

Dialog społeczny w szerszej formule

– Rafał Towalski

Jeśli zatem oczekujemy, że na forum trójstronnym, dialog będzie również przebiegał w formie negocjacji, musimy ograniczyć miejsca przy stole, pozostawiając przy nim tradycyjnych partnerów społecznych i przedstawicieli rządu. Kiedy zaś dialog przybiera postać konsultacji, nie ma żadnych przeszkód, aby brali w nim udział przedstawiciele innych środowisk.

Potrójny reset – szansą dialogu społecznego?

– Zbigniew Żurek

Osiągnięcie porozumienia jest celem idealnym. Należy do niego dążyć, mając jednocześnie świadomość, że nie zawsze udaje się go osiągnąć. Dlatego też należy pamiętać, że nawet wtedy, gdy osiągnięcie kompromisu jest trudne czy wręcz niemożliwe – wartością samą w sobie może być wzajemna wymiana informacji oraz argumentów drugiej strony.

O dialogu społecznym nigdy zbyt wiele ...

– Iwona Zakrzewska

Niezależnie od różnych spojrzeń na polski dialog społeczny, on przecież trwa. Trójstronna Komisja z historycznym dorobkiem zakończyła formalnie swój byt, a właściwie przekazała pałeczkę narodowej sztafety w ręce nowej Rady Dialogu Społecznego. O dialogu w nowej bardzo odświeżonej szacie niewiele można już dziś powiedzieć. Poczekajmy, niech się rozkręci, niech się odnajdzie, niech nas wszystkich reprezentuje.

RADA NAUKOWA

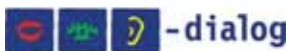
dr Grzegorz Baczewski – Konfederacja Lewiatan
dr Jan Czarzasty – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie (wiceprzewodniczący)
Edyta Doboszyńska – Związek Rzemiosła Polskiego
prof. Kazimierz W. Frieske – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
prof. Juliusz Gardawski – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
prof. Wiesława Kozek – Uniwersytet Warszawski
prof. Elżbieta Kryńska – Uniwersytet Łódzki
Michał Kuszyk – Pracodawcy RP
prof. Jacek Męcina – Uniwersytet Warszawski
dr hab. Wojciech Misztal – Uniwersytet Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie
dr Marek Pliszkiewicz – 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 Wałęskiewicz – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
prof. Jerzy Wratny – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
prof. Andrzej Zybala – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie (przewodniczący)
Zbigniew Żurek – Business Centre Club

dialog
Pismo Dialogu Społecznego

nr 4 (47) 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



im. Andrzeja Bączkowskiego

na zlecenie

Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Redaktor naczelna: Iwona Zakrzewska

i.zakrzewska@cpsdialog.gov.pl

redaktor.naczelnny@cpsdialog.gov.pl

Sekretarz redakcji: Agnieszka Solecka-Reszczyk
redakcja@cpsdialog.gov.pl

Łamanie i druk:

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa

Projekt graficzny: Anna Antoniszewska

Quanto Design, AAgrafik@gmail.com, tel. 501 131 147

Nadesłane teksty podlegają recenzji.

Fotografie: CPS „Dialog”, MPiPS, Kancelaria
Prezydenta RP, www.freeimages.com

SPIS TREŚCI

Rozmowy

- 4 Dwanaście lat minęło jak jeden dzień...
– IWONA ZAKRZEWSKA

Argumentum

- 6 Początki euro jako waluty międzynarodowej
– ZBIGNIEW KLIMIUK
- 16 Dwa kursy a kwestia wejścia do strefy euro
– JERZY ŻYŻYŃSKI
- 21 Dialog społeczny w szerszej formule
– RAFAŁ TOWALSKI
- 26 Nowe regulacje umów terminowych
– GRAŻYNA SPYTEK-BANDURSKA
- 31 Dodatkowe zabezpieczenie emerytalne w Polsce – element wymagający poprawki?
– JOANNA RUTECKA
- 39 Pozycja negocjacyjna związków zawodowych w szpitalach – wnioski z badania metodą *case study* – DOMINIKA ORZEŁSKA

Okiem partnerów

- 48 Rada nie tylko dla partnerów społecznych
– MATEUSZ SZYMAŃSKI
- 54 Potrójny reset – szansą dialogu społecznego? – ZBIGNIEW ŻUREK
- 61 Praktyczne zasady funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego i jej zespołów
– ANNA GRABOWSKA

- 70 W ochronie zdrowia potrzeba dialogu pomiędzy wszystkimi stronami
– DOBRAWA BIADUN

- 76 Założenia budżetowe w ocenie partnerów społecznych – ANNA GRABOWSKA

Polemiki

- 82 O dialogu społecznym nigdy zbyt wiele ...
– IWONA ZAKRZEWSKA

Dialog i życie

- 88 Kalendarium dialogu – na posiedzeniach plenarnych i w zespołach problemowych TK
– IRENA DRYLL
- 91 Kwalifikacje i edukacja zawodowa
- 100 Kalendarium dialogu – na konferencjach i seminariach – IRENA DRYLL, ANNA GRABOWSKA, ADAM MACIEJEWSKI, AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK, IWONA ZAKRZEWSKA, ZBIGNIEW ŻUREK
- 111 Diariusz krajowy i europejski
– MAGDALENA SŁOWIŃSKA
- 117 Co nowego w prawie?
– MAGDALENA SŁOWIŃSKA



*(...) Nic to i wtedy, gdy boczą na siebie,
że widzą opacznie, co dobre, co zgubą...
Lecz wszyscy kochają Ojczyznę, jak jeden.
Ważne, na trwogę i krwi nie odmówią (...)*¹

Szanowni Państwo,

Początek następującego roku zwyczajowo prowokuje do wyrażania nadziei na lepsze jutro. I takie nadzieje wiążemy także z Radą Dialogu Społecznego, powołaną w październiku 2015 r. przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudę.

Liczymy na to, że udoskonalona formuła sprawdzi się w praktyce. Niech dobre i złe doświadczenia nabyte w czasie funkcjonowania Trójstronnej Komisji, przyczynią się do zgody, kompromisu i rozwoju dialogu społecznego. Najważniejsze, że nowonarodzona Rada zaczerpnęła już pierwszy łyk powietrza wybierając spośród szacownego grona Przewodniczącego Rady, pana Piotra Dudę, Przewodniczącę NSZZ „Solidarność”.

Nasze pismo także zmieniło w mijającym roku nieco szatę graficzną, wprowadziliśmy nowe stałe rubryki. Wyrażamy jako Redakcja nadzieję, że będziemy mogli nowej Radzie Dialogu Społecznego towarzyszyć w drodze do wypracowania zgody pomiędzy, różnymi z natury stanowiskami stron, wynikającymi z ich specyfiki. Cel nadrzędny dla wszystkich jest przecież jeden.

Aktualny numer kwartalnika „Dialog” ma także częściowo sentymentalno-historyczny profil, choć z konieczności w wielkim skrócie. Dokonujemy przeglądu charakterystycznych polemik, poglądów dla równoległego z nimi czasu publikowanych jeszcze na łamach „Biuletynu” i później na łamach „Dialogu. Pisma Dialogu Społecznego”.

Szanowni Państwo,

Korzystając z okazji pozwolę sobie życzyć wszystkim czytelnikom pisma pomyślności w roku 2016. Szczegółne życzenia składam twórcom i uczestnikom dialogu społecznego w nowej formule z nadzieją, że Państwa aktywność, wiedza i doświadczenie pozwolą na pokonanie wszelkich barier dla rozwoju i spokoju społecznego.

Redaktor naczelna
Iwona Zakrzewska

¹ Cytat z utworu poetyckiego podany za zgodą jego autora i zgodnie z jego sugestią. Autor pragnął zachować anonimowość.



W dniu 22 października 2015 roku

*Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Andrzej Duda
powołał do życia Radę Dialogu Społecznego.*

*Członkom Rady składamy najserdeczniejsze gratulacje
wraz z życzeniami dokonania trwałej i oczekiwanej, dobrej zmiany
w funkcjonowaniu struktur dialogu społecznego w Polsce.*

*Jednocześnie składamy gratulacje
Panu Przewodniczącemu Piotrowi Dudzie
z okazji wyboru na Przewodniczącego
nowo powołanej Rady Dialogu Społecznego.*

*Redakcja kwartalnika
„Dialog. Pismo Dialogu Społecznego”*

Dwanaście lat minęło jak jeden dzień...

**„Biuletyn Dialogu Społecznego”
z sierpnia 2003 roku:**

Redakcja – *Cała kompleksowa i nowatorska koncepcja ratowania miasta (Ożarowa przyp. red.), które rosło i żyło wraz z już nieistniejącą fabryką, stoi od kilku miesięcy pod znakiem zapytania. Nie pojawiła się wyciągnięta właścicielska ręka. Pojawiła się łapa pazerna na pieniądze i bezczelne żądania: gigantycznej ceny za grunty w Ożarowie, albo ...stadionu „Wisły” w Krakowie. Tenże sam Cupiał jest jednocześnie właścicielem tego starego krakowskiego klubu, który w tym czasie sięgał szczytów formy sportowej (...). Czy tak postępuje rasowy biznesmen?*

Senator RP Ewa Serocka – Zagrywki Cupiała odwołują się do załatwienia sprawy i zniechęcają inwestorów z zainteresowanych gruntami w Ożarowie. Jest także wśród nich spółka pracownicza „Nowa Fabryka Kabli”, którą reprezentuje m.in. S. Gzik, założona po to by jak najszybciej stworzyć jakiejkolwiek miejsca pracy. Do końca sierpnia nie powstało bowiem ani jedno, a spośród 900 zwolnionych na skutek likwidacji ożarowskich „Kabli”, pracę – w większości subsydiowaną – ma zaledwie kilkadziesiąt osób.

**„Biuletyn Dialogu Społecznego”
z czerwca 2004 roku:**

Redakcja – *Jacy jesteście, my zbiorowi Kowalscy po 15 latach transformacji? Na podstawie badania warunków i jakości życia Polaków „Diagnoza 2003”, twierdzi Pan, że zamiast społeczeństwa obywatelskiego wyłoniło się społeczeństwo zaradne. I pobrzmiwa w tej ocenie niepokój. Właściwie dlaczego?*

Prof. Janusz Czapieński, Wydział Psychologii UW, prorektor WSFiZ – Bo jest zaradność i „zaradność”. Ta, którą ujawniły badania, umożliwia zbyt często poprawę własnego bytu kosztem państwa. Wynika to, jak sądzę, z określonego stosunku do państwa. Dla niektórych państwo jest czymś obojętnym. Na przykład

ludzie mieszkający na wsi w autarkicznych gospodarstwach w ogóle, albo rzadko się z nim kontaktują, chyba, że przez telewizor. Dla nich państwo to polityka – jakieś kłótnie w Sejmie, jakieś demonstracje, jakieś przemówienia itp. Natomiast dla większości państwo jest przewrotnym i wrogim lewiatanem, który tylko próbuje ludzi na różne rzeczy nabrać, coś im obiecać, a potem wyjąć im coś z kieszeni, do czegoś zmusić. Dla nich państwo ma charakter opresyjny, a w dodatku nieuczciwie opresyjny.

**„Biuletyn Dialogu Społecznego”
z kwietnia 2005 roku:**

Irena Dryll, Tomasz Jeziorański – *Czy Pana zdaniem w Polsce występują przejawy wyzysku?*

Dr Ryszard Bugaj – Czy występują? Wyzysk w Polsce staje się zjawiskiem coraz powszechniejszym i silniej oddziaływującym na życie społeczne. (...) Tego się nie da zmierzyć, ostatni raz bodaj Kuroń z Modzelewskim w 1983 roku próbowali wyliczyć z dokładnością do drugiego miejsca po przecinku stopę wyzysku, ale to nie był udany eksperyment. Choć wyzysk dokonuje się najczęściej w sferze ekonomicznej, dla mnie jest to chyba bardziej kategoria etyczna.

**„Dialog. Pismo Dialogu Społecznego”
nr 1 z 2006 roku:**

Andrzej Zybała – *Jak duże wydają się Pani szanse na zawarcie paktu na rzecz walki z bezrobociem, a także generalnej umowy społecznej?*

Henryka Bochniarz, Prezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” – Już po raz trzeci w okresie ostatnich lat podejmuję dyskusję na temat potrzeby zawarcia w Polsce strategicznego kompromisu dla rozwiązania istotnych dla Polski problemów. Pierwszy raz mówiłam o tym problemie wiosną 2003 roku, gdy po dwóch latach bardzo intensywnego zaangażowania PKPP „Lewiatan” w dialog społeczny,

pojawiła się inicjatywa zawarcia porozumienia dla przeciwważenia zagrażającego Polsce kryzysu finansów publicznych oraz rozwiązywania kluczowych kwestii gospodarczych i społecznych.

„Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” nr 1 z 2007 roku:

Andrzej Zybała – Jak powstał Pakt Dubliński, którym pan kieruje?

Philip O’Connor dyrektor Dublińskiego Paktu na rzecz Zatrudnienia – Nim powstał, mieliśmy przez kilka lat partnerstwa lokalne zawierane w różnych rejonach Dublinu. Zajmowały się tym, co było dla nich najistotniejsze, np. pomagały małym przedsiębiorstwom, samotnym rodzicom, przeciwdziałały długoterminowemu bezrobociu itp. Pakt został ustanowiony z inicjatywy biura premiera, który uważał, że trzeba wyciągnąć lekcje z zawieranych do tej pory partnerstw i wypracowanych przez nich strategii. Chodziło również o rozwinięcie takich pomysłów, które sprawdzą się na poziomie „wielkiego Dublinu”. Pakt obejmuje pracodawców, związki zawodowe, administrację lokalną, administrację państwową, sektor społeczny, NGO itd.

„Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” nr 1 z 2008 roku:

Irena Dryll – Stała praca, według znanego socjologa Ralfa Dahrendorfa, jest biletem wstępu do „świata zasobów”, czyli do przyzwoitych warunków życia materialnego. Ale ostatnie kilkanaście lat pokazuje, że sama praca może już tego nie oznaczać.

Prof. Stanisława Golinowska z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych – Tak. Nie każda praca jest pracą przyzwoitą i godną (decent), zwłaszcza gdy jest wykonywana przez kilkanaście godzin dziennie, w fatalnych warunkach, poza regulami bezpieczeństwa i prawa. Zła praca daje – jeśli rzeczywiście daje – tylko zarobek, ale jednocześnie tak naprawdę wyklucza społecznie. Pracownik nie ma możliwości (czasu, siły, chęci), aby uczestniczyć w życiu społecznym: rodzinnym, towarzyskim, obywatelskim. Jego potrzeby sprowadzają się do potrzeb czysto egzystencyjnych. Ten problem występuje nie tylko w kraju. Tak pracują też nasi emigranci zarobkowi. Poznałam wielu zaharowanych rodaków w Wielkiej Brytanii. Praca może być wykonywana także jako praca nielegalna, a nawet przestępcza.

„Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” nr 1 z 2012 roku:

Anna Gielewska (Dziennik Gazeta Prawna) – Pojawiają się różne pomysły na funkcjonowanie Komisji, na przykład rotacja na stanowisku przewodniczącego. Zdaniem pracodawców, Komisji Trójstronnej dobrze by zrobiło oddzielenie jej od resortu pracy – tak, aby miała swój budżet czy dyrektora.

Władysław Kosiniak-Kamysz Minister Pracy i Spraw Socjalnych – To by oznaczało tworzenie nowej instytucji. Ustawa o Komisji Trójstronnej była szeroko debatowana przy okazji jej uchwalenia. Znalazło się optymalne rozwiązanie i nie wiem, czy jest sens je kwestionować. Nasz Departament Dialogu Społecznego jest bardzo otwarty na partnerów społecznych i staramy się wywiązywać z powierzonych nam ustawowo działań. Ale jeśli będą takie wnioski, to można je oczywiście rozważyć. Na pewno, gdyby miało dochodzić do jakichś zmian, to tylko w porozumieniu między związkowcami, pracodawcami i stroną rządową.

„Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” nr 1 z 2015 roku:

Iwona Zakrzewska: MOP już za pięć lat obchodzić będzie swoje stulecie istnienia. Można bez przesady stwierdzić, że ta organizacja odegrała w XX wieku olbrzymią rolę w łączeniu rozwoju cywilizacyjnego z podstawami sprawiedliwości społecznej, prawa pracy czy samorządności pracowniczej. Czy jednak sądzi Pan, że równie dobrze MOP wkroczyła w wiek XXI z jego wielkimi zagrożeniami, wyzwaniem i choćby utrzymującym się jeszcze w pewnych obszarach kryzysem?

Guy Ryder, Dyrektor Generalny Międzynarodowej Organizacji Pracy – Jestem przekonany, że w XXI wieku mandat MOP jest ważny bardziej niż kiedykolwiek – ale to nie wystarczy. Musimy odpowiedzieć nie tylko wyzwaniom dnia dzisiejszego, ale także być gotowi stawić czoła wyzwaniom przyszłości, które mogą być jeszcze bardziej skomplikowane niż te, z którymi mamy obecnie do czynienia. Zmniejszenie ubóstwa jest jednym z takich wyzwań. Praca jest najlepszą drogą wyjścia z ubóstwa i obecna dyskusja na temat programu rozwoju ONZ po 2015 roku jest okazją uczynienia kwestii godnej pracy i pełnego zatrudnienia celem nadrzędnym. Dziś jedna na osiem osób pracujących, w rozwijającym się świecie, nadal żyje w skrajnym ubóstwie. Jedna osoba na cztery żyje w ubóstwie. To musi się zmienić.

Oprac. I. Zakrzewska

Wprowadzenie euro było postrzegane przez niektórych obserwatorów jako najważniejsze wydarzenie od momentu wyłonienia się Międzynarodowego Systemu Walutowego (MSW)¹. Uzasadniano, że pojawienie się euro doprowadzi do transformacji obecnego systemu wielowalutowego w system dwubiegunowy, w którym tylko dwie waluty będą odgrywać istotną rolę: dolar amerykański oraz euro.

Początki euro jako waluty międzynarodowej

Zbigniew Klimiuk

dr hab. nauk ekonomicznych (specjalności: bankowość, finanse międzynarodowe, historia gospodarcza, polityka gospodarcza). Profesor nadzwyczajny w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. Wcześniej pracował m.in. w SGH i w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II. Odbył praktyki i szkolenia w zagranicznych instytucjach finansowych. Autor 3 monografii, ok. 200 artykułów naukowych i publicystycznych oraz rozdziałów w monografiach.



Każda jednostka pieniężna może mieć zastosowanie wewnętrzne (krajowe) i zewnętrzne (poza granicami kraju)². O zastosowaniu wewnętrznym decydują zazwyczaj normy instytucjonalno-prawne oraz nakaz administracyjny. Jednak, kiedy dana waluta nie spełnia podstawowych funkcji pieniądza, wówczas rodzą się okoliczności zachęcające do stosowania innej waluty mimo, że jej używanie jest najczęściej zakazane. Uciekanie się do posługiwania inną walutą na terytorium danego kraju jest znane pod nazwą dolaryzacji danej gospodarki.

W przypadku zastosowania zewnętrznego, pierwszorzędną rolę odgrywają czynniki ekonomiczne. To one decydują o tym, czy na daną walutę istnieje popyt poza granicami kraju, w którym została wyemitowana. Zastosowanie zewnętrzne danej jednostki pieniężnej poza granicami danego kraju jest warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym, aby dana waluta mogła wywierać wpływ na MSW. Dana waluta wywiera wpływ dopiero wtedy, kiedy posiada zdolność do pełnienia funkcji pieniądza w skali międzynarodowej. Istnieje szereg kryteriów, które pieniądź pretendujący do odgrywania istotnej roli w MSW musi spełnić. Do momentu wyłonienia się systemu wielowalutowego w 1973 r., dominująca pozycja

waluty była albo efektem wielowiekowej tradycji (w przypadku funta sterlinga), albo skutkiem ogólnego porozumienia (przypadek dolara w okresie systemu z *Bretton Woods*). Oczywiście, w jednym, jak i drugim przypadku stała za tym potęga gospodarcza, która usprawiedliwiała aspiracje danego kraju do posiadania waluty o dominującym znaczeniu w MSW.

Jednak z chwilą nastania systemu wielowalutowego, silna i prężnie rozwijająca się gospodarka nie wystarczała już, aby dana waluta mogła wywierać istotny wpływ na całokształt MSW. Klasycznym przykładem potwierdzającym powyższą tezę była waluta japońska (jen), której udział procentowy w MSW niemal nigdy nie pokrywał się z takim samym udziałem japońskiej gospodarki w światowym PKB.

Aby dany pieniądź cieszył się statusem pieniądza międzynarodowego musi spełniać pewne warunki. Chodzi tutaj między innymi o silny system finansowy, dobrze rozwinięty rynek walutowy, a także gospodarkę wzbudzającą duże zaufanie wśród międzynarodowych inwestorów. C. Fred Bergsten sformułował warunki, jakie powinna spełniać waluta światowa. Zdaniem Bergstena, pozycja waluty światowej jest uzależniona od następujących czynników:



1. rozmiarów gospodarki oraz jej handlu,
2. stopnia niezależności wobec zakłóceń zewnętrznych,
3. zdolności do unikania ograniczeń dewizowych,
4. głębokości oraz płynności rynku kapitałowego,
5. siły gospodarczej, przez co rozumie się stopień jej stabilności oraz pozycję zewnętrzną.

Jednak spełnienie warunków sformułowanych przez Bergstena nie jest jeszcze wystarczające do tego, aby dany pieniądź cieszył się statusem pieniądza światowego. Do tego niezbędna jest jeszcze wola władz monetarnych, aby jednostka pieniężna przez nie emitowana mogła być swobodnie stosowana poza granicami kraju macierzystego. Władze monetarne często mają opory przeciw szerszemu zastosowaniu swojej waluty.

Stanowisko władz emitujących daną walutę odnośnie tego, czy pieniądź ten powinien być stosowany swobodnie poza granicami tego kraju zależy od wielkości gospodarki. Im mniejsza gospodarka, tym większa niechęć do szerszego zastosowania waluty. Rzecz w tym, że w przypadku małych gospodarek poddanie waluty preferencjom portfelowym inwestorów zagranicznych utrudnia kontrolowanie podaży pieniądza. Dlatego szereg krajów wręcz zniechęcało do używania ich walut w wymiarze globalnym. Uczyniła to m.in. Wielka Brytania po kryzysie funta sterlinga w 1976 r., chcąc tym samym przywrócić jak najszybciej kontrolę nad podażą pieniądza w kraju. Zatem zdolność danego kraju podyktowana uwarunkowaniami ekonomicznymi, a także geograficznymi oraz jego wola mają istotny wpływ na rolę, jaką dana waluta odgrywa w MSW.

Do końca funkcjonowania systemu z *Bretton Woods* następujące waluty były stosowane w sferze oficjalnej: dolar amerykański z tytułu swojej uprzywilejowanej pozycji w ówczesnym systemie oraz waluty

tych państw, które posiadały swoje strefy walutowe (chodzi tutaj przede wszystkim o funta sterlinga oraz franka francuskiego). Dopiero wyłonienie się systemu wielodewizowego umożliwiło zastosowanie innych walut w sferze oficjalnej. Jednak kraje, których waluty (marka, jen) cieszyły się największym popytem, nie były zainteresowane ich szerokim zastosowaniem międzynarodowym. Niechęć ta wynikała przede wszystkim z obawy o utratę kontroli nad podażą pieniądza w przypadku znacznego używania danej waluty w relacjach międzynarodowych. W efekcie, dolarowi amerykańskiemu udało się zachować uprzywilejowaną pozycję wyniesioną jeszcze z okresu funkcjonowania systemu z *Bretton Woods*. Najbardziej rozpowszechnionym sposobem mierzenia zastosowania danej waluty w sferze oficjalnej jest jej udział w całości rezerw walutowych wszystkich banków centralnych.

Euro było istotnie postrzegane jako waluta mogąca podważyć dominującą pozycję dolara amerykańskiego w tym segmencie. Rzecz w tym, że w przeciwieństwie do Bundesbanku, a także Banku Japonii, ECB był zainteresowany zastosowaniem euro poza granicami EUWiG. Euroland był i jest gospodarką dużą i stosunkowo zamkniętą, dlatego międzynarodowe zastosowanie euro nie powinno było prowadzić do zaburzeń w polityce monetarnej prowadzonej przez ECB. Korzyści płynące z tytułu posiadania waluty o zasięgu globalnym były jednym z głównych powodów, dla których kraje UE dążyły do wprowadzenia w życie EUWiG.

O tym, czy dana waluta będzie walutą rezerwową, decyduje oczywiście skłonność banków centralnych do posiadania części swoich rezerw walutowych właśnie w tej walucie. Czynnikiem wskazującym na ewentualny wzrost znaczenia euro jako waluty rezerwowej jest chęć banków centralnych do dywersyfikowania swoich rezerw walutowych. Motywy dywersyfikacji rezerw walutowych przez banki centralne można wytłumaczyć dwoma czynnikami: ekonomicznym oraz strategicznym³. Szereg banków centralnych przyznaje się do tego, że odczuwa coraz większą presję ze strony rządów w celu osiągnięcia jak największego zysku. Dlatego też to, czy banki centralne będą zainteresowane aktywami denominowanymi w euro, zależy będzie od jego pozycji na rynkach walutowych (czynnik ekonomiczny).

Jeśli chodzi o czynnik strategiczny, to nabywanie przez banki centralne euro uzależnione było od zasięgu geograficznego strefy euro. Im będzie on szerszy (w efekcie coraz więcej walut będzie należeć do tej strefy), tym większe szanse ma euro na odegranie istotnej roli jako waluty rezerwowej.

Euro w pierwszym okresie zyskiwało na znaczeniu, gdyż banki centralne krajów zamierzających przystąpić do EUWiG, albo też pragnące znaleźć się w jego strefie wpływów, dążyły do znaczącego zwiększenia udziału procentowego euro w rezerwach. Jednak, kiedy strefa euro została wyłonią, rola euro jako waluty rezerwowej zależała od czynnika ekonomicznego, tj. od tego, jaka była dochodowość aktywów denominowanych w tej walucie. Bardzo słaby debiut euro na rynkach walutowych pozwalał stwierdzić, że wzrost znaczenia euro jako waluty rezerwowej będzie procesem długotrwałym. Powyższą tezę potwierdzały również dane zwarte w Tabeli 1 przedstawiające udział poszczególnych walut w ogóle rezerw trzymanych przez banki centralne. Udział dolara nie tylko ustabilizował się po spadku, jaki nastąpił w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych,

ale uległ on znacznemu wzrostowi zbliżając się do poziomu prawie 70%. Zatem dla pozostałych walut pozostało ok. 30% do podziału. Udział wszystkich walut, które w pierwszej fazie utworzyły euro w światowych rezerwach walutowych wynosił około 15%.

Warto zauważyć, że udział dolara był bliski poziomowi, jaki waluta amerykańska osiągnęła w latach siedemdziesiątych. Jeśli chodzi o euro, to w pierwszym roku funkcjonowania osiągnęło ono poziom rzędu 12,5%. Można zauważyć, że większą popularnością nowa waluta europejska cieszyła się w krajach rozwijających się niż w krajach rozwiniętych (13,6% wobec 11%). Jeżeli wynik 12,5% zestawimy z łącznym udziałem wszystkich walut europejskich tworzących EUWiG, to można mówić o spadku udziału euro o ponad 2%. Jednakże spadek udziału euro uwarunkowany był przetasowaniem rezerw wewnątrz krajów tworzą-

Tabela 1. Udział poszczególnych walut w ogóle rezerw trzymanych przez banki centralne MSW

	1975	1985	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
USD	79,4	64,9	51,3	50,6	51,1	55,1	56,4	56,4	56,8	60,1	62,1	65,7	66,2
JPY	0,5	8,0	7,2	8,0	8,5	7,5	7,6	7,8	6,8	6,0	5,3	5,3	5,1
GBP	3,9	3,0	2,3	3,0	3,2	3,0	2,9	3,2	3,1	3,4	3,6	3,8	4,0
SFR	1,6	2,3	1,4	1,2	1,2	1	1,1	0,9	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7
DEM	6,3	15,2	17,8	16,8	15,1	13	13,4	14	13,5	12,8	12,6	12,1	-
FFR	1,2	0,9	2,2	2,4	2,9	2,5	2,2	2,3	2,2	1,7	1,3	1,3	-
NGL	0,6	1	1	1,1	1,1	0,7	0,6	0,5	0,4	0,3	0,4	0,3	-
ECU			10,8	9,7	10,2	9,7	8,2	7,7	6,8	5,9	5	0,8	-
Inne waluty			6,7	7,1	6,9	7,4	7,4	7,1	9,6	9	9	9,9	11,6
EURO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12,5

Źródło: P. Kowalewski, *Euro a międzynarodowy system walutowy*, TWIGGER, Warszawa 2001, s. 186.

Tabela 2. Kompozycja rezerw walutowych dla krajów rozwiniętych

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
USD	47,9	45,5	43,6	48,8	50,2	50,8	51,8	56,1	57,9	66,7	68,3
JPY	7,4	8,8	9,7	7,6	7,8	8,2	6,6	5,6	5,8	6,6	5,8
GBP	1,1	1,7	1,8	2,4	2,2	2,3	2,1	2	1,9	2,2	2,3
SFR	1,1	0,9	0,8	0,4	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1
DEM	20,4	19,8	18,3	15,1	16,4	16,3	15,6	15,9	13,4	-	
FFR	1,1	2,5	3,1	2,9	2,6	2,4	2,3	1,7	0,9	1,3	-
NGL	1,1	1,1	1,1	0,4	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	-
ECU	15,3	14,5	16,6	16,7	15,2	14,6	13,4	12	10,9	1,9	-
Inne waluty		5,2	4,9	5,7	4,8	5	7	6,7	6,4	7,4	12,4
EURO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11

Źródło: P. Kowalewski, *Euro a międzynarodowy system walutowy*, TWIGGER, Warszawa 2001, s. 187.

Tabela 3. Kompozycja rezerw walutowych dla krajów rozwijających się

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
USD	59,6	61,1	62,8	63,9	63,8	62,7	61,9	64	65,8	65	64,6
JPY	6,6	6,4	6,6	7,5	7,4	7,5	6,9	6,5	4,9	4,3	4,5
GBP	5,3	5,7	5,3	3,8	3,8	4,3	4,2	4,7	5	5,1	5,2
SFR	2,2	1,8	1,8	1,9	2	1,7	1,5	1,4	1,2	1,1	1,1
DEM	11,4	10,7	10	10	9,9	11,4	10,5	10,1	9,9	11	-
FFR	2,1	2,4	2,4	2,1	1,8	2,2	2,1	1,7	1,6	1,2	-
NGL	0,9	0,9	1	1	0,9	0,8	0,6	0,5	0,5	0,5	-
ECU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inne waluty	12	11	10,1	9,7	10,4	9,5	12,3	11,1	11,2	11,8	11
EURO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13,6

Źródło: P. Kowalewski, *Euro a międzynarodowy system walutowy*, TWIGGER, Warszawa 2001, s. 187.

cych EUWiG. Przykładowo, marki niemieckie trzymane w bankach centralnych Francji czy Hiszpanii do dnia 31 grudnia 1998 r. uznawane były za rezerwy dewizowe, z dniem 1 stycznia 1999 r. przestały już takimi być. Omawiany już na tym etapie wynik gwarantował walucie europejskiej pozycję drugiej co do wielkości waluty rezerwowej.

Lata 1999–2002 stały się pewnym przełomem w pozycji dolara amerykańskiego i euro na rynkach światowych. Odzyskawszy pod koniec lat 90. spadek z lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych, pozycja dolara znów ulega negatywnemu trendowi poczynając od drugiej połowy 2002 r.

W tym właśnie czasie euro odnotowało świetny debiut na światowych rynkach kapitałowych. Szczególnie udany okazał się 1999 r., kiedy liczba emisji obligacji w euro przewyższyła minimalnie analogiczny wskaźnik dla dolara amerykańskiego (576 mld EUR wobec 546,2 mld USD). Dane za 2000 r. wskazywały, że nie był on już tak udany dla euro jak 1999 r., tym nie mniej, dane te nadal potwierdzały wysokie zainteresowanie inwestorów nową walutą europejską. W pierwszym i drugim kwartale emisja obligacji w euro wynosiła odpowiednio 121 mld USD oraz 95,8 mld USD. Dla dolara analogiczne dane w tym okresie kształtowały się odpowiednio na poziomie 122,1 mld USD oraz 96,1 mld USD⁴. Jednak euro wyraźnie ustępowało dolarowi amerykańskiemu w łącznej emisji obligacji. Przy wykorzystaniu tej miary udział euro wynosił niespełna 30% (29,7%), natomiast dolar amerykański osiągnął prawie 50% (47,7%)⁵. Udany debiut euro na rynkach kapitałowych był przyczyną spadku jego wartości na światowych rynkach walutowych. Wielu emitentów obligacji w euro zamieniało uzyskane środki denomino-

wane w walucie europejskiej na walutę amerykańską, co w efekcie nasilało spadek euro względem dolara. W samym 1999 r. z Europy odpłynęło 162,3 mld euro. W 2000 r. odpłynęło kolejne 143,4 mld euro⁶. Jedną z przyczyn, które osłabiły pozycję euro w początkowym okresie (1999–2002) było również tzw. zjawisko inercji, które panuje w międzynarodowym systemie walutowym. Efekt ten polega na tym, że im więcej osób czy podmiotów używa danej waluty, tym bardziej staje się ona atrakcyjna dla innych. Jeżeli wśród uczestników zakorzeni się zaufanie do jednej waluty, to wolą oni posługiwać się nią niezależnie od kondycji gospodarki kraju emitującego tę walutę. Element inercji najsilniej przejawia się akurat w sferze realnej. Chodziło o zaufanie do dolara amerykańskiego, jako do jedynej dominującej waluty na rynkach światowych w owym czasie.

Kolejnym czynnikiem przemawiającym na korzyść dolara było to, że na obszarze, gdzie wolumen handlu światowego jest najwyższy (Azja Wschodnia), jego pozycja była wyjątkowo silnie ugruntowana.

Pierwsze dwa lata po wprowadzeniu euro w życie wydawały się potwierdzać powyższą tezę. W lutym 2001 r. Brytyjskie Biuro Statystyczne podało dane odnośnie rozliczeń przeprowadzanych przez brytyjskich eksporterów. W eksporcie do wszystkich pozostałych państw Unii Europejskiej 25% transakcji było rozliczane w dolarach amerykańskich. Szczególnie interesujące mogło być rozliczanie eksportu ukierunkowanego na rynek niemiecki: 37% transakcji było rozliczane w walucie amerykańskiej, w marce niemieckiej już tylko 24%, natomiast w euro jedynie 8%⁷.

Dominująca rola dolara jako waluty rozliczeń nie ograniczała się jedynie do surowców (w szczególności ropy naftowej). Dolar był powszechnie stosowany

w rozliczeniach obejmujących handel w przemyśle hutniczym, wojskowym, chemicznym oraz półprzewodników⁸.

Pod koniec 2001 r. euro zaczęło powoli aprecjonować się wobec dolara. Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy było wzmocnienie dyscypliny budżetowej w strefie euro. Poziom zadłużenia sektora publicznego (jako % PKB) spadł do 69,5% na koniec 2001 r. w porównaniu z 75,3% pod koniec lat dziewięćdziesiątych⁹. W pierwszych dwóch latach istnienia unii walutowej kraje EUW wykazały się dobrym wzrostem gospodarczym – średnio 2,8% oraz 3,6% rocznie. Był to najlepszy wskaźnik od początku lat 90. Jednak na przełomie lat 2001/2002 wzrost ten obniżył się do poziomu około 1%¹⁰. Taki gwałtowny spadek powtórzył w pewnym stopniu sytuację panującą w USA. To z kolei przekreśliło w tym momencie oczekiwania, że Euroland nie ulegnie trendowi panującemu w USA. Stopa bezrobocia znacznie spadła od momentu pojawienia się EUW, ale wciąż pozostawała na znacznie wyższym poziomie niż w USA. W latach 1999–2001 Euroland osiągnął wzrost PKB na poziomie nieco powyżej 2% idąc w ślad za USA (2,5%)¹¹. W okresie 1999–2001 kurs w stosunku do dolara, wobec którego euro wystartowało z poziomu 1,1789 USD spadł prawie o 30% do 0,83 USD jesienią 2000 r. Efektywny kurs walutowy wobec walut dwunastu głównych partnerów handlowych Eurolandu obniżył się o ok. 23%¹². Ogólnie można mówić o wielu przyczynach tak słabego zachowania nowej waluty europejskiej. Ale głównym powodem była siła wzrostu gospodarczego USA do 2000 r. oraz relatywna atrakcyjność USA dla portfelowych i bezpośrednich inwestycji. Potwierdzeniem tego, jak już wspomniano, był odpływ netto kapitału

z Eurolandu na rynek amerykański, który osiągnął poziom ok. 290–300 mld euro w latach 1999–2000.

W drugiej połowie 2001 r. gospodarka USA zaczęła wpadać w cykliczne wahania spadkowe i kierunek kursu walutowego odwrócił się. Poczynając od wiosny 2002 r. euro odnotowywało znaczny wzrost, osiągając parytet z dolarem w listopadzie 2002 r. W ciągu pierwszych tygodni 2003 r. euro dotknęło punktu USD na poziomie 1,10/EUR. Wartość rynkowa dolara znalazła się w strefie „dużego zachmurzenia” z powodu rosnącego deficytu na rachunku obrotów bieżących, a także rozpoczęcia konfliktu w Iraku. Od tego momentu pozycje euro oraz dolara na rynkach międzynarodowych nieco się odwróciły, ale dolar wciąż pozostawał walutą dominującą.

W latach 1999–2002 euro stanowiło jedynie 3% ogólnych oficjalnych rezerw walutowych świata, udział w porównaniu z dolarem (68%) był wciąż prawie znikomym¹³. Euro służyło również jako kotwica w polityce kursowej dla ok. 50 – w większości mniejszych – krajów, które ściśle były powiązane gospodarczo z UE oraz były sąsiadami w tym regionie. Nadając reżimowi monetarnemu orientację w kierunku euro kraje te denominowały swoje rezerwy w euro. Na światowych rynkach walutowych w tym czasie dolar oraz euro stanowiły parę walutową, która najczęściej była kupowana i sprzedawana – 30% ogólnych transakcji (wyprzedzając parę USD-JPY, która stanowiła 20% transakcji)¹⁴. Ogólnie mówiąc, euro stało się drugą pod względem ważności walutą na świecie, zastępując markę niemiecką na tym miejscu. Jednak nie stanowiło to zagrożenia dla pozycji dolara amerykańskiego. Z drugiej strony rozwijała się konkurencja na rynkach walutowych, skutki której były już dobrze widoczne w 2004 r., kiedy udział dolara amerykańskiego w światowych rezerwach oficjalnych obniżył się do poziomu około 66% (koniec 2004 r.) i ta tendencja utrzymywała się również w 2005 r. Udział euro wzrósł z 17,9% w 1999 r. do poziomu około 25% na początku 2005 r. Te dane świadczyły o tym, że owszem euro stało się jedną z dwóch potęg walutowych obecnej gospodarki światowej, ale wciąż pozostawało w tym wyścigu daleko w tyle za dolarem. Euro posiadało duże możliwości, aby konkurować w dalszym ciągu z dolarem amerykańskim co do udziału w globalnych rezerwach. W świetle faktu, iż Euroland przedstawiał sobą drugą co do wielkości gospodarkę świata, jak również duże i stabilne rynki finansowe wydawało się to w pełni możliwe. Prognozy wskazywały, że udział euro w rezerwach światowych wzrośnie do ponad 25% w najbliższym roku¹⁵



Tabela 4. Kompozycja rezerw walutowych (COFER*) dla wszystkich krajów (w mld USD)

	Kwartaly											
	2003				2004				2005			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	
USD	1 236 626	1 309 330	1 384 056	1 462 699	1 631 356	1 638 804	1 658 140	1 722 804	1 734 659	1 769 564	1 790 682	
udział USD	66,79%	66,60%	67,05%	66,21%	67,78%	68,12%	67,63%	65,96%	65,63%	66,23%	66,42%	
GBP	46 672	49 672	49 907	57 289	60 711	61 392	71 175	83 976	91 067	91 553	95 915	
JPY	73 305	71 578	79 513	87 765	97 444	94 642	89 392	99 973	100 286	96 692	98 529	
SFR	4 437	4 076	4 598	4 743	5 252	5 546	4 033	4 255	4 700	3 973	3 984	
Euro	459 622	496 010	509 484	553 004	564 728	560 117	581 923	650 910	661 912	662 374	655 306	
udział Euro	24,82%	25,23%	24,68%	25,03%	23,46%	23,28%	23,74%	24,92%	25,04%	24,79%	24,31%	
Inne waluty	30 787	35 193	36 732	43 755	47 393	45 334	47 032	49 804	50 533	47 777	51 725	
Razem	1 851 449	1 965 859	2 064 290	2 209 256	2 406 885	2 405 835	2 451 694	2 611 723	2 643 076	2 671 933	2 696 141	

* Currency Composition of Official Foreign Exchange Reserves

Źródło: baza danych Departamentu Statystyki MFV.

zachęcając tym samym banki centralne (szczególnie w Azji) do dywersyfikacji w euro. Ale dolar wciąż pozostawał międzynarodową walutą rezerwową numer jeden w kolejnych latach, ponieważ USA posiadało atut, którego Euroland nie mógł zaoferować. Mianowicie gospodarka USA w tym czasie miała wyższy w porównaniu z Eurolandem wzrost oraz bardziej elastyczne zarządzanie polityką monetarną oraz fiskalną, co pozwalało na szybsze reagowanie na szoki gospodarcze. Jednym z największych bodźców skłaniających do zwiększenia rezerw w euro była polityka kursów walutowych. Blisko połowa krajów, których waluty były zorientowane lub przywiązane do euro utrzymywały rezerwy w euro, aby móc interweniować na rynkach walutowych. Jeżeli chodzi o 10 nowych krajów członkowskich UE, to musiały i muszą one mieć rezerwy w euro do momentu przystąpienia do EUW, najprawdopodobniej do końca tego dziesięciolecia. Z kolei niektóre kraje G7 spoza strefy euro – USA, Wielka Brytania, Japonia, Kanada – musiały utrzymywać rezerwy w euro, aby utrzymać warunki porozumienia w ramach G7 i zapewnić stosowne warunki rynkowe poprzez środki interwencji.

Euro również nie podporządkowało się długoterminowej regule zachowania dolara amerykańskiego – słaby kurs automatycznie oznaczał utratę gruntownej pozycji waluty rezerwowej. Nawet, gdy euro było słabe w okresie 1999–2001, udział tej waluty w rezerwach walutowych wzrósł z 17,9% do prawie 20%¹⁶. Jedną z przyczyn było to, iż kraje sąsiadujące ze strefą euro obdarzyły nową walutę zaufaniem. Ogólnie, okres od

momentu wprowadzenia euro w 1999 r. był zbyt krótki, aby ostatecznie ocenić wpływ kursów na wielkość rezerw w tej walucie.

Wykorzystanie euro jako środka wymiany w sektorze prywatnym można pokazać np. na podstawie obrotu euro/dolar na rynkach międzynarodowych. Segment euro/dolar był najbardziej używaną na rynkach wymiany walutowej parą walutową. Euro z kolei było drugą walutą co do intensywności wymiany walutowej na rynkach międzynarodowych (37% transakcji w porównaniu z 89% w przypadku dolara)¹⁷. Było to bardziej istotne dla międzynarodowych stosunków finansowych niż para jen/dolar (20%) oraz para marka niemiecka/dolar w kwietniu 1998 r. przed startem EUW (20%). Niespodziewanie średni dzienny obrót na globalnych rynkach walutowych wzrósł do poziomu 1,9 trilionów dolarów amerykańskich w kwietniu 2004 r. (wedle bieżących kursów), czyli wynosił o 57% więcej niż w kwietniu 2001 r. Siłą napędzającą było wzrastające zainteresowanie inwestorów rynkami walutowymi jako alternatywą inwestowania w nieruchomości i w kapitał stały oraz większą aktywnością banków centralnych w zakresie zarządzania rezerwami walutowymi¹⁸.

W rozliczeniach w handlu międzynarodowym dolar nadal utrzymywał swoją dominującą pozycję z udziałem na rynkach światowych na poziomie ok. 50%. Co więcej, rozliczenia za surowce oraz inne zasoby naturalne były również prowadzone przeważnie w dolarach amerykańskich. Jednak euro zdołało opanować rynek regionalny w transakcjach handlowych. Rozliczenie w euro eksportu oraz importu Eurolandu znacznie

wzrosło osiągając w 2003 r. poziom 50% w większości krajów należących do Unii Gospodarczej i Walutowej. Na rynkach finansowych zauważalny był wzrost udziału euro jako waluty emitowania obligacji zaraz po utworzeniu EUW. Udział euro jako waluty emisji obligacji wahał się w przedziale 34–44% poczynając od 1999 r. Było to bardzo blisko udziału dolara (39–49%) oraz zdecydowanie więcej niż wynosił udział jena (poniżej 10%). Ogólna giełdowa wartość zabezpieczeń należności denominowanych w euro osiągnęła poziom rzędu ok. 30% na koniec 2003 r. w porównaniu z 20% w 1998 r. (tuż przed startem EUW). Udział dolara spadł w tym czasie z 48% do 44%, a udział jena obniżył się z 20% do 11%.

Jako waluta interwencyjna euro używane było przede wszystkim w krajach sąsiadujących z unią walutową. Blisko 50 małych i średnich państw w Europie, w basenie Morza Śródziemnomorskiego oraz w Afryce używało euro jako waluty zaczepu lub ukierunkowało politykę kursową w stronę euro. W związku z tym nastąpiła kumulacja euro jako waluty rezerwowej. Znacznie wzrosła rola euro jako waluty handlu, inwestycji, zaczepu oraz rezerw walutowych. Jednak dolar amerykański nadal pozostawał kluczową walutą świata i nie było wątpliwości, że pozostanie nią w najbliższej przyszłości mimo tego, że znaczna aprecjacja euro vis-à-vis dolara w okresie od początku II kwartału 2002 r. zwiększyła jego znaczenie na rynkach finansowych oraz dla banków centralnych, szczególnie w Azji.

Wzrastające zastosowanie euro w sektorze prywatnym było przede wszystkim skutkiem mikroekonomicznych decyzji uczestników rynku poszukujących

dochodów, ale zastosowanie euro jako waluty interwencyjnej, waluty zaczepu i rezerw uwarunkowane było także sytuacją makroekonomiczną oraz polityczną. Przyszłą wielkość wolumenu eurorezerw banków centralnych spoza strefy euro oraz władz monetarnych świata kształtowały głównie takie funkcje euro, jak funkcja waluty zaczepu oraz waluty interwencyjnej, zmiany kursów wymiany euro oraz płynność rynków finansowych bazujących na euro.

Ciekawe jest to, że w odróżnieniu od dolara euro nie stosowało się do reguł korelacji pomiędzy zmianą kursu, a zastosowaniem waluty jako waluty rezerw. W przypadku dolara słaby kurs w latach 70. XX w. spowodował wzrost zastosowania marką niemiecką oraz jenem japońskim jako walutami rezerwowymi. Odwrotna sytuacja miała miejsce poczynając od połowy lat 90., kiedy wskutek wzrostu kursu dolara vis-à-vis marki niemieckiej, udział dolara amerykańskiego w rezerwach światowych wzrósł z 59% w 1995 r. do 71% w 1999 r.¹⁹ Natomiast, jak już wspomniano, mimo słabego kursu euro w latach 1999–2001 udział owej waluty w rezerwach wzrósł z 17,9% do prawie 20%. Wszystko dzięki kredytowi zaufania udzielonemu euro przez kraje sąsiadujące ze strefą euro, które zaczęły inwestować w daną walutę mimo braku ściśle określonego trendu tej waluty. W tym też można było upatrywać szansę dla euro odnośnie dalszego opanowania rynków wobec przewidywanego spadku kursu dolara w wyniku ciągle rosnącego deficytu bilansu płatniczego USA. Euro miało duży potencjał, aby walczyć o pierwszeństwo w wielu segmentach międzynarodowego systemu walutowego głównie z dwóch powodów²⁰. Po



pierwsze, Euroland przedstawiał sobą drugą co do wielkości światową potęgę gospodarczą znacznie wyprzedzając Japonię. Produkcja Eurolandu wynosiła 75% PKB USA według bieżących kursów wymiany. Euroland był także czołowym eksporterem dostarczając około 13% światowego eksportu. EUWiG absorbował tylko 12% światowego importu, tj. znacznie mniej niż USA (17%). Euroland wytwarzał około 21% światowego PKB, zaś USA – 27%. Wskaźnik otwartości gospodarki Eurolandu (wolumen eksportu poza granice EUW/PKB) stanowił ok. 13% i był wyższy od poziomu USA oraz Japonii. Po drugie, wprowadzenie euro w 1999 r. było katalizatorem integracji rynków finansowych w Eurolandzie. Znaczny progres został osiągnięty szczególnie w stosunku do międzybankowych rynków pieniężnych, a także w stosunku do integracji rynków euroobligacji. Skutecznie wzrosła płynność obligacji rządowych. Wysoki stopień płynności wielu rynków obligacji rządowych pokonał tę słabą stronę, iż nie było centralnego rządowego dłużnika w strefie euro podobnego do *US Treasury*. Ważnym krokiem było wprowadzenie EURIBOR²¹ oraz EONIA²², jako stóp procentowych dla operacji na rynku finansowym. Mimo wszystkich atutów euro dolar amerykański pozostał walutą rezerwową świata numer jeden na kolejne lata. Podstawową przyczyną tego było to, że USA nadal miały do zaoferowania coś, czego nie może przedstawić EUWiG do dzisiaj. USA są przede wszystkim federacją oraz militarną superpotęgą, Euroland natomiast pozostawał w trudnej sytuacji politycznej od momentu, kiedy Francja oraz Dania negatywnie przegłosowały traktat konstytucji UE. USA nadal osiągały większy wzrost gospodarczy niż Europa oraz bardziej elastycznie zachowywały się w odniesieniu do monetarnej oraz fiskalnej polityki, co z kolei pozwalało szybciej reagować na szoki w gospodarce światowej²³.

W 2005 r. euro osiągnęło szczyt kursu wobec dolara amerykańskiego. Jednak owa tendencja miała miejsce nie dzięki pozytywnym trendom rozwojowym gospodarki Eurolandu, lecz raczej ogólnemu negatywnemu stosunku do dolara. Jako waluta drugiej potęgi gospodarczej świata z wysoko zaawansowanymi rynkami finansowymi, euro niesamowicie zyskało dzięki

swojemu statusowi w postaci „anty-dolara”. Szereg banków – Bank Rosji, niektóre banki centralne Azji – w tym okresie dokonywało dywersyfikacji swoich rezerw przeliczając się z dolara na euro. Tym samym jeszcze bardziej podbudowując status euro jako alternatywnej waluty rezerwowej.

U podłoża ucieczki od dolara leżały dwie podstawowe przyczyny²⁴. Był to szybko zwiększający się deficyt bilansu płatniczego USA oraz kontynuowane geopolityczne napięcie w Iraku, które reprezentowało ryzyko polityczne oraz narastające koszty ekonomiczne. W wyniku tego inwestorzy oraz spekulanci rzucili się na euro doprowadzając kurs EUR/USD do poziomu 1,3400 po raz pierwszy od momentu pojawienia się euro. Jednak sytuacja gospodarcza w strefie euro wcale nie była w tym czasie optymistyczna. Stopa bezrobocia w Niemczech – największej gospodarce regionu – wynosiła 10,8%. Był to najwyższy poziom od 1998 r. Ogólny wzrost PKB Eurolandu (0,3%) reprezentował dość anemiczny poziom w porównaniu z USA (3,3%). Wysokie bezrobocie oraz wysokie koszty energii zahamowały popyt konsumpcyjny w strefie euro, a eksport – główna siła napędzająca wzrostu gospodarczego Europy – zaczął nieco tracić na dynamice wskutek relatywnej aprecjacji euro. USA z kolei zaprezentowały solidny rozwój w 2005 r. Stopa bezrobocia spadła do 5,4%. Podstawowym jednak problemem dla dolara pozostawał potężny deficyt bilansu płatniczego, który w 2005 r. osiągnął krytyczny poziom rzędu 6% PKB (około 800 mld dolarów amerykańskich)²⁵. W tym czasie Euroland generował również deficyt bilansu płatniczego, ale zdecydowanie mniejszy. Można więc było zauważyć, że to czy euro było w stanie kontynuować swój wzrost wobec dolara przy tak słabych wynikach gospodarczych, zależało bardziej od zachowania dolara niż rozwoju gospodarczego w strefie euro. Jeżeli USA zdołałyby chociaż zahamować zwiększający się deficyt bilansu płatniczego na przykład kosztem wzrostu udziału w światowym eksporcie, to mogły stworzyć korzystne dla aprecjacji dolara otoczenie gospodarcze. Z drugiej strony jeżeli USA nie były w stanie rozpocząć długoterminowego wzrostu gospodarczego w świetle panujących problemów gospodarczych w tym kraju



w 2005 r., to dolar nadal deprecjonował, gdyż inwestorzy oraz spekulanci pozbywali się aktywów denominowanych w tej walucie.

Na początku 2006 r. kurs EUR/USD ukształtował się na poziomie 1,20. Banki inwestycyjne prognozowały, iż kurs będzie stopniowo wzrastał przez najbliższy rok. Jedną z głównych przyczyn były niesprawdzone oczekiwania co do możliwości osiągnięcia poprawy stanu gospodarki USA w okresie krótkoterminowym. Uwaga globu była również zwrócona na oficjalne plany Chin optymalizujących strukturę swoich rezerw walutowych. Przyciągnęło to uwagę rynków z tego powodu, iż Chiny posiadały w tym czasie ok. 1/5 ogólnych rezerw walutowych świata. Główną nadzieją wiodących banków centralnych był fakt, iż owe plany nie będą skutkować totalną wyprzedażą dolarów amerykańskich ze swoich rezerw. Z jednej strony deprecjacja dolara, którą mogłaby wywołać wyprzedaż części chińskich rezerw weszłaby w konflikt z otoczeniem gospodarczym Chin. Z drugiej natomiast strony dywersyfikacja rezerw chińskich mogła być dobrą strategią: analizy MFW wskazywały na to, że wolumen rezerw dolarowych miał tendencję wzrostową, gdy waluta była relatywnie słaba oraz vice versa. Innymi słowy dolary były kupowane podczas „osłabienia” waluty i sprzedawane w czasie „wzmocnienia”. Była to dywersyfikacja stabilizująca jego kurs²⁶.

Ważne znaczenie w określeniu „kto pierwszy w wyścigu dolar-euro” miały spekulacyjne analizy i prognozy co do tego, jak nisko może upaść dolar, a także co się stanie z kursem dolar-euro w świetle ewentualnej poprawy stanu bilansu płatniczego USA. W związku z tym można było oczekiwać, że relacja tych dwóch walut wciąż pozostanie niestabilną w najbliższej przyszłości. Eksperti oczekiwali, iż deficyt bilansu płatniczego USA

będzie nadal zwiększał się w perspektywie długoterminowej. Gospodarka USA dozna ponadprzeciętnego wzrostu w pierwszej połowie 2006 r., natomiast w drugiej części roku wzrost ponownie zatrzyma się. W wyniku tego PKB USA najprawdopodobniej nie zwiększyłoby się więcej niż o 3,25% w przeciwieństwie do 3,5% w roku poprzednim²⁷. Jeżeli chodzi o strefę euro, to impuls wzrostowy, który miał miejsce w drugiej połowie 2005 r. dzięki zwiększonemu globalnemu popytowi stopniowo zanikał i było mało prawdopodobne, że Euroland osiągnie więcej. Prognozy wskazywały na nie większy niż 1,75% wzrost gospodarczy w 2006 r. w porównaniu z 1,25% w 2005 r.²⁸ Piętą achillesową Eurolandu pozostawała też spadająca konsumpcja, co było m.in. związane ze zmniejszeniem siły nabywczej dochodów z powodu wzrastających kosztów energii. A więc popyt globalny oraz wolumen eksportu do krajów spoza strefy euro odgrywał ważną rolę w rozwoju gospodarczym Eurolandu oraz miał przełożenie na pozycję światową euro.

Mówiąc bardziej ogólnie, mimo dość słabego debiutu, euro zdołało odwrócić sytuację na swoją korzyść rozpoczynając proces umiędzynarodowiania się w postaci jedynej waluty europejskiej. To z kolei stało się bardzo ważnym bodźcem stworzenia dwubiegunowego systemu walutowego, gdzie dolar amerykański i euro miały swoje strefy odpowiedzialności. Eksperti twierdzili, że najprawdopodobniej zmieni się układ sił pomiędzy tymi dwiema walutami w międzynarodowym systemie walutowym. Euro miało pełnić rolę waluty rezerw w funkcjach prywatnego oraz oficjalnego międzynarodowego instrumentu walutowego głównie w krajach Centralnej i Wschodniej Europy. Natomiast dolar miał dominować na rozwijających się rynkach Ameryki Centralnej oraz Azji Południowo-Wschodniej.

Tabela 5. Prognoza rozwoju gospodarczego

	2004		2005		2006		2007	
	PKB*	Bilans płatniczy**	PKB	Bilans płatniczy	PKB	Bilans płatniczy	PKB	Bilans płatniczy
USA	4,2	-668	3,5	-810	3,3	-850	2,5	-860
Euroland	2,1	46,7	1,3	10,0	1,8	30,0	1,8	40,0

* roczna zmiana procentowa
** USA – mld USD, Euroland – mld Euro
Źródło: Economics, interest rates and exchange rates, Commerzbank Economic Research, December 2005/January 2006.

Tabela 6. Prognoza kursu EUR/USD

	12.12.2005	Horyzont prognozy		
		04/2006	07/2006	01/2007
USD za 1 Euro	1,19	1,19	1,23	1,28

Źródło: M. Schubert, Yields/fx Briefing, Commerzbank Economic Research, 12.12.2005.

Główną przyczyną dominacji dolara przez ponad 50 lat był brak jakiegokolwiek konkurencji. Żadna inna gospodarka w tym okresie nawet się nie zbliżyła do rozmiarów gospodarki Stanów Zjednoczonych. W wyniku tego żadna waluta nie mogła osiągnąć takiej ekonomii skali, aby móc skutecznie rywalizować z dolarem. Obecny Euroland jest o 20–30% mniejszy od USA pod względem ogólnej produkcji oraz o ok. 25% większy ze względu na udział w światowym handlu. Pod względem praktycznym dwie strefy walutowe były w tym czasie tak blisko, że można było mówić o ich mniejszej czy większej równości. Przyłączenie dziesięciu nowych

członkowskich krajów UE do strefy euro spowodowałoby dominację właśnie Eurolandu w skali produkcji (o około 20% w stosunku do USA), a populacja Eurolandu byłaby o 2/3 większa od populacji USA. To świadczy o tym, że euro reprezentuje w chwili obecnej status pierwszego realnego konkurenta dla dolara. Międzynarodowa rola euro bez wątpienia zwiększyłaby się, jeżeli Europa zdołałaby ustabilizować swoją sytuację gospodarczą. Euroland osiągnął przekonywującą stabilność cen, ale również musiałby osiągnąć dynamiczny wzrost gospodarczy (czego brakuje). Jest to niezbędne do skutecznej walki z dolarem amerykańskim. ■

1 M. Wolf, *Euro's world test*, *Financial Times* z 7 lipca 1998 r., www.ft.com

2 G. Tavlas, *The international use of currencies: the dollar and the euro*, *Finance & Developments*, czerwiec 1998, tom 35, nr 2.

3 P. Kowalewski, *Euro a międzynarodowy system walutowy* TWIGGER, Warszawa 2001, s. 185.

4 www.imf.org – baza danych Międzynarodowego Funduszu Walutowego.

5 www.imf.org – baza danych Międzynarodowego Funduszu Walutowego; 1994–2002 European Commission DG II (Directorate General responsible for Economic and Financial Affairs – Dyrektorat Generalny ds. Stosunków Finansowych i Gospodarczych).

6 www.imf.org – baza danych Międzynarodowego Funduszu Walutowego.

7 A. Komar, *Europejska Unia Walutowa*, PWE, Warszawa 2003, s. 86.

8 A. Komar, *op. cit.*, s. 90.

9 *Four years of the euro: more light than darkness*, *EMU Watch*, Deutsche Bank Research, March 28, 2003, s. 11.

10 *Four years of the euro: more light than darkness*, *op. cit.*, s. 11.

11 J. Dallmeyer, S. Schneider, A. Stobbe, 2001: the year of the euro? *Frankfurt Voice*, Deutsche Bank Research, January 15, 2001, s. 3.

12 www.eib.org – baza danych Europejskiego Banku Inwestycyjnego.

13 dane na koniec 2001 r., www.ecb.int – baza danych Europejskiego Banku Centralnego.

14 *Four years of the euro: more light than darkness*, *op. cit.*, s. 19.

15 N. Walter, Werner Becker, *The euro: Well established as a reserve currency*, *EU Monitor* 28, September 8, 2005.

16 www.deutsche-bank.de – baza danych Deutsche Banku.

17 www.bis.org – baza danych Bank for International Settlements, ponieważ obie waluty są zaangażowane w każdą transakcję, to suma udziałów procentowych indywidualnych walut wynosi 200% zamiast 100%.

18 Według raportów wiodących banków europejskich w okresie 1999–2001 miał miejsce duży spadek woluminu wymiany handlowej wskutek wprowadzenia euro i znaczny globalny wzrost konsolidacji sektora bankowego.

19 N. Walter, Werner Becker, *The euro: Well established as a reserve currency*, *EU Monitor* 28, September 8, 2005.

20 J.A. Frenkel, *Deutsche Bank Research*, *EMU Watch*, Nr. 87, 2005.

21 EURIBOR – Euro Interbank Offered Rate, stopa procentowa, według której terminowe depozyty międzybankowe w euro w ramach strefy euro są oferowane jednym bankiem innemu bankowi.

22 EONIA – Euro OverNight Index Average, efektywna stopa overnight obliczana jako średnia ważona wszystkich niezabezpieczonych overnight transakcji pożyczania na rynku międzybankowym, zainicjowanych w ramach strefy euro poprzez uczestniczące banki.

23 N. Walter, *The Euro Second to (N)one*, *The American Institute for Contemporary German Studies*, 2005.

24 www.fxc.com – baza danych FOREX (FOREign EXchange) Capital Markets, *EUR/USD Outlook*, 2005.

