

Dyskusja o nowych możliwościach i zagrożeniach dialogu społecznego w Polsce na posiedzeniu Rady Naukowej kwartalnika „Dialog” w dniu 17 czerwca 2015 r.

Są przesłanki dla takich oczekiwań w postaci porozumień między organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi odnośnie branżowych stosunków pracy. Można sobie także wyobrazić podejmowanie przez Radę Dialogu problemów o charakterze transgresyjnym, dotyczących kraju jak chociażby imigracja. Z drugiej strony może także drogą inercji instytucjonalnej nastąpić powrót do stanu sprzed czerwca 2013 roku – prof. Juliusz Gardawski.

Dialog w trudnych okolicznościach, ANDRZEJ ZYBAŁA

Nie oznacza to, że dzisiaj dojrzały dialog nie jest możliwy. Aby łagodzić ograniczenia wpływające z przebiegu naszej historii trzeba podejść do niego z wielką uwagą i świadomością złożoności tego zjawiska, które jest tak bardzo pożądane. Z pewnością należałoby wzmocnić refleksję o dialogu, pokazując różnorodne jego uwarunkowania, ale przede wszystkim należy promować jego praktykowanie. Dialog jako przedsięwzięcie społeczne ma to do siebie, że rozwija się wówczas gdy jest praktykowany w istotnych sferach funkcjonowania państwa i społeczeństwa.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. z perspektywy uprawnień pracowniczych i związkowych, PAWEŁ ŚMIGIELSKI

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego stanowi historyczny przełom w kwestii prawa koalicji związkowej. Jest również ogromnym sukcesem związkowców, którzy od lat wskazywali na zbyt restrykcyjne przepisy ustawy o związkach zawodowych, zawężające prawo tworzenia i wstępowania do organizacji związkowych.

RADA NAUKOWA

dr Grzegorz Baczewski – Konfederacja Lewiatan
dr Jan Czarzasty – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
Edyta Doboszyńska – Związek Rzemiosła Polskiego
prof. Kazimierz W. Frieske – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
prof. Juliusz Gardawski – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
prof. Wiesława Kozek – Uniwersytet Warszawski
prof. Elżbieta Kryńska – Uniwersytet Łódzki
Michał Kuszyk – Pracodawcy RP
prof. Jacek Męcina – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
dr hab. Wojciech Misztal – Uniwersytet Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie
dr Marek Pliszkiwicz – Forum Związków Zawodowych
prof. Jacek Sroka – Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych we Wrocławiu
Piotr Szumlewicz – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
dr Rafał Towalski – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
Marek Waleśkiewicz – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
prof. Jerzy Wratny – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
prof. Andrzej Zybala – Collegium Civitas (przewodniczący)
Zbigniew Żurek – Business Centre Club

dialog
Pismo Dialogu Społecznego

nr 3 (46) ISSN 1734-9117

Wydaje:

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
im. A. Bączkowskiego,
ul. B. Limanowskiego 23, 02-943 Warszawa
tel. 22 380-50-50
e-mail: redakcja@cpsdialog.gov.pl
www.cpsdialog.gov.pl



na zlecenie

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
Redaktor naczelna: Iwona Zakrzewska
i.zakrzewska@cpsdialog.gov.pl
redaktor.naczelny@cpsdialog.gov.pl
Sekretarz redakcji: Agnieszka Solecka-Reszczyk
redakcja@cpsdialog.gov.pl

Łamanie i druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa

Projekt graficzny: Anna Antoniszewska
Quanto Design, AAgrafik@gmail.com, tel. 501 131 147

Nadesłane teksty podlegają recenzji.

Fotografie: MPiPS, Min. Gospodarki, Kancelaria
Prezydenta RP, Trybunał Konstytucyjny, Jan
Bogacz, CPS „Dialog”, www.freeimages.com

SPIS TREŚCI

Rozmowy

3 Dyskusja o nowych możliwościach i zagrożeniach dialogu społecznego w Polsce na posiedzeniu Rady Naukowej kwartalnika „Dialog” 17 czerwca 2015 r.

Argumentum

16 Życie i praca w Europie 2014. Nowy raport Eurofoundu – KAZIMIERZ W. FRIESKE

22 Dialog w trudnych okolicznościach – ANDRZEJ ZYBAŁA

31 Czy Unia Europejska przystąpi do Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności? – BARBARA SURDYKOWSKA

38 Irlandzkie kodeksy dobrych praktyk – analiza zapisów – KAROLINA KICHEWKO

Okiem partnerów

47 Krajobraz po bitwie czy przed bitwą? Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego uchwalona – ZBIGNIEW ŻUREK

55 Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 roku z perspektywy uprawnień pracowniczych i związkowych – PAWEŁ ŚMIGIELSKI

60 Nowa regulacja dialogu centralnego i regionalnego – ANNA GRABOWSKA

66 Dialog trójstronny w nowej formule – okiem pracodawców – WIOLETTA ŻUKOWSKA, ARKADIUSZ PĄCZKA

Polemiki

71 Rady pracowników – brakujące ogniwo dialogu społecznego – RAFAŁ GÓRSKI

Dialog i życie

74 Kalendarium dialogu – na posiedzeniach plenarnych i w zespołach problemowych TK – IRENA DRYLL

81 Dualne kształcenie zawodowe

87 Czy Polaków stać na dodatkowe ubezpieczenie emerytalne?

92 Ubezpieczenia społeczne w sferze euro

98 Kalendarium dialogu – na konferencjach i seminariach – IRENA DRYLL, ANNA GRABOWSKA, ADAM MACIEJEWSKI, AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK, ZBIGNIEW ŻUREK

114 Diariusz krajowy i europejski – MAGDALENA SŁOWIŃSKA

120 Co nowego w prawie? – MAGDALENA SŁOWIŃSKA



*(...) Jakość, by nie mylić z jakoś – trzyma klasę,
w chlebie gości dobroć samych zdrowych ziaren
Wodę wieki nosi, bo ucha nie urwie...
nawet gdy odchodzi, to cicho i dumnie¹ (...)*

Czas już od zeszłej jesieni przyspiesza nieubłagane, by w efekcie domknąć, gdzieś tam w bliskiej przyszłości wyborczy krąg. Krąg nieco wyegzaltowany, spopulizowany i umówmy się, fasadowo zbudowany przez specjalistów od wizerunku. Prawda leży, tam gdzie leży. Statystyki w przeciwieństwie do sondaży nie podlegają doraźnym wpływom i interesom. Przynajmniej w ogromnej większości. Polska jest na dobrej drodze i ewentualne wyboistości nie mogą nas Polaków zawrócić z właściwie wybranego kierunku. Kalendarz wyborczy i referendalny jest na tyle rozciągnięty w czasie, że obietnice choć częściowo, muszą poddać się zawczasu weryfikacji społecznej i przez specjalistów w ekonomii. Każde urealnienie obietnic posłuży nam wszystkim, posłuży mądrej polskiej gospodarce (co jest dla nieco starszych nadal zbitką sprzeczną w sobie).

Sztuką jest umiejętne zagospodarowanie nawet potencjalnie groźnej energii sprzeciwu społecznego, na wzór najwyższych filozofii walki obronnej Dalekiego Wschodu. Stać nas Polaków na nowe wyzwania, wartości, otwarcie na wszystkich, a przede wszystkim na zachowanie i kontynuację tego, co nam się naprawdę udało. Po to, żeby wokół nas była wszech odczuwalna jakość, by nie było jakoś.

Uprawnieni do sformalizowanego dialogu społecznego partnerzy, to w każdym przypadku znaczące ilościowo, a przede wszystkim merytoryczne zaplecza eksperckie i przedstawicielskie. Obserwując przez ostatnie kilka lat z bliska wysiłki i kompetencje trzech stron dialogu mam więcej nadziei i zaufania na najbliższą przyszłość, mimo, że zagrożenia zewnętrznych (geopolitycznych) oraz wewnętrznych (populistycznych) nie brakuje.

Wracając do słowa kluczowego, do jakości. Dla małżeństwa będzie to wzajemny szacunek, miłość i partnerstwo, dla producenta wysoki popyt na klasowy produkt i permanentne innowacje, dla naukowca wieczne poszukiwania rozwiązań i poszerzanie wiedzy, dla pracownika godna płaca, szacunek przełożonych, pewność jutra. Dla partnerów dialogu społecznego jakością wydaje się przede wszystkim odpowiedzialność podlegająca ocenie całego społeczeństwa, wzajemne poszanowanie odmiennych często z natury rzeczy, stanowisk i interesów, stała zdolność do tworzenia kompromisowych rozwiązań, łączących nawet przeciwności w budującą całość. A całość to my, Naród. A Naród to jakość.

Iwona Zakrzewska
redaktor naczelna

¹ Cytat z poezji za zgodą oraz sugestią autora (w formie anonimowej).



Dyskusja

o nowych możliwościach i zagrożeniach dialogu społecznego w Polsce na posiedzeniu Rady Naukowej kwartalnika „Dialog” 17 czerwca 2015 r.

Prof. Andrzej Zybała: Projekt ustawy o Radzie Dialogu Społecznego wywołał spore zainteresowanie różnych środowisk. Między innymi organizacje pozarządowe włączyły się w dyskusję nad nim. Podnosiły wiele ciekawych kwestii wartych debaty, a także zgłaszały zastrzeżenia do niektórych zapisów, zwłaszcza do tych, które – ich zdaniem – nadmiernie uprzywilejowywały organizacje pracodawców i związki zawodowe w relacjach z władzą. NGO obawiały się własnej marginalizacji. Uważały także, że sposób konsultacji projektu ustawy wymagał większej otwartości ze strony tych, których projekt bezpośrednio dotyczył. Uczestniczyłem w dyskusji z NGO w Fundacji Batorego. Wydawało mi się wówczas, że warto podkreślić, że Rada Dialogu ma być instytucją silnie osadzoną w problematyce stosunków pracy i nie do końca uprawnione są obawy NGO o ich marginalizację. Ponadto nie jest uzasadnione porównywanie tej instytucji dialogu z zachodnimi radami ekonomiczno-społecznymi, w których uczestniczą organizacje pozarządowe. Jakkolwiek w projekcie są zapisy wskazujące, że przedmiotem dialogu mogą być wszystkie ważne dla kraju kwestie, w tym kluczowe polityki publiczne, tworzenie strategii ogólnospołecznych itp. Wydaje się jednak, że głównym przedmiotem zainteresowania Rady mają być jednak stosunki pracy i kwestie zatrudnienia. Pod tym względem projekt nie jest do końca spójny, natomiast na pewno dużo będzie zależało od tego w jaki sposób rzeczywiście partnerzy społeczni będą pracowali w oparciu o ustawę. Dotychczasowa instytucja dialogu czyli

Trójstronna Komisja również miała dość szeroką formułę, ale *de facto* koncentrowała się na stosunkach pracy.

Ponadto warto wskazać na dodatkową rzecz, która może wpłynąć na kształt dialogu w Polsce w najbliższych latach. Otóż po wyborach prezydenckich jesteśmy w innej sytuacji politycznej. Prezydent-elekt zapowiedział powołanie Narodowej Rady Rozwoju. Wydaje się, że przywiązuje do tego przedsięwzięcia spore znaczenie. Może ona funkcjonować jako forum dialogu strategicznego i tym samym wpłynąć na profil Rady Dialogu i ukierunkować ją na działania w obrębie stosunków pracy. A zatem jesteśmy w czasie, w którym warto w ogóle zapytać, o coś co można szerzej nazwać architekturą dialogu społecznego w Polsce. Rzecz w tym, że gdy popatrzymy na dialog w Polsce, a także w innych krajach, to łatwo zobaczymy, że działa wiele instytucji dialogu, w różnych sferach, czy w różnych politykach publicznych. Oznacza to, że powinniśmy przeprowadzić w kraju generalną dyskusję o tym, jaka powinna być struktura instytucji dialogu i publicznej deliberacji w najważniejszych sferach. Chaos w tej dziedzinie byłby groźny dla perspektyw rozwoju Polski.

Wskażę jeszcze na ostatnią kwestię, którą warto podjąć w naszej dyskusji. Otóż warta debaty jest kwestia czynników, które mogą pomóc Radzie Dialogu uniknąć w przyszłości losu odchodzącej w przeszłość Trójstronnej Komisji. Niewątpliwie zagrożeniem jest to, że partnerzy społeczni powrócą na ścieżki swarów, konfrontacji i pewnej bezpłodności intelektualnej i paktowej. Wielkim pytaniem jest to, jak uniknąć

tego czarnego scenariusza w najbliższej teraźniejszości i dalszej przyszłości.

Dyr. Marek Wałęskiewicz: Pytanie brzmi, czy procedura konsultacyjna zastosowana do tekstu ustawy była właściwa? Można zapytać, czy przy rozszerzeniu zakresu konsultacji udałooby się w ogóle tę ustawę przygotować? Można też zapytać, czy już teraz jesteśmy gotowi do napisania ustawy, która powoływałaby Radę Ekonomiczno-Społeczną? I wreszcie można zapytać, czy jest wola ścisłej współpracy partnerów społecznych z organizacjami pozarządowymi? Zagadnienia, które obejmuje ustawa, wynikały z propozycji partnerów społecznych. Nie chcieli z nich rezygnować. Przy okazji można zauważyć, że organizacje pozarządowe, widząc jakim zakresem spraw ma zajmować się Rada Dialogu Społecznego, zmierzają w kierunku zmiany ustawy o Radzie Pożytku Publicznego, a więc i redefinicji ich obszaru działania. Być może współpraca jednego i drugiego ciała czy też innych podmiotów dialogu zacznie się układać na tych poszerzonych polach działalności, bowiem obszar dla partnerów społecznych został poszerzony. Wymagało to trudnych negocjacji na etapie uzgodnień międzyresortowych. To i sama definicja dialogu społecznego: czym ma się zajmować i jak ma być ukształtowany, wynikało z zamysłu, aby iść do przodu; nadać nową rolę partnerom społecznym.

Obszar działania jest na tyle szeroki, że organizacje muszą wzmocnić się merytorycznie oraz uzyskać wsparcie eksperckie. Posiadają np. *quasi* inicjatywę ustawodawczą. To jest po stronie społecznej i ktoś to będzie musiał realizować.

Moje pytanie do Państwa jest takie: Czy udałooby się uchwalić tę ustawę, gdybyśmy pracowali w inny sposób? Ustawa nie była tajna. Konsultacje społeczne były szerokie, a terminy nie były skracane; wszyscy mogli się wypowiedzieć.

Prof. Wiesława Kozek: Trudno mi jest w tej chwili ocenić intencje decydentów politycznych co do Rady Dialogu. Ale pamiętam, że czasem coś pożytecznego dla dialogu społecznego uchwalano właśnie wtedy, gdy następowała pewna zmiana we władzach. Pamiętam ustawę o samorządzie pracowniczym, uchwaloną tuż przed stanem wojennym i potem okazało się, że była to bardzo pożyteczna instytucja dla przekształceń własnościowych. Podobnie wszystkie ustawy Jerzego Hausnera dotyczące dialogu, procedowane, gdy elita SLD miała już świadomość, że politycznie przegrywa, a mimo to wprowadzono przyszłościowe rozwiązania, dotyczące Wojewódzkich Komisji Dia-

gu Społecznego. Dla mnie nie jest jasne jakie mają obecnie intencje dotyczące Rady Dialogi ci, co są *de facto* decydentami politycznymi w kwestii ustawy: czy mają wolę polityczną prowadzenia dialogu społecznego, czy ich zaangażowanie w tę sprawę jest autentyczne czy fasadowe?

Dr Jan Czarzasty: Chciałem dodać krótką uwagę odnośnie słowa wstępnego prof. Zybały a propos napięcia – o ile to nie jest słowo zbyt mocne – odnośnie uwag zgłaszanych przez przedstawicieli trzeciego sektora. Obaj mieliśmy okazję uczestniczyć w tym spotkaniu w Fundacji im. Stefana Batorego. O ile atmosfera była dosyć gorąca na początku, to spotkanie zakończyło się w sposób pokojowy. Moje wrażenie jest takie, że nowa Rada Dialogu Społecznego raczej nie będzie kontestowana przez NGO.

Prof. Wiesława Kozek: Uważam, że trzeci sektor powinien być włączony, w szczególności, że są to pracodawcy, a stosunki pracy i warunki zatrudnienia w trzecim sektorze są szczególnie prekaryjne, jeśli chodzi o niepewność zatrudnienia i poziom wynagrodzeń. Wydaje mi się, że uczestnictwo tego sektora byłoby pożądane tzn., żeby pracodawcy sektora NGO mogli być włączeni w dyskusję nad standardami zatrudniania i zdobywali doświadczenie od pracodawców biznesowych. Natomiast oczekiwanie ze strony tego środowiska szczególnych uprawnień, dopóki nie jest lepiej zorganizowane i zintegrowane wewnętrznie, jest na wyrost.

Dr Grzegorz Baczewski: Jako uczestnik procesu powstawania ustawy, chciałem powiedzieć, że to praktyczne podejście, które zaprezentował dyr. Wałęskiewicz jest istotne. Ważne jest, że w ogóle ten projekt powstał. Chciałbym, abyśmy zwrócili uwagę, w jakiej sytuacji dialog się znajdował kiedy przystąpiliśmy do opracowywania tego projektu. Mam wrażenie z poprzednich wypowiedzi, że niektórzy chcieliby od razu doprowadzić dialog do stanu idealnego. Jednak ten dialog my teraz właściwie odbudowujemy z ruin. Sam fakt, że w gronie reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych udało się wypracować wspólny projekt, uważam za ogromne osiągnięcie. Z perspektywy i dla zewnętrznego obserwatora tryb powstawania projektu może budzić wątpliwości, ale trudno sobie wyobrazić inny. Negocjacje były trudne, już na etapie kiedy włączyło się Ministerstwo, dyr. Wałęskiewicz mógł to obserwować, a trwały one dość długo. Dużą wartością tego projektu jest to, że możemy na czymś zacząć budować doskonalsze rozwiązania. Praktycznie do tego

podchodząc bardzo się cieszę, że ten projekt udało się wypracować i będzie on bazą do dalszych działań. Chciałbym zwrócić uwagę na coś co zostało już dzisiaj powiedziane, a mianowicie, ten projekt zakłada znacznie większe kompetencje partnerów społecznych, co wiąże się też z większą odpowiedzialnością. W tej sytuacji Konfederacja Lewiatan zwracała uwagę na potrzebę wzmocnienia reprezentatywności. Ważne jest, żeby dialog prowadzić odpowiedzialnie, a do tego trzeba mieć odpowiedni mandat. Chcieliśmy sobie i naszej stronie przede wszystkim postawić takie ambitne zadanie, aby organizacje miały motywację, aby wzmacniać swój mandat, a jednocześnie występując w dialogu, reprezentować ustalone w ramach swoich środowisk stanowiska. Jest to zadanie trudne. Dlatego demokratyczne procedury, które w ramach organizacji powinny prowadzić do wyłaniania jednolitego, wielostronnie skonsultowanego stanowiska później reprezentowanego na zewnątrz i potrzebne do tego różnego rodzaju struktury są ważne. Jeszcze *ad vocem* do tego co powiedziała prof. Kozek. Jako pracodawcy, organizacje trzeciego sektora, jak najbardziej mogą zrzeszać się w organizacjach pracodawców podobnie jak pracownicy organizacji trzeciego sektora mogą zrzeszać się w związkach zawodowych. My mamy takich członków w Konfederacji Lewiatan. Wydaje się, że ta ustawa daje możliwość, aby organizacje jako pracodawcy i pracownicy tych organizacji mieli swoją reprezentację w ciele dialogu, aczkolwiek zwracam uwagę, że pewne takie możliwości włączania trzeciego sektora zostały w ustawie zapisane, ponieważ istnieje możliwość dopraszania takich instytucji na posiedzenia.

Prof. Juliusz Gardawski: Kryzys dialogu społecznego w Polsce i aktualna perspektywa wychodzenia z niego to bardzo złożony temat. Próba krótkiej syntezy, którą chcę Państwu przedstawić, będzie oznaczała daleko idące uproszczenie. Zaczniemy od tego, że ustawa o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego, mimo szeregu mankamentów, otwierała pole dialogu, dawała szanse na budowanie kompromisów między stroną związkową, stroną pracodawców i stroną rządową, co więcej, były przykłady skutecznego stosowania tej ustawy w praktyce. Problemem nie były zapisy zawarte w samej ustawie, lecz przekonanie żywione przez stronę związkową a manifestowane przez wszystkie trzy reprezentatywne centrale, że rząd podejmuje kluczowe decyzje dotyczące stosunków pracy pomijając postulaty związkowe i unikając dialogu. Zdaniem związków zawodo-

wych, najbardziej symptomatycznymi przejawami było zlekceważenie przez rząd wspólnego ustalenia przez stronę pracy i kapitału wskaźnika wzrostu płacy minimalnej, unilateralne podniesienie przez rząd wieku emerytalnego wraz ze zrównaniem wieku dla kobiet i mężczyzn oraz wielomiesięczne niepowoływanie przewodniczącego Komisji po rezygnacji z tej funkcji przez Wicepremiera Waldemara Pawlaka. Ponadto uważano, w czym zgadzała się także strona pracodawców, że w wielu kwestiach, o mniejszej wadze, rząd nie tworzy przestrzeni dla dialogu, lecz przedstawia Komisji propozycje bezalternatywne. Gdy we wrześniu 2013 roku związki zorganizowały wielką manifestację protestu wokół rozwiązań Kodeksu pracy, to faktycznym hasłem była nie tyle krytyka konkretnych rozwiązań, ile hasło: „rząd z nami nie prowadzi dialogu”, „rząd z nami nie rozmawia”. Trzeba dodać, że także pracodawcy wielokrotnie zwracali uwagę, że również z nimi rząd nie rozmawia, ich interesy nie są brane pod uwagę, a mowa nie tylko o partykularnych interesach danej organizacji, lecz także systemowych interesach środowiska pracodawców. To dawało asumpt do debatowania przez organizacje partnerów społecznych ewentualności wystąpienia z Komisji czy zawieszenia w niej uczestnictwa. Z tego co wiem, postulat wystąpienia czy zawieszenia uczestnictwa w dialogu był wysuwany niejednokrotnie podczas obrad Komisji Krajowej „Solidarności”, a także zasadność pozostawania w dialogu była poddawana w wątpliwość w kularowych rozmowach przez liderów organizacji partnerów społecznych, w tym organizacji pracodawców.

Tu chcę zwrócić uwagę Państwa na zagadnienie funkcji wypełnianych przez Komisję. Z normatywnego punktu widzenia Komisja Dialogu była traktowana zarówno przez jej inicjatorów, Jacka Kuronia czy Andrzeja Bączkowskiego, jak i przez jednego z jej późniejszych przewodniczących, Jerzego Hausnera, jako instytucja, w ramach której będą nie tylko negocjowane partykularne interesy środowisk, lecz także będzie dochodziło do „ucierania” interesów pracy i kapitału w imię zawierania paktów społecznych, takich jakie miały miejsce na dużą skalę w pewnych okresach w Europie Zachodniej. Jerzy Hausner miał w 2003 roku ideę zawarcie paktu głęboko modernizującego ład społeczno-ekonomiczny. W praktyce jednak Komisja Dialogu stawiała się w coraz większym stopniu (choć nie wyłącznie) miejscem, w którym omawia się, a niekiedy negocjuje ze stroną rządową interesy poszczególnych organizacji czy środowisk, lobbując się na rzecz tych interesów wobec rządu. Chcę jednak



Fot. CPS „Dialog”

podkreślić, że były sytuacje, gdy partnerzy społeczni w Komisji podejmowali bez udziału rządu wspólne działania na rzecz kluczowych rozwiązań systemowych w zakresie stosunków pracy. Tak było w pierwszych miesiącach 2009 roku, gdy to partnerzy uznali, iż rządowy projekt antykrzysowy jest niewystarczający i sami podjęli się opracowania odpowiedniego projektu ustaw. W marcu tego roku przyjęto kompromisowy projekt, zawierający szereg symetrycznych rozwiązań, w których ustępstwu z jednej strony towarzyszyło ustępstwo ze strony drugiej. Gdy okazało się, że krajowi nie grozi kryzys, a przynajmniej kryzys tak silny, jak się obawiano, strona pracodawców straciła motywację do przyjmowania na siebie pewnych, wcześniej ustalonych obciążeń, tym niemniej ustawodawstwo antykrzysowe przyjęte ostatecznie w połowie 2009 roku było w dużym stopniu dorobkiem dialogu.

W czerwcu 2013 roku związki zawodowe zawiesiły swój udział w Trójjstronnej Komisji. Bezpośrednim powodem było przyjęcie przez rząd legislacji zwiększającej elastyczność pewnych aspektów stosunków pracy. Nie chcę użyć określenia „pretekst”, jednak mimo, że rząd uczynił to unilateralnie, zmiany były przeprowadzane zmuszonymi, trwającymi około roku debatami z partnerami społecznymi, w wyniku których wiele uwag związków zawodowych zostało uwzględnionych. Związki uznały jednak, że rząd stara się marginalizować ich wpływy na stosunki pracy i czyni to skutecznie. Obniżało to nie tylko rolę związków, lecz w ramach samych związków, obniżało prestiż liderów. Ponadto sytuacja polityczna wskazywała na wzrost popularności opozycji politycznej, z którą związana była „Solidarność”. Złożony układ czynników spowodował, że nie tylko „Solidarność”, lecz także Forum Związków Zawodowych, a także OPZZ włączyły się do wspólnego frontu związkowego protestu. Związki wysunęły bardzo daleko idące żądania nadania im roli stanowiącej w zakresie prawa pracy i szeregu rozwiązań około kodeksowych. Wprowadzenie ich w życie wymagałoby zmiany konstytucji,

a w ślad za tym zmiany typu ustroju rynkowego na bardziej koordynowany społecznie niż jest obecnie. Od tego odstąpiono pod koniec 2014 roku. Ostatecznie przyjęto, w drodze porozumień między stronami pracy i kapitału, a następnie w wyniku współpracy z rządem, rozwiązania istotnie modernizujące instytucje dialogu, lecz nie wymagające zmian konstytucji. Obecnie dialog społeczny i instytucja dialogu stoi, jak sądzę, przed takim oto dylematem: może powstać instytucja o wysokim stopniu autonomii, w ramach której partnerzy społeczni, w niewielkim tylko stopniu, będą „petentami” strony rządowej, prowadzącymi lobbing swoich interesów, w większym natomiast będą wspólnie rozwiązywali trudne problemy stosunków pracy, „ucierali” swoje interesy i przygotowywali kompromisowe rozwiązania, być może także pakiety społeczne. Są przesłanki dla takich oczekiwań w postaci porozumień między organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi odnośnie branżowych stosunków pracy. Można sobie także wyobrazić podejmowanie przez Radę Dialogu problemów o charakterze transgresyjnym, dotyczących kraju jak chociażby imigracja. Z drugiej strony może także drogą inercji instytucjonalnej nastąpić powrót do stanu sprzed czerwca 2013 roku.

Prof. Kazimierz W. Frieske: Kontynuując myślenie prof. Gardawskiego, bardzo rzeczowe i trafne, i mnie wydaje się, że Rada Dialogu Społecznego czy Trójjstronna Komisja poprzednio, bardzo wyraźnie ewoluowały w kierunku przekształcenia się w instytucję ustrojową, innymi słowy tak, aby stać się częścią systemu politycznego. To oznacza upolitycznienie dialogu społecznego w stosunkach pracy i musi mieć swoje konsekwencje. Sądzę, że to nie wróży niczego dobrego kształtowaniu stosunków pracy. Dialog w stosunkach pracy wyrósł z koncepcji przetargu zbiorowego, myślenie w tej sprawie zmienił dopiero Jacques Delors lobbingując na cześć zjednoczonej Europy. Jeżeli to, co się dzieje w stosunkach pracy miałoby ulec upolitycznieniu, to chyba stałoby się bardzo nie-

dobrze, mój entuzjazm dla polityki, zwłaszcza zaś dla post-polityki, jest wielce umiarkowany. Myślę sobie, że to co się dzieje w stosunkach pracy powinno być chyba dyskutowane poza rozmaitymi ideologiami, to powinna być przede wszystkim dyskusja merytoryczna, żeby nie powiedzieć mocniej, merytokratyczna, ale w przypadku takiej konfiguracji jaka się obecnie wyłania to jest chyba mało prawdopodobne i nie widzę powodów, dla których miałbym być z tego zadowolony.

Prof. Elżbieta Kryńska: Chciałabym kontynuować wątek, który podjął pan profesor Frieske i nie dlatego, że jest moim szefem. Otóż – żeby było zupełnie jasne i oczywiste – jestem zwolennikiem dialogu społecznego, jestem za uczestnictwem partnerów społecznych w zespołach decyzyjnych, ale w tych obszarach, które są wyraźnie im przynależne i zdefiniowane. Po tym projekcie, po tych głosach, dyskusjach, które się toczą wokół projektu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego bardzo się boję, że powstanie instytucja pararządowa, właściwie drugi rząd. Najlepiej gdyby była to instytucja, która oprócz uprawnień przynależnych rządowi, czyli władzy wykonawczej, miała moc stanowienia i uchwalania ustaw, czyli żeby był to super rząd, a nawet super sejm, w którym znajdują się organizacje pożytku publicznego, a może Liga Kobiet, a może narciarze też powinni mieć swoją reprezentację. Dalsze poszerzanie o bardzo słuszne, znaczne, godne instytucje naprawdę grozi utworzeniem super rządu dysponującego sposobami rozwiązywania każdego problemu. To jest kontynuacja myślenia magicznego, że gdyby „oni” dobrze zarządzili, to żylibyśmy w świecie wiecznej szczęśliwości ekonomicznej, co jest nieprawdą po prostu. To jest wiara w moc magiczną instytucji, wiara w moc magiczną porozumienia, które byłoby w takiej radzie. A praktycznie nie byłoby to możliwe, bo niestety też trzeba wziąć pod uwagę wątek różnych politycznych nastrojów, nacisków, czy układów. Zastanawiam się, na ile ta nowo tworzona instytucja, jest w stanie braku, niedogodności tej dotychczasowej uzupełnić, poprawić. To są moje wątpliwości, a poza tym ja nie mam nic przeciwko dialogowi społecznemu. Tylko w każdej dziedzinie ważny jest zdrowy rozsądek i umiar zwłaszcza.

Michał Kuszyk: Podążając za myślą zarówno pana prof. Gardawskiego, jak i pana prof. Frieske oraz pani prof. Kryńskiej chciałbym odnieść się najpierw do jednego ważnego wątku. Dlaczego nie udało się przeprowadzić szerokich konsultacji społecznych i przedyskutować zmian w Ustawie o Trójstronnej Komisji? Obserwujemy duże niezadowolenie i to nie tylko organizacji pozarządowych, ale również partnerów społecznych

na poziomie Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego. Mówię to z pozycji „obwarzanka”, nawiązując do Józefa Piłsudskiego, który porównał Polskę do tradycyjnego krakowskiego wypieku: Kresy urodzajne, w środku – nic. „Nowa Ustawa o Radzie Dialogu nie będzie naszą wspólną własnością” – mówią pracownicy i pracodawcy w regionach Polski – „myśmy w tym nie uczestniczyli, to zrobili „dyżurni kapitaliści” oraz „dyżurni socjaliści”, to zrobiło wąskie grono liderów w porozumieniu z rządem”. Takie są odczucia społeczne. To po pierwsze. Po drugie, przejmowanie pewnych kompetencji rządu przez samorządy nie idzie w kierunku demokratycznego porządku w państwie. Uważam, że demokracja konsultacyjna powinna się trochę inaczej rozwijać, demokracja konsultacyjna nie sympatyzuje z oligarchią skłoną do dekretowania i hermetyzowania dialogu społecznego. Przecież to już było, a teraz wraca w zmutowanej formie psującej demokratyczny porządek państwa prawa. A może po prostu demokrację wprowadzimy siłą? Twierdzę, że jeżeli władza nie będzie respektować racjonalnego głosu „kresów”, narastać będzie alienacja, wrogość i oburzenie, a do głosu dochodzić będzie demagogia i autorytaryzm. Dopóki realne prawdopodobieństwo wywierania wpływu przez obywateli i partnerów społecznych nie będzie się zmieniać w taki sposób, że będzie poważnie brane pod uwagę przez polityków i administrację, to kryzys dialogu będzie się pogłębiał, a perspektywa (żmudnego) budowania społeczeństwa obywatelskiego będzie się oddalać. Jestem zwolennikiem holistycznego spojrzenia na gospodarkę, nie tylko z punktu widzenia pracodawców i związków zawodowych, ale również innych środowisk, w tym konsumentów. Nie zapominajmy, że oprócz sygnalizowanych wcześniej oligarchów i administracji samorządowej i rządowej w naszym kraju pracują rzesze robotników i przedsiębiorców, a granica pomiędzy jednymi a drugimi często bywa trudna do zdefiniowania. W takie praktykowanie demokracji konsultacyjnej idealnie wpisuje się przeniesienie sekretariatów Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego do Urzędów Marszałkowskich. Najczęstszym interesantem w kwestiach społecznych i gospodarczych jest Marszałek Województwa. O tym mówili partnerzy społeczni WKDS, jednomyślnie zwracali na to uwagę wszyscy sekretarze WKDS w Polsce. W Ustawie głos „kresów” został zbyty, pominięty. Czy przystoi, aby główny interesant był sędzią we własnej sprawie? W swoim czasie za właściwe uważałem zmiany nazw niektórych ulic w naszym kraju po upadku „jedynie słusznego” państwa ideologicznego. Za niebezpiecz-

na uważam zmianę nazwy Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych na Ustawę o Radzie Dialogu – tylko po to, aby zaspokoić aspiracje związków zawodowych do uczestnictwa w rozmowach i dać im wyjście z opresji, którą zafundowały sobie zresztą na własne życzenie. Takie zachowanie uważam za ekstremalnie groźne. W słowie „trójstronna” zawarte są niezwykle ważne zdarzenia i ... ludzie. Ludzie niezwykle zaci, oddani dobru wspólnemu i tworzeniu ładu demokratycznego państwa prawa.

Nie wolno, jak sądzę, wyrzucać na śmietnik historii pamięci o dialogu w Polsce zawartej w jej nazwie TRÓJSTRONNA. Raz uruchomiony precedens może wywołać efekt domina. No to zmieniamy nazwę Ustawy XYZ, główną konstrukcję zostawiamy, to i owo modyfikujemy i ogłaszamy sukces, mamy święty spokój. Na jak długo?

Prof. Juliusz Gardawski: Miałem okazję uczestniczyć w programie w ramach, którego jeździliśmy po województwach z debatami poświęconymi dialogowi a organizowanymi przez Rzemiosło. Uczestniczyli w nich głównie członkowie WKDS-ów, pracodawcy, rzemieślnicy, związkowcy z OPZZ i z Forum, rzadziej z „Solidarności”. Mówiono nam powszechnie – wojewódzkie fora dialogu nie powinny być podporządkowane marszałkom, ci bowiem są znaczącym lokalnym pracodawcą i często stroną konfliktu. Ten głos został kompletnie zignorowany, co uważam za niebezpieczny precedens: tworząc instytucję dialogu pominięto kompletnie dialog z dotychczasowymi uczestnikami dialogu regionalnego i przyjęto rozwiązanie nie podając im argumentów.

Chcę jeszcze nawiązać do problemu Trójstronnej Komisji i dobrych praktyk, zwłaszcza odnoszących się do kształtowania kultury kompromisu. Jest to temat osobny i obszerny, nie teraz miejsce na jego rozwinięcie. Chcę jednak odwołać się do dobrej praktyki, związanej z kompromisem z marca 2009 roku. Otóż wówczas ustalono, że obydwie strony dialogu – związkowa i pracodawców – zgodzą się na stosunkowo daleko posunięte kompromisy. Było to sprawą trudną, bowiem członkowie organizacji, zwłaszcza strategiczni, traktowali organizację jako instytucję lobbyistyczną, których zadaniem jest reprezentowanie ich interesów, natomiast nie jest narzucanie ograniczeń niezgodnych z tymi interesami. To niezwykle ograniczało możliwość zawierania przez liderów kompromisów bez uzyskania zgody członków strategicznych (tzw. gremiów). Otóż podczas zawierania porozumienia z marca Prezydent Lewiatana zdecydowała się na przyjęcie w imieniu swojej organizacji ograniczeń,

na które zgodę musiała uzyskać później. To nastąpiło, jednak gdy ryzyko kryzysu zmniejszyło się, gremia wycofały zgodę na kompromis. Przykład ten wskazuje na sytuację, które kilkakrotnie pojawiły się, zawierania kompromisu obciążonego ryzykiem braku „ratyfikowania” przez gremia.

Prof. Kazimierz Frieske: Jeżeli prof. Gardawski ma rację, jeżeli jest tak jak on mówi, a mówi, że ani organizacje pracodawców, centrale związkowe nie mają wysokiej, negocjacyjnej wiarygodności, to wynika z tego, że powinniśmy zapomnieć o jakimkolwiek wzorcu schmitterowskiego neokorporatyzmu, to już było i zapewne nie wróci. Więc, stajemy przed pytaniem o to, co dalej? Chciałbym Państwu przypomnieć serię badań sprzed 10 lat wprawdzie, ale ich wyniki wydają się nadal aktualne, które pokazują, że najgorszym dla gospodarki rozwiązaniem ładu stosunków pracy są rozwiązania niekonsekwentne. Jak się wydaje, uporczywie zmierzamy do rozwiązań niekonsekwentnych, co – koniec końców – musi się jakoś odłożyć na gospodarce. Jeżeli tacy ludzie jak Richard Layard i jego współpracownicy mieli rację gdy prezentowali wyniki badań nad gospodarczą efektywnością ustroju stosunków pracy to kierunek, w którym zmierzamy jest może dobry dla idei demokracji, ale łaadowi w stosunkach pracy nie wróży dobrze. Może warto tak postawić pytanie i szukać rozwiązań instytucjonalnych, sprzyjających przede wszystkim łagodzeniu napięć w zbiorowych stosunkach pracy i – tym sposobem – gospodarczej efektywności.

Prof. Wiesława Kozek: Ta krzywa Okuna, o której mówił prof. Frieske, pokazująca zależność między modelami stosunków pracy a wskaźnikami efektywności gospodarczej (jak np. stopa bezrobocia), była krzywą prawdziwą w innych warunkach. Od tamtej pory, gdy Okun zauważył, że systemy czyste są wydajniejsze, upłynęło sporo czasu i żyjemy w innej gospodarce, zmieniającej się, globalizującej, a modele stosunków pracy nie są już tak czyste – są najczęściej coraz bardziej hybrydowe.

Od czasu kiedy pracowano nad koncepcją Trójstronnej Komisji, również zmieniło się nasze społeczeństwo, pojawiają się w nim różne nowe trendy, które jakoś tam dotyczą problemów stosunków pracy, a nawet jeśli nie, to promieniają na stosunki pracy. Warto wskazać na coraz bardziej popularną koncepcję empowermentu (uwładzowania różnych segmentów społecznych), demokracji deliberatywnej, a więc starannie przygotowanych i prowadzonych przez Internet dyskusji, decyzji deliiberacyjnych, oraz głosowań nad budżetami partycypacyjnymi.

Druga kwestia, związana z dialogiem społecznym, to problem nastawiania do dialogu nowych grup politycznych. Starsi politycy, ci którzy zaczęli w Polsce dialog społeczny, zbudowali Trójsronną Komisję są już pokoleniem odchodzącym, ja mam takie wrażenie, że nie zostawili wyrazistych naśladowców i kontynuatorów, którzy by ewentualnie chcieli podtrzymać nurt dialogu społecznego, jako ważnego elementu składowego demokracji. Młodzi politycy kształtowali się jako obywatele w innych warunkach, nie musieli walczyć o prawo do dialogu. Dostyc symptomatyczny jest wzorzec Pawła Kukiza, niezależnie od tego, jaka będzie jego kariera polityczna. Czy jest on w stanie zrozumieć, po co jest potrzebny dialog społeczny? To artysta, który zawsze działał jako freelancer, uważający, że wszystko sobie zawdzięcza, swojemu wysiłkowi, talentowi, przedstawiający się jako wojownik, stawiający bardziej na walkę i współzawodnictwo niż na porozumiewanie się. Nie widzę w politycznym wzorcu jego działania elementów kolektywizmu i dialogu.

Trzecia kwestia tj. wielkiej krytyki, która i tutaj ma miejsce, takiej instytucji jak Rada, którą obwinia się przedwcześnie o zakusy onnipotencji itd. Czy posiadanie przez Radę inicjatywy ustawodawczej to jest tak dużo? Posiadanie inicjatywy ustawodawczej nie jest narzuceniem prawa, jest zgłoszeniem pewnego uzgodnionego projektu między reprezentatywnymi partnerami społecznymi, a potem jest to oczywiście także wspólne lobbowanie za projektem, ale uzgodnionym, ostatecznie dalsze procedowanie projektu pozostaje już w rękach tych, którzy zostali wybrani w demokratycznych wyborach. Poprzednio partnerzy społeczni narzekali, że Trójsronna Komisja jest ciałem opiniotawczo-informacyjnym, że negocjacje właściwie nie miały miejsca a pozycja rządu, administracji rządowej była taka, że rząd mógł wiele, i wiele też zależało od dobrej woli polityków.

W Trójsronnej Komisji zasiadały osoby mające bardzo dużo doświadczenia w pracy z wieloma rządami – były to „stare wygi dialogowe”. Te „stare wygi dialogowe” zaczęły się poznawać i bardzo cenną właściwością Trójsronnej Komisji było to, że ci ludzie długo ze sobą współpracowali, prawie 20 lat porozumiewali się, znali siebie, wiedzieli, jakie role odgrywają, na tej podstawie zaczęli być wzajemnie przewidywalni i mieć do siebie zaufanie. Te role były wyraziście nakreślone i w rezultacie to też miało znaczenie dla budowy zaufania – nie jestem oryginalna, mogę powołać się na Colina Croucha, teoretyka w zakresie europejskich stosunków pracy. On mówi o efektach długiego bycia razem, budowania początkowo wą-

tlej, ale jednak struktury zaufania. Co najmniej dwukrotnie ta struktura zaufania dochodziła do głosu właśnie w okresie ostatniego kryzysu światowego. Ale dopiero teraz, gdy zaczęto myśleć nad kompetencjami Rady i jej strukturą, mimo, że partnerzy społeczni oceniali rząd jako agenta, który właściwie nie ma dobrej intencji, zwyciężyło zaufanie powstałe między partnerami społecznymi, chęć porozumienia się i przedstawienia rządowi wspólnego projektu.

Jasne, że możemy krytycznie spojrzeć na tę nowo pomyslaną instytucję jaką jest Rada Dialogu Społecznego, ale moja sugestia jest taka, żeby nie krytykować tego pomysłu *in statu nascendi*, bo się w ogóle w tym patchworkowym świecie, w jakim żyjemy, zagubi koncepcję dialogu społecznego. A jest to koncepcja osiowa demokracji, choć zapewne w przyszłości jedna z wielu, upodmiotowujących politycznie społeczeństwo.

Dr Marek Pliszkiewicz: Jest tu wiele wątków, o których warto byłoby wspomnieć, ale jak widzę nie dyskutujemy o projekcie tylko dyskutujemy o dialogu w ogóle. Chciałbym Państwu przypomnieć dwa zdania. Pierwsze Zbigniewa Żurka, z pierwszego posiedzenia Projektu z lat 2008–2009 „Poprawa funkcjonowania systemu dialogu społecznego oraz wzmocnienie instytucji i uczestników dialogu społecznego”¹, koordynowanego przez Ministerstwo Pracy: „Wiedza o dialogu społecznym w Polsce generalnie rzecz biorąc jest zła albo bardzo zła”. I mam wrażenie, że ta wiedza się nie powiększyła, a świadczy o tym nieuzasadniona wiara w to, że jeżeli stworzymy nową ustawę, to poprawi się jakość tego co regulujemy. Mówię to jako prawnik, o którym kiedyś powiedziano – *Ty to jesteś taki dziwny prawnik, bo widzisz jeszcze życie poza paragrafami*. Byłem wtedy członkiem Komisji, która pod przewodnictwem prof. Jana Szczepańskiego, przygotowała bardzo dobry Raport o sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce. Otóż wtedy też dziwiłem się, gdy lekarze mówili – jak tylko uchwalimy ustawę o rehabilitacji to wszystkie problemy będą rozwiązane. – Proszę Państwa nie będą.

Chciałbym poruszyć kilka kwestii. Żałuję, że kiedy pracujemy nad jakimś zagadnieniem to często pomijamy to co zrobiliśmy dotąd i wszystko zawsze zaczynamy od nowa. Wspomniany wyżej Projekt był dobrze przeprowadzony, zakończył się rekomendacjami. Czy przygotowując projekt ustawy o Radzie Dialogu Społecznego ktoś zerknął do tych rekomendacji po tym projekcie?

Nie tylko młodość jest zaletą, wiek dojrzały też, ponieważ istnieje jakaś skumulowana wiedza i doświadczenie. Miałem wspaniałego mistrza, który swoim studen-

tom i doktorantom mówił zdanie, które ja ciągle powtarzam – *Jeżeli chcemy cokolwiek rozwiązać nie wystarczy zająć się dzisiejszym rozwiązaniem prawnym i praktycznym. Na każdy problem musimy spojrzeć również z punktu widzenia historycznego i porównawczego.* Przez kilkanaście lat pracowałem jako doradca techniczny w Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) i chciałbym, żeby prawie stuletnia skumulowana wiedza MOP-u w dziedzinie dialogu społecznego była wykorzystywana, a nie jest. Ja zaczynałem mierzyć się z dialogiem społecznym w 1989 r. i pamiętam projekt kodeksu zbiorowego prawa pracy z 1997 r., który też nie został skierowany nawet do Sejmu, bo veto przedstawiła „Solidarność”, bo był tam rozdział o tym, że ma być reprezentacja całej załogi. Oni postawili veto, projekt nie poszedł i bardzo źle. Jeżeli my dyskutujemy o dialogu społecznym to ja powiem tak. Jeśli chodzi o tryb tego projektu, trybu który istniał od początku tworzenia prawa pracy i do dziś istnieje na zachodzie Europy, a jest taki, że w sprawach dotyczących wzajemnych kontaktów partnerów społecznych, oni się dogadują, potem jest ustawa, a nie że jest ustawa i im się to narzuca. I to jest dobrze, bo oni się dogadują a potem jest ustawa ustalona przez sejm, a nie przez partnerów społecznych. Rada Dialogu Społecznego i dialog trójstronny na poziomie krajowym to jest tylko element generalnego dialogu społecznego w Polsce. Kodeks zbiorowego prawa pracy to jest całość zagadnień, do których wchodzi dialog społeczny, a my robimy czapkę i zostawiamy ogromną ilość problemów niezalatwionych. W Polsce tylko około 10% pracowników należy do związków zawodowych, czy my się zastanawiamy nad tym co zrobić, żeby było ich więcej? I takich problemów jest mnóstwo i nie będę tego rozwijał. Natomiast chcę Państwu powiedzieć, że przy tej okazji warto by było, aby może nowa Rada zajęła się problemami, które istnieją. Przechodząc do meritum, 10 października 2013 roku w tym budynku odbyła się debata pn. „Dialog społeczny konieczne nowe otwarcie”, debata na temat dialogu, na którą zostałem zaproszony jako przedstawiciel nauki i od razu się zdziwiłem, że dialog polega na tym, że związki same między sobą rozmawiają a nie zapraszają ani pracodawców ani rządu. Przyjąłem zaproszenie, przyszedłem i zadałem pytanie – *jeśli ta formuła się wyczerpała, ten dialog już nie może funkcjonować, to które konkretnie przepisy ustawy o Komisji Trójstronnej nie funkcjonują?* – MOP poświęcił bardzo wiele uwagi określeniu warunków dialogu społecznego, tam są warunki ustrojowe to je zostawmy, warunki skutecz-

nego dialogu dotyczące podmiotów i dotyczące przedmiotów i ja wymieniałem te warunki. Dziękowali mi wszyscy liderzy związkowi, a nigdzie później nie zauważyłem by był jakiś efekt, a te warunki są proste. Po pierwsze najpierw muszą być spełnione warunki by mogły powstać związki zawodowe i tu nawiązuję do zmniejszenia uzwiązkowienia. Jeżeli ich nie ma, to znaczy, że coś tu nie gra. Po drugie odrębność organizacyjna. Po trzecie samodzielność lub samorządność. Po czwarte niezależność związku zawodowego, tu najwięcej kuleje sprawa niezależności i na to przy Radzie zwracano uwagę, ale niestety jak czytam w projekcie nie przeszło to. Na 15-lecie Komisji Trójstronnej kilku reprezentantów zachodnich zwracało uwagę, że jeżeli Trójstronna Komisja chce być rzeczywiście niezależna i samorządna to powinna mieć odrębność organizacyjną i finansową. Troszeczkę organizacyjnej się wydobyło. Ja wiem dlaczego jej nie ma, na samym początku, to było tworzone w trudnych warunkach, partnerzy społeczni po prostu nie chcieli żeby za nich ktoś to robił, albo nie byli w stanie, albo nie chcieli, a może jedno i drugie. Następne warunki to jest reprezentatywność, następne to kompetencje, następne to równowaga sił i ostatnie, *last but not least*, istnienie woli wspólnych uzgodnień. I proszę Państwa myślałem, że rozwinie się podczas tej debaty dyskusja na ten temat ze związkami. Oni nie zauważyli, że ja im podsunąłem, że może to nie ustawa o Trójstronnej Komisji szwankuje, tylko szwankuje albo reprezentatywność, albo wola uzgodnień, albo ta równowaga sił. Bo proszę Państwa, pani profesor wspomniała o modelach, a wspaniały artykuł napisał mój mistrz prof. Wacław Szubert na temat „Modele prawa pracy”, które analizował w różnych okresach i w różnych krajach. I powiedział tam taką rzecz, upraszczam – *Najważniejsze wszystko to co się dzieje w dziedzinie stosunków pracy, odbywa się pomiędzy trzema podmiotami: pracownikami, pracodawcami i państwem. Jeżeli jest zaburzona równowaga pomiędzy tymi trzema podmiotami to model nie funkcjonuje* – Myślę, że powinniśmy na nową regulację spojrzeć z punktu widzenia wiedzy, z punktu widzenia pewnych pojęć. Nawiązując do tego co na początku mówiliśmy, zgadzam się, że coraz więcej środowisk chce wziąć udział w dyskusji, ale nie mieszamy pojęć. Pierwsza definicja dialogu społecznego w Akcie Jednolitym Wspólnot Europejskich, gdy Przewodniczącym Komisji był Jacques Delors to był „dialog i współpraca partnerów społecznych”, to jest podstawa. Do tego doszedł, ale dodatkowo, rząd w dialogu trójstronnym i to w dużej mierze dzięki

Międzynarodowej Organizacji Pracy, która jest oparta na tej zasadzie trójstronności, wobec czego nie wyobraża sobie czegoś innego. Jeżeli słyszę liderów związkowych, którzy się skarżą, że nie ma dialogu między nimi a rządem to, to nie jest dialog społeczny, bo dialog społeczny jest tylko wtedy, gdy są związki zawodowe i pracodawcy a rząd jest dodatkowo. Bezpośredni dialog między związkami a rządem jest bardzo ważny, ale on nie jest dialogiem społecznym. Istnieje oddzielny dialog obywatelski. Mówiłś Andrzej (prof. Zybała – przyp. red.) o radach ekonomicznych i społecznych. Jeżeli uczestnicy rady pożytku publicznego chcą, może zastanówmy się, może tak jak jest w Belgii tak jak jest w Holandii są dwie rady, jedna to jest taki odpowiednik, tylko że w Holandii ona jest dwustronna nie ma rządu, ale te instytucje są instytucjami doradczymi, informacyjnymi, ich zaleta i siła polega na tym, że są to instytucje eksperckie, że w niektórych sprawach parlament czy rząd musi ich spytać o opinie i te opinie są publikowane w dzienniku ustaw. To jest ich siłą a nie to, że partnerzy społeczni mogą coś narzucić. Demokracja bezpośrednia i pośrednia. Po co wybieramy posłów, po co wymyślono ten system? Po to, żeby ludzie kompetentni podejmowali decyzje niepopularne a ważne dla narodu, chociaż ludzie nie chcą. Czytałem artykuł, że Kalifornia stała się z najbogatszego stanu najbiedniejszym po dwóch referendach, jednym w sprawie podatku od nieruchomości w referendum ustalono, że podatek trzeba płacić wg cen z dnia zakupu. A drugie referendum zrobiono następnego dnia po okrutnym morderstwie na dziecku przez pedofila i przyjęto rozwiązanie, że trzeci wyrok bez względu na to, o co on jest, musi się kończyć więzieniem bez zawieszenia. Okazuje się, że ciągle budują więzienia, bo brakuje więzień w Kalifornii. To jest efekt, jeżeli zrobimy referendum czy nie chcemy płacić podatków. Jeżeli słyszę zdanie, że jest pół miliona czy milion to już jest dyktat i musi się odbyć, to przepraszam, jeżeli kraj ma trzydzieści parę milionów ludzi, to nawet jeżeli to jest pół miliona, to to nie jest większość.

Dyr. Marek Wałęśkiewicz: Ta ustawa daje nową jakość. Też byłem sceptyczny. Dopóki ustawa nie powstała, uważałem że ważny jest zręb, podstawa dialogu. Mówiłem: nieważne co się zapisze, ważna jest kultura dialogu; to, że my musimy chcieć rozmawiać, negocjować. Kilka dni temu usłyszałem pozytywną informację od Ministra: „Płaca minimalna 1 850 zł, ale to jest propozycja do negocjacji w górę albo w dół”, a więc zaczynamy iść w kierunku porozumiewania się. Tak naprawdę, Rada Dialogu Spo-

łecznego jest organem negocjacyjnym; właśnie w zespołach powinno się negocjować, dochodzić do akceptowalnego dla wszystkich stanowiska. To nie jest organ opiniodawczo-doradczy, bo wtedy rząd byłby tam niepotrzebny. Otrzymywałby informacje czy ewentualnie propozycje co do kierunku, w którym ma zmierzać. To wszystko, o czym mówił pan doktor przed chwilą, te wszystkie aspekty, które muszą być zawarte w ustawie, które prowadzą do efektywnego dialogu, już mamy. Pierwsze miesiące pokażą, czy efekt tej ustawy będzie pozytywny. Zwracam uwagę, że przewodnictwo będzie teraz rotacyjne. Teraz to przedstawiciel organizacji, który będzie przewodniczył Radzie przez rok, będzie mógł pokazać, jakie projekty chce realizować, jakie ustawy Rada będzie negocjować np. w zakresie zbiorowego prawa pracy. Spodziewam się, że będziemy mówić o prawie do koalicji, sporach zbiorowych i radach pracowników, to są pierwsze tematy, które można śmiało wprowadzać do agendy i które możemy negocjować.

Pan Michał Kuszyk i profesor Gardawski mówili, że o Radach Dialogu nie negocjowano na poziomie regionów. Ale ja pamiętam jak to było. Partnerzy przedstawili projekt i w trakcie negocjacji projekt został rozesłany przez organizacje do regionów, i z regionów wpłynęły uwagi dotyczące WRDS i my szybko musieliśmy uzgodnić te propozycje. Te negocjacje były ciężkie, ale zakończyły się porozumieniem i tak powinno się negocjować projekty ustaw. A to, na jakim etapie projekty ustaw powinny być przedstawiane szerszej grupie społecznej, określa regulamin prac rządu. Jak już był gotowy projekt ustawy, został on przedstawiony do pełnych konsultacji. Ten projekt musiał być jednak wypracowany wspólnie, bo gdyby rząd przyszedł z własnym projektem, to następnego kroku pewnie byśmy nie zrobili. Przyszłość pokaże, czy chodziło nam o kulturę dialogu, czy o nowe zapisy, które pomogą tę kulturę poprawić.

Edyta Doboszyńska: Nie uczestniczyłam w negocjacjach, obserwowałam je z pewnej odległości. Jednak po wysłuchaniu przedmówców, chcę się podzielić kilkoma spostrzeżeniami.

Przygotowanie ustawy było odpowiedzią na wyzwanie, wobec którego stanęli partnerzy społeczni – kryzysu dotyczącego Komisji Trójstronnej. Nie wyobrażam sobie, aby dziś, którakolwiek ze stron zdecydowała się zaprzepaścić ogromny wysiłek, jaki został włożony w wypracowanie wspólnego projektu ustawy. Nie wolno jednak dopuścić, by ustawa była traktowana jako produkt elit poszczególnych organizacji. Niezbędna jest debata wewnętrzna w organizacjach,

o czym nikt tu jeszcze nie wspominał, aby ustawa postrzegana była jako rezultat wspólnej pracy, trudnych negocjacji, i ma taki kształt, jaki aktualnie możliwy był do uzgodnienia. Jeśli to się uda, jeśli w prace Rady zostaną zaangażowani eksperci organizacji z różnych szczebli i obszarów działania, wówczas ustawa na nowo ożywi scenę dialogu społecznego, zaś wyzwanie, o którym mówił profesor Gardawski, rotacyjnego przewodnictwa i szukania wspólnych tematów oraz wspólnej platformy porozumienia, nie stanie się problemem blokującym partnerów społecznych, a bodźcem do działania.

Jeżeli chodzi o kwestie zagadnień, które staną się osią pracy Rady i pytanie – kto ma je proponować, to jestem przekonana, że tematów nie zabraknie. Wynikną one z wewnętrznej debaty w organizacjach i pomiędzy organizacjami, o ile będzie się ona faktycznie odbywać. Dialog społeczny to nie same instytucje. To ludzie decydują o kulturze dialogu. Gdybym nie patrzyła na to, co się działo wokół Trójstronnej Komisji w ostatnich 2 latach, gdyby nie docierały do mnie pytania typu: *co zrobić, aby z powrotem wprowadzić partnerów do dialogu; czy: co zrobić, aby nowa instytucja nie była upolityczniona?* – a skoncentrowałabym się jedynie na różnych inicjatywach dialogu autonomicznego, w których bezpośrednio uczestniczę, to powiedziałabym, że wcale z tym dialogiem nie jest tak źle. To pozwala z nadzieją patrzeć w przyszłość. Podam dwa przykłady. Pierwszy obszar, który już dziś łączy partnerów społecznych – to polityka spójności i zarządzanie funduszami UE przeznaczonymi na ten cel. To jest ta sfera, w której partnerzy społeczni, pomimo niefunkcjonowania Komisji Trójstronnej i pomimo pojawiających się różnic w ustalaniu priorytetów, dobrze się dogadują i są w stanie wspólnie proponować różne rozwiązania stronie rządowej czy samorządowej. Wczoraj (16.06.2015 r.) odbyła się konferencja podsumowująca wspólny projekt partnerów społecznych, zrealizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Partnerzy zaprezentowali *Białą Księgę zasady partnerstwa we wdrażaniu Funduszy Europejskich w Polsce*. Ten główny produkt projektu wraz ze strategią realizacji w latach 2014–2020 został wypracowany w ramach projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, ale w dialogu dwustronnym i partnerzy odnaleźli się w swych rolach bardzo dobrze. Polityka spójności będzie dawała polskim partnerom społecz-



nym w najbliższej przyszłości wiele impulsów do wspólnego działania. Drugi ważny impuls, który płynął, płynie i będzie płynął, to europejski dialog społeczny. Europejscy partnerzy społeczni wypracowują w ramach realizacji wspólnych kilkuletnich programów działań różnorodne dokumenty oraz rozwiązania, które muszą być wdrażane przez ich krajowe, w tym polskie, organizacje członkowskie. Te zadania mobilizują już dziś polskich partnerów społecznych do wspólnych działań, a powinny jeszcze bardziej, z uwagi na zakładaną wzmocnioną rolę partnerów – tak europejskich jak i krajowych – w zarządzaniu gospodarczym UE i konsultacjach w ramach Semestru Europejskiego. Jako przykład podam nasze aktualne prace dotyczące staży i praktyk wysokiej jakości. Właśnie jutro (18.06.2015) spotkamy się w siedzibie OPZZ i w gronie organizacji reprezentatywnych, w większości afiliowanych w organizacjach europejskich partnerów społecznych, będziemy dyskutować o stażach na otwartym rynku pracy, szukać wspólnych rozwiązań i pomysłów. To jest przykład inicjatywy oddolnej, wychodzącej naprzeciw potrzebom polskiego rynku pracy. Oczywiście, impulsem było europejskie porozumienie ramowe w sprawie zatrudnienia młodych, z jednej strony oraz Zalecenie Rady w sprawie ram jakości staży z 2014 r. – z drugiej. Jednak, w warunkach kryzysu instytucji dialogu trójstronnego w Polsce, trudno byłoby wdrożyć takie porozumienie bez inicjatyw oddolnych, autonomicznych, związanych z konkretnymi potrzebami pracodawców i pracowników, a w tym konkretnym przypadku – także osób na etapie „przejścia” z systemu edukacji na rynek pracy. Dlatego, na podstawie własnych doświadczeń, ale również partnerów społecznych z innych krajów, z którymi mam okazję wymieniać poglądy w ramach europejskiego Komitetu Dialogu Społecznego, z przekonaniem twierdzę, że jeżeli poszczególne organizacje będą wewnętrznie spójne, będą dobrze organizo-



Fot. CPS „Dialog”

wać swoją pracę w układach zewnętrznych i jednocześnie nie będą lekceważyć znaczenia debaty wewnętrzzorganizacyjnej z udziałem zarówno tzw. elit jak i tzw. szeregowych członków, to łatwiej będzie z jednej strony zbudować pełne zrozumienie i poparcie dla rozwiązań zawartych w nowej ustawie, a z drugiej strony ustrzec się przed ryzykiem fasadowości nowych instytucji dialogu. Jeśli będziemy wsłuchiwać się w impulsy, które do nas cały czas będą płynąć, z pewnością znajdziemy tę wspólną platformę współpracy, o której mówili moi przedmówcy. Rozproszone inicjatywy autonomiczne to za mało. Silne instytucje dialogu trójstronnego są nam bardzo potrzebne, o ile ich tworzenie nie będzie celem samym w sobie, a będą tą oczekiwaną platformą wspólnych działań i tubą wzmacniającą głos partnerów społecznych w procesie decyzyjnym państwa – czy to na szczeblu krajowym czy regionalnym.

Kolejna kwestia, do której chciałabym się odnieść – w nawiązaniu do wcześniejszych wypowiedzi, to relacje partnerów społecznych i organizacji pozarządowych. Zainspirowała mnie w pewnym stopniu także wspomniana już przeze mnie konferencja partnerów społecznych, w której w charakterze eksperta i gościa uczestniczyła przedstawicielka Ogólnopolskiej Federacji Organizacji Pozarządowych. Moim zdaniem, jako reprezentatywni partnerzy społeczni nie powinniśmy lekceważyć organizacji pozarządowych ani się od nich separować. Organizacje te rozwijają się coraz intensywniej, są coraz silniejsze, czują wzmacniający je powiew polityki europejskiej, mają sporo do powiedzenia i w niektórych sferach to my moglibyśmy się od nich uczyć. Na przykład, jeżeli chodzi o wzmacnianie wspólnego głosu w kwestiach dotyczących polityki spójności UE, to organizacje pozarządowe już w poprzednim okresie programowania wypracowały szereg instrumentów, które my dopiero teraz odkrywamy wspólnie jako partnerzy społeczni. Jednak, z pewno-

ścią, nie oznacza to, że Rada Dialogu powinna mieć szerszy skład i zapewniać miejsce także organizacjom społeczeństwa obywatelskiego. Rzecz w tym, aby Rada, kiedy już zafunkcjonuje, znalazła wspólną płaszczyznę i wspólne tematy z organizacjami pozarządowymi – nie ze wszystkimi, oczywiście, ale z tymi dobrze zorganizowanymi, które mają silne struktury i które mogą być dla nas partnerami. Na przykład, pojawił się w naszej dyskusji wątek migracji. Nie wyobrażam sobie, aby wyłącznie organizacje pracodawców i związków za-

wodowych, brały na siebie ciężar wypracowywania a następnie wdrażania rozwiązań dotyczących tej sfery. Doktor Pliszkievicz mówił dziś o zasadach dialogu społecznego. Dodam, że w negocjacjach, które są nieuniknioną częścią dialogu, funkcjonuje taki bardzo prosty podział dotyczący interesów stron: interesy te bywają wspólne, bywają rozbieżne, bywają też sprzeczne. W relacjach między organizacjami pozarządowymi i organizacjami reprezentatywnych partnerów społecznych mamy z nimi wszystkimi do czynienia. Z pewnością, zdecydowanie nie chcemy, aby w klasycznych stosunkach pracy ktokolwiek nas zastępował. Można, jednak, zidentyfikować także „sprawy” i obszary wspólne z organizacjami pozarządowymi i na nich powinniśmy się koncentrować. W *Białej Księdze zasady partnerstwa* zastosowano bardzo ciekawe nowe pojęcie: „partnerzy spoza administracji”. Myślę, że ono mówi samo za siebie.

Ostatnia kwestia, którą chcę poruszyć, to odrębność organizacyjna i finansowa Rady. Moi przedmówcy zastanawiali się, czy ta odrębność jest niezbędna – w kontekście potrzeby zachowania autonomii partnerów społecznych. Nawiążę do konkretnego przykładu. Otóż Komitet Dialogu Społecznego działający na szczeblu Unii Europejskiej jako ciało autonomiczne, w pewnym stopniu jest wspierany ze środków publicznych. Komisja Europejska dysponuje określoną linią budżetową na finansowanie kosztów podróży, na organizowanie posiedzeń, ale tego typu wsparcie nie umniejsza autonomii organizacji reprezentowanych w Komitecie. Podobnie, środki publiczne przeznaczane przez Komisję Europejską, najczęściej w trybie konkursowym, na tak zwane budowanie potencjału organizacji partnerów społecznych (*capacity building*), nie zakładają autonomicznych działań partnerów społecznych, a wręcz przeciwnie pozwalają na udział w nich organizacjom o mniejszym potencjale organizacyjnym – służą wyrównywaniu szans. Kon-

kludując, nie wprowadzajmy ostrego podziału typu: „albo finansowanie i jesteśmy zależni albo brak finansowania i wtedy jesteśmy niezależni”; funkcjonują również dobre przykłady, pokazujące, że oba podejścia można mądrze połączyć.

Zbigniew Żurek: Nie tyle może polemicznie do tego co Pani (Edyta Doboszyńska) mówiła, co może faktograficznie, chciałem powiedzieć parę słów i obalić być może kilka mitów. Może inne ustawy tak, ale ta ustawa na pewno, przynajmniej z naszej strony, nie była tworzona poprzez elity. Powstała ona jako projekt ekspercki w wyniku wielomiesięcznych negocjacji. Po pierwsze jeżeli chodzi o debatę wewnątrz BCC: ci, którzy uczestniczyli w konsultacjach mieli upoważnienia właściwych gremiów BCC. Także na piśmie i są one do wglądu. Po drugie jeżeli chodzi o konsultowanie tej ustawy w kontekście WKDS-ów, ja jako przewodniczący Zespołu ds. Dialogu, obradującego w ostatnich dwóch latach mimo, braku kolegów związkowców, zapraszałem na posiedzenia Zespołu przedstawicieli regionów. Przyjeżdżali sekretarze WKDS-ów i miałem od nich dokładną informację jakie są ich postulaty i te postulaty zgłaszałem w czasie naszych prac nad projektem ustawy. Część tych postulatów udało mi się do projektu wprowadzić. Sądzę, że analogicznie działali przedstawiciele pozostałych organizacji – członków TK. Konsultacje były i były faktyczne a nie pozorne.

Kolejna kwestia – konsultacje z NGO-sami. Faktycznie NGO-sy miały duży apetyt, aby znaleźć się jako regularni uczestnicy dialogu społecznego, dlatego też cierpliwie w różny sposób, także przez media i w publicznych dyskusjach w mediach oraz podczas spotkań z różnymi wysokimi urzędnikami różnych organizacji pozarządowych, przekonywaliśmy, pokazywaliśmy i dogadaliśmy się ze strukturą organizacji pozarządowych i oni zgodzili się z naszą argumentacją, że dialog społeczny z definicji prowadzony jest przede wszystkim między pracodawcami, pracownikami i rządem. Jest to dialog trójstronny, ewentualnie dwustronny. Natomiast nie ma przeszkód i to żeśmy zaproponowali NGO-som, żeby w najbliższym czasie podjąć rozmowy nad stworzeniem czegoś na wzór polskiego EKES-u, w którym znaleźliby się także przedstawiciele NGO-sów. Może warto pomyśleć o tym, by w przyszłości stworzyć jedno ciało dialogowe – dziś jest na to za wcześnie.

