

# dialog

Pismo Dialogu Społecznego

ISSN 1734-9117

1/2017 (52)

Dialog i wzajemne zobowiązania oznaczają konieczność ciągłej aktywności partnerów społecznych – rozmowa z Henryką Bochniarz Przewodniczącą Rady Dialogu Społecznego, Prezydent Konfederacji Lewiatan

„Czarne łabędzie” stosunków pracy – Kazimierz W. Frieske

Dialog społeczny w firmie o kompetencjach – wybrane przykłady – Rafał Towalski

Rzemiosło w kształceniu zawodowym – Izabela Opęchowska

## 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  
Michał Kuszyk – Pracodawcy RP  
prof. Jacek Męcina – Uniwersytet Warszawski  
dr hab. Wojciech Misztal – Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie  
prof. Marek Pliszkiewicz – Forum Związków Zawodowych  
prof. Jacek Sroka – Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie  
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

## RECENZENCI BIEŻĄCEGO NUMERU KWARTALNIKA

dr Jan Czarzasty – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie  
prof. Kazimierz W. Frieske – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych  
prof. Jacek Sroka – Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie  
dr Rafał Towalski – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie  
prof. Andrzej Zybala – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

**dialog**  
Pismo Dialogu Społecznego

nr 1 (52) 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

**Redaktor naczelna:** Iwona Zakrzewska  
i.zakrzewska@cpsdialog.gov.pl  
redaktor.naczelny@cpsdialog.gov.pl

**Sekretarz redakcji:** Agnieszka Składanowska  
redakcja@cpsdialog.gov.pl

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

### Projekt graficzny:

Qanto Design Anna Antoniszewska  
annaantoniszewska@gmail.com

**Fotografie:** Archiwum Kroniki Sejmowej,  
Konfederacja Lewiatan, Ministerstwo Gospodarki,  
NSZZ „Solidarność”, CPS „Dialog”,  
www.freeimages.com

### na zlecenie

Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
Nadestane teksty podlegają recenzji.

# SPIS TREŚCI

## Rozmowy

3 Dialog i wzajemne zobowiązania oznaczają konieczność ciągłej aktywności partnerów społecznych – rozmowa z Henryką Bochniarz Przewodniczącą Rady Dialogu Społecznego, Prezydent Konfederacji Lewiatan  
– IWONA ZAKRZEWSKA

## Argumentum

7 „Czarne łabędzie” stosunków pracy  
– KAZIMIERZ W. FRIESKE

15 Wpływ zmian przepisów prawa pracy – w okresie 2013–2016 na elastyczność i optymalizację kosztów pracy w nowoczesnych firmach. Analiza wybranych zagadnień  
– GRAŻYNA SPYTEK-BANDURSKA

27 Dialog społeczny w firmie o kompetencjach – wybrane przykłady – RAFAŁ TOWALSKI

## Okiem partnerów

34 Rzemiosło w kształceniu zawodowym  
– IZABELA OPĘCHOWSKA

42 Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP – organ nadzoru w sprawach dotyczących przestrzegania prawa pracy – ZBIGNIEW ŻUREK

46 Zamówienia publiczne w działalności RDS  
– PIOTR WOŁĘJKO

## Polemiki

52 Strategia w tyglu konsultacji  
– IRENA DRYLL

## Dialog i życie

60 Kalendarium Dialogu – na posiedzeniach plenarnych i w zespołach problemowych RDS  
– ANNA GRABOWSKA, IRENA DRYLL, IWONA ZAKRZEWSKA

80 Zdrowie, edukacja i emerytury w Debatach z udziałem związków i pracodawców  
– ANNA GRABOWSKA

83 Rynek pracy dla młodych  
– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

88 Czy polska szkoła nadąży za rynkiem pracy?  
– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

93 Kalendarium dialogu – IRENA DRYLL, ANNA GRABOWSKA, ADAM MACIEJEWSKI, AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK, MATEUSZ SZYMAŃSKI, WIOLETTA ŻUKOWSKA-CZAPLIKA, ZBIGNIEW ŻUREK

108 Diariusz krajowy – AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK, MATEUSZ SZYMAŃSKI

117 Co nowego w prawie? – AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK



*„Nie bój się cieni. One świadczą o tym,  
że gdzieś znajduje się światło”*

*Oscar Wilde*

*Szanowni Państwo,*

*W tych pięknych i mądrych słowach irlandzkiego poety, pisarza i myśliciela, zawarta jest ta sama prawda dająca nadzieję, co w szklance napelnionej do połowy, a nie w połowie pustej. W dzisiejszym, tak z informatyzowanym świecie, ilość jednostek wiadomości docierających do przeciętnego człowieka, jest wprost ogromna. Trzeba się będzie pilnie nauczyć wyszukiwania dobrego komponentu nawet w pozornie złej wiadomości. Ta umiejętność jednak wyjątkowo nie będzie potrzebna przy lekturze poniższego wydania.*

*Pierwszy, tegoroczny numer „Dialogu” otwiera dość obszerny, jak na nasze standardy wywiad redakcyjny z aktualną przewodniczącą Rady Dialogu Społecznego, panią Henryką Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan. Z pewnością czytelnicy są po prostu ciekawi, w jakim kierunku rozwiną się potrzeby zmian w strukturze i umocowaniu prawnym Rady, w obliczu przyjętych w 2015 roku regulacjach prawa z zawarowaniem ich przeglądu po dwóch latach, czy też, jakie preferencje pani Przewodnicząca będzie zamierzała przedstawić do realizacji w swojej kadencji.*

*Poza tym jak zawsze ważne i ciekawe stanowiska partnerów społecznych dialogu, krótkie ale bardzo rzeczowo przedstawione poglądy naukowych autorytetów, czy szczegółowy opis działań Rady Dialogu Społecznego. To oczywiście tylko forpoczta tego, co można znaleźć w numerze inaugurującym 2017 rok.*

*Z czystym sumieniem polecam całość „Dialogu. Pisma Dialogu Społecznego”, życząc Państwu miłej i pożytecznej lektury.*

*redaktor naczelna  
Iwona Zakrzewska*





Fot. Konfederacja Lewiatan.

## Dialog i wzajemne zobowiązania oznaczają konieczność ciągłej aktywności partnerów społecznych

– rozmowa z Henryką Bochniarz,  
Przewodniczącą Rady Dialogu Społecznego,  
Prezydent Konfederacji Lewiatan

**Iwona Zakrzewska:** Pani Przewodnicząca, Rada Dialogu Społecznego jest jeszcze młodym i wciąż rozwijającym się forum instytucjonalnego dialogu społecznego w Polsce. Jednak można już mówić o tym, gdzie nowa formuła się sprawdza, a gdzie rysują się przeszkody wynikające np. z prawnego umocowania Rady. Jakie ewentualne elementy tego dialogu wymagają korekty, rozszerzenia czy uściślenia?

**Henryka Bochniarz:** Aktywność i inicjatywa partnerów społecznych, a potem negocjacje z poprzednim rządem w 2015 roku dały początek procesowi legislacyjnemu i wpłynęły na ostateczny kształt ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. Ustawy odważnej i otwierającej przed partnerami więcej możliwości. Jednak dialog społeczny to przecież ludzie, organizacje, interesy i bez zaufania i odpowiedzialności każdej ze stron oraz skłonności do kompromisu trudno o sukcesy. W tym dialogu, mimo wzmocnienia pozycji partnerów społecznych i ich niezależności, nadal szczególną rolę odgrywa rząd, bo to on odpowiada za proces legislacyjny i to jego postawa, otwartość lub niechęć do dialogu decyduje, czy dyskusje prowadzone w Radzie są wykorzystywane, czy traktowane jako konieczna procedura konsultacji, bez wpływu na ostateczne decyzje. Po roku funkcjonowania RDS mamy zarówno pozytywne, jak i negatywne przykłady – np. udało nam się podjąć negocjacje w sprawie minimalnej stawki godzinowej i częściowo wpłynąć na kształt regulacji, ale o reformie edukacji raczej można powiedzieć, że była to prezentacja rządu niż dyskusja. Trzeba także stwierdzić, że były kwestie, w których rząd pomijał konsultacje z RDS-em, jak w przypadku podatku handlowego i dopiero interwencja Przewodniczącego Piotra Dudy, na wniosek zresztą Lewiatana, skłoniła Ministra Finansów do dyskusji na posiedzeniu

plenarnym. A to co się potem stało z tym projektem dobrze pokazuje, że rząd nie zawsze ma rację, a wsłuchanie się w argumentację partnerów społecznych pozwoliłoby uniknąć błędów. I na tym właśnie polega istota dialogu – można go traktować fasadowo, jako konieczny etap procesu legislacyjnego, ale można też korzystać twórczo z doświadczeń organizacji pracodawców w zakresie gospodarki oraz z potencjału wiedzy związków zawodowych w zakresie polityki społecznej.

Te doświadczenia pokazują, że dialog i wzajemne zobowiązania oznaczają konieczność ciągłej aktywności partnerów społecznych. W pierwszym roku to Piotr Duda, a obecnie ja, jako Przewodnicząca RDS-u, bierzemy odpowiedzialność za wzmacnianie nowych mechanizmów dialogu, za budowanie potencjału i autorytetu nowej instytucji, która jest eksperymentem na miarę europejską.

Gdy pod koniec ub. roku spotkaliśmy się u Prezydenta RP, padły z jego strony ważne deklaracje wspierania naszego projektu i pomocy w rozwijaniu dialogu społecznego. Wierzę, że Prezydent Andrzej Duda czuje się odpowiedzialny za ten projekt, co potwierdził niedawno podczas naszego spotkania na temat nowelizacji ustawy o RDS. Zadeklarował pełne wsparcie i wierzę, że będzie promotorem dobrych zmian legislacyjnych w ustawie o Radzie, które wypracujemy wiosną. Równie ważne słowa padły z ust Premier, która zapewniła, że po roku przewodniczenia w Radzie przez stronę związkową, przychodzi czas na przedsiębiorców i także obiecała swoje zaangażowanie. Liczę, że rząd podejmie z nami odpowiedzialny dialog o warunkach wspierania wzrostu gospodarczego i inwestycji oraz o sposobach rozwiązywania najważniejszych problemów społecznych.

Zatem dotychczasowy okres funkcjonowania RDS można uznać za dobry początek. Mobilizujemy rząd do konsultacji, a rząd stara się dotrzymać kroku naszym oczekiwaniom. Nie jest to łatwe. Zwłaszcza z perspektywy MRPIPS, liczba posiedzeń Zespołów Problemowych i Trójstronnych jest tak duża, że każdorazowe uczestnictwo w nich kierownictwa resortu bywa trudne. Musimy głośno mówić o tych problemach i poszukiwać rozwiązań, które pogodzą racje trzech stron.

**Iwona Zakrzewska:** Z perspektywy bliskiego obserwatora, praca instytucji dialogowych, jakimi są Rada Dialogu Społecznego i jej Prezydium, Zespoły Problemowe, Zespoły Trójstronne, choć te nie są objęte wprost działaniami nowej ustawy, toczy się intensywnie jak nigdy dotąd. Czy jednak nie uważa Pani Przewodnicząca, że do opinii publicznej dociera zbyt mało bieżących wiadomości o tym, co jest aktualnym przedmiotem trójstronnych negocjacji?

**Henryka Bochniarz:** Rzeczywiście intensywność spotkań jest bardzo duża, co pokazuje, że dialog społeczny z rządem jest partnerom społecznym bardzo potrzebny. Sprawdza się, moim zdaniem, formuła większej odpowiedzialności jaką pracodawcy i związki biorą na siebie w RDS. Zasada dzielenia się przewodnictwem, obok szeregu innych nowych kompetencji, wymaga od nas, abyśmy zawsze byli dobrze przygotowani do dyskusji, formułowali jasne oczekiwania i egzekwowali przyjęte postanowienia. Dialog nie może polegać na prowadzeniu luźnej rozmowy, bo cele dialogu są precyzyjnie zapisane. Z tego wspólnego poczucia odpowiedzialności wynika też moje zaangażowanie, aby po pierwszym roku funkcjonowania nowej ustawy podjąć działania na rzecz zwiększenia efektywności dialogu oraz lepiej i więcej informować o Radzie Dialogu Społecznego. Zgadzam się, że wciąż jest zbyt mało informacji o pracach Rady, co czyni ją mało rozpoznawalną dla opinii publicznej. Przeciętny Polak nie tylko nie zna celów funkcjonowania RDS, ale niewiele wie o samym dialogu społecznym, jako mechanizmie wpływania na decyzje władzy publicznej i kształtowania lepszego prawa. Musimy znaleźć sposób jak naszą pracę zainteresować media, a za ich pośrednictwem opinię publiczną. Jediną drogą jest pokazywanie dorobku Rady, częstsze przedstawianie wspólnych stanowisk, ale i tłumaczenie różnic między nami. Plan pracy na 2017 rok zawiera zaledwie 9 punktów, ale wszystkie są niezmiernie ważne. Jeśli dotrzymany tego harmonogramu będziemy mieli na koniec kadencji czym się pochwalić. Rada powinna ponadto wychodzić z własną inicjatywą, jak w przy-

padku dyskusji o „zdrowiu, jako inwestycji” oraz reagować na ważne wydarzenia w kraju.

**Iwona Zakrzewska:** Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego w nowym rozdaniu stały się faktycznie forum dialogu społecznego w formule czterostronnej (tak było także wcześniej), bo ubogaconej o komponent strony samorządowej. Czy przewiduje Pani Przewodnicząca ściślejszą współpracę Rady z WRDS-ami i szersze korzystanie z wypracowanych przez nie diagnoz i stanowisk, w pracach i decyzjach Rady?

**Henryka Bochniarz:** Po objęciu przewodnictwa w RDS, postanowiłam odwiedzić wszystkie WRDS-y, aby dowiedzieć się jak najwięcej o funkcjonowaniu i potrzebach partnerów społecznych w regionach. Dialog regionalny wpisany jest w filozofię funkcjonowania województwa, gdzie z jednej strony trzeba dbać o istniejące miejsca pracy, z drugiej o inwestycje, które decydują o rozwoju regionu. Na tych spotkaniach omawiam z partnerami społecznymi m.in. kwestie usytuowania i finansowania WRDS-ów. Zbieram opinie o barierach i szansach rozwoju dialogu regionalnego po doświadczeniach pierwszego roku funkcjonowania nowej ustawy o RDS. Partnerzy społeczni w regionie często mają wrażenie, że ich praca jest niedoceniona na poziomie centralnym. Musimy więc stworzyć lepsze warunki współpracy Rady Dialogu Społecznego z radami wojewódzkimi.

**Iwona Zakrzewska:** Czy sądzi Pani, że pierwsza kadencja pracodawców to czas, by Rada zaczęła także korzystać z takich ustawowych uprawnień, jak choćby inicjatywa ustawodawcza, możliwość zaskarżenia legislacji do Sądu Najwyższego, prawo do wysłuchania publicznego itd.?

**Henryka Bochniarz:** Jako Przewodnicząca RDS stawiam sobie kilka celów. Po pierwsze, chciałabym, aby RDS nie była wyłącznie zaangażowana w konsultacje projektów rządowych. RDS powinna proponować rządowi własne inicjatywy i skłaniać rząd do podejmowania reform, czy inicjatyw proponowanych przez partnerów społecznych. Na przykład, RDS wystosowała apel i propozycję wsparcia przy rozwiązaniu konfliktu w Sejmie, bo tam także potrzebny był dialog i to w kontekście kluczowej dla pracodawców i związków zawodowych ustawy – w sprawie budżetu państwa. Uważam, że taka formuła działania może wzmocnić dialog i w pełni wykorzystać potencjał jaki wiąże się z większym uspołecznieniem zarządzania publicznego. Po drugie, w bieżącym roku dokonamy przeglądu ustawy o RDS, a więc pojawia się możliwość zmiany lub rozwinęcia niektórych regulacji. Trzeci cel to budowanie autorytetu RDS i WRDS-ów

oraz docieranie z informacją o naszych działaniach do decydentów, do pracodawców, ale także do opinii publicznej. Zrozumienie mechanizmów dialogu i budowanie przekonania, że jest to we współczesnym świecie najlepsza metoda zarządzania zmianą, wypracowywania kompromisów, a przede wszystkim budowy zaufania pomiędzy wszystkimi uczestnikami życia gospodarczego i społecznego, to szansa na lepszą jakość prawa i wyjście naprzeciw potrzebom gospodarczym i społecznym. Ten pragmatyczny plan wpisany w program RDS w roku mojej kadencji wzmacni dialog, jego instytucje tj. RDS i WRDS oraz partnerów społecznych. Ale zanim zajmiemy się zmianami, warto, przetestować wszystkie rozwiązania prawne jakie daje ustawa. Udało się na razie uruchomić inicjatywę legislacyjną pracodawców i związków zawodowych w sprawie zmian w Kodeksie pracy. Regulacje zmian terminów zawitych i wprowadzenie do Kodeksu pracy instytucji mediacji w stosunkach pracy, to propozycja Zespołu Problemowego ds. prawa pracy. Czekam na pierwsze wystąpienie partnerów z zapytaniem do SN i uruchomienie procedury wysłuchania publicznego. Ale w ustawie jest jeszcze wiele instrumentów, które warto wykorzystać.

**Iwona Zakrzewska:** Do ujętego w ustawie screeningu niedoskonałości systemowych jeszcze jest parę miesięcy. Jednak to za Pani kadencji zjawi się możliwość poprawienia prawa i usunięcia przeszkód, by Rada Dialogu Społecznego w pełni rozwinęła skrzydła. Czy liczy się Pani bardziej z „kosmetyką” czy z korektami o zasadniczym znaczeniu?

**Henryka Bochniarz:** Zespół Problemowy ds. rozwoju dialogu społecznego zbiera obecnie propozycje, którymi następnie zajmie się Prezydium. Już dziś można wskazać kilka kwestii najczęściej poruszanych, jak np. problem rzeczywistej, w tym organizacyjnej, niezależności Rady, zmian w regulacjach zasad organizacji wysłuchania publicznego, zmiany w trybie głosowania, np. w zakresie głosowania elektronicznego. Dotychczasowe dyskusje w regionach dotyczyły przede wszystkim takich kwestii, jak usytuowanie WRDS-ów, czyli czy marszałek, czy wojewoda powinien być organizatorem dialogu regionalnego. Z moich dotychczasowych rozmów wynika, że to jednak marszałek powinien pozostać gospodarzem. Druga wątpliwość dotyczy środków na dialog, których trudno szukać w regionie i stąd pomysł wsparcia budżetowego. Czy rzeczywiście brak takich możliwości w regionie? Może warto poszukać ich w ramach środków z funduszy strukturalnych. Nie ulega wątpliwości, że dzisiejsza sytuacja, w której jedne regiony mają do dys-

pozycji 5 tys., a inne 115 tys. zł wymaga uporządkowania, ale nie tylko w ramach zwiększenia środków budżetu państwa, ale i zaangażowania władz województwa. Trzecia kwestia dotyczy z pewnością większego wpływu WRDS-ów na proces legislacyjny i to także niełatwa sprawa. Z jednej strony wszystkie struktury regionalne powinny uczestniczyć w procesie konsultacji wewnętrznych prowadzonych przez centralę – tak staramy się działać w Lewiatanie, takie praktyki stosowane są w innych organizacjach. Domeną organizacji regionalnych powinno być konsultowanie prawa miejscowego, ale w przypadku części projektów ustaw, głos regionów jest także bardzo ważny. Tak było w przypadku minimalnej stawki godzinowej, skutków reformy edukacji, czy zapowiadanej zmiany w finansowaniu służby zdrowia. Musimy zastanowić się nad skutecznym mechanizmem koordynacji stanowisk w takich sprawach, zwłaszcza, że ustawa dopuszcza przekazanie spraw z RDS do WRDS-ów. Kolejna kwestia to często pojawiające się pytanie, czym realnie powinien zajmować się WRDS? Z doświadczenia wynika, że obok spraw ważnych w regionie, kluczowe są problemy inwestycyjne, a także spory i konflikty – w tej sferze WRDS-y mają do odegrania ważną rolę. Jednak z dzisiejszej perspektywy wymieniałbym przede wszystkim: problematykę kształcenia zawodowego, zmiany w zasadach funkcjonowania WRDS-ów, warunki rozwoju przedsiębiorczości i problemy regionalnych rynków pracy.

**Iwona Zakrzewska:** Jest Pani Prezydentem Konfederacji Lewiatan, także Wiceprezydentem BusinessEurope, trudno byłoby wątpić w Pani liberalne, wolnorynkowe postrzeganie ekonomii. Proszę podzielić się z czytelnikami swoim gospodarczym nastrojem na prognozę A.D. 2017.

Fot. Konfederacja Lewiatan.





Fot. CPS „Dialog”

**Henryka Bochniarz:** Przypomnę, że w ustępie 2 art. 1 ustawy o Radzie Dialogu społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, zdefiniowano cel dialogu, którym jest zapewnienie warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej. Tym samym, zdefiniowano pozytywnie cel Rady, jako równoległe podejmowanie kwestii gospodarczych i społecznych. Gospodarcze cele działalności Rady zdefiniowano ogólnie, wskazując na zwiększanie konkurencyjności gospodarki, co należy traktować jako poprawę zdolności gospodarki do wytwarzania i sprzedaży dóbr, które mogą być lepsze, bądź tańsze od tych oferowanych przez inne państwa. Z kolei spójność społeczna jest złożonym zagadnieniem i może być badana za pomocą różnych wskaźników, m.in. poprzez samowystarczalność, równość, zdrowie, partycypację w życiu społecznym, w zatrudnieniu oraz przeciwdziałanie patologiom. Jestem przekonana, że w RDS jest miejsce zarówno dla spraw społecznych, jak i gospodarczych. Jestem za rozwojem polityki społecznej, ale musi być ona budowana na twardych podstawach gospodarczych. Premier Morawiecki zapowiada wsparcie gospodarki i przedsiębiorców, ale na agendzie rządu jest zdecydowanie więcej regulacji socjalnych, które obciążają finanse publiczne. Żeby finanse publiczne udźwignęły ten ciężar, rząd musi wspierać przedsiębiorców, także w ramach RDS.

Liczę, że 2017 r. będzie dobry dla gospodarki, ale aby tak się stało potrzeba więcej dobrych decyzji. Dlatego już w styczniu odbyła się debata RDS z przedstawicielami rządu na temat systemu ochrony zdrowia, którego finansowanie należy traktować nie jako wydatek, ale jako inwestycję. Pokazaliśmy, że Polska znajduje się na 56. miejscu na świecie pod względem poziomu

wydatków na zdrowie *per capita*, a całkowite wydatki na zdrowie w Polsce to 6,3% PKB. Dla porównania, w UE jest to średnio ponad 10%. Ale zwróciliśmy także uwagę, że system ochrony zdrowia to także świadczenia związane z niezdolnością do pracy. A to ma już bezpośredni związek z pracownikami i przedsiębiorcami, z całą gospodarką. W marcu planujemy dyskusję na temat Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju i Strategii Europa 2020. W tym celu jeszcze w 2016 r. powołaliśmy specjalny Zespół, który wypracował rekomendacje dla rządu dotyczące SOR. Teraz chcemy rozmawiać o wdrażaniu SOR i Krajowego Programu Reform 2017, a większość celów i projektów tam zawartych to tematy zdecydowanie gospodarcze. Partnerzy społeczni powinni mieć wpływ na działania polskiego rządu mające służyć realizacji celów Strategii Europa 2020 w okresie 2017/2018, ale także „rozliczać” z zadań, które rząd postawił sobie na lata 2016/2017. W realizacji części tych zadań pomogły, związki zawodowe i organizacje pracodawców, reprezentowane w RDS. Mówię tu, m.in. o ograniczaniu nielegalnego zatrudnienia poprzez likwidację tzw. syndromu pierwszej dniówki.

Temat szczególnie dla mnie ważny, którym RDS będzie się zajmowała w 2017 r., to wsparcie innowacji. Planujemy udział RDS w debacie nad kształtem nowej ustawy wspierającej innowację i inwestycje w B+R, do której punktem wyjścia ma być Biała Księga Innowacji. Planujemy także udział w dalszych pracach nad zamówieniami publicznymi. Jak widać, w planach pracy RDS na 2017 r. jest sporo gospodarki. Ale dużo jest także tematów społecznych. Zresztą te związane z gospodarką mają także swój społeczny wymiar, jak ustawowe klauzule społeczne w przypadku zamówień publicznych.

**Iwona Zakrzewska:** Dziękuję za rozmowę.



*Zmienność otaczających nas realiów – łatwo przecież uchwytna w potocznym doświadczeniu – bywa źródłem adaptacyjnej traumy, ale też często staje się źródłem nadziei na nadejście „lepszyc” czasów – cokolwiek miałyby to oznaczać. Zmienność ta bywa też źródłem kłopotów dla tych, którzy usiłują narzucić na nią jakiś porządek i odpowiedzieć sobie na pytanie o to, jaka jej część może być rejestrowana i analizowana jako innowacja – na przykład technologiczna czy instytucjonalna – wpływająca na bieg wydarzeń, kształtująca jakoś zbiorową przyszłość, jaka zaś ma charakter – z tego punktu widzenia – zupełnie nieistotny, okazuje się ślepą uliczką zmiany społecznej i żadnym sposobem nie odciska się na procesach braudelowskiego „długiego trwania”<sup>1</sup>.*

## „Czarne łabędzie” stosunków pracy

Kazimierz W. Frieske

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



### ILUZJA „PRAW HISTORII”

O tym, że w chaosie zmian tych drugich jest wiele, może zbyt wiele, przekonywała niedawno pełna ironii książka G. Benforda *O wspaniałej przyszłości, która się nigdy nie zdarzyła*<sup>2</sup>. Mówiąc najkrócej, zmienność nas dręczy zarówno wtedy, gdy usiłujemy zrozumieć lub – znacznie częściej – zadekretować jakiś sens biegu wydarzeń, jak i wtedy, gdy staramy się powiązać ze sobą złożone konfiguracje hipotetycznych „przyczyn” i „skutków”. Możemy też – jak robił to Karl Popper w *Wędrze Historycyzmu* – przyjąć, że wysiłki te, choć nieustannie ponawiane, wypadają sobie darować choćby dlatego, że jakakolwiek teoria dynamiki społecznej – dla nieprzewidywalności zmian w zasobach naszej wiedzy o świecie – nie jest możliwa. Podobny sceptycyzm można zresztą odnaleźć – na przykład – u Leszka Kołakowskiego, który z ironią, ale i troską pisał o tym, że ... *łatwo jest błyszczyć historiozoficzną mądrością na materiale wydarzeń już spełnionych, ale historia zwykle drwi sobie z przepowiedni przyszłości*...<sup>3</sup>

### PRZYKŁAD: SPORY O „DOBRY ŁAD SPOŁECZNY”

Wątpliwości K. Poppera dałoby się może wzmocnić wedle argumentu wskazującego na to, że wiele z poglądów czy opinii zaszczerpionych głęboko w potocznym myśleniu – przy ich bliższej analizie – nastręcza szereg trudności. Kłopoty pojawiają się, na przykład wtedy, gdy – kierując się kartezjańskim zdrowym rozsądkiem – zapytamy o powody dystrybucyjnych nierówności. Ileż tu było pomysłów, do dzisiaj pamiętanych wprawdzie, ale też i żywo kontestowanych. Poczynając od greckiej pogardy dla pracy opisywanej przez Hannę Arendt, poprzez pawłowe *qui non laborat non manducet* i bliższy współczesności – bo dziewiętnastowieczny – mit *from rags to riches*, który mimo że jawnie fałszywy, dzięki H. Algerowi stał się epitomem amerykańskiej *success story*, aż do bliższej współczesności koncepcji społeczeństwa budowanego wedle merytokratycznych reguł czy do skomplikowanej wiedzy badaczy zajmujących się wartościowaniem pracy i tezą mówiącą, że jest, czy może raczej – powinna być – podstawą polityki wynagrodzeń zasada mówiąca „jaka praca taka płaca”<sup>4</sup>, jesteśmy

nieustannie przekonywani o tym, że dobrze byłoby, gdyby reguły dystrybucji społecznych zasobów były organizowane wedle talentów czy kompetencji oraz wysiłku. Co więcej, skłonni zwykle jesteśmy sądzić, że taka zasada dystrybucji, instytucjonalizowana m.in. w regułach budowania systemów wynagrodzeń jest „sprawiedliwa”, a zatem jest ważną zasadą dobrze urządzonego społeczeństwa. Wprawdzie myśląc w ten sposób warto nieustannie przypominać sobie o tym, że ... *pomiędzy wszystkimi rzeczami, których nie ma, sprawiedliwość (equity) zajmuje w istocie miejsce szczególne nie istnieje ona bowiem na kilka sposobów...*<sup>5</sup>, nietrudno jednak zauważyć, że – może właśnie dlatego – problem sprawiedliwego porządku społecznego nieustannie spędza sen z powiek filozofów i staje się przedmiotem studiów tym ciekawszych, im bliższe są one codziennej praktyce podziału rozmaitych zasobów, praw i obowiązków. Praktyka ta to m.in. praktyka wynagradzania i – niezależnie od tego, jak bardzo złożone są

funkcje rozmaitych systemów wynagradzania – staje się ona coraz bardziej problematyczna. To uświadamia nam bieżące zainteresowanie narastającymi nierównościami dochodowymi, a też i zdumiewającą koncentracją zasobów, tj. rozmaitymi wyliczeniami mówiącymi o tym, jaka to część tych zasobów tkwi

w rękach jednego czy dziesięciu procent populacji (niedawny raport OECD mówi, na przykład, o tym, że w 2012 r. 10% najbogatszych gospodarstw domowych w krajach należących do OECD kontrolowało połowę zasobów wszystkich gospodarstw domowych, zaś ich zaledwie 1% dysponował 18% tych zasobów)<sup>6</sup>. Nieco wcześniejsze, pochodzące z 2011 r., dane OECD wskazywały też na to, że przeciętne dochody najbogatszych 10% gospodarstw domowych są dziewięć razy wyższe niżeli dochody najbiedniejszych 10%<sup>7</sup>. Dodać też można, iż ostatni (2016) *Global Wealth Report* przynosi informację o tym, że w rękach 10% ludzi znajduje się 89% światowego majątku. Wyliczenia tego rodzaju już się banalizowały, podobnie zresztą jak i rachunki mówiące o tym, że – niezależnie od tego, co mieliby w sprawie do powiedzenia filozofowie zajmujący się problematyką sprawiedliwości dystrybucyjnej – narastające nierówności dochodowe czy majątkowe nader nieko-

rzystnie wpływają na stan św. Graala ekonomistów, tj. na dynamikę wzrostu gospodarczego. Mniej banalna i znacznie bardziej kontrowersyjna – zwłaszcza w kontekście też zawartych w głośnej pracy Thomasa Piketty'ego<sup>8</sup> – jest informacja zawarta w niedawnym raporcie Eurofoundu mówiąca o tym, że zróżnicowanie dochodowe jest prostą funkcją zróżnicowania wynagrodzeń<sup>9</sup> – co zgadza się zresztą z wcześniejszą tezą analiz OECD z 2011 r.<sup>10</sup> Nie widać powodów, dla których należałoby w tym momencie wtrącać się do dyskusji prowadzonych przez ekonomicznych celebrytów, zwłaszcza, że spora część tych dyskusji dotyczy kwestii warsztatowych<sup>11</sup>, a też i dlatego, że obrosły one w obszerną literaturę przedmiotu, która wymaga zapewne osobnej egzegezy<sup>12</sup>, dość powiedzieć, że wynagrodzenia składają się na ok. 75% dochodów w pracowniczych gospodarstwach domowych. Gdyby ta diagnoza była trafna – a nie widać powodów, dla których miałoby być inaczej, nawet

jeśli weźmie się pod uwagę dochodową rolę rozmaitych transferów socjalnych – to zagadnienie staje się interesujące tym bardziej, im większą uwagę skłonni byłibyśmy przywiązywać do tezy, wedle której wysokość wynagrodzeń jest nie tyle konsekwencją merytokratycznych talentów czy wysiłku, ile możliwości uzyskiwania renty związanej z określonymi pozycjami w or-

ganizacyjnych hierarchiach<sup>13</sup>. Wyjaśnianie zróżnicowania wynagrodzeń merytokratycznymi kryteriami zdaje się zawodzić zwłaszcza wtedy, gdy okazuje się w praktyce, że CEO's w czołowych korporacjach zarabiają sto, dwieście czy trzysta lub – jak w General Electric Co – blisko 500 razy więcej, aniżeli wynosi przeciętne wynagrodzenia zatrudnianych przez nich pracowników<sup>14</sup>.

Możemy zróżnicowania tego rodzaju kontestować, możemy wskazywać na to, że przekładają się one na wielce niebezpieczną polaryzację współczesnych społeczeństw<sup>15</sup>, nie to jednak wydaje się najważniejsze wtedy, gdy usiłujemy z empirycznej wiedzy o tym, jak funkcjonują w nich reguły podziału dowiedzieć się czy są one zbieżne z tą czy inną koncepcją dobrze urządzonego porządku społecznego. To, co empirycznie uchwytnie można przecież uznać za eksces, za zjawisko możliwe do usunięcia, na przykład poprzez



*Więcej nawet, nie jest wykluczone, że u podstaw zróżnicowania wynagrodzeń tkwią nie tyle indywidualne talenty i wysiłki ile pozycje w strukturze społecznej, zwłaszcza zaś pozycje w strukturze organizacji, w których są zatrudnieni jakie ludziom udaje się – często przecież bez związku z tymi pierwszymi – osiągnąć.*



system podatkowy, za przejściowe odstępstwo od takich zasad podziału, które skłonni byłibyśmy uznać za sprawiedliwe. Więc, wypada zapytać o to, czy merytokratyczna zasada podziału redukująca się do prostej reguły mówiącej, że wynagrodzenie powinno być funkcją kompetencji i wysiłku jest trafna niezależnie od tego, że mamy powody, aby sądzić, iż bywa ona systematycznie naruszana. Otóż, kłopot jest ten, że można zbudować dość przekonującą argumentację, wedle której tak nie jest<sup>16</sup>. Podstawowe zręby tej argumentacji wyznacza, intuicyjnie dość oczywiste, przekonanie o tym, że rozmaite nagrody, prawa czy obowiązki powinny być rozdzielane wedle takich indywidualnych właściwości, za które sami jesteśmy odpowiedzialni. To zresztą jest pogląd nieoryginalny i dość szeroko podzielany. Dalszy wywód jest stosunkowo prosty: jego autor przekonuje, że indywidualne kompetencje, talenty czy umiejętności zawdzięczmy w stosunkowo niewielkim stopniu tylko sobie. Konsekwentnie, wypada uznać, że osiągnięcia jednostek zależą od tego, czym obdarzyli je rodzice, od kultury wskazującej na wartości, wedle których te osiągnięcia są wyceniane, od reguł funkcjonowania systemu edukacyjnego etc., nie widać zatem powodów, dla których te indywidualne właściwości miałyby stanowić podstawę dla budowania sprawiedliwego systemu społecznych nagród.

Podobnie jest z wysiłkiem, co nawiasem mówiąc, zauważył F. Hayek, jeden przecież z czołowych, dwudziestowiecznych obrońców wolnego rynku. Pisał on tak: *... powinniśmy wyraźnie oddzielać od siebie dwa zupełnie odrębne problemy, jakie stwarza dążenie do społecznej sprawiedliwości w gospodarce rynkowej. Pierwszy z tych problemów to pytanie o to, czy w porządku gospodarczym opartym na mechanizmach rynkowych idea „społecznej sprawiedliwości” ma jakikolwiek sens. Drugi to pytanie o to, czy możliwe jest utrzymanie rynkowego porządku gospodar-*

*czego przy nałożeniu nań przez jakiś autorytet dysponujący wystarczającą władzą, (ze względu na postulat „społecznej sprawiedliwości” lub dla jakiegokolwiek innego pretekstu), jakiegos wzorca wynagrodzeń opartego na oszacowaniu rezultatów ludzkiego wysiłku... Odpowiedź na oba te pytania jest stanowcza – „nie”...<sup>17</sup>* Podobny jest punkt widzenia prezentowany przez A. Levine’a, którego poglądy są tu, dość zresztą pobieżnie, referowane. Mianowicie, utrzymuje on, że sam wysiłek nie jest wiele wart, trzeba jeszcze, aby był on skierowany na osiągnięcie tego, co społecznie cennie. Co więcej, sam wysiłek możemy rozsądnie mierzyć wtedy, gdy jego miarą są rezultaty, te jednak zależą od wielu okoliczności – wszak na to, jakie rezultaty przynosi indywidualny wysiłek, (mierzony, na przykład, produktywnością), składa się nie tylko indywidualny trud, lecz także nasycenie produkcji nowoczesnymi technologiami, współpraca z innymi, koniunktura czy wiele innych okoliczności, za które jednostki nie są – i być nie mogą – odpowiedzialne.

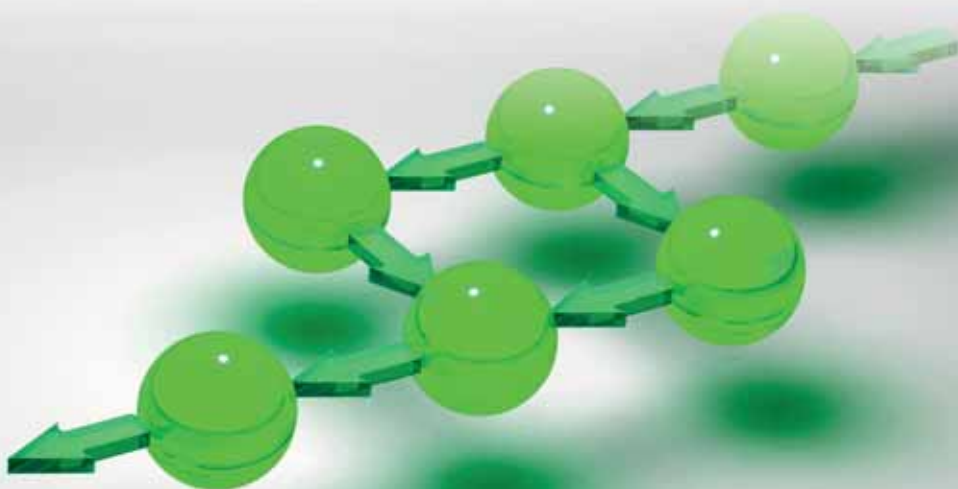
Rezultat tej analizy, zgoda niezależnie od tego, co miał do powiedzenia F. Hayek, jest dosyć prosty, ten mianowicie, że merytokratyczna idea dystrybucji zasobów i – w szczególności – merytokratyczne zasady konstruowania wynagrodzeń stanowią jedynie fasadę, za którą kryje się zasadnicza niesprawiedliwość. Więcej nawet, nie jest wykluczone, że u podstaw zróżnicowania wynagrodzeń tkwią nie tyle indywidualne talenty i wysiłki ile pozycje w strukturze społecznej, zwłaszcza zaś pozycje w strukturze organizacji, w których są zatrudnieni jakie ludziom udaje się – często przecież bez związku z tymi pierwszymi – osiągnąć. Konkluzję tę można byłoby uznać za dość jałowe intelektualne ćwiczenie, ale – jeśli choćby w jakimś stopniu trafna – ma ona dwie zalety. Zaleta pierwsza jest ta, że demaskuje się tym sposobem usilnie podtrzymywane złudzenia o tym, że żyjemy, choćby z grubsza, w sprawiedliwym porządku społecz-

nym, a też i o tym, że struktura społecznych nagród, w tym także i wynagrodzeń koncentruje się wokół społecznie cenionych cnót i wysiłków i nie pełni funkcji instrumentalnych – mimo, że specjaliści nieustannie akcentują ich motywacyjną funkcję. Zaleta druga sprowadza się do wskazania na to, że warto może zastanowić się jeszcze raz nad tym, jaką strukturę wynagrodzeń skłonni byłibyśmy uznać za sprawiedliwą i godną upowszechnienia w dobrze zarządzanym społeczeństwie – choćby po to, aby uniknąć publicznego zgorszenia wywoływanego przez ekscesywne nierówności dochodowe. Wcale nie jest takie pewne to, że możliwe jest osiągnięcie w tych sprawach jakiegoś powszechnego porozumienia, jeszcze mniej pewne jest to, że porozumienie takie udałoby się w jakiś sposób implementować, widać jednak wyraźnie, że jest to problematyka, która – w zgodzie z wyjściową tezą K. Poppera – coraz bardziej i w sposób zgoła nieoczekiwany, bo w dużej mierze spowodowany kryzysem gospodarczym z lat 2008–2009, intryguje i może prowadzić do narodzin osobliwego „czarnego łabędzia”, tj. klimatu sprzyjającego fundamentalnej zmianie społecznej. Więc, nie warto się łądzić: próby wyczytania przyszłości z obrazów migoczących w kryształowej kuli „praw historycznych” to ćwiczenia, które mogą wprawdzie zaskakiwać intelektualną finezją, ale najczęściej kończy się tak, jak z opisywanymi przez G. Benforda wynalazkami, to jest, brnięciem w kończącą się ślepo uliczkę ideologicznych sporów. Na dodatek – warto zauważyć – w sporach tego rodzaju ze zdumiewającą regularnością powtarzają się stałe wzory. Niegdyś, co zapewne jeszcze pamiętają ci, którzy należą do schyłkowego już pokolenia wyrosłego w PRL-u – mówiło się o tym,

że „partia utraciła więź z masami”, współcześnie pierwsze komentarze dotyczące Brexitu wskazują na zjawisko pod wieloma względami bardzo podobne: coraz częściej powtarza się – i w polskiej, i w europejskiej publicystyce swoista samokrytyka akcentująca to, że polityczne elity i wspierający je eksperci „odkleiły się” od rzeczywistości małych, prywatnych światów „szarego człowieka” i jego codziennych trosk.

## KONFIGURACJE I ICH „POTENCJAŁY”

Jednym z możliwych kierunków myślenia o mechanizmach zmian społecznych w sposób, który nie prowadzi do arogancji krytykowanej przez K. Poppera i nie zmierza do konstruowania jakiegokolwiek „teorii zmiany” jest zastanawianie się nad tym co może wyłonić się z przeszłości czy z teraźniejszości – takich, jakie są obecne w naszym bieżącym doświadczeniu. To myślenie może – na przykład – sprowadzić się do identyfikowania takich stanów rzeczy, których konsekwencji, w gruncie rzeczy, nie potrafimy uniknąć i – na tej podstawie – pozwalających na zastanowienie się nad pytaniem o to, ku czemu zmierza teraźniejszość. O tym wiedzą, na przykład, demografowie mówiąc nam o tym, że – niezależnie od wszystkich możliwych oscylacji poziomu dzietności – liczba kobiet w wieku rozrodczym wczoraj czy dzisiaj to jeden z kluczowych czynników wyznaczających to, ile będziemy mieli dzieci za lat piętnaście czy dwadzieścia. Innym z wolnych od historiozoficznych założeń, a zatem unikających pułapek, przed którymi przestrzegał K. Popper, wzorów myślenia o tym, co może się wydarzyć jest – co sugerowała S. Sassen – analizowanie „potencjałów” – bo tak wypada rozumieć określenie *capabili-*





ties – tkwiących w złożonych konfiguracjach (assemblies) naszej przeszłości czy teraźniejszości<sup>18</sup>. W heurystyce S. Sassen o tym, które z tych „potencjałów” zostaną uruchomione przesądzają „przełomy” czy „szoki”, (tipping points). To, mówiąc najkrócej, zjawiska czy procesy, które – gdy osiągną określoną intensywność – uruchamiają dynamikę zdarzeń zmieniających w określonym kierunku. Takim przełomem jest – w obszarze problematyki analizowanej przez autorkę – przejście od okresu, w którym wyraźnie dominują państwa narodowe organizujące w ten czy inny sposób życie swoich mieszkańców do czasów, w których takich porządków jest wiele: mogą to być stowarzyszenia wielkich aglomeracji czy regiony tworzone na podstawie więzi etnicznych, gospodarczych, językowych, mogą to być – przed czym szczególnie przestrzegają alterglobaliści – wielkie, ponadnarodowe „megakorporacje”, etc.

Gdyby pominąć terminologiczne osobliwości propozycji Saskii Sassen i ich zastosowanie do analizy złożonych, lokalnych *assemblages*, z których mogą wyłonić się rozmaite formy „globalności” to mogłoby się okazać, że jej heurystyka nie jest ani szczególnie nowa, ani szczególnie odkrywcza. W gruncie rzeczy podobny schemat analityczny można odnaleźć w takich – tu interesujących najbardziej – pracach uznawanych za klasyczne, których autorzy zastanawiają się nad zmiennością wkładu związków zawodowych w funkcjonowanie stosunków pracy w rozmaitych krajach i źródła tego zróżnicowania szukają w kontekstach wyznaczanych przez odmienne tradycje ruchu związkowego, rozmaite koncepcje demokracji podzielane przez związkowców, odmienne konfiguracje i zasoby polityczne wykorzystywane przez związkowych liderów czy różnice w poziomie rozwoju gospodarczego<sup>19</sup>. Z analiz Colina Croucha kończących się na roku 1990, podsumowujących debatę dotyczącą społecznej i gospodarczej efektywności dwóch podstawowych modeli obecności związków zawodowych w przestrzeni politycznej, tj. schmitterowskiego neo-korporatyzmu i sektorowego pluralizmu wynikała wprawdzie tylko jedna konkluzja, ta mianowicie, że najmniej efektywne są niekonsekwentne czy wewnętrznie niespójne formy organizacji przetargu zbiorowego, ale też natychmiast została ona opatrzona zastrzeżeniem mó-

wiącym, że i ta prawidłowość staje się wielce chwiejna jeśli wprowadzi się rozróżnienie na sektory „otwarte” i sektory „chronione” – bo każdy z nich jest wrażliwy na inne rodzaje rynkowych napięć<sup>20</sup>. Nietrudno zauważyć, że w rozmaitych krajach struktura gospodarki inaczej wyznacza układ sektorów „otwartych” i sektorów „chronionych”, odmienne zatem stają się też presje na centralizację bądź decentralizację przetargu zbiorowego – o czym od lat przekonuje chocholi taniec wokół rodzimego górnictwa węglowego. Niezależnie od takich czynników, jak struktura gospodarki wskazująca na to, które jej segmenty są bardziej, które mniej otwarte na to, co współcześnie należałoby zapewne nazwać procesami gospodarczej globalizacji – przekonuje Crouch – liczą się też tradycje i przedstawia solidną argumentację na rzecz tezy, wedle której podstawowe wzorce reprezentacji interesów w stosunkach pracy powstawały jeszcze przed I Wojną Światową. Sugestie Croucha, zgodne zresztą z przywoływanymi przezeń analizami historycznymi,

zdają się zmierzać do wskazania na to, że – zastanawiając się nad przesłankami wyłaniania się rozmaitych, empirycznie uchwytnych „modeli” stosunków pracy – warto zwracać uwagę także i na to, w jaki sposób poszczególne kraje (i ich systemy polityczne), radziły sobie z przejściem od „przedprzemysłowego” po-

rządku wyznaczonego przez cechy i gildie do porządku wymuszonego przez dziewiętnastowieczną „rewolucję przemysłową, a też i na różnice w interakcjach pomiędzy stronami stosunków pracy, tj. organizacjami „pracy” i „kapitału” i rolę państwa w mediuwaniu i organizacji interesów grupowych. Wprawdzie więcej tu pytań, aniżeli odpowiedzi, ale też dobrze postawione pytania bywają więcej warte, aniżeli odpowiedzi na pytania banalne czy mylące. Wywód C. Croucha rozpoczyna się od tezy mówiącej, że mniej więcej sto pięćdziesiąt lat temu, tj. w połowie XIX w. załamywać się zaczął korporatystyczny porządek reprezentacji interesów grupowych ukształtowany w społeczeństwie tradycyjnym<sup>21</sup>. To akurat nie jest myśl szczególnie odkrywcza, ale wyłania się z niej interesujący zestaw pytań – na przykład o to, w jakim stopniu nowe formy reprezentacji interesów grupowych, tj. związki zawodowe i organizacje pracodawców, replikowały swoje funkcje – te zwłaszcza, które

”

*Istotna myśl sprowadza się do stwierdzenia, wedle którego dynamika rozmaitych łańcuchów instytucjonalnych w stosunkach pracy żadną miarą nie jest jednopienna, nie zmieniają się one wedle jednej – na przykład ewolucyjnej – logiki.*

niegdyś pełniły tradycyjne cechy i gildie – w systemach politycznych, takie zwłaszcza, które systemy te stabilizowały<sup>22</sup>. Czy – pyta Crouch – kooptacja organizacji reprezentujących interesy grupowe w strukturę systemu politycznego oznacza, że w zasadniczy sposób zmienia się nasze rozumienie podziału na sferę publiczną i sferę prywatną i dystynkcja pomiędzy państwem i społeczeństwem? Niezależnie od kłopotów, jakie sprawia samo postawienie tego pytania tym wszystkim, którzy – zadowoleni z powstawania instytucji takich na przykład, jak Rada Dialogu Społecznego czy jej antecedenca, tj. Komisja Trójstronna i ich lepszego czy gorszego funkcjonowania chcieliby jednocześnie podtrzymywać ideę „społeczeństwa obywatelskiego” – C. Crouch przekonuje, że proces ten przebiegał różnie, zaś jego tempo i natężenie było funkcją zdolności tradycyjnych, cechowo-gildyjnych form organizacji interesów do przetrwania wczesnej, leseferystycznej fazy kapitalizmu i napoleońskich reform państwa: im były one większe, tym większe prawdopodobieństwo wyłonienia się takiej formuły reprezentacji interesów grupowych, której uczestnicy są nie tylko dobrze zorganizowani, ale też skłonni do wniesienia swojego wkładu w stabilizowanie zastanego porządku politycznego<sup>23</sup>. Bliższy wgląd w tę myśl Croucha pokazuje jednak, że sprawy nie mają się tak prosto. Odwoływanie się do „tradycji” jako zmiennej niezależnej, służącej nam do wyjaśniania ładu stosunków pracy w tym czy innym kraju łatwo kontestować – bo przecież najpierw trzeba tę „tradycję” skonstruować! To akurat zauważył R. Hyman, przywołując znakomicie wpisującą się w założenia współczesnego narratywizmu, myśl znanego brytyjskiego historyka, J.H. Plumba, który przed półwieczem przypominał o tym, że *...przeszłość nie jest tożsama z historią... zawsze jest celowo tworzoną ideologią służącą kontrolowaniu jednostek, motywowaniu społeczeństw czy inspirowaniu klas...*<sup>24</sup> Co więcej, pojawia się też następny kłopot: jeśli – choćby tentatywnie – przyjmie się hipotezę C. Croucha choćby dlatego, że pozwala ona zrozumieć historyczne przesłanki zróżnicowania ładu stosunków pracy w krajach, w których ciągłość instytucji państwa liczy się w stuleciach, to – można zapytać – cóż wnosi ona do problemu w tych krajach europejskich, w których historyczna ciągłość obejmuje zaledwie dziesięciolecia, zaś tradycje, do których się one odwołują bywają obiektami wielce zmiennych „polityk historycznych”. Oczywiście, także i w przypadku tych krajów otwierają się perspektywy interesujących analiz historycznych, takich na przykład,

które mogłyby szukać odpowiednich wyjaśnień we wskazywaniu na to, do jakich niekonięcznie rodzajnych, tradycji – świadomie czy nie – odwoływały się w tych krajach kolejne ekipy polityczne. Można też obstawać przy tym, że obserwowalne współcześnie łądy stosunków pracy – nawet, jeśli zachowują jakieś swoje lokalne osobliwości – to tak czy inaczej, ich ogólna formuła staje się coraz bardziej spójna i wynika z ram instytucjonalnych wyznaczonych na poziomie UE. Bliższy wgląd w problematykę mógłby wprawdzie pokazać też i to, że w instytucjonalnych fasadach pracowicie budowanych przez Komisję Europejską pojawiają się rozmaite pęknięcia, rzecz jednak nie w tym, aby je tu wskazywać. Istotna myśl sprowadza się do stwierdzenia, wedle którego dynamika rozmaitych łądów instytucjonalnych w stosunkach pracy żadną miarą nie jest jednopienna, nie zmieniają się one wedle jednej – na przykład ewolucyjnej – logiki. Konwergencja mająca stanowić efekt podobnych wyzwań, takich, na przykład, jak malejące znaczenie tożsamości budowanych na pozycjach zajmowanych przez ludzi w strukturze zawodowej czy zmiany na rynku pracy opisywane niekiedy jako procesy „prekaryzacji” lub narastająca mobilność ludzi, kapitału czy technologicznej infrastruktury to – dalece niepełna – lista wspólnych problemów, które mogą być jednak rozwiązywane na bardzo różne sposoby. Równie rozsądna zatem zdaje się być teza, wedle której ścieżki zmian w porządkach stosunków pracy są rezultatami osobliwych konfiguracji, zaś ich dynamikę uruchamiają najczęściej równie osobliwe *tipping points*.

Wszystko to nie oznacza jednak, że z myślenia o rozmaitych łądach stosunków pracy należy programowo usuwać próby budowania uogólnień przybierających postać rozmaitych modeli – niezależnie od tego, czy będzie to, nieco już zużyta, dystynkcja między „neokorporacyzmem” i „pluralizmem”, czy może trójelementowa typologia proponowana przez R. Hymana, służąca mu do zrozumienia tożsamości związków zawodowych i przyjmowanych przez nie strategii poprzez stosunek do trzech kluczowych zagadnień, tj. (a) sytuacji na rynku pracy, (b) sposobów zarządzania społecznym niezadowoleniem<sup>25</sup>, (c) wkładu w stabilizację tego czy innego porządku politycznego. W rezultacie R. Hyman sugeruje, że akcentowanie jednego z tych zagadnień bardziej niż dwu pozostałych prowadzi do rozróżnienia trzech „modeli” stosunków pracy, takich mianowicie, które albo są ukształtowane przez klasękę przetargu zbiorowego,

a związki są przede wszystkim organizacjami współkształtującymi reguły gospodarowania, albo stanowią jeden z kluczowych nośników tej czy innej ideologii społecznej głoszącej swoje koncepcje dobrze urządkowanego społeczeństwa, albo kładą nacisk na stabilizację zastanego porządku politycznego i gospodarczego wskazując na to, co trzeba zmienić, żeby podstaw tego porządku nie naruszać. Te trzy „modele” składają się na to, co R. Hyman nazywa „geometrią ruchu związkowego”, ale też wiele zdaje się wskazywać, że to, co proponuje jest przede wszystkim heurystyką czy narzędziem analitycznym, którym należy się posługiwać usiłując zrozumieć partykularne konfiguracje stosunków pracy w poszczególnych krajach. Jest tak dlatego, że ...w większości przypadków istniejące w realnym świecie związki zawodowe skłaniały się zwykle do prowadzenia, często zresztą wewnętrznie sprzecznej, polityki polegającej na mieszaniu ze sobą postulatów wbudowanych w dwa lub trzy typy idealne...<sup>26</sup>

Koncepcja „geometrii ruchu związkowego” zgłoszona przez R. Hymana piętnaście lat temu jest zapewne heurystyką użyteczną, bo – niezależnie od tego, czy nadal pozwala w interesujący sposób opisywać dynamikę zmian w stosunkach pracy w poszczególnych krajach – jest w nią wbudowana mocna teza mówiąca o tym, że każdy, dający się w jej ramach pomyśleć ład stosunków pracy skazany jest na osobliwe napięcia czy konflikty. Jeśli, na przykład, jest to przede wszystkim program negocjowania reguł gospodarowania to natychmiast okazuje się, że reguły te są korzystne dla jednych sektorów gospodarki i dalece niekorzystne dla innych: to, co dobre dla uogólnionego „pracownika” niekoniecznie musi być dobre dla konkretnych grup pracowników; wzrost minimalnego wynagrodzenia, skądinąd ze wszechmiar godne poparcia, może sprawić kłopoty pracownikom ochrony czy notorycznie zadłużającym się szpitalom, którym przyjdzie podnieść wynagrodzenie salowych, wzrost puli wynagrodzeń w administracji samorządowej może uruchomić nacisk na zwiększenie subsydiów czy dotacji i uruchomić kolejną serię napięć w systemie politycznym, etc. Jeśli, z kolei, myślimy o porządku stosunków pracy głównie mając na uwadze jego funkcje stabilizacyjne i konserwację zastanego systemu politycznego, na bok trzeba odłożyć „klasowe” czy – szerzej – emancypacyjne aspiracje związków zawodowych lub nacisk na refleksję dotyczącą reform przybliżających nas do jakiejś koncepcji

„społecznej sprawiedliwości”. Listę napięć tego rodzaju można zapewne dowolnie wydłużać rejestrując osobliwości realiów stosunków pracy w rozmaitych krajach, najważniejsze jednak wydaje się to, że „myślenie Hymanem” pozwala na zastanowienie się nad tym, czy możliwe jest wyjście poza konflikty czy napięcia wbudowane w to, co stanowi, jego zdaniem swoisty *eternal triangle*, w którym formują się rozmaite porządki stosunków pracy – i to wypada uznać za podstawową zaletę tej koncepcji.

Wszystko to prowokuje do zastanowienia się nad tym czy są możliwe – i znajdują jakieś odzwierciedlenie w realiach stosunków pracy – jakieś sposoby wyjścia poza ograniczenia, a też i kontradykcje, którym usiłują sprostać związki zawodowe usiłujące redefiniować swoje funkcje tak, aby sprostać wyzwaniom, jakie przynosi dynamika biegu wydarzeń. Wiele wskazuje na to, że takie możliwości istnieją przynajmniej w tej mierze, w jakiej uzna się, że możliwy jest „powrót do korzeni” ruchu związkowego, który przecież – poprzez swoje dwudziestowieczne metamorfozy – wyparł ze swojej zbiorowej pamięci to, że – co zresztą akcentuje Hyman<sup>27</sup> – z reguły wyłaniał się on jako emancypacyjny ruch społeczny. Więc, może warto pomyśleć o „powrocie do korzeni” i wyobrazić sobie związki zawodowe jako ruchy społeczne domagające się rozpoznania tego, że to, co umyka uwadze wielu analityków, tj. swoiste, małe „światy przeżywane” i to, co się w nich dzieje, ma zgoła zasadnicze znaczenie dla zrozumienia dynamiki świata społecznego. Można upierać się przy tym, że lokalnie kształtujące się „lebenswelty” są niepiękne, można postulaty ich dostrzegania opisywać jako „populizm”, ale przecież, koniec końców, to właśnie one kształtują zobiektywizowane – bo szeroko podzielane – obrazy rzeczywistości. Może zatem jest tak, że przyszłość związków zawodowych wyznacza ją w mniejszej mierze ich sukcesy i porażki w obszarze przetargu zbiorowego czy wkład w konserwację tego czy innego ładu politycznego, w większej zaś ich zdolność do reprezentowania punktu widzenia i interesów „szarego człowieka” – nawet wtedy, gdy tłumaczy mu się usilnie, że nie potrafi on rozpoznać ich poprawnie. Może zatem przyszłość związków zawodowych, a też i nowe konfiguracje stosunków pracy wyznaczy tzw. *social unionism*? Może Brexit czy wyborczy sukces Donalda Trumpa to zdarzenia na miarę „czarnych łabędzi” zmieniających nieoczekiwanie bieg wydarzeń? ■

1 Por. np. F. Braudel, *Historia i nauki społeczne: długie trwanie*, [w:] *Historia i trwanie*, Czytelnik, Warszawa 1999.

2 G. Benford, *Wonderful Future that Never was*, Hearst Books 2010.

3 L. Kolakowski, *Odpowiedzialność i historia*, [w:] *Pochwała niekonsekwencji*, t. 2, Niezależna Oficyna Wydawnicza, Warszawa 1989, s. 45.

4 Por. np. S. Borkowska, *Skuteczne strategie wynagrodzeń – tworzenie i zastosowanie*, Wolters Kluwer 2012, s. 4.

5 H. Peyton Young, *Sprawiedliwy podział*, Scholar 2003, s. 9.

6 Por. B. Keeley, *Income Inequality. The Gap between Rich and Poor*, OECD Insights, OECD Publishing, Paris 2015.

7 *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*, OECD Publishing, Paris 2011.

8 T. Piketty, *Kapitał w XXI w.*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, 2015.

9 E. Fernández-Macías and C. Vacas-Soriano, *Recent developments in the distribution of wages in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Eurofound 2015.

10 Wynagrodzenia 10% najlepiej zarabiających rosły – w większości przypadków szybciej, aniżeli 10% zarabiających najmniej... Największy wzrost wynagrodzeń dotyczył 1% zarabiających najwięcej.

11 Por. np. D. Acemoglu and J. A. Robinson, *The Rise and Decline of General Laws of Capitalism*, *Journal of Economic Perspectives*, t. 29, nr 1, zima 2015, s. 3–28; autorzy przywołanej polemiki piszą, na przykład, tak: *...in Piketty's interpretation of the economic relationships underpinning inequality, but the most important shortcoming is that, though he discusses the role of certain institutions and policies, he allows neither for a systematic role of institutions and political factors in the formation of inequality nor for the endogenous evolution of these institutional factors. This implies that his general laws have little explanatory power. We illustrate this by first using regression evidence to show that Piketty's central economic force, the relationship between the interest rate and the rate of economic growth, is not correlated with inequality (in particular, with a key variable he focuses on, the share of national income accruing to the richest 1 percent, henceforth, the top 1 percent share)... (s. 4).*

12 Por. np. *Journal of Economic Perspectives*, t. 27, nr 3, lato 2013.

13 J. Bivens i L. Mishel, *The Pay of Corporate Executives and Financial Professionals as Evidence of Rents in Top 1 Percent Incomes*, s. 62–63.

14 Por.: <http://www.bloomberg.com/news/articles/2013-04-30/ceo-pay-1-795-to-1-multiple-of-workers> (dostęp: 6.02.2016).

15 Por. np. C. Murray, *Coming Apart. The State of White America, 1960–2010*, Crown Publishing Group, New York 2012.

16 Por. A. Levine, *Rewarding Effort*, *The Journal of Political Philosophy*, 1999, t. 7, nr 4, s. 404–418.

17 F. Hayek, *Law, Legislation and Liberty*, Routledge Classics 1998, t. 2, *The Mirage of Social Justice*, s. 232.

18 Por. S. Sassen, *Territory. Authority. Rights. From Medieval to Global Assemblages*, Princeton University Press 2006.

19 por. np. C. Crouch, *Industrial Relations and European State Traditions*, Clarendon Press, Oxford 1993.

20 Ibidem, s. 19 i n.

21 Ibidem, s. 299.

22 Ibidem, s. 312; przy okazji, warto może zwrócić uwagę na to, że zagadnienie to omawiał też Richard Hyman, (por. *Understanding European Trade Unionism. Between market, class and society*, Sage, 2001), wskazując np. na to, że idea partnerstwa społecznego i towarzysząca jej koncepcja „paktów społecznych” pojawiła się w Austrii borykającej się z powojenną, zgoła dramatyczną sytuacją gospodarczą (s. 48). Ale, warto też dostrzec i to, że obaj przywoływani badacze zwracali uwagę i na to, że jedną z okoliczności sprzyjających kooperacyjnym wersjom stosunków przemysłowych stanowiło też pojawienie się wyznaniowych związków zawodowych (R. Hyman, op. cit., s. 42; C. Crouch, op. cit., s. 303 i n.).

23 Crouch, op. cit., s. 317.

24 J.H. Plumb, *The Death of the Past*, The Macmillan Press, 1969, s. 17.

25 To fraza zaczerpnięta z klasycznej pracy C.W. Millsa i H. Schneider (*The New Men of Power. America's Labor Leaders*, New York 1948); rolę przywódcy związkowego autorzy opisywali tak: *...nawet jako rebeliancki przywódca robotników stara się on o powstrzymanie rebelii. Organizuje on niezadowolone i stara się je kontrolować po to, aby zachować ciągłość organizacji, której przywodzi. Przywódca związkowy jest managerem niezadowolonych... s. 9.*

26 R. Hyman, op. cit., s. 4.

27 Ibidem, s. 60.

## STRESZCZENIE

Autor utrzymuje, że dynamika stosunków przemysłowych umyka jakiegokolwiek historycznej logice i jest kształtowana raczej przez to, co nieoczekiwane, tj. przez swoje „czarne łabędzie” biegu wydarzeń. Podstawowa teza tekstu mówi, że zgoła nieoczekiwany zwrot w strukturze stosunków pracy spowodowany ponownym odkryciem znaczenia „światów przeżywanego” członków związków zawodowych może przynieść powrót do najbardziej podstawowej koncepcji związków, tj. do koncepcji bazującej na idei ruchu społecznego czy idei tzw. *social unionism*.

**Słowa kluczowe:** modele stosunków pracy, „czarne łabędzie”, „światy przeżywane”, związki zawodowe jako ruchy społeczne.

## SUMMARY

Author's attention is focused on contemporary dynamics of industrial relations and, in particular, on challenges facing trade unions attempting to overcome growingly unpopular model of 'business unionism'. The main argument is that recent rediscovery of the importance of the unions rank and file members 'lebenswelts' calls for return to the idea of 'social unionism'.

