

**Materiały
z konferencji**

Biuletyn

Nr 2/2017 (20)

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”



W numerze:

Konferencja „Czy polska szkoła uzyska szansę, by nadążyć za rynkiem pracy?” 25.01.2017 r.	2
Konferencja „Związki zawodowe w percepcji osób młodych – czy warto do nich wstępować?” 09.03.2017 r.	8
Debata „Staże i praktyki na rynku pracy jako zło konieczne czy przepustka do kariery zawodowej?” 09.05.2017 r.	16
Konferencja „O racjonalną politykę rodzinną. Rodzina formacją niezastąpioną?” 16.05.2017 r.	24

Biuletyn: materiały z konferencji

ISSN 2300-7478

Wydaje:

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego
ul. Limanowskiego 23, 02-943 Warszawa
Tel.: 22 380-50-50, fax: 22 380-50-52

Redakcja – Agnieszka Składanowska, Agnieszka Solecka-Reszczyk,
Karolina Zawada

Redaktor naczelna – Iwona Zakrzewska

Zdjęcia: CPS „Dialog”

Łamanie i druk:

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



Szanowni Państwo,

Oddajemy w Państwa ręce drugi już, tegoroczny numer „Biuletynu”. Lato za nami, czas więc podsumować konferencyjne i seminaryjne dokonania Centrum jako organizatora, współorganizatora i gospodarza tegorocznych wydarzeń. W styczniu odbyła się zorganizowana przez Nas konferencja na temat „Czy Polska odzyska szansę, by nadążyć za rynkiem pracy?”. Poznacie Państwo streszczenie zajmującej i merytorycznej dyskusji na temat potrzeb i perspektyw szkolnictwa zawodowego w Polsce, w odniesieniu do realnych potrzeb rynku prac, gdzie podkreślono, że jest to najważniejszy problem połowy XX i XXI wieku, a przeprowadzane badania w Europie i w Stanach Zjednoczonych pokazują, że czynnikiem decydującym o wzroście gospodarczym i dobrobycie są ludzie wykształceni i wysoko wyspecjalizowani.

Z kolei, 9 marca 2017 r. odbyła się, zorganizowana przez Centrum Partnerstwa Społecznego oraz Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, konferencja pt.: „Związki zawodowe w percepcji osób młodych – czy warto do nich wstępować?”. Konferencja będąca próbą znalezienia odpowiedzi na pogłębiający się spadek zainteresowania pracowników związkami zawodowymi, od początku trzeciego tysiąclecia. Tendencja ta się pogłębia, stając się wyzwaniem dla środowisk naukowych, by przyczyny tego zjawiska zdiagnozować. Udział autorytetów i różnorodność ciekawych badań, zachęca i gwarantuje atrakcyjność tematu oraz poważne pogłębienie wiedzy na temat przyczyn kryzysu popularności związków zawodowych w Polsce.

Miesiąc później, w dniu 9 maja 2017 r., również w naszym Centrum, odbyła się debata pt.: „Staże i praktyki na rynku pracy jako zło konieczne, czy przepustka do kariery zawodowej?”. Kierunek debaty, w dużym stopniu stał się efektem przyjęcia w 2013 r. przez partnerów społecznych na poziomie europejskim, Ramowego Planu na rzecz Zatrudnienia Młodzieży. Jednym z elementów Ramowego Planu jest kwestia przejścia z edukacji na rynek pracy. Negocjacje zostały w tej sprawie zawieszone i niedawno przeniesione na grunt Rady Dialogu Społecznego. Co z tego wynika, jakie są dziś perspektywy kompromisu w tej sprawie? Tego dowiecie się Państwo zgłębiając opracowanie z debaty.

16 maja 2017 r., w Centrum odbyła się konferencja pt.: „O racjonalną politykę rodzinną. Rodzina formacją niezastąpioną?”, dedykowana prof. dr hab. Bożenie Balcerzak-Paradowskiej, z okazji Jej jubileuszu. Konferencję zorganizowało CPS „Dialog” wspólnie z Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych. Uczestnicy konferencji otrzymali wydaną nakładem CPS „Dialog” i IPiSS „Księgę Jubileuszową” pt.: „O racjonalną politykę rodzinną. Rodzina formacją niezastąpioną?”. Spotkanie, bardzo uroczyste, wzruszające, godnie uczciło tak znaczącą i nieprzeciętną postać Pani Profesor, jej dorobek i wpływ na polską naukę. A wszystko to warte przestudiowania, co jako redaktor naczelna ze spokojnym sumieniem polecam.

Zapraszam do lektury Biuletynu
Iwona Zakrzewska
Dyrektor CPS „Dialog”

Konferencja „Czy polska szkoła uzyska szansę, by nadążyć za rynkiem pracy?”

Warszawa, 25.01.2017 r.

PROGRAM:

11.30–12.00

Rejestracja uczestników

12.00–13.30

Powitanie uczestników i otwarcie konferencji:

- **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

Wystąpienia:

- **prof. Mieczysław Kabaj**, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
- **Teresa Wargocka**, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej

Dyskusja

13.30–14.00

Obiad

W dniu 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 dniach 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. 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 wyodrębnione 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.



Podczas wystąpienia wprowadzającego prof. **Mieczysław Kabaj** (IPiSS) podkreślił ważność poruszanego tematu mówiąc, że jest to najważniejszy problem przełomu 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 Handlowego 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 2300 liceów ogólnokształcących, miano zwolnić 53 tys. nauczycieli, a w liceach ogólnokształcących było



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

700 tys. uczniów. Do wygaszenia było 5700 techników, 53 tys. nauczycieli do zwolnienia i 964 tys. uczniów w technikumach” – 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 1500 liceów profilowanych, w których uczyło się ponad 200 tys. uczniów. Dzisiaj już nie ma liceów profilowanych – decyzją Ministra Edukacji we wrześniu 2012 r. nie było już pierwszych klas, a szkołę kończyły jedynie roczniki, które już zaczęły naukę. Koszty stworzenia, a potem likwidacji liceów profilowanych były ogromne. Przed nami duża reforma edukacji i 7500 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 bezro-



Na zdjęciu od lewej: prof. M. Kabaj, I. Zakrzewska, T. Wargocka

botnych. Dane BAEL¹ 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 przyuczyć 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, tzn. 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 rozpo-

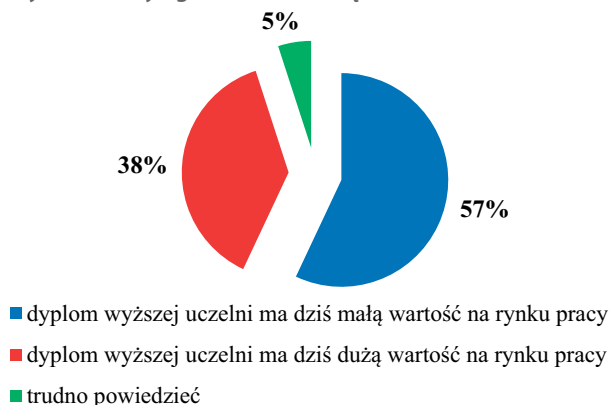
czynają pracę. Na zakończenie prof. Kabaj podkreślił, że niezależnie od kształtu szkół w Polsce musimy wdrożyć dualny system szkolenia. Wyraził swoje zadowolenie, że Ministerstwo Edukacji przedstawiło na konferencji w Wałbrzychu dokument mówiący o potrzebie wdrożenia kształcenia dualnego. Jednak należy 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 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. 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.

Poprawić sytuację młodzieży na rynku pracy może dualny system kształcenia, który skraca okres przejścia ze szkoły na rynek pracy, a także umożliwia dalszą naukę.

W spotkaniu uczestniczyła **Teresa Wargocka**, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej, która podkreśliła, że wystąpienie prof. Kabaja jest bardzo cenne i jest kierunkiem, poprzedniego i obecnego Ministra Edukacji, w jakim należy podjąć działania, aby dostosować kształcenie do rynku pracy. „Potwierdziliśmy 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 kształ-

¹ Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności.

Wykres 1. Czy ogólnie rzecz biorąc*...



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

Źródło: CBOS, 2013.

cenia 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, zwłaszcza przez pracodawców z branż nowoczesnych, którzy nie mogli pozyskać zdolniejszego ucznia ponieważ nie było tej kontynuacji. Wysłucham wszelkich przemyśleń i sugestii jak powiązać polską szkołę z rynkiem pracy. Rok 2017 będzie rokiem bardzo wyjątkowej pracy, wybierzemy koncepcję i zbudujemy do niej rozwiązania. Będziemy uczestniczyli we wszystkich gremiach i spotykali się z wszystkimi podmiotami, które mogą dać wkład merytoryczny w wypracowanie rozwiązań. Prawdziwa reforma kształcenia zawodowego będzie obowiązywała od 1 września 2019 roku. 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. Poruszyła także kwestię budowania prestiżu rzemieślnika i zawodowca w Polsce. Według nowego programu nauczania po dwuletniej szkole branżowej, egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe zastępuje egzamin z przedmiotu rozszerzonego. „Często nauczyciele ogólnokształcący nie zdają sobie sprawy jak trudna, specjalistyczna i szeroka jest wiedza zawodowa” – mówiła.

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?

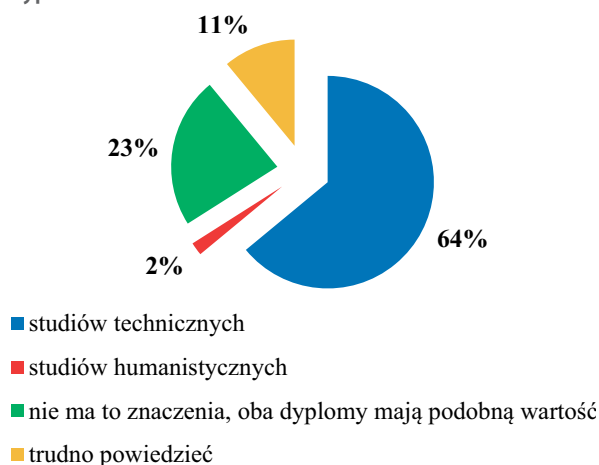
Piotr Szumlewicz (OPZZ) próbując odpowiedzieć na pytanie A. Grabowskiej podkreślił, że problem z reformą dotyczy głównie tempa jej wprowadzania. Należy także zauważyć, że

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, jedyne co wiadomo o tej reformie to 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.

Budując współpracę musimy zrozumieć wzajemne oczekiwania i wzajemne problemy wynikające z różnic w funkcjonowaniu.

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 byliby oni gotowi, by przejść do systemu edukacji?

Wykres 2. Czy większe szanse na znalezienie pracy daje dyplom...



Źródło: CBOS, 2013.

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. Nikt nie zatrudni całej dwudziesto- czy trzydziestoosobowej klasy,

Wykres 3. Czy większe szanse na znalezienie pracy daje dyplom...

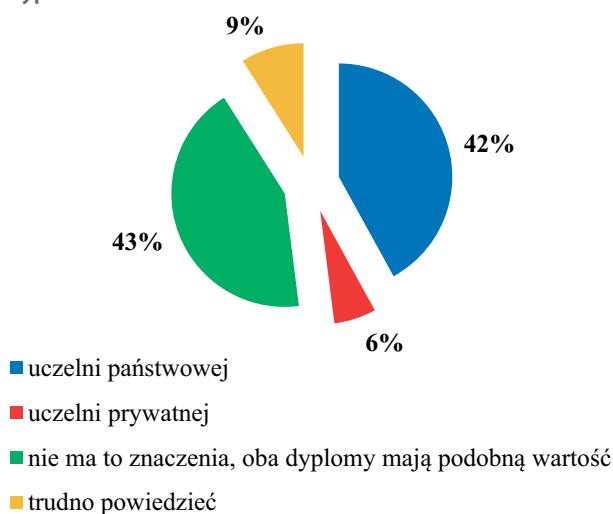


Źródło: CBOS, 2013.

a często właśnie w tych małych firmach pracują np. inżynierowie w wieku przedemerytalnym, którzy mogliby być wspianymi mentorami dla młodych ludzi. 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.

Wykres 4. Czy większe szanse na znalezienie pracy daje dyplom...



Źródło: CBOS, 2013.

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 dwojaki 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 pozwalające na bieżącą współpracę między pracodawcami a władzami publicznymi. „Nauczycieli, którzy nie są zagospodarowani, można przekwalifikować by budowali współpracę z firmami. Rozumiejąc program nauczania mogliby układać program staży dopasowując go do potrzeb pracodawców. Budując współpracę musimy zrozumieć wzajemne oczekiwania i wzajemne problemy wynikające z różnic w funkcjonowaniu” – mówił.