Jeżeli chodzi o samą ustawę o Radzie Dialogu Społecznego to jako uczestnik wielomiesięcznej dyskusji powiem tak: ta ustawa jest i dobra i zła. Ta ustawa zawiera szereg rozwiązań słusznych, idących w dobrym kierunku, było już wymieniane rotacyjne prze-

wodnictwo co jest ok, oraz parę innych rzeczy. Także odrębność organizacyjna i finansowa. Jeżeli chodzi o projektowane reguły finansowe, to w stosunku do tego, co jest w obecnej ustawie o Trójstronnej Komisji jest pewien postęp, w tym momencie wyrażam swoją prywatną opinię, że ten postęp jest chyba maksymalnie możliwy na tym etapie.

Jak powstawał projekt ustawy o Radzie Dialogu Społecznego? Po mniej więcej trzech kwartałach od dnia zawieszenia udziału związkowców w pracach TK pojawił się klimat, żeby spróbować poszukać nowych reguł prowadzenia dialogu społecznego. Spotkaliśmy się ze związkowcami i ustaliliśmy, że będziemy pracować w następującym trybie: my, pracodawcy, tworzymy naszą ustawę oni tworzą swoją. Następnie prawnicy pracodawców i związkowców spotkają się i stworzą jedną ustawę. Życie skorygowało założenia i w efekcie powstał projekt kompromisowy strony społecznej, na który swoje zmiany naniosło MPIP, które dokument formalnie skierowało do konsultacji społecznych i na ścieżkę legislacyjną. Co dalej z tego wyjdzie? Zobaczymy.

Jest w projekcie ustawy o RDS, w artykule 24, mówiącym o reprezentatywności pracodawców zapis ewidentnie błędny merytorycznie, powstały, mam nadzieję, w wyniku zwykłej pomyłki a nie świadomego działania. Zapis wykluczający (nie wiadomo, dlaczego?) organizacje jednolite o członkostwie wyłącznie bezpośrednim, z udziału w centralnym dialogu społecznym. Art. 24.2.3. mówi, że reprezentatywne organizacje pracodawców „posiadają wśród członków regionalne organizacje pracodawców o charakterze ponadbranżowym, mające siedziby w co najmniej połowie województw”. Takiego warunku nie spełni żadna organizacja jednolita. Nawet taka, która zrzeszałaby bezpośrednio WSZYSTKICH bez wyjątku pracodawców w Polsce. To oczywisty nonsens, który, mam nadzieję, zostanie usunięty w czasie dalszych prac nad ustawą. Miejmy nadzieję, że te niedoskonałości intelektualne „wymyślicieli” tego typu rozwiązań i tych którzy to odpuścili w pewnym momencie zostaną nadrobione w trakcie prac w Sejmie RP.

Czym jest Trójstronna Komisja i czym ma być Rada Dialogu Społecznego?

Padło tutaj takie zdanie w kontekście negatywnym, że jest to ciało opiniotwórcze, że jest to ciało informacyjne. Powiem tak: oczywiście jest to ciało opiniotwórcze i oczywiście jest to ciało informacyjne. I oczywiście nie może to być ciało decyzyjne. Gdyby miało to być ciało decyzyjne to musielibyśmy zacząć od zmiany konstytucji by móc stworzyć społeczne rządy. Póki co

tego jeszcze w Polsce nie ma i o tym musimy pamiętać. Nikt nie może zwolnić rządu z prawa i obowiązku decydowania. To rząd a nie jakiegokolwiek społeczne ciało ma decydować.

Mam nadzieję, że ustawa o RDS będzie uchwalona, bo jakkolwiek ona jest, to może nie jest najmądrzejsze dziecko, to może nie jest najpiękniejsze dziecko, ale nasze dziecko i bez tego dziecka będziemy bezdzietni w związku z tym lepiej już mieć głupie dziecko niż żadne.

Dr Marek Pliszkiewicz: Taka uwaga do art. 1 ustawy w nawiązaniu do tego co mówiłem, to nie jest ustawa niezależna od innych poziomów dialogu społecznego tylko ona jest częścią całości, otóż tutaj czytamy, iż Rada Dialogu to jest forum trójstronnej współpracy strony pracowniczej, pracodawców i strony rządowej. Chcę przypomnieć, że w ustawie o Trójstronnej Komisji – a pamiętam, że dyskusje były bardzo długie – sformułowanie jest następujące: *Komisja jest forum dialogu społecznego prowadzonego dla godzenia interesów pracowników, interesów pracodawców i dobra publicznego*. To sformułowanie jest piękne i szkoda, że je ominęliśmy, ale dlatego ono ma uzasadnienie w całym systemie, ponieważ to nie strona pracownicza ze stroną pracodawczą rozmawia tylko rozmawia reprezentant, który reprezentuje i broni praw pracowników z reprezentantem, który reprezentuje i broni praw i interesów pracodawców, dlatego namawiałbym, abyśmy to pozostawili a zwłaszcza to pojęcie dobra wspólnego mi się bardzo podoba.

Zbigniew Żurek: Dobro publiczne, dobro wspólne ok pamiętam, że ten zapis o interesach pracowników i interesach pracodawców został usunięty całkiem świadomie ponieważ to trochę zgrzyta. Czym innym jest mówienie o interesach pracodawców w ustawie o pracodawcach czy analogicznie w ustawie o pracobiorcach, w ustawie o związkach zawodowych nie zgrzyta mi ten interes. Natomiast jak mówimy o dialogu, o dialogu prowadzonym przez dwie strony w imię interesów tych dwóch stron, to to mi zaczyna zgrzytać, dlatego to zostało usunięte, ale z kolei dobro wspólne należy wstawić.

Dr Marek Pliszkiewicz: Mnie nie chodzi o to, żeby nie było dialogu między stroną pracodawców a stroną związkową. Dlaczego wyrzuciliście, że nie jest to forum dialogu tylko forum współpracy, bo dialog zakłada też inne formy nie tylko współpracę. Tu chodzi o to, że dialog jest prowadzony w imieniu i w interesie całej strony pracowniczej a nie dialog między stroną pracowniczą i pracodawczą.

Dr Jan Czarzasty: Czy od strony prawnej dobrze zabezpieczony został ten zapis o quasi inicjatywie legislacyjnej? Bo wokół tego powstawały pewne kontrowersje i różne krytyczne głosy ze środowiska prawniczego również było słychać.

Dyr. Marek Wałęsiewicz: Chodzi o to, że strona społeczna ma prawo wspólnie uzgodnić projekt ustawy i przedstawić go Radzie Ministrów. Rada Ministrów może zdecydować, czy ten projekt przyjmie i podda go dalszej procedurze, czy przyjmie projekt ze zmianami, czy też odrzuci. Jeżeli przyjmie ze zmianami, to w uzasadnieniu musi napisać jakie zmiany wprowadziła i dlaczego, a jeżeli odrzuci, to musi partnerom w Radzie Dialogu odpowiedzieć na piśmie w odpowiednim terminie, żeby nie pozostawić ich inicjatywy w niebycie. Bo często się tak zdarzało, że inicjatywy po prostu trafiały w próżnię, nikt się nimi nie zajmował.

Zbigniew Żurek: Te wspólne uzgodnienia pomiędzy pracownikami i pracodawcami pojawiają się niejednokrotnie w tej ustawie. Ta wersja ustawodawcza jest w wersji soft, bo ona ma cały szereg różnych uwarunkowań i ten zapis, który niejednokrotnie pojawia się w ustawie, mówiący o tym, żeby coś wyszło i zostało przyjęte dalej, musi być uzgodnieniem obu stron, strony pracowników i pracodawców. To był zamysł celowy, żeby podnieść tę poprzeczkę zupełnie celowo.

Dr Marek Pliszkiewicz: To jest apel skierowany do rządu ponieważ musielibyśmy zmieniać Konstytucję. Art. 118 Konstytucji RP dokładnie mówi kto ma inicjatywę ustawodawczą. Przypomnę, że partnerzy społeczni kiedy nie mogli się przebić ze swoimi projektami, korzystali z tego, że inicjatywę ustawodawczą posiada też grupa posłów i poprzez grupę posłów te projekty były zgłaszane. Natomiast nie wyobrażam sobie, żeby można byłoby zmienić Konstytucję w tym zakresie.

Prof. Andrzej Zybała: Podsumowując chciałbym podkreślić, że w dyskusji udało nam się poruszyć wiele istotnych wątków. Zgromadziliśmy duży materiał dotyczący zarówno samego projektu ustawy o Radzie, jak i o kontekście, w którym on się zrodził. Sądzę, że to będzie dobry materiał dla czytelników, który wprowadzi ich w samo sedno wielu zagadnień i dylematów związanych z dzisiejszym stanem dialogu i jego szansami na większą efektywność w przyszłości. ■

1 Priorytet V Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – Dobre Rządzenie, Działanie 5.5.

Życie i praca w Europie 2014. Nowy raport Eurofoundu

Kazimierz W. Frieske

Profesor w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych – kierownik Zakładu Zbiorowych Stosunków Pracy. Profesor Uniwersytetu Warszawskiego, Wydział Filozofii i Socjologii; kierownik Zakładu Problemów Społecznych i Planowania Społecznego w Instytucie Socjologii UW. Redaktor naczelny miesięcznika „Polityka Społeczna”. Członek Komitetu Socjologii PAN, członek Rady Konsultacyjno-Doradczej przy Prezesie Rady Ministrów, członek Rady Polskiej Fundacji Upowszechniania Nauki. Około pięćdziesięciu publikacji naukowych, w tym także tłumaczonych na angielski, włoski i japoński. Doświadczenia dydaktyczne i badawcze na uniwersytetach angielskich i amerykańskich. Stypendium Fulbrighta-Hayes’a w 1981 r., wykłady w Duquesne University, (Pittsburgh, Pennsylvania) w 1982 r., pozycja visiting professor w Dept. of Sociology w Kent State University w 1990 r. W 1994 r. ACLS Fellow, LaFollette Institute of Public Affairs, University of Wisconsin, Madison, w 1996 r. ACLS professor w GSPIA, University of Pittsburgh.



ŹRÓDŁO

Wprowadzie podstawowy nurt bieżących refleksji nad stanem – i przyszłością – Unii Europejskiej koncentruje się na problemach ujawnionych przez kryzys grecki, ale trzeba zdawać sobie sprawę z tego, że dramat Greków, jakkolwiek nie byłby on złożony i oceniany, toczy się w szerszym kontekście, tj. w kontekście procesów społecznych i gospodarczych obejmujących całą Unię. Z Grecją czy bez Grecji, Unia Europejska w przewidywalnej przyszłości się nie rozpadnie. Zapewne, będzie się jakoś przekształcała – nie jest wykluczone, że w kierunku silniejszej integracji i gospodarczej (w tym również fiskalnej) i społecznej – warto zatem pochylić się nad pytaniem o to, jaki jest punkt wyjścia dla tego, co dzieć się może i, powtarzając sobie znaną frazę z Lampedusy, mówiącą o tym, że ... *tak wiele musi się zmienić, aby wszystko pozostało tak samo...* pamiętać o tym, że jutro powstaje dzisiaj.

O tym, jakie jest to europejskie „dzisiaj” możemy sobie poczytać w opublikowanym niedawno raporcie Eurofoundu pt. Eurofound Yearbook 2014. Living and Working in Europe¹. Ci bardziej dociekliwi z nas, pamiętając o tym, że jest to już szósty rocznik tego rodzaju, mogliby też zainteresować się tym, jak sprawy się miały wtedy, gdy docierał do Europy kryzys z końca pierwszej dekady stulecia. Tak czy inaczej, z całą pewnością zasługuje na zainteresowanie to, co w kwestii stanu Europy ma do powiedzenia jedna z kluczowych agencji kontrolowanych wprowadzie

przez Komisję Europejską – choćby poprzez mianowanie jej szefa – ale skonstruowana tak, aby na jej funkcjonowaniu mogły się odcisnąć idee dialogu społecznego i jego trójstronności. Przy okazji, warto może powiedzieć, że polskimi reprezentantami w Radzie Zarządzającej Eurofoundu są zarówno przedstawiciele MPIPS, jak i związków zawodowych (OPZZ i Solidarność Lewiatana i, w gruncie rzeczy, to chyba do nich powinna należeć popularyzacja jednej z najważniejszych publikacji wspieranej przez nich organizacji.

DYNAMIKA RYNKU PRACY

Niejako w ich zastępstwie, wypada powiedzieć, że na czoło problemów dostrzeganych przez Eurofound wysuwa się sytuacja na rynku pracy. Mniejsza o narzekania na to, że sytuacja na rynku pracy poprawia się powoli, czy nawet na to, że rośnie liczba miejsc pracy utraconych na skutek bankructwa firm – do tego zdążyliśmy już przywyknąć. Ciekawsze – i bardziej niepokojące – wydają się te analizy, które koncentrują się na zmianie struktury zatrudnienia. Mówiąc najkrócej, widać wyraźnie, że znacznie zwiększa się wśród ogółu zatrudnionych udział tych, którzy pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wśród nowych miejsc pracy jest dwukrotnie więcej takich, na których pracuje się właśnie w ten sposób, aniżeli takich, które łączą się z zatrudnieniem pełnoetatowym. Komentując te zmiany, autorzy raportu wskazują na to, że mogą one rozwiązywać, przynajmniej po części, problemy związane z utrzymywaniem równowagi mię-

dzy „pracą i życiem”, ale – chciałoby się powiedzieć – „co to za życie”, skoro „prekaryjne” formy zatrudnienia mają negatywny wpływ na jego jakość, bo oznaczają niższe wynagrodzenia i mniejszy dostęp do szeregu świadczeń socjalnych związanych zazwyczaj z zatrudnieniem pełnoetatowym. Następna, zarejestrowana w raporcie zmiana struktury zatrudnienia mówi o tym, że wprawdzie hasło gospodarczej „re-industrializacji” staje się coraz modniejsze, ale niewiele z tego wynika w praktyce, wprawdzie straty miejsc pracy w przemyśle stają się coraz wolniejsze, ale – w przeciwieństwie do sektora „hi-tech” – w takich tradycyjnych działach, jak przemysł metalurgiczny czy tekstylny – są bardzo wyraźne. Przyrosty zatrudnienia odnotowuje się w usługach i to sektor usług właśnie daje najwięcej – bo

ok. 60% wszystkich miejsc pracy, Polska zaś, ze wskaźnikiem 57%, już ociera się o tę granicę. Wgląd w dynamikę rynku pracy i wnioski jakie wyciągają zeń analitycy Eurofoundu mówią nam zatem, że – po pierwsze – tym działem gospodarki, w którym powstaje najwięcej miejsc pracy są usługi, zwłaszcza usługi wymagające zaawansowanych kwalifikacji, ale – uważa – ostrzegają oni, że to się musi niebawem skończyć. Wniosek drugi to teza, wedle której najwięcej miejsc pracy przybywa w tym segmencie sektora usług, który zwykle bywa określany jako „usługi osobiste”, (co wiąże się ze starzeniem się populacji społeczeństw europejskich), ze wszystkimi konsekwencjami tego stanu rzeczy, z których najważniejsze są prekaryjne formy zatrudnienia i stosunkowo niskie wynagrodzenia. Dotkliwość kłopotów z miejscami pracy w gospodarce jest w jakimś stopniu łagodzona przez wzrost zatrudnienia w sektorze publicznym – i jest to tendencja charakterystyczna dla całej UE. Zatrudnienie ogółem spadło w latach 2008–2013 o 2,6 punktów procentowych, natomiast w sektorze publicznym wzrosło o 4 punkty procentowe, co oznacza, bagatela, ok. 2,6 mln miejsc pracy. Różnica nie ulegała większym zmianom poziom zatrudnienia w edukacji i ochronie zdrowia, natomiast dramatycznie spadało zatrudnienie w administracji publicznej – w całej UE straciła ona ok. 800 tys. miejsc pracy. Ale, tu akurat widać wyraźne różnice pomiędzy poszczególnymi kra-

jami: zatrudnienie w administracji publicznej spadało wyraźnie – choć z różnym natężeniem – w większości krajów UE, natomiast w kilku z nich – w tym również w Polsce – wyraźnie rosło, choć wzrost liczby miejsc pracy w polskiej administracji publicznej o ok. 7% jest zgoła nieporównywalny z tym, co działo się na Węgrzech – wzrost o 20%. Interesujące wydaje się też

i to, że reakcja na „kryzysowe” ograniczenia budżetowe była różna w różnych krajach. Kraje najbardziej dotknięte przez kryzys – Irlandia, Portugalia i Hiszpania – wybrały blokadę wzrostu wynagrodzeń czy nawet ich zmniejszanie w miejsce zwolnień pracowników, natomiast kraje takie jak Szwecja, Finlandia i Dania zdecydowały się na drugie z tych rozwiązań. Ale, wygląda na to, że polityka oszczędności – niezależnie od tego, w jaki sposób realizowana –

ma też swoje negatywne konsekwencje: wyniki międzynarodowych badań porównawczych analizowanych przez Eurofound sugerują, że często cięcia personalne były źle przygotowane, wiele było w nich arbitralności i dokonywały się z pominięciem partnerów społecznych. Rezultat jest ten, że urzędnicy publiczni są słabo motywowani, zaś sektor publiczny przestaje być atrakcyjnym miejscem pracy. Te krytyczne uwagi dotyczyły przede wszystkim Wielkiej Brytanii, Francji, Włoch i Hiszpanii. Wypada zatem wrócić do pytania o to, czy mieliśmy do czynienia z desperacją rządów usiłujących łączyć dziury budżetowe, czy może z ich arogancją? Nie jest to błahe pytanie dlatego, że starzejąca się administracja publiczna złożona z ludzi, którzy nie identyfikują się z ideą służby publicznej źle nam wróży na przyszłość i prowadzi do tego, że uruchamiane są procesy negatywnej selekcji w tym segmencie rynku pracy, który – jak zwykle się uważać – stanowi kościć państwa i jest jednym z podstawowych warunków „good governance”.

RYNEK PRACY I MIGRACJE

Omawiany raport Eurofoundu – koncentrując się na zjawiskach i procesach toczących się w UE – ukazuje szereg problemów z tej właśnie, całościowej czy „unijnej” perspektywy – i to jest jedna z jego zalet. Co więcej, jak zwykle, okazuje się też, że opis rea-

”

Ciekawsze – i bardziej niepokojące – wydają się te analizy, które koncentrują się na zmianie struktury zatrudnienia. Mówiąc najkrócej, widać wyraźnie, że znacznie zwiększa się wśród ogółu zatrudnionych udział tych, którzy pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wśród nowych miejsc pracy jest dwukrotnie więcej takich, na których pracuje się właśnie w ten sposób, aniżeli takich, które łączą się z zatrudnieniem pełnoetatowym.

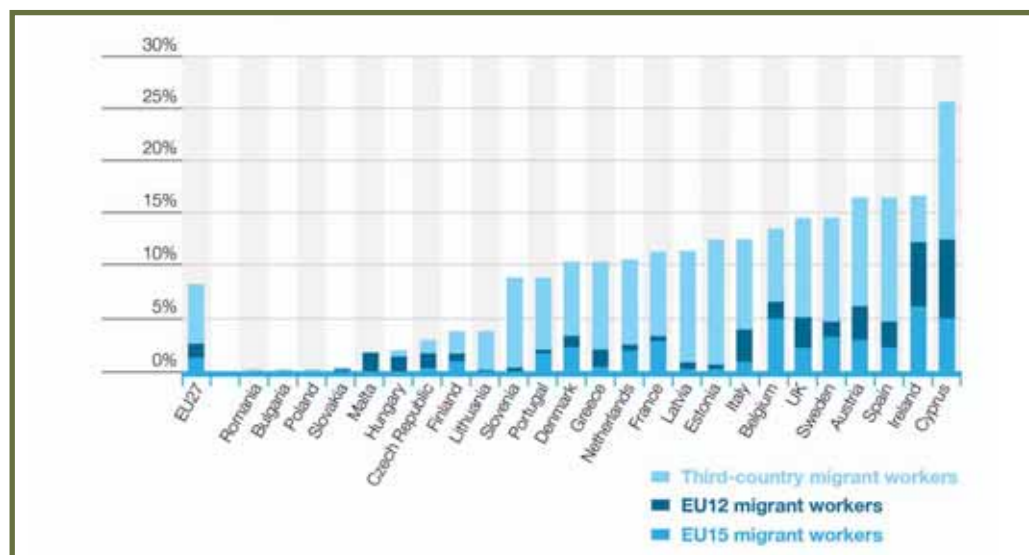
liów, w tym realiów rynku pracy, zawiera sprzeczne komunikaty. Z jednej strony, dowiadujemy się, że gospodarki krajów UE tracą miejsca pracy, z drugiej jednak z danych pochodzących z systematycznych badań wynika też, że ok. 40% przedsiębiorstw ma kłopoty ze znalezieniem pracowników takich, jakich chciałoby zatrudnić, czy może – takich, którzy chcieliby podjąć pracę za wynagrodzenie, jakie jest im oferowane. Tak czy inaczej, okazuje się, że ciągle jesteśmy społeczeństwami osiadłymi, bo zaledwie ok. 3% wszystkich zatrudnionych to pracownicy z innych krajów.

Interesujące są dane prezentowane w omawianym raporcie (wykres 1), z których wynika, że najrzadziej migrują „za pracę” obywatele UE 12, najwięcej jest wśród migrantów osób nie będących obywatelami jednego z krajów UE. Warto może powiedzieć też, że kraje, które zazwyczaj są uważane za te, w których najczęściej pracują Polacy, tj. Niemcy, Szwecja, Holan-

dy mówi nam o tym, że Komisja Europejska wspiera ideę wolnego przepływu pracowników, ale – nie jest wykluczone – to wsparcie ma dramatyczne konsekwencje dla społeczeństw, z których migranci się wywodzą. O tym, że jest to zauważalny problem w Polsce wiemy z wielu publikacji, ale w krajach takich, jak Bułgaria, Łotwa czy Litwa skala problemu jest znacznie większa – kraje te w ostatniej dekadzie straciły na skutek migracji ok. 10% swoich populacji i odpowiednio wiele demograficznej dynamiki – bo przecież migrują przede wszystkim ludzie relatywnie młodzi. O tym, że jest tak istotnie przekonuje kolejny zestaw informacji zawartych w raporcie – tych mianowicie, które koncentrują się na rekonstrukcji uśrednionego profilu migranta „za pracę” (s. 21). Warto uważnie pochylić się nad tymi informacjami choćby po to, aby uświadomić sobie, że w sprawach publicznych trudno byłoby znaleźć takie rozwiązania, które są wyłącznie „do-

Wykres 1.

Udział UE15, UE12 imigrantów spoza UE w całości zatrudnienia w państwach członkowskich UE, 2011



Źródło: Eurofound Yearbook 2014. *Living and Working in Europe*.

dia czy Wielka Brytania, wcale nie są zarazem krajami, w których gospodarka w jakiś szczególny sposób jest uzależniona od napływu pracowników z zewnątrz: w każdym z tych krajów ich udział w łącznej liczbie zatrudnionych nie przekracza 4%. Wyjątek stanowi w tym względzie Irlandia i – co może wydawać się zaskakujące – Cypr, sporo jest też zagranicznych pracowników w gospodarkach Włoch czy Austrii. Jeden z komunikatów dotyczących migracji zarobkowych

bre” lub wyłącznie „złe”. Tym sposobem znowu wracamy do „sprawy polskiej” i – jeśli uzna się, że wysiłek, jaki wkłada się w kraju na rozbudowę tzw. Krajowych Ram Kwalifikacji, które mają przecież stanowić część Europejskich Ram Kwalifikacji stanowiących jeden z podstawowych instrumentów zwiększania mobilności pracowników jest wart pracy i pieniędzy, jakie zostały w to włożone – należy zastanowić się nad tym, czy rzeczywiście wyjdzie nam to „na dobre”.

NIEORYGINALNOŚĆ TEGO CO MAMY ZA LOKALNĄ OSOBLIWOŚĆ

Jednym z ważnych wątków raportu, który dotyczy rynku pracy, interesującym tym bardziej, im bardziej chce się zrozumieć dynamizm polskiej sceny politycznej i pokoleniowego rozkładu głosów w ostatnich wyborach prezydenckich, a też analizować to zagadnienie w szerszym, europejskim kontekście, jest, mówiąc najogólniej, sytuacja ludzi młodych. Otóż, wystarczy spojrzeć na przywoływane w raporcie dane, żeby zauważyć, że pokoleniowe niepokoje i rozczarowania wcale nie są polską specyfiką. Najogólniej rzecz biorąc, okazuje się, że są one charakterystyczne dla krajów południowych – Włoch, Hiszpanii, czy Grecji – w których ponad połowa młodych ludzi nie znajduje dla siebie pracy – dodajmy – pracy jakiegokolwiek, w ciągu roku od zakończenia edukacji. Na tym tle, sytuacja w Polsce nie wygląda najgorzej – lokujemy się w granicach europejskiej średniej – ale ta średnia też nie budzi entuzjazmu – bo oznacza, że bez pracy pozostaje około 30% absolwentów. Ale, jest też jeszcze jeden kłopot, ten mianowicie, że znajdujemy się wśród tych krajów, w których stosunkowo niewielka część młodych ludzi ma zatrudnienie stałe i pełnoetatowe. Wgląd w odpowiednie dane przynosi skądinąd interesujące niespodzianki: okazuje się, że poza krajami południa Europy, mniej niż połowa pracujących absolwentów ma stabilną pracę także w takich krajach jak Szwecja, Finlandia, Holandia i Polska, zaś Francja czy Grecja, (to kolejna niespodzianka), oscylują wokół europejskiej średniej, tj. 53%.

Oczywiście, jest wielce prawdopodobne, że powody, dla których młodzi Szwedzi czy Finowie ociągają się z podjęciem pełnoetatowej pracy są inne, aniżeli młodzi Polacy, czy Hiszpanie, ale – tak czy inaczej – nie są to zjawiska obojętne gospodarczo i społecznie. W raporcie Eurofoundu przewija się frazeologia „społecznego wykluczenia” młodych ludzi i to kolejny powód do zamyślenia się nad tym, czy jest to właściwy język dla opisu zjawisk, o których tu mowa. Gdyby uznać, że jest w tym coś na rzeczy, to mogłoby się okazać, że stosunkowo proste analizy wyborcze w Polsce mają jednak jakiś istotny sens. Ale, niezależnie od tego, wypada zauważyć, że przywoływane w tym raporcie

dane sugerują, że to, co dzieje się na rynku pracy w tych kwestiach najwyraźniej sprzyja utrwalaniu kulturowych barier pokoleniowych. Nieco zgrzytliwy komentarz mógłby też zmierzać do wskazania na to, że zmartwienia autorów omawianego raportu Eurofoundu przypominają troskę z jaką Stefan Czarnecki przestrzegał w latach trzydziestych ubiegłego wieku przed podatnością na rozmaite radykalizmy czy – mówiąc językiem rodzimej publicystyki – antysystemowość „ludzi zbędnych”.

O STRATEGII „PODWÓJNEGO ZWYCIĘSTWA” W STOSUNKACH PRACY

Jednym z interesujących wątków analiz prowadzonych w Raporcie jest wszystko to, co zmierza do zakwestionowania dwóch obiegowych stereotypów, tj., z jednej strony, stereotypu drapieżnej, kapitalistycznej firmy eksploatującej swoich pracowników, z drugiej strony stereotypu leniwego czy beztroskiego pracownika skoncentrowanego na minimalizacji swojego wysiłku. Uogólniając, może nieco ponad miarę, jest to przecież próba wyjścia poza konfliktowy model stosunków pracy i choćby z tego powodu warto tym analizom poświęcić nieco uwagi. Mówiąc nieco prościej, czy udaje się harmonijnie połączyć pomyślność przedsiębiorstwa z pomyślnością jego pracowników? Nawet, gdyby czytelnik tej części raportu chciał zgłaszać zastrzeżenia warsztatowe dotyczące sposobu odpowiadania na tak postawione pytanie, to i tak warto chyba zastanowić się nad tym, jak odpowiedzi na nie

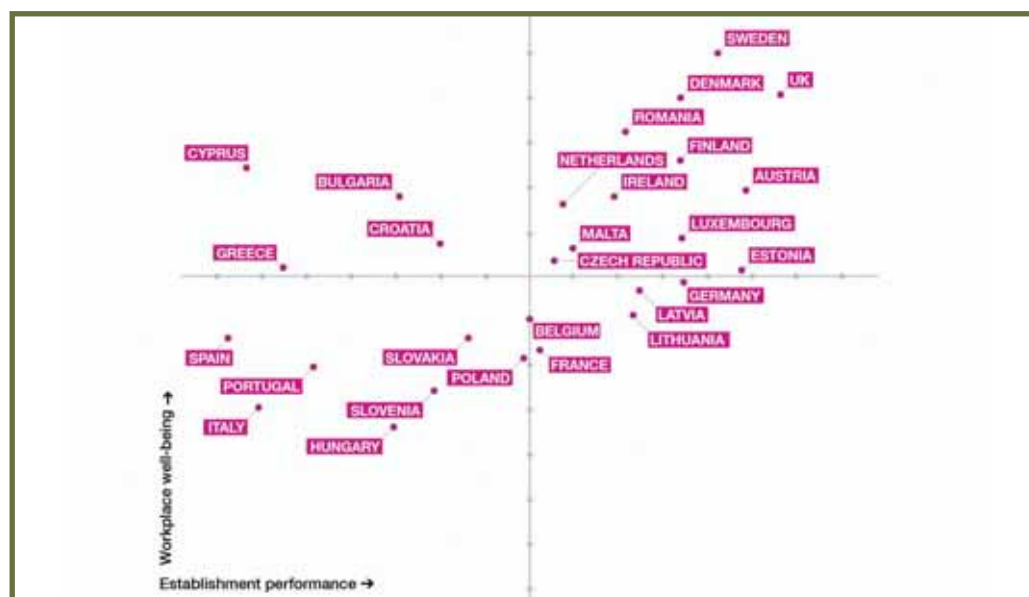
zmieniają się wtedy, gdy bierze się pod uwagę różne kraje UE, warto zatem uważnie przestudiować wykres 2. Przekaz tego wykresu jest, najogólniej rzecz biorąc, taki: to, co Eurofound nazywa „strategią podwójnego zwycięstwa” (*win-win strategy*) wcale nie jest zjawiskiem rzadkim wśród krajów UE i dotyczy w największym stopniu nie tylko krajów skandynawskich (Szwecja, Dania, Finlandia), lecz

także takich krajów jak Czechy, Irlandia czy Austria. Niefortunnie, po przeciwnej stronie rozkładu, a więc wśród krajów, w których marnej kondycji firm towarzyszy niski poziom „dobrostanu” pracowników znajduje się Polska, wraz z krajami Europy Południowej, a także Słowenią, Słowacją i Węgrami. Z badań

„*Równie ważna, zwłaszcza z punktu widzenia partnerów społecznych, jest – zarejestrowana w omawianym raporcie – tendencja do decentralizacji przetargu zbiorowego w stosunkach pracy. O sile tej tendencji świadczą „twarde dane”: w latach 2007–2013 w niemalże wszystkich krajach UE (wyjątki to Austria, Belgia, Holandia i Finlandia) spadała liczba układów zbiorowych.*

Wykres 2.

Samopoczucie w miejscu pracy i wydajność ustanowiona przez państwa członkowskie, 2013



Źródło: Eurofound Yearbook 2014. *Living and Working in Europe*.

Eurofoundu dowiadujemy się też o tym, co w największym stopniu przyczynia się do „wspólnego sukcesu”: to czynniki takie, jak dostęp do rozmaitych form kształcenia ustawicznego, elastyczność czasu pracy i elastyczność wynagrodzeń, które konstruowane są tak, aby – poza godziwym wynagrodzeniem zasadniczym – premiowały zaangażowanie pracowników, ich wysiłki, produktywność, etc. Bardziej szczegółowe wyniki tych analiz – ważne zapewne przede wszystkim dla tych wszystkich, którzy mają wpływ na politykę zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach można znaleźć w innym raporcie Eurofoundu, pt. *Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being* (Publications Office of the European Union, Luxembourg 2015).

Kolejne zagadnienie interesujące nie tylko partnerów społecznych to kwestia zróżnicowań dotyczących warunków pracy. Wyniki badań stanowiące podstawę dla analiz tego zagadnienia są – w szybko zmieniającym się świecie – zapewne już nieco nieaktualne, bo same badania prowadzone były w 2010 r., ale płynące z nich wnioski wydają się interesujące. Interesujący jest również warsztat tych badań – o czym warto wspomnieć z nadzieją na to, że mogłyby one być powtórzone, przynajmniej w jakimś zakresie, w Polsce – gdyby centrale związkowe i organizacje

pracodawców uznały wspólnie, że warto to zrobić i sfinansować. Nawiasem mówiąc – i to już jest próba troski o partykularne interesy – warszawski Instytut Pracy i Spraw Socjalnych mógłby być właściwą jednostką naukową przygotowaną do realizacji takiego czy podobnego projektu badawczego. Co do konkluzji badań Eurofoundu w tych kwestiach dwie z nich wydają się mieć kluczowe znaczenie. Pierwsza mówi o tym, że ciągle znaczna część pracowników zatrudnionych w europejskiej gospodarce znajduje zatrudnienie o „niskiej jakości”. O tym, co to oznacza w terminach obserwacyjnych dowiedzą się ci, którzy zechcą zajrzeć do odpowiednich części raportu. Konkluzja druga wskazuje na to, że dobre warunki pracy są silnie skorelowane z takimi zmiennymi, jak motywacja, zaangażowanie, kreatywność, mniejsze straty spowodowane absencją chorobową, etc.

Równie ważna, zwłaszcza z punktu widzenia partnerów społecznych, jest – zarejestrowana w omawianym Raporcie – tendencja do decentralizacji przetargu zbiorowego w stosunkach pracy. O sile tej tendencji świadczą „twarde dane”: w latach 2007–2013 w niemalże wszystkich krajach UE (wyjątki to Austria, Belgia, Holandia i Finlandia) spadała liczba układów zbiorowych. Zagadnienie – nawet w warstwie diagnostycznej, nie wspominając już o powodach takiego stanu rzeczy – jest zbyt złożone, aby je tu oma-

wiać, trzeba zatem poprzestać na wskazaniu, że jest ono dobrze obudowane przywoływaną w Raporcie literaturę przedmiotu (por. s. 62 raportu).

POZA PRACĄ TEŻ JEST CZYM SIĘ MARTWIĆ

Stosunkowo najmniej – co wcale nie znaczy, że mało – uwagi poświęcają autorzy raportu tym, poza pracą i warunkami jej wykonywania, okolicznościom kształtującym jakość życia mieszkańców UE. Nie ma sposobu na to, aby je wszystkie porządnie przedstawić w stosunkowo krótkim omówieniu, tu musi wystarczyć wskazanie na to, jakie to okoliczności. Zatem, wydaje się, że, ogólnie rzecz biorąc, w krajach UE wraz z polityką cięć budżetowych zmieniają się priorytety w ochronie zdrowia, usiłuje poddawać się redukcji wysokość publicznych dopłat do leków, opiekę szpitalną usiłuje się zastępować opieką ambulatoryjną. Jednakże, mając na uwadze to, jak ważny jest dostęp do służby zdrowia, a też i to, że publiczne nakłady na ochronę zdrowia powinny być traktowane jako „inwestycje społeczne”, dane przywoływane w Raporcie nie wskazują w tym względzie na zmiany na gorsze. Wyjątek stanowi Grecja, kraj, w którym wyraźnie – z 45 do 64% – wzrósł, w latach 2001–2011, udział obywateli, którzy mają kłopoty z pokryciem wydatków na ochronę zdrowia. Oczywiście, to jedynie najbardziej ogólne – jeśli nie zgoła ogólne – konstatacje, sytuacja w rozmaitych krajach UE ma swoją specyfikę i właściwie w każdym z nich, pod jakimś względem, przedstawia się dość marnie. Podstawowa konkluzja raportu jest jednak dość krytyczna i mówi, że w krajach UE polityka zdrowia ma charakter reaktywny, co oznacza tyle, że wyrasta z potrzeby ograniczania wydatków, nie zaś proaktywny, skoncentrowany na przemyślanych, długofalowych reformach.

Starzenie się populacji krajów UE każe z coraz większą uwagą przyglądać się sytuacji osób starszych –

co nie znaczy, że tylko emerytów. Okazuje się, że ludzie w wieku 50–64 lat stanowią tę część populacji, która charakteryzuje się najniższymi wskaźnikami zadowolenia z życia. Inne wątki tej problematyki to rozmaite problemy związane z przemianami w życiu rodzin, tego zwłaszcza, co w nich najcenniejsze, tj. dzieci. I, nie da się tego dłużej ukrywać, jest jasne, że marna sytuacja dochodowa rodzin najwyraźniej odciska się na nich właśnie i każe z coraz większym sceptycyzmem myśleć o idei równych szans dla wszystkich. Inne, przywoływane w Raporcie dane, potwierdzają egoistyczną trafność takiej strategii przetrwania rodzin, która przed laty określona została jako *DINK Strategy (Double Income No Kids)*. Mówiąc najkrócej, to nie jest dobry prognostyk w starzejących się społeczeństwach. I, wypada dodać, wprawdzie wiemy o tym znakomicie, ale nie bardzo umiemy temu zaradzić.

O REKOMENDACJACH, SKĄDINĄD TRAFNYCH, SCEPTYCZNIE

Raport kończą rekomendacje. Wydają się one wielce roztropne także i dlatego, że mówią nie tylko o tym, co należy zrobić, aby członkom europejskich społeczeństw żyło się lepiej, lecz także i o tym – co znacznie ważniejsze – jak to należy zrobić. Ale, warto pamiętać o dwóch kwestiach. Pierwsza z nich to świadomość tego, że nawet najlepsze rekomendacje ulegają daleko idącym deformacjom w toku ich implementacji. Kwestia druga, to wiedza o tym, że doświadczenia wielu reform społecznych pouczają nas, iż najlepsza strategia zmiany – to strategia małych kroków, taka przy tym, która bierze pod uwagę to, że uniwersalizm recept na naprawę życia zbiorowego jest nieustannie ograniczany właściwościami kontekstu. ■

1 <http://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2015/eurofound-yearbook-2014-living-and-working-in-europe> [dostęp 15.07.2015]

SUMMARY

Author of the paper presents major conclusions of the latest Eurofound Report Living and Working in Europe 2014. After several introductory information stressing cyclical framework of Eurofound reports and tracing the paths of economic as well as Polish representatives in the Eurofound governing bodies impact, information provided covers number of topics in one or another way related to the labor market performance – such as increasing importance of precarious forms of employment or constantly iterated troubles Europeans are in when trying to solve dilemmas of 'work-life balance'. The report summarized in the paper leaves no doubt: labor market structure is changing in a variety of ways and not necessarily in the directions we are either satisfied or prepared to deal with. At least, it appears that relative successes that some countries are able to achieve are by no means universal for the EU.

Dialog w trudnych okolicznościach

ANDRZEJ ZYBAŁA

Doktor habilitowany w zakresie nauk społecznych, profesor Collegium Civitas, kierownik Instytutu Polityk Publicznych w Collegium Civitas. Specjalizuje się w problematyce polityk publicznych, zarządzania publicznego oraz dialogu społecznego. Utworzył kwartalnik Dialog oraz był jego redaktorem naczelnym w latach 2005–2011. Autor wielu publikacji o dialogu oraz o politykach publicznych. W 2013 roku opublikował książkę pt. „Państwo i społeczeństwo w działaniu. Polityki publiczne wobec potrzeb modernizacji państwa i społeczeństwa” (Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013), a rok wcześniej książkę „Polityki publiczne. Doświadczenia w tworzeniu i wykonywaniu programów publicznych w Polsce i w innych krajach” (Krajowa Szkoła Administracji Publicznej, Warszawa 2012).



Trójstronny dialog społeczny rozwija się w Polsce na trudnym podłożu historycznym, społecznym i kulturowym (podobnie, jak i inne typy dialogu). W przeszłości rządzący – jak również różne wpływowe grupy – mieli raczej skłonność do jednostronnego działania (pomijam specyficzny okres demokracji szlacheckiej). Ułatwieniem z pewnością nie było to, że społeczeństwo przez wieki pozostawało tradycyjnie silnie podzielone pod wieloma względami (stanowym, ekonomicznym, wyznaczonego im prestiżu społecznego). Nie oznacza to, że dzisiaj dojrzały dialog nie jest możliwy. Aby łagodzić ograniczenia wypływające z przebiegu naszej historii trzeba podejść do niego z wielką uwagą i świadomością złożoności tego zjawiska, które jest tak bardzo pożądane. Z pewnością należałoby wzmocnić refleksję o dialogu, pokazując różnorodne jego uwarunkowania, ale przede wszystkim należy promować jego praktykowanie. Dialog jako przedsięwzięcie społeczne ma to do siebie, że rozwija się wówczas gdy jest praktykowany w istotnych sferach funkcjonowania państwa i społeczeństwa.

Poniżej chciałbym pokazać wybór pewnych obserwacji i opinii, które dotyczą zarówno dialogu, jak również pewnej charakterystyki naszego społeczeństwa, która w pewnym przynajmniej stopniu warunkuje zdolność do prowadzenia dialogu. Nim przejdę do szczegółów chciałbym jednak podkreślić, że w Polsce widoczne jest pragnienie dialogu. Tu jest paradoks. Im bardziej rzeczywistość odbiega od oczekiwań, tym bardziej formułowane są wizje głębokiego dialogu.

Stanisław Ossowski, wybitny polski socjolog, zaproponował wizję ładu porozumień zbiorowych. Rozumiał go jako proces stałego moderowania wzajemnych odniesień między ludźmi i budowaniu konsensusów. Uznał go za najbardziej pożądany typ ładu społecznego wśród tych, które wyodrębnił¹. Przeciwstawił go ładowi monocentrycznemu (autokratycznemu), policentrycznemu (wielość rywalizujących podmiotów) i tradycyjnemu (kształtowany przez przekazy z przeszłości). Ossowski nie rozwinął jednak swojej wizji w szczegółach. Pisał o nim w latach 60. i prawdopodobnie nie widział wielkich szans na jego realizację w ówczesnej Polsce.

W polskich naukach społecznych widoczne są koncepcje ładu porozumień zbiorowych. Leszek Gilejko używał podobnego sformułowania „ład porozumień społecznych”, który według założenia ma być oparty na międzygrupowych porozumieniach oraz uzgadnianiu interesów². Również Jacek Tarkowski, przedwcześnie zmarły socjolog, posługiwał się pojęciem ładu porozumień. Porozumienia uznawał za sposób na to, aby Polska po 1990 roku mogła poradzić sobie, jak pisał, z „naporem różnorodnych interesów”. Chodziło mu o mechanizmy rozładowywania narastających napięć, ale także tworzenia wizji ładu społecznego na okres transformacji. Jego zdaniem ład porozumień społecznych oferuje podmiotom porozumień następujące korzyści:

- nikt nie dostaje wszystkiego, ale każdy dostaje coś,
- wyrzeczenie dziś, gwarantuje zysk jutro.

Tarkowski opowiadał się za instytucjonalizacją takiego ładu, ponieważ uznawał za konieczne stworzenie różnorodnym zorganizowanym grupom społecz-

nym możliwości artykulacji ich interesów. Wymieniał związki zawodowe, związki rolników, zrzeszenia pracodawców, ale także stowarzyszenia konsumentów. „Miałyby możliwość bezpośredniego konfrontowania swoich wzajemnych żądań, potrzeb i roszczeń i w drodze przetargu dochodzenia do kompromisowych porozumień. Nie jest to więc po prostu system negocjacji między rządem a poszczególnymi grupami interesu, ale także, a może przede wszystkim, wzajemnych negocjacji między zorganizowanymi interesami”³.

Jacek Tarkowski opowiadał się także za systemem paktów społecznych (o mniej lub bardziej sformalizowanej postaci). Miałyby być zawierane w różnych sferach gospodarki, a także w przekroju terytorialnym. Tarkowski stawiał dramatyczne pytanie – „jeśli nie system porozumień społecznych, to co? Jak inaczej można rozwiązać dylematy sprzecznych interesów, konieczność zaciśnięcia pasa i sprzeczność między interesami doraźnymi a długofalowymi?”. Jednocześnie zdawał sobie sprawę z trudności, ponieważ w Polsce nie było łatwo o postawy kompatybilne z dialogiem. „Uczestnicy porozumień muszą siadać do stołu obrad ożywieni wolą osiągnięcia porozumienia, widząc po drugiej stronie stołu raczej partnera niż przeciwnika. Nie jest łatwo o takie postawy, szczególnie w sytuacji powszechnego kryzysu zaufania i wielkich trudności gospodarczych, ale nie zbuduje się ich nie zasiadając do wspólnego stołu obrad”.

B. Gąciarz i W. Pańków piszą o pewnym paradoksie. Otóż, ich zdaniem, dialog społeczny był „swoistym, nienazwanym ideałem polskiej transformacji ustrojowej od czasów Sierpnia’80”⁴. Kręgi rządzące, jak i intelektualne uznawały go za fundament funkcjonowania społeczeństwa polskiego w dobie transformacji ustrojowej. Ale jednocześnie dialog nie został wyartykułowany w postaci określonych norm w zakresie konkretnego sposobu prowadzenia polityki państwa i uznania w niej roli mechanizmów dialogu. Z tego powodu mogło dojść do tego, że ostatecznie transformacja ustrojowa była realizowana w formule, która nie doceniała dialogu. Niemniej jednak ideały dialogu pozostawały żywotne w tym zakresie.

UDZIAŁ W KULTURZE

Przechodzę teraz do krótkiej analizy problematyki spójności naszego społeczeństwa, w kilku kluczowych rozumieniach. W kontekście dialogu wydaje się to ważne zagadnienie. Prowadzenie dialogu nie wymaga z pewnością uniformizacji, czy jakiejś totalnej zgodności wszystkich ze wszystkimi, ale wymaga jednak pewnej spójności w postaci poczucia społecznej wspólnoty, wzajemnego uznania praw, godności ludzkiej, czy uczestnictwa w kulturze zbiorowej.

Stanisław Ossowski, jeden z najwybitniejszych polskich socjologów, wskazywał na podziały społeczne w Polsce na tle dostępu do kultury. Uznawał je za silniejsze niż te, które mają miejsce w zachodniej i północnej Europie. Wskazywał na „dwuwarstwowość kulturalną”, czyli ostry podział między warstwą „kulturalną” (pochodzenia szlacheckiego), która korzysta z dóbr kultury i „warstwę niekulturalną”, która nie korzysta z nich. Konsekwencją

tego jest „fikcja ideologiczna związana z kulturą narodową”. Zdaniem Ossowskiego, w Polsce kultura narodowa *de facto* była kulturą szlachecką. „Pomimo wszelkich deklamacji o jednolitości narodowej, pomimo zapewnień, że inteligent polski ma więcej wspólnego z polskim robotnikiem niż z cudzoziemskim inteligentem, trudno uwierzyć, aby przeciętny członek polskiej elity kulturalnej, który nie pracował w ruchu robotniczym, lepiej się czuł, miał więcej tematów do rozmowy i łatwiejsze porozumienie w domu polskiego robotnika, jeżeli mu się tam kiedy zdarzyło trafić, niż w gronie wykształconej publiczności francuskiej, włoskiej, czy angielskiej”⁵.

Tomasz Zarycki, współczesny socjolog, podtrzymuje wyrażoną przez Ossowskiego opinię. Pisał „Można więc mówić o utrzymywaniu się opisywanej przez Stanisława Ossowskiego (1970) „dwuwarstwowości kulturalnej” dzielącej społeczeństwo polskie na postszlacheckie, „kulturalne” elity i „niekulturalny” lud”⁶. W. Tatarkiewicz, historyk filozofii, pisał o społeczeństwie przedwojennym jako społeczeństwie wielowarstwowym, „w którym jedne warstwy były od drugich uważane za lepsze okazy ludzkości. ... złośliwi uważali, że szczeble wyższe cechuje pycha, a niższe zawiść”⁷.

”*Prowadzenie dialogu nie wymaga z pewnością uniformizacji, czy jakiejś totalnej zgodności wszystkich ze wszystkimi, ale wymaga jednak pewnej spójności w postaci poczucia społecznej wspólnoty, wzajemnego uznania praw, godności ludzkiej, czy uczestnictwa w kulturze zbiorowej.*



KUPA PIASKU, A NIE SPOŁECZEŃSTWO

Bolesław Prus – wielki pisarz, a jednocześnie wzięty i przenikliwy publicysta, krytyk społeczny – w wielu tekstach wyrażał niezwykle krytyczne opinie o stanie społeczeństwa, w tym w zakresie jego spójności. Pisał: „Nasze społeczeństwo przedstawia się dziś nie jako organizm, nie jako sieć, z której każdy węzeł łączy się z tysiącami innych, ale – jak kupa piasku, przesypana się między palcami”⁸. Dodawał wskazując na brak wspólnotowości w społeczeństwie: „Społeczeństwo robiło wrażenie człowieka porąbanego na kawały: dzieliło się bowiem już nie na klasy, ale na kasty. U góry jaśniała szlachta i duchowieństwo, trochę niżej urzędnicy różnych dykasterii, jeszcze niżej kupcy i rzemieślnicy chrześcijanie, dalej – Żydzi, a na samym dnie – chłopci, wyzyskiwani przez wszystkich. Każda kasta wyższa gardziła niższymi, każda niższa nienawidziła lub zazdrościła wyższemu, z wyjątkiem – chłopów, którzy nie mieli kim pogardzać i nie mieli sił nawet do nienawiści”⁹.

Prus ubolewał nad dystansami społecznymi między warstwami lepiej wykształconymi i tymi, które są gorzej sytuowane. Prus pisał w «Kurierze Warszawskim» z 1885 r. „Ci ... co stanowią inteligencję miasteczek, a więc: doktor, rejent, aptekarz itp., ci żyją tylko ze sobą, podniecają swoje umysły wiadomościami bieżącymi z gazet, a do gminu nie zbliżają się. Ich więcej interesują ... Afgańczycy, Tonkińczycy, aniżeli szewcy, krawcy, mularze i bednarze, którzy cho-

dzą po tych samych ulicach ... Taki jest skutek naszych arystokratycznych tradycji”¹⁰. W innym miejscu pisał: „Jest prawdą niezbitą, a nad wszelki wyraz smutną, że inteligencja nie ma żadnej spójni z chłopem, nie zna go, nie rozumie, nie widzi i nie wpływa na niego. Żydowski szynkarz i lichwiarz, pokątny doradca, nawet złodziej, zesłany na pobyt w jakiejś okolicy, posiada u chłopów więcej zaufania i powagi, aniżeli inteligencja mianująca się kierownikiem społeczeństwa. Nie ma większej boleści, większego wstydu, jak stać się obcym wśród swoich i dla swoich. Jest to zaś punkt, do któregośmy już doszli”¹¹.

Wiele innych postaci wskazuje na podobne bolączki widoczne w polskim społeczeństwie. Wojciech Dżieduszycki (1848–1909), profesor Uniwersytetu Lwowskiego, pochodzący ze środowisk arystokratycznych pisał: „Istna przepaść społeczna oddziela wyższe warstwy społeczeństwa od najliczniejszych niższych: od chłopca, mieszczaństwa i gminy żydowskiej. Myślimy już tak przywykli do niezmierniejszej orientacji naszego ludu, że nas już nie dziwi to, że chłop przed panem nie śmie usiąść, choć u niego nie służy, że z głową odkrytą będzie przed nim stał w największy upał lub na słońcu, że go w nogi ucałuje, że przed nim uklęknie. Arystokracja kraju naszego, tj. przede wszystkim szlachta, duchowieństwo i inteligencja wyższa i ci, którzy by chcieli należeć do jednej z tych grup arystokratycznych, dbają wielce o to, aby się różnili obyczajem, strojem, a nawet mową od masy narodu, od tego, co zowiemy ludem...”¹².

BRAK WSPÓLNEJ IDEI

Artur Górski (1870–1959), młodopolski krytyk kultury, również opisywał wewnętrzne podziały w społeczeństwie. Pisał: „Mamy dziś cały szereg Rzeczypospolitych w państwie naszym. Mamy tedy Rzeczpospolitą włościańską, potem robotniczą, potem ziemiańską, mieszczańską, komunistyczną, a potem o mało że nie wojskową, kolejową itd.”¹³. Każda z grup zawodowych ma odrębne cele i zabiega o ich realizację, często kosztem innych. Są w tych grupach i tacy, którzy dbają o dobro wspólne, ale to nie oni nadają ton atmosferze kraju. Wskazuje, że obok tych – jak pisze – „Republik częściowych” istnieje jeszcze „Rzeczpospolita wieczna, żywa i zawsze czynna”. Ona jest jednak tylko przedmiotem marzeń.

A. Górski wskazywał, że Polsce brak wspólnej idei, która łączyłaby obywateli. „...dziś stoimy jawnie wobec oczywistości, że nie posiadamy w życiu naszym myśli przewodniej i dość spoistej, ażeby nas mogła zewrzeć w jedno...”¹⁴. Przyczyn tego stanu rzeczy było wiele – dawny urok i moc utraciło przywiązanie do polskości [pisał jeszcze przed jej odzyskaniem w 1918 r. – AZ]¹⁴. Nastąpiło także osłabienie aktywności twórczej i wspólnej pracy obywateli. Spójność osłabił zanik postępu elit umysłowych w szerszych rzeszach społeczeństwa.

A. Górski pisał, że Polska jest olbrzymim warsztatem pracy, w którym trzeba kształtować zrozumienie wielu podstawowych wymiarów życia. Trzeba wciąż budować o nich wiedzę, poczynawszy od spraw materialnych, po duchowe. Na przeszkodzie stoi jednak wiele barier. Praca umysłowa, która jest wykonywana na szczytach społeczeństwa nie wnika w ogół inteligencji. Dostrzegał ciągłe problemy w charakterach ludzkich w Polsce: prawowanie się o drobiazgi z użyciem nieproporcjonalnego patosu, trudności w porozumiewaniu się i uzgadnianiu opinii o rzeczach najprostszych. Wskazywał także, że dialog jest trudny ponieważ społeczeństwo ma problemy w zrozumieniu „prawd rozwojowych świata”, a bez tego trudno o postęp. Inteli-

gencja nie jest w stanie rozwijać swojego potencjału myślowego. Przyjmuje postawę protekcyjną wobec innych grup społecznych. „To, że się jest adwokatem, posłem, lekarzem, urzędnikiem ministerstwa, właścicielem dóbr, to jeszcze nie daje mandatu na należenie do tej to warstwy naprawdę kierowniczej w dziejach”¹⁵. Píše, że jest tylko „garść takich ludzi, którzy co rano obchodzą po gospodarstwu granice całej ojczyzny swojej, czuwając nad dobytkiem pospólnym”. Oni istnieją w każdej w wymienionych Rzeczypospolitach, ale przez swoich współtowarzyszy traktowani są jako kłopot, a nie wartość.

Z kolei Jan M. Skiński (1894–1956), krytyk kultury i literatury, aktywny głównie przed wojną pisał, że Polska pozbawiona jest „tkanki łącznej, która spaja górę ideową z dołem życia”. Dzięki niej idee mogą nabierać „trwałości i wchodzić w konkretny żywot dziejowy. W Polsce idea jest samotnicą, pada na grunt nieprzygotowany, wcześniej czy później tonie, skutkiem złe zorganizowanego dołu życia, w powodzi frazesu”¹⁶. Uwagi o podziałach w społeczeństwie formułowali także politycy. Józef Piłsudski pisał o istnieniu pewnej nieprzebytej ściany złożonej „z podejrzeń, obaw wszelkich i uprzedzeń, a nawet starych porachunków”¹⁷. Wytworzył się klimat konfrontacji. Przypisywał to brakowi własnego państwa przez długi okres.

POLSKA STANOWA

Dialog i partnerstwo społeczne jest fenomenem krajów, w których doszło dość wcześnie do wytworzenia względnie szybko znacznego zakresu swobód i wolności osobistych. Dotyczy to głównie krajów Zachodu. Polska miała

bardziej skomplikowaną „ścieżkę wolności osobistych i politycznych”. W porównaniu z Zachodem w Polsce głębokie podziały stanowe trwały bardzo długo. Kiedy w Europie Zachodniej usuwano ostatnie elementy systemu feudalnego (zależności osobistych warstw niższych od wyższych) w XV i XVI wieku, w Polsce doszło do ich wzmocnienia (wzrost ciężarów pańszczyźnianych, brak niezależnego sądownictwa dla chłopów itp.).

„Odżywają nadzieje na stworzenie lepszej instytucji, na wytworzenie efektywniejszych mechanizmów dialogu. Prawdopodobnie potrzebne jest nowe otwarcie, niemniej jednak pozostają stare bariery. Trzeba mieć pomysł na ich złagodzenie. W innym wypadku partnerzy dialogu wejdą w stare koleiny i w efekcie nie będą w stanie wytworzyć dojrzalszych – niż dotychczas – produktów dialogu (porozumień, paktów, analiz, działań itp.).

Andrzej Frycz Modrzewski (1503–1572) bardzo wcześnie to dostrzegał. Ostrzegał przed budowaniem dwóch Rzeczypospolitych, „dla dwóch rodzajów ludzi”. Dostrzegał, jak szlachta osłabiała mieszczaństwo, i jak podporządkowywała chłopstwo. Szlachta uzyskiwała coraz więcej przywilejów (wolne cła, zakaz kupowania ziemi przez mieszczan, itp.). Pokazywał zalety narodu funkcjonującego jako organiczna całość¹⁸.

C.K. Norwid również zwracał uwagę na liczne podziały widoczne w społeczeństwie, co blokowało możliwość realizacji wielu ważnych narodowych przedsięwzięć. Poeta pisał: „Bo ojczyzna, rodacy, to jest moralne zjednoczenie, bez którego partyi nawet nie ma, bez którego partie są jak koczowiska polemiczne, których ogniem niezgoda, a rzeczywistością dym wyrazów”¹⁹.

Józef Chałasiński (1904–1979), wybitny socjolog, wiele prac poświęcił podziałom (w tym stanowym) pochodzącym z odległej historii, w tym z dawnych dystansów między mieszkańcami pańszczyźnianych wsi a uprzywilejowaną pod wieloma względami szlachtą. Pisał przed II wojną światową: „Między chłopem, czyli rolnikiem, a tzw. wyższą sferą istnieje ogromna przepaść... Rolnik jest przez tych powyższych dygnitarzy uważany jako człowiek ostatniej klasy i rolnika traktują jak zwierzę w wielu rzeczach, a i co komu można, ale rolnikowi nic nie można...

Dlatego też wieś w czasach obecnych jest źle ustosunkowana do państwa...”²⁰.

Również Aleksander Hertz (1895–1983), polski socjolog, wskazywał na podobne podziały i słaby udział mas w kulturze umysłowej. W 1933 roku pisał, że „do ostatnich nieledwie czasów masy nasze stały poza narodem i jego życiem, albowiem stały poza kulturą narodową”²¹. Jego zdaniem Polskę należy zaliczyć do tych krajów, w których istnieje szczególnie znaczny dystans kulturalny „między tzw. masą a tzw. klasami wykształconymi”. „Jest to dystans bardzo charakterystyczny dla krajów agrarnych, w których inteligencja wywodzi się z warstwy szlachecko-feudalnej i przeszłością swą, tradycjami i kulturą odcina się od najszerzych mas ludowych”.

Wielu socjologów i historyków podkreślało w przeszłości, że wytwarzała się u nas specyficzna relacja między inteligencją a masami. Wynika to z pewnych faktów historycznych, w tym głównie z tego, iż przedwojenna inteligencja była produktem „rozkładu warstwy szlacheckiej”. Tworzyła się w miarę, jak zdegradowani ekonomicznie przedstawiciele szlachty zaczęli osiedlać się w miastach i stawali się mieszczanami. Ten proces nie był łatwy i nie wytworzył specyficznej dla Zachodu sieci powiązań inteligencji z mieszczaństwem i klasą średnią (te dwie ostatnie były tradycyjnie bardzo słabe).

Z drugiej strony A. Hertz wskazuje, że to nie jest tak, że szlacheckość była tylko obciążeniem. Potomkowie szlachty, dzięki wcześniejszemu kształceniu domowemu, posiadali wysoki poziom intelektualny (w relacji do poziomu innych środowisk). Ale byli społecznie zawieszeni w pewnej próżni. Chcieli reprezentować masy ludowe, ale faktycznie nie wychodziło to dobrze. Powodem był znaczny dystans między nimi a masami. „Nie byli pośrednikami między nią a masami ci wszyscy Judymowie, którzy w ogromnej większości prędko tracili kontakt z bazą społeczną, z której wyszli. Istniały próby ‘schodzenia’ do mas, podobne do tych, jakie знаła dawna inteligencja rosyjska. Próby te przeważnie kończyły się niepowodzeniem”.

SPÓŁCZEŃSTWO ENKLAW

Wielu dzisiejszych socjologów wskazuje na istnienie znacznych podziałów. Według oceny Piotra Glińskiego, społeczeństwo polskie ma charakter silnie enklawowy, jest to „mozaika wielu enklaw”²².



Jego zdaniem, „mnogość enklaw jest dowodem na słabość polskiego społeczeństwa obywatelskiego i jego makrostruktur. Enklawowość oznacza bowiem, słabość pozytywnych, poziomych więzi międzyludzkich i międzygrupowych, oznacza niski poziom otwartości na innych, wielość izolowanych tożsamości społecznych. Pociąga to za sobą deficyt inkluzyjności, dialogu, sieciowości w relacjach społecznych. Gliński wymienia cały szereg różnego typu enklaw kulturowo-aksjologicznych, od enklaw subkultury nędzy poprzez enklawy komercyjne, światopoglądowe po enklawy kultury wyższej i enklaw rzeczywistości zakulisowej²³.

Tego typu strukturę społeczną uznaje za wynik zaistnienia kontekstu historyczno-kulturowo-społecznego. Gliński pisząc tekst opublikowany w 2007 roku dostrzegał wówczas pewne „zaczątki przemian w zakresie przełamywania enklaw obywatelskich” polegające na „swoistym promieniowaniu enklaw obywatelskich, ich oddziaływaniu na otoczenie instytucjonalne i społeczne”²⁴.

Wielu socjologów podkreśla także, że w wyniku tej enklawowości, wiele grup społecznych, jak i jednostek, decyduje się realizować w życiu strategię działania bardzo indywidualistyczne, obliczone na uzyskanie korzyści indywidualnych czy grupowych²⁵. Część socjologów sięga po głębokie korzenie podzielonego społeczeństwa. Odwołują się do znanej tezy Stefana Nowaka z 1979 roku, który pisał o pustce (próżni) społecznej w Polsce. Jego zdaniem, w relacjach międzyludzkich w Polsce realne więzi społeczne (pociągające za sobą wzięcie odpowiedzialności) mają miejsce na poziomie rodziny i małych grup przyjacielskich. Z kolei relacje pozarodzinne nie cechuje już odpowiedzialność wynikająca z odczuwania więzi. Nowak pisał, że Polska jest w zasadzie swoistą federacją rodzin. Przeciętny Polak żyje w dwóch odrębnych „światach” – prywatnym i instytucjonalno-urzędniczym – pełni w nich odrębne role, działa w oparciu o odrębne wartości, postawy, dążenia czy aspiracje. Wywołuje to w nich liczne napięcia na poziomie indywidualnym, a na poziomie społecznym – dezintegrację²⁶. Mirosława Marody wskazywała, że Polacy żyją w świecie prywatnym, gdzie dobrze sobie radzą, często w oparciu o niesformalizowane reguły, oraz w świecie oficjalnym, gdzie postępują z niemal wyuczoną bezradnością. Edmund Wnuk-Lipiński pisał o tępiących życiem mikro-strukturach społecznych, które funkcjonują poza formalnymi instytucjami publicznymi. Jedną z konsekwencji

w okresie PRL było powstanie silnego podziału na „my” (wąskie grupy) i „oni” (przedstawiciele formalnego systemu, ale także ci poza danym kręgiem rodzinnym-towarzyskim)²⁷. Przetrwowało to w znacznym stopniu również po 1990 roku w nowej postaci. Janusz Czapirski pisze, że w miejsce więzi makrospołecznych, wśród Polaków ukształtował się model zaradnego indywidualizmu. Polacy „nie tyle buntują się przeciw niewydolnemu państwu, co raczej potrafią się bez niego obywać”²⁸.

Dość radykalne wnioski z powyższych spostrzeżeń wyprowadził Adam Podgórecki. Za stosowne uznał posłużenie się pojęciem „brudnej wspólnoty” na opis zjawisk mających miejsce w sferze relacji publicznych (wyjściowo miał na myśli realia w PRL). Jego zdaniem w społeczeństwie powstawały grupy (wspólnoty), których celem było osiąganie partykularnych korzyści kosztem dobra społeczeństwa²⁹. Zjawisko powstało na gruncie gospodarki niedoborów, w której wytworzyła się nieformalna redystrybucja deficytowych dóbr. „Pod wpływem brudnej wspólnoty każda instytucja, urząd, fabryka i organizacja, niezależnie od oficjalnie deklarowanych własnych celów służy jako półformalna struktura, dostarczająca stałego układu odniesienia dla niezliczonej ilości wspólnych prywatnych interesów i wzajemnych powiązań”³⁰.

KONFRONTACJA CZY DIALOG

Powyższe problemy zaobserwowane przez licznych uczonych dobrze podsumował Dariusz Zalewski, socjolog, stwierdzając, że Polska rozwijała się częściej w rozmaitych formach starcia, aniżeli w formach negocjacji. I to jest pewna historyczna spuścizna, która ma wpływ na to, co dzieje się współcześnie z dialogiem społecznym³¹. Treść obserwacji uczonych, artystów ma o tyle znaczenie, że wpływa na zdolność do dialogu. Wiele konsekwencji odczuwanych jest obecnie, wiele z nich można dziś już badać. Widoczne jest to choćby w niskim poziomie zaufania³². Zdaniem prof. Leny Kolarskiej-Bobińskiej, socjolożki, Polacy nie ufają sobie, są przekonani, że inni dbają tylko o swoje interesy. Brakuje poczucia, że trzeba troszczyć się o dobro wspólne. W reakcji na to, znaczna część Polaków ogranicza aktywność do wąskich kręgów rodziny i przyjaciół³³. W szerszym społeczeństwie odczuwane są dystanse. Ułatwiają one niedotrzymywanie umów, nadużywanie pozycji, niesolidność w relacjach. W sferze stosunków przemysłowych i pracy badania od dawna pokazują ist-



nienie napiętych relacji między pracownikami i pracodawcami. Pada wiele obustronnych zarzutów³⁴.

Zdaniem Janusza Hryniewicza dystanse wywodzące się z tradycji feudalnego folwarku są na tyle głęboko zakorzenione, że do dziś pozostały różne ich formy³⁵.

Pisze: „Dystanse społeczne możemy mierzyć poczuciem różnic między różnymi grupami społecznymi. Odrębność ta jest stopniowalna i obejmuje szerokie spektrum zjawisk, poczynając od poczucia odrębności, a kończąc na uczuciu wrogości. Duży dystans społeczny między grupami na ogół łączy się z unikaniem kontaktów, ich zdawkowością, wzajemnym dyskredytowaniem wytworów intelektualnych, idei, wartości i wzorów zachowań. Z jednej strony poszczególne grupy cechuje poczucie wyższości, protekcjonalizm czy nawet odmowa szacunku dla innych, a z drugiej męczy je wzajemna nieufność, poczucie wrogości, bezsilność czy tłumiona agresja”³⁶.

Uczony dodaje również, że z powodu braku dialogu nie dochodzi do rzeczy kluczowej w demokracji, a mianowicie konfrontacji racji i argumentów, które mają po swojej stronie różne grupy społeczne. Blokują to także racjonalną cyrkulację wiedzy między nimi. Ponadto uleganie argumentom partnerów traktowane jest za przejaw słabości albo niekompetencji³⁷.