25 *Economics, interest rates and exchange rates*, *Commerzbank Economic Research*, December 2005/January 2006.

26 M. Schubert, *Yields/fx Briefing*, *Commerzbank Economic Research*, 13.1.2006.

27 www.fxc.com – baza danych FOREX (FOREign EXchange) Capital Markets, *EUR/USD Outlook*, 02/2006.

28 *Global recovery to continue in 2006*, *Forecast Update*, *Commerzbank Economic Research*, 12.12.2005.

SUMMARY

The introduction of the euro as a common currency for Europe was a tremendous change to the international financial architecture. Bringing together under one currency 12 countries, some 307 million people, a combined GDP that rivals that of the United States, and a share in world trade about 25 per cent higher than that of the USA, the new currency has by definition international importance. Moreover, as countries in eastern Europe and the further periphery of Euroland prepare for a later membership in the euro area, the currency will become even more important in the longer time perspective. But there is problem: will the euro's role be confined to that of a regional currency only, not used outside the (enlarged) euro area, or will it be used in other areas of the world as well, like the US dollar is used beyond the borders of the United States? Despite the potential of the euro, so far not much of a change could be observed. In fact, the euro's importance seems to be lower than that of the member countries' currencies before the introduction of the euro.

Keywords: euro, euro area, international currency, international financial architecture, Euroland, exchange-rate regimes, US dollar hegemony.

Autor podejmuje kwestie ekonomicznych podstaw wejścia do strefy euro, dowodząc, że przyjęte w tzw. kryteriach z Maastricht kryteria konwergencji są niewystarczające. Jego zdaniem trzeba przyrzeć się czynnikom kształtującym kursy walutowe i przyczynom rozbieżności między kursem rynkowym a kursem według parytetu siły nabywczej. Ewentualne wejście do strefy euro powinno być uzależnione od zrównania się tych dwóch kursów, czyli wyeliminowania tzw. dysparytetu kursowego.

Dwa kursy a kwestia wejścia do strefy euro

Jerzy Żyżyński

profesor zwyczajny nauk ekonomicznych, zatrudniony na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, w Katedrze Gospodarki Narodowej. Ukończył studia na Wydziale Nauk Ekonomicznych UW w 1972 r. Na Wydziale Zarządzania UW pracuje od 1974 r., najpierw w katedrze metod ilościowych, gdzie wykładał podstawy matematyki dla ekonomistów, statystykę oraz badania operacyjne, a potem w Katedrze Gospodarki Narodowej, gdzie naucza makroekonomii i ekonomii sektora publicznego. Zainteresowania naukowe koncentrują się na kwestiach polityki makroekonomicznej, polityki fiskalnej i polityki pieniężnej.



Kwestia wejścia Polski do strefy euro będzie kluczową i brzemienną w bardzo poważne skutki decyzją gospodarczą. Oczywiście jest ona uwarunkowana przede wszystkim przez spełnienie tzw. kryteriów konwergencji z Maastricht, dotyczących poziomu deficytu finansów publicznych (do 3% PKB), wielkości długu publicznego (do 60% PKB), stabilności cen (inflacja nie wyższa niż o 1,5 pkt proc. w stosunku do inflacji średniej dla 3 państw o najmniejszej inflacji), stabilności kursu walutowego (utrzymanie w „wężu” +/- 15%) i zbieżności stopy procentowej¹.

Kryteria te obciążone są jednak istotną wadą: określają tzw. konwergencję nominalną, w wąskim, arbitralnie wyznaczonym zakresie grupy wskaźników ekonomicznych, abstrahując zatem od aspektów realnych, które są poza nimi. Sformułowano je dla państw tzw. „starej piętnastki”, krajów tworzących pierwotny rdzeń unii gospodarczej państw o mniej więcej zbliżonym poziomie rozwoju gospodarczego, natomiast w przypadku nowo przyjętych państw otoczenia, głównie z byłego obozu socjalistycznego, podejście nominalne jest błędem – wręcz rażącym błędem merytorycznym, dowodzącym brak profesjonalnych kwalifikacji w dziedzinie ekonomii polityków, którzy to wąskie podejście akceptują.

Nie dostrzegli oni, że integracja swój realny wyraz znajduje w realizacji tzw. „czterech swobód”: swobody przepływu dóbr, usług, kapitału i pracy. Kraje mogą być konwergentne nominalnie, ale jeśli jednocześnie między nimi ma miejsce istotna różnica w zakresie realnych wartości – na przykład cen czynników produkcji, to nieuchronnym skutkiem jest przepływ tych czynników i drenaż jednych krajów przez drugie². Produkty przepływają tam, gdzie ich ceny są wyższe, praca tam, gdzie jest lepiej wynagradzana³, kapitał – co prawda płynie tam, gdzie uzyskuje wyższą stopę zwrotu, ale zyski do rodzimych krajów właścicieli kapitału – bo przecież, wbrew twierdzeniu lansowanemu przez niewykształconych dyletantów, kapitał jednak ma narodowość. Rezultatem takich procesów jest pogłębianie się dywergencji realnej, kraje bogate zyskują, a słabsze tracą, integracja zamienia je w peryferia o ekonomicznym statusie bliższym eksploatowanych kolonii niż zintegrowanych na zasadzie równości partnerów.

Realna dywergencja znajduje swój szczególny wyraz w obszarze pieniądza, co ma istotne znaczenie ze względu na postulat „przypiecztowania” unii wspólną walutą. Polega to na istnieniu silnej rozbieżności

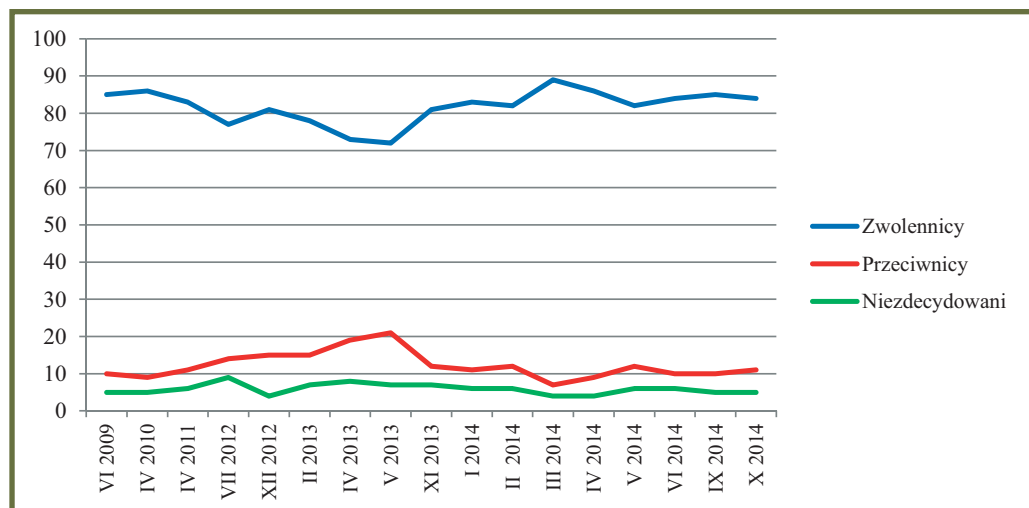
między dwoma podstawowymi kursami walutowymi: kursem rynkowym i kursem według parytetu siły nabywczej. Ma to znaczenie ze względu na podstawową funkcję pieniądza w jego oddziaływaniu na procesy realne. Tradycyjnie w nauczaniu ekonomii określa się pieniądź jako szczególny towar, ekwiwalent wszystkich innych towarów, który realizuje cztery funkcje: środka wymiany w transakcjach kupna-sprzedaży (funkcja transakcyjna), miernika wartości towarów (funkcja obrachunkowa), środka płatniczego (funkcja płatnicza) i środka przechowywania wartości (funkcja tezauryzacyjna). Realizując te cztery funkcje pieniądź pełni swą wielką gospodarczą rolę konstytuując „krwioobieg” współczesnej gospodarki rynkowej, w którym jest przekazywany między podmiotami gospodarczymi.

Gdy jednak bliżej się przyjrzymy, dochodzimy do wniosku, że najważniejsza jest funkcja wymiany (pieniądz to swoiste „prawo do nabywania dóbr i usług”, bowiem wartość pieniądza zostaje określona w momencie zakupu, czyli realizacji transakcji między podmiotami, transakcji zarówno dla pieniądza kruszcowego, jak i pieniądza papierowego czy skrypturalnego – jako zapisu na koncie).

Prowadzi to do wniosku, że w gruncie rzeczy ekonomiczną funkcję pieniądza można sprowadzić do jednego krótkiego sformułowania: Pieniądz to prawo do nabywania dóbr i usług; jest to tylko specyficzne narzędzie ekonomiczne, dające jego posiadaczowi prawo do otrzymania części tego, co społeczeństwo wytworzyło.

Określenie to syntetyzuje inne ekonomiczne role pieniądza: to specyficzny dokument, dający uprawnienie osobie go posiadającej do otrzymania części wytworzonych dóbr, usług lub majątku. Ta interpretacja pieniądza dotyczy także walut zagranicznych. Gdy dysponujemy określoną kwotą euro, na przykład unijnych środków pomocowych, to jest to nic innego jak prawo do nabycia określonej ilości dóbr i usług w strefie euro. Realizując eksport, czyli sprzedając za granicą wytworzone w kraju dobra i usługi, pozyskujemy waluty zagraniczne, czyli prawa do nabywania dóbr i usług za granicą. Jeśli wszystkie wykorzystamy, to mamy równowagę w wymianie z zagranicą, import zrównoważył eksport, wszystkie pozyskane prawa wykorzystaliśmy. Gdy nie wykorzystamy wszystkich tych praw na zakupy za granicą, to mamy dodatni bilans handlowy i gromadzimy nadwyżkę tzw. rezerw walutowych – może być ona zatrzymana w skarbcach banków, w szczególności w banku centralnym, albo wykorzystana do operacji o charakterze finansowym – na przykład udzielając pożyczek innym krajom, uzależniając je od siebie, albo na zakupy majątkowe, czyli przejęcia aktywów innych krajów. Nie wszyscy zdają sobie sprawę z tego, że pożyczka własnych środków nadwyżkowych przez jeden kraj innemu krajowi, co jest klasycznym procesem przepływu kapitału (w ramach jednej z konstytuujących Unię czterech swobód) – tak jak na przykład wtedy, gdy Niemcy kupują obligacje skarbowe Grecji finansując jej deficyt – jest swego rodzaju ofertą wprost: kupujcie nasze towary, któ-

Wykres 1. Stosunek do członkostwa Polski w UE



Źródło: CBOS.

rych sami nie wykupiliśmy, bo wzrost płac był u nas wolniejszy niż wzrost wydajności pracy. Ta oferta nie jest wyrazem uprzejmości, lecz z jednej strony koniecznością, by domknąć bilanse makroekonomiczne i by nie powstawały zapasy niewykupionych dóbr, z drugiej strony pozwala uzależnić pożyczkobiorcę od pożyczkodawcy – a to ma dalej idące konsekwencje polityczne.

Jeśli natomiast mamy deficyt handlowy, czyli zaimportowaliśmy więcej niż wyniósł nasz eksport, to znaczy, że musieliśmy pozyskać waluty zagraniczne w wyniku innych operacji, tzw. operacji finansowych i majątkowych⁴ – ujmując je bilans płatniczy kraju.

Związek tych wzajemnych wymian środków walutowych ze sferą realną harmonizuje się poprzez kurs walutowy – określa on relację wymiany naszych praw do nabywania naszych dóbr i usług z prawami podmiotów zagranicznych do nabywania dóbr i usług w ich krajach.

Jak łatwo zauważyć, prowadzi to do oczywistego wniosku, że dla realnych procesów gospodarczych podstawowe znaczenie powinien mieć kurs według parytetów siły nabywczej (*purchasing power parity*), czyli wynikający z relacji cen w różnych krajach. Jednakże w tych procesach wymiany, waluty same stają się towarami, pojawia się ich podaż w wyniku eksportu i popyt ze strony chętnych do sprowadzania dóbr i usług z zagranicy; popyt i podaż generują inne podmioty, realizujące transakcje na rynkach innych niż rynki dóbr i usług: przede wszystkim rynkach kapitałowych, rynkach nieruchomości itd.

W rezultacie kurs parytetowy zwykle różni się od kursu rynkowego, ukształtowanego przez te bardzo złożone wpływy i oddziaływania rynkowe – różnica



ta jest nazywana „dysparytetem” i jeśli według kursu rynkowego pieniądź jest słabszy niż wynika to z parytetu siły nabywczej, to dysparytet ma wartość ujemną. Poniższa tabela ukazuje relacje kursów rynkowych i parytetowych oraz wynikające z tego dysparytety.

Zauważmy, że ujemny znak dysparytetu oznacza niedowartościowanie rynkowe złotego, zarówno w stosunku do dolara jak i do euro – to cecha krajów biednych, sprzyja eksportowi; z drugiej strony dodatni znak dysparytetu oznacza przewartościowanie rynkowe euro – generalnie dysparytet dodatni to cecha krajów bogatych, ale szkodzi eksportowi, za to stawia w korzystnych warunkach importerów.

Swego rodzaju namiastką kursu parytetowego jest tzw. *Big-Mac Index*, publikowany przez *The Economist*. Według publikowanego *Big Mac Index* za styczeń 2015 r. przewartościowanie, czyli dysparytet dodatni w stosunku do dolara charakteryzowało waluty Szwajcarii (57,5%), Norwegii (31,5%), Danii (12,2%), Brazylii (8,7%) oraz Szwecji (3,7%). Euro

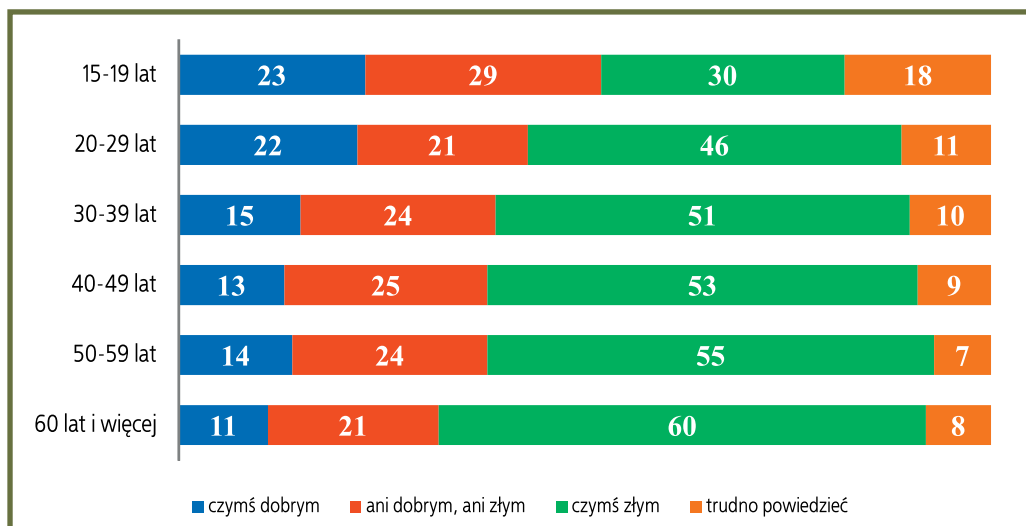
Tabela 1. Kursy walutowe i dysparytety PLN, EUR, USD

Kursy, dysparytety	2008	2010	2011	2012	2013	2014
PLN/USD kurs rynkowy	2,41	3,02	2,96	3,26	3,16	3,15
PLN/USD kurs ppp*	1,85	1,82	1,83	1,83	1,82	1,81
dysparytet PLN/USD %	-23	-40	-38	-44	-42	-43
PLN/EUR kurs rynkowy	3,52	3,99	4,12	4,19	4,20	4,18
PLN/EUR kurs ppp	2,28	2,30	2,34	2,34	2,33	2,33
dysparytet PLN/EUR %	-35	-43	-43	-44	-44	-44
EUR/USD kurs rynkowy	0,69	0,75	0,72	0,78	0,75	0,75
EUR/USD kurs ppp	0,81	0,79	0,78	0,78	0,78	0,78
dysparytet EUR/USD %	18	5	9	0	4	3

* PPP – purchasing power parity.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (kursy rynkowe) oraz z publikacji OECD Prices and Purchasing Power Parities (http://stats.oecd.org/Index.aspx?Datasetcode=SNA_TABLE4).

Wykres 2. Opinia o wprowadzeniu euro a wiek



Źródło: TNS OBOP – marzec 2015.

było niedowartościowane (-11%). Natomiast niedowartościowanie złotego było wysokie (-48,2%), nieco większe niż Chin (-42,2%), Czech (-39,1%) i Węgier (-33,8%). Największe niedowartościowanie na liście opublikowanych krajów miały Ukraina (-74,9%) oraz Rosja (-71,5%)⁵.

Trzeba však zwrócić uwagę, że wysoki ujemny dysparytet oznacza, z jednej strony, że popyt na obcą walutę w danym kraju jest dużo większy niż wynikałoby to z potrzeb wymiany towarowej z zagranicą, a z drugiej strony, jest miarą tego, jaką część swych dochodów muszą obywatele danego kraju poświęcić, by mieć możliwość nabywania dóbr i usług za granicą – gdy na przykład udają się tam w celach turystycznych.

Gdy zatem staje kwestia wejścia do strefy euro, to trzeba zauważyć, że nie docenia się problemu dysparytetu kursowego: jak łatwo zauważyć, gdybyśmy przychodzili na euro po kursie parytetowym, to za średnie dochody uzyskiwane w 2014 r. w polskiej gospodarce – 3 980 zł miesięcznie (w sektorze przedsiębiorstw) otrzymalibyśmy 1 708 euro, gdyby natomiast przeliczenie dokonane było według kursu rynkowego (a taką zasadę się przyjmuje), to byłoby to 951 euro. Ta różnica to miara poświęcenia, jakie byłoby z naszej strony niezbędne za „luksus” posługiwania się walutą emitowaną przez EBC, ale i miara korzyści producentów. Aczkolwiek formalnie przeliczanie i płac i cen według tego samego wskaźnika nic nie zmienia, ale trudno oczekiwać, by ceny towarów nie

dostosowały się szybko do poziomu unijnego – oznaczałoby to wzrost cen o 80%.

Wysoki rynkowy kurs walut zagranicznych wynikający z niedowartościowania złotego w stosunku do kursu parytetowego ma dwie ważne konsekwencje ekonomiczne. Po pierwsze, w sytuacji wysokiej importochłonności naszej gospodarki powoduje wysokie koszty „wsadu importowego”. Zauważmy, że wiele środków inwestycyjnych, materiałów i półproduktów musimy importować – po nieprofesjonalnie przygotowanej i jeszcze gorzej realizowanej transformacji systemowej importujemy od gwoździ po komputery, nie mówiąc o produktach przemysłu maszynowego (w znacznej części zlikwidowanego – skala marnotrawstwa prywatyzacyjnego była olbrzymia)⁶. W rezultacie w kosztach przedsiębiorstw wysoki jest udział kosztów produktów pochodzących z importu – w wyniku dysparytetu kursowego koszt ten jest znacznie wyższy niż wynikałoby to z relacji cen – określających kurs parytetu siły nabywczej. Skutkiem tego jest względny ubytek środków na płace – to jest jedna z przyczyn niskiego poziomu płac i niskiego udziału kosztów związanych z zatrudnieniem w PKB, a w konsekwencji przecież i niskich wpływów budżetowych. Po drugie, ma to istotny efekt dla beneficjentów środków unijnych, głównie rolników, czym niższa rynkowa wartość złotego w relacji do euro, tym więcej złotych otrzymują z tytułu pozyskania środków unijnych – i zarazem tym więcej korzystają instytucje obsługujące proces zagospodarowywania tzw. pomocy

unijnej. Co prawda pomoc unijna generuje podaż euro, powinno to euro osłabiać, a wzmacniać nasze go złotego⁷, ale efekt ten i tak nie kompensuje dysparytetu kursowego. Dla beneficjentów środków unijnych utrzymywanie wysokiego dysparytetu kursowego jest zatem wysoce korzystne.

Można postawić tezę, że Polska nie powinna wchodzić do strefy euro dopóki kurs rynkowy nie zrówna się z kursem parytetowym, a w każdym razie dopóki dysparytet nie zredukuje się do najwyżej kilku, góra kilkunastu procent. Wejście do strefy euro z walutą nieco osłabioną dawałoby co prawda, niewątpliwie pewną korzyść, stawiałoby własny przemysł w bardziej konkurencyjnej pozycji wewnątrz wspólnej strefy walutowej..., ale żeby to był rzeczywiście własny przemysł – wtedy wypracowywane przezeń zyski zostawałyby w kraju. Powinniśmy zatem oczekiwać na

naturalne umacnianie rynkowej wartości własnej waluty w wyniku umacniania gospodarki, a więc procesu, w którym jej wartość wzrosnie dzięki rosnącej sile gospodarki. To jest złożony proces, gdyż wartość waluty kształtuje się poprzez operacje na rachunku bieżącym (wymianę towarów i usług, przepływy dochodów) oraz poprzez operacje finansowe (inwestycje bezpośrednie i portfelowe) generujące w krótkim okresie podaż euro i popyt na złotego, ale w dalszej perspektywie mogą dawać efekt odwrotny w wyniku zamykania rachunków i realizacji zysków.

Umocnienie gospodarki wymaga jednak niewątpliwie czasu i bardziej świadomej, nastawionej na realne umacnianie gospodarki polityki przemysłowej. I jedno nie ulega wątpliwości: wymaga to też zrozumienia po stronie naszych najważniejszych unijnych partnerów. ■

1 A.Z. Nowak, *Integracja europejska. Szansa dla Polski?*, PWE, Warszawa 2002.

2 Omawia to w klasycznej już pracy Paul de Grauwe: *Unia walutowa*, PWE, Warszawa 2003.

3 Dla Polski szczególnie dotkliwy jest odpływ młodych, wykształconych w Polsce lekarzy, pielęgniarek do krajów „starej unii”, gdzie uzyskują znacznie lepsze warunki pracy i znacznie wyższe płace.

4 Wyprzedając na rzecz podmiotów zagranicznych majątek, na przykład w ramach procesu prywatyzacji albo sprzedaży akcji na giełdzie, sprzedając obligacje lub zadłużając się za pomocą innych instrumentów finansowych.

5 Por. <http://www.economist.com/content/big-mac-index>.

6 Proces zmian własnościowych opisali M. Bałtowski i P. Kozarzewski: *Zmiana własnościowa polskiej gospodarki 1989–2013*, PWE, Warszawa 2014, natomiast skutki prywatyzacji w ujęciu gałęziowym przedstawili A. Karpiński, S. Paradyś, P. Soroka, W. Żółtkowski: *Jak powstawały i jak upadały zakłady przemysłowe w Polsce. Losy po 1989 roku zakładów zbudowanych w PRL-u*, MUZA S.A., Warszawa 2013.

7 Przejawiało się to w utrzymywaniu na stałym poziomie kursu euro i lekkie umacnianie złotego, pomimo pewnie, niewielkiej co prawda inflacji. Niemniej jednak w 2014 r. miała miejsce pewna deflacja, stanowiąca zwykle symptom dekonunktury a nawet kryzysu.

Bibliografia

Bałtowski M., Kozarzewski P., *Zmiana Własnościowa Polskiej Gospodarki 1989–2013*, PWE, Warszawa 2014.

De Grauwe P., *Unia Walutowa*, PWE, Warszawa 2003.

Karpiński A., Paradyś S., Soroka P., Żółtkowski W., *Jak powstawały i jak upadały zakłady przemysłowe w Polsce. Losy*

po 1989 roku zakładów zbudowanych w PRL-u

, MUZA SA, Warszawa 2013.

Nowak A.Z., *Integracja Europejska. Szansa dla Polski?*, PWE, Warszawa 2002.

SUMMARY

The Autor undertakes the issue of economic criterios for joining the euro zone. He critisises narrow Maastricht apporoach to the issue limited to macroeconomic indications. He tries to show the key role of money as economic medium, he defines money as the righth to purchase goods and services. He shows that crucial issue is the diffrence between market exchange rate of money (market parity) and purchasing power parity. The difference, so called disparity, should be main criterion for joining to the euro zone: reducing disparity to zero or unsignificant level.

Keywords: money purchasing power parity market exchange rate, Maastricht criterios

Przyjęcie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego uznano za nowe otwarcie w relacjach trójstronnych w naszym kraju. Dialog trójstronny nie tylko ma zostać wznowiony, ale także lepiej funkcjonować. Zmiany w formułach trójstronności nie są niczym niezwykłym. W wielu krajach rozszerzono listy uczestników o organizacje społeczeństwa obywatelskiego, uznając tym samym ich rosnące znaczenie w kształtowaniu rzeczywistości społeczno-gospodarczej. W polskim dialogu trójstronnym zasady i zakres udziału tych organizacji nadal pozostają w sferze dyskusji.

Dialog społeczny w szerszej formule

Rafał Towalski

doktor nauk ekonomicznych, specjalista w dziedzinie dialogu społecznego i stosunków przemysłowych. Wieloletni współpracownik Instytutu Spraw Publicznych i Fundacji im. Friedricha Eberta, stypendysta m.in. Ruskin College w Oksfordzie i Institut für Arbeitsrecht Und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft – IAAEG w Trewirze w Niemczech. W latach 2002–2003 pracował dla Groupe de Recherche sur l'Education et l'Emploi na Uniwersytecie Nancy II (Francja). Autor ponad 150 publikacji z zakresu dialogu społecznego, socjologii gospodarki i społecznych skutków restrukturyzacji, wydawanych w Polsce i za granicą. Autor licznych ekspertyz dla związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz niezależnych firm doradczych.



WSTĘP

Wraz z wprowadzeniem nowej formuły dialogu społecznego w Polsce, kolejny raz zadano pytanie o możliwość włączenia do dialogu reprezentantów społeczeństwa obywatelskiego. Innymi słowy swój akces zgłosiły organizacje i stowarzyszenia aktywne w różnych, problemowych obszarach życia społecznego. Organizacje te są przekonane, że zagadnienia poruszane na forum trójstronnym dotyczą ich aktywności i mają one do zaoferowania cenną wiedzę ekspercką. Zmieniają się również zachowania obywateli, którzy w coraz większym stopniu muszą indywidualnie zmierzyć się z wyzwaniami jakie niosą przekształcenia ekonomiczne i polityczne. Dotychczasowe instytucje demokracji przedstawicielskiej straciły swoje atuty, zwłaszcza w warunkach nowych podziałów w świecie pracy. Do głosu dochodzą oddolne inicjatywy obywatelskie, których głos nadal trudno przebijają się na forach decyzyjnych. W dłuższej perspektywie trudno będzie utrzymać instytucjonalne *status quo*, w którym pomija się głos społeczeństwa obywatelskiego. Pierwszym krokiem może być otwarcie na deliberację, przynajmniej w niektórych, obszarach zastrzeżonych do tej pory dla partnerów społecznych.

ZMIENIAJĄCA SIĘ FORMUŁA TRÓJSTRONNEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO

W potocznym rozumieniu, trójstronny dialog społeczny prowadzą reprezentatywni partnerzy społeczni i przedstawiciele administracji rządowej. Ta formuła dialogu rozwijała się w Europie Zachodniej w „złoty czasach” neokorporatyzmu po drugiej wojnie światowej, pełniąc funkcję zinstytucjonalizowanej strategii koordynująco-decyzyjnej, angażującej działania najważniejszych aktorów sceny ekonomicznej. W latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych ubiegłego wieku dialog trójstronny toczył się przede wszystkim w formie negocjacji zbiorowych, a także w oparciu o zinstytucjonalizowane układy, zwykle na poziomie narodowym, pozwalające na wspólne, wieloaspektowe działanie w układzie trójstronnym (przedstawiciele rządu, pracodawców i pracobiorców), dotyczące prowadzonej przez państwo polityki w sferze ekonomicznej i społecznej. W latach siedemdziesiątych Stany Zjednoczone, Europa Zachodnia i wiele innych państw rozwiniętych gospodarczo musiało zmierzyć się z inflacją, rosnącym bezrobociem i stagnacją gospodarczą. Do głosu doszli monetaryści i zwolennicy ekonomii klasycznej.

W sferze realnej znalazło to swoje odzwierciedlenie w polityce gospodarczej, którą potocznie określa się mianem „reganomiki” i „thatcherizmu”. Do cech najważniejszych tego podejścia zaliczyć można przede wszystkim ograniczanie wydatków budżetowych, zmniejszanie interwencji państwa, obniżanie podatków oraz pobudzanie przedsiębiorczości. W tle uruchomiono potężną maszynę prywatyzacji i redukcji usług publicznych.

Reformy i oszczędności prowadziły do stopniowej fragmentaryzacji klasy robotniczej i, szerzej, pracowniczey oraz znacznego osłabienie ruchu związkowego, a także do zachwiania równowagi sił na korzyść kapitału. W sferze politycznej, gospodarczej i społecznej rysują się głębokie zmiany, które Beck, Giddens i Lash nazwali modernizacją refleksyjną.

MODERNIZACJA REFLEKSYJNA I NOWE FORMY AKTYWNOŚCI OBYWATELSKIEJ

Zdaniem autorów na naszych oczach dokonuje się modernizacja refleksyjna, która oznacza wykorzenienie, a następnie ponowne zakorzenienie przemysłowych form społecznych przez kolejną nowoczesność. Społeczeństwo podkopuje swoje formacje klas, warstw, zawodów, ról płciowych, tradycyjnego modelu rodziny, zakładów przemysłowych czy też branż.¹ Modernizacja ta prowadzi od społeczeństwa przemysłowego do społeczeństwa ryzyka. „(...) Ludzie wyswabdzają się ze społeczeństwa przemysłowego i wkraczają do świata zawirowań globalnego społeczeństwa ryzyka. Ich życiu ma towarzyszyć sze-

roki wachlarz różnorodnych, wzajemnie sprzecznych, globalnych i osobistych ryzyk (...)”², pisze Beck. Zwraca on jednocześnie uwagę na warunki w jakich przebiega to swoiste „oswobodzenie” w rozwiniętych społeczeństwach przemysłowych Zachodu. Rozwija się edukacja, rośnie zapotrzebowanie na mobilność na rynku pracy i zaawansowanej jurysdykcji relacji między pracownikiem i pracodawcą.³

Jednostki w coraz większym stopniu muszą same dostrzegać, interpretować i zarządzać możliwościami, zagrożeniami i ambiwalencjami pojawiającymi się w ich życiu, z którymi wcześniej radziły sobie w obrębie rodziny, we wspólnocie lokalnej lub poprzez odwołanie się do klasy lub grupy społecznej.⁴

Już w latach osiemdziesiątych XX wieku władzę polityczną zaczęły przejmować grupy powstające z inicjatyw obywatelskich. W przestrzeni publicznej znalazły się grupy i odłamy spierające się ze sobą o właściwe rozwiązania. Subpolityka odniosła dość niespodziewane zwycięstwo, wprowadzając na arenę publiczną własne zagadnienia.⁵ Powszechnie zaakceptowano fakt, że w projektowaniu społeczeństwa mogą uczestniczyć podmioty spoza systemu politycznego lub korporacyjnego oraz to, że obok podmiotów społecznych i zbiorowych o kształt nowej polityczności rywalizują ze sobą również jednostki.⁶

Równolegle erozji ulega klasyczny neokorporatyzm, zakładający, że rozwinięte partnerstwa społeczne i zawieranie paktów społecznych są zależne od obecności z jednej strony scentralizowanych i uznanych przez państwo (licencjonowanych) organizacji reprezentujących interesy wielkich grup społecznych, a z drugiej – zinstytucjonalizowanych warunków proceduralnych, struktur korporacyjnych służących uzgadnianiu interesów.⁷ Lata osiemdziesiąte XX wieku były więc okresem poszukiwań nowej formuły dla dialogu trójstronnego. W tym czasie rośnie grono zwolenników wzmocnienia współpracy partnerów społecznych z przedstawicielami organizacji działających w sferze obywatelskiej.

Ludzie domagają się formuł i forów pozwalających na osiągnięcie konsensusu poprzez współpracę między przemysłem, polityką, nauką i społecznościami. Wymaga to jednak zdaniem Becka spełnienia co najmniej kilku warunków. Po pierwsze krąg grup dopuszczanych do uczestnictwa w debacie nie może dłużej pozostawać zamknięty zgodnie z wyobrażeniami specjalistów. Uczestników należy dobierać



ZWIĄZKOWCY

RZĄD

PRACODAWCY

ORGANIZACJE I STOWARZYSZENIA ?

w oparciu o kryteria, jakie społeczeństwo uzna za istotne. Należy znieść formalne kryterium jurysdykcji. Ponadto wszyscy uczestnicy muszą mieć poczucie, że decyzje nie zostały podjęte z góry, a debata ma je tylko odpowiednio „sprzedać” lub wprowadzić z zewnątrz. Należy dopuścić nowych uczestników do struktury podejmującej decyzje. Kolejnym warunkiem osiągnięcia konsensusu jest przeniesienie negocjacji pomiędzy ekspertami a decydentami na poziom debaty publicznej między jak najszerszą grupę podmiotów.

Tego rodzaju instytucje negocjujące i mediujące muszą eksperymentować z nowymi procedurami i strukturami podejmowania decyzji. Jak pisze Beck, wszyscy – zarówno odpowiednie władze, przedsiębiorstwa, a także związki zawodowe i reprezentanci polityczni muszą wykazać gotowość wykraczania poza utarte ścieżki, którymi dotychczas się poruszali.⁸ Oznacza to otwartość na współpracę z nowymi podmiotami i w nowej formie takiej jak chociażby deliberacja.

Wymaga to zrozumienia tych nowych podmiotów. W tym miejscu warto przywołać wnioski do jakich dochodzi S.M. Buechler, autor opracowania poświęconego nowym ruchom społecznym. Po pierwsze są one formą aktywizmu społecznego, którego bazę społeczną należy definiować zupełnie

inaczej aniżeli w kategoriach klasowych. Ponadto część ruchów społecznych lepiej charakteryzują wartości i cele aniżeli baza społeczna.⁹

Ten sam autor podkreśla, że powodzenie nowych ruchów społecznych uzależnione jest od ich zdolności formowania porozumień i koalicji z tradycyjnymi ruchami pracowniczymi. Przywołuje analizy, z których wynika, że jakkolwiek udana transformacja społeczna przyszłości będzie zależać od zbudowania trwałych relacji między tradycyjnymi formami reprezentacji pracowniczej a nowymi inicjatywami społecznymi.¹⁰

EUROPEJSKI DIALOG SPOŁECZNY CZYLI DELIBERACJA W PRAKTYCE

W dużym skrócie rzecz ujmując demokracja deliberatywna jest ideologią, w której nacisk kładzie się

na jedną z demokratycznych form „(...) doprowadzania do podejmowania decyzji (...)\", uwzględniającą podmiotowość uczestników, odmienność i pluralizm poglądów, będącą również uzupełnieniem, tudzież alternatywą, dla demokracji proceduralnej, czy też agregacyjnej. Koncepcja ta budzi też coraz większe zainteresowanie w aspekcie aplikacyjnym jako forma partycypacji publicznej na wszelkich poziomach sprawowania władzy.¹¹

”

Dotychczasowe instytucje demokracji przedstawicielskiej straciły swoje atuty, zwłaszcza w warunkach nowych podziałów w świecie pracy. Do głosu dochodzą oddolne inicjatywy obywatelskie, których głos nadal trudno przebijają na forach decyzyjnych.

Deliberacja jako forma obywatelskiego zaangażowania jest obecnie szczególnie popularna na poziomie Unii Europejskiej jako źródło jego uprawomocnienia i mechanizm zwiększania efektywności procedur demokratycznych na tym szczeblu. W Unii Europejskiej szczególnie głośny jest apel o budowanie szerokiej, transnarodowej sfery publicznej opartej o idee i instytucje demokracji deliberatywnej.¹² Traktat o Unii Europejskiej, w części zawierającej postanowienia o zasadach demokratycznych, stanowi, że „decyzje w Unii podejmowane są w sposób jak najbardziej otwarty i zbliżony do obywatela”¹³. W dalszej części dodano, że instytucje unijne za pomocą odpowiednich środków umożliwiają obywatelom i stowarzyszeniom przedstawicielskim wypowiadanie się i publiczną wymianę poglądów we wszystkich dziedzinach działania Unii. Jest to horyzontalna formuła dialogu obywatelskiego. Z kolei wertykalna koncepcja zakłada, że instytucje te utrzymują również „otwarty, przejrzysty i regularny dialog ze stowarzyszeniami przedstawicielskimi i społeczeństwem obywatelskim”.

Przykładem działań mających na celu włączenie obywateli Unii do procesów decyzyjnych jest konsultacja projektów aktów prawnych z Europejskim Komitetem Ekonomiczno-Społecznym (EKES). W jego skład wchodzi reprezentanci różnych sfer życia gospodarczego i społecznego, zintegrowani w trzech grupach: pracodawców, pracobiorców oraz grupie różnych interesów. W tej ostatniej grupie odnajdujemy przedstawicieli organizacji farmerskich, organizacji spółdzielców i stowarzyszeń non profit, organizacji konsumenckich, czy też stowarzyszeń reprezentujących rodziny. Należy jednak pamiętać, że EKES jest ciałem wyposażonym jedynie w kompetencje doradcze.

JAKA KRAJOWA FORMUŁA TRÓJSTRONNOŚCI?

Europeizacja to także transfer instytucji zewnętrznych w sposób dobrowolny, głównie po-przez wymianę doświadczeń i wzajemną naukę. Chodzi zwłaszcza o wzajemne dostosowywanie z jednej strony oczekiwań unijnych, a z drugiej uwarunkowań lokalnej kultu-

ry społecznej i debaty publicznej.¹⁴ Może dlatego w wielu krajach Unii Europejskiej skorzystano z idei EKES-u i postanowiono wzbogacić dialog trójstronny o przedstawicieli innych sfer życia publicznego. Rozwiązania te „ochrzczono” nazwą „trójstronność plus”. Przykładami są węgierski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, utworzony w 2011 r., czy powstała w 2003 r. bułgarska Rada Społeczno-Gospodarcza. Są to przykłady z ostatnich lat i dotyczą krajów, które dołączyły do wspólnoty europejskiej stosunkowo niedawno.

Tymczasem tradycja „trójstronności plus” jest znacznie głębiej zakorzeniona w demokracjach europejskich. Francuska Rada Społeczno-Gospodarcza, powstała jeszcze przed drugą wojną światową i reaktywowana w pierwszej połowie lat pięćdziesiątych ubiegłego wieku, jest ciałem skupiającym 231 przedstawicieli administracji państwowej, związków zawo-

dowych, pracodawców i organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Mniej więcej w tym samym czasie utworzono radę we Włoszech. W tej z kolei zasiada 121 członków, a sporą grupę stanowią reprezentanci organizacji obywatelskich. W 1973 r. powstaje podobna instytucja

w Irlandii. Kilkanaście lat później na mapie pojawia się Rada Społeczno-Gospodarcza w Hiszpanii. W obu przypadkach zarezerwowano miejsca dla reprezentantów środowisk obywatelskich.

W 2002 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy w swojej rezolucji, poświęconej dialogowi społecznemu i trójstronności, jednoznacznie potwierdziła swoje uznanie dla szerszego zaangażowania świata organizacji obywatelskich w dialog społeczny. Wyraziła równocześnie liczne obawy o efektywność tych reprezentacji. Nie są one bowiem ani reprezentatywne, ani nie posiadają społecznej legitymacji, czy też społecznego mandatu.¹⁵ Trudno obronić ten argument, zważywszy na to, że zarówno organizacje pracodawców jak i związki zawodowe, poza arbitralnie i formalnie ustalonym kryterium reprezentatywności, mają poważne trudności, aby uzyskać legitymację społeczną, o mandacie społecznym nie wspominając.

Moim zdaniem jest znacznie bardziej istotny wymiar dyskusji dotyczącej zaangażowania organizacji społe-

”*Może dlatego w wielu krajach Unii Europejskiej skorzystano z idei EKES-u i postanowiono wzbogacić dialog trójstronny o przedstawicieli innych sfer życia publicznego. Rozwiązania te „ochrzczono” nazwą „trójstronność plus”.*

czeństwa obywatelskiego w sferę dialogu społecznego. Najpierw należy odpowiedzieć na pytanie czym ma być dialog trójstronny. Jeśli chcemy, aby pełnił rolę pomocniczą i ograniczał się do konsultacji i przygotowania odpowiednich rekomendacji, wówczas rozszerzenie formuły na „trójstronność plus” wydaje się całkowicie uzasadnione. Taka forma deliberacji wpisuje się w logikę nowoczesnego państwa demokratycznego. Zgoła odmiennie należy dyskutować o udziale społeczeństwa obywatelskiego jeśli partnerzy społeczni i rząd mają na forum trójstronnym prowadzić negocjacje w celu zawarcia porozumienia.

O ile deliberacja w pewnym sensie jest procesem wymiany argumentów, to negocjacje są, co do zasady, procesem wymiany zasobów. Zasoby te są, formalnie lub nieformalnie, mierzalne i kwantyfikowalne. Można negocjować wynagrodzenia, czas pracy, ryzyka, ale nie można negocjować prawdy.¹⁶

W tych okolicznościach rodzi się pytanie o zasoby organizacji pozarządowych i ich „zdolność negocjacyjną”. Nie trudno zgadnąć, że zasoby te są ograniczo-



ne, wobec czego organizacje te nie mają mandatu uprawniającego je do udziału w negocjacjach. Absztrahuje w tym momencie od formalnej legitymacji, wynikającej z przepisów prawa.

Jeśli zatem oczekujemy, że na forum trójstronnym, dialog będzie również przebiegał w formie negocjacji, musimy ograniczyć miejsca przy stole, pozostawiając przy nim tradycyjnych partnerów społecznych i przedstawicieli rządu. Kiedy zaś dialog przybiera postać konsultacji, nie ma żadnych przeszkód, aby brali w nim udział przedstawiciele innych środowisk. ■

1 U. Beck, A. Giddens, S. Lash, *Modernizacja refleksyjna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2009, s. 13.

2 Ibidem, s. 19–20

3 Ibidem, s. 20.

4 W podobnym duchu pisze Alain Touraine w książce *Mysleć inaczej*, PIW, Warszawa 2011.

5 Ibidem, s. 34.

6 Ibidem, s. 39.

7 J. Gardawski, *Dialog społeczny w Polsce. Teoria historia, praktyka*, Of. Wyd. SGH Warszawa 2009, s. 57.

8 Ibidem, s. 49.

9 S.M. Buechler, *Teorie nowych ruchów społecznych*, [w:] *Dynamika życia społecznego. Współczesne koncepcje ruchów społecznych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2008, s. 179.

10 Ibidem, s. 178.

11 A. Wiktorska-Świąćka, *Transnarodowe społeczeństwo obywatelskie na poziomie europejskim*, www.repozytorium.uni.wroc.pl, s. 111.

12 W. Misztal, *Rada Społeczno-Ekonomiczna – nowa instytucja dialogu obywatelskiego w Polsce*, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego* nr 21/2011, s. 37–38.

13 Traktaty. Wersja skonsolidowana. Karta Praw Podstawowych 2010, www.europa.eu/pol/pdf/consolidated_treaties_pl.pdf, s. 20.

14 T.G. Grosse, *Europeizacja administracji – Nowe Metody Zarządzania w nowych państwach członkowskich Unii Europejskiej* [w:] *Nowe metody zarządzania w państwach Unii Europejskiej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009, s. 104.

15 Social Dialogue. Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Conference 102nd session, Geneva 2013, s. 20.

16 J. de Munck, I. Ferreras, *Moving Beyond the European Democratic Deficit. Combining Deliberation, Bargaining and Experimentation*, Brussels 2009, s. 6–7.

SUMMARY

The new act on Social Dialogue Councils was considered as a new opening in relations between state and social partners. The new tripartite social dialogue is expecting to be productive and effective. Changes within tripartite structures across the Europe are not unusual. One of the examples is changing scope of the participants. The representatives of civil society has become a stable stakeholder of social dialogue. From the polish perspective, the principles and the scope of participation of the these organizations still remains in the realm of discussion.

Keywords: social dialogue, civil society, tripartism, deliberation, reflexive modernization

Za zasadne należy uznać wprowadzenie zmian prawnych, które mają przyczynić się do stabilizacji zatrudnienia przez ograniczenie stosowania umów terminowych. Równocześnie trzeba mieć na uwadze ryzyko wzrostu zatrudnienia niepracowniczego w miejsce oczekiwanych umów o pracę na czas nieokreślony.

Nowe regulacje umów terminowych

Grażyna Spytek-Bandurska

dr, prawnik, politolog; specjalizuje się w prawie pracy i ustawodawstwie społecznym; ekspert Konfederacji Lewiatan, pracownik naukowy Uniwersytetu Warszawskiego. Członek Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych oraz członek Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu stosunków pracy, zatrudnienia, rynku pracy i dialogu społecznego.



POWODY ZMIANY PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH UMÓW O PRACĘ

W 2015 r. została przeprowadzona nowelizacja przepisów Kodeksu pracy i innych ustaw¹ mająca na celu ograniczenie nieuzasadnionego wykorzystywania terminowych umów o pracę. Głównym powodem zmiany regulacji prawnych było wszczęcie przez Komisję Europejską w stosunku do Polski postępowania w sprawie niezgodności krajowych unormowań z wymogami dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)².

Zarzuty Komisji Europejskiej dotyczyły trzech obszarów:

1. Krótszy okres wypowiedzenia umów zawieranych na czas określony obowiązujących przez długi przedział czasu, w stosunku do długości okresu wypowiedzenia umów zawieranych na czas nieokreślony, w przypadku umów obejmujących podobny okres, oznacza mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony bez obiektywnego uzasadnienia.

2. Okres, który musi upłynąć między dwiema umowami na czas określony, aby nie były one uważane za „następujące po sobie”, jest zbyt krótki.
3. Pojęcie „zadań realizowanych cyklicznie”, w ramach którego dozwolone jest nieograniczone zawieranie następujących po sobie umów na czas określony, nie jest wystarczająco określone prawem, aby można było zapobiegać zawieraniu nadmiernej liczbie takich umów.

Przepisy kodeksowe zostały również zakwestionowane przez Trybunał Sprawiedliwości UE. W sprawie C-38/13 Nierodzik³ Trybunał stwierdził, że *klauszulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych*

sytuacjach. Zdaniem Trybunału nie znajduje uzasadnienia do odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia.

Funkcjonujące dotąd przepisy Kodeksu pracy pozwalały na dość swobodne korzystanie z umów na czas określony, które były kolejno po sobie zawierane na dość długie okresy. Pozbawiały one pracowników należytej ochrony prawnej, gdyż nie była wskazana górna granica trwania takiej umowy terminowej, co skutkowało nawiązywaniem jej na kilka lat, a nawet dłużej. Natomiast dla pracodawców stała się wygodną, elastyczną formą zatrudnienia, pozwalającą na swobodne określanie czasu związania się z pracownikiem.

Funkcję ochronną spełniał art. 25¹ k.p., który ograniczał możliwość odnawiania, czyli cyklicznego nawiązywania wielu umów na czas określony. Zgodnie z tym przepisem zawarcie kolejnej umowy terminowej jest równoznaczne w skutkach z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli uprzednio strony zawarły dwukrotnie umowę na czas określony na następujące po sobie okresy, zaś przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca. Zatem kontynuowanie zatrudnienia terminowego u danego pracodawcy, bez zachowania wymaganej przerwy, wywołuje z mocy prawa, a więc niezależnie od woli samych stron, skutki właściwe dla umowy na czas nieokreślony. Pracodawca powinien mieć świadomość konsekwencji wynikających z próby ukształtowania, nawet zgodnymi oświadczeniami woli, trzeciej umowy jako trwającej przez czas z góry oznaczony (wyrok Sądu Najwyższego z 10 sierpnia 2000 r. [I PKN 758/99], OSNP 2002/5/107). Dotyczy to również przesuwania, w drodze aneksu, terminu zakończenia tej samej umowy na czas określony. Aneks przedłużający umowę na czas określony jest równoznaczny w skutkach z zawarciem kolejnej takiej umowy.

Skutek w postaci ukształtowania zatrudnienia na czas nieokreślony nie zachodzi, gdy przerwa między umowami o pracę na czas określony jest dłuższa niż miesiąc. Ponadto nie są brane pod uwagę do liczenia trzech umów inne umowy terminowe (na okres próbnny, na czas wykonania określonej pracy, na zastępstwo), jak też pozostałe rodzaje zatrudnienia (po-

wołanie, mianowanie, wybór). W praktyce hipoteza normy art. 25¹ k.p. nie zapewniała bezpieczeństwa, którego oczekiwali pracownicy. Mimo, iż cel przepisu był oczywisty – miał on zapobiegać unikaniu zawierania przez pracodawców umów na czas nieokreślony, które dają pracownikom większą ochronę prawną, to jednak dochodziło do nadużyć w zakresie stosowania umów o pracę na czas określony.

Dodatkową zachętą do wyboru umowy o pracę na czas określony jako podstawy zatrudnienia był stosunkowo krótki okres wypowiedzenia. W myśl art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zatem długo-terminową (np. kilkuletnią) umowę o pracę wolno było dość szybko zakończyć, co oczywiście nie wykluczało uznania, że doszło do obejścia przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (wyrok Sądu

Najwyższego z 7 września 2005 r. [II PK 294/04], OSNP 2006/13-14/207). Łatwość wypowiedzenia umowy na czas określony polega również na tym, że nie trzeba podawać uzasadnienia, o czym stanowi

”*Oceniając obowiązujące przepisy Kodeksu pracy warto podkreślić, że realizowały one dwa rozbieżne cele.*

art. 30 §4 k.p., a więc jakkolwiek przyczyna może powodować złożenie oświadczenia przez pracodawcę. Ponadto pracodawca nie musi przeprowadzać konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.). Odmiennie kształtuje się też szczególna ochrona trwałości stosunku pracy. Zapewnienie stabilizacji zatrudnienia nie dotyczy umów zawieranych na czas określony (uchwała Sądu Najwyższego z 30 października 1990 r. [III PZP 16/90], OSNC 1991/4/38).

Oceniając obowiązujące przepisy Kodeksu pracy warto podkreślić, że realizowały one dwa rozbieżne cele. Po pierwsze, służyły uelastycznieniu form zatrudnienia, stanowiąc odpowiedź na zapotrzebowanie pracodawców, którzy domagali się ufatwien w stosowaniu umów o pracę względem niepracowniczych tytułów prawnych. Po drugie, miały stabilizować zatrudnienie przez nadanie umowie o pracę na czas nieokreślony uprzywilejowanej pozycji. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 4 listopada 2014 r. (II PK 15/14, Legalis nr 1160458) przepisy prawa pracy nie powinny być instrumentalnie wykorzystywane i służyć realizacji interesów wyłącznie jednej ze stron.



NOWE ZASADY STOSOWANIA UMÓW NA CZAS OKREŚLONY

Główne zmiany o charakterze systemowym wprowadzane przedmiotową nowelizacją dotyczą: 1) rodzajów umów o pracę; 2) przesłanek zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na okres próbny; 3) zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony; 4) dopuszczalności i okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony; 5) zwalniania pracowników z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Szczególne zainteresowanie wzbudzają nowe zasady stosowania umów o pracę na czas określony. Według zmienionego art. 25¹ k.p. okres zatrudnienia na podstawie tych umów nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna ich liczba nie może przekraczać trzech. Zatem przewiduje się podwójne ograniczenie obejmujące zarówno czas trwania, jak i liczbę zawieranych umów. W przypadku przekroczenia któregoś limitu przyjmuje się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub od dnia zawarcia czwartej umowy terminowej, jest związany z pracodawcą umową o pracę na czas nieokreślony. Przy czym uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy terminowej dłuższego okresu wykonywania pracy uważa się za zawarcie, od dnia następnego, kiedy miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy na czas określony (zakaz aneksowania).

Powyższe reguły odnoszące się do limitowania zatrudnienia nie znajdują zastosowania w enumeratywnie wymienionych w art. 25¹ §4 k.p. przypadkach, a więc gdy umowy są zawierane w celu: zastępstwa

pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, wykonywania pracy przez okres kadencji, a także w sytuacji gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie związane z zaspokojeniem rzeczywistego okresowego zapotrzebowania na pracę. Na uwagę zasługuje ostatni wyjątek nakazujący podanie zasadnych powodów, w świetle wszystkich okoliczności sprawy, które przekonują o potrzebie zatrudnienia pracownika na okres dłuższy niż przewidują limity. Dość ogólne sformułowanie tego wyjątku może w praktyce budzić wątpliwości interpretacyjne i stanowić źródło sporów między stronami. Z przepisów nie wynika bowiem, jakie w szczególności przyczyny są obiektywne (np. realizacja projektu).

Dodatkowym obowiązkiem pracodawcy jest zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25¹ §4 pkt 4 k.p. wraz ze wskazaniem powodów leżących po jego stronie, uzasadniających przekroczenie dopuszczalnego okresu zatrudnienia. Spełnienie wymogu notyfikacyjnego powinno nastąpić w terminie 5 dni roboczych od zawarcia tej umowy. Jeśli pracodawca nie zawiadomi inspektora pracy, to ponosi odpowiedzialność za wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

W przypadku zastosowania któregośkolwiek z wyjątków wymienionych w art. 25¹ §4 k.p., pracodawca jest zobowiązany podać cel lub okoliczności przyjęcia dłuższej umowy o pracę przez zamieszczenie stosownej informacji w jej treści, zgodnie z art. 29 k.p. nakazującym informować pracownika o podstawowych

kwestiach dotyczących zatrudnienia. Zatem istotnym postanowieniem, które należy podać, obok wskazania stron umowy, jej rodzaju, daty zawarcia oraz warunków pracy i płacy, stają się powody przekroczenia ustawowo narzuconych granic czasowych związania stron umową na czas określony.

Ważną zmianą jest przyjęcie jednakowych okresów wypowiedzenia dla umów terminowych i bezterminowych, które mają zależeć od zakładowego stażu pracy i wynosić: a) 2 tygodnie – w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy; b) 1 miesiąc – gdy zatrudnienie trwa co najmniej 6 miesięcy; c) 3 miesiące – w przypadku zatrudnienia co najmniej 3 lata.

Konsekwencją takiego ujednolicenia jest zniesienie dotychczasowych okresów wypowiedzenia charakterystycznych dla umów na czas określony wynoszących 2 tygodnie, w tym szczególnej postaci umów na zastępstwo – 3 dni robocze. Co więcej, każda umowa na czas określony będzie podlegała wypowiedzeniu. Bez znaczenia jest długość jej trwania, a więc czy została zawarta na dłużej, czy też krócej niż 6 miesięcy, jak różnicował dotąd art. 33 k.p.

Nowe przepisy legalizują prawo pracodawcy do zwolnienia pracownika będącego na wypowiedzeniu z obowiązku świadczenia pracy, przy jednoczesnym zagwarantowaniu mu należnego wynagrodzenia. Zgodnie z wprowadzonym art. 36² k.p. istnieje możliwość dokonania takiego zwolnienia, niezależnie od rodzaju umowy łączącej strony i długości okresu wypowiedzenia, co stanowi wyraz wzmocnienia kompetencji kierowniczych podmiotu zatrudniającego. Świadczy też o uprzywilejowaniu pozycji pracownika, który zyskuje więcej wolnego czasu i może efektywniej poszukiwać dla siebie nowego zajęcia. Dotąd odsunięcie od wykonywania czynności zawodowych

mogło następować wyłącznie na drodze obopólnego porozumienia.

POZOSTAŁE ZMIANY DOTYCZĄCE UMÓW O PRACĘ

Na uwagę zasługują zasady stosowania umowy na okres próbny. Po pierwsze został sprecyzowany cel jej zawarcia. W art. 25 §2 k.p. wyraźnie mówi się, że chodzi o sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania określonego rodzaju pracy. Zatem nie ma wątpliwości, jaki jest charakter współpracy i oczekiwania każdej ze stron. Po drugie rozstrzyga się kwestię ponownego zastosowania umowy próbnej wobec tego samego pracownika. Dotąd obowiązywała zasada przewidująca jednokrotne zatrudnienie na okres próbny, chociaż orzecznictwo sądowe dopuszczało wyjątki, gdy chodziło o wykonywanie zadań na innym stanowisku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2013 r. [I PK 358/12], OSNP 2014/5/70). Zgodnie z nowym art. 25 §3 k.p. ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe w dwóch przypadkach: 1) jeżeli ma on być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy; 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, gdy ma on wykonywać ten sam rodzaj pracy – wówczas dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny. W konsekwencji strony będą mogły korzystać z większej swobody w zakresie wzajemnego sprawdzenia się przed podjęciem decyzji o stałym zatrudnieniu. Natomiast nie zostały zmienione pozostałe kwestie, jak: maksymalna 3-miesięczna długość okresu próbnego, możliwość wypowiedzenia umowy bez wskazywania powodów, zachowanie ogólnych wymogów związanych z rozwiązywaniem umów o pracę, zakres roszczeń pracowniczych.

W nowym stanie prawnym nie będzie już obowiązywać umowa na czas wykonania określonej pracy. Biorąc pod uwagę dość rzadkie jej wykorzystanie w praktyce wynikające głównie z trudności wskazania rodzaju prac, do jakich jest właściwa, co potwierdza judykatura (wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2007 r. [I PK 213/06], OSNAPIUS 2008/5-6/63), oraz niemożności wcześniejszego jej wypowiedzenia, uznano, że dalsze utrzymywanie tej formy zatrudnienia jest zbędne. Ponadto wątpliwości budzi brak ograniczeń dotyczących wielokrotnego zawierania umów na czas wykonania określonej pracy, co mogłoby sprzyjać nadużyciom, zwłaszcza w kontekście wpro-



wadzonych reguł limitowania umów na czas określony. Wobec powyższego katalog umów o pracę, ujęty w art. 25 k.p. zostaje zawężony do trzech ich rodzajów. Dodatkowo warto pamiętać, że strony nie muszą stosować okresu próbnego.

Ze względu na skutki prawne zatrudnienia terminowego, ważną rolę odgrywają przepisy przejściowe. Generalnie przyjmuje się, że umowy na czas określony trwające w dniu wejścia w życie noweli, będą objęte dotychczasowymi przepisami, jeżeli zostały już wypowiedziane. Dotyczy to również umów zawartych do 6 miesięcy albo dłuższych, w których nie przewidziano klauzuli o 2-tygodniowym wypowiedzeniu. W przeciwnym razie stosuje się do nich nowe regulacje, z tym że liczenie 33-miesięcznego i trzykrotnego limitu zatrudnienia następuje od momentu obowiązywania ustawy nowelizacyjnej. Umowa o pracę na czas określony, trwająca w dniu wejścia w życie ustawy, będzie traktowana jako pierwsza z dopuszczalnej liczby. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie jednej lub kilku umów na czas określony, liczony od dnia wejścia w życie

ustawy, zostanie przekroczony – umowa będzie uważana za bezterminową. Podobnie umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia obowiązywania nowych przepisów, jednakże w okresie 1 miesiąca od rozwiązania drugiej umowy w rozumieniu dotychczasowego art. 25¹ k.p., jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie noweli lub w tym dniu, jest uważana za umowę bezterminową.

Jeśli chodzi o pracowników szczególnie chronionych, to w sytuacji gdy rozwiązanie umów terminowych, które zostały z nimi zawarte przed wejściem w życie noweli, będzie przypadać po upływie 33 miesięcy od tego dnia, należy przyjąć, że rozwiązują się one z upływem okresu, na jaki zostały zawarte.

Należy zauważyć, że zakładowy staż pracy, od którego zależeć będzie okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony obejmie także okresy zatrudnienia u danego pracodawcy przypadające przed dniem wejścia w życie ustawy. W przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony, trwającej w dniu wejścia w życie ustawy oraz zawartej począwszy od tego dnia, zakładowy staż pracy będzie obejmował jedynie okres zatrudnienia przypadający od rozpoczęcia biegu nowych przepisów.

Do postępowań odwoławczych mają zastosowanie przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy o pracę zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Ze względu na wymóg uwzględnienia zasad ochrony zaufania do państwa i stanowionego prawa, przyjęto

odpowiednio długie, sześciomiesięczne *vacatio legis*. Nowe regulacje zaczną obowiązywać od 22 lutego 2016 r.

Wydaje się, że przyjęte rozwiązania powinny spotkać się z aprobatą i zrozumieniem zainteresowanych stron. Są

one wyważone i realizują podstawowy cel związany z dążeniem do większej stabilizacji zatrudnienia. Aczkolwiek trudno przewidzieć, jaka będzie praktyka. Nie sposób wyeliminować pojawienia się skutków odwrotnych od zamierzonych, to jest wzrostu zatrudnienia niepracowniczego. W mojej ocenie nowela powinna złagodzić rygoryzm prawny w zakresie wypowiedzania umów na czas nieokreślony. ■

”*Ważną zmianą jest przyjęcie jednolitych okresów wypowiedzenia dla umów terminowych i bezterminowych, które mają zależeć od zakładowego stażu pracy.*”

1 Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2015 r., poz. 1220.

2 Dz. Urz. UE L 175 z 10.07.1999, s. 43–48; Dz. Urz. UE, Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, s. 368–373.

3 www.eur-lex.europa.eu/Legalnr/787258.

SUMMARY

This article presents the recent changes introduced to the Labour code under the amendment of June 2015 in relation to employment contracts. The author begins with an elaboration of the reasons behind these changes which aim to restrict the ungrounded use of temporary employment contracts. The article then continues to discuss the legal solutions hitherto applied to employment contracts executed for defined periods of time. The author concludes with an analysis of the new regulations which are mainly related to: types of employment contracts, rules of hiring employees on fixed-term contracts taking into account applicable interim provisions, admissibility and notice periods, sending employees on inactive leave during notice periods, and the premises for applying probation periods.

Keywords: Labour code, employment contract, legal solutions, fixed-term contract

Nowy, wielofilarowy system emerytalny został wprowadzony w 1999 roku. Poza częścią obowiązkową zarządzaną przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych i powszechne towarzystwa emerytalne (PTE) przewidziano w nim miejsce na dodatkowe zabezpieczenie emerytalne, które miało uzupełnić emeryturę z systemu bazowego. Przez ponad 15 lat funkcjonowania tzw. III filara nie udało się jednak osiągnąć stawianych przed nim celów, czyli objęcia tym systemem znacznej części Polaków.