Jacek Trela (Stowarzyszenie Rzemiosło 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, dostaję teoretycznie taki zwrot kosztów. Proszę wierzyć, że przez trzy lata uczeń sporo zepsuje w firmie. Zgadzam się z prof. Kabajem, że poprzednia reforma popsuła rynek pracy, rynek zawodowy. Brak kształcenia w technikum spowodował obniżenie poziomu szkoły zawodowej. Nikt nie chce uczyć się w zawodówkach” – mówił. 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. Zwrócił uwagę, że obecnie zawód *nauczyciel praktycznego kształcenia zawodu* jest zawodem deficytowym. „Rozwiązania klas wielozawodowych są bardzo dobrym rozwiązaniem. Kluczową sprawą jest, by młodzi mogli jak najszybciej uczyć się praktycznie zawodu i stawać się młodocianymi pracownikami. Najpierw uczmy zawodu, by młody człowiek mógł iść do zakładu pracy i ratować zastępowalność zawodu, a dopiero później wprowadzmy



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

zajęcia z kształcenia ogólnego” – mówił. Zgodził się także z poruszaną wcześniej kwestią, że należy uświadamiać rodziców, być może także dziadków, że kształcenie zawodowe daje przyszłość na rynku pracy. Przytoczył także dane, według których w Powiatowym Urzędzie w Siedlcach zarejestrowanych jest 5 tys. bezrobotnych, dostępnych jest 5 tys. ofert pracy, przy tym wydano 6,5 tys. pozwoleń na pracę dla cudzoziemców, w tym Ukraińców.

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 przedsiębiorczości, wiedzy o społeczeństwie. Ze zdumieniem stwierdziłem, że nie ma praktycznie nic o prawie pracy, dialogu społecznym, związkach zawodowych, solidarności, empatii i o nierównościach społecznych. Młodzi ludzie są formatowani jako biznesmeni. Podstawy przedsiębiorczości to jest język jaki tworzy biznesmena, właściciela firmy. Polski system edukacji, jeśli chodzi o przedmioty humanistyczne, nie kształtuje pracowników, tylko pracodawców. Póki co, OPZZ współpracuje ze szkołami i na godzinach wychowawczych przekazuje tego typu wiedzę, ale to powinna być jedna z podstaw nauczania” – mówił. Jego zdaniem nie można doprowadzić do sytuacji, że to pracodawcy będą składali zamówienie na pracownika, a szkoły będą dostosowywały program nauczania, by wyszkolić ucznia. Potrzebna jest wizja państwa, na jakie zawody będzie zapotrzebowanie w perspektywie najbliższych lat. Przedstawił także znikające zawody w krajach wysokorozwiniętych, które najprawdopodobniej będą się automatyzować, do których należą m.in. listonosz, rolnik, dziennikarz prasowy, pracownik biura podróży, drukarz, poborca podatkowy. Przyszłość jest przed inżynierią komputerową, programowaniem baz danych, weterynarią, badaniami naukowymi, opieką zdrowotną, finansami, terapeutami i psychiatrami, ochroną środowiska, transportem i logistyką, rozrywką i rekreacją. Kluczowe są zawody zależne od państwa. Polska fatalnie wypada jeśli chodzi o opiekę nad starszymi ludźmi. Zawody związane

z opieką socjalną w Polsce mają niski prestiż i są nisko płatne. Nie szkoli się pracowników socjalnych, a w raportach Eurostatu jest to zawód przyszłości. Pytanie czy szkolić kolejarzy? To w dużej mierze zależy od tego czy państwo zamierza inwestować w kolej.

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. Szkolnictwo w zawodzie kierowcy opanowane jest przez pracodawców prywatnych. „Nauka trwa do zdania egzaminu. Nikt nie uczy zawodu kierowcy. Udało nam się przekonać Minister Zalewską i uruchomiono zawód kierowca-mechanik w czterdziestu kilku klasach. To generuje różne problemy, w różnych miejscach. Jednym z nich może być brak instruktorów, nauczycieli jazdy. Ciężarówka z roku 2000 i ciężarówka z roku 2016 są różne. To tak jak ze spawaczem – ten po dwutygodniowym kursie może spawać słupki ogrodowe, ale nikt go nie pośle do stoczni. To są różne kwalifikacje. Wykorzystajmy nauczycieli, którzy znajdują się na rynku pracy i przekwalifikujmy ich, w końcu mówimy, że uczymy się przez całe życie” – mówił. Dodał, że kształcenie dualne nie jest czymś nowym. Sam kształcił się w latach 60. w takim systemie. Jego zdaniem w promocję oprócz pracodawców powinny zaangażować się szkoły. Zauważył, że w powstałych klasach, o specjalności kierowca-mechanik, młodzi przechodzą teoretyczną i praktyczną naukę jazdy uprawniającą do przystąpienia do państwowego egzaminu na prawo jazdy kategorii B, a należałoby to zmienić na kategorię C. Na zakończenie powiedział, że pracodawcy deklarują współudział w finansowaniu kształcenia i taka deklaracja padła na spotkaniu z Minister Zalewską w maju 2016 r.

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 Pułtusku) 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.

Konferencja „Związki zawodowe w percepcji osób młodych – czy warto do nich wstępować?”

Warszawa, 09.03.2017 r.

PROGRAM:

10.00–10.30

Rejestracja uczestników

10.30–12.30

Powitanie uczestników i otwarcie konferencji:

- **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

Wystąpienia:

- **prof. Jacek Męcina**, Kierownik Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego
- **Kamil Matuszczyk**, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, „Młodzi Polacy a związki zawodowe – co wiemy do tej pory?”
- **Michał Niedziela**, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, „Związki zawodowe w percepcji osób młodych”

Dyskusja

12.30–13.00

Obiad

9 marca 2017 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego odbyła się, zorganizowana przez CPS „Dialog” oraz Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, konferencja pt.: „Związki zawodowe w percepcji osób młodych – czy warto do nich wstępować?”.

Otwierając konferencję **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor CPS „Dialog”, przytoczyła dane CBOS¹ z lutego 2008 r., według których Polacy oceniali działalność związków zawodowych, jako raczej korzystną dla Polski, a z drugiej strony wskazywali, że związki zawodowe raczej nieskutecznie bronią interesów pracowniczych. Prawie połowa respondentów (46%) deklarowała, że nie należy do związków, bo ich nie ma w ich miejscu pracy. Krytycznie do związków zawodowych odniosło się tylko 7% respondentów, zaś 1/3 deklarowała brak potrzeby przynależności do związków zawodowych. „Jakie więc są mity i jakie dylematy dotyczące przynależności do związków zawodowych w ogóle, a w szczególności ludzi młodych? Jednym z funkcjonujących mitów jest niechęć młodzieży do zrzeszania się. Młodzi ludzie sami zakładają organizacje związkowe, np. w firmach telefonii komórkowej czy sieciach kin. Z badań wynikało też, że osoby najmłodsze to te w wieku 18–24 l. (mniej niż 0,5%) i 25–34 l. (ok. 8%) rzadko należą do związków zawodowych. Młodzi są pozytywnie nastawieni do związków – aż 58% badanych w wieku 25–34 l. popierało związki zawodowe w sporze z rządem o emerytury pomostowe pod koniec 2008 r.” – mówiła. Dyrektor Zakrzewska wyraziła także nadzieję, że podczas konferencji uda się odpowiedzieć na pojawiające się pytania, a wymiana wiedzy, spostrzeżeń i doświadczeń podczas dyskusji będzie pomocna w szerszym spojrzeniu na temat związków zawodowych i młodych.

Wprowadzenie

Kierownik Instytutu Polityki Społecznej UW, prof. **Jacek Męcina** zauważył, że poszukiwanie odpowiedzi na spadające



zainteresowanie młodych pracowników przynależnością do związków zawodowych było przyczyną przeprowadzenia przez członków Koła Dialogu Społecznego, działającego przy Instytucie Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, własnego badania empirycznego. Zasadniczym celem tego badania było poznanie percepcji studentów wobec związków zawodowych zaś postawione pytania miały

pozwolić poznać zasób wiedzy, oceny oraz postawy związane z funkcjonowaniem związków zawodowych w Polsce. Jak podkreślił prof. Męcina, jego ponad 25-letnie doświad-



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

czenie akademickie i wykładanie przedmiotów, które dotyczą prawa pracy, społecznego ustroju pracy, dialogu społecznego i obywatelskiego są zawsze inspiracją do dyskusji ze środowiskiem młodych. Z tych dyskusji wyniknęło kilka ciekawych elementów, w tym te dot. stereotypów związkowca postrzeganego głównie, jako tego strajkującego, manifestującego, co ma się nijak do tego, co jest zapisane w literze prawa, a są to przede wszystkim negocjacje, konsultacje i porozumienia. Ten funkcjonujący stereotyp związkowca strajkującego wynika głównie z przekazu medialnego – ciekawsze medialnie jest pokazanie jakiejś konfrontacji (kłótnie, palenia opon) niż wypracowanego w spokoju jakiegoś porozumienia. Za mało także mówi się o dialogu. Wspomniał także o prof. Gardawskim i jego badaniach, które pokazywały dość ciekawe tendencje i prowadziły do interesujących wniosków. „Po pierwsze, pod koniec pierwszej dekady lat 2000 wyraźny był trend starzenia się związków zawodowych w Polsce. Po drugie, obserwowaliśmy utrwalający się stereotyp działacza związkowego, który więcej osiąga poprzez konfrontację aniżeli przez dialog i porozumienia. Tymczasem z badań przeprowadzonych wśród pracowników wynikało, że oczekują oni, że związki zawodowe będą porozumiewać się z pracodawcą, by szukać kompromisu. Trzecim elementem, o którym muszę wspomnieć, który był dla mnie chyba najważniejszym i takim miłym rozczarowaniem to moja służba publiczna, jako Sekretarza Stanu w Ministerstwie Pracy i prace nad implementacją w Polsce europejskich gwarancji dla młodzieży. Wtedy wpadłem na pomysł, że synergię możemy osiągnąć zapraszając młodych do współpracy, co okazało się prawdziwe. Ten dialog z młodymi pozwolił nie tylko stworzyć lepsze instrumenty, ale przede wszystkim pozwolił spopularyzować pewne instrumenty. Nigdy byśmy nie osiągnęli takich wskaźników, np. młodych osób, które rozpoczynały działalność gospodarczą, gdyby nie popularyzowanie tych rozwiązań przez młodych, zarówno z organizacji pracodawców,

¹ *Przynależność do związków zawodowych*, „Komunikat z badań CBOS” 2008, nr BS/21/2008.

Wykres 1. Potrzeby na zaspokajaniu, których powinny skupiać się związki zawodowe



Źródło: materiały konferencyjne A. Kobylińska, W. Laska, K. Matuszczyk, M. Niedziela.

jaki i związków zawodowych czy organizacji młodzieżowych. Te doświadczenia pokazały, że jest pewien potencjał w młodości, w organizacjach partnerów społecznych, ale pokazał także, potwierdzony w diagnozie prof. Czapieńskiego ten stereotyp, że jednak młodzi ludzie nie zawsze są aktywni i nie zawsze chcą się zrzeszać. Powstaje zatem bardzo ważne pytanie: Dlaczego tak jest i co powinno się zmienić, by młodzi ludzie zauważali sens zrzeszania się, chociażby w związkach zawodowych? Przedstawione przeze mnie elementy, były główną inspiracją dla tego kilkusobowego zespołu, który wykonał gigantyczną pracę prowadząc badania wśród studentów kilku kierunków, pokazując też pewne różnice w postrzeganiu związków zawodowych, ze względu chociażby na treści, które są oferowane im na studiach” – mówił.



Doktorant **Kamil Matuszczyk** (Instytut Polityki Społecznej UW), rozpoczynając swoje wystąpienie podkreślił, że samo miejsce zaprezentowania wyników badań, czyli CPS „Dialog”, jest najlepszym miejscem w Polsce gdzie można porozmawiać na temat kryzysu związków zawodowych – czy taki istnieje w percepcji postrzegania osób młodych i ogólnie na temat, jak te związki funkcjonują zarówno

w wymiarze instytucjonalnym, prawnym czy takim społecznym, którym chciał się zająć zespół przeprowadzający badanie. Zdaniem prelegenta, rok 2017 jest w pewien sposób rokiem symbolicznym, gdyż 10 lat temu, w ramach organizacji Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych powstała Komisja Młodych, zrzeszająca osoby do 35. r.ż. Mija także 10 lat od zrealizowania ogólnopolskich badań „Polacy pracujący a kryzys fordyzmu” prof. Juliusza Gardawskiego, które są najważniejszym badaniem pokazującym przejście od fordyzmu do postfordyzmu. W badaniach tych m.in. analizowano osoby młode i ich percepcję postrzegania, uczestnictwo i zaangażowanie w związki za-

wodowe. W prezentacji pt.: „Młodzi Polacy a związki zawodowe – co wiemy do tej pory?” przedstawił m.in. jak zmieniło się członkostwo młodych w związkach zawodowych na przestrzeni ostatnich trzydziestu lat (głównie dane pochodzące z badań CBOS) oraz główne przyczyny spadającego wskaźnika uzwiązkowania (syndykalizacji). Na wstępie podkreślił, że brakuje w literaturze pogłębionych analiz pokazujących, dlaczego tak naprawdę osoby młode nie należą i nie chcą należeć do związków zawodowych, a z drugiej strony to młode osoby, decydują się zakładać związki zawodowe m.in. w sieciach kin czy w telefonii komórkowej.



Na zdjęciu od lewej: K. Matuszczyk, I. Zakrzewska, prof. J. Męcina, M. Niedziela.