Warto zwrócić uwagę na kolejne bariery dla dialogu. Krzysztof Jasiecki twierdzi, że podejście do dialogu między grupami społecznymi rodziło się w Polsce ina-

czej niż w krajach Zachodnich. Tam było ono rezultatem oddolnego rozwoju mechanizmów demokracji. U nas było raczej efektem importowania różnych praktyk. W efekcie nie zakorzeniły się u nas praktyki negocjowania i ucierania interesów w imię dobra wyższego, czyli dobra państwa i społeczeństwa³⁸.

Dla dialogu wielkim wyzwaniem jest również obecny kształt społeczeństwa i występujące w nim podziały strukturalne. Pozostawiam na boku podziały światopoglądowe, polityczne, ponieważ ciekawsze są te, które wynikają z odrębnych warunków życia znacznych odłamów Polaków. K. Krzysztofek wskazuje, że społeczeństwo jest silnie zróżnicowane strukturalnie ponieważ różne grupy społeczno-ekonomiczne są usytuowane w innym miejscu w cyklu rozwoju cywilizacji. Otóż wyodrębnia w Polsce grupy społeczne trzech prędkości. Część społeczeństwa funkcjonuje w realiach dominacji sektora przedprzemysłowego, czyli w rozbudowanym wciąż sektorze rolnym. Towarzyszy mu dawna kultura i mentalność chłopska. Kolejna część społeczeństwa funkcjonuje w realiach sektora przemysłowego, często słabo urynkowionego (wielkie monopolistyczne zakłady przemysłowe, np. w energetyce, górnictwie). Natomiast trzecia grupa funkcjonuje w realiach sektora poprzemysłowego i informacyjnego. Wypracowała kompetencje w zakresie gospodarki opartej na wiedzy (czy na nowoczesnych technologiach).

Łatwo wyobrazić sobie szereg konsekwencji wpływających z powyższego obrazu społeczeństwa. Z natury trudny musi być dialog, który miałby wytworzyć pewien wspólny mianownik między tak zróżnicowanymi grupami. Niezwykle trudne jest także przeprowadzanie skutecznych reform gospodarczych i społecznych w kraju. Przedstawiciele powyższych grup nie darzą się często zaufaniem. Obawiają się skutków reform, więc często je blokują. Nie ufają w dobre intencje inicjatorów reform i możliwości uzyskania pozytywnych zmian dla siebie. „W tak uformowanym społeczeństwie muszą istnieć problemy, zwłaszcza w tych jego segmentach, których dotyczą największe bóle adaptacji do nowych warunków, a ściślej – bóle nieprzystosowania”³⁹.

Sytuację dodatkowo komplikują znaczne nierówności ekonomiczne i rozwojowe. Zdecydowana większość Polaków uznaje je za naturalne w kapitalistycznym społeczeństwie, ale jednocześnie 96 procent stwierdza w badaniach, że są one jednak zbyt duże⁴⁰. Rodzić to może poczucie krzywdy i poniżenia, zwłaszcza wobec faktu, iż część pracujących jest słabo wynagradzana (czasami z pominięciem ozusowania). Ponadto w Polsce istnieją znaczne nierówności rozwojowe między obszarami (województwami) najlepiej rozwiniętymi i najsłabiej. W praktyce oznacza to znacznie niższy poziom życia dla tych drugich, gorszy dostęp do zatrudnienia, usług publicznych, dobrej edukacji itp.

ZAKOŃCZENIE

W powyższych warunkach społeczno-kulturowych mają miejsce próby tworzenia i kształtowania instytucji trójstronnego dialogu. Ulegały one przekształcaniom w różnych okresach czasu, a efekty ich funkcjonowania są różnie oceniane. Warto także zwrócić uwagę, że instytucja trójstronnego dialogu społecznego powstała dość późno po rozpoczęciu reform 1990 roku (później niż w innych krajach naszego regionu). Rządzący zdecydowali się na ten krok dopiero w 1994 roku. Powstała Trójstronna Komisja. Działa ona ze zmiennym szczęściem, czasami stawała się

areną turbulencji. Ale najtrudniejszy okres nadszedł w 2013 roku kiedy strona związkowa opuściła tę instytucję. W połowie 2015 r. trwają zaawansowane już starania wszystkich trzech stron dialogu o powołanie nowej instytucji (Rady Dialogu Społecznego).

Odżywają nadzieje na stworzenie lepszej instytucji, na wytworzenie efektywniejszych mechanizmów dialogu. Prawdopodobnie potrzebne jest nowe otwarcie, niemniej jednak pozostają stare bariery. Trzeba mieć pomysł na ich złagodzenie. W innym wypadku partnerzy dialogu wejdą w stare koleiny i w efekcie nie będą w stanie wytworzyć dojrzalszych – niż dotychczas – produktów dialogu (porozumień, paktów, analiz, działań itp.). Nie będą też w stanie pokonać słabości obecnej Trójstronnej Komisji. Na istotną słabość, wartą powtórzenia tu, wskazują autorzy raportu pt. „Konkurencyjna Polska” pod redakcją Jerzego Hausnera. Wskazali, że do tej pory partnerzy trójstronnego dialogu „nie są w stanie wspólnie podejmować problemów rozwojowych i są skupieni na bieżących interesach. Natomiast nie debatują kwestii strategicznych, zagadnień polityki strukturalnej, zorientowanej na zwiększanie konkurencyjności polskiej gospodarki. Rządzący traktują dialog jako formę pożytecznej konsultacji, która nie pociąga jednak za sobą konkretnych zobowiązań do działania. Wartość dialogu widzą głównie w tym, że daje szansę na ograniczenie do pewnego stopnia ryzyka wybuchu otwartego konfliktu społecznego”⁴¹.

Autorzy raportu – uczeni i eksperci – wskazują na warunki, których spełnienie może przynieść uzyskanie dojrzałego dialogu rozumianego jako proces nieustannego uczenia się, kojarzenia interesów, łagodzenia konfliktów i rozwiązywania problemów. Oto one:

- wyłonienie się reprezentacji podmiotów gospodarczych, którzy posiadają autonomię wobec władzy publicznej;
- otwarty i efektywny dostęp do informacji publicznej;
- ukształtowanie odpowiedniej areny dialogu;
- ustalenie agendy prowadzenia dialogu;
- dopuszczenie do dialogu reprezentacji wszystkich głównych. ■

1 S. Ossowski, *O osobliwościach nauk społecznych*, PWN, Warszawa 1967, ss. 82–89.

2 L. Gilejko, *Modele ładu społecznego*, [w:] *Socjologia ogólna. Wybrane problemy*, red. J. Polakowska-Kujawa, SGH, Warszawa, 2005, s. 321.

3 J. Tarkowski, *Socjologia świata polityki*, t. 1, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 1994, s. 332.

4 B. Gąciarz, W. Pańków, *Dialog społeczny po polsku – fikcja czy szansa*, ISP, Warszawa 2001, s. 32.

5 S. Ossowski, *O drogach upowszechniania kultury umysłowej na wyższym poziomie*, [w:] *Dzieła*, t. 6, PWN, Warszawa 1970, s. 146.

6 T. Zarycki, *Socjologia krytyczna na peryferiach*, „Kultura i Społeczeństwo” 1/2009.

7 T. i W. Tatarkiewiczowie, *Wspomnienia*, PIW, Warszawa 1980, s. 175.

8 B. Prus, *Kroniki. Wybór*, t. 1, PIW, Warszawa, s. 337.

9 B. Prus, *Kroniki. Wybór*, t. 2, PIW, Warszawa, s. 8–9.

10 B. Prus, *Kurier Warszawski*, 1885, (cytowane w: J. Chałasiński, *Przeszłość i przyszłość polskiej inteligencji*, Świat książek, Warszawa 1997, s. 76).

11 B. Prus, *Tygodnik Ilustrowany*, 1886, nr 157 (cytowane w: J. Chałasiński, *Przeszłość i przyszłość polskiej inteligencji*, Świat książek, Warszawa 1997, s. 77).

12 W. Dzieduszycki, *Listy ze wsi*, t. 1, Lwów 1889–1890, s. 86.

13 A. Górski, *Glossy o ludziach i ideach*, *Dom Książki Polskiej Spółka Akcyjna*, Warszawa 1930, s. 179.

14 A. Górski, *Ku czemu Polska szła*, Wydawnictwo M. Arcta, Warszawa 1919, s. 6.

15 A. Górski, *Glossy o ludziach i ideach*, *Dom Książki Polskiej Spółka Akcyjna*, Warszawa 1930, s. 8.

16 J.E. Skiński, *O kulturę dna*, *Tygodnik Ilustrowany*, 1935, s. 1003.

17 J. Piłsudski, *O państwie i armii*, Państwowy Instytut Wydawniczy, 1985, t. 1, s. 30.

18 A. Górski, *Dokąd Polska szła*, s. 137.

19 http://wyborcza.pl/magazyn/1,142069,16933420,Ojczyzna_O_co_tutaj_wlasciwie_chodzi_.html

20 *Pamiętniki chłopów. Wybór* (red. Ł. Stóżecka), *Książka Wiedza*, Warszawa 1954, s. 325.

21 A. Hertz, *Inteligencja wobec mas* [w:] *Socjologia nieprzedawniona. Wybór publicystyki* (opracował J. Garewicz) PIW, Warszawa 1992, s. 272.

22 P. Gliński, *Enklawowość polskiego społeczeństwa obywatelskiego* [w:] *Enklawy życia społecznego* (red. L. Gołdyka, I. Machaj), Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007, s. 126.

23 P. Gliński, *Enklawy kulturowo-aksjologiczne we współczesnej Polsce – próba wstępnego opisu* [w:] *Enklawy życia społecznego* (red. L. Gołdyka, I. Machaj) Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2009.

24 P. Gliński, *Enklawowość polskiego społeczeństwa obywatelskiego* [w:] *Enklawy życia społecznego* (red. L. Gołdyka, I. Machaj), Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007, s. 130.

25 *Polska popekana, Polska posklejana? Dyskusja redakcyjna*, *Więź*, 1/2013.

26 S. Nowak, *O Polsce i Polakach. Prace rozproszone 1958–1989*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009, s. 278–279.

27 E. Wnuk-Lipiński, *Demokratyczna rekonstrukcja. Z Socjologii radykalnej zmiany społecznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996, s. 238.

28 A. Rychard, *Kapitał społeczny a instytucje. Wstępne rozważania* [w:] H. Domański, A. Ostrowska, P.B. Sztabiński (red.), *W środku Europy? Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego*. Warszawa: Wydawnictwo IFIS PAN, 2006, s. 214.

29 Zob. J. Gardawski, *Spółeczeństwo polskie wobec groźby stagnacji i izolacji* [w:] *Rozwój polskiej gospodarki. Perspektywy i uwarunkowania* (red. G. Kołodko) Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2002.

30 A. Podgórecki, *Spółeczeństwo polskie*, Kielce 1998, s. 116.

31 *Bieg z przeszkodami*, *Pismo Dialogu Społecznego* 4/2006.

32 Zob. *Diagnoza Społeczna z lat 2009–2013*.

33 *Gazeta Wyborcza* nr 19, wydanie z dnia 23/01/2007.

34 Zob. J. Gardawski, *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczypospolitej*, IFIS PAN, Warszawa 2001.

35 J. Hryniewicz, *Polityczny i kulturowy kontekst rozwoju gospodarczego*, Wydawnictwo Naukowe Scholar 2004.

36 J. Hryniewicz, *Dialog społeczny – dystans społeczny*, *Dialog. Pismo Dialogu Społecznego*, Nr 4/2007, s. 6.

37 *Jak wyżej*, s. 7.

38 K. Jasiecki, *Sanacja państwa możliwa tylko na drodze dialogu społecznego*, *Dialog. Pismo Dialogu Społecznego*, październik 2006, s. 15.

39 K. Krzysztofek, *Spółeczeństwo wiedzy w epoce sieci*, *Dialog. Pismo Dialogu Społecznego*, 1/2011.

40 J. Gardawski, *Wstęp. Omówienie wyników badań* [w:] *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu* (red. J. Gardawski) Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 25.

41 *Konkurencyjna Polska. Jak awansować w światowej lidze gospodarczej?* (red. J. Hausner), Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej, Kraków 2013.

SUMMARY

The author describes the cultural background and its implications for the social dialogue in Poland. His thesis is that the tripartite dialogue has been developing its potential in quite difficult social and cultural environment. In the past the Polish rulers as well as various interest groups tended to undertake one-sided actions without resort to dialogue.

Furthermore, the Polish society through centuries has been deeply divided in many ways (economically, socially, in terms of social prestige, class belonging etc.). Some sociologists point out that during the period of the Polish nobility's rule strong social divisions were shaped which gave rise to today's social distances. What's more, the social relations between the intelligentsia and the general public have been highly complicated for many decades.

Many sociologists also claim that the Polish society is enclave-like. It is composed by the mosaic of many enclaves. It reflects the weakness of the civic society. Some sociologists still support the well known thesis by Stefan Nowak formulated in 1979 about a sociological vacuum. It reflects the weak social relations outside the family circles and small circles of close friends.

Czy Unia Europejska przystąpi do Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności?

BARBARA SURDYKOWSKA

prawnik,
ekspert Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” oraz współpracownik Katedry Prawa Pracy
Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego. Zajmuje się problematyką europejskiego dialogu
społecznego oraz ponadnarodowego wymiaru stosunków przemysłowych.
Uczestnik negocjacji unijnych partnerów społecznych oraz międzynarodowych projektów
badawczych dotyczących europeizacji stosunków pracy.



18 grudnia 2014 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej TS UE lub Trybunał) wydał opinię o niezgodności umowy przewidującej przystąpienie Unii Europejskiej do Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z prawem unijnym. Jest to kolejne stanowisko Trybunału w tej sprawie (pierwsze miało miejsce 28 marca 1996 r.). Ta opinia stanowi poważne wyzwanie na drodze przystąpienia UE do Konwencji. Równocześnie nie należy zapominać, że sytuacja jest patowa, gdyż kwestia przystąpienia do Konwencji została przesądzona art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej.

WSTĘP

Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (EKPCz lub Konwencja) jest wielostronną umową międzynarodową zawartą przez państwa Rady Europy. Dokument ten wszedł w życie 3 września 1953 r. Obecnie Rada Europy (utworzona 5 maja 1949 r.) liczy 47 członków, jej członkami są wszystkie państwa tworzące Unię Europejską.

Prace nad przystąpieniem poprzedników prawnych Unii Europejskiej do Konwencji toczyły się już w latach 80. ubiegłego wieku. W opinii wydanej 28 marca 1996 r. Europejski Trybunał Sprawiedliwości (poprzednik TS UE) stwierdził, że w obowiązującym wówczas stanie prawnym Wspólnota Europejska nie

miała kompetencji, aby przystąpić do EKPCz. Jak wiadomo odpowiednie zmiany prawa nastąpiły. W 2000 r. Parlament Europejski, Rada Unii Europejskiej i Komisja Europejska proklamowały Kartę Praw Podstawowych Unii Europejskiej (dalej Karta), której Traktat z Lizbony, obowiązujący od 1 grudnia 2009 r., przyznał taką samą moc prawną jak Traktatom. Zmodyfikowany został także art. 6 Traktatu o UE, który wskazuje obecnie, że prawa podstawowe zagwarantowane w EKPCz oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych państwom członkowskim stanowią część prawa Unii jako zasady ogólne prawa oraz – w ust. 2 art. 6 – że Unia przystępuje do EKPCz¹. Tej kwestii dotyczy protokół nr 8 do Traktatu z Lizbony mówiący, że porozumienie w sprawie przystąpienia musi spełniać określone przesłanki, mające w szczególności na celu odzwierciedlenie konieczności zachowania szczególnych cech Unii i prawa Unii oraz zagwarantowanie, że przystąpienie Unii nie będzie miało wpływu na jej kompetencje oraz na uprawnienia jej instytucji.

Zgodnie z zaleceniem Komisji z dnia 17 marca 2010 r. Rada przyjęła w dniu 4 czerwca 2010 r. decyzję upoważniającą do podjęcia negocjacji dotyczących porozumienia w sprawie przystąpienia UE do EKPCz. Komisja została wyznaczona jako negocjator². To, że negocjacje nie będą proste, a Trybunał wcale nie będzie ich ułatwiać, obrazuje jego stanowisko z 5 maja 2010 r., wskazujące na konieczność szczegółowego uwzględnienia wielu uwarunkowań prawnych³.

W dniu 5 kwietnia 2013 r. negocjacje prowadzone między innymi z poza unijnymi państwami będącymi stronami Konwencji doprowadziły do osiągnięcia porozumienia w przedmiocie projektów dokumentów akcesyjnych. W związku z tym Komisja zwróciła się do TS UE z wnioskiem o wydanie opinii w przedmiocie zgodności proponowanej umowy z prawem Unii Europejskiej (oparcie dla wniosku znajduje się w art. 218 ust. 11 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, dalej: TFUE)⁴.

W Opinii 2/2013 z 18 grudnia 2014 r. Trybunał stwierdził, że projekt porozumienia o przystąpieniu Unii Europejskiej do Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności:

- może naruszać szczególne cechy i autonomię prawa Unii, gdyż nie zapewnia koordynacji, między art. 53 Konwencji a art. 53 Karty; nie zapobiega ryzyku naruszenia zasady wzajemnego zaufania między państwami członkowskimi w prawie Unii i nie określa w ogóle stosunku między mechanizmami ustanowionymi w protokole nr 16 do Konwencji, a procedurą odesłania prejudycjalnego przewidzianą w art. 267 TFUE;
- może naruszać art. 344 TFUE, gdyż nie wyklucza możliwości wnoszenia do ETPCz sporów między państwami członkowskimi lub między nimi a Unią dotyczących stosowania EKPCz w ramach przedmiotowego zakresu stosowania prawa Unii;
- nie przewiduje zasad funkcjonowania mechanizmu współpozowania i procedury zaangażowania Trybunału, które to zasady pozwałaby zachować szczególne cechy Unii i jej praw; oraz
- nie uwzględnia szczególnych cech prawa Unii w odniesieniu do kontroli sądowej aktów, działań

lub zaniechań Unii w zakresie wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa, gdyż powierza kontrolę sądową niektórych tych aktów, tych działań lub zaniechań wyłącznie organowi ze wewnętrznemu w stosunku do Unii.

Argumenty Trybunału zostaną omówione bardziej szczegółowo w dalszej części tekstu. W tym miejscu warto wstępnie odnieść się do ocen wobec Opinii 2/13 Trybunału Sprawiedliwości UE.

Większość ocen wskazywała na kompletne niedowierzanie i zaskoczenie. Trybunał pomimo wspólnego stanowiska wszystkich państw członkowskich, Komisji Europejskiej, Rady UE, Parlamentu UE zajął odmienne stanowisko co do zgodności umowy akcesyjnej z prawem Unii. Należy podkreślić, że także stanowisko Rzecznika Generalnego Juliane Kokott z 13 czerwca 2014 r. było pozytywne⁵. Mówiąc najprościej, spodziewano się pozytywnej oceny, która w uzasadnieniu wskazywałaby na drobne niedociągnięcia umowy o przystąpieniu, tak by w wyniku kolejnej relatywnie krótkiej i bezproblemowej rundy negocjacji można było proces zamknąć. Stan głębokiego zaszokowania obrazowały liczne komentarze prawników specjalizujących się w prawie unijnym lub prawie praw człowieka⁶. Tytuły mówią same za siebie: „Czy wykreowaliśmy potwora?”, „UE w poważnych kłopotach”, „Nie będziesz miał sądów cudzych przede mną”. Porównywanie Trybunału do Humpty Dumpty mówi samo za siebie.

Oczywiście pojawiły się także opinie zawierające zrozumienie zastrzeżeń Trybunału i podkreślające, że stanowisko to aczkolwiek bardzo radykalne z punktu widzenia obrony autonomii prawa unijnego jest

słuszne⁷. Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPCz) w Strasburgu odpowiedział dyplomatycznie, ale równocześnie jego prezes Dean Spielmann, w corocznym raporcie nie krył swojego głębokiego rozczarowania⁸.

Podsumowaniem tej wstępnej oceny stanowiska Trybunału może być edytoriał w prestiżowym *Common Market Law Review* – stanowisko Trybunału określone jest jako formalistyczne i pozbawione woli współpracy oraz skoncentrowane na obronie swojej pozycji swojej władzy w stosunku do pozycji Europejskiego Trybunału Praw Człowieka⁹.

Stanowiska Trybunału podsumowywano tak, iż doszukuje się on problemu gdziekolwiek może, nawet tam gdzie zagrożenie dla autonomii prawa unijnego jest mocno teoretyczne lub potencjalne. Z drugiej strony przy wszystkich zaskoczeniach wyrażanych na wiele sposobów należy zauważyć, że można się było tego spodziewać w kontekście wcześniejszej opinii Trybunału dotyczącej ustanowienia jednolitego systemu rozstrzygania sporów patentowych (Opinia 1/09 z dnia 8 marca 2011 r.), gdzie jak wskazuje się w literaturze dość niejasne pojęcie „autonomii prawa unijnego” było centralną osią argumentacji¹⁰.

STANOWISKO TRYBUNAŁU

W swoim stanowisku Trybunał wskazał, że problem braku podstawy prawnej do przystąpienia Unii do Konwencji został rozwiązany w Traktacie z Lizbony. Jak Trybunał wielokrotnie wskazywał, Traktaty założycielskie Unii ustanawiają, w odróżnieniu od zwykłych umów międzynarodowych, nowy porządek prawny, dysponujący własnymi instytucjami, na rzecz którego państwa ograniczają w coraz szerszym zakresie swoje prawa suwerenne. W tym kontekście Trybunał wskazuje na takie orzeczenia jak *van Gent & Loos* (C 26/62) czy *Costa* (C 6/64) a także Opinię 1/09. Podkreślone zostały szczególne cechy prawa Unii. W szczególności prawo Unii charakteryzuje się tym, że pochodzi z niezależnego źródła jakie stanowią Traktaty oraz charakteryzuje się swoją nadrzędnością względem prawa państw członkowskich, a także bezpośrednią skutecznością szeregu przepisów¹¹.

SZCZEGÓLNE CECHY I AUTONOMIA PRAWA UNII

Ponieważ Unia nie może być uznana za państwo, przystąpienie do Konwencji musi odpowiadać szczególnym cechom Unii. Mając to na uwadze Trybunał zauważył przede wszystkim, że skutek przystąpienia, Konwencja (podobnie jak każda inna umowa międzynarodowa, do której przystąpiłaby Unia) wiązałaby instytucje Unii i państwa członkowskie¹². Tak więc Unia Europejska (jak każda inna układająca się strona) podlegałaby kontroli zewnętrznej mającej na celu zapewnienie przestrzegania praw i wolności przewidzianych w EKPCz. Unia i jej instytucje podle-

gałyby kontroli przewidzianej w Konwencji w postaci podlegania decyzjom i wyrokom Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu. Trybunał stwierdził, że w sposób oczywisty nierozdzielnie związane z samą koncepcją kontroli zewnętrznej jest to, że z jednej strony wykładnia EKPCz dokonana przez ETPCz wiązałaby Unię i wszystkie jej instytucje, oraz że z drugiej strony wykładnia dokonana przez Trybunał Sprawiedli-

”Prace nad przystąpieniem poprzedników prawnych Unii Europejskiej do Konwencji toczyły się już w latach 80. ubiegłego wieku. W opinii wydanej 28 marca 1996 r. Europejski Trybunał Sprawiedliwości (poprzednik TS UE) stwierdził, że w obowiązującym wówczas stanie prawnym Wspólnota Europejska nie miała kompetencji, aby przystąpić do EKPCz. Jak wiadomo odpowiednie zmiany prawa nastąpiły.

ści UE uznanego w EKPCz nie byłaby wiążąca dla ETPCz. Trybunał uściślił jednak, że taka sytuacja nie może mieć miejsca w wypadku wykładni dokonanej przez Trybunał w odniesieniu do prawa Unii, a zwłaszcza Karty Praw Podstawowych.

ARTYKUŁ 53 KARTY PRAW PODSTAWOWYCH

Trybunał przypomina, że art. 53 Karty Praw Podstawowych przewiduje, że żadne postanowienie tej Karty nie będzie interpretowane jako ograniczające lub naruszające prawa podstawowe uznane, we właściwych im obszarach zastosowania przez prawo Unii, prawo międzynarodowe i konwencje międzynarodowe, których Unia lub wszystkie państwa członkowskie są stronami, w szczególności przez EKPCz oraz konstytucje państw członkowskich. Trybunał zinterpretował art. 53 Karty wskazując, że stosowanie krajowych standardów ochrony praw podstawowych nie może podważać poziomu ochrony wynikającego z Karty ani pierwszeństwa, jednolitości i skuteczności prawa Unii. Interpretacji tej dokonał

w orzeczeniu Melloni (C 399/ 2011, pkt. 60), który to fragment warto w tym miejscu przytoczyć:

Artykuł 53 Karty potwierdza wprawdzie, że gdy akt prawa Unii wymaga przyjęcia krajowych aktów stosowania, organy i sądy krajowe są uprawnione do stosowania krajowych standardów ochrony praw podstawowych, o ile zastosowanie owych standardów nie podważa poziomu ochrony wynikającego z Karty stosownie do wykładni Trybunału, ani pierwszeństwa, jednolitości i skuteczności prawa Unii.

Na treść art. 53 Karty nakładałaby się w razie przystąpienia norma zawarta w art. 53 Konwencji¹³. W pkt 189 Opinii 2/2013 Trybunał wskazuje, że w zakresie w jakim art. 53 EKPCz zastrzega zasadniczo uprawnienie dla układających się stron do ustalenia wyższych standardów ochrony praw podstawowych niż te zagwarantowane w Konwencji, należy zapewnić koordynację między tym postanowieniem i art. 53 Karty w wykładni nadanej mu przez Trybunał, aby uprawnienie przyznane w art. 53 Konwencji państwom członkowskim zostało ograniczone – w odniesieniu do praw uznawanych w Karcie Praw Podstawowych, które to prawa odpowiadają prawom zagwarantowanym w EKPCz – do tego, co konieczne by uniknąć sytuacji, w której poziom ochrony przewidziany w Karcie Praw Podstawowych, jak również pierwszeństwo, jednolitość i skuteczność prawa Unii zostałyby zagrożone. **Trybunał stwierdził, że projekt porozumienia nie zawiera postanowień, które zapewniałyby taką koordynację.**

ZASADA WZAJEMNEGO ZAUFANIA MIĘDZY PAŃSTWAMI TWORZĄCYMI UE

Trybunał skonstatował, że projekt porozumienia o przystąpieniu nie bierze pod uwagę okoliczności, że państwa członkowskie UE zgodziły się, że stosunki między nimi w dziedzinach, w których kompetencje zostały przeniesione z państw członkowskich na UE, są regulowane prawem Unii z wyłączeniem wszelkiego innego prawa. Wymagając by Unia i państwa członkowskie były uznawane za układające się strony nie tylko w ich stosunkach z układającymi się stronami, które nie są członkami Unii lecz także w wzajemnych stosunkach, EKPCz wymagałaby, by każde państwo członkowskie sprawdzało, czy inne państwa członkowskie przestrzegają praw podstawowych, pomimo że prawo Unii przewiduje wzajemne zaufanie między państwami członkowskimi¹⁴. **W tych**

okolicznościach przystąpienie mogłoby zachwiać równowagę, na jakiej opiera się Unia, jak również podważyć autonomię prawa Unii.

PROTOKÓŁ NR 16 DO KONWENCJI PRAW CZŁOWIEKA I PODSTAWOWYCH WOLNOŚCI

Trybunał zwrócił uwagę, że protokół nr 16 do EKPCz upoważnia sądy najwyższe stron protokołu do zwracania się do ETPCz z wnioskami o wydanie opinii doradczej w zasadniczych kwestiach dotyczących wykładni lub stosowania praw i wolności zagwarantowanych w Karcie i protokołach do Karty¹⁵. Zważywszy, że w razie przystąpienia Konwencja będzie stanowić integralną część prawa Unii **mechanizm ustanowiony w tym protokole mógłby naruszać autonomię i skuteczność procedury pytania prejudycjalnego ustanowionego w Traktacie o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej** (art. 267 TFUE), zwłaszcza w sytuacji, gdy prawa zagwarantowane w Karcie odpowiadają prawom uznanym w Konwencji¹⁶.

ARTYKUŁ 344 TRAKTATU O FUNKCJONOWANIU UE

Trybunał wskazał, że TFUE stanowi, iż państwa członkowskie zobowiązują się nie poddawać sporów dotyczących wykładni lub stosowania Traktatów procedurze rozstrzygania innej niż ustanowiona w Traktatach¹⁷. Projekt porozumienia pozostawia możliwość, iż Unia lub państwa członkowskie wniosą do ETPCz wniosek mający za przedmiot domniemane naruszenie Konwencji popełnione przez państwo członkowskie lub przez Unię w związku z prawem Unii. Zdaniem Trybunału samo istnienie takiej możliwości narusza wymogi TFUE. Zdaniem Trybunału projekt porozumienia mógłby być zgodny z TFUE jedynie wówczas, gdyby właściwość ETPCz została wyraźnie wyłączona w odniesieniu do sporów między państwami członkowskimi lub między nimi a Unią w przedmiocie stosowania EKPCz w ramach prawa Unii. Kolejne dwa zastrzeżenia Trybunału dotyczą przewidzianych w projekcie porozumień: mechanizmu współpозwania oraz mechanizmu procedury wcześniejszego zaangażowania Trybunału.

MECHANIZM WSPÓŁPOZWANIA

Zaproponowany w umowie akcesyjnej mechanizm współpозwania ma wyeliminować sytuacje, w których pozwane państwo członkowskie UE musiałoby

ponosić odpowiedzialność za działania lub zaniechania wynikające z jego obowiązków względem UE bądź też Unia musiałaby odpowiadać za naruszenia spowodowane przez państwo członkowskie. Niewątpliwie kontrowersyjnym problemem było określenie testów, które uruchamiają mechanizm współpозwania (zawarty on jest w art. 3 ust. 2 i 3 umowy o przystąpieniu) – gdy skarga jest skierowana przeciwko jednemu lub większej liczbie państw członkowskich, test uważa się za spełniony (tj. Unia może uzyskać status współpozwanego) gdy okaże się, iż skarga pociąga za sobą pytanie o zgodność ze standardami Konwencji postanowień prawa pierwotnego lub pochodzącego z UE.

Trybunał ma zastrzeżenia do projektowanego mechanizmu współpозwania. W ramach tego mechanizmu ETPCz byłby zmuszony ocenić przepisy prawa Unii, które regulują rozdział kompetencji między Unię i jej państwa członkowskie. W tym względzie ETPCz mógłby wydać ostateczną decyzję, która wiązałaby państwa członkowskie jak i Unię. **Umożliwienie ETPCz wydania takiej decyzji groziłoby naruszeniem rozdziału kompetencji między Unię i jej państwami członkowskimi.**

MECHANIZM PROCEDURY WCZEŚNIEJSZEGO ZAANGAŻOWANIA TRYBUNAŁU

Krytycznie Trybunał odniósł się do mechanizmu procedury swego wcześniejszego zaangażowania. Po pierwsze Trybunał stoi na stanowisku, że kwestia czy Trybunał wypowiedział się na temat danego zagadnienia prawnego, co kwestia będąca przedmiotem sporu w postępowaniu przed Europejskim Trybunałem Praw Człowieka może zostać rozstrzygnięta wyłącznie przez właściwą instytucję Unii, która powinna wiązać ETPCz. Umożliwienie ETPCz orzekania w przedmiocie takiej kwestii oznaczałoby bowiem przyznanie mu kompetencji do interpretowania orzeczeń Trybunału. Po drugie Trybunał wskazał, że projekt porozumienia wyklucza możliwość wystąpienia do Trybunału o wypowiedzenie się w kwestii wykładni prawa wtórnego na drodze tej procedury. Takie ograniczenie zakresu procedury narusza kompetencje Unii i uprawnienia Trybunału.

Ostatnie (ale nie wiadomo czy w sumie nie najważniejsze) zastrzeżenie Trybunału dotyczyło obszaru wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa (WPZiB).

WSPÓLNA POLITYKA ZAGRANICZNA I BEZPIECZEŃSTWA

Ostatnie zastrzeżenie Trybunału dotyczyło szczególnej cechy prawa Unii w odniesieniu do kontroli sądowej w dziedzinie wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa. W tym zakresie Trybunał wskazał, że w obecnie obowiązującym prawie Unii niektóre akty wydane w ramach WPZiB nie są objęte kontrolą sądową Trybunału¹⁸. Taka sytuacja wynika z ukształtowania kompetencji Trybunału (które wynika z prawa pierwotnego UE) i jako taka może znaleźć uzasadnienie jedynie w samym prawie Unii. Jednakże w wyniku przystąpienia, gdyby się ono dokonało tak jak zaplanowano w porozumieniu, ETPCz byłby uprawniony do orzekania w przedmiocie zgodności z EKPCz niektórych aktów, działań lub zaniechań mających miejsce w ramach WPZiB, zwłaszcza tych, co do których Trybunał nie jest władny by skontrolować ich legalność w świetle praw podstawowych. Taka sytuacja oznaczałaby powierzenie – w odniesieniu do praw zagwarantowanych w EKPCz – wyłącznej kontroli sądowej organowi zewnętrznemu wobec Unii. **Zdaniem Trybunału projekt porozumienia w tym zakresie nie uwzględnia szczególnych cech Unii w odniesieniu do kontroli sądowej aktów, działań lub zaniechań Unii w zakresie WPZiB.**

Z uwagi na stwierdzone problemy Trybunał Sprawiedliwości UE doszedł do wniosku, że projekt porozumienia w sprawie przystąpienia Unii Europejskiej do Konwencji nie jest zgodny z przepisami prawa Unii.

CO DALEJ

Można zarysować cztery potencjalne scenariusze, z których część jest mocno nieprawdopodobna.

Po pierwsze, istnieje możliwość, że negocjacje będą kontynuowane, tak aby doprowadzić do uwzględnienia zastrzeżeń Trybunału wyrażone w Opinii 2/13. Problem z tym scenariuszem jest taki, że Trybunał nie oczekuje zmian drobnych lecz zasadniczych, a strony biorące udział w negocjacjach (takie jak niektóre z państw Rady Europy w szczególności Szwajcaria, Rosja czy Turcja czy wręcz niektóre państwa unijne) uważają, że poczyniły już dotychczas daleko idące ustępstwa i pole manewru po ich stronie jest niewielkie.

Drugi scenariusz zakłada to, co najprostsze czyli, że kwestia zostanie zamrożona na bliżej nie określony czas (ostatecznie Traktat nie wskazuje kiedy Unia przystąpi do Konwencji).



Trzeci scenariusz zakładałby dostosowanie się do opinii Trybunału poprzez zmianę Traktatów. Zmiana taka mogłaby dotyczyć zasad kontroli przez Trybunał WPZiB – jest to opcja kompletnie nieprawdopodobna, gdyż całkowicie brakuje woli państw członkowskich do rozszerzania kompetencji Trybunału (trzeba mieć oczywiście w tyle głowy zastrzeżenie, że w chwili obecnej przedmiotem głębokich kontrowersji prawniczych jest fakt, jaki właściwie jest zakres kompetencji Trybunału w tym zakresie).

Czwarty scenariusz zakładałby odwoływanie się do jakiś działań niestandardowych. Przykładowo Pieter Jan Kuijper wskazuje, że można wyobrazić sobie, iż państwa członkowskie złożą solenne deklaracje, że będą stosowały protokół nr 16 do Konwencji ze szczególnym poszanowaniem autonomii prawa unijnego¹⁹ – pytanie czy usatysfakcjonowałoby to Trybunał (inna sprawa, w jakiej formie miałby swoją satysfakcję okazać) i czy wystarczyłoby do nieotwierania kolejnej rundy negocjacji? Pomijając już fakt, że rozwiązanie dotyczy tylko jednego z licznych zastrzeżeń Trybunału.

Pojawiły się również poglądy, że wszystko co można w tej kompletnie patowej sytuacji zrobić, to zignorować stanowisko Trybunału poprzez szybką modyfikację art. 6 Traktatu UE tak, aby przystąpienie UE do Konwencji mogło się odbyć nawet wbrew stanowisku jej najważniejszego sądu²⁰.

Z zarysowanych powyżej scenariuszy jedynym możliwym wydaje się zamrożenie problemu. Nie spowoduje to jednak, że zniknie on z publicznej debaty. Doprowadzenie do przystąpienia UE do Konwencji ma silnego sojusznika po stronie pracowniczej. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) bardzo krytycznie zareagowała na opinię Trybunału²¹. EKZZ jednoznacznie stwierdziła, że przystąpienie do Konwencji jest niezbędne dla przyszłości Europy społecznej oraz wzmocnienia demokracji wewnątrz UE. Co więcej, organizacja ta twardo obstaje przy tym, że jakiegokolwiek ewentualne re negocjacje umowy nie mogą podważyć zasadniczej przesłanki stojącej za akcesją, a więc wyższości zasad EKPCz nad funkcjonowaniem UE. Wynika to z tego, że związki zawodowe od dłuższego czasu z rosnącą nieufnością obserwują linię orzeczniczą Trybunału dotyczącą relacji między swobodami gospodarczymi i prawami podstawowymi, określaną potocznie mianem orzeczeń kwartetu Laval. Postawienie w tych orzeczeniach na wyższość hierarchiczną swobód gospodarczych sprawiło, iż EKZZ uznała, że jedyną szansą na przeciwstawienie się atakowi na prawa pracownicze jest szukanie wsparcia w EKPCz. Jeżeli unijne instytucje pozostaną w tej kwestii bierne, z pewnością nie przyczyni się to do przywrócenia im zaufania związków zawodowych i tak już mocno nadwerżonego arbitralnym wprowadzaniem mechanizmów Semestru Europejskiego. ■

1 Art. 6 ust. 2 stanowi – Unia przystępuje do Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Przystąpienie do Konwencji nie narusza kompetencji Unii określonych w Traktatach.

2 Decyzja Rady upoważniająca Komisję do przeprowadzenia negocjacji w sprawie umowy o przystąpieniu Unii Europejskiej do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, 8 czerwca 2010 r. <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=PL&f=ST%2010817%202010%20EXT%202>

3 ECJ, Discussion document of the Court of Justice of the European Union on certain aspects of the accession of the European Union to the European Convention for the Protection

of Human Rights and Fundamental Freedoms, 5 maj 2010 r. http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2010-05/convention_en_2010-05-21_12-10-16_272.pdf

4 Art. 218 ust. 11 TFUE stanowi, że państwo członkowskie, Parlament Europejski, Rada lub Komisja Europejska może uzyskać opinię Trybunału Sprawiedliwości w sprawie zgodności przewidywanej umowy z Traktatami. W przypadku negatywnej opinii Trybunału, przewidywana umowa nie może wejść w życie, chyba że nastąpi jej zmiana lub rewizja Traktatów.

5 Stanowisko Rzecznika Generalnego Juliane Kokott z 13 czerwca 2014 r. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130de4f6e8bdcf5e5461aa679ba48ec>

2d5bc8.e34Kaxilc3eQc40LaxqMbN40bxeLe0?text=&docid=160929&pageIndex=0&doclang=pl&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=80727

6 Np.: Walther Michl, Thou shalt have no other courts before me, <http://www.verfassungsblog.de/en/thou-shalt-no-courts/#.VT0hJpMsr2s> Antoine Buyse, CJEU Rules: Draft Agreement on EU Accession to ECHR Incompatible with EU Law, <http://echrblog.blogspot.com/2014/12/cjeu-rules-draft-agreement-on-eu.html> Andrew Duff, The European Union is in Deep Trouble with its Top Court, <http://www.euractiv.com/sections/justice-home-affairs/eu-deep-trouble-top-court-311090> Stave Peers, The CJEU and the EU's accession to the ECHR: a clear and present danger to human rights protection, <http://eulawanalysis.blogspot.com/2014/12/the-cjeu-and-eu-accession-to-echr.html> Aidan O'Neill, Opinion 2/13 on EU Accession to the ECHR: The CJEU as Humpty Dumpty, <http://eutopialaw.com/2014/12/18/opinion-213-on-eu-accession-to-the-echr-the-cjeu-as-humpty-dumpty/> Leoni Ayoubu, Have we created a monster, <http://www.eyes-on-europe.eu/cjeu-have-we-created-a-monster/>

7 Przykładowo Daniel Halberstram, It's Autonomy, Stupid! A Modest Defense of Opinion 2/13 on EU Accession to the ECHR, and the Way Forward, Michigan Law, Public Law and Legal Theory Reserch Papers Series 432, 2015, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2567591

8 http://www.echr.coe.int/Documents/Annual_report_2014_ENG.pdf

9 Common Market Law Review, 52, 2015, str. 1–16, Editorial Comments.

10 Bruno de Witte, A Selfish Court? The Court of Justice and the Designe of International Dispute Settlement Beyond the European Union (w) M. Cremona, A. Thiese, The European Court of Justice and External Relations Law: Constitutional Challenges, Hart Publishing 2014.

11 Opinia 2/13 pkt 166.

12 Wszystkie państwa członkowskie UE związane są Konwencją o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Różne jednak jest ich związanie protokołami dodatkowymi do Konwencji.

13 Art. 53 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności stanowi, że żadne z postanowień niniejszej Konwencji nie będzie interpretowane jako ograniczające lub wyłączające jakiegokolwiek prawa człowieka lub podstawowe wolności, które mogą być zagwarantowane przez ustawę każdej Wysokiej Układającej się Strony lub jakąkolwiek inną umowę, której Państwo jest stroną.

14 Opinia 2/2013 pkt 194.

15 Protokół nr 16 do Konwencji został wyłożony do podpisów 2 października 2013 r. i wejdzie w życie po ratyfikacji przez 10 państw będących stroną Konwencji co nie nastąpiło do chwili obecnej. <http://przegladpm.blogspot.com/2013/10/wyozenie-do-podpisu-protokou-nr-16-do.html>

16 Art. 267 TFUE stanowi, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jest właściwy do orzekania w trybie prejudycjalnym: o wykładni Traktatów oraz o ważności i wykładni aktów przyjętych przez instytucje, organ lub jednostkę organizacyjną Unii.

17 Wskazuje na to art. 344 TFUE – Państwa Członkowskie zobowiązują się nie poddawać sporów dotyczących wykładni lub stosowania Traktatu procedurze rozstrzygania innej niż w nich przewidziana.

18 Zgodnie z art. 24 Traktatu o Unii Europejskiej Trybunał Sprawiedliwości UE nie jest właściwy w zakresie wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa z wyjątkiem właściwości do kontrolowania przestrzegania art. 40 Traktatu o UE i do kontroli legalności niektórych decyzji przewidzianych w art. 275 akapit drugi Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Art. 40 Traktatu UE wskazuje, że realizacja wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa nie narusza stosowania procedur oraz odpowiedniego zakresu uprawnień instytucji przewidzianych w Traktatach do wykonywania kompetencji Unii, o których mowa w art. 306 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Art. 275 akapit drugi TFUE wskazuje, że Trybunał jest jednak właściwy w zakresie kontroli przestrzegania art. 40 Traktatu o UE oraz orzekania w sprawie skarg wniesionych na warunkach przewidzianych w art. 263 akapit czwarty TFUE, dotyczący kontroli legalności decyzji przewidujących środki ograniczające wobec osób fizycznych lub prawnych przyjętych przez Radę na podstawie tytułu V rozdział 2 Traktatu o Unii Europejskiej.

19 Pieter Jan Kuijper, Reaction to Leonard Besselink's ACELG Blog' Amsterdam Center for European Law and Governance Blog, <http://acelg.blogactiv.eu/2015/01/06/reaction-to-leonard-besselinks%E2%80%99s-acelg-blog/>

20 Leonard F. M. Besselink, Acceding to the ECHR notwithstanding the Court of Justice Opinion 2/13, <http://www.verfassungsblog.de/acceding-echr-notwithstanding-court-justice-opinion-213/#.VT0wdJMSr2s>

21 ETUC, Resolution on rebalancing the EU approach to fundamental rights, 10-11 March 2015.

SUMMARY

Will European Union accede to the European Convention on Human Rights and Fundamental Freedoms?

The opinion of the Court Of Justice of European Union (CJEU) on UE accession to ECHR from 18 December 2014 can be called as a legal bombshell. In 1986 a first attempt at rapprochement between the two European legal systems had been halted by (then) European Court of Justice. In its opinion 2/94 it held that European Community did not have the legal competence to accede to the ECHR. That first setback led to years of negotiation culminating in the change of Article 6 of the EU Treaty. Now this article includes a paragraph stating that EU shall accede to the European Convention. But it also states that accession shall not affect the Union's competences. As a mirror exercise, Council of Europe delivered side Protocol 14 to the ECHR enabled accession of the EU to the European Convention. Earlier only states could accede. According to the December Opinion of CJEU (Opinion 2/2013) the draft agreement between UE and Council of Europe risks affecting the special features and autonomy of EU Law in many ways. The principle of mutual trust within the EU can be undermined. Among other problems, in the Court's view the draft agreement is problematic on the point of the Union's Common Foreign and Security Policy. The EU as a whole faces now a very difficulty challenge. Accession is now impossible unless a large list of key changes are made to the draft Agreement. Non – EU countries may lose their patience with the EU and not cooperate, as a previous agreement was already reach after hard and long negotiations. It seems that the only solution will be to change the EU Treaties themselves. It seems that any road to accession will be a bumpy one.

Irlandzkie kodeksy dobrych praktyk – analiza zapisów

KAROLINA KICHEWKO

doktor nauk społecznych (Uniwersytetu Wrocławskiego – Instytut Politologii), zajmuje się problematyką relacji przemysłowych, dialogu społecznego, partnerstwa społecznego oraz polityki społecznej i gospodarczej Irlandii. Wybrane najnowsze publikacje: *Irlandzka polityka równowagi pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym. Przypadki z paktów społecznych* (w:) M. Duda, B. Majerek (red.), *Wyjechać czy pozostać? Wokół dylematów rynku pracy*, Kraków 2015; *Komisja Stosunków Pracy jako mechanizm rozwiązywania konfliktów pracowniczych w Irlandii*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1/2015; *Ireland's social dialogue in outline*, „Studia Socialia Cracoviensia”, 6 (2014) nr 2 (11). Kontakt: karolina.kichewko@gmail.com



WSTĘP. O WSPÓLNYCH KODEKSACH

Irlandzka Komisja Stosunków Pracy (*Labour Relations Commission, LRC*) powstała na mocy artykułu 24. ustawy o stosunkach przemysłowych z roku 1990 i jak podkreśla Joseph Wallace, Patrick Gunnigle oraz Gerard McMahon jest ona „najbardziej znaczącą państwową instytucją w irlandzkich relacjach przemysłowych”¹. Ta działająca od 1991 roku organizacja służyć ma promowaniu rozwoju i ulepszaniu polityki, procedur oraz praktyki stosunków przemysłowych w Irlandii poprzez zapewnienie właściwych, szybkich i efektywnych usług dla pracodawców, związków zawodowych i pracowników². Wśród licznych funkcji, jakie przypisało LRC, znalazły się zadania związane z przygotowywaniem kodeksów dobrych praktyk w oparciu o konsultacje ze związkami zawodowymi oraz z rozwiązywaniem sporów dotyczących ich implementacji³.

Kodeksy szkicowane przez Komisję Stosunków Pracy postrzegane są jako miękkie instrumenty regulacji, ponieważ ich nieprzestrzeganie nie wiąże się z sankcjami. Służą one zatem promowaniu i upowszechnianiu dobrych praktyk wśród pracodawców i pracowników na zasadzie nieprzymuszonej akceptacji ich przez tych aktorów irlandzkich stosunków pracy. Wspomniani już Joseph Wallace, Patrick Gunnigle i Gerard McMahon ujmują to w kategoriach dążenia do tworzenia przez kodeksy wskazówek dla pracodawców i związków zawodowych w obszarze wyszczególnionych przez nie zagadnień oraz ich silnego autorytetu moralnego⁴. Bezpośrednim działaniem Komisji odpowiedzialnym za tworzenie kodeksów dobrych praktyk jest

Służba Doradcza (*Advisory Service*). Wspiera ona promocję dobrych praktyk w miejscu pracy, towarzysząc pracodawcom, pracownikom oraz związkom zawodowym lub innym reprezentacjom pracowniczym w sytuacjach niekonfliktowych, by rozwijać efektywny system relacji przemysłowych w możliwie najlepszy sposób odpowiadający ich potrzebom, ale dział ten wspiera także partnerów społecznych w tworzeniu i utrzymywaniu pozytywnych relacji pracowniczych i rozwoju oraz wdrażaniu sprawnych mechanizmów rozwiązywania bieżących problemów⁵. Jedną z usług wspomagających partnerów społecznych, zapewnianą przez dział LRC, jest przygotowywanie kodeksów dobrych praktyk, stanowiących przewodniki dla irlandzkich pracodawców i pracowników rekomendujące dobre praktyki w wybranych, szczegółowych obszarach regulacji. Pracownicy Służby Doradczej w bliskiej kooperacji z przedstawicielami pracy i kapitału oraz innymi zainteresowanymi stronami wypracowują wspólną wizję, szkic takiego kodeksu, by następnie przedstawić je właściwemu ministrowi, który ostatecznie zatwierdza kodeks. Podstawą prawną ich funkcjonowania jest artykuł 42. wspomnianej wyżej ustawy o stosunkach przemysłowych. Stwierdza on, że „Komisja powinna przygotowywać projekt kodeksu dobrych praktyk poświęcony stosunkom przemysłowym (...) z własnej inicjatywy lub na prośbę ministra. (...) Komisja powinna poszukiwać i rozważać opinie organizacji reprezentujących pracodawców i organizacji reprezentujących pracowników oraz innych ciał, które Komisja uważa za właściwe”⁶. Wśród przygotowanych przez Komisję Stosunków Pracy kodeksów znajdują się następujące: (1) Proce-

dury rozwiązywania sporów włączające procedury w usługach niezbędnych; (2) Obowiązki i odpowiedzialność reprezentacji pracowników oraz ochrona i udogodnienia zapewniane im przez ich pracodawców; (3) Okresy wypoczynku wyrównawczego; (4) Praca w niedziele w handlu detalicznym; (5) Procedury rozstrzygania skarg i procedury dyscyplinarne; (6) Procedury skierowane na problem znęcania się w miejscu pracy; (7) Ulepszony kodeks praktyk dotyczący polubownego załatwiania sporów; (8) Kodeks praktyk poświęcony możliwości stania się ofiarą na tle procesu negocjacji; (9) Kodeks praktyk poświęcony dostępowi do niepełnego wymiaru czasu pracy; oraz (10) Kodeks praktyk na rzecz ochrony osób pracujących w domach innych ludzi. Poniżej zostały przeanalizowane trzy pierwsze kodeksy w sposób bardziej szczegółowy, pozostałe (siedem kodeksów – z uwagi na ograniczoną formułę tekstu) zostało ujęte w formie zbiorczej, opisowej tabeli nr 1.

PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW WŁĄCZAJĄCE PROCEDURY W USŁUGACH NIEZBĘDNYCH

Na kodeks ten składa się siedem głównych punktów wraz z lakonicznym aneksem o charakterze formalnym, informującym o przedmiocie regulacji, zgłoszeniu kodeksu do właściwego ministra, jego cytowaniu czy odniesieniu do ustawy o stosunkach przemysłowych z 1990 r. Z kolei punkty główne regulują następujące zagadnienia: (1) kwestie wstępne (wstęp); (2) postanowienia ogólne w sprawie rozwiązywania sporów; (3) zapewnienie minimalnego poziomu dostępu do usług w nagłych wypadkach podczas konfliktów przemysłowych; (4) ogólne procedury rozwiązywania sporów; (5) umowy o procedurach specjalnych w usługach niezbędnych; (6) utrzymanie pokoju społecznego w usługach niezbędnych; oraz (7) przegląd kodeksu przez LRC.

We wstępie kodeksu wskazano na jego podstawę prawną (cytowany powyżej art. 42. ustawy o stosunkach przemysłowych), ale także zaznaczono, że minister pracy poprosił Komisję Stosunków Pracy o przygotowanie projektu kodeksu dotyczącego procedur rozwiązywania sporów w sferze usług niezbędnych. Podczas prac nad kodeksem LRC współpracowała w tym zakresie z Irlandzkim Kongresem Związków Zawodowych (*Irish Congress of Trade Unions, ICTU*), Federacją Irlandzkich Pracodawców (*Federation of Irish Employers*), ministerstwem finansów (*Department*

of Finance), ministerstwem pracy (*Department of Labour*), Negocyjną Radą Pracowników Samorządu Lokalnego (*Local Government Staff Negotiations Board*), Sądem Pracy (*Labour Court*) oraz reprezentantami Międzynarodowej Organizacji Pracy (*International Labour Organisation*). Ponadto, w tej części kodeksu stwierdzono, że po stronie reprezentantów pracodawców i pracowników leży główna odpowiedzialność za radzenie sobie z relacjami przemysłowymi oraz rozwiązywanie sporów, zaś sam kodeks powinien ułatwiać tym aktorom kreowanie porozumień zabezpieczających ich prawa i interesy poprzez uzgodnione procedury dyskusji i negocjacji. Zatem kodeks ten miał być przewodnikiem wskazującym procedury rozwiązywania sporów, dostarczając ram dla pokojowego rozstrzygania sytuacji konfliktowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym.

W części poświęconej ogólnym postanowieniom analizowany kodeks stwierdza, iż „umowy pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi w zakresie procedur rozwiązywania sporów mogą stanowić ważny wkład w utrzymanie pokoju przemysłowego”⁷. Umowy powinny być zatem jasne, sprawiedliwe względem interesów obu stron, a procedury winny być wszechstronne i przewidywać okoliczności i kolejne etapy rozwiązywania sporów oraz zapewnienia wczesny dostęp do mechanizmów rozwiązywania sporów i umów nad zbiorowymi i indywidualnymi kwestiami pracy w rozsądnym terminie. Same zaś procedury odnoszące się do sporów dotyczących zbiorowych i indywidualnych kwestii powinny być troską właściwych agencji państwowych, co umożliwiłoby rozwój i utrzymanie pokojowych relacji przemysłowych. Przy czym należałoby w celu poprawy praktycznego działania, zgodnie z zapisami kodeksu, dokonywać przeglądu działania owych procedur.

W dalszej części stwierdzono, że po stronie kierownictwa leży odpowiedzialność za zapewnienie minimalnego poziomu obsługi, choć pracodawcy i związki zawodowe powinny współpracować w zakresie planów czy umów, które regulowałyby pojawianie się nagłych, wyjątkowych stanów w przypadku akcji przemysłowych. Ogólne procedury rozwiązywania sporów kodeks przedstawia jako znajdujące się w umowach pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi, które to zapewniają:

- że strony będą powstrzymywać się od jakichkolwiek akcji, które mogłyby utrudniać efektywne funkcjonowanie procedur;



- współpracę pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami w zakresie właściwych ustaleń i ułatwienia reprezentacji związków zawodowych udziału w uzgodnionych procedurach rozwiązywania sporów;
- ułatwienie w rozważaniu przez pracowników propozycji wysuniętych w oparciu o praktyczne działanie procedur⁸.

W zasadach ogólnych rozwiązywania sporów wymieniano dalej, że sprawy, które mogą być podstawą sporu powinny podlegać dyskusjom i negocjacjom, kiedy zaś nie jest możliwe rozwiązanie kwestii spornych należy zwrócić się do właściwego działu Komisji Stosunków Pracy. Jeśli interwencja tej ostatniej nie rozwiąże kwestii spornych, wówczas sprawa winna trafić do Sądu Pracy w celu przeprowadzenia śledztwa i wydania rekomendacji, a w okresie trwania tych procedur strony powinny powstrzymać się od jakichkolwiek akcji przemysłowych. Z kolei w zapisach poświęconych umowom związanym z procedurami specjalnymi w usługach niezbędnych⁹ zaznaczono, że przerwy w tych usługach mogłyby zakłócać lub zagrażać życiu, społeczeństwu czy też narodowej gospodarce, dlatego też w tych obszarach strony powinny być świadome wspólnej odpowiedzialności za rozwiązanie sporu bez uciekania się do akcji przemysłowych. O ile nie opierano się na innych procedurach, by zapewnić ciągłość w zabezpieczeniu niezbędnych usług i dostaw, należy się posługiwać następującymi warunkami, by eliminować ryzyko związane z akcjami przemysłowymi w tym obszarze:

- akceptacja przez strony decyzji i rekomendacji, które są wynikiem ostatniego etapu procedur

rozstrzygania sporów, włączając dochodzenie prowadzone przez niezależne ciała lub osoby; lub

- zobowiązania w umowie, że w razie niezadowolenia z decyzji lub rekomendacji, wynikających z ostatniego etapu procedur rozstrzygania sporu, strony uzgodnią środki rozwiązywania sporów bez uciekania się do akcji przemysłowych, taka umowa powinna włączać zobowiązanie do przeglądu danego przypadku przez zaakceptowane ciało po dwudziestu miesiącach; lub
- warunek, zgodnie z którym strony umowy akceptowałyby decyzję lub rekomendację na podstawie niezależnego przeglądu odbywającego się co pięć lat, prowadzonego w celu zbadania czy pracownicy objęci umową zostali postawieni w niekorzystnej sytuacji poprzez zgodę na umowę¹⁰.

W końcowych postanowieniach analizowany kodeks wskazuje, że jeśli strony nie zawierają umowy włączającej powyższe zasady i gdzie istnieje groźba dla ciągłości niezbędnych dostaw i usług dla społeczności, Komisja Stosunków Pracy powinna skonsultować te przypadki z Irlandzkim Kongresem Związków Zawodowych (ICTU) oraz Konfederacją Irlandzkich Przedsiębiorców i Pracodawców (*Irish Business and Employers' Confederation*, IBEC), by zapewnić wsparcie i współpracę w oparciu o środki niezbędne dla rozwiązania sporu. Kodeks zakończony jest zobowiązaniem do przeglądu tego dokumentu przez LRC i przedstawiania (na dzień powstania kodeksu) ministrowi przedsiębiorczości, handlu i zatrudnienia (*Minister for Enterprise, Trade and Employment*) zmian niezbędnych w tym obszarze.

OBOWIĄZKI I ODPOWIEDZIALNOŚĆ REPREZENTACJI PRACOWNIKÓW ORAZ OCHRONA I UDOGODNIENIA ZAPEWNIANE IM PRZEZ ICH PRACODAWCÓW

Kodeks ten zawiera sześć głównych punktów opatrzonych, podobnie do poprzedniego kodeksu, formalnym aneksem informującym o temacie kodeksu, odniesieniu do ustawy o stosunkach przemysłowych z 1990 r., czy jego cytowaniu. Wśród zapisów głównych wyodrębnia się: (1) wstęp; (2) uwagi ogólne; (3) obowiązki i odpowiedzialność reprezentacji pracowniczej; (4) wybór reprezentacji pracowniczej; (5) ochrona reprezentacji pracowników; (6) ułatwienia dla reprezentacji pracowniczej.

Wstęp kodeksu informuje o podstawie prawnej do jego przygotowania, czyli wspomnianym już artykule 42. ustawy o stosunkach przemysłowych z 1990 r. Znajdziemy w nim również cel kodeksu, jakim jest stworzenie przewodnika dla pracodawców, pracowników i związków zawodowych poświęconego obowiązkom oraz odpowiedzialności reprezentacji pracowników i ochronie, a także ułatwieniom, które powinny być jej zapewnione, aby umożliwić jej wypełnianie obowiązków w efektywny i konstruktywny sposób¹¹. Ta część kodeksu potwierdza współpracę pomiędzy LRC oraz IBEC, ICTU, ministerstwami (przedsiębiorczości i zatrudnienia oraz finansów). Za reprezentację pracowniczą w kodeksie tym uznano:

- pracowników przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, którzy zostali formalnie wyznaczeni przez związek zawodowy zgodnie z ich zasadami oraz zgodnie z umową w tej materii zawartą pomiędzy pracodawcą i związkiem zawodowym;
- jednostki, które uczestniczą w negocjacjach nad warunkami zatrudnienia dla wszystkich lub części personelu i które są zaangażowane w procedury ugodowego rozstrzygania sporów lub skarg w przedsiębiorstwie lub zakładzie pracy¹².

Analizowany dokument odnosząc się do obowiązków reprezentacji pracowniczej wskazał na to, że powinna ona:

- reprezentować członków sprawiedliwie i efektywnie;

- uczestniczyć w negocjacjach i procedurze rozpatrywania skarg;
- kooperować z kierownictwem przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, by zapewnić właściwą implementację i obserwację umów zawieranych pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi;
- działać zgodnie z obowiązującym prawem i regulacjami oraz zasadami związkowymi i dobrą praktyką stosunków przemysłowych;
- mieć na uwadze bezpieczne i efektywne funkcjonowanie przedsiębiorstwa lub zakładu pracy;
- w innych porozumieniach pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi, reprezentanci pracowników powinni dopasować się do obowiązujących standardów, zasad, reguł i warunków pracy na danym stanowisku w przedsiębiorstwie lub zakładzie pracy¹³.

W części poświęconej wyborowi reprezentacji pracowniczej kodeks odnosi się do konieczności zagwarantowania wyboru lub desygnacji zgodnie z procedurami i zasadami związkowymi oraz umowami pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi, przy czym liczba reprezentacji pracowni-

czej powinna być dopasowana do rozmiaru danego przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, liczby członków związków zawodowych oraz struktury organizacji związkowej tam działającej. Z kolei po wyznaczeniu reprezentacji pracowniczej, powinna ona zostać poinformowana przez pracodawcę o procedurach komunikowania się z kierownictwem. Reprezentanci pracowników nie powinni od-

czuwać niekorzystnych zmian w swoim położeniu zawodowym z uwagi na aktywność na rzecz pracowników.

Reprezentacja pracownicza powinna mieć zagwarantowane odpowiednie ułatwienia dla swojej działalności, zgodnie z potrzebami, rozmiarem i możliwościami przedsiębiorstwa czy zakładu pracy, co nie powinno jednak blokować efektywnego działania tych ostatnich podmiotów. W celu zapewnienia odpowiednich udogodnień pracodawcy i związki zawodowe powinni zawierać umowy na poziomie zakładu pracy, jeśli jednak brak jest formalnych porozumień, wówczas reprezentacja pracowników po-

„Kodeksy szkicowane przez Komisję Stosunków Pracy postrzegane są jako miękkie instrumenty regulacji, ponieważ ich nieprzestrzeganie nie wiąże się z sankcjami. Służą one zatem promowaniu i upowszechnianiu dobrych praktyk wśród pracodawców i pracowników na zasadzie nieprzymuszonej akceptacji ich przez tych aktorów irlandzkich stosunków pracy.

winna uzyskać pozwolenie od kierownictwa, które jednak nie może być wstrzymane z uwagi na błahe powody. Ponadto, wśród ułatwień dla reprezentacji pracowniczej powinna znaleźć się możliwość udzielania jej czasu wolnego na spotkania związkowe oraz kursy, a kwestia płatności wynagrodzeń za czas wolny na działalność reprezentacyjną powinna być dyskutowana na poziomie zakładu pracy, reprezentacja powinna mieć możliwość odpowiedniego dostępu do wszystkich miejsc pracy i kontaktu z kierownictwem, reprezentacja ta powinna mieć także prawo do rozklejania ogłoszeń, rozpowszechniania niepolitycznych gazetek, broszur, publikacji, czy dokumentów¹⁴. Przy czym winna ona także pamiętać o prawidłowym działaniu przedsiębiorstwa i powinna uzgodnić z kierownictwem szczegółowe informacje oraz ułatwienia, jakie mogą być dla niej dostępne.

OKRESY WYPOCZYNKU WYRÓWNAWCZEGO

Kodeks ten złożony jest z sześciu głównych punktów oraz aneksu. Przy czym wśród nich znajdują się: (1) Komisja Stosunków Pracy (LRC); (2) wprowadzenie; (3) ogólne zasady i układy w zakresie równoważnego odpoczynku wyrównawczego i właściwej ochrony; (4) procedura składania skarg; (5) odwołania; (6) egzekwowanie decyzji komisarzy prawnych i postanowień Sądu Pracy. W przypadku odniesień do LRC zaznaczono, że przygotowała ona kodeks zgodnie z ustawą o organizacji czasu pracy, współpracując przy tym z IBEC, ICTU, Sądem Pracy, Departamentem Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia (*Department of Enterprise, Trade and Employment*) oraz Irlandzką Społeczną Organizacją Spółdzielni (rolniczych), (*Irish Co-Operative Organisation Society, ICOS*), a także konsultowała się podczas przygotowywania kodeksu z Narodowym Urzędem Bezpieczeństwa Pracy i Zdrowia (*National Authority of Occupational Safety and Health*). Sam kodeks został stworzony, by wspierać pracodawców, pracowników i ich reprezentantów w przestrzeganiu ustawy o organizacji czasu pracy, zwłaszcza zapisów odnoszących się do odpoczynku wyrównawczego¹⁵. We wstępie kodeks wspomina o dyrektywie Unii Europejskiej w sprawie czasu pracy, którą transferowano do irlandzkiego prawa m.in. przez ustawę o organizacji czasu pracy, na podstawie której minister pracy, handlu i spraw konsumenckich (*Minister for Labour,*



Trade and Consumer Affairs) zlecił Komisji Stosunków Pracy przygotowanie kodeksu. Sama ustawa z kolei przedstawia prawa pracowników w zakresie maksymalnego czasu pracy i wypoczynku. Główne postanowienia ustawy obejmują maksymalny średnio 48-godzinny tygodniowy czas pracy, dzienną przerwę na odpoczynek w wymiarze 11. kolejnych godzin, przerwę na odpoczynek podczas pracy, tygodniową przerwę na odpoczynek w wymiarze 24. kolejnych godzin, maksymalnie średnio 8-godzinną pracę nocną, bezwzględny limit 8. godzin pracy na 24 godziny w przypadku pracy obejmującej szczególne zagrożenie lub o silnym fizycznym lub psychicznym obciążeniu¹⁶.

Istotne znaczenie przerwy na odpoczynek (który jest kluczowy dla pracowników oraz ich efektywności w pracy) znajduje swoje odzwierciedlenie w kodeksie. W zakresie wypoczynku wyrównawczego zapisy analizowanego kodeksu stwierdzają, że pracownik, który opuści swoją regulaminową przerwę powinien otrzymać równoważny odpoczynek wyrównawczy najszybciej jak to jest możliwe, gdyż stanowi to ważny czynnik dla regeneracji jego sił po wydłużonym okresie pracy. Pracodawca powinien przy ustalaniu terminu tego wypoczynku wyrównawczego uwzględniać charakter miejsca pracy oraz wymagane dla

właściwego odpoczynku czynniki zdrowia i bezpieczeństwa. W generalnych uwagach o wypoczynku wyrównawczym zauważono, że ważne jest, by ze względu na zdrowie i bezpieczeństwo pracownik nie był zmuszony do opuszczania minimalnej liczby godzin snu, zatem wspomniane już 11 kolejnych godzin przerwy pomiędzy pracą odgrywa istotną rolę w zapewnieniu pracownikowi minimalnego okresu snu. Jednak gdy pracownik nie może liczyć na taki wymiar przerwy, pracodawca powinien zagwarantować wystarczający, w danych okolicznościach pracy, odpowiedni dla zdrowia i bezpieczeństwa odpoczynek wyrównawczy. Zasada ta dotyczy również tygodniowego okresu wypoczynku. Właściwa ochrona powinna zostać zapewniona także wtedy, kiedy pracownik nie ma możliwości dostępu do równoważnego odpoczynku wyrównawczego. Pracodawca powinien wtedy zagwarantować porozumienie szanujące warunki pracy, tak jak ma to miejsce w przypadku równoważnego odpoczynku. Warto w tym przypadku uwzględnić warunki pracy wpływające na bezpieczeństwo, zdrowie i dobre samopoczucie zatrudnionych. Kiedy nie jest możliwe określenie takich środków ochrony lub warunków pracy, można wówczas dążyć do: polepszenia warunków łagodzenia stałych, długich obecności w pracy, stworzenia zaplecza socjalnego i rekreacji, dostępu do udogodnień takich jak telewizja, radio, muzyka, łagodzenia monotonnej pracy lub izolacji, transportu do oraz z pracy¹⁷.