Dodatkowe zabezpieczenie emerytalne w Polsce – element wymagający poprawki?

Joanna Rutecka

adiunkt w Zakładzie Demografii Instytutu Statystyki i Demografii w Kolegium Analiz Ekonomicznych SGH. Zajmuje się ubezpieczeniami, zarówno społecznymi, jak i gospodarczymi, problematyką oszczędzania oraz funkcjonowania systemów emerytalnych. W 2011 r. otrzymała wyróżnienie Izby Gospodarczej Ubezpieczeń i Obsługi Ryzyka w kategorii Debiut Ubezpieczeniowy Roku, a Jej rozprawa doktorska pt. „Zakres redystrybucji dochodowej w ubezpieczeniowym systemie emerytalnym” zdobyła pierwszą nagrodę w konkursie na najlepsze prace doktorskie organizowanym przez Rzecznika Ubezpieczonych, „Gazetę Ubezpieczeniową” i Fundację Edukacji Ubezpieczeniowej. Współpracowała z Rzecznikiem Ubezpieczonych i Izłą Gospodarczą Towarzystw Emerytalnych (IGTE). Aktualnie członek Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej (PTPS) i Europejskiej Sieci ds. Badań nad Dodatkowym Zabezpieczeniem Emerytalnym (ENRSP). Członek-założyciel Polskiej Grupy Emerytalnej SGH (PPG-SGH).



Liczne modyfikacje dodatkowej części systemu emerytalnego nie wpłynęły na istotne pobudzenie rynku dodatkowego oszczędzania na starość. W rezultacie od wielu lat sektor ten jest w stanie stagnacji, obejmując swoim zasięgiem jedynie kilka procent osób aktywnych zawodowo. Celem niniejszego artykułu jest analiza aktualnego stanu rozwoju rynku z punktu widzenia poziomu powszechności istniejących dodatkowych programów emerytalnych (pracowniczych i indywidualnych), ich efektywności oraz efektów redystrybucyjnych. W ostatniej części wskazano także rozwiązania, które mogą wpłynąć na wzrost poziomu uczestnictwa w dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym w przyszłości.

CELE I AKTUALNA ARCHITEKTURA DODATKOWEGO SYSTEMU EMERYTALNEGO

III filar systemu emerytalnego powołany został w celu uzupełnienia dochodów emerytalnych oferowanych przez system obowiązkowy, łączny jego część repar-

tycyjną i kapitałową, które miały dostarczać świadczeń na poziomie ok. 34% wcześniejszego wynagrodzenia w przypadku kobiet i 50% wcześniejszego wynagrodzenia w przypadku mężczyzn¹, tj. znacznie poniżej stopy zastąpienia oferowanej przez wcześniejszy („stary”) system emerytalny.² Pierwotnie zakładano, że wystarczy umożliwić pracodawcom tworzenie pracowniczych programów emerytalnych (PPE), którzy wykazując się dbałością o zabezpieczenie emerytalne swoich pracowników będą tam wpłacać dodatkowe składki, tworząc tym samym dodatkowy kapitał emerytalny. W ciągu kilku pierwszych lat okazało się jednak, że jest to rozwiązanie dalece niewystarczające, gdyż dobrowolne pracownicze programy emerytalne obejmowały na koniec 2003 r. jedynie 96,5 tys. pracowników³, za których pracodawcy wpłacali składki do łącznie 207 programów. Pojawiły się przy tym problemy z elastycznością zaproponowanych rozwiązań przejawiające się m.in. koniecznością likwidacji programu, gdy pracodawca nie był w stanie okresowo opłacać składki na PPE, czy brakiem możli-

wości kontynuacji dodatkowego oszczędzania na emeryturę w sytuacji zmiany przez pracownika pracodawcy na takiego, który nie prowadził PPE. Dodatkową barierą w tworzeniu i prowadzeniu PPE były słabe zachęty podatkowe oraz dosyć ostre wymogi dotyczące rejestracji programu.

W konsekwencji w 2004 r. uchwalono zupełnie nową ustawę o pracowniczych programach emerytalnych⁴ oraz ustawę o indywidualnych kontach emerytalnych⁵, która miała odpowiadać na potrzeby osób chcących indywidualnie oszczędzać na emeryturę. Nowe rozwiązania zakładały przede wszystkim ułatwienia w zakładaniu i prowadzeniu PPE po stronie pracodawcy, a także ulgi podatkowe dla oszczędzających indywidualnie. Na tym jednak zmiany się nie skończyły, gdyż zastosowane wówczas rozwiązania nie przyniosły lawinowego wzrostu zainteresowania uczestnictwem w III filarze – na koniec 2010 r. w 1113 PPE uczestniczyło bowiem 342,5 tys. osób, a indywidualne konta emerytalne posiadało jedynie 792 tys. Polaków.⁶

Kolejna rozbudowa dodatkowej części systemu emerytalnego miała miejsce przy okazji zmian w funkcjonowaniu OFE, a dokładniej ograniczenia składki przekazywanej przez ZUS do kapitałowej części obowiązkowego systemu w 2011 r. Postanowiono wówczas, że system dodatkowy należy wesprzeć nowymi zachętami podatkowymi adresowanymi do osób indywidualnych, nie likwidując jednak zaproponowanych wcześniej ulg i bez przekształcania funkcjonujących już indywidualnych kont emerytalnych (IKE).

W ten sposób powstała dodatkowa część indywidualnego dodatkowego zabezpieczenia nazwana indywidualnymi kontami zabezpieczenia emerytalnego (IKZE), do których zaoferowano zwolnienie składki z opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych. W rezultacie wszystkich wymienionych zmian, polski dodatkowy system emerytalny (III filar) jest obecnie dosyć skomplikowany i składa się z trzech podstawowych segmentów:

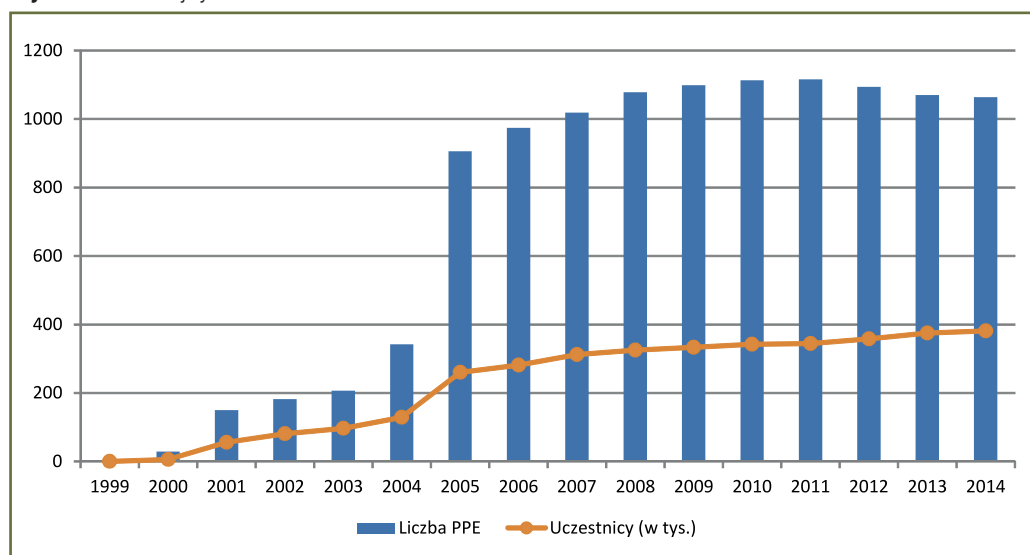
- pracowniczych programów emerytalnych (PPE),
- indywidualnych kont emerytalnych (IKE),
- indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego (IKZE),

w ramach których występują jeszcze liczne odmiany produktowe, a także mnogość instytucji zarządzających dodatkowymi planami emerytalnymi.

MAŁA POWSZECHNOŚĆ PPE I WYSOKA EFEKTYWNOŚĆ PFE

Pracownicze programy emerytalne tworzone są z inicjatywy pracodawcy, który wraz z przedstawicielami pracowników (zwykle związkami zawodowymi) zawiera umowę zaciłową określającą podstawowe zasady funkcjonowania programu (m.in. formę programu, instytucję zarządzającą, warunki przystępowania do PPE, zasady naliczania składki i jej wysokość). W kolejnym kroku pracodawca zawiera umowę z instytucją finansową, która będzie zarządzała programem i inwestowała wpłacone do programu składki. Po zawarciu tych dwóch umów pozostaje rejestracja.

Wykres 1. Rozwój rynku PPE w latach 1999–2014



Źródło: KNF.



cja programu w KNF, a następnie przystąpienie do niego przez pracowników.

PPE mogą być obecnie prowadzone w jednej z czterech form:

- funduszu emerytalnego,
- umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,
- umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym,
- zarządzania zagranicznego.

W praktyce na rynku występują PPE działające w trzech pierwszych formach, brak jest natomiast programu prowadzonego w formie zarządzania zagranicznego.

Na koniec 2014 r. na rynku funkcjonowały 1064 PPE, w których uczestniczyło 381 tys. osób (2,38% osób aktywnych zawodowo)⁷. Większość programów zarządzana była przez zakłady ubezpieczeń na życie

(702), następnie przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych (324), a najmniejsza liczba programów (38) realizowana była przez zarządzanie wewnętrzne tj. w formie pracowniczego programu emerytalnego (PFE), którego aktywa są inwestowane przez specjalnie utworzone w tym celu pracownicze towarzystwo emerytalne (PrTE).

Skokowy rozwój PPE zauważyć można było jedynie na przełomie lat 2004–2005, kiedy wprowadzono

większą elastyczność w funkcjonowaniu PPE, umożliwiając zawieszenie, a w określonych sytuacjach nawet likwidację programu w przypadku pogorszenia się sytuacji finansowej pracodawcy, oraz zobowiązano pracodawców do przekształcenia grupowych ubezpieczeń na życie w pracownicze programy emerytalne pod groźbą utraty zwolnienia z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne od składki ubezpieczeniowej wnoszonej za pracownika. W rezultacie odnotowano wzrost liczby programów z 342 w 2004 r. do 906 na koniec 2005 r. Był to jedyny moment dynamicznego rozwoju rynku PPE. W kolejnych latach liczba programów ustabilizowała się na poziomie ok. 1000 i nie widać jakichkolwiek oznak zmian tej sytuacji w przyszłości.

„ Po kilkunastu latach funkcjonowania nowego systemu emerytalnego, nadal brakuje w nim silnego dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego obejmującego znaczną część społeczeństwa.

Dzięki regularnym składkom ze strony pracodawcy (maksymalnie 7% wynagrodzenia), uzupełnianym przez składki dodatkowe wnoszone przez pracowników, aktywa PPE wzrastają i osiągnęły na koniec 2014 r. poziom 10,3 mld zł. Uwzględniając liczbę osób ob-

jętych tą częścią zabezpieczenia emerytalnego, oznacza to, iż średni stan rachunku uczestnika PPE wynosi 27,1 tys. zł.

W przypadku PPE zarządzanych przez zakłady ubezpieczeń na życie i towarzystwa funduszy inwestycyjnych brak jest oficjalnych danych na temat poziomu efektywności dokonywanych przez nie inwestycji. Regulacje prawne nie zawierają obowiązku publikowania rocznych stóp zwrotu a także podawania do pu-

blicznej informacji kosztów pobieranych z tytułu zarządzania aktywami, czy prowadzenia rachunków emerytalnych. Zdecydowanie bardziej przejrzysta jest polityka inwestycyjna pracowniczych funduszy emerytalnych (PFE), które regularnie przekazują do organu nadzoru informacje o cenie jednostek rozrachunkowych oraz składzie portfela inwestycyjnego, które są następnie publikowane. Analiza tych danych wskazuje, że PFE dobrze radzą sobie z inwestowaniem środków przyszłych emerytów osiągając stopy zwrotu na poziomie 2,56%–15,82% w skali roku, z wyłączeniem dwóch lat przypadających w okresie kryzysu finansowego (lata 2008 i 2011).

Dla pozostałych form PPE niemożliwe jest zbadanie efektywności inwestycyjnej ze względu na ograniczoną politykę informacyjną tych podmiotów. Można więc mieć znaczne zastrzeżenia do poziomu przejrzystości tej części rynku. W rezultacie, większość uczestników nie wie, czy zgromadzone przez nich środki są lokowane z zyskiem, czy też przynoszą im straty. Oszczędzający są bowiem informowani przede wszystkim o saldzie rachunku, które wzrasta na skutek regularnych wpłat pracodawcy oraz składek dodatkowych wnoszonych przez pracowników. Nie posiadają jednak wiedzy nt. stóp zwrotu osiąganych z lokowania ich kapitału emerytalnego.

CIĄGŁE NIEPOPULARNE INDYWIDUALNE PLANY EMERYTALNE

Indywidualną część dodatkowego systemu emerytalnego tworzą w Polsce indywidualne konta emerytalne (IKE) oraz indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE), które mogą być oferowane w postaci:

- funduszu inwestycyjnego,
- rachunku bankowego,
- ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym,

- rachunku papierów wartościowych w domu maklerskim,
- dobrowolnego funduszu emerytalnego.

Instytucjami prowadzącymi wymienione konta są zatem: towarzystwa funduszy inwestycyjnych (TFI), banki, zakłady ubezpieczeń na życie, podmioty prowadzące działalność maklerską (domy maklerskie) oraz powszechne towarzystwa emerytalne (PTE).

IKE różnią się od IKZE rodzajem zastosowanych ulg podatkowych oraz wysokością rocznego limitu składek, które mogą być wpłacone na konto. Indywidualne konta emerytalne (IKE) korzystają ze zwolnienia z podatku od dochodów kapitałowych (tzw. podatek Belki). W tym przypadku opodatkowana jest składka, a zwolnione z opodatkowania są zyski i wypłata z konta (jest to tzw. model opodatkowania TEE – podatek, zwolnienie, zwolnienie). Składka pochodząca z wynagrodzenia netto oszczędzającego podlega kwotowemu limitowi rocznemu (300% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej), który w 2015 r. wynosi 11 877 zł.

Indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE) charakteryzują się silniejszymi zachętami fiskalnymi. Składkę wpłaconą na IKZE można bowiem odliczyć od podstawy opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych, dochody z lokowania środków są zwolnione z opodatkowania, a wypłata zgromadzonego kapitału opodatkowana jest preferencyjną zryczałtowaną stawką równą 10%. Również w przypadku tego rozwiązania wprowadzono kwotowy roczny limit wpłat, który odpowiada 120% przeciętnego wynagrodzenia (4 750,80 zł).

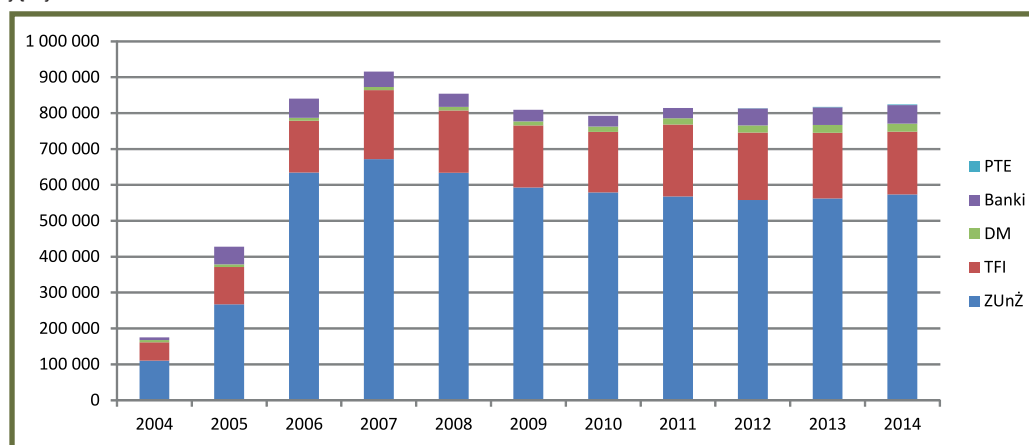
Na rynku IKE panuje zastój niemal od samego początku ich wprowadzenia (wrzesień 2004 r.). Duży przyrost liczby kont widoczny był jedynie w pierwszych miesiącach po wprowadzeniu ulgi podatkowej. Natomiast od końca 2006 r., kiedy liczba kont osiągnęła poziom ok. 840 tys., można mówić o stabilizacji na poziomie 800–900 tys. kont (wykres 2). Na koniec

Tabela 1. Nominalne stopy zwrotu pracowniczych programów emerytalnych (PFE) w latach 2004–2014

Nazwa funduszu	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PFE NESTLÉ POLSKA	11,25	12,53	12,41	5,10	-10,10	13,33	9,98	-5,05	15,82	5,19	4,42
PFE SŁONECZNA JESIEŃ			10,60	4,52	-11,33	14,83	9,60	-3,10	13,60	5,21	
PFE ORANGE POLSKA	12,30	14,82	15,40	6,10	-13,54	15,78	10,33	-4,75	14,96	3,45	3,91
PFE UNILEVER POLSKA	14,24	12,93	13,41	5,77	-6,34	12,74	9,75	-3,59	15,01	4,56	4,92
PFE „NOWY ŚWIAT”	13,64	13,81	15,25	6,23	-13,86	17,41	10,52	-5,20	14,15	5,71	2,56

Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Berthon J. et al., *Pension Savings. The Real Return. 2015 Edition, Better Finance, Brussels 2015*, s. 242.

Wykres 2. Liczba indywidualnych kont emerytalnych w latach 2004–2014 według rodzaju instytucji zarządzającej



Objaśnienia: PTE – powszechne towarzystwa emerytalne, DM – domy maklerskie, TFI – towarzystwa funduszy inwestycyjnych, ZUnż – zakłady ubezpieczeń na życie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KNF.

I półrocza 2015 r. funkcjonowało 838 tys. indywidualnych kont emerytalnych.

Większość IKE otwarto w zakładach ubezpieczeń zawierając umowę ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Następnie najczęściej wybierano towarzystwa funduszy inwestycyjnych oraz banki. Niewielka część IKE jest prowadzona przez domy maklerskie oraz powszechne towarzystwa emerytalne. Na koniec I półrocza 2015 r. na IKE zgromadzono 5,5 mld oszczędności, co oznacza średni stan rachunku na poziomie ok. 6,6 tys. zł.⁸

Rozwiązania wprowadzone później, tj. indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE), również nie cieszą się zbytnim powodzeniem, pomimo znacznie atrakcyjniejszych zachęt podatkowych. W ciągu pierwszych 3 lat ich funkcjonowania na oszczędzanie w tej formie zdecydowało się ok. 528 tys. osób, otwierając rachunki głównie w formie ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym oraz w formie dobrowolnego funduszu emerytalnego zarządzanego przez PTE. Na koniec I półrocza 2015 r. na IKZE zgromadzono jedynie 392,5 mln zł, co oznacza, iż średnie saldo konta wynosi nieco ponad 700 zł.

Zarówno w przypadku IKE, jak i IKZE najbardziej widocznym problemem jest niski poziom uczestnictwa w wymienionych rozwiązaniach. IKE posiada 5,2% osób aktywnych zawodowo a IKZE – jedynie 3,5% pracujących (stan na koniec I półrocza 2015 r.). Co więcej, konta te regularnie zasila jedynie niewielka część oszczędzających – w badanym okresie było to

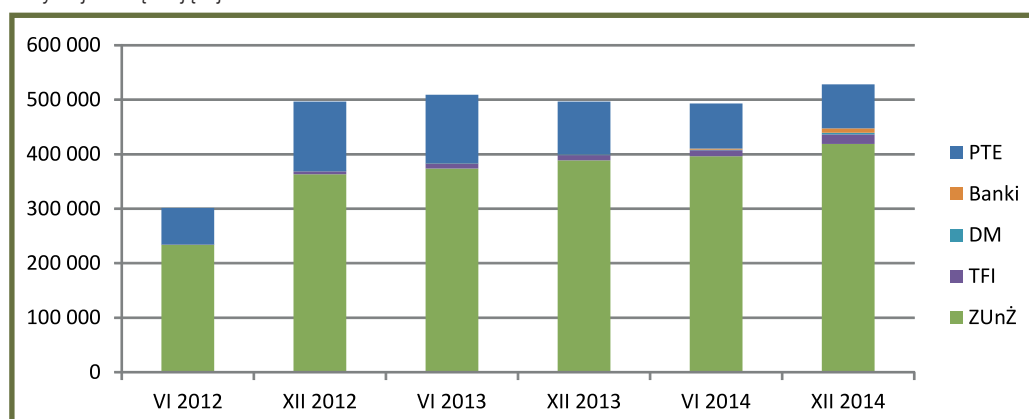
odpowiednio 25,9% posiadaczy IKE i 13,7% posiadaczy IKZE. Stąd poziom aktywnego uczestnictwa w indywidualnym dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym może wynosić znacznie poniżej 2%. Tak niskie zainteresowanie może być konsekwencją zarówno sytuacji finansowej (niskich dochodów), jak i poziomu skomplikowania indywidualnych planów emerytalnych (wielość form i rozwiązań podatkowych) oraz słabej przejrzystości całego systemu, w którym bardzo trudno o podjęcie dobrej decyzji przy niedostatku wiedzy i informacji.

REDYSTRYBUCJA DOCHODÓW POPRZEC DODATKOWY SYSTEM EMERYTALNY

Elementy tworzące dodatkowy system emerytalny w Polsce różnią się znacznie zachętami podatkowymi. Najkorzystniejsze pod tym względem są indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE), oferujące możliwość odliczenia składki od podstawy opodatkowania, podczas gdy indywidualne konta emerytalne (IKE) i pracownicze programy emerytalne (PPE) korzystają jedynie ze zwolnienia z podatku od zysków kapitałowych (tzw. podatku Belki).

W pierwszym roku funkcjonowania IKZE zachęty podatkowe przyciągnęły głównie osoby najbogatsze, które prawdopodobnie przenieśli pieniądze z innych form oszczędzania (efekt realokacji dochodu). Niemal połowa osób, które w rozliczeniu podatku PIT za 2012 r. skorzystały z odliczenia składki od dochodu, należała do 10 decyla dochodowego (48%). Osoby te

Wykres 3. Liczba indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego w latach 2012–2013 według rodzaju instytucji zarządzającej



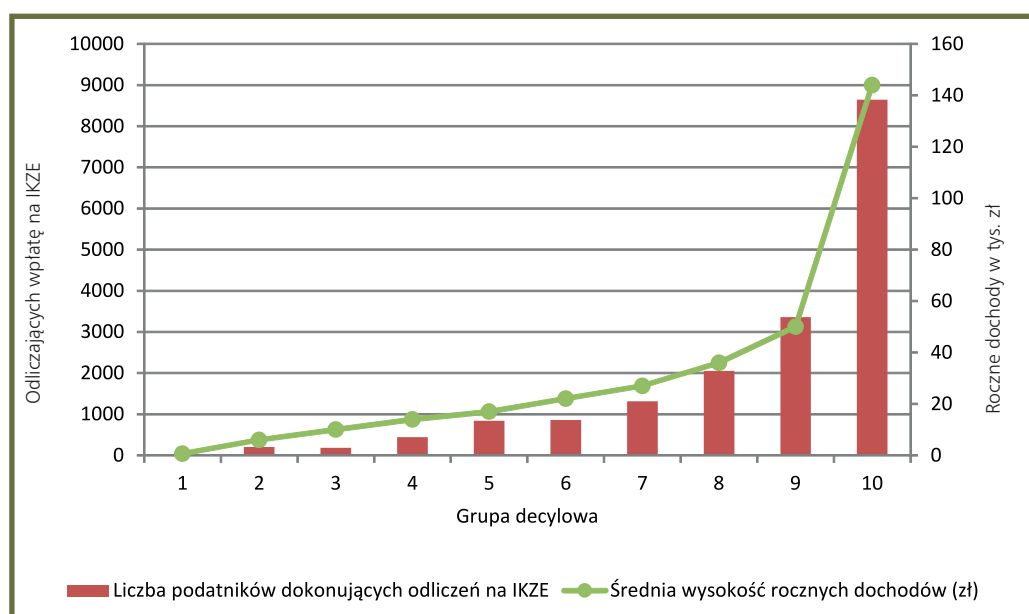
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KNF.

odliczyły od dochodu znacznie wyższą składkę (średnio 2,35 tys. zł) niż oszczędzający z najniższej grupy dochodowej (0,62 tys. zł).⁹ Zróżnicowanie średniej wpłaty dla różnych grup dochodowych spowodowane było m.in. limitem wpłaty powiązaniem z wysokością dochodów (a dokładnie podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne) uzyskanych w poprzednim roku podatkowym. W rezultacie osoby lepiej zarabiające mogły wpłacić i odliczyć od podsta-

wy opodatkowania znacznie więcej niż pracownicy uzyskujący minimalne wynagrodzenie. Od 2014 r. limit ten został zamieniony na jednakową kwotę obowiązującą wszystkich oszczędzających, co pozwala przypuszczać, że średnie wysokości wpłat powinny ulec „spłaszczeniu” w kolejnych latach.

Dwie trzecie oszczędzających i korzystających z ulgi fiskalnej to osoby z 9 i 10 decyla dochodowego (wykres 5). Osoby z niższych grup dochodowych (decy-

Wykres 4. Liczba podatników odliczających wpłaty na IKZE w 2012 r. oraz średnia wysokość ich rocznych dochodów w 2012 r.



Źródło: J. Rutecka, K. Bielawska, R. Petru, S. Pieńkowska-Kamieniecka, M. Szczepański, M. Żukowski, *Dodatkowy system emerytalny w Polsce – diagnoza i rekomendacje zmian*, Towarzystwo Ekonomistów Polskich, Warszawa, grudzień 2014.

le 1–6) to jedynie 10,6% z całej grupy oszczędzających, którzy wpłacili i odliczyli składkę na IKZE w rozliczeniu za 2012 r.

Z łącznej kwoty odliczeń z tytułu IKZE za 2012 r. wynoszącej niespełna 29 mln zł i powodującej ubytek wpływów z PIT do budżetu państwa w wysokości ok. 8 mln zł, 90% tego ubytku stanowiły odliczenia osób z 9 i 10 decyla dochodowego.¹⁰ Struktura osób odliczających od dochodu składki na IKZE oraz wysokość dokonywanych odliczeń świadczą o występowaniu redystrybucji dochodowej od ogółu społeczeństwa (płacących podatki) do osób najbogatszych (z najwyższych decyli dochodowych według rocznych zeznań PIT).

ZAKOŃCZENIE

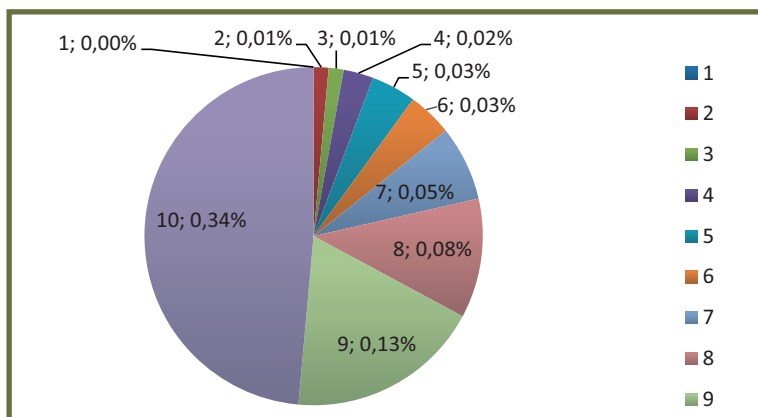
Po kilkunastu latach funkcjonowania nowego systemu emerytalnego, nadal brakuje w nim silnego dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego obejmującego znaczną część społeczeństwa. Pracownicze programy emerytalne, które miały stanowić istotną część wielofilarowego systemu emerytalnego, objęły po 15 latach funkcjonowania jedynie nieco ponad 2% pracowników. W przypadku wprowadzonych później rozwiązań indywidualnych – IKE i IKZE – osiągnięto nieznacznie wyższe wskaźniki uczestnictwa, jednak poziom aktywnej partycypacji, oznaczającej regularne opłacanie składki, oraz poziom zgromadzonych w nich środków jest znacznie niższy niż w planach pracowniczych.

Receptą na wyjście ze stagnacji miało być zaproponowanie nowych rozwiązań – korzystniejszych ulg podatkowych – mających skłonić osoby do odłożenia

części bieżącej konsumpcji i rozpoczęcia oszczędzania na okres starości. Okazało się jednak, że z zaproponowanych ulg korzystają głównie osoby najzamożniejsze, co rodzi natychmiast pytanie o zasadność stosowania zachęt podatkowych, które nie tylko nie przyczyniają się do powstawania nowych oszczędności, lecz powodują przy tym efekty społecznie niepożądane, tj. redystrybucję środków w kierunku osób bogatych.

Ulg podatkowe są jednym ze skuteczniejszych narzędzi podnoszenia poziomu uczestnictwa w dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym. Potwierdzają to doświadczenia chociażby Niemiec, Czech, Wielkiej Brytanii czy Nowej Zelandii.¹¹ Jednak dla wywołania pożądanego efektu, tj. skłonienia do oszczędzania ludzi, którzy do tej pory tego nie robili, istotne znaczenie odgrywa nie tylko sam fakt zaoferowania ulgi, ale przede wszystkim konstrukcja. Dla wywołania efektu dochodowego (rezygnacji z bieżącej konsumpcji na rzecz oszczędności na starość) najskuteczniejszym narzędziem jest kwotowa dopłata do planu emerytalnego (finansowana przez pracodawcę lub z budżetu państwa), która może mieć charakter jednorazowy/powitalny lub regularnych dopłat do konta zależnych od wysokości składki wpłaconej przez oszczędzającego (tzw. *matching contributions*).¹² Kolejnym rozwiązaniem podatkowym preferującym osoby mniej zarabiające jest możliwość odliczenia składki od podatku według degresywnej stopy odliczenia.¹³ Przy zastosowaniu równego kwotowego limitu wpłat dla wszystkich oszczędzających, osoby z niższych grup dochodowych mogłyby odliczać od podatku więcej niż wynika to z aktualnej stawki ich obciążeń podatkowych. Spo-

Wykres 5. Udział podatników z poszczególnych grup dochodowych (decyle) w ogóle osób odliczających wpłaty na IKZE oraz poziom uczestnictwa w poszczególnych grupach dochodowych



Źródło: J. Rutecka, K. Bielawska, R. Petru, S. Pieńkowska-Kamieniecka, M. Szczepański, M. Żukowski, *Dodatkowy system emerytalny w Polsce – diagnoza i rekomendacje zmian*, Towarzystwo Ekonomistów Polskich, Warszawa, grudzień 2014.



wodowałoby to wygenerowanie dodatkowych kwot na oszczędności w grupie osób, które nie mogłyby w inny sposób wygospodarować żadnych wolnych środków.

Zaproponowane rozwiązania wymagają oczywiście dalszych analiz. Nie są ponadto jedynymi, które mogłyby ograniczyć niepożądaną redystrybucję docho-

dową w kierunku najbogatszych oraz pobudzić do oszczędzania osoby z niższych i środkowych grup dochodowych. Należy przy tym pamiętać, że dobry rozwój dodatkowego systemu emerytalnego zależy także od poziomu zamożności społeczeństwa, przejrzystości rynku, wiedzy finansowej i świadomości emerytalnej. ■

1 Stopa zastąpienia wyznaczona według wariantu pesymistycznego, tj. przy stopie wzrostu płac wynoszącym 3,5% oraz realnej stopie zwrotu z OFE na poziomie 4%. Komisja Nadzoru Finansowego, Bezpieczeństwo dzięki zapobiegliwości. Analiza pracowniczych programów emerytalnych, Warszawa 2001, s. 16 i 19.

2 Relacja przeciętnej emerytury do przeciętnej płacy wynosiła w 1998 r. 65%. Tamże, s. 19.

3 Dane KNF.

4 Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, Dz.U. z 2004 r., nr 116, poz. 1207.

5 Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych, Dz.U. z 2004 r., nr 116, poz. 1205.

6 Dane KNF, www.knf.gov.pl.

7 Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Pracownicze programy emerytalne w 2014 r., Warszawa 2015, s. 3.

8 Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Indywidualne konta emerytalne oraz indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego w I półroczu 2015 r., Warszawa 2015, s. 3.

9 J. Rutecka, K. Bielawska, R. Petru, S. Pieńkowska-Kamieniecka, M. Szczepański, M. Żukowski, Dodatkowy system emerytalny w Polsce – diagnoza i rekomendacje zmian, Towarzystwo Ekonomistów Polskich, Warszawa, grudzień 2014, s. 34.

10 Tamże, s. 35.

11 Tax Incentives and Retirement Savings, OECD 2007.

12 Tamże.

13 Obie omawiane propozycje przedstawione zostały w raporcie przygotowanym na zlecenie Kancelarii Prezydenta RP: J. Rutecka, K. Bielawska, R. Petru, S. Pieńkowska-Kamieniecka, M. Szczepański, M. Żukowski, Dodatkowy system emerytalny w Polsce – diagnoza i rekomendacje zmian, Towarzystwo Ekonomistów Polskich, Warszawa, grudzień 2014.

Bibliografia

Berthon J., et al., Pension Savings. The Real Return. 2015 Edition, Better Finance, Brussels 2015.

Komisja Nadzoru Finansowego, Bezpieczeństwo dzięki zapobiegliwości. Analiza pracowniczych programów emerytalnych, Warszawa 2001.

Rutecka J., Bielawska K., Petru R., Pieńkowska-Kamieniecka S., Szczepański M., Żukowski M., Dodatkowy system emerytalny w Polsce – diagnoza i rekomendacje zmian, Towarzystwo Ekonomistów Polskich, Warszawa, grudzień 2014.

OECD, Tax Incentives and Retirement Savings, Paris 2007. Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Indywidualne konta emerytalne oraz indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego w I półroczu 2015 r., Warszawa 2015.

Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych, Dz.U. z 2004 r., nr 116, poz. 1205.

Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, Dz.U. z 2004 r., nr 116, poz. 1207.

SUMMARY

In 1999 Poland introduced a new multi-pillar old-age pension system. The reform aimed at creating a sustainable mandatory old-age security and giving more field for supplementary old-age provision. Employers were expected to provide individuals with additional income at retirement by organizing and financing occupational pension programmes for their employees. 15 years after the big change it is clear that these expectations will probably never be met. Even recently implemented tax reliefs for individual savers have not boost the underdeveloped third pillar with only few Poles saving voluntarily for retirement. The article analysis the current situation of supplementary old-age system in Poland with special focus on coverage, complexity, efficiency and redistributive effects of the implemented mechanisms. It concludes with some proposals that can result in desired savings behaviour of the Poles while eliminating unintended income redistribution towards the rich.

Keywords: old-age pension system, supplementary pensions, occupational pension programmes, individual pension plans.

Pozycja negocjacyjna związków zawodowych w szpitalach – wnioski z badania metodą *case study*

Dominika Orzelska

magister socjologii, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.

Do jej zainteresowań naukowych zaliczają się: transformacja rynku pracy, usługi publiczne, zarządzanie zasobami ludzkimi, kultura organizacyjna, zagadnienia z zakresu socjologii płci.



WPROWADZENIE

Obszar usług publicznych od kilku dekad podlega nieustannym i fundamentalnym zmianom, zmierzającym w kierunku racjonalizacji wydatków publicznych na jego utrzymanie.

Do najważniejszych tendencji należy zaliczyć niewątpliwie ekonomizację, rozumianą jako dążenie do gospodarowania sektorami świadczącymi usługi publiczne w sposób jak najbardziej zbliżony do zarządzania w przedsiębiorstwach prywatnych (zarządzanie to jest uważane za bardziej efektywne i racjonalne). Pociąga to za sobą nacisk na liberalizację (pobudzanie konkurencji między placówkami świadczącymi usługi publiczne) oraz komercjalizację (zmianę statusu własnościowego tych placówek z publicznych, w tym samorządowych, na spółki). W szczególności proces ten dotyczy szpitali w Polsce.

Jak pokażę w dalszej części artykułu, rozwiązania wprowadzane w ramach postępującej komercjalizacji nie dla wszystkich grup zawodowych okazują się korzystne, zaś w wielu przypadkach oznaczają pogorszenie warunków pracy. W tym kontekście, szczególnie istotna wydaje się rola związków zawodowych, będących zinstytucjonalizowaną reprezentacją interesów pracowniczych. W dużej mierze od ich pozycji negocjacyjnej zależy możliwość rozwiązania najbardziej palących problemów związanych z warunkami zatrudnienia. Na podstawie badania przeprowadzonego w okresie od października 2012 r. do lutego 2013 r. w czterech szpitalach samorządo-

wych, ulokowanych na terenie jednego województwa, zamierzam przyjrzeć się działalności istniejących w nich związków zawodowych i określić ich pozycję negocjacyjną.¹ Jako że każda z badanych placówek odznacza się inną sytuacją własnościową i położeniem ekonomicznym, możliwe będzie również dokonanie oceny, na ile i w jaki sposób aktywność związków zawodowych uzależniona jest od tych czynników.

PROCES EKONOMIZACJI W SEKTORZE SZPITALI PUBLICZNYCH

Za początek procesu ekonomizacji szpitalnictwa przyjmuje się połowę lat 90., a więc okres wychodzenia z systemu gospodarki centralnie sterowanej. Przemiany te zachodziły w Polsce w znacznie wolniejszym tempie niż w większości krajów Unii Europejskiej, jednak mimo wszystko należy je ocenić jako radykalne, jako że w zdecydowany sposób zrywają z zasadami gospodarki centralnie sterowanej przez państwo, przez wiele lat wyznaczającymi kierunek rozwoju usług publicznych w Polsce (Herman i in., 2008). Obecnie mamy do czynienia, podobnie jak w przypadku innych niż ochrona zdrowia sektorów, z realizacją postulatu ekonomizacji w szpitalnictwie, a tym samym z dążeniem do liberalizacji i prywatyzacji.

Presja na ekonomizację – rozumianą tu jako kontrolowanie i ograniczanie kosztów leczenia – wynika z decyzji o konieczności zmniejszenia lub utrzymania na zbliżonym poziomie wydatków budżetowych na

usługi publiczne (Kozek 2011). W sektorze ochrony zdrowia, w Europie nie mamy do czynienia z klasycznym przykładem liberalizacji rynkowej, lecz z próbą „racjonalizacji” wydatków na jego funkcjonowanie z funduszy publicznych (Verschuren 1995, za: Kozek 2011). Jest ona połączona z dążeniem do zasady, zgodnie z którą zarówno szpitale publiczne, jak i prywatne, mogą ubiegać się o środki publiczne na swoją działalność, a placówki prywatne mogą pozyskiwać fundusze także z innych źródeł. Szpitale publiczne, finansowane z budżetu państwa, znajdują się w trudniejszym położeniu. W obliczu typowej w Europie polityki oszczędnego finansowania, szpitale publiczne stoją więc przed koniecznością racjonalizowania kosztów leczenia poprzez oszczędne „wytworzenie usług”.

Leczenie szpitalne jest sektorem wyjątkowym pod względem udziału kosztów pracy w ogólnych kosztach działalności. W szpitalach kapitałochłonnych, czyli posiadających nowoczesny, zaawansowany technicznie sprzęt medyczny i wysokiej jakości infrastrukturę, udział ten wynosi około 66–75% (Langenbrunner, Wiley 2002, za: Kozek 2011). Tym samym koszty pracy stanowią kategorię, na której najłatwiej oszczędzać, czego efekty dotyczą pracowników w postaci redukcji personelu, polityki niskich płac, czy zmian w kierunku elastycznego zatrudnienia (kontrakty cywilne w miejsce umów o pracę).

Konieczność oszczędnego gospodarowania środkami zmusza kierownictwo szpitali do oszczędzania na wynagrodzeniach pracowników oraz racjonalizacji poziomu zatrudnienia kadr medycznych, co, jak się okazuje z czasem, skutkuje niedoborem lekarzy i pielęgniarek, spowodowanym wyjazdami za granicę w poszukiwaniu lepszych warunków pracy (Domagała 2008). Dotyczy to zwłaszcza pielęgniarek, których liczba na 10 tys. mieszkańców należy do najniższych w Europie

(Domagała 2008). Mimo, że znaczna część lekarzy również wyemigrowała po otwarciu rynków pracy Unii Europejskiej dla Polski, znacznie gorsza sytuacja finansowa pielęgniarek wydaje się w większym stopniu prowadzić do wyjazdów tej grupy zawodowej. Podczas gdy wynagrodzenie lekarzy jest przeciętnie o około 40% wyższe od wynagrodzeń dla wszystkich sektorów gospodarki, wynagrodzenie pielęgniarek stanowi jedynie 74% średniej krajowej. Warto przy tym pamiętać, że emigracją zarobkową dotyczy szczególnie młodych pielęgniarek – od momentu wystąpienia tendencji do ekonomizacji, przeciętny wiek pracowników podnosi się, co w zestawieniu z ich niską liczebnością rodzi obawy o obniżenie jakości usług z racji przeciążenia pielęgniarek obowiązkami (Kozek 2013).

Oszczędzanie na wynagrodzeniach oznacza nie tylko dążenie do utrzymania ich na niskim poziomie, lecz także większą elastyczność, która oprócz sprzyjania obniżeniu nakładów finansowych na pensje, może również skutkować dążeniem do wysoko motywacyjnych systemów wynagradzania. W obliczu racjonalizacji wydatków, w niektórych polskich szpitalach wprowadzono zasady wynagradzania oparte na osiągnięciach (np. ilość wykonanych operacji, ilość przyjętych pacjentów). Elastyczność wynagrodzeń wiąże się również z liczbą godzin pracy. Wysokość wynagrodzeń w tym przypadku w dużej mierze zdeterminowana jest ilością dyżurów i przepracowanych nadgodzin, od których wypłacane są zwykle odpowiednie dodatki do wynagrodzenia podstawowego (Ruzik 2008). Pracownicy szpitali, by poprawić swoją sytuację finansową, często korzystają z tej możliwości, biorąc dodatkowe dyżury. Lekarze dostrzegają szczególne szanse na lepszy status materialny, w tzw. klauzuli *opt-out*, pozwalającej na pracę w liczbie godzin przewyższającej normy kodeksowe (Kozek 2011).

Proces ekonomizacji otwiera możliwości rozwiązania problemu limitowanego dostępu szpitali do środków publicznych – jedną z nich jest zmiana formy własności placówki ze szpitala samorządowego na prywatną spółkę prawa handlowego. Dzięki temu, przekształcone szpitale mogą korzystać zarówno ze środków publicznych, jak i prywatnych zasobów finansowych pacjentów. Tego rodzaju prywatyzacja dotyczy najczęściej szpitali wyjątkowo zadłużonych (samorządy zainteresowane są ich sprzedażą lub dzierżawą w obawie przed wysokimi wydatkami) oraz tych, które radzą sobie najlepiej i stanowią „smaczne kąski” dla inwestorów (Kozek 2011).

ZWIĄZKI ZAWODOWE W SEKTORZE SZPITALI

Decyzja o sposobie dostarczania usług publicznych jest o tyle trudna, że wybór w tym wypadku jest silnie uzależniony od dominujących w społeczeństwie wartości (Stiglitz 2004). Powodzenie projektów liberalizacji i prywatyzacji w dużej mierze zależy od nastawienia najbardziej opiniotwórczych grup społecznych, które – by dokonała się zmiana – powinny demonstrować niezadowolenie z funkcjonowania obecnego systemu i postulować jego modernizację przy użyciu przemysłanych środków (Kozek 2011). Tempo i kierunek przemian uwarunkowane są więc nastrojami grup i instytucji, które mogą je wspierać lub im przeciwdziałać. W przypadku ekonomizacji usług szpitalnych mamy do czynienia ze zderzeniem sprzecznych interesów i potrzeb bardzo wielu grup społecznych. Związki zawodowe jako interesariusze, reprezentujący szerokie interesy zbiorowe osób zatrudnionych w sektorze szpitali, przynależą do silnie zainteresowanych procesami ekonomizacji. O ich zdolności wpływania na sytuację pracowników i pozycji negocjacyjnej decyduje między innymi stopień mobilizacji oraz jakość wysuwanych postulatów. Doskonale odzwierciedla to klasyfikacja D. Osta, który za B. Silver dzieli związki zawodowe na organizacje typu marksowskiego oraz typu Polanyi’ego. Pierwsze z określić odnosi się do związków silnych, świadomych swoich możliwości i aktywnie dążących do poprawy położenia reprezentowanej grupy zawodowej. Oprócz wysokiego poziomu zaangażowania, wyróżniają się one wysuwaniem własnych nowatorskich postulatów, nie ograniczając się wyłącznie do reagowania na działania władz państwowych czy pracodawców. Z kolei związki typu Polanyi’ego mają charakter czysto reaktywny – bardzo często zdarza się, że nie podejmują

żadnych nowych przedsięwzięć, kiedy zaś to czynią – odnoszą się wyłącznie do poczyniań władz, negując ich zasadność, lecz nie proponując w zamian żadnych konkretnych rozwiązań i nie wychodząc z inicjatywami zmierzającymi ku rozwiązaniu rozmaitych problemów. Według D. Osta, w ocenie charakteru niektórych polskich związków zawodowych łatwo o pomyłkę. Wielu obserwatorów, dostrzegając żarliwie walczące o dobro reprezentowanych grup organizacje, określało je mianem związków typu marksowskiego. Tymczasem, po przyjrzeniu się ich postulatom widać wyraźnie, że stanowiły one wyłącznie negację pomysłów rządu lub zarządu zakładów pracy, nie wnosząc żadnej nowej koncepcji. Były więc klasycznym przykładem związków typu Polanyi’ego. Ost stawia diagnozę, że w Polsce praktycznie nie istnieją związki zawodowe typu marksowskiego (Ost 2008). W prezentowanych wynikach badań ta kwestia będzie przedmiotem szczególnej uwagi.

METODOLOGIA I CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PRZYPADKÓW

Moim celem jest określenie pozycji negocjacyjnej różnych związków zawodowych działających w sektorze szpitali i ustalenie, czy rzeczywiście są – zgodnie z tezą D. Osta – związkami typu Polanyi’ego oraz określenie ich stosunku do zmian wywołanych ekonomizacją. Posłużą mi do tego dane zgromadzone podczas wspomnianego badania, zrealizowanego w czterech szpitalach w dużym mieście wojewódzkim, przy użyciu strategii *case study* (studium przypadku). Za jej cechą charakterystyczną można uznać skupienie się badacza na dogłębnej analizie jednego wybranego przypadku, przy czym jednostkę analizy mogą stanowić różnego rodzaju instytucje, organizacje czy zakłady pracy (Kitay, Callus 1998). Z tego powodu, strategia ta z powodzeniem wykorzystywana jest w badaniu stosunków pracy. Kluczowe jest wówczas zgłębienie interesujących badacza zagadnień z różnych perspektyw. Pomocne w tej kwestii okazuje się wykorzystanie różnych metod badawczych (Denzin 1978). W omawianym badaniu zastosowane zostały metody jakościowe – wywiady częściowo ustrukturyzowane z pracownikami różnych szczebli i specjalizacji (z przedstawicielami władz szpitali, pielęgniarkami, lekarzami, w tym działaczami związkowymi) oraz analiza materiałów prasowych i internetowych. Placówki, w których odbywało się badanie, charakteryzuje zróżnicowany poziom zadłużenia, jak również forma własności (niektóre zostały

już przekształcone w spółki prawa handlowego lub znajdujące się w trakcie procesu uspołkowienia). Chcąc określić pozycję negocjacyjną i stopień zaangażowania związków zawodowych, postanowiono porównać cztery przypadki szpitali o różnicowanej charakterystyce. Umożliwiło to dostrzeżenie czynników wpływających na pozycję i zaangażowanie związków zawodowych w rozwiązywanie problemów pracowników. Wśród badanych szpitali znalazły się:

Szpital A zadłużony na około 100 mln zł, którego dramatyczna sytuacja finansowa spowodowana jest, w interpretacji kierownictwa, głównie niedoszacowaniem kosztów leczenia przez NFZ, dużym kredytem zaciągniętym na budowę nowego skrzydła budynku oraz dużym udziałem kosztów wynagrodzeń w ogólnych kosztach funkcjonowania szpitala. W czasie badania pracownicy stali przed perspektywą przekształcenia szpitala w spółkę prawa handlowego. W obliczu komercjalizacji atmosfera w placówce była napięta, a pracownicy deklarowali uratę poczucia bezpieczeństwa, nie mając pewności, co ich czeka po przekształceniu.

Szpital B w którym odnotowano nieznaczny dodatni wynik finansowy. W najbliższym czasie nie jest planowane przekształcenie placówki w spółkę prawa handlowego, gdyż nie zachodzi taka konieczność ekonomiczna. Atmosfera w szpitalu nie jest szczególnie napięta, pomimo niezadowolenia niektórych grup pracowników z wysokości wynagrodzeń.

Szpital C przekształcony w spółkę prawa handlowego ze spleconym długiem placówki przez samorząd wojewódzki. Przed komercjalizacją jego zadłużenie wynosiło około 100 mln zł, obecnie w szpitalu odnotowuje się niewielki dodatni wynik finansowy. Do korzystnej sytuacji finansowej przyczynił się brak narastających odsetek od zaciągniętych zobowiązań finansowych i większa wiarygodność rynkowa szpitala, umożliwiającą bardziej skuteczne negocjacje z dostawcami sprzętu i leków. Pracownicy deklarowali zadowolenie ze zmiany statusu własnościowego placówki, uzasadniając te opinie widoczną stałą poprawą sytuacji finansowej oraz wykluczeniem w nowej sytuacji ryzyka likwidacji placówki.

Szpital D nie mający w planach przekształcenia go w spółkę prawa handlowego. Dyrekcja proponowała jednak zmianę jego charakteru na przedsiębiorstwo non-profit, z niezwykłymi udziałami. Projekt takiego przekształcenia został złożony w or-

ganizacji założycielskiej, ten jednak nie odniósł się w żaden sposób do tych planów. Atmosfera w szpitalu jest raczej dobra, głównie dzięki wysokim (w stosunku do innych lokalnych szpitali) wynagrodzeniom, jakimi cieszą się pracownicy różnych grup zawodowych. Umożliwiła to przede wszystkim bardzo dobra kondycja finansowa szpitala, który od 2007 r. nie jest zadłużony.

ROLA I POZYCJA NEGOCJACYJNA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W BADANYCH SZPITALACH

Aby ocenić rzeczywisty wpływ, jaki wywierają związki zawodowe na przebieg przemian w szpitalach, należy najpierw ustalić pewne podstawowe fakty, dotyczące funkcjonowania tych organizacji w każdym ze szpitali. Przede wszystkim, moim celem było określenie liczby i nazw związków działających na terenie placówek, jak również liczby ich członków, co ma niebagatelne znaczenie dla wyróżnienia związków reprezentatywnych, czyli takich, które zrzeszają co najmniej 10% pracowników zakładu pracy lub 7%, jeśli są częścią ogólnokrajowych reprezentacyjnych struktur, takich jak OPZZ, NSZZ „Solidarność” czy FZZ (Męcina 2009). Jest to kwestia o tyle istotna, że reprezentatywne związki zawodowe posiadają „szczególną zdolność do występowania w określonych sprawach w zbiorowych stosunkach pracy, a w szczególności w charakterze strony w układach i porozumieniach zbiorowych oraz w sporach zbiorowych pracy” (Pilszkiewicz, Seweryński 1995).

Trudno uzyskać jednoznaczne dane na temat faktycznej liczby związków zawodowych działających na terenie Szpitala A – z wywiadów wynika, że waha się ona od 5 do 8. Do stale istniejących związków zawodowych na pewno zaliczyć można Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych (OZZPiP), NSZZ „Solidarność” i Związek Zawodowy Techników Medycznych Elektrokardiologii. Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy ma charakter nietrwały – aktywizuje się z reguły wtedy, gdy lekarze pragną w sposób zdecydowany przeformować swoje określone interesy. W okresie przeprowadzania badania (od listopada 2012 r. do stycznia 2013 r.) ów związek, według wojewódzkiej centrali OZZL, nie istniał. Zdecydowanie najaktywniejszą z organizacji jest Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych. Należy do niego większość zatrudnionych w szpitalu pielęgniarek i położnych (66%). Związek ten ma status reprezentatywnego. W skład zarządu wchodzi 13 osób, w tym

3-osobowa komisja rewizyjna. Można powiedzieć, że swoją wyjątkową aktywność związek zawdzięcza charakterystycznej osobie swojej przewodniczącej, sprawującej aktualnie swoją kolejną kadencję. Okres wzmożonej walki o poprawę sytuacji pielęgniarek rozpoczął się wraz z okresem jej urzędowania. Wcześniej związek nie wykazywał zbyt dużej aktywności, nawet w momentach krytycznych, takich jak likwidacja jednego z oddziałów, co w przypadku wielu pielęgniarek wiązało się z utratą miejsc pracy, mimo to poprzednie władze związku przyjęły bierną postawę.

W Szpitalu B istnieje 7 związków zawodowych, w tym m.in. Związek Zawodowy Pielęgniarek Operacyjnych, Związek Zawodowy Lekarzy (w przeciwieństwie do tego w Szpitalu A, działa stale), Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych oraz NSZZ „Solidarność”. Największym i najbardziej aktywnym z nich jest OZZPiP, zrzeszający większość spośród około 600 pielęgniarek i położnych pracujących w szpitalu, co daje mu status związku reprezentatywnego. Członkostwo w nim nie jest jednak postrzegane jako tak korzystne, jak w przypadku organizacji działającej na terenie Szpitala A – głównie z powodu mniejszego poczucia zagrożenia wśród pielęgniarek, dzięki bardziej stabilnej sytuacji szpitala B i braku planów przekształcenia go w spółkę prawa handlowego. Mniejszym i mniej aktywnym związkiem zawodowym jest NSZZ „Solidarność”, licząca 80 członków, nie ciesząca się statusem związku reprezentatywnego (do uzyskania takiego statusu brakuje ponad 20 członków), z 7-osobowym zarządem (z czego największą aktywnością wykazują się 3 członkowie). Organizacja zrzesza przedstawicieli rozmaitych grup zawodowych, w tym lekarzy, pielęgniarek, fizjoterapeutów i techników, jednak najsilniejsza jest reprezentacja salowych. Na terenie Szpitala C działa kilka związków zawodowych, w tym NSZZ „Solidarność”, Związek Pracowników Ochrony Zdrowia, Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych, Związek Pracowników Bloku Operacyjnego, Związek Techników Radiologii i OPZZ. Żaden z nich nie jest szczególnie wpływowy, za to największą aktywnością wykazują się Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych oraz NSZZ „Solidarność” (posiadające status związków reprezentatywnych). W przeszłości na terenie szpitala istniał także Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy, jednak – podobnie jak w pozostałych badanych szpitalach – jego działalność miała charakter doraźny. Został on bowiem założony w 2007 r., podczas strajku, spowodowanego między innymi wymuszaniem zbyt długiego

czasu pracy lekarzy. Po zażegnaniu sporu, w opinii członków związku, przestał być uważany za potrzebny. W Szpitalu D działają między innymi NSZZ „Solidarność”, Związek Zawodowy Techników Medycznych Elektrokardiologii, a także Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych. Zimą 2011 r. rozwiązaniu uległ Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy. Powodem zaprzestania działalności było spełnienie przez dyrekcję postulatu podniesienia płac tej grupy zawodowej.

W obliczu sukcesu negocjacyjnego, związek przestał być uważany za potrzebny. Można więc powiedzieć, że organizacja OZZL w Szpitalu D funkcjonuje zgodnie z modelem typowym dla wszystkich badanych przypadków – jest związkiem reaktywnym, zawiązującym się jedynie w obliczu zagrożeń lub chęci wywalczenia podwyżek. Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych postrzegany jest jako najbardziej aktywny (co stanowi kolejną wspólną cechę badanych szpitali), zaś NSZZ „Solidarność” – jako bezsilna, szczątkowa organizacja. Jedynym związkiem posiadającym status reprezentatywnego jest Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych, liczący około 80 członków. Zrzeszone są w nim przede wszystkim pielęgniarki pracujące na różnych oddziałach. Są to pracownice raczej starsze stażem, zatrudnione na umowie o pracę. Co ciekawe, oprócz pielęgniarek, szeregi organizacji OZZPiP w Szpitalu D zasiłają ratownicy medyczni. Mimo że odmienny charakter ich pracy skutkuje nieco innymi niż w przypadku pielęgniarek postulatami, wolą przyłączyć się do ich związku niż zakładać własny. Prawdopodobnie ma na to wpływ stosunkowo silna pozycja Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych. Tworząc oddzielną organizację, trudno by było uzyskać podobny status, zwłaszcza w obliczu mniejszej liczebności grupy zawodowej ratowników medycznych.

Do określenia siły związków zawodowych niezbędne jest poznanie ich relacji z najbliższym otoczeniem, czyli przede wszystkim z dyrekcją szpitali oraz innymi związkami działającymi na terenie placówek. Należało ustalić, czy dyrekcje liczą się ze związkami oraz ich opinią na temat prowadzonej polityki i czy w ogóle informują ich przedstawicieli o sytuacji, w jakiej znajduje się szpital oraz w jaki sposób (i czy w ogóle) związki egzekwują realizację swoich postulatów. Wzajemne relacje poszczególnych związków zawodowych również stanowią istotny aspekt wpływający na ich pozycję, gdyż kolektywne działanie zwiększa siłę oddziaływania związków – prezentują się one nie jako rozproszone organizacje, lecz jako ważna strona

w dyskusji, posiadająca spójne i ugruntowane poglądy. Konflikty znacząco mogłyby tę siłę związków zawodowych osłabić.

Związkowi Zawodowemu Pielęgniarek i Położnych w Szpitalu A zdarzało się w ostatnich latach odnosić sukcesy w egzekwowaniu swoich postulatów, jednak nie można ich nazwać spektakularnymi. W styczniu 2008 r. odbył się strajk ostrzegawczy pielęgniarek z OZZPiP – pracownice domagały się podwyżki miesięcznego wynagrodzenia o 1200 zł brutto. Dyrekcja szpitala zaproponowała jedynie 200 zł, co przewodnicząca związku uznała za oburzające. Ostatecznie miesięczna średnia pensja pielęgniarek wzrosła z 1600 zł brutto, i obecnie wynosi 2500 zł brutto. Podczas dwugodzinnego strajku pielęgniarki odeszły od łóżek pacjentów (przy czym pacjenci ci nie zostali jednak pozostawieni bez opieki), protest z perspektywy czasu nie jest jednak postrzegany przez władze szpitala jako szczególnie dotkliwy, zaś same pielęgniarki nie są skłonne o nim wiele opowiadać. Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych od kilku lat pozostaje nadal w sporze zbiorowym z dyrekcją. Ostatnio członkom związku udało się wywalczyć jednorazową premię wysokości 1500 zł brutto. Przewodnicząca podkreśla jednak, iż wyrażała ona nie tyle uznanie dla pracy pielęgniarek, a wyrównanie za nadwykonania, które wypracowały. Ponadto, w ostatnich latach podpisywane były najróżniejszej treści porozumienia między dyrekcją i Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pielęgniarek i Położnych, jednak ich ustalenia z reguły nie są przestrzegane i nie przyczyniają się znacząco do polepszenia sytuacji pracowników. W ciągu ostatnich kilku lat w zasadzie jedynym momentem, kiedy aktywność w Szpitalu A wykazywał nie tylko OZZPiP był styczeń 2008 r. Oprócz pielęgniarek, strajkowali bowiem m.in. lekarze z OZZL. Tu również w grę wchodziła kwestia finansowa – lekarze żądali podwyżek płac w zamian za podpisanie klauzuli *opt-out*, stanowiącej zgodę na wydłużenie czasu pracy z 48 do 72 godz. tygodniowo. Zagrozili, że jeśli ich żądania nie zostaną spełnione, przestaną przychodzić na dyżury. Kwestią, która poruszyła nie tylko OZZPiP oraz OZZL, lecz również inne związki (przede wszystkim NSZZ „Solidarność”), było wstrzymanie budowy łącznika między dwiema częściami szpitala. W obliczu wątpliwości, co do prawidłowego sposobu przeprowadzenia przetargu na wykonanie budowy, zlecono zerwanie umów wykonawczych i unieważnienie przetargów oraz sprawdzenie zgodności umowy z prawem. Konsekwencje finansowe tej decyzji (kilkanaście milionów złotych)

miał ponieść szpital, czyli *de facto* pracownicy. Zaistniała sytuacja w oczywisty sposób mogłaby wpłynąć na brak podwyżek w ciągu kilku kolejnych lat. Efektem zaistniałej sytuacji było oczywiście powiększenie się – i tak już pokaźnego – zadłużenia szpitala oraz proces sądowy na tle sporu z wykonawcą budowy. Dodatkowo na kondycję szpitala negatywnie wpływa fakt, iż środki na modernizację, placówka pozyskała z kredytu, którego spłacanie znacznie obciąża jej budżet.

Relacje międzyzwiązkowe w Szpitalu A są jak najbardziej poprawne. OZZPiP, z racji znacznie większej liczebności i wzmożonej aktywności, dominuje nad pozostałymi organizacjami. Nie ma jednak mowy o przeciwstawnych interesach – związki nie wchodzi sobie w drogę, mimo iż spotkania ich zarządów należą do rzadkości. Warto jednak podkreślić, iż wszystkie związki zdają się podzielać pewną wspólną wizję funkcjonowania szpitala i mają podobne opinie na temat problemów, z którymi się on boryka. Ponadto, jedynie OZZPiP zdaje się aktywnie działać na rzecz realizacji swoich postulatów, przez co nie mamy do czynienia z konkurencją o (niewielkie zresztą) zasoby finansowe – można pokusić się o stwierdzenie, iż istnieje tylko jeden gracz walczący o swoją pozycję i o poprawę sytuacji reprezentowanej grupy.