**Keywords:** models of industrial relations, 'black swans' fallibility of predictions, tradition of social unionism.





*Optymalizacja kosztów oznacza racjonalizację funkcjonowania przedsiębiorstw, polegającą na wyszukiwaniu najlepszego rozwiązania z punktu widzenia określonych celów. Służy ona efektywnemu wykorzystaniu kluczowych zasobów (pracowników, surowców, środków trwałych), głównie przez podejmowanie niskonakładowych usprawnień prowadzących do generowania korzystnego stosunku oszczędności do ponoszonych wydatków. Szczególną rolę odgrywa optymalizacja kosztów pracy realizowana najczęściej przez zmniejszanie stanu zatrudnienia czy obniżanie wynagrodzeń. Pracodawcy dążą do konstruowania ekonomicznych i przejrzystych systemów płacowych, które nie obciążają nadmiernie budżetu firmy, zwłaszcza w okresie trudności finansowych.*

## Wpływ zmiany przepisów prawa pracy w okresie 2013–2016 na elastyczność i optymalizację kosztów pracy w nowoczesnych firmach. Analiza wybranych zagadnień

Grażyna Spytek-Bandurska

dr hab. prawnik, politolog; specjalizuje się w prawie pracy i ustawodawstwie społecznym; pracownik naukowy Uniwersytetu Warszawskiego; ekspert Konfederacji Lewiatan (2001–2016); członek zespołów problemowych, w tym prawa pracy i układów zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych oraz członek Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP (2015).  
Autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu stosunków pracy, zatrudnienia, rynku pracy i dialogu społecznego.



### ROLA ELASTYCZNOŚCI ZATRUDNIENIA W NOWOCZESNYCH FIRMACH

Coraz większego znaczenia nabiera uelastycznianie stosunków pracy, czyli stosowanie nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy. Stanowią one odpowiedź na optymalizację kosztów. Są elementem jednej z najnowocześniejszych strategii zarządzania łańcuchem dostaw, skoncentrowanej na poszukiwaniu taniej siły roboczej, niedrogich surowców i komponentów, atrakcyjnych warunków do prowadzenia działalności (tzw. *global sourcing*). W obliczu rozwoju inwestycji zagranicznych i dekoncentracji procesów produkcji na skalę międzynarodową przyczyniają się do wykorzystania różnic kosztowych między poszcze-

gólnymi regionami. Odpowiadają one wymogom współczesnej gospodarki opartej na konkurencyjności, szybkich przemianach na rynku, globalizacji, wdrażaniu nowoczesnych technologii, informatyzacji, a także zmianach w produkcji i poszerzaniu się sfery usług. Większa elastyczność umożliwia dopasowanie skali i struktury zatrudnienia do zmiennego zapotrzebowania na pracę. Najważniejszą cechą współczesnych firm jest ciągłe przystosowywanie się do nowej rzeczywistości i reagowanie na kondycję gospodarki. Jeśli się ona pogarsza – czego przykładem są dwie fale kryzysu światowego zapoczątkowane w 2007 r., to firmy przekształcają się w struktury odchudzone, sprawniejsze i elastyczniejsze, a jednocześnie gwarantujące realizację zadań, które mają zapewniać lepszy

wynik w postaci zadowolenia klienta (szybkość, jakość i niższa cena usługi) i zwiększonego zysku jako rynkowego pomiaru efektywności. Są przyjmowane inne modele zarządzania. W ramach działań odchudzających następuje koncentracja na sprawach najważniejszych, spłaszczeniu ulegają struktury organizacyjne, są usprawniane procesy decyzyjne i doskonałe sposoby przetwarzania i przesyłania informacji. W sferze produkcji wprowadza się elastyczny park maszynowy, zaś usługi są coraz bardziej urozmaicone. Wzrasta zainteresowanie nowoczesnym marketingiem, polegającym głównie na maksymalnej personalizacji, czyli dopasowaniu towaru do oczekiwań, wytwarzaniu i utrzymaniu u klienta nowych potrzeb, skupieniu na relacjach, a nie transakcjach. Wiedza jest uważana za podstawowy zasób firmy<sup>1</sup>. Kształtują się odmienne metody pracy i stosunek do personelu<sup>2</sup>. Tradycyjny model pracy najemnej, zależnej, podporządkowanej, bezterminowej, wykonywanej na pełen etat, w stałych godzinach i określonym miejscu, pod bezpośrednim nadzorem, przestaje odgrywać wiodącą rolę<sup>3</sup>.

Na skutek rozwoju naukowo-technicznego i teleinformatycznego, a zwłaszcza upowszechnienia Internetu, dość istotnym przeobrażeniom ulegają struktury organizacyjne, dla których kluczowe znaczenie ma wiedza będąca źródłem innowacji i postępu. Dominującą rolę odgrywa partycypacyjny styl zarządzania,

który opiera się na zaangażowaniu pracowników w działalność firmy poprzez: dzielenie się informacją (stałość w komunikacji z partnerami, klientami, dostawcami), rozwój szkoleń, wspólne podejmowanie decyzji, zapewnianie bezpieczeństwa (ochrona transakcji, transparentność wynagrodzeń), zwiększanie elastyczności zatrudnienia (zdolność dostosowania się do otoczenia). Współczesne kierowanie personelem opiera się na pryncypiach zadaniowości, odpowiedzialności i zaufaniu, co służyć ma lepszej motywacji do pracy i poprawie wydajności. W tym aspekcie na uwagę zasługują cechy gospodarki opartej na wiedzy. Są one przedstawione w tabeli 1. Ich rola polega na tym, że przyczyniają się do tworzenia i przekształcania wiedzy w nowe technologie, produkty i usługi, decydując o sukcesie rynkowym przedsiębiorstw. Dlatego byty niematerialne (idee, informacja, sieci powiązań) stają się ważniejszym od środków trwałych czynnikiem determinującym tempo i poziom rozwoju ekonomicznego.

## KOSZTY PRACY

Przedsiębiorstwa konkurują ze sobą na różne sposoby. Jednym z nich są zasoby ludzkie, które stanowią ważny element ułatwiający firmie zdobycie nadrzędnej pozycji na rynku. Jednak ich jakość zależy w dużej mierze od czynników oddziałujących na koszty pracy

**Tabela 1.** Cechy gospodarki opartej na wiedzy

| Kryteria                               | Gospodarka wiedzy                                               |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Podstawowy zasób                       | wiedza                                                          |
| Ludzie (pracownicy)                    | inwestycja                                                      |
| Władza                                 | zależność od posiadanych umiejętności, wiedzy i reputacji       |
| Styl zarządzania                       | partycypacyjny                                                  |
| Struktura organizacyjna                | sieciowa (wirtualna), płaska, tworzona ad-hoc lub hipertekstowa |
| Strategia                              | nastawiona na kooperację                                        |
| Kultura organizacyjna                  | oparta na zaufaniu                                              |
| Wartość rynkowa                        | zależna od kapitału intelektualnego (aktywa niematerialne)      |
| Motywacja                              | wewnętrzna satysfakcja                                          |
| Relacje z klientami                    | interaktywne, oparte na współpracy                              |
| Ciągłe zmiany                          | okazja                                                          |
| Rozwój                                 | chaotyczny, trudny do przewidzenia                              |
| Wykorzystanie nowoczesnych technologii | zasadnicze (niezbędne)                                          |
| Dominujący sektor                      | usługi, przetwarzanie informacji                                |

Źródło: Ekspertyza Instytutu Zarządzania Wiedzą, *Gospodarka oparta na wiedzy – stan, diagnoza i wnioski dla Polski*, Warszawa–Kraków 2002.

i pozwalających elastycznie reagować na otoczenie. Te czynniki są dzielone na wewnętrzne, zależne od pracodawcy (np. rodzaj produkcji, stosowane technologie, politykę finansową) i zewnętrzne, odgórnie narzucane w drodze legislacyjnej (podatki, płaca minimalna, wymogi prawa pracy i ubezpieczeń społecznych)<sup>4</sup>.

Rozeznanie w strukturze kosztów pracy umożliwia ich racjonalizację i lepszy podział na czynnik ludzki. Generalnie są one związane z pozyskaniem, zatrudnieniem i utrzymaniem pracownika w firmie. Istnieje wiele definicji i kryteriów, wedle których wyróżnia się poszczególne składowe kosztów. Na uwagę zasługuje podejście przedmiotowe klasyfikujące ogół obciążeń pracodawcy na: wynagrodzenia osobowe (płaca zasadnicza, premie, nagrody, dodatki, odprawy), składki ubezpieczeniowe i funduszowe, wydatki uwikłane (z tytułu fluktuacji, rekrutacji, administracji, absencji, profilaktycznej ochrony zdrowia). Zgodnie z innym podziałem, wyróżnia się elementy podstawowe całkowitego kosztu pracy, którymi są: wynagrodzenia i inne świadczenia na rzecz pracowników; gratyfikacje dla zatrudnionych na podstawie umów cywilnych; wydatki socjalne dla pracowników

i ich rodzin; szkolenia dedykowane kandydatom do pracy, osobom pracującym oraz zwolnionym; koszty doboru i selekcji personelu w ramach bieżącego zarządzania, tworzenia warunków zatrudnienia, zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy; koszty społeczne (psychiczne). Dzielą się one na stałe, niezależne od wielkości firmy i zmienne, które są podatne na modyfikacje, związane z liczbą pracowników<sup>5</sup>. Struktura kosztów pracy wpływa na stan i formy zatrudnienia<sup>6</sup>. Relatywnie wysokie obciążenia pozapłacowe są częstym powodem trudności ekonomicznych firmy. Niejednokrotnie prowadzą one do ograniczania działalności biznesowej i zwolnień pracowników, nieuczciwej konkurencji, rozwoju szarej strefy i bezrobocia. W celach oszczędnościowych pracodawcy podejmują różne działania. Jednym z nich jest stosowanie atypowych form zatrudnienia i organizacji pracy, aby sprawniej gospodarować personelem.

Według danych GUS poziom kosztów pracy przypadający na jednego zatrudnionego w 2014 r. wynosił ogółem 5149,18 zł. Natomiast przeciętny koszt pracy wyliczony dla jednej godziny przepracowanej stanowił 36,42 zł. Szczegółowe informacje przedstawia tabela 2.

**Tabela 2.** Koszty pracy w 2014 r.

| Wyszczególnienie |                                                      | Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego | Przeciętny koszt pracy 1 godziny przepracowanej |
|------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
|                  |                                                      | (w zł)                                               |                                                 |
| Ogółem           |                                                      | 5149,18                                              | 36,42                                           |
| Sektor publiczny |                                                      | 5583,22                                              | 43,09                                           |
| Sektor prywatny  |                                                      | 4912,07                                              | 33,22                                           |
| Wybrane działy   | przemysł                                             | 5131,49                                              | 34,70                                           |
|                  | budownictwo                                          | 4647,76                                              | 30,55                                           |
|                  | handel                                               | 4405,05                                              | 29,66                                           |
|                  | transport i gospodarka magazynowa                    | 4865,43                                              | 32,63                                           |
|                  | zakwaterowanie i gastronomia                         | 3283,92                                              | 21,99                                           |
|                  | informacja i komunikacja                             | 8955,48                                              | 61,15                                           |
|                  | działalność finansowa i ubezpieczeniowa              | 7981,78                                              | 56,36                                           |
|                  | działalność profesjonalna, naukowa i techniczna      | 7227,68                                              | 49,51                                           |
|                  | edukacja                                             | 5207,01                                              | 50,01                                           |
|                  | opieka zdrowotna i pomoc społeczna                   | 4407,83                                              | 31,68                                           |
|                  | działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją | 4383,05                                              | 30,57                                           |

Źródło: Rocznik statystyczny pracy 2015, GUS, Warszawa 2016, s. 322–329.

## PRAKTYCZNE WYKORZYSTANIE ELASTYCZNEGO ZATRUDNIENIA

W ostatnich latach poważnym problemem stała się nadmierna ekspansja umów o pracę na czas określony i umów cywilnoprawnych, które były zawierane w miejsce umów bezterminowych, a także wykorzystywanie samozatrudnienia, czyli świadczenia usług na rzecz pracodawcy przez osobę prowadzącą własną działalność gospodarczą. Według danych GUS pracownicy najemni na początku 2016 r. stanowili 12 817 tys. osób, z czego 3609 tys. miało umowy na czas określony. Skalę zjawiska pokazuje tabela 3. Ze względu na łatwość ich rozwiązania (brak obowiązków dotyczących: wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, prowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi, stosowania długich okresów wypowiedzenia) nie dawały one pracownikom poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa socjalnego. Przeciwnie, prowadziły do dualizmu na rynku pracy. Powodem nadużywania umów cywilnych (zlecenia, o dzieło) były bardziej korzystne zasady dokonywania rozliczeń finansowych w sferze podatków i ubezpieczeń społecznych, autonomia woli stron w ustalaniu warunków współpracy i mniej wymagań względem pracodawców dotyczących ochrony stosunku prawnego (np. gwarantowanie minimalnego wynagrodzenia, przestrzeganie czasu pracy, udzielanie urlopów wypoczynkowych). Według danych GUS pod

koniec 2015 r. odnotowano 1,1 mln samozatrudnionych, a więc tyle samo, co w ostatnich trzech latach. Natomiast 1,3 mln stanowiły osoby, z którymi zostały zawarte umowy o dzieło lub zlecenia, będące ich jedynym źródłem zarobkowania<sup>7</sup>. Powyższe dane potwierdzają, że w wielu firmach nadal dominują strategie oparte na rywalizacji kosztowej oraz budowaniu przewag konkurencyjnych poprzez oszczędności płacowe i zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych. W dłuższej perspektywie takie podejście jest niekorzystne dla pracowników, gdyż nie pozwala im wyjść z pułapki niskich dochodów, prowadzi do pauperyzacji i wykluczenia społecznego. Jednocześnie demotywuje przedsiębiorców do inwestowania w nowoczesne środki produkcji, zwłaszcza jej automatyzację i komputeryzację. Spowolniony proces wyposażania miejsc pracy w najnowsze narzędzia powoduje, że poziom wydajności jest niższy, co przekłada się na gorszą kondycję firm i negatywnie wpływa na stan gospodarki.

Sposobem na optymalizację zatrudnienia jest praca tymczasowa (tzw. leasing personelu). Oznacza ona zatrudnianie osób przez agencje pracy tymczasowej i kierowanie ich do pracodawcy użytkownika w celu wykonywania zadań na jego rzecz w warunkach typowych dla stosunku pracy przez maksymalnie 18 miesięcy w ciągu obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Istotą tej formy zatrudnienia jest trójstronny charakter więzi prawnej. Pracownik jest formalnie

**Tabela 3.** Pracownicy najemni według rodzaju umowy o pracę w latach 2014–2016

| Wyszczególnienie   | Praca (w tys.) |                   |                |
|--------------------|----------------|-------------------|----------------|
|                    | ogółem         | czas nieokreślony | czas określony |
| II kwartał 2016 r. |                |                   |                |
| Ogółem             | 12 817         | 9208              | 3609           |
| Mężczyźni          | 6749           | 4861              | 1888           |
| Kobiety            | 6068           | 4347              | 1721           |
| I kwartał 2015 r.  |                |                   |                |
| Ogółem             | 12 490         | 8996              | 3494           |
| Mężczyźni          | 6624           | 4775              | 1850           |
| Kobiety            | 5866           | 4222              | 1644           |
| II kwartał 2014 r. |                |                   |                |
| Ogółem             | 12 439         | 8900              | 3539           |
| Mężczyźni          | 6619           | 4733              | 1886           |
| Kobiety            | 5820           | 4168              | 1653           |

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski. II kwartał 2014, GUS, Warszawa 2014, s. 88; Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2015, GUS, Warszawa 2015, s. 105; Aktywność ekonomiczna ludności Polski. II kwartał 2016, GUS, Warszawa 2016, s. 136.



związany z agencją i do niej kieruje wszelkie roszczenia dotyczące warunków pracy i płacy. Jednak wykonuje on czynności dla pracodawcy użytkownika i podlega jego kierownictwu, zwłaszcza gdy chodzi o bieżące stosowanie się do poleceń, przestrzeganie organizacji i porządku w procesie pracy oraz związanych z tym praw i obowiązków stron stosunku pracy. Praca tymczasowa przysparza pracodawcom szereg korzyści. W szczególności pozwala im elastycznie dopasować wielkość zatrudnienia do aktualnych potrzeb firmy i zamienić stałe koszty osobowe na tymczasowe, szybciej i łatwiej reagować na wahania koniunkturalne oraz utrzymać ciągłość pracy w zróżnicowanych warunkach (sezonowość, nieprzewidziana realizacja projektu, wysoka absencja stałego personelu). Ponadto sprzyja ona zmniejszeniu obciążeń administracyjnych związanych z prowadzeniem akt pracowniczych, wypłatą wynagrodzeń, odprowadzaniem należności podatkowych i ubezpieczeniowych. Praca tymczasowa ułatwia w wielu aspektach zarządzanie pracownikami, przede wszystkim: umożliwia zaoszczędzić czas i nakłady na rekrutację oraz późniejsze zakończenie współpracy po wykonaniu zadań, pomaga w szybkim znalezieniu fachowców i sprawdzeniu przydatności na oferowane stanowiska pracy bez podejmowania nadmiernych zobowiązań.



*Jeśli nie ma potrzeby ustalania sztywnych godzin przebywania pracownika na terenie firmy, zaś miarą pracy są jej efekty (wyniki), a nie czas poświęcony na ich wypełnianie, to korzystanie z systemu zadaniowego jest uzasadnione.*

Zgodnie z założeniami praca tymczasowa powinna być wykorzystywana do zadań o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym. Ponadto może znajdować zastosowanie w przypadkach, gdy pojawia się ryzyko niewykonania obowiązków na skutek nieobecności stałego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika, a także braku możliwości terminowego wywiązania się z powierzonych

pracy. W praktyce cieszy się ona dużą popularnością i skala jej wykorzystania wciąż wzrasta, co potwierdzają dane zawarte w tabeli 4. Jednak niepokojące są nadużycia, do których dochodzi z powodu zbyt łatwego dopuszczania na rynek nowych agencji, świadomego omijania limitu wyznaczającego maksymalną długość trwania pracy tymczasowej.

Uchylania się od odpowiedzialności związanej z nawiązywaniem umów o pracę i zapewnianiem takich warunków zatrudnienia, jakie są u pracodawcy użytkownika, stosowania outsourcingu. Na uwagę zasługuje utrzymująca się od kilku lat znaczna liczba osób kierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnych. W 2015 r. odsetek ich wynosił 53% ogółu pracujących w tej formie.

W ramach racjonalizacji kosztów i powiązania okresów faktycznego wykonywania pracy z rzeczywistym na nią zapotrzebowaniem, pracodawcy korzystają z wielu rozwiązań uelastyczniających jej organizację.

**Tabela 4.** Zatrudnienie w zakresie pracy tymczasowej w latach 2003–2015

| Lata | Osoby zatrudnione w zakresie pracy tymczasowej |                                       |         |
|------|------------------------------------------------|---------------------------------------|---------|
| 2003 | 31 628*                                        |                                       |         |
| 2007 | 486 591                                        |                                       |         |
| 2011 | 499 024                                        |                                       |         |
| 2015 | 799 727                                        |                                       |         |
|      | z liczby ogółem:                               |                                       |         |
|      | Osoby o łącznym okresie pracy tymczasowej      | do 3 miesięcy                         | 459 222 |
|      |                                                | powyżej 3 do 12 miesięcy              | 266 758 |
|      |                                                | powyżej 12 miesięcy                   | 73 432  |
|      | Osoby zatrudnione                              | na podstawie terminowych umów o pracę | 379 206 |
|      |                                                | na podstawie umów cywilnych           | 415 804 |

\* w pierwszym roku funkcjonowania agencji pracy tymczasowej nie wszystkie podmioty miały obowiązek sprawozdawania się w zakresie pracy tymczasowej.

Źródło: Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2015 r., Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016, s. 29.

Z reguły przyjmują różne systemy czasu pracy i mogą nimi obejmować wyodrębnione grupy zatrudnionych, zależnie od zajmowanych stanowisk pracy (np. kadry, produkcja, obsługa i ochrona). W przypadku pogorszenia kondycji ekonomicznej mogą kierować pracowników do innych zadań, zmniejszać wymiar czasu pracy czy zawieszać stosowanie przepisów wewnątrzzakładowych określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, zwłaszcza gdy chodzi o wynagrodzenia lub inne świadczenia.

Dużą popularnością cieszy się równoważny system czasu pracy. W zależności od zapotrzebowania i specyfiki działalności firmy umożliwia on przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin lub więcej (np. dozór urzędów lub częściowe pozostawanie w pogotowiu do pracy, pilnowanie mienia lub ochrona osób, ratownictwo), przy jednoczesnym dowolnym rozłożeniu liczby godzin przypadających do przepracowania w całym okresie rozliczeniowym, z uwzględnieniem dni wolnych od pracy. O swobodzie organizowania pracy świadczy możliwość łączenia systemu równoważnego charakteryzującego się znaczną swobodą wyznaczania godzin pracy z indywidualnym rozkładem czasu pracy, który polega na określaniu różnych godzin rozpoczynania i kończenia zajęć przez pracownika. Ponadto pracodawca może polecić wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Jednak musi pamiętać o zapewnieniu pracownikowi minimalnego nieprzerwanego dobowego wypoczynku, wynoszącego co najmniej 11 godzin.

Podobne zainteresowanie dotyczy systemu zadaniowego, którego wdrożenie warunkowane jest rodzajem lub organizacją pracy albo miejscem jej świadczenia. Jeśli nie ma potrzeby ustalania sztywnych godzin przebywania pracownika na terenie firmy, zaś miarą pracy są jej efekty (wyniki), a nie czas poświęcony na ich wypełnianie, to korzystanie z systemu zadaniowego jest uzasadnione. Do powinności pracodawcy należy takie ustalenie zakresu czynności, aby ich realizacja mogła nastąpić w ramach powszechnych norm czasu pracy, to jest przyjętych maksymalnie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w określonym maksymalnie 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Na elastyczność wpływa skrócony tydzień pracy, który polega na wykonywaniu zadań przez okres krótszy niż 5 dni w tygodniu. Wówczas odpowiedniemu wydłużeniu ulega dobowy wymiar czasu pracy maksymalnie do 12 godzin, przy zachowaniu okresu rozliczeniowego trwającego nie dłużej niż 1 miesiąc. Nie ma określonych dni, w których praca powinna się odbywać, a więc strony korzystają ze swobody ustalania grafiku. Takie rozwiązanie jest dobre dla pracownika, gdyż umożliwia mu łączenie zatrudnienia z innymi obowiązkami (np. opieką nad dzieckiem lub starszym członkiem rodziny, studiowaniem, pełnieniem funkcji społecznych). Pracodawca może też efektywniej zorganizować pracę kojarząc skrócony tydzień pracy z systemem weekendowo-świątecznym dopuszczającym wykonywanie zadań wyłącznie w piątki, soboty,

*Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy, 13.12.2016 r.*



Fot. CPS „Dialog”



Fot. CPS „Dialog”.

*Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy, 13.12.2016 r.*

niedziele i święta. Wówczas zatrudniając tylko dwóch pracowników zapewnia sobie ciągłość pracy w firmie od poniedziałku do niedzieli powyżej 8 godzin na dobę, które nie są nadliczbowymi i nie obligują do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia.

Optymalizacji kosztów służy też praca zmianowa polegająca na realizowaniu zajęć według ustalonego rozkładu przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególne osoby po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni, także w niedziele i święta. Daje ona wiele możliwości w organizowaniu czasu pracy. Z reguły służy dzieleniu na części doby pracowniczej w ten sposób, że koniec poprzedniej zmiany stanowi jednocześnie początek następnej (np. trzy ośmiogodzinne zmiany). W przypadku nasilania się pracy w określonych porach (szczyt poranny i popołudniowy, dostawa towaru, dostępność klientów) można tak ustalić grafik, że godziny pracy przewidziane dla konkretnych zmian są rozdzielane czasem wolnym albo częściowo się pokrywają. Brak też przeszkód do zmiany (przesuwania) pory wykonywania zadań. Wówczas pracownicy rozpoczynają kolejno swoje zajęcia po upływie określonej jednostki czasu (tzw. model kaskadowy).

## **NOWE REGULACJE O CZASIE PRACY**

W celu poprawy sytuacji na rynku pracy i utrzymania poziomu zatrudnienia znowelizowano w 2013 r.<sup>8</sup> przepisy o czasie pracy, które miały zapewnić większą elastyczność i przyczynić się do redukcji kosztów.

Stanowiły one odpowiedź na postulaty pracodawców obawiających się utraty swej pozycji wobec narastających trudności w prowadzeniu działalności gospodarczej. Szczególnie oczekiwanym rozwiązaniem było wydłużenie okresu rozliczeniowego z 4 do 12 miesięcy w celu stabilizowania organizacji pracy w warunkach dużych wahań koniunkturalnych. Słusznie uznano, że w relatywnie długim przedziale czasu pracodawcom zdecydowanie łatwiej jest planować większą liczbę godzin pracy, gdy zachodzi taka potrzeba, a następnie wyrównywać czasem wolnym nadmiar przepracowanych godzin w sytuacji spowolnienia działalności firmy niż rozliczać się z pracownikami w krótkich odstępach czasu i ponosić obciążenia w postaci wypłaty dodatków do wynagrodzenia albo przestoju.

Kolejną zmianą było unormowanie ruchomego czasu pracy, który występuje w dwóch wariantach. Dozwolone jest wyznaczanie różnych godzin rozpoczynania pracy, w poszczególne dni, w ramach obowiązującego pracownika rozkładu albo ramowe określenie czasu, kiedy decyduje on samodzielnie o godzinie przyścia do pracy. W obu przypadkach, ponowne wykonywanie zadań w tej samej dobie, wskutek wcześniejszego stawienia się do pracy w dniu następnym, nie skutkuje powstaniem nadgodzin. Ta regulacja stała się odstępstwem od rozumienia doby, która ma podstawowe znaczenie dla ustalenia ewentualnych przekroczeń norm czasu pracy i prawa pracownika do rekompensaty za godziny nadliczbowe, co potwierdza art. 128 § 3 k.p.

W 2014 r.<sup>9</sup> został poszerzony katalog prac dopuszczonych w niedziele i święta, aby zwiększyć konkurencyjność polskich firm na arenie międzynarodowej i bardziej zachęcić do realizowania zadań na odległość (telepraca). Nowe przepisy miały ułatwić dostosowanie rozkładu pracy do potrzeb podmiotów zagranicznych działających na rynku światowym i zminimalizować straty związane z wymuszonymi przestojami, przy jednoczesnym zadbaniu o ochronę pracowników. Nowelą objęto wyłącznie prace związane ze świadczeniem usług transgranicznych, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej lub urządzeń telekomunikacyjnych, przesyłanych poza terytorium kraju dla odbiorców, u których obowiązują różne kalendarze świąt lub inna jest strefa czasowa.

Na przestrzeni ostatnich lat widoczne było kontestowanie uprawnień pracowniczych jako normalne następstwo działań ukierunkowanych na wsparcie pracodawców borykających się z negatywnymi konsekwencjami współczesnych zjawisk ekonomicznych i społecznych. Zmiany w prawie pracy prowadziły do pogorszenia sytuacji zawodowej i socjalnej pracowników oraz ograniczenia wpływu funkcji ochronnej, mającej eliminować zagrożenia związane z zatrudnieniem. Podejmowana optymalizacja kosztów była uzasadnionym, racjonalnym rozwiązaniem z punktu widzenia biznesowego, ale pozostawała w kolizji z interesami osób pracujących. Brak względnej równowagi w kształtowaniu pozycji obu stron zwiększał poziom niezadowolenia. Pracownicy nie godzili się na odbiór ich praw zdobytych w okresach prosperity gospodarczej i silnego oddziaływania naczelnych wartości przyświecających stosunkom pracy<sup>10</sup>.

### KONTROLE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Umnieszanie roli środków zabezpieczających podstawowe potrzeby pracowników, jak: trwałość zatrudnienia, bezpieczeństwo socjalne i ochrona zdrowia, następowało nie tylko przez pryzmat tworzenia nowego ustawodawstwa, ale również nieprzestrzeganie w praktyce obowiązujących norm prawa pracy. Wędlug danych Państwowej Inspekcji Pracy w skontrolo-



*W obliczu współczesnych zjawisk społecznych i gospodarczych nie jest łatwo pogodzić interesy pracodawców, skupionych na prowadzeniu działalności biznesowej, z oczekiwaniami pracowników dążących do zapewnienia sobie bezpieczeństwa socjalnego.*

wanych w 2015 r. 554 podmiotach (2014 r. – 518, 2013 r. – 501), na skutek skarg dotyczących świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy, było zatrudnionych ponad 131,3 tys. osób. W tej grupie prawie 64,7 tys. miało umowy o pracę, zaś 64,1 tys. osób pracowało na podstawie umów cywilnoprawnych, a 2,6 tys. prowadziło indywidualną działalność gospodarczą. Zatem liczba zatrudnionych w oparciu o stosunki niepracownicze była większa niż pracowników. W ramach planowanych czynności kontrolnych w 1943 podmiotach (2014 r. – 2177, 2013 r. – 1238), podczas których poddano kompleksowemu badaniu przestrzeganie art. 22 § 1 k.p., było zatrudnionych 145,8 tys. osób, z tego 100,2 tys. posiadało umowy o pracę. Natomiast 43,6 tys. wykonywało pracę na podstawie umów cywilnych, głównie zlecenia (87,4%), zaś 2008 osób to samozatrudnieni – w sumie stanowili oni zbioro-

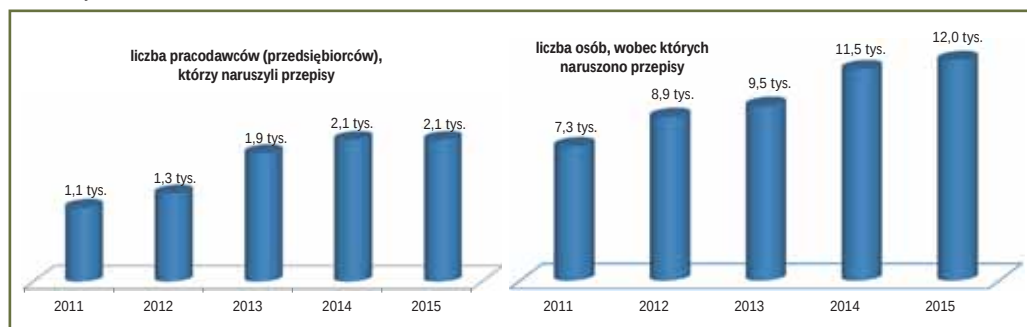
wość o ponad połowę niższą od liczby osób legitymujących się stosunkiem pracowniczym. Najwięcej uchybień stwierdzono w firmach zajmujących się budownictwem, przetwórstwem przemysłowym, handlem i naprawami oraz transportem i magazynowaniem. Umowy cywilne były też masowo zawierane w agencjach ochrony

oraz małych placówkach handlowych. Skalę nieprawidłowości na przestrzeni lat 2011–2015 prezentuje wykres 1.

Jeśli chodzi o kontrole przestrzegania przepisów dotyczących umów terminowych, to wciąż duża jest skala zatrudnienia na czas określony. U 1850 pracodawców mających ponad 89,6 tys. pracowników było zawartych łącznie 19 084 takich umów o pracę, w tym 3065 na okres od 3 do 5 lat i 2782 powyżej 5 lat. W czasie kontroli pracodawcy wskazywali, że główną przyczyną stosowania długoterminowych umów na czas określony (w 2015 r. – 15%, 2014 r. – 16%) było preferowanie elastycznych form zatrudnienia, pozwalających na łatwiejsze dostosowanie się do zmiennych warunków ekonomicznych (wahania koniunkturalne), niepewna perspektywa działalności gospodarczej, a także specyfika i rodzaj pracy. Istotne znaczenie miała również łatwość rozwiązywania umów terminowych, zwłaszcza krótkie okresy



**Wykres 1.** Zawieranie umów cywilnoprawnych z naruszeniem art. 22 § 1 k.p. (dane z ogółu kontroli przeprowadzonych w latach 2011–2015)



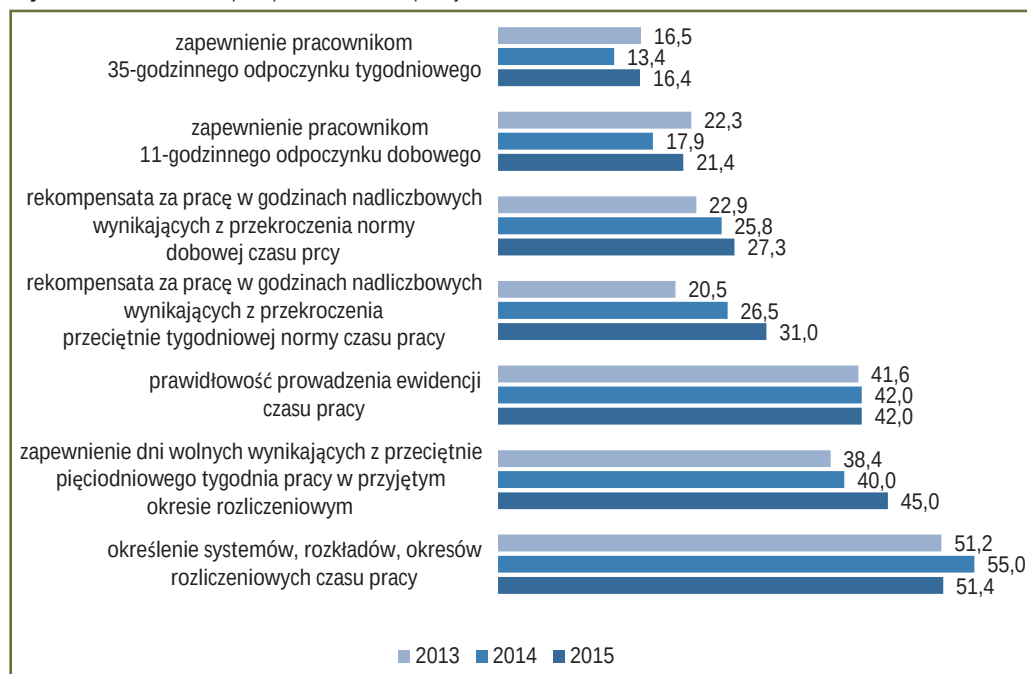
Źródło: Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 roku, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2016, s. 94.

wypowiedzenia i brak konieczności podawania przyczyny wypowiedzenia. W ocenie inspektorów pracy powodem naruszeń była nieznajomość przepisów lub nieprawidłowa ich interpretacja, a także świadome, intencjonalne niestosowanie części wymogów wynikających z regulacji prawnych.

W zakresie czasu pracy skala uchybień w 2015 r. była większa niż w latach ubiegłych. U 1367 pracodawców zatrudniających ponad 164 tys. pracowników najczęściej ujawnianym problemem było niedope-

nienie obowiązku określenia systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych w aktach wewnątrzzakładowych, co uniemożliwiało właściwe planowanie i rozliczanie czasu pracy. Ponadto pracownicy byli zatrudniani w wymiarze przekraczającym przeciętnie 5 dni w tygodniu. W wielu przypadkach stwierdzono nieprawidłowe ewidencjonowanie czasu pracy skutkujące błędnym ustalaniem wynagrodzenia za pracę. Szczegółowe wyniki kontroli przedstawia wykres 2.

**Wykres 2.** Naruszenia przepisów o czasie pracy w latach 2013–2015



Źródło: Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 roku, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2016, s. 103.



Fot. CPS „Dialog”

*Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy, 13.12.2016 r.*

## ZMIANA PODEJŚCIA DO ELASTYCZNEGO ZATRUDNIENIA

Pogarszająca się sytuacja na rynku pracy, napięcia społeczne i niezadowolenie z warunków zatrudnienia prowadzące do degradacji jakościowej miejsc pracy i pauperyzacji coraz liczniejszej grupy pracujących spowodowały, że kolejne zmiany przepisów miały na celu zwiększenie poziomu bezpieczeństwa socjalnego. Na podkreślenie zasługują regulacje z 2015 r. ograniczające elastyczność zatrudnienia terminowego<sup>11</sup>. Dotychczas maksymalny okres trwania umowy o pracę na czas określony nie był limitowany. Obecnie nie może on przekroczyć 33 miesięcy, zaś łączna liczba tych umów może co najwyżej wynosić trzy. W przeciwnym razie następuje automatyczne przekształcenie w umowę na czas nieokreślony. Wyjątek dotyczy prac o charakterze dorywczym lub sezonowym, trwania kadencji, zastępstwa nieobecnego pracownika, istnienia obiektywnych przyczyn związanych z potrzebami pracodawcy. Ponadto obowiązują jednolite okresy wypowiedzenia dla umów o pracę na czas określony i nieokreślony, które są zależne od stażu pracy osiągniętego u danego pracodawcy. W założeniu ta zmiana miała zbliżyć do siebie odmienne rodzaje umów, które w dużym stopniu przyczyniły się do destabilizacji w zatrudnieniu.

Warto zwrócić uwagę na przepisy, które nakazały objąć ubezpieczeniem społecznym osoby świadczące pracę na podstawie umów zlecenia<sup>12</sup>. Od 2016 r. nie można już dokonywać wyboru przy zbiegu tytułów i wskazywać do oskładkowania jednej, najniższej wynagradzanej umowy, aby w ten sposób minimalizować

koszty pracy. Zatem w sytuacji, gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym miesiącu jest niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy spełnieniu warunków do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym z innych tytułów (np. realizacji drugiej umowy zlecenia), wykonawca podlega ubezpieczeniom również z innych tytułów. Zasady tej nie stosuje się wtedy, jeśli łączna podstawa wymiaru składek z tytułu realizowanych zadań na podstawie umowy agencyjnej, zlecenia lub świadczenia usług bądź z innych tytułów osiąga kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Kolejną nowelizacją uwzględniającą interesy osób pracujących było przyjęcie minimalnej stawki wynagrodzenia dla umów cywilnych, aby przeciwdziałać nieuczciwej praktyce ustalania kwot na rażąco niskim poziomie<sup>13</sup>. Zgodnie z nowymi przepisami strony są zobligowane tak ustalić wysokość świadczenia pieniężnego za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, żeby nie była ona niższa od stawki minimalnej, która podlega corocznej waloryzacji, zaś w 2017 r. wynosi 13 zł. W tym zakresie pominięta została cywilistyczna metoda kształtowania stosunków prawnych (głównie majątkowych), oparta na autonomii woli (samodzielności, niezależności) i równorzędności stron, która wyraźnie odróżniała istotę zatrudnienia niepracowniczego od cech właściwych stosunkowi pracy.

Jeśli chodzi o inne wymagania, to wykonawcy nie mogą zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść jego na inną osobę, powinni otrzymywać zapłatę w formie pieniężnej i co najmniej raz w miesiącu na



Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy, 13.12.2016 r.

podstawie ustalonego wspólnie sposobu potwierdzania liczby przepracowanych godzin. W razie zaniechania tego obowiązku, wiążąca dla stron jest informacja od przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi o czasie przeznaczonym na pracę. Jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zadań, potwierdza drugiej stronie ustalenia co do sposobu określania godzin.

Zasady o ustalaniu stawki minimalnej nie dotyczą jednak umów, jeżeli o miejscu i czasie realizacji zlecenia lub świadczenia usług decyduje sam wykonawca i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne (np. przedstawiciele wolnych zawodów, handlowcy). Analogiczne wyłączenie obejmuje umowy, które wiążą się z całodobowymi usługami opiekuńczymi i bytowymi.

Ważną zmianą, która ma przeciwdziałać zatrudnianiu w szarej strefie jest wprowadzenie wymogu podpisywania umów o pracę przed dopuszczeniem pracownika do jej wykonywania<sup>14</sup>. Od września 2016 r. pracodawca wydający zatrudnionej osobie polecenie przystąpienia do realizacji zadań, bez uprzedniego potwierdzenia ustaleń co do stron umowy, jej rodzaju i warunków, a także niezapoznający z treścią regulaminu pracy narusza przepisy i podlega karze grzywny.

## PODSUMOWANIE

Konkludując warto podkreślić, że ostatnie lata obfitowały w nowelizację prawa pracy. Trudno jednoznacznie stwierdzić, dla której ze stron były one korzystniejsze. Z pewnością miały one charakter wyważony i służyły ogólnej poprawie sytuacji na rynku pracy.

W mojej ocenie tocząca się wśród przedstawicieli różnych środowisk i rządu debata wokół problemów optymalizacji zatrudnienia potwierdza, że zagadnienia związane z redukcją kosztów pracy wymagają wieloaspektowego rozpoznania. Nie stanowią one jedynego wyznacznika sukcesu, w swej istocie są konfliktogenne<sup>15</sup>. W obliczu współczesnych wyzwań społecznych i gospodarczych nie jest łatwo pogodzić interesy pracodawców, skupionych na prowadzeniu działalności biznesowej, z oczekiwaniami pracowników dążących do zapewnienia sobie bezpieczeństwa socjalnego. Dlatego konieczne jest nie tylko zaspokajanie rosnącego zapotrzebowania na elastyczność działania w zakresie organizacji pracy, ciągłe zwiększanie mobilności i wydajności pracowników wobec potrzeb rynku zmiennej sytuacji firmy, ale również unikanie negatywnych skutków tych przemian w postaci zbyt łatwego zwalniania pracowników, oferowania niegodziwej pracy i zaniedbywania ich potencjału zawodowego, co prowadzi do bezrobocia i ubożenia społeczeństwa. ■

1 B. Mikuła, *Nowy wymiar zachowań organizacyjnych*, [w:] Mikuła B. (red.), *Zachowania organizacyjne w kontekście zarządzania wiedzą*, Kraków 2012, s. 16–17.

2 M. Jabłoński, *Koncepcje i modele kompetencji pracowników w zarządzaniu*, Warszawa 2011, s. 128.

3 A. Supiot, *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 13–17 września 1999,

s. 137 i n.; W. Muszalski, *Przyszłość prawa pracy*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2005, Nr 7; A. Sobczyk, *Do dyskusji o definiowaniu nietypowych form zatrudnienia*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, B.M. Cwiertniak (red.), Sosnowiec 2012, s. 75 i n.

4 Z. Maksimowicz, A. Cierniak-Emerych, *Koszty pracy i ich uwarunkowania*, [w:] *Potencjał pracy przedsiębiorstwa*, M. Gableta (red.), Wrocław 2006, s. 194.

5 B. Kulisa, *Pojęcie kosztów pracy i ich klasyfikacja*, [w:] *Aspekty ekonomiczno-prawne kosztów pracy w Polsce*, K. Kolegiewicz, B. Kulisa, A. Nehring (red.), Kraków 2004, s. 7; S. Nahotko, *Zarządzanie kosztami pracy w przedsiębiorstwie działającym w otoczeniu bezrobocia*, Gdańsk 2005, s. 37 i n.; A. Furmańska-Maruszak, *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Toruń 2008, s. 25; S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Kraków 2004, s. 15–16; Z. Maksimowicz, A. Cierniak-Emerych, *Koszty pracy i ich uwarunkowania*, [w:] *Potencjał pracy przedsiębiorstwa*, M. Gableta (red.), Wrocław 2006, s. 194 i n.

6 A. Furmańska-Maruszak, *Racjonalizacja kosztów pracy przez uelastycznienie zatrudnienia i czasu pracy. Szanse i zagrożenia dla małych i średnich przedsiębiorstw*, *Zarządzanie zasobami ludzkimi* 2013, nr 3–4.

7 Wybrane zagadnienia rynku pracy. Notatka informacyjna, GUS, Warszawa 10.01.2017 r., [w:] <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy/liczba-osobz-minimalnym-wynagrodzeniem-samozatrudnieniu-mowy-zlecenia-o-dzielo-dane-za-2015-r,-9,4.html> (dostęp 10.01.2017).

8 Ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. z 2013 r. poz. 896).

9 Ustawa z dnia 24 stycznia 2014 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 208).

10 M. Włodarczyk, *Wartości i interesy a prawo pracy – tytułem wstępu*, [w:] A. Reda-Ciszewska, M. Włodarczyk (red.), *Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, Łódź 2014, s. 7–12.

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

12 Ustawa z dnia 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2014 r. poz. 1831 z późn. zm.).

13 Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 1265).

14 Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 910).

15 Zob. szerzej: H. Szewczyk, *Ochrona praw i interesów osób zatrudnionych a nietypowe formy zatrudnienia w społecznej gospodarce rynkowej*, „Roczniki Administracji i Prawa”, XIII, 2013; T. Zieliński, *Kodeks pracy na rozdrożu*, [w:] B.M. Cwiertniak (red.), *Prawo pracy. Zabezpieczenie społeczne. (Z aktualnych zagadnień)*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji, Opole 2001; J. Jończyk, *O społecznej naturze zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 6.

## STRESZCZENIE

Celem artykułu jest przedstawienie wpływu ostatnich nowelizacji prawa pracy na funkcjonowanie firm w kontekście zwiększenia elastyczności i optymalizacji kosztów pracy. W pierwszej kolejności Autorka omawia nowe podejście i metody kierowania nowoczesnymi organizacjami w warunkach konkurencji i szybkich przeobrażeń na rynku. Ukazuje praktyczne wykorzystanie niektórych rozwiązań ułatwiających kształtowanie warunków zatrudnienia stosownie do potrzeb pracodawców i służące temu nowe regulacje o czasie pracy. Jednocześnie wskazuje na nadużycia w oparciu o sprawozdawczość Państwowej Inspekcji Pracy, które skutkują zmianą podejścia ustawodawcy do roli elastyczności w stosunkach pracy. Pogarszająca się sytuacja materialna pracowników i brak stabilności zatrudnienia przekonują o konieczności zwiększenia poziomu ochrony prawnej, czego wyrazem są kolejne nowe przepisy omówione w końcowej części rozważań.

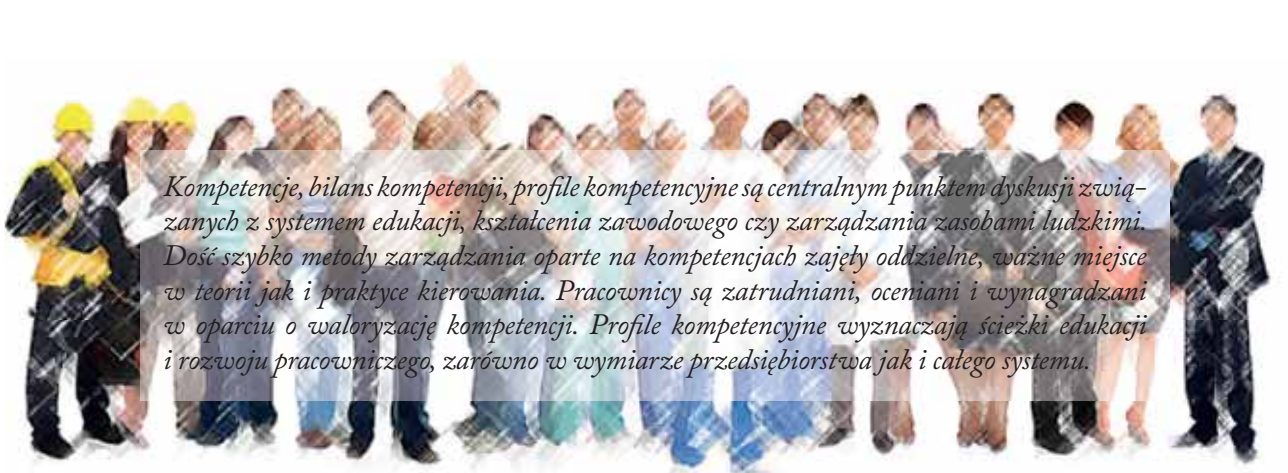
**Słowa kluczowe:** prawo pracy, elastyczność, zatrudnienie, koszty pracy, optymalizacja, nowoczesne zarządzanie

## SUMMARY

The aim of the article is to present the impact of recent amendments to the labor law on the functioning of companies in the context of increased flexibility and cost optimization work. First, the author discusses a new approach and targeting methods with modern organizations in competition and rapid transformations in the market. She shows the practical application of some solutions to facilitate the formation conditions of employment according to the needs of employers and aimed at making the new regulations on working time. At the same time she points to abuse on the basis of reporting by the National Labour Inspectorate, which result in a change of approach to the role of legislators flexibility in labor relations. The deteriorating financial situation of the workers and the lack of stability of employment argue about the need to increase the level of legal protection, which is reflected in subsequent novels regulations discussed in the final part of the discussion.

**Keywords:** labor law, flexibility, employment, labor costs, optimization, modern management.





*Kompetencje, bilans kompetencji, profile kompetencyjne są centralnym punktem dyskusji związanych z systemem edukacji, kształcenia zawodowego czy zarządzania zasobami ludzkimi. Dość szybko metody zarządzania oparte na kompetencjach zajęły oddzielne, ważne miejsce w teorii jak i praktyce kierowania. Pracownicy są zatrudniani, oceniani i wynagradzani w oparciu o w waloryzację kompetencji. Profile kompetencyjne wyznaczają ścieżki edukacji i rozwoju pracowniczego, zarówno w wymiarze przedsiębiorstwa jak i całego systemu.*

## Dialog społeczny w firmie o kompetencjach. Wybrane przykłady

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.



Ewolucja teorii i praktyki zarządzania zawsze były wyzwaniem dla organizacji reprezentujących interesy pracowników. Nie inaczej jest w tym przypadku. Jak pokazują liczne przykłady, które zostaną zaprezentowane w tekście, związki zawodowe, wbrew obawom badaczy, doskonale odnalazły się w „rzeczywistości opartej na kompetencjach”. Artykuł jest próbą oceny zaangażowania związków zawodowych w praktyki związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi opartym na kompetencjach.

### ZWIĄZKI ZAWODOWE WOBEC ZMIENIAJĄCEGO SIĘ PARADYGMATU PRACOWNIKA

W pracy *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*, autorzy proponują spojrzenie na ewolucję zarządzania zasobami ludzkimi przez pryzmat dwóch faz. W pierwszej fazie zarządzanie zasobami ludzkimi ograniczało się do nadzoru pracowników, kontroli działań i ich zgodności z obowiązującymi re-

gulami oraz sankcjonowaniem wykonywanej przez personel pracy. O ile trudno mówić, że etap ten się zakończył, to coraz częściej spotykam się z sytuacjami, w których zarządzający zasobami ludzkimi to specjaliści doskonale umiejący wykorzystywać potencjał ludzki w celu zdobywania przewagi konkurencyjnej. W tym podejściu niezwykle istotna jest znajomość uzdolnień pracowników oraz dostosowanie działań z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi do celów strategicznych<sup>1</sup>. Jak podkreślają ci sami autorzy, celem zarządzania zasobami ludzkimi nie jest dokonywanie opisu „stanowiska” i poszukiwanie ludzi, którymi można wypełnić schemat organizacyjny, ale umiejętne wykorzystanie narzędzi zarządzania (w tym rekrutowania, szkolenia i nagradzania) pozwalających na pełne wykorzystanie umiejętności pracowników. Położeniem tego podejścia stał się wzrost zainteresowania, praktyków zarządzania, koncepcją kompetencji<sup>2</sup>. Obecnie termin kompetencje utracił „magię” żargonu zarezerwowanego dla specjalistów z zakresu zarządzania. Jego powszechne użycie jest wręcz zadziwia-

jące. Musimy kształtować kompetencje i spełniać wymogi kompetencyjne w zasadzie od przedszkola. Prawdopodobnie nie jest to kolejna przelotna moda w zarządzaniu, o których piszą w swojej książce Szamani zarządzania, John Micklethwait i Adrian Wooldridge<sup>3</sup>, ale podobnie jak w każdym przypadku zarówno przeszłych jak i przyszłych teorii, bezpośrednie skutki ich zastosowania odczują miliony pracowników. Dlatego, wszelkie innowacje w praktykach zarządzania, były wyzwaniem dla wszelkich organizacji reprezentujących interesy pracowników.

Tak było kiedy wdrażano zasady naukowego zarządzania opracowane przez Fredericka Winslowa Taylora. Protoplastom tej metody chodziło o uprawnienie nowego kierownictwa w przemyśle i wprowadzenie rygorystycznych metod zarządzania opartych na podstawach naukowych. Nie ma miejsca na szerszy opis zasad naukowego zarządzania, warto jednak przytoczyć fragment definicji naukowego zarządzania z oxfordzkiego słownika socjologii i nauk społecznych: *...U podstaw tej koncepcji leżało założenie, że robotnicy – w przeciwieństwie do kierownictwa – to ludzie ograniczeni umysłowo i z natury leniwi, którymi kieruje potrzeba uzyskania natychmiastowej nagrody... Taylor uważał, że robotnicy są, lub powinni być, czymś w rodzaju „ludzkiego dodatku” do maszyny przemysłowej. System ignorował społeczny charakter procesu pracy, reprezentował zdehumanizowany pogląd na robotników...*<sup>4</sup> Kwestią czasu było kiedy związki zawodowe staną w opozycji do coraz bardziej popularnych praktyk organizacji pracy.

Choć znaczenie naukowego zarządzania, z oczywistych powodów, współcześnie zmalało, to nadal ma wielu zwolenników. Są to przede wszystkim orędownicy tzw. racjonalizmu zarządzania, których credo dość szczegółowo opisał Włodzimierz Piotrowski, powołując się na prace Thomasa J. Petersa i Roberta H. Watermana. Kilka punktów zwraca szczególną uwagę. Otóż typowy menadżer taylorysta dba przede wszystkim o niskie koszty. Pozbywa się tych, którzy o coś walczą, a więc zakłócają spokój. Wszystko kontroluje. Dokładnie określa kompetencje i strukturę organizacyjną a ludzie są częścią układu produkcyjnego. W celu poprawy jakości wprowadza inspekcje i ewentualnie zwiększa liczbę kontrolerów<sup>5</sup>. Prezentowane wskazówki mieszczą się w ramach „twardego podejścia” w zarządzaniu zasobami ludzkimi, zgodnie z którym pracownicy są jednym z elementów proporcji wkładu do wyniku. O doborze zasobów ludzkich decyduje kryterium kosztów, łączone z wydajnością pracy. Pracownicy powinni akceptować

zbieżność własnych interesów z interesami przedsiębiorstwa. Zakłada również rozwój bezpośrednich relacji z jednostkami i zespołami pracowniczymi z pominięciem związków zawodowych oraz mały udział pracowników w podejmowaniu decyzji<sup>6</sup>.

W opozycji do „twardego zarządzania” kształtowała się jego „miękką” formuła, która wyrosła na gruncie szkoły stosunków międzyludzkich. Szkoła ta prezentuje odmienne podejście do pracownika i roli kierowania zasobami ludzkimi. Zarządzanie w tym wydaniu opiera się na przekonaniu, że pracownik to istota inteligentna, twórcza i z własnym systemem motywacji, która chętnie angażuje się w procesy decyzyjne<sup>7</sup>. Zadaniem menadżera zaś jest sprawić, aby praca w firmie była interesująca oraz wydobyć z pracownika, to co w nim najlepsze. Dlatego należy przesuwać procesy decyzyjne w dół do poziomu szeregowych pracowników, usamodzielniać zarządzane zespoły i zachęcać pracowników do dzielenia się pomysłami i uwagami dotyczącymi poprawy organizacji pracy<sup>8</sup>. W miękkim podejściu nie kwestionuje się roli związków zawodowych w obronie interesów pracowników, ale przy równoczesnym przestrzeganiu prawa kierownictwa do ścisłych relacji z poszczególnymi osobami i grupami<sup>9</sup>.

Trudno nie zauważyć, że oba podejścia w odmienny sposób traktują pozycję związków zawodowych. O ile w pierwszym podejściu są one zbędnym elementem, utrudniającym skuteczne zarządzanie pracownikami, tak w drugiej koncepcji ograniczono ich rolę do ewentualnej obrony interesów pracowniczych. Jednocześnie uznano za istotne zaangażowanie pracowników w procesy decyzyjne. Na straży partycypacji stoi menadżer przywódca. Niektórzy eksperci dostrzegli w miękkim podejściu zagrożenie dla pozycji związków zawodowych. Ich zdaniem zarządzanie zasobami ludzkimi może pełnić rolę zastępczą dla związków zawodowych. Tezę tę możemy znaleźć w wielu opracowaniach zarówno tych starszych, jak książka autorstwa Stephena J. Perkinsa i Susan M. Shortland poświęcona międzynarodowemu zarządzaniu zasobami ludzkimi<sup>10</sup> i nowszych jak na przykład wprowadzenie do zarządzania zasobami ludzkimi Nicka Wiltona, gdzie w rozdziale na temat związków pomiędzy zarządzaniem zasobami ludzki i stosunkami pracy autor jednoznacznie wskazuje na możliwość zastąpienia organizacji związkowych technikami zarządzania<sup>11</sup>.

Guru zarządzania Peter Drucker w pracy, poświęconej zarządzaniu w XXI wieku, postawił tezę, która do pewnego stopnia wpisuje się w logikę większego uwzględnienia kompetencji pracowników. Stwierdził on, że zadaniem organizacji jest przewodzenie lu-

dziom a nie kierowanie nimi. ...*Jej głównym celem jest wykorzystanie specyficznych umiejętności i wiedzy poszczególnych pracowników do osiągnięcia wzrostu wydajności pracy...*<sup>12</sup>

Choć trudno uznać Druckera za twórcę podejścia opartego na kompetencjach, jego wypowiedź znakomicie wpisuje się w logikę rozwoju nowej koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi, które jak przypominę zakłada postrzeganie pożądaných wyników i wymagań organizacyjnych raczej z perspektywy pracownika niż z perspektywy zajmowanego przez niego stanowiska. Ta metoda zarządzania obejmuje nie tylko kwestie rozwoju pracowników czy też nagradzania, ale dotyczy także procesu rekrutacji i szkoleń. Wszystkie te działania mają charakter skoordynowany i spójny. Zaś celem organizacji jest osiągnięcie wyników ponadprzeciętnych, które są jedynym gwarantem silnej pozycji organizacji w zmieniającym się i bardzo konkurencyjnym środowisku.

To właśnie zmiany w otoczeniu są najważniejszym wyzwaniem z jakim muszą zmierzyć się współczesne organizacje. Najważniejsze wśród nich to zmiany technologiczne, globalizacja, presja na obniżanie kosztów, wzrastające znaczenie kapitału ludzkiego. Autorzy, cytowanego opracowania *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach* twierdzą, że specjaliści zatrudnieni w działach HR muszą skutecznie pomagać organizacjom reagować na zmiany, muszą oni tworzyć zespoły złożone z jednostek zdolnych radzić sobie z wyzwaniami stawianymi przez otoczenie zewnętrzne. Muszą zatem zdobyć umiejętność opracowywania i utrzymywania zasobów kompetencji, dzięki którym możliwe będzie wykorzystywanie ludzkich uzdolnień do sprawnego przygotowania efektywnych rozwiązań problemów organizacyjnych i strategicznych<sup>13</sup>.

Jak bardzo odległa bywa teoria od praktyki pokazują przykłady restrukturyzacji takich jak zakłady Boscha w miejscowości Vienneissieux, położonej na południe od Lyonu. Są to przypadki kiedy działy zarządzania zasobami ludzkimi są bezwolnym narzędziem w rękach zarządów i rad nadzorczych. Wówczas rolę dysponenta zasobów ludzkich muszą przejąć na siebie inni czyli na przykład związkowi zawodowe.

## **RESTRUKTURYZACJA ZAKŁADÓW BOSCHA W VIENISSIEUX – KOMPETENTNY DIALOG WOKÓŁ KOMPETENCJI I SZANS NA PRZETRWANIE**

Zakłady Boscha w Vienneissieux rozpoczęły produkcję w 2004 r. Jak się bardzo szybko okazało był to „inwestycyjny falstart”. Nie dość, że zapotrzebowanie na silniki diesla w ostatnich latach znacznie się kurczy, to zastosowane technologie okazały się z punktu widzenia norm europejskich przestarzałe. W 2007 r. władze koncernu decydują się relokować produkcję z Francji do Czech. Pracę w pierwszej fazie ma stracić 300 pracowników. Pozostałych 500 ma nieco więcej czasu na pogodzenie się z perspektywą utraty pracy. Na taki scenariusz nie godzą się przedstawiciele załogi. W wyniku negocjacji udaje się osiągnąć kompromis – w zamian za skrócenie czasu pracy do 35 godzin, zamrożenie płac na trzy lata i rezygnację z dodatkowych świadczeń socjalnych, zarządzający Boschem godzą się na utrzymanie produkcji. Wszyscy zdają sobie jednak sprawę z tego, że jest to jedynie „odroczenie wyroku”<sup>14</sup>. W grudniu 2009 r. w Paryżu odbywa się kolejne spotkanie. Zarząd Boscha we Francji reprezentują Guy Maugis i dyrektor personalny Dominique Olivier, a głosem pracowników jest Marc Subitez – delegat







załogi z ramienia centrali związkowej Francuskiej Demokratycznej Konfederacji Pracy (*Confederation Francaise Democratique du Travail – CFDT*). W trakcie spotkania zostaje ogłoszony wyrok. Likwidacja zakładu jest przesądzona, ponieważ silniki diesla, produkowane w tych zakładach, nie spełniają unijnych norm ochrony środowiska. Nowa technologia, którą wprowadza koncern będzie wymagała połowy dotychczasowych mocy produkcyjnych. Podobny los spotka zakłady w Cardiff (Wielka Brytania), zatrudniające 850 pracowników. Jak wspomina Marc Subitez, w później udzielanych wywiadach, przekaz był na tyle jasny, że w zasadzie dalsze negocjacje nie miały sensu<sup>15</sup>.

Związki stanęły przed poważnym dylematem. Najprostszym rozwiązaniem byłaby mobilizacja załogi i strajk w obronie miejsc pracy. Alternatywą było znalezienie innego partnera do rozmów o przyszłości zakładów, ponieważ zarząd koncernu Bosch we Francji wyglądał na pogodzony z losem.

W styczniu 2010 r. Marc Subitez spotyka się z prezesem spółki w Niemczech, Franzem Fehrenbachem. W wyniku rozmowy obaj panowie dochodzą do wniosku, że zakład zasługuje na jeszcze jedną szansę. Zostaje powołana komisja ds. restrukturyzacji zakładów w Venissieux. W jej skład weszli przedstawiciele władz lokalnych, reprezentanci załogi oraz przedstawiciele władz koncernu. Strona pracownicza zaprasza również ekspertów zewnętrznych z firmy Syndex, którzy jak się później okaże odegrają dość istotną rolę w procesie restrukturyzacji. Komisja, od początku swoich prac, przyjmuje dwa warianty. Pierwszy zakła-

da pozyskanie inwestora, drugi oznacza zmianę profilu działalności. Wkrótce zaczyna przeważać pogląd, że jedynym wyjście będzie zmiana profilu produkcji. W firmie, przy wsparciu ekspertów zewnętrznych rozpoczynają się intensywne prace analityczne nad bilansem kompetencji<sup>16</sup> załogi. Okazuje się, że możliwa jest zmiana profilu produkcji przy wykorzystaniu istniejących zasobów kadrowych. Nową szansą mają być odnawialne źródła energii, przede wszystkim energia słoneczna. Wiosną 2010 r. dochodzi do spotkania strony francuskiej z szefem działu Solar Energy koncernu Bosch – Holgerem von Hebelem. Strona francuska przekonuje, że załoga posiada wiedzę i umiejętności odpowiednie do uruchomienia produkcji paneli słonecznych, oraz rozumie i akceptuje potrzebę zmian. Dodatkowy argument to szansa ekspansji na rynku Afryki Północnej i południa Europy. Propozycja francuska brzmi na tyle przekonująco, że Bosch decyduje się uruchomić produkcję paneli do końca 2012 r. i zachować dotychczasową załogę. Proces restrukturyzacji wspiera kwotą 25 milionów Euro.

Opisany przypadek był często i obszernie komentowany w mediach francuskich. O losach zakładu mówiono przede wszystkim w kontekście dialogu społecznego, zaangażowania wielu stron w ratowanie firmy. Wskazywano na aktywną rolę związków zawodowych, wspieranych przez ekspertów. Rzetelny bilans kompetencji oraz opracowanie strategii wykorzystania potencjału pracowników a także pomysł na produkcję okazały się lepszą alternatywą aniżeli pomysły menadżerów sprowadzające się do likwidacji, z pozoru zbytecznych, mocy produkcyjnych<sup>17</sup>.