Tryb składania skarg, uregulowany w omawianym kodeksie, wskazuje, że może ją (skargę) złożyć pracownik bądź związek zawodowy, którego zatrudniony jest członkiem, jak również, w pewnych okolicznościach (właściwy – na dzień stworzenia kodeksu) minister pracy, handlu i spraw konsumenckich (*Minister for Labour, Trade and Consumer Affairs*). Skargi w pierwszej kolejności powinny być przedkładane komisarzom prawnym i winny być sporządzone w okresie sześciu miesięcy od daty pojawiania się rzekomego naruszenia, w formie pisemnej z podaniem niezbędnych szczegółów. Zaś w uzasadnionych przypadkach termin złożenia skargi może się wydłużyć, lecz nie może on przekroczyć dwudziestu miesięcy od upływu standardowego, sześciomiesięcznego okresu przewidzianego na złożenie skargi. Komisarz prawny przekazuje kopię skargi pracodawcy i wysłuchuje stron sporu oraz pozwala na prezentację dowodów. W procesie wy-

dawania decyzji może on stwierdzić, że skarga nie była prawidłowo złożona, zażądać od pracodawcy przestrzegania odpowiednich warunków, zażądać od pracodawcy wynagrodzeniowej rekompensaty w odpowiedniej i sprawiedliwej kwocie względem okoliczności naruszenia – maksymalnie do wysokości dwuletniego wynagrodzenia¹⁸. Każdej ze stron przysługuje prawo odwołania od decyzji komisarzy prawnych do Sądu Pracy w ciągu sześciu tygodni od powiadomienia stron sporu o tej decyzji. Sąd wysłuchuje stron i dopuszcza prezentację ważnych dowodów.

W części poświęconej decyzjom komisarzy prawnych i postanowieniom Sądu Pracy, kodeks ogniskuje się na tym, że jeśli pracodawca nie wykona decyzji komisarza prawnego lub nie odwoła się od niej, pracownik może skierować sprawę do Sądu Pracy. Ten z kolei może podtrzymać decyzję komisarza, bez wysłuchania racji pracodawcy. Sąd Najwyższy może również wydać postanowienie w sprawie odwołania od decyzji komisarza prawnego na wniosek ministra, który otrzymał taką prośbę od Sądu Pracy, choć i strony sporu mogą odwołać się od decyzji Sądu Pracy do Sądu Najwyższego, którego rozstrzygnięcie jest już ostateczne. W przypadku, kiedy postanowienie Sądu Pracy nie jest wprowadzone w życie w okresie sześciu tygodni od zakomunikowania go stronom, wówczas na prośbę pracownika, związków zawodowych lub ministra, Sąd Okręgowy może zobowiązać pracodawcę do wykonania postanowienia.

Aneks do kodeksu z kolei przedstawia te obszary zatrudnienia, które nie podlegają regulacjom w zakresie odpoczynku i przerwy w pracy wprowadzonym przez odpowiednie zapisy ustawy o organizacji czasu pracy. Zgodnie z tym nie podlegają tym regulacjom osoby zatrudnione w: (1) działalności, w której pracodawca wymaga od pracownika przebywania długich odległości, zarówno z domu do miejsca pracy, jak i z jednego do innego miejsca pracy; (2) działalności związanej z bezpieczeństwem lub ochroną ludzi, własności oraz takiej, która wymaga stałej obecności zatrudnionego, np. strażnika, dozorcę, czy pracownika firmy ochroniarskiej; (3) działalności obejmującej następujące sektory: (a) w których można przewidzieć, że poziom produkcji lub dostarczania usług będzie się znacząco różnił w zależności od czasu; (b) w których pracownicy są bezpośrednio zaangażowani w ciągłość produkcji lub dostarczanie usług¹⁹.



Tabela 1. Pozostałe kodeksy dobrych praktyk wraz z ich syntetycznym opisem.

Nazwa kodeksu	Główne zapisy
Praca w niedziele w handlu detalicznym	Wstęp – stworzenie kodeksu na prośbę ministra pracy, handlu i spraw konsumenckich (<i>Minister for Labour, Trade and Consumer Affairs</i>) przez Komisję Stosunków Pracy (LRC) na bazie ustawy o organizacji czasu pracy z 1997 r. z uwzględnieniem opinii partnerów społecznych. Postanowienia uzupełniające ustawę o organizacji czasu pracy w zakresie pracy w niedziele i rekompensaty za nią. Zasady – wytyczne układów kompensujących pracę w niedziele w handlu detalicznym, która ma znaczący wpływ na jakość życia pracowników i efektywne funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Istniejące porozumienia zbiorowe w tym zakresie nie powinny być zmieniane, w przypadku ich braku warto skorzystać ze wzorów w podobnych sektorach, nowe porozumienia powinny być negocjowane pomiędzy pracodawcami i odpowiednimi związkami lub pracownikami (w przypadku braku związku w zakładzie). Procedury składania skarg związanych z niedzielą pracą w handlu. Skargi mogą być składane przez pracownika, związek zawodowy, a w określonych przypadkach przez ministra (na dzień powstania kodeksu) pracy, handlu i spraw konsumenckich. Powinny być one składane w pierwszej kolejności do komisarzy prawnych. Prawo odwołania od decyzji komisarzy prawnych do Sądu Pracy przysługuje każdej ze stron. Wprowadzenie w życie decyzji komisarzy prawnych lub postanowień Sądu Pracy – pracownik może złożyć skargę do Sądu Pracy za nieimplementowanie decyzji komisarza prawnego lub jeśli decyzja nie jest przedmiotem odwołania w wymaganym czasie ze strony pracodawcy.
Procedury rozstrzygania skarg i procedury dyscyplinarne	Wstęp – Komisja Stosunków Pracy przy przygotowaniu kodeksu, uwzględniła opinie Departamentu Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia (<i>Department of Enterprise, Trade and Employment</i>), partnerów społecznych, Trybunału Odwoławczego Pracy oraz Urzędu Zdrowia i Bezpieczeństwa. Kodeks zawiera ogólne wytyczne w sprawie stosowania procedur rozpatrywania skarg i postępowań dyscyplinarnych, tak by zasady te były sprawiedliwe zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników. Procedury powinny być prezentowane w jasnej formie i językiem łatwym do zrozumienia. Ogólne zasady postępowania w przypadku skarg i postępowania dyscyplinarnego powinny być racjonalne, sprawiedliwe, przeglądane i uaktualniane okresowo. Istnieje wiele etapów prowadzenia postępowania dyscyplinarnego i rozpatrywania skarg, powinny być one postępowe, mogą one wymagać przy tym formy pisemnej, ale mogą też ograniczyć się jedynie do nieformalnej lub prywatnej konfrontacji w przypadku postępowania pomiędzy pracownikiem oraz jego bezpośrednim przełożonym. Utrzymanie właściwych procedur wymaga odpowiednich zapisów.
Procedury skierowane na problem znęcania się w miejscu pracy	Wstęp – Komisja Stosunków Pracy przygotowała kodeks w konsultacji z partnerami społecznymi, Urzędem ds. Równego Traktowania, Trybunałem Odwoławczym Pracy, Sądem Pracy, Urzędem Zdrowia i Bezpieczeństwa oraz szeregiem departamentów rządowych, a także z Implementacyjno-Radczym Komitetem ds. Zapobiegania Znęcaniu się w Miejscu Pracy. Definicja: znęcanie się w miejscu pracy należy rozumieć jako powtarzające się niewłaściwe zachowanie, bezpośrednio lub pośrednio, werbalnie, psychicznie lub w jakikolwiek inny sposób prowadzone przez jedną lub więcej osób, wymierzone w inną lub inne osoby w miejscu pracy i/lub w czasie pracy, które mogłoby realnie podważać indywidualne prawo do godności w pracy. Celem kodeksu jest przedstawienie zaleceń w zakresie procedur walki ze znęcaniem się w miejscu pracy. Procedury można podzielić na nieformalne (stosowane w celu rozwiązywania trudności przy minimalnym poziomie konfliktu i stresu dla zaangażowanych) oraz procedury formalne (kiedy nieformalne postępowanie jest nieodpowiednie wobec sprawy lub jeśli po zastosowaniu drogi nieformalnej przesładowanie wciąż trwa). W trakcie wykonywania procedur wszystkie osoby zaangażowane w nie powinny mieć gwarancję poufności sprawy.
Ulepszony kodeks praktyk dotyczący polubownego załatwiania sporów	Wstęp – minister przedsiębiorczości, handlu i zatrudnienia (<i>Minister for Enterprise, Trade and Employment</i>) poprosił o przygotowanie szkicu kodeksu Komisję Stosunków Pracy (LRC). Ta została poinformowana o wynikach konsultacji związków zawodowych i organizacji pracodawców pod przewodnictwem Departamentu Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia (<i>Department of Enterprise, Trade and Employment</i>). Głównym celem kodeksu jest stworzenie ulepszonej ramy prowadzącej spór w sytuacjach, w których nie występują układy negocjacyjne lub kiedy przetargi zbiorowe nie miały miejsca. Procedury powinny obejmować sześciotygodniowy termin rozpatrzenia, od momentu potwierdzenia przez strony pisemnego zaproszenia do udziału w postępowaniu wylosowanego przez LRC, w tym dwa tygodnie na zorganizowanie spotkania i rozpoczęcie dyskusji oraz cztery na rzeczowe ustosunkowanie się do przedmiotu sporu. Funkcjonariusz konsultacyjny wystosowuje do stron zaproszenie do udziału w dobrowolnym rozwiązywaniu sporu. Następnie pracuje ze stronami, by rozwiązać spór. Istnieje możliwość wydłużenia okresu rozstrzygania konfliktu. Jeśli spór zostanie rozstrzygnięty, funkcjonariusz konsultacyjny może zaproponować pokojowe rozwiązywanie przyszłych skarg i sporów. Jeśli sprawa pozostaje nierozwiązana, funkcjonariusz ten sporządza pisemny raport dla LRC.

Nazwa kodeksu	Główne zapisy
Kodeks praktyk poświęcony możliwości stania się ofiarą na tle procesu negocjacji	Wstęp – minister przedsiębiorczości, handlu i zatrudnienia (<i>Minister for Enterprise, Trade and Employment</i>) poprosił o przygotowanie kodeksu, w trakcie tego procesu LRC przeprowadziła konsultację z odpowiednimi organizacjami. Głównym celem kodeksu jest przedstawienie wskazówek dla pracodawców, pracowników i związków zawodowych w zakresie różnych praktyk, które mogłyby powodować stanie się ofiarą (wiktyimizację). Wiktyimizacja, na potrzeby tego kodeksu, definiowana jest jako ogólne warunki, w których niekorzystne i nieprzychylnie traktowanie nie może być usprawiedliwione obiektywnymi przesłankami. Wskazuje się tu na różne typy praktyk, które mogą przyczyniać się do stania się ofiarą w związku z członkowską lub nieczłonkowską działalnością w imieniu związków zawodowych lub pełnieniem funkcji menadżerskich lub innych zatrudnionych, kiedy nie występują układy negocjacyjne lub kiedy nie miały miejsca przetargi zbiorowe. Nikt nie powinien być prześladowany w takich sytuacjach, w przypadku sporów, stanowiska i opinie wszystkich stron powinny być szanowane, przy zobowiązaniu do rozstrzygnięcia sporu bez osobistych urazów. Skargi w tym zakresie mogą być przedstawiane komisarzom prawnym.
Kodeks praktyk poświęcony dostępowi do niepełnego wymiaru czasu pracy	Preambuła – podkreślenie znaczenia dostępu do pracy w niepełnym wymiarze godzin jako środka ułatwiającego edukację, szkolenia, uczestnictwo osób starszych oraz osób niepełnosprawnych w rynku pracy i łączenia życia zawodowego z życiem rodzinnym, przynoszącego korzyści pracodawcom i pracownikom. Wstęp – w pakiecie społecznym Podtrzymanie Postępu stwierdzono, że LRC zostanie poproszona o przygotowanie kodeksu w zakresie dostępności do pracy w niepełnym wymiarze godzin. Podczas jego przygotowywania Komisja skonsultowała się z odpowiednimi organizacjami. Celem kodeksu jest propagowanie dobrych praktyk, promowanie rozwoju polityki i procedur ułatwiających dostęp do pracy w niepełnym wymiarze godzin, promowanie dyskusji i rozważań nad niepełnym wymiarem czasu pracy oraz barierami w tym obszarze, pobudzanie pracodawców do rozszerzenia dostępu do niepełnego czasu pracy, informowanie, tworzenie ram i wskazówek w tym zakresie. Główne zasady: kodeks ma zastosowanie do wszystkich pracodawców i pracowników, praca w niepełnym wymiarze godzin powinna być możliwa na różnych szczeblach organizacji, pracodawca powinien rozważyć prośbę pracownika o przejście z pełnego na niepełny czas pracy lub odwrotnie, albo możliwość zwiększenia godzin pracy, pracownik nie powinien uciepć w zakresie praw pracowniczych, z uwagi na przejście na niepełny czas pracy. Głównym elementem dyskusji w tym obszarze powinien być funkcjonalny i biznesowy kontekst organizacji i poprawa jej konkurencyjności. Najlepsze praktyki wiążą się z konsultacjami z pracownikami i ich reprezentantami na temat nowej polityki lub przeglądu istniejących procedur dostępu do niepełnego wymiaru czasu pracy. Ułatwienie zmian godzin pracy powinno być kwestią uzgodnień pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, zamiast ustawowej regulacji. Pracodawca powinien stworzyć procedury, które obejmują aplikację, konsultację i dyskusję, decyzję i odpowiedź, wynik. Komisja może badać przeszkody, które zaburzają wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze godzin i przygotowywać rekomendacje, jak i je eliminować.
Kodeks praktyk na rzecz ochrony osób pracujących w domach innych ludzi	Wstęp – pakt społeczny pod nazwą <i>W stronę roku 2016. Dziesięcioletnia ramowa umowa partnerstwa społecznego 2006–2015 (Towards 2016. Ten-Year Framework Social Partnership Agreement 2006–2015)</i> wskazuje, że Komisja Stosunków Pracy powinna zostać poproszona o opracowanie kodeksu poświęconego prawom pracowniczym i ochronie osób zatrudnionych w domach innych ludzi. Podczas sporządzania kodeksu LRC skonsultowała się z partnerami społecznymi. Celem kodeksu jest wskazanie na prawa i konieczność ochrony osób zatrudnionych w domach innych, popieranie dobrych praktyk i wzrost świadomości w tym zakresie. Zasady kodeksu: przeznaczony jest on dla wszystkich zatrudnionych w domach innych i ich pracodawców, pracownicy tacy mają takie same prawa pracownicze jak inni zatrudnieni, kodeks zachęca do stosowania niedyskryminacyjnych praktyk. Postanowienia kodeksu: pracodawca powinien dostarczyć pracownikowi pisemny wykaz warunków zatrudnienia, powinien respektować godność i prywatność pracownika, powinien zapewnić bezpieczny pokój z łóżkiem, jeśli pracownik mieszka u pracodawcy, lub uprzednio poinformować o konieczności dzielenia sypialni z innymi pracownikami, szczegóły odnoszące się do miejsca lub miejsc pracy i podróży do nich powinny być ujęte w pisemnym wykazie warunków zatrudnienia, pracodawca powinien dostarczać pracownikowi pasek z wyczeniem wynagrodzenia, uszkodzenia powinny być uwzględnione przez pracodawcę, a ewentualne potrącenia za nie powinny być stosowne do przepisów, pracodawca może odliczyć od pensji posiłek lub zakwaterowanie zgodnie z przepisami, pracodawca nie może przetrzymywać żadnych dokumentów osobistych pracownika, pracownik powinien otrzymać natychmiastowy zwrot wydatków bieżących związanych z pracą (np. opłaty za wstęp), pracodawca powinien upewnić się, że pracownik jest świadomy swoich uprawnień, nie powinien ograniczać prawa pracownika do bycia członkiem związku.

Źródło: opracowanie na podstawie: Labour Relations Commission, *Sunday Working in the Retail Trade*, Code of Practice 4; Labour Relations Commission, *Grievance and Disciplinary Procedures*, Code of Practice 5; Labour Relations Commission, *Procedures for Addressing Bullying in the Workplace*, Code of Practice 6; Labour Relations Commission, *Enhanced Code of Practice on Voluntary Dispute Resolution*, Code of Practice 7; Labour Relations Commission, *Code of Practice on Victimisation*, Code of Practice 8; Labour Relations Commission, *Code of Practice on Access to Part-Time Working*, Code of Practice 9; Labour Relations Commission, *Code of Practice for Protecting Persons Employed in other People's Homes*, Statutory Instruments S.I. No. 239 of 2007.

KRÓTKIE PODSUMOWANIE

Kodeksy dobrych praktyk szkicowane przez Komisję Stosunków Pracy w konsultacji z partnerami społecznymi oraz innymi zainteresowanymi stronami przedstawiają standardy najlepszych praktyk w odniesieniu do różnych zagadnień z obszaru relacji przemysłowych. Stanowią one wytyczne, co do postępowania w odpowiednich aspektach stosunków przemysłowych, które korzystne będą zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. A z drugiej strony, ich wartość polega na dobrowolnym, konsultacyjnym charakterze wskazówek w nich przedstawionych. Oznacza to zatem, że kodeksy nie tylko promują dobre praktyki, podejmując określone kwestie istotne dla partnerów społecznych, ale także są z nimi konsultowane, co może podwyższać ich wartość praktyczną. ■

1 Wallace J., Gunnigle P., McMahon G. *Industrial Relations in Ireland*. Third edition, Gill & Macmillan Dublin 2004, s. 97.

2 Labour Relations Commission, *Missions and Functions of the Labour Relations Commission*, http://www.lrc.ie/document/Mission_and_Functions_of_the_Labour_Relations_Commission/6/223.htm, dostęp dnia 16.01.2015 r.

3 Do funkcji Komisji Stosunków Pracy zalicza się ponadto: prowadzenie usług concyliacyjnych, zapewnienie usług doradczych w zakresie stosunków przemysłowych, wyznaczanie urzędników zajmujących się problemami równości oraz zabezpieczenie personelu i ułatwień dla usług służących zapewnieniu równości, wyznaczanie i nominowanie komisarzy prawnych oraz zagwarantowanie obsługi i wprowadzenie ułatwień dla usług komisarzy prawnych, badania, przegląd oraz monitoring rozwoju w obszarze stosunków przemysłowych, wspieranie Wspólnych Rad Przemysłowych (Joint Industrial Councils, JICs) i Wspólnych Komitetów Pracy (Joint Labour Committees, JLCs), (całościowo o LRC zob.: Kichewko K., *Komisja Stosunków Pracy jako mechanizm rozwiązywania konfliktów pracowniczych w Irlandii*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1/2015, s. 8–13).

4 Wallace J., Gunnigle P., McMahon G., *Industrial ...*, op. cit., s. 109.

5 Labour Relations Commission, *What does the Advisory Service do?*, <http://www.lrc.ie/viewdoc.asp?fn=/documents/advisory/more.htm&m=1#1>, odczyt z dnia 21.01.2015 r.

6 *Industrial Relations Act, 1990* (Number 19 of 1990).

7 Labour Relations Commission, *Dispute Procedures including Procedures in Essential Services*, Code of Practice 1.

8 Ibidem.

9 Wymienia się tu w szczególności: usługi zdrowotne, dostawa energii – w tym gaz, elektryczność, woda i usługi kanalizacyjne, straż pożarna, pogotowie i służba ratownicza oraz poszczególne działy transportu publicznego.

10 Labour Relations Commission, *Dispute Procedures ...*, op. cit.

11 Labour Relations Commission, *Duties and Responsibilities of employee representatives and the protection and facilities afforded them by their employers*, Code of Practice 2.

12 Ibidem.

13 Ibidem.

14 Ibidem.

15 Labour Relations Commission, *Compensatory Rest Periods*, Code of Practice 3.

16 Za: ibidem.

17 Ibidem.

18 Ibidem.

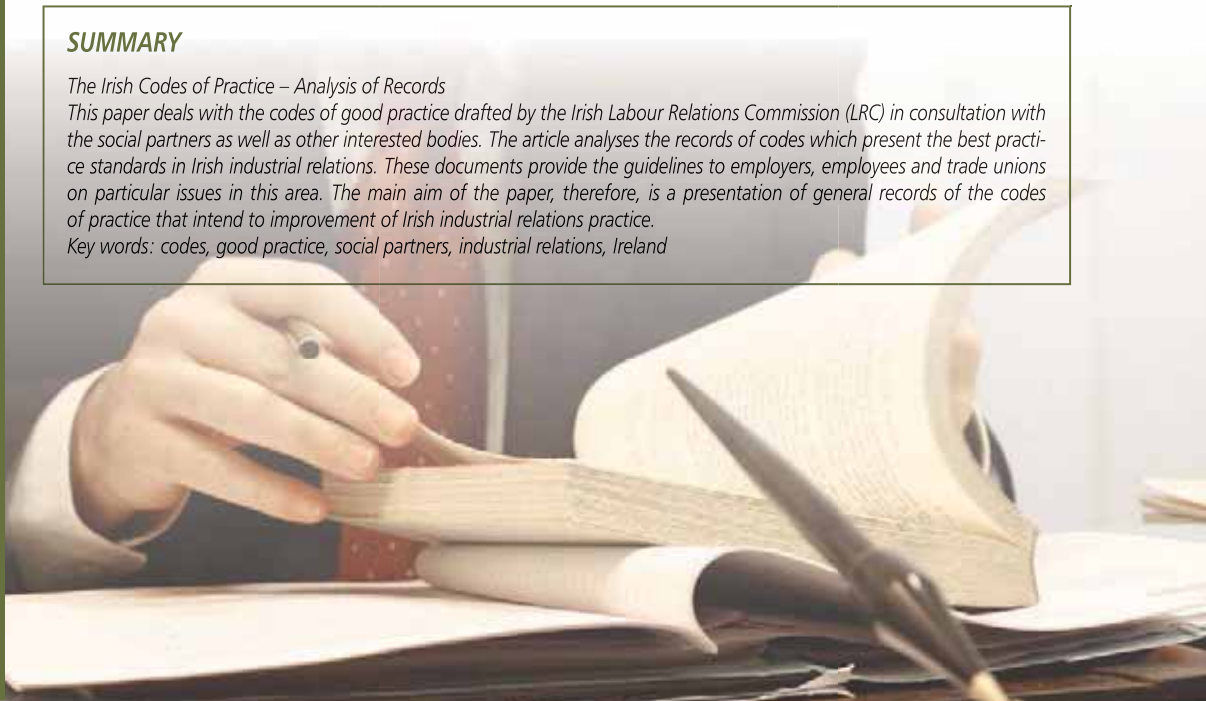
19 Ibidem. Wśród tych obszarów znajduje się praca: w recepcji, lecznictwie, opiece, portach, portach lotniczych, prasie, radiu, telewizji, kinematografii, na poczcie, w telekomunikacji, pogotowiu, straży pożarnej, ochronie ludności, produkcji, transmisji lub dystrybucji gazu, wody, elektryczności, przy składowaniu odpadów, w spalarniach odpadów, działalności, która nie może być przerwana ze względów technologicznych, badaniach i rozwoju, rolnictwie, turystyce.

SUMMARY

The Irish Codes of Practice – Analysis of Records

This paper deals with the codes of good practice drafted by the Irish Labour Relations Commission (LRC) in consultation with the social partners as well as other interested bodies. The article analyses the records of codes which present the best practice standards in Irish industrial relations. These documents provide the guidelines to employers, employees and trade unions on particular issues in this area. The main aim of the paper, therefore, is a presentation of general records of the codes of practice that intend to improvement of Irish industrial relations practice.

Key words: codes, good practice, social partners, industrial relations, Ireland



Krajobraz po bitwie czy przed bitwą?

Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego uchwalona



Złożony przez Prezydenta Bronisława Komorowskiego podpis pod uchwaloną 24 lipca 2015 roku ustawą o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego kończy procedury legislacyjne. Najprawdopodobniej jeszcze w sierpniu br. ustawa wejdzie w życie, zastępując tę o Trójstronnej Komisji.

Tym samym kończy się kilkunastomiesięczny proces prac nad nowym aktem prawnym, regulującym zasady prowadzenia instytucjonalnego dialogu społecznego w Polsce.

Sądę, że na kolejną ocenę nowoprzyjętej ustawy o Radzie Dialogu Społecznego (a było tych ocen w ostatnich miesiącach bardzo wiele), jest albo za wcześniej – albo za późno. Zamiast dywagować nad zapisami, których i tak nie zmieni się w ciągu najbliższych tygodni (są takie, które zmienić należy bezwzględnie jak choćby bezsensowny art. 24.2.3. – ale na to jest jeszcze czas) – należy bezzwłocznie przystąpić do wprowadzania nowych reguł dialogu społecznego.

Logiczne i zasadne wydaje się, by w nadchodzących tygodniach skupić się nad kwestiami organizacyjnymi, by przekazanie zadań, praw i obowiązków z Trójstronnej Komisji do Rady Dialogu Społecznego odbyło się możliwie sprawnie i spójnie; bez niepotrzebnych wstrząsów i emocji. Procedury przejścia opisane są przejrzysto w Rozdziale 6. ustawy: „Przepisy przejściowe, dostosowujące i końcowe”.

Artykuł 84 ustawy zapisem: „*Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych działa do dnia powołania pierwszego składu Rady Dialogu Społecznego...*” teoretycznie zapewnia ciągłość instytucjonalnego dialogu społecznego w Polsce.

Ale tylko teoretycznie. W praktyce dialog społeczny, biorąc pod uwagę choćby jedynie ponad dwuletnią już absencję strony pracowników podczas obrad wszystkich gremiów Trójstronnej Komisji, jest znacząco ograniczony. Spotkania i dyskusje strony rządowej i strony pracodawców, mające oczywiście swoją wartość, byłyby pełniejsze, gdyby w nich brali udział także związkowcy. Tymczasem ci ostatni nie kwapią się do powrotu do stołu obrad w ramach Trójstronnej Komisji. Nawet teraz, gdy stała się ona ustawowo (por. wyżej art. 84.) bytem, który w najbliższych tygodniach zakończy swój żywot. Związkowcy są konsekwentni. Jak oświadczyli, że do Trójstronnej Komisji już nie powrócą – tak słowa dotrzymują. Dlatego też wszelkie niezbędne działania, związane z przejściem od Trójstronnej Komisji do Rady Dialogu Społecznego – oficjalnie odbywają się nie na forum Trójstronnej Komisji a podczas *ad hoc* zwoływanych spotkań. W spotkaniach tych biorą udział, jakże by mogło być inaczej, członkowie Trójstronnej Komisji, także przedstawiciele strony pracowniczej. Związkowcy nie występują tam jednak jako członkowie Trójstronnej

Zbigniew Żurek

- wiceprezes Business Centre Club,
- członek Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych,
- przewodniczący Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego TK,
- wiceprzewodniczący Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP.

*Za wybitne zasługi
w działalności na rzecz
rozwoju gospodarki
narodowej
oraz społeczeństwa
obywatelskiego odznaczony
Krzyżem Kawalerskim
Orderu Odrodzenia Polski.*

Komisji. Taki stan dwuznaczności należy zakończyć tak szybko, jak się da. W przeciwnym razie, w nieprzychylnych okolicznościach prowadzić może on do konfliktu. Stan przejściowy powinien trwać możliwie krótko. Powinien być ograniczony do niezbędnego minimum: tygodni a nie miesięcy. Podpisana 3 sierpnia 2015 r. przez Prezydenta RP ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego czeka na publikację w Dzienniku Ustaw. Wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia. Należy mieć nadzieję, że stanie się to jeszcze w sierpniu br. Wtedy też, pewnie już we wrześniu 2015 r., zaistnieje formalna możliwość powołania przez Prezydenta RP Andrzeja Dudę pierwszego składu Rady Dialogu Społecznego.

Aby tak się stało, należy wcześniej wykonać szereg niezbędnych czynności o charakterze techniczno-organizacyjnym. Wydaje się, że gros zadań leży po stronie dotychczasowego Sekretariatu Trójstronnej Komisji, w szczególności Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS. Zadania i kierunki należy uzgodnić z przedstawicielami partnerów społecznych – organizacji pracodawców i pracobiorców – członków Trójstronnej Komisji. Niezbędny jest bezwzględny kontakt z Kancelarią Prezydenta i uzgodnienie terminów i procedur przeprowadzenia aktu powołania członków Rady Dialogu Społecznego. Właściwe wystąpienie powinien wystosować Przewodniczący Trójstronnej Komisji.

Wcześniej, przed powołaniem, zgodnie z art. 83 ustawy, organizację, wchodzącą w skład Rady Dialogu Społecznego oraz Prezes Rady Ministrów winni zgłosić do Kancelarii Prezydenta RP swoich przedstawicieli, którzy mają zostać członkami Rady. Jednocześnie należy pamiętać, że zgodnie z art. 22. ustawy „...w pracach Rady biorą udział, z głosem doradczym, przedstawiciele Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Prezesa Narodowego Banku Polskiego i Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego...”. Są oni, zgodnie z art. 27, również powoływani przez Prezydenta RP i ich kandydatury personalne także winny być zgłoszone do Kancelarii Prezydenta RP odpowiednio wcześniej.

”Mamy dziś wielką szansę tworzenia „nowej jakości” polskiego dialogu społecznego. Od nas zależy, czy ją wykorzystamy. Nasz, nas wszystkich, sukces może znacząco pozytywnie przebudować relacje pracodawca-pracownik. Nasza porażka może rozbudować eskalację antagonizmów, wzajemnych oskarżeń, konfrontacji obu podmiotów pracy. Na nas wszystkich – członkach Rady Dialogu Społecznego ciąży ogromna odpowiedzialność.

Kolejną kwestią, którą choćby wstępnie, warto zająć się już teraz, jest rozstrzygnięcie kwestii kolejności przewodniczenia Radzie Dialogu Społecznego. Wspomina o niej, dość lakonicznie zresztą, art. 32.6.

ustawy, pozostawiający zainteresowanym stosunkowo dużą dowolność: „...wybór kolejności przewodniczenia Radzie uzgadniają strony Rady...”. Wydaje się zasadne, by kwestię tę przedyskutowało prezydium dzisiejszej Trójstronnej Komisji lub, wobec sprzeciwu strony związkowej – liderzy organizacji, wchodzących w skład TK oraz Przewodniczący Komisji. Rozwiązań może być wiele. Najprostszym, niekonfliktowym, niekontrowersyjnym i sprawnym jest losowanie spośród przedstawicieli, zgłoszonych przez stronę społeczną: pracodawców i pracobiorców – z wyłączeniem (w pierwszym losowaniu) strony rządowej.

Następne losowanie, już z udziałem strony rządowej, mające wyłonić następnego przewodniczącego Rady, przeprowadza się po dziesięciu miesiącach, by nowy przewodniczący miał dwa miesiące do przygotowania się do objęcia funkcji. W tym losowaniu nie uczestniczy strona, z której pochodził pierwszy przewodniczący. Wyłonienie trzeciego i następnych przewodniczących odbywałoby się analogicznie.

Do ważnych spraw, które winny być przedyskutowane możliwie wcześniej, jest powołanie dyrektora Biura Rady Dialogu Społecznego. Zgodnie z art. 38. ustawy o RDS „...dyrektora Biura powołuje minister właściwy do spraw pracy na wniosek Rady...”. Ustawa nie precyzuje zasad powołania dyrektora. Mimo że nie jest to dopowiedziane – wydaje się oczywiste, iż przyszły dyrektor Biura RDS winien uzyskać akceptację właściwych gremiów statutowych wszystkich instytucji – członków Rady Dialogu Społecznego. Już teraz można rozpocząć proces rekrutacyjny, który prowadzony mógłby być przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS przy udziale sekretarzy Prezydium. Wyłonione kandydatury osób na stanowisko dyrektora Biura Rady zostałyby przedstawione liderom organizacji, wchodzących w skład TK oraz Przewodniczącemu Komisji. Ostateczny wybór



Fot. Wojciech Grzędziński/KPRP

winien zapaść na zasadzie consensusu, jednomyślnie. Kolejną kwestią, którą należy rozpatrzyć możliwie pilnie, jest projekt Regulaminu Rady i Biura Rady. Formalnie będzie on najprawdopodobniej przedmiotem obrad pierwszego posiedzenia Rady Dialogu Społecznego – ale warto przygotować go już dziś. Materiałem wyjściowym mógłby być projekt ekspercki Regulaminu, paraflowany przez członków Trójsstronnej Komisji w marcu br.

Równoległe z działaniami o charakterze formalnym i organizacyjno-technicznym i niezależnie od nich – można i trzeba rozpocząć prace merytoryczne lub choćby przygotowania do nich. Warto, by już dziś, przyszli członkowie Rady Dialogu Społecznego określili swoje priorytety i propozycje merytorycznych programów działań.

Jeśli przekazalibyśmy sobie nawzajem swoje listy spraw, którymi każda z organizacji chciałaby się zająć w pierwszej kolejności – moglibyśmy w ten sposób, nie tracąc czasu, przygotować się do działań merytorycznych. Skonfrontować własne plany z zamierzeniami pozostałych organizacji. Powstałe zespoły problemowe nowej Rady Dialogu Społecznego mogłyby niemalże od razu podjąć właściwe prace.

”

W procesie negocjacyjnym wyróżnić można kilka etapów: uzgadnianie tematów; ustalanie zasad, kryteriów i celów; ustalanie katalogu zasad technicznych; dobranie ekip negocjacyjnych dla poszczególnych tematów (stolików), właściwe negocjacje; scalanie wyników negocjacji w pakiet; zakończenie negocjacji; zawarcie (lub nie) porozumienia, stworzenie protokołów rozbieżności.

I tu dotykamy sedna: jak praktycznie prowadzić odnowiony dialog społeczny w ramach nowego ciała, jakim jest, budząca nadzieje wielu, Rada Dialogu Społecznego? Co zmienić a co zachować? Co uważać za sukces i jak go mierzyć? Jak oceniać siebie i innych? Takich i podobnych pytań a także i wątpliwości – nasuwa się wiele. Nie tylko nam. Także innym

środowiskom i organizacjom, niebędącym członkami Rady Dialogu Społecznego: zarówno tym, nastawionym do Rady przyjaźnie jak i tym niechętnym.

Mamy dziś wielką szansę tworzenia „nowej jakości” polskiego dialogu społecznego. Od nas zależy, czy ją wykorzystamy. Nasz, nas wszystkich, sukces może znacząco pozytywnie przebudować relacje pracodawca – pracownik. Nasza porażka może rozbudo-

wać eskalację antagonizmów, wzajemnych oskarżeń, konfrontacji obu podmiotów pracy. Na nas wszystkich – członkach Rady Dialogu Społecznego ciąży ogromna odpowiedzialność.

Co zatem powinniśmy robić, by pozytywnie i z sukcesem rozwijać dialog społeczny w Polsce?

Zacząć należy od siebie. Każda z organizacji – członków Rady Dialogu Społecznego winna przeanalizować swoje działania na forum Trójsstronnej Komisji.

Mniej myśleć o sukcesach – bardziej o porażkach i popełnionych błędach, przede wszystkim własnych.

Ale jednocześnie – rozmowy, negocjacje – podejmować z wiarą sukcesu, który obejmie wszystkich ich uczestników.

Nie należy trzymać się kurczowo własnych racji. Nie powinno się dążyć na ślepo do wyłącznie własnego zwycięstwa, gdyż tam, gdzie jest zwycięstwo jednych – jest i porażka innych. Szukać rozwiązań możliwie korzystnych dla wszystkich.

Potrafić wyjść poza własny, partykularny interes; szukać interesu ogółu. Rozumieć potrzeby innych uczestników negocjacji.

Myśleć perspektywicznie, przewidywać skutki w dłuższej perspektywie.

Pracodawcy nie powinni zapominać o tym, że nawet jeżeli (co zwykle ma miejsce) racje ekonomiczne są po ich stronie – to do ich wprowadzenia niezbędne jest przyzwolenie społeczne. Uzyskać je można na drodze negocjacji i rozsądnych ustępstw, oczywiście tam, gdzie są one możliwe.

Związki zawodowe muszą pamiętać, że obok pracowników, o których interesy grupowe walczą, są jeszcze ci, którzy pracy nie mają – bezrobotni. A interesy pracujących i bezrobotnych często są różne, wręcz przeciwstawne. Dogodniejsze (wygodniejsze) warunki pracy często przekładają się na spadek konkurencyjności przedsiębiorstw a to skutkuje zazwyczaj wzrostem bezrobocia.

Wniosek stąd jeden: i pracodawcy i związkowcy powinni w interakcji szukać rozwiązań optymalnych z punktu widzenia OBU grup.

Utopia? Niekoniecznie. Stosowanie zaproponowanej wyżej filozofii negocjacji jest niewątpliwie trudniejsze od prostych działań typu „wyrwę, ile się da”. Trudniejsze, bardziej czasochłonne, ale jednocześnie wyniki z takich negocjacji, porozumienie jest stabilniejsze, trwalsze, lepiej rokuje na przyszłość. Wszyscy jego uczestnicy mają poczucie częściowego sukcesu – nie ma przegranych.

A jak rozmawiać, by osiągnąć te utopijne dla niektórych efekty? Proszę wybaczyć, że cytuję siebie samego:

merytorycznie: hasła ideologiczne i myślenie życzeniowe należy zastąpić realiami;

realnie: pamiętać, że dobry projekt to nie tylko ten „obiektywnie dobry”, ale ten, który jest realny do wprowadzenia;

odpowiedzialnie: zawsze pamiętać, że od interesu grupowego ważniejszy jest długofalowy interes ogólny;

pakietowo: budować grupy tematyczne, składające się z różnych problemów, ważnych dla poszczególnych stron; nie wstydzić się metody „coś za coś”;

zorganizowanie: należy wypracować i przyjąć procedury procedowania; początkowy wkład w ich stworzenie zwróci się szybko poprzez efektywność ustaleń;

życzliwie: pamiętając, że nikt z nas nie jest idealnym, nikt nie ma monopolu na rację, każdy ma prawo do błędu i prawo do traktowania podmiotowego.

I, „prawie na koniec” – nie sposób nie zwrócić uwagi na **procedury**. Temat ten Business Centre Club poruszał wielokrotnie; niestety jak dotąd bez większego rezultatu. Tymczasem jeżeli chcemy budować „nową jakość” – nie sposób pominąć je po raz kolejny. Bez nałożenia roztropnych karbów organizacyjnych, będziemy jak do tej pory nieefektywni, niekonkretni, rozgadani czy nadmiernie skupieni na szczegółach i tym samym gubiący cel nadrzędny.

Chciałbym przypomnieć, poświęcone procedurom właśnie, niektóre powstałe w Business Centre Club opracowania, publikowane i prezentowane zresztą wcześniej, także na forum Trójstronnej Komisji.

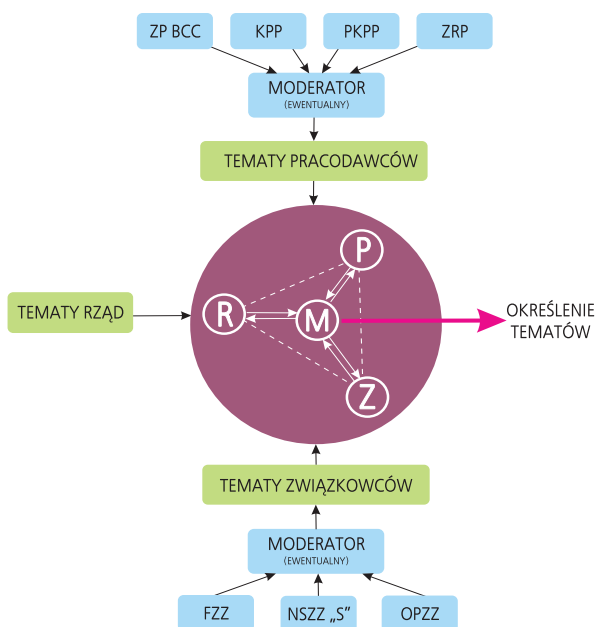
Pierwsze z opracowań pokazuje sposób (sposoby), w jaki można by prowadzić negocjacje w Radzie Dialogu Społecznego. Opracowaliśmy je kiedyś, mając na celu podniesienie efektywności negocjacji oraz usprawnienie ich procesów w Trójstronnej Komisji.

Zdajemy sobie sprawę, że zastosowanie tej koncepcji wymusza wykonanie na początku szeregu działań przygotowawczych, do tej pory pomijanych. Jednakże dzięki tym działaniom późniejszy proces właściwych negocjacji prowadzić można dużo sprawniej oraz, co ważniejsze, z większym prawdopodobieństwem sukcesu. Czas „zainwestowany” w przygotowania zwraca się po wielokroć.

W procesie negocjacyjnym wyróżnić można kilka etapów:

- uzgadnianie tematów;
- ustalanie zasad, kryteriów i celów;
- ustalanie katalogu zasad technicznych;
- dobranie ekip negocjacyjnych dla poszczególnych tematów (stolików), właściwe negocjacje;
- scalanie wyników negocjacji w pakiet;
- zakończenie negocjacji; zawarcie (lub nie) porozumienia, stworzenie protokołów rozbieżności.

Schemat 1. UZGADNIANIE TEMATÓW



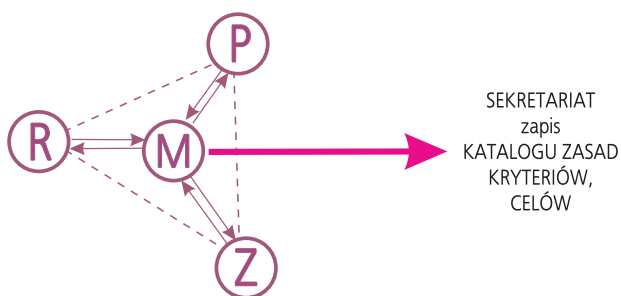
Źródło: opracowanie własne BCC.

Tematy negocjacyjne finalnie muszą zostać zaakceptowane przez wszystkich uczestników rokowań. Lista tematów powstaje stopniowo. Najpierw swoją tworzy każda z organizacji. W drugim etapie następują spotkania stron oraz ewentualne negocjacje. Tak pracodawcy i związkowcy równolegle budują swoje listy tematów. Odrębną listę tworzy strona rządowa. Dopiero wtedy, po utworzeniu trzech list każdej ze stron dialogu – w kolejnym etapie, w trybie negocjacji i przy udziale niezależnego moderatora (negocjatora) – ustala się tematykę wspólną dla wszystkich uczestników.

P – negocjator pracodawców
R – negocjator rządowy
Z – negocjator związkowy
M – negocjator moderator

Schemat 2. USTALANIE ZASAD, KRYTERIÓW I CELÓW

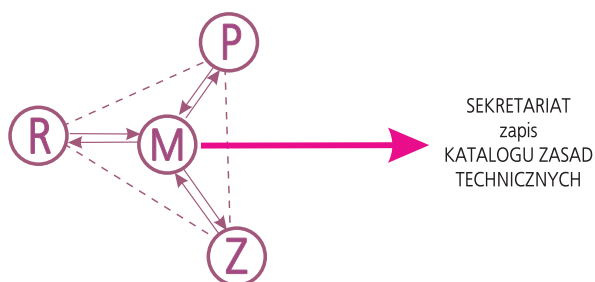
Po uzgodnieniu tematyki a przed przystąpieniem do negocjacji, strony pod kierunkiem niezależnego moderatora wspólnie ustalają zasady i kryteria oceny zagadnień, które będą przedmiotem przyszłych negocjacji. Chodzi o to, by strony mogły możliwie dokładnie określić problemy, jakie chcą rozwiązać. By przyjęły teoretyczne opcje rozwiązań. By ustaliły, według jakich zasad będą wybierane rozwiązania ostateczne (np. najtańsze dla państwa, najbardziej zwiększające liczbę miejsc pracy...).



Źródło: opracowanie własne BCC.

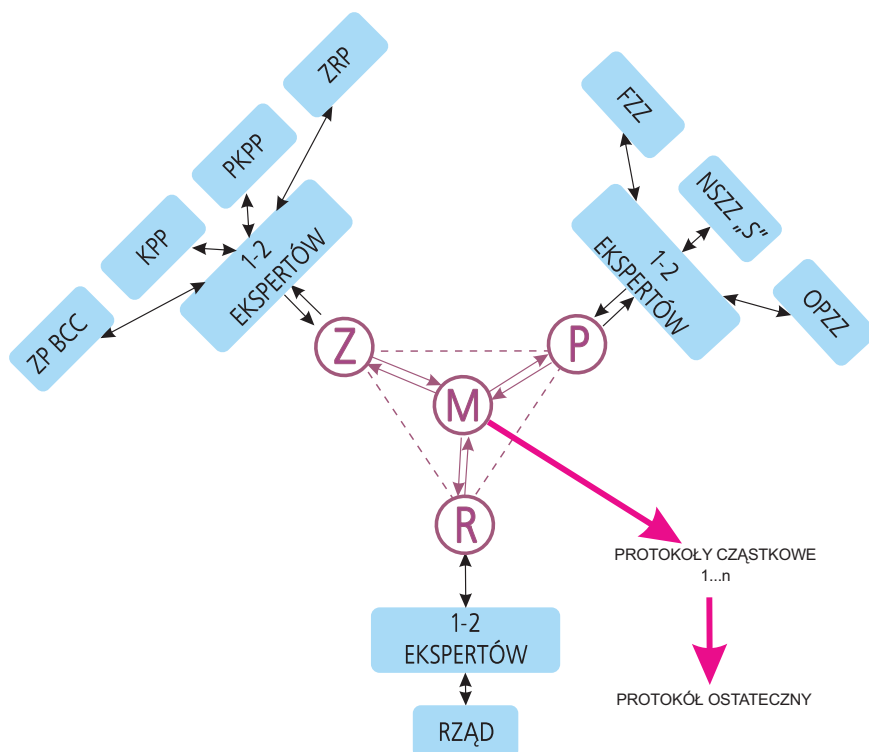
Schemat 3.
USTALANIE KATALOGU ZASAD TECHNICZNYCH

Trzeba określić też „zasady techniczne”: np. w jakiej formie strony prowadzą konsultacje z ekspertami, jak często i na czym wniosek zarządza się przerwę, jak często odchodzi się od stołu, jaki jest maksymalny czas wypowiedzi, jaka jest ich kolejność, etc... Zasady te opisane są w odrębnym regulaminie.



Źródło: opracowanie własne BCC.

Schemat 4.
DOBIERANIE EKIP NEGOCJACYJNYCH, NEGOCJACJE



Źródło: opracowanie własne BCC.

Gdy znane są już konkretne tematy przyszłych negocjacji, gdy znana jest ich liczba – można przystąpić do tworzenia konkretnych ekip negocjacyjnych.

Każda ze stron (związkowa, pracodawcza, rządowa) wyznacza swojego negocjatora. Negocjacje prowadzi niezależny moderator. Tak powstają cze-

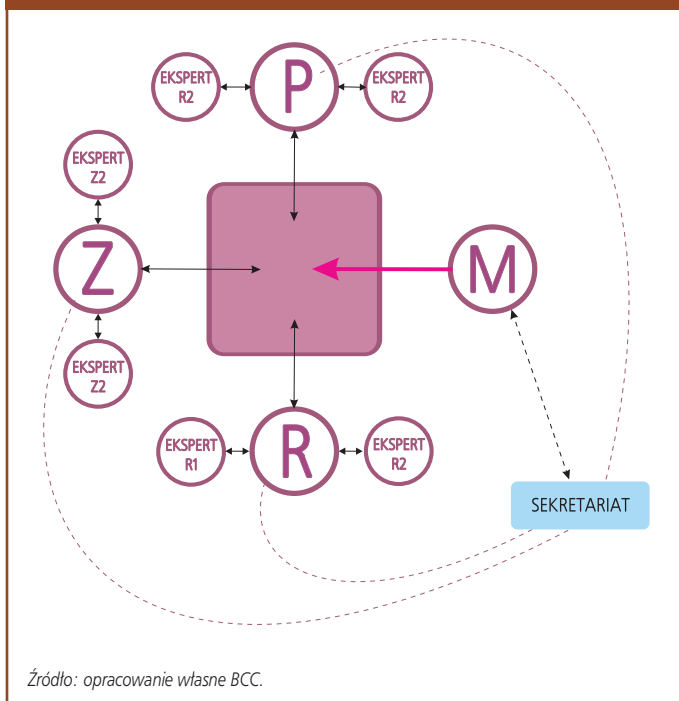
roosobowe (moderator oraz trzech przedstawiciele stron) zespoły w liczbie odpowiadającej liczbie tematów negocjacyjnych. W każdym z zespołów znajdzie się po jednym (por. niżej „stół negocjacyjny jednego tematu”) przedstawicieli pracodawców i związkowców, którzy wcześniej muszą ustalić wewnętrznie, która organizacja prowadzi negocjacje, w którym temacie. Osoby w zespołach (z wyjątkiem moderatora, który pełni techniczne funkcje „przywódczo-organizacyjne”) są „decyzyjne” (decyzje zapadające przy stole są wiążące dla wszystkich).

Zapleczem merytorycznym dla każdej strony podczas negocjacji są (poza ekspertami) także inni przedstawiciele stron w poszczególnych zespołach problemowych Trójstronnej Komisji.

Ewentualne wnioski z konsultacji z „zapleczem”, prowadzone tak podczas przerw w negocjacjach jak pomiędzy ich turami, nie mogą „uwstecznić negocjacji” i naruszać wcześniej przyjętych ustaleń; mogą jedynie dotyczyć „spraw przyszłych”.

Negocjacje są nagrywane i protokolowane. Kończą się wspólnym dokumentem z ewentualnym protoko-

Schemat 5.
STÓŁ NEGOCJACYJNY JEDNEGO TEMATU



Jak powiedzieliśmy wyżej – do jednego tematu każda ze stron wyznacza jednego negocjatora. Negocjator wspierany jest przez zasiadających przy nim ekspertów. Ze strony społecznej są nimi najczęściej przedstawiciele pozostałych organizacji przedsiębiorców i pracowników. Podczas negocjacji eksperci nie zabierają głosu. Mówi tylko negocjator, który z ekspertami może konsultować się półgłosem lub dyskutować z nimi podczas przerw.

P – negocjator pracodawców
R – negocjator rządowy
Z – negocjator związkowy
M – negocjator moderator

Moderator (profesjonalista, osoba z zewnątrz, niezwiązana z żadną ze stron) prowadzi negocjacje od strony organizacyjnej. Nie zabiera głosu w sprawach merytorycznych. Jego prawem i obowiązkiem jest czuwanie nad sprawnym przebiegiem obrad i jednoznacznym dokonywaniu ustaleń. Udziela głosu, pilnuje czasu wypowiedzi, zbiera i analizuje wnioski formalne, decyduje o momencie i czasie trwania przerw, rozstrzyga organizacyjnie powstające kontrowersje pomiędzy uczestnikami negocjacji.

tem rozbieżności. Dokument ten powstaje na bieżąco podczas obrad tak, aby bezpośrednio po ich zakończeniu w danym dniu strony mogły go od razu podpisać.

Sekretariat prowadzą pracownicy Biura RDS, podczas negocjacji podporządkowani niezależnemu moderatorowi. Podczas obrad, na jego lub któregośkolwiek z negocjatorów wniosków, odczytują fragmenty powstającego protokołu. Nie przewiduje się późniejszego „korespondencyjnego” uzgadniania protokołu.

SCALANIE WYNIKÓW NEGOCJACJI W PAKIET, ZAKOŃCZENIE NEGOCJACJI

Po sekwencji spotkań poszczególnych zespołów negocjacyjnych, wcześniej czy później (pożądane jest, by na początku rokowań ustalono czas, w którym należy je zakończyć bez względu na ich efekt) następuje zakończenie rozmów. Podczas ostatniego spotkania powstaje końcowy dokument, podsumowujący uzgodnienia i rozbieżności.

Negocjatorzy pozostałych tematów tworzą dokumenty analogiczne, będące podstawą dla stworzenia

czasie Przewodniczący jest zobowiązany odebrać mu głos i przekazać prawo jego zabrania następnemu uczestnikowi.

5. Pierwszeństwo w zabraniu głosu mają uczestnicy, którzy zabierają głos po raz pierwszy lub zabierali go najmniejszą liczbę razy.
6. Dyskusja przeprowadzana jest rundami. Przedstawiciele organizacji zabierają głos wg ich kolejności alfabetycznej.
7. W pierwszej rundzie nie ma instytucji „ad vocem”. Każdy uczestnik przedstawia swoje stanowisko i/lub wnioski.

8. Uczestnicy zebrania są wyposażeni przez jego organizatora w długopisy i notatniki, które umożliwiają sporządzenie uwag do wysłuchiowanych wypowiedzi.

9. Uczestnicy zebrania nie przerywają sobie wzajemnie wypowiedzi w trakcie ich prezentacji.

10. Na czas zebrania wyłączone są telefony komórkowe wszystkich uczestników zebrania.

11. W trakcie zebrania jego uczestnicy nie wychodzą i nie prowadzą rozmów.

12. Przewodniczący zebrania ma prawo zabrać głos w kwestiach merytorycznych wyłącznie na prawach uczestnika dyskusji. W kwestiach organizacyjno-porządkowych ma prawo nakierować uczestnika dyskusji na jej reguły w każdej chwili.

13. Na zebrania uczestnicy przychodzą punktualnie. Powyższe propozycje procedur, zdaniem BCC, mogą być zastosowane wprost. Mogą także, jeżeli będzie taka wola, zostać poddane modyfikacjom, transformacjom. Mogą wreszcie zostać zastąpione przez inne, doskonalsze procedury. Nie muszą być one autorstwa BCC. Ważne żeby po prostu były. Są one niezbędne do sprawnego i efektywnego prowadzenia dialogu.

I zupełnie na koniec. W powyższym materiale pominięto kwestie związane z dialogiem społecznym na poziomie województw oraz dialogiem branżowym. Są to tematy niesłychanie ważne, zasługujące na oddzielną publikację. Pojawi się ona najprawdopodobniej w następnym numerze „Dialogu”. ■



Fot. Wojciech Grzędziński/KPRP

syntetycznego tekstu porozumienia i/lub stworzenia protokołów rozbieżności.

Naturalnym miejscem dokonania ostatecznego podsumowania jest Prezydium Rady Dialogu Społecznego – „negocjacyjny superzespół”. Te ostateczne negocjacje również winny się toczyć zgodnie z zaprezentowaną wyżej formułą, tzn. przy udziale niezależnego moderatora, który pełni funkcje przywódcze w sensie techniczno-organizacyjnym.

Kolejnym dokumentem, związanym z procedurami są „Reguły dyskusji”, opracowane przez Marka Golińskiego.

1. Przyjmuje się, że zebranie nie trwa dłużej niż dwie godziny.
2. Po pierwszej godzinie Przewodniczący ogłasza 7 minutową przerwę.
3. Wypowiadający się uczestnik zebrania zgłasza najpierw swoje wnioski. W drugiej kolejności ich uzasadnienie (o ile uzna to za konieczne).
4. Wypowiedź jednego uczestnika zebrania nie może jednorazowo przekroczyć 3 minut. Po tym

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 roku z perspektywy uprawnień pracowniczych i związkowych



Ponad 3 lata temu OPZZ złożyło do Trybunału Konstytucyjnego wniosek o stwierdzenie niezgodności przepisów ustawy o związkach zawodowych z Konstytucją RP oraz Konwencją nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych. We wniosku wskazano na błędne rozwiązania art. 2 ustawy związkowej, ograniczające możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową, w szczególności na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnionych, a tym samym łamiące międzynarodowe standardy wolności związkowej oraz przepisy ustawy zasadniczej.

W dniu 2 czerwca br. Trybunał Konstytucyjny rozpatrując wniosek OPZZ, przychylił się do większości argumentów przedstawianych przez wnioskodawcę i orzekł, że przepisy ustawy o związkach zawodowych, ograniczające prawo tworzenia i przynależności do organizacji związkowych osobom wykonującym pracę zarobkową, a niewymienionym w ustawie związkowej – w szczególności osobom pracującym na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz samozatrudnionym – są niezgodne z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji RP¹. Rozstrzygnięcie Trybunału Konstytucyjnego wydane w odniesieniu do konstytucyjnych wzorców kontroli spowodowało, że zbędnym stała się ocena zakwestionowanych przepisów z regulacjami Konwencji nr 87.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego stanowi historyczny przełom w kwestii prawa koalicji związkowej. Jest również ogromnym sukcesem związkowców, którzy od lat wskazywali na zbyt restrykcyjne przepisy ustawy o związkach zawodowych, zawężające prawo tworzenia i wstępowania do organizacji związkowych.

Polskie prawo związkowe dawało bowiem możliwość zakładania i działania w związkach zawodowych ściśle wyliczonym grupom osób, w szczególności pracownikom bez względu na podstawę stosunku pracy, członkom rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osobom wykonującym pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami. Prawa takiego nie miały osoby wykonujące pracę zarobkową na podstawie innych umów cywilnoprawnych (w tym najpopularniejszych na polskim rynku pracy: umów zlecenia i o dzieło) oraz samozatrudnieni. Według różnych szacunków te dwie grupy to około 2,5–2,8 mln osób, które *ipso iure* nie miały możliwości skorzystania z formy organizowania się w związkach zawodowych i prowadzenia dialogu społecznego z podmiotami zatrudniającymi.

Oprócz tych liczb – jednych z najwyższych w UE – cechą charakterystyczną dla naszego rynku pracy jest to, że w wielu przypadkach wykonywanie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej nie różni się od pracy wykonywanej w ramach umowy o pracę, a przyczynami zawarcia umowy „śmieciowej” są m.in. niższe koszty takiego zatrudnienia oraz chęć unik-

Paweł Śmigielski

– prawnik, negocjator, specjalista z zakresu prawa związkowego, sporów zbiorowych oraz prawa pracy.

Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Specjalizuje się w zbiorowym prawie pracy, zagadnieniach prawnych oraz praktycznych występujących na linii pracodawca – związki zawodowe.

Dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego OPZZ. Członek Zespołu Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Mediator z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej.



Fot. Bartłomiej Cacko/Biurowo Trybunału Konstytucyjnego

nięcia przez pracodawcę stosowania rozwiązań z zakresu prawa pracy. Pomimo wspólnych działań strony rządowej oraz partnerów społecznych, zmierzających w kierunku ograniczenia umów cywilnoprawnych na rynku pracy², niestety zauważalną tendencją w Polsce jest zmniejszanie się trwałości zatrudnienia związane z coraz częstszym zastępowaniem umowy o pracę innymi niepracowniczymi formami zatrudnienia.

W ten sposób od lat można obserwować podział zatrudnionych na dwie kategorie:

- lepszych, czyli pracowników w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy – zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, którym przysługują prawa indywidualne i zbiorowe, określone w prawie pracy, oraz
- gorszych, wykonujących pracę zarobkową na podstawie umowy cywilnoprawnej lub na własny rachunek, którzy nie są objęci ochroną prawa pracy.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego może w dłuższej perspektywie doprowadzić do likwidacji powyższego podziału lub też jego złagodzenia.

„Niepracownicy” dostali prawo zakładania i działania w związku zawodowym, a więc organizacji, która posiada ustawowe uprawnienia do reprezentowania i obrony ich praw, godności, interesów zawodowych, materialnych i socjalnych. Do tych uprawnień należy w pierwszej kolejności zaliczyć prawo do rokowań oraz prawo wejścia w spór zbiorowy z pracodawcą. W ramach tych możliwości nic nie będzie stało na przeszkodzie, aby w drodze negocjacji zbiorowych dążyć do uzyskania lepszych warunków zatrudnienia dla osób nie będących co prawda pracownikami w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, ale będących pracownikami w konstytucyjnym rozumieniu tego pojęcia.

Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku wskazał na trzy przesłanki wyznaczające ramy prawne

konstytucyjnego pojęcia „pracownik”. Pojęcie to obejmuje zatem wszystkie osoby, które – po pierwsze – wykonują określoną pracę zarobkową, po drugie, pozostają w stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego ją świadczą, oraz – po trzecie – mają takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione. Tak określona definicja jest zdecydowanie szersza od zamieszczonej w art. 2 Kodeksu pracy, gdzie pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Biorąc pod uwagę art. 24 Konstytucji RP, zgodnie z którym praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy oraz wyżej przedstawioną konstytucyjną definicję pracownika, a także pamiętając o powszechnej praktyce na rynku pracy, gdzie jednakową pracę wykonuje się w oparciu o różne formy zatrudnienia, uzasadnionym będzie rozpoczęcie rozmów co do dalszego obejmowania zatrudnienia niepracowniczego elementami charakterystycznymi dla stosunku pracy. Prawo pracy już dziś odnosi się w niektórych kwestiach do zatrudnienia niepracowniczego, chociażby w obszarze układów zbiorowych pracy czy też regulacjach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to jednak mocno ograniczony katalog przepisów i nie zapewnia w odpowiednim stopniu wykonanie dyspozycji ustawy zasadniczej. Należy zatem jak najszybciej podjąć działania zmierzające w kierunku zrównywania uprawnień i obowiązków, właściwych dla zatrudnienia pracowniczego.

Istotne argumenty w tej sprawie przedstawił Rzecznik Praw Obywatelskich, którego zdaniem w odniesieniu do zatrudnienia niepracowniczego można mówić o niedostatecznym poziomie ochrony praw osób świadczących taką pracę. Należy w związku z tym opracować system ochrony zatrudnienia niepracowniczego i zapewnić sprawowanie właściwego nadzoru przez państwo nad warunkami wykonywania pracy, przy czym praca powinna być rozumiana w możliwie szerokim znaczeniu, jako praca zarobkowa wykonywana niezależnie od jej podstawy prawnej (pracownicy, zleceniobiorcy, samozatrudnieni, praca w gospodarstwie rolnym, praca nieodpłatna). Koniecznym jest zatem podjęcie prac ustawodawczych nad zbudowaniem systemu takiej ochrony, w ramach którego m.in. funkcjonowałby pakiet wspólnych minimalnych gwarancji dla wszystkich pracujących³.

Warto również w tym miejscu przypomnieć prace Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, która w projekcie

kodeksu pracy z 2008 roku uwzględniła zatrudnienie niepracownicze, obejmując osoby wykonujące taką pracę pewnym zakresem przepisów ochronnych. Miało to służyć m.in. zniwelowaniu różnic w ochronie pracowników i osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Uzasadniając zaproponowane zmiany Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy podniosła, że zatrudnienie niepracownicze jest niestabilne, a osoby je wykonujące mają słabą ochronę prawną, aczkolwiek w rzeczywistości ich status ekonomiczny i społeczny jest często bardzo podobny do pracowniczego⁴.

Widać zatem wyraźnie, że rozszerzenie prawa koalicji związkowej znakomicie wpisuje się w proces wzmacniania ochrony pracy i warunków jej wykonywania przez pracujących na innej podstawie niż umowa o pracę. Zmiany w tym zakresie są nieuniknione, a aktywność w tworzeniu i działaniu związków zawodowych może ten proces jedynie przyspieszyć. Ponadto odpowiednie działania na poziomie zakładu pracy mogą wyprzedzić stosowne zmiany legislacyjne, a co więcej, mogą wyznaczać kierunek tych zmian.

Nie ulega zatem wątpliwości, że przed „niepracownikami” otworzyły się nowe możliwości, które mogą doprowadzić do wprowadzenia dla nich dodatkowych uprawnień, wywodzących się z prawa pracy, co w rezultacie doprowadzi do znacznego polepszenia warunków zatrudnienia niepracowniczego. Związki zawodowe posiadają konkretne ustawowe instrumenty, służące rozwiązywaniu problemów zaistniałych w relacjach towarzyszących wykonywaniu pracy. W pierwszej kolejności należy wymienić prawo do prowadzenia rokowań i zawierania porozumień zbiorowych. Praktycznie każda organizacja związkowa, jako dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy, skupia przede wszystkim osoby wykonujące pracę zarobkową i ma ustawowy oraz statutowy obowiązek działania na rzecz ochrony ich praw związanych z wykonywaniem pracy. Rokowania zbiorowe są naturalną i podstawową drogą do realizacji celów i zadań, jakie stoją przed każdą organizacją związkową, także w zakresie reprezentowania praw i interesów osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę. W ramach tych uprawnień można zatem: 1) prowadzić rozmowy z podmiotem zatrudniającym, 2) podczas rozmów podnosić każdą kwestię związaną z uprawnieniami i obowiązkami osób wykonujących pracę zarobkową. Uzgodnione rozwiązania mogą być zawarte w układach zbiorowych pracy (w których już dziś mogą znajdować się regulacje dotyczące osób świadczących pracę na innej

podstawie niż stosunek pracy – art. 239 § 2 K.p.) lub w innych porozumieniach.

Stanowisko w tej sprawie zajęła również Misja Międzynarodowej Organizacji Pracy (Misja MOP), która w swym sprawozdaniu zaznaczyła, że nie mogą istnieć żadne przeszkody w zbiorowych negocjacjach⁵. Negocjacje zbiorowe powiązane są z kwestią reprezentatywności zakładowej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, a więc z przesłanką wyróżniającą związek zawodowy w zakładzie pracy poprzez nadanie mu szczególnych uprawnień na gruncie prawa pracy (w głównej mierze chodzi tu o silniejszą pozycję negocjacyjną). W obecnym stanie prawnym do ustalenia reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej bierze się pod uwagę liczbę członków tej organizacji, zatrudnionych u danego pracodawcy. Rozszerzenie prawa koalicji związkowej na osoby wykonujące zarobkowo pracę na innych podstawach niż umowa o pracę, niewątpliwie powinno skutkować uwzględnianiem tych osób przy wykazywaniu przez daną organizację swej reprezentatywności. Nie znajduję żadnego argumentu, dla którego członków związku zawodowego, wykonujących na rzecz pracodawcy (zleceniodawcy) pracę zarobkową na podstawie umowy cywilnoprawnej czy samozatrudnionych, należałoby wykluczać z tego procesu.

W ramach swych uprawnień związki zawodowe mają prawo wszczynania sporu zbiorowego z pracodawcą oraz przeprowadzania strajku. Zgodnie z przepisami Konstytucji RP, każdy związek zawodowy ma prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu. Ponadto zgodnie z art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, spór zbiorowy (...) może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. W tej sytuacji bezdyskusyjnym jest, że organizacja związkowa może wszczęć spór zbiorowy np. przeciwko zleceniodawcy w obronie praw i interesów zleceniobiorców.

W zakresie innych uprawnień związkowych powinna dominować zasada, że zakres uprawnień związkowych dla „niepracowników” powinien być maksymalnie zbliżony do tego, który dotyczy pracowników, lecz nie identyczny z nimi⁶. Podobne stanowisko można znaleźć w sprawozdaniu Misji MOP, gdzie podkreślono, że organy kontrolne MOP nie oczekują, że wszystkie prawa zawarte w ustawie związkowej zostaną zapewnione osobom samozatrudnio-



Fot. Jan Bogacz

nym i pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych. Uprawnienia, które w pierwszej kolejności powinny przysługiwać takim osobom to: prawo do zrzeszania, ochrona przed dyskryminacją ze względu na działalność w związkach zawodowych, możliwość wspólnego wyrażania swojego głosu⁷.

Analizując pozostałe uprawnienia związkowe, w pierwszej kolejności należy poruszyć sprawę ochrony związkowej dla osoby wykonującej pracę na innej podstawie niż umowa o pracę. Reprezentując związek zawodowy i walcząc o prawa i interesy jego członków, osoba taka może być narażona na negatywne, odwetowe działania ze strony pracodawcy (zleceniodawcy). Aby zapewnić związkowcowi niezależność w wykonywaniu swej funkcji powinna być zatem zapewniona ochrona przed wszelkimi przejawami dyskryminacji, w szczególności może to się odnosić do przerwania, rozwiązania czy niepodpisania kolejnej umowy z powodu prowadzenia przez zatrudnionego działalności związkowej. Zgodnie z art. 3 ustawy związkowej, nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawiania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W piśmiennictwie przeważa również pogląd, że nie ma powodu, aby występowały w tej kwestii różnice pomiędzy ochroną pracowników i zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę⁸. Wydaje się zatem, że przedmiotowa ochrona powinna być uregulowana na zasadach analogicz-

nych do tych, które są określone w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W przypadku jej naruszenia przez zatrudniającego, właściwym do zbadania sprawy powinien być sąd pracy.