Stosunki z dyrekcją Szpitala B koordynator tamtejszego oddziału NSZZ „Solidarność” ocenia jako bardzo pozytywne. Wszystkie związki zawodowe zapraszane są na spotkania, podczas których informowane są o sytuacji finansowej placówki oraz o planowanych zmianach organizacyjnych. Decyzje w sprawach dotyczących pracowników nigdy nie są podejmowane bez wiedzy związków zawodowych i konsultacji z nimi. Co więcej, dyrekcja zwraca się do nich o pomoc w ustalaniu strategii działania w momencie negocjacji z płatnikiem tj. z Narodowym Funduszem Zdrowia. Podczas badania nie udało się jednak poznać punktu widzenia najaktywniejszego związku zawodowego w szpitalu – OZZPiP – nie wiadomo więc, na ile wiarygodne są informacje udzielone przez koordynatora NSZZ „Solidarność”. Podobnie jak w przypadku przedstawicieli NSZZ „Solidarność” w Szpitalu A, nie można wykluczyć, że związek ten w Szpitalu B stanowi część establishmentu. Jego lider chętnie wyraża swoje poglądy na temat sytuacji pracowników w placówce oraz problemów wymagających rozwiązania, trudno je jednak uznać za klarownie sformułowane postulaty. Można odnieść wrażenie, że do polityki prowadzonej przez dyrektora ma wręcz bezkrytyczne nastawienie i uważa stosowane środki za wystarczające do poprawy sytuacji. Trudno jednak

stwierdzić, czy tego typu stosunek charakterystyczny jest jedynie dla NSZZ „Solidarność” – w ciągu kilku ostatnich lat żaden związek nie organizował protestów ani strajków wewnątrz szpitala, często jednak rozmaite organizacje biorą udział w manifestacjach organizowanych na zewnątrz. Być może powodem takiego stanu rzeczy jest fakt, iż związki w Szpitalu B sprzyjają dyrekcji. Nie można jednak wykluczyć, że ich niska aktywność spowodowana jest brakiem znaczących zmian, które mogłyby wzbudzać w pracownikach poczucie zagrożenia i sprzyjać bardziej zdecydowanej działalności związków.

W Szpitalu B również nie występują antagonizmy między związkami na tle postulatów. Najbardziej aktywny (podobnie jak w Szpitalu A) Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych współpracuje z pozostałymi, zwłaszcza z NSZZ „Solidarność”, z którą wymienia się pomysłami na poprawę sytuacji reprezentowanych grup. Organizacje mają podobne poglądy na kluczowe kwestie związane z funkcjonowaniem szpitala i wysuwają spójne postulaty, na ogół dotyczące sytuacji finansowej pracowników. W obliczu stosunkowo niskiej aktywności wszystkich związków zawodowych działających na terenie szpitala, trudno zresztą o jakiegokolwiek konflikt.

W Szpitalu C stosunki związków z dyrekcją również należą do dość ciepłych i – podobnie jak w Szpitalu B – organizowane są spotkania o charakterze informacyjno-konsultacyjnym. Związki zawodowe miały

wpływ na ukształtowanie bardziej motywującego systemu wynagrodzeń, co można uznać za pewien sukces negocjacyjny dyrekcji. W ciągu kilku ostatnich lat nie dochodziło do żadnych protestów ani strajków. Ostatnią znaczącą sytuacją konfliktową był, wspomniany wcześniej, strajk lekarzy zrzeszonych wówczas w Ogólnopolskim Związku Zawodowym Lekarzy. Pozostałe związki nie prowadzą tego typu działalności od 2000 r., kiedy to uczestniczyły w protestach ogólnopolskich. Strajki na terenie Szpitala C są więc rzadkością. Proces przekształcenia własnościowego szpitala również przebiegł bez większych problemów, co – według liderów związkowych – jest zasługą odpowiedniej polityki dyrekcji, polegającej na stałym informowaniu pracowników o postępach komercjalizacji i jej możliwych skutkach. Obawy z tym związane nie przyjmowały więc tak dużych rozmiarów jak w Szpitalu A. Jeśli chodzi o egzekucję postulatu podniesienia pensji, NSZZ „Solidarność” nie odniosła sukcesu, jednak jej liderzy przyjmują porażkę ze spokojem, twierdząc, iż jest to normalne, że nie wszystkie propozycje związków są brane pod uwagę.

W Szpitalu C związki współpracują ze sobą, nie występują między nimi konflikty, z wyjątkiem sytuacji, kiedy dokonywany jest podział środków finansowych między związki. Powodem tego stanu rzeczy zdaje się być ogólna niska aktywność organizacji. Co pewien czas organizowane są spotkania zarządu związków oraz dyrekcji, trudno jednak ocenić jak doniosłe są to spotkania.



Podobna sytuacja panuje w Szpitalu D. Związki są mało aktywne, nie reprezentują też w zaangażowany sposób pracowników. Nie urządzają żadnych protestów i zdają się wspierać dyrekcję. Sama dyrekcja wskazuje jedynie OZZPiP jako związek, z którym musi się liczyć, natomiast do innych związków odnosi się lekceważąco. Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych regularnie uczestniczy w spotkaniach z dyrekcją, na których członkinie organizacji mają możliwość przedstawienia swoich postulatów. Posiadają one dostęp do informacji o planowanych w placówce zmianach, jej sytuacji finansowej oraz o problemach, z jakimi boryka się dyrekcja. W ostatnich latach nigdy nie zaszła potrzeba organizowania protestów wewnątrz szpitala, gdyż wszystkie sprawy starano się rozstrzygać polubownie, w oparciu o dialog. Pracownicy zrzeszone w Ogólnopolskim Związku Zawodowym Pielęgniarek i Położnych na terenie Szpitala D włączają się jedynie w protesty zewnętrzne, organizowane w ramach OZZPiP (skonfederowane w Forum Związków Zawodowych). Można odnieść wrażenie, że unikają starć z dyrekcją szpitala – od dawna nie były podpisywane żadne porozumienia, choć postulaty pozostają niezrealizowane, pomimo (a może raczej z powodu) dobrych relacji z władzami placówki.

W Szpitalu D Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych, jako największy i najbardziej aktywny, wielokrotnie podejmuje się obrony praw nie tylko reprezentowanej grupy zawodowej, lecz również pozostałych pracowników szpitala. Takie sytuacje mają miejsce szczególnie w okresach zwolnień. Choć organizacja OZZPiP utrzymuje, że każdy pracownik może liczyć na jej wsparcie, między związkami dochodziło w przeszłości do konfliktów na tle zróżnicowanych postulatów. Nie były one jednak intensywne i zawsze kończyły się wypracowaniem wspólnego stanowiska.

WNIOSKI

Z danych pozyskanych w ramach badania wyłania się obraz związków zawodowych jako organizacji reaktywnych. Szczególnie wzmożoną ich aktywność, a także stosowanie konfliktowych form egzekwowania postulatów, da się zauważyć przede wszystkim w sytuacjach wywołujących w pracownikach poczucie niepewności. Doskonałym przykładem jest Szpital A – w okresie, w jakim przeprowadzane było badanie, jego pracownicy konfrontowani byli z planami dotyczącymi komercjalizacji, która sama w sobie rodzi obawy dotyczące zwolnień, konieczności porzucania pracy na etacie na rzecz zatrudnienia w formie kontraktu, czy polityki oszczędzania na wynagrodzeniach. Oprócz tego,

poczucie bezpieczeństwa pracowników osłabia zaburzona komunikacja z dyrekcją, która nie organizuje spotkań o charakterze informacyjnym. W jedynej badanej skomercjalizowanej placówce – Szpitalu C – wizja uspołkowienia również mogła rodzić pewne obawy, jednak dzięki stałemu informowaniu pracowników na temat przebiegu tego procesu, obyło się bez konfliktów, a sami związkowcy wspominają przekształcenie jako zmianę wprowadzaną w sposób łagodny i przyjazny. Jeżeli w ogóle można mówić o aktywności związków zawodowych w badanych placówkach, przede wszystkim widoczna jest ona w kontekście tych grup zawodowych, których położenie (zarówno obecne, jak i prognozowane po ewentualnym przekształceniu własnościowym) wydaje się szczególnie niekorzystne. Oferty kontraktowej formy zatrudnienia w miejsce umów o pracę, niskie wynagrodzenie, brak podwyżek czy premii – to problemy, z jakimi borykają się przede wszystkim pielęgniarki. Z wypowiedzi członkiń OZZPiP można wywnioskować, że szczególna aktywność związku na tle pozostałych organizacji związkowych (w każdym z analizowanych przypadków) jest wynikiem desperacji spowodowanej brakiem poprawy lub obawami o pogorszenie sytuacji materialnej. Związki zrzeszające pracowników będących w korzystnym położeniu – na przykład lekarzy – są nie tylko mniej aktywne, czasem bowiem wręcz zawiązują się jedynie wówczas, gdy chcą osiągnąć konkretny cel, później zaś ulegają rozwiązaniu.

Przyjrzywszy się ewentualnym konfliktom związków zawodowych z władzami szpitali oraz kwestii, jakich dotyczyły, łatwo zauważyć, że postulaty związkowców stanowiły bezpośrednią reakcję na politykę dyrekcji – nie wnosiły zaś żadnej nowej jakości. Nie proponowano również alternatywnych rozwiązań w stosunku do kwestii nie będących przedmiotem powszechnych dyskusji. Biorąc pod uwagę postulaty związków, można dostrzec, iż nie mamy do czynienia z protestem przeciwko zjawisku ekonomizacji jako takiej. Kontrowersje i obawy wśród pracowników szpitali wzbudza nie tyle sama ich komercjalizacja, czy zmiana zasadniczej formy zatrudnienia z etatu na kontrakt, co skutki, jakie opisywane przemiany wywołują. Uspołkowienie szpitali wzbudza niepewność przede wszystkim w przedstawicielach tych zawodów, dla których mogłoby się wiązać z pogorszeniem warunków pracy – zmniejszaniem norm obsady, wysokości pensji, koniecznością samodzielnego troszczenia się o takie kwestie jak ubezpieczenie zdrowotne, czy składki emerytalne (co jest szczególnym obciążeniem dla osób o niskich zarobkach). Komercjalizacja postrzegana jest przede wszystkim poprzez pryzmat skutków, jakie wy-

wołuje dla sytuacji pracowników szpitali. Mowa tu o tych skutkach, które bezpośrednio ich dotyczą. Lekarze czy pielęgniarki oraz reprezentujące je związki zawodowe nie skupiają się na komercjalizacji w kontekście zjawisk społeczno-ekonomicznych o szerszym zasięgu. Istotne dla nich są raczej szanse lub zagrożenia upatrywane w jej konsekwencjach. W ten sposób da się wyjaśnić zróżnicowane podejście lekarzy i pielęgniarek do kwestii związanych z ekonomizacją – o ile pierwsza z grup widzi w nich możliwość osiągnięcia wyższych zarobków dzięki nielimitowanemu czasowi pracy i nie przywiązywaniu się do jednego pracodawcy, o tyle dla drugiej postrzegane są one jako zagrożenie związane z przepracowaniem, niepewnym zatrudnieniem i niskimi zarobkami. Dopóki jednak konsekwencje ekonomizacji nie wzbudzają obaw, nikt nie przeciwstawia się procesom z nią związanym – dość dobrze widać to na przykładzie szpitala C, gdzie dyrekcja była w stanie udowodnić pielęgniarkom, że jej skutki nie muszą być dla nich niekorzystne. Przekształcenie placówki w spółkę prawa handlowego odbyło się wówczas w spokojnej atmosferze, a jego zasadność nie była poddawana przez związki zawodowe w wątpliwość.

Bibliografia

Denzin N.K. (1978): *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*, New York, McGraw Hill.
Domagała A., Kadry medyczne w ochronie zdrowia. Tendencje zmian w kraju i na świecie, *Polityka Społeczna* 7/2008.
Kitay J., Callus R. (1998), "The Role and Challenge of Case Study Design in Industrial Relations Research", w: K. Whitfield, G. Strauss (red.), *Researching the World of Work: Strategies and Methods in Studying Industrial Relations*, Ithaca, ILR/Cornell University Press.
Kozek W., Radzka B. (2011): *Wpływ liberalizacji i prywatyzacji usług publicznych na zatrudnienie*, w: W. Kozek (red.), *Gra o jutro usług publicznych*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, strony: 97–123.

Wnioski z badania pozwalają więc stwierdzić, że związki zawodowe w badanych placówkach mają charakter organizacji typu Polanyi'ego. Ich niska zdolność negocjacyjna może stanowić poważną przeszkodę na drodze do poprawy sytuacji reprezentowanych grup zawodowych przede wszystkim dlatego, iż działają one doraźnie i jedynie na obszarze, gdzie pojawia się konkretny problem, zamiast stale działać na rzecz bycia postrzeganymi jako istotny partner w dyskusji. Oczywiście, z racji prawnego ograniczenia, związki zawodowe są ukierunkowywane na związki typu Polanyi'ego. Ustawy regulujące ich działania zabraniają *de facto* wysuwania postulatów wykraczających poza stosunki pracy. Jak widać po wynikach mojego badania, związki zawodowe działające w szpitalach mieszczą się w tej formule, mimo, że ekonomizacja działań wymaga odpowiedzi silnych interesariuszy, działających pro publico bono. ■

1 Badanie przeprowadzono przez Instytut Socjologii pod kierunkiem prof. W. Kozek w ramach badań statutowych „Szpitale samorządowe pod presją zmian”

Kozek W. (2011): *Liberalizacja i prywatyzacja usług publicznych w Polsce jako zmiana*, w: W. Kozek (red.), *Gra o jutro usług publicznych*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, strony: 21–73.
Kozek W. (2013): *Pielęgniarki na rynku pracy*, *Zdrowie Publiczne i Zarządzanie* Nr 11(2).
Ost D., *Koniec postkomunizmu. Dziedzictwo i przyszłość związków zawodowych w Europie Wschodniej*, *Krytyka Polityczna* 14, zima 2007/2008.
Pliszkiewicz M., Seweryński M., *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, PIP 9/1995.
Ruzik A., *Place i relacje płac we gospodarce z perspektywy sektora zdrowotnego*, *Polityka Społeczna* 7/2008.

SUMMARY:

The aim of this article is to examine the negotiating position of the labour unions in healthcare sector (particularly in hospitals). According to David Ost's thesis, the specific feature labour unions in Poland is their reactive attitude towards the issues which affect the groups they represent. Such unions are described as Polanyi type. In the article, the author attempts to verify this thesis in the context of labour unions in the hospital sector. The empirical basis is a case study of four hospitals with differentiated economic situation and ownership status. The research was conducted in the Institute of Sociology, University of Warsaw, under prof. Wiesława Kozek's guidance between November 2012 and January 2013. All the examined hospitals are compared in the context of the existence and activity of labour unions, as well as the character of their demands and relations with the management.

Keywords: Labour unions, public services, hospitals, healthcare sector

Wydaje się, że dialog społeczny nie budzi społecznych emocji. Można przypuszczać, że poza grupą zainteresowanych, niewiele jest osób, które są w stanie powiedzieć coś więcej o dialogu społecznym w Polsce niż to, że jest (lub nie, jak miało to miejsce dotychczas). Efektem tego jest to, że przez większość społeczeństwa dialog traktowany jest obojętnie. Rezultaty prac w Trójstronnej Komisji jak dotąd nie znajdowały się w centrum społecznej uwagi. Otwarcie nowej formuły dialogu, określanej przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej Władysława Kosiniaka-Kamysza mianem „najnowocześniejszej w Europie”, stwarza realną szansę by stan obojętności zmienić i realnie zainteresować odbiorców prac Rady Dialogu Społecznego.



Rada nie tylko dla partnerów społecznych

Mateusz Szymański

– Pełnomocnik Komisji Krajowej ds. Młodych NSZZ „Solidarność”, pracownik Zespołu ds. Monitoringu i Dialogu Społecznego Biura Ekspertskiego Dialogu i Polityki Społecznej Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

TŁO

W czasie niedawnej konferencji w CPS Dialog – „Kwalifikacje zawodowe – nowe wyzwania dla rynku pracy i dialogu społecznego”, w jednym z paneli poruszono temat niskiej jakości pracy młodych osób. Uczestnicy dyskusji, w dużej mierze młodzi ludzie, jako jedną z wielu przyczyn takiej sytuacji wskazali niską świadomość prawną osób wchodzących na rynek pracy, w tym brak wiedzy na temat tego, czym są związki zawodowe i jaki wpływ mają na społeczno-gospodarcze życie naszego kraju, oraz jaką funkcję pełni dialog społeczny. Jak więc widać, niewiedza jest problemem szerszym. Nie tylko niewiele wiemy na temat dialogu, ale również na temat jego aktorów. Wydaje się zatem, że warto temu problemowi przyjrzeć się bliżej i poszukać możliwości zmiany pasywnej postawy społeczeństwa wobec uczestników dialogu społecznego, oraz braku zainteresowania dialogiem w obliczu powstającej właśnie Rady Dialogu Społecznego. W związku z faktem, że niżej podpisany reprezentuje związki zawodowe, w artykule skupiono się jedynie na tej stronie społecznej.

Zacznijmy od początku, a więc kto ma komunikować się ze społeczeństwem? W Radzie zasiadają przedstawiciele trzech reprezentatywnych organizacji związkowych: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, oraz Forum Związków Zawodowych. W sumie te trzy centrale zrzeszają w przybliżeniu 1,8 mln członków (są to dane trudne do zweryfikowania, według GUS ogólna liczba osób zrzeszonych w związki zawodowe wynosi około 1,6 mln osób. Powyższe dane pochodzą ze stron Internetowych wszystkich organizacji). Po drugiej stronie zasiadają reprezentanci pracodawców: Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, Business Centre Club oraz Związek Rzemiosła Polskiego. Te cztery organizacje reprezentują interesy około 3% przedsiębiorstw w Polsce. Ich zadaniem w nowej Radzie, będzie wypracowywanie rozwiązań korzystnych dla ogółu społeczeństwa oraz gospodarki. Jak stanowi art. 1 Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego „Rada prowadzi dialog w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego

oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej; Rada działa na rzecz realizacji zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia; Rada działa na rzecz 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 i pracodawców oraz strony rządowej; Rada wspiera prowadzenie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego”. Jak więc widać liczba zadań i celów jest długa, oraz wymagająca od partnerów społecznych zaangażowania.

Rada to jednak nie tylko posiedzenia plenarne, ale przede wszystkim praca pomiędzy posiedzeniami, w ramach zespołów problemowych. Rzut oka na projektowany zakres prac tychże zespołów każe stwierdzić, że partnerzy społeczni ambitnie podchodzą do swojej misji, której zarys przedstawiono wyżej. Obszary działania zostały rozbudowane i dopasowane do współczesnych wymagań. Można stwierdzić, że partnerzy społeczni widzą swoją rolę szerzej niż dotychczas i chcą mieć zdecydowanie większy wpływ na kształt modelu gospodarczego, niż miało to miejsce do tej pory w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Idzie to w parze z generalną ideą nowej Rady Dialogu Społecznego, a więc do zwiększenia jej kompetencji i znacznie większej niezależności od sprawujących władzę.

Jak widać, Rada Dialogu ma do odegrania doniosłą rolę w kreowaniu rozwiązań na rzecz społeczeństwa i gospodarki. Istotne jest, w jaki sposób będzie informowała o efektach swoich prac, oraz jak do promocji dialogu mogą przyczynić się związki zawodowe.

POTENCJAŁ

Przyjrzyjmy się faktom, by łatwiej było ocenić, jaką szansę na promocję dialogu ma Rada. Według badania „Diagnoza Społeczna 2013” w 2013 roku jedynie 13,7% Polaków i Polek należało do jakichkolwiek organizacji, jednocześnie 72,2% z tych osób w nich aktywnie działało. W tym samym miejscu należy wskazać na wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego z 2012 roku, które pokazały, że Polacy ufają instytucjom publicznym w stopniu umiarkowanym lub że im nie ufają (w skali od 0 do 10: Organizacja Narodów Zjednoczonych – 5,04; Parlament Europejski – 4,22; system prawny – 3,6; Sejm i Senat – 2,95; politycy – 2,22; partie polityczne – 2,22). Z badań tych wynika, że z szeroko pojętą aktywnością społeczną jest w naszym kraju bardzo źle. Bierność wzmacniana jest przez ogólny brak zaufania do instytucji publicznych. Warto jednak zwrócić uwagę na to, w jaki sposób postrzegane są związki zawodowe.

Według badania CBOS z 2015 roku, korzystnie działalność związków zawodowych ocenia 39% respondentów, podczas gdy 36% ocenia ich pracę niekorzystnie. Co ważne, liczna jest grupa osób, które nie mają w tej kwestii zdania. W 2015 roku było to 25% badanych. Jednocześnie, respondenci uważają, że związki zawodowe mają zbyt mały wpływ na decyzje władz w naszym kraju. Tak odpowiedziało 46% badanych. Jedynie 18% odpowiedziało, że ten wpływ jest zbyt duży (Tabela 1).

Wyniki badania sugerują zatem, że związki zawodowe powinny być aktywne i reagować na sygnały pochodzące od społeczeństwa. Realizowanie postulatów społecznych, a zwłaszcza pracowniczych będzie pozytywnie odbierane, co przełoży się również na

Tabela 1. Czy, Pana(i) zdaniem, związki zawodowe mają obecnie zbyt duży, wystarczający czy też zbyt mały wpływ na decyzje władz w naszym kraju?

	Wskazania respondentów według terminów badań														
	VI 1993	XII 1993	III 1999	XII 1999	V 2000	VII 2001	VII 2002	XI 2007	XII 2008	VII 2010	III 2012	IV 2013	IX 2013	V 2014	III 2015
	w procentach														
Zbyt duży	15	9	21	20	13	10	12	7	16	12	11	8	12	10	18
Taki, jaki powinien mieć	17	20	14	19	13	8	10	17	22	15	15	14	13	15	16
Zbyt mały	56	52	49	42	52	65	59	49	44	49	51	61	57	54	46
Trudno powiedzieć	12	19	16	20	22	17	19	27	18	24	23	17	19	21	20

Źródło: CBOS, *Opinie o związkach zawodowych i protestach górników, 2015*.

sukces Rady Dialogu. W tym właśnie tkwi potencjał związków zawodowych jako organizacji promujących dialog nie tylko wśród własnych członków, ale również na zewnątrz, wśród ogółu Polaków.

Co niezwykle ważne, jeden z zespołów problemowych w swej nazwie zawiera „rozwój dialogu społecznego”. Jego wcześniejszy zakres działania nie zawierał zobowiązań do promowania dialogu społecznego i partnerów społecznych, co oczywiście nie pozwalało na egzekwowanie od jego członków takich działań. W nowej formule udało się dodać do zakresu tematycznego zespołu promocję i edukację na temat dialogu społecznego i choć to zagadnienie nie znalazło się w centrum uwagi prowadzonych przez partnerów społecznych rozmów, to jednak waga tego zadania może być niezwykle istotna.

DZIAŁANIA

Istotnym zadaniem dla Rady będzie umiejętne „dzielenie się” informacją o tym, co udało się osiągnąć stronom dialogu. W tym miejscu ważną rolę może odegrać wspomniany wcześniej zespół problemowy do spraw rozwoju dialogu społecznego, jak również Biuro Rady Dialogu Społecznego.

Potencjał promocji dialogu oraz związków zawodowych jest duży. Należy zastanowić się, w jaki sposób można skutecznie dotrzeć do odbiorców prac Rady, a więc do społeczeństwa. Powaga partnerów społecznych i spraw, którymi oni się zajmują wymaga merytorycznej komunikacji z odbiorcami. Jednocześnie, sposób przekazywania wyników prac musi stać się bardziej nowoczesny i atrakcyjny. Członkowie Rady powinni przedyskutować również to, jaki charakter będzie miała Rada jako instytucja – otwarty i zachęcający do śledzenia jej działania, czy też bierny, ograniczony do publikowania komunikatów z posiedzeń.

Jak wspomniano na początku, grupa, która powinna pojawić się w centrum zainteresowania to ludzie młodzi. Polityki europejskie, jak również polityki związków zawodowych nastawione są na osoby do 35 roku życia. Wynika to oczywiście z obecnie trudnego położenia tego pokolenia, jak również roli, jaką te osoby odegrają w przyszłości. Jest to zatem doskonały moment na to, by pokazać młodszym grupom wiekowym, jak ważne dla nas wszystkich są stale



prowadzone negocjacje trzech stron dialogu i jak istotne jest uczestnictwo w życiu społecznym.

Jak w związku z tym porozumiewać się z młodym pokoleniem? Koniecznym wydaje się korzystanie z mediów społecznościowych. Wiele instytucji i organizacji publicznych ten kanał komunikacji już wykorzystuje, robiąc to w interesujący sposób. Godna przykładu jest Komisja Europejska, która mając świadomość jak złożone bywają zagadnienia, którymi

„ *Przed obecnymi członkami Rady ze strony związkowej (choć nie tylko), stoi zatem wyzwanie zainteresowania dialogiem młodych członków swoich organizacji.*

zajmują się brukselscy urzędnicy przygotowuje szereg infografik i materiałów wideo. Komisja prowadzi również kanał na Youtube, gdzie publikowane są materiały edukacyjne, oraz wszelkiego rodzaju materiały ze spotkań i kon-

ferencji. Równie ważna jest przyjazna strona internetowa. Porównanie szaty graficznej stron www.dialog.gov.pl i www.rodzina.gov.pl zdecydowanie wypada na korzyść tej drugiej za sprawą wykorzystania obrazów i większej przejrzystości. Pokolenie dzisiejszych nasto- i dwudziestolatków jest pokoleniem obrazkowym i tak też powinny być tworzone materiały informacyjne kierowane do tej grupy.

Warto zastanowić się również nad tym, w jaki sposób włączyć tematykę związaną z dialogiem i partnerami społecznymi do systemów edukacji. Przedmiotem, w czasie którego tego typu zagadnienia powinny być przedstawiane, jest wiedza o społeczeństwie. Niestety, dialog społeczny niemal nie istnieje w podstawie pro-

gramowej tego przedmiotu w szkołach ponadgimnazjalnych. Poszukiwania treści powiązanych ze związkami zawodowymi również nie przyniosły rezultatów. A przecież wydaje się, że lekcja WOS to idealny czas, by opowiedzieć czym jest dialog, jakie przynosi efekty i jakie ma to przełożenie na nasze codzienne życie.

Podobną funkcję powinny spełniać lekcje przedsiębiorczości. Powszechna wśród młodych ludzi jest opinia, że o związkach zawodowych słyszą po raz pierwszy dopiero w pracy (o ile związki w danej firmie działają). Gdy dowiadują się o ich istnieniu, to traktują je jak coś dziwnego i niezrozumiałego. Gdyby uczniowie pozyskali wiedzę na temat organizacji związkowych na wcześniejszym etapie edukacji, z pewnością problem uzwiązkowania byłby mniejszy, zainteresowanie dialogiem społecznym większe i również świadomość prawna społeczeństwa wyższa (dobrym przykładem tego, jak edukować młodych ludzi na temat związków zawodowych i jak dobre efekty to przynosi jest Finlandia, gdzie uzwiązkowanie sięga 80%. W tym kraju, związki zawodowe spotykają się z dziećmi i młodzieżą w szkołach i przekazują im podstawowe informacje na temat tego, czym są związki zawodowe oraz czym się na co dzień zajmują. Efektem tego jest traktowanie organizacji pracowniczych, jako równorzędnych i wartościowych uczestników życia społecznego i gospodarczego również przez młode pokolenie). W zamian za to, w szkołach i później na studiach, instruuje się młodych „jak osiągnąć sukces”.

Receptą ma być gotowość do pracy za darmo (bezpłatne staże i praktyki), lub za niskie wynagrodzenie, oraz gotowość do wszelkich poświęceń w zamian za obietnicę awansu. Niestety, obserwacja losów zawodowych i życiowych wielu młodych ludzi pozwala sądzić, że nie prowadzi to do dobrych rezultatów.

Gotowe rozwiązania na to, jak włączyć powyższe treści do programów nauczania już istnieją. Świetnym pomysłem są przygotowane przez NBP scenariusze lekcji WOS i przedsiębiorczości. Dotyczą one problematyki finansowej, gospodarczej, poruszania się na rynku pracy, Unii Europejskiej i wielu innych (można je znaleźć pod adresem: <https://www.nbportal.pl/dydaktyka/scenariusze-lekcji>). Mogłoby to być świetne narzędzie tak dla nauczyciela, który dostałby „gotowca”, jak i dla partnerów społecznych, którzy mieliby wpływ na treści przekazywane do szkół. Bez wątpienia podobne materiały mogłyby zostać wypracowane

przez zespół problemowy do spraw rozwoju dialogu społecznego.

Scenariusze lekcji powinny zostać uzupełnione za pomocą wszelkiego rodzaju broszur informacyjnych i materiałów edukacyjnych, z którymi do uczniów i studentów docieraliby uczestnicy dialogu w czasie bezpośrednich spotkań w szkołach i na uczelniach. Świetnym kanałem kontaktu mogą być również wszelkiego rodzaju programy i audycje dla młodych. Do-

świadczenie pokazuje, że młodzi ludzie wbrew pozorom, są zainteresowani omawianymi zagadnieniami. Jak dotąd jednak nie dano im szansy na zadanie nurtujących ich pytań.

Należy podkreślić, że gdyby młodzi poznali inną narrację, nie tylko sugerującą „sukces za każdą cenę” mieliby realne

prawo wyboru, jaką ścieżkę życia zawodowego wybierają. Czy chcą być traktowani podmiotowo, czy też nie, czy chcą być jedynie biernymi konsumentami, czy też chcą kształtować rzeczywistość wokół nich. Świadomy wybór powinien bazować na rzetelnej wiedzy, a nie jak ma to miejsce teraz, jedynie na połowicznej wizji kształtowanej przez system edukacji i media głównego nurtu. Taka decyzja, w połączeniu ze zmianą struktury polskiej produkcji na bardziej innowacyjną i nowoczesną, może być istotnym bodźcem do zmiany systemu gospodarczego Polski.

Duże możliwości promocji dialogu i związków zawodowych dają także stworzone przy wszystkich centrach związkowych struktury młodych działaczy. W „Soli-

”

Można stwierdzić, że partnerzy społeczni widzą swoją rolę szerzej niż dotychczas i chcą mieć zdecydowanie większy wpływ na kształt modelu gospodarczego, niż miało to miejsce do tej pory w Trójkątnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.



Związki Zawodowe

darności” jest to Sekcja Młodych, w OPZZ i FZZ Komisja Młodych. Jednym z ich celów jest promowanie wartości związkowych na zewnątrz, wśród młodych członków społeczeństwa, a jednocześnie uświadamianie ich o prawach, które młodym pracownikom, lub przyszłym uczestnikom rynku pracy przysługują.

Przed obecnymi członkami Rady ze strony związkowej (choć nie tylko), stoi zatem wyzwanie zainteresowania dialogiem młodych członków swoich organizacji. Pierwszym krokiem powinno być informowanie struktur młodych o efektach prac Rady i w ten sposób „wciąganie” młodych osób do dialogu. Kolejnym sposobem na promowanie dialogu mogłoby być prowadzenie konsultacji wewnątrz organizacji, w odniesieniu do spraw ważnych dla osób młodych. Interesujące mogłyby być również spotkania struktur młodych z poszczególnymi członkami Rady i dzielenie się wzajemnymi opiniami w określonych sprawach. Taka formuła utrzymywałaby zainteresowanie młodych działaczy, a dodatkowo mieliby oni poczucie wpływu na sprawy istotne z ich punktu widzenia. Nieocenione dla efektów pracy Rady byłoby też inne spojrzenie młodszego pokolenia na niektóre sprawy. Warto w tym miejscu podkreślić, że według danych CBOS, średni wiek działacza związkowego wynosi 44 lata. Wciąganie młodych działaczy w „życie” związku i ich uaktywnienie będzie miało bardzo ważne znaczenie dla przyszłości ruchu związkowego w Polsce. Kreowanie następców, którzy w przyszłości będą gotowi, w sposób merytoryczny, dyskutować o ważnych dla pracowników sprawach jest już teraz niezwykle ważne. Struktury młodych posiadają także kanały informowania i komunikowania się z młodymi osobami. Warto wykorzystać te możliwości dla promowania związków zawodowych i prowadzonego przez nie dialogu. Badanie CBOS z 2014 roku pokazało, że „zauważalnie częściej pozytywnie niż negatywnie oceniają działalność związków zawodowych naj-

młodszy respondenci”. Zapewne młodzi ludzie tym bardziej pozytywnie odebraliby możliwość kontaktu z młodymi związkowcami. Wzajemne zrozumienie i posługiwanie się tym samym językiem jest tu ogromnym atutem.

Należy zauważyć, że młodzi członkowie związków zawodowych podejmują już pewne działania, dzięki którym nabierają doświadczeń na polu dialogu. Dobrym przykładem mogą być spotkania w ramach Zespołu monitorującego Gwarancje dla młodzieży, gdzie szerokie grono młodych dyskutuje o istotnych dla tej grupy sprawach. Również pozytywnym przykładem są spotkania partnerów społecznych, dotyczące ram jakości praktyk i staży w ramach dialogu autonomicznego. Jako uzupełnienie warto wskazać, że młodzi związkowcy potrafią również bronić praw pracowniczych, jeśli zajdzie taka potrzeba. Przykładem może być akcja protestacyjna pod DCT Gdańsk S.A., gdzie przedstawiciele Regionalnej Sekcji Młodych NSZZ „Solidarność” protestowali przeciwko łamaniu praw związkowych i zwalnianiu młodych pracowników. Jak widać, już dziś istnieje fundament, na którym można budować przyszłość dialogu i aktywności społecznej w Polsce. Jedyne czego potrzeba to współpracy międzypokoleniowej.

Równie ważne jak wszelkie działania promocyjne i edukacyjne, jest tworzenie wokół dialogu dobrej atmosfery. Wydaje się, że tutaj ogromną rolę do odegrania mają media i politycy. Niestety, tak się nie dzieje. Problem oceny związków zawodowych w mediach to materiał na osobny artykuł, wystarczy tutaj stwierdzić, że nie jest ona korzystna. Biorąc to pod uwagę, wiele można byłoby wymagać od polityków. W teorii ich wiedza i znajomość problematyki społeczno-gospodarczej powinna sprzyjać przyjaznej postawie wobec organizacji pracowniczych. Niestety, nic takiego nie ma miejsca. Wręcz przeciwnie, związki zawodowe bardzo często przedstawiane są jako



zbędne i przesadnie uprzywilejowane. To nie buduje przyjaznego środowiska do rozmowy.

Negatywne oceny działalności związków zawodowych stoją całkowicie w sprzeczności z opiniami specjalistów. Wystarczy zajrzeć do raportu „Reforma Kulturowa 2020, 2030, 2040” pod redakcją Jacka Żakowskiego. W części poświęconej inkluzywniej gospodarce Elżbieta Mączyńska stwierdza m.in., że „upowszechnienie praw związkowych będzie sprzyjało poprawie jakości relacji społecznych w przedsiębiorstwach oraz standardom pracy osób zatrudnianych doraźnie, które obecnie nie mają reprezentacji swoich interesów. Zmniejszenie poziomu konfliktu społecznego będzie sprzyjało zmianie modelu zarządzania na bardziej inkluzywny i odchodzeniu od antyinnovacyjnego modelu folwarcznego”. Podobnych ocen można spotkać znacznie więcej, jednak w związku z brakiem zainteresowania mediów przechodzą one bez echa.

Bibliografia

CBOS, *Związki Zawodowe i prawa pracownicze*, Nr 106/2014, Warszawa 2014

CBOS, *Opinie o związkach zawodowych i protestach górników*, Nr 66/2015, Warszawa 2015

Trappmann V., *Związki zawodowe w Polsce, aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania*, Warszawa 2014, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/10820.pdf> [15.10.2015 r.]

Raport „Polska 2020–2030–2040, Polska wymaga zmian”, pod red. J. Żakowskiego, Warszawa 2015, <http://www.kig.pl/raport-reforma-kulturowa-2020-2030-2040.html> [17.10.2015 r.]

PODSUMOWANIE

Podsumowując powyższe rozważania można stwierdzić, że istnieje potencjał promocji dialogu i jego aktorów. Wykorzystanie go będzie wymagało jednak zaangażowania wszystkich organizacji uczestniczących w dialogu społecznym. Pozytywne efekty nie będą widoczne od razu, ale po kilku latach, gdy młode pokolenie, świadome swoich praw, a także posiadające wiedzę na temat ścierania się interesów pracowników i pracodawców, wejdzie na rynek pracy i zacznie go kształtować. Jeśli chcemy odejść od konkurowania niskimi kosztami pracy, to może być jeden z pierwszych kroków. Warte podkreślenia jest również to, że dzisiejsi uczestnicy dialogu diametralnie różnią się od młodych. Budowanie porozumienia pomiędzy generacjami w tak szybko zmieniającej się rzeczywistości, pełnej nowych wyzwań, ma zasadnicze znaczenie. ■

[kig.pl/raport-reforma-kulturowa-2020-2030-2040.html](http://www.kig.pl/raport-reforma-kulturowa-2020-2030-2040.html) [17.10.2015 r.]

Diagnoza Społeczna, raporty: J. Czapiński, T. Panek (red.) (2013). *Diagnoza społeczna 2013*. www.diagnoza.com [15.10.2015 r.]

Europejski Sondaż Społeczny, Runda 6–2012, <http://www.europeansocialsurvey.org/data/download.html?r=6> [15.10.2015 r.]

W ciągu ostatnich kilku miesięcy na polskiej scenie politycznej nastąpiły dwie bardzo ważne zmiany. W maju 2015 odbyły się wybory prezydenckie, które wygrał popierany przez Prawo i Sprawiedliwość Andrzej Duda. 25 października 2015 r. Prawo i Sprawiedliwość spektakularnie zwyciężyło w wyborach parlamentarnych, uzyskując, po raz pierwszy w historii Trzeciej Rzeczypospolitej, większość mandatów w Sejmie i Senacie. Większość ta pozwala na utworzenie jednopartyjnego rządu Prawa i Sprawiedliwości. Tak więc, w dwóch najważniejszych w państwie ośrodkach władzy, nastąpiła spektakularna „zmiana warty”. Wszystko wskazuje na to, że przez najbliższe cztery lata w Polsce rządzić będzie niepodzielnie Prawo i Sprawiedliwość.



Potrójny reset – szansą dialogu społecznego?

Zbigniew Żurek

wiceprezes Business Centre Club,
członek Trójkątnej 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.

Podwójny „reset” na szczytach władzy politycznej zbiegł się w czasie z „resetem” w zakresie polskiego instytucjonalnego dialogu społecznego. Trzy dni przed wyborami parlamentarnymi, 22 października 2015 r., Prezydent RP Andrzej Duda wręczył akty nominacyjne członkom Rady Dialogu Społecznego.

Zgodnie z ustawą o Radzie Dialogu Społecznego – wręczenie nominacji otwiera formalne i praktyczne jej funkcjonowanie. Należy zauważyć, że Prezydent, niezwiązany przecież żadnym terminem powołania, dokonał tego aktu stosunkowo szybko. Przeciął tym samym spekulacje tych, którzy głosili, że inauguracja działalności Rady Dialogu Społecznego nastąpi już po powołaniu nowego (PiS-owskiego) rządu. Że tym samym, sukces powrotu do w pełni instytucjonalnego dialogu społecznego w Polsce, propagandowo zostanie rozegrany jako sukces zwycięzców niedawnych wyborów parlamentarnych.

Tymczasem stało się inaczej. Prezydent RP, opierając się przede wszystkim na przesłankach merytorycznych, powołał Radę niezależnie od kalendarza wyborczych zmian władzy w Polsce. Nie czekał na utworzenie nowego rządu, powołując w skład Rady przedstawicieli rządu ustępującego. Tym samym, Prezydent RP stworzył warunki do szybszego, przynajmniej o kilka tygodni, podjęcia prac przez nowo powstałą Radę Dialogu Społecznego. Postąpił słusznie, kierując się obiektywnym interesem ogółu i uznając, że nie ma na co czekać. Dziękujemy, Panie Prezydencie! Warto, by o tej decyzji pamiętali wszyscy związani z polskim dialogiem społecznym. Mijemy także nadzieję, że taki sposób działania będzie kontynuowany przez całą tę prezydenturę – nie tylko w odniesieniu do dialogu społecznego.

Zarówno podczas uroczystości wręczania aktów nominacji członkom Rady Dialogu Społecznego, jak później, podczas inauguracyjnego posiedzenia Rady – Prezydent RP Andrzej Duda powiedział wiele ciepłych słów pod adresem animatorów polskiego dialogu społecznego. Słów, wykraczających daleko poza zwykłą w takich okolicznościach kurtuazję. W wypowiedziach Głowy Państwa, wydaje się, że znaleźć można oczekiwania i nadzieje, że dialog,

wzajemne ucieranie poglądów pomiędzy rządem, związkami zawodowymi oraz organizacjami pracodawców, przyczyni się do sukcesu do rozwiązywania społecznych problemów w Polsce. To nobilitujące, ale i zobowiązujące wszystkich uczestników polskiego dialogu społecznego: centralnego, lokalnego i wojewódzkiego.

Powołanie Rady Dialogu Społecznego formalnie i faktycznie zamyka działalność Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Jednocześnie (mamy taką nadzieję) kończy się wielomiesięczny okres „dziwnego dialogu”. Przypomnijmy sobie pokrótce ten czas.

Na pozór wszystko zaczęło się w końcu czerwca 2013 r., kiedy strona związkowa ogłosiła, że zawiesza swoje uczestnictwo w pracach Trójstronnej Komisji. „Na pozór”, gdyż przyczyn kryzysu dialogu, który wybuchł w połowie roku 2013 szukać należy wiele lat wcze-

śniej. Business Centre Club niedostatki prowadzenia dialogu sygnalizował wielopłaszczyznowo przynajmniej od roku 2006. Już wtedy także proponowaliśmy budowę innych dróg jego rozwoju. Nasze tezy z tamtych lat do dziś (niestety!) po części nadal pozostają aktualne. A może teraz (na szczęście?) – na fali „resetu” – uda się do nich powrócić, zaproponować je naszym Partnerom z większym sukcesem?

Wracając do czerwca 2013 r. i zawieszenia przez związkowców udziału w pracach Trójstronnej Komisji. Druga połowa roku 2013 przyniosła szereg – przyznać trzeba, że w znacznej mierze udanych – manifestacji związkowych. Wydawało się, że po fali tych manifestacji – strona związkowa, odnosząc sukces, powróci do stołu rozmów.

Tak się jednak nie stało. Trójstronny pat trwał nadal. Przełamać go próbowały różne gremia i instytucje z Prezydentem RP Bronisławem Komorowskim na czele. Przełamania nie było, a stan zawieszenia z jednej (związkowej) strony oraz prowadzenia rozmów rząd–pracodawcy, bez udziału związkowców z drugiej strony – niebezpiecznie ugruntowywał się na polskiej scenie instytucjonalnego dialogu społecznego.

Pierwsze miesiące roku 2014 to dalsze, inicjowane przez różne podmioty, próby powrotu do trójstronnego dialogu. Nadzieja na przełom powstała w marcu, podczas zorganizowanego z inicjatywy Business Centre Club spotkania szefów reprezentatywnych or-

ganizacji pracodawców i związków zawodowych. Wtedy zdecydowano, że strona społeczna Trójstronnej Komisji podejmie wspólną próbę stworzenia projektu nowych zasad prowadzenia dialogu społecznego w Polsce – opracowania projektu nowej ustawy o dialogu społecznym. Koordynatorem działań, związanych ustawą, wybrano Prezesa ZP BCC Marka Golińskiego.

Prace strony społecznej, związkowców i pracodawców trwały okrągły rok. Prezentowano wiele różnych koncepcji, dyskutowano nad wieloma rozwiązaniami, przekonywano się, ucierano poglądy. W efekcie

powstał ekspercki projekt zapisany w formie projektu ustawy, który pracodawcy i związkowcy wspólnie przedstawili stronie rządowej. W marcu 2015 r. podczas wyjazdowego spotkania w Dobieszewie, przy udziale wszystkich organizacji oraz

strony rządowej – członków ówczesnej Trójstronnej Komisji – projekt został przyjęty. W następnych tygodniach, przy zachowaniu przewidzianych prawem procedur konsultacji, formalnie jako projekt rządowy, przeszedł on całą ścieżkę legislacyjną i w lipcu 2015 r., praktycznie jednogłośnie, został uchwalony przez parlament, a następnie podpisany przez Prezydenta. W efekcie powyższych działań – 11 września 2015 r. *ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego* weszła w życie. Nie jest celem niniejszego opracowania omawianie samej ustawy – zrobiono to już, także na łamach „Dialogu”, niejednokrotnie. Dlatego też tu, w tym opracowaniu, ograniczono się jedynie do przypomnienia okoliczności jej powstawania.

Czas „przejściowy”, pomiędzy wejściem w życie nowej ustawy, a dniem wręczenia przez Prezydenta RP nominacji członkom nowo powstałej Rady Dialogu Społecznego, wykorzystano na robocze spotkania organizacyjne, podczas których wykonano szereg prac, które usprawnią inaugurację działań Rady. Między innymi omówiono kwestie organizacyjne, przygotowano projekt regulaminu Rady, przyjęto koncepcję przyszłych zespołów problemowych Rady, opracowano propozycje procedur pomocnych w powołaniu Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. Na początek listopada planowane jest pierwsze posiedzenie prezydium oraz posiedzenie plenarne Rady Dialogu Społecznego.

”

Prace strony społecznej, związkowców i pracodawców trwały okrągły rok. Prezentowano wiele różnych koncepcji, dyskutowano nad wieloma rozwiązaniami, przekonywano się, ucierano poglądy.



Fot. MPIPS.

Wszyscy jesteśmy u progu nowych działań. W nowej Radzie, pod patronatem nowego Prezydenta RP, współpracując z nowym rządem i nowym parlamentem. Mając stare zadania, ale nowe i lepsze (miejmy nadzieję) możliwości ich realizacji – postaramy się, na ile to możliwe, porzucić stary sposób myślenia i stare uprzedzenia. Spróbujemy z dobrymi intencjami i dobrą wiarą iść do przodu. Jak „reset” – to „reset”. Pamiętając o własnych interesach grupowych – nie ograniczamy się jedynie do nich. Szukajmy tego, co jeśli nas nie łączy – to chociaż nie dzieli całkowicie.

W najbliższych dniach będziemy analizować listy spraw do rozwiązania i dyskutować nad kolejnością ich podejmowania. Będziemy budować programy. Może warto zacząć od spraw, które wydają się być najłatwiejsze, których rozwiązanie i osiągnięcie porozumienia jest potencjalnie najszybsze. Analiza, dyskusja, negocjacje w sprawach potencjalnie łatwiejszych może być dobrym treningiem na drodze do wypracowania i wdrożenia nowych porozumień merytorycznych oraz procedur organizacyjnych. Procedurom też warto poświęcić nieco więcej czasu, niż było to w Trójkątnej Komisji. Business Centre Club postuluje o to nie po raz pierwszy. Od lat, z miernym niestety skutkiem, proponujemy różne rozwiązania organizacyjne. Będziemy to robić także

w Radzie Dialogu Społecznego, gdyż uważamy, że czas zainwestowany na początku w stworzenie odpowiednich procedur – zwraca się później po wielokroć.

Osiągnięcie porozumienia jest celem idealnym. Należy do niego dążyć, mając jednocześnie świadomość, że nie zawsze udaje się go osiągnąć. Dlatego też należy pamiętać, że nawet wtedy, gdy osiągnięcie kompromisu jest trudne, czy wręcz niemożliwe – wartością samą w sobie może być wzajemna wymiana informacji oraz argumentów drugiej strony. Nawet wtedy, gdy strony nie przekonają się nawzajem, a tylko (aż?) zaprezentują swoje poglądy – często skutkuje to zbliżeniem stanowisk i daje większą szansę na kompromis w bliższej lub dalszej przyszłości.

Last but not least: rozmowy warto prowadzić „pakietowo”. Kwestia, która dla jednej strony ma znaczenie fundamentalne – dla strony drugiej może mieć znaczenie drugorzędne, czy nawet trzeciorzędne. Inna kwestia – odwrotnie: może być ważna dla strony drugiej, a dla strony pierwszej mieć znaczenie marginalne. Tak może urodzić się łatwy dla obu stron kompromis...

Zostawmy na chwilę teoretyczne dywagacje i zajmijmy się konkretnymi, zagadnieniami na „tu i teraz” i spróbujmy ocenić szanse ich wprowadzenia w dzisiejszych realiach politycznych i społecznych. W opublikowanym ostatnio stanowisku Business Centre Club – Marek Goliszewski zawarł 21 postulatów do nowego parlamentu. To, zdaniem BCC, kluczowe kwestie, których realizacja zaowocowałaby dalszym, stabilnym i długofalowym rozwojem Polski.

Poniżej każdego z postulatów – komentarz oraz ocena szans, jakie zdaniem piszącego te słowa, istnieją na zaakceptowanie ich przez powstający rząd Prawa i Sprawiedliwości oraz stronę związkową.

1. Likwidacja przywilejów emerytalnych oraz szybkie zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, co przyniosłoby budżetowi miliardowe oszczędności rocznie.

Reforma wieku emerytalnego to jedna z kwestii, która w ostatnich czasach wzbudziła niesłychanie wiele emocji. To jeden z powodów, które były przyczyną zawieszenia przez reprezentatywne centrale związkowe udziału w pracach Trójkątnej Komisji. Podobnie negatywną opinię na ten temat wyrażało Prawo

i Sprawiedliwość. Niewielkie szanse na akceptację tego postulatu, tak przez związki zawodowe, jak i nowy rząd.

2. Uproszczenie systemu podatkowego, w tym stworzenie nowej Ordynacji podatkowej i wprowadzenie do praktyki zasady domniemania uczciwości podatnika.

Na uproszczeniu podatków winno zależeć każdemu. Prostsze podatki to nie tylko wygoda tak dla podatnika, jak dla pobierającego podatek. To także jednoznacznie korzystne, mniejsze prawdopodobieństwo popełnienia błędu i przede wszystkim łatwiejsze, prostsze i tańsze wyłapywanie nieuczciwości i oszustw podatkowych. Zasada domniemania niewinności to jedna z podstawowych zasad państwa prawa, istniejąca od setek lat, mająca swe korzenie (*praesumptio boni viri*) w prawodawstwie rzymskim. Wydaje się, że ten postulat powinien uzyskać akceptację obu środowisk: tak związków zawodowych, jak Prawa i Sprawiedliwości.

3. Wprowadzenie jednolitych interpretacji podatkowych, skrócenie okresu zwrotu podatku VAT, znaczące uszczelnienie systemu podatkowego, między innymi poprzez ujednolicenie stawki podatku VAT.

Argumenty „za” analogiczne do tych przedstawionych wyżej w poprzednim punkcie. Jedynym aspektem „przeciw” dla myślących bardziej socjalnie środowisk mogłaby być obawa, że ujednolicenie stawki podatku VAT, poprzez podniesienie tego podatku w odniesieniu do żywności, mogłoby pogorszyć materialną sytuację najuboższych. Tak nie musiało być, gdyż najubożsi mogliby uzyskać odpowiednią rekompensatę. Środki na sfinansowanie rekompensat pochodzić by mogły między innymi z większych wpływów podatku VAT, spowodowanych lepszą (i łatwiejszą!) jego ściągalnością. Wydaje się, że ten postulat powinien uzyskać akceptację obu środowisk.

4. Zmniejszenie deficytu sektora finansów publicznych z obecnego poziomu ok. 3% PKB do zera, czyli o ok. 50 mld zł.

Zadanie nie do zrealizowania (przynajmniej w nadchodzącym roku budżetowym) ze względu na ko-

nieczność realizacji choć części rozlicznych kosztownych obietnic wyborczych Prawa i Sprawiedliwości. Prawdopodobieństwo akceptacji przez PiS oraz centrale związkowe – zerowe. Należy raczej (niestety) spodziewać się znaczącego wzrostu deficytu – nadmiernie, naszym zdaniem, optymistycznego – właściwie niemającego rezerw, budżetu na rok 2016.

5. Strategia dla energetyki, w tym prywatyzacja elektrowni oraz importu taniej energii ze Szwecji, Niemiec i Ukrainy, a także zamknięcie lub sprzedaż deficytowych państwowych kopalń i zakładów produkcyjnych.

Zgoda strony rządowej oraz związkowców na realizację tego postulatu wydaje się bardzo trudna do osiągnięcia. O ile można sobie jeszcze wyobrazić prywatyzację elektrowni, to import taniej energii oraz zamykanie deficytowych kopalń staje dokładnie w poprzek koncepcji przyszłego rządu i central związkowych. Szkoda, gdyż za droższy w efekcie prąd zapłacą wszyscy. Nie tylko obywatele – przede wszystkim gospodarka, której konkurencyjność znacznie na tym ucierpi.

6. Reforma systemu szkolnictwa poprzez silny wzrost szkolnictwa o profilu zawodowym i zmniejszenie szkolnictwa wyższego na niektórych kierunkach.

Ten postulat wydaje się kompletnie bezkonfliktowy i bezdyskusyjny.

7. Określenie wyraźnej daty wejścia Polski do strefy euro i realizacja obecności Polski w procesie tworzenia Unii Bankowej w Unii Europejskiej.

Stosunek rządu i związkowców do „kwestii euro” jest ambiwalentny. O ile na poziomie wizji, dotyczącej bliżej nieokreślonej przyszłości słychać „tak” – to inaczej już jest, gdy mówi się o konkretnych datach. Jednakże, daleko idąca rezerwa w kontekście ekonomicznym nie jest już tak jednoznaczna, gdy pod uwagę weźmie się racje polityczne. Należy o tym pamiętać, podobnie jak pamiętają Finowie, Litwini, Łotysze, Estończycy i Słowacy. Należy porzucić fałszywy stereotyp, że wprowadzenie euro to pogorszenie warunków życia obywateli. Prawie każde rozwiązanie

ma swoje mocne i słabe strony. Saldo przyjęcia euro jest zdecydowanie dodatnie.

8. Unowocześnienie prawa pracy – Nowy Kodeks pracy.

Należy podkreślić, że nie chodzi tu tyle o stworzenie nowego, „pro-przedsiębiorczego” Kodeksu pracy – co o kodeks uwzględniający rozwój nowych form świadczenia aktywności zawodowej. Chodzi o to, by nowy kodeks z jednej strony uniemożliwiał patologie – z drugiej zaś, nie hamował naturalnej i jednoznacznie pozytywnej ludzkiej inicjatywy, by wspomagał konkurencyjność polskiej gospodarki i do niezbędnego minimum ograniczał „klin podatkowy”, tworzył warunki, by Polacy mogli więcej zarabiać.

W kwestii Kodeksu pracy czeka nas długa i trudna dyskusja, miejmy nadzieję zakończona sukcesem i kompromisem godzącym racje wszystkich stron.

9. Przyjęcie polityki imigracyjnej odpowiadającej obecnym wyzwaniom, szczególnie wobec imigracji z Ukrainy.

Konieczność podjęcia tematu jest bezdyskusyjna. Kompromis, który należy wypracować – niezbędny – niezależnie od znaczących różnic. Imigracja jest zresztą tylko fragmentem „większej całości”, migracji do, i z Polski. Ma ona już dziś znaczący wpływ na nasz rynek pracy; w przyszłości znaczenie to może być tylko większe. Wielkim wyzwaniem jest stworzenie w Polsce możliwie konkurencyjnych warunków pracy i życia, by ograniczyć emigrację oraz by w sposób kontrolowany, przemyślany i perspektywiczny uzupełniać braki na rynku pracy imigrantami, niosącymi ze sobą możliwie mało zagrożeń.

10. Systematyczne zmniejszanie liczby przepisów i regulacji – eliminacja tych, które są niepotrzebne – co powinno przełożyć się na wzrost na poziomie 1–2% PKB.

Ten postulat wydaje się kompletnie bezkonfliktowy, bezdyskusyjny. Wydaje się, że nie pozostaje nic innego, jak możliwie szybko wprowadzić go w życie. Doświadczenia ostatnich z górą dwudziestu lat pokazują jednak co innego. Wielokrotnie, a szczególnie cyklicznie, bezpośrednio po kolejnych wyborach parlamentarnych i powstaniu kolejnego nowego rządu, szum-

nie zapowiadano, że „należy odbiurokratyzować gospodarkę”. I cyklicznie na obietnicach się kończyło, a biurokracja z roku na rok rozrastała się i kwitła. Może tym razem uda się rzeczywiście coś zmienić? Takie działania niewątpliwie spotkałyby się z poparciem pracodawców, a także, mam nadzieję, związkowców.

11. Wprowadzenie zakazu żądania informacji przez urzędników, która już jest w posiadaniu administracji.

To postulat zbliżony do poprzedniego. Niby określa tylko dość specyficzny aspekt funkcjonowania administracji, ale w rzeczywistości, gdyby został wprowadzony, zmusiłby urzędników wszystkich szczebli i urzędów do rewolucyjnej przebudowy kooperacji pomiędzy sobą. Wymusiłby utworzenie właściwych procedur, dzięki którym rzeczywiście można by znacząco odbiurokratyzować państwo, nie tylko gospodarkę. Wydaje się, że te działania również spotkałyby się z poparciem tak pracodawców, jak związkowców – a przede wszystkim – rzeszy obywateli.

12. Respektowanie zasad: domniemania niewinności przedsiębiorcy, rozstrzygania wątpliwości na korzyść obywatela, uznawanie prawa do błędu itp.

Zasady te, można powiedzieć fundamentalne i klasyczne powinny „same z siebie” funkcjonować w państwie prawa. Pojawiają się zresztą w nieco innej formie w innych postulatach. Nie wydaje się, by którakolwiek ze stron Rady Dialogu Społecznego mogłaby być im przeciwna.

13. Ułatwienia w procedurach zakładania firm, m.in. poprzez zlikwidowanie minimalnego kapitału zakładowego spółek kapitałowych i uproszczenie zmian w KRS on-line.

To ważny postulat dla przedsiębiorców, zarówno tych od dawna działających na rynku, jak i tych rozpoczynających działalność gospodarczą. Postulat korzystny nie tylko dla przedsiębiorców, a dla całej gospodarki i ogółu obywateli i wydaje się także dla wszystkich do zaakceptowania.

14. Odroczenie składki do ZUS-u, kiedy firma nie generuje przychodu.

Komentarz analogiczny do tego powyżej. Umożliwienie ulżenia przedsiębiorcy „w przejściowych kłopotach” poprzez możliwość odroczenia (odroczenia – nie anulowania!) płatności niektórych należności – może niejednokrotnie uratować firmę od bankructwa. Koncepcja, miejmy nadzieję, mogłaby uzyskać poparcie stron, zasiadających w Radzie Dialogu Społecznego – w szczególności, gdy płatność składki ZUS miałyby uzgodnione zabezpieczenie.

15. Poprawa szybkości i efektywności działania wymiaru sprawiedliwości, m.in. poprzez wprowadzenie obowiązku doszkalania przez prokuratorów i sędziów.

Funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości należy do najdotkliwszych utrudnień i niebezpieczeństw w prowadzeniu działalności gospodarczej. Przewlekłość postępowania i wyroki z wieloletnim opóźnieniem powodują czasem, że przegrywającym proces jest często ten, który z mocy wyroku go... wygrał. Niezależnie od szybkości postępowań, należy postawić na specjalizację sędziów i prokuratorów, których poziom wiedzy merytorycznej, związanej z przedmiotem procesu, w którym uczestniczą, przełoży się na jakość postępowania. Nie wydaje się, by którakolwiek ze stron Rady Dialogu Społecznego mogłaby być przeciwna takim zmianom.

16. Wprowadzenie zasady: jedna kontrola w ciągu roku.

Zasada, na której, co oczywiste, szczególnie zależy przedsiębiorcom i do której można by spróbować przekonać rząd i związkowców. Postulat ten ukazuje problem nadmiernej liczby kontroli u przedsiębiorcy. Kontroli, które nierzadko nakierowane są na podobne zagadnienia i które, przy lepszym planowaniu i synchronizacji, koordynacji – mogłyby być efektywniejsze i znacząco mniej dezorganizować pracę kontrolowanego przedsiębiorstwa.

17. Wprowadzenie efektywnych ulg na działalność badawczą i rozwojową (B+R).

Polska należy do najmniej innowacyjnych krajów w Europie. Najgorzej jest ze wdrażaniem i praktycznym zastosowaniem wynalazków. Jeżeli Polska ma przestać wlec się w ogonie krajów Unii Europejskiej,

jeżeli polska gospodarka ma przestać konkurować głównie niskimi cenami, a nie nowoczesnością towarów – należy ten stan zmienić. Wielka tu rola państwa, które powinno promować wynalazczość oraz stosowanie jej owoców w gospodarce. Wydaje się, że działania na rzecz wprowadzenia efektywnych ulg na działalność badawczą i rozwojową nie powinny się spotkać ze sprzeciwem którejkolwiek ze stron – członków Rady Dialogu Społecznego.

18. Implementacja nowego prawa budowlanego i polityki zagospodarowania przestrzennego.

Od lat mówi się, że poziom budownictwa w Polsce odbiega od oczekiwań jego odbiorców. Że buduje się za mało i za drogo. Można by temu w znacznej mierze zaradzić, reformując prawne otoczenie polskiego budownictwa, upraszczając procedury czy uwalniając grunty pod budownictwo. Ważnym narzędziem do osiągnięcia poprawy może być nowe prawo budowlane oraz bardziej konsekwentna polityka zagospodarowania przestrzennego. Należy liczyć na to, że wszystkie strony wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego, działając choćby w imię zasady „więcej tanich mieszkań w Polsce”, poprze ten postulat.

19. Wspieranie przedsiębiorców przez placówki dyplomatyczne poza granicami kraju (ekonomizacja polityki zagranicznej) oraz promocja polskich marek na zagranicznych rynkach; ułatwienia dla firm w dostępie do kapitału na ekspansję.

Głównym zadaniem przedstawicielstw dyplomatycznych wielu krajów jest promocja własnej gospodarki oraz produktów i usług, które wytwarza; pomoc rodzimym przedsiębiorcom w pozyskiwaniu rynków zagranicznych. Tymczasem, wsparcie ze strony polskich placówek zagranicznych jest daleko niewystarczające. Od lat trwa spór kompetencyjny pomiędzy Ministerstwem Gospodarki a Ministerstwem Spraw Zagranicznych. Należy to zmienić bezzwłocznie tak, by polscy przedsiębiorcy otrzymywali za granicą realne wsparcie, porównywalne z tym, jakie od swoich dyplomatów uzyskuje ich zagraniczna konkurencja. Wydaje się oczywiste, że wszystkie strony zasiadające w Radzie Dialogu Społecznego poprą tę inicjatywę.

20. Kontynuowanie prywatyzacji oraz deregulacji branż, m.in. energetyki.

Wydaje się, że czas już na zakończenie prywatyzacji. Należy podsumować ostatecznie, co prywatyzacji ma podlegać, a co nie. Zakończyć czas prowizorki i niepewności. Prywatyzacja to od lat jeden ze znacząco drażliwych społecznie tematów. Kończąc prywatyzację, likwiduje się jednocześnie jedno z pól konfliktów. Temat dość trudny i jednocześnie wart wymiany poglądów i opinii na forum Rady Dialogu Społecznego.