W 1981 r., w grupie wiekowej 24–34 l., 67% osób deklarowało członkostwo w związkach zawodowych (40% w NSZZ „Solidarność”). Dziesięć lat później, w 1991 r. w grupie wiekowej 18–24 l. tylko 5% zadeklarowało przynależność do związków (1% w NSZZ „Solidarność”), zaś w grupie wiekowej 25–34 l. – 19% (12% w NSZZ „Solidarność”). Rok 1991 r., początek transformacji ustrojowej, był czasem, kiedy pojawiły się liczne problemy społeczne dotyczące w szczególności osoby młode, w tym duże bezrobocie strukturalne. W roku 1995 co trzecia osoba poniżej 24. r.ż. była bezrobotna. W 2006 r. w grupie wiekowej 18–24 l. osób takich było już tylko 2% (0% w NSZZ „Solidarność”), zaś w grupie wiekowej 25–34 l. – 2% (1% w NSZZ „Solidarność”). Według wyników badania *Polacy pracujący z 2007 r.*, młodzi Polacy nie należą do związków zawodowych z powodu: braku związków zawodowych w miejscu pracy lub w miejscu zamieszkania; braku potrzeby przynależności do związków; krytycznej oceny działalności związków zawodowych; sytuacji

Młodzi ludzie nie posiadają wiedzy o związkach zawodowych i o rynku pracy. Są zainteresowani, ale nikt im tych kwestii nie wyjaśnia.

zawodowej respondentów uniemożliwiająca przynależność do związków zawodowych; braku dostatecznej informacji o możliwości wstąpienia do związku; złej sytuacji materialnej respondentów; krótkiego stażu pracy i innych przyczyn. Według Doroty Gardias, Przewodniczącej Forum Związków Zawodowych, młodzi nie należą do związków głównie z powodu czarnego PR (ogromne zarobki, luksusowe auta), braku edukacji w szkołach oraz wychowania w duchu neoliberalnym – jednostka i jej wyścig; brak zaufania wobec instytucji państwa. Prelegent przytoczył też wypowiedź Jeremiego Mordasewicza (Konfederacja Lewiatan) o udziale w związkach zawodowych:

„Widzę u młodzieży, nie tylko w kwestiach związków zawodowych, ale też w udziale w partiach politycznych, w różnego rodzaju ruchach, charakterystyczną niecierpliwość. „Wolę się skoncentrować na tym, co mi da przyjemność tu i teraz”. Nie jest to wybór racjonalny, bo jest to spojrzenie w krótkiej perspektywie. Doraźne korzyści. Krótka perspektywa utrudnia osiągnięcie jakiegokolwiek sukcesu. (...) Związki zawodowe często są zdominowane przez osoby zbliżające się do emerytury, myślące w kategoriach starszych już osób. Jeżeli młodzi to widzą, to mówią, że związki zajmują się nie ich problemami. Hierarchia wartości, potrzeby młodych i starszych ludzi są bardzo zróżnicowane. Jedni są na początku kariery, inni myślą już raczej o jej zakończeniu. Nie da się też ukryć, że przywódcami związkowymi są ludzie ze starszego pokolenia”².

W badaniu *Polacy pracujący* z 2007 r. zbadano także związki z zakładem pracy według wieku. W grupie wiekowej poniżej 30. r.ż.: tylko 41,3% było gotowych pracować ciężiej dla zakładu pracy (najniższy wynik pośród badanych grup wiekowych); 58,9% było dumnych z tego, że pracuje dla tego zakładu pracy; 52,4% gdyby miało szansę, zamieniłoby zakład pracy na inny; 11,5% odrzuciłoby ofertę pracy za większe pieniądze, by pozostać w zakładzie pracy³. W badaniu tym zbadano także wpływ obecności związków zawodowych na sytuację pracowników w Polsce w zależności od grupy społeczno-zawodowej i 50% respondentów z grupy „uczniowie, studenci” uznała, że



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

gdyby nie było związków zawodowych, to sytuacja pracowników w Polsce byłaby gorsza⁴.

W najnowszej *Diagnozie społecznej* z 2015 r.⁵, w grupie wiekowej 16–29 l., przynależność do związków zawodowych deklarowało 4,5%. Osoby w tym przedziale wiekowym nie są zainteresowane przynależnością do organizacji mocno ustrukturyzowanych, raczej wybierają organizacje związane z rozwijaniem własnego hobby czy pasji, np. kluby sportowe. W 2010 roku dwóch socjologów: dr Julia Kubisa i dr Piotr Ostrowski przeprowadzili badanie „Młodzi o przynależności do związków zawodowych”. Było to badanie jakościowe Poczty Polskiej i firmy Tele, na próbie 31 pracowników w wieku 20–37 lat (wywiady prowadzone głównie z osobami w wieku 22–27 l.), należących do NSZZ „Solidarność” oraz OPZZ. Z badania wynikało, że młodzi chcą współtworzyć związki zawodowe gdyż: 1) postrzegają związek zawodowy, jako „polisę ubezpieczeniową” (ochrona w razie sytuacji konfliktowej); 2) lider, jako osoba angażująca innych do większej aktywności; 3) starsi pracownicy i członkowie związków zawodowych traktowani są jako „rodzice” i „rodzeństwo” (młodzi uczą się od tych osób).

„Jedną z bezpośrednich przyczyn, dlaczego zajęliśmy się tym tematem w ramach funkcjonowania dialogu społecznego w Polsce, jest wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. w sprawie zasad tworzenia związków zawodowych (K 1/13). Nie jest to wyrok dotyczący bezpośrednio osób młodych, ale w wyroku wskazuje się na



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

² K. Miłkowska, „Solidarność” i związki zawodowe to relikty minionej epoki? „To totalny przeżytek” – mówią młodzi, naTemat, 2015 <http://natemat.pl/153365,zwiazki-zawodowe-i-solidarnosc-to-relikty-minionej-epoki-to-totalny-przezytek-mowia-mlodzi> (dostęp 15.03.2017).

³ J. Męcina, *Prawo pracy w przebudowie – kierunki i cechy ewolucji zmian w prawie pracy*, w: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa 2009, s. 299.

⁴ J. Gardawski, *Związki zawodowe w badaniach z 2007 roku*, [w:] J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa 2009, s. 559.

⁵ J. Czapiński, *Stan społeczeństwa obywatelskiego*, [w:] J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2015*, Warszawa 2015, s. 366.

osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych czy samozatrudnione. Sam wyrok dotyczył definiowania pracownika – Trybunał Konstytucyjny uznał, że właściwym definiowaniem w ramach ustawy o związkach zawodowych jest przyjęcie definicji pracownika zgodnej z Konstytucją RP a nie Kodeksem pracy, regulującym funkcjonowanie pracownika, ale też członka związków zawodowych. Niezwykle istotny wyrok dający możliwość młodym osobom, niekoniecznie zatrudnionym na umowach o pracę, umowach kodeksowych regulujących przez Kodeks pracy przynależność do związków zawodowych” – mówił.

Wyniki badania „Związki zawodowe w percepcji osób młodych”



Doktorant **Michał Niedziela** (Instytut Polityki Społecznej UW), mówił o głównych inspiracjach powstania badania, którego przedmiotem było postrzeganie związków zawodowych przez osoby młode.

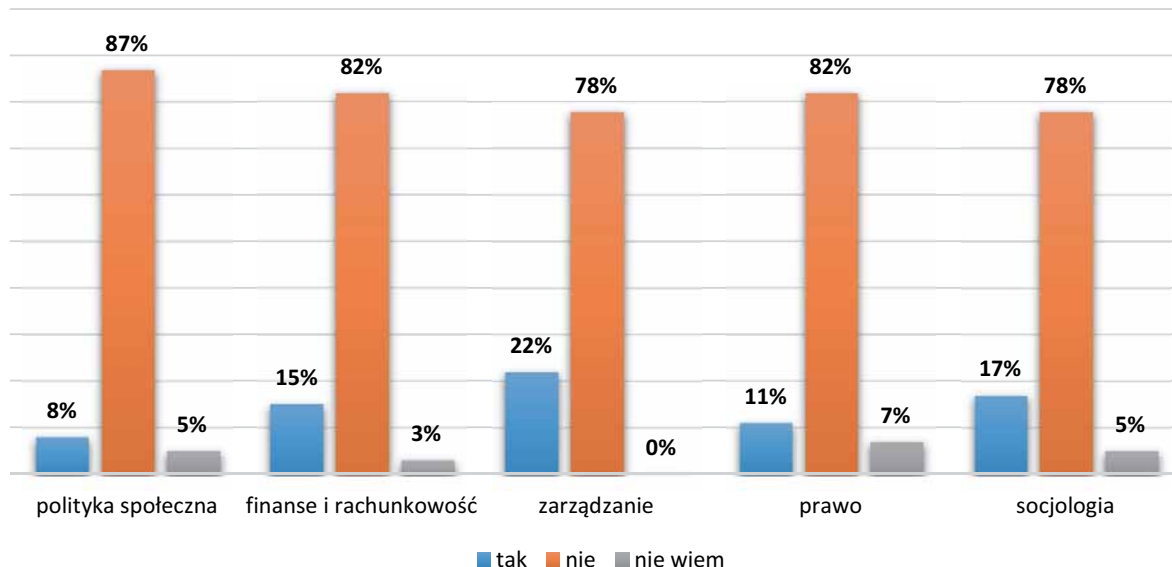
Doktorant **Kamil Matuszczyk** przedstawił wyniki badania „Związki zawodowe w percepcji osób młodych”. Postawiono pytania badawcze: Jak osoby młode oceniają

rolę związków zawodowych we współczesnej gospodarce? Czy osoby młode są zainteresowane działalnością i członkostwem w związkach zawodowych? Czy osoby młode odczuwają jakikolwiek wpływ działań związków zawodowych na swoją sytuację zawodową? Badanie przeprowadzono w miesiącach kwiecień–maj w 2016 r. i uczestniczyło w nim 149 studentów Uniwersytetu Warszawskiego I i II roku studiów magisterskich na kierunkach: Polityka społeczna, Finan-

Zamiast dyskutować o tym, jak uczynić związki zawodowe silniejszymi powinniśmy dyskutować o tym jak uczynić dialog społeczny bardziej popularnym i pokazać, że jest w nim miejsce na partnerską dyskusję.

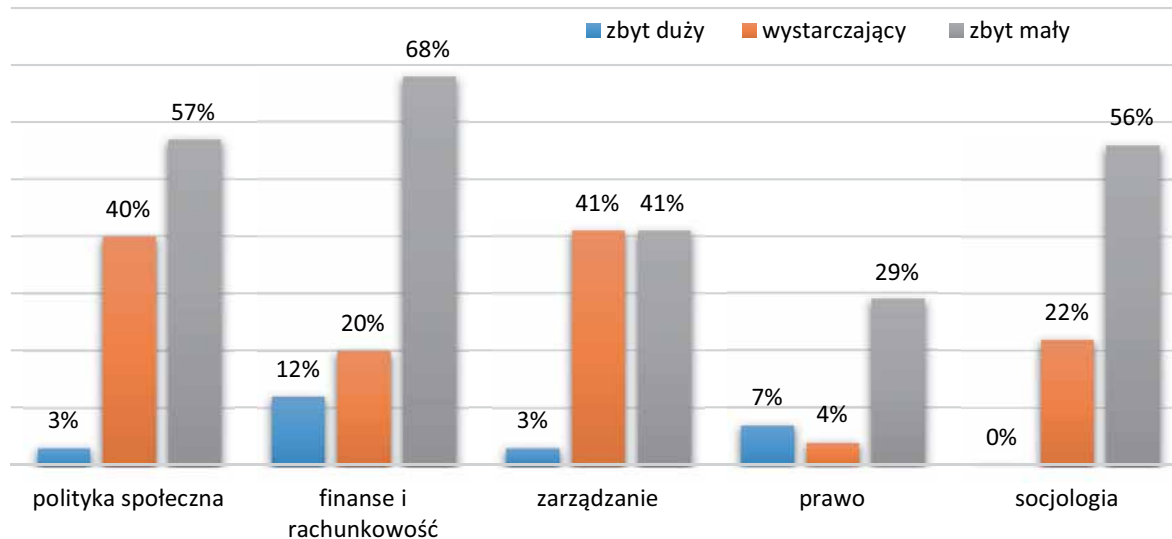
se i rachunkowość, Zarządzanie, Prawo, Socjologia. W badaniu udział wzięli studenci w wieku 22–31 lat, choć dominującą grupę wiekową stanowiły osoby w wieku 22–24 lata; kobiety stanowiły 78%, a mężczyźni 22% badanych. Badani mieli następujący status na rynku pracy: 44% osoby pracujące zarobkowo; 20% niepracujące, ale poszukujące pracy; 11% niepracujące i nieposzukujące pracy oraz 25% osób pracujących, jako wolontariusz lub odbywających staż/praktykę. Ponadto 40% badanych zadeklarowało brak zaangażowania w życie/działalność społeczną; 43% sporadyczne zaangażowanie się w życie/działalność społeczną; 11% członkostwo w organizacji społecznej, sporadyczne uczestnictwo w jej życiu oraz 6% aktywne członkostwo w organizacji. Oceniając swój poziom wiedzy o związkach zawodowych – 85% nic lub niewiele wie zaś 15% wie sporo lub bardzo dużo. Wiedzę na temat związków zawodowych badani zdobyli z: Internetu (33%); prasy (25%); szkoły/uczelni (15%) oraz od rodziny (8%). Z badania wynika, że głównymi skojarzeniami związanymi ze związkami zawodowymi są: 1) strajki i protesty; negocjacje, konflikt, białe miasteczka, blokowanie ulic, górnicy; 2) prawa pracownicze i ich obrona: płaca minimalna, BHP, godziwe warunki pracy, podwyżki

Wykres 2. Chęć przynależności do związku



Źródło: materiały konferencyjne A. Kobylińska, W. Laska, K. Matuszczyk, M. Niedziela.