Podobnie przedstawia się sprawa ze zwolnieniami doraźnymi dla „niepracowników” czy tzw. oddelegowaniem ich do pracy w zarządzie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej, chociaż zdaje sobie sprawę, że szczególnie ta druga sprawa może wywołać wiele wątpliwości. Jest to jednak niezmiernie ważne zagadnienie, gdyż zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na rzecz wykonywania działalności związkowej służą właściwemu wypełnianiu zadań, dla których dana organizacja związkowa została założona. Ustawodawca będzie musiał zatem mieć na uwadze to, że niezależnie od podstawy zatrudnienia, osoba działająca w związku zawodowym powinna mieć możliwość wypełniania zadań związkowych – gdy zachodzi taka potrzeba – także w godzinach swej pracy. Oczywiście jest, że nie wszystkie czynności i działania związkowe, wykonywane zgodnie z regulacjami ustawowymi i statutowymi, są możliwe do przeprowadzenia w czasie wolnym od pracy.

Biorąc pod uwagę realizację celów i zadań określonych przepisami ustawy o związkach zawodowych, pracownicy na „śmieciovkach” tworzący organizację związkową, powinni mieć zapewnione odpowiednie warunki lokalowe dla prowadzenia swojej działalno-

ści. Pracodawca ma obowiązek traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe, niezależnie od tego, kto taką organizację tworzy (art. 1 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych). Warto również przypomnieć, że uzgodnienie warunków udostępnienia pomieszczenia oraz niezbędnych urządzeń technicznych odbywa się na zasadach określonych w umowie, zawartej przez zainteresowane strony.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego stanowi znaczący krok w kierunku unormowania i ucywilizowania relacji między zatrudnionymi na „śmieciówkach” a pracodawcami⁹. Dzisiaj ten obszar jest praktycznie niekontrolowaną strefą wykonywania pracy, często w warunkach zatrudnienia pracowniczego, w której pojawiają się absurdalne oferty wynagrodzenia (np. 2 zł za godzinę pracy) za pracę w warunkach urągających jakimkolwiek standardom. Rozszerzenie prawa koalicji związkowej może również istotnie wzmocnić ruch związkowy, lecz wiele w tej materii zależy od nastawienia samych zainteresowanych, a także działań organizacji związkowych, nakierowanych na akcję informacyjną oraz pomoc merytoryczno-organizacyjną wszystkim tym, którzy zechcą skorzystać z nowych możliwości. Samozatrudnieni oraz pracujący na umowach cywilnoprawnych mogą – według własnego wyboru – przystępować do już istniejących organizacji związkowych lub też utworzyć własne struktury związkowe, w tym zakładowe (międzyzakładowe) i ponadzakładowe. Z pewnością pierwsza możliwość jest zdecydowanie łatwiejsza, gdyż założenie związku zawodowego wymaga podjęcia szeregu czynności, poczynwszy od zebrania założycielskiego, po uchwalenie statutu i zarejestrowanie organizacji w KRS.

Już dzisiaj, w niektórych organizacjach zawodowych, działa wielu pracujących na „śmieciówkach” pomimo, że w opinii konstytucjonalistów, dopiero stosowne zmiany w ustawie o związkach zawodowych pozwolą na ich pełny udział w działalności związkowej¹⁰. Należy odnotować, że w uzasadnieniu wyroku Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że wydany wyrok

nie skutkuje utratą mocy obowiązującej art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ani modyfikacją jego obecnego brzmienia. Ma on za zadanie doprowadzić do niezwłocznej interwencji ustawodawcy i uzupełnienia zakwestionowanego przepisu w taki sposób, który zapewni realizację norm konstytucyjnych. Z drugiej strony sądzę jednak, że sąd rejestrowy dostając w obecnym stanie prawnym wnioszek o rejestrację związku zawodowego założonego przez „niepracowników” dokonałby rejestracji, gdyż ewentualna odmowa oparta byłaby *de facto* na przepisach niezgodnych z ustawą zasadniczą.

Nie ulega wątpliwości, że rozszerzenie prawa koalicji związkowej na osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych czy samozatrudnionych pociąga za sobą konieczność rozważenia konsekwencji prawnych tego rozszerzenia. Po ogłoszeniu komentowanego wyroku niemal natychmiast rozgorzała gorąca dyskusja na temat uprawnień niepracowniczych związków zawodowych oraz działaczy związkowych, wykonujących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę. W szeregu publikacji przedstawiciele nauki prawa pracy, organizacji pracodawców i central związkowych przedstawiali pomysły rozmaitych rozwiązań w tej – nie ukrywam – złożonej tematyce. Z jednej strony pojawiają się argumenty o równym traktowaniu wszystkich związków zawodowych i zakazie dyskryminacji, a z drugiej strony formułowane są tezy o konieczności zróżnicowania praw związkowych, z uwagi na inną specyfikę zatrudnienia zleceniobiorców i samozatrudnionych w porównaniu do pracowników.

Przed partnerami społecznymi w Polsce, zasiadającymi już wkrótce w nowej instytucji dialogu społecznego – Radzie Dialogu Społecznego¹¹ – stoi zatem trudne zadanie wypracowania właściwych rozwiązań prawnych dla „niepracowników”, przy czym pamiętać trzeba o odpowiednio wyważonych propozycjach, które nie będą dyskryminowały związkowców w zależności od podstawy ich zatrudnienia. ■

1 Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 roku, sygn. akt: K 1/13, Dz.U. 2015, poz. 791.

2 M.in. oskładkowanie do wysokości minimalnego wynagrodzenia umów zlecenia; tzw. obowiązkowe stosowanie klauzul społecznych przy organizowaniu przetargów i w zamówieniach publicznych.

3 Pismo Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 19 listopada 2014 roku, III.7041.33.1014 LN.

4 Uzasadnienie projektu kodeksu pracy, str. 17–18; 44–45, <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy/>

5 Sprawozdanie Misji MOP, Warszawa, Polska, 14–16 maja 2014 r., str. 2.

6 Prof. Jerzy Wratny w: *Dziennik Gazeta Prawna*, 08.06.2015.

7 Sprawozdanie Misji MOP, Warszawa, Polska, 14–16 maja 2014 r., str. 2.

8 Prof. A. Sobczyk w: *Dziennik Gazeta Prawna*, 18.06.2015.

9 Prof. Stanisław Gomułka, główny ekonomista BCC, wypowiedź dla PAP 02.06.2015.

10 Prof. Marek Chmaj, dr hab. Ryszard Piotrowski w: *Dziennik Gazeta Prawna* 08.06.2015.

11 W dniu 3 sierpnia 2015 roku ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego została podpisana przez Prezydenta RP.

Nowa regulacja dialogu centralnego i regionalnego



Po niemal dwóch latach od zawieszenia przez związki zawodowe prac w Trójkątnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych partnerzy społeczni wraz ze stroną rządową uzgodnili wspólny projekt nowej ustawy regulującej zasady funkcjonowania instytucji dialogu społecznego. Projekt ustawy o Radzie Dialogu Społecznego oraz innych instytucjach dialogu społecznego z dnia 7 kwietnia 2015 r. jest więc wspólnym dziełem organizacji związkowych, pracodawców i Ministerstwa Pracy. Jest to niewątpliwym sukces dialogu autonomicznego, który został wypracowany, a także dowód kompromisu w uzgodnieniu go ze stroną rządową. Główną ideą nowych rozwiązań, w zamyśle partnerów, ma być równość wszystkich stron dialogu, uniezależnienie jego instytucji od bieżącej polityki, przyznanie większych uprawnień partnerom oraz zorganizowanie biura mającego na bieżąco organizować funkcjonowanie dialogu społecznego.

Jak zaznaczono we wstępie uzasadnienia do projektu, dialog społeczny, jako sztuka osiągania kompromisu w Polsce nabrała szczególnego znaczenia po zmianach ustrojowych, jakie zaszły po 1989 roku, których konsekwencją był m.in. rozwój nowych podmiotów i nowych metod kształtowania i regulowania stosunków społecznych i gospodarczych. O dialogu społecznym jest mowa w Konstytucji RP, która w art. 20 stanowi, że dialog i współpraca partnerów społecznych to jeden z filarów społecznej gospodarki rynkowej.

Ponieważ 26 czerwca 2013 r. związki zawodowe zawiesiły swój udział w pracach Trójkątnej Komisji, zespołach branżowych oraz WKDS-ach, powstała konieczność przygotowania nowej ustawy regulującej funkcjonowanie polskiego dialogu i jego instytucji. Prace te trwały najpierw osobno w gronie ekspertów związkowych, osobno pracodawców. Następnie zespoły połączyły wysiłki i, na bazie projektu związkowego, powstał wspólny projekt partnerów społecznych, uwzględniający stanowisko organizacji pracodawców w treści poszczególnych artykułów. Kolejnym krokiem było powołanie wspólnego zespołu eksperckiego ze stroną rządową, który opracował projekt ustawy. Jego treść ostatecznie uzgodniono podczas spotkania w Dobieszkowie k/Łodzi w dniach 20–21 marca 2015 r. Następnie resort pracy, 7 kwietnia 2015 r., skierował projekt – jako rządowy – do konsultacji społecznych. Zakończyły się one 28 kwietnia 2015 r.

Anna Grabowska

– prawnik, dziennikarka specjalizująca się w tematyce gospodarczej i społecznej. Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji, Dziennikarstwa i Nauk Politycznych UW. Ukończyła Mediacje Sądowe i Pozasądowe w Wyższej Szkole Menedżerskiej w Warszawie. Posiada certyfikat mediatora z wpisem na listę mediatorów sądowych w zakresie prawa cywilnego, gospodarczego, rodzinnego oraz prawa pracy. Jest ekspertem Trójkątnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych oraz doradcą ds. społeczno-prawnych Forum Związków Zawodowych.

FORUM TRÓJSTRONNEJ WSPÓŁPRACY

Artykuł pierwszy projektu mówi o utworzeniu Rady Dialogu Społecznego jako forum trójstronnej współpracy strony pracowniczej, strony pracodawców oraz strony rządowej. Rada prowadzi dialog w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej. Realizuje zasadę partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia. Działa na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk, strategii społeczno-gospodarczych, budowania społecznego porozumienia. Wspiera prowadzenie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego.

Do kompetencji Rady oraz jej stron należy w szczególności: wyrażanie opinii i zajmowanie stanowisk, opiniowanie projektów założeń projektów ustaw oraz projektów aktów prawnych, inicjowanie na zasadach określonych niniejszą ustawą procesu legislacyjnego oraz wykonywanie innych zadań wynikających z innych ustaw w sprawach stanowiących przedmiot jej kompetencji.

Strony Rady mogą zawierać porozumienia i zajmować wspólne stanowiska. Ich przedmiotem są wzajemne zobowiązania stron. Każdej ze stron ma przysługiwać prawo wniesienia pod obrady Rady sprawy o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, jeżeli uzna, że jej rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego, rozwoju społeczno-gospodarczego i wzrostu dobrobytu, zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki oraz spójności społecznej. Każda ze stron sama lub wspólnie z inną stroną Rady, może zająć stanowisko w każdej sprawie dotyczącej polityki społecznej lub gospodarczej. Może również wezwać inną stronę Rady do zajęcia stanowiska w sprawie, którą uzna za mającą duże znaczenie społeczne lub gospodarcze. W sprawie wniesionej pod obrady, Rada podejmuje uchwałę. Jej mocą, może przekazać sprawę do rozpatrzenia przez zespół problemowy, wskazując termin do zajęcia stanowiska. Jeżeli otrzyma stanowisko zespołu, podejmuje uchwałę w oparciu o nie na pierwszym posiedzeniu po upływie terminu do przekazania tego stanowiska przez zespół. Jeśli ten stanowiska nie przekaże, każda ze stron, w terminie kolejnych 14 dni może, przedstawić Radzie swoje stanowisko w sprawie. Brak stanowiska stron daje każdej z organizacji, której przedstawiciele reprezentują stronę pracowników i stronę pracodawców w Radzie oraz stronie rządowej, prawo do przedstawienia w terminie

5 kolejnych dni własnego stanowiska. Gdy upłyną już wszystkie wskazane wyżej terminy, Rada może podjąć uchwałę w sprawie. Tryb ten stosuje się również do przyjmowania opinii przez Radę.

OPINIOWANIE I POŚREDNIA INICJATYWA LEGISLACYJNA

Projekt stanowi, że przygotowywane przez Radę Ministrów oraz jej członków projekty założeń projektów ustaw i projekty aktów prawnych w sprawach społeczno-gospodarczych podlegających kompetencjom Rady, są kierowane do opinii strony pracowników i strony pracodawców. Wyrażają one swoją opinię w drodze uchwały. Projekty te są przekazywane do Biura Rady Dialogu Społecznego a termin do wyrażenia opinii nie może być krótszy niż 30 dni, w wyjątkowych wypadkach, ze względu na ważny interes publiczny, skrócony do 21 dni. Brak opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia. Jeżeli Rada Ministrów nie uwzględni opinii lub dokona istotnych zmian w projekcie w stosunku do opiniowanego projektu, przedstawia swoje stanowisko w treści uzasadnienia do projektu przedłożonego Sejmowi oraz przekazuje je Radzie.

Projekt przewiduje, że strony pracowników i pracodawców Rady mają prawo przygotowywania wspólnie uzgodnionych projektów założeń projektów ustaw i aktów prawnych w sprawach objętych zakresem kompetencji Rady, które następnie prześlą właściwemu ministrowi w celu przedłożenia Radzie Ministrów. W przypadku wniesienia projektu ustawy do Sejmu z istotnymi zmianami, informacja zawierająca uzasadnienie zmian jest zamieszczana w uzasadnieniu do projektu.

Innym uprawnieniem, przewidzianym dla stron pracowników i pracodawców, jest możliwość wnioskowania do Rady Ministrów o przeprowadzenie wysłuchania publicznego dotyczącego projektów rozporządzeń w sprawach objętych zakresem jej właściwości. Z inicjatywą o wystąpieniu z wnioskiem o przeprowadzenie wysłuchania publicznego może wystąpić każda z organizacji, wchodzących w skład Rady.

Strona pracowników i strona pracodawców Rady, mogą również przedstawiać wspólne zapytania właściwym ministrom.

W projekcie zapisano także, że strona pracowników i strona pracodawców Rady mogą występować do Sądu Najwyższego z wnioskiem o wykładnię przepisów prawa w obszarach dotyczących spraw społecz-



Fot. MPiPS

no-gospodarczych należących do kompetencji Rady oraz budzących wątpliwości interpretacyjne.

Istotnym uprawnieniem jest możliwość zawierania przez stronę pracowników i stronę pracodawców Rady ponadzakładowych układów zbiorowych pracy obejmujących ogół pracodawców zrzeszonych w organizacjach reprezentatywnych lub grupę tych pracodawców oraz pracowników zatrudnionych przez tych pracodawców, a także porozumienia określające wzajemne zobowiązania tych stron.

Projekt zakłada również, że Minister Finansów przedstawia stronie pracowników i stronie pracodawców Rady informację o przebiegu wykonania ustawy budżetowej za pierwsze półrocze bieżącego roku w terminie do dnia 10 września tego roku.

Wyjątkowo, zgodnie z przepisami przejściowymi, terminy opiniowania ustawy budżetowej na 2016 r. będą takie, jak przewidziane w ustawie o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych oraz Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego co oznacza, że będą nieco krótsze w stosunku do zapisanych w nowej ustawie o RDS.

KONSULTACJE BUDŻETOWE

Według zapisów projektu, strona rządowa, w terminie do dnia 10 maja każdego roku, przedstawia Radzie wstępną prognozę wielkości makroekonomicznych stanowiących podstawę do prac nad projektem ustawy budżetowej na rok następny. Strona rządowa, w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku, kieruje założenia projektu budżetu państwa na rok następny do Rady w celu zajęcia stanowiska przez strony pracowników i pracodawców. Strony pracowników i pracodawców Rady zajmują, w terminie 30 dni kalendarzowych od dnia otrzymania założeń projektu budżetu państwa na rok następny, wspólne stanowisko w sprawie założeń projektu budżetu państwa na rok następny. Natomiast strona rządowa, nie później niż 30 dni przed przedstawieniem projektu ustawy budżetowej Sejmowi, kieruje projekt ustawy budżetowej na rok następny wraz z uzasadnieniem do Rady w celu zajęcia stanowiska przez strony pracowników i pracodawców.

Wszystkie wskazane terminy, Rada może zmieniać na wniosek strony rządowej.

ORGANIZACJA RADY I JEJ BIURO

Zgodnie z projektem, w skład Rady wchodzi przedstawiciele strony rządowej, strony pracowników oraz strony pracodawców. W pracach Rady mogą brać udział, z głosem doradczym przedstawiciele Prezydenta RP, Prezesa Narodowego Banku Polskiego, Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, a także na zaproszenie Przewodniczącego Rady przedstawiciele innych wybranych i zainteresowanych organizacji oraz instytucji – zgodnie z ich zadaniami publicznymi. Stronę pracowników w Radzie reprezentują przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych. Za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje). Natomiast stronę pracodawców w Radzie reprezentują przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców, za które uznaje się ogólnokrajowe organizacje pracodawców o charakterze

ponadbranżowym, funkcjonujące wyłącznie na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców lub ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle.

Każda z reprezentatywnych organizacji pracowników i pracodawców oraz strona rządowa są reprezentowane w Radzie przez swych przedstawicieli. Ich liczbę ustalają wspólnie strony pracowników i pracodawców tak, by strona pracowników i strona pracodawców Rady miały równą liczbę przedstawicieli. Każda z organizacji ma też równą liczbę przedstawicieli w ramach danej strony. Liczbę członków Rady Ministrów, będących przedstawicielami strony rządowej w składzie Rady, ustala Prezes Rady Ministrów. Liczby przedstawicieli wszystkich stron zatwierdza Rada w drodze uchwały.

Nowym rozwiązaniem jest to, że członków Rady powołuje i odwołuje Prezydent RP odpowiednio na wniosek organizacji pracowników lub pracodawców. Natomiast przedstawicieli strony rządowej – członków Rady Ministrów oraz po jednym przedstawicielu ministra właściwego do spraw pracy, odpowiedzialnego za dialog społeczny, i ministra właściwego do spraw finansów publicznych, odpowiedzialnego za budżet – w randze sekretarza lub podsekretarza stanu – na wniosek Prezesa Rady Ministrów. Osoby powołane do składu Rady albo do udziału w jej pracach uczestniczą osobiście w pracach Rady.

Na czele Rady stoi Przewodniczący Rady. Do jego zadań należy w szczególności: zwoływanie i przewodniczenie posiedzeniom Rady i Prezydium Rady, reprezentowanie Rady w kontaktach zewnętrznych, kierowanie w imieniu Rady wniosków i zapytań do właściwych organów, wykonywanie innych czynności zleconych przez Radę.

Przewodniczący przedstawia Sejmowi oraz Senatowi corocznie, nie później niż do dnia 31 maja, sprawozdanie z działalności Rady w roku poprzednim. Jego kadencja trwa 1 rok. Przewodniczącym jest naprzemiennie przedstawiciel strony pracowników i strony pracodawców, wskazany przez daną stronę i będący członkiem Rady oraz strony rządowej, wskazany przez Prezesa Rady Ministrów spośród członków Rady Ministrów będących w składzie Rady. Wybór kolejności przewodniczenia Radzie uzgadniają jej strony.

Tworzy się Biuro Rady Dialogu Społecznego, zapewniające obsługę techniczną, organizacyjną i kancelaryjno-biurową oraz ekspercką Rady. Ma ono być wydzieloną komórką organizacyjną państwowej jednostki budżetowej, podległej ministrowi właściwemu do spraw pracy. Organizację Biura i jego szczegółowy

sposób działania określa statut i regulamin jednostki budżetowej.

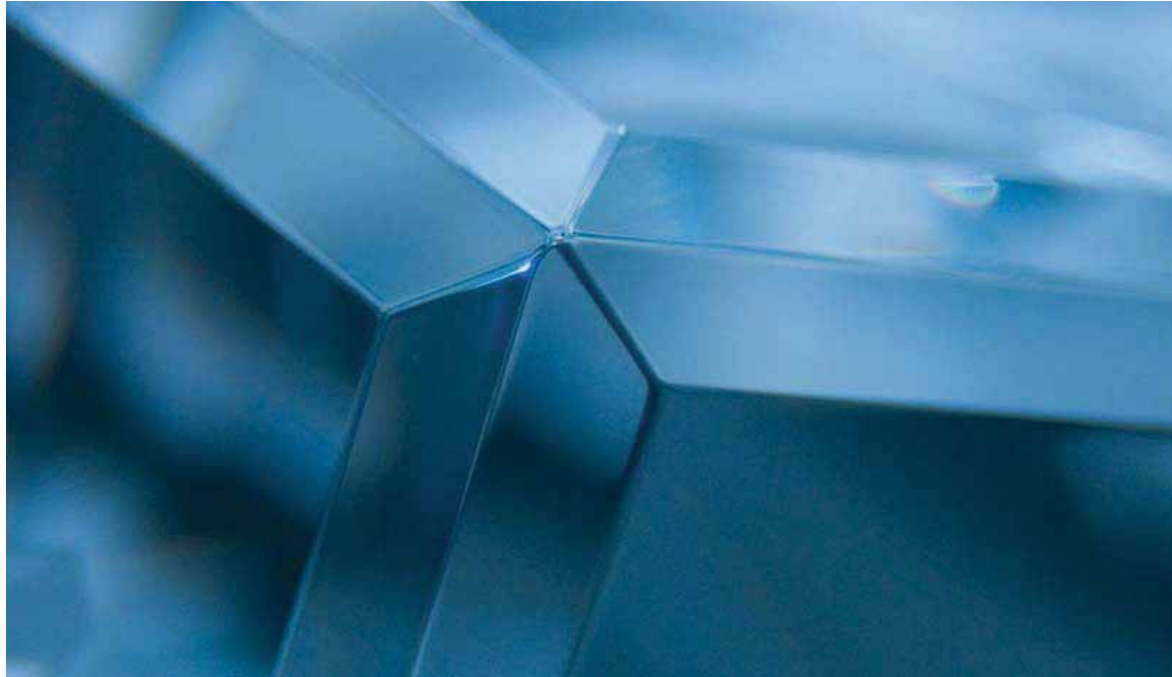
Pracami Biura, w myśl projektu, kieruje Dyrektor powoływany przez ministra właściwego do spraw pracy na wniosek Rady. Minister odwołuje Dyrektora na wspólny wniosek co najmniej dwóch stron. W zakresie obowiązków związanych z realizacją zadań Rady, Prezydium i zespołów problemowych, Dyrektor ma podlegać Przewodniczącemu Rady.

Prace strony rządowej w Radzie ma koordynować minister właściwy do spraw pracy. Monitoruje on także ustawodawstwo w zakresie dialogu społecznego i zbiorowego prawa pracy oraz reprezentuje Radę Ministrów w zakresie dialogu w sprawach międzynarodowych, w szczególności w relacjach z Międzynarodową Organizacją Pracy i organami Unii Europejskiej. Współpracuje z Radą i Wojewódzkimi Radami Dialogu Społecznego oraz przedstawia Radzie informacje o działaniach i inicjatywach strony rządowej oraz z własnej inicjatywy lub na wniosek Rady inicjuje spotkania, szkolenia i konferencje. Na wniosek strony pracowników i strony pracodawców Rady, minister powołuje – niezależne od Rady – zespoły, dla prowadzenia branżowego dialogu społecznego.

WNIOSKI, UCHWAŁY I WIĘKSZA JAWNOŚĆ

Rada obraduje na posiedzeniach plenarnych. Podejmuje decyzje w drodze uchwały, jeżeli w posiedzeniu biorą udział przedstawiciele więcej niż połowy organizacji pracowników i pracodawców oraz co najmniej jeden przedstawiciel Rady Ministrów. Przyjęcie uchwały wymaga zgody każdej ze stron. Stanowiska strony pracowników i strony pracodawców są przyjmowane zwykłą większością, przy czym wymagane jest uczestniczenie w głosowaniu co najmniej 2/3 członków Rady reprezentujących daną stronę. Stanowisko strony rządowej przyjmowane jest jednomyślnie przez obecnych na posiedzeniu przedstawicieli Rady Ministrów.

Strony pracowników i pracodawców uzgadniają wniosek, wyrażają swoją opinię lub zajmują stanowisko w drodze uchwały podejmowanej na posiedzeniu plenarnym, jeżeli w posiedzeniu biorą udział: przedstawiciele więcej niż połowy organizacji pracowników i pracodawców. Przyjęcie uchwały wymaga zgody strony pracowników i pracodawców. Uchwała przyjmowana jest zwykłą większością, przy czym wymagane jest uczestniczenie w głosowaniu co najmniej 2/3 członków Rady reprezentujących daną stronę. Rada może też podejmować uchwały w drodze głosowania korespondencyjnego.



Posiedzenia Rady oraz jej Prezydium odbywają się w zależności od potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz na 2 miesiące. W ramach Rady tworzone są zespoły problemowe, stałe lub doraźne. Posiedzenia Rady są jawne. Jednak z ważnych powodów, Prezydium Rady może zdecydować o wyłączeniu jawności posiedzenia. Z każdego posiedzenia Rady sporządza się komunikat. Rada uchwała swój regulamin, określający w szczególności: zasady; tryb pracy oraz tryb zwoływania posiedzeń Rady oraz Prezydium Rady; zasady powoływania i funkcjonowania zespołów problemowych; uprawnienia członków Rady związane z udziałem w jej pracach; formę i sposób udostępniania komunikatu; sposób informowania o przebiegu posiedzeń Rady; sposób zapraszania do udziału w pracach Rady przedstawicieli z głosem doradczym; zasady powoływania i zadania Sekretarzy Prezydium Rady; organizację, sposób działania i tryb pracy Biura Rady Dialogu Społecznego.

DIALOG W WOJEWÓDZTWACH

Według projektu, w województwach mogą być tworzone Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego. O utworzeniu WRDS postanawia marszałek województwa na wspólny wniosek co najmniej jednej z reprezentatywnych organizacji pracowników oraz co najmniej jednej z reprezentatywnych organizacji pracodawców. Marszałek postanawia także o likwidacji WRDS, jeżeli o odwołanie swoich przedstawicieli z jej składu wystąpią wszystkie ze wskazanych wyżej organizacji. Do właściwości WRDS należy: wyrażanie opinii i stanowisk w sprawach objętych zakresem zadań zwią-

ków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa; wykonywanie innych zadań wynikających z odrębnych ustaw.

Marszałek województwa przedstawia stronie pracowników i stronie pracodawców WRDS do zaopiniowania projekty strategii rozwoju województwa i programów w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych i organizacji pracodawców, oraz roczne sprawozdania z ich realizacji. Wyrażenie opinii wymaga zgody strony pracowników i strony pracodawców WRDS.

Strony WRDS mogą wspólnie zawierać porozumienia. Przedmiotem porozumień mogą być wzajemne zobowiązania stron w sprawach objętych zakresem ich działania. WRDS wyraża również opinię lub podejmuje uchwałę o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli, którą będzie osoba z listy mediatorów, o której mowa w przepisach o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W skład WRDS wchodzi: marszałek województwa oraz dwie wskazane przez niego osoby spośród przedstawicieli innych jednostek samorządu terytorialnego albo organizacji zrzeszających samorządy – jako przedstawiciele strony samorządowej; przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracowników i pracodawców; wojewoda oraz dwie wskazane przez niego osoby – jako przedstawiciele strony rządowej.

WRDS może zapraszać do udziału w posiedzeniach przedstawicieli powiatów i gmin z terenu województwa. Członków WRDS powołuje i odwołuje przewodniczący Sejmiku samorządowego danego województwa, na wniosek organizacji i instytucji wchodzących w skład WRDS.

WRDS obraduje na posiedzeniach plenarnych. Pierwsze jej posiedzenie zwołuje marszałek województwa nie później niż w terminie 3 miesięcy od złożenia wniosku o jej utworzenie. Posiedzenia WRDS odbywają się w zależności od potrzeb, nie rzadziej niż raz na trzy miesiące.

Członkowie WRDS uczestniczą w pracach WRDS osobiście. Mogą, tak jak Prezydium, korzystać na swoich posiedzeniach z pomocy zaproszonych przez siebie doradców na zasadach określonych w regulaminie WRDS.

Pracami WRDS kieruje Prezydium, w skład którego wchodzi przewodniczący i wiceprzewodniczący. Przedstawiciele każdej z reprezentatywnych organizacji pracowników i pracodawców wskazują po jednym wiceprzewodniczącym, przy czym nie wskazuje wiceprzewodniczącego organizacja lub strona, której przedstawiciel jest przewodniczącym WRDS. Przewodniczącym jest naprzemiennie przedstawiciel strony pracowników i strony pracodawców, wskazany przez daną stronę i będący członkiem WRDS, marszałek województwa oraz wojewoda. Kadencja Przewodniczącego trwa 1 rok.

WRDS wyraża stanowiska, jeżeli na posiedzeniu każda ze stron jest reprezentowana przez co najmniej jednego przedstawiciela.

PRZEPISY PRZEJŚCIOWE I INNE USTAWY

Ostatnią część projektu ustawy stanowią zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe. Te ostatnie mówią m.in., że do pierwszego składu Rady Prezydent RP powoła po ośmiu przedstawicieli każdej organizacji związkowej oraz po sześciu przedstawicieli każdej organizacji pracodawców, które w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy były reprezentowane w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych ma działać do dnia powołania pierwszego składu Rady Dialogu Społecznego zaś Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego do dnia powołania pierwszych składów Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego, nie dłużej jednak niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. Szczególnie istotnym zapisem jest gwarancja, że w ciągu 24 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, Rada dokona oceny funkcjonowania przepisów ustawy oraz przedstawi rekomendacje zmian w celu poszerzenia zakresu niezależności organizacyjnej i finansowej Rady.

Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego ma stracić moc po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia nowej ustawy. ■

USTAWA O RADZIE DIALOGU SPOŁECZNEGO W SEJMIE, SENACIE, U PREZYDENTA	
24 czerwca 2015 r.	Na posiedzeniu plenarnym Sejmu odbyło się pierwsze i drugie czytanie projektu ustawy o Radzie Dialogu. Projekt przedstawił Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz. Minister podziękował przedstawicielom związków i organizacji pracodawców, którzy pracowali nad projektem ustawy oraz wszystkim reprezentantom partnerów obecnym na sali. Mówił m.in. o znaczeniu współpracy związków i pracodawców, a następnie strony rządowej, podczas przygotowywania projektu ustawy, o znaczeniu dialogu autonomicznego. Zgodnie z wolą wszystkich klubów poselskich: PO, PiS, PSL, SLD i koła Ruch Palikota, do projektu nie wprowadzono poprawek.
25 czerwca 2015 r.	Przyjęcie projektu przez Sejm.
7 lipca 2015 r.	Odbyło się posiedzenie senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej poświęcone ustawie o RDS. Ustawę omówił Sekretarz Stanu w MPiPS prof. Jacek Męcina podkreślając wypracowanie jej przez strony dialogu społecznego, nowy zakres kompetencji partnerów, zrównanie ich pozycji z pozycją rządu. W dyskusji na posiedzeniu komisji wzięli udział przedstawiciele partnerów społecznych: FZZ, NSZZ „Solidarność”, OPZZ, BCC, Konfederacji Lewiatan i Pracodawców RP, którzy odnosili się do poprawek zgłoszonych przez Biuro Legislacyjne oraz prezentowanych na bieżąco przez senatorów oraz zaproszonych gości. Ostatecznie, senatorowie przyjęli ustawę bez poprawek.
9 lipca 2015 r.	Ustawą zajął się Senat na posiedzeniu plenarnym. Zgłoszono 3 poprawki, którymi tego samego dnia zajęła się senacka Komisja Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej. Pozytywnie opowiedziała się za poprawkami dotyczącymi: przedstawiania przez przewodniczącego RDS corocznego sprawozdania z działalności Rady także Senatowi, a nie jak proponowano poprzednio, jedynie Sejmowi oraz opiniowania projektu ustawy budżetowej na 2016 r. w terminach określonych w ustawie o Trójstronnej Komisji, co oznacza ich incydentalne skrócenie w tym roku.
10 lipca 2015 r.	Senat jednogłośnie przyjął ustawę o RDS, z uwzględnieniem dwóch poprawek zgłoszonych przez senatorów 9 lipca br.
24 lipca 2015 r.	W Sejmie odbyło się trzecie czytanie ustawy. Została przyjęta w wersji zaproponowanej w Senacie czyli z uwzględnieniem dwóch poprawek: w sprawie sprawozdania Przewodniczącego RDS w Senacie oraz skróceniu terminu opiniowania ustawy budżetowej na 2016 r.
3 sierpnia 2015 r.	Ustawę o RDS, w obecności przedstawicieli reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych podpisał Prezydent RP Bronisław Komorowski.

Dialog trójstronny w nowej formule – okiem pracodawców

Wioletta Żukowska

ekspert ds. prawa pracy
Pracodawców RP

Arkadiusz Pączka

Zastępca Dyrektora
Generalnego, Dyrektor
Centrum Monitoringu
Legislacji Pracodawców RP,
Sekretarz Trójstronnej
Komisji ds. Społeczno-
Gospodarczych

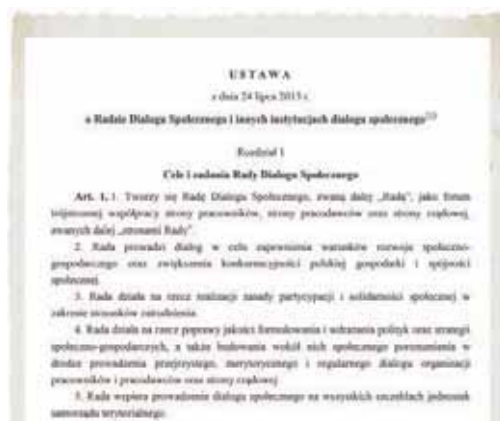
Uchwalenie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego trzeba uznać za sukces, i to wspólny sukces – strony społecznej (tzn. dialogu autonomicznego) oraz rządowej. Stanowi to również dowód na to, że dialog trójstronny i współpraca pomiędzy partnerami społecznymi, pomimo kryzysu w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, wciąż są możliwe. Oczywiście każda z organizacji odczuwa pewien niedosyt, ponieważ nie wszystkie postulaty zostały uwzględnione, ale na tym przecież polega kompromis, a ta ustawa właśnie nim jest, o czym nie powinniśmy zapominać. Ponadto nowa ustawa to nowe otwarcie dla dialogu trójstronnego, to też szansa na przełamanie impasu, w którym trwamy już od ponad dwóch lat.

Data uchwalenia ustawy o Radzie Dialogu Społecznego ma znaczenie symboliczne, ponieważ równo dwa lata temu dialog prowadzony na forum Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych został przerwany. Brak dialogu, czy to na szczeblu centralnym, czy wojewódzkim, zawsze jest szkodliwy, nie tylko dla stron tego dialogu, ale także dla reprezentowanych przez nie grup. Tracili na tym wszyscy – pracodawcy, pracownicy, ale i gospodarka oraz rynek pracy. Taka sytuacja jest niekorzystna i niebezpieczna nie tylko dla kraju, ale także dla jego obywateli, ponieważ to właśnie dialog stanowi jeden z fundamentów funkcjonowania państwa i społeczeństwa. A czas ten można było przecież poświęcić na konstruktywną dyskusję nad ważnymi problemami społeczno-gospodarczymi. Dobrze, że kryzys ten dobiegł już końca. Teraz dzięki nowym ramom prawnym, które trzeba będzie wypełnić aktywnością i współpracą wszystkich stron – organizacji partnerów społecznych oraz rząd w końcu powróci do dialogu.

NIEŁATWE PRACE NAD NOWĄ USTAWĄ

Negocjacje nad nową formułą dialogu społecznego, prowadzone przez reprezentatywne organizacje pracodawców oraz centrale związkowe, były trudne i trwały przez ponad rok. Obie strony były jednak zgodne co do tego, że formuła dialogu trójstronnego i zasady funkcjonowania jego gremiów wymagają zmian systemowych. Pracodawcy i związki zawodowe mieli również wspólny cel – wzmocnienie kompetencji przysługujących partnerom społecznym i organowi dialogu. Były też przekonane o tym, że reformy te podniosą rangę ogólnokrajowej instytucji dialogu społecznego. Warto przy tym podkreślić to, że strona pracodawców wielokrotnie apelowała do central związkowych o powrót do stołu rozmów na forum Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Sama, mimo nieobecności związków, nigdy od tego stołu nie odeszła.

Był to wyraz naszego przekonania o tym, że dialog społeczny sam w sobie jest wartością, nawet jeśli jego instytucje nie działają w sposób prawidłowy. Pierwsze propozycje dotyczące nowej formuły dialogu społecznego zostały zaprezentowane przez centrale związkowe podczas spotkania partnerów społecznych z Prezydentem RP Bronisławem Komorowskim 30 października 2013 r. Organizacjom pracodawców udało się wypracować wspólne stanowisko wobec tych propozycji. Jednocześnie podjęły one negocjacje nad własnym projektem zmiany obowiązujących przepisów. Początkowo obie strony pracowały samodzielnie, ale w październiku 2014 r. intensywną działalność rozpoczął zespół roboczy złożony z ekspertów pracodawców oraz związków zawodowych. Strona pracodawców była otwarta na dialog ze stroną związkową, skłonna do kompromisów i zaangażowana w merytoryczne prace nad nową ustawą. Dla dobra dialogu i prowadzonych negocjacji pracodawcy przystali też na propozycję związków dotyczącą m.in. nazwy nowego organu dialogu, tzn. Radę Dialogu Społecznego (zamiast obecnej Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych). Pracodawcy racjonalnie też podchodzili do pomysłów prezentowanych przez stronę związkową. Ich wstępne postulaty zakładały przykładowo ustanowienie obszarów, w szczególności takich jak prawo pracy, wymagających bezwzględnego uzgodnienia w ramach nowej instytucji dialogu. Strona pracodawców podnosiła wówczas, że takie rozwiązanie byłoby sprzeczne z konstytucyjną zasadą trójpodziału władzy i stanowiłoby swoiste *liberum veto*. W praktyce spowodowałoby ono to, że żadne zmiany z zakresu prawa pracy nie mogłyby zostać uchwalone, gdyż prawdopodobnie zostałyby oprotestowane przez związki zawodowe. W toku negocjacji nad nową ustawą padły również takie propozycje strony związkowej, które dla pracodawców były nieakceptowalne. Dotyczyły one m.in. rozwiązania zakładającego powoływanie członków nowego organu dialogu przez Marszałka Sejmu. Pracodawcy nie chcieli się na to zgodzić, ponieważ marszałek nie jest organem apolitycznym. Taka koncepcja byłaby również sprzeczna z potrzebą zapewnienia niezależności nowego gremium. Inna propozycja związkowa zakładała utworzenie odrębnej funkcji Rzecznika Dialogu Społecznego. Jednak w ocenie organizacji pracodawców taka instytucja powielałaby kompetencje przysługujące Przewodniczącemu nowego organu dialogu, a ponadto zwiększałaby istotnie koszty administracyjne. Strona pracodaw-



ców oponowała także wobec propozycji rozszerzenia projektowanej ustawy na inne akty prawne, które nie są z nią bezpośrednio powiązane, co odnosiło się do postulatów związkowych przewidujących zawarcie w projekcie zmian dotyczących podwyższenia płacy minimalnej do 50% średniego wynagrodzenia. Pracodawcy stanowczo sprzeciwiali się wprowadzaniu tego rodzaju kluczowych zmian prawnych, niejako przy okazji uchwalenia nowej ustawy o dialogu społecznym. Większość reprezentatywnych organizacji pracodawców krytycznie odnosiła się też do wszelkich propozycji zmierzających do rozszerzenia projektowanej ustawy na dialog obywatelski. Zawsze akcentowali oni różnice występujące pomiędzy dialogiem społecznym a dialogiem obywatelskim. Ostatecznie kwestie, które wzbudzały wątpliwości nie zostały uwzględnione w finalnej wersji projektu nowej ustawy.

Po długich i niełatwych negocjacjach w dialogu autonomicznym w styczniu br. projekt przedmiotowej ustawy został przekazany Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej, który odniósł się do niego pozytywnie. Następnie wspólnie ze stroną społeczną pracował nad jej finalnym kształtem. Z inicjatywy resortu pracy odbyło się również wyjazdowe spotkanie liderów organizacji partnerów społecznych, a jego efektem było wypracowanie wspólnego porozumienia dotyczącego nowej ustawy. Zostało ono podpisane 21 marca br. w Dobieszewie. Uzgodniony projekt ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego uwzględniał zdecydowaną większość postulatów zgłaszanych przez partnerów społecznych. Co więcej, 7 kwietnia br. projekt został skierowany przez ministerstwo do szerokich konsultacji społecznych. Jednak dopiero 9 czerwca br. został on przyjęty przez Radę Ministrów, co stanowiło dużą opieszałość w procedowaniu nowej regulacji. Na

szczęście prace w parlamencie przebiegały już sprawniej. Projekt był procedowany w Sejmie ekspresowo – 24 czerwca br. odbyło się jego pierwsze czytanie, a zaraz po nim – drugie. Następnego dnia ustawa została już uchwalona. Posłowie przyjęli tę ustawę niemal jednogłośnie, co też nieczęsto się zdarza. Tym samym pokazali, że respektują porozumienia zawierane przez partnerów społecznych i rząd oraz doceniają wykonaną przez nas pracę. Wsłuchali się również w nasz apel o przyspieszeniu procedowania tej ustawy, aby nowa Rada Dialogu Społecznego mogła zacząć działać jak najszybciej. Z kolei 10 lipca br. Senat przegłosował ustawę wprowadzając do niej dwie poprawki o charakterze technicznym. Zgodnie z pierwszą z nich sprawozdanie z działalności Rady Dialogu Społecznego ma być przedstawiane nie tylko Sejmowi, ale też Senatowi. Natomiast druga poprawka odnosi się do trybu opiniowania projektu ustawy budżetowej na rok 2016. Ministerstwu Finansów zależało bowiem na tym, aby miały do niego zastosowanie dotychczasowe terminy określone w ustawie o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Obie te poprawki zostały ostatecznie przyjęte również przez Sejm 24 lipca br., choć partnerzy społeczni wskazywali, że w ich ocenie nie są one niezbędne. Z uwagi na 14-dniowy okres *vacatio legis* nowej ustawy pracodawcy, związki zawodowe oraz rząd będą mogli już we wrześniu br. wrócić do swojej normalnej pracy na forum gremium trójstronnego, jakim będzie teraz Rada Dialogu Społecznego. Do uzgodnienia pozostają oczywiście jeszcze kwestie organizacyjno-formalne dotyczące szczegółowych zasad działania Rady oraz jej zespołów problemowych, w tym także powołanie składu osobowego pierwszej Rady i wybór jej Przewodniczącego czy Dyrektora Biura.

NOWE ROZWIĄZANIA W NOWEJ USTAWIE

Warto w tym miejscu przyrzeć się bliżej regulacjom prawnym zawartym w nowej ustawie – Ustawie z dnia 25 czerwca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, która zastąpi dotychczasową Ustawę z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych oraz Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego. Niewątpliwie kluczową zmianą jest powołanie Rady Dialogu Społecznego w miejsce obecnej Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, z kolei na poziomie regionów mają powstać Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego.

Jak stanowi art. 1 nowej ustawy, Rada Dialogu Społecznego to „forum trójstronnej współpracy strony pracowniczej, strony pracodawców oraz strony rządowej”. Jej celem będzie prowadzenie dialogu dla „zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej”. Ponadto Rada ma działać na rzecz „realizacji zasady partycypacji i solidarności w zakresie stosunków zatrudnienia” oraz „poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników, pracodawców i rządu”.

Celem przedmiotowej ustawy jest także wzmocnienie uprawnień reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych oraz zwiększenie ich wpływu na proces legislacyjny. Dlatego przewidziano w niej możliwość przygotowywania przez stronę pracodawców oraz stronę związków zawodowych, w ramach Rady Dialogu Społecznego, wspólnych projektów legislacyjnych, które będą obligatoryjnie rozpatrywane przez Radę Ministrów (art. 7 ustawy). Natomiast ich nieprzyjęcie przez rząd wymagałoby przedstawienia pisemnego uzasadnienia przez właściwego ministra stronie pracowników i stronie pracodawców Rady, w terminie 2 miesięcy od dnia podjęcia decyzji o nieprzyjęciu projektu, nie później jednak niż w terminie 4 miesięcy od dnia otrzymania projektu. Byłaby to zatem taka quasi inicjatywa ustawodawcza. Co więcej, strony pracodawców oraz związków zawodowych zyskają prawo do występowania z wnioskiem o przeprowadzenie wysłuchania publicznego do podmiotu odpowiedzialnego za opracowanie projektu dotyczącego spraw objętych zakresem właściwości Rady Dialogu Społecznego (art. 8 ustawy). Pierwotnie propozycja ta odnosiła się wyłącznie do projektów rozporządzeń, co miałyby ograniczone znaczenie praktyczne, dlatego też w wyniku konsultacji międzyresortowych jej formuła została poszerzona o projekty ustaw. Kolejną istotną kompetencją przyznaną Radzie na gruncie nowej ustawy, będzie prawo występowania przez jej Przewodniczącego do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, jeżeli w orzecznictwie ujawniły się rozbieżności w wykładni prawa (art. 14 ustawy). Rozwiązanie to budziło wątpliwości natury prawnej już podczas prac nad projektem nowej regulacji, później podzielił je również sam Sąd Najwyż-

szy, dlatego wymagało ono pewnej modyfikacji. Warto także zwrócić uwagę na jeszcze jeden przepis, który zawiera nowa ustawa. Chodzi tu mianowicie o art. 10 ust. 2 ustawy, który zobowiązuje stronę rządową do przedstawiania Radzie Dialogu Społecznego w terminie do 20 stycznia każdego roku, aktualnego wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów. Przepis ten jest bardzo istotny dla partnerów społecznych i ich uprawnień w procesie legislacyjnym, a także jawności czy przewidywalności tego procesu.

Celem zmian, zgodnie z intencją strony społecznej, jest też m.in. zapewnienie większej niezależności dla nowej instytucji dialogu społecznego. Dlatego członków Rady Dialogu Społecznego będzie powoływać Prezydent RP (art. 27 ustawy). Co więcej, funkcja Przewodniczącego Rady ma mieć charakter rotacyjny. Art. 32 ustawy przewiduje bowiem, że roczną kadencję sprawować będzie naprzemiennie przedstawiciel: strony pracodawców, strony pracowników oraz strony rządowej. Regulacja zakłada także poszerzenie nowego forum – w pracach Rady Dialogu Społecznego będą brać udział, z głosem doradczym, przedstawiciele Prezydenta RP, NBP, GUS oraz innych zainteresowanych organizacji czy instytucji. Rozwiązanie to dobitnie pokazuje, że Rada i prowadzony w jej ramach dialog nie będą miały charakteru zamkniętego.

Odnosząc się natomiast do kwestii organizacyjnych to obsługę techniczną, organizacyjną, kancelaryjno-biurową i ekspercką Rady Dialogu Społecznego ma zapewnić odrębne Biuro (art. 37 ustawy). Jego pracami będzie natomiast kierował Dyrektor powoływany przez ministra właściwego do spraw pracy na wspólny wniosek co najmniej dwóch stron Rady (art. 38 ustawy). Dodatkowo dla większej transparentności prac posiedzenia nowego gremium mają być jawne (art. 35 ustawy), a Przewodniczący będzie zobligowany do przedstawiania corocznie do 31 maja Sejmowi i Senatowi RP sprawozdania z działalności Rady (art. 32 ustawy). W trakcie negocjacji projektowanych rozwiązań wiele kontrowersji wzbudzał natomiast przepis dotyczący zasad finansowania Rady Dialogu Społecznego. Ostatecznie jednak zgodnie z art. 39 ustawy wydatki związane z funkcjonowaniem Rady i Biura będą pokrywane z budżetu państwa z części 31 – Praca, w ramach wyodrębnionego

rozdziału klasyfikacji budżetowej. Z kolei projekt planu finansowego Biura ma być przygotowywany przez Dyrektora i podlegać będzie zatwierdzeniu przez Radę.

Nowa ustawa wprowadza również pewne zmiany w zakresie reprezentatywności, zmierzające do większej konsolidacji środowiska pracodawców. Art. 24 ustawy zakłada podwyższenie obecnych progów oraz wprowadzenie wymogu posiadania przez orga-



Fot. Wojciech Grzędziński/KPRP

nizację reprezentatywną (wśród swoich członków) regionalnych organizacji pracodawców o charakterze ponadbranżowym, mających siedziby w co najmniej połowie województw. W trakcie negocjacji tego przepisu wydawało się, że strona pracodawców jest co do niego zgodna (potwierdzało to chociażby porozumienie podpisane 21 marca br. w Dobieszkowie), jednak w trakcie prac nad ustawą w Senacie jedna z organizacji pracodawców zgłosiła swoje zastrzeżenia. Ostatecznie przedstawiona w tym zakresie poprawka została przez senatorów odrzucona, a ustawa zawiera przepisy w kształcie uzgodnionym uprzednio. Wzmocnienie oraz doprecyzowanie kryteriów prawnych reprezentatywności ma na celu zapewnienie partycypacji w nowej instytucji dialogu jedynie takich organizacji pracodawców, które mają faktycznie charakter ogólnokrajowy i ponadbranżowy. Tylko w ten sposób możliwe będzie usprawnienie dialogu społecznego na poziomie centralnym oraz decentralizację dialogu i jego ożywienie na szczeblu regionalnym. Należy mieć na uwadze to, że brak konsolidacji reprezentacji organizacji pracodawców

może działać destrukcyjnie na prace nowej Rady Dialogu Społecznego oraz zaburzyć równowagę jej stron. Ponadto na gruncie nowej ustawy współpraca pomiędzy organizacjami w ramach danej strony będzie miała kluczowe znaczenie dla skuteczności ich działań. Dlatego tak ważne jest to, aby w powstającym gremium uczestniczyli odpowiedzialni partnerzy, reprezentujący zbliżone cele społeczno-gospodarcze. Co istotne, nowa ustawa przewiduje także wzmocnienie dialogu społecznego na poziomie regionów. Było to postulowane od dawna przez partnerów społecznych. W miejsce Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego powstaną Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego, które będą funkcjonowały przy marszałkach województwa, a nie jak obecnie – przy wojewodach. To tam zapadają bowiem kluczowe dla regionu decyzje dotyczące spraw społeczno-gospodarczych. Ponadto na mocy art. 42 ustawy marszałek województwa będzie przekazywać stronom Wojewódzkiej Rady do zaopiniowania projekty strategii rozwoju województwa i programów w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych i organizacji pracodawców, oraz roczne sprawozdania z ich realizacji.

Reasumując – zakres projektowanych zmian prawnych dotyczących dialogu społecznego wynika z doświadczeń płynących z ponad 20 lat istnienia Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Stąd w nowych przepisach wybrzmiewa potrzeba poprawy stanu dialogu społecznego i usprawnienia funkcjonowania jego organów. Przedmiotowa ustawa stanowi także próbę kompleksowego uregulowania zasad działania i organizacji nowych instytucji dialogu społecznego oraz praw im przysługujących. Zawiera również wiele nowych rozwiązań, które odnoszą się w szczególności do kompetencji reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych. Tym samym nasza regulacja prawna należy do najbardziej innowacyjnych w Europie. Ponadto celem wprowadzanych zmian ma być wzmocnienie instytucjonalne nowego gremium, a w konsekwencji podniesienie jego rangi. Czas i praktyka funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego pokażą czy ten cel uda się zrealizować.

PATRZĄC W PRZYSZŁOŚĆ

Dialog prowadzony na forum dotychczasowej Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych nigdy nie był łatwy, gdyż wpisany jest w niego konflikt interesów. Problem ten dodatkowo pogłębił kryzys z jakim mieliśmy do czynienia w tym gremium w ciągu

ostatnich lat. Kryzys ten, choć niewątpliwie szkodliwy, miał też przełomowe znaczenie dla dialogu społecznego w Polsce oraz jego przyszłości. Stanowił on ważną lekcję dla uczestników tego dialogu – reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych, ale i dla strony rządowej. Pozytywne jest jednak to, że pomimo problemów, stronom udało się go przełamać. To doświadczenie powinno przyświecać naszym przyszłym pracom prowadzonym na forum nowej Rady Dialogu Społecznego.

Warto pamiętać o tym, że nowa ustawa to jedynie nowe ramy prawne i trudno oczekiwać, aby dzięki nim zniknęły wszystkie dotychczasowe problemy związane z instytucjonalnym dialogiem trójstronnym w Polsce. Niemniej jednak stanowi ona pierwszy krok w kierunku uzdrowienia tego dialogu, zarówno na jego poziomie centralnym, jak i na szczeblu regionalnym. Teraz wszystko zależy od uczestników tego dialogu – od ich postawy, aktywności i skłonności do budowania konsensusów. Nowe otwarcie dialogu trójstronnego leży w ich (naszych) rękach. To duża odpowiedzialność i zobowiązanie, które musimy na siebie wziąć.

Straciliśmy ponad dwa lata, w ciągu których mogliśmy tak dużo zrobić. Wiele problemów o charakterze społeczno-gospodarczym nadal wymaga naszej pilnej interwencji – chociażby prawo pracy (przykładowo zmiany w zbiorowym prawie pracy wynikające m.in. z wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie prawa koalicji; zmiany w umowach o pracę – dyskusja nad koncepcją tzw. jednolitej umowy o pracę; dokonanie przeglądu grup pracowników szczególnie chronionych) czy prawo zamówień publicznych, które powinno w większym stopniu premiować firmy zatrudniające na umowy o pracę, ale też kwestie dotyczące ochrony zdrowia oraz podatków. Wszystkie te sprawy powinny być rozwiązywane w duchu dialogu, gdyż to właśnie stanowi podstawę funkcjonowania państwa demokratycznego i prowadzi do jego rozwoju. Rozmowy prowadzone na forum Rady Dialogu Społecznego nie mogą się bowiem ograniczać jedynie do kwestii płacy minimalnej czy zmian w Kodeksie pracy. Zakres przedmiotowy prac instytucji dialogu powinien być dużo szerszy i do tego będziemy dążyć. Jak widać przed nami stoi wiele wyzwań, ale mam nadzieję, że wspólnie im podołamy i już od września w ramach nowej Rady Dialogu Społecznego razem ze związkami zawodowymi, z zaangażowaniem i determinacją weźmiemy się do pracy. Jedno jest pewne – łatwo nie będzie, bo dialog nigdy nie jest łatwy, a dialog trójstronny – w szczególności. ■

Rady pracowników – brakujące ogniwo dialogu społecznego

Rafał Górski

„Państwo polskie, zamiast wspierać formy współpracy pracodawców z pracownikami, przyjęło rolę neutralnego akuszerza, uchylając się od interwencji po stronie słabszych partnerów dialogu, szczególnie pracowników w tych zakładach pracy, gdzie związki zawodowe nie istnieją. Ustawa o informowaniu jest w wielu miejscach niejasna, często nie-spójna z innymi regulacjami prawnymi. Wprawdzie dała ona związkom zawodowym instrumenty wzmacniające ich pozycję negocjacyjną względem pracodawcy (inna sprawa, czy są one skutecznie wykorzystywane), praktycznie jednak nie poprawiła słabej pozycji pracowników w tych przedsiębiorstwach, w których w ogóle nie ma reprezentacji pracowniczej w postaci związków.”

Tak o dialogu społecznym i ustawie dotyczącej rad pracowników pisał w 2007 r. Piotr Ciompa, ekspert Instytutu Spraw Obywatelskich w raporcie „Jesteśmy u siebie. Rady pracowników jako narzędzie kształtowania postaw obywatelskich”. Dziś mamy rok 2015 i jeżeli coś się zmieniło to tylko na gorsze. Państwo polskie konsekwentnie unika wzięcia odpowiedzialności za rozwój dialogu społecznego z udziałem rad pracowników.

ROZWIJANIE I ZWIJANIE

7 kwietnia 2006 roku Sejm uchwalił ustawę o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Ustawa została wprowadzona w ślad za Dyrektywą Unii Europejskiej 2002/14/WE. Intencją dyrektywy jest rozwój partycypacji pracowników w decyzjach ich dotyczących, podejmowanych przez pracodawców.

Ustawa inicjuje powstawanie w polskich firmach rad pracowników, które są nowym podmiotem samorządu pracowniczego. Mają one inne kompetencje niż związki zawodowe, aby minimalizować pole do rywalizacji. Przykładowo rady pracowników dzięki

wglądowi w sytuację finansową zakładu, mogą odpowiednio wcześniej reagować w kwestiach dotyczących zatrudnienia pracowników.

W punkcie 2 preambuły dyrektywy 2002/14/WE powołując się na punkt 17 Wspólnotowej Karty Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników rekomenduje się, iż informowanie, przeprowadzanie konsultacji oraz uczestnictwo pracowników „muszą być rozwijane”. Warto przyjrzeć się jak to rozwijanie przebiega. Przepisy ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji stosuje się do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników. W Polsce istnieje ok. 35 tysięcy takich przedsiębiorstw. Jeszcze przed wejściem w życie ustawy 4 066 firm podpisało ze związkami zawodowymi odpowiednie porozumienia o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji bez powoływania rad pracowników. Z pozostałych 31 tysięcy przedsiębiorstw w szczytowym okresie rady funkcjonowały tylko w 3 091. Obecnie pozostało ich już tylko 528 (!).

MINISTERSTWO ODPOWIADA

W odpowiedzi na zainicjowaną przez Instytut Spraw Obywatelskich (INSPRO) interpelację poselską Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS) stwierdziło, iż powodem spadku liczby rad w rejestrze jest zaniedbanie przez pracodawców obowiązku zgłaszania ich powstawania. Informacja ta nie pokrywa się z naszą wiedzą. Od 2007 roku utrzymujemy kontakt z większością rad pracowników w Polsce w ramach inicjatywy obywatelskiej Centrum Wspierania Rad Pracowników. Od 3 lat obserwujemy gwałtowny spadek ich liczby. Notabene, jeżeli mniej niż 20% pracodawców prawidłowo rozumiało przepis o obowiązku poinformowania władz o powstaniu rady kolejnej kadencji, to jak to świadczy o czytelności ustanowionego prawa? Niejasne przepisy i brak skutecznej ich egzekucji jest winą autora ustawy, toteż



Ministerstwo nie może się powoływać na ten fakt jako okoliczność łagodzącą jego zaniedbania.

WADY USTAWY

Naszym zdaniem liczba rad systematycznie maleje z innych powodów. Podstawową przyczyną jest presja wywierana przez pracodawców na pracowników by nie podpiswali wniosku o powołanie rady, który to wniosek poparty przez 10% załogi jest warunkiem powołania rady. Osoby podpisujące nie są chronione przed represjami ze strony pracodawców, którzy uważają dialog społeczny za niepotrzebną fanaberię.

Ponadto ustawa jest nieprecyzyjna, co zwiększa przewagę tej strony „dialogu” w zakładach pracy, która dysponuje prawnikami. Przykładowo ustawodawca przyznając radzie prawo do korzystania z ekspertów bez zagwarantowania radzie nawet minimalnego budżetu czyni art. 15 ustawy fikcją. Tymczasem wobec sporu z pracodawcą nie sposób bez niezależnego doradztwa ustalić intencje ustawodawcy np. w zakresie informacji, do których uprawniona jest rada (art. 13 ust. 1). W konsekwencji, przy złej woli pracodawcy rada pracowników nie ma środków na finansowanie ekspertów, co oznacza, że np. wyrażenie niezależnej opinii wobec planów restrukturyzacji zakładu jest utrudnione, jeśli w ogóle możliwe.

Dyrektywa 2002/14/WE nakazuje również wprowadzenie skutecznych procedur sądowych. Takich procedur polska ustawa nie wprowadza. Po pierwsze, terminy prawomocnego rozpatrywania wniosków sięgają 2 lat i więcej, kiedy informacja potrzebna ra-

dzie staje się nieaktualna, a przedmiot konsultacji bezprzedmiotowy. nieskuteczna w egzekwowaniu ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji jest także Państwowa Inspekcja Pracy. Z siedmiu skierowanych do sądów wniosków o ukaranie pracodawcy za naruszanie ustawy – pracodawcy wygrali wszystkie. Innymi słowy, w Polsce przez 9 lat obowiązywania ustawy nie odnotowano żadnego przypadku naruszenia prawa do informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji mimo, że inne prawa pracownicze naruszane są nagminnie. Wynika to z niejasnych sformułowań polskiej ustawy, co mianowicie ma być przedmiotem informacji i konsultacji.

Ustawa zawiera też „systemowe” błędy. Nie można mówić o „sytuacji ekonomicznej pracodawcy” (art. 13 ust. 1 pkt 1) skoro ustawa o rachunkowości i sporządzane na jej podstawie sprawozdania finansowe, będące podstawą oceny sytuacji ekonomicznej, dotyczą przedsiębiorcy. Różnica jest istotna, albowiem polskie prawo pracy dopuszcza możliwość istnienia wielu pracodawców u jednego przedsiębiorcy, co jest praktykowane w podmiotach zatrudniających znaczną ilość pracowników lub funkcjonujących w rozproszeniu terytorialnym. Wielu takich pracodawców stanowi oddziały przedsiębiorcy produkujące na użytek innych jego oddziałów (pracodawców), są więc tylko centrami kosztów bez własnych przychodów. W takich przypadkach trudno mówić o sytuacji ekonomicznej pracodawcy, który ma tylko „straty”. To przeoczenie ustawodawcy jest często wykorzystywane do ograniczania radzie pracowników dostępu do informacji. Nadto przedsiębiorcy funkcjonując w formie wielu pracodawców unikają informowania i konsultacji z „parterowy-

mi” radami argumentując, iż rady te nie są uprawnione do informacji znajdujących się w posiadaniu centrali mimo, że dopiero z tego poziomu można realnie ocenić sytuację ekonomiczną oddziału.

To tylko część argumentów, które były podstawą do złożenia przez INSPRO 12 grudnia 2014 roku skargi do Komisji Europejskiej. Wnioskujemy w niej o przejęcie przez Komisję wdrożenia przez rząd polski Dyrektywy 2002/14/WE.

CENTRUM WSPIERANIA RAD PRACOWNIKÓW

Rady wymagają wsparcia. Członkami rad pracowników bardzo często są osoby nie posiadające żadnego doświadczenia w zakresie aktywności obywatelskiej oraz bez podstawowej wiedzy prawno-finansowej. W 2007 roku Instytut Spraw Obywatelskich zainicjował powstanie Centrum Wspierania Rad Pracowników (CWRP). To jedyne takie miejsce w Polsce, które w sposób systematyczny udziela wsparcia członkom rad pracowników. W latach 2007–2011 przeprowadziliśmy 24 bezpłatne szkolenia, w których wzięło udział ponad 1430 osób. Od 2012 roku, z uwagi na brak środków zmuszeni byliśmy do organizacji szkoleń odpłatnych. Centrum współpracuje z Kołem Naukowym Prawa Pracy, działającym przy Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Specjaliści koła udzielają bezpłatnych porad prawnych.

W ramach CWRP wydajemy publikacje, m.in. biuletyn „Peryskop” oraz praktyczne poradniki „Dobre rady. Poradnik dla rad pracowników” oraz „ABC rady pracowników”. Organizujemy również konferencje i seminaria. Przykładowo we współpracy z senatorem Zbigniewem Romaszewskim¹ zorganizowaliśmy dwie konferencje w Senacie RP poświęcone problematyce rad pracowników. Ponadto prowadzimy dialog z Rzecznikiem Praw Obywatelskich, Państwową Inspekcją Pracy i Komisją Europejską.

NOWELIZACJA USTAWY

Instytut Spraw Obywatelskich przygotował projekt nowelizacji ustawy o informowaniu pracowników i prowadzeniu z nimi konsultacji. Zasadniczą zmianą, którą wprowadza nasza nowelizacja, jest precyzyjne określenie informacji o przedsiębiorstwie, do otrzymywania której upoważniona jest rada pracowników (art. 13). Chodzi o to, by pracodawcy nie wykorzystywali w złej wierze obecnych, niejasnych zapisów do

uchylania się przed udostępnianiem informacji kluczowych z punktu widzenia działalności rad pracowników.

Po drugie, w naszym projekcie obowiązkiem konsultacji objęte zostały wszelkie typy spraw, w przypadku których pracodawca jest ustawowo zobowiązany do przekazywania radom niezbędnych informacji (art. 14), a nie tylko kwestie związane z zatrudnieniem, jak ma to miejsce aktualnie. Jest to o tyle ważne, że w przypadku konsultacji pracodawca ma obowiązek ustosunkowania się do stanowiska rady pracowników. W przypadku informowania, opinię rady pracodawca może zignorować.

Po trzecie, w przypadku zakładów pracy, w których nie działają związki zawodowe, proponujemy wprowadzenie obligatoryjności tworzenia rad pracowników. Aktualnie do utworzenia rady, ustawa wymaga wniosku 10% zatrudnionych pracowników. Obecny zapis, wobec agresywnej postawy pracodawców, poprzez zwalnianie organizatorów struktur pracowniczych włącznie, zniechęca wielu pracowników do otwartego opowiedzenia się za utworzeniem rady pracowników.

KUŹNIE ELIT

Stosunki pracy są niezwykle istotnym elementem życia, zarówno ze względu na wymiar czasowy (ilość spędzanych godzin), aspekt ekonomiczny (źródło dochodów) oraz istniejące wzorce kulturowe (praca jako jedna z głównych wartości kulturowych). Zajmują więc, siłą rzeczy, ważne miejsce w procesie kształtowania społeczeństwa obywatelskiego.

W założeniu rady są przejawem aktywności obywatelskiej pracowników. Są one obok związków zawodowych rzecznikiem i pośrednikiem między pracodawcą a załogą. Ze względu na swoje kompetencje nadane przez ustawę mogą odpowiednio wcześniej reagować w kwestiach dotyczących zatrudnienia pracowników. Rady dają możliwość społecznego zaangażowania i rozwijania demokracji partycypacyjnej w miejscach pracy.

Silne rady pracowników mogą stać się efektywnym narzędziem kształtowania postaw obywatelskich w miejscu pracy i poza nim. Liderzy rad mogliby zasilać elity polityczne naszego państwa. Czy jednak obecne elity są gotowe na taką innowację polityczną? ■

¹ Zbigniew Romaszewski – Senator RP (ur. 02.01.1940 zm. 13.02.2014) – przyp. red.

Kalendarium dialogu

– na posiedzeniach plenarnych i w zespołach problemowych TK

28.05.2015

– posiedzenie Zespołu ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych. Poświęcono je w całości zagadnieniu zatrudnienia niepracowniczego (umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie i in.) oraz problemom ochrony i wypełnianiu obowiązku państwowej kontroli nad warunkami wykonywania takiej pracy. Rzecznik Praw Obywatelskich wystąpił do Ministra Pracy o wszczęcie debaty dotyczącej tego, że obecnie obowiązujące przepisy w niedostatecznym stopniu chronią osoby wykonujące pracę na innej podstawie, niż stosunek pracy. Chodzi tu o tzw. elastyczny rynek pracy, czyli ten gorszy segment rynku pracy, na którym występują tzw. umowy śmieciowe, jak określa się, nie zawsze zasadnie, umowy zlecenia, czy o dzieło a także wymuszone samozatrudnienie. Podsekretarz Stanu w MPiPS Radosław Mleczek zapewnił, że zaniepokojenie Rzecznika Praw Obywatelskich wpisuje się w prowadzone w resorcie prace i analizy dotyczące rynku pracy, w tym zmiany modelu pracy i wyzwania związane z obecnością na tym rynku zatrudnienia nazywanego „elastyczne”, „atypowe”, czy „terminowe”. Problem ten należy do priorytetów Ministra Pracy – mówił R. Mleczek wskazując na konkretne decyzje, projekty i działania podejmowane przez MPiPS (np. doprowadzenie do oskładkowania umów zleceń). Zadeklarował też gotowość do szerokiego dialogu. O problemie, który na posiedzeniu Zespołu w imieniu RPO naświetlił Lesław Nowacki – Dyrektor Zespołu Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich, dyskutowali przedstawiciele strony pracodawców, Państwowej Inspekcji Pracy oraz eksperci Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Obrady prowadził pan Maciej Sekunda – Przewodniczący Zespołu.