Niewątpliwie takich przypadków można byłoby znaleźć więcej. Tymczasem liczba opracowań poświęconych zaangażowaniu związków zawodowych w zarządzanie kompetencjami jest stosunkowo ograniczona. W większości dotyczą one partycypacji związków zawodowych w budowaniu systemów kształcenia ustawicznego. Trudno wskazać jednoznacznie przyczyny tego stanu rzeczy. Być może skala zjawiska jest tak mała, że z punktu widzenia badawczego wyniki tych badań były nieistotne dla formułowania bardziej ogólnych wniosków na temat udziału związków w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

### **DETERMINANTY ZAANGAŻOWANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ROZWÓJ KOMPETENCJI**

Francoise Le Deist i Jonathan Winterton przeprowadzili analizę przyjętych przez związki zawodowe strategii w obszarze rozwoju kompetencji pracowników. Badania objęły cztery kraje „starej” Unii Europejskiej (Francja, Niemcy, Szwecja i Wielka Brytania) i trzy nowe kraje członkowskie (Łotwa, Malta i Estonia) oraz jeden kraj kandydujący – Turcja. Zgodnie z przyjętym podejściem każdy z opisywanych krajów można umieścić w trójwymiarowej przestrzeni, której granice wyznaczają: forma organizacyjna systemu kształcenia zawodowego, definicja kompetencji przyjęta w danym kraju oraz tradycja dialogu społecznego<sup>18</sup>.

W Europie związki między kształceniem zawodowym i podejściem opartym na kompetencjach mają dość długą historię.

Koncepcja ta najwcześniej znalazła zwolenników w Wielkiej Brytanii, bo we wczesnych latach '80. Jak podkreślają autorzy badań, w trakcie ewolucji definicji kompetencji, utrwaliło się podejście funkcjonalne. W 1996 r. rząd przeprowadził przegląd kwalifikacji zawodowych, równocześnie rozszerzył definicję kompetencji. Zgodnie z nową definicją są to: zdolności do zastosowania wiedzy, zrozumienia i umiejętności w wypełnianiu standardów wyznaczonych przez pracodawcę. Umiejętności te obejmują między innymi rozwiązywanie problemów i zdolność do szybkiego reagowania na zmieniające się oczekiwania.

Warto dodać, że przez długi czas, bo około 20 lat, inne kraje europejskie naśladowały brytyjski model kształcenia zawodowego opartego na kompetencjach. Jedynie Niemcy i Francja próbowały podążać własną drogą.

We Francji, gdzie podejście oparte na kompetencjach rozwijać zaczęło się nieco później, od samego początku

wprowadzono podział na kompetencje funkcjonalne, kompetencje społeczne i wiedzę. Podobnie szczegółowa typologia powstała w Niemczech. Tam z kolei wiele uwagi poświęca się kompetencjom zawodowym.

Z kolei systemy kształcenia zawodowego zazwyczaj mieszczą się w jednej z dwóch kategorii. Pierwsza to system praktyk szkolnych, drugi model to większe zaangażowanie pracodawców i znaczne zwiększenie szkoleń w miejscu pracy.

W większości krajów system kształcenia zawodowego jest koordynowany przez państwo. Na ogół powodem jest oparcie systemu kształcenia zawodowego na szkołach. Jedynie w Niemczech system ten obejmuje również miejsce pracy.

W Wielkiej Brytanii system jest silnie urynkowiony i skoncentrowany na kształceniu w miejscu pracy<sup>19</sup>.

Obraz uzupełnia kultura dialogu społecznego. Na tej podstawie autorzy prezentowanych badań pogrupowali badane kraje. W Wielkiej Brytanii i na Malcie możliwość wpływu związków zawodowych na zaangażowanie pracodawców w negocjacje dotyczące kształcenia zawodowego są mocno ograniczone. Od momentu powrotu do władzy laburzyści wspierają kształcenie zawodowe w miejscu pracy, zwłaszcza dla tych pracowników, których stabilność zatrudnienia jest zagrożona. Pracodawcy nakłaniani są na tworzenie warunków dla szkoleń w miejscu pracy z tak zwanymi Związkowymi Przedstawicielami ds. Szkoleń<sup>20</sup>.

We Francji mimo ograniczonych zasobów, dzięki wsparciu państwa związki mogą prowadzić negocjacje ponadzakładowe, przynajmniej w części poświęcone kształceniu zawodowemu. Pracodawcy są zobowiązani negocjować ze związkami plany szkoleń w firmie.

Niemiecki model do niedawna uchodził za wzorowy. Tymczasem ostatnimi czasy poddawany jest krytyce, przede wszystkim ze strony pracodawców, którzy coraz bardziej narzekają na obciążenia jakie związane są z utrzymywaniem systemu. Również państwo w coraz mniejszym stopniu chce angażować się w prowadzenie systemu.

W oparciu o te dość ogólne opisy autorzy formułują tezę, zgodnie z którą wyzwaniem dla związków będzie odpowiednie zdiagnozowanie rozpowszechnionych praktyk i rozwinięcie strategii wprowadzania tychże praktyk niezależnie od zróżnicowanego kontekstu. Przykładem wzorcowym stawianym przez autorów jest układ zbiorowy podpisany we Francji w 2003 r. przez partnerów społecznych na szczeblu centralnym. Przypomnę, określił on zasady finansowania przez pracodawców szkoleń oraz przyznał

istotną rolę reprezentantom pracowników, kluczową rolę w rozwoju systemu kształcenia ustawicznego. W późniejszych latach praktyki określone w tym porozumieniu przenoszone były na niższe szczeble negocjacji.

Kwestii, łączenia zarządzania opartego z kompetencjami z praktykami układowymi, poświęcili wiele uwagi autorzy opracowania *Competence-Based Vocational and Professional Education: Bridging the Worlds of Work and Education*. Tam też odnajdujemy porównanie dwóch przypadków, w których podpisane układy zbiorowe zawierały zasady zarządzania kompetencjami. W pierwszym przypadku zarząd dążył do wykorzystania podejścia opartego na kompetencjach do obniżania kosztów pracy. Chodziło o fragmentaryczne wykorzystanie tego podejścia wyłączenie do oceny pracowniczej. Kwestie rozwoju pracowników i szkoleń zostały oddzielone od kompetencji. Przedstawiciele załogi sprzeciwili się instrumentalnemu wykorzystaniu tego podejścia.

W drugim przypadku „logika kompetencji” została bardzo szczegółowo opisana przez zarząd i wykorzystana w trakcie przygotowania zasad tworzenia katalogów kompetencji (*le referentiles*) oraz procedur uznawania kompetencji i kształtowania ścieżek rozwoju. Istotne znaczenie miało zaangażowanie związków zawodowych w działania zarządu. Dzięki czemu udało się stworzyć efektywny mechanizm diagnozy struktury zawodowej, karier i szkoleń zawodowych<sup>21</sup>.

Podobnym przykładem są koleje niemieckie gdzie na podstawie porozumienia z 2005 r., pomiędzy kierownictwem i radami pracowników wprowadzono standaryzację kształcenia zawodowego oraz zasady analizy potrzeb w zakresie kwalifikacji zawodowych (*Deutsche Bahn: Kompetenzmanagement*)<sup>22</sup>.

## WYZWANIA STOJĄCE PRZED ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI W POLSCE

Możliwości wpływu związków zawodowych na zarządzanie zasobami ludzki w oparciu o kompetencje na poziomie przedsiębiorstwa należy analizować uwzględniając dane dotyczące zasięgu związków zawodowych i deklarowanych działań.

W lipcu 2015 r. ukazały się wyniki badań, przeprowadzone przez Główny Urząd Statystyczny. Z danych zaprezentowanych przez GUS w Polsce działa 13 tysięcy organizacji związkowych z czego prawie 90% zorganizowanych jest w struktury ponadzakładowe.

Do związków zawodowych należało 1,6 mln osób tj. 5% dorosłej ludności, 11% wszystkich pracujących, 17% zatrudnionych na podstawie stosunku pracy oraz 19% pracowników zakładów pracy zatrudniających powyżej 9 osób<sup>23</sup>. Już ta informacja sugeruje, że w zdecydowanej większości podmiotów gospodarczych zarządzanie zasobami ludzkimi jest suwerenną działalnością zarządów i działów personalnych.

Jeśli spojrzymy na firmy, w których związki zawodowe funkcjonują to wyniki badań wskazują na przewagę strategii defensywnych. Większość związków koncentruje się na obronie członków, świadczeniu bezpłatnych usług i pomocy materialnej. Z prezentowanego materiału wynika, że dla organizacji zakładowych priorytetem jest udział w tworzeniu układów zbiorowych, regulaminów pracy oraz zarządzanie funduszem socjalnym.

Jeśli dodamy informacje zawarte w Raporcie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r., z którego wynika, że w 2015 r. obowiązywało 69 zakładowych układów zbiorowych, to udział o którym wspominają przedstawiciele organizacji zakładowych ma charakter nader symboliczny. Nie ma zatem sensu zagłębiać się w możliwości wpływu regulacji układowej na sferę zarządzania kompetencjami.

Ostatnią barierą krępującą udział związków zawodowych w zarządzaniu zasobami ludzkimi, na które wskazywali uczestnicy badań przeprowadzonych przez GUS, są trudne kontakty z pracodawcami.

Świadome ograniczonego wpływu związki zawodowe próbują wpływać na zarządzanie kompetencjami w sposób systemowy, biorąc aktywny udział w pracach nad przekształceniami w szkolnictwie zawodowym oraz poprzez prace w komitetach problemowych Rady Dialogu Społecznego, zajmujących się kształceniem zawodowym i problemami szkoleń.

Trudno jednakże ocenić na ile wpływ ten jest realny. Jedno nie ulega wątpliwości. Związki zawodowe poza nielicznymi przypadkami mają ograniczony wpływ na zarządzanie kompetencjami na każdym szczeblu organizacji gospodarczej. Jednocześnie trudno oczekiwać, że wpływ ten będzie większy, dlatego organizacjom pracowniczym pozostaje walczyć o wpływ na kształt systemu kształcenia zawodowego i szkoleń w miejscu pracy ponieważ wydaje się, że zarówno procesy rekrutacji, jak też możliwości kształtowania wynagrodzeń według kryterium kompetencji powoli wymykają się spod kontroli związków zawodowych. ■

1 D.D. Dubois, W.J. Rothwell, *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2008.

2 Kompetencje to cechy danej osoby, które wykorzystuje ona w sposób odpowiedni i konsekwentny w celu osiągnięcia oczekiwanych wyników. Do cech tych zalicza się wiedzę, umiejętności, pewne aspekty postrzegania samego siebie, zachowania społeczne, cechy charakterystyczne, schematy myślowe, nastawienie i sposób myślenia, odczuwania oraz postępowania. D.D. Dubois, W.J. Rothwell, *Zarządzanie zasobami ludzki oparte na kompetencjach*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2008, s. 32.

3 J. Micklethwait, A. Wooldridge, *Szamani zarządzania*, Zysk i S-ka, Poznań 2000, s. 16.

4 Słownik socjologii i nauk społecznych. Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 438–439.

5 W. Piotrowski, *Organizacje i zarządzanie: kierunki, koncepcje, punkty widzenia*, [w:] *Zarządzanie. Teoria i praktyka* (red. naukowa A.K. Koźmiński, W. Piotrowski), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 643–644.

6 H. Król, *Podstawy koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji* (red. H. Król, A. Ludwiczyski), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 63.

7 Ibidem s. 64.

8 J. Micklethwait, A. Wooldridge, *Szamani zarządzania*, Zysk i S-ka, Poznań 2000, s. 24.

9 H. Król, *Podstawy koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji* (red. H. Król, A. Ludwiczyski), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 64.

10 S.J. Perkins, S.M. Shortland, *Strategic Human Resource Management. Choices and Consequences in Multinational People Management*, 2006, s. 223.

11 N. Wilton, *An introduction to human resource management*, SAGE 2016.

12 P. Drucker, *Zarządzanie w XXI wieku*, Muza S.A., Warszawa 2000, s. 22.

13 D.D. Dubois, W.J. Rothwell, *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2008, s. 82.

14 A Bosch-Vénissieux, où en est-on? <http://www.emploi-pro.fr/edito/article/a-bosch-venissieux-ou-en-est-on-aea-3761> (dostęp: 17.10.2016).

15 I. Francois, M-A. DePagneux, Bosch Venissieux ou la "congestion" a la française, [http://www.lesechos.fr/05/05/2011/LeEchos/20926-042-ECH\\_bosch-venissieux-ou-la---cogestion---a-la-francaise.htm#8eKch8bJAizLJ61B](http://www.lesechos.fr/05/05/2011/LeEchos/20926-042-ECH_bosch-venissieux-ou-la---cogestion---a-la-francaise.htm#8eKch8bJAizLJ61B) (dostęp: 17.10.2016).

16 Bilans kompetencji to narzędzie pozwalające na identyfikowanie i sprawdzanie kompetencji w celu m.in. opracowania strategii zawodowych.

17 C Guelaud, A l'usine Bosch de Vénissieux, une leçon de réindustrialization, [http://www.lemonde.fr/politique/article/2011/12/20/a-l-usine-bosch-de-venissieux-une-lecon-de-reindustrialisation\\_1620690\\_823448.html#Oe2Rd4f8TsmypbXB.99](http://www.lemonde.fr/politique/article/2011/12/20/a-l-usine-bosch-de-venissieux-une-lecon-de-reindustrialisation_1620690_823448.html#Oe2Rd4f8TsmypbXB.99) (dostęp: 17.10.2016).

18 F. Le Deist, J. Winterton, Trade union strategies for developing competence at work: Experience from eight European countries, [http://www.google.pl/url?sa=t&rc=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi4ou7dmOLPAhUD3Sw-KHsktBiwQFggjMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.crimt.org%2FPDFs%2FCRIMT\\_2007\\_Le\\_Deist\\_and\\_Winterton.pdf&usq=AFQjCNHD4Ewk9Mm2tFrup-AnQTUblSzSGQ&bvm=bv.135974163,d.bGg](http://www.google.pl/url?sa=t&rc=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi4ou7dmOLPAhUD3Sw-KHsktBiwQFggjMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.crimt.org%2FPDFs%2FCRIMT_2007_Le_Deist_and_Winterton.pdf&usq=AFQjCNHD4Ewk9Mm2tFrup-AnQTUblSzSGQ&bvm=bv.135974163,d.bGg), (dostęp: 17.10.2016).

19 Ibidem, s. 6–7.

20 Ibidem, s. 12.

21 F. Le Deist, The competence development agenda in France, [w:] M. Mulder, *Competence-Based Vocational and Professional Education: Bridging the Worlds of Work and Education*, Springer 2017, s. 372.

22 V. Trappman, The shirting role of trade unions in German VET system, [w:] R. Cooney & M. Stuart, *Trade unions and workplace training. Issues and International perspective*, Routledge 2012, s. 116.

23 Związki zawodowe w Polsce w 2014 r. Notatka informacyjna. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2015, s. 5.

## STRESZCZENIE

W artykule została podjęta problematyka roli związków zawodowych w zmieniającym się paradygmacie zarządzania zasobami ludzkimi, a przede wszystkim praktyk związanych z rozwojem zarządzania zasobami ludzkimi opartym na kompetencjach na poziomie przedsiębiorstwa. Opracowanie składa się z trzech części. Część pierwsza to przegląd zmieniających się praktyk zarządzania pracownikami i roli jakie przypisywano związkom zawodowym. Część druga to opis doświadczeń francuskich i niemieckich związków zawodowych w zarządzaniu kompetencjami. Ostatnia część jest próbą oceny perspektyw zaangażowania związków zawodowych w zarządzanie kompetencjami w firmach działających na terenie Polski.

**Słowa kluczowe:** kompetencje, związki zawodowe, zarządzanie zasobami ludzkimi, układy zbiorowe, restrukturyzacja

## SUMMARY

An author of this article examines the place of trade unions in a changing paradigm of human resource management, and the practices related to the development of human resources management based on competencies at the enterprise level. The paper consists of three parts. The first part is an overview of the changing management practices and the roles of the unions. The second part is a description of the experience of the French and German trade unions in the competences' management. The last part is an attempt to assess the prospects for the involvement of trade unions in the competences' management at the company level in Poland.

**Keywords:** competences, trade unions, human resource management, collective agreements, modernization

*Edukację zawodową młodzieży i dorosłych należy traktować, jako jeden z priorytetów dla rozwoju społeczno-gospodarczego. Aby budować przewagi konkurencyjne gospodarka, obok wykształconych menadżerów, potrzebuje również wysoko wykwalifikowanych rzemieślników.*

## Rzemiosło w kształceniu zawodowym



### Izabela Opęchowska

dyrektor Zespołu Dialogu  
Społecznego Związku  
Rzemiosła Polskiego.  
Doradca Prezesa  
ds. współpracy z Radą  
Dialogu Społecznego.

Kształcenie zawodowe musi odpowiadać na potrzeby rynku pracy i aby skutecznie to realizować konieczna jest ścisła współpraca szkół i uczelni z przedsiębiorcami. Dzięki temu możliwe będzie praktyczne nauczanie pod okiem doświadczonego pracodawcy, co pozwoli przygotować młodych ludzi do wykonywania zawodu i podnoszenia swoich kwalifikacji w przyszłości.

Bez wsparcia dla trwałych, instytucjonalnych form współpracy gospodarki i edukacji, wydatkowane środki, w tym m.in. fundusze Unii Europejskiej, mogą przynieść efekty doraźne. Podstawą dla zmian jakościowych systemu kształcenia zawodowego w Polsce jest bowiem systemowe włączenie w jego funkcjonowanie przedstawicieli zorganizowanych podmiotów, reprezentujących sektory gospodarki.

Inicjowanie i podejmowanie działań przyczyniających się do rozwijania konkurencyjności małych i średnich firm rzemieślniczych jest jednym z podstawowych celów działalności organizacji rzemiosła. Przekłada się to także na obszar edukacji zawodowej, gdzie ważną rolę oraz istotne zadania wypełniają rzemieślnicy, Cechy, Izby Rzemieślnicze i Związek Rzemiosła Polskiego. Organizacje rzemiosła wiele uwagi poświęcają edukacji zawodowej, jako że mikro i małe zakłady rzemieślnicze potrzebują dobrze przygotowanych kadr o specyficznych kwalifikacjach zawodowych dlatego obok swej podstawowej działalności gospodarczej zajmują się również szkoleniem uczniów.

Kształcenie zawodowe z udziałem zakładów rzemieślniczych jest sprawdzonym rozwiązaniem, w którym na przestrzeni dziesiętków lat ukształtowano formy prawne, struktury organizacyjne i zaplecze administracyjne. W podobny sposób tworzył się system uzyskiwania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych w rzemiosle, w tym egzaminów czeladniczych i mistrzowskich przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne Izby Rzemieślniczych, zrzeszonych w ZRP.

Rzemiosło wraz ze swoim samorządem, zarówno na szczeblu krajowym, jak też w regionach aktywnie włącza się w inicjatywy i działania, mające bezpośredni wpływ na podniesienie poziomu kształcenia zawodowego oraz kwalifikacji zawodowych.

W tym kontekście formułowane są następujące tezy:

- Udział pracodawców rzemieślników w kształceniu zawodowym stanowi jeden z determinantów wzmocnienia gospodarki i rozwiązywania problemów rynku pracy.



- Jedną z charakterystycznych cech rzemiosła jest to, że od początku jego funkcje były i są związane nie tylko z wykonywaniem różnych profesji, ale także odnoszą się do uznanej także w dzisiejszych czasach nauki zawodu o formule mistrz–uczeń.
- Rzemiosło kształci w wielu istotnych dla gospodarki dziedzinach. Są tu zawody tradycyjne o charakterze unikatowym i niszowym, ale główny nurt tej edukacji odnosi się do różnych obszarów usług i wytwarzania produktów opartych na nowoczesnych technologiach. Obrabiarki numerycznie sterowane, elektroniczne przyrządy do diagnostyki, nowoczesne linie produkcyjne z wykorzystaniem technik sterowniczych, komputerowe projektowanie – to znajduje się w zakładach rzemieślniczych.
- Kształcenie zawodowe młodych ludzi odbywa się w warunkach naturalnej pracy, co w istotny sposób ułatwia przechodzenie młodzieży z edukacji na rynek pracy. Uczniowie nauki zawodu w rzemiośle po zakończeniu nauki zawodu pozostają w zatrudnieniu, bowiem mają zawarte umowy o pracę na czas nieokreślony.
- Rzemieślnicze Szkoły Zawodowe, prowadzone przez organizacje rzemiosła są przykładem istnienia i rozwijania w Polsce kształcenia dualnego.

Okres kilku minionych lat jest bardzo istotnym dla kształcenia zawodowego w rzemiośle, bowiem w tym czasie toczyły i toczą się prace związane z realizacją reformy oświaty zawodowej. Jednym z istotnych jej założeń jest dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy oraz podniesienie jakości kształcenia zawodowego.

Kształcenie dualne należy traktować jako naturalną inwestycję w przyszłość, aby w ten sposób budować nowe zaplecze przyszłych fachowców, którzy zasilać potencjał firm.

Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe to przykład klasycznego dualnego systemu kształcenia zawodowego. Łączy ono naukę u rzemieślnika (umowa o pracę – kodeks pracy) w procesie pracy, doksztalcenie w szkole (nauka teoretyczna – ustawa o systemie oświaty), nadzór organizacji rzemiosła nad przebiegiem takiego przygotowania zawodowego (ustawa o rzemiośle).

Nauka w rzemiośle jest znaną i powszechną metodą zdobywania umiejętności i kwalifikacji zawodowych. W procesie tym ważną rolę odgrywają nie tylko małe i średnie zakłady rzemieślnicze, ale także organizacje rzemiosła: Cechy, Izby Rzemieślnicze i Związek Rzemiosła Polskiego.

Celem nauki w rzemiośle jest uzyskanie przez młodocianego umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, niezbędnych do odpowiedzialnego wykonywania zawodu, zarówno w charakterze pracownika, jak też w ramach samodzielnej działalności gospodarczej.

Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników dotyczy zawodów szkolnych oraz pozaszkolnych i związane jest ze szkoleniem zawodowym kończącym się uzyskaniem kwalifikacji czeladnika. Kwestie dotyczące nauki zawodu u rzemieślnika reguluje ustawa Kodeks pracy, Dział IX „Zatrudnianie młodocianych”, Rozdział VI „Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe”.

Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle – nauka zawodu w rzemiośle realizowana jest na zasadach dualnego systemu kształcenia pod nadzorem organizacji rzemiosła. Powszechna przynależność do takiej organizacji, jak Związek Rzemiosła Polskiego, byłoby korzystne dla całej gospodarki ponieważ więcej egzaminów odbywałoby się poprzez organizacje rzemieślnicze.

*Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych, 3.11.2016 r.*



*Fot. CPS „Dialog”.*

W ustawie kodeks pracy określone są podstawowe prawa i obowiązki, zarówno pracodawców, jak też pracowników młodocianych. Szczegółowe warunki związane z organizacją nauki zawodu i przyuczania do wykonywania określonych prac młodocianych pracowników reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (t.j. Dz.U. z 24.02.2014 r. poz. 232). Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe może odbywać się w dwóch formach:

- nauki zawodu, która ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawcy oraz dokształcanie teoretyczne;
- przyuczania do wykonywania określonej pracy, które ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze pracownika przyuczonego i może dotyczyć wybranych prac wchodzących w zakres nauki zawodu.

Nauka zawodu w rzemiośle jest najpopularniejszą formą przygotowania zawodowego realizowanego z bezpośrednim udziałem pracodawcy. Trwa trzy lata i składa się z dwóch integralnych części; praktycznej, realizowanej w procesie pracy u pracodawcy oraz obowiązkowego dokształcania teoretycznego. Młodociani mogą wybrać formę dokształcania teoretycznego tj. w SZS, na kursie dokształcającym, albo u pracodawcy. Bez względu na formę dokształcania teoretycznego oraz rodzaj zawodu (szkolny, pozaszkolny) zakończeniem nauki zawodu zorganizowanej u rzemieślnika jest egzamin czeladniczy. Nauka w rzemiośle może odbywać się w 125 zawodach, mających znaczenie gospodarcze na regionalnych lub lokalnych rynkach pracy.

Obecnie 23 089 zakładów rzemieślniczych realizuje przygotowanie zawodowe dla 73 723 młodych osób, którzy zajęcia praktyczne mają zorganizowane na podstawie umowy o pracę.

W 2015 roku naukę zawodu w zakładach rzemieślniczych realizowało 71 170 młodocianych pracowników, tj. ok. 2400 mniej uczniów, niż w roku 2014. Uczniowie ci odbywają zajęcia praktyczne na podstawie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawartych z rzemieślnikami, a dokształcają się z zakresu teorii ogólnokształcącej i zawodowej w zasadniczych szkołach zawodowych lub z teorii zawodowej w systemie pozaszkolnym (z tej formy korzysta jedynie ok. 5% młodocianych).



*Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych, 3.11.2016 r.*

Rzemieślnicze szkoły zawodowe potwierdzają, że zaangażowanie rzemioła w obszarze edukacyjnym stale rośnie. Cechy lub Izby Rzemieślnicze z roku na rok coraz chętniej decydują się na podjęcie trudu tworzenia szkół niepublicznych. Najważniejszym argumentem przemawiającym za nauką zawodu w systemie oferowanym przez rzemioło jest relacja mistrz-uczeń. Przemienne kształcenie zawodowe (dualne) oznacza łączenie praktyki u rzemieślnika, zorganizowanej na podstawie umowy o pracę z nauką teoretyczną w szkole i z oczywistą rolą cechu jako organizacji pośredniczącej.

Obecnie działają 34 Rzemieślnicze Szkoły Zawodowe (w poprzednim roku przybyły 4 takie placówki), których organem prowadzącym są Izba Rzemieślnicza lub Cech. W szkołach tych łącznie kształcą się ponad 6 tysięcy uczniów.

Należy podkreślić, że kwalifikacje i kompetencje zawodowe decydują o tym czy i w jakim czasie pracownik odniesie w swej karierze sukces, czy też będzie musiał szukać kolejnych form doskonalenia i uzupełniania kwalifikacji zawodowych.

W gospodarce kwalifikacje zawodowe często widziane są, jako dodatkowe uprawnienia do wykonywania pracy na określonym stanowisku, które wymagają odpowiednio długiego stażu pracy. Co więcej, mogą być one określane mianem dodatkowych szkoleń, bądź też oczekiwanych przez pracodawcę zestawem cech fizycznych i osobowościowych.

Z kwalifikacji zawodowych wynikają kompetencje, które ściśle związane są z praktyką zawodową i rozwojem zawodowym i te można zdobywać przez całe życie i stale je doskonalić. Wynikają one z procesu

uczenia się i z późniejszego wykorzystania efektów tej nauki. Kompetencje nabywamy zwłaszcza podczas praktycznego działania, kiedy wykorzystujemy informacje pochodzące z sukcesów i porażek.

Dla młodych ludzi ważne jest, aby zdobywanie kwalifikacji wiązało się z zatrudnieniem, żeby uzyskiwać doświadczenie zawodowe w trakcie pracy. Praktyki i staże odbywane bezpośrednio w przedsiębiorstwach są bardzo ważne, ponieważ dają możliwość zdobycia zarówno odpowiednich umiejętności, jak i właśnie kwalifikacji zawodowych.

Obecnie coraz częściej poszukiwani są pracownicy posiadający specjalistyczne wykształcenie techniczne, informatyczne itp.

W rzemieślniczym układzie potwierdzania kwalifikacji czeladnika i mistrza – kwalifikacje odgrywają dużą rolę dla pozycjonowania ich właścicieli na rynku pracy, mają również duży wpływ na zwiększanie konkurencyjności przedsiębiorstw. Rzemiosło obsługuje informację rynku wewnętrznego (IMI) oraz nowy System Informacji Oświatowej (SIO), gdzie udzielane lub przekazywane są informacje na temat egzaminów czeladniczych i mistrzowskich oraz liczb wydanych kwalifikacji czeladnika i mistrza.

W okresie od 1945 r. około 2,4 mln osób uzyskało kwalifikacje czeladnika, a ponad pół miliona dyplomy mistrzowskie. Istotną grupę stanowią osoby, które uzyskały dyplomy mistrzowskie, bowiem mogą uzyskać status instruktora praktycznej nauki zawodu, a więc mogą przygotowywać młodych adeptów w zawodach często unikatowych i rzadko występujących, a także w nowoczesnych profesjach jeszcze nieupowszechnionych w szkołach. W ub. roku świadectwa czeladnicze uzyskało blisko 26,8 tys. osób, a dyplomy mistrzowskie uzyskało prawie 3,5 tysiąca osób dorosłych. Do prac w blisko 1300 komisjach egzaminacyjnych, Izby Rzemieślnicze zaangażowały 8143 pracodawców – rzemieślników, wysokiej klasy fachowców w danej branży, nauczycieli zawodowych.

Świadectwa i dyplomy czeladników oraz mistrzów przeznaczone do prawnego obrotu z zagranicą, jako dokumenty państwowe podlegają procedurze legalizacji w Związku Rzemiosła Polskiego i Ministerstwie Spraw Zagranicznych – zgodnie z konwencją haską z 1961 r. o zniesieniu wymogu legalizacji zagranicznych dokumentów urzędowych. Rocznie Związek Rzemiosła Polskiego dokonuje legalizacji ok. 1500 dokumentów: świadectw czeladniczych i dyplomów

mistrzowskich. Od 1 marca 2013 r. izby rzemieślnicze, na mocy regulacji prawnych wydają suplementy EUROPASS do świadectw czeladniczych i dyplomów mistrzowskich we wszystkich zawodach, w których przeprowadzają egzaminy czeladnicze i mistrzowskie. Zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej suplementy wydawane są bezpłatnie w języku polskim i angielskim. W ten sposób kwalifikacje czeladnika i mistrza, w sposób rzeczywisty, wpływają na zwiększenie mobilności polskich obywateli i ułatwiają im podejmowanie pracy wynagradzanej stosownie do poziomu kwalifikacji.

Z punktu widzenia potrzeb pracodawców bardzo ważną kwalifikacją, jest dyplom mistrzowski uzyskany w zawodzie związanym z rzemiosłem.

Kwalifikacje czeladnika i mistrza można uzyskać w 130 zawodach rzemieślniczych, co stanowi 260 kwalifikacji. Wymagania egzaminacyjne dla zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego określa podstawa programowa kształcenia w zawodach. Dla pozostałych zawodów wymagania w postaci standardów wymagań egzaminacyjnych, opracowanych na bazie efektów uczenia się uwzględniających wiedzę, doświadczenie i kompetencję, ustalił Związek Rzemiosła Polskiego. Procedury walidacji prowadzące do uzyskania kwalifikacji rzemieślniczych są zgodne z wytycznymi dotyczącymi jakości walidacji opracowanymi przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP).

W 2012 r. ustawą o rzemiośle ustanowiono honorowy tytuł Mistrza Rzemiosła Artystycznego nadawany przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, co stanowi szczególne wyróżnienie dla osób z kwalifikacjami mistrza wykonujących działalność zawodową o charakterze artystycznym. Należy podkreślić, że w zawodach pozaszkolnych, często o charakterze unikatowym i artystycznym, kwalifikacje można formalnie potwierdzić wyłącznie w rzemiośle. Obecnie Związek Rzemiosła Polskiego i Izby Rzemieślnicze aktywnie uczestniczą w działaniach związanych z wprowadzeniem kwalifikacji czeladnika i mistrza do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

## **STANOWISKO ZWIĄZKU RZEMIOSŁA POLSKIEGO WOBEC ZMIAN W SYSTEMIE EDUKACJI**

Spółczeństwu i gospodarce potrzebne są fachowe kadry przygotowane do pracy w wytwórczości oraz usługach. W tych sektorach dobre przygotowanie zawodowe oznacza przede wszystkim odpowiednie

przygotowanie praktyczne. Rzemiosło od lat wzywa do ustalenia właściwych proporcji między kształceniem ogólnym i zawodowym oraz praktycznym, realizowanym w warunkach naturalnej pracy tj. u pracodawcy. Przygotowanie zawodowe realizowane w miejscu pracy to najbardziej efektywna formuła praktycznego nauczania zawodu. Podkreśla to Komisja Europejska, zalecając ten właśnie kierunek modernizowania narodowych systemów kształcenia zawodowego, by zwiększać ich skuteczność oraz ułatwiać młodym ludziom przechodzenie ze szkoły na rynek pracy. To również naturalna odpowiedź na potrzeby rynku pracy, bo pracodawcy angażują się do kształcenia zawodowego z tych obszarów działalności gospodarczej, które się rozwijają, a tym samym generują miejsca pracy.

Od lutego ubiegłego roku resort edukacji prowadził dyskusję z udziałem przedstawicieli różnych środowisk: nauczycieli, rodziców, dyrektorów szkół, samorządowców, związków zawodowych i pracodawców oraz przedsiębiorców. Odbyło się wiele debat z udziałem także przedstawicieli środowiska rzemieślniczego. W czasie podsumowujących konferencji, jakie odbyły się w końcówce czerwca ub.r. w Wałbrzychu i Toruniu – Anna Zalewska Minister Edukacji Narodowej – przedstawiła główne elementy diagnozy na temat obecnego stanu edukacji, w tym kształcenia zawodowego oraz kierunki zmian, w jakich resort zamierza zmieniać edukację także zawodową.

Rzemieślnicy od dawna czekają na zmiany systemowe w szkolnictwie zawodowym. Mentalnie edukacja zawodowa została zepchnięta na pozycję „ostatecznego” i „negatywnego” wyboru dla młodego człowieka, co niewątpliwie wymaga wielowątkowych działań interwencyjnych resortu edukacji i nie tylko. Uczestnicząc obecnie, w wypełnianiu zadań systemu kształcenia zawodowego i dysponując do tego, zbudowanym w organizacjach Rzemiosła potencjałem administracyjnym i kadrowym, Rzemiosło już realizuje Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju.

Wprowadzając zmiany systemu edukacji zawodowej należy dostrzegać i uznać rozwiązania, które zostały ukształtowane z udziałem Rzemiosła i jego organizacji, bowiem dobrze sprawdzają się one w ramach, ogólnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce.

Odnosząc się do przedstawionych przez resort edukacji zamierzeń – Związek Rzemiosła Polskiego przedstawia:

Stopniowe rozwijanie dualnego systemu kształcenia, odpowiadającego potrzebom gospodarki, realizowanego we współpracy z przedsiębiorstwami stanowiącymi, otoczenie gospodarcze szkoły. W dalszej perspektywie widziane jest włączenie do tego procesu organizacji pracodawców, co wobec już realizowanych zadań przez organizacje rzemiosła oznacza włączenie innych organizacji, które przejęłyby na siebie obowiązki wobec reprezentowanych pracodawców zaangażowanych w kształcenie zawodowe. W tym segmencie wskazuje się na niezbędność obligatoryjnego samorządu gospodarczego. Przyjęcie tego kierunku zmian jest związana z koniecznością wyraźnego określenia, zarówno odpowiedzialności samorządu gospodarczego za kształcenie zawodowe, jak też jego praw i kwestii finansowania tych zadań. Należy też wskazać, że ustawa o rzemiosle ustanawia obecnie nadzór organizacji rzemiosła nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiosle, co łączy się z obowiązkiem członkostwa szkolącego pracodawcy w organizacji rzemiosła.

Regulacja ustawowa jasno określa obowiązek, jednakże w praktyce wiele szkół zawodowych nie respektuje tego obowiązku co w efekcie ogranicza możliwość wsparcia dla młodzieży, która trafia na naukę zawodu do pracodawców. Mając na uwadze zamierzenia rozwijania dualnego kształcenia zawodowego z określoną rolą samorządów gospodarczych, a także obowiązków przestrzegania prawa – stoimy na stanowisku, że ta kwestia wymaga interwencji resortu, zobowiązującej szkoły do stosowania się do zasad prawa.

Określenie priorytetu dla aktywnego włączenia pracodawców w proces tworzenia nowych zawodów oraz podstaw programowych, uruchomienie „branżowej linii” do opracowywania programów nauczania dla zawodów jest odpowiedzią na potrzeby pracodawców. W tym procesie należy wykorzystać także potencjał organizacji pracodawców m.in. organizacji rzemiosła, które działając na rzecz zrzeszonych rzemieślników są przygotowane do tego, aby wypełniać taką rolę.

Odejście od indywidualnego tworzenia przez szkoły zawodowe programów nauczania – pozytywnie odnosimy się do koncepcji powrotu do jednolitych programów kształcenia w zawodach we wszystkich szkołach prowadzących kształcenie zawodowe. To rozwiązanie niewątpliwie ułatwi młodzieży przechodzenie z jednej do drugiej szkoły o tym samym profilu i zawodzie. Obecny stan, w którym każda szkoła może przygotować własny program, spójny z podstawą programową, powoduje istotne różnice dla efek-





Fot. CPS „Dialog”.

Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych, 3.11.2016 r.

tów kształcenia w poszczególnych zawodach. To rodzi wątpliwości pracodawców co do wiarygodności kompetencji, jakie uzyskują absolwenci, biorąc pod uwagę zakres godzinowy przeznaczany na poszczególne przedmioty, a także różne ich formułowanie. Przewiduje się nową rolę i pozycję dla CKP. Planuje się trwale włączyć CKP do realizacji procesu kształcenia praktycznego realizowanego przez pracodawcę, jako uzupełnienie (na wzór niemieckiego dualnego kształcenia zawodowego). Rozumiemy, że ten postulat będzie możliwy do zrealizowania w dłuższej perspektywie w sytuacji powstania samorządu gospodarczego i wyraźnego podziału odpowiedzialności pomiędzy rządem, a samorządem gospodarczym. Nawiązując do rozwiązań niemieckich, to takie centra stanowią strukturę organizacji rzemiosła i izb przemysłowo handlowych odpowiadających za część zadań z obszaru kształcenia zawodowego. Należy podkreślić, że takie centra otrzymują środki publiczne, a pracownicy tam zatrudnieni mają specjalny status. Proponowana zmiana rodzi wątpliwości na tle finansowania kształcenia w CKP.

Biorąc pod uwagę powyższe i nie kwestionując słuszności założeń – w ocenie ZRP włączenie CKP do realizacji procesu kształcenia praktycznego – do czasu jednoznacznego określenia kompetencji państwa i samorządu gospodarczego w kwestii obowiązków, zadań i praw samorządu gospodarczego w obszarze kształcenia zawodowego – nie może mieć charakteru obligatoryjnego.

Nowa rola i pozycja CKP – resort zakłada umocnienie pozycji oraz rozwinięcie sieci CKP – jedno centrum w powiecie.

**”***Z kwalifikacji zawodowych wynikają kompetencje, które ściśle związane są z praktyką zawodową i rozwojem zawodowym i te można zdobywać przez całe życie i stale je doskonalić. Wynikają one z procesu uczenia się i z późniejszego wykorzystania efektów tej nauki.*

Zadania CKP to kształcenie młodzieży w zakresie kształcenia praktycznego, współpraca z pracodawcami w realizacji kształcenia praktycznego, organizacja i przeprowadzanie egzaminów zawodowych (pełnienie ośrodka egzaminacyjnego), kształcenie dorosłych, ośrodek certyfikujący w ZSK.

Nie akceptujemy propozycji, aby w efekcie projektowanych zmian CKP występowały, jako dominujące w kształceniu dualnym, realizowanym z udziałem pracodawców – w ocenie środowiska one powinny być uzupełnieniem tego procesu. W oczekiwaniach pracodawców – rzemieślników mikro i małych przedsiębiorstw to nie jest formuła odpowiadająca na ich potrzeby (ich udział to 96% przedsiębiorców w tej kategorii).

Jest oczywiste, że RPO mogą tworzyć warunki do tworzenia technicznej bazy CKP, ale pozostaje problem ich funkcjonowania po okresie perspektywy finansowej, zwłaszcza że obecnie wiele z tych placówek ma poważne kłopoty wobec niżu demograficznego.

Wzmacnianie kształcenia zawodowego powinno dotyczyć przechodzenia z kształcenia ogólnego w kierunku zawodowego szczególnie w części praktycznej realizowanej w naturalnych warunkach u pracodawców, a nie koniecznie w CKP. Nie zgadzamy się z opcją, aby CKP były wiodącym w kształceniu praktycznym, bowiem nie odpowiada to dualnemu kształceniu zawodowemu, w którym istotnym elementem jest praktyka u pracodawcy w naturalnych warunkach pracy.

Kształcenie dualne będzie realizowane na podstawie: umów o pracę zawieranych z pracodawcą, umów



Fot. CPS „Dialog

Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych, 3.11.2016 r.

zawieranych pomiędzy szkołą, a pracodawcą oraz w ramach organizacji klas patronackich.

Rzemieśnicze przygotowanie zawodowe widziane jest, jako jeden z nurtów realizacji dualnego kształcenia zawodowego.

Jedną z form organizacji zajęć praktycznych dla uczniów szkół zawodowych pozostanie umowa o pracę, zawierana pomiędzy pracodawcą, a uczniem.

Stoimy na stanowisku, że właśnie ta formuła powinna dominować w kształceniu zawodowym, bowiem tworzy ona skuteczne podstawy zbliżania szkoły z pracodawcą, co w efekcie zdecydowanie ułatwia uczniom przechodzenie ze szkoły na rynek pracy. Umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego młodocianych pracowników mają charakter umów o pracę na czas nieokreślony, a więc absolwent szkoły pozostaje pracownikiem. Umowy cywilnoprawne mają charakter umów na czas określony i zatrudnienie ustaje wraz z zakończeniem nauki w szkole.

Całkowicie nowa struktura szkolnictwa, zapowiedziane zmiany w edukacji zmieniają cały ustrój szkolny. Dla rzemiosła ważne są nowe typy szkół ponadgimnazjalnych m.in.: trzyletnia Szkoła Branżowa I stopnia, która zastąpi zasadniczą szkołę zawodową i dwuletnia Szkoła Branżowa II stopnia, stworzy drożność do dalszego kształcenia prowadzącego do studiów zawodowych. Możliwość kontynuacji nauki na studiach zawodowych niewątpliwie stawia szkołę

zawodową w całkowicie innym świetle. Widzimy w tym wzmocnienia kształcenia zawodowego i uznanie dla talentów technicznych młodzieży, które mogą być rozwijane w całej ścieżce kształcenia. Zdecydowanie opowiadamy się za zwiększeniem czasu przeznaczonego na kształcenie zawodowe z nachyleniem na zajęcia praktyczne. Środowisko rzemieśnicze zawsze wskazywało na problem relacji czasu przeznaczonego na naukę przedmiotów ogólnych i zawodowych do czasu, jaki jest przeznaczany na naukę praktyczną.

W ocenie mistrzów prowadzących naukę praktyczną dla uczniów szkół zawodowych czas przeznaczony na naukę w szkole i zajęcia praktyczne u pracodawcy powinien być rozłożony w co najmniej równych częściach w całym okresie nauczania w szkole zawodowej. W ten sposób tworzy się odpowiednie warunki do kształtowania umiejętności praktycznych ucznia niezwykle istotnych dla opanowania wprawy w wykonywania zadań zawodowych.

Wprowadzenie ramowych programów doradztwa zawodowego oraz uwzględnienie tematyki doradztwa w podstawie programowej na każdym etapie edukacji. Wprowadzenie do podstaw programowych treści związanych z edukacją przedzawodową oraz ustalenie obowiązku badania predyspozycji zawodowych uczniów przed wyborem ścieżki kształcenia w poradni psychologiczno-pedagogicznej – to słuszne założenia. Doradztwo zawodowe ma kluczowe znaczenie w identyfikowaniu uzdolnień i talentów nie tylko w obszarze przedmiotów ogólnych, ale tych o charakterze technicznym. Ta identyfikacja powinna

następować na etapie kształcenia początkowego, aby w ten sposób dzieci i ich rodziców przygotowywać do wyboru zawodu, a nie typu szkoły. W obecnym stanie młodzież nie wybiera zawodu lecz typ szkoły ponadgimnazjalnej, czemu sprzyja niestety elektroniczny nabór do szkół ponadgimnazjalnych. Z całą pewnością ten obszar wymaga interwencji poprzez wprowadzenie doradztwa zawodowego do szkół początkowego nauczania.

Stoimy na stanowisku, że na początkowym etapie nauczania należy wprowadzić przedmiot zajęć technicznych, co pozwoliłoby na identyfikację indywidualnych uzdolnień i talentów uczniów, a tym samym ułatwiałoby dokonywanie, w dalszym okresie, wyboru zawodu i ścieżki kariery. Obecny system tworzy warunki do ekspozowania uzdolnień typu matematycznych czy informatycznych, ale nie technicznych odnoszących się do konkretnych zawodów. Podkreślić należy, że ta grupa talentów to zaplecze kadrowe dla tworzenia i wdrażania innowacji technicznych i technologicznych.

Utworzenie Funduszu Rozwoju Edukacji Zawodowej, biorąc pod uwagę znaczenie segmentu kształcenia zawodowego w kontekście potrzeb gospodarki i interesów społecznych, zakładany kierunek należy uznać za słuszny. Oczywiście problem – to źródło gromadzenia celowych środków. W przedstawionych założeniach wskazuje się na Fundusz Pracy, Krajowy Fundusz Szkoleniowy, Spółki Skarbu Państwa, składki od organizacji zrzeszających przedsiębiorców. W ocenie środowiska propozycja w tym kształcie jest wielce dyskusyjna. FP jest celowym funduszem tworzoną z dodatkowych wpłat pracodawców i w założeniach jest przeznaczony na rozwiązywanie problemów rynku pracy. To bardzo szerokie spektrum zadań i zobowiązań obciążających FP, włączenie zaś do tej odpowiedzialności nowego obszaru mogłoby oznaczać dodatkowe, poza podatkowe obciążenia pracodawców, co nie uzyska akceptacji.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest nowym narzędziem utworzonym w ramach środków FP i służy w procesie kształcenia ustawicznego, a więc wspiera proces uczenia się przez całe życie nie tylko osób zatrudnionych, ale także pracodawców. Należy też dodać, że środki jakie są przeznaczane na KFS nie są współmierne do potrzeb.

Część pracodawców rzemieślników, angażujących się w proces kształcenia zawodowego przygotowuje wykwalifikowane kadry nie tylko na swoje potrzeby,

ale także innych pracodawców, którzy nie podejmują tego trudu. Z tego tytułu, podobnie jak inni angażujący się pracodawcy, korzysta z częściowego zwrotu kosztów związanych z realizacją programu praktycznej nauki zawodu poniesionych w całym cyklu trzyletniego nauczania. Źródłem są środki FP. Konstatacja to – pracodawcy uczestniczą w kosztach kształcenia zawodowego, bowiem w ten sposób FP odciąża budżet od części kosztów kształcenia zawodowego.

Od samorządów zależy, w jakim stopniu udział ten będzie wykorzystywany, bowiem partycypacja w kosztach szkolenia jest oparta na umowie o pracę z młodocianym pracownikiem i organizacji kształcenia w klasach wielozawodowych, gwarantującej większą ilość godzin przeznaczonych na zajęcia praktyczne.

Włączenie organizacji pracodawców w odpowiedzialność finansową za kształcenie zawodowe może być planem perspektywicznym, zakładającym wprowadzenie zasadniczych zmian ustrojowych uwzględniających podział praw i odpowiedzialności za kształcenie zawodowe pomiędzy rządem, a samorządem gospodarczym. W docelowych rozwiązaniach należy uwzględnić, że dodatkowe koszty ponoszą ci pracodawcy, którzy nie angażują się w proces kształcenia zawodowego.

Zapowiedziane zmiany w edukacji niewątpliwie są poważne, bowiem zmieniają cały ustrój szkolny. Oczywiście na tym etapie dyskusji mówi się o kierunkach i zamierzeniach, jednak najważniejszy etap to tworzenie szczegółowych regulacji prawnych, które pokażą nową rzeczywistość dla kształcenia zawodowego.

Zmiany są stałym elementem życia gospodarczego i społecznego, tak więc dotyczą także edukacji, ale podejmując nowe wyzwania należy chronić te wartości, które sprawdzają się i przynoszą dobre efekty w postaci ułatwiania młodzieży przechodzenie ze szkoły do świata pracy oraz generują wykwalifikowane kadry niezbędne w rozwoju firm, wdrażania innowacyjności.

Związek Rzemiosła Polskiego, jako organizacja reprezentatywna w Radzie Dialogu Społecznego, przedstawiając stanowisko wobec kierunków zmian w zakresie kształcenia zawodowego, deklaruje gotowość udziału w pracach związanych z tworzeniem szczegółowych rozwiązań prawnych w tym obszarze. ■

*Kwestie związane ze stosunkami pracy, jeżeli nie są najważniejszym to należą do najważniejszych zagadnień, leżących w sferze zainteresowań Rady Dialogu Społecznego (RDS). Choćby dlatego warto przyjrzeć się innym instytucjom o statusie zbliżonym (choć nie tożsamym) do statusu Rady, których głównym polem działalności jest problematyka pracy.*

## Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP

– organ nadzoru w sprawach dotyczących  
przestrzegania prawa pracy



Ustawową ochronę pracy w Rzeczypospolitej Polskiej, oprócz społecznej inspekcji pracy oraz, zajmującej się higieną pracy i warunkami środowiska pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, pełni Państwowa Inspekcja Pracy (PIP). Państwowa Inspekcja Pracy działa na mocy ustawy o PIP z 13.04.2007 r. Istotę zadań PIP opisuje artykuł pierwszy wspomnianej ustawy:

### **Art. 1.**

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie.

Państwowa Inspekcja Pracy jest instytucją podległą Sejmowi, nad którą ustawowy nadzór sprawuje Rada Ochrony Pracy, co zapisane jest w ustawie o PIP w brzmieniu jak niżej:

### **Art. 2.**

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi. Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy w zakresie określonym w ustawie sprawuje Rada Ochrony Pracy.

Z kolei skład oraz podstawowe zadania Rady Ochrony Pracy określa artykuł siódmy ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy:

### **Art. 7. 1.**

Powołuje się Radę Ochrony Pracy, zwaną dalej „Radą”, jako organ nadzoru w sprawach dotyczących przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia oraz działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

Radę Ochrony Pracy tworzy trzydziestu jej członków, których powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu. Są nimi między innymi posłowie i senatorowie, nominaci Prezesa Rady Ministrów, przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, innych organizacji, zajmujących się problematyką ochrony pracy, eksperci oraz przedstawiciele nauki.

### Zbigniew Żurek

wiceprezes  
Business Centre Club,  
członek Rady Dialogu  
Społecznego,  
przewodniczący Zespołu  
ds. rozwoju dialogu  
społecznego RDS,  
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.



Co do zasady kadencja Rady trwa cztery lata lecz jej członkowie pełnią swoje obowiązki do czasu powołania swoich następców.

Koordinację prac Rady sprawuje jej prezydium, w skład którego wchodzi: Przewodniczący (jest nim zwykle parlamentarzysta), trzech zastępcy przewodniczącego (przedstawiciele rządu, pracodawców i pracowników) oraz reprezentujący parlament sekretarz. Członkiem Rady nie może zostać czynny pracownik Państwowej Inspekcji Pracy.

Rada Ochrony Pracy powstała w czasach Pierwszej „Solidarności”, w roku 1981, powołana na pierwszą kadencję uchwałą ówczesnej Rady Państwa z 29.07.1981 r. Powstała zatem jeszcze w czasach PRL lecz znalazła swoje miejsce i rację bytu w Wolnej Polsce. Pośród członków Rady Ochrony Pracy obecnej i minionych kadencji znaleźć można wybitne osoby od lat związane z problemami pracy w Polsce: Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbieta Rafalską i Sekretarza Stanu w MRPiPS Stanisława Szweda, obecnego i byłego przewodniczącego NSZZ „Solidarność” Piotra Dudę i Janusza Śniadka, obecnego i byłego Głównego Inspektora Pracy Romana Giedrojcia i Bożenę Borys-Szopę, Jana Rulewskiego, Jana Rosnera i wielu, wielu innych...

Skład Rady Ochrony Pracy X kadencji stanowią: Przewodniczący: Janusz Śniadek – poseł; Zastępcy Przewodniczącego: Zbigniew Janowski – zgłoszony przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych; Danuta Koradecka – zgłoszona przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy; Zbigniew Żurek – zgłoszony przez Związek Pracodawców Business Centre Club; Sekretarz Maria Zuba – poseł; Członkowie: Joanna Augustynowska – poseł; Karol Bielski – zgłoszony przez Zrzeszenie Prawników Polskich; Bożena Borys-Szopa – poseł; Elżbieta Bożejewicz – zgłoszona przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP; Michał Chałoński – zgłoszony przez Krajową Izbę Gospodarczą; Krzysztof Gadowski – poseł; Renata Górna – zgłoszona przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;

Ewa Górską – zgłoszona przez Polskie Towarzystwo Ergonomiczne; Tomasz Jaskółka – poseł; Kazimierz Kimso – zgłoszony przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”; Tadeusz Kopeć – senator; Janusz Kowalski – zgłoszony przez Związek Rzemiosła Polskiego; Jan Łopata – poseł; Paweł Markowski – zgłoszony przez Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej; Beata Mazurek – poseł; Jacek Męcina – zgłoszony przez Konfederację Lewiatan; Bogusław Motowidło – zgłoszony przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”; Izabela Katarzyna Mrzygłocka – poseł; Andrzej Eligiusz Paszkiewicz – zgłoszony przez Naczelną Organizację Techniczną; Kazimierz Staszyński – zgłoszony przez Prezesa Rady Ministrów; Stanisław Stolorz – zgłoszony przez Forum Związków Zawodowych; Wojciech Szarama – poseł; Dariusz Trzcionka – zgłoszony przez Forum Związków Zawodowych; Andrzej Wojtyła – senator; Jan Wojtyła – zgłoszony przez Prezesa Rady Ministrów.

Jak wspomniano już wyżej – Radę Ochrony Pracy tworzą przedstawiciele różnych, czasem przeciwnych sobie, środowisk, co było świadomą i słuszną decyzją ustawodawcy. Każdy z trzydziestu członków Rady ma ponadto swoje poglądy, swoje widzenie świata, swoje sympatie polityczne. Jednakże zasygnalizowane wyżej różnice nie przeszkadzają w wypracowywaniu merytorycznych stanowisk Rady Ochrony Pracy, instytucji w swoich działaniach niezależnej i apolitycznej. Dyskusje na forum Rady: na obradach plenarnych, podczas posiedzeń prezydium czy zespołów problemowych są zbiorem indywidualnych wypowiedzi członków rady. Są merytoryczne i nie niosą cech politycznych.

Wspominana tu wielokrotnie ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy określa kierunkowe zadania Rady Ochrony Pracy. Do najważniejszych z nich należą te związane z Państwową Inspekcją Pracy jak opiniowanie programów działalności i zadań Państwowej Inspekcji Pracy oraz dokonywanie okresowych ocen działalności Państwowej Inspekcji Pracy wraz z wyciąganiem wniosków i adresowaniem ich do PIP i/lub innych instytucji.





Fot. Archiwum Kronik Sejmovej.

W szczególności Rada Ochrony Pracy dorocznie opiniuje program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok następny oraz dokonuje oceny działalności PIP za ostatnie dwanaście miesięcy. Niezależnie od powyższego – Rada Ochrony Pracy zajmuje się szeregiem spraw o zasięgu ogólnokrajowym, dotyczących problemów ochrony pracy.

Rada Ochrony Pracy, jako główny organ doradczy Marszałka Sejmu w sprawach związanych z pracą i jej ochroną, wyraża swoją opinię o kandydatach na stanowiska Głównego Inspektora Pracy i jego zastępców oraz okręgowych inspektorów pracy.

Reguluje to artykuł czwarty i piąty ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy:

#### **Art. 4.**

1. Głównego Inspektora Pracy powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy i właściwej komisji sejmowej.
2. Główny Inspektor Pracy pełni obowiązki do dnia powołania jego następcy.
3. Zastępców Głównego Inspektora Pracy powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu, na wniosek Głównego Inspektora Pracy po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy.

#### **Art. 5. 3.**

Okręgowych inspektorów pracy powołuje i odwołuje Główny Inspektor Pracy po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy.

nie raz w miesiącu. Pomiedzy posiedzeniami plenarnymi, w zależności od potrzeb, odbywają się spotkania prezydium oraz czterech zespołów problemowych Rady, które stanowią Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych, Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy, Zespół ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi, Zespół ds. Skarg.

W porządku obrad każdego z posiedzeń plenarnych Rady Ochrony Pracy jest przynajmniej jeden temat merytoryczny, związany z pracą i jej ochroną, bezpieczeństwem i higieną pracy, stosunkami zatrudnienia, kształceniem zawodowym, edukacją na różnych poziomach. W ciągu ostatnich kilkunastu miesięcy, w okresie pomiędzy styczniem 2016 r. a lutym 2017 r. Rada Ochrony Pracy zajmowała się między innymi tematyką jak niżej:

- Wypadki przy pracy i choroby zawodowe rolników oraz działania prewencyjne KRUS w 2014 r.
- Ocena skali zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienie w szarej strefie.
- Prezentacja wyników programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” – etap III, okres realizacji: lata 2014–2016.
- Programy wspierania poprawy warunków pracy realizowane przez ZUS w ramach funduszu prewencji wypadkowej, w tym dofinansowania działań skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, prowadzonych przez płatników składek.
- Skutki dla budżetu państwa zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi i zatrudnianie w szarej strefie.

Członkowie Rady Ochrony Pracy uczestniczą w posiedzeniach plenarnych Rady, odbywających się przecięt-

- Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2015.
- Legalność zatrudnienia oraz ochrona praw pracowniczych cudzoziemców, w tym w szczególności obywateli Ukrainy, w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy.
- Informacja Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na temat nowych rozwiązań prawnych związanych z potwierdzaniem warunków zatrudnienia przed dopuszczeniem pracownika do pracy.
- Informacja Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na temat wprowadzenia zmian w przepisach o pracy tymczasowej
- Przegląd i ocena zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem.
- Wsparcie pracodawców dążących do poprawy bezpieczeństwa pracy za pomocą programów prewencyjnych PIP i CIOP-PIB.
- System szkoleń w dziedzinie bhp – ocena skuteczności i nadzoru nad szkoleniami.
- Informacja Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na temat zadań Państwowej Inspekcji Pracy wynikających z wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy UE z dnia 16.04.2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników, w szczególności w zakresie rozszerzenia kompetencji PIP na poradnictwo prawne dla obywateli państw UE, którzy korzystają ze swobodnego przepływu pracowników.
- Bezpieczeństwo pracy na kolei – przestrzeganie przepisów o czasie pracy maszynistów.
- Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2017.
- Realizacja Narodowego Programu Zdrowia – zakres działań na lata 2016–2020.
- Choroby zawodowe i związane z pracą – skala występowania, ocena i przegląd obowiązujących rozwiązań prawnych oraz propozycje zmian.

Tematy merytoryczne jak wyżej prezentowane są podczas posiedzeń plenarnych Rady przez wiodące w danej problematyce instytucje; między innymi przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Sprawiedliwości, Państwową Inspekcję Pracy, Prokuraturę Krajową (Generalną), ZUS, KRUS, Państwową Inspekcję Sanitarną, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Instytut Medycyny Pracy.

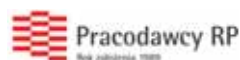
Omówienie i opracowanie danego tematu oraz przyjęcie w jego sprawie stanowiska Rady Ochrony Pracy odbywa się zwykle w kilku etapach. Najpierw dany temat merytoryczny przygotowujący jest przez instytucję, która będzie go prezentować na posiedzeniu plenarnym. Powstaje materiał pisemny, który wyprzedzająco zostaje rozesłany członkom Rady Ochrony Pracy, by mogli się oni z nim zapoznać przed posiedzeniem Rady. Podczas posiedzenia plenarnego odbywa się, dokonywana przez jedną lub kilka instytucji, prezentacja danego problemu, która poprzedza dyskusję merytoryczną poświęconą temu problemowi. W dyskusji biorą udział członkowie Rady Ochrony Pracy, eksperci, przedstawiciele zaproszonych instytucji. Po zakończeniu dyskusji autorzy prezentacji odnoszą się do wypowiedzi oraz udzielają odpowiedzi na postawione pytania. Pisemne opracowania wstępne, prezentacje, dyskusja i jej podsumowanie stanowią materiały bazowe dla stworzenia projektu oficjalnego stanowiska Rady Ochrony Pracy w omawianej sprawie. Projekt ten zwykle powstaje w wyniku prac w jednym z zespołów Rady Ochrony Pracy a następnie poddawany jest pod głosowanie na najbliższym posiedzeniu plenarnym. Jeżeli zyskuje aprobatę większości członków Rady – staje się oficjalnym stanowiskiem Rady Ochrony Pracy. Stanowisko to przekazywane jest do realizacji i do wiadomości właściwych gremiów i instytucji. Adresatami stanowisk Rady Ochrony Pracy są najczęściej właściwe komisje Sejmu i Senatu RP, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Państwowa Inspekcja Pracy, ZUS, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Sprawiedliwości, KRUS, członkowie Rady Dialogu Społecznego – reprezentatywne organizacje pracodawców i pracobiorców, Centralny Instytut Ochrony Pracy.

Stanowiska Rady Ochrony Pracy zawierają wnioski, konkluzje, zalecenia oraz propozycje rozwiązań. Rada monitoruje wprowadzanie ich w życie przez instytucje – adresatów.

Odrębną i specyficzną formą działalności Rady jest rozpatrywanie skarg i wniosków na różne instytucje i urzędy, rzadziej na podmioty działalności gospodarczej. Skargi te w przeważającej mierze dotyczą funkcjonowania urzędów i firm, stosunków pracy w nich panujących, spraw personalnych. W zależności od tematyki i zakresu poszczególnych spraw są one bądź rozpatrywane przez Radę bezpośrednio, bądź przekazywane do właściwych i kompetentnych instytucji. W tym drugim przypadku Rada monitoruje postęp w rozwiązywaniu zawartych w skargach problemów. ■

*Tematyka zamówień publicznych należała do priorytetów Rady Dialogu Społecznego w pierwszym roku jej funkcjonowania. Wynikało to zarówno z przyczyn obiektywnych – konieczności pilnego uchwalenia nowelizacji ustawy – Prawo zamówień publicznych, aby terminowo wdrożyć unijne dyrektywy – oraz z intencji strony pracowników i strony pracodawców Rady, dla których poprawa jakości prawodawstwa dotyczącego zamówień publicznych jest bardzo istotna. Dorobek pierwszego roku działania RDS w obszarze zamówień publicznych jest bogaty, a co równie ważne, stanowi on efekt dobrej współpracy i porozumienia partnerów społecznych. W obszarze zamówień publicznych mieliśmy do czynienia z efektywnym dialogiem społecznym.*

## Zamówienia publiczne w działalności RDS



### PODSUMOWANIE PIERWSZEGO ROKU PRAC W OBSZARZE ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH

Jeszcze w grudniu 2015 r. powołano, na wniosek Konfederacji Lewiatan, doraźny Zespół Rady Dialogu Społecznego do spraw zamówień publicznych (dalej: Zespół), przewodnictwem któremu powierzono Markowi Kowalskiemu, przedstawicielowi wnioskodawców. Podczas pierwszego plenarnego posiedzenia Rady Przewodniczący Kowalski przedstawił niezbędny, w ocenie partnerów społecznych, zakres nowelizacji przepisów ustawy – Prawo zamówień publicznych. Nowelizacja ta była konieczna w związku z upływającym 18 kwietnia 2016 r. terminem wdrożenia unijnych dyrektyw dotyczących zamówień publicznych, przyjętych w 2014 r. Gdyby nie udało się uchwalić ustawy nowelizującej, istniało ryzyko wstrzymania przetargów, w ramach których wydatkowane byłyby środki europejskie z perspektywy finansowej na lata 2014–2020. Prace nad nowelizacją podjęło, utworzone po wyborach z 25 października 2015 r., Ministerstwo Rozwoju, przejmując to zadanie od Urzędu Zamówień Publicznych. Była to konieczna, a zarazem słuszna decyzja. Należy przypomnieć, iż Urząd odpowiadał za poprzedni projekt wdrażający dyrektywy z 2014 r., który został preforsowany przez UZP pomimo setek krytycznych uwag zgłoszonych w trakcie konsultacji społecznych. Uwagi te zostały niemal w całości zlekceważone, a projekt ustawy przekazano do przyjęcia Radzie Ministrów. Rząd przyjął projekt, lecz z racji zbliżających się wyborów parlamentarnych nie było już możliwości skierowania go do Sejmu. Kilka tygodni po wyborach problem pilnego wdrożenia unijnych dyrektyw trafił do Ministra Rozwoju, który postanowił sam zająć się przygotowaniem projektu ustawy – tym razem nowelizacji obejmującej kluczowe postanowienia dyrektyw, wśród których szczególną uwagę należy zwrócić na następujące zagadnienia:

- uproszczenie procedur udzielania zamówień publicznych i ich uelastycznienie, m.in. poprzez lepsze wykorzystanie negocjacji jako sposobu do-

Piotr Wołejko

ekspert ds. Społeczno-  
-Gospodarczych  
Pracodawcy RP.



precyzowania warunków umów oraz zmniejszenie obowiązków formalnych na etapie ubiegania się o udzielenie zamówienia;

- promocja i realne wykorzystywanie pozaekonomicznych celów zamówień publicznych takich jak ochrona środowiska, integracja społeczna czy wspieranie innowacyjności;
- położenie nacisku na wybór oferty najkorzystniejszej, czyli opartej również na efektywności kosztowej, jak również uwzględniającej nie tylko cenę lub koszt, ale także inne aspekty niż cena lub koszt oraz wprowadzenie możliwości ograniczenia stosowania kryterium najniższej ceny;
- wprowadzenie nowej procedury – partnerstwa innowacyjnego, przeznaczonej do nabywania produktów i usług, które nie są jeszcze dostępne na rynku;
- ułatwienie dostępu do rynku małym i średnim przedsiębiorcom;
- uproszczenie procedur przy udzielaniu zamówień społecznych.