Wykres 3. Wpływ związków na decyzje władz



Źródło: materiały konferencyjne A. Kobylińska, W. Łaska, K. Matuszczyk, M. Niedziela.

wynagrodzeń, ochrona miejsc pracy, obniżenie wieku emerytalnego; 3) „Solidarność”: Lech Wałęsa, Gdańsk, transformacja ustrojowa, Piotr Duda, upolitycznienie. Grupy zawodowe kojarzone ze związkami to górnicy, nauczyciele oraz pielęgniarki. Wymienionymi znanymi związkami zawodowymi są NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Związek Nauczycielstwa Polskiego. Młodzi uznali, że związki zawodowe powinny się skupić na zaspokajaniu potrzeb związanych z: pewnością zatrudnienia (25%), bezpieczeństwem w miejscu pracy (16%), równym traktowaniem (13%), wysokością zarobków (17%), równowagą praca-życie (11%) oraz przeciwdziałaniem mobbingowi (8%). Ponadto respondenci uważają, że stopień działań związków zawodowych na rzecz młodych pracowników jest: zdecydowanie i raczej niski – 79%, zdecydowanie i raczej wysoki – 3%; trudno powiedzieć – 18%; a wpływ działań związków na sytuację respondenta na rynku pracy: zdecydowanie i raczej niski – 67%; zdecydowanie i raczej wysoki – 23%; trudno powiedzieć – 10%. Badając skuteczność działań związków zawodowych studentom zadano m.in. pytanie: Kto ma największy wpływ na interesy pracownicze w Polsce? Ich zdaniem są to: związki zawodowe (38%), rząd (31%) i OP (31%). Według 40% związków są skuteczne (raczej i zdecydowanie) zaś 58% uważa je za nieskuteczne (raczej i zdecydowanie). Oceniając samą skuteczność metod działania związków wskazano: zabieganie o poparcie mediów i opinii publicznej (22%) porozumienie z rządem (19%), zabieganie o interesy pracownicze w parlamencie (10%) oraz porozumienie się z organizacjami pracodawców bez udziału rządu (19%). „Jeśli chodzi o wpływ związków zawodowych na decyzje władz zauważono, że ten wpływ jest zbyt mały. Tak naprawdę tylko część grup związków zawodowych na poziomie branżowym, ale też regionalnym, potrafi wywalczyć rzeczywiste przywileje dla swoich pracowników, zapominając o pewnego rodzaju soli-

darności wszystkich związków zawodowych i osób zrzeszonych, czy szerzej nawet osób młodych pracujących na rynku pracy. Jeśli chodzi o samą działalność związków zawodowych dla kraju, jest to dosyć różnicowane, biorąc pod uwagę kierunki studiów biorące udział w badaniu. Część respondentów określa tę działalność jako korzystną. Pojawiające się dodatkowe odpowiedzi w tym pytaniu dot. opisanie, uzasadnienie swojej odpowiedzi w przypadku określenia działalności jako niekorzystnej, związane były z argumentem, że związki walczą o prawa jedynie specyficznych grup, brakuje solidarności pomiędzy związkami zawodowymi na różnym poziomie, ale również nie myśli się o perspektywie ogólnie makroekonomicznej, gospodarczej funkcjonowania Polski” – mówił. Ciekawostką wynikającą z przeprowadzonego badania jest fakt, że większość badanych widzi potrzebę istnienia związków zawodowych (powyżej 75% badanych), ale nie wyraża chęci przynależności do związku (powyżej 78%). Na zakończenie prelegent przedstawił wnioski i rekomendacje, do których należą m.in.: ko-



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

nieczne informowanie o inicjatywach i sukcesach negocjacyjnych (wyjście poza zakłady pracy) i dobry PR, dostrzeżenie potrzeb i oferta dla młodych oraz informowanie i edukowanie o aktywności związków (już na poziomie szkoły podstawowej i ponadgimnazjalnej). Ważne także jest promowanie i ochrona standardów pracy zamiast przywilejów.

Dyskusja



Zygmunt Mierzejewski (Zarząd Krajowego Związku Zawodowego Inżynierów i Techników, FZZ) zwrócił uwagę na panujące przekonanie, że związkowcy i tak zaangażują się i wywalczą prawa dla pracowników, więc nie ma potrzeby zapisywania się i zaangażowania w struktury związków. Podkreślił, że prawo pracy, które obecnie funkcjonuje jest efektem wieloletnich negocjacji i uzgodnień związków zawodowych z organizacjami pracodawców.

Izabela Opęchowska (ZRP) zwróciła uwagę na kwestię edukowania młodych. Młodzi ludzie nie posiadają wiedzy o związkach zawodowych i o rynku pracy. Są zainteresowani tym tematem, ale nikt im tych kwestii nie wyjaśnia. Obecnie, w związku z reformą edukacji, planowane są zajęcia z doradztwa zawodowego, podczas których można byłoby przekazywać tę wiedzę. Niestety w planach przewidziano tylko po 10 godzin lekcyjnych w klasach VII i VIII szkoły podstawowej.

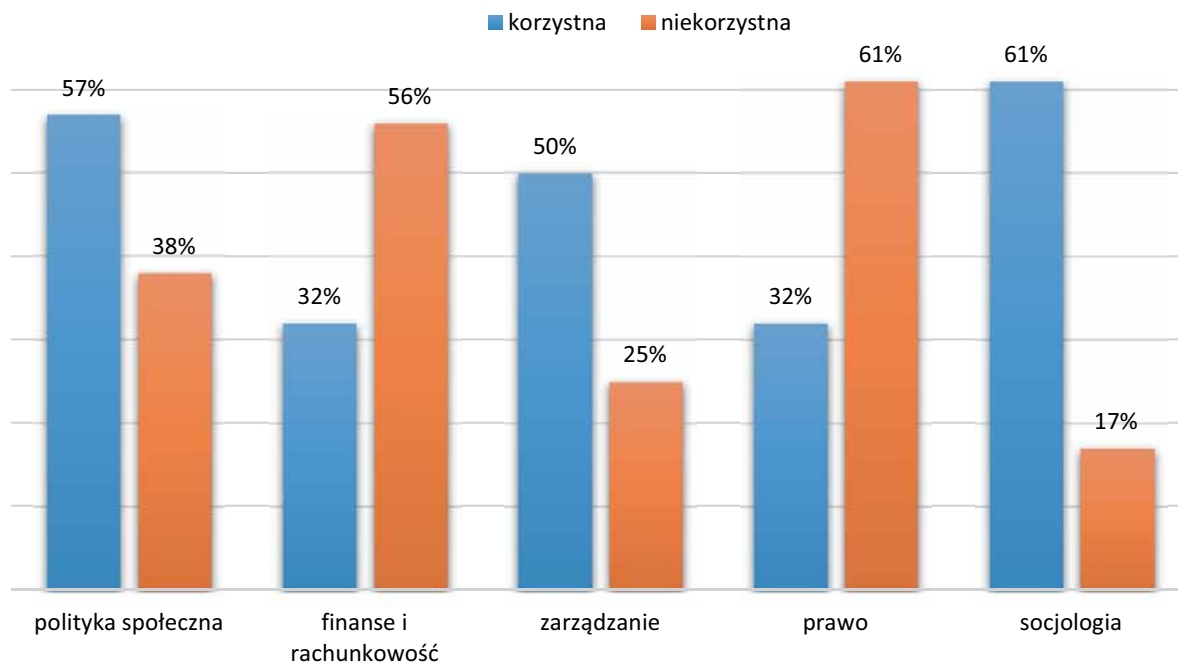


Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

Jakub Gontarek (Forum Młodych Lewiatan) zauważył, że zamiast dyskutować o tym jak uczynić związki zawodowe silniejszymi powinno się dyskutować o tym, jak uczynić dialog społeczny bardziej popularnym i pokazać, że jest w nim miejsce na partnerską dyskusję.

Konrad Dominiak (Krajowa Sekcja Młodych NSZZ „Solidarność”, Region Wielkopolska) zwrócił uwagę, że większość młodych zaczyna pracę od umów próbnych i na czas określony. Zanim rozpoczną pracę na czas nieokreślony mija dłuższy czas i jest to niewątpliwie jedną z przyczyn braku początkowego zaangażowania takich osób w związki zawodowe. Ważnym aspektem działalności związków zawodowych jest praca poza zakładowa (ogólnokrajowa, dot. każdego pracownika), jednak istnieje problem z przekazy-

Wykres 4. Działalność związków dla kraju



Źródło: materiały konferencyjne A. Kobylińska, W. Łaska, K. Matuszczyk, M. Niedziela.

waniem tych wiadomości – nie każdy zagląda np. na strony internetowe danego związku, a media raczej nagłaśniają działalność związkową, jeśli ona dot. strajków i protestów.

Z kolei **Mirosław Roguski** (Pracodawcy RP) mówił o Radach Pracowniczych. Jego zdaniem związki zawodowe straciły szansę, jaką była ustawa o Radach Pracowniczych. „Potraktowano tę strukturę, jako zagrożenie dla pozycji związków zawodowych, kiedy mogło to być płaszczyzną umacniania pozycji związków i dialogu pomiędzy pracodawcami a związkami” – mówił.

Profesor **Marek Bednarski** (Wydział Nauk Ekonomicznych UW) zauważył, że skoro młodzi mówią, że związki zawodowe są potrzebne, ale nie czują potrzeby zrzeszania się w nich to znaczy, że idea związków zawodowych nie jest traktowana, jako skamielina wśród młodych. Oznacza to jednak, że związki, które obecnie funkcjonują odbiegają od wizji, jaką ci młodzi ludzie mają.

Andrzej Jarota (Sekcja Młodych NSZZ „Solidarność”, Region Mazowsze) mówił o niskiej świadomości młodych ludzi. Ponadto zauważył, że obawy młodych ludzi w zaangażowanie się w związki zawodowe mogą wynikać z niskiej (w ich mniemaniu) korzyści oraz obawy przed konsekwencjami prawnymi. Podał przykład sytuacji sprzed lat, kiedy to młodzi chcieli założyć związek zawodowy w Biedronce i z tego powodu zostali zwolnieni z pracy.



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

Patryk Trząsański (Krajowa Sekcja Młodych NSZZ „Solidarność”, Region Wielkopolska) nawiązując do wypowiedzi Jakuba Gontarka podkreślił, że musimy zacząć rozmawiać. Ważny jest dialog, którego musimy się uczyć, bo dzięki temu będzie więcej członków związków zawodowych i więcej pracodawców.

Profesor **Zdzisław Czajka** (IPISS) zauważył, że aby zmobilizować młodych ludzi do zapisywania się do związków zawodowych należy najpierw ustalić, jakie są faktyczne przyczyny spadku uzwiązkowienia wśród młodych. Jego zda-



Na zdjęciu od lewej: M. Niedziela, Z. Żurek, I. Opęchowska.

niem istnieją przyczyny zależne i niezależne od młodych, a większość stanowią przyczyny niezależne. Do przyczyn, które należy omówić, by ustalić czy można aktywizować młodych należą m.in.: charakter umowy o pracę, wielkość zakładu pracy; wykonywany zawód; sektor gospodarki; tradycje rodzinne; stereotypy.

Michał Lewandowski (Zarząd Krajowy, OPZZ Konfederacja Pracy) zwrócił uwagę, że należy pamiętać jak funkcjonują związki zawodowe w Polsce, a funkcjonują głównie w zakładach pracy. O sukcesach związków trudno jest mówić i często też nie o wszystkim można informować.

Wiktor Grzyb (Instytut Polityki Społecznej UW) zaznaczył, że o związkach zawodowych młodzi uczą się tylko na lekcjach historii. Młody człowiek znajdujący się na rynku pracy i kojarzący związki zawodowe tylko z historią to jest to problem wizerunkowy. Dlatego konieczna jest kampania społeczna pomagająca wpłynąć na zmianę wizerunkową związków.

Podsumowanie

Podsumowując konferencję prof. Jacek Męcina podziękował doktorantom za wykonanie dobrej pracy, która ma być inspiracją. „Chcemy upowszechniać efekty naszej działalności naukowej, chcemy upowszechniać pewne idee, także rozmawiać o tych sprawach, o których mało rozmawiamy. Myślę, że to jest ważne w wielu kontekstach. Czując się zainspirowany, czuję się w obowiązku zainspirowania młodej kadry i być może studentów do tego, aby zrobić podobne badania jak postrzegamy pracodawców? Bo to jest drugi partner w dialogu” – mówił. Dodał, że potrzeba nam więcej demokracji w stosunkach pracy – demokracji, której musimy uczyć się poprzez dialog społeczny i poprzez debatę, w której będziemy siebie wzajemnie słuchać. Podkreślił, że ważnym elementem jest spotkanie na konferencji przedstawicieli różnych środowisk. „Myślę, że przyszliśmy tutaj z poczuciem, że mamy zaufanie do siebie i będziemy dalej kontynuować ten dialog” – zakończył.