3.06.2015

– w Ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Spraw Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego. W spotkaniu udział wzięli członkowie Zespołu ze strony związków zawodowych, strony pracodawców i strony rządowej. Spotkanie prowadziła Wiceprzewodnicząca Zespołu Dorota Pyć, Podsekretarz Stanu w MliR. Zagadnienia poruszane przez Zespół dotyczyły m.in.:

- projektu ustawy o pracy na statkach morskich (aktualny stan prac);
- informacji na temat pierwszego sprawozdania Rządu RP w zakresie stosowania Konwencji MOP o pracy na morzu z 2006 r. /MLC/;
- działania rządu RP w kwestii ratyfikowania konwencji Nr 188 dotyczącej pracy w sektorze rybołówstwa;
- informacji na temat prywatyzacji sektora żeglugi promowej, w kontekście procesu prywatyzacyjnego Polskiej Żeglugi Bałtyckiej;
- informacji na temat interpretacji przepisów skarbowych w kontekście świadczenia usług związanych m.in. z ochroną środowiska i utrzymaniem akwenów portowych i torów podejściowych – sprawa Przedsiębiorstwa Robót Czerpalnych i Podwodnych Sp. z o.o.;
- kształcenia kadr morskich w kontekście odbywania praktyk zawodowych umożliwiających uzyskanie podstawowych dyplomów oficerskich i świadectw uprawniających do obejmowania ww. stanowisk na statkach morskich;
- problemu archiwizacji zatrudnienia polskich marynarzy, w kontekście polskiego prawa pracy;
- informacji na temat monitorowania prac związanych z katastrofą m/s CEMFJORD.

10.06.2015

– posiedzenie Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Omawiano wstępną prognozę wielkości makroekonomicznych przyjętych do prac nad projektem ustawy budżetowej na rok 2016, oraz propozycje weryfikacji kwot kryteriów dochodowych i wysokości świadczeń rodzinnych oraz weryfikacji kwot kryteriów dochodowych uprawniających do pomocy społecznej od 1.10.2015 r. Obrady, z udziałem strony pracodawców i przedstawicieli ministerstw, prowadził Minister Pracy Władysław Kosiniak-Kamysz, przewodniczący Komisji. Minister Finansów Mateusz Szczurek przedstawił TK ocenę bieżącej sytuacji gospodarczej wraz z prognozą i propozycją głównych wielkości makroekonomicznych, które przyjął rząd konstruując założenia projektu budżetu na 2016 r. W skrócie rzecz ujmując warto podkreślić, że począwszy od II kwartału 2013 r. go-



Fot. CPS „Dialog”

spodarka polska znajduje się na ścieżce szybkiego wzrostu. Tendencję wzrostową wskazuje eksport, któremu sprzyja wysoka relatywnie konkurencyjność polskich przedsiębiorstw oraz poprawa dynamiki aktywności na głównych polskich rynkach eksportowych. Znajduje to swoje odbicie w wyższej dynamice produkcji przemysłowej oraz inwestycji, zwłaszcza jeżeli chodzi o zakup maszyn i urządzeń oraz środków transportu. Wraz ze wzrostem popytu na pracę i spadkiem stopy bezrobocia stopniowo poprawia się też sytuacja na rynku pracy. W efekcie, w tendencji wzrostowej znajduje się konsumpcja prywatna. Coraz większą rolę we wzroście PKB odgrywa popyt krajowy, który od II kw. 2014 r. stał się dominującym czynnikiem wzrostu gospodarczego.

Dobrym wynikiem polskiej gospodarki towarzyszy poprawa stanu finansów publicznych czego wyrazem jest zdjęcie z Polski procedury nadmiernego deficytu. Rząd chce dalej ograniczać nierównowagę finansów publicznych w sposób niezagrażający krótko- i średniookresowym perspektywom wzrostu, co stworzy bezpieczne i trwałe fundamenty dla rozwoju kraju. Także bieżące prognozy Komisji Europejskiej dotyczące kondycji ekonomicznej UE pozwalają na optymistyczną ocenę perspektyw wzrostu gospodarczego w Polsce. Zgodnie z szacunkami opublikowanymi w maju 2015 r., Komisja Europejska przewiduje, że tempo wzrostu PKB w UE w latach 2015–2016 wyniesie odpowiednio 1,8% oraz 2,1%. Głównym czynnikiem wzrostu, wynika z prognozy, będzie popyt krajowy, zwłaszcza konsumpcja prywatna i w mniejszym stopniu odbudowujące się inwestycje, przy neutralnym wkładzie eksportu netto.

W założeniach przyszłorocznego budżetu przyjętych przez Radę Ministrów 9.06.15 r., a przedsta-

wionych TK przez Ministra Finansów następnego dnia, przyjęto, że wzrost PKB sięgnie 3,8% (wobec 3,4% w tym roku), a średnioroczna inflacja wyniesie 1,7% (wobec deflacji na poziomie 0,2% w br.). Przeciętne zatrudnienie w gospodarce narodowej wzrośnie o 0,8% (wobec 0,9% w br.), a stopa bezrobocia rejestrowanego na koniec 2016 r. ukształtuje się na poziomie 9,8% (wobec przewidywanego 10,5% na koniec br.). Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej wzrośnie nominalnie o 3,6% (realnie o 1,9%) i wyniesie 4 055 zł. Nominalny wzrost przeciętnego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniesie natomiast 3,8%.

Jest też ważna informacja, zwłaszcza dla budżetówki: w 2016 r. przewiduje się przeznaczyć dodatkowe środki na wynagrodzenia dla grup pracowniczych, które – co do zasady – od 2010 r. były objęte „zamrożeniem” płac. W konsekwencji dodatkowe koszty dla budżetu państwa wyniosą ok. 2 mld zł. MF spodziewa się także, że spożycie prywatne wraz z oczekiwanym polepszeniem indeksu nastrojów konsumentów, wzrośnie do 3,7% z 3,4% w br.

W drugiej części posiedzenia TK omówiono propozycję rządu dotyczące podwyższenia wysokości kryteriów dochodowych uprawniających do świadczeń rodzinnych i wsparcia z pomocy społecznej.

W trzech etapach: 1.11.15 r. oraz od listopada 2016 i 2017 r. będą rosły kwoty podstawowego świadczenia rodzinnego jakim jest zasiłek rodzinny. Dla przykładu, w tym roku wzrost wyniesie:

- 89 zł na dziecko w wieku 0–5 lat (wzrost o 12 zł);
- 118 zł na dziecko w wieku 6–18 lat (wzrost o 12 zł);

- 129 zł na dziecko w wieku 19–23 lata (wzrost o 14 zł).

W tym roku przypada także kolejna weryfikacja kryteriów dochodowych uprawniających do świadczeń z pomocy społecznej. Rząd proponuje, aby: dla osoby samotnie gospodarującej nowe kryterium dochodowe wyniosło 634 zł, co oznacza wzrost o 92 zł wobec obecnie obowiązującego (542 zł); dla osoby w rodzinie – 514 zł, wzrost o 58 zł (obecne kryterium to 456 zł).

22.06.2015 – odbyło się posiedzenie zespołu problemowego TK ds. rozwoju dialogu społecznego. Przewodniczył Zbigniew Żurek – Wiceprezes BCC. Jak informuje Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS w spotkaniu uczestniczyli statutowi członkowie zespołu reprezentujący stronę pracodawców i rządową – z Wiceministrem Pracy Jackiem Męcina. W posiedzeniu udział wzięli także przedstawiciele trzech biur Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego (WKDS). Proponowany porządek obrad obejmował m.in. następujące problemy:

- sytuację formalną dialogu społecznego w Polsce w świetle projektu nowej ustawy;
- Rada Dialogu Społecznego – postęp prac nad ustawą, prognozy, perspektywy;
- Dialog społeczny w roku 2015 w praktyce (negocjacje projektu ustawy o RDS, inicjatywy lokalne i regionalne, spotkania gremiów TK, inne działania...) – dyskusja.

Na początku spotkania przedstawicielka mazowieckiej WKDS odczytała tekst apelu, który został przyjęty 18 czerwca br. przez uczestników konferencji poświęconej dialogowi regionalnemu. W apelu tym, który zostanie złożony na ręce Ministra Pracy i Polityki Społecznej, postuluje się, aby po wejściu w życie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego powołać przy nowo powstałej Radzie Forum Dialogu Regionalnego, złożone z przedstawicieli Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego, reprezentujących wszystkie cztery strony dialogu.

Przedstawiciel strony rządowej poinformował, że do czasu powołania Rady Dialogu Społecznego (RDS) Trójstronna Komisja będzie kontynuować swoje prace. Omówił pokrótce tryb prac sejmowych nad projektem ustawy. Po przyjęciu nowej regulacji Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej poinformuje partnerów społecznych o harmonogramie prac związanych z jej wdrażaniem, w tym z opracowaniem regulaminu i powołaniem członków RDS.

23.06.2015 – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się spotkanie Grupy Roboczej ds. Edukacji Zawodowej Zespołu Trójstronnego ds. Przemysłu Lekkiego, które prowadził Wojciech Ślaby – Prezes Związku Przedsiębiorców Przemysłu Mody „Lewiatan”. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele: Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Zespół Ekspercki zaproszony przez Prezesa, reprezentowany przez dyrektorów najlepszych szkół odzieżowych: Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Sosnowcu, Zespołu Szkół im. S. Reymonta w Częstochowie, kierowników kształcenia praktycznego Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałem Integracyjnym w Białymstoku i Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Sosnowcu, a także przedstawiciele PARP oraz przedstawiciela Rynku Mody. Tematem spotkania – informuje Departament „Dialogu” Partnerstwa Społecznego MPiPS – było podsumowanie dotychczasowej działalności Grupy Roboczej ds. Edukacji Zawodowej a także omówienie planu dalszej pracy w celu rozwiązywania problemów braku wykwalifikowanych kadr dla przemysłu mody i innowacyjnych tekstyliów. Podstawą dyskusji były prezentacje Prezesa W. Ślabego, przedstawicieli PARP a także informacje Zespołu Ekspertskiego i przedstawicieli resortów.

W trakcie dyskusji poruszono problem zachęty młodzieży do nauki w szkołach odzieżowych oraz tego jak kształcić młodzież, aby kwalifikacje absolwentów były zbliżone do oczekiwanych przez przedsiębiorców. Stwierdzono, że warunkiem rozwiązania problemu braku wykwalifikowanych kadr i zmniejszenia bezrobocia wśród młodzieży jest ścisła współpraca między: Szkołą Przemysłu Mody, Zakładem Odzieżowym/Tekstylnym, lokalną władzą i mediami lokalnymi. Przedstawiciele PARP przedstawili propozycje powołania Rady ds. Kompetencji Zawodowych, co spotkało się z dużym uznaniem uczestników dyskusji.

26.06.2015 – posiedzenie Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Obradom przewodniczył Przewodniczący Komisji, Minister Władysław Kosiniak-Kamysz, uczestniczyli pracodawcy i przedstawiciele także innych, poza MPiPS, resortów. Omawiano problem:

- zwiększenia wysokości wskaźnika waloryzacji rent i emerytur z FUS w 2016 r.;

- wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r.;
- założeń projektu budżetu państwa oraz kształtowania wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na rok 2016 r.

Propozycję strony rządowej – pozostawienia zwiększenia wskaźnika waloryzacji rent i emerytur w 2016 r. na ustawowym minimum wynoszącym 20% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w 2015 r. – poparła strona pracodawców. W przesłanym do resortu wspólnym stanowisku central związkowych w tej sprawie, nieuczestniczących w posiedzeniu, zaproponowano, by zwiększenie wskaźnika waloryzacji rent i emerytur z FUS w 2016 r. wyniosło nie mniej niż średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług w 2015 r. zwiększony o 50% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia za pracę w roku 2015.

Brak porozumienia w Trójstronnej Komisji w sprawie zwiększenia wskaźnika waloryzacji rent i emerytur w 2015 r. oznacza, że podjęcie ostatecznej decyzji w tej sprawie pozostaje w gestii Rady Ministrów.

Minister Pracy i Polityki Społecznej W. Kosiniak-Kamysz poinformował, że 11 czerwca br. Rada Ministrów przedstawiła Trójstronnej Komisji propozycję minimalnego wynagrodzenia za pracę od 1 stycznia 2016 r. w wysokości 1 850 zł, co oznacza wzrost o 100 zł w stosunku do br. Jednogłośnie propozycja związków zawodowych w kwestii wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę od 1 stycznia 2016 r. przewiduje wzrost o 130 zł, zaś ustawowe minimum w tym zakresie wynoszące 1 782 zł (wzrost o 32 zł) – to propozycja pracodawców. Rządowe przedłożenie wydaje się zatem być wyważoną decyzją, uwarunkowaną wyraźnie poprawiającą się sytuacją na rynku pracy (stopa bezrobocia rejestrowanego na koniec 2016 r. 9,8% wobec 10,5% przewidywanego na koniec br.) oraz dość optymistyczną prognozą wzrostu gospodarczego (PKB w ujęciu realnym: wzrost o 3,8% w 2016 r. wobec 3,4% w br.) i poziomu inflacji w 2017 r. (1,7%).

Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów Artur Radziwiłł przedstawił informację o przyjętej przez Radę Ministrów propozycji średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na poziomie wynoszącym 100% w ujęciu nominalnym, co oznacza, że wynagrodzenia podsektora centralnego w 2016 r. nie będą waloryzowane automatycznie jednym wskaźnikiem. W przyszłym roku rząd przewidział jednak przeznaczenie dodatkowych środków na wynagrodzenia dla grup pracowni-

czych, które, co do zasady, od 2010 r. są objęte „zamrożeniem”. W konsekwencji dodatkowe koszty dla budżetu państwa wyniosą około 2 mld zł.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. i wysokość średniorocznych wskaźników wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej w przyszłym roku będą jeszcze przedmiotem obrad Trójstronnej Komisji w lipcu br.

Wiceminister A. Radziwiłł potwierdził aktualność prognozy wskaźników makroekonomicznych, szczególnie omówionej przez Ministra Finansów Mateusza Szczurka na posiedzeniu Komisji 10 czerwca br. w prezentacji założeń projektu budżetu państwa na rok 2016 przyjętych przez Radę Ministrów 9 czerwca br.

7.07.2015 – posiedzenie Zespołu ds. ubezpieczeń społecznych Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Prowadził je Jan Klimek, przewodniczący zespołu, uczestniczyli przedstawiciele strony pracodawców i rządowej, ZUS oraz Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników ZUS, a także eksperci zgłoszeni przez BCC. Wysłuchano informacji ZUS dotyczącej zaświadczeń A1 dla pracowników delegowanych oraz wyjaśnień związanych ze sporem zbiorowym w ZUS i listem otwartym skierowanym przez związkowców do Ministra Pracy.

Dyr. Ewa Kosowska z ZUS przedstawiła informację o zaświadczeniach, z której wynika, że po wyroku Sądu Najwyższego (z 4.06.14 r.) nie nastąpił spadek tych zaświadczeń, co sugerowali przedstawiciele firm delegujących pracowników. Ogółem oddziały ZUS potwierdziły 428 tys. zaświadczeń A1, w tym 246 tys. dla pracowników delegowanych za granicę, odmowną decyzję wydały jedynie w 1 023 przypadkach. Chodzi o warunki jakie firma i delegowany pracownik muszą spełnić, aby otrzymać zaświadczenie z ZUS, iż podlega on ubezpieczeniu w Polsce. Najkrócej rzecz ujmując, bo sprawa jest skomplikowana, Sąd Najwyższy potwierdził obowiązujące wymogi, co miało zaowocować wspomnianym spadkiem. Na portalu „Rynek delegowania” zarzuca się jednak ZUS-owi dyskryminacyjne praktyki uniemożliwiające firmom legalne delegowanie. Problem nie jest błahy: jesteśmy w UE liderem jeśli chodzi o delegowanie pracowników – dotyczy to ok. 250 tys. osób rocznie.

W drugiej części spotkania prezes ZUS Elżbieta Łopacińska (wyznaczona przez Panią Premier Ewę Kopacz do pełnienia obowiązków Szefa Zakładu po odejściu poprzedniego prezesa Z. Derdziuka) odniosła się do problemów zasygnalizowanych przez ZG ZZ Pracow-

ników ZUS w liście otwartym (z 18.04.15) skierowanym do Ministra Pracy. Poinformowała, że 25.06.15 po blisko 4 latach trwania sporu zbiorowego w centrali ZUS w Warszawie zostało zawarte Porozumienie pomiędzy ZUS, a stroną związkową – ZZ Pracow-



ników ZUS i organizacją zakładową NSZZ „Solidarność-80”. Zmiana podejścia ze strony pracodawcy (zarządu ZUS) pozwoliła na przełamanie impasu w dotychczas prowadzonych rokowaniach sporu zbiorowego w najistotniejszej dla pracowników ZUS kwestii – podwyżek. Związkowcy ze Związku Zawodowego Pracowników ZUS informują Ministra m.in. o tym, że: brak dialogu społecznego ze strony rządowej przekłada się na brak rozmów ze związkami zawodowymi; nierespektowanie przez pracodawcę zawartych ze związkowcami porozumień doprowadziło do sporu zbiorowego, który trwa już kilka lat; od wielu lat nieprzestrzegane są zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, w tym kwestii podwyższenia wynagrodzeń; zamrożenie funduszu wynagrodzeń i kwoty odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych doprowadziło do zubożenia załogi; nakładanie na Zakład dodatkowych zadań przy niedopracowanych systemach informatycznych, spowodowało nadmierne obciążenie pracą; prowadzona w ZUS polityka kadrowo-płacowa ma na celu jedynie redukcję zatrudnienia i cięcie kosztów; tworzenie różnego typu Centrów, częste zmiany organizacyjne i wprowadzony na zasadzie wyścigu szczy-

rów ranking oddziałów, nie tylko pogorszyły obsługę klientów, ale przyczyniły się do łamania praw pracowniczych i występowania niepożądanych zjawisk jak dyskryminacja i mobbing. Związkowcy oczekują rozwiązania ich zakładowych problemów (jak odmrożenie funduszu wynagrodzeń i urealnienie płac czy respektowania układu zbiorowego), ale także dotyczących ogółu świata pracy np. wzrostu płacy minimalnej, prawa do emerytury uzależnionego od stażu pracy, zaprzestania utrudniania działalności związkowej itp.

Do tych kwestii o charakterze ogólnospołecznym odniósł się Wiceminister Pracy Marek Bucior. Poinformował m.in. o propozycjach wzrostu płacy minimalnej, odmrożeniu funduszu wynagrodzeń dla sfery budżetowej oraz zmian w systemie emerytalnym.

Obecnie na posiedzeniu zespołu Wiceprzewodniczącej ZZ Pracowników ZUS, Dorota Merska i Marzena Biel przedstawiły problemy i oczekiwania pracowników Zakładu, w tym np. dotyczące poprawy organizacji i warunków pracy, czy wysokości wynagrodzeń.

W kończącym czteroletni spór Porozumieniu z 25.06.15 czytamy m.in. o tej kwestii: „od 1 lipca 2015 r. zostanie uruchomiona podwyżka wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników Zakładu w wysokości 60 zł brutto obligatoryjnie na etat”. Strona związkowa nalegała, aby każdy pracownik został objęty podwyżką bez wyłączeń żadnych grup pracowniczych (podwyżek nie było od 2011 r., średnia pensja w ZUS – bez stanowisk kierowniczych – to 3 tys. zł brutto). Obecnie w ZUS pracuje 46 tys. osób, od 2008 r. zatrudnienie spadło o 1,5 tys. osób, stąd m.in. oszczędności w funduszu płac. ZUS wystąpił do Ministra Finansów w celu uzyskania dodatkowych środków w planie finansowym zakładu na 2016 r., jak i uzyskanie zgody na zwiększenie wynagrodzeń w 2015 r. z oszczędności w innych pozycjach.

W porozumieniu zapisano zmiany polityki płacowej w odniesieniu do przyznawania dodatków specjalnych, zobowiązano też pracodawcę do monitorowania i dostosowania optymalnego obciążenia pracowników Zakładu zadaniami oraz informowaniu o wynikach, strony związkowej. Zapisano ponadto, że Zakład zmniejszy limit godzin nadliczbowych na jednego pracownika z 260 do 150 w roku. Ma też nastąpić poprawa infrastruktury informatycznej. Zapowiedziano kwartalne spotkania informacyjne z zakładowymi organizacjami związkowymi na szczeblu oddziałów oraz spotkania raz na kwartał zarządu ZUS z przed-

stawicielami związków zawodowych reprezentujących pracowników Zakładu.

15.07.2015 – posiedzenie Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Po raz kolejny, zgodnie z ustawą z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu oraz ustawą z 23.12.1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, zajmowano się obiema kwestiami. Obrady prowadził przewodniczący Komisji Minister Pracy Władysław Kosiniak-Kamysz, uczestniczyli przedstawiciele pracodawców, a także strony rządowej, w tym m.in. Podsekretarz Stanu w resorcie finansów Artur Radziwiłł.

Zgodnie z zapisanym w ustawie mechanizmem wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę wysokość tego wynagrodzenia w roku 2016 nie powinna być niższa niż 1 782 zł. Ustalenie wysokości minimalnego wynagrodzenia na tym poziomie zarekomendowały trzy spośród czterech organizacji pracodawców: BCC ZP, Pracodawcy RP i Związek Rzemiosła Polskiego. Konfederacja Lewiatan wysunęła propozycję 1 800 zł. Nieuczestnicząca w posiedzeniu komisji strona związkowa w przedstawionym na piśmie stanowisku zaproponowała wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę o nie mniej niż 7,4%, co daje 1 880 zł.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku 2016 zaproponowana Trójstronnej Komisji przez stronę rządową to 1 850 zł. „Płaca na poziomie 1 850 zł to propozycja najbardziej racjonalna w aktualnej sytuacji gospodarczej. Dążymy do tego, aby minimalne wynagrodzenie stanowiło połowę przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej” – mówił Minister Kosiniak-Kamysz.

Brak stanowiska Trójstronnej Komisji w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 roku oznacza, że decyzję o jego wysokości podejmie Rada Ministrów w drodze rozporządzenia do 15 września br., przy czym wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalona przez Radę Ministrów nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia zaproponowanego Komisji, tj. 1 850 zł.

Brak uzgodnienia stanowiska Trójstronnej Komisji w sprawie wysokości średniorocznych wskaźników wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na rok 2016 skutkuje przyjęciem do projektu ustawy budżetowej wysokości tych wskaźników na poziomie nie niższym od zaproponowanego Trójstronnej Komisji przez Radę Ministrów – tj. 100% w ujęciu nominalnym. W opinii Pracodawców RP

i BCC ZP ogólny fundusz płac dla sfery budżetowej mógłby zostać podwyższony o prognozowany wskaźnik inflacji na 2016 r. Konfederacja Lewiatan poparła utrzymanie tego funduszu na dotychczasowym poziomie. W opinii związków zawodowych wzrost wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej powinien wynieść nie mniej niż 10,5%.

Chociaż wynagrodzenia w tej sferze nie będą waloryzowane automatycznie jednym wskaźnikiem, w przyszłym roku rząd przewidział przeznaczenie dodatkowych środków na wynagrodzenia dla grup pracowniczych, które, co do zasady, od 2010 r. są objęte „zamrożeniem”. W konsekwencji dodatkowe koszty dla budżetu państwa wyniosą około 2 mld zł. (informowano o tym także na poprzednich dwóch czerwcowych posiedzeniach TK).

17.07.2015 – w Ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju odbyło się posiedzenie Zespołu ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej. Jak informuje Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS w spotkaniu, któremu przewodniczył Podsekretarz Stanu w MliR Paweł Orłowski, udział wzięli członkowie Zespołu ze strony związków zawodowych, pracodawców i strony rządowej. Omawiano m.in. zasady funkcjonowania Zespołu w związku z wejściem w życie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego z 25.06.2015 r. oraz powołania Sektorowej Rady Kwalifikacji w budownictwie.

Agata Oklińska, Zastępca Dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w MPiPS, przedstawiła informację nt. utworzenia Rady Dialogu Społecznego jako forum trójstronnej współpracy strony pracowników, pracodawców i rządowej – w miejsce Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego jest wynikiem uzgodnień pomiędzy partnerami społecznymi a rządem. Członkowie zespołu omawiali także zasady działania obecnie funkcjonujących trójstronnych zespołów branżowych oraz zasady powoływania – niezależnych od Rady – zespołów do prowadzenia dialogu branżowego.

Następnie Zastępca Dyrektora Departamentu Rozwoju Kapitału Ludzkiego PARP Joanna Nowakowska przedstawiła prezentację poświęconą „Polskiemu Systemowi Rad ds. Kompetencji”, który zakłada powołanie Rady Programowej ds. Kompetencji odpowiedzialnej między innymi za inicjowanie zmian legislacyjnych w obszarze edukacji i jej dostosowania do potrzeb rynku pracy. Przypomniano m.in., że badanie

Bilans Kapitału Ludzkiego realizowane na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości co roku, od 2010 r. wskazuje, że 75% polskich przedsiębiorców deklaruje problem ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Z badania wynika również, że 30% przedsiębiorców nieinwestujących w rozwój swoich pracowników jako główną przyczynę wskazuje brak oferty edukacyjnej na rynku odpowiadającej na ich potrzeby. Aktualnie przedsiębiorcy są w niewielkim stopniu zaangażowani w procesy kształcenia i szkolenia oraz we współpracę z instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi.

Radę ma powołać Minister Gospodarki w składzie: partnerzy społeczni, przedsiębiorcy i ich organizacje, przedstawiciele nauki formalnej i pozaformalnej oraz kluczowych ministerstw (MEN, MNiSzW, MG, MPiPS, MKiDN).

Docelowo PARP zakłada powołanie 15 Sektorowych Rad ds. Kompetencji dzięki współfinansowaniu ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (Priorytet inwestycyjny 10 III Cel szczegółowy 3). PARP ma stworzyć warunki i nadzorować funkcjonowanie Sektorowych Rad oraz zapewnić współfinansowanie ich działalności ze środków publicznych przez cały okres realizacji programu, aż do 30.06.2023 r.

27.07.2015 – odbyło się posiedzenie Zespołu problemowego TK ds. rozwoju dialogu społecznego. Przewodniczył Zbigniew Żurek – Wiceprezes BCC. Stronę rządową reprezentowali: Marek Wałęskiewicz – Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej (DDP MPiPS) oraz Agata Oklińska – Zastępca Dyrektora w tym departamencie. W spotkaniu udział wzięli także przedstawiciele Ministerstwa Gospodarki i biura wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego (WKDS) w Warszawie. Omawiano stan prawny dialogu społecznego w Polsce w świetle ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Przedstawiciel strony pracodawców wysunął propozycję powołania grupy negocjacyjnej, w ramach której partnerzy społeczni mogliby przygotować się do rozpoczęcia prac na forum Rady Dialogu Społecznego. W wyniku dyskusji ustalono, że Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS – jako koordynator działań technicznych – zorganizuje (31.07) spotkanie robocze z udziałem umocowa-

nych przedstawicieli wszystkich członków Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych (po jednej lub dwie osoby z każdej organizacji).

Przedstawiciel strony rządowej poinformował o szkoleniach zaplanowanych wstępnie przez DDP MPiPS. Pierwsze z nich, przeznaczone dla pracowników biur WKDS-ów i nowo powołanych WRDS-ów, ma się odbyć w dniach 29 września – 1 października br. pn. „Rola Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego w kształtowaniu regionalnego dialogu społecznego. Działanie komisji dialogu społecznego – teoria, praktyka, potrzeby”. Jednym z ważniejszych celów tego szkolenia będzie przekazanie doświadczeń przez pracowników wojewodów, obsługujących biura WKDS-ów, pracownikom marszałków województw, oddelegowanym do pracy w biurach WRDS-ów. Drugie szkolenie adresowane będzie do pracowników biur WRDS-ów (po dwie osoby z każdego urzędu marszałkowskiego) i obejmie następującą tematykę: strategię w procesie dialogu, dobre praktyki, najważniejsze zasady obowiązujące w dialogu (zaufanie, działania zgodne z prawem). Przedstawiciel strony pracodawców wyraził zainteresowanie zorganizowaniem podobnych szkoleń również dla członków WRDS-ów oraz otrzymaniem przez nich materiałów opracowanych na potrzeby dwóch ww. szkoleń. Przedstawiciel strony rządowej wyjaśnił, że postulowane szkolenie mogłoby zostać zorganizowane przez Biuro Rady Dialogu Społecznego, które zacznie funkcjonować od 1 stycznia 2016 r. i będzie dysponować środkami finansowymi na ten cel. Jednocześnie zadeklarował, że Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS chętnie udostępni członkom WRDS-ów wszelkie niezbędne materiały szkoleniowe, którymi dysponuje. ■

(Informując o pracach Zespołów Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych korzystano m.in. ze źródła: <http://www.dialog.gov.pl/>; departament dialogu i partnerstwa społecznego; aktualności). (I.D)

System dualny oparty jest na równoległym kształceniu w szkole zawodowej i kształceniu praktycznym w zakładzie pracy, jest ściśle dostosowany do oczekiwań i potrzeb pracodawców oraz pozwala uczniom na płynne przejście od nauki w szkole do czynnego życia zawodowego.



Dualne kształcenie zawodowe

12 maja 2015 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego odbyła się przygotowana wspólnie przez CPS „Dialog” i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych konferencja pn. „Dualne kształcenie zawodowe o potrzebie społecznej umowy”.

Otwierając konferencję **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, podkreśliła, że o dualnym kształceniu zawodowym, jako sposobie na walkę z bezrobociem wśród młodzieży, mówi się od dawna i jest to temat, który zdecydowanie jest priorytetem na rynku pracy. Współczesny rynek pracy, charakteryzujący się wysoką dynamiką zmian, wymusza poszukiwania rozsądnego kompromisu łączącego wiedzę i umiejętności w kwalifikacjach zawodowych.

„Wszyscy odczuwamy potrzebę wnoszenia ciągłych zmian na rzecz podniesienia aktywności w edukacji zawodowej, zwiększającej szanse na rynku pracy” – mówiła.

Profesor **Kazimierz W. Frieske**, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, witając zebranych gości zauważył, że dzisiejsze spotkanie jest kolejnym z cyklu publicznych debat o ważnych sprawach. „Kluczowe

decyzje w sprawie przyszłości naszego kraju powinny być przedmiotem publicznej debaty. Cieszę się, że jest okazja do takiej debaty i liczę, że będzie ona owocna. Trochę przykro to powiedzieć, ale dramat rozgrywa się między ustami a brzegiem pucharu – wiedzę to my mamy, jakie chcielibyśmy osiągnąć rezultaty też wiemy, ale stajemy przed dramatem implementacji jak przekształcić wiedzę w sprawnie działające instytucje” – mówił.

Jako pierwszy głos zabrał prof. **Mieczysław Kabaj** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, który przedstawił referat pn. „Zarys Programu Wdrożenia systemu kształcenia dualnego

w Polsce. Założenia umowy społecznej”. Na wstępie prof. Kabaj wymienił dwa modele podejścia do szkolenia zawodowego: 1) trzeba doskonalić istniejący system szkolenia zawodowego – nawiązywać kontakty z przedsiębiorcami, finansować staże i kształcenie zawodowe w firmach; 2) wdrożyć dualny system kształcenia. W Polsce, od wielu lat mówi się jak doskonalić, nie zmieniając, istniejący system kształcenia zawodowego, na wzór takich krajów jak Niemcy, Austria, Szwajcaria czy Dania, która kilka lat temu wróciła do dualnego systemu kształcenia. Proces doskonalenia istniejącego systemu w Polsce, mimo

„Kraje Europy o najwyższym poziomie kultury pracy, wydajności i konkurencyjności stosują dualny system kształcenia zawodowego.



Fot. CPS „Dialog”

wcześniejszych prób, nigdy się nie udał. Nie wprowadzimy naturalnego systemu koordynacji kształcenia, z potrzebami gospodarki rynku pracy, i nie zwiększymy szans młodych ludzi (absolwentów) na szybkie zdobycie pracy po ukończeniu szkoły bez wdrożenia dualnego systemu kształcenia. W większości krajów unijnych, dualny system kształcenia jest najlepszym systemem edukacji zawodowej. Dualny system kształcenia zawodowego to system, w którym podczas kształcenia część czasu spędza się na stanowiskach pracy (w realnym świecie) a część w szkole. W polskim rzemiośle ten system jest dość mocno rozwinięty – blisko 100 tys. młodych ludzi kształci się w tym systemie. Jest to niewątpliwie najlepszy system na zdobycie doświadczenia.

Profesor Kabaj omówił cztery miary efektywności zatrudnieniowej kształcenia zawodowego. Pierwszą (najczęściej stosowaną) miarą efektywności zatrudnieniowej kształcenia zawodowego jest stopa bezrobocia młodzieży w porównaniu z ogólną stopą bezrobocia. Według przytoczonych danych GUS, na 509 tys. absolwentów, czyli osób w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki, tylko 270 tys. absolwentów znalazło pracę.

W ciągu 12-stu miesięcy pracy nie znalazło: 28% absolwentów szkół wyższych, ponad 50% absolwentów szkół średnich zawodowych i policealnych, 54% absolwentów szkół zasadniczo-zawodowych, a średnia stopa bezrobocia w tej grupie wynosiła 44% (liczona metodą GUS-owską, która zanizła stopę bezro-

bocia). Średnia stopa bezrobocia liczona drugą metodą, która uwzględnia relację między liczbą bezrobotnych a liczbą pracujących, dla wszystkich absolwentów wynosiła 41%, w tym: 24% stanowili absolwenci szkół wyższych; 54% absolwenci szkół średnich; 70% absolwenci szkół ogólnokształcących; 78% absolwenci szkół zasadniczych – przy średniej stopie bezrobocia w kraju wynoszącej w tym czasie 12,6% (GUS). W krajach z dualnym systemem kształcenia stopa bezrobocia była poniżej 10%, w Niemczech w styczniu br. wynosiła 7,1%. W krajach bez dualnego systemu – Polska, Grecja, Hiszpania, Włochy, Portugalia i Słowacja – stopa bezrobocia wahała się od 20 do 57%. Drugą miarą efektywności edukacji zawodowej jest odpowiedź na pytanie, ile miesięcy (lub lat) przeciętnie trwa poszukiwanie pracy przez absolwenta szkoły zawodowej. W 2008 r., na podstawie badania aktywności ekonomicznej ludności OECD,

opublikowano analizę porównawczą czasu trwania przejścia ze szkoły do pracy (average duration of school to work transition), obejmującą 20 krajów Europy. Najkrócej trwało to w Niemczech, Szwajcarii, Holandii, Austrii i Danii, czyli w krajach, które mają raczej niską stopę bezro-

bocia młodzieży i stosują dualny system kształcenia zawodowego. Według analityków OECD absolwent znajduje pracę: w ciągu 1–2 miesięcy w Niemczech, do ponad trzech lat w Grecji, prawie czterech lat na Węgrzech, w Polsce okres ten wynosił średnio aż dwa lata.

„*Jeśli chcemy znacząco poprawić jakość pracy i produktywność oraz obniżyć marnotrawstwo i wysokie koszty, wynikające z pracy o niskiej jakości, konieczna jest zmiana dotychczasowego system kształcenia zawodowego.*”

Trzecia miara efektywności kształcenia zawodowego dotyczy odsetka młodych ludzi, którzy po zakończeniu edukacji muszą odbyć przeszkolenie by uzyskać zatrudnienie na rynku pracy. Jest to jedna z głównych słabości edukacji zawodowej w Polsce. Według badań MPIPS w latach 2005–2008 przeszkolono prawie 200 tys. bezrobotnych w wieku do 24. roku życia. W sumie w szkoleniach i stażach uczestniczyło 288 tys. młodych ludzi, co stanowiło średnio 36% ogółu szkolonych bezrobotnych w latach 2005–2008 (MPIPS 2009).

Czwartą miarą jest zgodność pierwszej pracy z wyuczonym zawodem. GUS przeprowadził badania na zbiorowości osób w wieku 15–34 lat, które zakończyły edukację szkolną (lub ją przerwały). W II kwartale 2009 r. zbiorowość ta liczyła 6.721 tys. osób, z tego 6.025 tys. (89,6%) miało pracę (trwającą dłużej niż 3 miesiące). Główne pytanie badawcze dotyczyło zgodności wykonywanej pracy z zawodem wyuczonym. Wyniki tego badania są następujące:

- dla 2.592 tys. osób pierwsza praca po zakończeniu szkoły była zgodna z zawodem wyuczonym (43% całej badanej populacji młodych osób z doświadczeniem zawodowym po ukończeniu edukacji),
- dla 2.364 tys. osób wykonywana praca odbiegała całkowicie od zawodu wyuczonego, co stanowiło 39,3% całej badanej populacji. Warto dodać, że spośród tych osób prawie 1,6 mln (67,1%) nie znalazło pracy w wyuczonym zawodzie. Oznacza to, że zdobyli wykształcenie w zawodach nadwyżkowych na rynku pracy. Pozostali wybrali ofertę lepiej płatną (20,9%), lepsze warunki pozapłacowe (4,0%) lub nie chcieli pracować w swoim zawodzie (8,0%).

Jak widać w powyższych danych 1,6 mln osób, nie z własnej woli, musiało podjąć pracę w innym zawodzie niż wyuczony. Ilustruje to skalę marnotrawstwa wyuczonych kwalifikacji zawodowych, spowodowanego przez politykę kształcenia, oderwanego od potrzeb gospodarki.

Jak zauważył prof. Kabaj przyczynami wysokiego bezrobocia młodych są m.in. niska jakość kształcenia zawodowego, brak koordynacji kształcenia z popytem na pracę oraz marginalny zakres współpracy szkół zawodowych z pracodawcami.

Według prof. Kabaja za stopniowym wdrażaniem dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce

przemawiają 4 przesłanki: 1. niska efektywność zatrudnieniowa szkolnego systemu kształcenia zawodowego, dominującego w Polsce; 2. mała aktywność zawodowa uczniów szkół zawodowych i studentów studiów dziennych; 3. negatywne opinie pracodawców o jakości i przydatności kształcenia zawodowego; 4. przestarzałe wyposażenie warsztatów szkolnych, pracowni szkolnych i Centrów Kształcenia Praktycznego.



Fot. CPS „Dialog”

Profesor **Urszula Jeruszka** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych przedstawiła referat pn. „Kształcenie zawodowe w dualnym systemie – ujęcie teoretyczne i praktyczne”. Na wstępie prof. Jeruszka

podkreśliła, że IPISS od kilkunastu lat prowadzi badania naukowe dot. kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego. Już w 1993 r. w miesięczniku „Polityka Społeczna”, wydawanym przez IPISS, ukazał się artykuł o tym jak należy modernizować

kształcenie w kierunku kształcenia dualnego. Rozpoczynając referat prelegentka postawiła pytanie: Jaki system kształcenia powinien spełniać oczekiwane efekty kształcenia. Odpowiedź wg prof. Jeruszki jest oczywista: kształcenie zawodowe w systemie dual-

nym. Przemawiają za tym m.in. dane GUS, z których wynika, że 56% pracujących Polaków nigdy nie pracowało w wyuczonym zawodzie, w tym z wykształceniem zasadniczym – 39%, średnim – 62%, wyższym – 72%. Na podstawie wielu badań, w tym tych przeprowadzanych w Instytucie, wynika, że absolwentom szkół zawodowych brakuje głównie kompetencji społecznych oraz praktycznych umiejętności zawodowych. Absolwenci kształceni wg modelu dualnego częściej posiadają kompetencje zgodne z oczekiwaniami pracodawców, szybciej znajdują i częściej utrzymują pracę w wyuczonym zawodzie niż absolwenci z tym samym zawodem kształceni wg modelu szkolnego. Według GUS i badania z 2013 r. „Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków” – 44% pracujących Polaków wykonuje pracę niezgodną z kierunkiem wykształcenia, w tym z wykształceniem zasadniczym – 38%, średnim – 46%, wyższym – 47% tylko dlatego, że nie mogło jej znaleźć; 56% pracujących Polaków nigdy nie pracowało w wyuczonym zawodzie, w tym z wykształceniem zasadniczym – 39%, średnim – 62%, wyższym – 72%. Ponadto nadwyżka wykształcenia w stosunku do kwalifikacji rzeczywiście potrzebnych do wykonywania określonych zadań występuje w Polsce na znacz-

” 44% pracujących Polaków wykonuje pracę niezgodną z kierunkiem wykształcenia – GUS 2013.

ną skalę, ok. 34% osób w wieku 21–25 lat wykonuje pracę poniżej swoich kwalifikacji.

Dyrektor **Maria Montowska** z Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej (AHK Polska) w swojej prezentacji pn. „Dualne kształcenie zawodowe o potrzebie społecznej umowy” omówiła system dualnego kształcenia w Niemczech. Niemiecki model dualnego kształcenia jest z powodzeniem realizowany w Polsko-Niemieckiej Izbie Przemysłowo-Handlowej, we współpracy z takim pracodawcami jak

MAN Truck&Bus Polska czy Volkswagen. Absolwenci po zakończeniu edukacji uzyskują uprawnienia do wykonywania zawodu, uznawane zarówno w Polsce, jak i na terenie Niemiec. Kształcenie dualne realizowane przez AHK Polska wiąże się z uruchomieniem tzw. klas patronackich, dedykowanych konkretnemu zawodowi i wspieranych przez konkretnego pracodawcę. W 2007 r. prowadzona była 1 klasa z 27 uczniami, w 2012 r. było już 20 klas i 523 uczniów, w 2013 r. – 26 klas i 626 uczniów, a w 2014 r. – 35 klas, 606 uczniów i 31 studentów. AHK Polska kształci w bardzo nowoczesnych zawodach, takich jak: technik mechatronik, monter mechatronik, mechanik/elektromechanik pojazdów samochodowych, operator maszyn i urządzeń odlewniczych, mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych, operator maszyn i urządzeń dla przemysłu spożywczego.

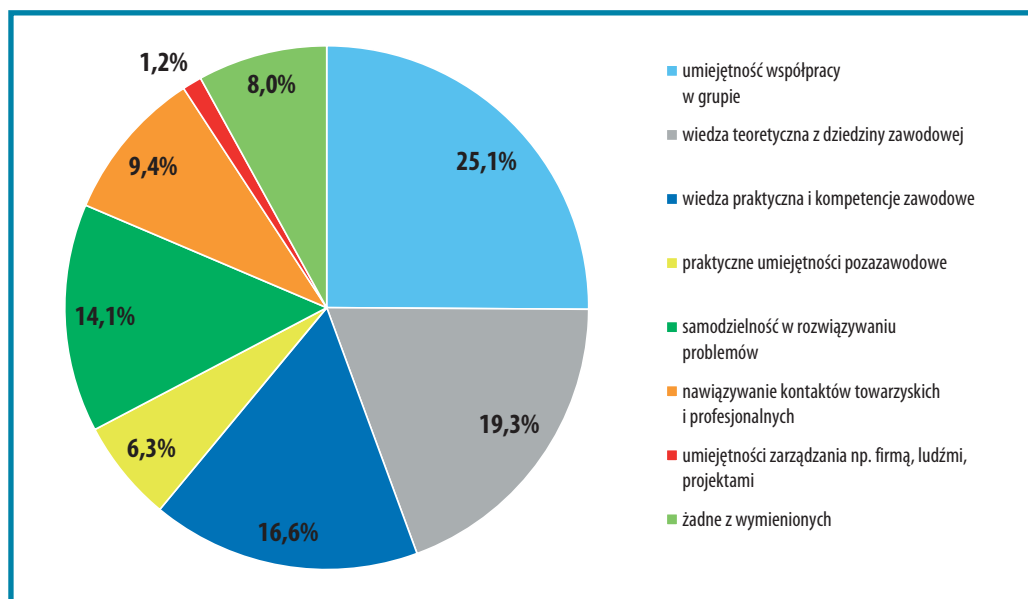
Niemiecki system dualnego kształcenia działa bardzo dobrze bo m.in. angażuje wszystkich partnerów występujących w procesie edukacji: szkołę, pracodawcę i ucznia. Dodatkowo zapewnia dostęp do wykwalifikowanej kadry, a pracodawcy współtworzą ten system, więc także ponoszą za niego odpowiedzialność. Wsparcie ze strony przedsiębiorców polega na ich aktywnym uczestniczeniu w systemie edukacji zawodowej, ścisłej współpracy ze szkołami co gwarantuje praktyczną naukę zawodu i lepszy start na rynku pracy. Według przytoczonych przez prelegentkę danych z ostatniego okresu, w Niemczech utworzono 522 tys. miejsc dla nauki praktycznej w systemie dualnym. Co czwarta firma w Niemczech jest zakładem kształcącym, co gwarantuje uczniom dostęp do nowych technologii i innowacji.

Jolanta Kosakowska, Dyrektor Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej Związku Rzemiosła Polskiego, swoje wystąpienie rozpoczęła od informacji, że 7 maja br. Wicepremier, Minister Gospodarki Janusz Piechociński oraz Prezes ZRP Jerzy Bartnik podpi-



Fot. CPS „Dialog”

Wykres 1. Umiejętności i wiedza przydatna w późniejszym życiu



Źródło: GUS 2013.

sali deklarację o współpracy na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego. W prezentacji pn. „Kształcenie dualne w działaniu rzemiosła” dyr. Kosakowska zaznaczyła, że organizacja rzemiosła i środowisko rzemieślnicze od zawsze zajmowały się szkoleniem uczniów. Formuła wędrującego czeladnika, potem mistrza, dały podwaliny do późniejszych systemów, które kształtowały się wraz z rozwojem gospodarczym i społecznym.

Według przytoczonych przez prelegentkę danych z 2014 r., wkład rzemiosła w edukację zawodową to: 23.819 szkolących rzemieślników i 73.575 młodych ludzi uczących się w rzemiośle. Kwestię rzemieślniczego przygotowania regulują przepisy prawne: ustawa o systemie oświaty, ustawa Kodeks pracy, ustawa o rzemiośle i ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Nowym trendem działalności organizacji rzemiosła jest prowadzenie szkół zawodowych, w których uczniowie zajęcia praktyczne mają organizowane u rzemieślników a teorię w szkole. Trend ten poprawia efektywność kształcenia zawodowego i ma tendencję rozwojową. Niepokojącym faktem przytoczonym przez dyr. Kosakowską jest zmniejszająca się co roku liczba zakładów szkolących uczniów w rzemiośle – w 2012 r. zakładów szkolących uczniów było 25.140, w 2014 r. 23.819.

Wieżysław Andrzej Targ, Zastępca Komendanta Głównego Ochotniczych Hufców Pracy, podczas swojego wystąpienia po krótko scharakteryzował

działalność OHP, do której dwóch głównych zadań należy: działalność wychowawcza i działalność związana z rynkiem pracy. Adresatem oddziaływań OHP jest młodzież w wieku 15–25 lat. Często jest to młodzież pochodząca ze środowisk niedostosowanych społecznie, w dużej części patologicznych, mająca trudności w szkole. Są to też absolwenci szkół ponadgimnazjalnych (bądź uczniowie ostatnich klas tych szkół), absolwenci wyższych uczelni – młodzież wykształcona i z pewnymi już kwalifikacjami zawodowymi – zagrożona jednak bezrobociem oraz uczniowie szkół ponadgimnazjalnych i studenci, którzy w czasie wolnym od nauki chcą pracować za pośrednictwem OHP, zdobyć doświadczenie zawodowe i przy okazji poprawić własną sytuację materialną. Zdobywanie wykształcenia na zasadzie uczestnictwa w OHP jest jedną z dróg uzyskiwania wiedzy ogólnej i przygotowania zawodowego w ramach polskiego systemu oświaty. Oferta OHP w zakresie szkolenia zawodowego jest bardzo różnorodna i umożliwia młodzieży wybór interesującego ją zawodu spośród 77 profesji.

DYSKUSJA

W trakcie burzliwej dyskusji głos zabrał m.in. Bogdan Grzybowski z OPZZ, który zauważył, że pod wpływem polityki Unii Europejskiej zaczyna się myśleć o kształceniu dualnym, zwiększającym szanse na zatrudnienie



nie i odebranie wykształcenia adekwatnego do obecnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy. MOP określa system dualnego kształcenia jako system „spółdzielczy” – tj. istnieje szeroka współpraca między organizacjami pracodawców, państwem i związkami zawodowymi. Jak zaznaczył, w Europie system dualnego kształcenia zawodowego, odgrywa znaczącą, bądź dominującą rolę. W Szwajcarii – 87% uczniów szkół zawodowych i technicznych uczestniczy w dualnym systemie kształcenia zawodowego, w Niemczech – 69%, a w Czechach prawie 60%. Zbigniew Żurek, Wiceprezes BCC, podkreślił, że mając jak najbardziej negatywny stosunek do PRL-u, należy przyznać, że jedyną dobrą rzeczą w PRL-u było kształcenie dualne. Ono było, czyli mamy jakieś wzorce i może właśnie z nich należałoby skorzystać. Dodał, że koszty kształ-

czenia dualnego powinno ponosić państwo – jest to ujęte w Konstytucji RP. Paweł Trojanowski z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Filia w Siedlcach zwrócił uwagę, że mówiąc o dualnym kształceniu i zakładach pracy należy pamiętać, że w większości są to małe i średnie przedsiębiorstwa. Często ci mali przedsiębiorcy poszukują pracowników/specjalistów z bardzo wąskiej specjalizacji. Ponadto małe przedsiębiorstwa dość często i dynamicznie zmieniają branżę, w której funkcjonują. Przygotowanie kadry dla takich pracodawców jest niezmiernie trudne. P. Trojanowski w swojej pracy zauważył dość niepokojącą tendencję – młodzi ludzie (uczni-

wie szkół ponadgimnazjalnych, studenci) nie wiedzą, czym jest praca. Ich wyobrażenie o pracy pochodzi często z telewizji i seriali a polega głównie na chodzeniu po restauracjach, jedzeniu lunchów, itd. Według Jacka Hordejuka, z Izby Rzemieślniczej i Przedsiębiorczości w Białymstoku, doradztwo zawodowe należałoby wprowadzać już na poziomie szkół gimnazjalnych. Krzysztof Podwójcic z Instytutu Badań Edukacyjnych także poruszył kwestię dot. doradztwa zawodowego w szkołach. W Polsce system doradztwa jest zdecentralizowany, szkoły mają obowiązek „coś” robić z doradztwa i to „coś” nie podlega żadnemu nadzorowi. Roman Łaskowski z Krajowej Sekcji NSZZ „Solidarność” zaznaczył, że ważne jest, by nawiązywała się współpraca na linii pracodawcy – nauczyciele praktycznej nauki

zawodu. Zaproszony do zakładu nauczyciel widzi jakie są potrzeby pracodawcy i może na bieżąco dostosowywać program nauki. Magdalena Mazik-Gorzelańczyk z Fundacji Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo” omówiła projekt TraWi i efekty opracowania i wdrażania nowych modułów edukacyj-

nych dla branży chemicznej, które oparto o rozwiązania niemieckie. Dariusz Jadczyk z Konfederacji Lewiatan zauważył, że dyskusja ta pokazała jak ważne jest kształcenie zawodowe, w tym kształcenie dualne. Dodał, że jeśli chcemy mieć kształcenie zawodowe, należy je rozpocząć od kształcenia rodziców dzieci, które dzisiaj są w 2–3 klasie gimnazjum. ■

„Z teorią mamy do czynienia gdy coś nie działa, a my wiemy dlaczego. Z praktyką, gdy coś działa, a my nie wiemy dlaczego. Łączenie teorii z praktyką to taka sytuacja kiedy nic nie działa i zupełnie nie wiemy dlaczego”
Kazimierz W. Frieske.

Zmiany demograficzne wymuszają reformowanie systemów emerytalnych na całym świecie. Ograniczanie bazowego zabezpieczenia emerytalnego stwarza pole dla rozwoju dodatkowych planów emerytalnych, które w przyszłości będą istotną częścią systemów zabezpieczenia emerytalnego.



Fot. CPS „Dialog”

Czy Polaków stać na dodatkowe ubezpieczenie emerytalne?

87

21 maja 2015 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego odbyła się przygotowana wspólnie przez CPS „Dialog” i Forum Związków Zawodowych konferencja pn. „Czy Polaków stać na dodatkowe ubezpieczenie emerytalne?”.

Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” witając uczestników konferencji przypomniła, że CPS „Dialog” przygotowywało już wcześniej kilka konferencji na temat ubezpieczeń emerytalnych i ubezpieczeń społecznych, a biorąc pod uwagę ważność tego tematu należy o nim jak najwięcej dyskutować. Temat ten jest ciągle aktualny dlatego wyraziła nadzieję, że obecna konferencja będzie okazją do rozmowy nie tylko na temat dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnych, ale również całego systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce, którego problemy stanowią wyzwanie dla obecnego i przyszłych pokoleń.

Tadeusz Chwałka, Przewodniczący Forum Związków Zawodowych, witając zebranych gości zauważył, że bieżący temat doskonale wpisał się w aktualną sytuację polityczną. Problemy emerytalne Polaków, problemy systemu emerytalnego były jednymi z tematów finiszującej właśnie kampanii prezydenckiej. Według Przewodniczącego, nie było jednak podczas kampanii dyskusji merytorycznej dot. w szczególności wieku emerytalnego, wcześniejszych emerytur dla pracujących z dużym stażem pracy czy obaw przed niskimi świadczeniami, które zmuszają do konieczności zastanowienia się nad sposobem dodatkowego ubezpieczenia czy zabezpieczenia finansowego. „Wobec faktu upolitycznienia, w związku z kampanią prezydencką, tematów społecznych, w tym emerytalnych, mamy dziś szansę poruszyć je od strony merytorycznej, w gronie przedstawicieli środowisk naukowych, partnerów społecznych, administracji, organizacji, które zechciały wziąć udział w naszej konferencji” – mówił Przewodniczący Chwałka. Dodał, że Fo-

rum Związków Zawodowych, jako organizacja zrzeszająca kilkaset tysięcy polskich pracowników, nie unika i aktualnie uczestniczy we wszystkich debatach związanych z emeryturami. FZZ występuje także w obronie interesów tych, którzy pracę zawodową już skończyli, i młodych, którzy nie mają szansy rozpocząć jej w kraju. Forum deklaruje chęć uczestniczenia w dialogu na temat przyszłości ubezpieczeń społecznych w Polsce z każdym, kto zechce wysłuchać racji społeczeństwa i racji związków, które reprezentują – przynajmniej jego część. Na zakończenie Przewodniczący podkreślił, że dialog ten ma sens tylko pod jednym warunkiem – że wzajemnie słucha się własnych argumentów, a nie posiada z góry ustalonej wizji jak rozwiązać problem i trzyma się jej do końca.

Władysław Kosiniak-Kamysz, Minister Pracy i Polityki Społecznej, wyjaśnił, że dodatkowe ubezpieczenia, dobrowolne ubezpieczenia, rozwój III filaru oraz to jak powinien on wyglądać i jak można go realizować są tematami jak najbardziej aktualnymi. System emerytalny, nie tylko w zakresie wieku emerytalnego czy w zakresie funkcjonowania I czy II filaru, ale też dobrowolnych ubezpieczeń zmienia się w ostatnich latach dość dynamicznie. W 2012 roku wprowadzono Ustawę o Indywidualnych Kontach Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE), a w roku 2014 były już wprowadzone zmiany, bo była konieczność zareagowania na możliwości oszczędzania i dobrowolnego odkładania na emeryturę przez Polaków. Trzeba też obserwować jak

te produkty sprawdzają się na rynku – czy oferta jest dość atrakcyjna i zachęca do skorzystania z niej i czy ma jak najprostsze zasady, tak by przemawiała do każdego – do tych którzy mają zarobki poniżej poziomu średniego, na poziomie średnim czy też na poziomie wyższym. To nie może być oferta skierowana tylko do tych, którzy mają najwyższe zarobki. Dlatego zmieniono system IKZE, gdzie obniżono podatek i w momencie wypłaty wynosi on 10% i jest podatkiem ryczałtowym. Uproszczono również zasady wyliczania kwoty jaką po pierwsze można wpłacić, a z tego bierze się stopień odliczenia i ulgi podatkowej, która wzrosła o ok. 150%. Zmiany te przyczyniły się według Komisji Nadzoru Finansowego do wzrostu zainteresowania – po ponad roku funkcjonowania tych przepisów przyrost ilości osób był najwyższy na IKZE, dużo wyższy niż w IKE i zwiększyła się też ilość wpłat. To wszystko pokazuje, że zmiany poszły w dobrym kierunku.

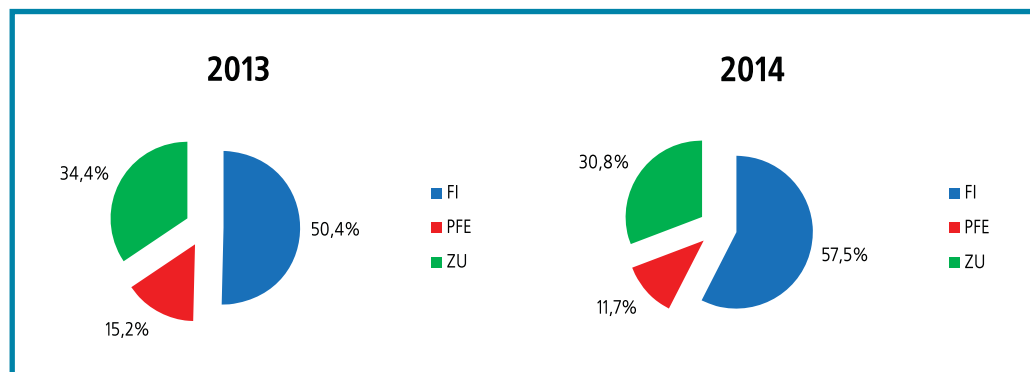
Minister Kosiniak-Kamysz powiedział także, że widzi nadzieję w Pracowniczych Programach Emerytalnych (PPE), wciąż nierozpowszechnionych w Polsce, o niewykorzystanym potencjale współpracy na linii pracodawca-pracownik, widzi w tym też rolę rządu i rozwiązań legislacyjnych.

Doktor **Joanna Rutecka**

z SGH w swojej prezentacji pn. „Dodatkowy system emerytalny w Polsce – diagnoza i rekomendacje zmian” przedstawiła dane z raportu przygotowanego na prośbę Minister Ireny Wóycickiej, Sekretarz Stanu w Kancelarii Prezydenta RP. Raport przygotował

„Dobrowolny, z założenia reformy, III filar emerytury to dodatkowe zabezpieczenie po przejściu na emeryturę oraz zapewnienie wyższej kwoty emerytury. Trzeci filar emerytalny to IKE, IKZE oraz PPE – trzy możliwości dodatkowego oszczędzania na emeryturę stworzone przez państwo.

Wykres 1. Struktura PPE według liczby uczestników w poszczególnych formach



Źródło: UKNF 2015.



Fot. CPS „Dialog”

zespół niezależnych ekspertów w ramach Towarzystwa Ekonomistów Polskich. Koordynatorem prac był Ryszard Petru, a nadzór merytoryczny sprawowała dr Joanna Rutecka.

Jak na wstępie zaznaczyła dr Rutecka, raport nie jest gotową propozycją zmian. Jego celem jest rozpoczęcie dyskusji nt. niezbędnych zmian w ramach dodatkowego systemu zabezpieczenia emerytalnego, ale także wypracowanie ostatecznej, docelowej formy III filaru zabezpieczenia emerytalnego. Ostateczne rozwiązania mogą być kompilacją zaproponowanych propozycji przedstawionych w raporcie, jak również wychodzić poza przedstawione postulaty. Istotne jest, aby skutkiem rozpoczętej, dzięki temu raportowi, debaty był powszechny, efektywny i bezpieczny system dobrowolnego oszczędzania na emeryturę. Celem dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego jest uzupełnienie świadczeń emerytalnych z systemu bazowego i dostarczenie adekwatnych emerytur. Jest to doko-

nywane poprzez przesunięcie konsumpcji w czasie, tzn. że musimy zrezygnować z wydatkowania środków w trakcie aktywności zawodowej by te środki zainwestować, zaoszczędzić i później wykorzystać w okresie emerytalnym.

„*Formą dobrowolnego zabezpieczenia na życie, po zakończeniu pracy, może być emerytalne ubezpieczenie na życie z funduszem inwestycyjnym, grupowe ubezpieczenie na życie, oszczędności gromadzone i inwestowane przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, czy też pracowniczy program emerytalny.*

2013 r., prezentował się następująco: w Pracowniczych Programach Emerytalnych (PPE) uczestniczyło 375 tys. uczestników, tj. 2,4% osób aktywnych zawodowo; Indywidualne Konta Emerytalne (IKE) miało 817,7 tys. osób, tj. 5,2% osób aktywnych zawodowo; Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) posiadało 496,9 tys. osób, tj. 3,2% osób aktywnych zawodowo. Najnowsze dane z 2014 r. mówią odpowiednio o: 381 tys., 824,5 tys. oraz 528,1 tys. oszczędzających. Według przytoczonych przez dr Rutecką danych, Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) od roku 2005 r. pozostają na poziomie ok. tysiąca uczestników programu. Może to świadczyć o potrzebie zmian i dodatkowych bodźców by kolejni pracodawcy chcieli tworzyć kolejne PPE. Wśród pracowników, którzy mają PPE, przeważają osoby zadowolone. Indywidualne Konta Emerytalne od roku 2007 utrzymują się na tym samym poziomie. Ogromną część rynku zagarnęły zakłady ubezpieczeń na

życie, gdyż miały najłatwiejszy dostęp do indywidualnych osób m.in. poprzez rozbudowaną sieć agentów, a przy okazji innych produktów ubezpieczeniowych łatwo było zaoferować IKE. Na koniec 2014 r. odnotowano 824 tys. indywidualnych kont, ale nie wszystkie z nich są kontami aktywnymi. Co roku, tylko na 1/3 z tych kont wpływa składka, co sugeruje, że tylko 250 tys. osób regularnie oszczędza na emeryturę – co jest poziomem niezwykle niskim. „*Omawiając IKE,*

chciałabym zwrócić Państwa uwagę na zmianę dokonaną w 2009 r., moim zdaniem zmianę dokonaną w złym kierunku. W 2009 r. podwyższono limity

nictwa. W całym systemie występuje skomplikowanie systemu i produktów oraz niska elastyczność, również względem rynku pracy. W przypadku PPE bodźce eko-



Fot. CPS „Dialog”

wpłat na IKE by zachęcić Polaków do oszczędzania – skoro Polacy wcześniej nie oszczędzali, to jak damy im wyższy limit to zaczną bardziej oszczędzać. Okazało się, że nic bardziej błędnego. Jedynymi, którzy faktycznie skorzystali z tego podwyższonego limitu byli ci, którzy aktywnie oszczędzają i znają się na rynku finansowym – klienci domów maklerskich. Natomiast pozostałe osoby nie wykorzystują tego limitu” – mówiła. Trzecim omawianym przez prelegentkę produktem dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego były IKZE, wprowadzone na początku 2012 r. Wg danych na koniec 2014 r. było 500 tys. kont, jednak regularnie oszczędza zdecydowanie mniej osób. W 2013 r. tylko na 11% kont wpłynęła jakakolwiek wpłata – czyli na 500 tys. kont, tylko 50 tys. odnotowało wpłynięcie jakiegokolwiek wpłaty. Według danych Ministerstwa Finansów dot. odliczeń z zeznań PIT za rok 2012, 90% składek na IKZE odliczonych od podatku za 2012 r. wpłaconych zostało przez 20% najbogatszych Polaków. Oznacza to redystrybucję w kierunku osób najbogatszych.

Podsumowując – rynek indywidualnych produktów emerytalnych w Polsce ma bardzo niski poziom uczest-

niczno-fiskalne są zbyt słabe dla pracodawców. Podsumowując IKE i IKZE, systemy te są zbyt zmagmatowane, oszczędzający nie potrafią wybrać i ocenić produktu, opłaty są ustalone na poziomie rynkowym, brak jest informacji o efektywności produktów emerytalnych, a z zachęt podatkowych korzystają najbogatsi. Tendencje światowe wskazują, że w ostatnich latach coraz popularniejsze stają się programy typu auto-enrolment – obowiązkowego włączania pracowników do PPE, tam gdzie one funkcjonują (Wielka Brytania, Nowa Zelandia). Drugim trendem jest przejście od rozwiązań o zdefiniowanym świadczeniu w kierunku rozwiązań o zdefiniowanej składce (Wielka Brytania, Holandia, Niemcy, Szwajcaria). Na rynku europejskim coraz większego znaczenia nabiera możliwość przenoszenia środków między programami (elastyczność). Kolejnym trendem są zachęty podatkowe (dopłaty jednorazowe, degresywne ulgi), które mają z założenia znacznie podwyższyć poziom uczestnictwa zwłaszcza wśród osób, które wcześniej nie oszczędzały (Nowa Zelandia, Niemcy, Czechy). Ponadto dąży się do tego by produkty były przejrzyste, zrozumiałe i efektywne.

Na zakończenie dr Rutecka przedstawiła rekomendację dla Polski – trzy warianty rozwiązań w ramach III filaru. Każde z nich przewiduje wypłatę świadczenia emerytalnego wyłącznie w postaci renty dożywotniej i po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego.

Wariant I – polegałby na zastosowaniu ulgi podatkowej – kwoty przeznaczone na dobrowolne ubezpieczenie emerytalne byłyby

zwolnione z podatku dochodowego; zwolnienie to miałyby charakter degresywny; każdy mógłby wpłacić na indywidualne konto emerytalne składkę do określonego, jednakowego limitu (np. 100% przeciętnego wynagrodzenia); część składki byłaby odliczana od podatku. Wariant II – to dopłata jednorazowa do indywidualnych planów emerytal-

nych; na każde założone indywidualne konto emerytalne wpłynęłaby dopłata powitalna w określonej wysokości (np. 1.000 zł); warunkiem zatrzymania tej kwoty byłoby oszczędzanie przez okres co najmniej pięciu lat. Wariant III – to wprowadzenie systemu *auto-enrolment* w ramach Pracowniczych Programów Emerytalnych – pracownicy w firmach obecnie prowadzących PPE, oraz w zakładach pracy powyżej 300 zatrudnionych, byłiby automatycznie przypisywani do programu emerytalnego, ale mogliby z niego wystąpić; składka byłaby dzielona pomiędzy pracodawcę i pracownika.

Podsumowując obecne rozwiązania trzeciofilarowe, charakteryzują się one niskim uczestnictwem i redystrybucją w kierunku najbogatszych. Według dr Ruteckiej, proponowane trzy warianty dają realną perspektywę powszechności. Każdy system ma swoje niedoskonałości i żaden nie obejmuje całości systemu – możliwe są więc kompilacje tych rozwiązań, jak również korekty w nich samych.

DYSKUSJA

Panel dyskusyjny poprowadziła Anna Grabowska, doradca ds. społeczno-prawnych FZZ. Rozpoczynając dyskusję podkreśliła, że Forum opowiada się za kompleksową reformą w emeryturach, nie tylko za incydentalną zmianą dla stosunkowo wąskiej grupy osób o szczególnie długim stażu. Trzeba rozważyć podwyższenie emerytur w przyszłości, w tym także oskładkowanie umów, które dziś mu nie podlegają. Ponadto należy zastanowić się nad umożliwieniem przechodze-

nia na świadczenia częściowe większej grupie osób i emeryturami związanymi z pracą w szczególnym charakterze. Przedstawicielka Forum przypomniała, że związki jednogłośnie protestowały przeciwko podwyższeniu wieku emerytalnego. Prowadzone były także niełatwe rozmowy na temat wcześniejszych emerytur zastąpionych tymi związanymi z pracą w szczególnych

warunkach lub o szczególnym charakterze. Przy kwestii przenoszenia części oszczędności z OFE do ZUS, stanowisko związków nie było już tak jednolite, ale było częściowo krytyczne. Dziś związki zawodowe są gotowe dalej rozmawiać o wieku emerytalnym, o wcześniejszych emeryturach powiązanych z latami pracy, ale także o wysokości świadczeń.