Jednym z kluczowych zagadnień do uwzględnienia w ramach nowelizacji było zwiększenie roli tzw. klauzul społecznych. Klauzule te pozwalają tak kształtować zamówienia publiczne, czyli de facto procedury, w ramach których wydawane są środki publiczne m.in. na budowę dróg, aby oprócz realizacji podstawowego celu zamówienia możliwe było osiągnięcie innych, społecznie korzystnych celów. Zamówienia mają zatem kształtować pożądane na rynku trendy i zachęcać przedsiębiorców do podejmowania konkretnych decyzji. Dla strony pracowników najistotniejsze było ustawowe uregulowanie kwestii zatrudnia-

nia na podstawie umowy o pracę tam, gdzie będą realizowane czynności wypełniające znamiona art. 22 ust. 1 Kodeksu pracy.

Ministerstwo Rozwoju przygotowywało projekt nowelizacji we współpracy z doraźnym Zespołem. Już 13 stycznia 2016 r. strona pracowników i strona pracodawców przyjęła stanowisko, w którym przyjmują one sprawozdanie z prac nad nowelizacją przygotowywaną przez resort rozwoju, opiniując ją pozytywnie. Jednocześnie partnerzy społeczni umocowali Ministra Rozwoju do uzupełnienia zapisów nowelizowanej ustawy o następujące zapisy, wykraczające poza zakres implementacji: kryterium pozacenowe, zatrudnienie na umowę o pracę oraz Radę Zamówień Publicznych (w której RDS miałby swoich przedstawicieli – przyp. P.W.).

Następnie resort rozwoju przedstawił kolejną wersję projektu, w której znalazły się postanowienia, co do których partnerzy społeczni mieli poważne zastrzeżenia. Dotyczyły one w szczególności kwestii tzw. zamówień *in-house* (wewnętrznych bądź bezpośrednich), czyli sytuacji w której publiczny zamawiający zamiast podejmować decyzję o wyborze wykonawcy w otwartej procedurze przetargowej zleca wykonanie podległemu sobie podmiotowi. Umożliwienie zlecania wykonywania zadań, czego od dłuższego czasu domagały się jednostki samorządu terytorialnego – w szczególności w sektorze gospodarki odpadami komunalnymi – stanowiłoby poważne ryzyko dla prywatnych przedsiębiorstw. Na podstawie projektowanych przepisów można było dopuścić do sytuacji, w której całe sektory działalności gospodarczej zostałyby w praktyce znacjonalizowane. Podmioty prywat-

*Posiedzenie doraźnego Zespołu ds. zamówień publicznych, 24.01.2017 r.*





Posiedzenie doraźnego Zespołu ds. zamówień publicznych, 24.01.2017 r.

ne, bez uzasadnionej przyczyny prawnej, gospodarczej i społecznej zostałyby wykluczone na szeroką skalę z dostępu do realizacji zadań ze środków publicznych, co zagrażałoby stabilizacji rynku oraz spowodowało skrajne ograniczenie zasady prowadzenia swobody działalności gospodarczej. W obliczu tak poważnego zagrożenia Zespół przyjął w dniu 2 lutego 2016 r. stanowisko w sprawie negatywnej rekomendacji instytucji zamówień *in-house* przewidzianej w art. 4e projektu ustawy – Prawo zamówień publicznych z dnia 19 stycznia 2016 r. opublikowanego przez Ministerstwo Rozwoju w dniu 20 stycznia 2016 r.

W stanowisku Zespół zwrócił uwagę na to, iż rynek zamówień publicznych wart jest około 230 mld złotych, z czego już teraz 90 mld zł jest wydatkowanych poza ustawą – Prawo zamówień publicznych na podstawie przewidzianych w niej wyłączeń. Stanowi to niemal 40% wartości rynku zamówień w Polsce. Wprowadzanie kolejnych wyjątków od stosowania ustawy zmniejszyłoby zatem transparentność rynku, a postępująca monopolizacja zamówień miałaby negatywny wpływ na jakość realizowanych zadań. Wzrosłyby także koszty ich wykonania – Zespół przywołał też zgodne zdanie ekonomistów, iż te same za-

dania wykonywane w trybie bezprzetargowym generują koszty wyższe nawet o 30% w porównaniu do wyłonienia wykonawcy w ramach zamówień publicznych.

Zespół wnioskował o odrzucenie przepisu wprowadzającego zamówienia *in-house* w dalszym toku

prac nad nowelizacją Prawo zamówień publicznych. Zagadnienie wyłączeń od obowiązku przetargowego ma bowiem niezwykle złożony charakter, a instytucja *in-house* stanowi fakultatywny wyjątek od reguły stosowania zamówień publicznych, który należy interpretować ściśle. Z tego

powodu Zespół zaproponował rozpatrzenie tego zagadnienia w ramach całościowej reformy Prawa zamówień publicznych, prace nad którą miały rozpocząć się wkrótce po przyjęciu wdrażającej unijnej dyrektywy nowelizacji. Takie podejście do tematu pozwoliłoby na wszechstronne rozważenie wszelkich aspektów prawnych i społeczno-gospodarczych wprowadzenia instytucji *in-house* do polskiego porządku prawnego.

Analizując zagadnienie *in-house* istotne jest także to, iż zgodnie z art. 288 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej: TFUE) dyrektywa wiąże państwo członkowskie co do rezultatu, który ma zostać osiągnięty, pozostawiając swobodę wyboru formy



*Podstawowym celem zamówień publicznych jest, o czym powszechnie wiadomo, zapewnienie swobodnego przepływu usług i wolnej konkurencji, co zostało wprost potwierdzone w dyrektywie klasycznej.*

i środków. Podstawowym celem zamówień publicznych jest, o czym powszechnie wiadomo, zapewnienie swobodnego przepływu usług i wolnej konkurencji, co zostało wprost potwierdzone w dyrektywie klasycznej. Udzielanie zamówień „musi być zgodne z zasadami TFUE, a w szczególności z zasadą swobodnego przepływu towarów, swobody przedsiębiorczości oraz swobody świadczenia usług, a także z zasadami, które się z nich wywodzą, takimi jak: zasada równego traktowania, zasada niedyskryminacji, zasada wzajemnego uznawania, zasada proporcjonalności oraz zasada przejrzystości”. Tymczasem zamówienia *in-house* stanowią wyjątek od tych zasad. Analiza postanowień dyrektyw unijnych prowadzi do bezspornego wniosku, że państwo członkowskie nie ma obowiązku przyjęcia do prawa krajowego zamówień *in-house*. Decyzja o ewentualnej implementacji należy do państw członkowskich, które mają przede wszystkim obowiązek osiągnięcia celów dyrektywy, a nie (!) jej wyjątków. Dlatego tym bardziej nie ma powodu, aby zamówienia *in-house* regulować w ramach przeprowadzanej w trybie pilnym nowelizacji. Uwagi zawarte w opisanym wyżej stanowisku doradczego Zespołu stały się podstawą uchwały nr 3 strony pracowników i strony pracodawców RDS z dnia 18 lutego 2016 r. w sprawie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Prawo zamówień publicznych. W uchwale tej partnerzy społeczni rekomendowali rządowi wycofanie się z wprowadzania instytucji zamówień *in-house* w ramach nowelizacji PZP i zostawienie tego zagadnienia do dalszych dyskusji, które miały nastąpić w trakcie prac nad przygotowaniem nowej ustawy PZP. Pomimo negatywnej opinii RDS strona rządowa nie zmieniła swego stanowiska i krytykowane przez partnerów społecznych rozwiązania dot. *in-house* znalazły się w ostatecznej wersji projektu, która została przyjęta przez Radę Ministrów i skierowana do Sejmu.

W trakcie prac sejmowych i senackich przedstawiciele strony pracowników i strony pracodawców RDS poruszali kwestię zamówień *in-house* oraz klauzul społecznych, zwracając uwagę na ogromną wagę tych zagadnień dla partnerów społecznych. W ramach prac parlamentarnych udało się wprowadzić szereg poprawek do przepisów regulujących zamówienia *in-house*. Do zawartego jeszcze w projekcie rządowym, który partnerzy społeczni poddawali krytyce, rozwiązania o udzielaniu zamówień *in-house* w trybie „z wolnej ręki”, udało się dołączyć kilka dodatkowych warunków

utrudniających korzystanie z instytucji zamówień bezpośrednich. Wśród nich m.in. wyższy pułap (90 zamiast 80%) działalności – w ramach zadań powierzonych – wykonywanej przez spółkę kontrolowaną na rzecz zamawiającego, brak bezpośredniego zaangażowania kapitału prywatnego w spółkę, a także możliwość zakazania przez organ nadzorujący zamawiającego zawarcia umowy na max. 21 dni w sytuacji, gdy organ ten poweźmie wątpliwości co do zasadności udzielenia zamówienia bezpośredniego.

Jeśli chodzi o klauzule społeczne, w szczególności wymóg zatrudniania na umowę o pracę, to został on sformułowany wprost w art. 29 ust. 3a, który w ramach nowelizacji dodano do ustawy – Prawo zamówień publicznych. Artykuł ten brzmi: „Zamawiający określa w opisie przedmiotu zamówienia na usługi lub roboty budowlane wymagania zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy”. Partnerzy społeczni zamierzają uważnie obserwować to, w jaki sposób nowy wymóg jest realizowany. Zajmują się tym także organizacje pozarządowe oraz Urząd Zamówień Publicznych, który został zobowiązany do analizy realizacji przyjętych przez Radę Ministrów dnia 28 lipca 2015 r. Zaleceń w sprawie stosowania przez administrację rządową klauzul społecznych w zamówieniach publicznych. Analiza danych za 2015 r. nie może być uznana za w pełni miarodajną, jednak pozwala wyciągnąć wstępne wnioski dotyczące stosowania klauzul społecznych w administracji rządowej, na którą Zalecenia nałożyły w tym zakresie klarowne obowiązki. Urząd Zamówień Publicznych poddał analizie 417 informacji o stosowaniu klauzul społecznych przy udzielaniu zamówień publicznych za 2015 r. Ustalono, iż 32% podmiotów, tj. 133 respondentów, zastosowało klauzule społeczne w 437 postępowaniach przetargowych na łączną kwotę przekraczającą 736 mln zł. Najczęściej klauzule społeczne stosowano w zamówieniach na usługi (75% spośród wszystkich postępowań przetargowych) – w większości przypadków zamawiający posługiwali się klauzulą dotyczącą wymogu zatrudnienia przy realizacji zamówienia na umowę o pracę. Stosowanie klauzul społecznych było przedmiotem dyskusji w Radzie Dialogu Społecznego. Znalazło to

odzwierciedlenie w uchwale nr 16 RDS z dnia 19 października 2016 r. w sprawie stosowania w sektorze zamówień publicznych prawa korzystnego dla rynku pracy. Uchwałę podjęto po zapoznaniu się m.in. z przedstawioną przez Prezesa UZP informacją na temat wyników monitoringu stosowania przez administrację rządową klauzul społecznych w zamówieniach publicznych za 2015 r., a także po przedyskutowaniu pierwszych doświadczeń ze stosowania znowelizowanej ustawy – Prawo zamówień publicznych (nowelizacja z 22 czerwca 2016 r.), Rada Dialogu Społecznego wezwała zamawiających do stosowania art. 29 ust. 3a ustawy – Prawo zamówień publicznych w zgodzie z intencją ustawodawcy, którą było zobowiązanie zamawiających do wymagania od wykonawców zatrudnienia pracowników na umowę o pracę tam, gdzie będą realizowane czynności wypełniające znamiona art. 22 ust. 1 Kodeksu pracy. Rada wezwała także zamawiających do przeprowadzenia procesu waloryzacji wynagrodzeń wykonawców zamówień publicznych na podstawie art. 8 ustawy z dnia 22 lipca o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw. Rada wyraziła też sprzeciw wobec praktyk polegających na akceptowaniu w ramach zamówień publicznych ofert opartych o zaniżone koszty realiza-

**W trakcie prac sejmowych i senackich przedstawiciele strony pracowników i strony pracodawców RDS poruszali kwestię zamówień in-house oraz klauzul społecznych, zwracając uwagę na ogromną wagę tych zagadnień dla partnerów społecznych.**

cji zamówienia, w szczególności tych nieuwzględniających kosztów pracy – bez względu na formę jej wykonywania. W ten sposób Rada przypominała zamawiającym, iż są oni zobowiązani do zachowania należytej staranności przy weryfikacji kosztów realizacji zamówienia. To zamawiający jest bowiem współodpowiedzialny za każdą sytuację, w której dochodzi do obejścia bądź złamania przepisów ustawy – Prawo zamówień publicznych. Dlatego też Rada przypominała zamawiającym także o konieczności ustalenia wysokości budżetu każdego zamówienia na poziomie gwarantującym przestrzeganie obowiązującego prawa, w tym obowiązku zatrudniania na umowę o pracę tam, gdy jest to wymagane ze względu na zakres wykonywanych czynności, oraz staw-

ki minimalnego wynagrodzenia za pracę i minimalnej stawki godzinowej. Ze strony partnerów społecznych należy spodziewać się wnikliwej obserwacji tego, w jaki sposób realizowane są w praktyce nowe przepisy i czy skala nieprawidłowości w istotny sposób zmaleje.

Rada Dialogu Społecznego zgłaszała analogiczne do powyższych uwagi w trakcie prac nad rządowym projektem ustawy o umowach koncesji na roboty budowlane lub usługi, czyli ustawy „siostrzanej” dla Prawa zamówień publicznych, w której dokonywano

*Posiedzenie doraźnego Zespołu ds. zamówień publicznych, 24.01.2017 r.*



Fot. CPS „Dialog”



wdrożenia unijnych dyrektyw z 2014 r. Zadziwiające w trakcie prac nad ustawą koncesyjną było to, że strona rządowa bardzo długo nie przyjmowała do wiadomości tego, że wiele przepisów ustawy koncesyjnej powinno brzmieć identycznie do tych z Prawa zamówień publicznych. Dotyczyło to m.in. przepisów traktujących o zamówieniach *in-house*. Dopiero na senackim etapie prac, a więc w ostatnim możliwym momencie, wprowadzono szereg niezbędnych poprawek, zachowując dzięki temu spójność porządku prawnego. Doświadczenia te pokazują, jak wiele pracy należy włożyć w usprawnienie procesu stanowienia prawa, a także jak ważne są konsultacje z partnerami społecznymi oraz ich zaangażowanie na każdym etapie procesu legislacyjnego.

### WYZWANIA NA PRZYSZŁOŚĆ W OBSZARZE ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH

Jeszcze w październiku 2016 r. Rada Dialogu Społecznego, w drodze uchwały, dokonała wydłużenia czasu funkcjonowania doraźnego Zespołu ds. zamówień publicznych o dwa lata – będzie on działał do 31 grudnia 2018 r., choć pierwotnie miał zakończyć działanie wraz z końcem 2016 r. Roczny bilans prac Zespołu – 10 posiedzeń, z czego połowa była poświęcona zbieraniu informacji o koniecznych zmianach Prawo zamówień publicznych z punktu widzenia poszczególnych branż i sektorów gospodarki: infrastruktura, telekomunikacja, przemysł zbrojeniowy, umowy IT; wspólne stanowisko strony społecznej ws. nowelizacji Prawo zamówień publicznych; pomoc w zachowaniu spójności ustawy koncesyjnej z Prawem zamówień publicznych – jest jednoznacznie pozytywny, a udana współpraca strony pracowników i strony pracodawców w ramach Zespołu pokazała, jak ważny jest dialog społeczny. I jak wiele można osiągnąć, gdy strony tego dialogu są otwarte na kompromis.

W obliczu wyzwań stojących przed Zespołem, a przede wszystkim przed Radą Dialogu Społecznego, dialog i kompromis będą bardzo potrzebne. Wśród najważniejszych zadań Rady w obszarze zamówień publicznych znajduje się wspomniany wcześniej monitoring przestrzegania nowych przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia oraz klauzul społecznych. Jednak największym wyzwaniem będzie przygotowanie nowego Prawa zamówień publicznych – ustawy, która zastąpi obecnie obowiązują-

ce PZP. Zdaniem partnerów społecznych, do którego przychylił się rząd, niezbędne jest stworzenie nowego PZP, które pozwoli wyeliminować liczne luki, nie-spójności oraz inne szkodliwe przepisy, a przede wszystkim da szansę na wykorzystanie systemu zamówień publicznych do kreowania pożądanego na rynku trendów. Mowa tu zarówno o wspieraniu innowacji, nowoczesnych technologii i przedsiębiorstw, które takowe opracowują i oferują na sprzedaż, jak i położeniu większego nacisku na społeczne i środowiskowe aspekty zamówień. Niezmiennie istotne jest także zaprojektowanie takich kryteriów oceny ofert, aby dyktat najniższej ceny – czynnik, który odegrał skrajnie negatywną rolę w trakcie wydatkowania środków unijnych w ramach perspektywy finansowej na lata 2007–2013 – przeszedł wreszcie do historii. Co ważne, także unijne przepisy nakazują ocenę oferty według innych niż cena kryteriów ekonomicznych, między innymi długoterminowych kosztów utrzymania, modernizacji czy napraw.

Przygotowanie nowego PZP powinno odbywać się w ramach bliskiej i ciągłej współpracy rządu z Radą – działającą w kwestiach szczegółowych za pośrednictwem doraźnego Zespołu ds. zamówień publicznych. Strona pracowników i strona pracodawców stoją na stanowisku, iż wypracowanie nowych przepisów nie może polegać na powtórzeniu tego, co nie sprawdziło się w niedalekiej przeszłości – przy pierwszym podejściu do wdrożenia unijnych dyrektyw z 2014 r. Nie ma zatem zgody na wielomiesięczne opracowywanie projektu nowego PZP przez Urząd Zamówień Publicznych i przedstawienie gotowego dokumentu do standardowych konsultacji społecznych z terminem max. 30 dni na przekazanie uwag, a następnie – dowodzi tego praktyka – odrzucenie większości z nich. Można powiedzieć, iż Rada, przedłużając czas funkcjonowania doraźnego Zespołu ds. zamówień publicznych, wyraziła tym samym życzenie kontynuowania współpracy przy tworzeniu nowej ustawy w formie zbliżonej do prac nad pilną nowelizacją PZP z początku 2016 r. Partnerzy społeczni oczekują, że Urząd Zamówień Publicznych oraz rząd zgodzą się z tym, że udział przedstawicieli strony pracowników i strony pracodawców na wczesnym etapie prac nad nowym PZP znacząco zwiększa szansę na opracowanie dobrego projektu ustawy. Dobrego, czyli takiego, który zabezpieczy interesy zamawiających, a jednocześnie zapewni bezpieczeństwo wykonawcom i ich pracownikom. ■



# Strategia w tyglu konsultacji

Irena Dryll

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) to niezwykle ważny rządowy dokument, który opisuje i precyzuje tzw. Plan Morawieckiego będący bazą tego dokumentu. Gdy się pojawił Konfederacja Lewiatan uznała, że (...) ma szansę stać się najbardziej ambitnym programem gospodarczym w Polsce od czasu początków transformacji, na równi z przełomową ustawą Ministra Wilczka oraz „terapią szokową” Wicepremiera Leszka Balcerowicza.

Plan został przyjęty przez rząd w lutym 2016 r., a następnie w Ministerstwie Rozwoju wspólnie z innymi resortami pracowano w 12 międzyresortowych zespołach nad jego uszczegółowieniem. W konsekwencji w lipcu 2016 r. powstał blisko 300 stronicowy projekt SOR, o którym prof. Jerzy Hausner powiedział, że to *bardzo ciekawe, ambitne i potrzebne gospodarce założenia*, a prof. Leszek Balcerowicz, że to *pobożne życzenia*. Prof. Elżbieta Mączyńska (szefowa PTE) uznała natomiast, że *Strategia (...) nie jest tak doskonała jak chcieliby jej twórcy, ani też nie jest tak nieudana jak twierdzą jej najbardziej zagorzali krytycy*. Rząd zdecydował się na szerokie konsultacje: *Pozwoli to na wybór optymalnych rozwiązań realizujących zakładane cele oraz akceptowanych przez możliwie największą część społeczeństwa* – uzasadniło tę decyzję Ministerstwo Rozwoju i 30.07.2016 r. rozpoczęło całą tę operację. Odbyło się kilkaset spotkań konsultacyjnych branżowo-tematycznych, regionalnych i konferencji w środowiskach samorządowych, naukowych i in.

## ROZWÓJ PO NOWEMU

W ostatnich 10 latach Polska – na tle UE – rozwijała się w relatywnie szybkim tempie. Jednakże, na skutek niekorzystnych uwarunkowań zewnętrznych, a także z uwagi na wyczerpywanie się prostych rezerw wzrostu, takich jak tania siła robocza, fundusze zewnętrzne, w tym z UE, przy braku nowych czynników napędowych, wzrost gospodarczy w ostatnich latach spowolnił. Jego średnie roczne tempo obniżyło się z 5,2% (w okresie 2004–2008) do 2,9% (w latach 2009–2014). Na osłabienie tempa rozwoju gospodarczego wpływ mają także negatywne trendy demograficzne, niższe tempo wzrostu produktywności pracy oraz najniższa w regionie stopa inwestycji (w 2014 r. była ona o 3 p.p. niższa niż w 2008 r.). Przedstawiony trend prowadzi do tzw. pułapki średniego rozwoju. *Ta niekorzystna sytuacja gospodarcza utrzyma się i zintensyfikuje, jeśli w polityce gospodarczej państwa nie zająd istotne zmiany* – podkreślono w Strategii. Polska potrzebuje nowych impulsów rozwojowych, które wprowadzą naszą gospodarkę na wyższy poziom rozwoju. (...) Strategia przedstawia więc nowy model rozwoju – rozwój odpowiedzialny czyli taki, który zapewnia korzyści z rozwoju dla wszystkich grup społecznych i w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być realizowane bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie. Istotne jest odpowiednie kształtowanie relacji pomiędzy konkurencyjnością gospodarki, dbałością o środowisko oraz jakością życia. Odpowiedzialny

rozwój to wzrost gospodarczy wykorzystujący takie walory jak przedsiębiorczość, pracowitość, zasoby i umiejętności Polaków.

Nowy model rozwoju proponuje przy zachowaniu konstytucyjnego modelu społecznej gospodarki rynkowej, zwiększenie odpowiedzialności instytucji państwa za kształtowanie procesów gospodarczych, społecznych i terytorialnych.

Odpowiedzialny rozwój to także rozsądne gospodarowanie finansami publicznymi. Najważniejsze jest utrzymanie w ryzach deficytu sektora finansów publicznych oraz długu publicznego.

Łączne zaangażowanie środków na realizację Strategii szacowane jest na ok. 1,5 biliona zł. Zakłada się, że będą to zarówno środki publiczne (krajowe – m.in. budżet państwa, samorządów; zagraniczne – np. fundusze UE), jak i prywatne – kapitał sektora bankowego, polskich firm, zagranicznych inwestorów i instytucji finansowych zaangażowanych w realizację projektów w naszym kraju. Zasadniczą rolę w mobilizacji kapitału ma odegrać Polski Fundusz Rozwoju.

Kluczowe cele jakie stawia sobie rząd to wzrost zamożności Polaków oraz zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Najważniejszym zakładanym rezultatem będzie zwiększenie przeciętnego dochodu gospodarstw domowych do 80% średniej UE do roku 2020, a do roku 2030 zbliżenie do poziomu średniej UE, przy jednoczesnym dążeniu do zmniejszania dysproporcji w dochodach między poszczególnymi regionami. Odsetek osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym zmaleje z obecných 24,7% do 20–22% w 2020 r. (18% do 2030 r.). Założeniem jest także wzrost PKB na mieszkańca Polski do poziomu 78% średniej unijnej w 2020 r. (95% w 2030 r.).

Stwarzanie warunków do wzrostu zamożności Polaków umożliwić ma trwały wzrost gospodarczy. Zapewni go pięć filarów rozwoju polskiej gospodarki: reindustrializacja – oparta na innowacjach, cyfryzacji i zaawansowanej automatyzacji, rozwój innowacyjnych firm, rozwijanie potencjału małych i średnich przedsiębiorstw, kapitał dla rozwoju – zwiększenie poziomu inwestycji i ekspansja zagraniczna – wzrost obecności na dotychczasowych i wchodzenie na nowe, w szczególności szybko rozwijające się rynki. Dzięki temu nastąpi: wzrost inwestycji do poziomu ponad 25% PKB; wzrost udziału nakładów na B+R (badania i rozwój) do poziomu bliskiego 2% PKB; wzrost wydajności pracy do 80% średniej UE; średnioroczne tempo wzrostu wartości eksportu towarów – 7,2%; udział eksportu wyrobów wysokiej techniki w eksporcie ogółem – 10%; wzrost produkcji przemysłowej wyższy od wzrostu PKB.

## PIĘĆ TYSIĘCY STRON...

Konsultanci różnej maści – naukowcy, przedsiębiorcy, pracownicy, związkowcy i politycy są – z wielkimi wyjątkami – zgodni co do tego, że Plan Morawieckiego przełożony na Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, wart jest przysłówiowej Mszy, ale zarazem krytyki i wskazania miejsc do poprawki. Formalnie proces konsultacji Strategii opisanej tu w telegraficznym skrócie trwał do końca września ub.r. – *Otrzymałmy ponad 5 tysięcy stron uwag – nigdy tego typu strategiczny rządowy dokument nie wzbudzał tak dużego zainteresowania i nie otrzymał tylu opinii i propozycji* – powiedział w wywiadzie dla PAP Wiceminister Rozwoju Jerzy Kwieciński. Dlatego konsultacje trwały jeszcze w październiku i listopadzie – szczególnie ważne były dla nas te z Narodową Radą Rozwoju i Radą Dialogu Społecznego. Warto zapoznać się, choćby fragmentarycznie, z ich wynikami<sup>1</sup>.

Głos naukowców: prof. Witold Orłowski, jest przekonany, że (...) *projekt Strategii to bez cienia wątpliwości jeden z najważniejszych dokumentów strategicznych, jakie opracowane zostały w Polsce w ciągu minionego ćwierćwiecza*.

Próbą jego oceny jest *Opinia o projekcie Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju* przygotowana przez zespół zadaniowy działającej przy Prezydencie Narodowej Rady Rozwoju (NRR), o której mówił cytowany wyżej Wiceminister Kwieciński. Pracami zespołu kierował dr hab. Marek Rymśa.

Na spotkaniu w Pałacu Prezydenckim (12.10.2016) Prezydent wraz z ekspertami z NRR przekazał Opinię Wicepremierowi Morawieckiemu. Wyraził nadzieję, że sformułowane w życzliwym duchu wielostronne i merytoryczne uwagi NRR będą znaczącym wkładem w proces tworzenia programu rozwojowego dla Polski. We wstępie do Opinii jej autorzy zastrzegli, że wyrażone w Opinii poglądy (...) *są poglądami członków Zespołu i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy innych członków NRR*.

*Strategia – czytamy w Opinii – trafnie diagnozuje sytuację i wyzwania rozwojowe Polski. SOR redefiniuje przy tym dominujące po 1989 r. priorytety rozwojowe. Poszukiwanie nowego modelu rozwoju pozytywne zaopiniowali praktycznie wszyscy eksperci, którzy zabrali głos w dyskusji nad Strategią prowadzonej w ramach NRR*.

Zdaniem ekspertów NRR wartością dodaną SOR jest właśnie powiązanie rozwoju gospodarczego z rozwojem społecznym i integracją społeczną. Nowa jakość jaką przynosi Strategia to inkluzywność programowej polityki państwa, będąca próbą – jak to ujmuje



prof. Mączyńska – harmonizowania wzrostu gospodarczego z postępem społecznym. Komponent społeczny – czytamy w opinii – stał się pełnowartościowym filarem Strategii.

Na pozytywną ocenę zasługuje też – zdaniem jej autorów – przyjęty sposób pracy nad SOR, polegający na utworzeniu 12 zespołów tematycznych. Wydaje się, że jest to pewna nowa jakość w programowaniu polityk publicznych. Co ważne *Strategia zakłada kontynuowanie metod przełamywania „kultury resortowości” w zarządzaniu publicznym, przez ustanowienie międzyresortowych menedżerów projektów oraz powołanie (a właściwie reaktywowanie – przyp. red.) Centrum Studiów Strategicznych, które istniało w poprzednich latach.*

*Cechą wyróżniającą (i zarazem mocną stroną) Strategii jest jej selektywność, czyli skupienie uwagi na wybranych projektach, które stwarzają duże szanse rozwojowe. Generalnie kierunki interwencji i projekty strategiczne zasługują na uznanie – ocenia Opinia. Natomiast ich wspólną cechą jest niski poziom konkretności.*

Część z nich to propozycje po prostu niedookreślone. Te ostatnie należy traktować ze sporą rezerwą, bo mogą one okazać się działaniami pozornymi, zwłaszcza jeśli sprowadzają się do tworzenia nowych podmiotów (...) Trzeba bowiem stawiać na wykorzystanie potencjału realnie istniejącego, w tym funkcjonujących już organizacji i struktur. Upatrywanie szans uruchomienia mechanizmów zmiany instytucjonalnej w powoływaniu nowych podmiotów (o niedookreślonym statusie i misji) jest właśnie przykładem myśle-

*nia życzeniowego. Polska potrzebuje wielkich prorozwojowych projektów – podkreśla Opinia. Strategia zawiera takie projekty, ale nie wskazuje przekonująco składników takich projektów (cel, władztwo, odpowiedzialność, harmonogram, budżet). Cenne byłoby także dookreślenie metodologii i kryteriów wyłaniania projektów flagowych – uważają naukowcy. Strategia zakłada trwały wzrost gospodarczy oparty na innowacyjnych firmach, zarówno startupach, jak i dużych podmiotach przemysłowych o ugruntowanej pozycji. Jest to założenie słuszne, jeśli Polska ma wyjść z „pułapki średniego rozwoju”.*

Jednym z kluczowych zagadnień wpływających na całościową ocenę SOR jest sposób sfinansowania planowanych inwestycji prorozwojowych. Jest to bez wątpienia pięta achillesowa Strategii. Jak bowiem inwestować, gdy generalnie brakuje oszczędności? Czy można inwestować, zapożyczając się i czy można wówczas liczyć na „rentę” z takich inwestycji, rozumianą w kategoriach korzyści ogólnospołecznych, a nie korzyści partykularnego rentiera-pośrednika (kimkolwiek by on nie był)?

*Strategia nie zawiera kalkulacji całkowitych kosztów jej realizacji, tym samym nie określa też szacunkowych kosztów realizacji poszczególnych składających się na nią obszarów, programów i projektów flagowych – podkreśla prezydencki Zespół. W debacie publicznej są więc formułowane opinie, że w ujęciu ekonometrycznym Strategia jest „dziurawa” i jako taka jest dokumentem niespełniającym kryteriów wdrożeniowych. Naszym zdaniem, Strategia, inicjując reorientację koncepcji rozwojowej Polski i jedynie hasłowo opisując szereg planowanych w jej ramach przedsięwzięć, nie musi zawierać dokładnego bilansu kosztów i źródeł ich sfinansowania. Ale w takim razie SOR powinna priorytetyzować planowane działania, jasno wskazując, które stanowią jej trzon, a z których (i w jakiej kolejności!) można (i będzie się) rezygnować w sytuacji niedoboru środków na prorozwojowe inwestycje. Strategia, niestety, nie zawiera tego typu zapisów.*

Przeprowadzone na użytek Narodowej Rady Rozwoju analizy ogólnych założeń makroekonomicznych SOR prowadzą do wniosku, że źródła finansowania planowanych w Strategii działań nie zostały odpowiednio zabezpieczone.

Podobny pogląd formułuje prof. Stanisław Gomułka. Podkreśla on, że jednym z najważniejszych założeń Strategii jest to, że *wzrost nakładów na inwestycje w środki trwałe oraz na B+R będzie finansowany nie dużo większym niż dotąd napływem kapitału zagranicznego, ale silnym wzrostem oszczędności krajowych.* W Strategii zakłada się, że to zwiększenie



powinno być o około 10 p.p. PKB, czyli z poziomu około 15% PKB do poziomu około 25%.

*Nie sposób tutaj abstrahować* – czytamy dalej w Opinii – *od działań już podjętych, a rodzących (choćby potencjalnie) wymierne skutki finansowe w perspektywie średnio i długookresowej*. Prof. Gomułka wyraża pogląd, że stworzenie podstaw dla realizacji celów inwestycyjnych Strategii oznacza konieczność wycofania się z projektu pomocowego dla „frankowiczów”, przesunięcia w czasie podniesienia kwoty wolnej od podatku oraz obniżenia wieku emerytalnego. Strategia nie podejmuje tych tematów; przyjmuje się w niej (tak sądzimy), że projekty te są elementem bieżących prac rządu, parlamentu, a także Prezydenta (por. prezydenckie inicjatywy ustawodawcze w tych kwestiach) o nieokreślonym wyniku.

Aby zwiększyć poziom oszczędności gospodarstw domowych, Strategia postuluje upowszechnianie kultury oszczędzania. Jednak zakładany wysoki wzrost spożycia wydaje się stać w kolizji z planowanym wzrostem oszczędności. Strategia tego problemu nie rozwiązuje – podkreśla Opinia. Zdaniem naukowców z prezydenckiego Zespołu w *SOR* *brakuje analiz wskazujących, że dobrane metody działania umożliwią zrealizowanie założonych efektów*. Ma to być dopiero przedmiotem analiz *ex ante*. Przyjęte instrumentarium działań wymaga zaś istotnych uzupełnień i doprecyzowania, a także pewnego uporządkowania. Brakuje „mapy drogowej” dla realizacji Strategii, która pozycjonowałaby poszczególne zaplanowane przedsięwzięcia względem siebie i w funkcji czasu. W szczególności *brakuje wyznaczonych kamieni milowych dla poszczególnych działań i sposobu ich weryfikacji* – ocenia jeden z członków NRR<sup>2</sup>.

Głos pracodawców i biznesu: Rada Dialogu Społecznego (dalej RDS) powołała Zespół doradczy ds. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, złożony z przedstawicieli reprezentowanych w Radzie organizacji pracodawców (Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, BCC, Związek Rzemiosła Polskiego), związków zawodowych reprezentujących stronę pracowników (NSZZ „Solidarność”, OPZZ, FZZ) i przedstawicieli rządu. Przewodniczy mu Rafał Baniak – Pracodawcy RP. Powstały dwa odrębne projekty stanowiska (opinie) do Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR): strony pracodawców i strony pracowników. Oto wybrane przykładowo fragmenty stanowiska pracodawców:

Uwagi do wyzwań rozwojowych kraju: Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) prawidłowo definiuje wewnętrzne i zewnętrzne wyzwania rozwojowe, przed którymi stoi polska gospodarka i polskie

społeczeństwo. Jednak tylko w części odpowiada na nie. SOR ostrzega, że Polsce grozi trwale osłabienie wzrostu gospodarczego w efekcie zmniejszenia się populacji w wieku produkcyjnym, słabnącego tempa wzrostu produktywności i najniższej w regionie stopy inwestycji. W odpowiedzi na tak zdefiniowane ryzyka Strategia proponuje zmniejszenie opodatkowania wynagrodzeń i rozbudowę instytucji opieki nad dziećmi. Przestrzega także przed obniżeniem wieku emerytalnego, wzrostem świadczeń społecznych, przed zbyt szybkim podnoszeniem płacy minimalnej, bo takie działania będą prowadzić do zmniejszenia zatrudnienia. Strona Pracodawców w RDS w pełni zgadza się z tą diagnozą. Zwraca jednak uwagę, że jednocześnie rząd realizuje i planuje realizację działań, które idą w zupełnie innym kierunku – Program Rodzina 500+, plan obniżenia wieku emerytalnego, opóźnienie o rok rozpoczynania i kończenia nauki w szkołach, silny wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę, brak planów zniesienia przywilejów emerytalnych.

Strona Pracodawców w RDS zwraca uwagę na nie-spójność planów i narzędzi ich realizacji zawartych w SOR z realnymi działaniami rządu. SOR wskazuje także na wyzwania zewnętrzne wynikające m.in. ze zmiany paradygmatu rozwoju gospodarki światowej. Strona Pracodawców w RDS zgadza się z tą diagnozą. Jednak nie widzi w Strategii koncepcji aktywnego, przemysłowego wykorzystania naszego członkostwa w UE, poza potrzebą korzystania z funduszy unijnych oraz ogólnym stwierdzeniem o potrzebie pełniejszego wykorzystania istniejących mechanizmów, a także prawa wspólnotowego dla realizacji celów Strategii. Propozycje: Pracodawcy z RDS proponują zorganizowanie jak najszybciej trójstronnej debaty w ramach RDS i WRDS na temat wewnętrznych i zewnętrznych wyzwań rozwojowych, metod i narzędzi sprostania im zawartych w SOR i realnych działań oraz zapowiadanych planów rządu; wprowadzenie obowiązku konsultowania z członkami dokumentów dotyczących gospodarki przygotowanych przez KE a opiniowanych przez polski rząd, a także wprowadzenie obowiązku konsultowania z RDS dyrektyw unijnych przed ich implementacją do polskiego porządku prawnego.

Uwagi do nowego modelu rozwoju: Nowy model rozwoju proponowany w SOR ma opierać się na zdecydowanie większej aktywności państwa w gospodarce. Strategia proponuje zwiększenie odpowiedzialności instytucji państwa za kształtowanie procesów gospodarczych, społecznych i terytorialnych, które będą selektywnie kreować warunki rozwoju. Strona Pracodawców w RDS zgadza się z tym, że państwo powinno mieć jasno zdefiniowaną politykę gospodar-

czą, że jest odpowiedzialne za zapewnianie korzystnych warunków dla rozwoju gospodarki i przedsiębiorczości. Nie zgadza się jednak z takim modelem rozwoju, który opiera się na rozbudowie funkcji państwa i zwiększaniu liczby i roli instytucji państwa w gospodarce.

Propozycja: Pracodawcy z RDS proponują przygotowanie przez Ministerstwo Rozwoju mapy zmian instytucjonalnych i decyzyjnych proponowanych w SOR i przedyskutowanie zasadności ich wprowadzenie na forum RDS i WRDS (Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego).

Kluczowe uwagi do wskazanych w dokumencie zasad przyświecających realizacji Strategii:

- trwały rozwój gospodarczy zdaniem autorów Strategii ma być oparty na innowacyjnych firmach – o ile w perspektywie długofalowej taki proces w gospodarce powinien zachodzić, o tyle nie jest możliwe przedstawienie gospodarki polskiej na tory innowacyjności w perspektywie do 2020 r. (czyli zarysowanej przez SOR) ze względu na chociażby – poważne już opóźnienia w realizacji programów współfinansowanych z funduszy strukturalnych UE, niski poziom inwestycji zarówno publicznych jak i przedsiębiorstw – między 15 a 17% PKB (to o ponad 1/3 za mało), brak realnego zwiększenia wydatków budżetowych na B+R oraz niewystarczające mechanizmy podatkowe zaproponowane dla przedsiębiorców w nowelizacji ustawy o różnych formach wspierania działalności innowacyjnej;
- jeżeli podstawą gospodarki mają być silne przedsiębiorstwa, to kluczowe jest tworzenie sprzyjających warunków dla ich wzrostu, w tym uproszczenie systemu podatkowego i tworzenie zachęt do internacjonalizacji działalności gospodarczej;
- tak jak autorzy SOR jesteśmy przekonani, że najlepszą inwestycją jest inwestycja w ludzi. Niestety naszym zdaniem w SOR brakuje kluczowych dla rozwoju zasobów ludzkich kwestii związanych z poprawą jakości edukacji.

Podstawowe źródła finansowania Strategii: (...) SOR zakłada finansowanie projektów w niej zawartych na poziomie 1,5 bln zł do 2020 r. Źródłem tych środków ma być m.in. budżet państwa, JST, państwowe fundusze celowe (Fundusz Pracy – dalej FP – i PFRON),

fundusze unijne i środki prywatne. Wskazywanie na budżet państwa – łącznie prawie 530 mld zł do 2020 r., gdzie środki NFZ oraz środki na szkolnictwo wyższe stanowią prawie 90% tej kwoty – budzi wątpliwości co do możliwości sfinansowania Strategii. Podobne wątpliwości budzi ponad 500 mld zł z budżetów JST (Jednostek Samorządu Terytorialnego). Stronę Pracodawców w RDS szczególnie niepokoi planowane wykorzystanie na realizację Strategii ponad 24 mln zł z funduszy celowych – FP i PFRON. Oba te fundusze mają ustawowo zdefiniowane zadania i środki w nich gromadzone ze składek przedsiębiorców mają finansować te zadania, a nie SOR.

Propozycja: strona Pracodawców w RDS stwierdza, że informacje o podstawowych źródłach finansowania Strategii nie dają gwarancji jej realizacji. Proponuje dyskusję na forum RDS z MR i MF w celu wyjaśnienia wątpliwości członków RDS dotyczących realnych możliwości sfinansowania Strategii. Podstawowym problemem prawnym identyfikowanym przez przedsiębiorców jest brak pewności i przewidywalności stanowiącego prawa. Strona Pracodawców uważa, że konieczne jest wprowadzenie mechanizmów kontrolowania całokształtu działań legislacyjnych rządu i parlamentu pod kątem poprawy jakości stanowiącego prawa, zmniejszenie obciążeń regulacyjnych w celu zapewnienia lepszych warunków dla prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce i realizacji potrzeb poszczególnych grup obywateli.

Pracodawcy proponują stałe korzystanie z informacji i wiedzy strony społecznej RDS przy przygotowywaniu ocen skutków regulacji (OSR) do każdego projektu ustawy przygotowywanego przez rząd.

Tę uciążliwą dla przedsiębiorców rzeczywistość ma zmienić zapowiedziana w SOR i przedstawiona przez Wicepremiera Morawieckiego (na konferencji 18.11.16) Konstytucja Biznesu. Jest to pakiet dokumentów ważnych dla gospodarki, w tym najważniejszy – projekt ustawy Prawo przedsiębiorców. Zastąpi ona ustawę o swobodzie działalności gospodarczej z 2004 r., która była ok. 70 razy nowelizowana, ostatnio w zeszłym roku. W jednym miejscu zostały zebrane najważniejsze zasady związane z funkcjonowaniem firm, m.in. domniemanie uczciwości przedsiębiorcy, proporcjonalności kary, a co najważniejsze –

uznanie, że to co nie jest zabronione jest dozwolone. Partnerzy społeczni, związkowcy jak i pracodawcy pozytywnie ocenili konstytucję biznesu, chociaż ich zdaniem niektóre szczegółowe rozwiązania wymagają jeszcze doprecyzowania. Najwięcej wątpliwości wzbudził pomysł powołania Komisji Wspólnej Rządu i Przedsiębiorców oraz Rzecznika Przedsiębiorców. Pytano o rolę tych instytucji i ich relacji z Radą Dialogu Społecznego. Wicepremier zapewnił, że Komisja będzie się zajmowała innymi sprawami i w żaden sposób nie podważy kompetencji Rady Dialogu Społecznego. Zwracano też uwagę, że podczas prac nad konstytucją nie podjęto współpracy z organizacjami pracodawców reprezentowanymi w RDS, czy z Radą Dialogu. Przedstawiany jako kluczowy dla biznesu projekt aktu prawnego powstał bez jego udziału. Henryka Bochniarz, Przewodnicząca RDS i szefowa Konfederacji Lewiatan wyraziła nadzieję, że zarówno Konstytucja Biznesu jak i SOR będą jeszcze konsultowane i szczegółowo uzgadniane.

Głos pracowników: Strona pracowników reprezentowana w Radzie Dialogu Społecznego przez związkowców z trzech największych central – NSZZ „S”, OPZZ, FZZ – stwierdza, że nie brała udziału w pracach 12 zespołów międzyresortowych ds. opracowania Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Autorem SOR jest strona rządowa, a partnerzy społeczni i RDS uczestniczą jedynie w procesie konsultacji społecznych rządowego dokumentu i nie są jego współautorami – podkreślają autorzy stanowiska.

Zdaniem strony pracowników Strategia w części dotyczącej diagnozy stanu państwa wskazuje trafnie i prawidłowo na problem niskich płac oraz pułapkę średniego dochodu, nie zawiera jednak instrumentów pozwalających zmienić te trendy. (...) Państwo powinno użyć instrumentów wpływających na wzrost wynagrodzeń i zachowania przedsiębiorców w tej sferze, ale niestety tego nie robi. Dlatego najważniejszym celem polityki państwa w najbliższych latach powinno być tworzenie warunków dla wzrostu dochodów obywateli, w tym dochodów z pracy zarobkowej, oraz zwiększenie poziomu oszczędności.

Postawiona w SOR diagnoza w zakresie ryzyka wpadnięcia w pułapkę średniego dochodu oraz dostrzeżenie potrzeby ciągłego zwiększania innowacyjności

przedsiębiorstw także nie budzą wątpliwości strony pracowników, ale rodzą pytanie, czy firmy zechcą podjąć większe ryzyko w działalności innowacyjnej, w sytuacji gdy znaczące zyski przynosi im opieranie konkurencyjności o proste rezerwy, w tym o niskie koszty pracy i wynagrodzenia. Strategia nie przynosi odpowiedzi na tak postawione pytanie. Dzisiaj wyraźnie widać, że większość przedsiębiorstw nie jest zainteresowana zwiększaniem konkurencyjności poprzez innowacyjność, woli konkurować niską ceną oraz kosztem wytworzenia produktu, eksportując towary o niskiej wartości dodanej. Potwierdzenie tego odnajdujemy w danych statystycznych (Eurostat), z których wynika, że tylko 28% firm w Polsce zakwalifikowało się do grona innowacyjnych, przy średniej dla całej Unii wynoszącej 52%, a wydatki na badania i rozwój (B+R) wciąż należą do najniższych w UE i nie przekraczają 1% PKB.

Prawa człowieka, w tym prawa pracownika: z dużym niepokojem zauważamy, że zapisy SOR nie odnoszą się do podstawowych praw pracowników i ich roli w budowie aktywnego społeczeństwa, silnego państwa oraz rozwijającej się dynamicznie gospodarki – piszą autorzy stanowiska.

*Strona pracowników całkowicie nie zgadza się z opinią wyrażoną w Strategii o niskiej elastyczności rynku pracy. Rząd nie powinien stawiać takiej tezy w strategicznym dla państwa dokumencie, w sytuacji gdy Polska jest negatywnym liderem w Unii Europejskiej pod względem zatrudniania pracowników w oparciu o tzw. umowy śmieciowe, a mobilność polskich pracowników należy do najwyższych w Europie.* Zdaniem strony pracowników niewykorzystane zasoby pracy wynikają nie z bierności zawodowej pracujących czy ukrytego bezrobocia, ale z warunków pracy i płacy.

Strona pracowników zauważa, że Strategia całkowicie nie opisuje roli i znaczenia związków zawodowych oraz przedstawicieli pracowników. W części dotyczącej debaty w sprawie polityk publicznych, szkolnictwa zawodowego, rynku pracy i in. autorzy Strategii niestety ani razu nie odnieśli się do związków zawodowych jako partnerów w realizacji Strategii. W innym przypadku SOR odnosi się do idei akcjonariatu pracowniczego, ale nie wyjaśnia, jak rząd zamierza propagować to rozwiązanie wśród pracowników bez

ich udziału i uczestnictwa związków zawodowych. Wszystkie deklaracje rządu dotyczące konieczności wzmocnienia dialogu społecznego nie są poparte propozycjami konkretnych działań w tym obszarze, które mogłyby pomóc w uzyskaniu społecznej akceptacji rozwiązań zaprojektowanych w SOR.

Błędna jest teza w Strategii o możliwości zwiększenia poziomu oszczędności Polaków w krótkookresowej perspektywie czasowej, tj. do 2020 r. (...) Dzisiaj tylko ok. 3% gospodarstw domowych posiada jakiekolwiek oszczędności, a obserwowany wzrost dochodów do dyspozycji jak dotąd nie przełożył się na wzrost stopy oszczędności. Słaba pozycja przetargowa pracowników i rozpowszechnienie na rynku pracy tzw. umów śmieciowych utrudniają w ostatnich latach wzrost wynagrodzeń. Obecnie, choć płace rosną, dochody do dyspozycji wielu gospodarstw domowych nie pozwalają na sfinansowanie podstawowych potrzeb związanych z utrzymaniem się, tym bardziej na gromadzenie oszczędności. Choć SOR uznaje za istotny problem niskich wynagrodzeń pracowników i wskazuje na potrzebę ich zwiększenia oraz lepszego powiązania tempa ich wzrostu ze wzrostem wydajności, to jednak nie odpowiada, w jaki sposób zmienić dotychczasową politykę w zakresie płac, która skutkuje spadkiem udziału wynagrodzeń w PKB i niskim poziomem oszczędności.

*Konieczne jest uwzględnienie w SOR europejskiego filaru praw socjalnych* – czytamy w stanowisku. Strategia powinna wziąć pod uwagę prace Komisji Europejskiej nad przygotowaniem europejskiego filaru praw socjalnych. Uwzględnienie tej inicjatywy Komisji Europejskiej w Strategii mogłoby zakończyć dotychczas realizowany w Polsce model polityki społecznej, który rokrocznie sankcjonuje radykalny spadek wydatków socjalnych z 23,9% (w stosunku do PKB) w 2003 r. do zaledwie 14% w 2015 r.

Najważniejszym problemem strategicznym Polski jest brak perspektyw dla młodych Polaków otrzymania pracy z płacą pozwalającą na założenie rodziny, zakup lub wynajem własnego mieszkania. Polska już w tej chwili przegrywa konkurencję z państwami UE w pozyskiwaniu młodych Polaków do pracy w swojej gospodarce. Strategia powinna zawierać program budownictwa tanich mieszkań na wynajem i na sprzedaż dla młodych małżeństw. W Strategii zapisano, że deficyt mieszkań jest obecnie szacowany na 500 tys. lokali (str. 119 i 125) w rzeczywistości jest znacznie większy. Aby zatrzymać młodych ludzi w Polsce tanie mieszkania powinny być dla nich wybudowane w ciągu kilku najbliższych lat. Z tego powodu strona pracowników nalega, aby określić w do-

kumencie w jakim czasie i ile powstanie nowych budynków w miejsce starych nie spełniających norm np. energetycznych. Strategia jedynie identyfikuje problem (str. 136) a nie proponuje jak i kiedy go rozwiązać.

Głos polityków: byłych szefów gospodarki. Plan Morawieckiego i SOR były oceniane także na konferencji „Jaka przyszłość dla Polskiej gospodarki?” w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie (20.10.2016). Prowadzący obrady prof. Grzegorz Kołodko określił spotkanie jako „konferencję ćwierćwiecza”. I nie bez racji. Uczestniczył Wicepremier, Minister Rozwoju i Finansów Mateusz Morawiecki oraz 8 byłych Wicepremierów odpowiedzialnych w okresie transformacji za politykę gospodarczą kraju: Marek Belka, Marek Borowski, Henryk Goryszewski, Grzegorz Kołodko, Janusz Piechociński, Waldemar Pawlak, Jacek Rostowski, Janusz Steinhoff. Marek Belka podkreślił, że przesadzone są w Strategii obawy o brak zrównoważenia gospodarki. Polska jest w istocie jednym z najbardziej zrównoważonych gospodarczo krajów UE. Mamy jeden z niższych wolumenów długu prywatnego i publicznego (110% PKB, średnia w UE – 350%), mamy silne podstawy gospodarcze. Trudno będzie w ciągu 10 lat utrzymać równie wysokie tempo wzrostu PKB jak w minionych 25 latach (3,6%), bo inny był punkt startu. Janusz Steinhoff ocenił, że SOR jest dokumentem racjonalnym, który uwzględnia takie elementy jak poprawa konkurencyjności, czy innowacyjności. Przekonywał, że państwo powinno odznaczać się skutecznością, koncentrować na funkcjach innowacyjnych, a nie właścicielskich. Przyjazne państwo dla przedsiębiorców, to – w jego opinii – przede wszystkim właściwy system podatkowy. Podatki nie są wysokie, ale brak stabilności prawa, przejrzystości, jednolitych interpretacji – to są dolegliwe słabości.

Marek Borowski zauważył, że po roku sprawowania władzy przez obecny rząd spadło zaufanie społeczne, wzrosły wśród Polaków podziały. Oceniając Strategię podkreślił, że nie będzie skłonności do innowacji i inwestycji jak nie będzie odpowiedniego klimatu dla przedsiębiorców. Wyznacza go z jednej strony konstytucja dla biznesu, z drugiej – zapowiedź restrykcji i zaostrzenia kar dla przedsiębiorców. Za błąd uznał planowane utrudnienia dla Ukraińców w uzyskaniu pracy w Polsce, dziś to oni ratują gospodarkę zagrożoną brakiem rąk do pracy na wielu stanowiskach. Janusz Piechociński wyraził obawy, czy mentalnie jesteśmy przygotowani do opisanych w SOR wyzwań gospodarczych, zwłaszcza do konkurowania przez współdziałanie, a nie przez walkę. Henryk Goryszewski zauważył, że brak w Strategii pesymistycznego wariantu wydarzeń i wizji działań w takiej sytuacji.





Życzyl też Wicepremierowi, by przekonał do swojego planu i strategii „milczącą większość”. A Jacek Rostowski radził, by nie naprawiać tego co dobrze funkcjonuje. Prof. Kołodko przekonywał, że SOR to próba dalekosiężnego spojrzenia, w długiej perspektywie, radził, by nie dać się zepchnąć z drogi. Waldemar Pawlak podniósł problem dialogu społecznego i jego znaczenia dla gospodarki, jej funkcjonowania i rozwoju. – *Osobiście przykładam ogromną wagę do dialogu społecznego i budowania konsensusu społecznego* – skomentował tę wypowiedź Wicepremier.

Deбата wskazała, że byli wicepremierzy i ministrowie finansów, w większości, choć nie bez licznych zastrzeżeń wspierają działania, Plan i Strategię Morawieckiego, jak się potocznie określa SOR. I gdyby potrzebował pomocy lub rady większość z nich służy wsparciem. Morawiecki zauważył, że choć nie jest apologetą III RP ceni sobie wszelkie debaty i rady, potrzebne na jego stanowisku. – *Dziesięć lat kierowałem bankiem, ale kierowanie gospodarką jest unikalnym doświadczeniem.*

## Z TARCZĄ, NIE NA TARCZY

Z tygla konsultacji Strategia, choć zasypana uwagami, wyszła z tarczą, nie na tarczy. Chwalono Program Rodzina 500+ i połączenie wzrostu gospodarczego z postępowaniem społecznym, przełamywanie „kultury resortowości”, śmiałość i rozmach w stawianiu celów rozwojowych, selektywność czyli skupienie uwagi na wybranych – ponad 200 – projektach, od promów (program „Batory”) do dronów (program „Zwirko i Wigura”). Krytykowano m.in. koncepcję finansowania Strategii jako budzącą wątpliwości co do pozyskiwania pokaźnych środków (1,5 biliona zł), niespójność zapisanych w SOR planów i narzędzi ich realizacji z realnymi działaniami rządu, a ze spraw jednostkowych – niejasność zapisów dotyczących energetyki jądrowej. Kwestionowano też sposób podejścia decydentów do konsultacji, tę rangę nadaje się często zwykłym rutynowym

dyskusjom na spotkaniach środowiskowych. – *Jeśli chodzi o zawartą w Strategii diagnozę większe zmiany nie są przewidywane. Została ona bardzo pozytywnie przyjęta* – informuje „Dialog” Aleksandra Serkowska z Departamentu Komunikacji Ministerstwa Rozwoju. *Jeżeli chodzi o cele SOR – główne i szczegółowe – też bardzo istotnych zmian nie ma. Są pewne nowe akcenty – większy nacisk zostanie położony na rozwój małych i średnich miast oraz obszarów wiejskich, które wcześniej były zaniedbane. W ostatecznej wersji SOR mocniej zostanie zaakcentowana waga teleinformatyki w rozwoju Polski.* Wiceminister Kwieciński w wywiadzie dla PAP łączy tę kwestię z innowacyjnością, którą uważa za kluczowy czynnik w całej Strategii. Podkreśla: – *Zmieniamy paradygmat rozwoju z tzw. polaryzacyjno-dyfuzyjnego na zrównoważony i odpowiedzialny, stąd nazw Strategii. To rozwój inkluzyjny, który zapewnia korzyści ze wzrostu gospodarczego dla całego społeczeństwa, a nie tylko dla wybranych grup i obecnie mocno wspierany przez organizacje międzynarodowe jak ONZ, Bank Światowy czy OECD.*

Nadzieje na wykorzystanie efektów konsultacji można, jak się wydaje wiązać z zapowiedziami Wicepremiera dotyczącymi większej elastyczności w realizacji Strategii. Pozwoli ona na zmianę elementów Strategii jeśli okaże się, że nie działają tak, jak założono. *Chcemy, mówił Wicepremier na konferencji w Warszawie (31.08.16 r.), by cechą najbardziej charakterystyczną była zdolność do szybkiego reagowania na potrzeby. Nie zapisujemy strategii w kamieniu, nie wiemy co może być za dwa lata. Biznes ma zapasowe scenariusze i chcemy, by także rząd je miał. Mamy świadomość, że działamy w świecie galopujących technologii.* ■

1 <http://www.pb.pl/actionprint/4654314,29825> (dostęp 20.01.2017).

2 <http://www.prezydent.pl/kancelaria/nrr/aktualnosci/art,38,prezentacja-opinie-do-strategii-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju.html> (dostęp 20.01.2017).



Fot. CPS „Dialog”

## Kalendarium dialogu

– na posiedzeniach plenarnych i w zespołach problemowych RDS

**3.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych na temat reformy edukacji projektowanej przez Minister Annę Zalewską. Najnowsze propozycje resortu przedstawił Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej Maciej Kopeć. Uzasadniając wprowadzane zmiany w edukacji, wskazał na kwestie demografii oraz zasady finansowania szkół. Przypomniat, że gdy tworzono gimnazja, miało ich być 3,5 tys. Potem powstało ich 7,5 tys., a – jak mówił – takich potrzeb nie ma. O 33% spadła liczba uczniów w gimnazjach, co skutkuje problemami etatowymi nauczycieli. Najlepiej mają się te gimnazja, które prowadzone są razem ze szkołami podstawowymi, a czasem też z przedszkolem. Stanowią one ok. 60% ogólnej liczby gimnazjów. Wiceminister poinformował, że ostateczna likwidacja gimnazjów ma nastąpić w 2018 r. W opinii Wiceministra, wiele problemów wiąże się ze zbyt krótkimi etapami edukacji. Uczeń często zmienia szkołę, w której musi odbudowywać swoją pozycję. Odnosił się on także do liceów ogólnokształcących, które stały się kursami do matury i nie nadążają za wymogami w przygotowywaniu przyszłych studentów. Mówiąc o szkolnictwie zawodowym, podkreślił, że powinno ono przygotowywać młodych ludzi do pracy poprzez przesunięcie z kształcenia ogólnego do nauki zawodu, ale nie należy też

zamykać młodym ludziom ze szkół branżowych drogi do matury, a potem studiów wyższych. I właśnie temu ma sprzyjać przemodelowana matura po II stopniu szkoły branżowej, obejmująca poziom ogólny podstawowy plus potwierdzenie kwalifikacji zawodowych. Wiceminister mówił, że system bez kwalifikacji nie może istnieć. Zaznaczył, że przez lata 40% absolwentów szkół zawodowych stawiała się bezrobotnymi. Resort wyjaśniał, że reforma edukacji wpisuje się w zmiany w gospodarce i w *Plan Morawieckiego*. Musimy jednak stworzyć własny system, a nie np. opierać się na wzorze niemieckim. W Niemczech struktura gospodarki jest bowiem zupełnie inna od polskiej. Do części reformy dotyczącej kształcenia zawodowego, wiele wątpliwości zgłaszali przedstawiciele Związku Rzemiosła Polskiego zaznaczając, że postulują od lat i od lat też uczestniczą w kształceniu zawodowym. Wskazywali przy tym, że tzw. kształcenie dualne jest tylko jednym z elementów szkolnictwa zawodowego i występuje ono wyłącznie w rzemiośle, w relacji mistrz–uczeń. Jest to nauka bardzo efektywna, ale jest też prawdą, że uczeń musi później odrobić wydatki na jego naukę. Za absolutnie konieczne uznało ZRP potwierdzanie kwalifikacji zawodowych odpowiednim dyplomem. W przeciwnym bowiem razie dojdzie do szerzenia się „rzeszy partaczy”. Podkreślali, że tak jest na całym świecie, że „nie można działać w systemie, w którym nie ma żadnych wymo-

gów". Zdewaluowała się już bowiem idea, że wszystko zweryfikuje rynek. Dowodem na to są choćby rozmaite wyższe uczelnie, które nie dają szans na znalezienie przez ich absolwentów pracy ani w Polsce, ani za granicą. Przy ich pomocy tworzona jest jedynie iluzja, że nie ma bezrobocia młodych lub jest znacznie mniejsze. Jolanta Kosakowska z ZRP przypominała, że dziś szkolnictwo zawodowe podlega 7 ministrom, a więc w praktyce nie ma konkretnego opiekuna. I to trzeba zmienić na początek. Również BCC mówił o konieczności zreformowania szkolnictwa zawodowego. W opinii jego przedstawicieli, podział nauczania ogólnego na dwie grupy wiekowe: podstawówki i gimnazja, spełniło swoją rolę. W opinii przedstawicieli Konfederacji Lewiatan, trzeba reformować jak najszybciej szkolnictwo zawodowe. Natomiast ogólne takiego tempa nie wymaga. Ryszard Proksa w imieniu NSZZ „Solidarność” powiedział, że większość postulatów związku została przyjęta przez resort edukacji i stało się tak po raz pierwszy od 12 lat. Przypominał, że wstępną przyczyną pomysłów na zmiany w edukacji były opinie wykładowców wyższych uczelni o niewystarczającym przygotowaniu uczniów do studiów. Mówili o konieczności wprowadzania roczników zerowych. Jak zaznaczył, „teraz reforma jest szersza, ale to jest prawo rządzących”. Odnosił się też do problemów związanych z ustawą o sporach zbiorowych, w których nie uczestniczą, w roli pracodawców, samorządy a wynika ten obowiązek z zalecenia MOP. Z kolei Ewa Tatarczak z FZZ mówiła o statusie zawodowym nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Stwierdziła, że nie mają np. prawa do świadczeń kompensacyjnych. Nie ma więc dla nich oferty, by przechodzili do szkolnictwa zamiast pracować na rynku, w swoim zawodzie. Sławomir Wittkowicz z FZZ podkreślił, że zmiany w edukacji powinny mieć charakter systemowy, a nie jak obecnie, resort pokazuje jedynie fragmenty zmian i osobno je konsultuje. Uwagi partnerów społecznych łatwo jest wówczas określić jako wykraczające poza materię projektów. Krzysztof Daszczyński z ZNP zaznaczył, że OPZZ wierzyło, iż uwagi partnerów będą wzięte pod uwagę. Tymczasem rząd już zdecydował o przyjęciu zmian. Stąd należy uznać, że *nie chodzi o to, żeby było lepiej, ale żeby było inaczej* – powiedział. Zaznaczył, że jesteśmy jedynym państwem w Europie, gdzie podmiot prywatny może prowadzić szkołę publiczną. Sławomir Broniarz, prezes ZNP, przypominał o protestach samorządów i środowisk rodzicielskich wobec reformy. *Codziennie przychodzą pisma w tej sprawie* – powiedział. Dodał, że ZNP jest za całkowitym zaniechaniem prac nad tą reformą zaproponowaną

przez Minister Zalewską i podjęciem nowych prac nad zmianami w edukacji. (AG)

**3.11.2016** – w Ministerstwie Infrastruktury i Budownictwa odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej, pod przewodnictwem Tomasza Żuchowskiego, współprzewodniczącego Zespołu ze strony rządowej. MliB przedstawiło założenia Programu Mieszkanie+. Program ma się opierać na trzech głównych filarach: mieszkaniach budowanych na gruntach skarbu państwa (Narodowy Fundusz Mieszkaniowy), wsparciu budownictwa społecznego oraz wsparciu oszczędzania na cele mieszkaniowe (Indywidualne Konta Mieszkaniowe). Jest on pierwszym tego typu kompleksowym podejściem do problemów mieszkaniowych Polaków. W ramach Programu powstaną mieszkania w siedemnastu miastach Polski m.in. w Białej Podlaskiej, Wrześni i in. Zgodnie z założeniami będą to mieszkania do wynajęcia, ale z możliwością nabycia do nich prawa własności. W kolejce po mieszkania będą preferowane rodziny wielodzietne. Deficyt mieszkań jest od lat wielkim problemem społecznym, nierozwiązywalnym zwłaszcza dla tych, którzy nie mają zdolności kredytowej. Jest to ok. 40% obywateli, wielu z nich nie może kupić, ani wynająć mieszkania na wolnym rynku. Odpowiedzią na ich potrzeby ma być właśnie rządowy Program Mieszkanie+. Resort infrastruktury przedstawił także projekt ustawy Kodeks urbanistyczno-budowlany, który będzie normował sprawy z zakresu kształtowania i realizacji polityki przestrzennej na szczeblu gminy, obszaru funkcjonalnego, regionu oraz kraju. Obejmuje to zarówno uchwalanie jak i wykonywanie aktów planowania przestrzennego, np. w zakresie realizacji dróg publicznych i sieci. W Kodeksie ujęte są m.in. regulacje dotyczące nabywania nieruchomości w związku z realizacją celów publicznych oraz związane z oddziaływaniem na środowisko, zastępując w tym zakresie wszystkie tzw. specustawy inwestycyjne. Kodeks w sposób wyczerpujący ureguluje realizację inwestycji budowlanych, w tym uzyskanie zgody inwestycyjnej, zgody na użytkowanie oraz zasady utrzymania obiektów budowlanych i postępowania w sprawie katastrof. Kolejnym punktem posiedzenia była informacja o współdziałaniu resortu z partnerami społecznymi we wdrażaniu ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji w sektorze budownictwa i gospodarowania nieruchomościami. Największym wyzwaniem stojącym przed rozwojem szkolnictwa zawodowego jest znalezienie rozwiązań, które ściśle połączą rynek pracy z obszaru budownictwa z systemem kształcenia.