Debata

„Staże i praktyki na rynku pracy jako zło konieczne czy przepustka do kariery zawodowej?”

Warszawa, 09.05.2017 r.

PROGRAM:

10.30–11.00

Rejestracja uczestników

11.00–13.00

Powitanie uczestników i otwarcie debaty:

- **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

Wystąpienia:

- **prof. Piotr Szukalski**, Instytut Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego
- **Mateusz Szymański**, NSZZ „Solidarność”
- **Jakub Gontarek**, Forum Młodych Lewiatan

Dyskusja

13.00–13.30

Obiad

W dniu 9 maja 2017 r., w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego, odbyła się debata pt.: „Staże i praktyki na rynku pracy jako zło konieczne czy przepustka do kariery zawodowej?”



Na zdjęciu od lewej: J. Gontarek, M. Szymański, prof. P. Szukalski, I. Zakrzewska

Witając uczestników spotkania **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor CPS „Dialog”, zauważyła, że tytuł debaty jest dość przewrotny i wziął się z trwającej pomiędzy stroną pracodawców a stroną związków zawodowych dyskusji o stażach i praktykach – w tym o obowiązujących przepisach i kwestii czy są dobre dla każdej ze stron, ale także o tym, czy przepisy te powodują, że staże i praktyki są odbywane gdyż jest taka konieczność czy dlatego, że mogą być cennym doświadczeniem w karierze zawodowej.



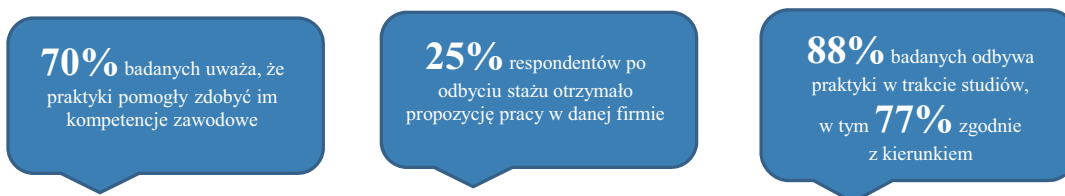
W wystąpieniu wprowadzającym prof. **Piotr Szukalski** (Instytut Socjologii UŁ), mówił o różnicach pomiędzy stażem i praktyką, ich zaletach i wadach oraz o ich największych problemach. Jak zauważył na wstępie, pracodawcy oczekują, że idealny pracownik będzie w miarę młody, z dużym doświadczeniem zawodowym. Pojawia się, więc pytanie, w jaki sposób młoda osoba ma zdobyć to doświadczenie,

zwłaszcza jeśli mamy do czynienia z odejściem od tradycyjnego sposobu nabywania/uczenia się zawodu. W przeszłości nie było problemu, metoda *learning by doing* funkcjonowała znakomicie. Przykładem może być rolnictwo – pomoc rodzicom prowadziła do tego, że młodzi uczyli się zawodu w naturalny sposób. Podobnie było w przypadku zakładów rzemieślniczych – nauka była płatna przez uczącego się lub bezpłatna na pierwszym etapie (uczeń), później wraz ze wzrostem umiejętności płatna przez pracodawcę (czeladnik). Współczesna nauka zawodu polega na współpracy szkół z pracodawcami (praktyki zawodowe), w formie praktycznej nauki zawodu po ukończeniu formalnej edukacji

(staże PUP), lub w formie porozumienia między pracodawcą a praktykantem/stażystą. Zdaniem prelegenta, obecny model – formalny system kształcenia – słabo przygotowuje do wejścia na rynek pracy. Teoretycznie mamy do czynienia z coraz bardziej rozbudowaną współpracą wszelkiego rodzaju szkół (zawodowych, wyższych) z pracodawcami. Jak zauważył prof. Szukalski, niejednokrotnie ta współpraca, czyli staże i praktyki, jest fikcją. Podstawowym celem stażu jest przygotowanie do wykonywania konkretnych obowiązków związanych z określonym stanowiskiem pracy (może trwać max. 12 miesięcy i jest bardziej sformalizowany, zazwyczaj płatny). Praktyka zazwyczaj nie jest związana z przygotowaniem do wykonywania konkretnych czynności, ma zdecydowanie bardziej elastyczny – czasowo, zawodowo – charakter (może trwać do 3 miesięcy, zazwyczaj bezpłatna). Gdybyśmy mieli poszukać ideału to idealne staże i praktyki powinny wpłynąć na podwyższenie szans znalezienia pracy u danego pracodawcy, zwiększenie umiejętności docenianych przez innych pracodawców, być interesujące i motywujące uczestników oraz powinny być wynagradzane. Praktyki dodatkowe, jako te bardziej elastyczne, powinny wpływać na zwiększenie zainteresowania i profilowanie przez młodego człowieka własnych zainteresowań zawodowych i umożliwić mu podjęcie decyzji, co go bardziej interesuje, w czym jest lepszy. Jednak przede wszystkim idealne staże i praktyki powinny być wynagradzane. Jak podkreślił prelegent, ideałów w życiu nie ma, i w praktyce oprócz zalet mamy do czynienia także z wadami staży i praktyk. W przypadku staży zaletą jest niewątpliwie przygotowanie do konkretnego zawodu poprzez zaznajomienie się z konkretnym środowiskiem pracy i wynagrodzenie. Wadą jest brak gwarancji zatrudnienia. W przypadku praktyk jest to poznanie całej firmy, jej działania oraz poznanie specyfiki pracy na wielu stanowiskach pracy i możliwość jednoznacznego określenia, jaki rodzaj pracy pasuje młodemu człowiekowi. Wadą praktyk jest wykorzystanie młodej osoby, jako tzw. „zapchajdziury” (darmowa siła robocza – parzenie kawy i robienie xero), brak wynagrodzenia, brak zainteresowania pracodawcy co robi praktykant, brak weryfikowalnych, założonych efektów. Podsumowując, największe problemy ze stażami i praktykami dot. wynagrodzenia, tego jak długo mają trwać i czy mogą się powtarzać, wypowiedzenia umowy oraz zobowiązania pracodawcy do zatrudnienia stażysty/praktykanta. Zdaniem prof. Szukalskiego, by odpowiedzieć na pytanie: „Staże i praktyki na rynku pracy, jako zło konieczne czy przepustka do kariery zawodowej?” trzeba znaleźć odpowiedź na pytania: Jakie są do-

***Staż i praktyki dają szansę
młodemu ludziom na znalezienie
zawodu, który będzie ich pasją.***

Rysunek 1.



Źródło: Badanie Pracuj.pl Studenci i absolwenci na rynku pracy 2014 r.

stępnie inne metody pozyskiwania doświadczenia zawodowego niż staże i praktyki? Jego zdaniem można rozważać wolontariat, ale nie w każdym zawodzie ta forma jest możliwa. Jakie warunki staże i praktyki powinny spełniać? Jaka jest rola dla władz publicznych i partnerów społecznych w określaniu szeroko pojętych ram, w których praktyki i staże powinny funkcjonować?



Mateusz Szymański (NSZZ „Solidarność”) mówił o trwających od trzech lat negocjacjach dot. tego jak powinny być uregulowane w Polsce staże i praktyki na otwartym rynku pracy. Negocjacje są efektem przyjęcia w 2013 r., przez partnerów społecznych na poziomie europejskim, Ramowego Planu na rzecz Zatrudnienia Młodzieży. Jednym z elementów tego Ramowego Planu jest kwestia przejścia z edukacji na rynek pracy. Jak zauważył M. Szymański

wydawać by się mogło, że staże i praktyki są jednym z najlepszych narzędzi do tego, tym bardziej, że od 30 lat zyskiwały na popularności. Negocjacje zostały zawieszone w styczniu 2016 r., głównie z powodu impasu dot. 3 elementów: 1) kwestii wynagradzania (strona związkowa proponowała, by zostało określone pewne minimum), 2) czasu trwania praktyk (związki proponowały 6 miesięcy, strona pracodawców do roku) i 3) okresu wypowiedzenia (pracodawcy proponowali, by był to czas adekwatny do długości stażu czy praktyk, zaś związki proponowały tydzień w przypadku praktyk trwających do 3 miesięcy i 2 tygodnie w przypadku dłuższych). „Dzisiejsze spotkanie ma być elementem, który nada nowej dynamiki tym negocjacjom. Myślę, że mamy zupełnie inną sytuację na rynku pracy niż w styczniu ubiegłego roku i być może udałoby nam się dojść do pewnego porozumienia. Z tego też powodu, te negocjacje zostały przeniesione na poziom Rady Dialogu Społecznego. Wcześniej negocjacje toczyły się w zespole nieformalnym, spotykaliśmy się w różnych miejscach, staraliśmy się wypracować niewiążące rekomendacje. (...) W najbliższy piątek, 12 maja, odbędzie się spotkanie Podzespołu Rady Dialogu Społecznego ds. reformy polityki rynku pracy, gdzie ten temat trafił i negocjacje mają zacząć się tam na nowo. Dzisiejsze seminarium ma

być elementem, który być może przełamie te różnice, które nas dzielą” – mówił. Wspomniał, że 20 czerwca br. w Brukseli ma się odbyć konferencja podsumowująca w ogóle wdrażanie Ramowego Planu na rzecz Zatrudnienia Młodzieży, a do 26 maja br. partnerzy społeczni mają przedstawić raport jak wdrożono ten Ramowy Plan w Polsce. W Polsce jest jedna ustawa, odnosząca się do staży i praktyk – ustawa o praktykach absolwenckich – ale jak to zaznaczył prelegent, jest ona martwa albo funkcjonuje i nikt nie wie jak, bo brak jest danych i badań jak w Polsce są organizowane staże i praktyki. Brak danych powoduje, że negocjacje są trudniejsze i uczestnicy kierują się intuicją i konkretnymi przykładami z rozwiązań, jakie funkcjonują w danych firmach. Starał się odpowiedzieć na pytanie: Dlaczego związki zawodowe upierają się, by określić minimalne wynagrodzenie dla stażysty lub praktykanta? „My, jako strona związkowa, podczas negocjacji proponowaliśmy różne warianty – była to minimalna płaca, była też połowa płacy minimalnej, było także odniesienie do godziwego wynagrodzenia, była także kwestia stopniowego dochodzenia do pewnego poziomu wynagrodzenia. Pracodawcy zaś każdorazowo upierali się przy tym, by to wynagrodzenie było proporcjonalne do wynagrodzenia osoby na tym samym stanowisku. Proporcjonalność nie satysfakcjonowała nas za bardzo, uważaliśmy, że to rozwiązanie daje sporo możliwości do nadużyć. Warto pamiętać, że swojego czasu pojawiła się propozycja nowelizacji ustawy o praktykach absolwenckich i tam, tę proporcjonalność oceniono na poziomie 20% minimalnego wynagrodzenia. Więc nie byłoby to coś, co by uszczęśliwiało związki zawodowe” – mówił. Podkreślił, że należy postawić podstawowe



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.



Na zdjęciu od lewej: A. Solecka-Reszczyk, B. Surdykowska, K. Zimmer-Drabczyk, P. Szumlewicz.

pytanie: Jaki cel ma mieć praktyka? Czy chodzi o wejście na rynek pracy, czy będzie to trwała praca w oparciu o niestabilne formy zatrudnienia, która będzie służyła temu, by obniżyć koszty funkcjonowania danego przedsiębiorstwa? Związkowi zależy, by było to wejście na rynek pracy i wiązała się z tym inwestycja pracodawcy w danego człowieka, w kapitał ludzki w danym zakładzie pracy. Wynagrodzenie, także wynagrodzenie minimalne, będzie stanowiło element inwestycji w człowieka i będzie wiązało stażystę z pracodawcą, a przede wszystkim będzie skłaniało pracodawcę do zatrudnienia danej osoby. Jest to jeden z argumentów przemawiających za wprowadzeniem wynagrodzenia minimalnego. Związkowi zależy, by młodzi ludzie zdobywający doświadczenie dostawali za tę pracę godziwe wynagrodzenie. Dodał, że wynagrodzenie za praktyki czy staż ma także charakter socjalny, w szczególności jeśli jest mowa o praktykach dłuższych niż 6 miesięcy. „Co do tego, jeśli chodzi o negocjacje byłibyśmy skłonni się zgodzić. Te wspomniane na początku 3 elementy, co do których się nie zgadzamy, bardzo mocno na siebie wpływają. Jeżeli mamy staż czy praktykę dłuższą niż 6 miesięcy, to wydaje mi się, że wynagrodzenie powinno być odpowiednio wyższe. W przypadku staży i praktyk krótszych można zgodzić się na niższe wynagrodzenie. Poprzez



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

W Polsce występuje bardzo niski poziom kształcenia ustawicznego, a potrzeby w zakresie tego szkolenia się zwiększają, co wynika ze zmian na rynku pracy.