Katarzyna Tuszyńska z OPZZ, mówiła o obywatelskim projekcie złożonym przez OPZZ w Sejmie w 2010 r., który przewiduje inne niż dotychczas warunki przechodzenia na emeryturę. Nie w każdym przypadku decydowałby o tym wiek osoby kończącej pracę zawodową. OPZZ chce, by niezależnie od wieku, na emeryturę mogły przechodzić kobiety, które przepracowały minimum 35 lat; mężczyźni – 40 lat. Michał Kuszyk, Wiceprezes Pracodawców Polska Miedź, zauważył, że jeśli chodzi o wydłużenia wieku emerytalnego, Polacy nie boją się dłużej pracować, Polacy boją się o pracę. Dlatego należy stworzyć odpowiednio rozbudowaną matrycę zatrudnienia, stosownie dopasowaną do matrycy starzenia się Polaków. Jeśli nie zaangażujemy edukacji, zdrowia i profilaktyki to będziemy w przyszłości mieć kłopot – mówił. Krzysztof Małeck, członek Prezydium FZZ, odniósł się natomiast do problemów ZUS, jakie mogłyby wystąpić w związku z wprowadzeniem nowych rozwiązań dot. III filara emerytalnego, szczególnie przy jego częściowej przymusowości. Lucyna Dargiewicz, Przewodnicząca OZZPiP, mówiła o trudnej sytuacji pielęgniarek i położnych oraz niebezpieczeństwie niskich emerytur kobiet. Piotr Łysoń, Dyrektor Departamentu Badań Społecznych i Warunków Życia GUS, przytoczył dane z badania budżetu czasu, wg których to kobiety są bardziej zapracowane, gdyż łączą pracę zawodową i obowiązki domowe. 30% w strukturze doby, kobiety poświęcają pracom domowym. Dlatego może należałoby zastanowić się, jak w systemie emerytalnym odzwierciedlić ten ogrom pracy domowej, w tym pracy związanej z opieką nad dziećmi. ■

Konferencja była drugim spotkaniem z cyklu „Społeczne i gospodarcze konsekwencje wejścia Polski do strefy euro”, koncentrującym się na konsekwencjach dla rynku pracy ewentualnego dołączenia Polski do strefy euro. Będzie ono wiązało się z konsekwencjami prawnymi, ekonomicznymi i społecznymi w obszarze ubezpieczeń społecznych. Konferencja była okazją do rozmowy na temat ubezpieczeń społecznych w Polsce, które to problemy stanowią wyzwanie dla obecnego i przyszłych pokoleń.



Fot. CPS „Dialog”

Ubezpieczenia społeczne w sferze euro

92

W dniu 9 lipca 2015 r. w siedzibie Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego odbyła się zorganizowana wspólnie przez CPS „Dialog” oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych konferencja pn. „Ubezpieczenia społeczne w sferze euro”.

Witając zebranych gości Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** zaznaczyła, że konferencja jest już drugim spotkaniem z cyklu pn. „Społeczne i gospodarcze konsekwencje wejścia Polski do strefy euro”. Profesor **Kazimierz W. Frieske** Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych przyłączając się do słów powitania uczestników konferencji dodał, że konferencja ta jest częścią szerszego projektu poświęconego hipotetycznym konsekwencjom wejścia Polski do klubu euro, który przeżywa swoje kłopoty i dlatego tym bardziej warto o tym dyskutować. „Ten wspólny projekt CPS „Dialog” i Instytutu Pracy będzie miał swoją kontynuację po wakacjach. Myślimy o trzeciej konfe-

rencji, która będzie poświęcona świadczeniom socjalnym” – mówił.

EURO – UNIA GOSPODARCZA I WALUTOWA

Profesor **Gertruda Uścińska** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w swoim wystąpieniu zauważyła, że z punktu widzenia Polski wprowadzenie euro będzie skomplikowaną operacją ekonomiczną, społeczną i prawną. Z punktu widzenia analiz, które już wykonały instytucje publiczne i niezależni eksperci widać, że te potrzeby np. prawne, są już określone. Euro jest związane z unią gospodarczą i walutową, a także z Unią Europejską – jest legalnym środkiem płatniczym, funkcjonującym w obrocie prawno-gospodarczym na takich samych prawach jak waluty narodowe. Unia gospodarcza i unia walutowa, podobnie jak Unia Europejska, mają oparcie w Traktacie z Lizbony z 2009 r., głównie w art. 119 Traktatu o funkcjonowaniu UE – Wspólna polityka gospodarcza i pieniężna:

1. Dla osiągnięcia celów określonych w artykule 3 Traktatu o Unii Europejskiej, działania Państw Członkowskich i Unii obejmują, na warunkach przewidzianych w Traktatach, przyjęcie polityki gospodarczej opartej na ścisłej koordynacji polityk gospodarczych Państw Członkowskich, rynku wewnętrznego i ustaleniu wspólnych celów oraz prowadzonej w poszanowaniu zasady otwartej gospodarki rynkowej z wolną konkurencją.
2. Równolegle, na warunkach i zgodnie z procedurami przewidzianymi w Traktatach, działania te obejmują jedną walutę, euro, jak również określenie oraz prowadzenie jednolitej polityki pieniężnej i polityki wymiany walut, których głównym celem jest utrzymanie stabilności cen, oraz, bez uszczerbku dla tego celu, wspieranie ogólnych polityk gospodarczych w Unii, zgodnie z zasadą otwartej gospodarki rynkowej z wolną konkurencją.
3. Te działania Państw Członkowskich i Unii zakładają poszanowanie następujących zasad przewodnich: stabilnych cen, zdrowych finansów publicznych i warunków pieniężnych oraz trwałej równowagi płatniczej.

„Do dzisiejszej dyskusji, dot. wejścia polskiego systemu ubezpieczeń społecznych do strefy euro, wnosimy już pewne doświadczenia związane ze staraniami kolejnych polskich rządów jeśli chodzi o sytuację uznania transferów przekazywanych do OFE by nie były one uwzględniane przy obliczaniu deficytu budżetowego i długu publicznego. Konsultacje i wymia-

na informacji między Komisją Europejską a kolejnymi rządami trwały wiele lat, a ostatecznie Komisja Europejska i Eurostat nie wyraziły na to zgody” – mówiła prof. Uścińska.

EUROPEJSKI MODEL SOCJALNY

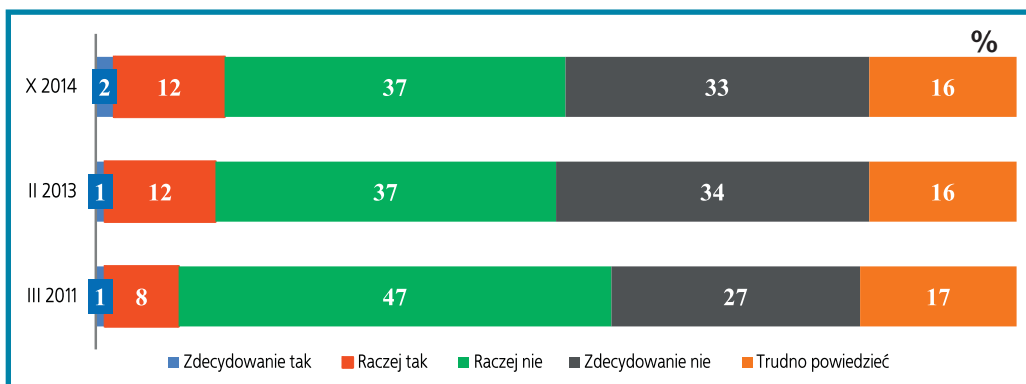
Doktor **Zofia Czepulis-Rutkowska** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w prezentacji pt. „Europejski Model Socjalny projekt polityczny” poruszyła kwestie m.in. genezy Europejskiego Modelu Socjalnego (EMS), znaczenia terminu EMS, metody wprowadzania na przykładzie otwartej metody koordynacji.

Jak zauważyła dr Czepulis-Rutkowska bardzo trudno jest rozdzielić politykę ekonomiczną i politykę społeczną, dotyczy to także Unii Europejskiej. W krajach Unii Europejskiej, zanim jeszcze powstała Unia, bardzo szybko rozwijała się polityka społeczna i ubezpieczenia społeczne. W 30-leciu powojennym nastąpił rozkwit różnych instytucji polityki socjalnej, co wiązało się ze wzrostem wydatków w tej sferze.

Pojęcie Europejski Model Socjalny (EMS) odnoszone jest do systemów społecznych, gospodarczych i prowadzonych polityk, a także do instytucji rynku pracy. EMS ma jednocześnie wspierać wzrost gospodarczy i spójność społeczną. Często wspomina się, że EMS jest „trzecią drogą” w przeciwstawieniu do neoliberalnej drogi USA z jednej strony, z drugiej zaś strony – gospodarki regulowanej (nadmiernie), która prowa-

„*EMS - zbiór wspólnych wartości: demokracji, wolności osobistej, dialogu społecznego, jednakowych szans dla wszystkich, odpowiedniego zabezpieczenia społecznego i solidarności z najsłabszymi. „White paper on social policy”, 1994 r.*

Wykres 1. Czy Pana(i) zdaniem, Polska spełnia warunki konieczne do przyjęcia euro?



Źródło: CBOS.

dzi do nieefektywności. EMS nie ma precyzyjnej definicji, często też używa się nazwy Europejski Model Społeczny. Pojęcie EMS niejednokrotnie używane jest dla celów krytyki lub wspierania określonych polityk. Wspólne elementy w znaczenie terminu EMS to: USA – negatywny punkt odniesienia; założenie o powiązaniu czynników społecznych i ekonomicznych, istotne pytanie o to jakie czynniki mogą sprzyjać rozwojowi; model ma charakter normatywny.

Podsumowując swoje wystąpienie zauważyła, że Europejski Model Socjalny jest w dużej mierze elementem rozmowy o Unii Europejskiej. Jest elementem narracji politycznej, zmieniającym się wraz ze zmianami tej narracji. Dodała także, że EMS nie powinien być narzucany z „góry”, ale powinien być wynikiem negocjacji różnych interesariuszy – w tym związków zawodowych.

PRZELICZENIA SKŁADKI NA EURO

Paweł Jaroszek Członek Zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przedstawił prezentację pt. „Skutki wprowadzenia euro dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych” opracowaną w oparciu o dokument z kwietnia 2014 r. pn. „Analiza skutków przyjęcia zasady przeliczania i zaokrąglania kwot na zasadach matematycznych w związku z przygotowaniem administracji publicznej do wprowadzenia euro przez Rzeczpospolitą Polską przygotowany przez Międzyinstytucjonalny Zespół Roboczy do Spraw Administracji Publicznej”.

Wprowadzenie euro w Polsce spowoduje konieczność przeliczenia składek oraz świadczeń na euro, na podstawie takiego samego kursu oraz w oparciu o wybraną metodę przeliczeń. Pozostaje pytanie: Jaka to będzie metoda? Można przyjąć, że może to być metoda arytmetyczna – przybliżanie pewnej liczby do innej, mającej mniej cyfr znaczących lub metoda odrębna – np. „na korzyść obywatela”. Kwoty, które nie będą mogły być dokładnie przeliczone, będą zaokrąglane w górę lub do najbliższego eurocenta (lub jednostki wyższej). Prelegent przedstawił:

- skutki z tytułu składek na FUS (wariant „na korzyść obywatela”) – przyjmując założenie, że przeciętna miesięczna liczba ubezpieczonych wg wszystkich



Fot CPS „Dialog”

zgłoszonych tytułów w 2012 r. to 17.963.909 a kurs wymiany: 1 EUR = 4,12345 PLN – to spowoduje obniżenie wpływów w skali roku: 4,3 mln EUR, czyli ok. 17,8 mln PLN i średnie zmniejszenie składki na każdy rodzaj ubezpieczenia: 0,005 EUR;

„Euro jest związane z unią gospodarczą i walutową, a także z Unią Europejską – jest legalnym środkiem płatniczym, funkcjonującym w obrocie prawnogospodarczym na takich samych prawach jak waluty narodowe.

- skutki finansowe z tytułu składek na FUS dla jednego ubezpieczonego (wariant „na korzyść obywatela”) – przyjmując założenie, że przeciętna miesięczna liczba ubezpieczonych w 2012 r. to 17.963.909 to spowoduje: średnio miesięczne skutki

ki dla ubezpieczonego: 0,02 EUR; średnio miesięczne zmniejszenie składki: 0,02 EUR (w związku z zaokrągleniem w dół do 0,01 EUR, w porównaniu do zaokrąglenia matematycznego); w skali roku: 0,24 EUR (0,005 x 4 x 12);

- skutki dla świadczeń wypłacanych z FUS (wariant „na korzyść obywatela”) – przyjmując założenie

nie, że przeciętna miesięczna liczba świadczeń: 10.636.226, a kurs wymiany: 1 EUR = 4,12345 PLN – to spowoduje skutki w skali roku: 638.174 EUR, czyli 2.631.479 PLN i średnią dopłatę do każdego świadczenia: 0,005 EUR;

- skutki finansowe dla świadczeniobiorców (wariant „na korzyść obywatela”) – przyjmując założenie, że przeciętna miesięczna liczba świadczeń wypłaconych w 2012 r. to: 10.636.226 – to spowoduje: średnio miesięczny wzrost każdego świadczenia: 0,005 EUR (w porównaniu z zaokrągleniem w górę do 0,01 EUR, a zaokrągleniem matematycznym), a w skali roku: 0,06 EUR (0,005 x 12).

Zakładając, że dotychczasowa wysokość emerytury to 2.233,30 PLN, a kurs wymiany zł na euro to 4,12345 PLN to wysokość świadczenia wypłaconego z FUS w euro wynosiłaby 541,61 euro.

Od 1999 r., jeśli chodzi o opłacanie składek, są specjalne formaty przelewu, bazujące na specjalnie dedykowanych komunikatach Krajowej Izby Rozliczeniowej. Wejście Polski do strefy euro spowodowałoby, po stronie ZUS, całkowitą zmianę sposobu identyfikacji składek oraz zmianę w programach udostępnianych płatnikom. Wejście do strefy euro to potężna zmiana legislacyjna, informacyjna i zmiana technologiczna, która dotknęłaby ZUS i kosztowałaby dziesiątki milionów złotych.

ZMIANY PRZED WEJŚCIEM DO STREFY EURO

Doktor **Paweł Wojciechowski** Główny Ekonomista z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w prezentacji pt. „Jakie zmiany są konieczne i możliwe przed wejściem Polski do strefy euro?” zauważył, że niezależnie od przyszłych decyzji dotyczących daty akcesji, koordynacja, a nawet harmonizacja systemów zabezpieczenia społecznego, instytucji rynku pracy i systemów podatkowych jest konieczna, gdyż zmniejszy ryzyko. Polska gospodarka będzie reagować odmiennie od innych gospodarek strefy euro na wspólne wstrząsy.

Emerytury stanowią główne źródło przychodu dla około jednej czwartej ludności Unii Europejskiej. Jeśli Europa nie będzie w stanie zapewnić godziwych emerytur dziś i jutro, milionom osób grozić będzie ubóstwo w podeszłym wieku.

„Wdrożenie przepisów związanych z przyjęciem euro, np. związanych z zaokrągleniem kwot, musi być proste, przejrzyste, neutralne dla obywatela i zapewniające pewność obrotu.

Ludzie żyją coraz dłużej i mają mniej dzieci. Społeczeństwa starzeją się, a emerytury stają się coraz większym obciążeniem dla budżetów krajowych, zwłaszcza w obliczu kryzysu finansowego i gospodarczego. Aby wesprzeć państwa członkowskie, Komisja Europejska opublikowała w 2012 r. białą księgę z „Planem na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur”. Plan zawiera zalecane kierunki reform, a wśród nich: powiązanie wieku emerytalnego z dłuższym trwaniem życia; ograniczenie dostępu do

Tabela 1. Charakterystyka odmian EMS.

Rodzaj polityki	Model nordycki	Model anglosaski	Model kontynentalny	Model śródziemnomorski
Polityka rynku pracy	Aktywna	Aktywna	Pasywna	Pasywna
Ochrona prawna zatrudnienia	Niska	Niska	Wysoka	Wysoka
Rola związków zawodowych	Duża	Mała	Duża	Duża
Struktura płac	Splaszczona	Zróznicowana	Splaszczona	Spalaszczona
Zakres ochrony socjalnej	Powszechny	Głównie ubodzy	Powszechny	Głównie emeryci
Wiek emerytalny	Wysoki	Wysoki	Średni	Niski
Dostępność usług społecznych	Szeroka	Niska	Szeroka	Średnia
Podatki	Wysokie	Niskie	Średnie	Średnie

Źródło: dr Agnieszka Chłoń-Domińczak (2011), za red. nauk. Rosati D.K. (2009), Europejski Model Społeczny. Osiągnięcia, problemy i kierunki zmian.



Fot. CPS „Dialog”

systemu wczesnych emerytur; wspieranie dłuższego okresu aktywności zawodowej i uczenia się przez całe życie; zrównanie ustawowego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn; wspieranie uzupełniających oszczędności emerytalnych; Europejski Model Społeczny (2002) – głównie zagadnienia dot. ochrony praw migrujących pracowników, równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

Doktor Wojciechowski zaznaczył, że wobec wejścia Polski do strefy euro, równie ważne co spełnienie warunków konwergencji nominalnej są zasady działania gospodarki, w tym jej struktura i instytucje m.in. te dotyczące funkcjonowania rynku pracy i zabezpieczeń społecznych. Istotne znaczenie, w przygotowaniu do przystąpienia do strefy euro, ma realizacja zalecanych reform strukturalnych, których celem powinno być budowanie instytucji dostosowanych do nowych wyzwań i nowego poziomu integracji, w tym mających na uwadze ograniczanie ryzyka dla finansów publicznych. *„Niezależnie od przyszłych decyzji dot. daty akcesji, koordynacja, a nawet harmonizacja systemów zabezpieczenia społecznego, instytucji rynku pracy i systemów podatkowych jest pożądana, gdyż ograniczy ryzyko, że polska gospodarka będzie reagować odmiennie od innych gospodarek strefy euro na wspólne wstrząsy”* – mówił. Podsumowując dodał, że wdrożenie przepisów związanych z przyjęciem euro, np. związanych z zaokrąglaniem kwot, musi być proste, przejrzyste, neutralne dla obywatela i zapewniające pewność obrotu.

SKUTKI WPROWADZENIA EURO W OBSZARZE ŚWIADCZEŃ DLA OSÓB MIGRUJĄCYCH

Andrzej Szybkie Wicedyrektor Departamentu Rent Zagranicznych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w prezentacji pt. „Wybrane zagadnienia dotyczące skutków wprowadzenia euro w obszarze świadczeń dla osób migrujących” omówił skutki wypłatowe w kontekście transferu emerytur i rent, skutki w zakresie ustalania i obsługi świadczeń z zastosowaniem przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz skutki w zakresie rozliczeń z instytucjami zagranicznymi. Skutkami wypłatowymi w kontekście transferu emerytur i rent będą: wyeliminowanie konieczności przewalutowania świadczeń transferowanych do strefy euro (uprosi to obsługę tych świadczeń); brak różnic kursowych w procesie transferu świadczeń do strefy euro; ułatwienie rozliczeń przy obsłudze zwrotów świadczeń; skutki z perspektywy klienta – nie będzie wątpliwości co do otrzymanej kwoty.

Skutkami w zakresie ustalania i obsługi świadczeń z zastosowaniem przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego będą: brak konieczności przeliczania kwot świadczeń zagranicznych z państw strefy euro na PLN dla celów ustalania dopłaty do minimum; brak konieczności przeliczania kwot przychodu osiąganego za granicą w państwach strefy euro na PLN przy akcji rozliczania zawieszalności świadczeń emerytalno-rentowych.

Skutkami w zakresie rozliczeń z instytucjami zagranicznymi będą ułatwienie rozliczania kosztów badań lekarskich z instytucjami ubezpieczeniowymi krajów strefy euro: realizacja zobowiązań wobec ZUS, w tym: a) brak różnic kursowych przy przelewach z krajów strefy euro; b) realizacja zobowiązań przez ZUS – brak konieczności „zakupu” waluty obcej dla potrzeb przelewów realizowanych przez ZUS do krajów strefy euro (brak konieczności przewalutowania).

Przygotowanie administracji, w obszarze świadczeń, będzie wymagało ogromu pracy jaka będzie musiała być wykonana. Konieczny będzie: przegląd aplikacji IT; modyfikacje poszczególnych algorytmów i ustalenie, których kwot dot. zaokrąglania; konwersja kwot w istniejących aplikacjach; zmiany dokumentów i decyzji kierowanych do klientów; konwersja należności publicznoprawnych (potrącenia ze świadczeń); dwuwalutowość prezentowanych

kwot; informacje dla klientów ZUS (kampanie informacyjne dla klientów).

DYSKUSJA

Po wystąpieniach prelegentów odbyła się dyskusja, w której udział wzięli uczestnicy konferencji. Doktor Ryszard Ślęzak z Wyższej Szkoły Współpracy Międzynarodowej i Regionalnej zauważył, że proces wejścia do strefy euro jest bardzo trudnym zagadnieniem i oddalającą się perspektywą. Proces integracji walutowej jest bardzo rozwarstwiony. „*Strefa Euro niesie ze sobą pewien stopień integracji suwerenności finansowej – oddaje się rezerwy narodowe, dewizowe do dyspozycji Europejskiego Banku Centralnego; automatycznie znosi się prawo emisji waluty narodowej; stopy procentowe ustala się niesamodzielnie w kraju, tylko na szczeblu unijnym, komisijnym i za zgodą; rozwarstwia się zróżnicowanie ekonomiczne obecnej Wspólnoty Europejskiej*” – mówił. ■



Kalendarium dialogu

– na konferencjach i seminariach

6 maja 2015 r. – w siedzibie Ministerstwa Gospodarki odbyła się zorganizowana przez Ministerstwo Gospodarki oraz Związek Rzemiosła Polskiego konferencja pn. „Przygotowywanie wykwalifikowanych kadr dla gospodarki”. Tematyka konferencji obejmowała prezentację przekroju dobrych praktyk w zakresie kształcenia zawodowego, zwłaszcza kształcenia dualnego, które pozytywnie oddziału-



Fot. Ministerstwo Gospodarki

jąc na sytuację na rynku pracy przyczyniają się do tworzenia wzrostu gospodarczego. W tym kontekście istotne znaczenie ma określenie jasnych ścieżek waldacji kwalifikacji oraz kompetencji nabywanych formalnie i pozaformalnie, jak również ich umiejscowienie w Krajowym Systemie Kwalifikacji i Europejskiej Ramie Kwalifikacji. Podczas konferencji Wicepremier, Minister Gospodarki Janusz Piechociński podkreślił, że zarządzany przez niego resort kładzie szczególny nacisk na rozwój systemu dualnego. Dzięki systemowi dualnego kształcenia uczniowie mogą odbywać zajęcia teoretyczne w szkołach, a praktykę w konkretnych zakładach pracy. Wicepremier podzielił przekonanie, że najbardziej skutecznym sposobem edukacji zawodowej młodzieży jest łączenie teorii ze zdobywaniem przez uczniów praktycznych umiejętności na rzeczywistych stanowiskach pracy w nowoczesnych firmach. Dodał, że ministerstwo zobowiązało zarządzających Specjalnymi Strefami Ekonomicznymi do zachęcania firm strefowych do tworzenia miejsc praktyk i staży dla uczniów oraz uruchamianie klas patronackich. Wicepremier przypomniał, że z inicjatywy zarządów

Specjalnych Stref Ekonomicznych tworzone są również klustry edukacyjne, które skupiają firmy, szkoły zawodowe oraz starostwa powiatowe, a także inne podmioty zainteresowane rozwojem kształcenia zawodowego takie, jak izby rzemieślnicze i kuratoria oświaty. „Mam nadzieję, że proces rozwoju szkolnictwa zawodowego będzie przyspieszał, a dzięki współpracy nauki i biznesu uda się przygotować i wykształcić kadry na przyszłość. Konkurencyjność i innowacyjność gospodarki zależy w dużej mierze od kwalifikacji kadr, ich wiedzy i doświadczenia. W ostatnim czasie obserwujemy powrót do szkolnictwa zawodowego. To bardzo dobry znak. Należy jednak pamiętać, że to proces, który wymaga wsparcia na każdym możliwym poziomie: rządowym, regionalnym i lokalnym” – mówił Wicepremier Piechociński. Podczas konferencji Wicepremier Janusz Piechociński oraz Prezes Jerzy Bartnik podpisali deklarację o współpracy na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego między Ministerstwem Gospodarki a Związkiem Rzemiosła Polskiego. Ponadto 27 przedstawicieli Izb Rzemieślniczych z całego kraju odznaczono Odznaką Honorową za Zasługi dla Rozwoju Gospodarki Rzeczypospolitej Polskiej za działania na rzecz edukacji zawodowej. (ASR)

13 maja 2015 r. – obradował Konwent BCC, którego gośćmi byli Wiceminister Skarbu Państwa Rafał Baniak, oraz Małgorzata Dec-Kruczkowska, dyrektor Departamentu Analiz MSP. Dyskutowano na temat zasad zarządzania spółkami skarbu państwa w kontekście zasad ładu korporacyjnego. Znaczącą część dyskusji członkowie Konwentu BCC oraz ich goście poświęcili problemom zarządzania w różnych spółkach skarbu państwa. Rozważano różne przykłady: tak te pozytywne (Polskie Linie Lotnicze LOT) oraz te negatywne, do których zaliczyć można spółki z sektora wydobywczego. (ZZ)

15 maja 2015 r. – w Business Centre Club przeprowadzono seminarium „Szanse i bariery wzrostu firmy – od start-up'u do globalnej korporacji”. Gościem specjalnym seminarium był dr Eric Flamholtz, wykładowca Anderson School of Management (University of California), wybitny specjalista

w zakresie zarządzania przedsiębiorstwami, współzałożyciel i prezes Management Systems Consulting Corporation. Podczas seminarium dr Eric Flamholtz poruszył szereg zagadnień z zakresu zarządzania. W dalszej części seminarium dyskutowano o barierach wzrostu, jakie występują w polskich firmach i porównywano je z tendencjami globalnymi w tym zakresie. (ZZ)

18 maja 2015 r. – w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) i Szkołę Główną Handlową (SGH) konferencja podsumowująca wyniki drugiej rundy badania „Uwarunkowania Decyzji Edukacyjnych – badanie panelowe gospodarstw domowych”. Metodologia badania została opracowana na zlecenie IBE przez zespół ekspertów z Instytutu Statystyki i Demografii SGH we współpracy z ekspertami IBE. Realizacja badania w terenie została powierzona konsorcjum składającego się z firmy Millward Brown oraz Pracowni Badań Społecznych sp. z o.o. To pierwszy tak duży projekt sprawdzający jak Polacy rozwijają swoje umiejętności i kompetencje w trakcie życia i jaki wpływ na ich decyzje w tym obszarze ma ich najbliższe otoczenie. Wyniki pierwszej rundy badania Uwarunkowania Decyzji Edukacyjnych opublikowane zostały w czerwcu 2014 roku. Podczas konferencji zaprezentowane zostały wyniki drugiej tury, która bardziej szczegółowo ujęła kwestie dotyczące dochodów oraz wyposażenia gospodarstw domowych pod kątem wykluczenia społecznego oraz wykluczenia z edukacji. Ponadto w ramach kwestionariusza indywidualnego zebrane zostały informacje dotyczące sytuacji osób ankietowanych na rynku pracy. Profesor Irena Kotowska, współautorka raportu z badania – zaznaczyła, że co piąty badany jest zadowolony ze swojego wykształcenia. Omówiła także kwestię tzw. subiektywnej luki edukacyjnej, czyli poczucia, że posiadane wykształcenie jest niższe od pożądanego. Częściej doksztalcą się osoby z wyższym poziomem edukacji, kobiety oraz osoby młodsze. Doktor Anna Ruzik-Sierdzińska i dr Iga Magda zaprezentowały wyniki analiz danych dot. kształcenia i doksztalcania się z perspektywy aktywności zawodowej. Z danych wynika, że ukończenie szkoły zasadniczej zawodowej zazwyczaj powoduje, że młode osoby nie widzą potrzeby dalszego kształcenia i doskonalenia swoich kompetencji. W przypadku osób w wieku 50–65 lat częściej pojawiała się deklaracja braku potrzeby podnoszenia kwalifikacji, pomimo zazwyczaj

słabszego wykształcenia niż u osób młodszych. Doktor Przemysław Szufel referując temat dot. sprzężeń na rynku edukacyjnym zauważył, że postępujący spadek liczby osób w wieku 19–23 będzie prowadził do zwiększenia dostępności studiów wyższych dla osób o słabszym przygotowaniu, co spowoduje, że średni poziom sprawności studentów uczelni publicznych będzie się obniżał, a w raz z nim poziom wynagrodzeń absolwentów.

W przerwie konferencji zorganizowano konferencję prasową, podczas której dr Agnieszka Chłoń-Domińczak mówiła, że wykluczenie edukacyjne, rozumiane jako osiągnięcie niskiego poziomu wykształcenia, wpływa na zwiększenie wykluczenia społecznego. Dlatego tym bardziej edukacja szkolna, jak i uczenie się przez całe życie są tak ważne. Profesor Irena Kotowska dodała, że duże znaczenie w przypadku dzieci ma edukacja szkolna, to czego dzieci uczą się w szkole i jakie są im przekazywane wzorce w szkole. Według prof. Kotowskiej to ze szkoły powinien iść sygnał, że edukacja jest ważna. (ASR)

21 maja 2015 r. – w Przedstawicielstwie Komisji Europejskiej w Polsce (z siedzibą w Warszawie) odbyło się seminarium nt. „Segmentacja rynku pracy w Polsce”. Zorganizowało je Przedstawicielstwo wspólnie z Instytutem Badań Strukturalnych w Warszawie. Temat wiąże się z ogłoszonymi w połowie maja rekomendacjami Komisji Europejskiej dla Polski w ramach tzw. Semestru Europejskiego. Znalazło się w nich zalecenie, aby w latach 2015–2016 Polska podjęła działania mające na celu ograniczenia nadmiernego wykorzystywania umów cywilnoprawnych i umów na czas określony, czyli tzw. elastycznych, nietypowych, tymczasowych itp. „Komisja uznała to zagadnienie za istotne dla Polski jako kraju z najwyższym odsetkiem pracowników tymczasowych w całej Unii Europejskiej” – przekonywał Loris Di Pietrantonio, zastępca szefa Wydziału Europejska Strategia Zatrudnienia i Zarządzania w Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego KE. Zaznaczył, że w proces tworzenia rekomendacji zaangażowane były również same kraje członkowskie Unii. „W Polsce potrzebne są zmiany na rynku pracy, ale nie jest to tylko kwestia zmiany jednego prawa, ale różnych wzajemnie uzupełniających się inicjatyw i regulacji”. Jakich? Dyskutowali o tym przedstawiciele różnych środowisk, w tym polskiej i europejskiej administracji, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz naukowcy. Z rekomen-

cją, że Polska powinna podjąć działania w kierunku poprawienia obecnej sytuacji na rynku pracy zgodził się Jacek Męcina, Sekretarz Stanu w MPIPS. Podkreślił, że Ministerstwo traktuje zalecenia KE bardzo poważnie i należy, obok działań na rzecz podwyższenia wskaźników zatrudnienia, zająć się także podwyższeniem jego jakości. Dodał przy tym, że trzeba także wziąć pod uwagę interesy tych grup, dla których elastyczne formy zatrudnienia są korzystne i nie doprowadzać do nadregulacji w tej kwestii. Czy możliwy jest elastyczny, a zarazem sprawiedliwy rynek pracy w Polsce? W wystąpieniu na ten temat Jan Rutkowski, główny ekonomista ds. polityki społecznej i rynku pracy Banku Światowego w Warszawie podkreślił, że polski rynek pracy jest już obecnie bardzo elastyczny, a stosowanie umów nietypowych, tymczasowych, w tym cywiloprawnych jest nadużywane. Częściej niż co czwarty pracownik jest zatrudniony na umowie nietypowej, w tym także na umowie o samozatrudnieniu. Nadużywanie tego typu umów polega na tym, że ich stosowanie nie jest uzasadnione nietypowym charakterem pracy, nie wynikają więc one z rodzaju pracy, lecz z silnej pozycji przetargowej pracodawcy. Pracodawca obniża dzięki temu koszty. Obok ciemnych stron „śmięciówek” są i jasne. Zdaniem J. Rutkowskiego poprawa sytuacji na rynku pracy w ostatnich latach, widoczna we wzroście zatrudnienia, to w dużym stopniu efekt rozpowszechnienia się elastycznych umów. Obyło się to kosztem nierówności na rynku pracy, ale... coś za coś. Czy nie lepiej mieć gorszą, niż żadną pracę? „Uważam jednak – mówił – że można pogodzić większą elastyczność zatrudnienia ze sprawiedliwością, ograniczyć segmentację rynku pracy”. Pracodawcy potrzebują elastyczności – pracownicy domagają się pewności pracy. Dlatego konieczne jest poszukiwanie kompromisu. Każda ze stron, pracodawca i pracownik, musi z czegoś zrezygnować – przekonywał J. Rutkowski – posunąć się na tej ławce. Konkretnie propozycje wyjścia z impasu jakim jest segmentacja polskiego rynku pracy, przedstawił Piotr Lewandowski, Prezes Zarządu Instytutu Badań Strukturalnych (IBS). Zaproponował on, opierając się na raporcie IBS, zmiany w prawie pracy i podatku dochodowym, które sięgają do przyczyn rozpowszechnienia się umów cywilnoprawnych i pozorowanego samozatrudnienia. W dyskusji panelowej udział wzięli m.in.: prof. Elżbieta Kryńska z Uniwersytetu Łódzkiego, dr Monika Gładoch z Pracodawców RP, Jeremi Mordasewicz z Konfederacji Lewiatan, Bogdan Grzybowski z OPZZ. (ID)

22 maja 2015 r. – w Pałacu Lubomirskich – siedzibie BCC odbyło się seminarium „Przeszkolenie jednoosobowej działalności gospodarczej w spółkę z o.o.”. Licznie zebrani jego uczestnicy mogli poznać mechanizmy oraz wymogi formalne zmiany formy prowadzenia działalności gospodarczej, podobieństwa i różnice, wady i zalety. (ZZ)

25 maja 2015 r. – obradowała Rada Główna Business Centre Club. Wiceprzewodniczący Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych Wojciech Warski przedstawił projekt ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. Podczas dyskusji większość jej uczestników podkreślała wagę cierpliwego, spokojnego prowadzenia konsultacji i negocjacji tak ze związkami zawodowymi jak i z rządem. (ZZ)

26 maja 2015 r. – w Hotelu Hilton w Gdańsku pod patronatem Łoży Gdańskiej BCC odbyło się Regionalne Forum Przedsiębiorców. Podczas seminarium „Jak być przedsiębiorczym w przedsiębiorstwie? W poszukiwaniu motorów wzrostu” dysktowano między innymi o innowacyjności, finansowaniu firm, współpracy świata nauki z biznesem. (ZZ)

27 maja 2015 r. – podczas uroczystej gali finałowej w hotelu InterContinental w Warszawie ogłoszono wyniki w konkursie „Dobroczynca Roku 2015”, którego patronem wspierającym był Business Centre Club. Konkurs odbywał się pod honorowym patronatem pary prezydenckiej: Bronisława i Anny Komorowskich. Istniejący od 18 lat konkurs o tytuł „Dobroczyncy Roku” jest największym programem promującym dobroczynność i społeczne zaangażowanie firm w Polsce. (ZZ)

27–29 maja 2015 r. – międzynarodowe seminarium pt. „Mobilność zawodowa i skłonność do migracji osób w wieku 50+” współorganizowane przez Fundację Friedricha Eberta w Polsce, Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych oraz NSZZ „Solidarność”. W dyskusji uczestniczyli przedstawiciele: Polski, Bułgarii, Niemiec, Francji, Belgii, Litwy oraz Słowacji, którzy rozmawiali o skutkach reform emerytalnych w ich krajach oraz planach w tym zakresie na najbliższą przyszłość. Uczestnicy odnieśli się również do propozycji przechodzenia na emeryturę po 40 latach pracy, o bezrobociu osób

w wieku 50+, na które wydłużenie wieku emerytalnego wpływa negatywnie. Zauważono, że wraz z wiekiem zmienia się cel pracy – ze zdobywania środków finansowych do potrzeby utrzymywania kontaktów międzyludzkich. Mówiono, że starsi pracownicy sami nie oceniają zbyt wysoko swoich kompetencji jeśli chodzi o znajomość języków obcych czy technik informatycznych. Inaczej wygląda natomiast ich znajomość wykonywanej pracy czy lojalność wobec pracodawcy. Według przytoczonych podczas konferencji badań 55% z nich odpowiada, że czują się przydatni w swojej pracy. Tylko ok. 40% oceniło przy tym swój stan zdrowia jako co najmniej dobry; 9% badanych miało orzeczenie o niepełnosprawności, 12% było bezrobotnych, a większość z nich szukała pracy ponad 13 miesięcy. Około 1/4 deklarowała konieczność opieki nad członkami rodziny przez ok. 6 godzin dziennie. Osoby w wieku 50+ niechętnie odnoszą się do propozycji pracodawców w sprawie samozatrudnienia, chętnie natomiast przyjęłyby propozycje wszelkich form kształcenia, aktywizacji pozwalającej jak najdłużej utrzymać się w zatrudnieniu. Podczas konferencji rozważano także kwestię powiązania średniego trwania życia z wysokością emerytury. (AG)

28 maja 2015 r. – w siedzibie Pracodawców RP zorganizowano debatę na temat roli nauczycieli w kształtowaniu postaw młodych ludzi wobec wymagań współczesnego rynku pracy. W ocenie uczestników szkolnictwo powinno nie tylko przygotowywać młodzież do wymagań przyszłego rynku pracy (przewidywać trendy zatrudnienia), ale też wpajać młodym ludziom świadomość, że obecnie nie wystarczy nauka jednego zawodu na całe życie i trzeba się będzie kształcić nieustannie. Uczestnicy debaty „Nowoczesne modele nauczania a przyszłe postawy na rynku pracy” starali się wskazać co robić, aby szkolnictwo zapewniało przedsiębiorstwom dopływ ludzi o właściwych kwalifikacjach. Jan Banasikowski z Work Service zwrócił uwagę, że ponad połowa zatrudnionych pracuje na innych stanowiskach, niż wskazywałoby na to ich wykształcenie. Jednocześnie 25% pracodawców nie przywiązuje wagi do profilu wykształcenia kandydatów, których zatrudniają. „Wiele zawodów, które dziś znajdują się na szczytach listy najbardziej poszukiwanych jeszcze kilka lat temu nie istniało np. specjaliści mediów społecznościowych. Dlatego ważne jest, aby szkolnictwo przewidywało i brało pod uwagę trendy, które mogą się pojawić w przyszłości”

– stwierdził. Dr Agnieszka Chłoń-Domińczak ze Szkoły Głównej Handlowej uznała, że obecnie system edukacji i rynek pracy nie widzą się wzajemnie. Jej zdaniem to jeden z głównych powodów, dla których w Polsce część absolwentów szkół ma problemy z zatrudnieniem. Jednocześnie zaś pracodawcy mają problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Jako błędny oceniła pogląd, że „dziecko musi skończyć studia, bo inaczej nie osiągnie w dorosłym życiu sukcesu”. „Absolwent kiepskiej uczelni będzie miał gorzej na rynku pracy niż absolwent dobrej zawodówki” – stwierdziła. Piotr Kamiński, wiceprezydent Pracodawców RP zwrócił uwagę, że w dzisiejszym świecie trzeba się przygotować na to, że praca znajduje się w różnych miejscach. Jednocześnie młodzi ludzie w szkołach powinni móc odkrywać, czym chcą się zajmować w dorosłym życiu. W dyskusji zwrócono uwagę, że szkoły realizują programy odległe od zainteresowań uczniów i nie uwzględniają potrzeb rynku pracy. Uczy się młodzież zaliczania testów, ale nie ma ćwiczeń i rozwiązywania problemów praktycznych np. z przedmiotu „Podstawy przedsiębiorczości”. Profesor Andrzej Wysmołek, prodziekan ds. studenckich Wydziału Fizyki Uniwersytetu Warszawskiego uznał, że problem absolwentów niedostosowanych do rynku pracy może tkwić w systemie praktyk, i to na etapie szkolnym. Jego zdaniem w okresie matur, gdy nauczyciele zajęci są egzaminami, uczniów niższych klas należy wysyłać na praktyki do przedsiębiorstw. Wówczas mieliby możliwość po raz pierwszy zetknąć się z realiami życia zawodowego. (AM)

28 maja 2015 r. – posiedzenie Zespołu opiniodawczo-doradczego do spraw szkolnictwa zawodowego zorganizowane w Ministerstwie Edukacji Narodowej. Uczestniczyła w nim również Minister Edukacji Narodowej Joanna Kluzik-Rostkowska. Spotkanie poświęcone było problemowi uregulowania, w rozporządzeniu dotyczącym praktycznej nauki zawodu, pojęcia „kształcenie dualne”, o którego znaczeniu w polskiej edukacji mówi się ostatnio wiele. Minister Kluzik-Rostkowska przypomniała, że w 2014 r. zawód technika wybrało w Polsce 37% absolwentów gimnazjum, zaś zasadnicze szkoły zawodowe wybrało 17% co oznacza, że po raz pierwszy od wielu lat, większość absolwentów gimnazjów wybrała szkoły zawodowe. Obecny na spotkaniu Wiceminister Pracy Jacek Męcina, podkreślił, że wypracowując model kształcenia dualnego w Polsce musi-

my wziąć pod uwagę standard unijny, zgodnie z którym 50% czasu to nauka teoretyczna w szkole a drugie 50% praktyki w miejscu pracy. (AG)

1 czerwca 2015 r. – w Pałacu Lubomirskich w Warszawie, w siedzibie Business Centre Club odbyła się konferencja „Kodeks pracy – co nowego? Zmiany wprowadzone, wprowadzane i projektowane”. Otwierając konferencję Zbigniew Żurek, Wiceprezes BCC, zauważył, że w ostatnim czasie powstało wiele inicjatyw, dotyczących zmian w Kodeksie pracy. Część z nich została wprowadzona, inne są wprowadzane, a jeszcze inne znajdują się w fazie projektu. Obecny kodeks pracy jednak nie nadąża za współczesnymi wyzwaniami i w opinii Wiceprezesa Żurka politycy powinni podjąć decyzję o napisaniu Kodeksu pracy od nowa, tak by nowe przepisy były jasne, krótkie i zrozumiałe dla każdego obywatela. W konferencji wziął udział Wiceminister Pracy i Polityki Społecznej Radosław Młeczko, główny koordynator zmian w Kodeksie pracy „Czas pracy”, który omówił m.in. ostatnie wprowadzone zmiany w prawie pracy, w tym, w Kodeksie pracy, które poddawane są obecnie ocenie, weryfikacji i monitorowaniu w jaki sposób działają. Jak zauważył Minister, ogromne emocje budziły przyjęte zmiany dot. regulacji czasu pracy, wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy i wprowadzenie ruchomego czasu pracy. „Przy Ministrze Gospodarki działa, powołany przez Wicepremiera Janusza Piechocińskiego, zespół ds. monitorowania tych rozwiązań, w którego spotkaniach uczestniczymy wspólnie z partnerami społecznymi i dyskutujemy czy należałoby w przyszłości wprowadzić nowe rozwiązania czy też modyfikacje istniejących

przepisów” – mówił. Na zakończenie Minister zauważył, że czekają nas jeszcze zmiany dot. przepisów telepracy ponieważ obecnie obowiązujące przepisy były przyjęte 10 lat temu. W konferencji uczestniczyła także Anna Martusiewicz – Wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy, która zauważyła, że zainteresowanie wydłużeniem okresów rozliczeniowych nie jest tak duże, jak oczekiwano. Według danych GIP, na chwilę obecną skorzystało z tego rozwiązania ok. 1200 pracodawców. W kwestii urlopów związanych z rodzicielstwem inspektorzy nie stwierdzają ogólnie żadnych nieprawidłowości, głównie pojawiają się uchybienia natury formalnej – brak dokumentacji, udzielanie urlopów na wniosek ustny, bez pisemnego podania. W 2014 r. odnotowano tylko 1 przypadek nie udzielenia urlopu wychowawczego i 4 przypadki nie udzielenia urlopu macierzyńskiego, czy dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Stronę związkową reprezentował Paweł Śmigiel-ski, Dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego OPZZ, który rozpoczął swoje wystąpienie od słów podziękowań dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za ostatnio pojawiające się projekty ustaw, które są projektami dobrymi i sprawiedliwymi. Dlatego tym bardziej szkoda, według dyr. Śmigielskiego, że ostatni projekt mówiący o umowach terminowych został poniekąd wymuszony przez Trybunał Sprawiedliwości. „Projekt ustawy w zakresie umów terminowych wniesiony przez stronę rządową do Sejmu oceniam jako projekt dobry. Minusem niewątpliwie jest przepis, który wyłącza z tych 33 miesięcy i z trzykrotności umów, umowy zawierane wtedy kiedy pracodawca udowodni, że w jego przypadku nastąpiły obiektywne potrzeby i zawarcie dłuższej umowy, która nie bę-



Fot. CPS „Dialog”

dzie wliczana do tego katalogu umów, jest uzasadniona w świetle wszystkich okoliczności. To są takie zwroty niedookreślone, które w praktyce mogą przybrać różną formę” – mówił. Zdaniem dyr. Śmigielskiego należy poprawić kilka działów w Kodeksie pracy, które są bardzo trudne do stosowania w praktyce, w tym np. dział VI „Czas pracy”. Związki zawodowe bardzo pozytywnie oceniają szeroką reformę uprawnień rodzicielskich i rozwiązań, które zbliżają Polskę do czołówki europejskiej. Prezydencki projekt ustawy rodzinnej jest niezwykle skomplikowany i ekspert OPZZ wyraził nadzieję, że informator, jaki ma zostać wydany przez PIP, wyjaśni jak czytać i interpretować przepisy dot. uprawnień rodzicielskich. Pośród prelegentów znalazła się również mec. Karolina Zalewska-Zbiciak z Kancelarii Prawnej Świeca i Wspólnicy, która powiedziała, że zmiany w Kodeksie pracy są konieczne i należy je stopniowo wprowadzać. Pracodawcy prywatni nagminnie zawierają umowy cywilnoprawne, w miejsce *de facto* umów o pracę, i w ocenie prelegentki zmiany w kodeksie pracy powinny postępować w takim kierunku, by pracodawcy prywatni nie bali się zawierać umów o pracę, by nie byli związani przepisami z zakresu prawa pracy. Z kolei pracodawcy państwowi zawierają w większości umowy o pracę, a jeśli w przedsiębiorstwie działają związki zawodowe i wszyscy pracownicy są w tych związkach, to występują problemy z rozwiązaniem umowy. (ASR)

1 czerwca 2015 r. – uroczyste obchody jubileuszu 25-lecia działalności Fundacji im. Friedricha Eberta w Polsce. Honorowym gościem obchodów był były Prezydent RP Aleksander Kwaśniewski. W swoim wystąpieniu mówił on o kryzysie demokracji w Polsce i na świecie, o potrzebie zmiany w polityce, o zróżnicowaniu spojrzenia pokoleń na bieżącą politykę, o potrzebie istnienia lewicy w polityce oraz o przyszłości tej formacji politycznej w Polsce. W kolejnych prelekcjach, Matthias Platzeck, były Premier Landu Brandenburgia i Rolf Nikel, Ambasador Niemiec w Warszawie, odnieśli się do problemów kryzysu demokracji parlamentarnej. Przedstawiciele strony niemieckiej podkreślali znaczenie wieloletniej współpracy Fundacji z polskimi instytucjami i organizacjami. Odnieśli się do polsko-niemieckiego pojednania i jego znaczenia dla współistnienia w Europie. Drugą część oficjalnych obchodów jubileuszu stanowiła debata z udziałem polityków polskich i niemieckich na temat obecnej sytuacji społeczno-politycznej w naszych krajach oraz w Europie, również w kontek-

ście ostatnich wyborów prezydenckich w Polsce. Mówiono o oddalaniu się partii od wyborców. W debacie wzięli udział: Klara Geywitz, członkini Landtagu Brandenburgii, Paulina Piechna-Więckiewicz, wiceprzewodnicząca SLD, Dietmar Nietan, członek Niemieckiego Bundestagu, Katarzyna Piotrowska, sekretarz generalna Forum Równych Szans i Praw Kobiet SLD, prof. Gesine Schwan, była rektor Uniwersytetu Europejskiego Viadrina. (AG)

1–13 czerwca 2015 r. – 104.

Sesja Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie. Poza stałymi punktami porządku obrad, którymi były: raporty Przewodniczącego Rady Administracyjnej i Dyrektora Generalnego; program i budżet na lata 2016/17, sprawy finansowe; informacje oraz sprawozdania na temat stosowania konwencji i zaleceń. Pracowały 3 komitety techniczne, które zajmowały się następującymi zagadnieniami:

1. Małe i średnie przedsiębiorstwa oraz godna praca i tworzenie produktywnego zatrudnienia.
2. Ułatwianie przechodzenia z gospodarki nieformalnej do formalnej.
3. Dyskusja okresowa na temat celu strategicznego – ochrona socjalna (ochrona pracy), zgodnie z *follow-up* Deklaracji MOP z 2008 r. dot. sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji.

Wiceminister Pracy i Polityki Społecznej Jacek Męcina wskazał w swoim wystąpieniu na przełom, jaki dokonał się w ciągu ostatnich niemal stu lat istnienia MOP. Mówił o nowych technologiach informatycznych i rewolucji biotechnologicznej jako perspektywach dla rozwoju społecznego. Wskazał na konieczność zmian w politykach krajów, w politykach społecznych, w związku z występującymi globalnie problemami na rynku pracy. Gospodarki muszą być oparte na wiedzy i innowacyjności. Problemem społecznym jest segmentacja rynku pracy. Wskazał na osiągnięcia rządu polskiego w walce z bezrobociem wśród młodych i wzmacnianiu rodziny. Poinformował również o zakończeniu prac nad nową formułą dialogu społecznego w Polsce, po którym spodziewa się lepszej spójności społecznej, zdrowej rywalizacji na rynku pracy. W imieniu polskich pracodawców przemawiał Jacek Kokot ze Związku Rzemiosła Polskiego, który odniósł się do zagadnienia małych i średnich przedsiębiorstw. W jego opinii, MOP powinna więcej uwagi poświęcić tego rodzaju przedsiębiorstwom, w szczególności w zakresie większej elastyczności w zatrudnianiu pracowników. Wskazał, że zmiany

w Kodeksie pracy w Polsce nie spowodowały zmniejszenia bezrobocia, a pracownicy uciekają w „szarą strefę”. Mówił o postulatach podatkowych przedsiębiorców i kształceniu zawodowym w Polsce, a w szczególności potrzebie zmian w kształceniu dualnym. Natomiast reprezentujący stronę związkową, Stanisław Różycki z OPZZ wyjaśniał, że w Polsce, mimo ostatnich 25 lat względnie dobrej sytuacji gospodarczej, warunki pracy i życia pracowników ulegały pogorszeniu wskutek uelastycznienia rynku pracy i dużego udziału pracy dorywczej. Przypomniął o zasadzie, na której opiera się MOP, że „praca nie jest towarem”. Mówił o wysokiej stopie bezrobocia w Polsce, w szczególności wśród ludzi młodych, braku stałego zatrudnienia i umowach śmieciowych, a także o pogłębiających się dysproporcjach między bogатыmi a biednymi, także biednymi pracującymi. (AG)

2 czerwca 2015 r. – debata u Pracodawców RP w Warszawie nt. „Możliwości wsparcia dla przedsiębiorców i pracowników – Krajowy Fundusz Szkoleniowy i ustawa o ochronie miejsc pracy”. Jej uczestnicy, specjaliści z WUP w Warszawie i PUP dla powiatu warszawskiego przekonywali pracodawców: (...) „Są pieniądze, które mogą was wesprzeć. Bierzcie je!” Chodzi o Krajowy Fundusz Szkoleniowy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Uruchamiane na Mazowszu ze środków obu funduszy programy nie mają wzięcia. Na razie fundusze wykorzystywane są w niewielkim stopniu – mówił Paweł Sęktas, Kierownik Zespołu ds. Projektów i Programów Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Aleksander Kornatowski, Wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy WUP w Warszawie, potwierdza – pieniądze są jeszcze dostępne. Dlaczego programy nie cieszą się zainteresowaniem ze strony pracodawców? W zgodnej ocenie uczestników debaty głównym problemem jest fakt, iż wiedza na temat możliwości pozyskania funduszy nie jest rozpowszechniona wśród przedsiębiorców – szczególnie jeśli chodzi o możliwość otrzymania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Co więc należy zrobić, by z niego skorzystać? Warto wiedzieć, że do Krajowego Funduszu Szkoleniowego trafia część składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy. Są to więc pieniądze zgromadzone przez samych właścicieli firm (ok. 180 mln zł). KFS powstał z myślą o wsparciu kształcenia pracowników. Rozdysponowaniem pieniędzy zajmują się powiatowe urzędy

pracy. Tam też należy szukać szczegółowych informacji i składać wnioski. O dofinansowanie z KFS wnioskować może każdy pracodawca, który zatrudnia co najmniej jedną osobę. Warunek jest jeden: dopłatę można uzyskać tylko dla osoby, która ma co najmniej 45 lub więcej lat (od 1 stycznia 2016 r. limit wieku zostanie zniesiony). Wysokość dofinansowania zależy od przeciętnego wynagrodzenia, które obecnie wynosi 4 054,89 zł brutto. Z KFS można otrzymać nawet 300%, a więc ponad 12 tys. zł. Fundusze na szkolenia to jednak nie wszystko. Przedsiębiorcy mogą się bowiem starać również o inną pomoc. Szczególnie dotyczy to tych z nich, których firmy ucierpiały na skutek rosyjskiego embarga. Przypomnijmy: 1 sierpnia 2014 r. Rosja w odpowiedzi na nałożone na nią sankcje wprowadziła zakaz importu owoców, warzyw, mięsa, drobiu, mleka i nabiału m.in. z UE, w tym z Polski. W związku z tym znowelizowano ustawę o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, która sprawdziła się już wcześniej ratując firmy w okresie kryzysu. Weszła w życie 1.02.2015 r. i będzie obowiązywała do końca 2016 r. Zgodnie z nowelą w latach 2015–16 na wsparcie pozwalające ochronić miejsca pracy – zwłaszcza w firmach, które ucierpiały z powodu rosyjskiego embarga – zarezerwowano do 500 mln zł. Pieniądze pochodzą z FGŚP. Można ubiegać się o wsparcie jeśli w ciągu trzech miesięcy po 6 sierpnia 2014 r. obroty w firmie spadły co najmniej o 15%. Jeśli pracodawca nie zredukuje zatrudnienia przez pół roku może otrzymywać dopłatę do wynagrodzenia pracowników w wysokości ok. 1 110 zł na osobę (tyle, ile wynosi zasiłek dla bezrobotnych wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne). Założenie jest takie, że to finansowe wsparcie pozwoli w tym okresie stanąć firmie na nogi i zachować miejsca pracy. Również w przypadku tego programu fundusze są jeszcze dostępne. Tę ważną dla firm debatę Pracodawcy RP zorganizowali w ramach projektu pn. „Utworzenie Centrum Badań i Analiz”, program operacyjny Kapitał Ludzki, poddziałanie 5.5.2. (ID)

2 czerwca 2015 r. – „Pierwsza praca” czyli praca dla młodych już w Sejmie. Projekt, który ma stworzyć warunki do zatrudnienia od przyszłego roku 100 tys. młodych ludzi, trafił – w formie nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia – do łaski marszałkowskiej. „Pierwszą pracę” zapowiedział 15.05.2015 r. Prezydent Bronisław Komorowski, znowelizowana ustawa, wniesiona przez koalicję PO-PSL

umożliwi jego realizację. Projekt, nazywany też „Praca dla młodych” skierowany jest do bezrobotnych absolwentów szkół i uczelni w wieku poniżej 30-ki. Sami wybiorą pracodawcę, a państwo przez 12 miesięcy zrefunduje koszty zatrudnienia do wysokości płacy minimalnej wraz ze wszystkimi składkami. Pracodawca będzie zobowiązany zatrudnić na umowie o pracę młodego bezrobotnego jeszcze przez następny rok – płacąc już z własnej kieszeni. „To realna szansa na zatrudnienie na etacie 100 tys. młodych” – mówił, prezentując projekt w Sejmie, Minister Władysław Kosiniak-Kamysz. A biorąc pod uwagę spadające bezrobocie i pojawiające się już problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników, siła oddziaływania programu na rynek pracy może być – zdaniem Ministra – znacznie większa. Posłanka Izabela Mrzygłocka na konferencji w Sejmie przypominała ponadto, że pracodawca chcąc podnieść kwalifikacje młodego pracownika będzie mógł skorzystać z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Jej zdaniem taka młoda osoba po dwóch latach będzie w pełni wartościowym pracownikiem, którego pracodawca zechce zatrudnić nawet na czas nieokreślony. Projekt ma kosztować prawie 3 mld zł, pieniądze będą pochodzić z Funduszu Pracy i środków europejskich. Pracodawcy pomysł dopłaty do wynagrodzenia młodych pracowników w początkowym okresie pierwszej pracy uważają za zasadny. Dr Grzegorz Baczewski, ekspert Konfederacji Lewiatan zauważa jednak, że dyskusyjnym elementem programu jest wprowadzenie dodatkowych warunków odnośnie zobowiązania pracodawcy do zatrudnienia osoby młodej na kolejny rok po ustaniu wsparcia. Rok to długo i wielu przedsiębiorców może mieć problem z wzięciem na siebie takiego zobowiązania. Ponadto gwarancja zatrudnienia nie powinna być bezwzględna. Nie powinniśmy na początku kariery uczyć młodych ludzi, że praca to jest coś co się należy niezależnie od naszego w nią zaangażowania, jej wyników i prezentowanych postaw – podkreśla. Umowa o pracę to wzajemne zobowiązania i jeżeli jedna ze stron nie stosuje się do warunków umowy, druga powinna mieć możliwość odstąpienia od niej. (ID)

8 czerwca 2015 r. – w Pałacu Lubomirskich – siedzibie Business Centre Club odbyło się zamknięte spotkanie przedsiębiorców z BCC z panią Premier Ewą Kopacz. W spotkaniu wzięli udział także: Minister Finansów – Mateusz Szczurek, Minister Infrastruktury i Rozwoju – Maria Wasiak, Minister Pracy

i Polityki Społecznej – Władysław Kosiniak-Kamysz, Przewodniczący Rady Gospodarczej przy Prezesie Rady Ministrów – Janusz Lewandowski, Rzecznik Rządu – Małgorzata Kidawa-Błońska. Business Centre Club reprezentowali Prezes Marek Goliszewski oraz przedstawiciele Rady Głównej BCC, Konwentu BCC, ministrowie Gospodarczego Gabinetu Cieni BCC, a także kanclerze 24 Łóż Regionalnych i przedsiębiorcy – przedstawiciele firm członkowskich BCC. Otwierając spotkanie Prezes BCC Marek Goliszewski zaproponował, by porozmawiać o przyszłości: tworzeniu nowych miejsc pracy oraz warunków dla wyższych zarobków pracowników, co można osiągnąć, stawiając na przedsiębiorczość i przedsiębiorców. Pani Premier, zgadzając się z przedmówcą, wyraziła opinię, że należy postawić na wolność gospodarczą i poszanowanie pracowników, co winno przynieść rozwój. Zaproponowała cykliczne, comiesięczne spotkania konsultacyjne rządu i przedsiębiorców. Podczas dyskusji przedsiębiorcy przedstawili wskazania dla rządu, służące poprawie sytuacji gospodarczej w Polsce. Poruszono sprawy najważniejsze i najpilniejsze. Na szereg poruszanych kwestii odpowiadali obecni ministrowie i inni przedstawiciele rządu. (ZZ)

8 czerwca 2015 r. – w Warszawie przy ul. Brackiej firma Randstad przedstawiła wyniki przeprowadzonego przez nią i ośrodek badawczy TNS ostatniego badania „Plany Pracodawców”. Wyniki badania pokazują, że znacząco wzrosło zaufanie firm do zapowiadanej przyszłej poprawy sytuacji gospodarczej. Odsetek przewidujących wzrost gospodarczy wzrósł w porównaniu do I kwartału tego roku z 28% do 32%. Jednocześnie zmniejszył się odsetek firm prognozujących stagnację. Ten optymizm co do koniunktury gospodarczej przekłada się na rynek pracy: 31% pracodawców w najbliższym czasie planuje zwiększenie zatrudnienia, umacnia się bowiem kondycja finansowa przedsiębiorstw. „Cieszą mnie te deklaracje, ale dziś chodzi już o miejsca pracy dobrej jakości” – powiedział Minister Władysław Kosiniak-Kamysz podczas prezentacji raportu firmy Randstad. Zaapelował do przedsiębiorców o podnoszenie płac. „Praca musi oddziaływać na finanse polskich rodzin. Dotyczy to szczególnie osób otrzymujących płacę minimalną, czy poniżej średniej, która występuje najczęściej”. Od IV kwartału 2014 r. rośnie odsetek przedsiębiorstw, które zwiększyły płace, w ciągu ostatniego półroczia w 4 na 10 firm pracownicy otrzy-

mali podwyżki, ale wysokość a właściwie niskość płac w Polsce to wciąż nasza pięta Achillesowa. (ID)

9 czerwca 2015 r. – podczas seminarium „Odpowiedzialności członków zarządu spółek kapitałowych”, które odbyło się w siedzibie BCC w Warszawie, przekazano jego uczestnikom wiedzę w zakresie odpowiedzialności członków zarządów oraz możliwości jej delegowania. (ZZ)

9 czerwca 2015 r. – w Warszawie odbyła się ogólnopolska interdyscyplinarna konferencja naukowa zorganizowana przez Wydział Nauk Społecznych Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego pt.: „Znane i nieznanie oblicza starości jako obszar wyzwań dla społeczeństw XXI wieku”. W Polsce i wielu krajach Europy Zachodniej jest obserwowany brak równowagi procesów ludnościowych. Z jednej strony wzrasta przeciętna długość życia, a z drugiej rodzi się coraz mniej dzieci, co implikuje proces starzenia się społeczeństw. W związku z powyższym zwraca się np. uwagę na konieczność koncentracji na solidarności międzypokoleniowej. Procesy demograficzne stwarzają dziś niepowtarzalną okazję do tego, aby żyć równocześnie z naszymi dziadkami i pradiadkami – żyć razem z nimi, a nie obok nich, aby znaleźć obszar współdziałania tam, gdzie dotychczas istniały bariery (związane np. z rolami społecznymi, stereotypami wieku, unormowaniami prawnymi i rozwiązaniami instytucjonalnymi). Konferencja była okazją do wymiany refleksji oraz doświadczeń dla osób zajmujących się tą tematyką, bądź nią zainteresowanych. Miała nie tylko pogłębić zrozumienie problemów związanych ze starością, ale także umożliwić dostrzeżenie potencjału osób starszych, w oparciu m.in. o badania i koncepcje teoretyczne nauk społecznych i humanistycznych. (ASR)

10–11 czerwca 2015 r. – 6. Polsko-Niemieckie Forum Związków Zawodowych w Dreźnie zorganizowane przez związki zawodowe z Polski i Niemiec oraz fundacje im. Friedricha Eberta oraz Hansa Boecklera. Podczas konferencji z udziałem przedstawicieli polskich centrali związkowych: FZZ, NSZZ „Solidarność” i OPZZ oraz DGB i Fundacji im. Friedricha Eberta w Polsce podkreślano znaczenie współpracy związków polskich i niemieckich oraz rolę Fundacji im. Friedricha Eberta w jej rozwoju. Uczestnicy Forum wyrazili poparcie dla wprowadzenia jednej

płacy minimalnej w usługach przewozowych w Europie oraz krytykę chęci zysku stanowiącej cel dużego biznesu w Europie i na świecie. Następnie odbyły się dwa panele dyskusyjne. Jeden pt. „Duże koncerny i międzynarodowe łańcuchy wartości – rola i strategie związków zawodowych”, moderowany przez Annę Grabowską, doradcę ds. społeczno-prawnych Forum Związków Zawodowych. Drugi pt. „Duże koncerny w regionach przygranicznych w Polsce i w Niemczech – przykłady z praktyki” moderowany przez Barbarę Suszec z niemieckiego związku DGB. W obydwu dyskusjach panelowych, uczestniczyli przedstawiciele polskich związków, DGB, Ver.di, FES. (AG)

11 czerwca 2015 r. – Business Centre Club gościł delegację przedsiębiorców z Finlandii. Podczas spotkania dyskutowano na temat możliwości polsko-fińskiej współpracy dwustronnej, także w kontekście wykorzystywania funduszy unijnych. (ZZ)

12 czerwca 2015 r. – podpisano umowę pomiędzy Związkiem Pracodawców BCC, PARP oraz Uniwersytetem Jagiellońskim w zakresie przeprowadzenia badania pilotażowego na temat podaży i popytu na kompetencje w branży budowlanej. (ZZ)

16 czerwca 2015 r. – konferencja w Fundacji Batorego w Warszawie: „Bunt młodych w III RP. Perspektywy polityczne.” Wyniki pierwszej i drugiej tury wyborów prezydenckich pokazały rosnącą rolę młodego pokolenia urodzonego już po 1989 r. Po raz pierwszy tak silnie zademonstrowało ono swoją obecność na scenie politycznej. Podczas debaty zastanawiano się nad tym jakie to pokolenie, w jakich warunkach funkcjonuje, jakich dokonuje wyborów politycznych i kulturowych. Pytano także o stosunek tego pokolenia do III RP, jak jest przez nich postrzegana obecna Polska i jaką wizję państwa i swojego miejsca w nim proponują młodzi. Uczestnicy konferencji, w większości młodzi, trzydziestolatki z doktoratami i dorobkiem naukowym dzielili się raczej refleksjami i nie stawiali kropki nad „i”, gdyż na diagnozę opartą o naukowe badania jeszcze za wcześnie. W trakcie I sesji: „Skąd ten bunt”? (Michał Bilewicz, Paweł Dobrowolski, Dominika Kasprowicz, Michał Łuczewski, Karolina Wigura) punktem odniesienia był los młodych: ich status

ekonomiczny, wybory polityczne i kulturowe, reprezentacja interesów. Podczas II sesji: „Co robić? Perspektywy polityczne” (Monika Bartoszewicz, Leszek Jażdżewski, Sebastian Kaleta, Krzysztof Mazur, Jan Sowa, Michał Syska) zastanawiano się, czy młodzi mogą odnaleźć się w obecnym państwie i co im można zaproponować (i co sami proponują). Dr hab. Michał Bilewicz, psycholog społeczny z UW, zauważył, że „sytuacja młodych jest trudna, ale jeszcze tego nie artykułują, a na razie to pokolenie jest „zagospodarowane” przez światopogląd spiskowy i przemocowy, brutalny język oraz uمیłowanie absolutnej wolności, nawet kosztem krzywdzenia innych”. Dr Karolina Wigura, socjolożka z Instytutu Socjologii UW proponowała spojrzeć na problem młodzieży przez pryzmat filozofii polityki oraz takich pojęć jak nuda i gniew. (...) W debacie publicznej istnieją dwie Polski, które się wzajemnie nie rozumieją i coraz bardziej radykalizują. W efekcie przestaje się rozmawiać o faktach, o realnych problemach, a zamiast tego prowadzony jest wyścig na to, kto użyje lepszej metafory. Oderwanie debaty publicznej od faktów pograża część społeczeństwa w nudzie. „To, że jednocześnie istnieją bardzo palące problemy natury ekonomiczno-materiałnej (...), sprawia, że nuda zamienia się w gniew” – oceniła Wigura. Problemem młodych w Polsce jest to, że nie czują się słyszani i nie mają poczucia sprawczości – dowodził Leszek Jażdżewski, politolog, naczelny redaktor pisma „Librete!”. „Dominującym doznaniem dla ludzi, którzy weszli w swoje życie polityczne po 2005, a zwłaszcza 2007, jest to, że mamy jakiś podział, w którym dwie grupy starszych panów okładają się wyzwiskami” – podkreślił. Na wielką przepaść komunikacyjną między młodymi a władzą zwrócił uwagę w imieniu grup młodzieżowych Sebastian Kaleta z organizacji Młodzi dla Polski. „Obecna klasa polityczna traktuje młodych ludzi niepodmiotowo” i albo ich nie zauważa, albo sugeruje, że jeśli im się coś nie podoba, to powinni wyjechać. W efekcie „mamy do czynienia z sytuacją, w której albo to zmienimy, albo wyjedziemy, albo się samemu poddamy. Są trzy opcje i każda jest zła” – ocenił Kaleta. W ocenie uczestników konferencji: młodzi ludzie w Polsce mają powody do buntu, ale na razie ich postawy nie można określić w ten sposób. W ich niezadowoleniu przebija potrzeba podmiotowości i poczucia sprawczości w odniesieniu do własnego losu. Tymczasem partie polityczne nie kierują do nich żadnej poważnej propozycji. (ID)

18 czerwca 2015 r. – w Warszawie odbyła się, współorganizowana przez wojewodę mazowieckiego Jacka Kozłowskiego oraz Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza, podsumowująca projekt Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego (CWDR) konferencja pn. „Nowy rozdział historii dialogu. Wyzwania dla regionów w związku z planowanym wejście w życie Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego”. Konferencja była zorganizowana pod patronatem Przewodniczącego Zespołu ds. Rozwoju Dialogu Społecznego przy TKdSG, Wiceprezesa BCC Zbigniewa Żurka. Otwierając konferencję Wojewoda Mazowiecki Jacek Kozłowski wyraził nadzieję, że Ustawa o Radzie Dialogu zakończy istniejący kryzys w dialogu społecznym. Podkreślił, że dzięki pracom przy projekcie CWDR wszyscy skorzystali z ekspertyz, szkoleń oraz z różnych innych działań, które miały zrealizować pierwszy zakładany cel – wzmocnienie potencjału partnerów dialogu regionalnego. Przy okazji osiągnięto drugi cel – partnerzy wpłynęli na lepsze rozwiązania legislacyjne nowego kształtu dialogu regionalnego, jaki będzie obowiązywać po przyjęciu ustawy. Przyłączając się do słów powitania Jacek Catus Prezes Zarządu Związku Pracodawców Warszawy i Mazowsza dodał, że celem projektu CWDR było podniesienie jakości, rangi i standardów prowadzenia dialogu regionalnego. Zbigniew Żurek, który mówił o procesie przygotowania projektu Ustawy o Radzie Dialogu zauważył, że rzadko która ustawa jest idealna, ta też nie jest, ale jest najlepsza jaka może być na tę chwilę. „Jako BCC staraliśmy się, tworząc projekt ustawy, możliwie wprowadzać Państwa postulaty i po części nam się to udało. Projekt tej ustawy ma dać większe uprawnienia stronie społecznej i jest to krok w poszerzeniu uprawnień strony społecznej” – mówił. Jacek Sułek Przewodniczący Forum Dialogu Regionalnego zauważył, że przy projekcie dawała się odczuć ogromna potrzeba powrotu do dialogu w jakiegokolwiek formie. Dodał, że sukcesem i wartością, tego co w ramach projektu udało się zyskać, jest wypracowanie wspólnego projektu, przy którym pracowały osoby będące z różnych środowisk i regionów. Przewodniczący zapewnił, że bez względu na to jaka formuła zostanie przyjęta, to jako członkowie przyszłych Rad Wojewódzkich będą działali dalej, by zmiany administracyjne szły w kierunku wzmocnienia głosu regionów w kontekście dialogu społecznego w Polsce. Profesor Andrzej Zybała z Collegium Civitas

przedstawił możliwości i ograniczenia wynikające z przepisów projektu Ustawy o Radzie – projektu rządowego vs. projekt Forum Dialogu Regionalnego. „Ostatnio usłyszałem, że mamy dialog, ale nie mamy kultury dialogu – oczywiście w odpowiednim rozmiarze. Kluczową sprawą będzie zatem czy uda się zwiększyć tę kulturę dialogu, zdolność do większej koncyliacji jedności, zdolność do postrzegania złożoności interesów, zdolność do postrzegania tego, że nad tą złożonością interesów grupowych, partykularnych jest interes publiczny” – mówił. Jacek Męcina Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki i Społecznej podsumował proces konsultacji projektu Ustawy o Radzie oraz przedstawił harmonogram prac legislacyjnych. „Instytucje państwa bez dialogu nie mogą dłużej funkcjonować. Ta ustawa jest bardzo dużym zobowiązaniem. Nie bójmy się tego, że np. po pół roku partnerzy społeczni uznają, że potrzebna jest nowelizacja tej ustawy – bo być może życie pokaże, że będą potrzebne pewne zmiany, ale najważniejsze jest by już wreszcie wystartować” – mówił. Profesor Juliusz Gardawski z SGH podsumowując debatę przypomniał, że Andrzej Bączkowski, tworząc fundament dialogu, kreował zaufanie i to w niezwykle trudnym okresie – okresie związków zawodowych skrajnie ze sobą skonfliktowanych. „Zaufanie to przede wszystkim dotrzymywanie kontraktu. By można było mówić o zaufaniu i kapitale społecznym musi też być środowisko, które dysponuje takim moralnym gruntem, który powoduje, że złamanie normy spotka się z negatywnymi sankcjami. Ważne jest stworzenie klimatu zaufania w którym nie wypada łamać wcześniej zawartych kontraktów. Kolejną istotną kwestią jest kultura kompromisu, z czym mamy problem, bo u nas panuje kultura racji i przekonanie, że tylko może być jedna racja – moja racja, która jest tożsama z moją godnością, a kompromis jest słabością i rezygnacją właśnie z własnej racji” – mówił. (ASR)

18 czerwca 2015 r. – spotkanie eksperckie na temat staży na otwartym rynku pracy w ramach wdrażania przez polskich partnerów społecznych Europejskiego Ramowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia Młodych zorganizowane w Warszawie. Podczas spotkania prezentowane były stanowiska reprezentatywnych central związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz właściwych w tematyce ministerstw i stowarzyszeń. Mówiono o praktycznych problemach związanych ze stażami, głównie w małych firmach, o braku odpłatności za

pracę stażystów, o opóźnieniach w przyjmowaniu przez Polskę unijnych standardów w tym zakresie. Wskazywano także na potrzebę powrotu do rozmów na temat staży w nowej Radzie Dialogu Społecznego, przypomniano o rozpoczętych w ramach dialogu społecznego ponad 2 lata temu rozmowach o kwestii składek na ubezpieczenie wypadkowe młodych pracowników. Na spotkaniu uzgodniono, że prace nad zagadnieniem regulacji staży zawodowych będą kontynuowane w zespole eksperckim. (AG)

25 czerwca 2015 r. – w MPiPS odbyło się Forum Dialogu Obywatelskiego, które zgromadziło licznych uczestników. Przewodził mu Minister Pracy i Polityki Społecznej, Władysław Kosiniak-Kamysz. Uczestnicy Forum zastanawiali się nad stworzeniem mechanizmu dialogu, adresowanego nie tylko do grup pracowników i pracodawców, ale także do innych grup społecznych. Działania Trójstronnej Komisji nie są wystarczające dla pełnego reprezentowania pozostałych członków społeczeństwa obywatelskiego. Należy zastanowić się nad optymalną formą dalszego instytucjonalizowania dialogu obywatelskiego.