Kluczową rolę odgrywać będzie współpraca z przedsiębiorcami i instytucjami rynku pracy. (ID)

**7.11.2016** – w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników. Uczestniczyli: Grzegorz Tobiszowski – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Energii (jako współprzewodniczący Zespołu ze strony rządowej – prowadził obrady); przedstawiciele MRPIPS oraz MF; Janusz Olszowski, Prezes Górniczej Izby Przemysłowo-Handlowej i współprzewodniczący Zespołu ze strony pracodawców; prezesi spółek węglowych; Henryk Paszcza – dyrektor katowickiego oddziału ARP; przewodniczący górniczych central związkowych oraz Wojciech Piecha, senator RP. W pierwszej części spotkania szef katowickiej ARP przedstawił informację o sytuacji ekonomiczno-finansowej górnictwa węgla kamiennego w okresie trzech kwartałów 2016 r. Górnictwo uzyskało w tym czasie ujemny wynik ze sprzedaży węgla – 1,38 mld zł. Wynik ten był o 529,9 mln zł lepszy od wyniku w analogicznym okresie 2015 r. W 2016 r. w polskich kopalniach wydobyto ok. 52 mln ton węgla, w tym 42 mln ton energetycznego i 10 mln ton koksowego. Sprzedano 54 mln ton czyli o niecałe 3% więcej niż w analogicznym czasie roku ubiegłego, głównie polskim odbiorcom (47,4 mln ton). Do września 2016 r. wyeksportowano 6,68 mln ton. Na zwalach zgromadzone są 3,4 mln ton. Import do sierpnia 2016 r. wyniósł 5,2 mln ton. To oznacza, że Polska eksportuje o milion ton węgla więcej niż sprowadza zza granicy. Dyskutowano również o przyszłości kopalń Makoszowy i Krupiński. Uzgodniono, że powstanie zespół,

który przeanalizuje sytuację kopalni Makoszowy. W jego skład wejdą przedstawiciele Polskiej Grupy Górniczej, Katowickiego Holdingu Węglowego, Jastrzębskiej Spółki Węglowej, strony społecznej i Ministerstwa Energii. Podczas dyskusji podkreślano, że bez względu na ustalenia zespołu, załoga kopalni Makoszowy ma zagwarantowaną pracę w kopalniach PGG. Następnie przedstawiono stan prac nad programem dla sektora górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2016–2030. Zespół powołany w celu opracowania propozycji programu przedstawi projekt, który zostanie skierowany do konsultacji społecznych i międzyresortowych. Wiceminister Tobiszowski potwierdził, że analizowane jest połączenie Katowickiego Holdingu Węglowego z Polską Grupą Górniczą, ostateczne decyzje jeszcze nie zapadły. Ponadto strona rządowa przedstawiła propozycję wykupu przez Skarb Państwa praw do deputatów górniczych. W ciągu 2 tygodni partnerzy społeczni powinni przedstawić swoje stanowisko w tej sprawie. Podczas spotkania w Katowicach przyjęto dwa wspólne Stanowiska Zespołu (strony społecznej – pracodawcy, związki i rządowej); pierwsze dotyczące *obniżenia obciążeń publicznoprawnych górnictwa węgla kamiennego* i drugie – *w sprawie przyspieszenia prac nad wznowieniem wygasających koncesji wydobywczych spółek węglowych*. Zwłaszcza pierwsze z nich wywołało gorącą dyskusję. Stanowisko dotyczące obciążeń Zespół w charakterze wniosku przekazał rządowi z prośbą o rozpatrzenie. Czytamy w nim m.in. *Polskie górnictwo węgla kamiennego jest niewątpliwie nadmiernie obciążone. Wedle szacunków Górniczej Izby Przemysłowo-Handlowej średnioroczna wysokość płatności publicz-*

*Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych, 29.11.2016 r.*



Fot. CPS „Dialog”.



no-prawnych górnictwa węgla kamiennego w latach 2010–2015 wyniosła 7 478 359,5 tys. zł/rok, na które składają się 34 różnego rodzaju podatki i inne obciążenia (z tego tylko 9 dotyczy strictly górnictwa). Z danych Górnictwej Izby (GIPIH) wynika, że w ciągu minionych pięciu lat górnictwo przekazało do budżetu i związanych z nim instytucji 44,8 mld zł, czyli 34% swoich wpływów ze sprzedaży węgla. 100 mln zł z górnictwa zasila Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Kolejne 100 mln zł dałoby też branży dopuszczalne przepisami zwolnienie z akcyzy na energię dla przemysłów energochłonnych. Ociążenie, zdaniem członków Zespołu, mogłoby też dotyczyć np. części opłaty eksploatacyjnej na rzecz funduszu ochrony środowiska, która – zamiast do funduszu – mogłaby trafić na finansowanie zadań własnych związanych z ochroną środowiska. W Stanowisku podkreśla się, że *wobec górnictwa jest prowadzona (...) nieprzychylna i restrykcyjna polityka fiskalna (...), która doprowadziła do takiego poziomu obligatoryjnych obciążeń, że skutecznie blokuje jego rozwój, a nawet uniemożliwia utrzymanie rentowności przy obecnej dekonjunkturze na rynkach węgla*. Pod Stanowiskiem podpisali się trzej współprzewodniczący Zespołu: ze strony związkowej Wacław Czerkawski (Wiceprzewodniczący ZZG), Janusz Olszowski (Prezes GIPIH) i Grzegorz Tobiszowski (Wiceminister Energii). (Poruszone w Stanowisku problemy będzie analizował rządowy międzyresortowy zespół – poinformowano 30.12.2016 r. podczas obrad sejmowej Komisji ds. Energii i Skarbu Państwa). (ID)

**14.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się autonomiczne posiedzenie Zespołu doraźnego ds. Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju. Związki zwróciły uwagę na niespójności między Strategią a polityką rządu, np. w zakresie wzrostu wynagrodzeń. Rzecz w tym, że w Strategii mówi się, że wzrost zatrudnienia będzie możliwy jeśli wynagrodzenia nie będą rosły zbyt szybko, a rząd proponuje rozwiązania w tym zakresie korzystne dla pracowników. Natomiast według opinii pracodawców, rząd nie powinien regulować płac, narzucać, żeby było to np. 2 czy 2,5 tys. zł, albo odmrażać płac w budżetówce. W ich opinii, powinien być on powiązany ze wzrostem gospodarczym. Tutaj związki jednogłośnie podkreśliły, że są odmiennego zdania, a płaca minimalna powinna stanowić 50% średniej. Związki zwróciły też uwagę na to, iż pracodawcy opowiadają się w swoim stanowisku za potrzebą rozwoju dialogu na poziomie zakładów pracy. Tymczasem, przedmiotem tego dialogu są układy zbiorowe, a te, jak podkreślają związki,

stale są wypowydane, a nowe nie są zawierane. Kolejnym omawianym tematem było uszczelnienie systemu poboru składek emerytalnych. Obie strony się na to godzą, ale zupełnie inaczej widzą źródła pochodzenia tych środków. Na posiedzeniu Zespołu wskazano też kilka elementów Strategii, w których związki i pracodawcy mają wspólne zdanie. Jest nim m.in. uczciwa konkurencja w zamówieniach publicznych. Kolejna taka sprawa, to innowacyjność, której Strategia poświęca wiele uwagi, a która, zdaniem partnerów społecznych, nie może deprecjonować tradycyjnego przemysłu. Istotnym, też wspólnym zastrzeżeniem, są źródła finansowania Strategii, brak harmonogramu dochodów, wskazania ich źródeł. Związki i pracodawcy twierdzą też, że w Strategii nie ma odniesienia do umów CETA i TTIP, a mogą one dać rezultaty sprzeczne z celami Strategii. Dotyczy to również braku powiązania między Strategią a decyzjami podejmowanymi w Europie. Pracodawcy podnosili, że oczekują konkretnych rozwiązań dotyczących tzw. taniego państwa, a tego im w Strategii brakuje. Ostatecznie obie strony uznały, że podejmą próbę wypracowania wspólnego stanowiska, ale najważniejsze będą dalsze rozmowy o strategiach cząstkowych z udziałem przedstawicieli poszczególnych resortów. (AG)

**14.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Ochrony Zdrowia. Przedstawiciel Ministerstwa Rozwoju przedstawił stan prac i konsultacji dotyczący *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*. Omówiono m.in. również rolę przemysłu farmaceutycznego w wyżej wymienionym dokumencie. Jednym z celów strategii jest osiągnięcie wysokiej produktywności pracy. W tym zakresie dużą rolę odgrywają branże high-tech, np. farmacja. W drugiej części posiedzenia Zespołu kontynuowano dyskusję dotyczącą projektu ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Projekt ustawy przeszedł już etap konsultacji społecznych i obecnie trwają analizy przesłanych do MZ uwag i propozycji. (ID)

**16.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu doraźnego RDS ds. zamówień publicznych. Uczestniczyli przedstawiciele Ministerstw: Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Finansów, Rozwoju, Zdrowia, GIPI, UZP oraz Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych. Tematyka posiedzenia dotyczyła: budżetowania kontraktów na zamówienia publiczne w służbie zdrowia na rok 2017 z uwzględnieniem nowelizacji Prawa zamówień pu-

blicznych z 2016 r.; waloryzacji umów w toku oraz kontroli przestrzegania prawa pracy (wymóg zatrudnienia na umowę o pracę); renegotjacji kontraktów z zamówień publicznych w służbie zdrowia; konstrukcji umów, kar umownych nakładanych przez szpitale na dostawców; przyszłości Narodowego Funduszu Zdrowia; sytuacji szpitali i ich zadłużenia; kosztów ponoszonych przez sektor zdrowia związanych ze zmianą przepisów, które wejdą od stycznia 2017 r. związanych z ustaleniem minimalnej stawki godzinowej dla osób pracujących na umowach zleceniach. Nowelizacja ustawy Pzp (22.06.2016 r.) zdaniem Zbigniewa Kaniewskiego (OPZZ) nie poprawiła sytuacji przedsiębiorców współpracujących ze służbą zdrowia. *Mamy większe zagmatwanie niż w roku poprzednim – mówił. Przedsiębiorcy (dostawcy różnych artykułów, sprzętu, materiałów, odzieży itp.) nie wiedzą na czym siedzą – czy i jakie środki resort zdrowia przeznacza na zamówienia publiczne.* Przewodniczący Zespołu Marek Kowalski zwrócił uwagę na dramatyczną sytuację zadłużonych szpitali, które z braku „kasy” na bieżące zakupy zadłużają się u przedsiębiorców. Zespół zdecydował, aby wystąpić do przewodniczącej RDS o zwołanie w trybie pilnym posiedzenia Plenarnego Rady poświęconego sytuacji szpitali (zadłużenie i finansowanie). W drugiej części spotkania poruszono problem zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę w związku ze zmianą ustawy Pzp. Ustawa wprowadza wymóg klauzul społecznych w zamówieniach publicznych, w tym tzw. klauzuli zatrudnieniowej czyli zatrudniania na podstawie umowy o pracę (art. 29, ust. 3a Pzp). Fundacja CentrumCRS.pl, która monitoruje problem społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych ocenia, że w porównaniu z latami 2014–2015 zdecydowanie wzrósł odsetek zamówień zawierających wymóg zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Tadeusz Joniewicz, koordynator projektu mówi, że zamawiający w różny sposób realizują ten wymóg: określają, że wykonawca sam ma ocenić kto realizuje zadania podlegające stosunkowi pracy; określa, że wszystkie osoby zatrudnione do realizacji zamówienia mają być zatrudnione na podstawie umowy o pracę; określa konkretną liczbę osób, które mają być tak zatrudnione. Jego zdaniem nie nastąpi jednak wzrost stosowania klauzul wspierających zatrudnianie osób należących do grup społecznie marginalizowanych a zamawiający nie mają narzędzi do egzekwowania zapisów dotyczących zatrudniania na podstawie umów o pracę. Rekomendacje Fundacji wskazują, że konieczne są jasne wytyczne dla zamawiających odnośnie sposobu realizacji wymogu zatrudniania na podstawie umów o pracę (zwłaszcza

w robotach budowlanych) oraz umożliwienie egzekwowania zapisów umowy poprzez np. uzyskiwanie danych osobowych osób realizujących zamówienia czy współpracę z Państwową Inspekcją Pracy. (ID)

**21.11.2016** – w siedzibie Konfederacji Lewiatan odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego. W trakcie spotkania, któremu przewodniczyła Henryka Bochniarz, nowa Przewodnicząca Rady Dialogu Społecznego, omawiano harmonogram i program prac Rady na rok 2017. Prezydium Rady dyskutowało również nad planowaną nowelizacją Ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, zgodnie z którą (art. 87 Ustawy), w terminie 2 lat od wejścia w życie ustawy, należy dokonać oceny funkcjonowania jej przepisów. W związku z tym Prezydium ustaliło, że sprawą tą zajmie się w pierwszej kolejności Zespół Problemowy RDS ds. rozwoju dialogu społecznego, a przedstawione propozycje rozwiązań poddane będą szerokim konsultacjom. Omawiano także propozycje Ministra Rozwoju i Finansów, dotyczące pakietu zmian instytucjonalno-prawnych w celu stworzenia „Konstytucji Biznesu” dla przedsiębiorców, jak również kwestię przedłożenia Radzie uchwały w sprawie powołania zespołu ds. transportu drogowego. Zgodnie bowiem z art. 40 Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, zespół powołuje minister właściwy ds. pracy. (IZ)

**22.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego. W pierwszej części posiedzenia członkowie Zespołu rozmawiali o kierunkach ewentualnej nowelizacji ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego z 24 lipca 2015 r. Przewidziano w niej dwuletni okres monitoringu, po upływie którego ma dojść do przeglądu rozwiązań ustawowych. Stąd stanowisko Prezydium RDS, by do końca stycznia przygotować wstępne propozycje zmian, a prace ostatecznie zakończyć w czerwcu 2017 r. Przewodniczący Zespołu Zbigniew Żurek z BCC zauważył, że są możliwe dwie drogi zmian. Pierwsza to analizowanie poszczególnych artykułów ustawy i zgłaszanie ewentualnych poprawek. Droga druga, to zmiana całościowa, powrót do pierwotnej koncepcji przygotowanej przez pracodawców i związki zawodowe w toku prac nad zmianą zasad dialogu społecznego w Polsce, którą później zarzucono na rzecz projektu związkowego. W opinii Zbigniewa Żurka, pracując nad nowelizacją ustawy należy wziąć pod uwagę propozycje płynące

w tym zakresie z dialogu autonomicznego: związków i pracodawców, Wojciech Ilnicki z NSZZ „Solidarność” dodał do tego konieczność zwrócenie się o uwagi i propozycje do Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. Poparł tę inicjatywę Grzegorz Baczewski (Konfederacja Lewiatan) zaznaczając, że chodzi o głos całych Rad Wojewódzkich, a nie poszczególnych organizacji wchodzących w ich skład. Mecenass Jan Stefanowicz reprezentujący BCC zdecydowanie opowiedział się za powrotem w nowelizacji do pierwotnego projektu dającego Radzie znacznie większą niezależność niż ta wynikająca z obecnej ustawy. Jak zauważył, w 2015 r. nie było możliwości wdrożenia takiego rozwiązania, ale już widać, że to, które przyjęto jest niewydolne. Podstawowe pytanie, jakie należy zadać jest takie, czy wszelkie kwestie dziś nierealizowane przez Radę powinny być przeniesione do innych gremiów, czy też trzeba poszerzyć kompetencje Rady choćby w zakresie konsultacji, które dziś są poza nią. Edyta Doboszyńska (ZRP) zauważyła, że przy okazji nowelizacji ustawy o RDS, warto odnieść się też do dialogu europejskiego, który stale rośnie. W tym zakresie konieczne jest zaś wsparcie organizacji partnerów społecznych w sensie organizacyjnym i finansowym. Dziś to finansowanie przysługuje pracodawcom, ale związki nie powinny być tu na gorszej pozycji i coraz bardziej stanowczo o swoje prawa się upominają. Zdaniem Wiceministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisława Szweda, lepiej byłoby pracować na obecnej ustawie. Jeśli zaś chodzi o współpracę z WRDS-ami w tej sprawie, to jest ona jak najbardziej wskazana. Dodał, że marszałkowie województw już kolejny raz przekazują informacje, że brakuje im środków na prowadzenie dialogu. Jednocześnie pomysł przeniesienia go do wojewodów, wzbudził wiele kontrowersji. W drugiej części posiedzenia Zespołu rozmawiano o stanowisku przekazanym przez WRDS województwa pomorskiego. Jego przedstawiciele mówili o oczekiwaniach dotyczących tworzenia klarownego prawa, o dotrzymywaniu przez wszystkie strony porozumień zawartych w WRDS-ach

np. w kwestii układu zbiorowego pracy, do zawarcia którego udało się doprowadzić. Podkreślali, że panuje zgodność poglądów związków i pracodawców, że w zakładach, w których działają związki zawodowe panują relacje korzystniejsze dla rozwoju firmy, ale jednocześnie w wielu przedsiębiorstwach są kłopoty z uzyskaniem przez związki informacji związanych z jego funkcjonowaniem. Odmowa jest argumentowana zagrożeniem dla interesów firmy. Tymczasem pozyskanie takich informacji przez związki istotnie może przyczynić się do niewysuwania przez nie postulatów mogących w jakikolwiek sposób negatywnie wpływać na rozwój ekonomiczny zakładu. Przedstawiciele pomorskiego WRDS odnieśli się też do relacji z wojewodami, którzy ich zdaniem, zbyt często uznają, że muszą bronić stanowiska rządowego, a przecież w regionach nie taka jest ich rola. W efekcie, WRDS-y mają poczucie zbyt słabej woli sprawczej przyjmowanych w nich stanowisk. Członkowie Zespołu przypomnieli też o stanowisku Rady wysłanym do MEN i Ministerstwa Nauki o wprowadzeniu do szkół nauki o pracy. Poinformowano, że z MEN przyszła odpowiedź, iż trwają prace nad nową podstawą programową. Przewodniczący Zespołu zaznaczył, że Zespół będzie pilnował tego tematu. (AG)

**23.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego, które otworzył Marek Gróbarczyk, Minister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej, współprzewodniczący Zespołu. Następnie przekazał przewodnictwo Andrzejowi Kościkowi (Przewodniczący Krajowej Sekcji Morskiej Marynarzy i Rybaków NSZZ „Solidarność”), współprzewodniczącemu Zespołu ze strony związkowej. Minister poinformował, że od grudnia 2016 r. rozpoczyna się konsultacje społeczne i międzyresortowe dotyczące zmian w ustawie o pracy na morzu. Przedstawiono informacje na temat prac zespołu roboczego ds. zmiany tej ustawy. Problemem jest m.in. wypracowanie rozwiązań sprzyjających powrotowi statków pod polską banderę, pod obcą pra-

*Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego, 11.01.2017 r.*

Fot. CPS „Dialog”





Fot. CPS „Dialog”

Posiedzenie plenarne RDS, 8.12.2016 r.

kuje ok. 35 tys. polskich marynarzy. *Jako strona pracownicza nie popieramy dzielenia środowiska na tych co pracują pod naszą i tych, co pod obcą banderą* – mówili związkowcy. Zespół zapoznał się też z informacją na temat prac zespołu roboczego ds. praktyk studenckich. Zgodnie z jego ustaleniami konieczne jest poszukiwanie dodatkowych źródeł finansowania (np. środków unijnych) ze względu na koszty szkolenia kadetów akademii morskich w czasie praktyk. Odbywa je ok. 200 kadetów, ale potrzeby są dużo większe, studia kończy kilkaset osób, które muszą mieć półroczne praktyki na morzu. A praktyk nie ma, armatorzy m.in. ze względu na koszty, nie chcą szkolić i zatrudniać absolwentów, więc ci wyjeżdżają do krajów UE. Jednostki morskie cierpią na brak kadry, stocznice przestrzegają, że trzeba będzie ściągać fachowców z zagranicy. Zdaniem znawców tematu istnieje konieczność podpisania ramowego porozumienia między PŻM a uczelniami. Sprawa praktyk wymaga pilnego i systemowego uregulowania. W punkcie dotyczącym emerytur pomostowych dla marynarzy i rybaków wyjaśniono, że rozbieżności interpretacyjne dotyczące zdefiniowania pracy rybaka można usunąć w przygotowywanej ustawie o pracy na statkach rybackich, bez konieczności nowelizacji ustawy o emeryturach. Ustalono, że zostanie powołany zespół roboczy ds. rybołówstwa, który włączy się w przygotowanie projektu ustawy o pracy na statkach rybackich i zajmie się tym problemem. Poruszono też kwestię wynagrodzeń w Urzędach Morskich, ich pracownicy (1500 osób) zarabiają ok. 1000 zł mniej niż w administracji publicznej. W tym roku wzrost płac w sferze budżetowej wyniesie 1,3%, aby dogonić średnią

w administracji wzrost płac w urzędach musiałby wynieść ok. 10%. Związki proponują, aby podwyżkę rozłożyć na trzy lata. (ID)

**23.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej. Stronę rządową Zespołu reprezentowali: Andrzej Piotrowski Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Energii; Marcin Zieleniecki Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz przedstawiciele Ministerstwa Środowiska, Finansów oraz Edukacji Narodowej. W obradach uczestniczyli reprezentanci związków zawodowych i pracodawców. Najwięcej dyskusji wywołał problem układów pracy. Układy to od ponad dwóch lat temat dyskusyjny w energetyce. Energetyka była układowym pionierem, jako pierwsza branża w Polsce dorobiła się ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (PUZP) już w 1993 r. Pracodawca wypowiedział układ bez podania przyczyn, a związkowcy domagają się, by zgodnie z prawem obowiązywał on do czasu zawarcia nowego. I o to toczy się spór zbiorowy, który pracodawca zaskarżył do prokuratury. Odnosząc się do kwestii układowej Wiceminister A. Piotrowski zapowiedział, że w styczniu 2017 r. na forum Zespołu zostaną przedstawione propozycje dotyczące możliwości ewentualnego, formalnego zrzeszenia się pracodawców w zorganizowaną strukturę (np. w związek pracodawców) posiadającą uprawnienia i zdolności do podjęcia rozmów jako strona z przedstawicielami związków zawodowych na temat wypracowania zapisów Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla branży. Przedstawiciele strony związkowej poru-



szali też inne, istotne problemy dotyczące działalności Centrów Usług Wspólnych (CUW) wskazując je jako przykład kosztownego i złego sposobu zarządzania energetyką. W kolejnym punkcie posiedzenia dyskutowano na temat propozycji kosztów wymiany i obsługi liczników do pomiaru energii elektrycznej. Zgodnie z wprowadzoną Dyrektywą Unijną do 2020 r. 80% liczników energii elektrycznej w Polsce ma być wymienione na tak zwane liczniki inteligentne. Poruszono również sprawę przypadków zawieszania przez pracodawców stosowanych w branży energetycznej pracowniczych programów emerytalnych tworzonych z inicjatywy pracodawcy. Warto też odnotować, że Krzysztof Tchórzewski, Minister Energii w piśmie skierowanym do współprzewodniczących Zespołu Trójstronnego zasygnalizował zamiar utworzenia zespołu ds. wypracowania założeń do Polityki Energetycznej Polski do 2050 r. jako ciała doradczego i zaproponował, aby przedstawiciele stron Zespołu Trójstronnego zostali włączeni do jego prac. (ID)

**28.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Ochrony Zdrowia. Główny temat dotyczył realizowanych i planowanych zmian systemowych w obszarze świadczeń pielęgnacyjnych i opiekuńczych w ramach opieki długoterminowej oraz w zakresie opieki paliatywnej i hospicyjnej. Sprawa jest ważna i bardzo aktualna – mówiono. Liczba mieszkańców Polski w podeszłym wieku stale się powiększa, jesteśmy jednym z najszybciej starzejących się krajów UE. Do roku 2035 osoby w wieku 65 lat i starsze stanowią będą – według szacunków demografów – około 1/4 ludności kraju. Istnieje wprowadzić długofalowy program polityki senioralnej, przygotowany w MRPIPS, ale nie ma strategii co do opieki długoterminowej i opiekuńczej. W zakładach opiekuńczo-leczniczych, informuje dyrektorka zakładu w Częstochowie, większość to pacjenci z emeryturami 1000–1200 zł. *Mamy prawo wziąć z tego 70%.* Jej zdaniem rok 2017 będzie bardzo ciężki, z tej m.in. racji, że od stycznia obowiązywać będzie podwyżka płacy minimalnej do 2000 zł, a są to płace sporej części personelu. – *Skąd wziąć środki, jak Pan na to patrzy?* – z tym pytaniem zwróciła się dyrektorka do obecnego na posiedzeniu prezesa NFZ. Odpowiedział: – *Z przerażeniem. Poprawa jest możliwa w granicach środków, które posiadamy* – wyjaśnił Wiceminister Krzysztof Łanda. Dostęp do leków przeciwbólowych – w ocenie resortu zdrowia – jest bardzo dobry, część leków jest refundowana. Jest problem z mentalnością lekarzy, polscy lekarze są słabo wyedukowani jeśli chodzi o leczenie bólu – oceniali przedstawiciele resortu i NFZ.

W znowelizowanej ostatnio ustawie o prawach pacjentów jest fragment o bólu, że trzeba ból uśmierzać, pacjent nie powinien cierpieć – informował Wiceminister Zdrowia. Jego zdaniem opieka długoterminowa to jeden z najbardziej palących problemów. (ID)

**28.11.2016** – w CPS „Dialog” spotkał się po raz trzeci doraźny Zespół Problemowy RDS ds. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR). Przewodniczył Rafał Baniak (Pracodawcy RP). Zadaniem Zespołu – przypomnijmy – jest podjęcie prac nad wspólną opinią strony pracowników i strony pracodawców RDS do projektu SOR oraz bieżące monitorowanie i ocena wdrażania Strategii. – *Wartość wspólnego stanowiska jest ważna. Na tym etapie udało się opracować i przyjąć dwa stanowiska – pracodawców i związkowców, reprezentujących stronę pracowniczą. Nie jesteśmy gotowi, aby opracować jedno stanowisko wspólne* – mówił Jarosław Lange (NSZZ „Solidarność”). Grażyna Magdziak (BCC) przekonywała: – *My na SOR musimy patrzeć inaczej niż związkowcy, jak zaczniemy na siłę szukać konsensusu, to do niczego nie dojdziemy.* Proponowała, aby każda ze stron stworzyła listę zagadnień, które ją najbardziej interesują. Większą wartością będzie jak każda ze stron przekaze swój własny punkt widzenia. *Łatwiej uzyskać porozumienie w konkretnych sprawach* – zauważył Norbert Kusiak (OPZZ). W jego opinii Zespół jest na dobrej drodze, aby rozpocząć z rządem dyskusję na temat tych konkretów np. edukacji, albo jak sugerują inni Funduszu Pracy. Przewodniczący Zespołu przekonywał, że warto o wspólne stanowisko zabiegać, choćby w pewnych obszarach, stwarza to większą szansę na porozumienie. Związkowcy, reprezentujący w RDS pracowników, rozpoczynają swoje stanowisko (15 stron) od następującego stwierdzenia: *Strona pracowników Zespołu (...) przedstawia poniższe Stanowisko w sprawie projektu Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju celem wypracowania wspólnego Stanowiska ze stroną pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego.* Natomiast pracodawcy w swoim Stanowisku (11 stron) podkreślają, że tylko rzetelna i prowadzona w dobrej wierze przez Rząd RP współpraca z partnerami społecznymi pozwoli zrealizować Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju; proponując uzupełnienie Strategii o projekt realizowany wspólnie przez członków RDS oraz właściwe instytucje administracji publicznej, mający na celu budowę programu promocji dialogu społecznego. (ID)

**29.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpie-

czeń społecznych na temat, przedłożonego partnerom społecznym do zaopiniowania przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Przeglądu Systemu Emerytalnego oraz rekomendacji zmian w tym zakresie. W opinii przedstawicieli związków i pracodawców, Przegląd jest niepełny, budzi liczne wątpliwości i wymaga dalszych dyskusji. Mówiąc o brakach w Przeglądzie, przedstawiciele związków zawodowych wskazali, że nie zawiera on np. informacji co do sytuacji zdrowotnej Polaków, a ma to szczególne znaczenie przy ocenie pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Nie ma analizy, czy od czasu wprowadzenia emerytur pomostowych, zmieniły się zagrożenia na stanowiskach, od których płacone są składki na Fundusz Emerytur Pomostowych. Zarówno związki, jak i pracodawcy wyrazili obawy, czy propozycja podwyższenia składki na Fundusz Emerytur Pomostowych do 7% nie wpłynie nadmiernie na wzrost kosztów pracy, szczególnie w dużych firmach, gdzie jest wiele osób zatrudnionych w szczególnych warunkach. Pojawiły się pytania o brakującą analizę zapotrzebowania emerytalnego nauczycieli, dotyczące zasad płacenia składek przez posłów i senatorów, a także pracowników fundacji i stowarzyszeń. Pytania wzbudziły też propozycje resortu związane z ograniczeniami łączenia emerytury z pracą. Chodzi o ograniczenie dorabiania na emeryturze do 70% średniej płacy, albo do 130% z uwzględnieniem obniżenia świadczenia. Związkowcy pytali też o tzw. jednokrotne przechodzenie na emeryturę, czyli brak możliwości jej przeliczania w razie pracy po uzyskaniu świadczenia w wieku 60 lat przez kobiety i 65 lat przez mężczyzn. Rozmawiano o wpływie tych propozycji na rynek pracy, sytuację emerytów oraz finanse Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W opinii Wiceministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Marcina Zielenieckiego, przeliczanie emerytury byłoby jednak wskazane, ale rzadziej, np. raz na rok, a nie jak obecnie, raz na kwartał. Istotnym elementem rekomendacji zmian jest tzw. kumulacja tytułów ubezpieczeniowych, co miałyby zwiększyć wpływy do FUS. Zdaniem pracodawców nie byłyby to jednak wpływy znaczące, mogące wyrównać wydatki związane z obniżeniem wieku emerytalnego. Sprawą, która wzbudziła szczególne zainteresowanie pracodawców jest z kolei propozycja przekazania środków z Otwartych Funduszy Emerytalnych do innych instytucji. Jak wskazywali, z rządu płyną w tej sprawie sprzeczne sygnały. Wicepremier Mateusz Morawiecki proponuje, by 75% z tych, które pozostają obecnie w akcjach OFE, trafiło na indywidualne konta obywateli, zbliżone charakterem do IKE. W Przeglądzie jest natomiast mowa o przekazaniu 100% tych środków na Fundusz Rezer-

wy Demograficznej. Pracodawcy podkreślali, że to się wyklucza i trudno stwierdzić, co oceniać w opinii. Obecny na posiedzeniu Wiceminister Marcin Zieleniecki kilkakrotnie zaznaczał, że do opiniowania trafiły jedynie propozycje, nad którymi na pewno powinny być dalej prowadzone w następnych miesiącach dyskusje w RDS. Dodał, że Przegląd był wcześniej szeroko konsultowany na licznych konferencjach w całym kraju. Teraz swój wkład wniosą jeszcze do niego poszczególne ministerstwa. Ostateczny projekt zmian, który trafi na posiedzenie rządu, w systemie emerytalnym powinien być zatem efektem prac wszystkich zainteresowanych, a także wynikiem konsensusu w gronie partnerów społecznych. (AG)

**7.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych na temat przeglądu emerytalnego a szczególnie przekształcaniach aktywów OFE oraz tworzeniu pracowniczych planów kapitałowych. Przedstawiciele MR i MRPIPS mówili o planach przekazania środków z OFE do Funduszu Rezerwy Demograficznej gdzie jak najmniej aktywów miałyby być lokowane w akcjach a także na indywidualne konta, najprawdopodobniej zbliżone do obecnych Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego, o zbliżonych preferencjach podatkowych. Jak podkreślali, celem zmian jest ochrona środków przeznaczonych na wypłatę emerytur, a z drugiej strony o ochronę przed wyprzedacją akcji. Na dostosowanie do zmian przewidywany jest okres 12 miesięcy. Jeremi Mordasewicz (Konfederacja Lewiatan) wyraził opinię, że decyzje rządu doprowadzą do sytuacji, w której w ok. 70% spółek z polskiej Giełdy Papierów Wartościowych dojdzie do nacjonalizacji. Rząd przejmie bowiem ok. 25. a nawet 30% akcji tych spółek. Był też zainteresowany, czy przewiduje się pozostawienie tzw. zasady suwaka, czyli przesuwania z OFE do ZUS środków na 10 lat przed emeryturą, jak ma to miejsce obecnie. Z kolei w opinii Małgorzaty Rusewicz (Konfederacja Lewiatan), przeniesienie środków do FRD spowoduje istotny spadek wartości środków zgromadzonych w OFE, ale także tych odkładanych dobrowolnie przez obywateli na IKZE. Jak zaznaczyła, przy obliczaniu wartości, które mają być przekazane z OFE do FRD powinien być wzięty pod uwagę fakt, że w 2017 r. w ramach tzw. suwaka, PTE będą musiały przekazać do ZUS większe kwoty niż dotychczas ze względu na obniżenie wieku emerytalnego. Pracodawcy podkreślali rozbieżności w kwestii przyszłości filara kapitałowego ubezpieczeń społecznych między różnymi resortami, także między MR a MRPIPS. Jak podkreślał Wojciech Nagel (BCC),



*Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych, 3.11.2016 r.*

konieczne jest jego uzgodnienie przez rząd, choć w jego opinii, model zaproponowany przez MR jest zasadny. Dyrektor Departamentu Ubezpieczeń Społecznych w MRPiPS Mariusz Kubzdyl mówi, że rzecz w tym, by świadczenia były adekwatne do płaconej składki. Wyjaśnił, że po zmianach, zasada suwaka już by nie obowiązywała. (AG)

**7.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Węgla Brunatnego, podczas którego przedstawiciele Ministerstwa Energii wielokrotnie podkreślali konieczność wypracowania wspólnego stanowiska w kwestii wydobywania i wykorzystania węgla kamiennego, brunatnego, gazu, ale także roli energii jądrowej czy odnawialnej. Jak podkreślali, chodzi o to, by był to spójny plan rozwoju, którego realizacja byłaby możliwa niezależnie od bieżącej, zmieniającej się polityki. W opinii resortu, niezbędne jest przy tym prognozowanie zużycia energii. Dodał, że istotne jest, by przepisy o ochronie środowiska nie przeszkadzały w uruchamianiu nowych inwestycji – elektrowni na węgiel kamienny czy brunatny. Zdaniem Wiceministra Tobiszowskiego, Polska może być swoistym bezpiecznikiem energetycznym dla Europy Środkowej i Wschodniej. Przewodniczący Zespołu Wojciech Ilnicki z NSZZ „Solidarność” zaznaczył, że szczególną wartością będzie, jeżeli program dla polskiej energetyki powstanie w dialogu między rządem i partnerami społecznymi. Ustalono, że uwagi eksperckie do programu będą przekazane do końca roku, potem rząd zaproponuje

swoje, uwzględniające politykę energetyczną UE. Wtedy też będą zapadały decyzje, które złoża otrzymają koncesje na wydobywanie. (AG)

**8.12.2016** – w siedzibie CPS „Dialog” odbyło się Prezydium, a następnie posiedzenie plenarne Rady Dialogu Społecznego. Obrady prowadziła nowa Przewodnicząca Rady, Henryka Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan. W posiedzeniu uczestniczyli: Elżbieta Rafalska, Wiceprzewodnicząca Rady Dialogu Społecznego Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Elżbieta Witek, Minister, Członek Rady Ministrów; Maciej Kopeć, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej; Andrzej Adamczyk, Minister Infrastruktury i Budownictwa; Konstanty Radziwiłł, Minister Zdrowia; Krzysztof Tchórzewski, Minister Energii; Hanna Majszczuk, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów; Mariusz Haładyj, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju; Agnieszka Lenartowicz-Tysik doradca Prezydenta RP; Grażyna Marciniak, Wiceprezes GUS. W trakcie posiedzenia Rada zapoznała się z przedstawionymi przez Wicepremiera, Ministra Rozwoju i Finansów Mateusza Morawieckiego, głównymi założeniami Konstytucji dla Biznesu, czyli pakietem norm dla zmian polskiej gospodarki. W pakiecie znalazły się m.in. projekt Ustawy Prawo przedsiębiorców, projekt ustawy o Komisji Wspólnej Rządu i Przedsiębiorców oraz Rzeczniku Przedsiębiorców. Pakiet Ministra Rozwoju i Finansów zawiera najważniejsze reguły dla firm, m.in. zasadę domniemania uczciwości przedsiębiorcy, zasadę przyjaznej

interpretacji przepisów, zasadę rozstrzygania faktycznych wątpliwości na korzyść przedsiębiorcy, zasadę „co nie jest prawem zabronione, jest dozwolone”. Pakiet zawiera również stopniowe wycofywanie z obrotu REGON-u, likwidację obowiązku posługiwania się przez firmy pieczętkami, „milczącą zgodę urzędów” w przypadku braku odpowiedzi w określonym czasie, prawo zrozumiałe dla wszystkich, czy sukcesję przedsiębiorstw. Członkowie Rady wyrazili wątpliwość co do propozycji powołania Komisji Wspólnej Rządu i Przedsiębiorców oraz Rzecznika Przedsiębiorców, z uwagi na fakt, iż może to wpłynąć na działalność Rady Dialogu Społecznego i jej relacje z rządem. Wicepremier Morawiecki, w odpowiedzi na wątpliwości Rady, zaproponował poszukiwanie w tej sprawie kompromisu. Rada Dialogu Społecznego podjęła następujące Uchwały: Uchwałę Nr 21 strony pracowników i pracodawców w sprawie powołania zespołu dla prowadzenia branżowego dialogu społecznego ds. transportu drogowego; Uchwałę nr 18 Rady Dialogu Społecznego w sprawie zatwierdzenia programu prac Rady na 2017 r. Rada Dialogu Społecznego ustaliła, że w dniu 19 stycznia 2017 r. odbędzie się nadzwyczajne posiedzenie Rady w sprawie zmian systemowych w ochronie zdrowia. (IZ)

**12.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się spotkanie Zespołu doraźnego RDS ds. zamówień pu-

*Posiedzenie plenarne RDS, 19.01.2017 r.*

blicznych. Zespół miał omówić: dobre praktyki w zamówieniach publicznych – jak wyglądają prace powołanego w tym celu zespołu w UZP?; jak wygląda przygotowanie administracji państwowej i samorządowej do zmiany kosztów pracy w usługach świadczonych w ramach zamówień publicznych, w związku ze zmianą prawa od 1.01.2017 r.?; wysłuchać opinii GŁODO dotyczącej możliwości przestrzegania zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę przez zamawiających. Ze względu na nieobecność strony rządowej Przewodniczący Zespołu Marek Kowalski (Konfederacja Lewiatan) na styczeń 2017 r. przełożył problem „dobrych praktyk” i spotkanie z samorządami (obecny na posiedzeniu dyr. Tomczyk przewodniczący Związku Gmin i członek Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu także był „za”). (ID)

**13.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych. Na wstępie, odniesiono się do pisma Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w zachodniopomorskim, która zwróciła się do RDS o „pilne ratowanie ratownictwa medycznego w Polsce”. I właśnie ten temat został podjęty w Zespole. Rozmawiano o propozycjach zmian przygotowanych przez resort zdrowia, których celem ma być upaństwowienie ratownictwa medycznego w Polsce. Projekt resortu zdrowia zakłada, że ratownictwo medyczne będzie mogło być prowadzone wyłącznie albo przez podmioty publiczne, albo przez takie, w których udział państwa wynosi co najmniej 51%. Jednocześnie ministerstwo zaznacza, że nikt nie straci pracy, a jedynie będzie miał innego pracodawcę. Ma się natomiast poprawić jakość zatrudnienia: umowy o pracę zamiast kontraktów i wyższe wynagrodzenia, szczególnie jeśli chodzi o stawkę godzinową. Jak podkreślali przedstawiciele resortu zdrowia, dziś zdarza się, że ratownicy pracują nawet za niecałe 7 zł za godzinę. Trzeba przy tym pamiętać, że od 2017 r. minimalna stawka godzinowa będzie wynosiła 13 zł, a minimalna pensja 2 tys. zł brutto. I w tym właśnie punkcie, Sylwia Szczepańska (NSZZ „Solidarność”), pytała o zabezpieczenie finansowe na podwyżki, szczególnie wobec faktu, że w 2017 r. nie przewiduje się w budżecie państwa wzrostu nakładów na ochronę zdrowia. Ma to nastąpić dopiero w 2018 r. Przedstawiciele ministerstwa zapewniali, że nie będzie problemu. Ratownictwo medyczne jest bowiem działalnością dochodową, a przynajmniej może takie być. Mówili natomiast o zmianach związanych z obciążeniem pracowników. Za szczególnie ważne, resort zdrowia uznaje kształcenie ratowników medycznych.



Fot. CPS „Dialog”



Mają to być 3-letnie studia licencjackie, potem półroczna praktyka zakończona egzaminem specjalistycznym. Według Urszuli Michalskiej (OPZZ), warto też wprowadzić obowiązkową naukę pierwszej pomocy w szkołach, gdyż obecnie większość obywateli po prostu boi się podjąć ratowania życia osobie, która tego wymaga, gdyż nie zna podstawowych zasad pierwszej pomocy. W opinii pracodawców, upaństwowienie ratownictwa medycznego zmniejszy konkurencję, co negatywnie wpłynie na jego ceny. Skoro zaś ratownictwo ma być włączone do służb państwowych, to ratownicy powinni mieć takie same uprawnienia, jak np. policja czy straż pożarna. Przedstawiciele Ministerstwa Zdrowia wyjaśniali, że takiego włączenia do służb się nie planuje, także dlatego, że wiązałoby się to np. z dodatkowymi uprawnieniami emerytalnymi. Co zaś do ochrony samych ratowników, to rzecz w tym, że to społeczeństwo jej nie respektuje. Stąd ataki na osoby czy niszczenie sprzętu. Resort deklaruje, że będzie dążyć do bardziej konsekwentnego stosowania i egzekwowania kar w takich wypadkach, bo prawo na to pozwala. W drugiej części posiedzenia Zespołu, rozmawiano o rozporządzeniach w sprawie świadczeń gwarantowanych w opiece laboratoryjnej, rehabilitacji i leczeniu, zapewniających kompleksową opiekę kardiologiczną. (AG)

**13.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. Strona rządowa reprezentowana była przez Sekretarza Stanu w MRPiPS Stanisława Szweda. W spotkaniu, oprócz stałych członków Zespołu udział wzięli przedstawiciele: MRPiPS oraz PIP. Dyskutowano na temat projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną. Projekt, przygotowany przez Ministerstwo Rozwoju, został przesłany do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji społecznych. Propozycja dotyczy wprowadzenia przepisów umożliwiających skrócenie okresu obowiązkowego przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych z 50 do 10 lat przy założeniu, że ZUS będzie gromadził informacje wystarczające do ustalenia i przyznania świadczenia z ubezpieczenia społecznego. W trakcie dyskusji zwracano uwagę na sprawę należytego zabezpieczenia danych pracowniczych oraz bezpieczeństwa w sieci, odpowiedniego okresu *vacatio legis*. Pracodawcy pozytywnie oceniają założenia i kierunek zmian w projekcie ustawy, niektóre przepisy wymagają jednak – ich zdaniem doprecyzowania. Pewne problemy mogą pojawić się np. w sytuacji łą-

czenia się bądź przejmowania firm, jeżeli firmy prowadziły dokumentację w różnej formie. (ID)

**14.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego. Wskazano informację WRDS-ów, które wyraziły swoje stanowiska co do przyszłości swojej działalności. Przede wszystkim wskazały na system finansowania i związane z tym problemy. Przewodniczący Zespołu Zbigniew Żurek zaznaczył, że na wstępie warto spojrzeć szeroko na ustawę, wypracowanie założeń zmian. Jednak dotychczas nie wszyscy partnerzy przeszli swoje choćby kierunkowe propozycje zmian w ustawie. Barbara Surdykowska (NSZZ „Solidarność”) poinformowała, że wewnątrz związku trwają prace nad propozycjami zmian, ale termin wskazany teraz był zbyt szybki. Jan Stefanowicz z BCC zaproponował, by najpierw ustalić kwestie generalne: czy zakres przedmiotowy i podmiotowy ustawy jest adekwatny do potrzeb i możliwości; czy właściwe są procedury tak, by były drożne i zapewniły efektywność prac; rola WRDS-ów; formuły pracy. (AG)

**15.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. międzynarodowych. Analizowano stanowisko na temat Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej i implementacji jej zapisów do polskiego prawa, przygotowane na potrzeby Zespołu. Przedstawiciele resortu rodziny zaznaczyli, że obecnie przygotowywana jest analiza prowadząca do ewentualnej możliwości związania się Polski Kartą w całości. Ewa Podgórska-Rakiel (NSZZ „Solidarność”) zaznaczyła, że szczególnie optymistyczne jest to, że z ekspertyzy wynika, iż faktycznie niewiele brakuje Polsce do tego, by Kartę wdrożyć w całości. Przedstawicielka MZ mówiła natomiast, że są w karcie zapisy, które w Polsce są jednak niewykonane, np. 3 łóżka szpitalne na 1000 mieszkańców. To kwestia szczegółowa, ale jest ich więcej. Przewodniczący Zespołu, Bogdan Kubiak podsumował, że prace nad opinią będą trwały i będą uzupełniane o opinie partnerów i ministerstw. W Zespole padła też propozycja OPZZ, by zamówić ekspertyzę stanu ustawodawstwa polskiego i jego dostosowania do standardów MOP. Chodzi także o sam sposób implementacji. Wskazał chociażby na Konwencję nr 87 i zawartą w niej definicję pracownika. Taka ekspertyza mogłaby mieć również charakter popularyzatorski jeżeli chodzi o działalność MOP i efekty jej działania. MRPiPS było temu przeciwnie ze względu na zbyt szeroką tematykę (189 konwencji i 6 protokołów) co spowodowało, że opinia albo byłaby zbyt ogólna, albo jej sporzą-

dzenie zbyt oddalone w czasie. Przedstawiciele resortu zaznaczali, że Polska jest liderem europejskim, jeśli chodzi o ratyfikację konwencji MOP. Natomiast oceny ratyfikacji mogłyby dokonać tylko organy kontrolne państwa. W opinii Anny Wolańskiej (NSZZ „Solidarność”), korzystniej byłoby, gdyby analizie poddać tylko te konwencje, którym ich nie poddano dotychczas, a które są szczególnie istotne. Podobne stanowisko zajęła Konfederacja Lewiatan. Rozmawiano także o przygotowaniach do obchodów 100-lecia MOP. Kluczową jest inicjatywa pt. „Przyszłość pracy”. Odbijają się na ten temat dialogi w poszczególnych państwach. W ramach tego 7.12.2016 r. w MRPIPS odbyła się konferencja na ten temat. Kulminacją obchodów jubileuszu MOP będzie konferencja w 2019 r. (AG)

**19.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia. Przedstawiciel Ministerstwa Zdrowia omówił projekt znowelizowanej ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, a także projekty rozporządzeń Ministra Zdrowia m.in. w sprawie określenia profili charakteryzujących poziomy system zabezpieczenia oraz kryteriów kwalifikacji świadczeniobiorców do tych poziomów. Podstawowym celem zmian dokonywanych w ustawie jest odstępstwo od uregulowania dotyczącego finansowania zakupu szczepionek służących do przeprowadzenia obowiązkowych szczepień ochronnych. Drugim celem znowelizowanej ustawy jest zagwarantowanie każdej osobie, która skorzysta ze świadczeń opieki zdrowotnej z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej, że nie poniesie ona kosztów udzielonego świadczenia nawet w przypadku, gdy wystąpią trudności z potwierdzeniem jej prawa do świadczeń opieki zdrowotnej. Następnym tematem była publiczna służba krwi. Przedstawiciel MZ poinformował, że w Ministerstwie Zdrowia został powołany zespół, który opracowuje rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o publicznej służbie krwi oraz niektórych innych ustaw. Projekt dotyczy wdrożenia systemu e-krew, który usprawni zarządzanie zasobami krwi i jej składnikami oraz zwiększy nadzór nad organizacją publicznej służby krwi. (ID)

**20.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej rynku pracy. Stronę rządową reprezentował Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w MRPIPS oraz Paweł Choraży, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju. Obradom przewodniczył Andrzej Malinowski (Pracodawcy RP). W pierwszej części spotkania Wiceminister Szwed przedstawił założenia

polityki rynku pracy z uwzględnieniem podziału Funduszu Pracy na poszczególne instrumenty rynku pracy. Główne założenia w zakresie Funduszu i aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu nie ulegają zmianie. Podwyższona została ogólna kwota na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu do ponad 6 641,5 mln zł, w tym 70 mln na dodatkowe zadanie z tytułu ustawy „Za życiem”. W 2016 r. na aktywne formy wydano nieco ponad 6 mld 240 mln zł. W tym roku więcej środków będzie przeznaczonych na aktywizację długotrwale bezrobotnych (DB) tj. osób pozostających bez pracy ponad 12 miesięcy, a najczęściej dłużej. Wśród ogółu ponad 1,3 mln bezrobotnych jest ich ponad 740 tys., stanowią blisko 57%. Więcej środków w 2017 r. trafi też do programu „Praca dla młodych”, w 2016 r. było to 700 mln, w 2017 r. zaplanowano na ten cel ponad 1 mld zł. Dzięki temu zarejestrowano z ewidencji bezrobotnych 56,4 tys. osób. Program zakłada, że pracodawca, który podpisze umowę z powiatowym urzędem pracy, otrzyma przez 12 miesięcy refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenie, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne zatrudnionego w pełnym wymiarze bezrobotnego do 30. roku życia. W planie finansowym Funduszu Pracy w 2017 r. na refundację doposażenia stanowisk pracy przeznaczono ponad 1,3 mld zł. Na zasiłki dla bezrobotnych 2,4 mld, tyle samo na zasiłki i świadczenia przedemerytalne. Z funduszu mają być także finansowane specjalizacje i staże lekarzy, pielęgniarek i położnych (ponad 1,032 mld) oraz Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Zasygnalizowany wyżej trudny problem aktywizacji DB związany jest z kwestią partnerstwa publiczno-prywatnego i wykorzystywaniem

*Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej*



przez Wojewódzkie Urzędy Pracy instrumentu *zlecania działań aktywizacyjnych* prywatnym agencjom zatrudnienia (w tym agencjom pracy tymczasowej). Na zlecanie działań aktywizujących przez WUP-y zaplanowano na ten rok 132 mln zł. Podczas posiedzenia rekomendowano powołanie Zespołu ds. zlecania działań aktywizujących przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Na podstawie dotychczasowych doświadczeń miałby on promować najlepsze praktyki w zakresie wdrażania tego typu instrumentu. Istnienie potężnej i wciąż rosnącej grupy długotrwale bezrobotnych resort pracy uważa za jeden z największych i najtrudniejszych problemów rynku pracy. Podczas dyskusji pojawiły się głosy, aby rozszerzyć prace ewentualnego zespołu także na inne instrumenty rynku pracy. Wiceminister Szwed sugerował, by był to raczej podzespół (a nie zespół) roboczy. Dodał: – *Mamy wiele zastrzeżeń do podejmowanych w tym obszarze działań*. W kolejnym punkcie omawiano trzy stanowiska strony społecznej Zespołu (pracowników i pracodawców), które miesiąc później RDS na posiedzeniu Plenarnym przyjęła jako uchwały RDS nr 25, 26 i 27. Świadczy to o randze poruszanych w nich spraw. Pierwsze stanowisko dotyczyło *realizacji projektu pilotażowego testującego rekomendowane przez partnerów społecznych zmiany w instrumencie Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2017 r.* W uzasadnieniu stanowiska podkreślono, że ideą przyświecającą realizacji projektów pilotażowych jest uniknięcie w szerokiej i ogólnopolskiej skali błędów i niedoskonałości rozwiązań testowanych w małej, zamkniętej i monitorowanej skali. Proponowany zakres niezbędnych do wprowadzenia zmian w systemie dystrybucji środków KFS, strony uznały za zbyt szeroki do zastosowania bez uprzedniego ich przetestowania.

*i rynku pracy, 20.12.2016 r.*



Drugie stanowisko Zespołu (i uchwała) dotyczyło projektu rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Budownictwa w sprawie wykazu dróg krajowych i wojewódzkich, po których mogą jeździć pojazdy określonego typu (nacisk osi, ciężar itp.). Chodzi o możliwość dowozu towarów do określonych miejsc (np. do portów). Trzecie stanowisko (i uchwała) podjęto w sprawie problemu niedoboru kierowców na polskim rynku transportu drogowego. Szacuje się, że obecnie brakuje 100–110 tys. kierowców. Równocześnie w 339 Powiatowych Urzędach Pracy zarejestrowanych jest ok. 30 tys. kierowców jako bezrobotni, np. w Radomiu – 2 tys., w Łodzi 858. (ID)

**20.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu ds. projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Stronę rządową reprezentował Marian Banaś, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów, Szef Krajowej Administracji Skarbowej (KAS) i Szef Służby Celnej. Przewodniczył Jerzy Wielgus (NSZZ „Solidarność”). Na spotkaniu przyjęto Sprawozdanie z dotychczasowych prac Zespołu, które następnie zostanie przedstawione Przewodniczącej Rady Dialogu Społecznego. Prace nad obu ustawami, a były to projekty poselskie, nie podlegające konsultacjom, przebiegały w atmosferze napięć i kontrowersji. Zgodnie z ustawami, o których mowa, podpisanymi przez Prezydenta RP i ogłoszonymi w Dzienniku Ustaw RP (poz. 1947 i poz. 1948 z dnia 2 grudnia 2016 r.), służba celna, administracja podatkowa i kontrola skarbową zostaną 1 marca 2017 r. skonsolidowane i przekształcone w Krajową Administrację Skarbową. Zgodnie z Uchwałą Nr 12 RDS z dnia 7 kwietnia 2016 r. Zespół doraźny zakończył swoje prace wraz z przedstawieniem sprawozdania z prac Zespołu doraźnego i dniem opublikowania ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej w Dzienniku Ustaw RP. (ID)

**4.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie podzespołu ds. Przemysłu Szkłarskiego Trójstronnego Zespołu ds. Przemysłu Chemicznego. Bartosz Marczuk Podsekretarz Stanu w MRPiPS omówił propozycje zmian Nowy Kodeks Pracy, nad którymi pracuje Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy. Podstawowym celem jest opracowanie dwóch odrębnych kodeksów pracy: indywidualnego i zbiorowego. W ramach Komisji funkcjonują dwa Zespoły, których zadaniem jest opracowywanie propozycji rozwiązań



– odpowiednio – z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Przedstawiciel Ministerstwa Rozwoju zaprezentował działania na rzecz faktycznej ochrony przed nielegalnym importem polskiego rynku szkła i wyrobów ze szkła. Natomiast przedstawiciel MRPIPS poinformował, że 13.05.2016 r. Komisja Europejska przedstawiła projekt nowelizacji dyrektywy 2004/37/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 29.04.2004 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażania na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy. Szeroką dyskusję wywołał punkt obrad dotyczący stanowisk szczególnych w przemyśle szklarskim. Według opinii organizacji związkowych działających w zakładach przemysłu szklarskiego wiele wątpliwości budzi fakt, że w wykazie prac w warunkach szczególnych wymieniono prace w hutnictwie i odlewnictwie metali, a nie uwzględniono podobnych, a nawet identycznych prac na stanowiskach w hutach szkła. Przekłada się to niekorzystnie na prawo do emerytury, Tomasz Kulik z Federacji Związków Zawodowych Szkło (OPZZ) mówił, że zmiana warunków przejścia na wcześniejszą emeryturę w sposób szczególnie krzywdzący dotknęła pracowników hut szkła. Związkowcy uważają, że obowiązujące prawo w sposób krzywdzący i niesprawiedliwy ich pomija, wszystkich szkoda, tylko nie nas... – piszą na końcu przedstawionej analizy. Zdaniem pracodawców nie sposób odmówić im racji. *Katalog prac szkodliwych jest niekompletny, ustawodawca stworzył sytuację patologiczną* – mówił prof. Adam Witek, dyrektor Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych. *Jakich argumentów mamy użyć, aby ten katalog rozszerzyć?* Przedstawiciel resortu pracy przekonywał: *potrzebujemy twardych faktów, czyli pomiarów*. Związkowcy przypominają, że to pracodawca wyznacza stanowiska do pomiaru, a wyniki badań są nierzetelne (chodzi bowiem o koszty obciążające firmę dot. szkodliwych warunków pracy). Związkowcy liczą na CIOP-PIB, który wystąpił o środki na zbadanie tego problemu. Związkowiec Marek Zajdel z Krośnieńskich Hut Szkła wierzy, że rząd pomoże wyegzekwować wiarygodne wyniki badań. (ID)

**5.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego, pod przewodnictwem Przewodniczącej Rady, Henryki Bochniarz. Prezydium przedyskutowało sprawy związane ze swoimi zadaniami, wspierającymi dialog w kontekście aktualnej sytuacji w kraju. Omawiano również sprawę planowanej nowelizacji ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Dla przypomnienia, art. 87 usta-

wy zobowiązuje do dokonania oceny przepisów ustawy w okresie do dwóch lat od jej wejścia w życie. Zespół ds. rozwoju dialogu społecznego zobowiązał się w terminie do końca stycznia 2017 r. do przedstawienia wstępnych propozycji zmian w ustawie, zgodnie z uwagami zgłoszonymi przez partnerów społecznych, stronę rządową i Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego. Stwierdzono, że przedstawione propozycje zmian do ustawy zostaną poddane szerokim konsultacjom. Omówiono sprawy organizacyjne, związane z porządkiem obrad planowanego na 19 stycznia br. kolejnego posiedzenia Rady Dialogu Społecznego. (IZ)

**10.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. funduszy europejskich. Strona rządowa Zespołu reprezentowana była przez Pawła Chorażego – Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Rozwoju oraz przedstawicieli MF i PARP. Przewodniczył Zygmunt Mierzejewski (FZZ). Omawiano Stanowisko Zespołu ds. projektu nowelizacji ustawy tzw. wdrożeniowej, czyli *ustawy o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowych w perspektywie finansowej 2014–2020*. W grudniu 2016 r. rozpoczęły się konsultacje społeczne projektu, resort rozwoju przewiduje, że po znowelizowaniu ustawy nowe zasady zaczną obowiązywać w pierwszym półroczu br. Nowelizacja, zapowiadana w Konstytucji Biznesu, ma uprościć wykorzystanie funduszy UE, ułatwić życie ich beneficjentom, w tym przedsiębiorcom i instytucjom korzystającym z funduszy. Zespół przedstawił sporo propozycji i uwag do projektu, zawieszono więc debatę nad Stanowiskiem i uzgodniono, że między 16–20 stycznia br. odbędzie się spotkanie robocze z zainteresowanymi członkami Zespołu i ekspertami w celu ich przedyskutowania. Dalsza dyskusja była poświęcona kwestii naliczania VAT od usług doradczych w ramach działania 2.2 PO WER 2014–2010, czyli programu operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój. Przewiduje on wsparcie na rzecz zarządzania strategicznego oraz budowy przewagi konkurencyjnej na rynku. Usługi doradcze dla tego programu nie były dotychczas obciążone VAT-em, ich „ovatowanie” jest – zdaniem członków Zespołu – kluczowym problemem dla realizacji projektów. Apelowano o pilne jego rozwiązanie. Przedstawiciel MR poinformował o wynikach rozmów w tej sprawie zarówno z Ministerstwem Finansów, jak i z Komisją Europejską. Mimo negatywnej, w stosunku do oczekiwań beneficjentów PO WER i ich partnerów w konkursach, interpretacji przepisów przez Izby Skarbowe, MF i KE, oraz równie negatywnych wykładni zawartych w wyrokach NSA, resort rozwoju





Fot. CPS „Dialog”.