21. Stworzenie długofalowej strategii systemu ochrony zdrowia oraz zmiany systemu zarządzania ochroną zdrowia, m.in. poprzez dobrowolne ubezpieczenia zdrowotne, które zwiększą ilość pieniędzy w systemie i pozwolą na podniesienie jakości usług zdrowotnych.

Kwestie związane z ochroną zdrowia należą do najtrudniejszych społecznie. Kolejnym ekipom rządzącym brak odwagi i determinacji by wreszcie, kompleksowo i sprawiedliwie rozwiązać ten problem. Brak rozwiązań finalnych kładzie się cieniem na egzystencję milionów rodzin. Warto wreszcie rzetelnie i bez emocji pokazać społeczeństwu, jaka jest sytuacja. Warto usprawnić cyfryzację obiegu informacji medycznych, by wyeliminować patologie i oszustwa. Warto rozwijać systemy ubezpieczeń prywatnych

i tworzyć warunki do rozwoju prywatnej ochrony zdrowia. Umożliwić zdrową konkurencję, przywrócić zasadę, że „pieniądz idzie za pacjentem”. Wprowadzić efektywną i skuteczną kontrolę realizacji świadczeń, za które płaci państwo – ale tak, by nie dezorganizować pracy kontrolowanych placówek.

Powyższe tematy są niesłychanie trudne społecznie, może nawet najtrudniejsze. Co oczywiste – warto, by zajęli się nimi także członkowie Rady Dialogu Społecznego.

Na koniec – kilka słów podsumowania, szczególnie w kontekście przedstawionych wyżej „21 postulatów BCC wobec nowych Parlamentarzystów”. Można je potraktować także jako zbiór tematów, które Business Centre Club zgłosił do podjęcia przez Radę Dialogu Społecznego. Analiza tych postulatów punkt po punkcie przynosi zaskakujący i dość optymistyczny wniosek: co do większości z nich istnieje znaczące prawdopodobieństwo uzgodnienia stanowisk. Oczywiście nie co do wszystkich – ale co do większości – tak.

Należy spodziewać się, że inni uczestnicy dialogu społecznego w Radzie przedstawią swoje analogiczne postulaty, i że z nich wszystkich wyłoni się wspólna „lista spraw do załatwienia”, która przerodzi się w niewiele krótszą „listę spraw załatwionych”.

Wszystkim tym, którzy skrytykują mój nadmierny optymizm i idealizm powiem tak: „Rzeczywistość zwykle jest taka, jaką my sami sobie tworzymy. Niech działa magia potrojnego resetu!” ■



Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego oraz innych instytucjach dialogu społecznego weszła w życie 10 września 2015 r. Na jej pierwszego przewodniczącego wskazano szefa NSZZ „Solidarność” Piotra Dudę. Uzupełnieniem przepisów ustawowych, a jednocześnie elementem niezbędnym do działalności Rady są regulaminy funkcjonowania Biura Rady oraz jej zespołów problemowych.

Praktyczne zasady funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego i jej zespołów



Projekty regulaminów zostały przygotowane w gronie przedstawicieli poszczególnych organizacji członkowskich Rady oraz strony rządowej. Zatwierdza je w drodze uchwały Prezydium RDS na swoim pierwszym posiedzeniu.

RADA I JEJ BIURO

Podstawą prawną do uchwalenia regulaminu działania RDS jest art. 28 ust. 2 w związku z art. 36 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Regulamin ten określa: tryb i sposób pracy oraz zwoływania posiedzeń Rady i jej Prezydium, tryb powoływania i sposób funkcjonowania zespołów problemowych, formę i sposób przygotowywania i udostępniania komunikatów z posiedzeń Rady i zespołów, sposób zapraszania do udziału w pracach Rady przedstawicieli z głosem doradczym, tryb powoływania i zadania sekretarzy Prezydium Rady, organizację, sposób działania i tryb pracy Biura Rady.

Jak wynika z regulaminu, osoby powołane do składu Rady albo do udziału w jej pracach uczestniczą w nich osobiście i potwierdzają to podpisem na liście obecności. W razie niemożności wzięcia udziału w posiedzeniu Rady, jej członek zawiadamia Biuro, które przekazuje informację Prezydium.

Posiedzenia Rady, Prezydium i zespołów problemowych odbywają się w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, a jedynie w szczególnych przypadkach mogą być, z inicjatywy odpowiednio przewodniczącego Rady lub zespołu, zorganizowane w innym miejscu. Biuro przesyła zawiadomienia o terminie posiedzenia oraz materiały dotyczące posiedzenia odpowiednio członkom Rady, Prezydium lub zespołu problemowego na wskazany adres elektroniczny, z siedmiodniowym wyprzedzeniem. Termin ten w wyjątkowych przypadkach może być skrócony.

Uchwały Rady, strony pracowników i pracodawców oraz porozumienia stron są udostępniane publicznie na stronie internetowej Rady. Wnioski Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego, składane na podstawie przepisów

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 Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych oraz doradcą ds. społeczno-prawnych Forum Związków Zawodowych.

ustawy o RDS, muszą mieć formę pisemną i być skierowane do przewodniczącego Rady wraz z uzasadnieniem.

Rozpatrzenie sprawy odbywa się na posiedzeniu Rady, a w przypadku spraw wymagających dodatkowych wyjaśnień Rada kieruje sprawę do stałego zespołu problemowego bądź powołuje doraźny zespół, który proceduje sprawę w trybie negocyjnym. Zespół ten rozpoczyna prace niezwłocznie. Do zadań zespołu należy: ocena możliwości ekonomiczno-finansowych, realizacji zgłoszonych spraw oraz określenie ewentualnych ograniczeń w tym zakresie, ocena skutków społeczno-ekonomicznych, wypracowanie stanowiska w sprawie, a w przypadku rozbieżności przedstawienie odrębnych stanowisk stron lub organizacji wraz z ich argumentacją. Kolejnym etapem jest podjęcie uchwały przez Radę, a w razie niemożności uzgodnienia treści takiej uchwały każda ze stron Rady, również wspólnie z inną stroną Rady, może przedstawić swoje stanowisko w danej sprawie.

Regulamin stanowi również, że Rada może zasięgać opinii zespołów powołanych dla prowadzenia branżowego dialogu społecznego, a także zwrócić się o rozpatrzenie sprawy będącej w zakresie ich działania. Sam zespół branżowy może zaś zwrócić się do Rady o roz-

patrzenie konkretnej sprawy. Ostatecznie, Prezydium Rady podejmuje decyzję o sposobie rozpatrzenia sprawy i informuje o tym zespół branżowy.

Kwestią dookreśloną w regulaminie jest też sposób przekładania stanowisk przyjmowanych w Radzie. Strony przedkładają je Prezydium w formie pisemnej wraz z uzasadnieniem. Ma ono zająć stanowisko w sprawie, nie później niż w terminie 14 dni od daty otrzymania wezwania.

Strony mogą też kierować wnioski do różnych organów. W tym celu, mogą wystąpić do Biura o zlecenie przygotowania ekspertyzy. Wniosek jest kierowany na posiedzenie Rady w celu przyjęcia uchwały. Następnie przewodniczący Rady przekazuje go niezwłocznie do właściwego organu. Tak samo postępuje przewodniczący z uchwałą w sprawie wystąpienia publicznego.

KIEROWNICZA ROLA PREZYDIUM

W myśl zapisów regulaminu, pracami Rady kieruje Prezydium. Podejmuje ono decyzje, jeżeli w posiedzeniu biorą udział: przewodniczący Rady, wiceprzewodniczący ze strony rządowej, co najmniej jeden wiceprzewodniczący z organizacji związkowej oraz pracodawców. Do zadań Prezydium należy: przedkładanie projektów programu działania, harmonogramu prac oraz rocznego sprawozdania z działalności Rady; ustalanie porządku posiedzenia Rady przy uwzględnieniu charakteru i rodzaju spraw przewidzianych do rozpatrzenia; przedstawianie propozycji ustaleń w sprawach organizacyjnych; zlecanie wykonania ekspertyz na rzecz Rady oraz zespołów problemowych, koordynowanie prac zespołów problemowych; wykonywanie innych zadań określonych przez Radę. Posiedzeniom Prezydium Rady przewodniczy prze-

wodniczący Rady, a w razie jego nieobecności – upoważniony przez niego pisemnie wiceprzewodniczący. Z ważnych powodów, w posiedzeniach Prezydium Rady może uczestniczyć w zastępstwie przewodniczącego lub wiceprzewodniczącego Rady inna pisemnie upoważniona przez niego osoba będąca członkiem Rady. W posiedzeniu Prezydium, na zaproszenie prze-

wodniczącego, mogą uczestniczyć wskazani doradcy. W razie konieczności zaproszenia na posiedzenie Prezydium Rady przedstawiciela strony rządowej, przewodniczący Rady kieruje w tej sprawie wniosek do ministra właściwego do spraw pracy, odpowiedzialnego za koordynowanie prac strony rządowej w Radzie.

Prezydium podejmuje decyzje w formie stanowiska, jeżeli każda ze stron wyrazi na nie zgodę. Stanowisko strony pracowników i strony pracodawców przyjmowane jest zwykłą większością głosów obecnych na posiedzeniu członków Prezydium Rady.

Przy wykonywaniu zadań, Prezydium Rady korzysta z pomocy sekretarzy Prezydium Rady. Każdy z członków Prezydium Rady wyznacza po jednym sekretarzu. Do zadań sekretarzy należy w szczególności: zapewnienie współpracy między członkami Prezydium Rady

”

Obecnie w Radzie powołane zostały następujące zespoły problemowe: ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych; ds. prawa pracy; ds. polityki gospodarczej i rynku pracy; ds. ubezpieczeń społecznych; ds. rozwoju dialogu społecznego; ds. funduszy europejskich; ds. usług publicznych; ds. współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy oraz zrewidowaną Europejskiej Karty Społecznej.

i członkami Rady; przedstawianie propozycji ustaleń w sprawach organizacyjnych; monitorowanie realizacji uchwał Rady i decyzji Prezydium; organizowanie spraw proceduralnych oraz przepływu informacji w związku z działalnością Rady i jej Prezydium; współpraca z Biurem; wykonywanie innych zadań zleconych przez Prezydium Rady. Sekretarze mają prawo do udziału w posiedzeniach Rady, Prezydium oraz zespołów problemowych.

Regulamin określa również zasady zwoływania posiedzeń Rady. Jest to kompetencja Prezydium, które może zwołać Radę z własnej inicjatywy albo na wniosek co najmniej dwóch wiceprzewodniczących. Przewodniczący Rady może w wyjątkowym przypadku upoważnić pisemnie jednego z wiceprzewodniczących Rady do zwołania – w jego imieniu – posiedzenia plenarnego lub Prezydium. W razie niemożności zwołania posiedzenia Rady lub jej Prezydium, prawo zwołania posiedzenia przysługuje co najmniej dwóm wiceprzewodniczącym, z których każdy reprezentuje inną stronę Rady.

Na wniosek przewodniczącego zespołu, przewodniczący może zaprosić wyznaczonych członków zespołu do udziału w posiedzeniu Rady, jeżeli tematyka obrad dotyczy spraw, będących w zakresie kompetencji zespołu.

Przewodniczący Rady, na wniosek co najmniej jednej ze stron Rady, zawiesza posiedzenie Rady. O kontynuowaniu posiedzenia decyduje Prezydium Rady na

swoim najbliższym posiedzeniu. Posiedzeniom Rady przewodniczy przewodniczący Rady. Jeśli nie jest to możliwe, może powierzyć, w drodze pisemnego upoważnienia, przewodnictwo jednemu z wiceprzewodniczących.

Organizacje wchodzące w skład Rady oraz strona rządowa mogą korzystać na posiedzeniu Rady z pomocy zaproszonych przez siebie doradców. Każda z organizacji oraz strona rządowa mogą korzystać z pomocy dwóch doradców w sprawie objętej porządkiem obrad, ale możliwe jest zwiększenie ich liczby na wniosek organizacji za zgodą przewodniczącego Rady. W posiedzeniach Rady mogą także uczestniczyć przedstawiciele organizacji niereprezentatywnych, jeżeli zawnioskuje o to organizacja wchodząca w skład Rady i złoży w tej sprawie wniosek do przewodniczącego Rady najpóźniej na 3 dni przed posiedzeniem Rady.

REGULACJE W SPRAWIE GŁOSOWAŃ

Rada podejmuje uchwały na posiedzeniach plenarnych, jeżeli w posiedzeniu biorą udział, wchodzący w skład Rady: przedstawiciele więcej niż połowy reprezentatywnych organizacji związkowych, przedstawiciele więcej niż połowy reprezentatywnych organizacji pracodawców, co najmniej jeden przedstawiciel Rady Ministrów. Przyjęcie uchwały Rady wymaga zgody każdej ze stron. Stanowiska strony pracowników i strony pracodawców Rady są przy-



mowane 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.

Strona pracowników i strona pracodawców Rady przyjmuje uchwały, jeżeli w posiedzeniu biorą udział, wchodzący w skład Rady: przedstawiciele więcej niż połowy reprezentatywnych organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców. Przyjęcie uchwały wymaga zgody strony pracowników i strony pracodawców. Uchwała przyjmowana jest zwykłą większością, przy czym wymagane jest uczestniczenie w głosowaniu co najmniej 2/3 członków Rady reprezentujących daną stronę.

W kolejnych zapisach, regulamin stanowi, że program działania Rady jest przygotowywany przez Prezydium Rady i zatwierdzany przez Radę w drodze uchwały, w terminie umożliwiającym jego przedstawienie Radzie Ministrów do 20 lutego każdego roku.

Podstawą opracowania programu prac Rady są w szczególności: szczegółowe propozycje programu działania i harmonogramu prac przygotowywane przez Biuro we współpracy z sekretarzami i podlegające przedłożeniu Radzie przez Prezydium Rady.

Sprawozdanie z działalności Rady jest przygotowywane przez Biuro i zatwierdzane przez Radę w drodze uchwały w terminie umożliwiającym jego przedstawienie Sejmowi i Senatowi do dnia 31 maja każdego roku. Przewodniczący Rady przekazuje zatwierdzone przez Radę: sprawozdanie z działalności Rady – Marszałkom Sejmu i Senatu, zaś program działania i harmonogram prac Rady – Prezesowi Rady Ministrów.

Rada może w drodze uchwały powoływać stałe i dočasne zespoły problemowe. Uchwała o powołaniu zespołu określa zadania zespołu oraz jego skład albo sposób ustalenia składu, wskazuje też osobę przewodniczącą. Przewodniczącym zespołu jest naprzemiennie przedstawiciel strony pracowników i strony pracodawców Rady, a jego kadencja trwa 4 lata.

W skład zespołu wchodzi po dwóch przedstawicieli, poza przewodniczącym zespołu, każdej z organizacji wchodzących w skład Rady oraz strony rządowej. Członkowie zespołu mogą korzystać na posiedzeniu zespołu z pomocy zaproszonych przez siebie doradców. Każda z organizacji oraz strona rządowa mogą korzystać z pomocy maksymalnie trzech doradców. Na zaproszenie przewodniczącego zespołu w posiedzeniu uczestniczą przedstawiciele organizacji oraz instytucji, właściwi w zakresie spraw będących przedmiotem posiedzenia.

Obecnie w Radzie powołane zostały następujące zespoły problemowe: ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych; ds. prawa pracy; ds. polityki gospodarczej i rynku pracy; ds. ubezpieczeń społecznych; ds.

rozwoju dialogu społecznego; ds. funduszy europejskich; ds. usług publicznych; ds. współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy oraz zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej.

Zadania i zakresy prac zespołów stanowią integralny załącznik do uchwały o ich powołaniu. Prezydium Rady mo-

że powierzać zespołom dodatkowe zadania, poza ich podstawowymi kompetencjami, o których piszemy w dalszej części niniejszego tekstu. Posiedzenie zespołu zwołuje jego przewodniczący z własnej inicjatywy lub na wniosek co najmniej jednej organizacji wchodzących w skład Rady lub przedstawiciela strony rządowej. Posiedzeniu zespołu przewodniczy przewodniczący zespołu albo wyznaczony przez niego członek zespołu. Przewodniczący zespołu, po uzgodnieniu z członkami, może wystąpić z wnioskiem do Prezydium Rady o zlecenie ekspertyzy na potrzeby prac zespołu. Trafia on potem do realizacji przez Biuro Rady.

Informację o planowanym posiedzeniu Rady i zespołu, wraz z planowanym porządkiem obrad Biuro zamieszcza na stronie internetowej Rady. Przebieg posiedzenia Rady i zespołu są rejestrowane za pomocą urządzenia rejestrującego dźwięk lub dźwięk i obraz. Regulamin stanowi również, że zespoły branżowe, zgodnie z regulaminem, powołuje minister właściwy do spraw pracy, na uzgodniony w drodze uchwały wniosek strony pracowników i pracodawców Rady.

”Regulamin mówi również, że „tworzy się Biuro Rady Dialogu Społecznego”. Jest ono wydzieloną komórką organizacyjną państwowej jednostki budżetowej, podległej ministrowi właściwemu do spraw pracy – Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego.



INFORMOWANIE I ZASADA JAWNOŚCI

Z posiedzenia Rady i zespołu, Biuro sporządza protokół zawierający informacje o: porządku dziennym, treści wystąpień oraz uchwał i stanowisk. Do protokołu dołącza się dokumenty będące przedmiotem prac oraz listę obecności. Protokół podpisuje odpowiednio: przewodniczący lub wiceprzewodniczący Rady, który prowadził posiedzenie albo przewodniczący zespołu lub wyznaczony członek zespołu, który prowadził posiedzenie, a także protokolant. Dodatkowo Biuro sporządza notatkę z posiedzenia Prezydium Rady. Członkowie Rady otrzymują protokół z posiedzenia Rady, a członkowie Prezydium Rady – notatkę z posiedzenia Prezydium Rady – co najmniej na siedem dni przed kolejnym posiedzeniem. Członkowie zespołu otrzymują protokół z posiedzenia zespołu nie później niż 14 dni po posiedzeniu i co najmniej na 7 dni przed kolejnym posiedzeniem. Protokoły z posiedzeń Rady i zespołów są udostępniane na stronie internetowej Rady, chyba że została wyłączona jawność. Natomiast pisemny komunikat z posiedzenia Rady jest sporządzany przez Biuro, a jego treść jest konsultowana z sekretarzami. Biuro udostępnia komunikat środkom masowego przekazu, najpóźniej następnego dnia po posiedzeniu Rady. Jest on również zamieszczany na stronie internetowej Rady.

Regulamin mówi również, że „tworzy się Biuro Rady Dialogu Społecznego”. Jest ono wydzieloną komórką organizacyjną państwowej jednostki budżetowej, podległej ministrowi właściwemu do spraw pracy – Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego.

Biuro zapewnia obsługę techniczną, organizacyjną i kancelaryjno-biurową oraz ekspercką Rady, Prezydium i zespołów problemowych. Do zadań Biura

w zakresie obsługi Rady należy w szczególności: przygotowywanie i przysyłanie protokołów z posiedzeń Rady i jej zespołów problemowych oraz notatek z posiedzeń Prezydium Rady; przygotowywanie i upowszechnianie komunikatów z posiedzeń Rady; przygotowywanie i zlecanie wykonania analiz i ekspertyz z zakresu spraw, związanych z działalnością Rady; gromadzenie i przechowywanie informacji i materiałów związanych z pracami Rady; przysyłanie zawiadomień o terminach posiedzeń oraz materiałów dotyczących posiedzeń Rady, Prezydium Rady i jej zespołów problemowych; prowadzenie strony internetowej Rady, w tym udostępnianie informacji i materiałów związanych z pracami Rady.

Obsługę finansowo-księgową i administracyjną Biura zapewnia Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego.

Dyrektor Biura kieruje Biurem i reprezentuje je na zewnątrz. Do zadań dyrektora Biura należy w szczególności: koordynacja prac Biura w zakresie: organizacji posiedzeń Rady, Prezydium Rady i zespołów problemowych w aspekcie organizacyjno-merytorycznym; sporządzania i zlecania ekspertyz i analiz na potrzeby Rady oraz organizacji wchodzących w jej skład; organizacji konferencji i szkoleń z zakresu dialogu społecznego, w tym dotyczących działalności Rady; przygotowania publikacji dotyczących dialogu społecznego i Rady; udział w posiedzeniach Rady i Prezydium Rady; współpraca z sekretarzami Prezydium Rady w zakresie bieżących prac Rady, Prezydium Rady i jej zespołów problemowych; współpraca z Wojewódzkimi Radami Dialogu Społecznego oraz zespołami branżowymi.

Wydatki związane z funkcjonowaniem Rady i Biura są planowane w budżecie państwa.

ZADANIA ZESPOŁÓW RADY

Zgodnie z uchwałą Rady, w jej skład wchodzi 7 zespołów problemowych Rady Dialogu Społecznego.

ZESPÓŁ PROBLEMOWY DS. BUDŻETU, WYNAGRODZEŃ I ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Do zadań zespołu problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych należy wypracowanie wspólnych stanowisk i opinii w sprawach dotyczących polityki budżetowej, w tym fiskalnej i kontroli

podatkowej oraz wynagrodzeń i świadczeń społecznych, w szczególności poprzez: opiniowanie projektów aktów prawnych, przygotowywanie założeń i projektów aktów prawnych, opiniowanie programów rządowych i innych dokumentów związanych z polityką budżetową, w tym polityką fiskalną, kontrolą podatkową i skarbową, wynagrodzeniami i świadczeniami społecznymi, opiniowanie propozycji dotyczących wstępnej prognozy wielkości makroekonomicznych przyjętych do prac nad projektem ustawy budżetowej oraz przygotowywanie przez stronę pracowników i stronę pracodawców propozycji wzrostu w następnym roku: wynagrodzeń w gospodarce narodowej w tym w państwowej sferze budżetowej; minimalnego wynagrodzenia za pracę; rent i emerytur z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Kolejne kompetencje to: wypracowywanie propozycji uzgodnienia w następnym roku wysokości: wynagrodzeń w gospodarce narodowej w tym w państwowej sferze budżetowej; minimalnego wynagrodzenia za pracę; zwiększenia emerytur i rent z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, opiniowanie założeń i projektu ustawy budżetowej państwa, przygotowywanie projektu opinii w sprawie informacji z wykonania ustawy budżetowej przedstawianej przez Radę Ministrów, dokonywanie analiz i ocen udziału wydatków społecznych i ich struktury w budżecie państwa.

Zespół ma również opiniować założenia i projekty aktów prawnych dotyczących podatków oraz oceniać funkcjonowanie i działalność administracji podatkowej pod kątem przestrzegania praw podatników, w tym także w ramach prowadzonych kontroli podatkowych, skarbowych, postępowaniach podatkowych oraz czynnościach sprawdzających. Zespół ma również prowadzić analizy i oceny w sprawach finansowych, podatkowych, związanych z oceną sytuacji materialnej pracowników, analizować zabezpieczenie społeczne, w tym m.in. sytuację FRD i FUS.

ZESPÓŁ PROBLEMOWY DS. PRAWA PRACY

Do zadań zespołu problemowego ds. prawa pracy należy wypracowanie wspólnych dla stron stanowisk i opinii w sprawach dotyczących indywidualnego

i zbiorowego prawa pracy, w szczególności poprzez: opiniowanie projektów aktów prawnych, przygotowywanie założeń i projektów aktów prawnych, opiniowanie programów rządowych i innych dokumentów związanych z indywidualnym i zbiorowym prawem pracy. Kolejna kompetencja to: ocena funkcjonowania przepisów prawa pracy, funkcjonowania organów kontrolnych w sferze prawa pracy i legalności zatrudnienia, analiza rozwiązań zawartych w innych niż akty prawne źródłach prawa pracy, m.in. w układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych celem ustalenia trendów modyfikacji prawa pracy.

ZESPÓŁ PROBLEMOWY DS. POLITYKI GOSPODARCZEJ I RYNKU PRACY

Do zadań zespołu problemowego ds. polityki gospodarczej i rynku pracy należy wypracowywanie wspólnych dla stron stanowisk i opinii w sprawach dotyczących polityki gospodarczej kraju oraz rynku pracy, w szczególności poprzez: opiniowanie projektów aktów prawnych, przygotowywanie założeń i projektów aktów prawnych, opiniowanie pro-

gramów rządowych i innych dokumentów związanych z: polityką gospodarczą kraju, prowadzeniem działalności gospodarczej, w tym z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych obszarów prowadzenia działalności i problematyką rynku pracy. Przeprowadzanie analiz i ocen oraz formułowanie zaleceń dla polityki gospodarczej, w tym w szczególności: procesów restrukturyzacyjnych, prywatyzacyjnych, rozwoju przedsiębiorczości i warunków prowadzenia działalności gospodarczej, w tym warunków i kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw, rozwoju innowacyjności, inwestycji. Zespół ma także dokonywać analiz i ocen działań w zakresie polityki rynku pracy, szczególnie w zakresie: przeciwdziałania bezrobociu i jego negatywnym skutkom, okresowej oceny skuteczności i efektywności dotychczas stosowanych narzędzi, instytucji i programów polityki rynku pracy ukierunkowanych na wzrost zatrudnienia. Kolejne uprawnienia polegają na dokonywaniu analiz i formułowaniu zaleceń odnośnie działań edukacyjnych w zakresie przygotowania osób młodych do wejścia na rynek pracy,

” *Biuro Rady zapewnia obsługę techniczną, organizacyjną i kancelaryjno-biurową oraz ekspercką Rady, Prezydium i zespołów problemowych.*



a także stworzenia efektywnego systemu uczenia się przez całe życie, szczególnie w zakresie: określenia struktury zapotrzebowania na kwalifikacje na rynku pracy; współpracy instytucji edukacyjnych z pracodawcami i związkami zawodowymi; określania i implementacji ram jakości staży i praktyk; doskonalenia efektywności usług rozwojowych, w tym w szczególności szkoleń dla pracowników finansowanych i współfinansowanych ze środków publicznych.

Do zadań tego zespołu będzie należało również: poddawanie ocenie skuteczności stosowanych instrumentów polityki gospodarczej państwa oraz polityki rynku pracy ze względu na poziom bezrobocia, poziom zatrudnienia, poziom aktywności ekonomicznej ludności, poziom kwalifikacji zawodowych, ich zgodności z potrzebami rynku pracy oraz poziom adaptacji pracowników, ze szczególnym naciskiem na sytuację grup znajdujących się w gorszym położeniu na rynku pracy: dokonywanie analiz i ocen procesów migracyjnych w Polsce oraz formułowanie zaleceń odnośnie polityki migracyjnej, ze szczególnym uwzględnieniem jej wpływu na gospodarkę, w tym na rynek pracy: monitorowanie i ocena przez partnerów społecznych procesu europejskiego zarządzania gospodarczego (Semestr Europejski); opiniowanie, analiza i ocena oraz formułowanie zaleceń dla sposobu realizacji przez Polskę Strategii Europa 2020.

ZESPÓŁ PROBLEMOWY DS. UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Do zadań zespołu problemowego ds. ubezpieczeń społecznych należy wypracowywanie wspólnych dla stron stanowisk i opinii w sprawach dotyczących ubezpieczeń społecznych, w szczególności poprzez: opiniowanie projektów aktów prawnych i przygotowywanie założeń i projektów aktów prawnych, opiniowanie programów rządowych i innych dokumentów związanych z problematyką systemu ubezpieczeń społecznych.

Kolejne kompetencje to: dokonywanie analiz i ocen funkcjonowania ubezpieczeń społecznych, w szczególności dotyczących skutków prawnych, społecznych i finansowych propozycji rozwiązań w zakresie

”*Do zadań zespołu problemowego ds. usług publicznych należy wypracowanie wspólnych dla stron stanowisk i opinii w sprawach dotyczących sektora usług publicznych*

świadczeń z ubezpieczenia społecznego i ich finansowaniu; ocena efektywności funkcjonowania systemu ubezpieczeń społecznych jako mechanizmu zapewnienia dochodów osobom ubezpieczonym w przypadku wystą-

pienia ryzyka socjalnego, dokonywanie oceny zmian zachodzących w systemie ubezpieczeń społecznych: inicjowanie, analiza i ocena dostosowań systemu ubezpieczeń społecznych do zmian demograficznych i gospodarczych: analiza funkcjonowania instytucji systemu ubezpieczeń społecznych, z uwzględnieniem prowadzonej przez nie gospodarki finansowej – z punktu widzenia jej skuteczności i efektywności.

ZESPÓŁ PROBLEMOWY DS. ROZWOJU DIALOGU SPOŁECZNEGO

Do zadań zespołu problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego należy wypracowywanie wspólnych dla stron stanowisk i opinii w sprawach dotyczących dialogu społecznego, w szczególności poprzez: opiniowanie projektów aktów prawnych, opracowywanie założeń i projektów aktów prawnych, opiniowanie programów rządowych i innych dokumentów związanych z problematyką dialogu społecznego. Zespół ma prowadzić analizę funkcjonowania instytucji dialogu społecznego na szczeblu krajowym i regionalnym oraz przebiegu tego dialogu – na potrzeby rocznego sprawozdania z działalności Rady; współpracować z Wojewódzkimi Radami Dialogu Społecznego; oceniać funkcjonowanie dialogu branżowego (sektorowego) dwu- i trójstronnego. Inne kompetencje tego zespołu to: prowadzenie prac związanych z wdrażaniem w Polsce efektów Europejskiego Dialogu Społecznego, zwłaszcza z wdrażaniem porozumień ramowych i ramowych planów działań; tworzenie platformy współpracy z innymi podmiotami, nie zaangażowanymi bezpośrednio w dialog społeczny z Polski i z zagranicy; monitorowanie i kształtowanie Europejskiego Dialogu Społecznego; prowadzenie działań na rzecz popularyzacji dialogu społecznego oraz edukowania na temat dialogu społecznego; dokonywanie analiz rozwiązań prawnych umożliwiających rozszerzenie prowadzonego dialogu społecznego strony rządowej z partnerami społecznymi (organizacjami związkowymi i pracodawców) na dialog obywatelski (cywilny) z udziałem innych podmiotów; instytucji społecznych, izb gospodarczych i zawodowych; monitorowanie i analiza doświadczeń dotyczących prowadzenia dialogu społecznego i jego instytucji na szczeblu centralnym, regionalnym i branżowym w innych państwach; wypracowywanie zasad usprawniających dialog społeczny.

ZESPÓŁ PROBLEMOWY DS. FUNDUSZY EUROPEJSKICH

Do zadań zespołu problemowego ds. funduszy europejskich należy m.in.: analizowanie, opiniowanie i opracowywanie propozycji zmian i rekomendacji; przedstawianie propozycji zmian w programach operacyjnych i innych dokumentach funduszy europejskich zaproponowanych przez partnerów społecz-



nych; ocena funkcjonowania instytucji udzielających wsparcia, w szczególności przedsiębiorcom, osobom pracującym i bezrobotnym; analiza i ocena przepisów krajowych regulujących wykorzystanie funduszy europejskich; wymiana informacji i doświadczeń reprezentacji przedsiębiorców i pracowników w Komitetach Monitorujących; monitoring realizacji zasady partnerstwa i wdrażania mechanizmu interwencyjnego oraz rekomendowanie zmian; nadzór nad cykliczną ewaluacją zasady partnerstwa oraz procesu wdrażania funduszy europejskich.

ZESPÓŁ PROBLEMOWY DS. USŁUG PUBLICZNYCH

Do zadań zespołu problemowego ds. usług publicznych należy wypracowywanie wspólnych dla stron stanowisk i opinii w sprawach dotyczących sektora usług publicznych, w szczególności poprzez: opiniowanie projektów aktów prawnych; przygotowywanie założeń i projektów aktów prawnych; opiniowanie programów rządowych i innych dokumentów związanych z problematyką sektora usług publicznych, w tym w szczególności zamówień publicznych, pomocy i opieki społecznej, usług komunalnych, służb mundurowych, bezpieczeństwa publicznego, ochrony zdrowia, oświaty i wychowania, nauki i kultury. Kolejne zakresy działania zespołu to: dokonywanie analiz i ocen funkcjonowania i polityki finansowania całości lub wybranej części sektora usług publicznych oraz podejmowanie inicjatyw w tym zakresie; doko-

nywanie analiz i ocen funkcjonowania systemu zamówień publicznych w Polsce oraz formułowanie rekomendacji w zakresie zmian w zasadach prowadzenia zamówień publicznych, w tym dotyczących ustawy Prawo Zamówień Publicznych; analiza funkcjonowania oraz opiniowanie i przygotowywanie rozwiązań prawnych obejmujących problematykę stosowania klauzuli społecznej w zamówieniach publicznych; dokonywanie analiz i ocen kwestii związanych z ochroną zdrowia oraz formułowanie zaleceń; wypracowywanie stanowisk i opinii w sprawach dotyczących polityki ochrony zdrowia oraz w obszarze dostępu pacjentów do usług zdrowotnych; inicjowanie, analiza i ocena dostosowań systemu ubezpieczenia zdrowotnego do zmian demograficznych i gospodarczych, a także formułowanie zaleceń w tym zakresie; analiza prowadzonej polityki w obszarze produktów leczniczych i wyrobów medycznych, w szczególności w zakresie obrotu, refundacji oraz dostępności produktów leczniczych oraz wyrobów medycznych; przygotowywanie stanowisk i opinii w sprawach dotyczących zdrowia publicznego.

ZESPÓŁ PROBLEMOWY DS. WSPÓŁPRACY Z MIĘDZYNARODOWĄ ORGANIZACJĄ PRACY ORAZ DS. ZREWIDOWANEJ EUROPEJSKIEJ KARTY SPOŁECZNEJ

Do zadań zespołu problemowego ds. współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy należy m.in.: przeprowadzanie wspólnych konsultacji w kwestiach objętych porządkiem dziennym obrad Międzynarodowej Konferencji Pracy; omawianie składu delegacji na kolejne sesje Konferencji oraz wypowiadanie się we wspólnych sprawach dotyczących udziału delegacji Polski w tych sesjach; opiniowanie projektów konwencji i zaleceń przygotowywanych do uchwalenia przez Międzynarodową Konferencję Pracy; opiniowanie propozycji wniosków, jakie będą przedstawiane odpowiednim organom w związku z przedkładaniem konwencji i zaleceń zgodnie z art. 19. Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy; opiniowanie projektów sprawozdań przedstawionych przez Radę Ministrów do Międzynarodowego Biura Pracy, na podstawie art. 22 Konstytucji MOP. Zespół będzie też mógł występować z własnej inicjatywy, z propozycjami rozpatrzenia nieratyfikowanych konwencji i zaleceń, które nie zostały jeszcze



wprowadzone w życie czy też z propozycjami ponownego rozpatrzenia nieratyfikowanych konwencji i zaleceń, które nie zostały jeszcze wprowadzone w życie, w celu rozważenia, jakie środki mogłyby być podjęte, aby w razie potrzeby przyspieszyć ich ratyfikację i realizację, a także występowanie z propozycjami wypowiedzenia ratyfikowanych konwencji. Do kompetencji zespołu należeć będzie również: inicjowanie innych uzgodnionych propozycji rozwijania trójstronnych stosunków Polski z Międzynarodową Organizacją Pracy, w tym opiniowanie projektów wieloletnich programów rozwoju współpracy Polski z Międzynarodowym Biurem Pracy i z jego instytucjami: popularyzowanie na forum krajowym idei Konstytucji MOP oraz celów i założeń programowych Międzynarodowej Organizacji Pracy. Inny obszar działalności tego zespołu dotyczy kwestii ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej. W tym obszarze prowadzi on analizę zgodności ustawodawstwa polskiego z postanowieniami Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej, w szczególności pod kątem skutków społecznych i ekonomicznych; wypracowuje stanowiska w sprawie przyjęcia Protokołu Dodatkowego do Europejskiej Karty Społecznej, ustanawiającego System Skarg Zbiorowych; ocenia realizację zobowiązań, wynikających z Europejskiej Karty Społecznej; monitoruje podjęte zobowiązania. ■

Nie można przecenić roli dialogu społecznego. Ma to szczególne znaczenie w tak wrażliwych społecznie obszarach jak ochrona zdrowia. Niestety od lat następuje coraz większe oddalanie się pomysłodawców różnych rozwiązań prawnych od strony społecznej i jej postulatów.

W ochronie zdrowia potrzeba dialogu pomiędzy wszystkimi stronami



dr Dobrawa Bładun

radca prawny, ekspertka
Konfederacji Lewiatan

Dopiero w sytuacji zagrożenia strajkiem albo utratą poparcia społecznego, podejmowane są decyzje zmierzające do zmiany istniejącego stanu faktycznego i prawnego. Często zmiany te nie mają jednakże rzetelnego oparcia w analizach ekonomicznych, brak w nich oszacowania faktycznych skutków regulacji, a co za tym idzie dopiero *post factum* widać jak wiele nie zostało uwzględnione i jak szybko musi być dokonana zmiana.

A przecież podstawę dialogu określa Konstytucja RP, która w art. 20 wprost stanowi, że podstawą ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej jest wolność gospodarcza, własność prywatna, solidarność oraz dialog i współpraca partnerów społecznych. Oznacza to nie tylko konieczność współpracy podmiotów na płaszczyźnie gospodarczej, ale również „obowiązek umożliwienia tym podmiotom uczestniczenia w procesie kształtowania zasad funkcjonowania gospodarki rynkowej i preferowanie negocjacyjnego sposobu rozwiązywania sporów społecznych”.¹

Nie bez znaczenia jest również fakt, że zasady określone w art. 20 Konstytucji RP należy odczytywać w związku z art. 2 Konstytucji RP, który formułuje zasadę demokratycznego państwa prawnego i sprawiedliwości społecznej. Obok fundamentalnej zasady wypływającej z art. 2 Konstytucji RP, tj. reguły tzw. przyzwoitej legislacji i zasady odpowiedniej *vacatio legis*, w nauce oraz orzecznictwie sądowym z tą zasadą łączona jest również koncepcja społeczeństwa obywatelskiego.² W tym natomiast zakresie na pierwszy plan należy wysunąć możliwość współtworzenia prawa przez obywateli poprzez mechanizm tzw. konsultacji społecznych. „Konsultacje publiczne traktuje się w państwach europejskich jako rzeczywistą formę partycypacji społeczeństwa w tworzeniu prawa. Są one obowiązkowe i prowadzone przy zapewnieniu pełnej jawności i sprawiedliwości proceduralnej”.³

Na ważność konsultacji społecznych wskazuje również Trybunał Konstytucyjny, który bada ocenę zgodności z prawem procedury legislacyjnej aktów prawnych również pod kątem poddania aktu prawnego odpowiednim konsultacjom z zainteresowanymi podmiotami (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 31 stycznia 2006 r., sygn. akt K23/03, czy wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 30 czerwca 2009 r., sygn. akt K 14/07).

Poza powyżej wskazanymi regulacjami konstytucyjnymi, kolejną podstawą zobowiązującą członków Rządu do prowadzenia dialogu jest art. 38 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej, który wprost wskazuje, że w celu realizacji swoich zadań minister kierujący określonym działem współdziała nie tylko z innymi członkami Rady Ministrów oraz innymi organami administracji rządowej i państwowymi jednostkami organizacyjnymi, organami samorządu terytorialnego, ale również z organami samorządu gospodarczego, zawodowego, związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz organami innych organizacji społecznych i przedstawicielstw środowisk zawodowych.

Obok ogólnych zasad, aktami prawnymi nałożone zostały dalsze obostrzenia związane z samym procesem ustawodawczym. Do nich zaliczamy:

- 1) prawo organizacji pracodawców i organizacji związkowych do opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie praw i interesów związków pracodawców/związków zawodowych – w terminie co do zasady nie krótszym niż 30 dni (w przypadkach uzasadnionych interesem publicznym termin ten może być skrócony do 21 dni);⁴
- 2) konieczność przedstawienia projektu założeń projektu ustawy, projektu ustawy lub projektu rozporządzenia do konsultacji publicznych, w tym skierowania projektu do organizacji społecznych lub innych zainteresowanych podmiotów albo instytucji w celu przedstawienia ich stanowiska, uwzględniając wytyczne w zakresie prowadzenia konsultacji publicznych.⁵

Co zatem powoduje, że pomimo tak szerokich podstaw Minister Zdrowia nie dokonuje rzetelnych analiz, zupełnie pomija zdanie praktyków i ekspertów i z całą stanowczością forsuje pomysły w niezmienionym kształcie. Czy faktycznie tak musi być?

ROLA MINISTRA ZDROWIA

Zgodnie z polskim systemem prawa, to na władzach publicznych ciąży obowiązek zapewnienia dostępu obywateli do świadczeń zdrowotnych finansowanych



ze środków publicznych (zgodnie z art. 68 Konstytucji RP). Dostęp ten ma być równy i oparty o jasno określone zasady – zasady ustalone ustawowo.

W tym zakresie właściwy jest Minister Zdrowia. To on na mocy ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej został wskazany, jako odpowiedzialny za kreowanie i koordynowanie polityki zdrowotnej w Polsce. Dodatkowo, po zmianie przepisów, od tego roku rola Ministra Zdrowia została wzmocniona w tym zakresie – zyskał on uprawnienie

powoływania i odwoływania zarówno Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia, jak i wszystkich dyrektorów oddziałów wojewódzkich Funduszu.⁶

Wykonywać swoje zadania może oczywiście w różny sposób, jednakże każdy piastujący to stanowisko musi

mieć świadomość, że działa w imieniu i na rzecz wszystkich mieszkających w tym kraju. W ramach uzgodnień dotyczących budowy dialogu pomiędzy stronami w lutym 2005 r. powołano w ramach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych – Zespół Trójstronny ds. Ochrony Zdrowia.

Zespół ten niestety w ostatnich latach nie spotykał się. Pomimo deklaracji nie było woli rozmowy i podejścia

”

Partnerzy społeczni to podmioty, które nie tylko krytykują, posiadając ogromną wiedzę i bazę ekspercką, ale są w stanie skutecznie wspierać działania Rządu, o ile się im na to pozwoli.

partnerskiego. A jak wcześniej wskazałam, obszar ten jest szczególnie wrażliwy na wszelkie zmiany i koniecznym jest, aby przeprowadzać je z rozważą i zrozumieniem.

ROLA STRONY SPOŁECZNEJ

Jednym z pierwszych dokumentów określających współpracę podmiotów uczestniczących w procesie konsultacji społecznych był program Rządu przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 22 października 2002 r. pn. „Zasady Dialogu Społecznego”. Z dokumentu wynikało, że ówczesne władze za jeden z głównych celów obrały właśnie prowadzenie dialogu społecznego. W zasadach tych wskazano m.in., że w ramach dialogu społecznego należy dążyć do uspołecznienia „mechanizmów podejmowania decyzji w celu uwzględnienia zróżnicowanych punktów widzenia partnerów społecznych, którzy w demokratycznym państwie posiadają prawo do równego traktowania przez władze publiczne, a także przeciwdziałanie eliminacji istotnych społecznych interesów z debaty publicznej i uzyskiwanie dzięki temu społecznego przyzwolenia dla prowadzonej polityki”. Po drugie, celem dialogu jest „równoważenie społecznych interesów, w celu zagwarantowania, że wprowadzane przez rząd rozwiązania nie służą jedynie wąskim grupom zawodowym i społecznym, ale przyczyniają się do realizacji interesu publicznego. W szczególności rozważenia, w ramach dialogu

prowadzonego przez organy administracji, wymaga interes publiczny, a także interes słabiej zorganizowanych grup społecznych (podatnicy, konsumenci usług publicznych jak np. pacjenci, uczniowie) oraz osób o niskim statusie materialnym.”

Wydaje się, że powyższe cele zachowują swoją ważność również i dzisiaj, pomimo upływu 26 lat od transformacji ustrojowej. Nadal bardziej atrakcyjną formą pokazania swoich racji jest argument siły, czy też szerokie włączanie mediów z jednostronnym nagłaśnianiem istniejącego problemu, co tylko zaostrza konflikt pomiędzy stronami.

„Mechanizm siły” wydaje się być na tyle skuteczny, że nawet organy władzy stosują go nazbyt często. Forsowanie zmian przy prowadzeniu fikcyjnych konsultacji, bez zachowania wymaganych terminów, w których brak rzetelnych analiz w zakresie Oceny Skutków Regulacji. Czasami, w celu w ogóle uniknięcia jakichkolwiek konsultacji, władze korzystają z tzw. ścieżki parlamentarnej, co wprost oznacza obejście konieczności przeprowadzenia konsultacji społecznych. Projektodawcy pochopnie stosują regułę „braku wpływu na budżet” czy „braku wpływu na rynek pracy”. Ostatnio spotkałam się z formułką o braku wpływu na rynek pracy „o ile przedsiębiorcy dostosują się do nowych przepisów”. Cudownie. Czy ktoś jednak pyta o możliwość dostosowania się?

Niestety przeprowadzone przez K. Goetza i R. Zubka badania procesu legislacyjnego wskazały, że spośród analizowanych aktów prawnych tylko 16% zawierało



omówienie znaczenia regulacji dla adresatów norm prawnych. Z wyjątkiem wskazywania wpływu na budżet państwa, niewiele projektów zawiera informacje o kosztach – wpływie na rynek pracy czy konkurencyjność.⁷ A to właśnie „rzetelność OSR jest warunkiem prowadzenia przez państwo świadomej i opartej na dowodach polityki publicznej (*evidence-based policy*).”⁸

Sztandarowym przykładem w tym zakresie są przepisy ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, obligujące podmioty lecznicze do spełniania wymogów sanitarnych i technicznych.⁹ Przepis ten od lat podlega przesunięciu, co utrzymuje nierówności na rynku usług zdrowotnych, wyłącznie ze szkodą dla pacjenta.

Zupełnie z inną formą konsultacji mieliśmy natomiast do czynienia w przypadku zmiany przepisów w zakresie sprzedaży żywności w szkołach i innych placówkach oświaty. Tam żadna uwaga zgłoszona w trakcie konsultacji nie została uwzględniona, a sam akt został ogłoszony w Dzienniku Ustaw w dniu 28 sierpnia 2015 r. – i zaczął obowiązywać z dniem 1 września 2015 r.¹⁰ Mimo wskazywania przez ekspertów, że zaproponowane wymogi w kontekście podawania i sprzedaży produktów żywnościowych w placówkach oświaty są zbyt rygorystyczne, a momentami nawet sprzeczne z zasadami właściwego żywienia, to nie doszło do obiecywanej zmiany.

Partnerzy społeczni to podmioty, które nie tylko krytykują, posiadając ogromną wiedzę i bazę ekspercką, ale są w stanie skutecznie wspierać działania Rządu, o ile się im na to pozwoli. Partnerzy społeczni to podmioty, które bazują na wieloletnim doświadczeniu w obszarze objętym opiniowaniem i najczęstsze uwagi odnoszą się właśnie do wątpliwości w zakresie skuteczności i możliwości zastosowania w praktyce proponowanych rozwiązań prawnych.

Dzisiejszy brak dialogu pomiędzy pracodawcami a Ministerstwem Zdrowia w obszarze zakresu świadczeń zdrowotnych gwarantowanych ze środków publicznych oraz wyceny tych świadczeń skutkuje strajkami poszczególnych grup zawodowych oraz coraz mniejszą dostępnością do świadczeń zdrowotnych.

Ostatni przykład to sposób procedowania przepisów w zakresie wprowadzenia mechanizmów obligujących podwyżki dla pielęgniarek i położnych. Abstra-

hując od wątpliwości związanych z umocowaniem prawnym do określania tych zagadnień w rozporządzeniu „dedykowanym” unormowaniu warunków zawierania umów pomiędzy świadczeniodawcami a Narodowym Funduszem Zdrowia¹¹, na uwagę zasługuje sposób ich wprowadzenia. Projekt został opracowany po konsultacjach z jednym środowiskiem – samorządem zawodowym pielęgniarek i położnych. Zupełnie w pracach nie uwzględniono roli związków zawodowych (reprezentujących pracowników należących do wszystkich grup zawodowych działających w sektorze zdrowia) oraz organizacji pracodawców – reprezentujących dyrektorów placówek medycznych, na których spadł w efekcie obowiązek negocjacji i ustalenia ostatecznych podwyżek. Dodatkowo Ministerstwo Zdrowia w Ocenie Skutków Regulacji wskazało, że projekt nie wywoła skutków finansowych dla budżetu, bo koszty zostaną pokryte ze środków, którymi dysponuje Narodowy Fundusz Zdrowia. Oznacza to zatem, że kosztami wzrostu wynagrodzeń zostaną obarczeni wszyscy pacjenci – zamiast na świadczenia zdrowotne, pieniądze będą wydane na wynagrodzenia.

Nie negując konieczności podniesienia wynagrodzeń dla określonej grupy zawodowej, od organów władzy publicznej oczekiwać należy rozważań i działania w granicach i w oparciu o obowiązujące przepisy prawa. Dodatkowo, uwag przedkładanych ze strony organizacji społecznych nie można traktować jako nieuzasadnionej krytyki, ale jako pomoc w stworzeniu jak najlepszego rozwiązania, które „pogodzi” strony i umożliwi ich wprowadzenie w życie. Zgodzić się bowiem należy ze stanowiskiem B. Banaszaka, że „(...) aby konsultacje uznać za w pełni demokratyczne, nie wystarczy określić podmiotów nimi objętych tak, aby nie pominąć żadnego z potencjalnie zainteresowanych. Należy również w toku konsultacji, okazując elementarny szacunek ich uczestnikom, dostarczać im pełnych informacji o przebiegu prac, o planowanych zmianach wobec pierwotnego projektu, o napływających ekspertyzach itp. W trakcie prac przed podpisaniem umowy i późniejszych prac legislacyjnych nad ustawą regulującą jakiś kompleks stosunków społecznych czy też nad ustawą zezwalającą na ratyfikację umowy międzynarodowej nie mogą zdarzać się sytuacje, w których podmioty uczestniczące dotychczas w konsultacjach nie były wystarczająco lub w ogóle informowane o zmianach wprowadzo-



nych do konsultowanych aktów prawnych bądź były składane wobec nich obietnice bez pokrycia. Nie można w tym kontekście zapominać, że konsultacje są niczym innym jak wymianą informacji pomiędzy osobami żywotnie zainteresowanymi nowymi rozwiązaniami prawnymi, posiadającymi na dodatek szczegółową wiedzę na temat potrzeb swojego środowiska. Konsultacje, będąc instytucją nierozdzielnie związaną z demokratycznym sposobem podejmowania rozstrzygnięć i stanowiąc immanentny element społeczeństwa obywatelskiego, nie mogą funkcjonować prawidłowo bez dostępu do informacji. Tym samym ich nieudzielanie lub udzielanie w niewystarczającym zakresie w trakcie prac przed uchwaleniem ustawy lub przed podpisaniem umowy międzynarodowej stanowić powinno naruszenie regulacji konstytucyjnych dotyczących społeczeństwa obywatelskiego.”¹²

Podejście Ministerstwa Zdrowia do konsultacji społecznych obrazuje między innymi szybka analiza strony internetowej Rządowego Centrum Legislacji. Strona ta zawiera opis stanu prac nad projektami aktów prawnych: ustaw i rozporządzeń. Okazuje się, że jeśli poważnie traktować strony dialogu to procedowane są dokumenty z 2011 roku. Od czasu utworzenia strony w procesie legislacyjnym przeprowadzono 481 projektów aktów prawnych zgłoszonych przez Ministra Zdrowia, w tym 115 projektów nadal jest w toku.

W ramach każdego z projektów wymagana jest procedura konsultacji. Brak dialogu na wstępnym etapie nie pozwala na precyzyjne zdefiniowanie stanowisk stron. Ministerstwo rozmawia ze stroną społeczną pokazując rozwiązania prawne, gdzie udział strony społecznej jest wymagany. W efekcie w zakresie części projektów prace zostają wstrzymane, a w części – są one prowadzone wbrew środowisku. Tylko nieliczne z nich wychodzą z konsensusu stron uczestniczących w konsultacjach.

PODSUMOWANIE

Realizacja powyższych postulatów wcale nie jest trudna i powinna się odbywać na kilku płaszczyznach. Po pierwsze ważne jest, aby organy umożliwiły uczestnictwo w procesie decyzyjnym reprezentantów społeczeństwa, w tym włączanie ich do działań w ramach instytucji opiniodawczo-doradczych (które mają charakter stały), jak i zapraszanie do rozmów w celu rozwiązywania konkretnych problemów społecznych. Jest to wprost wypełnienie zasady reprezentatywności. Po drugie na organach władzy ciąży obowiązek umożliwienia stronie społecznej faktycznego udziału w konsultacjach nad propozycjami legislacyjnymi z obowiązkiem uzasadniania odmowy akceptacji uwag, zastrzeżeń zgłaszanych przez partnerów społecznych – czy to w formie pisemnej, czy to w trakcie

dyskusji podczas konferencji uzgodnieniowych. Stanowi to wprost realizację zasady konsultacji.

Ostatnią z proponowanych form jest współpraca rozumiana jako stałe uzgadnianie podstawowych kwestii społecznych i gospodarczych pomiędzy administracją a partnerami społecznymi. W tym zakresie ważną rolę powinna odegrać nowo powstała Rada Dialogu Społecznego¹³ i powoływane w regionach – Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego. Liczę na to, że działanie w ramach Rady da możliwość faktycznej dyskusji nad problemami w ochronie zdrowia – co staje się tym bardziej kluczowe, że wszystkie analizy ekonomiczne wskazują, że w obecnym kształcie system nie może funkcjonować. Odnosi się to zarówno do wysokości składki i ilości pieniędzy, którymi zarządza płatnik publiczny, jak

i do zakresu nieoszacowanego koszyka świadczeń gwarantowanych.

Dane w zakresie demografii i dzietności wprost wskazują, że ochrona zdrowia będzie w najbliższych latach tą sferą, która będzie wymagała podjęcia szeregu działań w porozumieniu zarówno na szczeblu rządowym, jak i samorządowym. W tym procesie nie może jednakże zabraknąć strony społecznej w postaci organizacji pracodawców, związków zawodowych i organizacji pacjenckich. Bowiem dopiero udział tych trzech grup zbuduje skuteczną platformę do budowy zmian systemowych opartych na rzetelnych danych i analizach otoczenia prawnego i możliwości wypływających z uwarunkowań gospodarczych, w których funkcjonują poszczególne podmioty działające w obszarze zdrowia. ■

1 B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz do art. 20*, wyd. 2, Warszawa 2012, Legalis pkt. 9.

2 Szereg orzeczeń odnoszących się do kwestii związanych z dostępem do informacji publicznej wskazuje, że kwestia dostępności do dokumentów organów władz państwowych musi być rozpatrywana z punktu widzenia fundamentalnej zasady demokratycznego państwa prawnego (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego – Izby Administracji, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 1 czerwca 2000 r., sygn. akt III RN 64/00, Legalis nr 49031).

3 A. Bień, *Racjonalna procedura prawodawcza jako podstawa dobrego prawa*, [w:] W. Czapliński (red.), *Prawo w XXI wieku. Księga pamiątkowa 50-lecia Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk*, Warszawa 2006, s. 94–95.

4 Art. 16 ust. 1 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców oraz art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

5 §36 ust. 1 Uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.

6 Zmiana wynika z Ustawy z dnia 22 lipca 2014 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw.

7 Zob. K. Goetz, R. Zubek, *Stanowienie prawa w Polsce – reguły legislacyjne a jakość ustawodawstwa*, Warszawa 2004, s. 29–30.

8 M. Kulesza, D. Sześciło, *Polityka administracyjna i zarządzanie publiczne*, Warszawa 2013, s. 30.

9 Ostatnio dokonano kolejnego przesunięcia terminu obowiązywania wymogów. Zgodnie z jeszcze nieopublikowaną ustawą z dnia 25 września 2015 r. o zmianie ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym, ustawy o działalności leczniczej oraz ustawy o zmianie ustawy o działalności leczniczej oraz niektórych innych ustaw.

10 Na marginesie tylko wskażę, że zgodnie z zaleceniami podjętymi w uchwale Nr 20 Rady Ministrów z dnia 18 lutego 2014 r. w sprawie zaleceń ujednolicenia terminów wejścia w życie, niektórych aktów normatywnych sam Rząd wprowadził, że w przypadku aktów prawnych zawierających przepisy określające warunki wykonywania działalności gospodarczej organ wnioskujący zobligowany został do prowadzenia prac legislacyjnych w taki sposób, aby akt ten mógł zostać ogłoszony nie później niż 30 dni przed dniem jego wejścia w życie.

11 Chodzi o rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 8 września 2015 r. w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej.

12 B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz do art. 2*, wyd. 2, Warszawa 2012, Legalis pkt. 10 in fine.

13 Na mocy Ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

Zarówno założenia do projektu budżetu państwa, jak i projekt samego budżetu na 2016 r. oceniany był przez partnerów społecznych w okolicznościach szczególnych. Proces opiniowania odbywał się bowiem na zasadach określonych w ustawie o Trójstronnej Komisji, podczas gdy już wiadomo było, że wchodzi w życie inna, nowa ustawa regulująca funkcjonowanie instytucji dialogu społecznego w Polsce – ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Mimo to, partnerzy zgodzili się opiniować budżet według starych zasad zgadzając się na stosowną poprawę wprowadzającą, jako poprawkę senacką, przepis przejściowy do ustawy o RDS. Miało to być wyrazem dobrej woli, takim pierwszym zwiastunem dialogu trójstronnego, zawieszonego przez związki zawodowe przed ponad dwu laty.

Założenia budżetowe w ocenie partnerów społecznych



Inną przyczyną, dla której można ocenić opiniowanie założeń i projektu budżetu na 2016 r. za przeprowadzane w okolicznościach szczególnych, były zbliżające się wybory parlamentarne i związana z nimi niewiadoma co do polityki przyszłego rządu, także polityki związanej z finansami państwa, a więc i realizacją budżetu. Ta dodatkowa okoliczność znalazła swoje odzwierciedlenie w części opinii. Z pewnością zaś, warto będzie obserwować realizację ustawy budżetowej przez kolejny rząd.

Poniżej prezentowane są opinie do założeń budżetowych wszystkich reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych wchodzących w skład Rady Dialogu Społecznego.

WSPÓLNE STANOWISKO ZWIĄZKOWE

Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność” oraz Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych negatywnie oceniały przesłane do konsultacji założenia projektu budżetu państwa na 2016 rok, przede wszystkim ze względu na ich bardzo ogólnikowy charakter.

Związki zwróciły uwagę, że forma założeń odbiega od dokumentów z minionych lat, w których oprócz ogólnych ocen i prognoz makroekonomicznych, rząd przedstawiał także dane dotyczące strony dochodowej budżetu państwa, w tym dochodów podatkowych. Tendencja ograniczania zakresu informacji prezentowanych partnerom społecznym w założeniach pogłębia się, oceniły związki.

Wskazały, że w założeniach nie uzasadniono w sposób wyczerpujący zawartych w nich prognoz, co utrudnia ocenę. Nawet najważniejszym z punktu widzenia państwa zagadnieniom poświęca się zaledwie kilka ogólnych zdań. Jako przykład można wskazać fragment dotyczący podwyżek w sferze budżetowej podkreślając, że rząd ograniczył się do przedstawienia krótkiej informacji, z której trudno wnioskować, w jaki sposób zostaną rozdyspono-

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 Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych oraz doradcą ds. społeczno-prawnych Forum Związków Zawodowych.

wane środki i dlaczego jest ich właśnie tyle. „Świadczy to o braku transparentności administracji publicznej, co potwierdza m.in. raport międzynarodowej organizacji *World Wide Web Foundation*, według którego Polska znajduje się na 35 miejscu za m.in. Estonią, Czechami i Rosją, w obejmującym 86 krajów zestawieniu dotyczącym transparentności” – czytamy w opinii. Jak zaznaczono w jej dalszej części, wysoka stopa bezrobocia i niski poziom wynagrodzeń, a w konsekwencji ich niski udział w PKB ograniczają konsumpcję i wzrost gospodarczy. Założenia nie przynoszą jednak odpowiedzi na kluczowe dla rozwoju Polski pytanie, w jaki sposób rząd zamierza rozwiązać strukturalny problem Polski, którym od dawna jest brak godnej pracy.

Związki zauważają, że rząd przyjął, iż głównym czynnikiem wzrostu PKB będzie popyt krajowy, zwłaszcza konsumpcja prywatna i w mniejszym stopniu odbudowujące się inwestycje, przy neutralnym wkładzie eksportu netto, ale równocześnie podjął szereg decyzji, które ograniczają wzrost płac oraz zwiększają dysproporcje dochodowe w społeczeństwie i tym samym zmniejszają popyt konsumpcyjny. Dlatego związki podtrzymały w opinii swoje postulaty prezentowane od kilku lat: szybszego wzrostu płac, w tym minimalnego wynagrodzenia za pracę, odmrożenia funduszu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej; odmrożenia podstawy naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych; walki z umowami śmieciowymi; szybszego wzrostu emerytur i rent; zagwarantowania pracownikom realizującym zamówienia publiczne umów o pracę i wynagrodzenia na poziomie co najmniej płacy minimalnej.

W ich ocenie, w 2016 r. niezbędny jest szybszy wzrost wynagrodzeń oraz rent i emerytur, stosownie do propozycji reprezentatywnych central związkowych, zgodnie z którą: wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej powinien wynosić nie mniej niż 5,9%; wzrost wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej powinien wynosić nie mniej niż 10,5%; wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę powinien wynosić nie mniej niż 7,4%; wskaźnik waloryzacji rent i emerytur powinien wynosić nie mniej niż średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług w 2015 roku zwiększony o 50% realnego wzros-

tu przeciętnego wynagrodzenia za pracę w roku 2015.

Szczególnie niepokojąca jest, zdaniem związków, niewystarczająca w stosunku do potrzeb, dynamika inwestycji publicznych, które powinny stać się kołem zamachowym polskiej gospodarki, wzorem rozwiązań stosowanych w innych państwach Unii Europejskiej. Założenia nie odnoszą się do tej kwestii. W opinii zwraca się też uwagę na program *Polskie Inwestycje Rozwojowe*, który nie powinien być traktowany jako remedium na braki inwestycyjne, ponieważ skala jego oddziaływania jest dalece niewystarczająca.