praktyki i staże młodzi, którzy nie mogą sobie pozwolić na bezpłatną formę zdobywania doświadczenia, zwiększaliby swoje szanse na rynku pracy. W Polsce nie stać nas już na tracie talentów, dlatego wyrównywanie szans na rynku pracy jest bardzo istotne i temu służyłoby także to wynagrodzenie minimalne. Argumentem przemawiającym za minimalnym wynagrodzeniem jest także niski poziom mobilności młodych na rynku pracy. Łatwiej jest im wyjechać za granicę niż przenieść się z miasta do miasta. (...) Niewynagradzanie lub niskie wynagradzanie stażystów czy praktykantów niesie ze sobą poważne koszty społeczne. To nie jest dyskusja tylko o rynku pracy i kwestiach ekonomicznych czy gospodarczych, ale jest to rozmowa o elementach społecznych – emigracja, odkładanie planów o założeniu rodziny, opóźnione uniezależnienie się od rodziców” – mówił. Młodzi, niezadowoleni i sfrustrowani niskim wynagrodzeniem, mogą radykalizować swoje postawy polityczne, a przykładem może być obecna sytuacja w Europie. Związki zawodowe w Polsce tak bardzo dążą do ustanowienia minimalnego wynagrodzenia, i tak bardzo upierają się przy regulowaniu tego na poziomie niewiązanych regulacji, ponieważ mamy bardzo słabe negocjacje zbiorowe. Kwestie kształtowania wynagrodzenia stażysty i praktykanta, czy określanie jakości staży i praktyk mogłyby być elementem negocjacji zbiorowych, ale w Polsce bardzo niewielki odsetek pracowników jest objęty układami zbiorowymi pracy. W Europie, w wielu krajach określano wynagrodzenie minimalne dla stażystów bądź praktykantów. We Francji, w której limit stażu/praktyki wynosi 6 miesięcy, przyjęto, że płaca minimalna wynosi 554,40 euro, jeżeli staż trwa powyżej 2 miesięcy. W Wielkiej Brytanii z reguły stażyści i praktykanci są objęci minimalnym wynagrodzeniem, wyjątek stanowi wolontariat. Z kolei w Niemczech obowiązuje ustawa MiLoG, o której rozmawia się głównie w kontekście kierowców, która dotyczy także stażystów i praktykantów – wg niej wynagrodzenie minimalne wynosi 8,84 euro za godzinę pracy. W Stanach Zjednoczonych również przyjęte jest, by stażyści i praktykanci otrzymywali za pracę wynagrodzenie, jednak konieczne jest spełnienie dość trudnych 6 kryteriów. Europejskie Forum Młodych, w swojej europejskiej karcie jakości staży i praktyk z 2012 r. zapisało: „stażyscie przysługuje godziwe wynagrodzenie powyżej granicy ubóstwa wyznaczonej na poziomie 60% średniego wynagrodzenia lub

najniższe krajowe wynagrodzenie, jeśli jest to bardziej korzystne, zgodne z wykonywanymi przez stażystę obowiązkami i godzinami pracy (nadgodziny płatne są dodatkowo)...". Zapis ten wskazuje, że młodzi w Unii Europejskiej czują, że nie są wynagradzani godziwie. Na zakończenie zadał pytanie: Czy my naprawdę chcemy zezwalać na prekaryzację tej grupy młodych ludzi? Dodał, że chyba nie bardzo, i tak samo nie chcemy straconego młodego pokolenia. Wyraził nadzieję, że dyskusja podczas konferencji będzie ważnym elementem do wypracowania ostatecznego kształtu rekomendacji, nad którymi obecnie trwają prace.



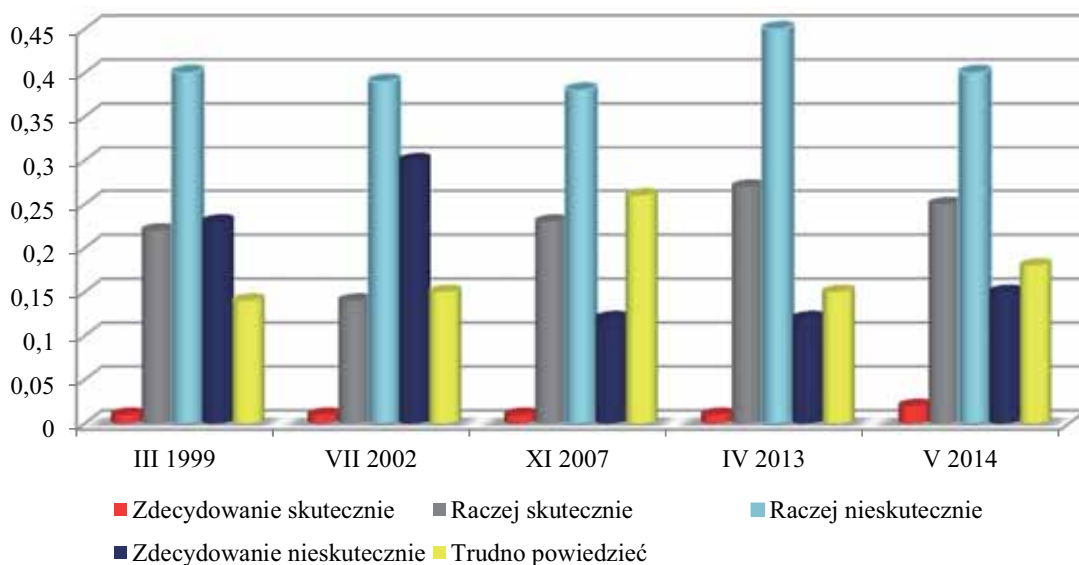
Jakub Gontarek (Forum Młodych Lewiatan) zauważył, że wokół tematu staży i praktyk narosło wiele stereotypów i przeświadczenia, że źli pracodawcy wykorzystują w ten sposób młodych ludzi, których traktują jak tanią siłę roboczą. Trzeba pamiętać, że rynek pracy się zmienił. Oprócz dużych firm na rynku istnieją małe firmy, dla których przygotowanie praktyk i staży odpowiadających najwyższym stan-

dardom – z efektami kształcenia, z kompetencjami, które zdobędzie młody człowiek, z wynagrodzeniem i zaplanowanym całym harmonogramem takiego stażu czy praktyki – jest trudne. Elastyczne stanowisko pracodawców, dostosowane do warunków prowadzenia biznesu, w tym nie tylko prowadzenia dużych korporacji, ale i małych przedsiębiorstw, jest zdaniem prelegenta kluczowe. Jego zdaniem, ważne jest, by każdego było stać na to, by mógł wpisać się w kontekst dążenia do jak najlepszych staży i praktyk. „Z drugiej strony dyskusja o tym, czy stać nas na to, by preka-

Obowiązująca regulacja, zezwalająca na prace młodocianych i ich symboliczne wynagrodzenie daje społeczne przekonanie, że ustawodawca zezwala na pracę bezpłatną.

ryzować młodych, którzy nagle się radykalizują w swoich poglądach politycznych, to uważam, że to jest daleko idąca teza. Zdecydowanie zakładam, że na sali nikogo takiego nie ma i pracodawcy też tego nie chcą. Takie pytanie z tezą może budzić wątpliwości, bo tak nie jest ze strony pracodawców. Chciałem podkreślić, że firmy przez ostatni rok, kiedy prowadziliśmy konsultacje jak włączyć młodych ludzi na rynek pracy i jak pracodawcy mogą się angażować w to włączanie, podkreślały, że chcą i będą płacić. Nie chodzi o to, żeby określić sztywno minimalne wynagrodzenie, które będzie przywiązywało konkretne firmy do kwot. Chodzi o to, żeby wyznaczyć najlepsze standardy tego, co te praktyki mają dać. Mam wrażenie, że położenie nacisku na te 3 aspekty, związane z wynagrodzeniem, czasem trwania i warunkami wypowiedzenia praktyk bądź staży, jest delikatnie mówiąc odsuwaniem kluczowych rzeczy na dalszy plan. Do kluczowych rzeczy należy zaliczyć kompetencje, które młody człowiek nabywa podczas praktyk czy staży. Ciężko jest mi wyobrazić sobie 2–3 osobową firmę, która chce przyjąć stażystę i musi przygotować cały plan stażu, by był on dobrej jakości i do tego dać jeszcze na samym początku wynagrodzenie, kiedy jeszcze nie wiadomo czy ta osoba będzie chciała być na tym

Wykres 1. Czy związki zawodowe w Polsce bronią interesów pracowniczych na ogół skutecznie czy też nieskutecznie?



Źródło: CBOS.



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

stażu i czy będzie chciała wytrwać na nim do końca. Pracodawcy często mówią o sytuacjach, kiedy młoda osoba zapisuje się na staż, przechodzi proces rekrutacji i po pierwszych dwóch dniach rezygnuje ze stażu, gdyż „to nie jest to”. Moim zdaniem ten dokument, na którym pracujemy, nie powinien się ograniczać jedynie do tych aspektów praw pracowników tylko raczej do obowiązków pracodawców, wynikających z tego, żeby te praktyki dawały to, co jest kluczowe dla młodego człowieka, czyli kompetencje potrzebne na rynku pracy i możliwość dalszego rozwoju i awansu” – mówił. Zastanawiając się nad tym czy są inne metody pozyskiwania doświadczenia zawodowego, niż praktyki bądź staże, poruszył temat wolontariatu. Wiele osób decyduje się na wolontariat, często w tym początkowym wejściu na rynek pracy, kiedy nie ma jeszcze umiejętności. Powstaje pytanie: Czy wolontariat powinien być płatny i czy nie jest zagrożony prekaryzacją? Jego zdaniem nie, bo jest to inna kategoria. Podkreślił, że wszelkiego rodzaju praca, która przyczynia się do produkowania wartości dodanej dla firmy, przez pracodawców jest wynagradzana – co do tego nikt nie ma wątpliwości i tak powinno się robić. Powoli rosnąca konkurencja na rynku pracownika sprawia, że firmy same chcą płacić i wręcz konkurują proponując coraz lepszej jakości staże. „My, jako strona pracodawców, kładliśmy nacisk na efekty kształcenia wynikające ze stażu lub praktyki. To dla nas jest kluczowe, wyposażać w kompetencje, które będą przydatne na rynku pracy. W ramach tych staży i praktyk kształtujemy kompetencje miękkie: umiejętność zachowania się w zespole, dopasowania się do oczekiwań, odpowiadania na te oczekiwania. Wydaje mi się, że w większości przypadków zgadzamy się w tych zasadniczych kwestiach. Ze strony pracodawców, przynajmniej ze strony Konfederacji Lewiatan, nacisk położony jest na to, co jest kluczowe, czyli efekty i podnoszenie kwalifikacji. Jakie warunki powinny spełniać staże? Z naszego punktu widzenia, powinny przede wszystkim wyposażać w to, co jest potrzebne dla tego pracownika, ale też odpowiadać na potrzeby pracodawcy. Mamy olbrzymi problem, tak jak wspominałem wcześniej, więcej jest firm małych to rodzi się pytanie: Czy jesteśmy w stanie stworzyć jeden system, który będzie odpowiadający dla wszystkich? Wiadomo,

że dla dużych firm zapłacenie wyższego wynagrodzenia niż na poziomie 20% minimalnego wynagrodzenia lub średniego nie stanowi problemu, bo one to robią. Dla mniejszych zakładów, gdzie samo przygotowanie stażu wiąże się już z kosztami, to dochodzące koszty związane z wynagrodzeniem stażu lub praktyki są problemem. Powstaje pytanie jak możemy to rozwiązać? Zgadza się, że staże i praktyki powinny być płatne. Chciałbym podkreślić, że płaszczyzna współpracy jest, ale chyba kładziemy akcent na różne rzeczy. Czy rzeczywiście musimy, aż tak bardzo restrykcyjnie określać te najlepsze staże i praktyki? Czy nie możemy otworzyć szerszej dyskusji, jak powinien wyglądać proces przygotowania takiego kodeksu dobrych praktyk? Jak uwzględnić wielu interesariuszy? Jak uwzględnić, by w ramach staży pracownicy byli informowani o swoich prawach i obowiązkach? Patrzmy na staże i praktyki w szerszym kontekście, a nie tylko przez pryzmat jednego stanowiska w jednej firmie. Podsumowując, końcowa część tytułu konferencji „zło konieczne czy przepustka do kariery zawodowej” brakuje mi po przecinku ‘a może świetne źródło pozyskiwania wartościowych pracowników’. To też jest aspekt, że jeżeli nie stać nas na prekaryzację ludzi młodych, to czy stać nas, jako gospodarkę na to, by nie wykorzystać potencjału ludzi młodych? Rozmawiając o stażach i praktykach musimy uwzględniać interes pracowników, ich obowiązki i korzyści, ale nie możemy też zapominać o drugiej stronie, która też ma swoje oczekiwania, ma swoje prawa, chciałaby pomagać i czuje tę odpowiedzialność za młodych, za przyszłość i za gospodarkę” – mówił. Na zakończenie dodał, że należy rozmawiać o tych dwóch stronach i spróbować – dotyczy to zarówno strony związkowej jak i pracodawców – nie upierać się przy swoich „medialnych” postulatach. Łatwo jest powiedzieć „pracodawcy nie chcą płacić”, a my żądamy, by były konkretne warunki. Pracodawcy podkreślają, że chcą płacić, ale potrzebne są warunki dla wszystkich pracodawców, a nie tylko dla dużych zakładów. Trzeba zwrócić uwagę na rzemiosło, małe podmioty i mikrofirmy. Powstaje pytanie: Jak możemy rozwiązać ten problem?