Posiedzenie plenarne RDS, 19.01.2017 r.

zadeklarował, że nie zrezygnuje z kontynuacji rozmów z resortem finansów i Komisją Europejską. Partnerzy społeczni zadeklarowali zorganizowanie, we własnym zakresie, panelu ekspertów – prawników – specjalistów ds. finansowych ze swoich organizacji, w celu wsparcia MR w poszukiwaniu rozwiązań. Jednocześnie poruszyli wątek nowelizacji Umowy Partnerstwa, zgłaszając chęć jak najszybszego włączenia się do rozmów z Komisją Europejską. Ustalono, że spotkanie robocze w MR, poświęcone ww. kwestiom odbędzie się po 20 stycznia br. Na zakończenie spotkania Z. Mierzejewski przedstawił propozycję harmonogramu prac Zespołu w 2017 r., którą Zespół zaakceptował. (ID)

## 11.01.2017

– w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego, podczas którego rozmawiano o wstępnych propozycjach do nowelizacji ustawy o Radzie Dialogu Społecznego przekazanych przez większość organizacji oraz MRPiPS. Zdaniem „Solidarności”, RDS powinna być odrębnym organem, niezależnym finansowo od Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Związek proponuje powołanie niezależnej instytucji Rzecznika Dialogu Społecznego, który będzie zapewniał warunki organizacyjno-administracyjne, finansowe, techniczne oraz eksperckie związane z realizacją zadań Rady. Obsługę Rzecznika powinien zapewniać Urząd Rzecznika Dialogu Społecznego. Środki na funkcjonowanie Urzędu pochodziłyby z odrębnej części w budżecie państwa. Tworzenie oraz zapewnienie funkcjonowania WRDS powinno być zadaniem własnym marszałków województw. W zakresie przekazywania spraw do WRDS właściwe

powinno być Prezydium Rady. NSZZ „Solidarność” proponuje wprowadzenie do ustawy zapisów odnoszących się do finansowania z budżetu państwa składek członkowskich organizacji reprezentatywnych w organizacjach ponadnarodowych. Inny pomysł dotyczy wprowadzenia mechanizmu przyjmowania uchwał Rady w drodze obiegowej, w sytuacjach szczególnych, jeśli nie jest możliwe zorganizowanie jej posiedzenia. Głosowanie w zespołach powinno mieć procedurę analogiczną do głosowania na forum plenarnym. Biorąc pod uwagę jawność obrad Rady, warto rozważyć rezygnację z przygotowywania komunikatu z posiedzeń Rady. Zdaniem związku, należy rozważyć by: zespoły branżowe dialogu społecznego mogła prowadzić strona społeczna, Rada mogła wpływać na zarządzanie Funduszem Pracy oraz Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych; do Rady musiały trafiać inne niż rządowe projekty aktów prawnych; przeprowadzenie wysłuchania publicznego było obligatoryjne dla organu, do którego trafi wniosek w tej sprawie. „Solidarność” zaproponowała też rozwiązanie prowadzące do tego, by przewodniczący mógł osobiście składać sprawozdanie na posiedzeniu Plenarnym Sejmu oraz Senatu za okres pełnienia tej funkcji. Za konieczne związek uznał zwiększenie liczby pracowników Biura Rady. FZZ zaproponowało: finansowanie z budżetu składek członkowskich do międzynarodowych organizacji pracowników i pracodawców, zapewnienie finansowania WRDS ze środków budżetu państwa, wprowadzenie zwrotu kosztów uczestnictwa w posiedzeniach WRDS dla członków tych rad. Zdaniem Konfederacji Lewiatan, należy: doprecyzować możliwość elektroniczne-

go przyjmowania uchwał autonomicznych, podjęć rozmowy o realnej autonomii Biura Rady w kontekście organizacyjnym i finansowym, urealnić możliwość zawierania przez Radę układów zbiorowych pracy, podjęć wątek realnego nadzoru RDS nad Funduszem Pracy i Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, rozmawiać o usytuowaniu WRDS czy to przy marszałku, czy przy wojewodzie z uwzględnieniem wynikających stąd zależności, a także o ich finansowaniu. BCC zaproponował m.in.: rozważenie zasady tzw. otwartych drzwi dla innych, niż obecnie funkcjonujące w ramach RDS, organizacjach pracodawców; rozszerzenie formuły ekspertów lub pełnomocników, którzy obok członków RDS braliby udział w pracach zespołów; wzmocnienie etatowego Biura Rady o pracowników merytorycznych, a nie tylko administracyjnych. Co do WRDS, to zdaniem BCC, należy wyraźnie wskazać w ustawie, że nie są one organem pomocniczym przy albo marszałku albo wojewodzie, lecz samodzielnym terenowym organem w obszarze władz publicznych, zapewniającym dialog na poziomie województwa. Z kolei Pracodawcy RP uznali za potrzebne: uzupełnienie katalogu projektów aktów prawnych, które są kierowane do opinii RDS; zapewnienie skutecznego informowania i uzasadniania przez stronę rządową odmowy wprowadzenia do projektów ustaw propozycji złożonych przez partnerów społecznych z RDS; zmianę regulacji dotyczącej wystuchania publicznego, by nie była to kompetencja martwa; wprowadzenie regulacji, która zapewniałaby zastępstwo w uczestniczeniu w posiedzeniu RDS za jej członka. Pracodawcy RP opowiadają się także za: korespondencyjnym głosowaniem uchwał strony społecznej w szczególnych sytuacjach oraz jednoznacznym wskazaniem możliwości tworzenia doraźnych podzespołów i grup roboczych. Zdaniem MRPiPS kryteria reprezentatywności

określone w ustawie, zasady ustalania składu strony rządowej oraz krąg osób biorących udział w pracach RDS, nie wymagają zmiany. Do ewentualnego rozważenia pozostaje natomiast przywrócenie możliwości udziału w pracach Rady, z głosem doradczym, przedstawicielom samorządu terytorialnego (Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego), szczególnie że w WRDS, samorząd województwa jest jedną ze stron. Przeglądu wymaga natomiast katalog celów i zadań RDS, pod kątem ich adekwatności do rzeczywiście wykonywanych zadań. Resort stwierdził, że procedury określone w ustawie nie wymagają znaczących zmian, ale należy pracować nad regulaminami zespołów, zakresem ich kompetencji. (AG)

**18.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej. Omawiano m.in. politykę energetyczną państwa i stan zaawansowania prac dotyczących zrzeszania się pracodawców w zorganizowaną strukturę. Stronę rządową reprezentował Andrzej Piotrowski, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Energii oraz przedstawiciele Ministerstwa Środowiska, Finansów i Urzędu Regulacji Energetyki. W obradach uczestniczyli reprezentanci związków zawodowych i pracodawców. Przewodniczyli: Paweł Śliwa, Wiceprezes PGE i Roman Rutkowski, współprzewodniczący ze strony związkowej (NSZZ „Solidarność”). Dyrektor Departamentu Energetyki Jądrowej w Ministerstwie Energii nakreślił plany dotyczące działań na rzecz energetyki jądrowej. Wiceminister Piotrowski potwierdził potrzebę wypracowania w branży energetycznej Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy (PUZP). Podjęcie rozmów w tym zakresie wymaga formalnego zrzeszenia się pracodawców w zorganizowaną strukturę – w związek pracodawców – aby jako strona przystą-

*Posiedzenie Prezydium RDS, 19.01.2017 r.*



Fot. CPS „Dialog”.

pili do rozmów. Przedstawiciele pracodawców zadeklarowali wolę współpracy w tym zakresie pod warunkiem zdefiniowania zakresu merytorycznego – co jest energetyką – i ustalenia, które spółki, oddziały będą stroną PUZP. Pracodawcy skupieni w Zespole deklarowali, że chcą się ze stroną związkową (pracowniczą) dogadać, utworzyć dokument (PUZP), który będzie służył przez lata. Związkowcy sugerowali: *inwentaryzujemy stan faktyczny, chodzi o dialog sektorowy, do tego nie trzeba naukowych rozpraw i dywagacji, czym jest dzisiaj energetyka*. Strony postanowiły, że 2.02.2017 r. odbędzie się spotkanie członków Zespołów roboczych powołanych przez Zespół Trójstronny w celu przedyskutowania kwestii dotyczących: wdrażania założeń Polityki Energetycznej Polski do 2050 r. (w tym energetyki jądrowej); stanu bhp w energetyce. W związku ze zgłaszanymi przez stronę związkową na poprzednim posiedzeniu Zespołu zastrzeżeniami dotyczącymi działalności Centrów Usług Wspólnych (CUW) – postanowiono, że pracodawcy czterech grup energetycznych sporządzą i prześlą stronie związkowej pisemną analizę działalności tych podmiotów. W dyskusji wrócono też do poruszanej na poprzednim Zespole sprawy konfliktu w spółce energetycznej z zagranicznym kapitałem Veolia-Łódź. Przedstawiciele strony społecznej Zespołu zwrócili się z wnioskiem do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o spowodowanie objęcia obserwacją sytuacji w tym zakładzie przez Państwową Inspekcję Pracy. (ID)

**19.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium, a następnie posiedzenie plenarne Rady Dialogu Społecznego, którego wiodącym tematem była debata „Zdrowie jako inwestycja”. W posiedzeniu udział wzięli: Beata Szydło, Prezes Rady Ministrów; Elżbieta Rafalska, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Konstanty Radziwiłł, Minister Zdrowia; Krzysztof Tchórzewski, Minister Energii. Przewodnicząca Rady, odnosząc się do spraw ochrony zdrowia, zaznaczyła, że oczekiwane są zmiany w całym systemie finansowania i organizacji systemu ochrony zdrowia. Stwierdziła, że debata jest przykładem, że wiele rzeczy można usprawnić w systemie zdrowia, tym bardziej, że Polska znajduje się na etapie poszukiwania najlepszych rozwiązań. Podkreśliła, że propozycje strony społecznej, przedstawione w trakcie posiedzenia, powinny zostać uwzględnione przez resorty zdrowia i finansów, a służba zdrowia powinna doczekać się zwiększenia na nią nakładów. W swoim wystąpieniu, Minister Zdrowia, Konstanty Radziwiłł, stwierdził, że w systemie zdrowia niezbędne są zmiany, z uwagi na fakt, iż istniejący w Polsce od 1999 r.

system ubezpieczeniowy nie zdaje egzaminu. Proponuje więc rozpoczęcie przeglądu koszyka świadczeń gwarantowanych, jak również poprawę jakości i bezpieczeństwa pacjentów, nie należy także zapominać o wynagrodzeniach pracowników służby zdrowia. Minister Radziwiłł zaznaczył, że wprowadzone nowe regulacje pozwolą na powszechny dostęp obywateli polskich i legalnych rezydentów do opieki zdrowotnej, a w związku ze zmianą struktury organizacyjnej płatnika, zostanie zlikwidowany Narodowy Fundusz Zdrowia. Poinformował, że ważnym elementem nowego systemu musi być dobra organizacja publicznej sieci zabezpieczenia szpitalnego i wzmocnienie podstawowej opieki zdrowotnej. W swoim wystąpieniu, Premier Beata Szydło podkreśliła, że dialog właśnie się toczy i jest bardzo potrzebny. Stwierdziła, że na świecie nie ma takiego systemu opieki zdrowotnej, który byłby w stanie pogodzić wszystkie strony. Jednak należy przystąpić do naprawy systemu, z uwagi na fakt, że nie spełnia on swojego zadania, tak dla opieki zdrowotnej nad pacjentem, jak i dla pracowników służby zdrowia. Poinformowała, że przyjęto projekty ustaw, część z nich skierowano w ubiegłym roku do Sejmu RP i przyjęto, część z nich będzie skierowana do prac parlamentarnych. Aktualnie w Komitecie Stałym Rady Ministrów trwają prace nad ustawą o sieci szpitali, zgodnie z harmonogramem przedstawionym przez Ministra Zdrowia, już od połowy 2017 r. może zacząć obowiązywać nowa sieć szpitali oraz mogą nastąpić zmiany w podstawowej opiece zdrowotnej, natomiast od 1.01.2018 r. nastąpi likwidacja Narodowego Funduszu Zdrowia. Podczas posiedzenia, Rada Dialogu Społecznego podjęła Uchwałę Nr 22 strony pracowników i pracodawców w sprawie powołania zespołu dla prowadzenia branżowego dialogu społecznego w branży spożywczej; Uchwałę nr 23 strony pracowników i pracodawców w sprawie powołania zespołu dla prowadzenia branżowego dialogu społecznego w sektorze kultury i sztuki; Uchwałę nr 24 strony pracowników i pracodawców w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o refundacji leków, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyrobów medycznych, oraz niektórych innych ustaw; Uchwałę nr 25 strony pracowników i pracodawców w sprawie realizacji projektu pilotażowego testującego rekomendowane przez partnerów społecznych zmiany w instrumencie Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2017 r.; Uchwałę nr 26 strony pracowników i pracodawców w sprawie projektu Rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Budownictwa w sprawie wykazu dróg krajowych oraz dróg wojewódzkich, po których mogą poruszać się pojazdy



o dopuszczalnym nacisku pojedynczej osi do 10 t oraz wykazu dróg krajowych, po których mogą poruszać się pojazdy o dopuszczalnym nacisku pojedynczej osi do 8 t; Uchwałę nr 27 strony pracowników i pracodawców w sprawie problemu niedoboru kierowców na polskim rynku transportu drogowego. (IZ)

**23.01.2017** – w siedzibie Ministerstwa Infrastruktury i Budownictwa, odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Kolejnictwa. Strona rządowa przedstawiła zmiany do Regulaminu prac Zespołu, m.in. poszerzenie jego składu o przedstawiciela Ministerstwa Rozwoju. Oprócz powołanych wcześniej nowych podzespołów roboczych: Przewozów Paśażerskich, Infrastruktury, Bezpieczeństwa ds. majątkowych powołano Podzespół ds. Zaplecza Technicznego Kolei. Ustalenia wypracowane na podzespołach, będą prezentowane na posiedzeniach Trójstronnego Zespołu ds. Kolejnictwa. (ID)

**24.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych. Rozmawiano m.in. o poselskim projekcie ustawy w sprawie współfinansowania wyrobów medycznych przez pacjentów. Chodzi o wyroby wyższej jakości, których NFZ nie sfinansuje, a pacjent chciałby z nich skorzystać jako z bardziej właściwych w jego schorzeniu. W projekcie przewiduje się, że mógłby za taki wyrób dopłacić różnicę między wartością wyrobu przewidzianą w danym wypadku przez NFZ, a tym wyższej jakości. Jak mówiła Dobrawa Białduń (Konfederacja Lewiatan), obecnie dzieje się tak, że pacjent, chcąc mieć lepszy wyrób, wpłaca pieniądze na jakąś przyszpitalną fundację. Dlatego wskazane byłoby opracowanie jasnych zasad dopłat i podanie ich do publicznej wiadomości. Przedstawiciele

OPZZ i NSZZ „Solidarność” zaznaczyli, że dyskusji na temat współfinansowania wyrobów medycznych nie da się uniknąć. Trzeba jednak rozpocząć od samych definicji świadczeń rzeczowych, do których należą też leki. Należy więc jasno określić, co pacjentowi będzie się należało i jaki miałby być poziom dofinansowania. Na razie brakuje jednak szczegółów w tym zakresie. Zaznaczyli też, że powinna być to materia ustawowa, a nie przekazana do rozporządzenia, jak planują autorzy projektu w sprawie współfinansowania za produkty medyczne. Kolejnym tematem podjętym na posiedzeniu Zespołu był projekt o usługach podstawowej opieki zdrowotnej. Jak wyjaśnili przedstawiciele resortu zdrowia, jego głównym celem jest wprowadzenie opieki skoordynowanej nad pacjentem także w ramach POZ. Dziś są takie placówki opieki podstawowej, do których przynależność zadeklarowało np. 30 tys. pacjentów. W takich okolicznościach nie sposób zająć się właściwie pacjentami, którzy ciągle trafiają do innego, przypadkowego lekarza. Celem zmian, według argumentacji ministerstwa, jest ciągłość opieki, jej kompleksowość i funkcjonalność wszystkich podmiotów działających w POZ. Konieczna będzie zatem współpraca między lekarzami, wskazane tworzenie wspólnych list pacjentów, których aktywność jeśli chodzi o korzystanie z opieki zdrowotnej jest przecież różna. Co do finansowania opieki zdrowotnej, to dziś, jak wyjaśnili przedstawiciele MZ, stawka za pacjenta zależy od wieku, płci, chorób. I tak pozostanie, ale finansowanie zostanie uzupełnione o tzw. wydatki zadaniowe, związane np. z edukacją czy profilaktyką. Niezbędna będzie zatem współpraca nie tylko lekarza z pielęgniarką czy położną, ale również z innymi zawodami medycznymi, jak np. rehabilitant dietetyk czy psycholog. Dążeniem MZ jest, by doprowadzić do sytuacji, w której ok. 80% usług leczniczych byłoby realizowane w ramach podstawowej opieki zdrowotnej, co jest

*Posiedzenie doraźnego Zespołu ds. zamówień publicznych, 24.01.2017 r.*





trendem ogólnościowym. Jak mówili przedstawiciele resortu, nie powinno być tak, że z bólem kolana od razu idziemy do chirurga czy ortopedy, a z gardłem czy uchem do laryngologa. W ogromnej większości przypadków nie ma takiej potrzeby, bo decyzję o sposobie leczenia może podjąć lekarz POZ. Ministerstwo odniosło się też do kwestii pediatrów w POZ. Zadeklarowano, że skoro jest tak duży opór przeciwko usuwaniu ich z opieki podstawowej, to resort może się z tego projektu wycofać. Jednak dodał, że w praktyce powstały tylko 3 wspólne praktyki internistów i pediatrów więc problem jest raczej „na wyrost”. Zdaniem resortu, lekarz medycyny rodzinnej byłby tu wystarczający. (AG)

**24.01.2017** – odbyło się posiedzenie Zespołu doraźnego RDS ds. zamówień publicznych. W spotkaniu udział wzięli: Krzysztof Michałkiewicz, Sekretarz Stanu w MRPiP; Hanna Majczyk, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów; Jerzy Szmit, Podsekretarz Stanu w MliB; Katarzyna Głowała, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia oraz przedstawiciele Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, Urzędu Zamówień Publicznych (UZP) i NFZ. Wiceminister Szmit poinformował, że resort pracuje nad nowymi standardami w budownictwie drogowym. Andrzej Tracz z „Solidarności” pytał, czy w opracowywanych standardach mieszczą się klauzule społeczne, zwłaszcza dotyczące zatrudniania na umowę o pracę, apelował do Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad (obecny był dyr. generalny Krzysztof Kondraciuk) o kontrolowanie ich stosowania. – *Bardzo uważnie przyglądamy się tej sprawie* – podkreślił. Przewodniczący Zespołu Marek Kowalski (Konfederacja Lewiatan) sugerował, że właśnie w tym obszarze jest przestrzeń dla związków zawodowych do kontroli, zwłaszcza „klauzuli zatrudnieniowej”. Kolejny temat to dobre praktyki w zamówieniach publicznych. Jednym z zadań Prezesa Urzędu Zamówień Publicznych (pełni tę funkcję Małgorzata Stręciwilk) jest przygotowanie i upowszechnienie przykładowych wzorów umów, regulaminów oraz innych dokumentów stosowanych przy udzielaniu zamówień. Przedstawiciele strony społecznej Zespołu pozytywnie postrzegają zmianę jakościową w komunikacji Urzędu z wszystkimi uczestnikami rynku zamówień. Chwałą też UZP za tempo i wydajność pracy. Zespół omawiał także stan przygotowania administracji państwowej i samorządowej do zmiany kosztów pracy w usługach świadczonych w służbie zdrowia w ramach zamówień publicznych. M. Kowalski podkreślał, że grudzień, styczeń, luty to okres przetargów, więc *trzeba znać*

*stan „kasy”*. Samorządowcy uczestniczący w posiedzeniu Zespołu przewidują, że to samorząd będzie musiał „dosypywać” pieniędzy do funduszu zdrowia. Sytuacja wyjaśni się, gdy będą znane wpływy ze składki zdrowotnej. Przewodniczący Zespołu proponuje: *potraktujmy więc to spotkanie jako przybliżenie się do trudnego problemu, trudnego – jeśli zważyć np. ogromne (10 mld zł) zadłużenie szpitali*. (ID)

**31.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu Problemowego RDS ds. Służb Mundurowych. Przewodniczył szef Zespołu, Mariusz Tyl (FZZ). Omawiano kilka ważnych dla „środków mundurowych” problemów, np. *zmianę zasad rozliczania zwolnień lekarskich*. Dyrektor Władysław Budzeń (departament budżetu MSWiA) poinformował, że w projekcie ustawy o L4 proponuje się m.in.: rozliczenie w 100% (a nie w 80%) pierwszych 30-tu dni zwolnienia lekarskiego; przekazywanie bezpośrednio na fundusz nagród tj. do wspólnego podziału środków zaoszczędzonych na niższych – z powodu zwolnienia lekarskiego – wynagrodzeniach; potrącenie wynagrodzenia za niedostarczenie w terminie zwolnienia lekarskiego (25% za każdy dzień „dniówki”). Projekt trafi do uzgodnień resortowych, a potem do konsultacji (nie jest to projekt poselski). Podzespół ma wydać o nim opinię w stosownym trybie, omawiana dyskusja była niejako pierwszym podejściem do opinii. Kolejny problem dotyczył zgłaszanych wątpliwości kto będzie określał, czy zwolnienie lekarskie jest w związku ze służbą, czy nie – lekarz rodzinny, orzecznik? Proponuje się nowelizację ustawy o komisjach lekarskich (z 24.11.2014 r.) i „wpisanie” nowego rozdziału, w którym pojawiają się przepisy nadające w tym względzie stosowne kompetencje komisjom lekarskim. Na posiedzeniu poruszono też dwie istotne kwestie: podwyżkę i dialogu. Chodzi o podwyżki dla 150 tys. policjantów, strażaków, funkcjonariuszy straży granicznej, funkcjonariuszy BOR, służby więziennej. Czy ma być „po równo” dla każdego, czy „wedle zasług”? Ten odwieczny dylemat przy wszelkich podwyżkach daje o sobie znać także przy tej. Związkowcy opowiadają się za tym pierwszym rozwiązaniem, resort chciałby raczej bardziej usatysfakcjonować zasłużonych w służbie. Podczas obrad nie stawiano w tej sprawie kropki nad „i”. Jeśli chodzi o dialog (...) *zasady są znane, ale... umarły, nie działają* – skarżyli się związkowcy z Państwowej Straży Pożarnej. W specjalnym piśmie poinformowali o tym Piotra Dudę, lidera NSZZ „Solidarność”. Na posiedzeniu przyjęto też plan pracy Podzespołu ds. Służb Mundurowych na rok 2017. (ID) ■



*Problemy systemu ochrony zdrowia, reforma edukacji i Przegląd Systemu Emerytalnego – to tematy podejmowane w Debatach Trójstronnych z udziałem reprezentatywnych organizacji związkowych i pracodawców na antenie TVP Info w ostatnich miesiącach minionego roku.*

# Zdrowie, edukacja i emerytury w Debatach z udziałem związków i pracodawców

Anna Grabowska

Wskazując na główne reformy, jakie rząd zamierza przeprowadzić w 2017 r., Premier Beata Szydło wskazała na edukację i zdrowie. I to właśnie te zagadnienia były przedmiotem Debat Trójstronnych w ostatnich miesiącach 2016 r. Do tego jeszcze emerytury, które też będą w nowym roku zmieniane, przede wszystkim jeżeli chodzi o obniżenie wieku emerytalnego.

## TRUDNE REFORMOWANIE EDUKACJI

Maciej Kopeć, Wiceminister Edukacji Narodowej zapewnił, że po reformie bez zmian pozostanie liczba nauczycieli oraz liczba godzin. Co więcej, liczba etatów nauczycielskich nawet wzrośnie. Przypomniat, że tak samo było przy zmianie obowiązku szkolnego sześciolatków.

Urszula Woźniak, reprezentująca OPZZ i ZNP, mówiła, że ministerstwo nie opublikowało jeszcze ani siatki godzin, ani podstawy programowej. Podała, że reforma dotyczy 32 tys. szkół, 5 mln dzieci i 670 tys. nauczycieli. Według niej, błędem resortu jest to, że podchodzą do tematu statystycznie. Tymczasem w małych miejscowościach i na wsiach często w klasie jest kilkoro dzieci, a w dużych miastach znacznie więcej. Jednak nie da się przenieść budynków czy oddziałów szkolnych do innych miejscowości.

Według Ryszarda Proksy z NSZZ „Solidarność”, problem dotyczy jedynie grupy gimnazjów. Ale ok. 70% gimnazjów już jest połączona z innymi typami szkół,

więc one nawet reformy nie zauważą. Nadmieniał też, że nie powinna się obawiać kadra kierownicza gimnazjów, choć osoby, które były dyrektorami, a będą zastępcami w innej szkole, mogą czuć dyskomfort. Nie oznacza to jednak utraty pracy.

Elżbieta Tyszkó-Kulik z Konfederacji Lewiatan zaznaczyła, że argumenty jakie padają o wydłużeniu o rok nauki w liceum jest niezasadny. Dochodzi choćby do tego dwuletni system nauki do matury międzynarodowej, który doskonale zdaje egzamin. Proponowała, by nie dokonywać reform pochopnie, chaotycznie, ale jeszcze poczekać na sprawdzenie obecnie działającego systemu.

Jolanta Kosakowska reprezentująca ZRP odniosła się do reformy kształcenia zawodowego. Podkreśliła, że usytuowanie go przy jednym ministerstwie jest błędne. Resor edukacji żyje zmianami w gimnazjach, a w sprawie kształcenia zawodowego dzieje się na razie niewiele. Pozytywnie oceniła wprowadzanie szkół branżowych, także drugiego stopnia. Jednak za zasadne uznała podporządkowanie tego typu kształcenia ministrowi pracy lub gospodarki. Popiera to również Naczelna Organizacja Techniczna.

Mówiąc o kształceniu branżowym, Wiceminister Maciej Kopeć stwierdził, że zasadna jest regionalizacja, bo np. zagadnień z zakresu gospodarki morskiej należy uczyć nad morzem. Szkolnictwo zawodowe musi być wprost powiązane z gospodarką.

Przedstawiciel „Solidarności” stwierdził też, że samorządy krytykujące reformę podjęły działania polityczne. Tymczasem są przykłady, gdy mimo likwidacji kilku gimnazjów nauczyciele pracy nie tracą a budynki mogą zostać sprzedane lub przeznaczone na inne cele, np. w Krakowie. Również mniejsze samorządy nie widzą problemów. Nie podziela tego stanowiska przedstawicielka OPZZ.

Podsumowując debatę, przedstawiciele pracodawców zadeklarowali chęć dalszych rozmów z resortem edukacji, szczególnie jeśli chodzi o szkolnictwo zawodowe, w którym niezbędne jest pokazanie podstaw programowych, podziałów na naukę i praktykę.

## ZASTRZEŻENIA DO SIECI SZPITALI

Deбата Trójsronna z 19 listopada 2016 r. poświęcona była problemom związanym z systemem ochrony zdrowia: ustawą o sieci szpitali i finansowaniu opieki medycznej.

Jak zaznaczył Piotr Kłodziński z BCC, zgodnie z planami resortu zdrowia, do sieci szpitali mają mieć możliwość wejścia tylko te placówki, które funkcjonują od co najmniej 2 lat. Nowe takiej szansy nie dostaną, choć dysponują nowoczesnym sprzętem, wykwalifikowanym personelem.

Marek Kowalski reprezentujący Konfederację Lewiatan potwierdził, że dotyczy to również oddziałów szpitalnych. Jak podkreślił, „od przekładania pieniędzy z jednej kupki na drugą pieniędzy jeszcze nigdy nie przybyło, a tu mamy do czynienia z takim zjawiskiem”. Nie zwiększa się bowiem finansowania służby zdrowia, a jedynie wprowadza zmiany, które preferują duże i średnie szpitale. Małe będą miały w nowym systemie kłopot.

Najważniejsze jest, jego zdaniem, przeanalizowanie struktury kosztów. Dodał, że jak na razie nie uwzględniają one podwyżki minimalnych wynagrodzeń, która następuje systematycznie od kilku lat.

Renata Górna z OPZZ stwierdziła, że propozycje zmian dotyczące finansowania szpitali są rewolucyjne. Ich słabością jest niedoprecyzowanie ryczałtu, który dana placówka będzie mogła otrzymać. Główną podstawą ma tu być kontrakt wykonany w roku poprzednim i liczba pacjentów, którym placówka udzieliła porad. Problem powstanie zatem, gdy liczba owych pacjentów w kolejnym roku będzie większa. Trzeba też uwzględnić różne wartości procedur, są te ratujące życie, udzielane np. na OIOM-ie i bardzo drogie. Jak zaznaczyła, nie wiadomo czy ryczałtowe finansowanie pakietu onkologicznego się sprawdzi. Pytań jest więcej, np. o to co z placówkami zadłużo-

nymi, które znajdują się w sieci. Ekspertka zaznaczyła, że nowe przepisy nie dają szansy placówkom specjalistycznym, zajmującym się tylko daną dziedziną.

Bernarda Machniak z FZZ odniosła się do kwestii oddzielenia kosztów pracy w wartości kontraktu czy ryczałtu. Ułatwiłoby to realizację wypłat wynagrodzenia, a także podwyżki. Jak powiedziała, koszty procedur medycznych są dziś źle wycenione, a ok. 80% pochłaniają właśnie koszty pracy.

Marek Kowalski poparł rozdzielenie kosztów zaznaczając, że są jeszcze te zewnętrzne, związane np. z wyżywieniem, sprzątaniami itd. W jego opinii, podmioty zewnętrzne, które te usługi dostarczają szpitalom, faktycznie je finansują. Szpitale zadłuża natomiast rząd poprzez zwiększanie wynagrodzeń bez przekazywania na nie większych środków. Ekspert Lewiatana zauważył, że według badań, szpitale, w których koszty pracy w procedurze są większe, są bardziej zadłużone. Gdy ten udział spada do ok. 50% to zadłużenie spada a zarządzanie szpitalem staje się bardziej nowoczesne.

Przedstawiciel BCC dodał, że np. procedura medyczna, która kosztowała 18 zł 4 lata temu, tak samo wyceniana jest dziś. A czasy się zmieniły, lekarze żądają coraz wyższych wynagrodzeń i grożą emigracją.

Z kolei ekspertka OPZZ powiedziała, że Minister Zdrowia nie udzielił odpowiedzi na pytanie związków czy są pieniądze na podwyżki wynagrodzeń. Minister Finansów też nie podał, że są takie gwarancje. Za bardzo niebezpieczne uznała to, że de facto podwyżka wynagrodzeń ma zależeć od sytuacji finansowej szpitala. To oznacza, że po raz kolejny koszty procedur, wynagrodzeń będą przerzucone na zarządzających placówkami.

Renata Górna dodała, że nie ma niestety w tym zakresie konstruktywnego dialogu. Ewentualnie mogą zostać „ścięte” nadwykonania, a to przecież pogorszy dostawę pacjentów do świadczeń.

Przedstawicielka FZZ mówiła o niebezpieczeństwie ograniczenia małych powiatowych szpitali do 4 oddziałów, co proponuje się w reformie. Nie wiadomo co wtedy stanie się z pracownikami, sprzętem, jak zostanie on zagospodarowany. Wszystko wskazuje na to, że będą zwolnienia. Za niezrozumiałe uznała, że dyrektor wojewódzkiego oddziału NFZ może, według uznania, włączyć do sieci szpital wielooddziałowy. To jest, zdaniem przedstawicieli Forum, zapis nietransparentny, „ocierający się o załatwianie sprawy”.

Tutaj przedstawiciel BCC zauważył, że nie ma jasnej procedury administracyjnej, ale w grę wchodzi bliżej nieokreślone rozwiązanie.

Na podsumowanie debaty ekspertka OPZZ zauważyła, że nowe rozwiązania nie promują niestety jakości, a to przecież o nią powinno chodzić w służbie zdrowia. Inną wielką słabością jest to, że kreatorem sieci staje się prezes NFZ, który będzie ustalał sieć szpitali, on też będzie płatnikiem. Jeśli zaś chodzi o mapy potrzeb zdrowotnych, to sieć szpitali nie do końca je uwzględnia.

Podsumowując zagadnienie od strony pracodawców, Marek Kowalski stwierdził, że bez zdjęcia ze szpitali „garba zadłużenia wynoszącego dziś 10 mld zł”, nie uzdrowimy służby zdrowia. Jak zauważył, żaden szef nie jest w stanie prowadzić firmy z taką dziurą w finansach.

## PRZYSZŁOŚĆ SYSTEMU EMERYTALNEGO

W Debacie Trójstronnej z 3 grudnia 2016 r. partnerzy społeczni analizowali propozycje zapisane w Przeglądzie Systemu Emerytalnego.

Dyrektor Departamentu Ubezpieczeń Społecznych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Mariusz Kubzdyl wyjaśniał kwestię ograniczania dorabiania na emeryturze, która stanowi jeden z punktów szczególnego zainteresowania. Jak powiedział, ograniczenia w tym zakresie są znane w naszym porządku prawnym. Chodzi o to, by ludzie pracowali jak najdłużej, ale żeby emerytura nie była tylko dodatkiem do emerytury.

Barbara Surdykowska, w imieniu NSZZ „Solidarność” opowiedziała się za pozostawieniem systemu, w którym gdy dana osoba osiąga wiek emerytalny, to pobierane przez nią świadczenie może być w pełni łączone z zarobkowaniem. Dziś zresztą takich osób jest niewiele.

*W sytuacji, gdy na 36 mln Polaków, zaledwie 16 mln pracuje, ograniczanie możliwości pracy byłoby absurdem – mówił Jeremi Mordasiewicz z Konfederacji Lewiatan. Podkreślił, że bogactwo bierze się tylko z pracy.*

Mariusz Kubzdyl wyjaśnił też propozycje dotyczące przeliczania świadczeń i stwierdził, że gdyby ich zakazać, trzeba byłoby zwolnić emerytów z opłacania składek. Takiego rozwiązania jednak nie będzie, choć być może emeryturę będzie można przeliczać tylko raz na rok, a nie co kwartał, jak obecnie. To ma obniżyć koszty operacji.

Waldemar Lutkowski reprezentujący FZZ wyraził sprzeciw wobec ograniczenia liczby przeliczeń emerytury w ciągu roku.

Kolejna zmiana, o której rozmawiano to tzw. kumulacja tytułów ubezpieczeniowych.

Bogna Nowak-Turowiecka z ZRP wyjaśniła, że objęcie składkami szerszej gamy umów, a więc np. także o dzieło, pełnych kwot umów zlecenia, spowoduje obniżenie pobieranego wynagrodzenia netto. Jednak mamy system kapitałowy, a to oznacza, że jeśli nie nazbieramy sobie na emeryturę odpowiedniej kwoty, to będziemy mieć ją bardzo niską. Stąd płacenie składek jest zasadne i trzeba podnosić świadomość w tym zakresie.

Poparła to ekspertka „Solidarności” zaznaczając, że należy oskładkować każdą pracę w sensie ekonomicznym, a przepisy o kumulacji tytułów ubezpieczeniowych powinny być jasne. Dodał, że w przeglądzie brakuje wskazania na nowo podstawy oskładkowania np. dla prowadzących działalność gospodarczą, pracowników delegowanych czy kierowców otrzymujących diety.

Jeremi Mordasiewicz zaznaczył, że jeśli wyższe składki pomniejszą wynagrodzenia, to nic się nie stanie. Jeżeli natomiast ciągle będziemy tylko podwyższać oskładkowanie podnosząc koszty pracy, to może dojść do zwolnień. Jego zdaniem, tym co może faktycznie wpłynąć na wyższe emerytury jest dłuższa praca. Alternatywą jest tylko wyższa składka.

Według „Solidarności” wpływ na dłuższą aktywność zawodową może mieć lepsza prewencja wypadkowa, zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach, ale w Przeglądzie brakuje pogłębionego odniesienia do tych kwestii. Nie wiadomo też, jakie środki mają być przeznaczone na to, by warunki pracy nie odbijały się negatywnie na zdrowiu i psychice pracowników, by pozwalały na dłuższą aktywność.

Przedstawiciel FZZ przypomniał, że związki zawodowe już kolejny rząd przekonują, by emerytury pomostowe, o których też w Przeglądzie jest mowa, nie miały charakteru wygasającego. Warunki pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze zawsze pozostaną. Odnioś się też do wysokości składki na Fundusz Emerytur Pomostowych i poglądu, że to pracodawca pracownikowi taką emeryturę „funduje”. Zwiększenie tej składki będzie oznaczało zwiększenie kosztów pracy.

Zdaniem eksperta Lewiatana, obniżenie wieku emerytalnego, które już stało się faktem, zamyka możliwość rozmowy o emeryturach wcześniejszych, którymi są pomostówki.

Nie zgodziła się z tym przedstawicielka „Solidarności” informując, że związek nadal będzie podnosił rezygnację z wygasania emerytur pomostowych w powiązaniu z emeryturami stażowymi. To oczywiście wymaga zwiększenia dopływu składek do FUS. ■

\* Debata Trójstronna można wysłuchać w całości na: [www.tvpparlament.pl](http://www.tvpparlament.pl)





Fot. CPS „Dialog”

*Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy, ich perspektywy zawodowe w powiązaniu z kwalifikacjami, wykształceniem i formami zatrudnienia, wymagają rzetelnego omówienia i próby uzyskania odpowiedzi na wiele, nurtujących pytań. Podczas konferencji uczestnicy starali się odpowiedzieć na pytania Co młodzi ludzie sądzą o dzisiejszej edukacji zawodowej? Czego oczekują od rynku pracy, a co rynek pracy im oferuje?*

## Rynek pracy dla młodych

W dniu 29 listopada 2016 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyła się konferencja pt. „Rynek pracy dla młodych – młodzi dla rynku pracy”. Gości przywitała Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** podkreślając, że konferencja ta poświęcona jest osobom młodym, wchodzącym na rynek pracy, zatrudnionym, bezrobotnym i prowadzącym własną działalność gospodarczą. Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy, ich perspektywy zawodowe w powiązaniu z kwalifikacjami, wykształceniem i formami zatrudnienia, wymagają rzetelnego omówienia i próby uzyskania odpowiedzi na wiele, nurtujących pytań. Młodzi ludzie znają swoją wartość, swoje kompetencje oraz znają panujące na rynku pracy trendy, dlatego mają prawo żądać innego podejścia do nich, jako osób perfekcyjnie przygotowanych do zawodu.

Jako pierwsza głos zabrała prof. dr hab. **Krystyna Iglicka-Okólska** (Uczelnia Łazarskiego). Po 1945 r. wszyscy przyzwyczailiśmy się, że kolejne pokolenie wchodzące na rynek pracy lub w dorosłe życie żyje w lepszym dobrobycie niż poprzednie – tak było i stało się pewnego rodzaju oczywistością. Jeśli pokolenie nie miało łatwiej, niż pokolenie rodziców, to przynajmniej miało perspektywę, jak to poprzednie, gdy zaczynało dorosłe życie. Przyzwyczajając się do tego budowaliśmy różne instytucje, w tym uczelnie wyższe, które miały i mają przygotowywać do rynku pracy. Jednak w XXI wieku zderzamy się z nową sytuacją. Kolejne pokolenie, to urodzone na początku

lat 90., wejdzie w dorosłe życie i na rynek pracy w gorszych warunkach niż pokolenie ich rodziców. Związane jest to z kryzysem finansowym z lat 2007–2008, ale także z sytuacją demograficzną większości krajów wysokorozwiniętych, w których miejsca pracy oraz miejsca w życiu społeczno-politycznym, są kontraktowo (choćby przez wydłużanie wieku emerytalnego) i ilościowo „zarezerwowane” dla rosnących kohort starszego pokolenia. Nowa sytuacja na rynku pracy oraz spadek uczestnictwa w życiu publicznym, co dotyczy głównie ludzi młodych, doprowadziły do powstania i upowszechnienia nowego pojęcia „prekariat”. Samo słowo jest neologizmem powstałym jako anglojęzyczna zbitka dwóch innych terminów, a mianowicie *precarius* (brak przewidywalności i bezpieczeństwa) oraz *proletariat*. Pojęcie prekariat upowszechnił Guy Standing (2011), który poza działalnością *strictie* akademicką jest także politycznym propagatorem sposobu myślenia, którego ten termin stanowi emblemat. Jako przykład prekariatu przedstawiła historię młodych bibliotekarzy pracujących w Toronto, w Kanadzie. *Młodzi ludzie w wieku dwudziestu paru lat, posiadający kilka dyplomów, pokazują „beznadzieję” swojego życia. Okazuje się, że zawód bibliotekarza w Kanadzie jest związany z największą niepewnością na rynku pracy. Krótkoterminowe kontrakty – półroczne, ośmiomiesięczne czy roczne. Przy tym ci ludzie posiadają niesamowitą wiedzę, są czytani, wiele robią by pokazać, że książka i treść są*

nadal ważne. Bibliotekarze nie mogą pogodzić się z sytuacją, że są w pewien sposób wykluczeni z rynku pracy, należą do tej nowej klasy – prekariatu – mówiła. Zmiana najsilniej odczuwana jest na rynku pracy i za jego pośrednictwem. Dotyczy ona jednak życia społecznego w ogóle, z którego młodzi zostali wypchnięci albo do niego zniechęceni. Młodzi w krajach Europy Zachodniej i USA w swoich protestach wracają do życia społecznego, ale domagają się tworzenia nowych form, które miałyby dla nich jakąkolwiek życiową wartość. Fala zmian politycznych, z którą mamy obecnie do czynienia w większości krajów Europy Zachodniej i Stanów Zjednoczonych jest odzwierciedleniem olbrzymiej społecznej frustracji młodych. Odchodzi pokolenie '68 roku, które tworzyło politykę i optowało za taką, a nie inną wizją społeczeństwa Europy czy też relacji globalnych, która zupełnie nie przemawia do młodych ludzi. Istotę problemu, który doprowadził do wyodrębnienia prekariatu, stanowi to, że nie jest już tak, jak przez dziesięciolecia byliśmy przekonani, że powinno być. Przez wiele dziesięcioleci cele państwa dobrobytu mogły być realizowane nie tylko dlatego, że politycy tak to

zaprojektowali, lecz przede wszystkim dlatego, że społeczeństwa mogły finansować instytucje realizujące te cele z tzw. dywidendy demograficznej. Kolejne bardziej liczne pokolenia mogły łatwo obsługiwać zadłużenie poprzednich – bez zwiększania indywidualnych obciążeń. Rządy miały do dyspozycji dodatkowe środki, dla których uzyskania nie musiały podnosić podatków. Można więc było finansować wiele wydatków, na które inaczej nie można byłoby sobie pozwolić. Wiele mówiąca jest analiza dynamiki dochodów w ostatnim czasie. W Unii Europejskiej ryzyko ubóstwa dla osób zaawansowanych w karierze zawodowej oraz emerytów nie rośnie, pomimo recesji i problemów finansów publicznych. Ryzyko ubóstwa silnie rośnie natomiast dla osób młodych, które dopiero co wchodzi na rynek pracy lub są w początkowym okresie pracy zawodowej. Oznacza to, że instytucje chronią starszych, nie są jednak w stanie chronić młodszych. W Polsce na początku lat 80. mieliśmy do czynienia z dużym wyżem demograficznym – rocznie rodziło się ok. 600 tys. dzieci. Ostatnie 8 lat to było korzystanie przez rządy Platformy Obywatelskiej z tej tzw. dywidendy demograficznej. W ramach otwarcia za-

**Tabela 1.** Poziom ubóstwa w zależności od wieku (60% z mediany dochodu)

|                 | Wartości w % |                |                 |                 |                 |                 |
|-----------------|--------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|                 | razem        | poniżej 16 lat | od 16 do 24 lat | od 25 do 49 lat | od 50 do 64 lat | 65 lat i więcej |
| Czechy          | 9,0          | 13,6           | 12,9            | 8,0             | 6,8             | 6,8             |
| Holandia        | 10,3         | 13,5           | 18,6            | 9,3             | 7,6             | 5,9             |
| Austria         | 12,1         | 14,7           | 13,1            | 10,6            | 9,4             | 15,2            |
| Węgry           | 12,3         | 20,1           | 17,9            | 12,7            | 8,6             | 4,1             |
| Szwecja         | 12,9         | 12,4           | 26,9            | 10,6            | 5,9             | 15,5            |
| Finlandia       | 12,1         | 11,2           | 23,3            | 9,9             | 10,3            | 18,3            |
| Dania           | 13,3         | 10,7           | 32,2            | 11,6            | 5,7             | 17,7            |
| Francja         | 13,5         | 18,4           | 23,1            | 12,3            | 8,4             | 9,7             |
| Belgia          | 14,6         | 18,5           | 14,8            | 11,4            | 12,3            | 19,4            |
| Niemcy          | 15,6         | 17,2           | 19,1            | 14,1            | 17,0            | 14,1            |
| Wlk. Brytania   | 17,1         | 20,0           | 21,2            | 13,7            | 14,4            | 21,4            |
| Polska          | 17,6         | 22,1           | 21,7            | 16,1            | 16,3            | 14,2            |
| Portugalia      | 17,9         | 20,9           | 21,9            | 14,9            | 16,1            | 21,0            |
| Włochy          | 18,2         | 24,3           | 24,2            | 17,7            | 13,1            | 16,6            |
| Grecja          | 20,1         | 22,3           | 27,8            | 18,1            | 17,3            | 21,3            |
| Bułgaria        | 20,7         | 26,4           | 20,3            | 15,8            | 15,6            | 32,2            |
| Hiszpania       | 20,7         | 25,3           | 25,3            | 18,6            | 18,1            | 21,7            |
| Rumunia         | 21,1         | 31,3           | 25,3            | 20,3            | 14,3            | 16,7            |
| Unia Europejska | 16,4         | 20,2           | 21,6            | 14,8            | 13,5            | 15,9            |

Źródło: materiały konferencyjne, za Eurostat 2010.

granicznych rynków pracy z Polski wyjechało przeszło 2,5 miliona młodych ludzi, co zdaniem prelegentki zapobiegło protestom i spetryfikowało jeszcze bardziej strukturę społeczną. W Polsce w latach 1998–2012 wzrost udziału pracujących na umowach terminowych był 10-krotnie szybszy niż przeciętnie w UE-28. Ten brak bezpieczeństwa przyczynił się do podjęcia przez młodych decyzji o emigracji za pracę. W Polsce obecnie nie mamy do czynienia z rewolucją społeczną młodych, dlatego potrzebny jest dialog z młodymi ludźmi. Występuje natomiast próba skanalizowania frustracji społecznej młodych ludzi w ramach reguł politycznej gry (Program Rodzina 500+, przywrócenie poprzedniego wieku emerytalnego, płaca minimalna, min. stawka godzinowa). Młodzi ludzie to obecnie Pokolenie Y – urodzeni na początku lat 90. oraz Pokolenie Z – urodzeni po 1995 r. Przez jednych nazywani pokoleniem roszczeniowej dzieciarni, przez drugich świadomymi prosumentami wierzącymi w *work-life balance*. *Milenials*, o których mowa, już wkrótce zdominują rynek pracy. Nie szukają autorytetów, a własnych szefów postrzegają jako równych sobie, tylko z nieco większymi kompetencjami. Nowoczesna technologia jest dla nich naturalnym elementem życia, nie potrafią pracować zespołowo i są raczej indywidualistami. Znają dobrze języki, mają znajomych na całym świecie i są pozbawieni kompleksów. W przypadku Polski, pokolenie *Milenialsów* to dzieci rodziców „sukcesu” transformacji i dzieci rodziców „tragedii transformacji”. Kluczowym słowem *Milenialsów* w pracy jest *feedback* – przyzwyczajeni do bycia on-line 24 godziny na dobę oczekują informacji zwrotnych. Chcą dostawać ciągłe powiadomienia od pracodawcy – „to robisz dobrze”, „tak trzymaj”, „zmień to” itp. Chcą być słuchani i oczekują otwartości. Presja wywierana przez nich na świat korporacji i biurokracji to wbrew pozorom świetna wiadomość. Wiele organizacji zostanie przymuszonych do zmian, które posłużą wszystkim i to niezależnie od generacji. Wielu pracowników złapie oddech, jaki nie tylko *Milenialsom* się marzy. Wielu szefów dostanie szansę na rozstanie się z przyzwyczajeniami, z którymi wcale nie jest im dobrze. Część zrozumie, że słynne BMW czyli Bierny, Mierny ale Wierny choć robi dobrze na „ego” tak naprawdę, nie popycha, w dzisiejszych czasach, biznesu do przodu. Podążając za priorytetami młodych – sugeruje to badanie *Millenials@work* – przedsiębiorstwa i korporacje powinny większą niż obecnie wagę przywiązywać do dobrostanu pracowników, ich rozwoju czy społecznej odpowiedzialności

biznesu, mniejszy zaś nacisk kłaść na krótkoterminowe cele finansowe czy indywidualne gratyfikacje. Zdaniem Chipa Espinozy zrozumienie postaw *Milenialsów* jest kluczowe dla przyszłej gospodarki.

**Anna Grabowska**, będąca moderatorem debaty, przedstawiła dane z badania przeprowadzonego przez Deloitte w Europie Środkowej na temat młodych. W badaniu wzięło udział 2,4 tys. studentów i absolwentów szkół wyższych z Albanii, Chorwacji, Czech, Węgier, Litwy, Polski, Słowacji oraz Słowenii. Średnia wieku ankietowanych wyniosła 23,2 lata. Młodzi Polacy stwierdzili, że dużą wartością jest dla nich praca sama w sobie i 86% pracowałoby nawet gdyby nie potrzebowało pieniędzy. 90% młodych Europejczyków nie ma nic przeciwko współpracy z przedstawicielami innych grup wiekowych. Tylko 13% młodych Polaków stwierdziło, że najistotniejszym czynnikiem są dla nich płace. Aż 75% młodych Europejczyków ocenia swoje umiejętności i kompetencje jako dobre lub bardzo dobre. 71% badanych przyznało, że ma doświadczenie zawodowe związane z wybranym kierunkiem nauki, które zdobyła podczas studiów. W Polsce ten odsetek jest wyższy o 10%.

Doktor **Jan Czarzasty** (SGH) zauważył, że jeśli miałby doszukiwać się przyczyn takiego, a nie innego rozkładu odpowiedzi w badaniach przeprowadzonych przez Deloitte, wskazałby na dominację i silny wpływ ideologii pracy współcześnie. *Praca jako bardzo ważny element konstytuujący tożsamość jednostki i w tle jest czy ona jest odpowiednio gratyfikowana. Praca, którą świadczy się w realiach rynkowych wynagradzana być musi* – mówił. Według niego kwestia rzekomej roszczeniowości *Milenialsów*, która została podniesiona w wystąpieniu prof. Iglickiej-Okólskiej, dotyczy raczej języka jakim się posługujemy, który jest kluczowy. To co będzie roszczeniowością dla jednych absolutnie nie będzie roszczeniowością dla innych. Jest to problem bardziej dotyczący, którego pokolenia przedstawiciele wypowiadają się na temat tego zjawiska. Tę „roszczeniowość” firmy, przedsiębiorstwa czy pracodawcy już muszą i będą musiały uwzględniać, bo działa demografia. Ze względu na spadającą podaż pracy ta druga strona popytowa będzie musiała uwzględnić, w o wiele większym stopniu niż to jest do tej pory, oczekiwania młodych ludzi z tych kolejnych przychodzących roczników. Często spotykanym błędem jest utożsamianie prekaryzacji z młodym pokoleniem, a prekaryzacja nie dotyczy tylko młodych ludzi, także ludzie z pokolenia 50+ są narażeni. Jego zdaniem, pokolenie końcowych roczników wieku pro-



Fot. CFS „Dialog”

dukcyjnego, a szczególnie kobiety, może zostać dotknięte tymi zmianami przyniesionymi przez powrót do wcześniejszego wieku emerytalnego jeszcze bardziej. Mówiąc o prekariacie należałoby również pamiętać o pojawiających się w literaturze angielsko i niemieckojęzycznej wątpliwościach, czy możemy mówić o prekariacie jako o klasie społecznej. To co Standing nazywa prekariatem było zjawiskiem obecnym zawsze, tzn. przynajmniej tak długo istniejącym jak istniał kapitalizm, czyli występującym już w wieku XIX.

Dyrektor **Edyta Doboszyńska** (Związek Rzemiosła Polskiego) podkreśliła, że rzemiosło jest przykładem tego, że rynek pracy daje młodym szansę zdobywania doświadczenia. Najlepszym przykładem jest kształcenie dualne. Obecnie istnieje potrzeba, by model kształcenia dualnego rozszerzać na inne sektory, inne obszary i wzbogacać odpowiednio do potrzeb. Odnosząc się do poruszanego wcześniej wątku dot. *Milenialsów* i braku potrzeby posiadania autorytetu i szefa zauważyła, że w rzemiośle tego problemu nie ma, bo relacje czeladnik-mistrz siłą rzeczy wywołują konieczność wypracowywania dwojakich relacji. Obecnie wiele problemów może być rozwiązanych, jeśli dwa pokolenia – pokolenie starszych i pokolenie młodych – razem spróbują szukać rozwiązań w miejscu pracy, z udziałem partnerów społecznych, które będą integrować te pokolenia a nie dzielić. Solidarność, to podejście międzypokoleniowe i szukanie rozwiązań integrujących jest najlepszym rozwiązaniem, ale wcale nie najłatwiejszym. W rzemiośle bez pracy zespołowej nie da się funkcjonować. Na zakończenie dodała, że doświadczenie zdobywa się przez lata i pewna pokora młodych też jest potrzebna.

Profesor **Kazimierz W. Frieske** (IPiSS) zwrócił uwagę, że jedyne, co może nam zaproponować Komisja Europejska to subsydiowanie miejsc pracy dla młodych, a to takie sobie rozwiązanie. Zauważył, że można wskazać jeden rozsądny argument obniżenia

wieku emerytalnego – starsi zaczną wcześniej przechodzić na emeryturę co będzie oznaczało, że więcej miejsc pracy pojawi się dla młodych. Zgodził się z dr Czarzastym, że myślenie o prekariacie w kategoriach jakkolwiek rozumianej klasy przychodzi mu także z trudem. Prekariat to kategoria bardzo zróżnicowana, a myśląc o ludziach, którzy są jakoś integrowani w kategoriach interesów, to nie da się wymyśleć wspólnoty interesów. Zdaniem prof. Frieske świat stał się nieprzewidywalny, a niepewność dotyka nas wszystkich pod różnymi względami. Zgodził się z dr Czarzastym także co do tego, że prekariat nie jest fenomenem współczesności. Już w końcu XVIII wieku byli prekariusze i spełniali dokładnie te same charakterystyki, które można by było i dzisiaj opowiedzieć w innym języku. *Prekariusze to nie tylko nieszczęśnicy, którzy z uwagi na jakieś makroekonomiczne czy strukturalne względy są zmuszeni do wykonywania rozmaitych i dziwacznych zajęć. Są także ludzie, którzy robią to z wyboru i którzy świetnie w tym płynnym świecie się poruszają* – mówił.

**Jakub Gontarek** (Forum Młodych Lewiatan) zwrócił uwagę, że dyskusja o przyszłości rynku pracy dla młodych powinna dotyczyć sposobu przełożenia niepewności w ryzyko. Należy rozmawiać o czym informować młodych, którzy będą wchodzić na rynek pracy, gdyż młodzi za największą przeszkodę rynku pracy uznali niewiedzę dot. rynku pracy – jak ten rynek wygląda, jakie jest zapotrzebowanie, jakie branże są przyszłościowe. Dla młodych Program Rodzina 500+ i podniesienie wieku emerytalnego nie jest czymś dobrym, bo to oni będą musieli płacić za to w przyszłości.

**Mateusz Szymański** (NSZZ „Solidarność”) przytoczył dane pokazujące, że 36% Polaków źle ocenia rynek pracy. Jego zdaniem krótkowzroczna, liberalna polityka gospodarcza lat 80. i 90. doprowadziła do sytuacji niepewności wśród młodych i doprowadziła do tego, że młodzi boją się podejmować decyzje



o zakładaniu rodziny. Według niego perspektywy nie są dobre. Nie zgodził się z tym, że to starsi powinni mówić o młodych i że młodzi zarezerwowali sobie przestrzeń do dyskusji na swój temat. Powiedział, że miał wrażenie, że przez cały czas to starsi dyskutowali o młodych, nie chcąc wsłuchać się w głos młodych. Podkreślił, że dopiero od niedawna i to dzięki Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” i konferencji sprzed roku młodzi mogli po raz pierwszy włączyć się do dyskusji o młodych, wypowiedzieć się, ktoś ich wysłuchał, zadał pytania.

**Paweł Trojanowski** (Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Filia w Siedlcach) przytoczył dane, według których w powiecie siedleckim na koniec października 2016 r. było zarejestrowanych 5 tys. osób (ok. 8%), a ofert pracy 5 tys. – tyle samo ofert pracy co bezrobotnych. Do końca października 2016 r., w Polsce zostało wydanych 1 mln oświadczeń na zatrudnienie osób ze Wschodu, głównie z Ukrainy. Jego zdaniem należy się zastanowić jak pomóc pracodawcom, by tworzyli bardziej stabilne miejsca pracy z dobrymi zarobkami. Dodał, że obniżenie wieku emerytalnego nie doprowadzi do zwalniania dobrych miejsc pracy przez osoby starsze. Na zakończenie zauważył, że wielokrotnie podczas spotkań w CPS „Dialog” mówiono o kształceniu dualnym, które jego zdaniem powinno być wszędzie.

**Marcin Gallo** (Krajowa Sekcja Młodych NSZZ „Solidarność”) podkreślił, że system dualny daje pewność odnalezienia się młodym na rynku pracy. Zakła-

dy kształcące w systemie dualnym to przeważnie firmy o dobrej i ugruntowanej sytuacji na rynku krajowym i międzynarodowym. Dodał, że nie jest problemem dla młodych ludzi obniżenie wieku emerytalnego w Polsce, problemem jest natomiast odprowadzenie składki od najniższej podstawy, co może przyczynić się do bardzo niskich emerytur w przyszłości.

**Rafał Bartochowski** (MRPiPS Dep. Rynku Pracy) przytoczył dane – 12 lat temu stopa bezrobocia młodych do 25. r.ż. sięgała ok. 40%, czyli było ok. 1 mln osób młodych bezrobotnych. Obecnie bezrobocie młodych wynosi ok. 200 tys. i stopa bezrobocia jest na poziomie 15%; 3 lat temu było to 27%. Dane pokazują, że rynek pracy jest coraz lepszy dla młodych, przy czym należy pamiętać o zróżnicowaniu regionalnym. Stopień niepewności zatrudnienia wzrósł w ostatnich latach, bo wzrósł odsetek zatrudnionych na podstawie innych umów niż umowa o pracę. Można się tylko zastanawiać o ile wyższa byłaby stopa bezrobocia, gdyby zwiększyć działania zwiększające stabilność zatrudnienia.

**Zbigniew Żurek**, Wiceprezes BCC uważa, że każde rozwiązanie ma dobre i złe strony – im bezpieczniejsza praca tym mniej pieniędzy, ale później jest zapewniona emerytura. Podkreślił, że młodych ludzi trzeba traktować poważnie. Oni są bardzo zdolni i myślą bardzo logicznie. To starsi psują młodych, pokazując im fatalne przyzwyczajenia, fatalny system i kombinacje. Młodym ludziom trzeba pozwolić żyć i wspomagać ich roztropnie. (ASR) ■



*Konferencja poświęcona była reformie edukacji w kontekście dostosowania zmian strukturalnych i programowych do rynku pracy, także do potrzeb pracodawców, w sposób, dający młodym szansę na zdobycie konkretnego i potrzebnego zawodu. Poruszono także tematy związane z finansowaniem szkolnictwa branżowego, z tworzeniem ścieżki kariery zawodowej już w szkołach podstawowych, z uwzględnieniem aktualnej wiedzy o rynku pracy.*

## Czy polska szkoła nadąży za rynkiem pracy?

25 stycznia 2017 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyła się konferencja pt. „Czy polska szkoła uzyska szansę, by nadążyć za rynkiem pracy?”.

**Iwona Zakrzewska**, Dyrektor CPS „Dialog”, witając uczestników konferencji wyraziła nadzieję, że podczas spotkania uda się porozmawiać o nowej reformie edukacji w kontekście rynku pracy i przygotowań młodych ludzi do wykonywanych przez nich zawodów. Wspomniała także o debacie dot. kształcenia dualnego, która odbyła się w Wałbrzychu w dn. 19–20 stycznia br., z udziałem Minister Edukacji Narodowej – Anny Zalewskiej. Podczas spotkania na terenie Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej mówiono m.in. o wprowadzeniu dwustopniowej szkoły branżowej, włączeniu pracodawców w tworzenie nowych zawodów i podstaw programowych oraz zwiększeniu roli doradców zawodowych. Działania Ministerstwa Edukacji idą w kierunku przygotowywania uczniów do podejmowania trafnych decyzji zarówno edukacyjnych jak i zawodowych. W dniu 22 grudnia 2016 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie klasyfikacji szkolnictwa zawodowego. Rozporządzenie tak jak dotychczas, określa zawody w jakich może być prowadzone kształcenie w systemie oświaty, typy szkół w jakich można kształcić, kwalifikacje wyodręb-

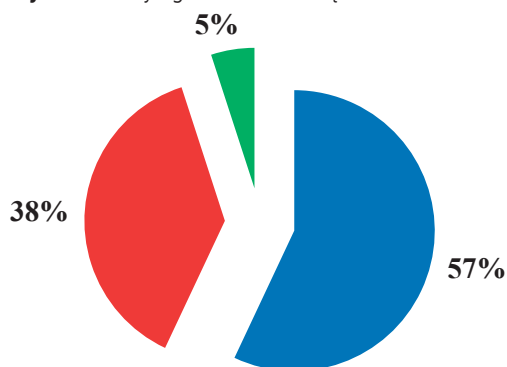
nione w zawodach oraz możliwość kształcenia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Nowością jest wprowadzenie do rozporządzenia informacji o poziomach kwalifikacji pełnych i częściowych Polskiej Ramy Kwalifikacji – mówiła.

W spotkaniu uczestniczyła **Teresa Wargocka**, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej, która stwierdziła: Potwierdziłmy wszystkie kierunki w debatach, jakie odbyły się wiosną ubiegłego roku. Powstała lista postulatów i rozwiązań. Chciałabym także zaznaczyć, że to co znajduje się w ustawie Prawo oświatowe dot. kształcenia zawodowego, w zasadzie jest bardzo niewielkim wycinkiem całej zmiany. Uważaliśmy, że zaproponowanie szkoły branżowej pierwszego i drugiego stopnia trzeba podjąć jak najwcześniej, by nie opóźniać wdrożenia tego typu szkoły. Szkoła branżowa pierwszego stopnia ma podstawę kształcenia ogólnego taką samą jak dla wszystkich uczniów po gimnazjum. Na szkole trzyletniej nadbudowana jest szkoła dwuletnia. Gdybyśmy czekali, opóźnilibyśmy cały ten proces o dwa lata. Jest to spełnienie postulatów dyrektorów szkół i pracodawców, którzy prosili o to, by szkoła zawodowa miała kontynuację kształcenia. Rozwiązanie z 2012 r., że uczeń szkoły zawodowej może kształcić się w systemie dla dorosłych, było bardzo krytykowane, złaszcza-

cza przez pracodawców z branż nowoczesnych, którzy nie mogli pozyskać zdolniejszego ucznia, ponieważ nie było tej kontynuacji. Wysłucham wszelkich przemysłów i sugestii jak powiązać polską szkołę z rynkiem pracy. Rok 2017 będzie rokiem bardzo wytężonej pracy, wybierzemy koncepcję i zbudujemy do niej rozwiązania. Będziemy uczestniczyli we wszystkich gremiach i spotykali się ze wszystkimi podmiotami, które mogą dać wkład merytoryczny w wypracowanie rozwiązań. Prawdziwa reforma kształcenia zawodowego będzie obowiązywała od 1.09.2019 r. To jest praca, którą chcemy wykonać wspólnie z pracodawcami. Kierunek zmian został zdefiniowany przez Minister Zalewską na konferencji w Wałbrzychu – kształcenie dualne w powiązaniu z pracodawcami – mówiła.

Podczas wystąpienia wprowadzającego prof. **Mieczysław Kabaj** (IPiSS) podkreślił ważność poruszanego tematu mówiąc, że jest to najważniejszy problem połowy XX i XXI wieku. Przeprowadzane badania w Europie i w Stanach Zjednoczonych pokazują, że czynnikiem decydującym o wzroście gospodarczym i dobrobycie są ludzie wykształceni i wysoko wyspecjalizowani. *W ciągu ostatnich osiemnastu lat mieliśmy w Polsce jedną mega reformę szkolnictwa, a teraz przed nami kolejna mega reforma. System edukacji wymaga reform, ale nie mega reform, tylko wymaga doskonalenia jakości, roli nauczyciela, jego stosunku do uczniów, itd. Ustawa z 1999 r. Ministra Handkego zakładała trzy kwestie: likwidację (wygaszenie) średnich szkół zawodowych; likwidację liceów ogólnokształcących; ukształtowanie tak struktury kształcenia, aby 20% absolwentów gimnazjów uczyło się w szkołach ogólnokształcących, a 80% w szkołach zawodowych. Takiej struktury w żadnym kraju europejskim nie ma. Ta reforma była niezwykle kosztowną reformą. Postawiono wtedy w stan wygaszenia 2,3 tys. liceów ogólnokształcących, miano zwolnić 53 tys. nauczycieli, a w liceach ogólnokształcących było 700 tys. uczniów. Do wygaszenia było 5,7 tys. techników, 53 tys. nauczycieli do zwolnienia i 964 tys. uczniów w technikach – mówił. Wraz z nowym rządem zlecono ekspertyzy, które wykazały, że tylko trzy kraje na świecie nie mają technicznych szkół zawodowych: Czad, Sierra Leone i Ghana. Na miejsce liceów ogólnokształcących i średnich szkół zawodowych wprowadzono hybrydę – licea profilowane. Pięć lat po reformie, w 2005 r. było 1,5 tys. liceów profilowanych, w których uczyło się ponad 200 tys. uczniów. Dzisiaj już nie ma liceów profilowanych – decyzją Ministra Edukacji we wrześniu 2012 r.*

**Wykres 1.** Czy ogólnie rzecz biorąc\*



- dyplom wyższej uczelni ma dziś małą wartość na rynku pracy
- dyplom wyższej uczelni ma dziś dużą wartość na rynku pracy
- trudno powiedzieć

\* Badani odpowiadali na pytanie posługując się 6-stopniową skalą, na rysunku przedstawiono odpowiedzi zrekodowane.