„Polsce cały czas brakuje mocnych czynników rozwojowych. Bez odpowiedniego poziomu inwestycji ukierunkowanych na przekształcenie gospodarki w bardziej zaawansowaną technologicznie i zdolną wytworzyć produkty o wysokiej wartości dodanej, nie

będziemy w stanie konkurować na rynkach światowych. Oparcie przewagi rynkowej o niskie koszty pracy w długim okresie skazuje nas na rolę outsidersa Europy i jest szkodliwe społecznie, ponieważ prowadzi do niskiego poziomu płac. Będzie to w konsekwencji prowadziło do wpadnięcia naszego kraju w tzw. pułapkę średniego wzrostu” – czytamy w opinii.

Związki zawodowe zwracają także uwagę na straty, które

powodują wpadnięcie w pułapkę niskich kosztów pracy. Powołują się przy tym na Komisję Europejską, która w *Sprawozdaniu krajowym – Polska 2015* podkreśla, że oparcie rozwoju na konkurencyjności kosztami pracy, stanowi zagrożenie dla możliwości przesunięcia się Polski w górę łańcucha wartości dodanej. W raporcie tym wskazuje się na postępujący od kilkunastu lat znaczny spadek realnych kosztów pracy oraz długofalowy spadek oszczędności gospodarstw domowych, będący skutkiem zasysania przez sektor przedsiębiorstw powstających w ten sposób oszczędności. W efekcie, luka między wzrostem wydajności pracy a wzrostem płac realnych w latach 2002–2012 wyniosła 20%.¹

Jak wskazano w opinii central związkowych, naszej gospodarce cały czas brakuje długofalowej polityki gospodarczej, w tym polityki przemysłowej prowadzącej do wzrostu innowacyjności gospodarki oraz rozwoju przemysłu wysokich technologii. Nie pozwala to na osiągnięcie trwałego wzrostu gospodarcze-

”

„Należy dążyć do zmian podatkowych idących w kierunku obniżenia obciążeń osób najmniej zarabiających, między innymi poprzez dodanie niższej niż 18% stawki podatku. Jednakże, aby w sposób bardziej sprawiedliwy rozłożyć ciężary podatkowe i w części zrekomensować utratę dochodów budżetu, warto wprowadzić dodatkową stawkę podatkową dla najwięcej zarabiających” – zaproponowały związki.

go. Eurostat wskazuje, że tylko 28% polskich firm można uznać za innowacyjne przy średniej unijnej 52%. Polska jest pod tym względem na przedostatnim miejscu w rankingu państw unijnych.

Odnosząc się do kwestii podatkowych, związki zawodowe wskazały na brak informacji o planowanych zmianach w tym zakresie. „W związku z kampanią wyborczą pojawiają się liczne zapowiedzi inicjatyw ustawodawczych w tym zakresie, lecz brakuje szczegółowej informacji, co nie pozwala na właściwą ocenę założeń” – napisano. Autorzy opinii powołują się na ekonomistów, których większość zgadza się, że obecna kwota wolna od podatku jest na bardzo niskim poziomie, podobnie jak pracownicze koszty uzyskania przychodów. „Należy dążyć do zmian podatkowych idących w kierunku obniżenia obciążeń osób najmniej zarabiających, między innymi poprzez dodanie niższej niż 18% stawki podatku. Jednakże, aby w sposób bardziej sprawiedliwy rozłożyć ciężary podatkowe i w części zrekompensować utratę dochodów budżetu, warto wprowadzić dodatkową stawkę podatkową dla najwięcej zarabiających” – zaproponowały związki. Zwróciły też uwagę na zaniechanie przez rząd reformy systemu podatkowego, co pozwoliłoby zwiększyć wpływy do budżetu państwa z tytułu podatków. Podsumowując ten wątek podkreślono, że w kolejnych latach negatywny wpływ na poziom dochodów podatkowych będą miały zmiany demograficzne. Spadek liczby urodzeń, emigracja zarobkowa i wzrost osób w wieku poprodukcyjnym wpłynie na spadek popytu wewnętrznego, zmianę struktury konsumpcji, a w efekcie zmniejszenie wpływów do budżetu państwa. W kwestii problemów emerytalnych, z opinii związkowej wynika, że państwo powinno szczególnie zadbać o stronę dochodową budżetu, co jest jedyną metodą na uchronienie przyszłych emerytów przed problemami z wypłacalnością państwa i znaczącym obniżeniem wysokości wypłat emerytalnych. Zdaniem autorów opinii, należy objąć oskładkowaniem wszystkie dochody z pracy, dokonać pogłębionej analizy strony dochodowej FUS oraz Funduszu Rezerwy Demograficznej. Szczególnie miejsce w związkowej opinii zajmuje rynek pracy. Jak zaznaczają związki, nadal jest on obciążony wysoką stopą bezrobocia, które przekształca się w nierejestrowane, bez prawa do świadczeń. Niestety, brak danych na ten temat. Ponadto w statystykach dotyczących rynku pracy brakuje danych dotyczących ludzi pracujących poza granicami kraju, bezrobocia ukrytego w rolnictwie oraz danych dotyczących szarej strefy.

„Zwracamy także uwagę na pogarszające się wskaźniki jakości zatrudnienia. Spadającej stopie bezrobo-



cia towarzyszy wzrost liczby osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, które oferują nieodpowiednie warunki pracy. Zgodnie z danymi MPIPS 56% osób zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej pracuje na podstawie umów cywilnoprawnych. W zestawieniu z odsetkiem pracowników zatrudnionych przez agencje zatrudnienia na okres do 3 miesięcy, który wyniósł 58% oraz odsetkiem osób zatrudnionych na okres od 3 do 12 miesięcy, który osiągnął wartość 34% wszystkich pracowników otrzymujemy niezwykle ponury obraz polskiego rynku pracy” – napisano w opinii FZZ, NSZZ „Solidarność” i OPZZ. Zaznaczono też, że dotychczasowe działania rządu skierowane na aktywizację osób bezrobotnych są zdecydowanie niewystarczające, w szczególności dotyczy to osób w wieku 50+ oraz młodych.



Za istotne, centrale związkowe uznały promowanie kształcenia dualnego, ograniczenie nadmiernego wykorzystania umów cywilnoprawnych, wsparcie regionalnej i zawodowej mobilności pracowników, ograniczenie emigracji zarobkowej. Odniosły się też do problemu waloryzacji płac w sferze budżetowej podkreślając, że nie akceptują przedstawionej propozycji 0% wzrostu kwot bazowych pracowników sfery budżetowej. Przeznaczenie ogólnej kwoty 2 mld zł na zwiększone wydatki na wynagrodzenia, bez określenia w jaki sposób zostaną rozdysponowane, narusza, zdaniem

związków, zasady sprawiedliwości społecznej i stanowi zagrożenie dla pokoju społecznego. „Należy podkreślić, że rząd zamrażając fundusz wynagrodzeń w sferze budżetowej, wpływa bezpośrednio na ograniczanie dochodów budżetu, a także na ogólny poziom płac w gospodarce narodowej. Mając na uwadze fakt, że sfera publiczna odgrywa znaczną rolę w wyznaczaniu standardów zatrudnienia poprzez tzw. efekt demonstracji, wzrost płac w sferze budżetowej może pozytywnie wpłynąć na decyzje przedsiębiorców o podnoszeniu wynagrodzeń, co będzie miało kluczowe znaczenie dla dynamiki konsumpcji prywatnej” – czytamy w opinii.



Związki zwracają też w swojej opinii uwagę, że w 2015 roku nastąpi weryfikacja kryteriów progów dochodowych uprawniających do świadczeń z pomocy społecznej oraz wysokości tych świadczeń. Zostaną także podwyższone kryteria dochodowe dla rodzin ubiegających się o świadczenia rodzinne oraz ich wysokości. Założenia powinny zatem zawierać prognozę zwiększonych wydatków w związku z realizacją zapisów powyższych ustaw, ale jej brakuje. Podobnie jest w przypadku oświaty. Trudno określić prognozę finansową dla oświaty na rok 2016 jedynie na podstawie subwencji ogólnej i określenia poziomu wzrostu wynagrodzeń dla nauczycieli. Brakuje też



prognoz dotyczących sytuacji finansowej jednostek samorządu terytorialnego. Ostatecznie, wspólna ocena FZZ, NSZZ „Solidarność” i OPZZ do założeń budżetowych była negatywna.

W OPINII KONFEDERACJI LEWIATAN

Konfederacja Lewiatan zaproponowała w swojej opinii, by w 2016 r. utrzymany został poziom funduszu płac w państwowej sferze budżetowej. Oznacza

to, że wzrost wynagrodzeń może nastąpić jedynie w wyniku ograniczenia wielkości zatrudnienia w państwowej sferze budżetowej i będzie pochodną skali tego ograniczenia. Natomiast wzrost zatrudnienia będzie oznaczał konieczność zmniejszenia wynagrodzeń. Minimalne wynagrodzenie w 2016 r. powinno wynosić 1 800 zł.

W kontekście powyższego od wcześniej prognozowanego wzrostu PKB w 2015 r., a więc wyższej bazy dla wzrostu PKB w 2016 r., wysokiej dynamiki inwestycji w 2015 r., którą trudno będzie utrzymać w 2016 r., wzrostu importu wynikającego ze wzrostu gospodarczego, co będzie skutkowało ujemną kontrybucją eksportu netto do PKB, Konfederacja Lewiatan uznała, że prognozy wzrostu PKB w 2016 r. powinny zostać skorygowane do poziomu 3,5–3,6%. Prognozy Konfederacji Lewiatan dotyczące wzrostu funduszu płac w 2016 r. to ponad 7%. Inflacja w 2016 r. wyniesie 1,5%. Realnie zatem fundusz płac powinien wzrosnąć o ponad 5,5%.



W opinii zwrócono też uwagę na argumentację, która pojawia się w Programie konwergencji aktualizacja 2015, a która sugeruje, że spożycie indywidualne wzrośnie dzięki wpływowi dobrej koniunktury na indeks nastrojów konsumentów. „Rosnący popyt konsumpcyjny i eksport doprowadził do zwiększenia i tak już wysokiego wykorzystania mocy wytwórczych. Przedsiębiorstwa zaspakajały ten rosnący popyt zwiększeniem wykorzystania zapasów (w I kwartale 2015 r. zapasy spadły o prawie 12%). Ale jednocześnie inwestowały (wzrost inwestycji w I kwartale br. o 11,4%). Podobna dynamika inwestycji (8–9%), wg prognoz Konfederacji Lewiatan, utrzyma się w całym 2015 r. Da to w efekcie wzrost potencjału wytwórczego gospodarki do poziomu wymaganego przez popyt. I jednocześnie oznacza, że inwestycje w 2016 r. będą miały w dużej mierze charakter modernizacyjny, a nie wzrostowy. A tym samym ich dynamika będzie niższa niż w 2015 r. (będzie tu działał także efekt wysokiej bazy)” – czytamy w opinii. Dowiadujemy się z niej również, że według Konfederacji Lewiatan, prognoza wzrostu inwestycji w 2016 r. o 6,1% jest realna. Rosnący dalej popyt krajowy i eksport powinien wymusić nie tylko zwiększenie

inwestycji, ale także dostosowanie poziomu zapasów do rosnącej sprzedaży. Doświadczenia firm wynikające z zatorów płatniczych mogących prowadzić do zaburzeń w płynności finansowej są tu ważną „zmienną decyzyjną”.

W opinii Konfederacji Lewiatan założenie rządu o ujemnym wpływie eksportu netto na wzrost PKB jest uzasadnione. Jednak jego siła będzie zależała od kursu złotego głównie wobec euro i dolara. „Jeśli chodzi o inflację w 2016 r., to Konfederacja Lewiatan prognozuje ją na poziomie 1,6–1,7%. Z jednej strony mamy ciągle niezbyt szybki wzrost gospodarczy na świecie skutkujący niskim wzrostem cen surowców, w tym surowców energetycznych. Z drugiej strony, należy oczekiwać nie tylko wzrostu płac, ale także już niewielkiej presji płacowej, która będzie wynikała z coraz silniej odczuwalnego niedopasowania strukturalnego na rynku pracy, ale także z planowanego przez rząd silniejszego – niż mówi o tym ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę” – czytamy w opinii. Autorzy dodają jednak, że na wzrost inflacji powyżej prognozowanych wielkości wpływ może mieć zmiana struktury konsumpcji – ze względu na wzrost wynagrodzeń i poprawę skłonności do konsumpcji, konsumenci będą zmieniać strukturę konsumpcji, zwiększając w niej udział dóbr objętych podstawową stawką VAT, a także akcyzą.

ZDANIEM PRZEDSTAWICIELI RZEMIOSŁA

Jak zaznaczono już w początkowym fragmencie opinii, w 2016 r. przewiduje się przeznaczyć dodatkowe środki na wynagrodzenia pracowników sfery budżetowej. Związek Rzemiosła Polskiego nie popiera takiego rozwiązania uznając, że administracja publiczna ma zbyt



wielu pracowników w porównaniu z efektywnością ich działań. ZRP wyraził też w swojej opinii nadzieję, że będą wdrażane rozwiązania pozwalające rozstrzygać wątpliwości podatkowe na korzyść podatników, co jest szczególnie istotne dla sektora MSP i mikro firm, które są w gorszej pozycji przy rozstrzyganiu sporów. „Prze-

widywane wyjście przez Polskę z procedury nadmiernego deficytu już w tym roku nie będzie automatycznie oznaczać poluzowania dyscypliny budżetowej. Rząd prowadzi bowiem konsekwentnie taką politykę fiskalną, która dostosowywana jest zawsze do aktualnej sytuacji gospodarczej. Nadchodzący rok budżetowy jak i kolejne lata upłyną więc przede wszystkim pod znakiem dalszych działań na rzecz osiągnięcia przez Polskę średniookresowego celu budżetowego, tj. deficytu strukturalnego na poziomie 1% PKB” – czytamy w opinii, a także, że nie ma większych powodów, by założony scenariusz nie mógł zostać zrealizowany. Ewentualną przeszkodą mogą być zawirowania na scenie politycznej.

Więcej zastrzeżeń ZRP budzi rządowa prognoza wzrostu cen na poziomie 1,7%. Zdaniem Związku, inflacja będzie niższa i zatrzyma się w okolicach 1,5%. Wszystko zależy jednak od tego, o ile wzrosną ceny ropy i żywności. Ropa i jedzenie na pewno nie będą już tak tanie, ale nie jest jednoznaczne, o ile zdrożeją i jak ostatecznie wpłyną na inflację. Najmniej problemu sprawi rządowi uzyskanie prognozowanego poziomu stopy bezrobocia, który w 2016 roku ma wynosić 7,6%. „Rzemiosło i cały sektor MSP są niedoinwestowane. Rząd bardziej w swoich prognozach i założeniach skupia się na ratowaniu dużych przedsiębiorstw lub całych branż. Większy wpływ na lepszy wyniki stanu gospodarki miałyby działania dla mikro i małych firm. Dla nich pomoc nie byłaby tak kosztowna, co miało miejsce w zeszłym roku i w szybszym czasie przyniosłoby zwrot poniesionych nakładów i środków” – napisano w podsumowaniu opinii.

BCC – BEZ WIĘKSZYCH UWAG

„Związek Pracodawców Business Centre Club nie wnosi poważniejszych zastrzeżeń do przygotowanych przez rząd założeń i uwarunkowań projektu budżetu na przyszły rok” – czytamy na wstępie opinii tej organizacji. Pojawiają się jednak postulaty pewnych rozwiązań. Jednym z nich jest, by priorytetem dla rządu było przygotowanie takiego projektu budżetu na 2016 rok, w którym po bardzo długim okresie wysokiego deficytu wynik sektora finansów publicznych spadnie wyraźnie poniżej 3% PKB, a w latach 2017–2019, przy tempie wzrostu gospodarczego między 3 a 5%, będzie oscylował w pobliżu 0% PKB. „Mając na względzie okres przed wyborami parlamentarnymi apelujemy również, aby szereg ustaw, z inicjatywy rządu pociągniętych do przemyślenia przez parlament jeszcze przed wyborami (w tym np. podwyższenie płacy mini-



malnej o 100 zł, znaczne ograniczenie skali umów zleceń i o dzieło poprzez ich ozusowanie, itp.), nie wpłynął negatywnie na planowane w założeniach na przyszły rok wskaźniki makroekonomiczne” – napisano w opinii organizacji pracodawców.

WEDŁUG PRACODAWCÓW RP

Jak zaznaczają w swojej opinii Pracodawcy RP, przedstawione przez stronę rządową założenia makroekonomiczne są w przeważającej mierze umiarkowane ostrożne. Dzięki temu powinny stanowić dobrą podstawę do prac nad projektem budżetu państwa na kolejny rok. Wyrażają nadzieję, że pomimo tego, iż będzie on konstruowany w warunkach kampanii wyborczej, zakładana ścieżka konsolidacji finansów publicznych zostanie utrzymana.



W kolejnych zdaniach czytamy, że w perspektywie krótkoterminowej polska gospodarka będzie musiała funkcjonować w warunkach relatywnie niewielkiej dynamiki spożycia publicznego. Spodziewane jest również osłabienie tempa wzrostu wartości nakładów na środki trwałe. Biorąc pod uwagę ogólnie dobre nastroje przedsiębiorców, można liczyć na dalsze inwestycje. W takiej sytuacji podtrzymanie wkładu popytu krajowego we wzrost PKB na względnie stabilnym poziomie zależeć będzie od wzrostu spożycia indywidualnego. „Place realne rosną w najszybszym tempie od niemal 7 lat, a stopa bezrobocia rejestrowanego osiąga najniższe wartości od początku 2009 r. Tak znacząca poprawa sytuacji na rynku pracy nie pozostaje bez wpływu na siłę nabywczą polskich konsumentów” – piszą Pracodawcy. W ich ocenie, polski rynek wkroczył w fazę ożywienia; wypracowywany w ostatnim czasie wzrost gospodarczy ma zdecydowanie prozatrudnieniowy charakter. Wskazują, że utrzymywanie się dynamiki wzrostu produktu krajowego brutto wyraźnie powyżej 3% rok do roku, powinno stymulować dalsze tworze-

nie nowych miejsc pracy, chociaż w coraz wolniejszym tempie ze względu na stopniowo kurczące się niewykorzystane zasoby pracy. Odnosząc się do przewidywanych procesów inflacyjnych, autorzy opinii zauważyli, że następuje stopniowe wygaszanie deflacji w Polsce. Obserwowany jest już wzrost cen w ujęciu miesięcznym, a jedną z najszybciej drożejących kategorii dóbr jest żywność. Cena ropy naftowej kształtuje się natomiast na względnie stabilnym poziomie. Prognoza przedstawiona przez rząd wydaje się jednak być dla pracodawców nadmiernie optymistyczna. Przypominają w tym miejscu, że rząd przeszacowywał wskaźnik inflacji w poprzednich latach. Na 2013 r. zakładano, że średnia roczna wyniesie 2,7%, podczas gdy było to 0,9%. W roku 2014 – zgodnie z oczekiwaniami rządu – miało to być 2,4%, a okazało się, że było 0%. W ustawie budżetowej na 2015 r. zapisano 1,2%, co – już wiadomo – było nietrafne. Pracodawcy oceniają, że sytuacja ta może powtórzyć się w następnym roku. Dodają, że Komisja Europejska prognozuje wzrost cen konsumenckich o 1,1%, podczas gdy Ministerstwo Finansów zakłada, że średnioroczny CPI wyniesie 1,7%. „Wprawdzie przeszacowanie wskaźnika inflacji o kilka dziesiątych punktu procentowego nie stanowi poważnego zagrożenia dla realizacji budżetu, jednak w naszej ocenie nawet pomimo tego strona rządowa powinna z większą ostrożnością formułować założenia odnośnie do wzrostu cen” – podsumowują Pracodawcy RP w swojej opinii.

ZA ROK NOWE PRZEPISY

Warto zaznaczyć, że opiniowanie przez partnerów społecznych projektu budżetu państwa na 2016 r. odbyło się jeszcze na zasadach przewidzianych w ustawie o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Takie rozwiązanie zaakceptowali pracodawcy i związki zawodowe na posiedzeniu senackiej Komisji ds. Rodziny i Polityki Społecznej. Mocą senackiej poprawki zostało ono wprowadzone do nowej ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. Natomiast założenia i projekt budżetu państwa na rok 2017 będą już podlegały konsultacjom społecznym zgodnie z ustawą o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Dopuszcza ona również zajęcie wspólnego stanowiska przez strony (jak miało to miejsce w wypadku związków zawodowych w stosunku do projektu założeń budżetowych), albo sporządzenie przez każdego z nich własnej opinii. ■

1 OECD Economic Surveys Poland, March 2014.

O dialogu społecznym nigdy zbyt wiele ...

Iwona Zakrzewska

Może na początek, żeby nie było nudno, zacytuję opinię prof. Jadwigi Staniszkis – „To nie jest czas na negocjacje. (...) skończył się już czas Komisji Trójstronnej. (...) budowanie zaufania społecznego było dobrym pomysłem 10 lat temu. Wtedy dokonywano podstawowych wyborów instytucjonalnych i wówczas potrzebne były autentyczne negocjacje i budowanie zaufania społecznego”. Śpieszę wyjaśnić, że ten pogląd powstał w 2003 roku, kiedy nasze pismo miało postać *Biuletynu Dialogu Społecznego*. W opozycji do takiej diagnozy prof. Kazimierz W. Frieske widział i wtedy potrzebę dialogu społecznego – „Debata ma zawsze wartość edukacyjną, choćby dlatego, że rozmówcy uzgadniają, czy język jakim się posługują, oznacza dokładnie to samo”. W tym samym roku prof. Juliusz Gardawski ostrzegał, że: „Nie da się przescheczyć zza granicy samych instytucji dialogu, bez budowy szerokiej kultury dialogu. (...) Na naszym podwórku dotychczasowy rozwój tego co można nazwać infrastrukturą dialogu, choć na pierwszy rzut oka imponujący, w rzeczywistości nie jest satysfakcjonujący”.

Profesor Juliusz Gardawski zwracał także uwagę na europejskie procesy sprzyjające powstawaniu społeczeństw obywatelskich, dla których dialog stał się czynnikiem kluczowym. Ostrzegał „jednak przed wpływem globalizacji, która może powodować niedostrzeganie interesów” strony przeciwnej. Z kolei Janusz Śniadek tłumacząc przerwanie rozmów 19 lutego 2003 r. jednostronnie przez NSZZ „Solidarność” przypominał, że: „Dom należy budować od fundamentów, a nie od komina i dachu. Nie będę powtarzał przyczyn, dla których NSZZ „Solidarność” nie przyjęła propozycji negocjowania Paktu samego w sobie. Nie chcieliśmy rozpocząć negocjacji od określenia sztyldu politycznego. A tak trakto-

waliśmy rozmowy na temat programu społeczno-gospodarczego na najbliższe lata, pod szumnym szyldem *Paktu dla pracy i rozwoju*. To prowadziłoby do upolitycznienia rozmów. Ale nigdy nie zanegowaliśmy potrzeby negocjowania spraw fundamentalnych dla kraju”. Z kolei Zbigniew Żurek omawiając zjawisko masowego w tym czasie opóźniania się pracodawców z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom, lub wręcz z unikaniem wypłacania zauważa: „Ten problem pojawił się na forum Trójstronnej Komisji mniej więcej rok temu, budząc wiele emocji. BCC nie podważa naganności tego zjawiska, w ujęciu ogólnym, chcąc poznać je dogłębnie, postulując przeprowadzenie właściwych badań”.

W grudniu 2004 roku znamienity i wszystko mówiący stał się tytuł artykułu wraz z nagłówkiem *W Trójstronnej o bombie bezrobocia i... wykluczenia. Komisja Trójstronna podjęła próbę rozbrajania bomb z opóźnionym zapłonem tj. chce o połowę zmniejszyć ilość ludzi żyjących poniżej poziomu egzystencji. Krajowy Plan Działań to pierwsza próba konkretna próba odpowiedzi na pytanie: Co robić z wykluczeniem?* – Nie ustępuje poziomem emocji następny tytuł z nagłówkiem – *Media w rozgrywkach interesów. Polujący na łapówki nieuczciwi decydenci i pośrednicy w otoczeniu przedstawicieli świata mediów – oto mniej znana rzeczywistość polskiego dialogu*. Można bez ryzyka stwierdzić ani łatwo nie jest, ani łatwo nie było. W opracowaniu dotyczącym Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego, Biuro Instytucji Dialogu Społecznego Ministerstwa Gospodarki i Pracy podsumowało dwa i pół roku działalności wspomnianych Komisji – „Większość WKDS wykorzystwała możliwości podejmowania inicjatywy związanej z rozwiązywaniem konfliktów regionalnych i lokalnych, jaką daje nowelizacja ustawy o Trójstronnej Komisji do spraw

Spółeczno-Gospodarczych i WKDS obowiązująca od początku 2003 roku. (...) Opinie WKDS dotyczące ich funkcjonowania powtarzają wyrażone w roku ubiegłym niezadowolenie i troskę z powodu zbyt małych uprawnień Komisji, braku instrumentów egzekwowania poczynionych uzgodnień”.

W 2005 roku prof. Ryszard Bugaj w rozmowie z Ireną Dryll i Tomaszem Jeziorańskim mówił m.in.: „Duża część elit 'S' po 1989 roku jak elity po Wielkiej Rewolucji Francuskiej, które – tak wtedy mówiono – wdrapały się na górę i wciągnęły za sobą drabinę. (...) Po drugie, w Polsce nastąpiło niesłychane zachłyśnięcie się spóźnioną falą liberalizmu. (...) Trzeci czynnik doskonale zidentyfikował J. Gardawski, pokazując, że w role polskich kapitalistów wcielił się, prawie bez wyjątku, menedżerowie komunistycznych przedsiębiorstw. Dla nich, w poprzedniej epoce samorząd był instytucją nieprzyjazną, więc tym bardziej teraz, u siebie, nie chcą mieć niczego co tym pachnie”. W innym numerze Biuletynu z 2005 roku czytamy: „Przez cały 2004 rok przewodniczący Zespołu do spraw rozwoju dialogu społecznego Komisji Trójstronnej Marek Goliszewski wizytował stolice województw przyglądając się dialogowi przez pryzmat działalności WKDS. (...) Przedmiotem lokalnego dialogu społecznego winno być pielęgnowanie pokoju społecznego poprzez działanie na rzecz zmiany wadliwego prawa i zwyczajów (...) udział w konstruowaniu planów rozwoju regionalnego i monitorowanie ich realizacji, m.in. pozyskiwanie funduszy europejskich, współpraca z Komisją Trójstronną i władzą państwową (...)”.

W 2006 roku, w majowym numerze, już *Dialogu. Pisma Dialogu Społecznego*, w nowej szacie graficznej m.in. Ewa Rybicka przypomina o jubileuszu 20-lecia dialogu społecznego na poziomie europejskim: „Za początek tego procesu uznaje się historyczne już spotkanie przedstawicieli krajowych organizacji partnerów społecznych afiliowanych przy ETUC, UNICE, CEEP, które miało miejsce w niewielkiej miejscowości Val Duchesse pod Brukselą w 1985 roku. (...) z dniem wejścia w życie Traktatu w Maastricht, Komisja Europejska została zobowiązana do konsultowania z europejskimi partnerami społecznymi inicjatyw w obszarze polityki społecznej, ponadto partnerzy uzyskali uznanie prawa do negocjowania normatywnych porozumień europejskich, które przenoszone są do porządków prawnych państw członkowskich”. Na pytania Andrzeja Zybały odpowiadała Henryka Bochniarz:

„Polscy pracodawcy w Komisji Trójstronnej, w ostatnich latach udowodnili, że są zdolni do zawierania kompromisów oraz inicjowania ważnych dyskusji. (...) Pracodawcy udowodnili także, że są zdolni do zawierania nawet trudnych kompromisów. Ostatnim przykładem są prace nad implementacją zapisów Dyrektywy 2002/14 o informacji i konsultacji z pracownikami”.

W 2007 roku dr Jan Czarzasty omawiał europejski świat pracy: „W Unii Europejskiej mamy do czynienia z różnorodnością rozwiązań w zakresie stosunków pracy. Istnieją jednak wspólne cele rozwojowe łączące kraje członkowskie Wspólnoty, a te wymagają rozwoju dialogu społecznego. Dla Komisji Europejskiej istotne są układy zbiorowe i pracownicza partycypacja. Umożliwiają one bowiem tworzenie prorozwojowego środowiska, w którym możliwy będzie wzrost konkurencyjności UE i dalsze płynne przechodzenie do gospodarki opartej na wiedzy”. Z kolei Irena Dryll omawiała *Polaków portret zbiorowy. Diagnoza 2007*: „Tegoroczny raport Diagnoza 2007 ukazuje Polaków jako ludzi szczęśliwych, znacznie zamożniejszych niż kiedyś i lepiej wykształconych, a zarazem najbardziej nieufnych w Europie. – Żyjemy ciągle w kulturze zawiści i nieufności – uważa prof. Czapliński – Nie wyruszyliśmy jeszcze w drogę ku społeczeństwu obywatelskiemu. Ale rozwijamy się i to w całkiem niezłym tempie, tyle, że dużo szybciej indywidualnie niż zespołowo”. Doktor Barbara Surdykowska z kolei zauważa w swojej analizie elastycznego czasu pracy, że współcześnie w życiu zawodowym pracowników najbardziej charakterystyczna jest przemienność okresów, w których raz jest się pracownikiem, raz bezrobotnym, raz samo zatrudnionym, zatrudnionym niepracowniczo, lub na częściowy wymiar czasu pracy. Występują też, jak twierdzi dr Barbara Surdykowska, próby łączenia różnych form aktywności.

W 2008 roku na łamach *Dialogu* prof. Kazimierz W. Frieske powrócił do tematu niestety ciągle aktualnego, wykluczenia społecznego: „Współdziałanie partnerów społecznych jest szczególnie istotne w problematyce wykluczenia społecznego. Rząd nie jest bowiem w stanie poradzić sobie z nim w pojedynkę. Związkom zawodowym i pracodawcom także powinno zależeć, aby skala wykluczenia nie przekroczyła pewnych granic. Konsekwencją jest bowiem redukcja zasobów pracy, co negatywnie odbija się i na jednych i na drugich”. Autor tłumaczy także pochodzenie terminu „wykluczenie społeczne”. Pochodzi on od

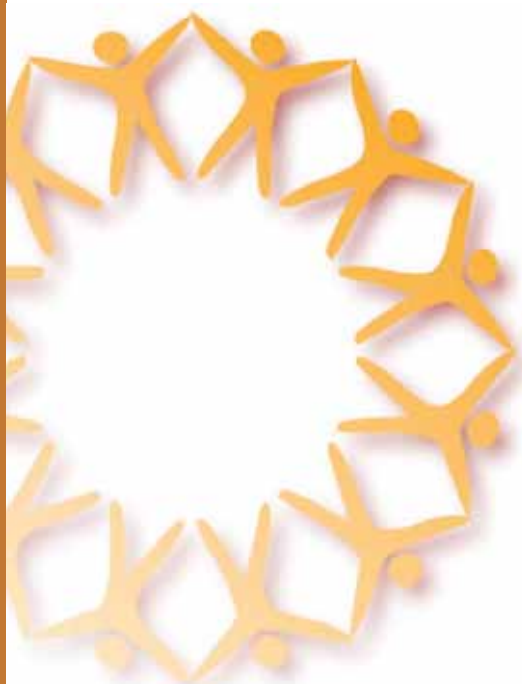
angielskiego *social exclusion*, którego użyto w latach 70-tych ub. wieku dla określenia zjawiska nieszczelności francuskiego systemu zabezpieczenia społecznego i jego skutków wobec co dziesiątego obywatela objętego opieką państwa opiekuńczego. Termin bardzo szybko zakorzenił się w języku urzędowym struktur europejskich i w języku nauk społecznych. W kolejnym numerze kwartalnika w 2008 roku, prof. Elżbieta Kryńska omawiała rolę partnerów społecznych w tworzeniu modelu *flexicurity* w Polsce: „Koncepcja elastyczności form zatrudniania z elementami bezpieczeństwa, uważana jest za kompleksowe podejście do tworzenia polityki rynku pracy. Łączy bowiem zasadę elastyczności w zawieraniu umów o pracę z zapewnieniem pracownikom bezpieczeństwa w zakresie możliwości zachowania zatrudnienia”.

Rok 2009 to okazja do uczczenia 90. rocznicy powstania Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), instytucji tyle szacownej, co wielce zasłużonej i nadal bardzo potrzebnej. MOP stała się sukcesorem działającego od 1909 roku Międzynarodowego Stowarzyszenia Ustawodawstwa Pracy. Ewa Rybicka w pierwszym numerze periodyku z 2009 roku napisała: „90-letnie doświadczenie MOP wskazuje, że wypracowana na początku XX wieku metoda współdziałania partnerów społecznych i rządu w kształtowaniu standardów godnej pracy sprawdza się także w warunkach globalizacji (...) MOP tworzy swoiste międzynarodowe forum dla dyskusji na temat świa-

towych problemów w zakresie pracy i spraw społecznych. (...) Raz do roku, w czerwcu w Genewie, organizowana jest Konferencja MOP, na której spotykają się przedstawiciele poszczególnych krajów członkowskich (skład: dwóch delegatów rządu, jeden delegat związków zawodowych, jeden delegat pracodawców, plus doradcy) (...) Konferencja przyjmuje konwencje, zalecenia lub rezolucje określające międzynarodowe standardy pracy. (...) Rada Administracyjna jest organem zarządzającym i koordynującym Działalność MOP. (...) Międzynarodowe Biuro Pracy pełni stałą funkcję administracyjną MOP, przygotowuje wszystkie jej działania pod kontrolą Rady Administracyjnej i pod kierownictwem Dyrektora Generalnego, wybieranego na 5-letnią kadencję (...)”. Andrzej Żybała z kolei w artykule *Dialog oparty na wiedzy* pisze: „Centrum Partnerstwa Społecznego 'Dialog' wypracowało koncepcję instytucjonalnego wsparcia uczestników dialogu w Polsce. Zakłada ona zorganizowanie nowej placówki eksperckiej, która będzie wytwarzała opracowania i badania zagadnień ważnych dla treści dialogu dla Trójkątnej Komisji. Prace nad koncepcją miały miejsce w ramach projektu systemowego, koordynowanego przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej”.

W 2010 roku na łamach pisma możemy odnaleźć artykuł prof. Jacka Męciny, oparty na badaniu *Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy* z 2009 roku, na temat dynamiki dialogu i partnerstwa na poziomie zakładu pracy: „Najnowsze badania wskazują przede wszystkim na to, że pomimo różnic w poglądach pracodawców i liderów związkowych, istnieje wiele wspólnych obszarów, które mogą stanowić podstawę obecnej i przyszłej współpracy. Zarówno pracodawcy, jak i liderzy związkowi podobnie postrzegają dialog społeczny i rolę, jakie powinni w nim odgrywać poszczególni aktorzy. (...) Badania pokazują, że wspomniani partnerzy dialogu za najważniejszy czynnik, który sprzyja dialogowi uznają dotrzymywanie umów (...) tworzenie klimatu zaufania i wzajemne zaufanie stron. Partnerzy uznają kwestie proceduralne i instytucjonalne za sprawy o nieco mniejszym znaczeniu”.

Doktor Rafał Towalski w tym samym Dialogu opublikował artykuł *Kompetentny uczestnik dialogu społecznego – koncepcja systemu szkoleń dla dialogu*. „Nie ma lepszego uzasadnienia dla zastosowania mechanizmów dialogu społecznego pomiędzy świa-





tem pracy i światem kapitału, niż trwający proces przemian w sferze gospodarki. Adekwatnie do tego partnerzy dialogu powinni charakteryzować się zdolnością do szybkiego reagowania na zmiany, oraz do sprawnego, elastycznego i efektywnego adaptowania się w zmieniającym się świecie”.

Wśród publikacji z 2011 roku bardzo ciekawą pozycją wydaje się zamieszczony zapis dyskusji pod nazwą *Budowanie potencjału – kondycja związków zawodowych i organizacji pracodawców*, moderatorem dyskusji był prof. Jerzy Wratny z IPiSS: „W Polsce związki zawodowe odegrały ogromną historyczną rolę, a zwłaszcza NSZZ ‘Solidarność’. Związek ten był motorem zmian ustrojowych i politycznych. Z czasem jednak, podobnie jak inne, stracił na znaczeniu. (...) Moim zdaniem, można sformułować kilka hipotez (...). Pierwsza z nich opiera się na konstatacji, że spadek uzwiązkowienia jest zjawiskiem wypływającym z trendów ogólnocywilizacyjnych. (...) Druga hipoteza głosi, że spadek uzwiązkowienia jest wynikiem barier, jakie tworzy część pracodawców w zakresie przynależności pracowników do tego rodzaju organizacji (...). Trzecia hipoteza sugeruje, że spadek uzwiązkowienia wynika z małej aktywności lub niedostatecznej skuteczności samych związków w pozyskiwaniu nowych członków. (...) I wreszcie czwarta hipotetyczna przyczyna spadku uzwiązkowienia. Pracownicy nie odczuwają korzyści z przynależności do związków zawodowych. Ma to źródło w tym, że pracownicy stronią od układów zbiorowych pracy. (...) Mimo wszelkich trudności po stronie związków, nikt jednak nie odważy się chyba postawić tezy, że związki są zbędne, nawet jeśli w duchu tak sobie myśli. Jest aksjomatem, że stano-

wią one konieczny i ważny element gospodarki rynkowej w Polsce”.

W czwartym, ostatnim numerze kwartalnika w 2012 roku Tomasz Grzegorz Grosse w opracowaniu *Rola idei liberalnych w procesach integracji europejskiej* pisze m.in.: „Dogmatyczne podejście do liberalizmu powodowało, że na użytek procesów integracyjnych przyjmowano skrajne interpretacje idei liberalnych. (...) Ponadto akcentowały kosmopolityczne podejście do wartości liberalnych, które piętnowało – jako niezgodne z duchem integracji europejskiej – wszelkie tendencje nacjonalistyczne, lub narodowo-konserwatywne. (...) Z kolei dla organizacji wspólnego rynku przyjęto doktrynę neoliberalną (...). Nadmierna liberalizacja prowadziła do niestabilności gospodarczej i podatności na kryzysy, które mogły nie tylko obniżyć poziom życia obywateli i zwiększać nierówności społeczne, ale nawet zagrozić stabilności procesów integracji w Europie. Tymczasem krytyka rozwiązań neoliberalnych była najczęściej odrzucana z przyczyn dogmatycznych lub ze względu na ich bliski związek z integracją europejską. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na krytykę liberalizmu rynkowego dokonaną przez Karla Polanyi’ego jeszcze na początku lat 40-tych ub. wieku. (...) W jego opinii ideologia ekonomiczna bazująca na przekonaniu o samoregulujących się rynkach (...) stała się bezpośrednią przyczyną katastrofy wojennej. Nadmierna deregulacja rynków, w tym m.in. finansowych, oraz utrata sterowności ze strony władz państwowych, przyczyniły się najpierw do Wielkiego Kryzysu (1929–1933). (...) W latach 30-tych opisywany mechanizm przyczynił się do upadku demokracji w wielu krajach europejskich. Kryzys gospodarczy zapoczątkowany w 2008 roku może natomiast obrócić się przeciwko integracji europejskiej”.

W tym samym numerze *Dialogu* dr Anna Reda w opracowaniu *Zatrudnienie prekaryjne – propozycje rozwiązań* pisze: „Pytanie o miejsce uregulowania zatrudnienia niepracowniczego to także pytanie o przyszłość prawa pracy. Trzeba zatem zastanowić się nad sposobem wprowadzenia odrębnej ochrony dla osób zatrudnionych niepracowniczo, a jest to możliwe albo w drodze ekspansji prawa pracy, albo przez zbudowanie nowych regulacji ochronnych w odniesieniu do zatrudnienia niepracowniczego. W maju 2012 r. NSZZ ‘Solidarność’ przedstawiła projekty ustaw, które dotyczą zatrudnienia prekaryjnego. Przewidują one zmiany w unormowaniu pracy tym-

czasowej, a także w systemie ubezpieczeń społecznych. Jest to odpowiedź ze strony związkowej na patologie występujące w pracy tymczasowej i stosowaniu umów cywilnoprawnych”.

Ostatnie wydanie kwartalnika z 2013 roku przynosi obszerną relację z Międzynarodowej Konferencji zorganizowanej przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” wspólnie z Fundacją im. Friedricha Eberta w dniu 17 września 2013 roku pn.: *Młodzi na rynku pracy w Europie Środkowo-Wschodniej*. „Wybór szkoły nie jest wyborem przedmiotu, wybór studiów nie jest wyborem kolokwiów czy seminariów, na które będzie się chodzić. To jest wybór ścieżki kariery zawodowej i na pewno w Polsce mamy z tym problem – twierdził Minister Władysław Kosiniak-Kamysz. W Polsce najbardziej brakuje ludziom umiejętności pracy w grupie. Tego nie uczy polska szkoła w wystarczającym stopniu, a pracodawcy zwracają na to szczególną uwagę”.

Mathias Scholz, doradca polityczny w niemieckim Federalnym Ministerstwie Pracy i Spraw Socjalnych, przedstawił m.in. zasady systemu kształcenia dualnego, które jest prowadzone głównie w firmie, ale jest wspierane kształceniem równoległym w szkołach zawodowych: „Dualne kształcenie prowadzone w firmie trwa od 3 do 4 dni w tygodniu, na zasadach szkolenia w oparciu o tzw. umowę szkoleniową. Natomiast w szkole, kształcenie w tym systemie trwa średnio 1 do 2 dni w tygodniu. Zajęcia szkoleniowe prowadzone są dla każdej branży, dla 349 zawodów. (...) W dualnym systemie kształcenia zawodowego uczestniczy w sumie aż 66% Niemiec i Niemców”. Vacláv Proházk reprezentant Konfederacji Związków Zawodowych Czech i Moraw, między innymi powiedział: „Problem edukacji, szczególnie niedopasowania wykształcenia absolwentów różnych typów szkół do ofert przedsiębiorców, dotknął Czechy podobnie jak inne państwa europejskie tego regionu. Młodzi ludzie nie są odpowiednio motywowani do kształcenia zawodowego i technicznego”. Valdas Maksvytis z Litwy mówił na konferencji, że w jego kraju: „Wdrażane są różne programy na rzecz zatrudnienia. Ich misją jest możliwość stworzenia wejścia na rynek pracy i doskonalenie umiejętności zawodowych zgodnie z wymogami rynku pracy. Głównymi powodami bezrobocia młodych na Litwie jest brak doświadczenia zawodowego, brak umiejętności poszukiwania pracy, nieukończona edukacja i przygotowanie zawodowe, brak kompetencji zawodowych wy-

maganych na rynku”. Przedstawicielka Węgier Viktória Nagy podała, że w jej kraju bezrobocie wynosi 10,1% dla całej populacji, a 27,9% dla osób młodych w wieku od 15 do 24 lat. Jak mówiła: „Problemem (...) jest to, że liczba ta nie uwzględnia ludzi, którzy nie są zarejestrowani w urzędach pracy czy pracują ‘na czarno’. Nie obejmuje ona również tych, którzy wyjechali z kraju ‘za chlebem’”. Ivana Oravcová z Urzędu Zatrudnienia Słowacji: „Niestety na Słowacji zbyt wielu studentów studiuje nauki społeczne, a bardzo niewielu np. informatykę (...) nie ma praktyk zawodowych w szkołach. Młodzież uczy się teorii, ma podręczniki, ale nie poznaje tego, jak wygląda sytuacja w życiu realnym”.

W numerze trzecim *Dialogu* z 2014 roku dr Wojciech Misztal w rozprawie *W stronę nowego dialogu* pisze: „W dialogu obywatelskim w Polsce dominuje typ działania skierowanego na zdobywanie określonych celów traktowanych jako zadanie do osiągnięcia. Wówczas jednostki i zbiorowości stają się przedmiotem manipulacji. W tych działaniach liczy się przede wszystkim sukces. Przestrzeń dialogu jest głównie przestrzenią walki, a nie kompromisu i paktu. (...) Czy w polskim życiu społeczno-gospodarczym, politycznym i intelektualnym mamy do czynienia ze zjawiskiem niewspółmierności wartości, które powoduje olbrzymią lukę w postaci braku wspólnej miary, prostą nieporównywalność, niemożliwość uporządkowania, tragiczny konflikt i brak jednolitego schematu podejmowania decyzji? Wyraźnie pojawia się potrzeba organizowania nowego dialogu”.

Ponadto, należy przypomnieć zorganizowaną w czerwcu przez CPS „Dialog” i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych konferencję na temat poziomu obywatelskiego zaangażowania we współzrządzenie. Rozpoczynając debatę, prof. Kazimierz W. Frieske, zauważył, że: „choć sama idea jest niekontrowersyjna, to sformułowanie ‘demokracja partycypacyjna’ zawiera błędne powtórzenie, gdyż demokracja ze swej istoty zakłada partycypację (...)”. Zwrócił jednocześnie uwagę, że: „obywatele, uczestnicząc w procesach decyzji, nie ponoszą bezpośredniej odpowiedzialności, inaczej niż urzędnik podpisujący swoją decyzję. Taka jest logika tego *collective choice*, więc pojawia się kłopot, bo postulat kolektywnego wyboru kłóci się z postulatem odpowiedzialności za decyzję. Moim zdaniem nie da się bezkonfliktowo połączyć dwóch wartości – odpowiedzialności z partycypacją”.

Przedstawiciel Pracodawców RP, dr Miroslaw Roguski dodał: „Polska ma wielowiekowe tradycje partycypacji i samorządności, ale obecnie mamy kryzys zaufania w społeczeństwie”. Ekspert zwrócił uwagę, że w spopularyzowanych obecnie budżetach partycypacyjnych władza z góry określa pulę wydatków, zawężając obszar dyskusji do tego, na co przeznaczyć pieniądze, a nie ich ilość. To jego zdaniem też nie zachęca do obywatelskiej partycypacji.

Doktor Rafał Towalski z SGH powiedział: „Dialog obywatelski nie może zastępować społecznego. Te dwa obszary mają bowiem części wspólne i oddziałują na siebie. W wielu krajach są rozwijane formy ‘dialogu trójstronnego plus’, czyli włączanie ruchów społecznych do rad społeczno-gospodarczych”. Zbigniew Żurek ocenił: „władza mniej lekceważy dialog społeczny niż obywatelski”. Wynika to jego zdaniem ze zbyt dużego rozproszenia organizacji pozarządowych w przeciwieństwie do organizacji pracodawców.

Doktor Barbara Surdykowska zwróciła uwagę, że istnieje poważny niedorozwój ram prawnych do dialogu. Nie ma reguł postępowania, gdy łamane są uzgodnienia zawarte w ramach dialogu zbiorowego, np. w drodze arbitrażu. To nie pozwala na prowadzenie efektywnych form dialogu zarówno na poziomie centralnym, jak i niższych szczeblach.

Rok 2015 w kwartalniku rozpoczął się wywiadem redaktor naczelnej z Guyem Ryderem, Dyrektorem Generalnym w Międzynarodowej Organizacji Pracy: „Uważam, że Polacy powinni być dumni ze swojej historii najnowszej. Daliście światu lekcję, jeśli chodzi o wolność zrzeszania się. W sierpniu 1980 roku, kiedy stoczniovcy z Gdańska wynegocjowali swoje żądania oparli je na konwencjach MOP. (...) Uważam, że sprawiedliwie jest powiedzieć, że MOP wspierała Polaków w czasie ich walki o wolność. Ponad trzydzieści lat później, MOP jest nadal gotowa do wspierania Polski w celu zwiększania perspektyw godnej pracy zarówno bezpośrednio jak i za pośrednictwem silnych powiązań jakie posiadamy w Unii Europejskiej.

Ze względu na historyczne powiązania z MOP, o których wspominałem, Polska jest dobrze przygotowana do odegrania istotnej roli we wspieraniu naszych wysiłków (...), zarówno przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pracodawców jak i strony rządowej zapewniali mnie, że chcą dialo-

gu społecznego. Mam więc nadzieję, że dialog społeczny w Polsce zostanie wznowiony jak najszybciej. Dyskusje pomiędzy partnerami społecznymi mogą być trudne, ale w końcu osiągnięcie sprawiedliwego kompromisu jest lepsze niż ignorowanie negocjacji zbiorowych”. Odpowiadając na pytanie dotyczące najbliższych wyzwań stojących przed MOP, Guy Ryder powiedział: „Jak możemy zachować wymiar ludzki w sektorach świata pracy, w którym robotyka zastępuje pracę fizyczną? Czy nowe możliwości zatrudnienia w przyszłości będą przyzwoite? Jak dbamy o starzenie się ludności, przy jednoczesnym zapewnieniu możliwości dla młodych ludzi? A w jaki sposób możemy lepiej zarządzać migracją, tak by była sprawiedliwa dla wszystkich? Oto kilka kluczowych pytań, które należy rozwiązać dzisiaj, i w których MOP może odegrać kluczową rolę”.

Warto zwrócić uwagę na bardzo interesującą, zamieszczoną w trzecim numerze kwartalnika, dyskusję członków Rady Naukowej naszego pisma, podczas posiedzenia Rady w dniu 17 czerwca 2015 r. Poziom spotkania należy ocenić bardzo wysoko. Autorytety naukowe i wysokiej klasy praktycy, a z takich osobowości Rada się składa, dokonali konkretnej i syntetycznej diagnozy możliwości i zagrożeń dialogu społecznego w Polsce. W tle dyskusji była nowa, powstająca i ugruntowująca się w nieco innej rzeczywistości Rada Dialogu Społecznego. Generalnie z jej powstaniem (w bólach) członkowie Rady Naukowej wiążą większe lub mniejsze nadzieje, jednak na poprawę skuteczności dialogu społecznego, na przełamanie schematów i uprzedzeń, których przecież nie brakuje. Nie znaczy to, że obdarzeni wiedzą i wielkim doświadczeniem uczestnicy dyskusji nie widzieli zagrożeń mogących cofnąć dialog społeczny w Polsce do wszystkim znanych swarów, uprzedzeń, czy niedobrego współzawodnictwa.

Niezależnie od różnych spojrzeń na polski dialog społeczny, on przecież trwa. Trójstronna Komisja z historycznym dorobkiem zakończyła formalnie swój byt, a właściwie przekazała pałeczkę narodowej sztafety w ręce nowej Rady Dialogu Społecznego. O dialogu w nowej bardzo odświeżonej szacie niewiele można dziś powiedzieć. Poczekajmy, niech się rozkręci, niech się odnajdzie, niech nas wszystkich reprezentuje. ■

Kalendarium dialogu

– na posiedzeniach plenarnych i w zespołach problemowych TK

17.09.2015 – na posiedzeniu Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych omawiano kolejną wersję projektu ustawy budżetowej na 2016 r. Członkom komisji (obradującej bez strony związkowej) projekt zaprezentowała Wiceminister Finansów Halina Majczyk. Dochody budżetowe wyniosą 296,9 mld zł, wydatki 351,5 mld zł, a deficyt nie przekroczy 54,6 mld zł. Wzrost polskiego PKB przyspieszy do 3,8%, a inflacja ukształtuje się na poziomie 1,7% – takie wielkości przewidziano w rozpatrzonem przez Radę Ministrów 7 września 2015 r. i omawianym projekcie ustawy. Projekt budżetu zakłada również nominalny wzrost wynagrodzeń o 3,6% oraz zatrudnienia o 0,8% w gospodarce narodowej, a także wzrost spożycia prywatnego w ujęciu nominalnym o 5,5%. Dochody podatkowe w 2016 r. wyniosą 268,4 mld zł, co stanowi 14,2% prognozowanego na 2016 r. PKB. Zgodnie z założeniami ustawy budżetowej wydatki na koszty obsługi długu Skarbu Państwa spadną o blisko 0,5 mld zł. Wzrosną również nakłady na naukę, obronność i kwestie społeczne. W zadaniach przewidzianych w projekcie budżetu znajduje się także zwiększenie o ponad 2 mld zł środków na wynagrodzenia dla grup pracowniczych, które od 2010 r. były objęte tzw. „zamrożeniem” wynagrodzeń. W 2016 r. zostaną wypłacone jednorazowe dodatki pieniężne dla niektórych emerytów, renci-

stów, osób pobierających świadczenia i zasiłki przedemerytalne, emerytury pomostowe lub nauczycielskie świadczenia kompensacyjne. Łączny koszt wypłaty szacuje się na ok. 1,4 mld zł. Szczegóły w tym zakresie przedstawił prowadzący obrady Trójstronnej Komisji jej Przewodniczący, Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz. Po wysłuchaniu prezentacji resortu finansów uczestniczący w posiedzeniu Komisji przedstawiciele organizacji pracodawców reprezentowanych w TK poprosili o wyjaśnienie niektórych wątków, a ich główne wątpliwości wzbudzał przyjęty do konstrukcji projektu ustawy budżetowej na przyszły rok wskaźnik inflacji. Czas przewidziany ustawowo na przedstawienie stanowisk do projektu ustawy budżetowej na 2016 r. przez partnerów społecznych, jeszcze trwa – poinformował Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS. Przytoczymy dla przykładu stanowisko Konfederacji Lewiatan. Projekt budżetu na przyszły rok jest realistyczny, zgodny z regułą wydatkową. Stwarza szansę na kontynuację stabilizacji finansów publicznych. Wydatki nie są nadmiernie rozdęte. Podobnie jednak, jak w przypadku budżetu na 2015 r., jeden z głównych parametrów makroekonomicznych – stopa inflacji – został ustalony na zawyżonym poziomie, co stwarza zwiększone ryzyko nieosiągnięcia planowanych dochodów podatkowych, w szczególności z VAT. Jednocześnie projekt budżetu, zakładający podwyższenie



wydatków przy stabilizacji dochodów, oznacza odejście od dotychczasowej ścieżki konwergencji fiskalnej. Szybszy wzrost wydatków budżetowych niż dochodów przynieść ma aż 54,6 mld zł deficytu czyli 2,9% wielkości nominalnej PKB w 2016 r., wobec 46 mld zł przewidywanego wykonania na 2014 r. Rząd najwyraźniej uznał, że kontynuacja poluzowania fiskalnego, w ramach nowej reguły wydatkowej, jest celowa ze względów społecznych. Jest to jednak ryzykowny manewr, nie pozostawiający rezerw dla przyszłej polityki fiskalnej. Rząd przyjął projekt budżetu i przekazał do Sejmu. Minister Finansów Mateusz Szczurek mówił, że główne liczby pozostały niezmienione w stosunku do wcześniejszych założeń. Centrum Informacyjne Rządu podało, że planowane w 2016 r. potrzeby pożyczkowe netto wyniosą 73 mld 729,3 mln zł, z czego finansowanie krajowe tych potrzeb ma wynieść 47 mld 596,8 mln zł, a zagraniczne wyniesie 26 mld 132,5 mln zł. Do najważniejszych wydatków, poza podwyżkami dla pracowników budżetówki, dodatkami dla emerytów i rencistów, wydatkami na naukę i obronność wskazano m.in. na 900 mln zł na kontynuację dofinansowania zadań restrukturyzacyjnych w sektorze górnictwa węgla kamiennego. W budżecie zabezpieczono też ponad 1 mld zł na wyższe wydatki na świadczenia rodzinne.

18.09.2015 – odbyło się posiedzenie Zespołu problemowego TK ds. rozwoju dialogu społecznego. Przewodniczył Zbigniew Żurek – Wiceprezes BCC. Stronę rządową reprezentował Mariusz Haładyj – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarczym.

Przewodniczący zespołu omówił wybrane inicjatywy podjęte ostatnio przez jego organizację. Były to przede wszystkim: analizy związane z dialogiem społecznym; raporty na temat wykorzystania funduszy europejskich (w ramach Narodowej Strategii Spójności 2007–2013, w regionalnych programach operacyjnych) oraz związane z tym zagrożenia i bariery; opinie dotyczące opracowanych przez Narodowy Bank Polski projekcji poziomu inflacji i PKB dla Polski na lata 2015–2017; oceny niektórych propozycji programowych Platformy Obywatelskiej oraz Prawa i Sprawiedliwości w tegorocznych wyborach parlamentarnych; rekomendacje dla nowego rządu. Ponadto BCC zaplanowało dwa seminaria promujące idee dialogu społecznego oraz konferencję poświęconą wyzwaniom stojącym przed Radą Dialogu Społecznego – poinformował Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPIPS. Marek Waleśkiewicz, Dyrektor Departamentu Dialogu omówił wyniki prac eksperckiej grupy roboczej nad wdrożeniem ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Został opracowany projekt Regulaminu Rady Dialogu Społecznego i zakresy prac zespołów problemowych RDS. Wspólnie uzgodniono pozostawienie zespołów, które dotychczas funkcjonowały w Trójstronnej Komisji. Wybór przewodniczących tych zespołów będzie autonomiczną decyzją partnerów społecznych. Ustalono, że 7 października br. odbędzie się spotkanie szefów organizacji związkowych i pracodawców z Ministrem W. Kosiniakiem-Kamyszem w celu uzgodnienia dalszych działań związanych z powołaniem RDS, m.in. z wyborem pierwszego przewodniczącego Rady oraz powołaniem Biura RDS i jego dyrektora. Został też przygotowany wniosek do marszałków województw o powołanie Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. Minister Mariusz Haładyj – omówił dialog toczący się w ostatnich latach poza TK – w obszarze konsultacji polityki rządu i projektów ustaw. Pozytywnie podsumował zmiany, które nastąpiły w obecnej kadencji rządu w polityce stanowienia prawa (ocena skutków regulacji, konsultacje publiczne), w aspekcie realizacji programu „Lepsze regulacje” na lata 2012–2015 oraz w kontekście prac Zespołu Doskonalenia Regulacji Gospodarczych.

7.10.2015 – odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Węgla Brunatnego. Omawiano: bieżące prace nad projektem „Polityki Energe-



Fot. CPS „Dialog”

tycznej Polski do roku 2050”; przebieg realizacji procesu prywatyzacji w PAK KWB Adamów S.A. i w PAK KWB Konin w kontekście zawartej umowy prywatyzacyjnej; sytuację w PAK KWB Adamów S.A. i w PAK KWB Konin w zakresie spraw pracowniczych i perspektyw dalszego funkcjonowania; spory zbiorowe w PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. Oddział KWB Bełchatów i Oddział KWB Turów. Ministerstwo Gospodarki poinformowało o zakończeniu w dniu 18.09 br. konsultacji społecznych projektu dokumentu „Polityka Energetyczna Polski do 2050 r.” Przekazane uwagi są wnikliwie analizowane i zgodnie z deklaracją Wiceminister Anny Nemś – ewentualne zmiany zapisów do tego projektu – przed ustaleniem ostatecznego kształtu dokumentu – będą przedmiotem dyskusji na planowanym spotkaniu uzgodnieniowym. Wiceminister poinformowała, że nadal prowadzone są prace zmierzające do uruchomienia w Polsce elektrowni atomowej – informuje Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPIPS. Wiceminister Skarbu Państwa – Wojciech Chmielewski zreferował przebieg realizacji procesu prywatyzacji w PAK KWB Adamów S.A. i w PAK KWB Konin w kontekście zawartej umowy prywatyzacyjnej. Pisemna informacja w tej sprawie zostanie przekazana przez Ministerstwo Skarbu Państwa stronie związkowej Zespołu.

W związku z nieuczestnictwem w kolejnym posiedzeniu Zespołu przedstawiciele pracodawców Zespołu Elektrowni PAK S.A., strony Zespołu przyjęły ustalenie o przygotowaniu odpowiedniego pisma do właściciela i zarządu spółki o braku zainteresowania sprawami pracowniczymi i problematyką branży. W sprawie prowadzonych sporów zbiorowych strony ustaliły, że w najbliższych dniach spotkają się przedstawiciele związków zawodowych Oddziału KWB Bełchatów i Oddziału KWB Turów z Zarządami PGE S.A. oraz PGE GiEK S.A. w celu wypracowania ostatecznego kształtu tekstu porozumienia. Przedmiotem sporu jest m.in. zaprzestanie wdrażania projektu CUW HR/FK oraz gwarancje zatrudnienia. Związki zawodowe poinformowały, że jeśli do 13.10 br. strony nie osiągną porozumienia zostanie przeprowadzona akcja protestacyjna. Prezes Zarządu PGE S.A. – Marek Woszczyk zapewnił o otwartości na dialog i dążeniu do wypracowania satysfakcjonującego wszystkie strony porozumienia.

15.10.2015

– w Ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego. W spotkaniu udział wzięli członkowie Zespołu ze strony związków zawodowych, strony pracodawców i strony rządowej. Prowadził je współprzewodniczący Zespołu ze strony pracodawców Paweł Szykaruk – poinformował Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPIPS. Dyskusja skupiła się głównie na ustawie o pracy na morzu. Dorota Pyć, Podsekretarz Stanu w MIR poinformowała, że przepisy ustawy implementują do polskiego prawa Konwencję o pracy na morzu (MLC). W ustawie uregulowano zagadnienia dotyczące: praw i obowiązków stron umowy o pracę na statkach morskich o polskiej przynależności; pośrednictwa pracy na statkach polskich lub obcych; ochrony zdrowia, ochrony socjalnej i bezpieczeństwa pracy. W najbliższym czasie opracowane zostaną projekty przepisów wykonawczych, które będą konsultowane ze stroną społeczną. Związki zawodowe, stwierdziły iż w procesie legislacji Zespół ds. Żeglugi został pominięty, a uwagi związków zawodowych nie zostały uwzględnione. Wojciech Chmielewski, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Skarbu Państwa przedstawił projekt programu rozwoju branży przewozów promowych przyjęty przez Radę Ministrów 13.10 br. Podkreślił, że celem programu jest efektywne wsparcie spójnego i zrównoważonego rozwoju potencjału branży przewozów promowych w oparciu o aktywa podmiotów nadzorowanych przez MSP, z uwzględnieniem wpływu na branżę towarzyszące, w tym rozwój portów morskich oraz branży stoczniowej. Przedstawiciel Ministerstwa Finansów przedstawił aktualny stan negocjacji umów bilateralnych dotyczących unikania podwójnego opodatkowania. W końcowej części spotkania przedstawiciel strony pracowników DCT Gdańsk przedstawił problemy związane z brakiem poszanowania praw pracowniczych na terminalu DCT Gdańsk. (ID) ■



Celem konferencji była analiza nowych wyzwań, przed jakimi stoi współczesny rynek pracy. Uczestnicy wymienili doświadczenia na temat stosowanych polityk publicznych w zakresie wzmacniania rozwoju zawodowego i doskonalenia kwalifikacji zawodowych w różnych krajach oraz roli instytucji w tym procesie.