Profesor Jerzy Hausner, otworzył Forum wystąpieniem pn. „Od dialogu korporatystycznego do społecznego i obywatelskiego”. *„Alternatywą dla dialogu jest przymoc. Obciążeniem dla obecnej formy dialogu jest nieuwzględnianie szerokich grup społecznych, często wykluczonych, przy nadreprezentacji wielkiego przemysłu i korporacji”* – mówił. Według prof. Hausnera, niezaprzeczalnymi korzyściami płynącymi z dialogu jest wygaszanie konfliktów społecznych czy umożliwianie przeprowadzania wielkich reform. Jednakże trzeba pamiętać też o „słabościach” dialogu, do których prof. Hausner zaliczył przede wszystkim jego branżowość. Na zakończenie podkreślił, że obywatelska debata jest niezbędna do odbudowania przestrzeni publicznej.

Europoseł Michał Boni mówił o roli dialogu w procesie integracji europejskiej, a współprzewodniczący Rady Działalności Pożytku Publicznego Krzysztof Balon zapoznał słuchaczy z uwarunkowaniami organizacyjno-instytucjonalnymi dialogu w krajach europejskich. Reprezentujący trzeci sektor Jan Jakub Wygnański – współtwórca organizacji pozarządowych, członek Rady Działalności Pożytku Publicznego I kadencji – zastanawiał się nad nowym kształtem dialogu obywatelskiego w Polsce pytając: Czy to utopia, możliwość czy konieczność? Krzysztof Więkieiewicz



Dyrektor Departamentu Pożytku Publicznego w MPiPS zaprezentował plany współpracy resortu z organizacjami pozarządowymi na najbliższe lata. Podczas prezentacji powiedział, że posiedzenie to jest potwierdzeniem woli dialogu.

– *Jestem zwolennikiem zbudowania polskiego odpowiednika Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego. Współczesny patriotyzm to wspólna odpowiedzialność za kraj. Musimy nakreślić jej ramy. Deklaruję, że jeśli uda się nam wspólnie uzgodnić sposoby powiększenia podmiotowości i zwiększenia partycypacji sektora pozarządowego, uwzględnimy to w nowelizacji ustawy o pożytku publicznym. Jesteśmy również gotowi na powiększenie kompetencji Rady Działalności Pożytku Publicznego i nadanie jej większej autonomii* – mówił Władysław Kosiniak-Kamysz, Minister Pracy i Polityki Społecznej.

26 czerwca 2015 r. – przy udziale Wiceministra Finansów Jacka Kapicy oraz Prezesa BCC Marka Goliszewskiego, w Pałacu Lubomirskich – siedzibie Business Centre Club odbył się finał XIII edycji konkursu Urząd Skarbowy Przyjazny Przedsiębiorcy. Celem konkursu jest promowanie wysokich standardów obsługi klienta oraz tworzenie między admini-

stracją skarbową a przedsiębiorcą życzliwej i profesjonalnej relacji. (ZZ)

30 czerwca 2015 r. – w siedzibie Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce odbyło się spotkanie pt.: „Polityka fiskalna po zakończeniu procedury nadmiernego deficytu. Rekomendacje Komisji Europejskiej”. Mimo zwolnienia z przestrzegania unijnej procedury nadmiernego deficytu EDP (*excessive deficit procedure*) Komisja Europejska zaleca Polsce dalsze dbanie o finanse państwa i dążenie do deficytu na poziomie 1% PKB. Zdaniem ekonomistów, gdy zniknęły unijne ograniczenia EDP, rządowi trudniej będzie odmawiać poszczególnym resortom przyznawania środków, o które proszą. „Mamy do czynienia z festiwalem przedwyborczych obietnic” – mówiła Ewa Synowiec, dyrektor przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce, której zdaniem obecny festiwal obietnic przedwyborczych może zaniepokoić a jedyną nadzieją, jest to że będą to tylko obietnice i nie zniszczą odbudowanej stabilności finansów publicznych. Ludwik Kotecki, główny ekonomista Ministerstwa Finansów wyjaśnił, że nie zabiegano o wcześniejsze zdjęcie z Polski procedury nadmiernego deficytu w roku wyborczym. Deficyt sektora finan-

sów publicznych spadł z 8,4% PKB w 2010 r. do 3,2% na koniec 2014 r. Po uwzględnieniu kosztów reformy emerytalnej można go było zgodnie z unijnymi procedurami obniżyć dodatkowo o 0,4% PKB. Tym samym spadł on poniżej wymaganego przez Unię poziomu 3% PKB. Kotecki zapewnił jednocześnie, że zamiast EDP na straży finansów państwa stoi teraz reguła wydatkowa. Ten mechanizm określa dopuszczalny wzrost wydatków, hamując go w czasach lepszej koniunktury i nieco zluźwiając, gdy w gospodarce dzieje się gorzej. Ma to sprzyjać gospodarce i pobudzać ją w słabszych okresach. Komisja Europejska zaleca jednak Polsce dalsze ograniczanie deficytu, do tzw. średniookresowego celu budżetowego czyli 1% PKB. Według KE pomogłoby w tym m.in. ograniczenie stosowania obniżonych stawek VAT oraz wprowadzenie wszystkich grup zawodowych do jednolitego systemu emerytalnego. „Niższe stawki VAT nie są najskuteczniejszym instrumentem pomocy dla najuboższych. Więcej mają z tego osoby z wyższymi dochodami. Ludzi z niskimi dochodami lepiej można chronić poprzez pomoc społeczną” – powiedział Martin Lach, przedstawiciel Komisji Europejskiej. Dodał, że Polska wzorem innych krajów UE powinna stworzyć radę budżetową, która m.in. oceniałaby zasadność zwiększania wydatków. Uczestniczący w spotkaniu polscy ekonomiści zwrócili jednak uwagę, że nawet rada budżetowa może się nie sprawdzić, bo np. Grecja, mając taki organ nadzorczy, jednak popadła w kłopoty. (AM)

30 czerwca 2015 r. – w Pałacu Lubomirskich – siedzibie BCC w Warszawie odbyło się seminarium „Jak nie dać się wkręcić w karuzelę podatkową?”. Celem seminarium było przedstawienie jego uczestnikom możliwych ryzyk, związanych z tzw. „karuzelą podatkową VAT”. (ZZ)

1 lipca 2015 r. – Komisja Bankowa Business Centre zorganizowała seminarium „Innowacyjny Bank – Innowacyjny Przedsiębiorca”, w którym uczestniczył dr Stanisław Kluza, były minister finansów, minister ds. rynków finansowych Gospodarczego Gabinetu Cieni BCC. Przedstawił on informacje o projekcie unii bankowej, powstałym w Unii Europejskiej. (ZZ)

2 lipca 2015 r. – posiedzenie Rady Rynku Pracy poświęcone m.in. efektywności działań aktywizujących realizowanych przez powiatowe urzę-

dy pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2014 roku. Wiceminister Pracy Jacek Męcina przedstawił sytuację na rynku pracy w 2015 r., informując o znacznej poprawie wskaźników efektywności Powiatowych Urzędów Pracy. W wypadku doradców klienta wskaźnik ten wzrósł z 32% do 40%, a liczba bezrobotnych przypadających na 1 pracownika spadła z 385 do 233 osób. Średni wskaźnik efektywności zatrudnienia osiągnął 76,25%. Stwierdził również, że zlecanie zadań prywatnym agencjom zatrudnienia przyczyniło się do poprawy proporcji zatrudniania na umowy o pracę – minimum 60% doradców zawodowych musi mieć taką umowę. Podczas posiedzenia omówiono także sprawozdanie z wykonania planów finansowych Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, które nie wzbudziły kontrowersji. (AG)

3 lipca 2015 r. – w Pałacu Lubomirskich – siedzibie BCC odbyło się seminarium „Jak oszczędzać dzięki elektronicznym dokumentom w firmie”. Uczestnicy seminarium zapoznali się z przepisami, związanymi z obiegiem elektronicznych dokumentów w firmach i w całej gospodarce. Rozmawiano także na temat informatyzacji polskiej gospodarki i oszczędności, jakie przynosi e-księgowość. (ZZ)

14 lipca 2015 r. – Konferencja agencji Randstad w Warszawie. Zaprezentowano ciekawe wyniki jubileuszowej 20. edycji sondażu Randstad „Monitor Rynku Pracy” poświęcone analizie opinii pracowników na temat ich poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy, mobilności zawodowej, bieżących oczekiwań i obaw. Badanie zrealizowano w maju tego roku na próbie 814 badanych uwzględniając wszystkie wiodące typy zatrudnienia w Polsce (umowę o pracę, umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie). Kwartalny sondaż jest przeprowadzany w 33 krajach świata, w tym w UE. „Monitor” pokazuje, że trwający od półtora roku spadek bezrobocia w Polsce, coraz bardziej odczuwalnie przekłada się na sytuację zatrudnionych. To ożywienie na rynku pracy widać szczególnie w przymacie wskaźnika rotacji pracowników – aż 27% ankietowanych informowało, że w ciągu ostatniego półrocza zmieniło pracodawcę. Tak wysoki poziom rotacji stawia nas w pozycji europejskiego lidera – z wynikiem o siedem punktów

procentowych wyższym niż średnia krajów Unii Europejskiej (20%). „Wysoka rotacja na rynku pracy nie zawsze oznacza coś pozytywnego. Aktualnie jednak można mówić o pozytywnej stronie tego zjawiska: pracownicy coraz częściej są w stanie znaleźć lepsze oferty i przenoszą się tam, gdzie warunki pracy – finansowe, ale nie tylko – są korzystniejsze – komentuje Łukasz Komuda, ekspert Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i redaktor portalu Rynekpracy.org. Na tle Europy Polacy są raczej optymistami, jeśli chodzi o szukanie nowego pracodawcy. 73% sądzi, że w ciągu półrocza znajdzie inne zajęcie, a 66% – że w takim okresie jest w stanie znaleźć podobną pracę do wykonywanej obecnie. Pośród krajów UE objętych badaniem ten drugi wskaźnik mają wyższy tylko Czesi (73%), a ten pierwszy: Czesi (80%), Austriacy i Słowacy (po 74%). Ten optymizm nie eliminuje lęku przed utratą pracy. Aż 34% badanych sygnalizowało taką obawę, co stawiało nas w gronie takich państw jak Słowacja (35%), Hiszpania (37%), Włochy (42%) i Grecja (44%) – istotnie powyżej średniej unijnej (29%). Poczucie ryzyka utraty pracy najniższe jest w Austrii (20%), Niemczech i Szwajcarii (po 21%). Co istotne, w całym okresie badania poziom zagrożenia utratą pracy w Polsce, mimo pewnych wahań, trzymał się na relatywnie wysokim poziomie. Lęk ten wyraźnie różni się jednak w zależności od formy zatrudnienia – co można prześledzić dzięki temu, że „Monitor Rynku Pracy” po raz pierwszy pozwala na analizowanie danych według rodzaju umowy pracownika z pracodawcą. Jako bezpieczniejszą swoją sytuację postrzegają osoby samozatrudnione (tylko 20% boi się utraty pracy) i zatrudnione na umowę o pracę na czas nieokreślony (32%), zaś mniej pewne przyszłości są zatrudnieni na umowę o pracę tymczasową (45%) i umowę cywilnoprawną (47%). 20. edycja „Monitora Rynku Pracy” uwidoczniła również presję oczekiwań szefów względem wykonywania pewnych obowiązków poza regularnymi godzinami pracy. Odczuwa ją 53% badanych Polaków, a 51% przyznaje, że poza wspomnianymi godzinami faktycznie odbiera służbowe telefony i maile. „W Polsce mamy rynek pracodawcy. W sytuacji niskiego uzwiązkowania pracownik jest sam na sam z czasem, trudną sytuacją w firmie, ma świadomość ciągle wysokiego bezrobocia i obawia się utraty pracy. Trudno się dziwić, że ulega presji i poświęca życie prywatne” – ocenia Komuda. Nawet 60% ankietowanych w naszym kraju zwracało uwagę na oczekiwanie pracodawców co do pozostawiania na urlopie w zasięgu telefonu i maila, a 36% – niezwłocznego odpowiadania na maile i telefony.

Z drugiej jednak strony praca zdaje się dla nas tak ważnym elementem życia, że 40% pracowników informowało, że lubi być na bieżąco i z własnej woli przegląda służbową pocztę elektroniczną, odpowiada na maile i telefony, by trzymać rękę na pulsie. (ID)



16 lipca 2015 r. – Konferencja w MPiPS o polityce rodzinnej. „Udało nam się zmienić wiele, choć dużo jeszcze jest do zrobienia. Dostrzegliśmy potrzeby rodzin i odpowiedzieliśmy na nie. To nie są przypadkowe działania, ale system, który przynosi efekty” – mówił Minister Pracy Władysław Kosiniak-Kamysz prezentując raport MPiPS „Nowa polityka rodzinna w Polsce 2011–2015”. Jest to efekt współpracy z siedmioma innymi resortami: MEN, MF, MNiSzW, MIR, MON, MS i MZ (autorzy: E. Dąbrowska, C. Gawęł i M. Siergiejuk). Raport przedstawia najważniejsze osiągnięcia i zmiany, które już zostały wprowadzone lub wejdą w życie od początku przyszłego roku. W ciągu ostatnich kilku lat, od 2011 r. poczynając, liczba dzieci do lat 3 objętych opieką instytucjonalną wzrosła z 2,5% do ponad 6%, MPiPS oraz samorządy przekazały w tym czasie na budowę i utrzymanie dla nich miejsc opieki 3,5 mld zł. Dzięki m.in. programowi „Maluch” udało się zwiększyć liczbę placówek opiekuńczych – żłobków i klubów dziecięcych z 571 w 2011 r. do 2 910 w roku bieżącym. Dotacje z „Malucha” pomniejszają także opłaty po-

noszone przez rodziny. Badania naukowe pokazują, że przekłada się to również na wzrost aktywności rodziców na rynku pracy. Z Karty Dużej Rodziny od lipca br. skorzystało 1,2 mln rodzin z trójką (i więcej) dzieci. Karta to system zniżek oferowanych przez rząd, samorządy, instytucje publiczne i prywatne. Do programu dołączyło kilkaset firm oferujących zniżki w blisko 8 tys. miejsc, np. na produkty spożywcze, podręczniki, a także tańsze bilety do kin, muzeów itp. Dzięki zmianie ustawy o świadczeniach i wprowadzeniu zasady „złotówka za złotówkę” zmieniła się filozofia pomocy polskim rodzinom – wzrost dochodów rodziców nie będzie pozbawiał całej rodziny wsparcia od państwa. Co się zmienia? Obecnie, gdy rodzina przekroczy próg dochodowy (574 zł na osobę w rodzinie, 664 zł dla rodzin z niepełnosprawnym dzieckiem) traci prawo do świadczeń rodzinnych. Dzięki wprowadzeniu zasady „złotówka za złotówkę” świadczenie nie będzie już odbierane, a jedynie stopniowo obniżane wraz ze wzrostem dochodu. Za każde przekroczenie progu o 1 zł, łączna kwota świadczeń przysługujących rodzinie będzie pomniejszana o 1 zł. Z zasady „złotówka za złotówkę” będą mogły skorzystać także rodziny, które nie miały świadczenia z powodu przekroczenia progu dochodowego. Wystarczy, że ponownie wystąpią z wnioskiem o wsparcie. MPIPS szacuje, że dzięki tej zmianie, ze wsparcia finansowego państwa skorzysta dodatkowe 160 tys. osób w 2016 r. Otrzymają 384 mln zł wsparcia, a do 2020 r. – aż 1,3 mld zł. Także w styczniu przyszłego roku, dzięki znowelizowaniu ustawy o świadczeniach rodzinnych, pojawi się nowe świadczenie rodzicielskie. Osoby bezrobotne, studenci, rolnicy oraz pracujący na umowach o dzieło, przez pierwszy rok po urodzeniu dziecka będą otrzymywali po 1 000 zł miesięcznie. Świadczenie to będzie przysługiwało niezależnie od dochodu. Koszt tej operacji to 1,2 mld zł. „To jest postawienie kropki nad „i” w polityce rodzinnej, która zmienia oblicze demograficzne Polski” – powiedział Minister Kosiniak-Kamysz prezentując w Sejmie (25.06.2015) tę propozycję. W raporcie MPIPS oszacowano wydatki na politykę rodzinną. Najwięcej działań dla rodzin i dzieci realizowanych jest za pośrednictwem świadczeń pieniężnych. Z dostępnych danych dotyczących 2013 r. (późniejszych jeszcze nie ma) wynika, że na ten cel przeznaczono 14,7 mld zł (w tym 4,6 mld zł na świadczenia rodzinne). Mniej wydano na usługi dla rodzin z dziećmi – 13,4 mld zł. Niezrealizowane wpływy do budżetu państwa – co wynika z przyznania ulg podatkowych na dzieci, wyniosły w tymże

roku 6,1 mld zł. Wszystkie świadczenia i usługi zdrowotne kierowane do dzieci i młodzieży do lat 18 oraz kobiet w czasie ciąży, porodu i połogu kosztowały 8 mld zł. Łącznie wymienione tu wydatki oceniono w raporcie na 42,2 mld zł. Zdaniem autorów raportu wydatki publiczne z budżetu państwa, gmin i in. na rodziny z dziećmi są większe, gdyż część statystyk „wydatkowych” nie pozwala na wyodrębnienie pozycji, które dotyczą wyłącznie rodzin i dzieci. „Analiza stanowi pierwszy krok na drodze do pełniejszej identyfikacji wydatków publicznych na politykę rodzinną” – czytamy w raporcie. (ID)

28 lipca 2015 r. – rząd na wyjazdowym posiedzeniu we Wrocławiu przyjął projekt ustawy Prawo działalności gospodarczej. Według oczekiwań środowiska ma ona stanowić swoistą „Konstytucję dla przedsiębiorców”. Jest to zbiór podstawowych norm regulujących działalność gospodarczą wykonywaną w Polsce. Nowa ustawa ma zastąpić ustawę o swobodzie działalności gospodarczej z 2004 r., która w wyniku licznych nowelizacji stała się nieprzejrzysta i nie spełnia roli podstawowego zbioru norm prawa gospodarczego. Projekt ustawy przygotował resort gospodarki z założeniem, by wzmocnił on prawa przedsiębiorców i zapewniał bardziej partnerskie relacje biznesu z administracją. Nowe prawo w ocenie Centrum Informacyjnego Rządu (CIR) wypełnia deklarację złożoną przez Premier Ewę Kopacz w exposé, że fundamentem regulacji gospodarczych będzie przekonanie, iż 99% prowadzących działalność gospodarczą wykonuje ją rzetelnie i uczciwie. Celem ustawy jest nie tylko zwiększenie praw i gwarancji dla przedsiębiorców, ale także wzmocnienie mechanizmów dialogu w relacjach przedsiębiorców z organami administracji publicznej. CIR podkreśla, że w projekcie ustawy przyjęto dwa fundamentalne założenia: pierwsze – przedsiębiorca w ramach wykonywanej działalności gospodarczej może podejmować wszelkie działania, o ile nie są sprzeczne z prawem i drugie – w przypadku różnych wyników wykładni przepisów prawa, organ administracji publicznej przyjmuje wykładnię korzystną dla przedsiębiorcy. Projekt zakłada więc przede wszystkim, że w obszarach nieuregulowanych prawem przedsiębiorca będzie mógł podjąć wszelkie niezabronione przez prawo działania, szczególnie te zmierzające do zabezpieczenia swego interesu gospodarczego. Według CIR administracja ma „przyjaźnie” interpretować przepisy. W razie niedających się usunąć wątpliwości interpretacyjnych przepisów (także w razie możliwych wielu interpretacji) organy admini-

stracji powinny rozstrzygać sprawy w sposób, który nie pogorszy sytuacji przedsiębiorcy. Projekt zakłada też m.in. wprowadzenie do postępowań administracyjnych, na wniosek przedsiębiorcy, mediacji prowadzonej przez niezależnego mediatora. Mediacja, w której mogą uczestniczyć organ administracji publicznej i strona postępowania, miałaby być dobrowolna i przyczynić się do szybszego wyjaśnienia stanu faktycznego i prawnego w sprawie, co może znacząco skrócić czas jej załatwienia. Oprócz tego MG chce zobowiązania organów administracji – z mocy przepisów ustawy – do planowania i przeprowadzania kontroli po uprzedniej analizie prawdopodobieństwa naruszenia prawa. Projekt ustawy spotkał się z rozbieżnymi ocenami. Negatywne uwagi zgłaszały m.in. inne resorty, kwestionując przyjęte w nim założenia; np. resort rolnictwa ocenił, iż nieprawdą jest, że 99% firm działa uczciwie. „Z obszaru bezpieczeństwa żywności dla zdrowia człowieka i zwierząt wynika, że stwierdzony odsetek nadużyć jest znacznie większy” – napisało MRiRW w swojej opinii do projektu założeń ustawy. Ministerstwo Finansów wyraziło opinię, że niektóre przepisy mogą sprzyjać zachowaniom korupcyjnym i łamać konstytucyjną zasadę równości przez uprzywilejowanie biznesu. Z kolei Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju zauważa, że „zasada wolności działalności gospodarczej nie stanowi jedynej wynikającej z Konstytucji RP zasady”. „Nie może ona prowadzić do naruszania innych dóbr chronionych prawem, np. bezpieczeństwa obywateli. (...)Wychodzenie przez prawodawcę naprzeciw oczekiwaniom przedsiębiorców powinno mieć swoje racjonalne granice” – podkreślono. Zastrzeżenia zgłaszały także CBA, KNF czy UOKiK. Z projektu zadowolone są natomiast organizacje przedsiębiorców. Uznanie Lewiatana budzi także propozycja, aby tam, gdzie charakter sprawy na to pozwala, organ przed wydaniem rozstrzygnięcia w danej instancji, mógł załatwić sprawę w drodze spotkania mediacyjnego. (ID)

29 lipca 2015 r. – Europejski Fundusz Inwestycyjny i Bank Gospodarstwa Krajowego podpisały umowę, dzięki której do polskich firm trafią pierwsze pieniądze z planu Junckera, który ma rozruszać inwestycje w Europie (pisaaliśmy o planie w poprzednim numerze 2/2015(45) w artykule „Stawka na przemysł”). Według szacunków z pieniędzy może skorzystać ok. 5 tys. firm z sektora MSP. Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK) – dzięki Europejskiemu Funduszowi Inwestycji Strategicznych (EFIS) – uzyska wsparcie, które umożliwi akcję kredytową wśród ma-

łych i średnich przedsiębiorstw w Polsce na kwotę 1 mld zł w ciągu kolejnych dwóch lat. Bank podpisał pierwszą umowę z Europejskim Funduszem Inwestycyjnym (EFI) w ramach unijnego programu „Cosme” wspierającego konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw. „Firmy otrzymają kredyty bez konieczności zabezpieczenia ich majątkiem, dzięki zastosowaniu 80% gwarancji BGK, zabezpieczonej regwarancją Europejskiego Funduszu Inwestycyjnego udzielonej w ramach programu „Cosme”. Umowa z EFI umożliwi BGK uruchomienie nowego produktu gwarancyjnego oraz pobudzenie akcji kredytowej na korzystnych warunkach dla około pięciu tysięcy małych i średnich przedsiębiorstw” – podkreślił BGK. Prezes BGK Dariusz Kacprzyk wyjaśnił dziennikarzom na konferencji, że chodzi o instrument gwarancyjny, który będzie pokrywał nawet 80% zobowiązań wobec banków. „Będzie znakomitym uzupełnieniem tych możliwości pozyskiwania finansowania, jakie do tej pory BGK starał się dostarczyć na rynek” – podkreślił. To oznacza – jak dodał – że firmy, które mają zdolność kredytową, ale nie mają wystarczających zabezpieczeń, będą mogły skorzystać z tego instrumentu i sfinansować działalność, zarówno bieżącą, jak i inwestycyjną. Szef BGK poinformował ponadto, że maksymalna kwota kredytu będzie mogła wynieść 600 tys. zł. Przypomniat, że z reguły mikroprzedsiębiorstwa sięgają po kredyty w wysokości ok. 200 tys. zł. Pytany, jakie będą wymagania wobec przedsiębiorców, odpisał: „Klient powinien posiadać zdolność kredytową. Właściwie nie ma wyłączeń sektorowych z wyjątkiem czterech branż: produkcja broni, alkoholu, tytoniu i hazardu” – podkreślił. Wiceminister Finansów Artur Radziwiłł ocenił, że umowa jest „pierwszym projektem realizowanym w Polsce przy wsparciu Europejskiego Funduszu Inwestycji Strategicznych, który został formalnie ustanowiony na początku lipca br. Liczymy na to, iż umowa stanowi dopiero początek serii podobnych projektów realizowanych przy wsparciu tego funduszu” – dodał. Warto też przypomnieć, że pod koniec kwietnia Minister Finansów Mateusz Szczurek zadeklarował, że BGK i Polskie Inwestycje Rozwojowe zaangażują do 8 mld euro w inwestycje powiązane z planem Junckera. Pytany na konferencji o tę kwotę szef BGK odpisał: „Zadeklarowana kwota odzwierciedla bardzo różne instrumenty finansowe, które będą wykorzystywane. Zarówno kredyty udzielane w Polsce, programy gwarancyjne. Będziemy szukać różnych instrumentów. Nie ukrywam, że to jest dość ambitne zadanie i z całą pewnością nie tylko o aktywność BGK będzie chodziło w tym zakresie”. (ID) ■

Diariusz

KRAJOWY

05.05 – w Gdańsku odbyło się Ogólnopolskie Forum Młodzieży „jEsTeM aktywny zawodowo i społecznie” organizowane przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji – Narodową Agencję Programu „Młódzież w działaniu”. Młodzi spotkali się z politykami, przedsiębiorcami oraz ekspertami rynku pracy, by dyskutować o swojej przyszłości i szansach młodzieży na rynku pracy. Wydarzenie odbyło się w ramach obchodów Europejskiego Tygodnia Młodzieży.

05.05 – w siedzibie Pracodawców RP odbyła się debata z cyklu „Spotkania na Brukselskiej” pod tytułem „Rynek produktów i usług dla seniorów – budowanie jakości i bezpieczeństwa jako wspólny interes pracodawców, pracowników i konsumentów”.

06.05 – w Poznaniu, podczas Międzynarodowych Targów Maszyn Budowlanych, Pojazdów i Sprzętu Specjalistycznego INTERMASZ, odbyła się konferencja nt. „Ograniczanie zagrożeń wypadkowych przy obsłudze maszyn do robót ziemnych”.

06.05 – obradowała Rada Polityki Senioralnej działająca przy MPiPS. Omówiono m.in. miejsce seniorów w powstającym dokumencie „Narodowy Program Zdrowia na lata 2016–20”, zaplanowane działania w polityce społecznej mające wpływ na politykę senioralną oraz strategię powstawania Rad Seniorów i ich rolę w środowiskach lokalnych.

06.05 – odbyła się, zorganizowana przez Ministerstwo Gospodarki oraz Związek Rzemiosła Polskiego, konferencja pt. „Przygotowywanie wykwalifikowanych kadr dla gospodarki”.

11.05 – w Filharmonii Narodowej, w Warszawie odbyła się Gala Lewiatana, podczas której wręczono nagrody Lewiatana: dla wyróżniającego się przedsiębiorcy nagrodę otrzymał Leszek Gierszewski, osobistości życia publicznego – Lena Kolarska-Bobińska, Nagrodę Specjalną – prof. Andrzej Koźmiński oraz Nagrodę Za Odważne Myślenie – Adam Michnik.

12.05 – w MPiPS odbyła się Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Przeciwdziałanie przemocy wobec seniorów”, zorganizowana przez MPiPS i Katedrę Gerontologii Społecznej Instytutu Pracy Socjalnej Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.

12.05 – w CPS „Dialog” odbyła się przygotowana wspólnie przez CPS „Dialog” i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych konferencja pn. „Dualne kształcenie zawodowe o potrzebie społecznej umowy”.

15.05 – w siedzibie BCC odbyło się seminarium pt.: „Szanse i bariery wzrostu firmy – od start-up’u do globalnej korporacji”.

15–17.05 – w Zakopanem odbyło się XLI Sympozjum Współczesna Gospodarka i Administracja Publiczna (GAP). Dyskutowano o tym jak zmieniać urzędy pracy by wykorzystać niewykorzystany potencjał, jak poprawić jakość polskiej pracy oraz o decyzjach jakich potrzebuje polski rynek pracy.

16.05 – w Łazach odbyła się międzynarodowa impreza sportowa osób 50+, czyli VII Ogólnopolska Olimpiada Sportowa Uniwersytetów III Wieku i Organizacji Senioralnych III Wiek na Start.

19.05 – odbyło się Posiedzenie Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, podczas którego przyjęto Stanowisko w sprawie przestrzegania zasad bezpieczeństwa, higieny i czasu pracy w sektorach gospodarki z największą liczbą wypadków przy pracy.

21.05 – w CPS „Dialog” odbyła się zorganizowana przez CPS „Dialog” oraz Forum Związków Zawodowych konferencja pt. „Czy Polaków stać na dodatkowe ubezpieczenia emerytalne?”.

21.05 – odbyło się, zorganizowane przez Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce oraz Instytut Badań Strukturalnych, seminarium „Segmentacja Polskiego Rynku Pracy”. Uczestnicy spotkania rozmawiali o tym, w jaki sposób zniwelować negatywne skutki nadmiernego stosowania umów cywilnoprawnych czy na czas określony.

26.05 – w Warszawie, odbyła się konferencja pn. „Edukacja przyszłości – kwalifikacje dla każdego” podsumowująca drugi etap prac nad ramami kwalifikacji w Polsce. Na pytania – Czy da się zamienić własną pasję w zawód? Jak zdobyć dyplom za doświadczenie, a nie tylko za lata nauki szkolnej? Czego potrzeba, żeby wykształcenie zdobyte w Polsce było czytelne za granicą? – starali się odpowiedzieć badacze, eksperci oraz interesariusze, którzy wspólnie z Instytutem Badań Edukacyjnych pracują nad Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji i Polską Ramą Kwalifikacji.

26.05 – w Warszawie, Konfederacja Lewiatan zorganizowała konferencję „Nic o nas bez nas – jak skutecznie zabiegać o swoje interesy w Brukseli”.

27–29.05 – w Warszawie odbyło się międzynarodowe seminarium pt. „Mobilność zawodowa i skłonność do migracji osób w wieku 50+” zorganizowane przez Fundację im. Friedricha Eberta, Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych oraz NSZZ „Solidarność”. W seminarium udział wzięli przedstawiciele z Polski, Bułgarii, Niemiec, Francji, Belgii, Litwy i Słowacji. Dyskutowano o wieku emerytalnym i problemach związanych z reformą emerytalną, omówiono ewentualne propozycje zmian w tym zakresie w nieodległej przyszłości, poruszono temat emigracji zarobkowej osób starszych. Na zakończenie uczestnicy wyrazili potrzebę dalszego działania i kontynuowania współpracy dla tej grupy wiekowej na poziomie europejskim, poprzez aplikację do KE o środki w ramach projektu europejskiego.

27.05 – w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów odbyła się konferencja „Media równych szans – rola mediów w kształtowaniu postaw tolerancji i poszanowania różnorodności”. Konferencja została zorganizowana przez prof. Małgorzatę Fuszarę Pełnomocniczkę Rządu do spraw Równego Traktowania we współpracy z Krajową Radą Radiofonii i Telewizji.

28.05 – w Ministerstwie Edukacji Narodowej odbyło się drugie posiedzenie Zespołu opiniodawczo-doradczego do spraw szkolnictwa zawodowego. Spotkanie poświęcone było problemowi uregulowania w rozporządzeniu dotyczącym praktycznej nauki zawodu pojęcia „kształcenie dualne”.

28.05 – odbyła się organizowana przez Pracodawców RP debata „Nowoczesne modele nauczania a przyszłe postawy na rynku pracy”.

28.05 – w Lesznie odbyła się organizowana przez MPiPS konferencja „Jak skutecznie wspierać? Dobre praktyki w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+”. W 2015 roku planowane jest zorganizowanie czterech konferencji regionalnych oraz jednej krajowej poświęconych tematyce aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+. W ramach konferencji regionalnych swoje doświadczenia prezentować będą instytucje publiczne i niepubliczne z czterech wybranych województw. Pokazywane będą projekty finansowane z Funduszu Pracy i z Europejskiego Funduszu Społecznego.

29.05 – w Katowicach, w siedzibie śląsko-dąbrowskiej „Solidarności” odbyła się konferencja „Polityka klimatyczna – próba oceny. Co dalej?”, zorganizowana przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”, Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność” oraz Sekretariat Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność”. W trakcie konferencji próbowano znaleźć odpowiedź m.in. na pytania czy Polska ma szanse ograniczyć negatywny wpływ unijnej polityki klimatycznej na polski przemysł i polską gospodarkę, czy nasz kraj może zostać wyłączony z rygorów unijnej polityki klimatycznej oraz czy Polska jest w stanie opracować i wdrożyć własną politykę w tym zakresie?

30.05 – odbył się II Dolnośląski Kongres Kobiet we Wrocławiu pod hasłem: „Kobiety potencjałem Dolnego Śląska”. Kongres był sposobnością do rozmów o roli współczesnej kobiety w polityce, społeczeń-

stwie i rodzinie. Omawiano także problemy, wyzwania i możliwości polskiej rodziny w XXI wieku, dysktowano o przemocę fizyczną i słowną, szukając sposobów jej zapobiegania. Policjanci zaprezentowali techniki samoobrony, zachęcając do czynnego odpirania napaści fizycznej.

01.06 – w siedzibie BCC odbyła się konferencja pt.: „Kodeks pracy – co nowego? Zmiany wprowadzane, wprowadzone i projektowane”.

02.06 – w siedzibie Pracodawców RP odbyła się debata „Możliwości wsparcia dla przedsiębiorców i pracowników – Krajowy Fundusz Szkoleniowy i ustawa o ochronie miejsc pracy”.

08.06 – w Warszawie, w siedzibie PAP odbyło się spotkanie, na którym zostały zaprezentowane wyniki kolejnej edycji badania „Plany Pracodawców”, przeprowadzonego przez firmę Randstad i ośrodek badawczy TNS.

10.06 – odbyło się Posiedzenie Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, które poświęcone było wstępnej prognozie wielkości makroekonomicznych przyjętych do prac nad projektem ustawy budżetowej na rok 2016, propozycji weryfikacji kwot kryteriów dochodowych i wysokości świadczeń rodzinnych, a także propozycji weryfikacji kwot kryteriów dochodowych w pomocy społecznej.

10.06 – w Warszawie, odbyła się organizowana przez Fundację „Fundusz Inicjatyw” konferencja upowszechniającą innowacyjne narzędzia związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi i kształceniem osób dorosłych w ramach projektu „PI – innowacyjny model godzenia przez kobiety życia zawodowego i rodzinnego”, który jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

10.06 – w MPiPS odbyła się ogólnopolska konferencja pt. „Innowacyjne rozwiązania dla osób bezrobotnych 50+ – prezentacja modelu JOBfirma”. Głównym celem tego projektu jest wyposażenie Publicznych Służb Zatrudnienia w skuteczne narzędzia do pracy z osobami bezrobotnymi 50+. Projekt jest współfinansowany z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Do tej pory był testowany w województwie łódzkim i zachodniopomorskim, natomiast będzie upowszechniany na tere-

nie całego kraju. Uczestnicy konferencji wysłuchali referatów, dotyczących miejsca osób 50+ na rynku pracy, ich wizerunku w oczach pracodawców oraz realizacji programu „Solidarność pokoleń – działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Zapoznali się także z problematyką projektu JOBfirma.

11–12.06 – w Poznaniu odbyła się ogólnopolska konferencja naukowa pn. „Pomiar ubóstwa i wykluczenia społecznego w układach regionalnych i lokalnych”, zorganizowana przez Główny Urząd Statystyczny i Urząd Statystyczny w Poznaniu.

16.06 – w Warszawie, we współpracy partnerów społecznych - Business Centre Club, Forum Związków Zawodowych, Konfederacji Lewiatan, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej oraz Związku Rzemiosła Polskiego – odbyła się konferencja podsumowująca projekt „Przygotowanie przez partnerów społecznych strategii partnerstwa na lata 2014–2020”.

16.06 – w Warszawie odbyła się, zorganizowana przez Stowarzyszenie Interwencji Prawnej oraz Instytut Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk, debata pn. „Wyzwania demograficzne a ochrona praw pracowników cudzoziemskich w Polsce”.

16.06 – w Ministerstwie Gospodarki odbyło się spotkanie przedstawicieli OPZZ i NSZZ „Solidarność” z przebywającymi w Polsce przedstawicielami Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), którzy w ramach XIV przeglądu gospodarczego Polski przeprowadzali szereg rozmów z przedstawicielami administracji rządowej oraz ekspertami reprezentującymi środowiska związkowe, biznesowe i naukowe, pytając o ocenę prowadzonej przez rząd polityki makroekonomicznej. Głównym tematem spotkania były sprawy wynagrodzeń, warunków pracy oraz inwestycji.

18.06 – w Warszawie, w siedzibie OPZZ, odbyło się „Spotkanie eksperckie na temat staży na otwartym rynku pracy w ramach wdrażania przez polskich partnerów społecznych Europejskiego Ramowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia Młodych”.

18.06 – w Kancelarii Premiera odbyła się konferencja na temat klauzul społecznych w zamówieniach publicznych, podczas której odbyła się debata „Klauzule społeczne z punktu widzenia sektora pozarządowego”.

wego, prywatnego i publicznego". Uczestnicy spotkania zapoznali się z prezentacją najlepszych praktyk w tej dziedzinie, a w części praktycznej dowiedzieli się od specjalistów, jak powinno się właściwie napisać klauzulę społeczną.

18.06 – w Warszawie, pod honorowym patronatem Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce, odbyła się konferencja „Europo, rusz się! Jak zwiększyć poziom aktywności fizycznej w Polsce i Europie?”

22.06 – w Pałacu Prezydenckim odbyło się spotkanie pod hasłem „Dobry Klimat dla Rodziny – efekty i wnioski”, podczas którego przedstawiono wyniki badań, których celem było zdiagnozowanie sytuacji pracowników-rodziców.

22.06 – odbyło się Posiedzenie Zespołu problemowego TK ds. Rozwoju Dialogu Społecznego.

22–23.06 – w Centrum Olimpijskim, w Warszawie odbyło się spotkanie „Postaw na pracę. Współpraca lokalna oraz podejmowanie skutecznych działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością”, organizowane w ramach ogólnopolskiego projektu „Wsparcie środowiska osób niepełnosprawnych z terenów wiejskich i małomiasteczkowych”, realizowanego przez Fundację Aktywizacja oraz Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Patronem honorowym projektu jest Rzecznik Praw Obywatelskich.

23.06 – odbyło się Posiedzenie Zespołu problemowego TK ds. ubezpieczeń społecznych.

25.06 – w sali im. A. Bączkowskiego, w gmachu MPiPS odbyło się Forum Dialogu Obywatelskiego, podczas którego uczestnicy zastanawiali się nad stworzeniem mechanizmu dialogu, adresowanego także do innych grup społecznych oraz nad optymalną formą dalszego instytucjonalizowania dialogu obywatelskiego.

25.06 – w siedzibie BCC odbyło się seminarium „Nowy sposób finansowania usług szkoleniowych ze środków UE w okresie 2014–2020 – perspektywa firm szkoleniowej i jej klientów”.

26.06 – odbyło się Posiedzenie TK ds. Społeczno-Gospodarczych, podczas którego rozmawiano o wa-

loryzacji emerytur i rent z FUS w 2016 r., minimalnym wynagrodzeniu za pracę w 2016 r. oraz założeniach projektu budżetu państwa na rok 2016, w tym kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na rok 2016 r.

30.06 – w Sali Kolumnowej Sejmu RP odbyła się Konferencja Naukowo-Metodyczna pt. „Innowacje w aktywacji kobiet 50+ – wyrównywanie szans na rynku pracy”. Organizatorami konferencji byli: Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego oraz Akademia Kultury Informacyjnej. Celem konferencji było upowszechnienie i wdrożenie do głównego nurtu polityki efektywnego narzędzia zarządzania kapitałem ludzkim i aktywizacji kobiet 50+ oraz nadanie kierunku polityce wspierania osób starszych na rynku pracy – poprzez wykorzystanie metod zarządzania wiedzą, teorii motywowania, dobrych europejskich praktyk w ramach projektu „Innowacje w aktywizacji pracowników w grupie wiekowej 50+” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

02.07 – w gmachu KG Ochotniczych Hufców Pracy w Warszawie, odbyło się posiedzenie Rady Rynku Pracy, na którym omówiono efektywność działań aktywizujących realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2014 r. Jacek Męcina, Sekretarz Stanu w MPiPS, przedstawił projekt programu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia do 2018 roku.

03.07 – w Urzędzie Marszałkowskim w Opolu odbyło się drugie, organizowane przez MPiPS, spotkanie z cyklu „Jak skutecznie wspierać? Dobre praktyki w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+”. Swoje doświadczenia w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ przedstawiły cztery województwa: opolskie, śląskie, małopolskie i łódzkie. Inauguracyjna konferencja odbyła się 28 maja br. w Lesznie.

07.07 – odbyło się Posiedzenie Zespołu problemowego TK ds. ubezpieczeń społecznych.

07.07 – w Warszawie, Fundacja Centrum im. Ignacego Daszyńskiego, Kongres Polskiej Lewicy i Fundacja Friedricha Eberta współorganizowały seminarium eksperckie „Polskie i niemieckie idee dla progresywnej

gospodarki". Eksperci i ekspertki z dziedziny gospodarki dyskutowali na temat przyszłych wyzwań stojących przed gospodarkami obu krajów.

09.07 – w CPS „Dialog” odbyła się zorganizowana wspólnie przez CPS „Dialog” oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych konferencja pn. „Ubezpieczenia społeczne w sferze euro”.

15.07 – odbyło się Posiedzenie Prezydium TK ds. Społeczno-Gospodarczych. Komisja nie podjęła wspólnej uchwały dotyczącej wysokości płacy minimalnej w przyszłym roku, brak stanowiska oznacza, że decyzję o jego wysokości podejmie Rada Ministrów w drodze rozporządzenia do września br. Wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalona przez Radę Ministrów nie może być jednak niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia zaproponowanego Komisji, tj. 1 850 zł.

16.07 – w MPiPS odbyła się konferencja prasowa Ministra Pracy i Polityki Społecznej Władysława Kosiniaka-Kamysza poświęcona prezentacji raportu MPiPS pt. „Nowa polityka rodzinna w Polsce 2011–2015”.

20.07 – w Warszawie, Pracodawcy RP zorganizowali konferencję „Umowa o pracę, jako kluczowe kryterium w przetargach publicznych”.

27.07 – odbyło się Posiedzenie zespołu problemowego TK ds. rozwoju dialogu społecznego.

EUROPEJSKI

14–16.05 – w Sao Paolo, w Brazylii odbył się 25. Światowy Szczyt Kobiet (Global Summit of Women) pod hasłem „Kreatywne Kobiety, Kreatywne Gospodarki” („Creative Women, Creative Economies”). Światowy Szczyt Kobiet to najważniejsze i największe forum ekonomiczne kobiet, nazywane „kobięcym Davos”. Każdego roku w spotkaniu uczestniczy ponad 1000 liderek biznesu i przedstawicielek rządów z ponad 80 krajów świata. Na tegorocznym szczycie Polska delegacja liczyła ok. 40 osób, wśród nich były m.in. Henryka Bochniarz, prof. Magdalena Środa. Polskiej delegacji rządowej przewodniczyła Pełnomocniczka Rządu ds. Równego Traktowania prof. Małgorzata Fuszara. Organizatorem szczytu jest Global Summit of Women, organizacja non profit z siedzibą w Waszyngtonie, której szefową jest Irene Nati-

vidad. Co roku gospodarzem szczytu jest inne państwo. Gospodarzem przyszłorocznego Światowego Szczytu Kobiet będzie Warszawa.

26–27.05 – Podsekretarz Stanu w MPiPS Marek Bucior wziął udział w zorganizowanej w Pradze międzynarodowej konferencji Welfare for Holocaust Survivors and Other Victims of Nazi Persecution, poświęconej ofiarom nazistowskich prześladowań. Na zaproszenie czeskiego Ministra Pracy i Spraw Społecznych Wiceminister Bucior przedstawił polskie rozwiązania wspierające kombatantów i osoby represjonowane.

01–13.06 – w Genewie odbyła się 104. Sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy (MKP), która jest najwyższym organem decyzyjnym Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), odbywającym się corocznie i gromadzącym ponad 3 tysiące członków trójstronnych delegacji (rządowej, pracodawców i związkowej) ze 185 państw członkowskich MOP. Delegacja Polska składała się z 22. osób, w tym 6. przedstawicieli central związkowych, po 2. z każdej polskiej centrali.

01–02.06 – w Amsterdamie, odbyła się zorganizowana przez Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI – *European Trade Union Institute*), AIAS (Instytut Zawansowanych Studiów nad Pracą) oraz De Burcht (Biuro Naukowe Ruchu Związkowego) coroczna, 7. konferencja TURI (*Trade Union related Research Institutes*). Podczas konferencji uczestnicy mogli wzbogacić swoją wiedzę na temat stosunków pracy i dialogu społecznego w Holandii. Ponadto dyskutowano o nierówności, związkowych strategiach organizacyjnych, wysuwanych przez związki zawodowe w różnych krajach alternatywach dla polityki gospodarczej i społecznej, a także starano się odpowiedzieć na pytanie: Jakie wyzwania stoją przed związkami zawodowymi w Europie?

02.06 – w Brukseli odbyła się dyskusja „Jak żyć razem mimo odmiennych poglądów”. Była to już szósta dyskusja jaką zorganizowała Komisja Europejska, do której zaprosiła organizacje nie wyznaniowe. Jak umacniać zaufanie między jednostką a społeczeństwem? Czy można wspólnie żyć i tworzyć społeczeństwo, w którym każda osoba i każda wspólnota przestrzegająca europejskich wartości może czuć się jak u siebie? Jak radzić sobie z różnicami w różnorodnym społeczeństwie? – to tematy jakie poruszono podczas dyskusji.

03-04.06 – w Brukseli odbyły się Europejskie Dni Rozwoju. W forum, które poświęcono rozwojowi i współpracy na świecie, wzięło udział 5 tysięcy uczestników, reprezentujących ponad 140 krajów świata. Europejskie Dni Rozwoju są najważniejszym wydarzeniem Europejskiego Roku na rzecz Rozwoju, którego motto – „nasz świat, nasza godność, nasza przyszłość” – znajduje odzwierciedlenie w głównych tematach forum.

03-05.06 – w Brukseli odbył się „Zielony Tydzień 2015” – największa konferencja poświęcona europejskiej polityce ochrony środowiska.

09-11.06 – w Wilnie (Litwa) odbyła się międzynarodowa konferencja poświęcona problematyce bezpieczeństwa i higieny pracy w krajach Unii Europejskiej. Konferencja odbywała się pod patronatem ETUI. Uczestniczyli w niej przedstawiciele trzech ogólnopolskich central związkowych: OPZZ, NSZZ „Solidarność” oraz FZZ. W konferencji wzięli udział przedstawiciele związków zawodowych innych krajów członkowskich Unii Europejskiej, m.in. Litwy, Bułgarii, Malty, jak też Macedonii, która ubiega się o członkostwo w UE. Podczas konferencji uczestnicy zapoznali się i omówili strategiczne kierunki postępowania Unii Europejskiej w latach 2014–2020 w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz określili priorytety, wyzwania i strategię działań związków zawodowych w tym zakresie.

10-11.06 – w Dreźnie odbyło się odbyło się 6. Polsko-Niemieckie Forum Związków Zawodowych. W drugim dniu wizyty odbyła się konferencja z udziałem przedstawicieli polskich central związkowych: FZZ, NSZZ „Solidarność” i OPZZ oraz DGB i Fundacji im. Friedricha Eberta w Polsce. Podczas konferencji odbyły się dwa panele: „Duże koncerny i międzynarodowe łańcuchy wartości – rola i strategię związków zawodowych” oraz „Duże koncerny w regionach przygranicznych w Polsce i w Niemczech – przykłady z praktyki”.

10-11.06 – w Brukseli, odbył się drugi szczyt UE-CELAC, a zarazem ósmy szczyt UE-LAC pod hasłem: „Kształtując wspólną przyszłość – na rzecz dostatnich, spójnych i trwałych społeczeństw dla naszych obywateli”. Szczyty UE-CELAC gromadzą przywódców Europy oraz Ameryki Łacińskiej i Karaibów, ułatwiając pogłębianie obopólnych stosunków. Są głównym forum dialogu i współpracy obu regionów.

18.06 – w Luksemburgu, odbyła się Rada ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (EPSCO). W posiedzeniu Rady wzięło udział Podsekretarz Stanu w MPiPS Radosław Mleczko. Głównym punktem posiedzenia była debata w ramach Semestru Europejskiego oraz przyjęcie założeń Rady w sprawie krajowych programów reform na rok 2015 dla poszczególnych państw członkowskich.

22.06 – Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (*European Trade Union Confederation* – ETUC) z zadowoleniem przyjęła nowe deklaracje zobowiązań, które podpisano podczas Szczytu Partnerstwa Wschodniego w Rydze. Dokument podpisali ministrowie odpowiedzialni za kształcenie i szkolenie zawodowe, w czasie spotkania z europejskimi partnerami społecznymi i Komisją Europejską. Zawiera on m.in. nowy zestaw priorytetów w celu poprawy kształcenia i szkolenia zawodowego (*Vocational Education and Training* – VET) na lata 2015–2020.

26.06 – w Brukseli, przedstawiciele Europejskiego Forum Młodzieży (*European Youth Forum*) i ETUC dyskutowali, podczas debaty plenarnej w Europejskim Komitecie Ekonomiczno-Społecznym, o tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy dla osób młodych.

29.06-02.07 – na zaproszenie chińskiego Ministerstwa Spraw Obywatelskich, Podsekretarz Stanu w MPiPS Radosław Mleczko złożył wizytę w Chinach. Podczas wizyty Minister Mleczko, wspólnie z Wiceministrem Spraw Obywatelskich Chin Gong Puguang, uczestniczył w spotkaniu w ramach projektu UE – Chiny ws. reform zabezpieczenia społecznego na temat prawnych ram pomocy socjalnej. Odbyły się także rozmowy dwustronne ministrów, dot. m.in. wzmocnienia współpracy Ministerstw w obszarze spraw społecznych, zgodnie z podpisanym w 2013 r. porozumieniem w sprawie współpracy w zakresie opieki społecznej, wymiany doświadczeń na temat działań na rzecz zwalczania ubóstwa oraz wsparcia organizacji pozarządowych zajmujących się kwestiami społecznymi. Minister Mleczko spotkał się również z Wiceministrem Zasobów Ludzkich i Zabezpieczenia Społecznego Chin Xin Changxing. Rozmowy dotyczyły między innymi zwalczania bezrobocia osób młodych, przewodnictwa chińskiego w G20 i wzmocnienia współpracy pomiędzy Ministerstwami. ■



Co nowego w prawie?

01.05 – weszła w życie znowelizowana ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Nowe przepisy podwyższają wysokość świadczeń emerytalnych ustalonych według nowych i starych zasad oraz doprecyzowują zasady wyliczania kapitału początkowego (Dz.U. 2015 poz. 552).

02.05 – obowiązuje nowe rozporządzenie w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz.U. 2015 poz. 543).

04.05 – Prezydent podpisał Ustawę z dnia 20 marca 2015 r. o zmianie ustawy o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz.U. 2015 poz. 684).

05.05 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Oświadczenie rządowe z dnia 25 marca 2015 r. w sprawie mocy obowiązującej Konwencji Rady Europy o ochronie dzieci przed seksualnym wykorzystaniem i niegodziwym traktowaniem w celach seksualnych, sporządzonej w Lanzarote dnia 25 października 2007 r. (Dz.U. 2015 poz. 609).

05.05 – Prezydent podpisał ustawę z dnia 9 kwietnia 2015 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2015 poz. 689).

08.05 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Ministra Finansów z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie środków na realizację wspólnej polityki rolnej (Dz.U. 2015 poz. 633).

11.05 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 13 kwietnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie informacji w ochronie zdrowia (Dz.U. 2015 poz. 636).

12.05 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie upoważnienia do wydawania interpretacji przepisów prawa podatkowego (Dz.U. 2015 poz. 643).

12.05 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. 2015 poz. 640).

12.05 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 kwietnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków na podjęcie działalności na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych (Dz.U. 2015 poz. 639).

14.05 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 5 maja 2015 r. w sprawie obszarów właściwości miejscowej naczelników urzędów celnych do przyjmowania zgłoszeń loterii fantowej lub gry bingo fantowe (Dz.U. 2015 poz. 662).

14.05 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 kwietnia 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz.U. 2015 poz. 673).

19.05 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2015 poz. 690).

20.05 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 maja 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o partnerstwie publiczno-prywatnym (Dz.U. 2015 poz. 696).

21.05 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 29 kwietnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. 2015 poz. 704).

25.05 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2015 r. uchylające rozporządzenie w sprawie stażu adaptacyjnego i testu umiejętności w toku postępowania o uznanie kwalifikacji do wykonywania zawodu pośrednika pracy i doradcy zawodowego (Dz.U. 2015 poz. 719).

27.05 – Prezydent podpisał Ustawę z dnia 9 kwietnia 2015 r. o ratyfikacji Protokołu nr 15 zmieniającego Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonego w Strasburgu dnia 24 czerwca 2013 r. (Dz.U. 2015 poz. 763).

30.05 – weszło w życie Rozporządzenie Ministra Administracji i Cyfryzacji z dnia 11 maja 2015 r. w sprawie trybu i sposobu realizacji zadań w celu zapewniania przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych przez administratora bezpieczeństwa informacji (Dz.U. 2015 poz. 745).

01.06 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 maja 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o emeryturach i rentach

z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2015 poz. 748).

01.06 – weszła w życie zmiana Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2015 poz. 493).

09.06 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 maja 2015 r. w sprawie wysokości wynagrodzenia członków Komitetu Ewaluacji Jednostek Naukowych, Komitetu Polityki Naukowej, zespołów ewaluacji i zespołów powoływanych przez ministra właściwego do spraw nauki oraz recenzentów i ekspertów (Dz.U. 2015 poz. 770).

11.06 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Ustawę z dnia 9 kwietnia 2015 r. o zmianie ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. 2015 poz. 789).

11.06 – Prezydent podpisał Ustawę z dnia 24 kwietnia 2015 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 2015 poz. 860).

18.06 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. 2015 poz. 843).

19.06 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 3 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania pomocy finansowej w ramach poddziałania „Wsparcie przygotowawcze” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020 (Dz.U. 2015 poz. 851).

20.06 – weszła w życie Ustawa z dnia 20 lutego 2015 r. o rzeczach znalezionych (Dz.U. 2015 poz. 397).

24.06 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 czerwca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadni-

czego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U. 2015 poz. 868).

24.06 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Ustawy z dnia 24 kwietnia 2015 r. o zmianie ustawy o samorządzie powiatowym (Dz.U. 2015 poz. 871).

26.06 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 23 czerwca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania pomocy finansowej w ramach działania „Ułatwianie startu młodym rolnikom” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007–2013 (Dz.U. 2015 poz. 895).

30.06 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 czerwca 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie określenia rodzajów zadań powiatu, które mogą być finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. 2015 poz. 926).

02.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 czerwca 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej w sprawie określenia zadań samorządu województwa, które mogą być dofinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. 2015 poz. 937).

02.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 23 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy finansowej uczniom na zakup podręczników i materiałów edukacyjnych (Dz.U. 2015 poz. 938).

03.07 – Prezydent podpisał ustawę z dnia 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. 2015 poz. 995).

07.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 czerwca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2015 poz. 954).

07.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 2 lipca 2015 r.

w sprawie szczegółowego sposobu, trybu i terminów opracowania materiałów do projektu ustawy budżetowej na rok 2016 (Dz.U. 2015 poz. 955).

07.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 25 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania sprawdzianu, egzaminu gimnazjalnego i egzaminu maturalnego (Dz.U. 2015 poz. 959).

08.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Konwencję Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzoną w Stambule dnia 11 maja 2011 r. (Dz.U. 2015 poz. 961). Konwencja antyprzemocowa weszła w życie 1 sierpnia 2015 r.

08.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Oświadczenie rządowe z dnia 30 kwietnia 2015 r. w sprawie mocy obowiązującej Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzonej w Stambule dnia 11 maja 2011 r. (Dz.U. 2015 poz. 962).

09.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 czerwca 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o emeryturach pomostowych (Dz.U. 2015 poz. 965).

10.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 czerwca 2015 r. w sprawie ustanowienia Odznaki Honorowej za Zasługi dla Samorządu Terytorialnego, ustalenia jej wzoru, zasad i trybu nadawania oraz noszenia (Dz.U. 2015 poz. 969).

13.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 23 czerwca 2015 r. w sprawie realizacji Rządowego programu wspomagania w latach 2015–2018 organów prowadzących szkoły w zapewnieniu bezpiecznych warunków nauki, wychowania i opieki w szkołach – „Bezpieczna+” (Dz.U. 2015 poz. 972).

14.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 2 lipca 2015 r. w sprawie nagród za znalezienie zabytków lub materiałów archiwalnych (Dz.U. 2015 poz. 979).

14.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 8 czerwca 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Rozwoju Regionalnego w sprawie udzielania przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości pomocy finansowej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Dz.U. 2015 poz. 981).

14.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 13 lipca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania, wypłaty oraz zwrotu pomocy finansowej na operacje typu „Premie dla młodych rolników” w ramach poddziałania „Pomoc w rozpoczęciu działalności gospodarczej na rzecz młodych rolników” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020 (Dz.U. 2015 poz. 982).

15.07 – weszło w życie Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 5 czerwca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. 2015 poz. 929).

17.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Ustawę z dnia 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. 2015 poz. 994).

17.07 – Prezydent podpisał Ustawę z dnia 27 maja 2015 r. o ratyfikacji Konstytucji Międzynarodowej Organizacji do Spraw Migracji, przyjętej w Genewie w dniu 19 października 1953 r. (Dz.U. 2015 poz. 1046).

22.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Postanowienie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 lipca 2015 r. w sprawie zarządzenia wyborów do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej i do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2015 poz. 1017).

23.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 lipca 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2015 poz. 1023).

27.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 lipca 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej (Dz.U. 2015 poz. 1041).

28.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Ustawę z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy o samorządzie gminnym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015 poz. 1045).

28.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 lipca 2015 r. w sprawie stypendiów ministra za wybitne osiągnięcia przyznawanych studentom (Dz.U. 2015 poz. 1050).

28.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 lipca 2015 r. w sprawie stypendiów ministra za wybitne osiągnięcia przyznawanych doktorantom (Dz.U. 2015 poz. 1051).

29.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. 2015 poz. 1062).

30.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lipca 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie stawek, szczegółowego sposobu oraz trybu udzielania i rozliczania dotacji przedmiotowych do podręczników szkolnych (Dz.U. 2015 poz. 1074).

31.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowego sposobu, trybu i terminów opracowania materiałów do projektu ustawy budżetowej na rok 2016 (Dz.U. 2015 poz. 1080).

31.07 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Ustawę z dnia 25 czerwca 2015 r. o leczeniu niepłodności (Dz.U. 2015 poz. 1087). ■



Centrum Partnerstwa Społecznego



Centrum Partnerstwa Społecznego

„DIALOG” im. A. Bączkowskiego

Dział Szkoleń i Promocji

tel.: (+48 22) 380 50 10

fax: (+48 22) 380 50 12

e-mail: szkolenia@cpsdialog.gov.pl





www.cpsdialog.gov.pl

Centrum Partnerstwa Społecznego „DIALOG” im. A. Bączkowskiego – zapewnia profesjonalną obsługę oraz pełną infrastrukturę do przeprowadzenia konferencji, debat i szkoleń.

Centrum nasze to ośrodek badawczo-doradczy o świetnej lokalizacji. Miejsce wielu spotkań np. Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Tu organizowane są konferencje, seminaria i warsztaty partnerów dialogu społecznego, służy mediacjom społecznym, wspiera porozumienie społeczne.

- Gwarantujemy organizację konferencji i spotkań na najwyższym poziomie.
- Posiadamy nowoczesne zaplecze konferencyjno-noclegowe.
- Oferujemy 6 klimatyzowanych sal konferencyjnych.
- Zapewniamy nowoczesne wyposażenie konferencyjne: sprzęt nagłaśniający, kabiny do tłumaczeń symultanicznych, łącze internetowe, sprzęt komputerowy i multimedialny wraz z profesjonalną obsługą techniczną.

Ponad to oferujemy:

- usługi cateringowe;
- 44 miejsca noclegowe – pokoje wyposażone w telewizję kablową i pełen węzeł sanitarny;
- goście mogą korzystać z bezprzewodowego internetu, sali restauracyjnej i parkingu.





Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