Źródło: CBOS, 2013.

nie było już pierwszych klas, a szkołę kończyły jedynie roczniki, które już zaczęły naukę. Koszta stworzenia, a potem likwidacji liceów profilowanych były ogromne. Przed nami duża reforma edukacji i 7,5 tys. gimnazjów do likwidacji, ok. 100 tys. nauczycieli i 1,1 mln uczniów. Do wygaszenia szykowane są także szkoły zawodowe, których jest 1683 i 180 tys. uczniów, a na których miejsce powstaną Branżowe Szkoły Zawodowe. Mówiąc o wpływie tej reformy na rynek pracy trzeba powiedzieć o największym paradoksie jaki obserwujemy w ostatnich latach, szczególnie w ostatnich dwóch latach. Wielu pracodawców narzeka, że nie może znaleźć na rynku pracy wykwalifikowanych pracowników. Są województwa, np. mazowieckie gdzie 70% pracodawców ma problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowisko. To może stanowić i stanowi barierę wzrostu gospodarczego. W strukturze kształcenia mamy absolutny paradoks – obecnie jest 1,4 mln studentów i 700 tys. uczniów szkół zasadniczych zawodowych i technicznych. Na dwóch absolwentów wyższych uczelni przypada jeden absolwent zasadniczej szkoły zawodowej i średniej. Proszę sobie wyobrazić przedsiębiorstwo gdzie jest dwóch inżynierów i jeden robotnik – to jest paradoksalne. To jest zupełnie odwrotnie niż w Niemczech, Austrii, Szwajcarii, Holandii czy Danii. Paradoks polega na tym, że z jednej strony pracodawcy nie mogą znaleźć odpowiednich pracowników, a z drugiej strony według najnowszych danych GUS mamy w Polsce 300 tys. ze średnim



i policealnym wykształceniem, i 400 tys. z zasadniczym zawodowym wykształceniem zarejestrowanych osób bezrobotnych. Dane BAEL<sup>1</sup> pokazują, że co drugi absolwent szkoły zasadniczej zawodowej i co trzeci absolwent szkoły średniej zawodowej nie może znaleźć pracy w ciągu roku po zakończeniu edukacji. Średnio co czwarty absolwent w Polsce nie znajduje pracy w ciągu roku. Paradoks polega na tym, że mamy 700 tys. osób z wykształceniem zawodowym zasadniczym i średnim, a jednocześnie pracodawcy poszukują pracowników o takich właśnie kwalifikacjach. Badania prowadzone w Polsce, także w IPiSS, wykazują, że mniej więcej połowa absolwentów nie jest całkowicie przygotowana do podjęcia pracy – mówił. Paradoksem jest także to, że po czteroletnim technikum absolwent zapisuje się na kurs, by się przyczucić do zawodu. Zdaniem prof. Kabaja, dopóki nie zmienimy systemu kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych i technikach zawodowych będzie występował paradoks – pracodawcy będą poszukiwali pracowników, a absolwenci będą bezrobotni. Powstaje pytanie na ile obecna reforma edukacji zmieni tę sytuację? Profesor Kabaj uważa, że reforma niewiele zmieni – nauka będzie o rok krótsza na poziomie zasadniczym i o rok dłuższa na poziomie liceum. Mówiąc o Branżowych Szkołach Zawodowych zwrócił uwagę, że nie można szkolić dla jednej branży w jakiegokolwiek szkole. Zawód ma być szeroko profilowy, np. elektryka szkoli się dla wielu branż. Nauka zawodu powinna być także czasowo dostosowana,

tn. nie ma potrzeby, by np. sprzedawcę czy obsługę hotelową kształcić przez trzy lata zamiast dwóch. Aspiracje Polaków są bardzo wysokie, tylko 2% chciałoby uczyć się w zasadniczych szkołach zawodowych, a 75% uczniów chciałoby zdobyć wykształcenie wyższe. Wprowadzenie dwustopniowego systemu kształcenia w Branżowych Szkołach Zawodowych może spowodować, że bardzo wielu młodych ludzi będzie chciało kształcić się nie tylko w pierwszym stopniu przez trzy lata, ale przez kolejne lata, by uzyskać maturę i by móc studiować. Efektem tego będzie opóźnienie wejścia na rynek tych młodych ludzi. Średni wiek wejścia na rynek pracy w Polsce wynosi 21 lat (nie dotyczy uczelni wyższych), a w Niemczech 19 lat. W Polsce mężczyźni usamodzielniają się w wieku 30 lat, w Niemczech 25 lat, a w Szwecji 20 lat. To usamodzielnienie związane jest z wiekiem, w którym rozpoczynają pracę. Na zakończenie podkreślił, że niezależnie od kształtu szkół w Polsce musimy wdrożyć dualny system szkolenia w Polsce. Wyraził swoje zadowolenie, że Ministerstwo Edukacji przedstawiło na konferencji w Wałbrzychu dokument mówiący o potrzebie wdrożenia kształcenia dualnego w Polsce. Jednak należy pamiętać o możliwości wystąpienia trzech barier wdrożenia tego systemu. Po pierwsze czy młodzi ludzie będą chcieli kształcić się w tym systemie? Rozwiązaniem mogą być zachęty finansowe w formie wzrastającego wraz z czasem i wydajnością pracy wynagrodzeniem za pracę podczas praktyk. W Polsce za pracę podczas praktyk młodzi otrzymują

Fot. CPS „Dialog”.





4–6% średniej płacy, czyli 140–210 zł miesięcznie, zaś w Niemczech 863 euro co stanowi 25–30% średniej płacy. O tym rozwiązaniu nie ma żadnej wzmianki w dokumentach ministerstwa, za to pojawia się doradztwo zawodowe, które może pomóc, ale czy skłoni młodych ludzi do wyboru szkół zawodowych? Po drugie w dokumentach dot. dualnego systemu kształcenia nadal nie wspomina się o roli pracodawców. Mimo problemów ze znalezieniem pracowników, większość pracodawców nie chce współfinansować i uczestniczyć w kształtowaniu edukacji zawodowej. Rozwiązaniem mogłoby być podpisanie umowy społecznej między władzami publicznymi a pracodawcami. Dopóki nie ustalimy odpowiedzialności kto będzie finansował system edukacji nie wdrożymy tego systemu. Koszty związane z likwidacją 7,5 tys. gimnazjów będą duże. Władze Warszawy szacują, że tylko na odprawy dla nauczycieli w ciągu trzech lat wydadzą 60 mln. Dla większości samorządów oznacza to, że reforma pochłonie środki, które mogłyby być przeznaczone na dofinansowanie kształcenia dualnego. *We wszystkich krajach, w których wdrożono dualny system kształcenia, tworzone określone trójstronne ciała. Bez instytucjonalnych rozwiązań nie wdrożymy tego systemu. Te instytucje pozwalają na bieżącą współpracę między pracodawcami a władzami publicznymi. Głównym kluczem, by poprawić sytuację młodzieży na rynku pracy jest dualny system kształcenia, który skraca okres przejścia ze szkoły na rynek pracy, a także umożliwia dalszą naukę – zakończył.*

**Anna Grabowska**, moderator konferencji, zastanawiała się nad oporem, jaki wyraża głośno część środowisk nauczycielskich i społecznych w stosunku do reformy systemu edukacji. Prezydent RP Andrzej Duda podpisał reformę, która zaczyna wchodzić w życie. Jaki zatem sens ma referendum na tym etapie lub zapowiadany na marzec br. strajk?

**Piotr Szumlewicz** (OPZZ) próbując odpowiedzieć na pytanie A. Grabowskiej podkreślił, że problem z reformą dot. głównie tempa jej wprowadzania. Należy także zauważyć, że całkowicie został pominięty dialog społeczny, co jest szkodliwe jego zdaniem dla szkolnictwa i dialogu społecznego. *Jeśli chodzi o szkolnictwo zawodowe to nie wiadomo na jakie zawody chce postawić rząd, a według Planu Morawieckiego perspektywicznymi branżami mają być drony i loty w kosmos. Jedyne co wiadomo o tej reformie to, że mają być nowi dyrektorzy szkół i pisane bardzo szybko nowe podstawy programowe. Jak można robić*

*reformę, która została przegłosowana kilka tygodni temu, a od września ma być wdrażana. ZNP i OPZZ nie miały wcześniej możliwości zgłaszania swoich wątpliwości, dlatego teraz kiedy znany jest kształt reformy robią wszystko, by zablokować, ze względu na tempo wprowadzania, tę reformę na 2–3 lata. Jeśli robić taką reformę to w ciągu 5–6 lat – mówił.*

Anna Grabowska poruszyła kolejny wątek związany z kształceniem zawodowym, a dotyczący tego kto będzie uczył w szkołach zawodowych, branżowych czy w kształceniu dualnym. Czy będą nauczyciele, którzy będą przygotowani, by uczyć w tych specjalistycznych szkołach? Dodała, że podczas jednego ze spotkań w RDS, Minister Zalewska zaproponowała, aby byli to np. emerytowani inżynierowie. Rozwiązanie takie wymusza pytanie czy byłiby oni gotowi, by przejść do systemu edukacji?

**Piotr Karaś** (Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Filia w Siedlcach) zwrócił uwagę, że w Polsce większość stanowią mikro, małe i średnie firmy. Jego zdaniem konieczna jest współpraca z Izłą Rzemieślniczą i pojedynczymi pracodawcami, którzy mogą zaoferować naukę 2–3 uczniom. Stwierdził, że za wyborami edukacyjnymi młodzieży w dużej mierze stoją również rodzice. Dlatego warto byłoby przeprowadzić jakąś kampanię promującą kształcenie zawodowe. Zwrócił także uwagę, że należy rozróżnić kwalifikacje od kompetencji.

Zdaniem **Janusza Borzyńskiego** (Cech Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w Pułtusku) niskie zainteresowanie młodych ludzi szkołami zawodowymi wynika z faktu ich zmarginalizowania. Często w małych środowiskach wstydem jest kontynuowanie nauki w takiej właśnie szkole. Aby zmienić podejście do szkół zawodowych należałoby rozmawiać z uczniami i ich rodzicami już w szkole podstawowej, gdyż w gimnazjum na takie rozmowy niestety jest już za późno.

Kolejną poruszoną przez Annę Grabowską kwestią była sprawa finansowania kształcenia dualnego. Małe firmy nie są w stanie sfinansować kształcenia i pojawia się pytanie o możliwość finansowania lub współfinansowania z budżetu państwa. Rzemieślnicy zastanawiają się także nad Funduszem Pracy.

Zdaniem **Jakuba Gontarka** (Forum Młodych Lewiatan) kwestia finansowania ma dwójaki wymiar. Pracodawcy nie chcą uczestniczyć w finansowaniu edukacji, gdyż nie ma dla nich partnerów w systemie edukacji. Zgodził się z prof. Kabajem, że bez instytucjonalnych rozwiązań nie wdrożymy dualnego systemu kształcenia. Muszą powstać instytucje pozwa-



Fot. CPS „Dialog”.

lające na bieżącą współpracę między pracodawcami a władzami publicznymi. *Budując współpracę musimy zrozumieć wzajemne oczekiwania i wzajemne problemy wynikające z różnic w funkcjonowaniu – mówił.*

**Jacek Treła** (Stowarzyszenie Rzemiosła Przyszłości) zauważył, że uczniowie nie chcą się uczyć, bo wizerunek rzemiosła jest fatalny. Konieczna jest wraz z reformą kampania medialna. Nie zgodził się z opinią, że rzemiosło nie partycypuje w kosztach edukacji. *Jako pracodawca ubieram ucznia, szkolę go, dostając zwrot jego wynagrodzenia i składek ZUS. Po trzech latach, pod warunkiem, że uda się ucznia doprowadzić do egzaminu rzemieślniczego, dostają teoretycznie taki zwrot kosztów. Proszę wierzyć, że przez trzy lata uczeń sporo zepsuje w firmie. Jego zdaniem gdyby w Polsce było tak jak w Niemczech, że każda firma musi przynależeć do jakiejś organizacji nie byłoby na rynku „partaczy”. Obecnie jest możliwość zrobienia dwutygodniowego kursu, po którym dostaje się np. dyplom spawacza.*

**Paweł Trojanowski** (Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Filia w Siedlcach) mówił o Krajowym Funduszu Szkoleniowym, z którego mogą korzystać pracodawcy chcący dokształcić swoich pracowników lub chcący uzupełnić kwalifikacje zatrudnianych osób bezrobotnych. Jego zdaniem budżet państwa i Fundusz Pracy powinny partycypować w kosztach związanych z uzupełnianiem kwalifikacji jeśli chodzi o rynek pracy.

**Piotr Szumlewicz** (OPZZ) poruszył temat podstaw programowych i zajęć z wiedzy o pracy. *OPZZ, i z tego co mi wiadomo „Solidarność”, chcą by w polskim szkolnictwie znalazła się wiedza o prawach pracowniczych, o polityce społecznej. Ostatnio czytałem podstawy programowe do podstaw przedsię-*

*biorczości, wiedzy o społeczeństwie. Ze zdumieniem stwierdziłem, że nie ma praktycznie nic o prawie pracy, dialogu społecznym, związkach zawodowych, solidarności, empatii i o nierównościach społecznych” – mówił.*

**Euzebiusz Jasiński** (Zrzeszenie Międzynarodowych Przewoźników Drogowych w Polsce) mówił o sytuacji zawodowych kierowców na polskim rynku. Obecnie brakuje ok. 30 tys. kierowców. Na koniec 2016 r. Główny Inspektor Transportu Drogowego wydał ok. 28 tys. świadectw dla kierowców z państw wschodnich.

Na zakończenie Anna Grabowska zapytała o fragment Planu Morawickiego mówiący o sprofilowaniu regionalnym kształcenia zawodowego i branżowego.

Zdaniem dr **Rafała Towalskiego** (SGH) przedstawiony w Planie Morawickiego pomysł sprofilowania regionalnego kształcenia zawodowego i branżowego spowoduje w dłuższej perspektywie wykluczenie pracowników na rynku pracy.

**Janusz Borzyński** (Cech Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w Pułtusk) był zdania, że regionalizacja zdaniem pracodawców jest dobrym pomysłem. Przytoczył przykład firmy, która poszukuje np. 100 stolarzy. Rynek meblarski rozwija się tam gdzie jest drewno i gdzie są zasoby.

Z kolei dyr. **Wanda Adach** (Urząd Pracy m.st. Warszawy) zauważyła, że już otwiera się szkoły zawodowe w miejscach, gdzie jest taka potrzeba na rynku pracy. Funkcjonują Rady Rynku Pracy, które opiniują tworzenie nowych kierunków kształcenia zawodowego. (ASR) ■

1 Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności.

# Kalendarium dialogu

– na konferencjach i seminariach

**03.11.2016** – odbyła się 11. edycja *Miaśteczka Myśli* pod hasłem „Cyfrowe środowisko pracy kluczem do sukcesu firmy”. Te zainicjowane w 2014 r. przez Orange Polska spotkania są miejscem nie-standardowej i otwartej dyskusji na ważne tematy, w których biorą udział menadżerowie innowacyjnych firm, przedstawiciele wyższych uczelni, wpływowi liderzy opinii, eksperci z różnych branż i dziennikarze. Otwierając spotkanie Jacek Kowalski, członek zarządu Orange Polska zauważył, że w rozwoju cywilizacyjnym obserwowanym na przełomie ostatnich kilkuset lat występują dwie stałe cechy: nieuchronność, która w coraz krótszych sekwencjach czasowych wskazuje nowe wyzwania i tempo, które stale rośnie. Ma to znaczenie dla pracodawców i ich spojrzenie na rynek pracy. Rozwój technologiczny wiąże się z powstawaniem nowych modeli biznesowych i automatyzacją kolejnych zawodów. Doktor Piotr Ostrowski (UW) na pytanie jakich pracowników szukają obecnie pracodawcy powiedział, że to wszystko zależy od pracodawcy – innych pracowników będzie poszukiwała firma Orange, a innych np. firma budowlana. Najczęściej poszukiwanymi cechami u pracowników są elastyczność i dyspozycyjność oraz pojawiająca się od pewnego czasu w literaturze „kultura pańszczyźniana”, czyli oczekiwanie pracodawców w Polsce, że pracownicy się podporządkują. Jego zdaniem nie można przewidzieć jakie zawody będą poszukiwane na rynku pracy za 5 czy 10 lat. Każdy ma szansę znaleźć swoje miejsce na zmieniającym się rynku pracy, a kluczem do tego jest kształcenie się przez całe życie. Artur Nowak-Gocławski (Spółdzielnia Doradców Kredytowych Grupa ANG S.A.) mówił o sensie w pracy i ekonomii współpracy. Nie wiedząc, że jest takie pojęcie jak „ekonomia współpracy” współzałożył w 2010 r. spółdzielnię, która jest wyrazem buntu i chęcią stworzenia czegoś antykorporacyjnego oraz wielką szkołą dialogu. Z drugiej strony uważa, że ekonomia współpracy jest ekonomią rozpacz – Uber go przeraża, w przyszłości część ludzi straci pracę, gdyż będą samodzielne pojazdy. Należy także pamiętać, że ekonomia współpracy jest ekonomią zaufania, które staje się wartością umożliwiającą współpracę między ludźmi. Przytoczył fragment z raportu Natalii Hatałskiej pt. „Praca: scenariusze przyszłości”

dot. badań przeprowadzonych przez naukowców z Oxfordu w 2013 r. – w ciągu 20 lat połowa dzisiejszych zawodów przestanie istnieć, a 60% obecnych 9-latków będzie pracowała w zawodach, które jeszcze nie istnieją na rynku pracy. Jego zdaniem starzenie się społeczeństwa oraz opanowywany stopniowo przez algorytmy i robotyzację rynek pracy mogą przyczynić się w przyszłości do utraty pracy przez wielu ludzi. Dodał, że sposobem przeciwdziałania problemom w dostępie do pracy może być właśnie ekonomia współpracy. Doktor Łukasz Sienkiewicz (SGH) mówił o różnorodności w biznesie i na rynku pracy. Różnorodność powinna przynosić wartość pracodawcom i pracownikom, i wynikać z potrzeby biznesowej, a nadal dla wielu firm jest wyzwaniem. Z przeprowadzonych przez dr Sienkiewicza badań wynika, że większość firm bardzo mało wie o różnorodności swojego kapitału ludzkiego. Zwrócił uwagę, że niektóre programy zarządzania talentami dla młodych ludzi nie są po to by promować ich różnorodność, ale by z młodych zrobić starych pracowników. (ASR)

**07.11.2016** – w Krakowie, podczas IV Europejskiego Kongresu Mobilności Pracy dyskutowano o pracownikach delegowanych. Kongres organizowany jest od czterech lat przez Inicjatywę Mobilności Pracy skupiającą przede wszystkim przedsiębiorców. (MS)

**14.11.2016** – na Uczelni Łazarskiego odbyła się międzynarodowa konferencja naukowa pt.: „Elastyczne formy zatrudnienia we Włoszech i w Polsce. Szanse i zagrożenia”. Organizatorem konferencji była Katedra Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oraz Prawa Medycznego Wydziału Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego we współpracy z Università degli Studi di Bari „Aldo Moro”. Do współpracy zostało też zaproszone Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. Podczas konferencji omówiono reformy rynku pracy oraz porównano włoskie i polskie rozwiązania w kwestii ogólnej regulacji prawnej i stosunków zatrudnienia oraz poruszono kwestie dot. m.in. elastycznych form zatrudnienia. Prelegenci z Włoch w większości swoje wystąpienia poświęcili zatwierdzonej przez parlament włoski 10 grudnia 2014 r.



ustawie nr 183, tzw. Jobs Act lub reforma Renziego (od nazwiska b. premiera Matteo Renzi). Ta reforma prawa pracy ma na celu radykalną zmianę sytuacji na rynku pracy, na którym z jednej strony pracownicy etatowi korzystają z ochrony socjalnej i bardzo trudno ich zwolnić, a z drugiej setki tysięcy ludzi pracuje bez żadnych stałych umów i szans na etat oraz nie korzysta z żadnych przywilejów pracowniczych. Reforma przewiduje wprowadzenie m.in. korzystnych dla pracodawców i pracowników kontraktów, rozszerzenie na kobiety bez stałej umowy o pracę przywilejów wynikających z urlopu macierzyńskiego, zniesienie umów zawieranych tylko na realizację jednego projektu oraz bodźce finansowe dla firm oferujących zatrudnienie. Według włoskich prelegentów, u podstaw wprowadzonej reformy leży wymiana pomiędzy mniejszą ochroną pracy, a większą ochroną na rynku pracy. Zauważyli także, że w Unii Europejskiej od 1974 r. najważniejszym słowem było *flexicurity*, czyli zastąpienie ochrony pracy przez ochronę rynku pracy, co nigdy nie zostało w pełni zrealizowane we Włoszech. Od końca lat 90. do dnia dzisiejszego panuje we Włoszech przekonanie, że ustawa dot. pracy stworzy nowe miejsca pracy. Wszystkie rządy przez ostatnie 15 lat dążyły do uelastycznienia stosunków pracy argumentując, że to Unia wymaga tych zmian. Prawo nie stworzy miejsc pracy zaś koncepcja, że poprzez uelastycznienie zatrudnienia zwiększymy zatrudnienie jest iluzją. Bardziej elastyczne zarządzanie stosunkiem pracy może nakłonić pracodawców do podejmowania takich czy innych wyborów. Z elastyczności nie bierze się wzrost zatrudnienia, na co dowodem są Włochy, w których w ciągu ostatnich 15 lat bezrobocie nie tylko nie spadło, ale ze względu na tak szeroki asortyment modeli zatrudnienia ucierpieli pracownicy etatowi, którzy zostali zastąpieni przez pracowników na tzw. umowach śmieciowych. Włoscy naukowcy uważają, że Polska znajduje się na

etapie budowania rynku pracy i powinniśmy się zastanowić czy umowy cywilnoprawne chcemy zwalczać czy tolerować, bo to od tych decyzji zależy przyszłość, a dystans pomiędzy Polską a Włochami jest dużo mniejszy niż byśmy sobie wyobrażali, dlatego scenariusz włoski należy także uwzględnić. Polscy prelegenci poruszyli m.in. kwestie dot. segmentacji rynku pracy, stażu pracy, elastyczności, uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, pozycji związków zawodowych w Polsce w zakresie tworzenia prawa pracy oraz kwestii współtworzenia prawa pracy przez związki zawodowe wspólnie ze stroną pracodawców. (ASR)

**16.11.2016** – Pracodawcy RP w ramach projektu „GPS Przedsiębiorcy” zorganizowali seminarium „Wizerunek przedsiębiorcy w Polsce: odbiór społeczny i obraz medialny”. Uczestnicy seminarium dyskutowali o tym, jak ważne dla efektywności działalności biznesowej jest zbudowanie i skuteczne podtrzymywanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorcy i firmy. Zwracali uwagę na to, że jednym z czynników tego procesu jest kreowanie wizerunku medialnego przedsiębiorcy. Eksperti podkreślali ogromną rolę mediów, w których dominują dwa typy przekazu na temat przedsiębiorcy: albo jest to zły wyzyskiwacz, oszust i cwaniak, albo wręcz przeciwnie – dobry i pracowity człowiek, ale równocześnie ofiara opresyjnego systemu administracyjno-skarbowego. Cechą wspólną obu typów przekazu jest kontekst sensacji. Natomiast pokazywanie sukcesów przedsiębiorców zdaje się być mniej atrakcyjne dla mediów. Jednocześnie, co pokazały prezentowane podczas seminarium wyniki badań, społeczny odbiór przedsiębiorców nie jest negatywny. Przedsiębiorcy są postrzegani jako profesjonalni, innowacyjni i rzetelni. Szacunek budzą ich pracowitość i kreatywność, ale wielu Polaków uważa też, że pracodawcy źle traktują pracowników. Podczas semi-

IV Europejski Kongres Mobilności Pracy, 7.11.2016 r.





narium zwrócono także uwagę na historyczne obciążenia wizerunku przedsiębiorców w Polsce. Przyznano, że duże znaczenie ma dziedzictwo PRL i negatywny stosunek do prywatnej inicjatywy gospodarczej („prywaciarzy”). Jednocześnie zaznaczono, że wiele się od przedsiębiorców oczekuje: mają tworzyć miejsca pracy, ale również być liderami społeczności lokalnych i filantropami. Nie zawsze mogą oni sprostać wszystkim tym wymaganiom. Uczestnicy seminarium podkreślali też, że zadowolenie klientów jest bardzo efektywnym sposobem budowania wizerunku przedsiębiorcy. Kolejną istotną kwestię stanowi społeczna odpowiedzialność biznesu i wywieranie przez przedsiębiorstwa pozytywnego wpływu na otoczenie na szczeblu krajowym i regionalnym przez zaangażowanie w funkcjonowanie społeczności lokalnych. Na zakończenie spotkania przywołana została także opinia prof. Deidre McCloskey z Uniwersytetu Illinois, według której główną przyczyną dynamicznego rozwoju gospodarczego Europy i USA w XVIII wieku był szacunek dla przedsiębiorczości, a nie wyłącznie innowacje technologiczne i nauka. (WZC)

**16–18.11.2016** – w Kołobrzegu odbyło się szkolenie dla kandydatów do Europejskich Rad Zakładowych, w ramach europejskiego projektu „Europejskie Rady Zakładowe jako platforma wsparcia dla ponadnarodowych układów ramowych (TCA)”. Szkolenie było poświęcone możliwościom podpisywania porozumień ramowych w koncernach ponadnarodowych. W szkoleniu wzięło udział 28 przedstawicieli Komisji Zakładowych z koncernów ponadnarodowych z wielu struktur branżowych NSZZ „Solidarność”. (MS)

**18.11.2016** – w Warszawie odbyła się konferencja „Zwalczanie dumpingu socjalnego w sektorze transportu drogowego w Europie a sytuacja polskich pracowników”. Spotkanie zorganizowała Krajowa Sekcja Transportu Drogowego NSZZ „Solidarność” oraz Komisja Krajowa NSZZ „S”. W konferencji uczestniczyli przedstawiciele Ministerstwa Infrastruktury, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy, przedstawiciele Europejskiej Federacji Pracowników Transportu „ETF”, eksperci Komisji Krajowej „Solidarność”, związkowcy z Krajowej Sekcji Transportu Drogowego „S” oraz przedstawiciel OPZZ, a także przedstawiciele strony Pracodawców – Transport i Logistyka Polska, Lewiatan oraz TPG – czyli Trans Polonia Group. (MS)

**22.11.2016** – odbył się etap szkolny w ramach IV edycji ogólnopolskiego konkursu historycz-

nego – Olimpiada Solidarności. Dwie dekady historii (1970–1990). Konkurs organizowany jest przez Fundację Centrum Solidarności. Dla laureatów I. miejsca przewidziane są indeksy na Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Gdański oraz Uniwersytet Jagielloński, natomiast laureaci wszystkich trzech miejsc w nagrodę otrzymają roczne stypendium naukowe oraz bony, ważne przez 3 lata, na wybrane przez siebie publikacje IPN (książki, płyty DVD, gry planszowe). Więcej informacji na stronie <http://olimpiadasolidarnosci.pl/>. (MS)

**22.11.2016** – Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” otrzymała od Marianne Thyssen Komisarz Unii Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych, Umiejętności i Mobilności Pracowników pismo z podziękowaniem za poparcie propozycji zmian w dyrektywie 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Pismo jest odpowiedzią na spotkanie, jakie odbyło się we wrześniu w Warszawie z Marianne Thyssen. Komisarz w swojej odpowiedzi zapewniła, że NSZZ „Solidarność” nadal może wskazywać służbom KE ewentualne uchybienia dotyczące nieprawidłowości w stosowaniu przepisów unijnych w krajowym porządku prawnym. (MS)

**24.11.2016** – na Uniwersytecie Gdańskim odbyła się konferencja pt. „Bezpieczeństwo pracy pracownika socjalnego”. Konferencja została zorganizowana przez Zespół Pracowników Socjalnych oraz Uniwersytet Gdański. Celem konferencji była poprawa sytuacji zawodowej pracowników socjalnych w Polsce, a w szczególności ich bezpieczeństwa podczas wykonywania obowiązków służbowych. Udało się zgromadzić dużą reprezentację przedstawicieli środowiska zawodowego pracowników socjalnych, którzy przyjechali do Gdańska niemal z całej Polski. (MS)

**24–25.11.2016** – w Płocku odbył się XXVIII Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność”. Podczas trwania Zjazdu odbyły się m.in. spotkania z Prezydentem RP i Premier RP, wręczenie odznaczeń państwowych, panel dyskusyjny dotyczący dialogu społecznego pt. „Kodyfikacja prawa pracy szansą na rozwój dialogu społecznego”, a także panel dyskusyjny dotyczący zmian w edukacji oraz dyskusja nad zmianami w Statucie. Krajowy Zjazd Delegatów jest najwyższą władzą w „Solidarności”. Obecnie liczy 308 delegatów. Stanowią go delegaci wybrani przez walne zebrania delegatów regionów. Liczba miejsc mandatowych przypadających poszczególnym regionom jest proporcjonalna do liczby członków Związku zrzeszonych w tym regionie. Ponadto w skład KZD wchodzi

przewodniczący: zarządów regionów i rad krajowych sekretariatów branżowych oraz Przewodniczący Rady Krajowego Sekretariatu Emerytów i Rencistów. (MS)

**28.11.2016** – odbyło się drugie posiedzenie Zespołu, powołanego w ramach Pracodawców RP, zajmującego się problematyką BHP. Zespół został utworzony 4 października 2016 r. i stanowi wyraz zaangażowania Pracodawców RP w problematykę bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Zrzesza on ekspertów zainteresowanych tą tematyką, a przedmiotem jego pracy są obowiązujące regulacje prawne, które w wielu aspektach są archaiczne i nie odpowiadają warunkom funkcjonowania współczesnych firm. Celem Zespołu jest natomiast wypracowanie rekomendacji zmiany prawa, które przyczynią się do poprawy warunków pracy w Polsce. Pracodawcy RP liczą na to, że Zespół stanie się platformą współpracy oraz promowania wiedzy i dobrych praktyk z zakresu BHP, a także wsparciem merytorycznym dla powołanej Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Tematem ostatniego posiedzenia Zespołu były regulacje prawne dotyczące szkoleń z zakresu BHP, które wymagają modyfikacji. Członkowie Zespołu zgodzili się z potrzebą uregulowania możliwości prowadzenia szkoleń w formie e-learningu oraz wprowadzenia definicji tego pojęcia. Ponadto dyskutowano na temat częstotliwości szkoleń BHP. Postulowano, aby mogły się one odbywać co 2 lata, ale nie rzadziej niż co 4 lata. Zaproponowano także wprowadzenie zasady, zgodnie z którą szkolenie na danym stanowisku pracy byłoby nadal ważne w przypadku zmiany podmiotu zatrudniającego. Zwrócono też uwagę na problem szkoleń organizowanych dla cudzoziemców, którzy pomimo niezajomości języka polskiego przechodzą je z wynikiem pozytywnym. Kolejną omawianą kwestię stanowiła możliwość wprowadzenia dyferencjacji względem małych pracodawców. Członkowie Zespołu byli zgodni co do tego, że wymogi BHP dla wszystkich pracodawców, niezależnie od ich wielkości, powinny być takie same, ewentualne różnicowanie mogłoby dotyczyć obowiązków związanych z potwierdzeniem ich spełnienia. Dodatkowo, rekomendowano uwzględnienie czynnika stresu w programach szkoleń BHP. Zaproponowano też, aby pracodawcy mieli swobodę w kształtowaniu tych programów w celu ich maksymalnego dostosowania do warunków funkcjonowania danej firmy i występujących w niej zagrożeń. Zespół ma także wypracować wzorcowe programy szkoleń oraz dobre praktyki w tym zakresie. Ponadto zgodnie z wolą członków Zespołu zdecydowano o zmianie jego nazwy na Zespół promocji bezpieczeństwa i zdrowia w pracy. Uzasad-

niono to tym, iż termin „higiena pracy” jest archaiczny i nie odpowiada współczesnym standardom oraz praktyce międzynarodowej. (WZC)

**28.11.2016** – BCC zorganizowało konferencję konsultacyjną pt. „Prawo pracy: kontrowersje i rozwiązania”. Otwierając konferencję Wiceprezes BCC Zbigniew Żurek przypomniał zebrany, że stary Kodeks pracy pochodzący z 1974 r. był wielokrotnie nowelizowany, a zmieniająca się sytuacja na rynku pracy wymusiła konieczność napisania Kodeksu pracy od nowa. Obecnie pracująca Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy tworzy projekt Kodeksu od nowa, mając na swoje prace tylko 18 miesięcy (do marca 2018 r.), a nie jak poprzednia Komisja pracująca w l. 2002–2006, która miała 48 miesięcy. *BCC zgłaszał zastrzeżenie dot. czasu pracy nowej Komisji, uważając że 18 miesięcy jest czasem nie wystarczającym. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej odpowiedziało nam, że nowy Kodeks pracy ma zostać wprowadzony jeszcze w tej kadencji parlamentu. Założenie jest bardzo ambitne, życzymy aby to się udało, ale może być ciężko – mówił.* Wyraził także nadzieję, że projekt obecnie pracującej Komisji nie podzieli losów projektu poprzedniej Komisji i nie trafi na półkę. Ekspertka BCC Marta Matyjek, która jest członkiem Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy z ramienia BCC, zapoznała uczestników konferencji z postępem prac Komisji. W ramach Komisji działają dwa Zespoły: Zespół ds. opracowania projektu ustawy – Kodeks pracy oraz Zespół ds. opracowania projektu ustawy – Kodeks zbiorowego prawa pracy. Pracujące oddzielnie dwa Zespoły co jakiś czas spotykają się razem na posiedzeniu plenarnym Komisji. W ramach Zespołu ds. Kodeksu pracy do tej pory poruszono tematy związane m.in. z: definicjami zagadnień, zasadami prawa pracy, dyskryminacją, brakiem oświadczenia woli w prawie pracy, terminami i odpowiedzialnością porządkową. Do końca marca 2017 r. zaplanowano ustalenie kwestii spornych i co ewentualnie można wykorzystać z prac poprzedniej Komisji. Z kolei Zespół ds. zbiorowego prawa pracy jest na etapie rozważania jak powinna kształtować się reprezentacja pracowników w zakładzie pracy. *Czy reprezentacja powinna być zastrzeżona tylko dla związków zawodowych, czy ewentualnie powinniśmy oddzielić związki i Rady Pracowników, czy powinniśmy w przypadku gdy nie ma żadnej reprezentacji ustanowić delegata związkowego czy też wyłonić jakieś przedstawicielstwo pracowników? Na tym etapie jest to praca koncepcyjna związana z ustalaniem struktury i rozdziału kompetencji – mówiła.* Podczas konferencji padło bardzo



Fot. CPS „Dziękuję”.

Konferencja „Elastyczne formy zatrudnienia we Włoszech i w Polsce. Szanse i zagrożenia”, 14.11.2016 r.

dużo pytań z sali, zaczynając od pytań związanych z działaniem i zasadą doboru składu Komisji po pytania dotyczące prac wcześniejszej Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Starano się także odpowiedzieć na pytanie *Co zrobić, aby w Polsce wzrosło zainteresowanie zawieraniem zbiorowych układów pracy?* Wiceprezes Żurek zasugerował, że być może wyjściem byłaby zmiana zasady i oparcia układów zbiorowych. Przytoczył art. 9 § 2 Kodeksu pracy, który jego zdaniem w sposób znaczący ogranicza materię zawierania układów zbiorowych. Z kolei prof. Marek Pliszkiwicz uważa, że zamiast zmieniać przepisy należy się zastanowić czy z funkcjonującymi przepisami nie można rozwiązać problemu. (ASR)

**29.11.2016** – o przyszłości systemu emerytalnego w Polsce dyskutowano w warszawskiej siedzibie OPZZ na konferencji zorganizowanej we współpracy z Radą Dialogu Społecznego. W spotkaniu udział wzięli m.in. Przewodniczący OPZZ Jan Guz; prof. Leokadia Oręziak, kierownik Katedry Finansów Międzynarodowych SGH; dr Aleksandra Wiktorow, Rzecznik Finansowy; Mariusz Kubzdyl, Dyrektor Departamentu Ubezpieczeń Społecznych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Wojciech Nagel z Business Centre Club. Do dyskusji włączali się też obecni na sali przedstawiciele branżowych organizacji związkowych. Uczestnicy spotkania rozważali fundamentalną kwestię czy system emerytalny powinien być repartycyjny czy kapitałowy. Publikowane co roku przez GUS dane dotyczące dalszego trwania życia są coraz mniej korzystne, bowiem dla każdego rocznika wydłużają okres pobierania emerytury i obniżają jej wysokość. *Proces obniżania emery-*

*tur będzie postępował, aż do momentu, gdy będą całkowicie symboliczne albo wcale ich nie będzie* – alarmował Bogdan Grzybowski z OPZZ. Przedstawiając rządowe rekomendacje zmian w systemie emerytalnym Dyrektor Mariusz Kubzdyl z MRPiPS zwrócił uwagę na deficyt Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Obecnie z 16 mln osób pracujących zaledwie 9 mln zatrudnionych jest na etatach i płaci składki w pełnej wysokości. Niedobory w systemie emerytalnym rząd chce uzupełnić przez wprowadzenie obowiązku opłacania składek z tytułu wszelkich zarobków. Zdaniem resortu należy także rozważyć wyłączenie z obowiązku ubezpieczeń emerytalnych i rentowych zleceniobiorców, którzy są uczniami i studentami do 26 lat. Do przedyskutowania jest też pomysł przyznawania emerytury np. dopiero po przepracowaniu określonego czasu np. 5 lat składkowych. Obecnie prawo do niej ma osoba, która tylko przez miesiąc odprowadzała składki i jej świadczenie wynosi kilkadziesiąt groszy. Należy też ograniczyć maksymalne emerytury do 30-krotności prognozowanego na dany rok średniego wynagrodzenia zaś możliwości dorabiania ograniczyć kwotowo do 5 tys. zł. Rzecznik Finansowy, dr Aleksandra Wiktorow oceniła krytycznie limit 5 tys. zł zarobków dla emerytów, wskazując, że obecnie niektórzy mają takie emerytury. Ewentualny zakaz zatrudniania emerytów na etatach uznała za dyskryminację. Profesor Leokadia Oręziak sprzeciwiła się zaś pomysłom kontynuowania działalności OFE i przypomniała, że Węgry już przed kilkoma laty zlikwidowały OFE, ratując budżet państwa. Zwróciła uwagę, że w II kwartale 2016 r. polskie OFE straciły 8,5 mld zł, bo taka była sytuacja rynkowa i nic nie gwarantuje, że nie dojdzie do podobnego spadku w kolejnych latach. (AM)

**29.11.2016** – Instytut Spraw Publicznych oraz Fundacja im. F. Eberta zorganizowały debatę „Między zyskiem a wyzyskiem”. Toczyła się ona wokół raportu *Amazon po polsku. Warunki pracy i stosunki z pracownikami*. Amazon to największa sieć sprzedaży wysyłkowej sprzedającej różne produkty – od książek do biżuterii i oprogramowania komputerów. Łącznie w kilku centrach logistycznych m.in. pod Wrocławiem i Poznaniem zatrudnia docelowo w Polsce 6 tys. pracowników oraz 9 tys. pracowników tymczasowych, zwłaszcza w sezonie przedświątecznym. W ocenie autorów raportu wobec Amazona można zaobserwować pełne spektrum postaw: od niezwykle entuzjastycznych, powstałych z fascynacji innowacyjnością i globalnym sukcesem ekonomicznym, przez postawy ambiwalentne, po skrajnie negatywne, stawiające firmę w grupie agresywnych korporacji śrubujących normy pracy. W niniejszym raporcie – piszą – skoncentrowaliśmy się przede wszystkim na pokazaniu mechanizmów działania Amazona w specyficznym polskim kontekście i zrozumienie implementacji globalnego modelu firmy w lokalnych rynkach pracy regionów poznańskiego i wrocławskiego. Przypadek firmy Amazon jest swoistą soczewką, w której skupiają się w wyostroszony sposób strukturalne problemy polskiej gospodarki i stosunków pracy, choć równie dobrze za przedmiot badania można by obrać inne globalne przedsiębiorstwo działające w Polsce. W poświęconym raportowi panelu uczestniczyli: dr Adam Leszczyński – historyk, adiunkt w Instytucie Studiów Politycznych PAN, publicysta „Gazety Wyborczej”; Agnieszka Mróz (Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza – Amazon Poznań), Kacper Stachowski Kierownik Działu Rozwoju Związku NSZZ „Solidarność”, kierujący kampanią „Związki zawodowe razem dla dobrych miejsc pracy w Amazon” zainicjowaną przez UNI Global Union; prof. Joanna Tyrowicz – ekonomistka, Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warszawski, Instytut Ekonomiczny, Narodowy Bank Polski, Rimini Center for Economic Analysis; Thomas Voß, Zjednoczony Związek Zawodowy dla Sektora Usług w Niemczech. Debatę moderował współautor raportu D. Owczarek, kierownik programu ISP „Społeczeństwo i demokracja”. Analiza globalnego modelu działalności i centrów logistycznych spółki w Polsce ujawniła drobiazgową i technologiczną kontrolę zatrudnionych, uciążliwe warunki pracy, naruszanie prawa pracy oraz niechęć Amazona do prowadzenia dialogu społecznego ze związkami zawodowymi. PIP skontrolowała 14 razy centra logistyczne Amazona pod Poznaniem i Wrocławiem, jej

zdaniem warunki w jakich pracownicy wykonywali swoje obowiązki nie zapewniały zatrudnionym bezpieczeństwa. Wykazano też wiele naruszeń związanych z wypłatą wynagrodzeń. Gorącą dyskusję wywołała wypowiedź prof. Tyrowicz, która przestrzegała przed ignorowaniem reguł gospodarczych i domagania się podwyżek za wszelką cenę. Wzrost kosztów pracy musi iść w parze ze wzrostem produktywności. Inwestorzy zagraniczni tworzą u nas wiele miejsc pracy właśnie ze względu na niskie koszty pracy – mówiła. Doktor A. Leszczyński nie uznał tego za nasz atut. Przypominał, że najważniejszym filarem polskiej konkurencyjności pozostają – obok eksportu surowców i żywności – właśnie niskie koszty pracy. Pod tym względem w Polsce rozwinął się „kapitalizm wyspowy” – mocno anachroniczna gospodarka o niewielu zmodernizowanych obszarach. Niskie standardy pracy, choć nie jest to jawnie propagowane, faktycznie w dalszym ciągu uchodzą za główny czynnik konkurencyjności. Związkowcy polscy i niemieccy przekonywali, że największy nacisk na spółkę można wywrzeć poprzez związkową współpracę międzynarodową. W celu realizacji reform, o co zabiega w swojej kampanii zmierzającej do poprawy warunków pracy w Amazonie UNI Global Union potrzebne są międzynarodowa solidarność związków zawodowych oraz konstruktywny i wolny od uprzedzeń dialog między pracownikami a pracodawcą. Casus Amazon pokazuje, że inwestorzy korzystają nie tylko z niskich kosztów pracy, ale i ze specyfiki stosunków pracy – słabego uzwiązkowienia i zazwyczaj niewielkiego rozwinięcia dialogu społecznego. Rodzi się zatem pytanie – mówiono w dyskusji – czy przyciąganie inwestycji zagranicznych w takiej formie jest właściwym pomysłem na podniesienie innowacyjności polskiej gospodarki. (ID)

**29.11.2016** – w ramach konwersatorium „Czwartki u ekonomistów” odbyła się w Warszawie, w siedzibie PTE, debata pt. *Własność pracownicza*. Podstawą debaty była m.in. publikacja *Własność pracownicza. Jak wspiera rozwój biznesu* – autorzy: Corey Rosen, John Case, Martin Staubus (wyd. Kurhaus, Warszawa 2016). Udział wzięli: mec. Jerzy Baehr, radca prawny, partner zarządzający Kancelarii Wierciński Kwieciński Baehr; mec. Krzysztof Ludwiniak, członek Rady Dyrektorów Europejskiej Federacji Akcjonariatu Pracowniczego (EFES) z siedzibą w Brukseli; dr Michał Leski, autor rozprawy doktorskiej w instytucie Nauk Prawnych PAN „Problematyka akcjonariatu pracowniczego na tle doświadczeń międzynarodowych”. Dyskusję prowadziła prof. Elżbieta Mączyńska, prezes PTE. Problem własności pracowniczej wymaga szer-



szego omówienia. W Kalendarium zasygnalizujemy więc jedynie pewne kwestie poruszone przez Wicepremiera, Ministra Rozwoju i Finansów Mateusza Morawieckiego w przedmowie do wydania polskiego wspomnianej publikacji. Wicepremier przekonuje, że warto skoncentrować się na budowaniu mechanizmów, dzięki którym Polacy zaczną czerpać oprócz dochodów z pracy, także dochody z kapitału. Sposoby realizacji tego zadania zostały przedstawione w *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju* i w *Programie Budowy Kapitału Polaków*. Dopełnieniem programu mogą być – zdaniem Wicepremiera – działania zmierzające do zwiększenia partycypacji finansowej pracowników w kapitale zatrudniających ich firm. *Z tego powodu z wielką radością powitałem inicjatywę wydania na polskim rynku książki „Własność pracownicza”, która przybliża ideę akcjonariatu pracowniczego, a w szczególności funkcjonujący na amerykańskim rynku model planów własności pracowniczej tzw. ESOP (Employee Stock Ownership Plan) – czytamy w przedmowie. W końcu czerwca 2016 r. w planach własności pracowniczej w modelu ESOP uczestniczyło 14 mln amerykańskich pracowników, a łączna wartość udziałów wyniosła ok. 300 mld dolarów. Nie jest to jedyny model partycypacji, są tzw. plany opcyjne nabywania akcji, plany emerytalne i in. Z badań wynika, że aktualnie ok. 32 mln osób w USA posiada w różnych formułach udziały firm, w których pracuje. Minister Morawiecki przypomina, że Polska miała dobre doświadczenia z własnością pracowniczą już w okresie międzywojennym, była ona standardem w spółkach zajmujących się poszukiwaniem i wydobywaniem ropy naftowej (np. Iwowska Gazolina). Odpowiedzialność załogi za przedsiębiorstwo, będące jej miejscem zatrudnienia, należała do naczelnych idei „Solidarności”. Temat wielkiej reformy, której istotą miały być dojrzałe formy uczestnictwa pracowników w funkcjonowaniu zakładów był jedną z głównych osi wielkiej debaty toczącej w „Solidarności”. Prace nad tymi projektami przerwał stan wojenny. Zdaniem Morawieckiego idea akcjonariatu pracowniczego podejmowana na progu transformacji ustrojowej również nie znalazła wystarczającego wsparcia. Po roku 1989 na mocy kolejnych ustaw prywatyzacyjnych wprowadzono: *nieodpłatny przydział pracownikom 15% akcji przedsiębiorstwa oraz leasing pracowniczy. Żadna z tych form nie przyniosła skutków gospodarczych, które stawia sobie za cel idea akcjonariatu pracowniczego* – ocenia Wicepremier. W jego opinii efektywność wdrożenia idei akcjonariatu w naszym kraju uzależniona będzie od zaangażowania wokół tego projektu zarówno pracowników, jak i pracodaw-*

ców. *Akcjonariat* – przekonuje M. Morawiecki – *może także służyć budowaniu kultury dialogu, współdziałania i orientacji na cele wspólnotowe (...) ma szansę stać się inkubatorem postaw obywatelskich oraz swoją formą treningu demokracji lokalnej w społeczności, którą stanowią pracownicy. Zarówno Paneliści, jak i dyskutanci nawiązywali do tych problemów. (ID)*

**30.11.2016** – na Zamku Królewskim w Warszawie odbyła się uroczystość wręczenia corocznych nagród im. Haliny Krahelskiej oraz nagród i wyróżnień w XXIII edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Wzięli w niej udział przedstawiciele prezydenta, parlamentu, rządu, organów nadzoru i kontroli warunków pracy, organizacji pracodawców oraz związków zawodowych. W tym roku nagrodzeni zostali m.in. Krzysztof Dośła – przewodniczący Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” oraz Wojciech Zawadzki – zakładowy społeczny inspektor pracy w Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o. w Polkowicach. Nagrody im. Haliny Krahelskiej przyznawane są przez Głównego Inspektora Pracy za wybitne osiągnięcia w dziedzinie poprawy warunków pracy i eliminowania zagrożeń dla zdrowia i życia w środowisku pracy. Patronka nagrody – pisarka, publicystka i patriotka – w latach 1919–31 była m.in. zastępcą głównego inspektora pracy, aktywną szczególnie w egzekwowaniu praw kobiet i pracowników młodocianych. Krahelska przed śmiercią w kwietniu 1945 r. w obozie koncentracyjnym w Ravensbrueck napisała wytyczne w sprawie organizacji inspekcji pracy w niepodległej Polsce po wojnie. (MS)

**30.11.2016** – prof. Andrzej Zybala i dr Rafał Towalski z KES-SGH (Kolegium Ekonomiczno-Społeczne SGH) uzyskali grant z Komisji Europejskiej wraz z międzynarodowym konsorcjum na realizację projektu *Development of Direct Workes Participation and its' Impact on Industrial Relations AT Company Level (DIRECT)* – Rozwój bezpośredniej partycypacji pracowniczej i jej wpływ na stosunki przemysłowe na poziomie firmy. W skład konsorcjum wchodzi badacze z Wielkiej Brytanii, Włoch, Irlandii, Bułgarii i Cypru. Wniosek o sfinansowanie projektu powstał w połowie czerwca 2016 r., a wyniki Komisja Europejska ogłosiła w listopadzie 2016 r. Projekt będzie realizowany w latach 2017–2018. W przygotowaniu wniosku dużą rolę odegrał również Mateusz Czepielewski z Działu Obsługi Projektów SGH, który niezwykle sprawnie i w krótkim czasie zadbał o przygotowanie szeregu danych, które musiały znaleźć się we



Fot. NSZZ „Solidarność”

XXVIII Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność”, 24–25.11.2016 r.

wniosku. Projekt polega na przeprowadzeniu badań, które ocenią skalę i naturę uczestnictwa pracowników we współdecydowaniu na poziomie zakładów pracy. Chodzi o taką formę uczestnictwa, która nie zakłada pośrednictwa innych organizacji typu związki zawodowe, czy rady pracowników. Badacze oceniają także wpływ tego zjawiska na generalny stan stosunków przemysłowych. Projekt stwarza nam szansę przebadania zjawiska, które jest widoczne w wielu firmach, ale słabo do tej pory zdiagnozowane. Cieszę się, że powstanie możliwość napisania przekrojowego raportu na ten temat obejmującego kilka krajów – mówił prof. Zybala. Dodaje, że zjawisko pewnych form zakładowej demokracji ma miejsce. Zarządy przynajmniej części firm coraz bardziej polegają na uczestnictwie pracowników ufając ich profesjonalizmowi. Nie zmniejsza to roli innych form uczestnictwa pracowników we współdecydowaniu, jak związki zawodowe, czy rady pracowników. Bezpośrednia partycypacja wzbogaca formy uczestnictwa w funkcjonowaniu firm. Oprócz grantu z Komisji Europejskiej, także w listopadzie dr Rafał Towalski (Zakład Socjologii Ekonomicznej KES-SGH) uzyskał dla uczelni grant z Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (NCBiR). Przeznaczony jest on na realizację projektu pt. *Dialog społeczny w firmie*. Partnerem w projekcie jest – Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza. NCBiR finansuje grant ze środków Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój. Projekt będzie realizowany od września 2017 r. do października 2019 r. Dzięki projektowi 60 studentów/ek SGH będzie mogło podnieść kompetencje zawodowe, komunikacyjne i interpersonalne. W trakcie trwania projektu ich kompetencje zostaną dopasowane do potrzeb określonych przez pracodawców w zakresie prowadzenia dialogu społecznego w zakładach pra-

cy. Zajęcia prowadzone w ramach projektu zostaną zaproponowane studentom, którzy planują karierę zawodową w sferze zarządzania zasobami ludzkimi (top menagerowie, działy HR etc.). Dla nich wiedza i umiejętności z zakresu prowadzenia dialogu na poziomie zakładowym mogą okazać się kluczowe. Zapewnią im możliwość uzyskania przewagi konkurencyjnej na rynku pracy. Ważny jest fakt, że 55% absolwentów SGH podejmuje pracę w dużych, a 19% w średnich firmach. Potrzeba kształcenia w obszarze dialogu jest bezsporna. W projekcie jest założenie, że udział kobiet w szkoleniach będzie większy niż mężczyzn (odpowiednio 60% i 40%). Wynika to z faktu, że kobiety do tej pory stanowią mniejszość wśród uczestników dialogu społecznego po stronie partnerów społecznych (w tym pracodawców). Bardzo cieszymy się, że udało się uzyskać środki na podnoszenie kompetencji w obszarze dialogu społecznego. Myślę, że w ten sposób uda się choć trochę wypełnić lukę kompetencyjną, o której często mówią partnerzy społeczni, kiedy dochodzi do uzgadniania warunków pracy i płacy. Niewątpliwie wartością dodaną projektu jest możliwość wyjazdów na staże zagraniczne i obserwacja dialogu w firmach prezentujących odmienne kultury organizacyjne – mówił dr Rafał Towalski. (ID)

**01.12.2016** – w Kijowie odbyło się sympozjum „Legalna migracja szansą i wyzwaniem dla polskiego i ukraińskiego rynku pracy”. Sympozjum było odpowiedzią na rosnące zainteresowanie firm z sektora HR problematyką zatrudniania cudzoziemców w polskich firmach. Zostało ono zorganizowane przez Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy wraz z Polsko-Ukraińską Izłą Gospodarczą. Patronat nad tym wydarzeniem objęli Pracodawcy RP. Celem sym-

pożum było zwiększenie świadomości o potencjale i możliwościach dla firm operujących na Ukrainie. Zostały na nim przedstawione dobre praktyki i standardy działania. Prelegenci przybliżyli uczestnikom najważniejsze kwestie istotne dla polskich pracodawców zatrudniających pracowników z Ukrainy. Sympozjum cieszyło się ogromnym zainteresowaniem wśród polskich i ukraińskich przedstawicieli firm i organizacji. W trakcie tego wydarzenia przedstawiono sytuację na rynku pracy Polski i UE oraz przeanalizowano występujące trendy. Uczestnikom sympozjum zostały przybliżone regulacje prawne oraz praktyki dotyczące pobytu i zatrudnienia obywateli Ukrainy w Polsce. Poruszono m.in. kwestie dotyczące delegowania pracowników, transgranicznego zatrudniania i mobilności pracy, a także organizowania pracy w Polsce dla obywateli z Ukrainy. Podczas sympozjum okazało się, że problem nielegalnego zatrudnienia dostrzegają też instytucje państwowe Ukrainy, które przy wsparciu ze strony polskiej są gotowe do przeprowadzenia szkoleń kadr z różnych specjalności. Prelegenci zwracali uwagę na to, że Polska jak i cała Unia Europejska ze względów demograficznych i gospodarczych ma zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników z takich krajów sąsiednich jak Ukraina czy Białoruś. Jednocześnie można zaobserwować nieustająco rosnące zainteresowanie obywateli Ukrainy pracą na rynkach zewnętrznych, gdzie brakuje specjalistów branży technicznych, IT oraz innych zawodów związanych z naukami ścisłymi. (WŻC)

**01.12.2016** – w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Gumtree.pl konferencja podsumowująca 3. edycję programu „Start do Kariery”, który ma na celu pomoc młodym ludziom w bezproblemowym wejściu na rynek pracy. Tegoroczna edycja projektu dotyczyła sytuacji młodych kobiet, które decydują się na edukację w technikum lub w szkole zawodowej. Projekt miał na celu poznanie trudności, z jakimi spotykają się absolwentki, określenie realnego poziomu doradztwa zawodowego w szkołach, umożliwienie bliższej współpracy placówek edukacyjnych z przedsiębiorcami i kształcenie młodzieży w kierunku efektywnego poszukiwania pracy. W ramach projektu przeprowadzono badanie, a najważniejsze wyniki ujęte w raporcie pt. „Absolwentki z fACHEM W RĘKU” przedstawiła podczas konferencji Katarzyna Merska (Gumtree). Z raportu wynika, że młode kobiety decydujące się na zdobycie wykształcenia zawodowego doskonale wiedzą czego chcą, mają zaplanowane ścieżki zawodowe oraz mają chęć do stałego rozwijania i doksztalcania się. Raport ten był

jednym z wielu elementów 3. edycji programu „Start do Kariery”. Prelegentka przedstawiła także podsumowujący ogólnopolskie konsultacje społeczne raport pt. „Szkoła i pracodawca: małżeństwo niedoskonałe”. Z tego raportu płyną wnioski, że doradztwo zawodowe w polskich szkołach jest rozproszone, nieskoordynowane i niedofinansowane. Doradcom zawodowym brakuje narzędzi, infrastruktury, wiedzy i czasu na efektywne świadczenie usług, zaś dyrektorzy szkół nie są rozliczani z osiągnięć szkoły w zakresie poziomu zatrudniania jej absolwentów. W rzeczywistości wsparcie uczniów w wejściu na rynek pracy zależy od dobrej woli nauczycieli, pedagogów szkolnych i dyrektorów szkół. W ostateczności i tak największy wpływ na wybór edukacyjny dzieci mają ich rodzice. Kuba Jugo (Gumtree) dodał, że głównym problemem relacji biznes-szkoła jest brak rozwiązań systemowych, a relacje te niekiedy są pewnego rodzaju nieuregulowaną szarą strefą. Zwrócił też uwagę na wykorzystywanie młodych podczas praktyk, np. do ciężkich prac fizycznych. Zasugerował, że może warto byłoby stworzyć narzędzia kontroli podczas praktyk i może powinno to być kompetencją np. Urzędów Pracy. W badaniu pojawił się też temat dot. stereotypizacji zawodów, która dot. głównie kobiet i wpływa na ograniczony potencjał kobiet na rynku pracy i jest całkowicie niezauważalna przez instytucje edukacyjne i większość instytucji rynku pracy. Izabela Mleczo (Młodzi w Centrum Lab SWPS) omówiła postrzeganie doradztwa zawodowego przez uczniów techników i szkół zawodowych na podstawie badania, które nadal trwa i zakończy się w 2017 r. Na pytanie *Czy miałeś kiedykolwiek zajęcia z doradcą zawodowym?* – większość odpowiedziała „nie” lub „nie wiem”. Tak wysoki wynik może wynikać z faktu, że brakuje profesjonalnych doradców zawodowych i jeśli takie zajęcia się odbywają to często prowadzone są przez pedagoga szkolnego lub innego nauczyciela i uczniowie nic z nich nie wynoszą. 56% badanych wołałaby, by spotkania z doradcą odbywały się indywidualnie. Uczniów najczęściej w procesie decyzyjnym dot. edukacji wspierają rodzice, inni bliscy, rówieśnicy i znajomi dopiero w dalszej kolejności nauczyciele. (ASR)

**01.12.2016** – NSZZ „Solidarność”, Federacja Przedsiębiorców Polskich oraz Fundacja CentrumCSR.PL podpisały porozumienie w sprawie monitorowania rynku zamówień publicznych w Polsce. Partnerzy zadeklarowali, że będą kontynuować akcję wysyłania żółtych kartek instytucjom, które nie wprowadzają klauzul społecznych do wymogów stawia-



nych w zamówieniach publicznych (informacje o prowadzonej akcji można znaleźć także we wcześniejszych edycjach kalendarium). Zdaniem sygnatariuszy bezpieczeństwo na rynku pracy, stabilizacja poziomu zatrudnienia oraz wzrost poziomu wynagrodzeń to kluczowe cele możliwe do osiągnięcia za sprawą prawidłowo realizowanych zamówień publicznych. Partnerzy objęli szczególnym zainteresowaniem kwestie zatrudniania pracowników na umowę o pracę oraz stosowania godziwych stawek wynagradzania pracowników. (MS)

**02.12.2016** – w sali BHP w Gdańsku odbyło się seminarium poświęcone problematyce pracowników delegowanych, które odbyło się w ramach projektu VS/2016/0024. Wśród prelegentów znaleźli się dr hab. Monika Tomaszewska z Uniwersytetu Gdańskiego, dr Marek Benio z Inicjatywy Mobilności Pracy oraz Magdalena Grygorowicz z Ponadgranicznej Kancelarii Podatkowej. W dyskusji wzięli również udział przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy, a także eksperci NSZZ „Solidarność”. (MS)

**5.12.2016** – z najnowszej 32. edycji badania *Plany przedsiębiorców* przygotowanego przez Instytut Badawczy Randstad wynika, że 44% badanych firm zamierza zwiększać wynagrodzenia. Jest to najwyższy zanotowany w ośmioletniej historii badania wynik – o 19 p.p. więcej niż w poprzednim kwartale i o 9 p.p. więcej niż rok temu. Jednocześnie 32% firm przewiduje zwiększenie zatrudnienia o 5 p.p., mniej niż w poprzednim kwartale. Badanie *Plany pracodawców* przeprowadzone w 1000 polskich firm, jest swoistym barometrem nastrojów polskich przedsię-

biorców i top menagerów. A ci nieodmiennie otaczającą rzeczywistość – przynajmniej w perspektywie kolejnych sześciu miesięcy – oceniają bardzo ostrożnie. Pośród pytaných w badaniu pracodawców tylko 20% spodziewało się w kolejnym półroczu wzrostu gospodarczego (spadek o 2 p.p. względem poprzedniej edycji) i aż 22% – recesji (wzrost o 1 p.p.). Pytając pracodawców o ich plany nie pominęto podwyżek. 26% prezesów i właścicieli przedsiębiorstw przewiduje wzrost płac o 2–4%. Eksperti oceniają, że średni poziom podwyżek będzie wynosił ok. 5%. Zaledwie 6% szefów przedsiębiorstw deklarowało, że przyznaje podwyżki pod wpływem presji płacowej pracowników i groźby ich odejścia, 52% deklarowało, że nie doświadcza lub nie ulega tej presji nigdy. Warto wspomnieć, że regularny cykl zwiększania pensji (co rok, kwartał itd.) charakteryzował 24% gotowych na podwyżki badanych, ale nigdy nie robi tego 45% z nich. Najczęściej tego typu formuła przyznawania podwyżek występowała w przemyśle oraz obsłudze nieruchomości i firm (po 29%). Najrzadziej – w budownictwie i finansach (odpowiednio 18% i 19%) – czyli tych sektorach, które też najrzadziej deklarowały podwyżki oraz jednocześnie należały do obszarów, w których popyt na nowych pracowników był najmniejszy. (ID)

**05–06.12.2016** – w Warszawie odbyła się konferencja pt. „Praca 4.0. Rynek pracy, Kodeks Pracy, wynagrodzenia i ubezpieczenia w 2017 r.” zorganizowana przez Konfederację Lewiatan. Pierwszego dnia konferencji odbyło się spotkanie, podczas którego dyskutowano m.in. o przyszłości i budowie atrakcyjnego rynku pracy w Polsce oraz o prawie

Konferencja pt. „Prawo pracy: kontrowersje i rozwiązania”, 29.11.2016 r.





pracy dla gospodarki 4.0., drugiego dnia odbyło się 12 równoległych warsztatów eksperckich z zakresu prawa pracy, rynku pracy, wynagrodzeń i ochrony danych. Konferencję otworzyła Prezydent Konfederacji Lewiatan Henryka Bochniarz podkreślając ważność tematu konferencji. Przyszłość rynku pracy, którą powinniśmy się zajmować, dotyczy nas wszystkich. Rynek pracy radykalnie się zmienia. Pewne formuły funkcjonowania firm, funkcjonowania relacji pracownicy-pracodawcy odeszły i należy się zastanowić jak przygotować się do nowych reguł. Świat jest inny, co nie znaczy, że jest gorszy. *Jako pracodawcy cieszymy się, że mówi się o szkoleniu zawodowym, ale patrząc na trendy w rewolucji 4.0 to trzeba iść dalej z tą reformą, niż tylko martwić się o szkolnictwo zawodowe. Edukacja musi się dostosować. Ktoś kto zaczyna pracę w jednym zawodzie musi liczyć się z tym, że w życiu będzie wykonywał 15 nowych zawodów. To wszystko wymaga od nas przede wszystkim rewolucji w głowie* – mówiła. W pierwszym panelu dot. przyszłości rynku pracy w Polsce wzięła udział dyr. Monika Kuczyńska (Pilkington), która podkreśliła, że polscy pracownicy cieszą się dużą renomą na świecie – jesteśmy postrzegani jako dobrze wyedukowani, ale też jako Ci, którzy nie bardzo potrafią wykorzystać te umiejętności w życiu. Patryk Trząsański (KK NSZZ „Solidarność”) podkreślił, że należy rozmawiać i rozwiązywać problemy z pomocą partnerów społecznych. Podsekretarz Stanu Marcin Zieleniecki (MRPiPS) poruszył temat wpływu zmian demograficznych na rynek pracy w Polsce w tym wydłużania się średniej trwania życia w Polsce. *Obserwujemy w szybkim tempie proces starzenia, który odegra istotną rolę na rynku pracy. Nie jesteśmy w stanie odwrócić tych tendencji w szybkim tempie. Liczę, że Program Rodzina 500+ przyczyni się do boomu demograficznego, ale skutki dla rynku pracy będą możliwe dopiero po 20 latach* – mówił. Prezydent Henryka Bochniarz uważa, że należy w większej mierze angażować na rynku pracy kobiety, a Program Rodzina 500+ i obniżenie wieku emerytalnego działają w drugą stronę. Następnie odbyła się debata podczas, której starano się odpowiedzieć na pytanie *Jakie ma być Prawo pracy dla gospodarki 4.0?* Minister Zieleniecki podkreślił konieczność modernizacji polskiego prawa pracy. *Nowy Kodeks pracy powinien pełnić rolę aktu sprzyjającego rozwojowi dialogu społecznego. Ważnym elementem jest też kwestia pewnej dyferencjacji, zróżnicowania prawa pracy* – mówił. Mecenase Dariusz Laska poruszył temat elastyczności czasu pracy. Z kolei prof. Jacek Męcina (Konfederacja Lewiatan) powiedział o wnoszonych przez siebie do Komisji Kodyfikacyjnej

Prawa Pracy dylematach dot. zbiorowego prawa pracy. *Trzeba sobie zdawać sprawę, że te nasze zbiorowe stosunki pracy są bardzo dziwne. Z jednej strony mamy niskie uzwiązkowienie, a z drugiej jest ono silnie skoncentrowane w sektorze publicznym i w kilku elementach sektora prywatnego. Natomiast w wielu firmach prywatnych – średnich i małych – w ogóle nie ma przedstawicielstwa* – mówił. (ASR)

**06.12.2016** – na Zamku Książ odbyła się konferencja naukowa poświęcona przeciwdziałaniu niedopuszczalnym formom zatrudnienia. W konferencji wzięli udział związkowcy, pracownicy naukowcy, sędziowie, inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy, pracownicy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędów. (MS)