Kwalifikacje i edukacja zawodowa

W dniach 8–9 października 2015 r. w Warszawie odbyła się międzynarodowa konferencja pn. *Kwalifikacje i edukacja zawodowa – nowe wyzwania dla rynku pracy i dialogu społecznego*. Współorganizatorami tego wydarzenia byli: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Fundacja im. Friedricha Eberta oraz Instytut Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. W konferencji oprócz naukowców, praktyków i przedstawicieli organizacji młodzieżowych, uczestniczyli, jako prelegenci, przedstawiciele zagranicznych instytucji m.in. z Niemiec, Słowacji i Węgier.

W imieniu organizatorów gości przywitali **Iwona Zakrzewska** – Dyrektor CPS „Dialog”, **Valeska Hesse** – Regionalny Koordynator ds. Stosunków Pracy i Dialogu Społecznego z Fundacji Friedricha Eberta oraz dr **Jan Czarzasty** z Instytutu Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej SGH.

Konferencję otworzył Minister Pracy i Polityki Społecznej **Władysław Kosiniak-Kamysz**, który podkreślił, że najważniejszymi obecnie tematami dla Europy i Polski są *Gwarancje dla młodzieży* i dialog spo-

łeczny. „Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” jest najlepszym miejscem do rozmów o *Gwarancjach* i dialogu. To jest przestrzeń otwarta, w której wykuwają się z ośrodkami akademickimi, z Fundacją Eberta, ze Szkołą Główną Handlową, z państwem jako ekspertami, najlepsze strategie w tej dziedzinie” – mówił. *Gwarancje dla młodzieży* to projekt europejski, który nie odniesie sukcesu bez udziału różnych środowisk. Minister podkreślił, że bardzo ważne jest, że również młodzi będą mieli swój głos podczas konferencji. Do procesu tworzenia rozwiązań legislacyjnych, programów aktywizacji zawodowej, należy włączyć osoby najbardziej tym zainteresowane, czyli przedstawicieli młodego pokolenia, którzy z tych rozwiązań będą korzystać. „Teraz jest najlepszy moment na realizację *Gwarancji*. Mamy najniższe od 7 lat bezrobocie, wynoszące 9,9%. Poprawę sytuacji zawdzięczamy zmianom w instytucjach rynku pracy i w OHP. To jest rozwój polskiej gospodarki, wsparcie europejskie, ale to też są projekty krajowe, gdzie budżet Funduszu Pracy opiewa dziś na 6 mld zł, prawie dwukrotnie więcej niż w 2011 r. To jest wyraźne postawienie na pracę dla młodych, na rozwój ich aktywności zawodowej, ale też wspieranie idei kształcenia przez całe życie. Od przyszłego roku rozszerzamy dostęp do

Krajowego Funduszu Szkoleniowego – będzie dostępny dla wszystkich pracodawców i dla wszystkich pracowników, niezależnie od wieku. Teraz potrzebujemy tylko jeszcze lepszej koordynacji działań, pomiędzy publicznym systemem zatrudnienia a władzami samorządowymi” – mówił Minister. Zwrócił też uwagę na rolę kształcenia dualnego i potrzebę odbudowania prestiżu słowa „zawodówka”, co byłoby odpowiedzią na potrzeby pracodawców, którzy chcą mieć pracownika wykształconego na różnych poziomach, ale równocześnie posiadającego konkretny fach. Ten fach daje kształcenie dualne. W europejskim rankingu spadku bezrobocia wśród osób do 25 r.ż. Niemcy są liderem, Polska zajmuje drugie miejsce. Minister podkreślił, że chciałbyśmy także osiągać podobne wskaźniki zatrudnienia co sąsiedzi. Odnosząc się do dialogu społecznego Minister Kosiniak-Kamysz stwierdził, że po kryzysie wyszliśmy w tym obszarze na prostą. „W najbliższych dniach będziemy mieli funkcjonującą Radę Dialogu Społecznego, najnowocześniejsze tego typu ciało w Europie” – mówił.

Wykład wprowadzający wygłosił prof. UW dr hab. **Jacek Męcina**, który przypomniał, że pierwszym problemem, wynikającym z dotykającego całą Europę kryzysu ekonomicznego, była pogarszająca się sytuacja młodych ludzi. W ostatnich latach, dwa czynniki charakteryzujące rynek pracy młodych, tj. współczynnik aktywności zawodowej i współczynnik zatrudnienia osób młodych w Polsce, poprawiły się, ale nadal, na tle innych krajów europejskich, są niskie. Jednym z powodów są bardzo duże aspiracje edukacyjne młodych ludzi i duży odsetek kontynuujących naukę, aż do studiów wyższych. „Według Eurostatu polskie bezrobocie wynosi obecnie 7,2%, zaś bezrobocie młodych do 25 r.ż., wg danych z połowy czerwca br., zmniejszyło się z 28% do 20,3%, dzięki czemu Polska ma obecnie bezrobocie młodych nieco niższe niż średnia Unii Europejskiej” – mówił. Problemem polskiego rynku pracy, podobnie jak i innych krajów europejskich, są NEET-si (*Not in Education, Employment or Training*), czyli młodzież poza systemem edukacji i poza zatrudnieniem. Celem jest dotarcie do NEET-sów, by skłonić ich do powrotu do formalnej gospodarki, dając dobre oferty podnoszenia kwalifikacji czy kształcenia. „W ramach reformy publicznych służb zatrudnienia, udało nam się odtworzyć pośred-

nictwo pracy. W ciągu 25 lat nie było takiego zjawiska, by co miesiąc w urzędach pracy było 120 tys. ofert pracy” – mówił. Jak zauważył prof. Męcina ostatnie badania wskazują, że to nie brak pracy, ale różnice w wysokości zarobków powodują, że część młodych ludzi decyduje się na wyjazd za granicę. W ramach reformy publicznych służb zatrudnienia dokonano wiele innowacji, nie rezygnując z dotychczasowych i bardzo popularnych form takich jak staż, zaproponowano wsparcie różnego rodzaju bonami – bon zatrudnieniowy, bon stażowy, bon szkoleniowy. Oznacza to, że aktywny młody człowiek dostaje na starcie kopertę – promesę zapłaty 12 000 zł, z którymi sam może znaleźć pracodawcę i przekonać go do zatrudnienia, wspartego środkami publicznymi. Dzięki włączeniu aktywności młodego człowieka, który musi wykazać się zdolnościami w nawiązywaniu kontaktów, sam

wyszukać docelowego pracodawcę i jeszcze go przekonać do siebie i do zatrudnienia, powstaje silniejsza i trwalsza więź między pracodawcą a młodym pracownikiem. Poruszając kwestię dialogu społecznego prof. Męcina przypomniał, że 11 września br. weszła w życie ustawa o Radzie Dialogu Społecznego, która zmienia dialog społeczny. Podkreślił, że jesteśmy obecnie w sytuacji, kiedy możemy rozpocząć dialog instytucjonalny, w którym pozycja partnerów społecznych jest znacznie silniejsza i daje wyraźny akcent na dialog autonomiczny.

GWARANCJA DLA MŁODYCH

Moderatorem I panelu pn. *Gwarancja dla młodych – zmiana od interwencji do instytucji* był Adam Kądziała z Forum Młodych Lewiatan. Podkreślił on, że o wyzwaniach dla rynku pracy trzeba mówić, również w kontekście ludzi młodych, których bezrobocie wynosi obecnie 20%. Należy również pamiętać o 12% grupie młodych tzw. wykluczonych, czyli tych, którzy nie podejmują edukacji, szkoleń i nie mają pracy. Według A. Kądziały, jest konieczność stworzenia instrumentów, które będą systemowo rozwiązywały problemy ludzi młodych. Są działające *Gwarancje dla młodzieży* oraz dobrze funkcjonujący program *Wsparcie w starcie*, należy tylko wypromować te narzędzia. Wystąpienie wprowadzające do panelu przedstawił dr **Jan Czarzasty** z Instytutu Filozofii, Socjologii

”

Kształćmy rzemieślników, nie robotników. Rzemieślnik pracę znajdzie sobie sam, robotnikowi pracę trzeba dać.

i Socjologii Ekonomicznej SGH. *Gwarancja dla młodzieży* została wprowadzona zaleceniem Rady Unii Europejskiej z 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia *Gwarancji dla młodzieży*. Jest to inicjatywa KE na rzecz zwalczania bezrobocia wśród młodzieży, która ma zagwarantować, że wszystkim młodym ludziom poniżej 25 r.ż. – niezależnie od tego, czy zarejestrują się w urzędzie pracy, czy też nie – państwa członkowskie zapewnią w ciągu czterech miesięcy od zakończenia formalnego kształcenia, lub utraty pracy, dobrą jakościowo ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub praktyki zawodowej. W Polsce, podstawowe założenia *Gwarancji* zostały przeniesione i zaczęto ich implementację wraz z nowelizacją ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z 14 marca 2014 r.

USYSTEMATYZOWANY DIALOG

Jako pierwsza w panelu głos zabrała **Melanie Raczek** z Polskiej Rady Organizacji Młodzieżowych, przedstawiła prezentację pn. *Dialog usystematyzowany, a Gwarancje dla młodzieży*. Dialog usystematyzowany powstał w 2009 r., jako inicjatywa Rady Unii Europejskiej. To forma wyrażania opinii młodych ludzi na różne tematy oraz możliwość wpływania na decyzje podejmowane przez decydentów na szczeblu europejskim, krajowym i lokalnym. Podstawą prawną podejmowania działań, z zakresu dialogu usystematyzowanego z młodzieżą, jest Rezolucja Rady z dnia 27 listopada 2009 r., która mówi o szanowaniu prawa młodych ludzi „do uczestnictwa w opracowywaniu strategii ich dotyczących w drodze stałego, usystematyzowanego dialogu z nimi i z organizacjami ich reprezentującymi”. Po dwóch latach, od momentu wprowadzenia w krajach UE *Gwarancji dla młodzieży*, Europejskie Forum Młodzieży wypracowało częściową ocenę realizacji tego narzędzia. *Gwarancje dla młodzieży*, według prelegentki, powinny być traktowane jako narzędzie pozwalające na aktywizację rynku pracy, w szczególności dla młodych ludzi, a nie jako narzędzie do tworzenia nowych miejsc pracy.

Robert Krzyszczak, Wiceprezes Zarządu Stowarzyszenia Rzemiosło Przyszłości, przedstawił prezentację pn. *Pokonać przyszłość. Młodzi dla rzemiosła – rzemiosło dla młodych*. Na wstępie zaznaczył, że aby

pokonać wyzwania przyszłości w kwestiach zapewnienia dobrego startu młodych ludzi na rynku pracy, trzeba dobrze wykorzystać potencjał i rozwiązania już istniejące. Rzemiosło ma olbrzymi potencjał w tym zakresie, wypracowany przez wiele pokoleń. Związek Rzemiosła Polskiego to ponad 300 tys. przedsiębiorstw dających ponad 2,5 miliona miejsc pracy. Co roku, w zakładach rzemieślniczych zrzeszonych w ZRP, blisko 100 tys. uczniów odbywa praktyczną naukę zawodu. Zdaniem prelegenta, od najmłodszych lat powinno wprowadzać się budowanie świadomości zawodowej, realizowane poprzez pokazywanie różnych dróg kariery zawodowej. Konieczne jest wykorzystanie szans, jakie daje dualny system kształcenia zawodowego. Należy przywrócić w kształceniu dualnym relację mistrz – uczeń, pokazać młodemu człowiekowi jak zawód może być wykonywany na poziomie kunsztu, bo to buduje etykę pracy. W ramach *Gwarancji dla młodzieży* rzemieślnicy chcą promować ideę „Kształćmy rzemieślników, nie robotników”. Rzemieślnik pracę znajdzie sobie sam, robotnikowi pracę trzeba dać. Jak zauważył, chyba w żadnym języku nie ma słowa „bezzremieślny”, ale słowo „bezrobotny” występuje w każdym języku. „Pobudźmy i zagospodarujmy energię młodych ludzi, którzy wchodzą lub wejdą na rynek pracy za lat kilka czy kilkanaście, ale wykorzystajmy do tego

olbrzymie zasoby wypracowane przez pokolenia. Tak rozumiemy *Gwarancje dla młodzieży*. Tak rozumiemy Rzemiosło Przyszłości. Wykorzystajmy potencjał, jaki daje tzw. luka sukcesyjna, tak jak

głosili nasze motto: *Szacunek dla tradycji. Energia do zmian*” – zakończył.

ŚWIADOME PRAKTYKI

Przedstawiciel Parlamentu Studentów RP **Ariel Wojciechowski** mówił o praktykach studenckich. Podstawowymi celami, zdefiniowanymi zarówno przez europejski obszar szkolnictwa wyższego jak i MNiSW są: praktyczne uzupełnianie programu studiów, poszerzenie wiedzy zdobytej w czasie studiów oraz przygotowanie do wejścia na rynek pracy. Obecnie studenci, którzy odbyli praktyki w ramach programu studiów, podkreślają następujące problemy: niedostosowane do poziomu praktykanta; praktykant jako xero i ekspres do kawy; nieodpowiednia opieka

” Podstawą funkcjonowania dialogu społecznego jest dobra wola wszystkich partnerów społecznych i rządu.

przez pracodawcę; newralgiczne terminy praktyk; krótkoterminowość. By poprawić poziom praktyk, studenci proponują następujące rozwiązania: edukację studentów rozpoczynających studia; szerokie konsultacje z pracodawcami; badanie opinii studentów (przed oraz po); wprowadzenie programów stażowych we współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami; odpłatność za praktyki i staże; opracowanie Kodeksu Dobrych Praktyk.

Jakub Gontarek z Forum Młodych Lewiatan w swojej prezentacji pn. *Oczekiwania pracodawców vs. kompetencje młodych* podkreślił, że zmiana struktury wiekowej społeczeństwa, jaka dokona się w najbliższych latach, to doskonała okazja do jakościowej reformy systemu szkolnictwa wyższego. Do 2040 r., spadnie z prawie 20% do 13,5% odsetek ludzi młodych. Będzie to oznaczało, że wystąpią zmiany w funkcjonowaniu rynku pracy. „Ze znaczej podaży młodych na rynku pracy i konkurencyjności poprzez skuteczną selekcję będziemy musieli przejść na zupełnie inną sytuację, w której będzie zbyt mało pracowników, o których trzeba będzie bardzo konkurować i nagle okaże się, że obniżenie konkurencyjności spowoduje też wysokie koszty rekrutacji, tzn. oprócz tego, że mam znaleźć pracownika, którego i tak jest mniej, to jeszcze muszę dokonać takiej rekrutacji, która będzie odpowiadać na kwalifikacje, których potrzebuję jako pracodawca. Należy zarządzać różnorodnością, zaangażować partnerów społecznych, organizacje młodzieżowe i samych młodych w świadome włączenie się w zarządzanie firmą, w zarządzanie całą różnorodnością związaną m.in. z wiekiem” – mówił.

Dariusz Suszyński ze Związku Młodzieży Wiejskiej w prezentacji pn. *Obszary wiejskie a rynek pracy dla młodych* podkreślił, że przyszłość obszarów wiejskich jest bardzo ważną sprawą. Obszary wiejskie zajmują 93% terytorium należącego do UE-27 i 93,2% terytorium Polski. W Polsce na wsi mieszka prawie 39% ludności (14,8 mln osób). Co ciekawe, z jednej strony polska wieś się wyludnia, a z drugiej strony na terenach wiejskich, tych położonych bliżej miast, zaczyna mieszkać coraz więcej ludzi. Na wsi mieszka więcej ludzi młodych: w wieku 0–17 lat – 22,1%, dla porównania w miastach – 17,5%. Podsumowując zaznaczył, że ambicje i marzenia młodych ludzi z obszarów wiejskich są niestety mniejsze. Częściej, niż ich rówieśnicy z miasta, wybierają łatwiejszą

ścieżkę edukacji i zdobycia zawodu. Szukają takiego wykształcenia, gdzie nie przeliczą swoich możliwości. Młodych ludzi należy uczyć większej pewności siebie, odwagi w zdobywaniu doświadczenia na zewnątrz tak, aby wracając na tereny wiejskie mogli z większą energią tworzyć swoje środowisko do życia, zakładać nowe miejsca pracy i przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu.

WDRAŻANIE GWARANCJI DLA MŁODYCH

Dyskusję po pierwszym panelu poprowadził **Jakub Gontarek** z Forum Młodych Lewiatan. Jako pierwszy głos zabrał **Tom Vrijens**, Przewodniczący EKZZ Komitetu ds. Młodzieży. Jak zauważył, powtarzającą się kwestią podczas wystąpień była konieczność poprawienia wśród młodych wykształcenia, by dopasować kompetencje do rynku pracy, co rozwiąże problem bezrobocia wśród młodych. Według przewodniczącego występuje pewna sprzeczność – z jednej strony młodzież w dzisiejszych czasach jest wykształcona jak nigdy, a z drugiej strony występują problemy z wejściem na rynek pracy. Wśród młodzieży w Europie występuje trend wzrostu zatrudnienia tymczasowego, a w ten sposób nie wygramy przyszłości. Konieczne są *Gwarancje dla młodzieży*, ale one są tylko instrumentem, a nie całościowym rozwiązaniem. Europa potrzebuje planu poprawy sytuacji. Młodzi, wykonujący pracę na podstawie tymczasowych form zatrudnienia, coraz częściej zaczynają zaliczać się do grupy pracujących ubogich, czyli osób, które pracują, ale ich wynagrodzenie nie jest wystarczające, by zapewnić im godne życie. Taka osoba nie czuje się bezpiecznie, nie ma perspektyw na przyszłość i nie zakłada rodziny. **Anna Mieleško** z Fundacji im. Leśława Pagi mówiła o stażach. Większość studentów uważa, że staże nie są dostosowane do ich kompetencji. Staż powinien mieć program, student zarabia mniej, ale liczy, że w zamian za to czegoś się nauczy. **Robert Krzyszczak**, Wiceprezes Zarządu Stowarzyszenie Rzemiosło Przyszłości, podkreślił ważność budowania od najmłodszych lat świadomości zawodowej. Zarażanie pasją dzieci może przyczynić się do tego, że zawodówkę będą kończyli pracownicy a nie absolwenci. Do dialogu społecznego, jako bardzo istotny partner, została zaproszona młodzież, co jest bardzo pozytywne. Przedstawicielka Polskiej Rady Organizacji Młodzie-

żowych **Melanie Raczek** uważa, że ważne jest by powstały narzędzia, które młodych ludzi będą czyniły odpowiedzialnymi za swoje środowisko. Młody człowiek powinien być podmiotem, a nie przedmiotem tych wszystkich narzędzi, które powstają na stopniu centralnym. **Mateusz Szymański** Pełnomocnik ds. Młodych z NSZZ „Solidarność” podkreślił, że to od młodego pokolenia zależy przyszłość naszego kraju, a obecna sytuacja jest dramatyczna i należy się z nią mierzyć. Zmian wymaga edukacja, podejście do usług publicznych, a także należy nakłaniać młodych ludzi do wstępowania do związków zawodowych, by bronili swoich praw. **Dorota Ronek** z Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych zauważyła, że przynależność do związków zawodowych wśród młodych nie jest modna, a raczej odbierana jest jako relikwyt przeszłości. **Bożena Jopek** z MPIPS mówiąc o *Gwarancjach dla młodzieży* zaznaczyła, że kursy, które odbywa młodzież, zorganizowane są pod kątem zapotrzebowania pracodawców, a efekty będą widoczne w przyszłym roku.

Pilotażowo program był wdrażany przez OHP, które świetnie sobie poradziły z problemem dotarcia do młodzieży, zapoznania ich z projektem i znalezieniem młodzieży, która mogłaby uczestniczyć w tym programie. **Rafał Bartochowski** z MPIPS zauważył, że *Gwarancje* są pewnego rodzaju nowym standardem wspierania osób młodych. W styczniu 2016 r. Komisja Europejska przedstawi raport, zawierający realizację *Gwarancji* w poszczególnych krajach i całej UE. **Bogdan Połaczarz** Przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Synthos zadał pytanie: Co związki zawodowe mogą zaoferować młodym? Odpowiedź jest: Nic. Związki zawodowe nie mają wpływu na przyjęcie młodego człowieka do firmy, na przebieg jego kariery, wysokość zarobków, dokształcanie i zwolnienie z pracy.

Podsumowując I panel dr **Jan Czarzasty** zwrócił uwagę, że kopiowanie istniejących rozwiązań dot. kształcenia dualnego w Niemczech czy Austrii byłoby wielce ryzykowne. Kształcenie dualne w Polsce istnieje, nie trzeba budować go od podstaw tylko należy je reanimować. Dobrym pomysłem organizatorów było zorganizowanie i oddanie w ręce I panelu młodym, to się sprawdziło i wpisało się

w oczekiwania. „Według ostatnich badań, 3 miliony Polaków bierze pod uwagę migrację zarobkową, z czego połowę stanowią ludzie w wieku do 34 r.ż. Starajmy się zapobiec temu, nasz system emerytalny w dużej mierze oparty jest na zasadzie solidarności międzypokoleniowej. Nasz model gospodarki nadal jest modelem gospodarki konkurującej taną pracą, tylko pytanie: Czym innym może konkurować?” – mówił.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE A RYNEK PRACY

Moderatorem II panelu pn. *Kwalifikacje zawodowe a rynek pracy – Nowe wyzwania* była prof. **Wiesława Kozek** z Uniwersytetu Warszawskiego.

Profesor **Mieczysław Kabaj** z IPiSS na wstępie zaznaczył, że w związku z radością wywołaną spadkiem bezrobocia w Polsce z 10% do 9,9%, należy pamiętać, że stopa bezrobocia bardzo mało mierzy albo niczego nie mierzy. Na 24 mln zdolnych do pracy i ponad 14 mln pracujących mamy

5 mln bezrobotnych, w tym 2 320 tys. niepracujących dla polskiej gospodarki (dane z 2014 r.). Wskaźnik zatrudnienia w Polsce należy do najniższych wśród krajów UE. Jeśli chodzi o przyszłość, do 2040 r. w Polsce będziemy mieli do czynienia ze zmniejszającą się liczbą osób w wieku zdolności do pracy. W ciągu najbliższych 5 lat liczba ta zmniejszy się o ok. 1,5 mln osób. To nie oznacza, że podaż pracy zmniejszy się o 1,5 mln. Podaż pracy jest w wyższych uczelniach i pozostałych szkołach. W 2016 r. będziemy mieli 670 tys. absolwentów szkół wyższych, średnich zawodowych, zasadniczych zawodowych i policealnych. W kolejnych latach ta wielkość się zmniejszy, ale do 2020 r. liczba absolwentów, która wejdzie na rynek i będzie poszukiwała pracy wyniesie 3 mln. Obecnie mamy do czynienia z ogromnym niedoborem pracowników o niższych kwalifikacjach – z wykształceniem zasadniczym i ogromną nadwyżką pracowników z wyższym wykształceniem.

Doktor **Wolfgang Müller** z Europejskiego Przedstawicielstwa Federalnej Agencji Pracy z Niemiec, przedstawił swoje przemyślenia dot. głównie koordynacji potrzeb związanych z zatrudnieniem na rynku

„*Polscy partnerzy społeczni powinni bardziej angażować się i aktywniej uczestniczyć w organizacjach partnerów europejskich*”

pracy, wejściem na ten rynek i kwestiami kwalifikacji zawodowych. Misją Federalnej Agencji Pracy jest zorganizowanie powiązania pomiędzy popytem a podażą na rynku pracy. Kluczowe dla Agencji jest pomaganie i doradzanie w rozwoju kariery oraz skupianie się na działaniach profilaktycznych, bo naprawianie szkód jest zbyt kosztowne. Istotne jest także jasne i przejrzyste informowanie ludzi o tym jakie są możliwości kształcenia, uzyskania zawodu, gdzie można się uczyć, jaki jest program, jaka jest sytuacja i czy dany zawód ma przyszłość na rynku pracy. Niewątpliwie należy edukować rodziców, gdyż to oni często podejmują za dzieci decyzje związane z wyborem ścieżki kształcenia. Młodzież w wieku 14 lat często myśli o zawodach związanych z rzemiosłem, ale rodzice namawiają ich, by poszli raczej na uniwersytet. „Szkoła powinna zbliżyć się do środowiska biznesu. Zawsze się zastanawiałem dlaczego nie zmienić szyku tego zdania i powiedzieć, że to biznes musi stać się szkołą” – zakończył.

Doktor **Łukasz Arendt** z IPiSS, w swojej prezentacji skupił się na problemie zmiany technologicznej, która wyraźnie faworyzuje wysokie kwalifikacje. W Polsce mamy dużo osób, które ukończyły studia wyższe, a popyt na pracę lokuje się w innych miejscach. Oznacza to, że te osoby nie odpowiadają, jeśli chodzi o profil kwalifikacyjny, obecnym potrzebom. Wzrost popytu na pracę wysoko wykwalifikowaną oznacza, że potrzebne są bardzo dobrze wykształcone osoby na poziomie technicznym, które będą doskonale operować np. nowoczesnym sprzętem.

NOWE WYZWANIA – KWALIFIKACJE ZAWODOWE

Dyrektor **Jolanta Kosakowska** ze Związku Rzemiosła Polskiego, mówiła o edukacji zawodowej i kwalifikacjach w rzemiośle. Na wstępie podkreśliła, że rzemieślnicze przygotowanie zawodowe spełnia wszelkie cechy dualnego kształcenia zawodowego; dualnego kształcenia zawodowego a nie systemu dualnego kształcenia, którego w Polsce nie ma. Kwalifikacje nabierają znaczenia na rynku pracy, stanowią wartość dla pracodawcy oraz otwierają

drogę do np. uprawnień instruktora praktycznej nauki zawodu. Dzięki kwalifikacjom, mistrzowie (podobnie jak technicy) będą mogli uzyskać uprawnienia budowlane. Ponadto kwalifikacje stanowią konkretny kapitał dla ich właściciela. W krajach posiadających układy zbiorowe, kwalifikacje (np. dyplom mistrzowski) stanowią o pozycji społecznej i ekonomicznej (wyższe zarobki), jest to wartość sama w sobie, gdyż stanowi o pozycji ich posiadacza na rynku pracy (stąd znaczenie jakości całego procesu walidacji).

Swoje wystąpienie RNDr. **Juraj Vantuch** CSc. ze Słowackiego Państwowego Centrum Monitorowania Edukacji Zawodowej i Szkoleń rozpoczął od informacji, że na Słowacji trzeba uczyć się zawodu przez minimum 3 lata, by uzyskać potrzebne kwalifikacje. Tylko 28% młodych kończy licea ogólnokształcące,

czyli można powiedzieć, że kształcenie zawodowe jest dość popularne. Jako zachęty dla młodych ludzi, by chcieli uczyć się zawodu, stosuje się np. stypendia od firmy, stypendia motywujące (polityka państwa). Istnieją także zachęty dla pracodawców w postaci ulg podatkowych. Według prelegenta, by zachęcić młodych do nauki, firmy powinny zapewniać perspektywę pracy po odbytych praktykach. System dualny nie polega tylko na legislacji, to także zobowiązanie firm do ponoszenia kosztów kształcenia młodych, a firmy słowackie chcą dostać wykwalifikowanego pracownika za darmo.

„*Kształcenie dualne w Polsce istnieje, nie trzeba budować go od podstaw tylko należy je reanimować.*”



Justyna Orzeł z Carrefour Polska Sp. z o.o. przedstawiła prezentację dot. projektu edukacyjnego pn. *Smak kariery*. Carrefour, który zatrudnia 16 tys. osób, daje wiele możliwości rozwoju, a wg przedstawionych przez prelegentkę danych, 65% kadry menedżerskiej stanowią kobiety. Program *Smak kariery* ma na celu zarówno podnoszenie kompetencji zawodowych jak i menedżerskich, ale także promowanie zdrowego stylu życia, co związane jest z odpowiedzialnością społeczną firmy. By realizować program, który ruszył dwa tygodnie temu, Carrefour stworzył centrum szkoleniowe przystosowane do prowadzenia zajęć teoretycznych i praktycznych. Spółka chciałaby certyfikować świadectwami czeladniczymi bądź mistrzowskimi tych pracowników, którzy już u nich pracują wykonując zawód piekarza lub rzeźnika, ale którzy nie mieli okazji uzyskać potwierdzenia, certyfikacji swoich kompetencji w postaci świadectw czy dyplomów. W 2015 r. firma Carrefour odwiedziła 25 gimnazjów, by rozmawiać z rodzicami o ścieżce rozwoju zawodowego ich dzieci, gwarantującej zatrudnienie.

Łászló Kozák z Konfederacji Związków Zawodowych LIGA z Węgier w swoim wystąpieniu zastanawiał się czy rzeczywiście system dualny jest tak idealnym systemem kształcenia zawodowego. Rząd Orbana w 2010 r. podjął decyzję o wprowadzeniu systemu dualnego. Kompleksowa restrukturyzacja systemu edukacji obejmowała wszystkie sektory szkolenia – od zasadniczego do wyższego. Zamiast zarządzania lokalnego jest zarządzanie centralne,

każda decyzja podejmowana na szczeblu krajowym jest podejmowana centralnie i później realizowana lokalnie. Węgierska Izba Handlu i Przemysłu została instytucją weryfikującą istniejący system zawodowy. Celem Izby jest przesunięcie osi szkolenia zawodowego ze szkół do miejsc pracy. W 2011 r. w szkolenie uczniów zaangażowało się 8 tys. firm, a wg Izby by wprowadzić system dualny potrzebne jest kolejne 12 tys. firm. Według prelegenta wprowadzenie systemu dualnego jest inwestycją długoterminową, a wyników nie można zobaczyć po 3 czy 5 latach.

DYSKUSJA

W dyskusji głos zabrała m.in. prof. **Urszula Jeruszka** z IPiSS, która zauważyła, że wyzwaniem jest uświadomienie pracodawcom, że jeśli nie będą partycypować w kosztach kształcenia zawodowego, to muszą i tak liczyć się z kosztami związanymi ze szkoleniem nowo przyjmowanego pracownika, który ma luki kompetencyjne lub występuje u niego brak kwalifikacji.

Podsumowując II panel prof. **Wiesława Kozek** wspomniała o obecnej tendencji w kształceniu wyższym dot. stawiania na umiejętności praktyczne, warsztatowe. Profesor Kozek zadała pytanie: A co jeśli nie są istotne kwalifikacje pracownika, a ważniejsze jest obniżenie kosztów pracy, co wiąże się z niższym wynagrodzeniem?

Z kolei dr **Jan Czarzasty**, podsumowując pierwszy dzień konferencji, podkreślił po raz kolejny, że niezwykle trafionym pomysłem było oddanie głosu reprezentantom młodego pokolenia, by sami mogli opowiedzieć o problemach związanych m.in. z wejściem na rynek pracy, kształceniem dualnym oraz problemem kształcenia ustawicznego. W kilku wypowiedziach pojawił się wątek, jaki model gospodarki rynkowej zbudowaliśmy sobie nie tylko w Polsce, ale i w całej Europie. Dyskutowano także o modelu kształcenia ustawicznego: Czy jeśli chodzi o kształcenie zawodowe kształcić tanio i szybko czy drogo i dłużej? Z tym wiąże się postawa pracodawców Europy Środkowej i Wschodniej, którzy chcieliby dostawać przygotowaną siłę roboczą i nie partycypować w kosztach i nie inwestować w kapitał ludzki.



Fot. CPS „Dialog”



Fot. CPS „Dialog”

ZNACZENIE I ROLA DIALOGU SPOŁECZNEGO

Drugiego dnia konferencji odbył się panel pn. *Znaczenie i rola dialogu społecznego w wypracowywaniu rozwiązań na rzecz kwalifikacji i rynku pracy*, którego moderatorem był prof. **Juliusz Gardawski** z SGH.

Jako pierwszy głos zabrał **Zbigniew Żurek**, Wiceprezes Business Centre Club, który podkreślił, że początki kryzysu dialogu społecznego w Polsce rozpoczęły się już w 2006 r. Należało wtedy dokonać pewnych zmian w regułach prowadzenia dialogu w Polsce, by uniknąć sytuacji z 2013 r., kiedy to związki zawiesiły prace w Trójsstronnej Komisji. Udało się wypracować projekt ekspercki, który przeszedł całą procedurę konsultacji społecznych, trafił na ścieżkę legislacyjną i został przyjęty. Nie jest to idealne narzędzie, ale należy korzystać z niego tak, by ono jak najlepiej służyło. Według Wiceprezesa Żurka, nowopowstała Rada Dialogu Społecznego powinna zacząć swoją pracę od przestudiowania pierwszych trzech paragrafów *ustawy o Radzie Dialogu...*, gdzie zapisane są bardzo ogólne kierunki oraz powinna wypunktować problemy. Ważnym tematem dla prac Rady Dialogu jest Kodeks pracy. „Należałoby także pokazać czym tak naprawdę jest podniesienie wieku emerytalnego. Trzeba to spokojnie pokazać i wytłumaczyć społeczeństwu” – mówił.

W imieniu Forum Związków Zawodowych w panelu głos zabrała **Anna Grabowska**, która nawiązując do wystąpienia Wiceprezesa Żurka, powiedziała, że związki zawiesiły swój udział w pracach Trójsstronnej Komisji nie tylko dlatego, że rząd nie chciał rozmawiać ze związkami, ale w jakimś sensie, także pracodawcy nie chcieli. „Zasadniczy problem tkwił w kulturze rozmów, zabrakło zdolności do ustępstw,

w sytuacji kiedy to za rządem i pracodawcą stoi siła. W sytuacji, kiedy mamy rynek pracodawcy, a nie rynek pracownika, mamy kryzys, który zmusza do pewnego nakładania pewnych ciężarów na grupy pracowników. Istniała pewna możliwość bliższego porozumiewania się między pracodawcami a stroną rządową, niż między stroną pracowników a stroną rządową. Dlatego, w kontekście przyszłości i Rady Dialogu, rząd i pracodawcy powinni pamiętać o tej kulturze rozmów oraz zdolności do kompromisów. Szczególnie ważny będzie konsensus porozumienia pomiędzy stroną pracodawców a stroną pracowników” – mówiła.

Dyrektor **Edyta Doboszyńska** ze Związku Rzemiosła Polskiego, mówiła o znaczeniu dialogu społecznego w wypracowywaniu rozwiązań na rzecz kwalifikacji i rynku pracy. Dyrektor Doboszyńska uczestniczy w spotkaniach Komitetu Dialogu Społecznego, instytucji autonomicznego dwustronnego dialogu społecznego, która skupia europejskich partnerów społecznych. Stałym punktem spotkań Komitetu jest temat rynków pracy, kwalifikacji oraz wyzwań z tym związanych. „Europejski Model Społeczny zmienił się, wszedł nowy instrument – Semestr Europejski, w którym musimy się odnaleźć. Polski jest za mało w Semestrze Europejskim, partnerzy społeczni powinni bardziej angażować się i aktywniej uczestniczyć w organizacjach partnerów europejskich” – mówiła.

Piotr Szumlewicz z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych rozpoczął swoje wystąpienie od przypomnienia, że kryzys gospodarczy był w latach 2008–2009, a związki opuściły Trójsstronną Komisję w 2013 r., także to nie kryzys był przyczyną zawieszenia prac, ale bardzo konkretne decyzje „antypracownicze” rządu. „Jestem pesymistycznie nastawiony do dialogu w Polsce, bardzo krytycznie go

oceniam. Uważam, że nasz powrót do dialogu nie musi nic przynieść. Mówię 'nie musi', ja lubię rozmawiać z pracodawcami, z rządem, natomiast myślę, że ludziom w Polsce nie chodzi o dialog, ludziom chodzi o wyższe płace, stabilne zatrudnienie i wyższe świadczenia społeczne" – mówił. Według P. Szumlewicza podwyższenie wieku emerytalnego było niesłuszne. Polacy znacznie krócej, niż społeczeństwa zachodnie, żyją w zdrowiu; nie byliśmy i nie jesteśmy gotowi by pracować do 67 r.ż. z przyczyn zdrowotnych, a polityka zdrowotna naszego kraju niestety nie poprawia stanu zdrowia Polaków i Polek. Podsumowując dodał, że kluczową sprawą nadal jest niestabilność na rynku pracy, dlatego powinno nastąpić jakieś „odświeżenie” rynku pracy.

Viktória Nagy z Konfederacji SZEFG z Węgier w swoim wystąpieniu pokrótce omówiła instytucję dialogu trójstronnego na Węgrzech, który *de facto* nie istnieje. Do 2010 r. funkcjonowała Rada Zgody Narodowej, ale nowo powołany rząd na czele z premierem Orbánem ustalił, że to rząd, a nie Rada, będzie reprezentować wszystkich pracowników i pracodawców. Wprowadzono nowy wielostronny system, tzw. Komitet Ekonomiczno-Społeczny, w którym reprezentowany jest rząd, pracodawcy, pracownicy, związki zawodowe, ale także kościoły i społeczeństwo obywatelskie. „Nie ma rzeczywistych negocjacji. Rada nie działa zbyt dobrze, nie istnieje prawdziwy dialog trójstronny” – mówiła. Na Węgrzech, podobnie jak w Polsce, wiele osób nie rozumie wartości i istotnej roli dialogu społecznego dla związków zawodowych.

Mateusz Szymański z Biura Ekspertskiego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” na wstępie zaznaczył, że Rada Dialogu Społecznego być może będzie nową jakością, która przerwie impas i pokaże, że partnerzy społeczni potrafią uzgodnić wiele istotnych spraw we własnym gronie i być może będzie też swoistą platformą, której zdanie i efekty pracy będą szanowane. Podstawą funkcjonowania dialogu społecznego jest dobra wola wszystkich partnerów społecznych i rządu. „Do Rady Dialogu Społecznego i rozmowy o modelu gospodarczym naszego kraju musimy podchodzić bardzo ambitnie. Przychylam się do słów P. Szumlewicza, że społeczeństwo i młodych ludzi trzeba edukować nt. Rady Dialogu Społecznego, o tym czym jest dialog społeczny, związki zawodowe, partnerzy społeczni, organizacje pracodawców. Społeczeństwo nie ma tej wiedzy dlatego nie interesuje się dialogiem” – mówił.

PODSUMOWANIE KONFERENCJI

Podsumowując drugi dzień konferencji poświęcony dialogowi społecznemu, prof. **Juliusz Gardawski** powiedział, że rodząca się Rada Dialogu Społecznego ma przed sobą poważne ryzyko przeniesienia dotychczasowego sposobu działania starej rady (Trójstronnej Komisji); dotychczasowych zespołów problemowych; dotychczasowych kwestii, którymi się zajmowano, ale także dotychczasowych osiągnięć. „I powstaje pytanie: Czy nowo powstająca Rada Dialogu, którą będą tworzyli ci sami ludzie, będzie w stanie podjąć wyzwanie edukacyjne odnoszące się do młodzieży, które zostało przedstawione na konferencji? Będzie, jeśli pomogą im młodzi ludzie, a młodzież pomoże pod warunkiem, że zostanie stworzona im przestrzeń w ramach Rady Dialogu; przestrzeń w postaci osobnych zespołów skupiających się na tych problemach, a te osobne zespoły spotkają się z odpowiednim szacunkiem i stworzonymi, przez stronę starej rady, dobrymi warunkami działania. Uważam to za najważniejszy dorobek tej konferencji – jest obszar, który koniecznie powinien być włączony do Rady Dialogu. Jest nowe wyzwanie edukacyjne, wyzwanie płynące z instytucji europejskich, więc już zinstytucjonalizowane” – mówił prof. Gardawski. ■

Fot. CPS „Dialog”



Kalendarium dialogu

– na konferencjach i seminariach

11.08.2015

– Business Centre Club opublikował wyniki ankiety, przeprowadzonej pośród swoich członków „Jak pomagają przedsiębiorcy z BCC?” Okazało się, że pomoc przez nich udzielana ma różnorodny charakter oraz zakres. Poniżej najbardziej popularne dziedziny wsparcia:

- Oferowanie szkoleń i możliwości rozwoju zawodowego – 89%.
- Udzielanie pomocy finansowej (osobom lub instytucjom) – 88%.
- Udzielanie pomocy rzeczowej – 80%.
- Sponsoring kultury i sportu – 71%.
- Wspomaganie inicjatyw organizacji pozarządowych – 62%.
- Ponadobowiązkowe świadczenia socjalne (programy emerytalne, pomoc rodzinom pracowników w potrzebie) – 60%.
- Dofinansowywanie zajęć sportowych, kulturalnych – 59%.
- Prowadzenie własnych projektów społecznych (np. akcja „podziel się posiłkiem”) – 27%. (ZZ)

19.08.2015

– odbyło się spotkanie w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej na temat podwyżki płacy minimalnej. Propozycje resortu przedstawił Wiceminister Pracy Radosław Mleczko. Poinformował, że chodzi o wyłączenie z wynagrodzenia zasadniczego dodatków. Mogłoby to być przeprowadzone jednorazowo lub etapami. Wiceminister zastrzegł, że nie są to oficjalne propozycje resortu, ale wstępne, przekazane w celu zapoznania się z opinią ekspertów partnerów społecznych. Przedstawiciele organizacji pracodawców i związków zawodowych, co do zasady, uznali za zasadne dalsze rozmowy na ten temat, choć Forum Związków Zawodowych (na spotkaniu) oraz NSZZ „Solidarność” (w piśmie skierowanym do ministra pracy) uznały, że właściwym miejscem do rozmów na temat płacy minimalnej powinna być Rada Dialogu Społecznego, która niedługo rozpocznie swoje prace. Podniosły, że do problemu płacy minimalnej należy podejść kompleksowo biorąc pod uwagę, znajdujące się już od dłuższego czasu w Sejmie, projekty ustaw dotyczące

również wygradzenia godzinowego czy powiązane go ze wskaźnikiem PKB. (AG)

30.08.2015

– na terenach Zameczku Myślińskiego Promnice odbyła się jubileuszowa, XX Śląska Gala BCC. Podczas uroczystości, osobom zasłużonym dla rozwoju przedsiębiorczości na terenie województwa śląskiego wręczono odznaczenia państwowe, resortowe i wojewódzkie odznaki honorowe. (ZZ)

31.08.2015

– Zespół ds. konsultacji społecznych pracodawców z Ministerstwem Zdrowia gościł na spotkaniu w Business Centre Club Ministra Mariana Zembałę. Podczas dyskusji poruszono szereg tematów kluczowych dla obszaru zdrowia. Mówiono o konieczności przygotowania nowej strategii lekowej państwa, o diagnostyce laboratoryjnej, zintegrowanym systemie informatycznym, telediagnostyce, ubezpieczeniach zdrowotnych oraz procedowanym projekcie ustawy o zdrowiu publicznym. (ZZ)

1.09.2015

– odbyło się polsko-niemieckie seminarium zorganizowane przez Fundację im. Friedricha Eberta, Kongres Polskiej Lewicy oraz Centrum im. Ignacego Daszyńskiego pt. „Polskie i niemieckie idee dla progresywnej edukacji”. W ramach konferencji odbyły się trzy panele dyskusyjne: „Edukacja powiązana z rynkiem pracy”, „Rola edukacji w kształtowaniu poczucia wspólnoty”, „Znaczenie edukacji przedszkolnej w procesie wyrównywania szans”. Omawiając potrzebę reformy szkolnictwa w Polsce, w tym nakierowanej na kształcenie dualne, wskazano, że Polska i Niemcy posiadają zbliżony współczynnik scholaryzacji. Jednakże ostatnie 25 lat w Polsce to niebywały wzrost popularności studiów wyższych. Nie są one jednak dopasowane do potrzeb rynku pracy. W Niemczech szkoły zawodowe cieszą się dużym zainteresowaniem. Uczniowie poświęcają w nich 3–4 dni nauki na praktyki w zakładach pracy i w efekcie wielu znajduje tam stałe zatrudnienie. Jak podkreślano podczas seminarium, zmiana w edukacji wiąże się również z koniecznością zmiany postaw.

Szkoły nie mogą promować indywidualizmu, egoizmu, wspierać ekskluzywnego rozumienia wspólnoty. Powinny uczyć życia w otwartym społeczeństwie. (AG)

2.09.2015 – konferencja „Równość w biznesie” zainaugurowała kampanię medialną pod tym hasłem promującą obecność kobiet na stanowiskach decyzyjnych. MPIPS, inicjator tego przedsięwzięcia, od października 2013 r. realizuje projekt „Równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych – narzędziem zmiany społecznej”, w partnerstwie merytorycznym z Biurem Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania. Wpisuje się ono w toczącą się debatę związaną z przedstawionym przez Komisję Europejską projektem tzw. dyrektywy kwotowej, która zakłada wprowadzenie mechanizmu wymuszającego na przedsiębiorstwach notowanych na giełdach stosowanie w swoich gremiach decyzyjnych (np. Radach Nadzorczych) 40% kwoty osób tej płci, która jest w tej grupie w mniejszości. Dokument – jak czytamy na stronie projektu – został już przyjęty przez Parlament Europejski w pierwszym głosowaniu, a obecnie oczekuje na akceptację Rady UE. Polski rząd popiera naczelną cel projektu dyrektywy kwotowej. Podczas konferencji Minister Pracy Władysław Kosiniak-Kamysz mówił o nadal niewykorzystanym na rynku pracy potencjale kobiet. Równość w biznesie to nasz wspólny interes, pozwala osiągnąć lepsze efekty. Pomimo tego, że kobiety są lepiej wykształcone – stanowią ponad 60% absolwentów uczelni wyższych a blisko 77% pracujących kobiet ma średnie i wyższe wykształcenie, wskaźnik zatrudnienia dla kobiet (55,2%) jest niższy niż dla mężczyzn (68,2%). Kobiety stanowią też większość bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. Pełnomocniczka Rządu ds. Równego Traktowania prof. Małgorzata Fuszara przekonywała, że zarządy firm złożone z kobiet i mężczyzn lepiej sobie radzą, wskazywała, że kobietom w biznesie może pomóc wprowadzenie tzw. kwot, czyli określenie minimalnej liczby kobiet w gremiach decyzyjnych firm. Zdaniem szefowej Konfederacji Lewiatan – Henryki Bochniarz, kwoty sprawdziły się w polityce i sprawdzają również w biznesie, są racjonalne i potwierdzone wieloletnią praktyką. Przypomniała, że mamy zapis, zgodnie z którym w radach nadzorczych spółek skarbu państwa powinno być 30% kobiet. „Najpierw był argument, że nie ma tych kobiet. Po czym, jak Kongres Kobiet przedstawił listę 200 kobiet spełniających wszystkie kryte-

ria, to ta lista... zaginęła. Będziemy przysyłać kolejne listy, z większą liczbą kobiet” – zapowiedziała. W ramach ministerialnego projektu powstał m.in. dostępny w internecie przewodnik dla firm „Więcej kobiet w zarządzaniu – to się opłaca”. Warto też przypomnieć, że dostępna jest bardzo ciekawa i cenna publikacja „Kobiety na stanowisku kierowniczym w sektorze publicznym” (Warszawa 2014), wydana przez CPS Dialog oraz zespół z IPISS. (ID)

3.09.2015 – pod patronatem honorowym Ministra Pracy i Polityki Społecznej zainaugurowano konkurs „Firma dobrze widziana”. Celem konkursu jest popularyzowanie wiedzy na temat społecznej odpowiedzialności biznesu oraz promowanie firm i przedsiębiorców wyróżniających się działalnością społeczną. Uczestnicy konkursu oceniani są na podstawie informacji uwidocznionych w ankiecie konkursowej, zawierającej kryteria takie jak: funkcjonująca własna strategia CSR (społecznej odpowiedzialności biznesu), przyjazna polityka firmy w stosunku do jej pracowników, właściwe i przyjazne działania w zakresie ekologii, rynku i działań charytatywnych. (ZZ)

7.09.2015 – Anna Potocka-Domin, Wiceprezes BCC została ambasadorką akcji promocyjnej „Równość w biznesie”, podjętej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Akcja ma na celu niwelowanie barier, które ograniczają kobietom obejmowanie kluczowych stanowisk w polskich firmach, organizacjach i instytucjach. (ZZ)

7.09.2015 – w Pałacu Lubomirskich w Warszawie podpisano umowę pomiędzy Business Centre Club a Egyptian Polish Businessmen Association. Podpisane porozumienie o współpracy dotyczy wzajemnej promocji handlowej oraz kojarzenia w interesach członków obydwu organizacji. Porozumienie podpisali prezydent EPBA Medhat El Kaissy oraz Zbigniew Żurek, Wiceprezes BCC. Egyptian Polish Businessmen Association to bodajże najstarsza i największa organizacja tego typu w Egipcie. (ZZ)

9.09.2015 – pod przewodnictwem Wojciecha Warszawskiego obradował Konwent BCC. Gośćmi spotkania byli, obok Głównego Ekonomisty BCC, profesora Stanisława Gomułki – redaktor Bartosz Węglarczyk oraz dr Magdalena Ogórek. Tematem

posiedzenia była dyskusja o zgłoszonych przez Prezydenta Andrzeja Dudę koncepcjach, dotyczących spraw społecznych i gospodarczych w kontekście możliwości ich realizacji. Poruszono także kwestie związane z kryzysem migracyjnym i masowym napływem do Europy imigrantów z terenów, objętych działaniami wojennymi. (ZZ)

11.09.2015 – weszła w życie ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, opublikowana w Dzienniku Ustaw z 2015 r., poz. 1240. Ustawa tworzy nowe zasady funkcjonowania dialogu społecznego w Polsce. Powołuje jego instytucje: na szczeblu centralnym Radę Dialogu Społecznego, a na szczeblu wojewódzkim Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego. Wprowadza naprzemienność przewodniczenia Radzie przez jej trzy strony: związki, pracodawców i rząd. Członkowie RDS są mianowani przez Prezydenta RP, mają obowiązek osobiście uczestniczyć w jej posiedzeniach. Ustawa wprowadza tzw. pośrednią inicjatywę ustawodawczą oraz opiniowanie strategii rządowych, a nie tylko projektów aktów prawnych. Ma być pogłębiona współpraca centrali z województwami. WRDS-y mają podlegać marszałkom województw, ale ich przewodnictwo jest naprzemienne i dotyczy wszystkich stron w nich uczestniczących. Rada jest finansowana z budżetu państwa. Jej obsługę administracyjną zapewnia Biuro Rady działające na podstawie regulaminu. Prace Rady mają być jawne. (AG)

14.09.2015 – na konferencji agencji zatrudnienia Randstad oraz PALiZ omawiano najnowsze wyniki badania sondażowego „Plany pracodawców”. Jest to kwartalny sondaż Instytutu Badawczego Randstad oraz ekspertów TNS przeprowadzony w sierpniu br. wśród reprezentatywnej grupy 1000 pracodawców w Polsce. Aż 33% ankietowanych firm deklaruje, że chce zatrudnić więcej pracowników w okresie kolejnego półrocza, jest to najwyższy poziom tego typu zapowiedzi w ponad 6-letniej historii badania. Zwiększenie liczby pracowników częściej planowane jest w zachodniej części Polski (45% firm), niż w regionach północnym i wschodnim (21% i 23%). Warto dodać, że z innych badań – regionalnego Barometru Rynku Pracy przygotowanego przez Work Service S.A. wynika, że im bliżej wschodniej granicy, tym trudniejsza sytuacja na rynku pracy. Okazuje się, że historyczny podział na Polskę A i B nie traci niestety na znaczeniu. Branżowym liderem deklarującym wzrost zatrudnienia

jest sektor handlu i napraw (37%) a następnie sektory: produkcyjny (35%), budownictwo (34%), oraz transport i logistyka (33%). (ID)

16.09.2015 – na konferencji w Warszawie przedstawiono *Diagnozę Społeczną 2015*. Jest to kompleksowe badanie warunków i jakości życia Polaków prowadzone od 2000 r. co dwa lata przez zespół pod kierunkiem prof. Janusza Czapieńskiego. W tym roku przeprowadzono je w terminie marzec-czerwiec, w badaniu uczestniczyło 12 tys. gospodarstw domowych i ok. 20 tys. indywidualnych respondentów. Z *Diagnozy* wynika, że Polacy nabrali pewności siebie, są jak nigdy przekonani, że to, jak im się żyje, zależy przede wszystkim od nich samych – mówił prof. Czapieński. W 2007 r. dwa razy mocniej niż dziś wierzyli, że władza istotnie wpływa na nasze życie. Wtedy uważało tak 9% respondentów, dziś 5,4%. W tym roku odsetek osób, które miniony rok uznało za udany (84%) jest najwyższy od początku prowadzenia badań. W 2000 r. zadowolonych było 69,2%, w 2013 r. 79,9%. Podobnie najwyższy w historii *Diagnozy* jest odsetek respondentów pozytywnie oceniających całe swoje dotychczasowe życie (81,2%, w 2000 r. 68,6%), a także Polaków bardzo i dość szczęśliwych (83,5%, w 2000 r. 64,6%). (ID)

17.09.2015 – w Pałacu Lubomirskich – siedzibie Business Centre Club odbyło się seminarium pod znamennym tytułem „Płać podatki. Nie nadpłacaj!”. Uczestnicy spotkania mieli okazję poznać możliwości i korzyści, jakie stwarza profesjonalne zarządzanie podatkami. (ZZ)

18.09.2015 – odbyło się spotkanie, którego tematem była ocena postępów cyfryzacji w Polsce w ostatnich latach oraz postulaty pod adresem nowego rządu, który powstanie po ostatnich wyborach parlamentarnych. Na zaproszenie Krzysztofa Szuberta, Ministra ds. Cyfryzacji w Gospodarczym Gabinetcie Cieni BCC w „Okrągłym stole cyfryzacji” w spotkaniu wzięli udział między innymi Anna Strzyńska – była prezes Urzędu Komunikacji Elektronicznej oraz Michał Kleiber – były prezes Polskiej Akademii Nauk. (ZZ)

21.09.2015 – siedem organizacji partnerów społecznych: Business Centre Club, Forum Związków Zawodowych, Konfederacja Lewiatan, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków



Fot. CPS „Dialog”

Konferencja „Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego uchwalona...”, 21.09.2015 r. BCC.

Zawodowych, Pracodawcy RP i Związek Rzemiosła Polskiego przekazały 16-u marszałkom województw wspólnie pismo w sprawie powołania w poszczególnych województwach Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. Składy WRDS-ów przedstawiają organizacje pracodawców i związków zawodowych. W jej skład wchodzi również: wojewoda i marszałek województwa. (AG)

21.09.2015 – obradowała Loża Kanclerska – Zarząd BCC. Dyskutowano na temat przygotowanych do publicznej prezentacji przez Gospodarczy Gabinet Cieni BCC ocen rządu. Rozmawiano także o wyborczych oczekiwaniach i preferencjach przedsiębiorców. Omawiano także harmonogram działań i rolę przedstawicieli BCC w Radzie Dialogu Społecznego i Wojewódzkich Radach Dialogu Społecznego. Poruszono również kwestię prac nad projektem ustawy – Prawo działalności gospodarczej. Zgromadzeni w głosowaniu jednogłośnie poparli ten projekt. (ZZ)

21.09.2015 – w siedzibie BCC odbyła się konferencja „Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego uchwalona. Krajobraz po bitwie czy przed bitwą?”. Otwierając konferencję Wiceprezes BCC Zbigniew Żurek zaznaczył, że początki kryzysu dialogu społecznego w Polsce rozpoczęły się już w 2006 r. Należało wtedy dokonać pewnych zmian w regułach prowadzenia dialogu w Polsce, by uniknąć sytuacji z 2013 r., kiedy to związki zawiesiły prace w Trójstronnej Komisji. Trzy centrale związkowe w ten sposób radykalnie zaprotestowały przeciw pogłębiającemu się kryzysowi dialogu społecznego. Udało się wypracować projekt ekspercki, który przeszedł całą procedurę konsul-

tacji społecznych, trafił na ścieżkę legislacyjną i został przyjęty. Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego weszła w życie 11 września br. Nie jest to idealne narzędzie, jest szereg rzeczy do poprawienia, ale należy korzystać z niego tak, by ono jak najlepiej służyło. Marek Wałękiewicz, Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstw Społecznego MPiPS, zaznaczył, że wejście ustawy w życie nie oznacza, że Rada Dialogu już zaczęła działać. Do czasu powołania pierwszego składu Rady nadal działa Trójstronna Komisja, a obecnie trwają prace nad dokumentacją powołującą skład Rady. Paweł Śmigielski, Dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego OPZZ, rozpoczął od podkreślenia, że bardzo wierzy w tę nową jakość dialogu. „Uważam, że ustawa jest ogromnym sukcesem partnerów społecznych i strony rządowej. Sięgając pamięcią nie przypominam sobie tak ważnej ustawy, która byłaby uzgodniona w konsensusie przez wszystkie strony dialogu” – mówił. Doktor Grzegorz Baczewski, Dyrektor Departamentu Dialogu Społecznego i Stosunków Pracy Konfederacji Lewiatan, podkreślił że zmienił się cel dialogu – według nowej ustawy dialog jest prowadzony w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej. W ustawie o działaniu Trójstronnej Komisji celem było prowadzenie dialogu na rzecz zachowania pokoju społecznego. Doktor Rafał Towalski z SGH uważa, że państwo nadal ma ważną rolę do odegrania i musi m.in. stworzyć warunki, aby społeczeństwo obywatelskie mogło do pewnego stopnia zaangażować się w dialog. Prezes Związku Rzemiosła Polskiego Jerzy Bartnik zauważył, że kryzys i przygotowanie nowej

ustawy miały pozytywną cechę – partnerzy przybliżyli się do siebie, wykazali wolę i determinację do prowadzenia dialogu społecznego. Wymagało to budowy zaufania, ale daje też nadzieję na przyszłość, że strony będą zgodne do porozumiewania się. (ASR)

23.09.2015 – pod gościnnym dachem Ministerstwa Gospodarki w Warszawie, przy udziale Wicepremiera i Ministra Gospodarki Janusza Piechockiego odbyła się uroczystość wręczenia tytułów w konkursie BCC – Ambasador Polskiej Gospodarki. Organizowany już po raz siódmy konkurs wyróżnia przedsiębiorców, osiągających sukcesy na rynkach zagranicznych. Celem konkursu jest promowanie i wspieranie przedsiębiorców, podejmujących inicjatywy gospodarcze za granicą. (ZZ)

24.09.2015 – w warszawskiej siedzibie BCC odbyło się seminarium Business Centre Club poświęcone kwestii finansowania przedsiębiorstw przy pomocy dłużnych instrumentów finansowych. Uczestnicy seminarium poznali możliwości pozyskiwania kapitału na drodze emisji obligacji. (ZZ)

28.09.2015 – obradował Gospodarczy Gabinet Cieni Business Centre Club. Ministrowie GGC przedstawili ocenę działań poszczególnych ministrów i ministerstw w trzecim kwartale 2015 r. – dokonania Premier Ewy Kopacz ocenił Przewodniczący GGC BCC Marek Goliszewski. Jednocześnie wobec zbliżających się wyborów parlamentarnych podsumowano ośmioletnie rządy koalicji PO-PSL oraz zaprezentowano rekomendacje dla nowego rządu. (ZZ)

28.09.2015 – w Warszawie odbyła się konferencja „Polityka rodzinna w Polsce i Europie”, zorganizowana przez naukowców z Uniwersytetu Warszawskiego. Polityka prorodzinna w Polsce jest skromna, nie ma jasnej wizji celu ani metod działania, głównie z powodu obaw o zaostrzenie sporów światopoglądowych. Takie główne wnioski można było z tej konferencji wyciągnąć. Profesor Stanisława Golinowska w otwierającym spotkaniu wykładzie „Polityka rodzinna a solidarność międzypokoleniowa” zwróciła uwagę, że jest u nas dylemat czy w realizacji funkcji opiekuńczych wspierać rodziny czy też działać na poziomie infrastrukturalnym, aby poprawić warunki dla wszystkich jednostek. Najważniejsze wyzwanie i dylematy w kształtowaniu polityki rodzinnej

przedstawiła dr Iga Magda ze Szkoły Głównej Handlowej. Wskazała, że do roku 2020 w Polsce grupa osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o 3 mln osób, zatem konieczna jest aktywizacja kobiet w wieku produkcyjnym, aby pojawiły się na rynku pracy, nie rezygnując z posiadania dzieci. Interesującą analizę teoretyczną zjawisk określanych jako (de)familializacja i (de)genderyzacja przedstawiła dr Anna Kurowska z Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego. Oceniała, że drugie pojęcie jest szersze i bardziej odpowiednie, chociażby w kontekście powolnego zwiększania zaangażowania ojców w wychowywaniu dzieci. Dr Dorota Szelewa z IPS UW omawiając z perspektywy gender politykę rodziną w Europie przed i po latach kryzysu ekonomicznego stwierdziła, że dzięki unijnej dyrektywie wprowadzającej rozwiązania aktywizujących ojców w opiece nad dziećmi, kryzys i związane z tym cięcia wydatków socjalnych nie miały negatywnego wpływu na równouprawnienie rodziców. Według dr Joanny Szczepaniak-Sieniak z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, w Polsce, przy wspieraniu rodzin z problemami opiekuńczo-wychowawczymi i wprowadzaniu reguł dotyczących pieczy zastępczej (rodzinne domy dziecka) problemem są niespójne i niejasne przepisy oraz brak współpracy między podmiotami odpowiedzialnymi za realizację tych zadań w imieniu państwa. Następnie Ewelina Słotwińska-Rostanowska ze Szkoły Głównej Handlowej omówiła zmiany, jakie od 2016 roku przyniesie wprowadzenie nowego powszechnego świadczenia rodzicielskiego dla wszystkich kobiet. Ciekawą analizę debaty parlamentarnej towarzyszącej wprowadzeniu tzw. ustawy żłobkowej przedstawiła Klaudia Wolniewicz z IPS UW. Jej zdaniem, wnioski z debaty w żaden sposób nie wpłynęły na kształt ustawy, ale co najwyżej na zmiany redakcyjne w treści. W ostatniej części konferencji dr Piotr Michoń z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu dał wykład o wskaźniku nierówności płciowej w gospodarstwach domowych, zaś dr Michał Polakowski z fundacji ICRA przedstawił prezentację nt. sytuacji kobiet i mężczyzn w systemach emerytalnych w powiązaniu z polityką rodzinną. (AM)

28.09.2015 – w 25 rocznicę reformy samorządu koalicja „Obywatele w samorządzie” zorganizowała z Fundacją Batorego w Warszawie konferencję pod tymże hasłem. Podczas konferencji poruszono m.in. problem wzmocnienia pozycji mieszkańców, dostrzeżenia w nich potencjału sprzy-

jającego rozwojowi gmin i miast, zwiększenia reprezentatywności wybieranych władz oraz rozszerzenia uprawnień radnych np. w sprawach kontroli działań wójta, burmistrza oraz prezydenta. Zaprezentowano także wyniki ankiet dotyczących istotnych spraw związanych z samorządem lokalnym, które rozesłano wcześniej do komitetów wyborczych biorących udział w wyborach parlamentarnych. (ID)

29.09–2.10.2015 – obrady XIII Kongresu Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych w Paryżu pod hasłem „Solidarni w obronie wysokiej jakości miejsc pracy, praw pracowniczych i sprawiedliwego społeczeństwa w Europie”. W sesji otwarcia kongresu uczestniczyli: François Hollande – Prezydent Francji, Jean-Claude Juncker – Przewodniczący Komisji Europejskiej, Martin Schulz – Przewodniczący Parlamentu Europejskiego oraz Anne Hidalgo – Mer Paryża. Mówili oni o roli EKZZ w dialogu europejskim, o potrzebie stawienia czoła kryzysowi gospodarczemu oraz fali uchodźców w Europie. Zaznaczono, że wiele jest jeszcze nierozwiązanych problemów dotyczących bezrobocia, w tym osób młodych, opodatkowania przedsiębiorstw w państwie ich działalności, wyrównywania płacy minimalnej w całej Europie. Podczas Kongresu przyjęto sprawozdanie Sekretarz Generalnej EKZZ z działań od kongresu w Atenach w 2011 r. oraz formalnie zatwierdzono afiliacje nowych organizacji. Dyskutowano również na temat dokumentu programowego i Manifestu Paryskiego, które będą kierunkiem działania EKZZ w kadencji 2015–2019. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (European Trade Union Confederation – ETUC) powstała w 1973 r., zrzesza ok. 60 mln. członków, skupionych w 85 krajowych centralach związkowych z 36 państw Europy. (AG)

2.10.2015 – odbyło się posiedzenie Rady Głównej Business Centre Club. Dyskutowano nad rekomendacjami, jakie dla nowego rządu przygotował Gospodarczy Gabinet Cieni BCC. Po dyskusji, Rada Główna w formie uchwały zaaprobowała przedstawione jej rekomendacje. Rozmawiano także na temat powstającej Rady Dialogu Społecznego oraz projektu ustawy – Prawo działalności gospodarczej. Przewodniczący Rady Głównej BCC Maciej Grelowski przedstawił inicjatywę konsolidacji środowiska organizacji gospodarczych, wysuniętą przez Polską Radę Biznesu. Rada Główna poparła tę inicjatywę. (ZZ)

5.10.2015 – w NBP, z udziałem jego Prezesa prof. Marka Belki, odbyła się debata pod hasłem „Moralny kapitalizm”. Punktem wyjścia była publikacja pt. „Przewodnik po moralnym kapitalizmie”, z ważnym, przywołanym przez szefa NBP cytatem „(...) decyzje gospodarcze nigdy nie będą wolne od wymiaru etycznego”. Mówiąc to prof. Belka nawiązał do skandalu związanego z silnikami Volkswagena. „Firma, która była i jest w dalszym ciągu symbolem doskonałości inżynierskiej, ale także była – i aż mnie serce boli, jeżeli mówię, że tylko była, a nie jest dalej – symbolem społecznej odpowiedzialności biznesu, okazała się być zwyczajnym oszustem. I to oszustem świadomym (...) i to przez lata” – powiedział. Jego zdaniem, ten przypadek pozwala spojrzeć na przedsiębiorczość przez pryzmat różnych, niezdrowych zjawisk gospodarczych, które obecnie obserwujemy. Debata była elementem tegorocznego Dziedzińca Dialogu, spotkania wierzących i niewierzących, organizowanego przez Archidiecezję Warszawską i Centrum Myśli Jana Pawła II. Wziął w niej też udział prof. Jens Lowitzsch z Uniwersytetu Europejskiego Viadrina we Frankfurcie nad Odrą. (ID)

6.10.2015 – w Ministerstwie Gospodarki odbył się II Kongres Gospodarki Senioralnej „Gospodarka senioralna nową gałęzią gospodarki narodowej – potencjał rynku usług przyjaznych wiekowi oraz pozycja i rola Polski w rozwoju srebrnej gospodarki w Europie”. Współorganizatorami kongresu byli: Fundacja Na Rzecz Zdrowego Starzenia Się, Fundacja Polskiego Godła Promocyjnego. Patronat honorowy objęli: Ministerstwo Gospodarki, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Marszałek Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Marszałek Województwa Małopolskiego, Marszałek Województwa Mazowieckiego, Marszałek Województwa Opolskiego, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Rzecznik Praw Obywatelskich. Podczas kongresu podjęto się znalezienia rozwiązań, mających odpowiedzieć na wyzwanie stawiane w związku z przyspieszeniem starzenia się polskiego społeczeństwa. Dyskutowano m.in. o wykorzystywaniu w pełni możliwości oferowanych przez gospodarkę oraz o sposobach osiągnięcia trwałego i zrównoważonego rozwoju w tej gałęzi rynku. Zgodnie z najnowszym raportem Komisji Europejskiej, Polska jest najszybciej starzejącym się krajem. Można

spodziewać się, że za około 15 lat Polska stanie się najstarszym państwem w Unii Europejskiej, a za 25 lat co czwarty Polak będzie po 65. roku życia. „Nie można dopuścić do nierówności społecznych związanych z wiekiem. Długie życie jest darem, zbudowanie zatem właściwego otoczenia pozwalającego utrzymać jego dobrą jakość, jest koniecznością i jednocześnie jednym z najpoważniejszych wyzwań dla wszystkich członków naszego społeczeństwa” – stwierdziła Marzena Rudnicka, Prezes Krajowego Instytutu Gospodarki Senioralnej. Podczas Kongresu dyskutowano m.in. o strategii rozwoju gospodarki senioralnej w Polsce na poziomie krajowym i regionalnym, rządowym wsparciu dla przedsiębiorców poprzez programy stymulujące zatrudnianie osób po 50. roku życia, o tworzeniu miejsc spotkań środowiskowych dla seniorów, o wspieraniu nowych i rozwijaniu dotychczasowych usług technologicznych dla seniorów i rozwijaniu systemów opieki długoterminowej. Profesor Bolesław Samoliński, przewodniczący Rady Polityki Senioralnej, przypomniał, że Europa już w 2011 roku była bardzo mocno zaangażowana w zdrowotną politykę senioralną, budowano projekty i programy, poświęcone problemowi mózgu, a więc w aspekcie osoby, która w wieku podeszłym ma zaburzenia poznawcze, choroby degeneracyjne układu ruchowego, który skutecznie ogranicza funkcjonowanie społeczne i zawodowe. Pragnąc przenieść te doświadczenia na grunt polski, w 2012 roku w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym zbudowano koalicję na rzecz zdrowego starzenia się i rozpoczęto rozmowy o polityce społecznej i zdrowotnej na potrzeby seniorów. Uczestnicy II Kongresu Gospodarki Senioralnej debatowali podczas trzech równoległe odbywających się spotkań warsztatowych: „Znaczenie srebrnej gospodarki, finanse, ubezpieczenia, produkty i usługi”, „Aktywne starzenie się, zdrowie, edukacja, rynek pracy 50+, rynek konsumencki 65+” oraz „Nowe technologie, budownictwo, Domy Seniora, placówki opieki medycznej”. (IZ)

7.09.2015 – Główny Ekonomista BCC, profesor Stanisław Gomułka gościł w Business Centre Club grupę młodych dziennikarzy z Ukrainy. Profesor opowiedział o swojej karierze naukowo-zawodowej w Polsce i za granicą. Wielokrotnie nawiązywał do analogii sytuacji gospodarczej Polski lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia i dzisiejszej na Ukrainie. Dużo uwagi poświęcił problemom prywatyzacji go-

spodarki oraz przeciwdziałaniu jej patologiom, także szarej strefie. (ZZ)

7.10.2015 – w CPS „Dialog” odbyło się spotkanie liderów trzech organizacji związkowych, pracodawców, przedstawicieli strony rządowej oraz ekspertów każdej ze stron w celu ostatecznego uzgodnienia regulaminów: Rady Dialogu Społecznego, zespołów problemowych, kwestii przewodnictwa w Radzie oraz jej zespołach. Do regulaminów wprowadzono ostatnie poprawki. Ostatecznie zostały one zaakceptowane przez uczestniczące w spotkaniu strony i zostaną przekazane do przyjęcia w drodze uchwały podczas pierwszego posiedzenia Rady Dialogu Społecznego. Uzgodniono również, że pierwszym przewodniczącym RDS będzie przedstawiciel strony związkowej, tj. jednej z trzech centrali związkowych: Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność” albo OPZZ. Partnerzy społeczni uzgodnili również, którymi zespołami problemowymi RDS będą kierować poszczególne organizacje. Zespołów ma być 9. 5-oma zespołami kierować będą przedstawiciele organizacji pracodawców, zaś 4-ema – związków zawodowych. Ustalono także, że dyrektor Biura RDS zostanie wyłoniony w drodze konkursu. (AG)

7.10.2015 – we wrześniu stopa bezrobocia spadła do jednocyfrowego wyniku i wyniosła 9,9% przy 10% w sierpniu – poinformował na konferencji prasowej Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz. Tak dobrego wyniku nie odnotowano na rynku pracy od 7 lat, jeszcze dwa lata temu stopa wynosiła 13%, a rok temu 11,5%. We wrześniu pracodawcy zgłosili do urzędów pracy ponad 126 tys. ofert zatrudnienia i aktywizacji zawodowej – niemal 10 tys. więcej niż przed rokiem i najwięcej od 2001 r., czyli odkąd resort pracy prowadzi statystyki. „Mamy rekordowo niskie bezrobocie i rekordową liczbę ofert pracy. Jednak bez poprawy ich jakości, wzrostu pensji i stabilizacji zatrudnienia, dalsza poprawa sytuacji na rynku pracy będzie znacznie trudniejsza” – ocenił Minister. Wkrótce może okazać się, że praca jest, ale nikt jej nie chce z powodu zbyt niskich stawek. GUS po zweryfikowaniu w końcu miesiąca danych podał, że stopa bezrobocia we wrześniu była jeszcze niższa, wyniosła nie 9,9% a 9,7%. Jest to jednak głównie efekt statystyczny – sposobu obliczania stopy bezrobocia: stopa to odsetek osób aktywnych zawodowo czyli pracujących i poszukujących pracy oraz goto-

wych ją podjąć. Sama liczba bezrobotnych zmieniła się niewiele w stosunku do pierwotnych szacunków z początku września podanych przez Ministra (spadek o 1,5 tys. osób). Zdaniem ekspertów i jedna i druga stopa oznacza „wejście” w rynek pracownika i „wyjście” z rynku pracodawcy. Nie znaczy to jednak, że bezrobocie mamy z głowy. Do urzędów pracy we wrześniu zgłosiło się 227,6 tys. osób poszukujących zatrudnienia (ponad 54 tys. więcej niż w sierpniu). Było wśród nich blisko 172 tys. osób (ponad 2/3) rejestrujących się po raz kolejny, to znaczy, że nie udało im się znaleźć stałej roboty. Odsetek nowo zarejestrowanych absolwentów wyniósł aż 16,8% (rok wcześniej 16,6%). 208 zakładów pracy zadeklarowało zwolnienia w najbliższym czasie ponad 25 tys. pracowników. Dobrze więc, że na aktywne formy walki z bezrobociem w 2016 r. będzie ok. 6,2 mld zł (w 2011 r. 3,4 mld zł). (ID)

12.10.2015 – na kongresie MSP w Katowicach oceniano kondycję małych (do 50 zatrudnionych) i średnich (do 250) przedsiębiorstw oraz „mikrusów” (do 9 zatrudnionych). Ich rola w polskiej gospodarce wciąż rośnie, ale te firmy borykają się ze sporymi problemami – są za małe i za mało mają „kasy”. „Mamy za dużo mikrofirm, a za mało małych, trzeba zastanowić się nad tym jak wspierać mikrofirmy, aby przekształciły się w firmy średnie” – przekonywała Bożena Lublińska-Kasprzak, Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Agencja przygotowała 18. już edycję raportu o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce. Wynika z niego, że podstawową barierą rozwojową, zarówno młodych firm, jak również tych istniejących od kilku lat, są niedostateczne środki finansowe (aż 81% firm powstałych w 2013 r. wymienia tę barierę), niemal co trzeci przedsiębiorca wskazuje, że jest ograniczony dostęp do kredytów, a pozostałe trudności, z którymi boryka się co 4–5 przedsiębiorca to: trudności w ściąganiu należności (24,2%), brak wykwalifikowanej siły roboczej (21,3%), niedostateczna technologia (13,8%) i brak surowców (6,7%). Nadmiar mikrofirm i ich słabą kondycję finansową potwierdzają najnowsze dane GUS, dotyczące ubiegłego roku. W 2014 r. działało w Polsce 1 826 300 mikropresiębiorstw do 9 zatrudnionych, pracowało w nich 3570 tys. osób, tj. o 128 tys. (3,7%) więcej niż rok wcześniej. Najwięcej pracowników mikrofirm zajmuje się handlem i naprawą samochodów (blisko 30%) i budownictwem (12,7%). W firmach o dzia-

łalności profesjonalnej, naukowej i technicznej oraz przemysłowej pracuje podobna ilość osób – 11,2% i 10,9%. Wprawdzie „małe jest piękne”, ale – jak mówią eksperci – co za dużo to niezdrowo. (ID)

15.10.2015 – w Business Centre Club odbyło się posiedzenie Komisji Bankowej BCC. Głównym tematem spotkania były fundusze poręczeniowe. Stanowią one ważny i nie zawsze doceniany element rozwoju przedsiębiorstw i wzrostu ich konkurencyjności. Rozmawiano także na temat *private banking* i dynamicznego rozwoju tej formy usług bankowych. (ZZ)

16.10.2015 – w siedzibie BCC w Warszawie odbyła się konferencja pod hasłem: Delegowanie pracowników – będą zmiany w prawie unijnym „Rok po zmianach – rynek delegowania pracowników w nowym otoczeniu prawnym”, poświęcona najważniejszemu problemom, z jakimi borykają się pracodawcy z krajów Unii Europejskiej, delegujący pracowników do pracy na terenie innego państwa. Głównymi tematami były przewidywane na grudzień 2015 r. zmiany w unijnych przepisach o delegowaniu pracowników, stan implementacji dyrektywy wdrożeniowej do polskiego porządku prawnego, a także warunki zatrudnienia obywateli spoza krajów UE i delegowania ich do pracy. W Unii Europejskiej 4,3% ludności aktywnej zawodowo stanowią obywatele państw trzecich. Dodatkowo około 1,2 mln zatrudnionych to pracownicy przygraniczni, wracający codziennie po pracy do domu w państwie sąsiednim. Polska jest obok Niemiec państwem o największym udziale osób delegowanych. Choć 20% obywateli UE jest zainteresowanych przeniesieniem się do innego państwa, tylko 1,2% chce zrealizować zamiar w czasie 1 roku. Wprowadzającymi do tematów konferencji byli m.in. przedstawiciele instytucji unijnych: Danuta Jazłowiecka, Posłanka do Parlamentu Europejskiego (7 i 8 kadencji), Wiceprzewodnicząca Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (EMPL) oraz Łukasz Wardyn, ekspert prawny w Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego w Komisji Europejskiej. Danuta Jazłowiecka zaapelowała, aby przez partnerów społecznych pracodawcy nadal wysyłali do władz unijnych apele o zniesienie w poszczególnych krajach nierówności w traktowaniu osób delegowanych. Obowiązki firm wobec takich pracowników bywają bowiem bardzo odmienne. Wśród tematów omawianych na spotka-



Konferencja „Rok po zmianach...”, 16.10.2015 r. BCC.

niu były m.in.: perspektywa zmiany Rozporządzenia 883/04 i dyrektywy o delegowaniu, różnice między obowiązkami wynikającymi z dyrektywy i z rozporządzenia, a także nowe zasady oskładkowania umów zleceń i wynikający z tego zbieg tytułów do ubezpieczeń. Dyskutowano też warunki świadczenia usług w Niemczech po wprowadzeniu płacy minimalnej od stycznia 2015 r., najczęstsze przedmioty tamtejszych kontroli i obowiązków podatkowych. Poruszono również kwestie delegowania pracowników na podstawie art. 12 i pracy w dwóch krajach na podstawie art. 13 rozporządzenia 883/2004 oraz zasady świadczenia pracy tymczasowej za granicą i zatrudniania obywateli spoza UE. Swoją wiedzę podzielili się prawnicy polscy i niemieccy m.in. mec. Ryszard Pietrzyk i mec. Michał Jan Jaworski z Kancelarii Pietrzyk&Kollegen oraz dr Janusz Fiszer, specjalista międzynarodowego prawa podatkowego w Kancelarii Gessel. Adwokat Joanna Torbé, specjalistka w dziedzinie transgranicznego zatrudnienia z Kancelarii Joanna Torbé&Partnerzy przedstawiła praktyczne aspekty modelu delegowania i pracy w dwóch krajach i optymalne rozwiązania dla firm. Patronem merytorycznym konferencji był Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. (AM)

21.10.2015 – w Ministerstwie Gospodarki odbyła się konferencja pt.: „Perspektywy dialogu obywatelskiego w Polsce”, organizatorami i gospodarzami konferencji byli Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz oraz Wiceminister Gospodarki Mariusz Haładyj. Spotkanie poprowadziła Ewa Kulig z Rady Programowej Forum Dialogu Obywatelskiego. W swoim wystąpieniu Minister W. Kosiniak-Kamysz powiedział, że pomysł na tego rodzaju debatę wynika ze zmian w dialogu, które nastąpiły

w ostatnim czasie. Po kilku latach dyskusji o wzmocnieniu dialogu autonomicznego pomiędzy pracownikami i pracodawcami, po wypracowaniu ustawy, przekonsultowaniu i przyjęciu jej przez parlament o Radzie Dialogu Społecznego, o zawarciu nowej formuły tego Dialogu z większą partycypacją partnerów społecznych, związków zawodowych i organizacji pracodawców, stworzył się dobry czas i dobra przestrzeń do dyskusji o dialogu obywatelskim, o tym jak on ma wyglądać, na jakich zasadach ma być oparty, jak wzmocnić dialog obywatelski. Kwestie te były przedmiotem spotkania pod koniec czerwca br. w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej z organizacjami pozarządowymi, z Radą Programową Forum Dialogu Obywatelskiego oraz z wypracowaniem projektu ramowego dotyczącego rozwoju Dialogu Obywatelskiego w Polsce. Dyskusję tę należy kontynuować, ponieważ wymaga to partycypacji wszystkich stron, odpowiedzialności tych, którzy sprawują urzędy i zarządzają sferą działalności publicznej, jak również tych, którzy tworzą całą wspólnotę osób zaangażowanych społecznie, zaangażowanych obywatelsko. Minister W. Kosiniak-Kamysz podkreślił, że chciałby, aby Radę Działalności Pożytku Publicznego zastąpiła w przyszłości Rada Dialogu Obywatelskiego. „To jest wielkie wyzwanie społeczne stawiające przed młodymi ludźmi i tymi, którzy są w dostojnym wieku określone zadania. Wyzwaniem jest solidarność międzypokoleniowa, żeby nie obudować się w okopach swojego pokolenia, żeby nie przeciwdziałać jedni przeciwko drugiemu, ale żeby nawiązać tę solidarność międzypokoleniową bardzo ważna jest dwukierunkowość relacji. To jest zadanie dla systemu zabezpieczenia społecznego, systemu opieki zdrowotnej, ale też zadanie dla jakości funkcjonowania nas jako wspólnoty społecz-

nej i relacji, które między tą wspólnotą panują” – powiedział Minister W. Kosiniak-Kamysz. Wiceminister Gospodarki, Mariusz Haładaj stwierdził, że istotną kwestią jest, że takim fundamentem powstawania organizacji pozarządowych są wolności i swobody obywatelskie, w tym oczywiście prawo do zrzeszania się, ale także konstytucja, a szczególnie preambuła, która daje wszystkim silną legitymację do tego, żeby dzisiaj o sprawach dialogu obywatelskiego rozmawiać. Budujące się społeczeństwo obywatelskie, którego wciąż brakuje buduje także gospodarkę, ale co ważne gospodarkę opartą na wartościach, a nie na czystym dążeniu do zysku. W dyskusji na temat stanu i przyszłości dialogu obywatelskiego udział wzięli: Krzysztof Balon – Przewodniczący Rady Programowej Wspólnoty Roboczej w Związku Organizacji Socjalnych, Piotr Frączak z Ogólnopolskiej Organizacji Federacji Pozarządowych, Agnieszka Render z Sieci Splot, Rafał Górski z Instytutu Spraw Obywatelskich InSpro, Karolina Dreszer-Smalec z Ogólnopolskiej Organizacji Federacji Pozarządowych i Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego, Krzysztof Kamieniecki z Instytutu na rzecz Ekorozwoju, również członek Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, Beata Chmiel, Obywatele Kultury, Obywatele Nauki, Piotr Krygiel z Instytutu Sobieskiego i Grażyna Kopińska z Fundacji im. Stefana Batorego, Obywatelskie Forum Legislacji. (IZ)

21.10.2015 – „Badanie ankietowe rynku pracy – raport 2015” taki dokument przedstawił NBP, a omawiano go w różnych gremiach. Autorzy badania – zespół naukowców z Instytutu NBP (w tym m.in. prof. Joanna Tyrowicz) ukazali zjawiska zachodzące na polskim rynku pracy. W badaniu uczestniczyło 5 000 bezrobotnych z 66 powiatów oraz 1 276 firm. W 2014 r. po raz pierwszy od początku globalnego kryzysu gospodarczego wzrosła nie tylko liczba osób pracujących (o 300 tys.), ale także liczba etatów (o 70 tys.). Wzrost liczby pracujących okazał się jednak niewspółmiernie wysoki w porównaniu z przyrostem miejsc pracy. Przy względnie stałym i niskim udziale zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oznacza to, że znaczna część przyrostu liczby osób pracujących jest rezultatem rozwiązań pozaetatowych. Ów wzrost wynika też głównie ze wzrostu liczby miejsc pracy w usługach, w mniejszym stopniu – w przemyśle. Wzrost popytu na pracę w 2014 r. w największym stopniu dotyczył osób bez wyższych kwalifikacji zatrudnionych przy produkcji (ok. 200 tys.).

Na tle lat ubiegłych widoczne się staje przesunięcie popytu w kierunku osób bez wyższych kwalifikacji. Maleje np. wśród pracujących udział absolwentów kończących kierunki przyrodnicze, techniczne i matematyczne. Stąd też najwięcej miejsc pracy powstało dla osób bez wyższego wykształcenia. Najważniejsze wnioski:

- mimo korzystnej tendencji do wzrostu miejsc pracy, gospodarka polska tworzy najmniej miejsc pracy per capita spośród 21 krajów OECD, dla których dostępna jest taka statystyka;
- udział wynagrodzeń w PKB jest w Polsce niski na tle innych krajów i systematycznie maleje. Znacząco obniża się też częstotliwość podwyżek wynagrodzeń. O ile w drugiej połowie lat 90. ubiegłego wieku przeciętnie na podwyżkę można było liczyć ok. dwa razy w roku, o tyle obecnie typowy pracownik może się jej spodziewać średnio raz na dwa lata. Zdaniem autorów badania pracodawcy przyznają podwyżki w sposób bardziej selektywny, głównie pracownikom o wyższych zarobkach;
- większa, niż wskazują na to statystyki i systematycznie rosnąca jest rola procesów „uusługowienia” miejsc pracy w Polsce. Chociaż udział przemysłu w tworzeniu PKB ustabilizował się na względnie wysokim poziomie, stopniowo coraz więcej miejsc pracy tworzonych w tym sektorze ma charakter usługowy. (ID)

21.10.2015 – obradował konwent BCC. Tematem wiodącym były kwestie związane z problemami imigracji, nie tylko w kontekście ostatnich wydarzeń w Europie. Uznano, że strategię imigracyjną należy oprzeć na planowej integracji w kraju przyjmującym. Korzyść może być obopólna. Imigranci mogą znaleźć dobre i bezpieczne miejsce osiedlenia, a gospodarka kraju przyjmującego, w szczególności w sytuacji spadku liczby rdzennych Europejczyków może znaleźć brakujących pracowników. (ZZ)

22.10.2015 – w Pałacu Prezydenckim odbyła się uroczystość mianowania członków Rady Dialogu Społecznego. Prezydent RP Andrzej Duda wręczył akty nominacyjne 59. Przedstawicielom: strony rządowej, trzech reprezentatywnych organizacji związkowych (FZZ, NSZZ „Solidarność” i OPZZ) oraz pracodawców (BCC, Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, ZRP). W następstwie uzgodnień między

szefami centrali związkowych, na pierwszego przewodniczącego Rady Dialogu Społecznego wskazany został Przewodniczący NSZZ „Solidarność” Piotr Duda. Ustalono również, że po roku przewodnictwo w Radzie obejmie przedstawiciel pracodawców, a po kolejnym roku – strony rządowej. Pierwsze robocze spotkanie nowej Rady zaplanowano na początek listopada 2015 r. (AG)

22.10.2015 – na konferencji w kopalni Wujek w Katowicach Wiceminister Skarbu Wojciech Kowalczyk poinformował, że minister skarbu otrzymał zgodę od rządu na wniesienie 100% akcji Katowickiego Holdingu Węglowego do jednoosobowej spółki skarbu Państwa. KHW S.A. jest jedną z trzech największych spółek zajmujących się wydobywaniem węgla kamiennego w Polsce. Ta decyzja stwarza możliwość potencjalnemu inwestorowi szybkiego wejścia kapitałowego KHW. Według Premier Ewy Kopacz obecnej na konferencji ostatnie decyzje i wydarzenia w górnictwie wskazują na to, że rząd dotrzymał styczniowego porozumienia ze związkami zawodowymi działającymi w tej branży. Jednak w tym samym dniu i w tym samym czasie trwała w Warszawie demonstracja organizowana przez górniczy Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjny-Strajkowy. Poprzedzały ją wcześniejsze akcje protestacyjne w Brzeszczach i Rudzie Śląskiej. Górnicze związki protestowały przeciwko – w ich ocenie – złamaniu przez rząd porozumienia zawartego z międzyzwiązkowym komitetem 17 stycznia 2015 r. Zakładało ono m.in. utworzenie do końca września tzw. Nowej Kompanii Węglowej. (ID)

23.10.2015 – w CPS Dialog odbyło się spotkanie sekretarzy Rady Dialogu Społecznego. Podsumowano dotychczasowe prace nad regulaminami funkcjonowania Rady i jej Biura, zespołów problemowych; przyjęto zakresy ich kompetencji. Przygotowany został projekt zasad konkursu na dyrektora Biura Rady oraz dokumenty związane z objęciem w Radzie stanowisk wiceprzewodniczących oraz sekretarzy z ramienia poszczególnych organizacji członkowskich RDS. Uzgodniono także warunki wskazywania przez związki zawodowe i pracodawców ich przedstawicieli w Wojewódzkich Radach Dialogu Społecznego. (AG)

26.10.2015 – obradowała Loża Kanclerska – Zarząd BCC. Rozmawiano o kwestiach, związa-

nych z innowacyjnością, perspektywach nowych relacji pomiędzy Zakładem Ubezpieczeń Społecznych a pracodawcami, o nowo powołanej Radzie Dialogu Społecznego, jej zadaniach i harmonogramie działań. Oceniono także wyniki ostatnich wyborów parlamentarnych. Uczczono pamięć zmarłego profesora Andrzeja Zawiślaka, jednego z założycieli Business Centre Club. (ZZ)

27.10.2015 – odbyło się w Business Centre Club posiedzenie Komisji ds. Spółdzielczości BCC. Gościem komisji był były szef Komisji Nadzoru Finansowego oraz minister finansów, członek Gospodarczego Gabinetu Cieni BCC Stanisław Kluza. Rozmawiano o projektach ustaw: o spółdzielniach oraz o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, o założeniach do projektu ustawy o biegłych rewidentach. Dyskutowano o spółdzielczości a także o bankach spółdzielczych. Zebrani z ubolewaniem potwierdzili, że spółdzielczość od lat leży na peryferiach zainteresowań rządzących. Uznano także, że biorąc pod uwagę nierówność, jaka istnieje pomiędzy bankami spółdzielczymi oraz bankami komercyjnymi, należy (tam gdzie to możliwe i w możliwym zakresie) rozważać możliwość stosowania różnych kryteriów dla tych różnych podmiotów. (ZZ)

28.10.2015 – Polska awansowała w najnowszym prestiżowym rankingu Banku Światowego Doing Business 2016, oceniającym warunki do prowadzenia biznesu w 189 krajach świata. Znaleźliśmy się na 25. miejscu wyprzedzając takie kraje jak Szwajcaria, Francja czy Hiszpania. Jesteśmy jednak wciąż w tyle m.in. za Estonią, Islandią czy Litwą. W 2009 r. byliśmy na 76. miejscu. (ID)

29.10.2015 – w Instytucie Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej SGH w Warszawie odbyło się kolejne, cieszące się dużym zainteresowaniem seminarium z cyklu „Polski kapitalizm”. Punktem wyjścia do dyskusji był referat prof. Pawła Georgicy (Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach) „Jaki kapitał w polskim kapitalizmie? Warunki zatrudnienia i rozwój branży pod presją kapitału zagranicznego. Casus Biedronki”. Autor analizując sytuację sieci dyskontów spożywczych Biedronka ukazał istotne problemy tworzenia się polskiego modelu kapitalizmu. (ID) ■



Diariusz

KRAJOWY

03.08.2015 – Prezydent RP podpisał ustawę o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu.

03.08.2015 – odbyło się posiedzenie Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, podczas którego wręczono nominacje członkom Rady Ochrony Pracy X kadencji.

04.08.2015 – obradowali sekretarze prezydium Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Spotkanie dot. wypracowania procedur przekazywania praw i obowiązków Radzie Dialogu Społecznego.

31.08.2015 – we Wrocławiu odbyła się zorganizowana przez Ośrodek Myśli Społecznej im. F. Lasalle’a oraz Fundację im. F. Eberta międzynarodowa konferencja pt. „Niemiecka i polska socjaldemokracja – dziedzictwo i misja na przełomie dziejów”.

02.09.2015 – w MPiPS został zaprezentowany raport podsumowujący dwuletnie prace nad projektem „Konstruktywni. Zdrowi – Aktywni – Konstruktywni”. Projekt realizuje Fundacja na rzecz Zdrowego Starzenia. Celem jest zapobieganie przedwczesnemu opuszczaniu rynku pracy z powodów zdrowotnych oraz sprzyjanie szybszemu powrotowi do aktywności zawodowej.

02.09.2015 – w siedzibie Giełdy Papierów Wartościowych odbył się briefing prasowy inaugurujący kampanię promocyjną projektu „Równość w biznesie”. Celem wydarzenia była promocja tematyki obecności kobiet na stanowiskach decyzyjnych oraz zaprezentowanie szerokiej koalicji Ambasado-

rów Równości w Biznesie. W briefingu wzięli udział: Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz, Pełnomocniczka Rządu ds. Równego Traktowania prof. Małgorzata Fuszara oraz Prezydent Konfederacji Lewiatan Henryk Bochniarz.

03.09.2015 – w Warszawie odbyła się zorganizowana przez OPZZ, w ramach europejskiego projektu, konferencja pt. „Equality in Mobility – responsible movement of workers in EU”. Podczas konferencji omówiono kwestie związane ze stosowaniem przepisów dot. delegowania pracowników za granicę.

03.09.2015 – w MPiPS odbyła się współorganizowana z MKiDN konferencja poświęcona zagadnieniom szerszego uczestnictwa osób starszych w wydarzeniach kulturalnych pn. „Kultura a seniorzy”. Podczas konferencji Ministrowie obu resortów podpisali list do dyrektorów instytucji artystycznych z apelem o szersze udostępnienie ich placówek seniorom.

03.09.2015 – odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Węgla Brunatnego.

07.09.2015 – w Nowym Sączu odbyło się X Forum Ekonomiczne Młodych Liderów, które jest największym międzynarodowym spotkaniem liderów młodego pokolenia, poruszającym kwestie ekonomiczne, gospodarcze i społeczne. Tegoroczna edycja poświęcona była przyszłości Europy i roli Polski we wspólnocie. Organizatorem Forum są Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Erasmus+.

08-10.09.2015

– w Krynicy-Zdroju odbyło się XXV Forum Ekonomiczne, którego motto brzmiało „Jak zbudować silną Europę? Strategie dla przyszłości”. Tematyka tegorocznej konferencji, w sposób naturalny została zdominowana przez problem imigrantów. Ważnym wydarzeniem było także Forum Ochrony Zdrowia, gdzie jednym z uczestników panelu był Władysław Kosiniak-Kamysz Minister Pracy i Polityki Społecznej. W ponad 180 panelach dyskusyjnych poświęconych m.in. gospodarce, bezpieczeństwu, energetyce i innowacjom udział wzięło ok. 3 tys. gości z ok. 60 krajów świata.

11-12.09.2015

– w Warszawie odbył się VII Kongres Kobiet pod hasłem: „Jak nie my, to kto? Jak nie teraz, to kiedy?”. Podczas Kongresu uczestniczki dyskutowały o tym, jak działać jeszcze skuteczniej, jak walczyć o prawa i sprawy kobiet. Ponadto, w ramach Centrum Młodych Kobiet odbył się szereg spotkań i prezentacji dotyczących samorozwoju kobiet i ich pozycji na rynku pracy.

14.09.2015

– w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie ogólnokrajowa konferencja podsumowująca dotychczasowe efekty oraz doświadczenia we wdrażaniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego – instrumentu rynku pracy wprowadzonego nowelizacją Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Tematyka wystąpień objęła szereg ważnych zagadnień związanych z wdrażaniem KFS, a podczas dyskusji przedstawiono opinie, wnioski i rekomendacje nt. wdrażania KFS.

14.09.2015

– w Warszawie, w Przedstawicielstwie KE w Polsce odbyło się seminarium pt. „Plan Inwestycyjny dla Europy”. Jak pobudzić inwestycje w UE? Jak będzie działać Europejski Fundusz Inwestycji Strategicznych? Gdzie uzyskać pomoc techniczną przy przygotowaniu projektów? – to zagadnienia jakie zostały poruszone podczas spotkania, którego partnerem był Europejski Bank Inwestycyjny.

15.09.2015

– w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Dziennik Gazeta Prawna debata pt. „Partnerzy czy rywale? Czyli o wzajemnych relacjach między polskimi przedsiębiorcami a polskimi pracownikami...”. Podczas spotkania szukano odpowiedzi na pytania: Czy Polska ma szansę na normalny dialog społeczny? Czy wielość związków zawodowych i organizacji przedsiębiorców paraliżuje dialog

społeczny? Czy dialog nie odbywa się obok prawdziwych problemów (kwestia pracowników z sektorów pozbawionych reprezentacji związkowej)?

16.09.2015

– w MPiPS odbyło się inauguracyjne posiedzenie Zespołu monitorującego „Gwarancje dla młodzieży”. Podstawowym celem Zespołu jest zaangażowanie młodzieżowych organizacji i młodzieżowych struktur partnerów społecznych w dotarcie z ofertą do młodzieży najbardziej oddalonej od rynku pracy. Członkowie Zespołu będą opiniować działania i opracowywać rekomendacje dot. „Gwarancji dla młodzieży”.

17.09.2015

– odbyło się posiedzenie Prezydium Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

17.09.2015

– odbyło się posiedzenie plenarne Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

18.09.2015

– odbyło się posiedzenie Zespołu problemowego TK ds. Rozwoju Dialogu Społecznego.

18.09.2015

– w MPiPS odbyło się kolejne posiedzenie Rady Rynku Pracy, podczas którego poruszono m.in. temat skuteczności kontroli legalności zatrudnienia w Polsce oraz przedstawiono sprawozdanie z realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012–2014 za rok 2014.

21.09.2015

– w BCC odbyła się konferencja pn. „Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego uchwalona. Krajobraz po bitwie czy przed bitwą?”.

21.09.2015

– w Warszawie odbyła się konferencja z cyklu „Polska 2015–2025. Jaka polityka przemysłowa? Najważniejsze wyzwania”. Spotkanie było okazją, by porozmawiać o tym jakiej polityki przemysłowej potrzebuje Polska i jak odpowiedzieć na najważniejsze wyzwania. Organizatorami konferencji byli Konfederacja Lewiatan, Związek Pracodawców Motoryzacji i Artykułów Przemysłowych, Polska Organizacja Handlu i Dystrybucji, Polski Związek Pracodawców Przemysłu Farmaceutycznego i Remontowa Holding.

22.09.2015

– w Warszawie, Konfederacja Lewiatan zorganizowała bezpłatne szkolenie pt. „Mediacja – nowoczesna i efektywna droga rozwiązywania sporów pomiędzy przedsiębiorcami”.

22.09.2015 – w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Wolters Kluwer VIII edycja konferencji Rozwiązania HR, skierowana do branży HR i wszystkich osób zainteresowanych tematyką zarządzania zasobami ludzkimi. Uczestnicy konferencji dowiedzieli się, m.in.: Jak zwiększać motywację i zaangażowanie pracowników? Jak nauczyć ich właściwie zarządzać poziomem własnej energii? W jaki sposób podwoić skuteczność procesu rozwoju? Czy firmy mogą istnieć bez działu HR? W jaki sposób organizacje mogą zwiększać swoją przewagę konkurencyjną?

23.09.2015 – w Sejmie odbyła się zorganizowana przez Fundację na rzecz Bezpiecznego Obrótu Prawnego konferencja pt. „Wzmocnienie ochrony prawnej osób starszych”. Została ona objęta honorowym patronatem Ministra Sprawiedliwości i Rzecznika Praw Obywatelskich. W konferencji, poza przedstawicielami środowisk prawniczych, udział wzięli również przedstawiciele różnych środowisk senioralnych. Podczas spotkania przedstawiono projekt zmian do Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego oraz do Kodeksu postępowania cywilnego, polegających na wprowadzeniu do polskiego systemu prawnego instytucji przedstawiciela opiekuńczego.

24.09.2015 – w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Frakcję Socjalistów i Demokratów Parlamentu Europejskiego konferencja „Ożywić Europę – Ożywić Polskę. Zmienić Europę – Zmienić Polskę”. Uczestnicy spotkania dyskutowali o przyszłości Polski w UE, w tym o wadach i zaletach wejścia do strefy euro, sposobie stworzenia modelu wzrostu gospodarczego, który naprawdę połączy dobrobyt dla wszystkich Europejczyków z długoterminową stabilnością i sprawiedliwością społeczną oraz godnymi warunkami życia dla wszystkich.

24.09.2015 – w Warszawie odbył się Międzynarodowy Kongres Zdrowego Starzenia. Uczestnicy dyskutowali o: realizacji Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce, zdrowym starzeniu się w Europie – Wizja Europy 2050, samodzielności i bezpieczeństwie osób starszych, innowacjach, e-zdrowiu. Poruszono również kwestie srebrnej gospodarki, aktywności zawodowej 50+ i solidarności międzypokoleniowej. Organizatorem Kongresu była Fundacja na rzecz Zdrowego Starzenia się we współpracy z m.in. Ministerstwem Zdrowia, MPiPS, Ministerstwem Sportu i Turystyki, Ministerstwem Gospodarki oraz Wojewodą Mazowieckim.

28.09.2015 – w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Instytut Polityki Społecznej UW konferencja pn. „Polityka rodzinna w Polsce i w Europie”.

28.09.2015 – w Warszawie, koalicja organizacji działających na rzecz jakości demokracji lokalnej zorganizowała konferencję pt. „Obywatele w Samorządzie”. Podczas spotkania poruszono kwestie m.in. wzmocnienia lokalnej demokracji, dostrzeżenia potencjału tkwiącego w mieszkańcach i lokalnych elitach, wzmocnienia finansowego samorządów, modernizacji struktur zarządzania i profesjonalizacji kadr oraz uporządkowania polityki przestrzennej.

29.09.2015 – odbyła się gala zamykająca trzecią edycję redakcyjnego cyklu „Nie ma wolności bez przedsiębiorczości”, podczas której wręczono nagrody dla firm „mądrych gospodarzo”. Odbyły się m.in. debaty „Czy biznes w Polsce się opłaca?” – z udziałem Mateusza Szczurka Ministra Finansów i „Rynek pracy przyszłości” – z udziałem Władysława Kosiniaka-Kamysza, Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Organizatorem był Dziennik Gazeta Prawna.

30.09.2015 – w Sopocie odbyło się organizowane od 2011 r. Europejskie Forum Nowych Idei (EFNI) – międzynarodowy kongres środowisk biznesowych. Hasłem przewodnim tegorocznej edycji było: „Europa i świat wobec rosnących nierówności społecznych, radykalizmów i zagrożeń geopolitycznych”. Organizatorami Forum są Konfederacja Lewiatan, BUSINESSEUROPE oraz Miasto Sopot.

02.10.2015 – w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości odbyło się spotkanie warsztatowe w sprawie uzgodnienia rocznego Planu Działania w temacie KM POWER pilotowanego przez PARP. Dyrektor Departamentu Wsparcia Projektów Szkoleniowych w PARP Wojciech Szajnar przypomniał dotychczasowe wielodniowe konsultacje i wypracowanie przez partnerów społecznych, wspólnie ze stroną rządową, określonych rozwiązań, które przełożyły się na plan działania w tym temacie w 2015 r.

06.10.2015 – w Ministerstwie Gospodarki odbył się II Kongres Gospodarki Senioralnej pt. „Gospodarka senioralna nową gałęzią gospodarki narodowej – potencjał rynku usług przyjaznych wiekowi oraz pozycja i rola Polski w rozwoju srebrnej gospodarki w Europie”. Kongres organizowany jest przez Krajowy Instytut Gospodarki Senioralnej.

07.10.2015 – w nowo wybudowanej siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie, w ramach plenarnego posiedzenia Rady Ochrony Pracy działającej przy Sejmie RP, odbyły się uroczystości otwarcia Centrum Badań i Rozwoju Technik Bezpieczeństwa Procesów Pracy i Środowiska.

07.10.2015 – w Ministerstwie Gospodarki odbyło się posiedzenie Zespołu ds. Strategii Europa 2020, podczas którego omówiono wykonanie Krajowego Programu Reform w 2015 r. i podsumowano zrealizowane dotychczas działania. Spotkaniu przewodniczyła Wiceminister gospodarki Grażyna Henclewska.

07–08.10.2015 – po raz pierwszy w Polsce odbył się Human Capital Economy CEE Congress, na którym obecni byli eksperci z całej Europy Środkowo-Wschodniej. Dyskutowano o problemach gospodarki europejskiej i roli kapitału ludzkiego w budowaniu przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw. Kongres został objęty honorowym patronatem przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

08–09.10.2015 – w Warszawie, w CPS „Dialog” odbyła się dwudniowa międzynarodowa konferencja „Kwalifikacje zawodowe – nowe wyzwania dla rynku pracy i dialogu społecznego” zorganizowana przez CPS „Dialog” we współpracy z Fundacją F. Eberta oraz SGH.

12.10.2015 – w Katowicach odbyła się współorganizowana przez Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej i Fundację im. F. Eberta dyskusja pt. „Europa miejscem migracji! Wyzwania dla Polski i Niemiec”. Czy Niemcy i Polska są przygotowane na przyjęcie wielkiej fali uchodźców? Czego Polska może nauczyć się z niemieckich doświadczeń? Jakie są najpilniejsze potrzeby, jeśli chodzi o szybkie rozpoczęcie procesu integracji uchodźców w naszych krajach? Między innymi na te pytania próbowali odpowiedzieć uczestnicy spotkania.

13–14.10.2015 – w Warszawie odbyło się zorganizowane przez firmę SEKA S.A. XVI Ogólnopolskie Forum Prawa Pracy. Tegoroczne wydarzenie poświęcono analizie obowiązujących zmian Kodeksu pracy w zakresie stosowania umów terminowych, a także kontrowersjom przy kontrolowaniu przez ZUS zasadności zawierania umów o dzieło.

14.10.2015 – w MPiPS odbyła się zorganizowana przez Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych konferencja „(nie)pełnosprawny sport – przełamywanie barier w drodze do sukcesu”. Spotkanie poświęcono roli sportu w aktywizacji osób niepełnosprawnych oraz wizerunkowi niepełnosprawnych sportowców.

15–16.10.2015 – w Przedstawicielstwie Komisji Europejskiej w Polsce, organizacje pozarządowe z całej Polski spotkały się w ramach nieformalnej sieci „Europa Café”. To kolejna, szósta z kolei okazja do zacieśnienia współpracy między NGO i innymi sektorami. W programie zjazdu znalazły się takie elementy, jak źródła finansowania trzeciego sektora czy możliwości organizowania wizyt studyjnych w Parlamencie Europejskim.

16.10.2015 – w Warszawie odbyła się konferencja pn. „Rok po zmianach – rynek delegowania pracowników w nowym otoczeniu prawnym”. Organizatorami wydarzenia była Sekcja Agencji Opieki, działająca w ramach Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, we współpracy z Polską Izbą Gospodarczą w Niemczech.

20.10.2015 – w MPiPS odbyło się spotkanie Rady ds. Polityki Senioralnej, podczas którego przedstawiciele rządu, samorządu, organizacji oraz eksperci podsumowali dotychczasowe działania na rzecz osób starszych. Dyskutowali także o wyzwaniach na przyszłość.

21.10.2015 – w Ministerstwie Gospodarki odbyła się konferencja pn. „Perspektywy dialogu obywatelskiego w Polsce”. W spotkaniu z przedstawicielami organizacji pozarządowych udział wzięli Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz oraz Wiceminister gospodarki Mariusz Haładyj. Celem konferencji była wymiana opinii nt. jakości dialogu w Polsce, a w szczególności pojawiających się w środowisku pozarządowym pomysłów na jego modernizację.

21.10.2015 – w BCC odbył się Konwent BCC pt. „Imigranci w Polsce – zagrożenie, potrzeba czy korzyść?”. Gość specjalny, dr Witold Klaus – prezes Stowarzyszenia Interwencji Prawnej przedstawił opracowanie pt. „Migranci to inwestycja w przyszłość”.

21.10.2015 – w Warszawie odbył się V Europejski Meeting Gospodarczy pt. „Pakiet klimatyczno-energetyczny 2020–2030. Kosztowna ideologia czy pragmatyzm gospodarczy”. Wydarzenie jest kontynuacją cyklu konferencji poświęconych polityce klimatyczno-energetycznej Unii Europejskiej, organizowanych corocznie przez Krajową Izbę Gospodarczą. Głównym celem konferencji była ocena Pakietu Klimatyczno-Energetycznego 2020–2030 przez środowiska gospodarcze i przedstawicieli największych komitetów wyborczych oraz określenie obszarów zbieżnych stanowisk, które mogą stać się podstawą dla określenia doktryny polityki energetycznej Polski zapewniającej konkurencyjność polskiej gospodarce i bezpieczeństwo energetyczne.

22.10.2015 – w Warszawie, w siedzibie Biura Informacyjnego Parlamentu Europejskiego i Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej odbyła się konferencja „Circular Economy: Szanse i zagrożenia dla Polski i Europy” zorganizowana przez EurActiv.pl we współpracy z BIPE i Przedstawicielstwem KE. Osią dyskusji był nowy pakiet gospodarki obieguowej (*circular economy package*), którego projekt Komisja Europejska ma przedstawić przed końcem 2015 r. Gospodarka o obiegu zamkniętym ma na celu zwiększenie i optymalizację trwałości produktów oraz ograniczenie zużycia i marnotrawienia zasobów naturalnych. Propozycje Komisji Europejskiej budzą wiele nadziei, ale również wątpliwości.

22.10.2015 – Prezydent RP Andrzej Duda powołał członków Rady Dialogu Społecznego. W Pałacu Prezydenckim nominacje odebrali przedstawiciele związków zawodowych, pracodawców oraz rządu.

30.10.2015 – w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów odbyła się konferencja „20 lat po Pekinie. Postanowienia IV światowej konferencji w sprawie kobiet – czy ciągle są aktualne?”. We wrześniu 1995 r. kobiety z całego świata przyjechały do Pekinu na IV Światową Konferencję w Sprawie Kobiet. Postanowienia tej konferencji wpływają na życie każdej z kobiet, a deklaracja pekińska wyznacza kierunek do osiągnięcia równości płci. Podczas spotkania dyskutowano i poddano ocenie co zostało zrobione w ciągu 20 lat, a nad czym warto jeszcze popracować. Organizatorem spotkania była Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania prof. Małgorzata Fuszara.

EUROPEJSKI

01.09.2015 – opublikowano wspólny projekt sprawozdania Komisji i państw członkowskich, w którym zaapelowały o zacieśnienie współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia do 2020 r., w szczególności o propagowanie idei włączenia społecznego w europejskich szkołach. Komisja zaproponowała zacieśnienie współpracy na szczeblu europejskim w dziedzinie kształcenia i szkolenia do 2020 r. Komisja i państwa członkowskie apelują o to, by europejskie systemy kształcenia i szkolenia bardziej sprzyjały włączeniu społecznemu, w ramach szerszej zakrojonych starań w kierunku przeciwdziałania radykalizacji postaw po atakach w Paryżu i Kopenhadze w 2015 r.

03–04.09.2015 – na zaproszenie prezydencji tureckiej w G20, Podsekretarz Stanu w MPiPS Radosław Młeczko wziął udział w spotkaniu Ministrów Pracy i Zatrudnienia G20, w którym uczestniczyli również Dyrektor Generalny Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), Sekretarz Generalny OECD oraz przedstawiciele Banku Światowego i Międzynarodowego Funduszu Walutowego. Dyskutowano o dialogu społecznym, obecnej sytuacji w krajach G20, rynku pracy jak również zwiększeniu inwestycji w kapitał ludzki (Strategia dot. Umiejętności G20, powiązanie zatrudnienia i edukacji, usługi w zakresie zatrudnienia, zobowiązania dotyczące osób młodych).

08.09.2015 – w Brukseli Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES), który jest główną instytucją w Europie reprezentującą głos społeczeństwa obywatelskiego, zorganizował debatę pt. „A social pact for sustainable finance: stability, growth, new jobs”. (Społeczny pakt na rzecz zrównoważonych finansów – stabilność, wzrost gospodarczy, nowe miejsca pracy).

09.09.2015 – w Brukseli odbyła się zorganizowana przez Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny konferencja pt. „Towards a more balanced territorial development in the EU” (Terytorialny wpływ polityk UE – podejście spójne i integracyjne).

29.09.2015 – w Brukseli odbyła się konferencja pt. „The impact on health and equity of social and economic policies” (Wpływ na zdrowie a sprawiedliwość (słuszność) polityk społecznych i gospodarczych) zamykająca unijny projekt badawczy SOPHIE, który ma na celu generowanie nowych danych na temat wpływu polityki strukturalnej na nierówności w zakresie zdrowia oraz rozwoju innowacyjnych metodologii dla oceny tych polityk w Europie.

29-09.10.2015 – w Paryżu odbyły się obrady XIII Kongresu Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC). W trakcie obrad prezentowano oraz dyskutowano dokument programowy i Manifest Paryski, które będą wyznacznikami działań i polityk EKZZ w rozpoczynającej się kadencji na lata 2015–2019. Przesłaniem tegorocznego kongresu było zawarte w dyskutowanym manifestie hasło, które brzmi: Solidarni w obronie wysokiej jakości miejsc pracy, praw pracowniczych i sprawiedliwego społeczeństwa w Europie. Związkowcy z całej Europy dyskutowali o sytuacji gospodarczej, społecznej, zatrudnieniu i jakości życia na kontynencie.

01.10.2015 – po raz trzeci obchodzono Europejski Dzień Fundacji, który jest okazją do lepszego poznania fundacji i ich działań dla społeczeństwa.

01-02.10.2015 – w Brukseli Komisja Europejska (KE) gościła pierwsze doroczne kolokwium na temat praw podstawowych. Pierwszy wiceprzewodniczący KE Frans Timmermans i komisarz KE Věra Jourová prowadzili dyskusje poświęcone walce z antysemityzmem i nienawiścią wobec muzułmanów w Europie oraz sposobom upowszechniania tolerancji i szacunku w naszych społeczeństwach.

05.10.2015 – w Brukseli Komisja Europejska oraz Europejski Bank Inwestycyjny zorganizowały konferencję pt. „Education and the Investment Plan for Europe” (Edukacja a plan inwestycyjny dla Europy).

06.10.2015 – w Brukseli odbyło się pierwsze posiedzenie Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (EKES), który jest główną instytucją w Europie reprezentującą głos społeczeństwa obywatelskiego. W odnowionym składzie 40 proc. członków, spośród 350-osobowego EKES-u, rozpoczyna swą kadencję po raz pierwszy. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny jest organem doradczym UE, reprezentującym organizacje pracowników i pracodawców oraz inne grupy interesu, w tym organizacje pozarządowe.

06.10.2015 – System emerytalny – w skali całej UE – stanowi dla większości obywateli wystarczające zabezpieczenie przed ubóstwem i zapewnia bezpieczeństwo finansowe w starszym wieku – wynika z nowego sprawozdania KE. Jednak w przyszłości, aby

uzyskać adekwatne emerytury, starsze osoby powinny mieć więcej możliwości dłuższego pozostawania na rynku pracy. Sprawozdanie nt. adekwatności emerytur przygotowywane co trzy lata przez unijny Komitet Ochrony Socjalnej monitoruje na szczeblu UE, czy emerytury dają obywatelom wystarczający dochód, chroniąc ich przed ubóstwem i zapewniając im godny poziom życia w okresie starości. Służy ono ocenie dotychczas przeprowadzonych reform mających na celu zapewnienie adekwatnego i stabilnego finansowo systemu emerytalnego oraz określeniu dalszych potrzeb w zakresie reform. Sprawozdanie to uzupełnia szacunkowe dane zawarte w przygotowanym przez Komitet Polityki Gospodarczej sprawozdaniu na temat starzenia się społeczeństwa z 2015 r., które analizuje wpływ przyszłych wydatków emerytalnych na stabilność finansów publicznych.

07.10.2015 – z inicjatywy Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych, na całym świecie obchodzono Światowy Dzień Godnej Pracy. Tegoroczne święto odbywało się pod hasłem „Koniec z chciwością korporacji”.

14.10.2015 – w Brukseli, Europejski Komitet Regionów, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Regionalnej i Miejskiej Komisji Europejskiej (DG REGIO) i Region Stołeczny Brukseli połączyły siły, by zorganizować „Dzień Miast” w ramach imprezy OPEN DAYS („OPEN Urban DAY”). W ramach 13. edycji Europejskiego Tygodnia Regionów i Miast OPEN DAYS odbyło się w sumie 16 seminariów, warsztatów i wizyt z przewodnikiem, na które przyjechało z całej Europy ok. 500 ekspertów specjalizujących się w tematyce miejskiej. Omówili oni takie zagadnienia, jak instrumenty finansowe dla miast, inteligentne rozwiązania dla obywateli, inkubatory ekologicznych przedsiębiorstw i nowe gospodarki miejskie.

21.10.2015 – Komisja Europejska przechodzi do kolejnego etapu prac nad utworzeniem unii gospodarczej i walutowej proponując m.in.: spójną reprezentację strefy euro na arenie międzynarodowej, dokończenie budowy unii bankowej i poprawę zarządzania gospodarczego. KE zakłada, że cały projekt zostanie zrealizowany w ciągu najbliższych dziesięciu lat.

27.10.2015 – w Brukseli Komisja Europejska zorganizowała konferencję pt. „Which priorities for a European policy on multimorbidity?” (Jakie priorytety dla unijnej polityki dot. wielozachorowalności?). ■



Co nowego w prawie?

05.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 22 lipca br. ws. szczegółowych warunków udzielania pomocy dzieciom i uczniom w formie zasiłku losowego na cele edukacyjne, pomocy uczniom w formie wyjazdów terapeutyczno-edukacyjnych oraz pomocy dzieciom i uczniom w formie zajęć opiekuńczych i zajęć terapeutyczno-edukacyjnych w 2015 r. (Dz.U. 2015 poz. 1103).

07.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 10 lipca br. zmieniające rozporządzenie ws. podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2015 poz. 1123).

13.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 31 lipca br. ws. wojewódzkich rad konsultacyjnych do spraw działaczy opozycji i osób represjonowanych (Dz.U. 2015 poz. 1156).

13.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 12 czerwca br. o zmianie ustawy o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz.U. 2015 poz. 1163).

17.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 24 lipca br. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rzemiośle (Dz.U. 2015 poz. 1182).

17.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 25 czerwca br. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2015 poz. 1187).

17.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 25 czerwca br. o zmianie ustawy o pomocy państwa w nabyciu pierwszego mieszkania przez młodych ludzi (Dz.U. 2015 poz. 1194).

18.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 24 lipca br. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy, ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2015 poz. 1199).

21.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 6 sierpnia br. ws. wymagań wobec szkół i placówek (Dz.U. 2015 poz. 1214).

21.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 24 lipca br. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015 poz. 1217).

21.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 25 czerwca br. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015 poz. 1220).

25.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Skarbu Państwa z dn. 20 sierpnia br. zmieniające rozporządzenie ws. pomocy publicznej udzielanej w celu ratowania lub restrukturyzacji przedsiębiorców (Dz.U. 2015 poz. 1230).

25.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Skarbu Państwa z dn. 20 sierpnia br. zmieniające rozporządzenie ws. wsparcia niebędącego pomocą publiczną (Dz.U. 2015 poz. 1231).

25.08.2015 – Prezydent RP podpisał ustawę z dn. 5 sierpnia br. o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz ustawy o fundacjach (Dz.U. 2015 poz. 1339).

27.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 7 sierpnia br. ws. wysokości dochodu rodziny albo dochodu osoby uczącej się stanowiących podstawę ubiegania się o zasiłek rodzinny i specjalny zasiłek opiekuńczy, wysokości świadczeń rodzinnych oraz wysokości zasiłku dla opiekuna (Dz.U. 2015 poz. 1238).

27.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 5 sierpnia br. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej ws. finansowego wsparcia na tworzenie noclegowni i domów dla bezdomnych (Dz.U. 2015 poz. 1239).

27.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 24 lipca br. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. 2015 poz. 1240).

27.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 6 sierpnia br. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. 2015 poz. 1242).

27.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dn. 14 sierpnia br. zmieniające rozporządzenie ws. szczegółowych warunków i trybu przyznawania oraz wypłaty pomocy finansowej w ramach działania „Funkcjonowanie lokalnej grupy działania, nabywa-

nie umiejętności i aktywizacja” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007–2013 (Dz.U. 2015 poz. 1244).

28.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 18 sierpnia br. ws. zakresu i form prowadzenia w szkołach i placówkach systemu oświaty działalności wychowawczej, edukacyjnej, informacyjnej i profilaktycznej w celu przeciwdziałania narkomanii (Dz.U. 2015 poz. 1249).

28.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 17 sierpnia br. ws. odznaki honorowej i legitymacji dla działaczy opozycji antykomunistycznej lub osób represjonowanych z powodów politycznych (Dz.U. 2015 poz. 1252).

28.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 5 sierpnia br. o nieodpłatnej pomocy prawnej oraz edukacji prawnej (Dz.U. 2015 poz. 1255).

31.08.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 24 lipca br. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015 poz. 1268).

01.09.2015 – weszło w życie rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 11 sierpnia br. zmieniające rozporządzenie ws. praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2015 poz. 1183).

03.09.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 24 lipca br. o zmianie ustawy o pomocy osobom uprawnionym do alimentów, ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ustawy o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. 2015 poz. 1302).

10.09.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Finansów z dn. 3 września br. ws. wyrażenia zgody na zwiększenie wielkości wynagrodzeń bezosobowych w roku 2015 (Dz.U. 2015 poz. 1351).

10.09.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 10 lipca br. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015 poz. 1359).

11.09.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dn. 28 sierpnia br. ws. udzielania pomocy inwestycyjnej na kulturę i zachowanie dziedzictwa kulturowego w ramach regionalnych programów operacyjnych na lata 2014–2020 (Dz.U. 2015 poz. 1364).

11.09.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dn. 21 sierpnia br. ws. szczegółowych warunków i trybu przyznawania oraz wypłaty pomocy finansowej na operacje typu „Modernizacja gospodarstw rolnych” w ramach poddziałania „Wsparcie inwestycji w gospodarstwach rolnych” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020 (Dz.U. 2015 poz. 1371).

11.09.2015 – weszła w życie ustawa z dn. 24 lipca br. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. 2015 poz. 1240).

12.09.2015 – weszło w życie rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 14 sierpnia br. zmieniające rozporządzenie ws. udzielania gminom dotacji celowej z budżetu państwa na dofinansowanie zadań w zakresie wychowania przedszkolnego (Dz.U. 2015 poz. 1247).

14.09.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 11 września br. ws. wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (Dz.U. 2015 poz. 1385).

15.09.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 24 sierpnia br. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz.U. 2015 poz. 1390).

15.09.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 24 sierpnia br. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. 2015 poz. 1393).

30.09.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 11 września br. zmieniające rozporządzenie ws. refundacji składek na ubezpieczenia

społeczne osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2015 poz. 1497).

30.09.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 5 sierpnia br. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2015 poz. 1506).

05.10.2015 – weszła w życie ustawa z dn. 5 sierpnia br. o zmianie ustawy o pomocy społecznej (Dz.U. 2015 poz. 1310).

07.10.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dn. 30 września br. ws. funkcjonowania krajowej sieci obszarów wiejskich w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020 (Dz.U. 2015 poz. 1552).

25.10.2015 – weszła w życie ustawa z dn. 10 września br. o zmianie ustawy o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015 poz. 1582).

26.10.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 11 września br. o osobach starszych (Dz.U. 2015 poz. 1705).

26.10.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 8 października br. ws. Rady Działalności Pożytku Publicznego (Dz.U. 2015 poz. 1706).

27.10.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 6 października br. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o niektórych formach wspierania działalności innowacyjnej (Dz.U. 2015 poz. 1710).

27.10.2015 – Prezydent RP podpisał ustawę z dn. 9 października br. o wsparciu kredytobiorców znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej.

29.10.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 13 października br. zmieniające rozporządzenie ws. wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. 2015 poz. 1737). ■



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. Rady Dialogu Społecznego. Tu organizowane są konferencje, seminaria i warsztaty partnerów dialogu społecznego, służby 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 Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