**07.12.2016** – w gmachu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej odbyła się konferencja pt. „Krajowy dialog o przyszłości pracy” zorganizowana przez MRPiPS oraz IPISS. Konferencję otworzył Sekretarz Stanu Stanisław Szwed (MRPiPS). *Świat pracy na naszych oczach podlega głębokim i szybkim zmianom. Postęp techniczny i technologiczny, procesy demograficzne, a także zmiany klimatyczne prowadzą do rewolucyjnych przekształceń gospodarki i rynku pracy. Przyszłość pracy przykuwa dziś uwagę wszystkich uczestników świata pracy* – mówił Wiceminister. Dodał, że zbliżające się stulecie Międzynarodowej Organizacji Pracy i związana z nim inicjatywa „Przyszłość pracy” dają okazję do przyjrzenia się tym problemom w szerszej perspektywie. Polska jest członkiem założycielem MOP. Podkreślił, że organizacja ta odgrywała i odgrywa ważną rolę w przełomowych momentach polskiej historii najnowszej. Od 1989 r. MOP wspierała polską transformację, w tym również rozwój dialogu społecznego, a od 2000 r. pomagała Polsce w przygotowaniach do akcesji do UE. Zauważył, że prawo pracy w XXI w. nie może bazować wyłącznie na klasycznie pojmowanym stosunku pracy. Konieczne jest takie konstruowanie prawa pracy, które zapewni pracodawcom korzystanie z różnych form świadczenia pracy przez osoby pracujące zarobkowo, a z drugiej strony zapewni tym osobom godne warunki wykonywania pracy i poczucie bezpieczeństwa. Gościem specjalnym konferencji był Nicolas Niemtchinow, Specjalny Doradca ds. Przyszłości Pracy w Międzynarodowym Biurze Pracy. W swoim wystąpieniu powitał mówiąc o priorytetach MOP i planowanych działaniach. Jego zdaniem zmienia się sposób wykonywania pracy, bo zmienia się społeczeństwo. Myśmy pamiętali, że przyszłość to my i że

trudno jest przewidzieć przyszłość najbliższej przyszłości. Dlatego musimy zrozumieć siły zmieniające świat pracy, informować i edukować, aby wiedza o przyszłych zmianach była jak najszerza po stronie rządów, pracowników i społeczeństw. Wystąpienie otwierające wygłosił również Henryka Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan, Przewodnicząca Rady Dialogu Społecznego. Żyjemy w czasie kiedy praca zaczyna mieć zupełnie inne znaczenie. Warto na przyszłość pracy patrzeć z optymizmem, jak na kolejną rewolucję. Część zawodów zginie, ale pojawią się nowe, a wraz z nimi nowe gałęzie gospodarki. Podkreśliła znaczenie dialogu społecznego w wypracowaniu dobrych rozwiązań w kontekście przyszłości pracy. Konferencja została zorganizowana wokół trzech debat tematycznych – *praca w społeczeństwie, godne miejsca pracy dla wszystkich, zarządzanie pracą*. Odbyły się także obrady okrągłego stołu, przy którym eksperci, przedstawiciele pracodawców i pracowników oraz strony rządowej zastanawiali się, jakie powinny występować interakcje pomiędzy rządem a organizacjami partnerów społecznych w zarządzaniu pracą w przyszłości. Podsumowując konferencję moderator dr Łukasz Arendt, Dyrektor IPISS, wymienił 4 główne kwestie poruszane przez uczestników spotkania: 1) praca nie jest towarem i należy się zastanowić co to oznacza w XXI w. i jak powinniśmy to definiować (kwestia nawiązująca do humanizacji pracy); 2) nie da się uciec od człowieka – technologia bez człowieka nie ma żadnej racji bytu; 3) więcej równości; 4) skoro problem ma charakter globalny to powinniśmy próbować kreować rozwiązania w sposób globalny, a rola MOP jest kluczowa i nieoceniona. (ASR)

**09–10.12.2016** – w Warszawie odbyło się Chrześcijańskie Forum Przedsiębiorczości. Partnerem tego wydarzenia byli Pracodawcy RP. Wybitni specjaliści z dziedziny ekonomii i prawa oraz sami przedsiębiorcy dyskutowali o problemach polskich przedsiębiorców, a także o tym czy chrześcijańskie wartości są w stanie zmienić biznes. Poszukiwali odpowiedzi na pytanie: czy jest możliwe uczciwe działanie i osiągnięcie sukcesu w biznesie? Uczestnicy Forum mieli możliwość aktywnego udziału w dyskusji, wymiany wzajemnych doświadczeń, przedstawienia w szerszym gronie swoich potrzeb oraz problemów z jakimi zmagają się na co dzień prowadząc firmy. Na Forum wystąpiło ponad 30 prelegentów, którzy podzielili się swoją wiedzą i doświadczeniem. Wśród nich byli: przedstawiciele władz rządowych i samorządowych, eksperci z dziedziny ekonomii, podatków, bankowości, prawa, przedstawiciele organizacji zrzeszających przedsiębiorców i pracodawców oraz sami

przedsiębiorcy. Odpowiadali oni na pytania oraz poszukiwali rozwiązań systemowych wraz z uczestnikami wydarzenia. Celem Forum było zintegrowanie polskich przedsiębiorców oraz zidentyfikowanie potrzeb, a także rozwiązań w zakresie prawno-gospodarczym. Dwa dni wspólnych obrad były poświęcone rozmowom na tematy ekonomii, prawa, wiary, etyki i moralności. Efektem spotkania było stworzenie dokumentu, który zostanie przekazany w formie rekomendacji do Ministerstwa Rozwoju oraz Konferencji Episkopatu Polski. (WŻC)

**10.12.2016** – Światowym Dniem Praw Człowieka. 10 grudnia 1948 roku, Zgromadzenie Ogólne ONZ przyjęło Powszechną Deklarację Praw Człowieka, najważniejszy dokument dotyczący praw człowieka i pierwszy tego rodzaju przyjęty przez społeczność międzynarodową. 10 grudnia jest obchodzony na całym świecie jako Dzień Praw Człowieka. (MS)

**13.12.2016** – w Pałacu Lubomirskich w Warszawie odbyła się uroczysta Gala wręczenia nagród w XVII edycji Konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Przewodnicząca Platformy HR Pracodawców RP Iwona Szmitkowska wręczyła nagrodę Optimusa Grupie Azoty S.A. Organizatorem konkursu są Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Pracodawcy RP byli patronem tego wydarzenia. Gościem honorowym była natomiast Elżbieta Bojanowska – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które objęło Konkurs patronatem honorowym. (WŻC)

**19.12.2016** – NSZZ „Solidarność” oraz Fundacja CentrumCSR.PL skierowały apel do Ministra Sprawiedliwości ws. niestosowania klauzul społecznych w ramach zamówień publicznych w sądach w Bielsku Podlaskim, Łęczycy i Nysie. W przetargach publicznych na usługi sprzątania, ochrony oraz pracy na portierni nie gwarantowano płacy w wysokości co najmniej godzinowej płacy minimalnej. Wszystkie sądy otrzymały także „żółte kartki”. Od lipca 2015 r. NSZZ „Solidarność” prowadzi akcję tzw. „żółtych kartek”. Nowelizacja ustawy Prawo zamówień publicznych dała zamawiającym możliwości wykorzystywania narzędzi, służących w walce z patologiami na rynku pracy. Interwencje podejmowane są w przypadku przetargów, w których nie znalazły się klauzule społeczne mimo, iż istniała ku temu zarówno możliwość, jak i przemawiał za tym interes publiczny. (MS)

**30.12.2016** – zmarł Longin Komolowski, wieloletni działacz "Solidarności", Wicepremier i Minister Pracy, Poseł na Sejm RP. Uroczystości pogrzebowe odbyły się 10 stycznia 2017 r. w Świątyni Opatrzności Bożej w Warszawie. (MS)

**05.01.2017** – Amazon Polska oraz Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” u tego pracodawcy zawarły porozumienie o współpracy. Porozumienie ma szczególne znaczenie, biorąc pod uwagę, że Amazon słynie z antyzwiązkowego nastawienia. Jest to pierwsze tego typu porozumienie w skali globu. Porozumienie gwarantuje współpracę na zasadach partnerskich i zgodnie z zasadami dialogu społecznego. (MS)

**11.01.2017** – w Warszawie odbyła się konferencja "Nowelizacja ustawy PZP w praktyce, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki zamówień na projektowanie i wykonanie robót budowlanych". Celem konferencji była edukacja uczestników systemu zamówień publicznych po nowelizacji ustawy Prawo zamówień publicznych. Podczas debaty głos zabierali m.in. przedstawiciele UZP, zamawiającego, inwestora nadzorczego, znani prawnicy oraz przedstawiciele strony społecznej. (MS)

**12.01.2017** – we Wrocławiu odbyło się seminarium, w ramach projektu pt.: „Promocja współpracy międzynarodowej między zainteresowa-

nymi stronami oraz rozpowszechnianie najlepszych praktyk w celu wzmocnienia egzekwowania prawodawstwa europejskiego w zakresie problematyki pracowników delegowanych". Głównym celem działania i spotkań jest zwiększenie dostępności i przejrzystości informacji, opartej na współpracy właściwych władz publicznych i partnerów społecznych, w celu poprawy wdrażania i stosowania dyrektywy 96/71/UE i dyrektywy w sprawie jej egzekwowania nr 2014/67/UE dotyczącej delegowania pracowników w ramach transgranicznego świadczenia usług. Seminarium zostało zorganizowane przez NSZZ „Solidarność”, we współpracy z okręgowym inspektorem pracy. (MS)

**14.01.2017** – odbyła się uroczysta gala wręczenia Wektorów Pracodawców RP. Wektory zostały rozdane już po raz 15. Są to prestiżowe nagrody wręczane osobistościom oraz instytucjom, które w ubiegłym roku osiągnęły wyjątkowe sukcesy lub zaważyły na rozwoju polskiej gospodarki. Laureaci tej nagrody swoją działalnością wskazują kierunek innym, stanowią wzór do naśladowania. List z gratulacjami dla Pracodawców RP oraz laureatów przesłał także Prezydent RP Andrzej Duda. Docenił ideę przyznawania nagród „Wektory” oraz przekazał Pracodawcom RP wyrazy wdzięczności za zaangażowanie na rzecz rozwoju rodzimej przedsiębiorczości i nowoczesnej polskiej gospodarki. Wektory przyznawane są od 2002 roku i konsekwentnie pokazują dokąd zmie-

*Co dalej z systemem emerytalnym? W dniu 29.11.2016 r.*



Fot. CPS „Dialog”

rza polski biznes. Trafiają do przedstawicieli świata gospodarki, nauki, kultury, polityki i mediów, którzy swoją działalnością wyznaczali godne naśladowania standardy albo wypracowali nowatorskie rozwiązania – gospodarcze lub społeczne. Instytucje i firmy również mogą tę nagrodę zdobyć jako uhonorowanie ich wsparcia dla rozwoju przedsiębiorczości czy osiągnięć biznesowych. (WZC)

**16.01.2017** – aż 51% respondentów badania *Monitor Rynku Pracy* prowadzonego od ponad sześciu lat przez Instytut Badawczy firmy doradztwa personalnego Randstad oczekuje z nowym rokiem podwyżki wynagrodzenia, a 56% dodatkowo spodziewa się premii. Takiej presji płacowej nie odnotowano od czterech lat, kiedy to na podwyżki liczyło 59% badanych, a na premie 46%. Pracownicy deklarują też (aż 83% respondentów), że w razie zwolnienia lub dobrowolnego odejścia byłiby w stanie znaleźć nowe miejsce zatrudnienia, 3/4 badanych uważa, że byłaby to praca nie gorsza niż obecna. Od początku prowadzonego badania nie było tak dobrego wyniku. Tym bardziej zastanawia fakt, że ta dostępność pracy nie wpłynęła na poprawę poczucia bezpieczeństwa ekonomicznego – blisko 1/3 badanych obawia się zwolnienia, bardziej od Polaków boją się o swoje miejsca pracy Grecy (40% badanych) i Włosi (35%), średnia europejska wyniosła 28%. Jeremi Mordasewicz, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan, uważa że obawy o utratę pracy, a jednocześnie przekonanie o możliwości znalezienia nowego zatrudnienia są uzasadnione, ponieważ polska gospodarka transformuje się szybciej niż większość gospodarek europejskich, a to wymaga większej mobilności pracowników. W Polsce obawia się utraty pracy 32% pracowników, podczas gdy w Czechach zaledwie 19%. Ale za to w ciągu 25 lat transformacji PKB na mieszkańca w Polsce wzrósł o 212%, a w Czechach tylko o 144%. (ID)

**17.01.2017** – ogłoszona została lista laureatów IX konkursu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”. W tej edycji wskazano 22 pracodawców, są to: 1. Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Gdyni; 2. Grupa Azoty Zakłady Chemiczne „Police” S.A.; 3. Szkoła Podstawowa nr 30 im. Rtm. Witolda Pileckiego w Łodzi; 4. Miejskie Wodociągi i Kanalizacja Sp. z o.o. w Koszalinie; 5. PEC „EMPEC” Sp. z o.o. w Uście; 6. ENGIE EC Słupsk Sp. z o.o.; 7. LOTOS Biopaliwa Sp. z o.o. w Czechowicach-Dziedzicach; 8. Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Wojewódzka Stacja Pogotowia Ratunkowego w Białymstoku; 9. Przedszkole Samo-

ządowe nr 22 w Białymstoku; 10. Szkoła Podstawowa nr 11 z Oddziałami Integracyjnymi im. Kornela Makuszyńskiego w Białymstoku; 11. Przedszkole Samorządowe nr 58 Integracyjne im. Jana Wilkowskiego w Białymstoku; 12. Publiczne Gimnazjum nr 6 z Oddziałami Dwujęzycznymi im. Seweryna Nowakowskiego w Białymstoku; 13. Szkoła Podstawowa nr 21 im. Marszałka Józefa Piłsudskiego w Białymstoku; 14. General Motors Manufacturing Poland Sp. z o.o. Oddział I Tychy; 15. Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej Sp. z o.o. w Sosnowcu; 16. Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Bytomiu; 17. Powszechna Spółdzielnia Spożywców „Społem” w Katowicach; 18. Konsorcjum Przedsiębiorstw Robót Górniczych i Budowy Szybów S.A. w Mysłowicach; 19. Poznańska Spółdzielnia Mieszkaniowa „Winogrody” w Poznaniu; 20. Kopalnia Wapienia „Morawica” S.A.; 21. Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Łukowie; 22. Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o. w Polkowicach. Celem konkursu jest promowanie pracodawców, którzy wyróżniają się w stosowaniu dobrych praktyk w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności poprzez stabilność zatrudnienia, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa do zrzeszania się w związki zawodowe. Kandydatów zgłaszają podstawowe jednostki organizacyjne „Solidarności”. Wyróżnione firmy szanują prawa pracowników oraz prowadzą u siebie dialog społeczny. Certyfikatem można się posługiwać przez okres trzech lat. Konkurs jest objęty patronatem Prezydenta RP Andrzeja Dudy. (MS)

**18.01.2017** – *Prognozy gospodarcze dla Polski – szanse i zagrożenia*. Taki był temat konferencji w Konfederacji Lewiatan, z udziałem jej władz i ekspertów. W ich ocenie polska gospodarka powinna rosnąć w 2017 r. w tempie powyżej 3%. W niewielkim stopniu zwiększą się inwestycje. Utrzyma się wysoka dynamika spożycia indywidualnego, deficyt budżetowy nie powinien przekroczyć 3%. Bezrobocie spadnie na koniec roku do ok. 7%. Gospodarka mogłaby się rozwijać szybciej, gdyby nie klimat niepewności i braku zaufania wśród przedsiębiorców. Wcale nie jest pewne, czy uda się w tym roku znacząco przyspieszyć wykorzystanie funduszy unijnych. W niektórych województwach nie wygląda to dobrze. A od tego zależy ożywienie inwestycji – mówiła Henryka Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan. Przedsiębiorstwa powinny osiągnąć w 2017 r. wyższy wzrost przychodów niż w 2016 r. – na poziomie 5–6%. Jednak koszty będą rosły silniej niż w 2016 r., przede wszystkim ze względu na wzrost wynagrodzeń, ale także wzrost



cen surowców i materiałów (szczególnie z importu) i wzrost cen energii. *Jeśli zwiększą inwestycje, to wzrosną im także koszty amortyzacji, co obniży ich rentowność. Nie powinno to jednak obniżyć płynności finansowej* – ocenia dr Małgorzata Starczewska-Krzysztosek, główna ekonomistka Konfederacji Lewiatan. Szansą w 2017 r. na pewno będzie intensyfikacja wykorzystania funduszy unijnych. Można także prognozować utrzymanie się wysokiej dynamiki spożycia indywidualnego, tak ze względu na dobrą sytuację na rynku pracy, jak i na dopływ do gospodarstw domowych 23 mld zł z Programu Rodzina 500+. Wbrew niepokojom politycznym związanym z nowym prezydentem w USA, wyborami parlamentarnymi we Francji, Niemczech i Holandii, a możliwe, że także we Włoszech oraz z Brexitem, gospodarka światowa, w tym europejska, powinna rosnąć szybciej niż w 2016 r. To szansa na wzrost polskiego eksportu, który nieco w 2016 r. przyhamował. *Wszystko wskazuje zatem – mówiono na konferencji – że wzrost gospodarczy ma szansę opierać się w 2017 r. na 3 filarach – konsumpcji, inwestycjach, a także eksporcie netto, co już jest wartością samą w sobie. I że będzie on wyższy niż w 2016 r. – na poziomie 3,1–3,2%, ale nie 3,6% jak zapisano w ustawie budżetowej.* Zatrudnienie w całym 2017 r. będzie rosło nieco wolniej niż w poprzednim roku – o ok. 0,5–0,7%, a bezrobocie spadnie na koniec roku do ok. 7%. Wysokie i rosnące oczekiwania płacowe pracowników, spowodują, że płace będą rosły w tempie ok. 5% r/r. Te czynniki będą wymuszać wzrost produktywności pracy, a więc zmianę sposobu funkcjonowania wielu firm – przewiduje dr Grzegorz Baczewski, Dyrektor Departamentu Pracy, Dialogu i Spraw Społecznych Konfederacji Lewiatan. Jego zdaniem, ogromnym szokiem dla rynku pracy w 2017 r. może być wejście w życie przepisów obniżających wiek emerytalny. Nawet do 250 tys. osób może odejść z tego powodu z rynku pracy. Rząd deklaruje wsparcie przedsiębiorców i stworzenie lepszych warunków do prowadzenia działalności gospodarczej, jednocześnie wprowadza zmiany, które choć mają służyć do walki z nierzetelnymi podatnikami lub przestępcami, uderzają także w legalnie działające firmy, np. sankcje za błędne rozliczenie VAT – podkreślił Przemysław Pruszyński, doradca podatkowy, sekretarz Rady Podatkowej Lewiatana. (ID)

**24.01.2017** – w swojej siedzibie Pracodawcy RP zorganizowali szkolenie poświęcone aspektom prawnym i praktycznym związanym z zatrudnianiem obcokrajowców w Polsce. Pracodawcy są w coraz większym stopniu zainteresowani zatrudnianiem cu-

dzoziemców, stąd inicjatywa organizacji takiego szkolenia. Także polski rząd zmienia swoją politykę i zamierza bardziej otworzyć się na obcokrajowców, w tym w szczególności na pracowników z Ukrainy. Podczas szkolenia eksperci i praktycy, reprezentujący: Państwową Inspekcję Pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Straż Graniczną oraz Work Service i Świat Kadr przedstawili swoje prelekcje. Dotyczyły one zagadnień związanych z sytuacją na polskim rynku pracy, trudnościami w zatrudnianiu obcokrajowców, problematyką podlegania ubezpieczeniu społecznym, uproszoną procedurą zatrudniania cudzoziemców oraz legalnością ich zatrudniania. Podczas szkolenia zostały poruszone problemy (natury prawnej i praktycznej), przed którymi obecnie stoją pracodawcy, chcący zatrudnić obcokrajowców. Podczas prelekcji zwracano uwagę na to, że ze względu na niedobór pracowników, niski poziom bezrobocia oraz pesymistyczne prognozy demograficzne, polscy pracodawcy coraz częściej posiłkują się pracownikami z zagranicy, w szczególności z Ukrainy. Z danych zaprezentowanych przez Work Service wynika, iż wśród firm, które mają problem z rekrutacją pracowników prawie 40% planuje zatrudnić Ukraińców. Wzrost zainteresowania zatrudnianiem obcokrajowców potwierdzają też dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Podczas szkolenia zwracano uwagę na to, że dla pracodawców zagrożenie stanowi zjawisko nielegalnego zatrudnienia pracowników, będące przejawem nieuczciwej konkurencji, dlatego istotne jest promowanie wiedzy na temat obowiązujących regulacji prawnych. Co więcej, polscy pracodawcy w niedalekiej przyszłości będą musieli konkurować o pracowników z Ukrainy z pracodawcami z państw Europy Zachodniej. Dlatego konkluzją spotkania była teza, iż należy wprowadzić przepisy ułatwiające podejmowanie cudzoziemcom pracy w naszym kraju. Doceniono także to, że polski rząd w końcu dostrzegł w cudzoziemcach szansę zamiast zagrożenia i zamierza podjąć odpowiednie kroki w kierunku zachęcenia ich do podejmowania pracy oraz osiedlania się w naszym kraju. (WŻC)

**26.01.2017** – rusza wspólna akcja NSZZ „Solidarność” oraz Państwowej Inspekcji Pracy „13... i nie kombinuj!”. Celem akcji jest wyegzekwowanie stosowania minimalnej stawki godzinowej przy umowach zleceniach. Rozpoczęcie akcji związane jest z informacjami o tym, że pracodawcy nie stosują się do nowych przepisów dotyczących 13-złotowej stawki minimalnej. Więcej informacji na stronie <https://www.tysol.pl/formularz>. (MS) ■

# Diariusz

## KRAJOWY

**03.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych.

**03.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej.

**03.11.2016** – w Warszawie odbyła się organizowana przez Orange 11. edycja Miasteczka Myśli pod hasłem „Cyfrowe środowisko pracy kluczem do sukcesu firmy”.

**04.11.2016** – odbyło się drugie posiedzenie Rady ds. Polityki Senioralnej. Członkowie Rady zostali poinformowani o działaniach na rzecz osób starszych: przygotowanej i przekazanej *Informacji o osobach starszych w Polsce za rok 2015*, ogłoszeniu regulaminu konkursu Programu ASOS 2017 oraz zmianach w programie Senior-WIGOR, który po przekształceniu będzie nazywał się „Senior+”.

**07.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników.

**07.11.2016** – w siedzibie Zarządu Regionu Podbeskidzie NSZZ „Solidarność” odbyło się spotkanie z Głównym Inspektorem Pracy Romanem Giedrojcem, który rozmawiał ze związkowcami o zmianach w Kodeksie pracy, w tym także o likwidacji syndromu pierwszej dniówki i wynikach ostatnich kontroli PIP.

**07–08.11.2016** – w Krakowie odbył się IV Europejski Kongres Mobilności Pracy. W pierwszym dniu Kongresu poruszono zagadnienia mające bardziej polityczny charakter i dotyczące przyszłości delegowania pracowników. Podczas konferencji wystąpili m.in. Wiceminister Stanisław Szwed (MRPiPS) oraz Komisarz UE ds. Zatrudnienia Marianne Thyssen. Drugiego dnia odbyły się warsztaty oraz spotkania z ekspertami poświęcone m.in. ubezpieczeniom społecznym.

**10.11.2016** – we wrocławskim Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy odbyła się konferencja pt. „Choroby cywilizacyjne XXI wieku i ich wpływ na bezpieczeństwo pracy”.

**14.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. ochrony zdrowia.

**14.11.2016** – w Senacie odbyła się konferencja z okazji Ogólnopolskiego Dnia Seniora pt. „Aktywne, Zdrowe Starzenie”.

**14.11.2016** – na Uczelni Łazarskiego w Warszawie odbyła się polsko-włoska konferencja pt. „Elastyczne formy zatrudnienia w Polsce i we Włoszech. Szanse i zagrożenia”.

**14.11.2016** – odbyło się posiedzenie sejmowej Rady Ochrony Pracy, a tematem spotkania była m.in. informacja Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na temat zadań Państwowej Inspekcji Pracy wynikających z wdrożenia dyrektywy UE z 16 kwietnia 2014 r.

**14–15.11.2016** – w Łodzi odbyło się IX Europejskie Forum Gospodarcze pod hasłem „Przedsiębiorcza Europa – szanse, wyzwania, zagrożenie”. Drugiego dnia Forum odbyło się spotkanie m.in. szefów dyplomacji państw Grupy Wyszehradzkiej, kobiet sukcesu oraz rozmowy o nowych technologiach.

**15.11.2016** – w MRPiPS odbyło się posiedzenie międzyresortowego Zespołu ds. wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, które poświęcone było dostępności obiektów użyteczności publicznej dla osób niepełnosprawnych.

**15.11.2016** – w budynku głównym SGH odbyły się targi organizacji pozarządowych, prezentujące różnorodne działalności NGO-sów, a odbywająca się po targach konferencja była dodatkową szansą na zmierzenie się z tematem społecznej odpowiedzialności biznesu w kontekście organizacji pozarządowych.

**16.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych.

**16.11.2016** – w BCC odbyła się konferencja pt. „Zarządzanie jakością powietrza w Polsce” zorganizowana przez BCC, Związek Miast Polskich i Stowarzyszenie Gmin Uzdrowiskowych RP. W trakcie dyskusji starano się odpowiedzieć m.in. na pytania: Dlaczego stan jakości powietrza w Polskich miastach przekłada się na spadek inwestycji w Polsce? Jak zarządzać jakością powietrza w polskich miastach i uzdrowiskach? Jak efektywnie działać, aby dokonywała się realna poprawa i spadek wielkości przekroczonych norm?

**17.11.2016** – w Warszawie odbyły się 6. Targi CSR. Organizatorem tego największego w Polsce wydarzenia poświęconego społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Tematem tegorocznej edycji była edukacyjna działalność biznesu.

**21.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego.

**21.11.2016** – w Warszawie odbyło się spotkanie ministrów spraw wewnętrznych Grupy Wyszehradzkiej. Zdecydowano o powołaniu centrum zarządzania kryzysem migracyjnym, którego zadaniem będzie niesienie pomocy uchodźcom poza granicami UE.

**22.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego.

**22.11.2016** – w BCC odbyło się seminarium pakietowe: „Poprawa efektywności energetycznej przedsiębiorstwa – nowoczesne metody zarządzania gospodarką energetyczną”. Jego celem było zapoznanie członków BCC z metodami zarządzania gospodarką energetyczną w przedsiębiorstwach produkcyjnych, handlowych oraz nieruchomościach komercyjnych.

**23.11.2016** – w MRPiPS odbyło się posiedzenie Rady Rynku Pracy, na którym gośćmi byli dyrektorzy Wojewódzkich Urzędów Pracy. Pierwszą część posiedzenia poświęcono ustaleniu priorytetów podziału i planu wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na 2017 r. W drugiej części posiedzenia dyrektorzy kilku WUP przedstawili prezentacje, oceniające dotychczasowe rozwiązania oraz propozycje zmian w zakresie zlecania działań aktywizacyjnych oraz wykorzystanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

**23.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej.

**23.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego.

**23–24.11.2016** – Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa, wspólnie z Europejską Agencją Bezpieczeństwa Lotniczego EASA oraz Urzędem Lotnictwa Cywilnego, zorganizowało w Warszawie Międzynarodową Konferencję Wysokiego Szczebla poświęconą bezzałogowym statkom powietrznym pt. „Drony jako źródło nowych miejsc pracy i wzrostu gospodarczego”. Jednym z celów konferencji była ocena, w jaki sposób i kiedy możliwe byłoby utworzenie jednolitego rynku usług dronowych w UE. Według resortu infrastruktury i budownictwa, światowy rynek technologii bezzałogowych statków powietrznych w 2020 r. może być warty ponad 127 miliardów dolarów.

**25.11.2016** – w BCC odbyła się konferencja pt. „CETA, TTIP i Trump a polscy przedsiębiorcy”. W trakcie spotkania starano się odpowiedzieć m.in. na pytania: Jakie są przewidywane korzyści z podpisanej niedawno umowy CETA? Jakie są szanse i realne zagro-

żenia wynikające z obu umów dla polskich przedsiębiorców i gospodarki?

**26–27.11.2016** – w Szczecinie odbyła się II Międzynarodowa Konferencja „Edukacja – Innowacja, Wielka gra o potencjał i zdrowie dzieci” poświęcona innowacjom w edukacji, edukacji nieformalnej, najnowszym trendom w uczeniu i wychowaniu dzieci i młodzieży.

**28.11.2016** – w BCC odbyła się konferencja konsultacyjna poświęconą zagadnieniom prawa pracy pt. „Prawo pracy: kontrowersje i rozwiązania”.

**28.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. ochrony zdrowia.

**28.11.2016** – w BCC odbyła się w ramach cyklu „Dialog społeczny” konferencja pt. „Nowe zasady przygotowania oferty w postępowaniu o zamówienie publiczne”. Spotkanie zorganizowano chcąc przybliżyć wykonawcom problemy związane z nowymi zasadami ubiegania się o zamówienie publiczne – 28 lipca 2016 r. weszła w życie znowelizowana ustawa – Prawo zamówień publicznych, która wprowadziła do polskiego systemu zamówień publicznych znowelizowane dyrektywy unijne.

**28.11.2016** – w MRPiPS odbyła się konferencja uzgodnieniowa dotycząca projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw.

**29.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych.

**29.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się szkolenie dla pracowników biur wojewódzkich rad dialogu społecznego.

**29.11.2016** – w CPS „Dialog” odbyła się konferencja pt. „Rynek pracy dla młodych – młodzi dla rynku pracy”.

**29.11.2016** – w warszawskiej siedzibie OPZZ odbyła się konferencja pt. „Co dalej z systemem emerytalnym?”.

**29.11.2016** – w Warszawie, Fundacja Naukowa Instytut Badań Strukturalnych przedstawiła naj-

nowsze wyniki badań dot. ubóstwa energetycznego w naszym kraju. Na seminarium z udziałem ekspertów z zakresu polityki społecznej, socjologii oraz energetyki dyskutowano o możliwościach modyfikacji istniejących instrumentów polityk publicznych w celu skuteczniejszego przeciwdziałania problemowi.

**29.11.2016** – w Warszawie odbyła się konferencja z okazji publikacji ósmej edycji rocznika „Investing in Poland”. Ta anglojęzyczna publikacja skierowana jest do inwestorów z kraju i zagranicy i przedstawia potencjał inwestycyjny poszczególnych województw oraz wprowadza w zagadnienia z zakresu różnych sektorów polskiej gospodarki, m.in.: nieruchomości, logistyki, przemysłu zbrojeniowego, bankowości, energetyki, motoryzacji i IT. Podczas konferencji dyskutowano o wyzwaniach i barierach stojących przed inwestorami zagranicznymi oraz specyfice inwestycji o charakterze innowacyjnym w Polsce.

**30.11.2016** – odbyła się konferencja prasowa pt. „Skutki zakazu handlu w niedzielę” zorganizowana m.in. przez Konfederację Lewiatan.

**30.11.2016** – odbył się V Kongres Rynku Kapitałowego, organizowany przez Krajowy Depozyt Papierów Wartościowych wspólnie z Wydziałem Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.

**01.12.2016** – w Warszawie odbyła się, zorganizowana przez Gumtree.pl, konferencja podsumowująca 3. edycję programu „Start do Kariery”, który ma na celu pomoc młodym ludziom w bezproblemowym wejściu na rynek pracy.

**01.12.2016** – w MRPiPS odbył się briefing prasowy zorganizowanym z okazji przypadającego 3 grudnia Międzynarodowego Dnia Osób Niepełnosprawnych. Minister Elżbieta Rafalska mówiła o programie kompleksowego wsparcia dla rodzin „Za życiem”, Krzysztof Michałkiewicz – Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych poinformował, że zostały podjęte prace nad przygotowaniem założeń do nowej ustawy o rehabilitacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a Robert Kwiatkowski – Prezes Zarządu PFRON mówił o zmianach w obszarze funkcjonowania funduszu.

**01–02.12.2016** – w Warszawie, Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce po raz ósmy zorganizowało spotkanie organizacji pozarządowych



w ramach „Europa Café”. Przedstawiciele polskich organizacji intensywnie dyskutowali, wymieniali doświadczenia i pomysły oraz szukali inspiracji na przyszłość. Wśród najważniejszych poruszanych tematów znalazły się: współpraca międzynarodowa NGO, pozaeuropejskie źródła finansowania oraz europejskie inspiracje w pracy z młodzieżą.

**05.12.2016** – w BCC odbyła się konferencja informacyjna na temat rynku chińskiego oraz szans i perspektyw dla polskich firm na tym rynku. Organizatorami byli BCC i Polsko-Chińskie Forum Współpracy.

**05–06.12.2016** – w Warszawie odbyła się konferencja pt. „Praca 4.0. Rynek pracy, Kodeks Pracy, wynagrodzenia i ubezpieczenia w 2017 r.” zorganizowana przez Konfederację Lewiatan.

**06.12.2016** – w BCC odbyło się spotkanie doradcze pt. „Jak nie dać się wkręcić w oszustwo podatkowe – aspekty proceduralne i prawnomaterialne”, którego celem było zapoznanie członków BCC z praktycznymi problemami związanymi z prawem do odliczenia VAT i nieuczciwą konkurencją wykorzystującą mechanizmy VAT do wyłudzenia środków publicznych.

**07.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych.

**07.12.2016** – w MRPiPS odbyła się konferencja pt. „Krajowy dialog o przyszłości pracy”.

**07.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Węgla Brunatnego.

**07.12.2016** – w gmachu Senatu RP odbyła się konferencja „Zdrowie, aktywność i zdolność do pracy. Wyzwania polityki zdrowotnej i społecznej wobec osób niepełnosprawnych”. Organizatorem konferencji byli Marszałek Senatu Stanisław Karczewski, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Fundacja na rzecz Zdrowego Starzenia się.

**07.12.2016** – w Warszawie odbyło się otwarcie znajdującego się przy ul. Inżynierskiej 1/79 Centrum Młodych, które będzie główną siedzibą projektu „Wsparcie w starcie” dla młodych ludzi w wieku od 16 do 26 roku życia. Ten innowacyjny, dwuletni program

skierowany do mieszkańców z Pragi-Północ, Pragi-Południe i Targówka łączy rozwój osobisty z aktywizacją zawodową i nauką kompetencji poszukiwanych na rynku pracy. Młodzi pod okiem doświadczonych mentorów nauczą się m.in. załatwiać sprawy urzędowe, zarządzać domowym budżetem, założyć własny startup. Celem projektu jest dobry start w dorosłość.

**07.12.2016** – w BCC odbyła się konferencja pt. „Zmiany w podatkach od 2017 r. – szanse i zagrożenia dla biznesu”. Poruszono m.in. zagadnienia: Jednolity Plik Kontrolny od 2017 r. – obawy biznesu; opóźnienia w zwrocie podatku VAT i ich wpływ na inwestycje firm; planowane zmiany w podatku od towarów i usług (VAT); klauzula przeciwko unikaniu opodatkowania i ustawowe uchylenie interpretacji podatkowych oraz efekty i skutki uszczelniania systemu podatkowego.

**08.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego.

**08.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego.

**08.12.2016** – odbyła się robocza wizyta delegacji Dyrekcji Generalnej KE ds. Zatrudnienia pt. „Stan wykorzystania środków pomocowych z Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce”. Zastępca Dyrektora Generalnego Zoltan Kazatsay oraz towarzyszący mu urzędnicy spotkali się z przedstawicielami polskiego rządu oraz reprezentantami władz regionalnych. Dyrektor Kazatsay podkreślił konieczność przyspieszenia realizacji projektów EFS w Polsce oraz rozpoczęcie przygotowań do planowania funduszy Europejskiego Funduszu Społecznego w następnej perspektywie finansowej po 2020 r.

**09.12.2016** – w Ministerstwie Finansów odbyła się konferencja pt. „Przeciwdziałanie szarej strefie poprzez efektywny wymiar sprawiedliwości”. Podczas konferencji Global Compact Network Poland przedstawił drugą edycję raportu „Przeciwdziałanie szarej strefie w Polsce”.

**12.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych.

**12.12.2016** – odbyło się posiedzenie sejmowej Rady Ochrony Pracy, a jednym z tematów był program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r.

**13.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy.

**13.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych.

**13.12.2016** – Podsekretarz Stanu Bartosz Marczuk (MRPiPS) spotkał się z przedstawicielami Komisji Polityki Społecznej Izby Poselskiej Parlamentu Republiki Czeskiej. Głównym tematem spotkania była wymiana doświadczeń w zakresie polityki rodzinnej w Polsce i Czechach.

**14.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego.

**14.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Rady Naukowej kwartalnika „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego”.

**15.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. międzynarodowych.

**16.12.2016** – w BCC odbyła się debata z Rolfem Nikelem, ambasadorem Niemiec w Polsce. Podczas spotkania dyskutowano o aktualnych wyzwaniach i zagrożeniach związanych z Brexitem, uchodźcach z Bliskiego Wschodu oraz zagadnieniach bezpośrednio dotyczących Polskę i jej gospodarkę, w tym o polityce USA wobec Europy i postawie Rosji.

**16.12.2016** – w BCC odbyła się w ramach cyklu „Dialog społeczny” konferencja pt. „Nowe obowiązki i nowe uprawnienia wykonawcy w postępowaniu o zamówienie publiczne”. Było to kolejne spotkanie mające przybliżyć wykonawcom problemy związane z nowymi zasadami ubiegania się o zamówienie publiczne.

**19.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. ochrony zdrowia.

**20.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy.

**20.12.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds.

projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o KAS.

**04.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu ds. Przemysłu Szkłarskiego Zespołu Trójstronnego ds. Przemysłu Chemicznego.

**05.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego.

**10.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. funduszy europejskich.

**10.01.2017** – w Sejmie odbyło się pierwsze w nowym roku posiedzenia sejmowej Rady Ochrony Pracy. Poruszono m.in. temat dot. nowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy wynikających z wdrożenia dyrektywy 2014/54/UE. Jedną z większych zmian jest rozszerzenie zakresu porad świadczonych przez PIP na kwestie związane m.in. z dostępem do przywilejów socjalnych i podatkowych, członkostwem w związkach zawodowych, dostępem do zasobów mieszkaniowych czy kształcenia.

**11.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego.

**11.01.2017** – w MRPiPS odbył się briefing dot. rozwiązań legislacyjnych programu „Za życiem”, który obejmuje kompleksowe rozwiązania w obszarach dot. wsparcia dla kobiet w ciąży i ich rodzin w przypadku ciąży powikłanej, wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka i jego rodziny, usług wspierających i rehabilitacyjnych, pomocy w zabezpieczeniu szczególnych potrzeb, w tym mieszkaniowych, rodzin z dzieckiem posiadającym stosowne zaświadczenie. Resort rodziny chce podjąć także działania ułatwiające aktywizację zawodową bezrobotnych rodziców i opiekunów osób niepełnosprawnych.

**12.01.2017** – Sekretarz Stanu w MRPiPS Stanisław Szwed spotkał się z przedstawicielami wojewódzkich urzędów pracy. Celem spotkania była prezentacja inicjatyw oraz działań podjętych przez sieć Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia w 2016 r.

**14.01.2017** – w Warszawie wręczono Wektory 2016 – nagrody Pracodawców RP dla osób i instytucji, którzy swoją działalnością wyznaczyli standardy albo nowatorskie rozwiązania gospodarcze lub społeczne.

**17.01.2017** – w BCC odbyło się spotkanie pt. „Sztuka życia” – jak połączyć sukces zawodowy ze szczęśliwym życiem rodzinnym i spełnieniem osobistym?”.

**18.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej.

**18.01.2017** – w Warszawie Konfederacja Lewiatan zorganizowała konferencję pt. „Prognozy gospodarcze dla Polski – szanse i zagrożenia”.

**19.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego.

**19.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego.

**19.01.2017** – w BCC odbyło się spotkanie doradcze dla członków BCC pt. „Sesja Dialogu Liderów – Przedsiębiorcze przywództwo: korporacyjny kit czy szansa dla rozwoju?”.

**19.01.2017** – w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, w ramach odbywającego się przeglądu resortów, odbyło się spotkanie z Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbietą Rafalską. Minister poinformowała m.in., że w 2017 r. resort rodziny będzie dbać o rodziny kontynuując rządowy Program Rodzina 500+. Planowane jest także rozwijanie miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat trzech – w ramach programu Maluch+ zostanie dofinansowane utworzenie ponad 12 tys. nowych miejsc opieki dla najmłodszych oraz ponad 42 tys. już istniejących. Zostanie zwiększona liczba asystentów rodziny, którzy pomagają rodzinom mającym problemy opiekuńczo-wychowawcze i odegrają ważną rolę w realizacji programu „Za życiem”. Kolejnym obszarem aktywności MRPiPS będzie rynek pracy, w tym m.in. walka z patologiami na rynku pracy oraz podniesiony zasilek dla bezrobotnych. Ważnym elementem w tym obszarze będzie stworzenie nowoczesnego indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

**20.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego.

**20.01.2017** – w Warszawie odbyło się IV Spotkanie Noworoczne pt. „Dialog społeczny – rok pracodawców”, zorganizowane przez Dyrektora Instytutu Przedsiębiorstwa SGH w Warszawie prof. Jana Klimka oraz Prezesa ZRP Jerzego Bartnika. Podczas spotkania dyskutowano m.in. o poprawie funkcjonowania dialogu w Polsce i o współpracy biznesu z nauką.

**21.01.2017** – w Warszawie, w Teatrze Wielkim – Operze Narodowej odbyła się Wielka Gala Liderów Polskiego Biznesu 2017 – finał konkursu Lider Polskiego Biznesu. Business Centre Club nagrodził najlepszych polskich przedsiębiorców, a nagrodami specjalnymi uhonorowano w tym roku papieża Franciszka i kanclerz Niemiec Angelę Merkel.

**23.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Kolejnictwa.

**24.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych.

**24.01.2017** – Sekretarz Stanu MRPiPS Stanisław Szwed spotkał się z kierownictwem i ekspertami Konfederacji Lewiatan oraz Związku Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”. Podczas spotkania poruszono kwestie związane z funkcjonowaniem sektora transportu i logistyki w kontekście aktualnych wyzwań zarówno krajowego rynku pracy, jak i sytuacji polskich firm transportowych świadczących usługi w poszczególnych państwach unijnych.

**24.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych.

**26.01.2017** – w BCC odbyło się spotkanie doradcze pt. „Metody zwiększania efektywności wypłacanych wynagrodzeń (w tym w obszarze PIT i ZUS) oraz ryzyka związane z wprowadzaniem niektórych rozwiązań”.

**31.01.2017** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie podzespołu RDS ds. służb mundurowych.

## EUROPEJSKI:

**07.11.2016** – Guy Ryder ponownie został dyrektorem generalnym Międzynarodowej Organizacji Pracy. Jego kadencja będzie trwała 5 lat. Był jedynym kandydatem i otrzymał 54 z 56 głosów. Guy Ryder ma 35-letnie doświadczenie w świecie pracy, głównie na poziomie międzynarodowym.

**07.11.2016** – w Brukseli odbyło się nadzwyczajne posiedzenie Komitetu Wykonawczego Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych. Wśród gości znaleźli się m.in. przewodniczący KE Jean-Claud Juncker oraz komisarz UE ds. gospodarki Pierre Moscovici. Podczas posiedzenia dyskutowano m.in. o „Platformie Przyszłości Europy”. Jest to dokument wypracowany przez EKZZ, który został przyjęty pod koniec października 2016 r. Według jego autorów, osiągnięcie stałego wzrostu gospodarczego w Europie jest możliwe poprzez tworzenie wartościowych miejsc pracy oraz wzmocnienie filara pracowniczego. Podczas debaty dyskutowano także o problemie pracowników delegowanych.

**07–18.11.2016** – rozpoczął się szczyt klimatyczny w Marrakeszu, a właściwie 22. Konferencja stron (COP22) Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych ws. zmian klimatu (UNFCCC). Dyskutowano o realizacji światowego porozumienia klimatycznego, które weszło w życie 4.11.2016 r. i które zostało wynegocjowane w Paryżu 12.12.2015 r. Głównym celem porozumienia jest ochrona ludzkości przed rosnącym zagrożeniem zmiany klimatu ograniczając wartości ocieplenia globalnego poniżej 2 stopni Celsjusza.

**07–09.11.2016** – Minister Elżbieta Rafalska (MRPiPS) przebywała w Budapeszcie. Spotkała się z Zoltánem Balogiem, Ministrem Zasobów Ludzkich Węgier. Rozmawiała także z Katalin Novák, Sekretarzem do Spraw Rodziny i Młodzieży w Ministerstwie Zasobów Ludzkich Węgier, na temat współpracy obu krajów w ramach Unii Europejskiej. Ponadto wzięła udział w konferencji pt. „Węgierska i polska polityka rodzinna”.

**08–11.11.2016** – na Malcie odbyła się trzecia część szkolenia kierowanego do młodych liderów związkowych, którego przedmiotem było budowanie umiejętności i kompetencji potrzebnych na współczesnym rynku pracy. Szkolenie zostało zorganizowane przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych oraz Międzynarodową Organizację Pracy.

**09–10.11.2016** – w Bratysławie odbyło się spotkanie Związkowej Grupy Wyszehradzkiej V4. Podczas spotkania przyjęto poparcie dla europejskiego filara praw społecznych. W skład Związkowej Grupy Wyszehradzkiej wchodzi liderzy związków zawodowych z krajów Grupy Wyszehradzkiej czyli Polski, Czech, Słowacji i Węgier.

**14.11.2016** – opublikowany Raport Fundacji Bertelsmanna wykazał, że wskaźniki sprawiedliwości społecznej w Europie zaczynają wychodzić z pokryzysowego dołka, ale wciąż nie osiągnęły poziomu sprzed kryzysu. Wyjątkiem jest Polska – jesteśmy jedynym państwem, które przez ostatnie 8 lat nie zanotowało spadku Wskaźnika Sprawiedliwości Społecznej – rósł on cały czas od 4,56 w 2008 r. do obecnych 5,81.

**14–15.11.2016** – w Brukseli odbyło się spotkanie Rady Unii Europejskiej. Formalnie w spotkaniu biorą udział ministrowie spraw zagranicznych, ale w związku z poruszeniem także kwestii związanych z obronnością w spotkaniu udział wzięli również ministrowie obrony. Ministrowie państw członkowskich zatwierdzili plany zacieśniania współpracy obronnej w UE.

**15–16.11.2016** – w Brukseli odbyła się konferencja prasowa pt. „Przyszłość pracy: globalizacja, zmiana klimatu, postęp technologiczny i wzrastające nierówności” (*The Future of Work we want*). Organizatorami były Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) i Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP). Dyskusje podczas konferencji dot. miejsca pracy w społeczeństwie, zmian organizacji pracy i jej warunków oraz wpływu innowacji technologicznych i globalizacji na miejsce pracy, i na zarządzanie w świecie pracy. Rozwiązania przedstawione podczas konferencji zostaną wykorzystane w inicjatywie z okazji stulecia MOP w sprawie przyszłości rynku pracy.

**16.11.2016** – w Strasburgu odbyły się uroczystości obchodów 25-lecia polskiego członkostwa w Radzie Europy. Prezydent RP Andrzej Duda mówił podczas spotkania, że idea tego „największego na świecie ruchu społecznego” powinna przyświecać całej współpracy europejskiej.

**22.11.2016** – Europejski Trybunał Obrachunkowy opublikował sprawozdanie dotyczące finansowania działań Unii Europejskiej na rzecz klimatu.



**23.11.2016**

– Komisja Europejska i Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) przygotowały sprawozdanie „Zdrowie i opieka zdrowotna w zarysie: Europa 2016”, z którego wynika, że dzięki strategiom politycznym ukierunkowanym na promocję zdrowia i zapobieganie chorobom, a także sprawnej działającej opiece zdrowotnej można by zapobiec wielu śmierciom i zaoszczędzić miliardy euro w Unii Europejskiej. W większości państw UE średnia długość życia wynosi obecnie ponad 80 lat, co nie zawsze oznacza wzrost liczby lat życia w dobrym zdrowiu. Około 50 mln osób w UE cierpi na różne choroby przewlekłe, a co roku ponad pół miliona osób w wieku produkcyjnym umiera z powodu takich chorób, co dla gospodarek unijnych oznacza roczne koszty w wysokości ok. 115 mld euro.

**24–25.11.2016**

– w Rydze odbyła się międzynarodowa konferencja mająca na celu porównanie praktyk i rozpowszechnianie prawodawstwa europejskiego w zakresie problematyki pracowników delegowanych. Wśród uczestników znaleźli się eksperci z Litwy, Łotwy, Estonii i Polski.

**28.11.2016**

– odbyły się pierwsze polsko-brytyjskie konsultacje. Spotkanie tego typu zaproponowała premier Beata Szydło w czasie lipcowej wizyty szefowej brytyjskiego rządu Theresy May w Warszawie. Dyskutowano m.in. o realizacji postanowień NATO i sprawach Polaków na Wyspach.

**01.12.2016**

– we Florencji odbyło się seminarium poświęcone relacjom między aktywnym włączeniem i stosunkami przemysłowymi. Debata odbyła się w ramach projektu AIRMULP (*Active inclusion and industrial relations from the multi-level governance perspective*) prowadzonego przez jednostki badawcze uniwersytetów z Amsterdamu, Barcelony, Florencji i Warwick. Celem projektu jest analiza zagadnień aktywnego włączenia, w tym wykluczenia społecznego, ubóstwa w pracy, segmentacji rynku pracy, długotrwałego bezrobocia, wsparcia dochodowego, w kontekście dialogu społecznego i rokowań zbiorowych na 3 różnych poziomach (europejskim, krajowym, regionalnym) oraz w 6 krajach (Francja, Włochy, Hiszpania, Polska, Szwecja, Wielka Brytania).

**01–03.12.2016**

– w Marsylii odbyła się doroczna konferencja Europejskiego Centrum ds. Pracowniczych (EZA), dotycząca europejskiego dialogu społecznego. W konferencji uczestniczą szefowie EZA,

przedstawiciele Komisji Europejskiej, Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz przedstawiciele organizacji członkowskich EZA. Rolę gospodarza pełniła Chrześcijańska Konfederacja Francuskich Pracowników CFTC.

**05–06.12.2016**

– w Bratysławie odbyło się seminarium dotyczące przyszłości europejskiego dialogu społecznego. Wydarzenie zostało zorganizowane przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych. W dyskusji wzięli udział eksperci dialogu społecznego oraz szefowie europejskich federacji branżowych. Dyskusja została zdominowana przez tematykę współpracy z europejskimi organizacjami pracodawców w ramach mechanizmu europejskiego dialogu społecznego.

**05–08.12.2016**

– w Brukseli odbył się Europejski szczyt dot. innowacyjności cyfrowej dla aktywnego i zdrowego starzenia (*European Summit on Digital Innovation for Active and Healthy Ageing*). Spotkanie poświęcono wypracowaniu wspólnego programu państw członkowskich UE na rzecz starzejącego się społeczeństwa. Poruszono także tematy związane z działaniami wspierającymi jak najdłuższą samodzielność osób starszych oraz zwiększenia liczby innowacyjnych rozwiązań w dziedzinie zdrowia.

**05–09.12.2016**

– Komisja Europejska zorganizowała pierwszy Europejski Tydzień Umiejętności Zawodowych. Podczas tego Tygodnia Komisja zaprezentowała wartościowe inicjatywy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), aby wyposażyć ludzi w umiejętności potrzebne na szybko zmieniającym się rynku pracy. W całej Europie odbyło się ponad 650 imprez – we wszystkich 28 państwach członkowskich, w państwach EFTA i w krajach kandydujących do UE, ukazując kluczową rolę kształcenia i szkolenia zawodowego w zakresie wspierania umiejętności, tworzenia miejsc pracy, innowacji i konkurencyjności.

**06–09.12.2016**

– w Turynie, we Włoszech odbyła się czwarta część szkolenia dla młodych liderów związkowych, organizowanego przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych oraz Międzynarodową Organizację Pracy. Trening był poświęcony dialogowi społecznemu oraz negocjacom zbiorowym. Kolejna część odbędzie się w lutym 2017 r. Projekt zakończy konferencja w Madrycie w marcu.

**07.12.2016**

– Komisja Europejska zainaugurowała Europejski Korpus Solidarności. Młodzi ludzie

w wieku od 18 do 30 lat mogą zaangażować się w działania na rzecz społeczeństwa w całej UE oraz uzyskać wartościowe doświadczenia i umiejętności potrzebne do podjęcia pracy zawodowej. KE przedstawiła także szereg środków na rzecz zatrudnienia młodych ludzi, poprawy i modernizacji edukacji, zwiększenia inwestycji w ich umiejętności oraz poszerzenia możliwości podejmowania nauki lub studiów za granicą. 100 tys. młodych wolontariuszy – tyle do 2020 r. ma liczyć Europejski Korpus Solidarności. 7.12.2016 r. ruszył portal rejestracyjny dla ochotników.

**08.12.2016** – Sekretarz Stanu Stanisław Szwed (MRPIPS) wziął udział w posiedzeniu Rady UE ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Spraw Konsumenckich. Podczas spotkania ministrowie dyskutowali m.in. na temat nowej inicjatywy Komisji Europejskiej Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, Semestru Europejskiego na 2017 r. oraz ekonomii społecznej i innowacji społecznych.

**09.12.2016** – 25. rocznica szczytu Rady Europejskiej, na którym stworzono Traktat z Maastricht, przekształcający Wspólnotę Europejską w Unię Europejską oraz wprowadzający walutę euro.

**14.12.2016** – Komisja Europejska przedstawiła niedawne i nadchodzące zmiany w różnorodnych politykach unijnych, które obejmują kwestię Syrii, ale także politykę klimatyczną i rybołówstwo. Wiceprzewodnicząca KE i szefowa unijnej dyplomacji Federica Mogherini zwróciła uwagę na konieczność ochrony ludności cywilnej we wschodnim Aleppo. Pierwszym krokiem KE w sprawie zmian klimatycznych jest podpisanie, przez Parlament Europejski i Radę, opartej na propozycji Komisji dyrektywy o krajowych pułapach emisji (*NEC Directive*). Dyrektywa ma obniżyć częstotliwość występowania negatywnych skutków zanieczyszczenia powietrza, np. chorób układu oddechowego, prawie o połowę. Polityka dot. rybołówstwa zakłada osiągnięcie tzw. Maksymalnego Zrównoważonego Odłowu (ang. *MSY, Maximum Sustainable Yield*) przed 2020 r. *MSY* oznacza maksymalny poziom połowów, który pozwala jednocześnie na odradzanie się stad rybnych.

**14–15.12.2016** – w Brukseli odbyła się 521. Sesja Plenarna Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (EKES) (*The European Economic and Social Committee* – EESC). Najburzliwszą częścią była dyskusja dot. przeglądu dyrektywy o delegowaniu pracowników i wprowadzeniu zasady „taka sama płaca, za taką samą pracę, w tym samym miejscu”.

**20.12.2016** – Komisarz UE ds. Zatrudnienia Marianne Thyssen zaprezentowała najnowszy raport pt. „Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie”, który wskazuje m.in., że cyfryzacja gospodarki stwarza nowe możliwości, ale jednocześnie wymaga od pracowników większej elastyczności i wyższych kwalifikacji. Według raportu, powstało około 3 mln miejsc pracy, wzrosło zatrudnienie i zmniejszyło się ubóstwo, ale stopa bezrobocia wciąż jest wysoka, przy czym obserwuje się duże dysproporcje między państwami członkowskimi.

**21.12.2016** – Komisja Europejska przedstawiła kolejną część przepisów mających poprawić unijne bezpieczeństwo, w tym zaostrezenie możliwości kontroli pieniędzy – gotówki, złota i przekazów pieniężnych – na unijnych granicach. Kontrole graniczne i celne mają dostać nowe narzędzia, by powstrzymać te formy finansowania terroryzmu.

**22.12.2016** – z najnowszego badania Eurobarometru wynika, że Europejczycy nadal uznają imigrację i terroryzm za główne wyzwania, przed jakimi stoi obecnie Unia Europejska. Z odpowiedzi ponad 32 tys. respondentów wynika również, że czterech na dziesięciu Europejczyków uważa, iż ich głos liczy się w UE, zaś 67% czuje się obywatelami wspólnoty.

**23.01.2017** – w Wiedniu odbyła się konferencja *Vienna Future Talks* poświęcona integracji. W konferencji udział wzięła Podsekretarz Stanu w MRPIPS Elżbieta Bojanowska. Dyskutowano na temat integracji, w kontekście przekazywania wartości i edukacji. Wiceminister Bojanowska podkreśliła, że ważne jest zaangażowanie ze strony wszystkich zainteresowanych uczestników działań integracyjnych, gdyż tylko wtedy możliwe jest skuteczne zarządzanie tymi procesami. Cudzoziemcy muszą chcieć się integrować i traktować miejsce, w którym rozpoczynają nowe życie, jako swoją nową ojczyznę. Bez tego nawet największe nakłady finansowe i ludzkie nie będą przynosiły efektów.

**23.01.2017** – w Brukseli odbyła się konferencja wysokiego szczebla. Komisja Europejska postawiła kolejny krok w kierunku ustanowienia europejskiego filaru praw socjalnych. Przewodniczący Jean-Claude Juncker przypomniał, że chce Europy bardziej zorientowanej na kwestie społeczne. Pierwsze kroki zostały poczynione, a rok 2017 będzie kluczowy. Po szeroko zakrojonych konsultacjach publicznych, nadszedł czas, by stworzyć europejski filar praw socjalnych. Dzięki szczytowi społecznemu, który odbędzie się 17 listopada 2017 r. w Göteborgu w Szwecji, priorytety społeczne nabiorą tempa i zyskają należne im miejsce. ■



# Co nowego w prawie?

**31.10.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 27 października 2016 r. ws. Krajowej Rady Konsultacyjnej do Spraw Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. 2016 poz. 1783).

**31.10.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 28 października 2016 r. ws. przeniesienia planowanych wydatków budżetowych, w tym wynagrodzeń, określonych w ustawie budżetowej na rok 2016 (Dz.U. 2016 poz. 1785).

**04.11.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 13 października 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz.U. 2016 poz. 1808).

**04.11.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dn. 25 października 2016 r. ws. zaniechania poboru podatku dochodowego od osób fizycznych od niektórych dochodów (przychodów) otrzymanych na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2016 poz. 1809).

**08.11.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej

tej Polskiej z dn. 14 października 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2016 poz. 1817).

**10.11.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 19 października 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. 2016 poz. 1828).

**14.11.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 23 września 2016 r. o ratyfikacji Poprawek z 2014 r. do Konwencji o pracy na morzu, przyjętej dn. 23 lutego 2006 r. w Genewie, zatwierdzonych w dniu 11 czerwca 2014 r. w Genewie przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy (Dz.U. 2016 poz. 1835).

**14.11.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 2 listopada 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej ws. udzielania pomocy cudzoziemcom (Dz.U. 2016 poz. 1837).

**16.11.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 9 listopada 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. przeniesienia planowanych dochodów i wydatków budżetowych, w tym wynagrodzeń, określonych w ustawie budżetowej na rok 2016 (Dz.U. 2016 poz. 1853).

**17.11.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. 2016 poz. 1860).

**18.11.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 14 października 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o finansach publicznych (Dz.U. 2016 poz. 1870).

**22.11.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 7 listopada 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2016 poz. 1876).

**25.11.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 18 listopada 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach organizacyjnych resortu sprawiedliwości (Dz.U. 2016 poz. 1902).

**29.11.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 6 października 2016 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2016 poz. 1921).

**01.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 6 października 2016 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. 2016 poz. 1940).

**02.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 17 listopada 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej ws. rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zleczanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym (Dz.U. 2016 poz. 1945).

**08.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Rozwoju i Finansów z dn. 7 listopada 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego

tekstu rozporządzenia Ministra Rozwoju Regionalnego ws. udzielania pomocy publicznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Dz.U. 2016 poz. 1983).

**08.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 2 grudnia 2016 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2017 (Dz.U. 2016 poz. 1984).

**08.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 1 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 1985).

**09.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 30 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 1991).

**15.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 21 października 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2016 poz. 2036).

**16.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 14 listopada 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2016 poz. 2046).

**19.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 8 grudnia 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów ws. wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. 2016 poz. 2057).

**19.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Zdrowia z dn. 4 listopada 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej ws. przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. 2016 poz. 2067).

**20.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki



ki Społecznej z dn. 2 grudnia 2016 r. ws. superwizji pracy socjalnej (Dz.U. 2016 poz. 2087).

**21.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 13 grudnia 2016 r. ws. klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2016 poz. 2094).

**28.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 2 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 2169).

**28.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 2 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej (Dz.U. 2016 poz. 2174).

**28.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 16 grudnia 2016 r. ws. stażu adaptacyjnego i testu umiejętności w toku postępowania o uznanie kwalifikacji do wykonywania zawodów regulowanych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2016 poz. 2185).

**28.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 16 grudnia 2016 r. ws. stażu adaptacyjnego oraz testu umiejętności w toku postępowania ws. uznania kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodu pracownika socjalnego (Dz.U. 2016 poz. 2194).

**29.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 21 grudnia 2016 r. ws. wzoru wniosku o jednorazowe świadczenie z tytułu urodzenia się dziecka, u którego zdiagnozowano ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu (Dz.U. 2016 poz. 2234).

**30.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 23 grudnia 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne (Dz.U. 2016 poz. 2284).

**30.12.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki

ki Społecznej z dn. 30 grudnia 2016 r. ws. świadczenia pracy (Dz.U. 2016 poz. 2292).

**02.01.2017** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 2 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2017 poz. 2).

**05.01.2017** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2017 poz. 38).

**11.01.2017** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 59).

**11.01.2017** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 60).

**13.01.2017** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 16 grudnia 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ws. zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz.U. 2017 poz. 87).

**16.01.2017** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 30 grudnia 2016 r. ws. określenia wzoru sprawozdania centrum integracji społecznej (Dz.U. 2017 poz. 97).

**17.01.2017** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę budżetową na rok 2017 z dn. 16 grudnia 2016 r. (Dz.U. 2017 poz. 108).

**20.01.2017** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 16 stycznia 2017 r. ws. poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji dla kwalifikacji pełnych nadanych do dnia 15 stycznia 2016 r. (Dz.U. 2017 poz. 133). ■

# Lista recenzentów stałych kwartalnika „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” na 2017 rok

prof. Bożenna Balcerzak-Paradowska – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych  
prof. Krzysztof Baran – Uniwersytet Jagielloński  
prof. Marek Bednarski – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych  
dr Paweł Czarnecki – Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego  
dr Jan Czarzasty – Szkoła Główna Handlowa  
prof. Ludwik Florek – Uniwersytet Warszawski  
prof. Kazimierz Frieske – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych  
prof. Juliusz Gardawski – Szkoła Główna Handlowa  
dr Barbara Godlewska-Bujok – Uniwersytet Warszawski – Wydział Prawa i Administracji  
dr Brygida Gwiazda-Rzepecka – Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych we Wrocławiu  
dr Dariusz Klimek – Politechnika Łódzka Katedra Systemów Zarządzania i Innowacji  
prof. Zbigniew Klimiuk – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych  
prof. Robert Kłaczyński – Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie  
prof. Wiesława Kozek – Uniwersytet Warszawski  
prof. Elżbieta Kryńska – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych  
dr Izabela Książkiewicz – Szkoła Główna Handlowa  
dr Julia Kubisa – Uniwersytet Warszawski  
dr Monika Maksim – Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu  
dr hab. Wojciech Misztal – Uniwersytet Marii Skłodowskiej-Curie w Lublinie  
dr hab. Leszek Mitrus, prof. UJ – Uniwersytet Jagielloński  
dr Adam Mrozowicki – Uniwersytet Wrocławski  
dr hab. Anna Musiała – Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu  
dr Piotr Ostrowski – Uniwersytet Warszawski  
dr hab. Marek Pliszkiewicz – Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu  
dr Magdalena Rycak – Uczelnia Łazarskiego  
dr Katarzyna Skorupińska – Uniwersytet Łódzki  
prof. Arkadiusz Sobczyk – Uniwersytet Jagielloński  
prof. Jacek Sroka – Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie  
dr Rafał Towalski – Szkoła Główna Handlowa  
dr Marta Trawińska – Uniwersytet Wrocławski  
prof. Gertruda Uścińska – Uniwersytet Warszawski / IPiSS  
prof. Zenon Wiśniewski – Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu  
prof. Jerzy Wratny – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych  
dr Dariusz Zalewski – Uniwersytet Warszawski  
prof. Andrzej Zybała – Szkoła Główna Handlowa



# 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](mailto:szkolenia@cpsdialog.gov.pl)







Ministerstwo Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej