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

Dyskusja

Zdaniem **Piotra Szumlewicza** (OPZZ) staże i praktyki w obecnej formie są złem niekoniecznym – powinny zostać całkowicie zlikwidowane i objęte przepisami Kodeksu pracy. Należy także zlikwidować wszelkie formy bezpłatnych staży i praktyk. Poruszając temat wolontariatu zauważył, że ta forma może być nadużywana do wykonywania różnych prac, dlatego należy dookreślić ustawę o wolontariacie.

Katarzyna Zimmer-Drabczyk (NSZZ „Solidarność”) przytoczyła dane z 2010 r. – 4,6 mln osób pełnoletnich mieszkało przynajmniej z jednym z rodziców, przy czym osób w wieku 18–34 l. było aż 88%. Powodami, że te osoby nadal mieszkają z rodzicami są: kwestia finansowa (nie radzą sobie na rynku pracy – nie mogą znaleźć zatrudnienia lub korzystają z bezpłatnych staży lub praktyk), kwestia mieszkaniowa i kwestie związane z tzw. „gniazdowaniem” (niemożność samodzielnego funkcjonowania).

Doktor **Piotr Zawadzki** (UW) uważa, że praktyki nie są złem koniecznym, a mogą być potencjalnie elementem kariery zawodowej. Nawiązując do wypowiedzi J. Gontarka o młodych ludziach, którzy rezygnują w krótkim czasie z praktyk lub stażu, podkreślił, że może lepiej, że rezygnują na początku uważając, że „to nie jest to, co chcę robić w życiu” i szukają innej drogi, niż mieliby się „męczyć przez resztę życia w zawodzie, który ich nie interesuje”.



„Nic tak nie hańbi jak bezpłatna praca” – mówił **Michał Kuszyk** (Pracodawcy RP). Często w ramach praktyki jest do odrobienia potężna lekcja, którą muszą odrobić przedsiębiorcy. Praktyka i to, co się dzieje w firmach często wyprzedza wiedzę. Dlatego nieunikniona jest współpraca wyższych uczelni i przepływ informacji. Jest duża rola edukacji i tworzenia pewnych wartości związanych z pracą.

Często małe firmy, funkcjonujące w małych miastach, nie są zainteresowane organizowaniem praktyk, gdyż szkoliłyby sobie potencjalną konkurencję.

Zdaniem **Barbary Surdykowskiej** (NSZZ „Solidarność”), by zrobić krok naprzód w pewnym widzeniu tej problematyki, trzeba spojrzeć na pracę bezpłatną trochę szerzej. Występują dwa istotne problemy, na które trzeba zwrócić uwagę w Polsce. Pierwszym jest kwestia pracowników młodocianych. Wszystkie badania pokazują, że polski rynek pracy potrzebuje osób z konkretnym zawodem. Mamy regulację, która pozwala pracować osobom młodym, uczącym się zawodu. Młodociani pracownicy wynagradzani są w sposób całkowicie symboliczny – ich wynagrodzenia odnosząc do płacy minimalnej dotyczą 2%, 4%, 6%.



Na zdjęciu od lewej: B. Surdykowska, K. Zimmer-Drabczyk, P. Szumlewicz, J. Gontarek.

Biorąc pod uwagę obowiązującą regulację, zezwalającą na pracę młodocianych i ich symboliczne wynagrodzenie daje to społeczne przekonanie, że ustawodawca zezwala na pracę bezpłatną. Drugim problemem jest kwestia zawodów medycznych, gdzie ustawodawca wprost wskazuje, że wolontariat może być podstawą wykonywania pracy w konkretnych, wskazanych zawodach medycznych. Jest to przyzwolenie na pracę bezpłatną. „Istotą sprawy jest, by zastanowić się, w jaki sposób regulować te formy zatrudnienia, które łączą w sobie aspekt edukacyjny z tym aspektem wykonywania, nauczania się poprzez pracę” – mówiła. Jej zdaniem dyskusja podczas konferencji pokazuje, że ewidentnie byłaby potrzeba zastanowienia się nad pewną formą umowy edukacyjnej, finansowanej w większości ze środków publicznych. W Polsce występuje bardzo niski poziom kształcenia ustawicznego, a potrzeby w zakresie tego szkolenia się zwiększają, co wynika ze zmian na rynku pracy. Problemem jest brak danych dot. partycypacji pracodawców w wspieraniu kształcenia ustawicznego. Zakład pracy często jest miejscem, w którym przede wszystkim jest funkcja edukacyjna, i pracodawcy w takiej sytuacji powinni być wspierani z pewnych środków publicznych. Nie zmienia to problematyki stażu, którego problem polega na tym, że ta funkcja edukacyjna oraz wykonywanie pracy łączą się ze sobą. W czasie stażu następują dwa procesy – z jednej strony stażysta wykonuje pracę, która nie jest tak efektywna jak

Doprowadzenie do ramowego stworzenia podstaw staży dla wielu grup zawodowych byłoby szansą powstrzymania migracji w tych zawodach.



Na zdjęciu od lewej: M. Szymański i prof. P. Szukalski.

praca doświadczonego pracownika, ale jest także zysk po stronie pracodawcy, oraz stażysta podnosi swoje kwalifikacje, buduje swoje CV.

Zofia Czyż (FZZ) mówiła o zawodach, które nie mogą funkcjonować bez staży i praktyk, w tym pielęgniarki i położne. Staże tej grupy zawodowej pokazały, że jest ona dobrze przygotowana do wejście na rynek pracy nie tylko pod względem edukacyjnym, ale także organizacyjnym. Dodała, że doprowadzenie do ramowego stworzenia podstaw staży dla wielu grup zawodowych byłoby szansą powstrzymania migracji w tych zawodach.



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

Dyrektor **Iwona Zakrzewska**, podkreśliła, że dzięki bezpłatnym praktykom i stażom kilka osób pracowało w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. Część z nich dzięki temu została i pracuje obecnie w CPS „Dialog”, a inni mieli okazję by zdobyć doświadczenie, które było przydatne w dalszej karierze zawodowej. „Dzięki dobrej współpracy z urzędem pracy udało się zdobyć kilku dobrych i wykwalifikowanych pracowników” – mówiła.

Wiceprezes **Zbigniew Żurek** (BCC) zadał pytanie, czemu to wszystko ma służyć: czy staże mają być dla staży czy celem

ma być pomoc młodym ludziom w podniesieniu ich szans zawodowych i uzyskania w miarę dobrego zawodu. Zgodził się z P. Szumlewiczem, że staże i praktyki powinny opierać się na Kodeksie pracy.

Prof. **Zdzisław Czajka** (IPISS) mówił, że kiedyś to uczący płacił za naukę – kiedyś tak było np. w rzemiośle. Zastanawiał się też, że skoro wynagrodzenie należy się za pracę, to czy praktyka jest pracą czy nauką? Zauważył również, że debata powinna wyraźnie odpowiadać na pytanie: czy praktyki i staże są złem koniecznym czy jednak przepustką do kariery zawodowej.



Na zdjęciu od lewej: J. Gontarek, M. Szymański, prof. P. Szukalski, I. Zakrzewska.

Podsumowując debatę prof. **Piotr Szukalski** zgodził się z poruszoną kwestią przez B. Surdykowską, że na temat staży i praktyk trzeba patrzeć całościowo. „Mówimy o stażach i praktykach na otwartym rynku, ale czym się różni pozyskiwanie umiejętności u przedsiębiorcy w trakcie stażu od stażu w trakcie nauki. Dlaczego mamy różnicować sytuację osób uczących się zawodu w pewien szczególny sposób w stosunku do innych? Tego nie można w żaden sposób pominąć. Kwestia całościowości bezpośrednio łączy się z jeszcze innym pytaniem, które padło: Kto tak naprawdę jest pracownikiem? W jakim stopniu ktoś, kto uczy się zawodu ma być traktowany dokładnie tak jak pracownik – czy to jest pracownik, czy też nie? Kluczem staje się pytanie o stopniowalność uczenia się i pozyskiwania umiejętności. Czy to wynagrodzenie nie powinno być stopniowalne? (...) Pracodawca mógłby stopniować wynagrodzenie odpowiadające stopniu zadowolenia pracodawcy z pewnych spodziewanych rezultatów pracy stażysty/praktykanta” – mówił. Zwrócił też uwagę na poruszaną kwestię dot. konieczności zachowania elastyczności wynikającej ze specyfiki pracodawców i wykonywanych zawodów. W zmieniających się realiach trzeba być świadomym, że praktyki i staże będą instrumentami umożliwiającymi pozyskanie umiejętności i kompetencji również osobom w wieku 30, 40, 50 czy nawet 60 lat.

Konferencja „O racjonalną politykę rodzinną. Rodzina formacją niezastąpioną?”

Warszawa, 16.05.2017 r.

PROGRAM:

8.30–9.00

Rejestracja uczestników

9.00–10.00

Uroczysta część konferencji

Powitanie Gości i prowadzenie:

- **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

Wystąpienia:

- **prof. Gertruda Uścińska**, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
- **prof. Stanisława Golinowska**, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
- **prof. Zenon Wiśniewski**, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
- **dr Łukasz Arendt**, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

10.00–11.30

Panel dyskusyjny:

Prowadzenie **prof. Janusz Witkowski**, Wyższa Szkoła Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach

Wystąpienia:

- **prof. Piotr Błędowski**, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
- **dr Agnieszka Chłoń-Domińczak**, Szkoła Główna Handlowa
- **dr Lucyna Machol-Zajda**, Akademia Kultury Informacyjnej
- **prof. Jacek Męcina**, Uniwersytet Warszawski
- **prof. Piotr Szukalski**, Uniwersytet Łódzki

11.30–12.00

Dyskusja

12.00–12.30

Obiad

16 maja 2017 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego odbyła się konferencja pt.: „O racjonalną politykę rodzinną. Rodzina formacją niezastąpioną?”, dedykowana prof. nadzw. dr hab. Bożenie Balcerzak-Paradowskiej, z okazji Jej jubileuszu. Konferencję zorganizowało CPS „Dialog” wspólnie z Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych. Uczestnicy konferencji otrzymali wydaną nakładem CPS „Dialog” i IPISS publikację pt.: „O racjonalną politykę rodzinną. Rodzina formacją niezastąpioną?” w redakcji Marka Bednarskiego, Zofii Czepulis-Rutkowskiej i Doroty Głogosz.



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

Otwierając konferencję **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor CPS „Dialog”, podkreśliła, że jest dla niej wielką przyjemnością i zaszczytem otwieranie konferencji związanej z jubileuszem prof. Bożeny Balcerzak-Paradowskiej. Dyrektor Zakrzewska przypomniała zebranym, że poprzedniego dnia, tj. 15 maja, obchodziliśmy Międzynarodowy Dzień Rodzin, ustanowiony przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 20 września 1993 r. (rezolucja nr 47/237). Celem tej rezolucji było zwrócenie uwagi świata, rządów i odpowiedzialnych za politykę lokalną, na wagę rodziny jako najmniejszej komórki życia społecznego oraz zwrócenie uwagi na prawa i odpowiedzialność rodzin. „W 1994 r., kiedy obchodzono pierwsze uroczystości Światowego Dnia Rodzin, prof. Bożena Balcerzak-Paradowska współpracowała z ONZ przy organizacji tych obchodów. (...) Z prof. Bożeną Balcerzak-Paradowską spotkałam się po raz pierwszy kilka lat temu. Współpraca z Panią Profesor była i jest dla mnie niezwykle

Mówienie o tym, że dom jest najlepszą formą opieki dla starszego człowieka nic nie da, bez dostosowania tego domu i warunków do takiej opieki.

interesująca, inspirująca i mobilizująca. Pani Profesor swoją postawą wskazała standardy i dobre wzorce stylu i poziomu pracy naukowej i dydaktycznej, których podstawą jest etyka zawodowa, życzliwość i ludzka dobroć” – mówiła. Na zakończenie, dyr. Zakrzewska życzyła prof. Balcerzak-Paradowskiej wielu dalszych lat w zdrowiu oraz sukcesów zawodowych.

Wygłaszając laudację prof. **Gertruda Uścińska** (IPISS) przedstawiła zebranym sylwetkę prof. Balcerzak-Paradowskiej. Jubilatka przez 45 lat związana była z Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych i to właśnie w Instytucie uzyskała wszystkie stopnie naukowe, przechodząc klasyczną ścieżkę kariery naukowej – od asystenta do profesora. Pełniła na przestrzeni lat ważne i odpowiedzialne funkcje, w tym m.in. funkcję Dyrektora Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, jest Członkiem Komitetu Nauk Demograficznych PAN, członkiem Rządowej Rady Ludnościowej. „Polska powieściopisarka Maria Dąbrowska mawiała: „Niczego, niczego na świecie nie można przyrównać do radości płynącej z pracy, która się toczy po myśli”. Słowa te jakże trafnie i prawdziwie charakteryzują dostojną Jubilatkę – człowieka wielkiego umysłu, wielkiej kultury osobistej, która zawsze czerpała ogromną radość ze wszystkich podejmowanych działań. (...) Całokształt pracy Pani Profesor został dostrzeżony, doceniony i wyróżniony w sposób szczególny – Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN przyznał Jej medal im. prof. Wacława Szuberta. (...) W tym wyjątkowym dniu, zarówno dla Jubilatki jak i dla nas wszystkich, pragnę życzyć Pani Profesor kolejnych cennych inspiracji, entuzjazmu i wielu sił do dalszej wędrówki drogą zawodową, która dla wielu z nas mogłaby być zawodowym i życiowym drogowskazem” – mówiła.



Na zdjęciu: prof. G. Uścińska.

Jako kolejna głos zabrała prof. **Stanisława Golinowska**, która zauważyła, że bohaterką konferencji jest prof. Bożena Balcerzak-Paradowska, ale także polityka rodzinna, która była sensem życia Jubilatki. Polska polityka rodzinna nigdy nie była jednoznacznie zdefiniowana, dlatego tym bardziej



Na zdjęciu: Wystąpienie prof. B. Balcerzak-Paradowskiej.

należy się uznanie zespołom, które prowadziły w tym obszarze badania. „Nie spoczywaj na tym, co zostało zrobione, tyle rzeczy zostało opublikowanych, ale trzeba dalej kontynuować, nawet te same badania w nowych czasach (...) Życzę Ci, aby dalej to robić i kontynuować w zdrowiu i w Instytucie Pracy, który był dla Ciebie najważniejszy” – mówiła.

Profesor **Zenon Wiśniewski** zaznaczył, że każdy jubileusz skłania do refleksji i jest okazją do rozważań dla Jubilatki i osób, które spotkały się z nią podczas kariery zawodowej. Dodał, że z podziwem patrzył na zaangażowanie prof. Balcerzak-Paradowskiej w sprawy środowiska, prowadzenie badań i bezgraniczną wiarę w drugiego człowieka. Na zakończenie podziękował za dotychczasową pracę i życzył zdrowia, dobrego korzystania z czasu oraz realizacji starych marzeń i nowych zamierzeń.

Rodzina jest traktowana przez państwo, i każdy rząd, jako swego rodzaju alibi dla odsuwania w czasie podejmowania strategicznych decyzji dotyczących tworzenia pewnego systemu wsparcia dla rodzin, w których są osoby starsze.

Profesor **Janusz Witkowski** przeczytał list gratulacyjny od prof. Józefiny Hryniewicz, Przewodniczącej Rządowej Rady Ludnościowej. Profesor Witkowski podkreślając profesjonalizm zawodowy i życzliwość oraz serdeczność, z jaką Jubilatka odnosi się do wszystkich, życzył prof. Balcerzak-Paradowskiej wszystkiego najlepszego.

Poseł dr **Ewa Tomaszewska**, w imieniu Sejmowej Podkomisji Rodziny, podziękowała za ogromny wkład pracy podejmowanej na rzecz polskich rodzin.

Dyrektor IPISS dr **Łukasz Arendt** w swoim wystąpieniu skupił się na pracy zawodowej i dokonaniach prof. Balcerzak-Paradowskiej w Instytucie Pracy. Podkreślił, że Jubilatka nigdy nie odmówiła współpracy, nawet wtedy, kiedy warunki temu nie sprzyjały. „Trudno jest znaleźć adekwatne słowa oddające całą wdzięczność, którą Instytut i ja mamy dla Pani Profesor” – mówił.

Doktor **Aleksandra Wiktorow** składając Jubilatce życzenia, wspomniała wspólne początki współpracy w Instytucie.

Doktor **Dorota Głogosz** (IPISS) przeczytała list gratulacyjny od doktorantki Haliny Misiewicz.

Panel dyskusyjny

Panel dyskusyjny prowadził prof. **Janusz Witkowski** (Wyższa Szkoła Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach), który podkreślił ważność tematu konferencji, jakim jest racjonalna polityka rodzinna. Temat ten, w obecnych warunkach demograficznych i społecznych jest bardzo aktualny i ważny. Jest także niezwykle obszerny i wielowątkowy z punktu widzenia badawczego. Dodatkowo od wielu lat jest to przedmiot badawczy wielu placówek, a w ostatnim czasie także temat zainteresowania instytucji publicznych, w tym Rządowej Rady Ludnościowej, rządu oraz parlamentu. Profesor Balcerzak-Paradowska zajmowała się przez całe życie zawodowe problematyką polityki rodzinnej i ma istotny wkład w jej rozwój oraz rozwój wielu aspektów tej polityki. Jak zauważył, w ramach myślenia o racjonalnej polityce rodzinnej powinniśmy zdefiniować cele tej polityki, które zależą od wielu elementów, a przede wszystkim zależą od diagnozy sytuacji polskich rodzin oraz oceny dotychczasowej polityki rodzinnej. Jest dużo cech i właściwości charakteryzujących samą populację polskich rodzin, które są istotne dla racjonalnej polityki ludnościowej. Zależy to m.in. od liczby, populacji, struktury rodzin, przestrzennego rozmieszczenia populacji rodzin, ich charakterystyki demograficznej, sytuacji zdrowotnej, warunków życia, zachowań konsumenckich, aktywności ekonomicznej członków ro-



Na zdjęciu: Poseł dr E. Tomaszewska.

dzin, ale także relacji międzypokoleniowych. „Myśląc o racjonalnej polityce rodzinnej zastanawiamy się nad relacją tej polityki także do innych obszarów polityki – polityki społecznej, a w tym także w odniesieniu do polityki ludnościowej. (...) Zastanawiamy się także nad instrumentami przydatnymi do skutecznego wdrażania polityki rodzinnej. W istocie jest to ogromny obszar zainteresowań i praktycznych działań o doniosłym znaczeniu społecznym. Jest wiele wyzwań dla współczesnej polityki rodzinnej i część z nich chcemy podjąć podczas naszej dyskusji” – mówił. Od wielu lat przejawia się, choć często zanika w myśleniu praktycznym, polityka rodzinna w cyklu życia rodziny. Ważne jest, by wspierać rodzinę na różnych etapach rozwoju, nie tylko na etapie pronatalistycznym. Poruszył także kwestię dot. postępującego procesu starzenia się polskiego społeczeństwa w ciągu najbliższych kilku dekad. Będzie to także ważne z punktu widzenia polityki rodzinnej. Polityka senioralna, udział osób starszych i seniorów w rodzinie, zwłaszcza w rodzinie, która już nie jest taka wielopokoleniowa jak kiedyś, to wszystko sprawia, że pojawiają się nowe problemy do rozwiązywania.



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

Profesor **Piotr Szukalski** (Uniwersytet Łódzki), jako demograf zastanawiał się, na ile taka racjonalność jest możliwa? Sceptycyzm prof. Szukalskiego ma 3 źródła: 1) słabość diagnostyczna (6–7% ludności przebywa za granicą, z czego 4% na stałe, co rzutuje na oficjalne statystyki – np. wg ostatniego spisu współczynnik dzietności osiągnął poziom 1,31, a uwzględniając młodych przebywających za granicą to współczynnik dzietności wynosi 1,63 – różnica jest kolosalna); 2) niesprecyzowane cele polityki rodzinnej, które odzwierciedlają wartości, jakie współczesne społeczeństwa wskazują wobec rodziny; nie do końca jesteśmy w stanie jednoznacznie zdecydować, w jakim stopniu władze publiczne powinny być neutralne wobec tego typu wyborów demograficznych i w jakim stopniu powinny je kształtować; 3) nie do końca potrafimy ocenić skuteczność instrumentów podejmowanych w ramach polityki rodzinnej. Według prof. Szukalskiego jego przejaw pesymizmu

jest bardziej przejawem realizmu i nie oznacza, że nie można mówić o racjonalnej polityce rodzinnej. Jego zdaniem, racjonalna polityka rodzinna powinna polegać na przekonaniu, że nie ma jednej dobrej recepty. Mamy do czynienia z wyraźnym różnicowaniem grup, na które moglibyśmy oddziaływać i automatycznie na różnicowaniu instrumentów polityki rodzinnej. Obecnie racjonalna polityka rodzinna to polityka dostrzegająca różnorodność potrzeb – i to jest klucz do zrozumienia, czym tak naprawdę jest racjonalna polityka rodzinna. Polityka, która nie próbuje na jeden wzór budować instrumentów, za pomocą których władze publiczne próbują osiągnąć jakiś założony cel polityki rodzinnej. Jego zdaniem dzięki obecnemu rządowi zbliżamy się do dostrzeżenia jednorodności. Wcześniej, dwa ostatnie rządy miały zupełnie odmienne wizje, kogo należy wspierać. W czasach Platformy Obywatelskiej koncentrowano się przede wszystkim na ułatwieniu godzenia aktywności zawodowej i sfery rodzinnej. Obecnie Prawo i Sprawiedliwość, również z uwagi na to, kto jest głównym wyborcą, stara się bardzo wyraźnie wzmocnić innego typu instrumenty, które są ukierunkowane na inną grupę. „To jest budowanie różnorodności – szukanie instrumentów, które będą bardziej dostosowane do różnorodnych potrzeb. To, co mniej mi się podoba, to bardzo wyraźne wskazywanie celów pronatalistycznych i zbyt mocna próba odejścia od zawierzenia ludziom w temacie szeroko pojętych zachowań rodzinnych, prokreacyjnych czy matrymonialnych” – mówił.

Doktor **Agnieszka Chłoń-Domińczak** (SGH) zaznaczyła, że mówiąc o rodzinie i polityce rodzinnej należy pamiętać, że rodzina to jest miejsce gdzie spotyka się wiele ról i trajektorii ról. Będąc rodzicem myśli się o rodzinie, aktywny zawodowo rodzic musi myśleć o pracy, a dodatkowo biorąc pod uwagę panujące trendy także o własnym rozwoju i ciągłym uczeniu się. Często role pełnione w rodzinie są jednostkowe, ale należy także pamiętać o roli rodzinnej, jako całości. Jest to wyzwanie dzisiejszych czasów. Polityka rodzinna powinna uwzględniać, że rodzina to coś więcej



Na zdjęciu: Wystąpienie dyr. I. Zakrzewskiej.

niż suma osób, bo to także wybory między pokoleniami, między tym, co robią rodzice, co mogą robić dzieci. Polityka rodzinna jest de facto polityką horyzontalną – nie możemy mówić o polityce rodzinnej w oderwaniu od polityki społecznej, polityki rynku pracy, polityki ludnościowej czy polityki mieszkaniowej. Polityka rodzinna jest częścią tych polityk, ale i całością samą w sobie. Polityka rodzinna powinna także opierać się na rzetelnej diagnozie. „Coraz więcej wiemy o polityce rodzinnej z badań. Są to badania prowadzone nie tylko przez Główny Urząd Statystyczny, ale także takie, które pokazują nam, coraz więcej, np. badanie czasu pracy, które jest niedocenione, a pomagają obejrzeć jak wyglądają obecnie role rodziców, ile czasu wymaga poświęcenie i spełnianie ról rodzinnych. W badaniach tych widać np. coraz większą w Polsce rolę ojców w opiece nad dziećmi w wieku 0–3 lata, co wynika po części z deficytu usług w tym obszarze” – mówiła. Wspomniała także o badaniu dot. rodziny i generacji, które jest przeprowadzane w Instytucie Statystyki i Demografii pod kierownictwem prof. Elżbiety Kotowskiej. Badanie to daje coraz większą wiedzę, w jakim kontekście, z jakimi wyzwaniem spotykają się rodziny w podejmowaniu decyzji czy mieć dzieci, ale także, w jaki sposób je wychować, jakie pojawiają się dylematy i ograniczenia oraz w jaki sposób możemy diagnozować potrzeby rodzin na późniejszych etapach, kiedy dzieci już są. Należy pamiętać, że polityka rodzinna to nie tylko polityka wspierająca rodziny, by miały dzieci, ale także wspierająca rodziny w wychowaniu tych dzieci i godzeniu wszystkich ról. Są to transfery i usługi; usługi w szczególności związane z opieką nad małymi dziećmi. „Bardzo ważne są działania wspierające ojców w ich rolach w rodzinie. Wprowadzamy instrumenty, które też tę rolę zauważają – urlopy ojcowskie czy urlopy rodzicielskie, podczas których rodzice dzielą czas między sobą i dają czas na budowanie więzi i poczucie przez ojców ich roli w rodzinie, która jest niezwykle ważna. Wspólna praca rodziców i wspólne wspieranie się jest niezwykle ważne. Ponadto istotne jest wspieranie wizerunku rodziny. (...) Ostatnimi latami podejmowano działania pokazujące, że rodziny wielodzietne, to rodziny wartościowe, a nie rodziny patologiczne, z problemami czy też biedne. Są rodziny wielodzietne, w których ten wybór jest wyborem związanym z wartościami tej rodziny, i należy te rodziny wspierać w ich wyborach i wartościach. Tak samo należy wspierać

w wyborach i wartościach rodziny, które mają jedno lub dwoje dzieci; rodziny, które decydują się na model rodziny, w którym oboje rodziców jest aktywnych zawodowo i chcą godzić swoją aktywność zawodową z aktywnością rodzinną. I to jest ogromne wyzwanie dla różnorodnej polityki rodzinnej, która nie powinna narzucać żadnego paradygmatu, tylko wspierać rodziny w wyborach, których dokonały. Taka polityka rodzinna jest też najbardziej efektywna” – mówiła.



Na zdjęciu: Wystąpienie prof. B. Balcerzak-Paradowskiej.

Z kolei dr **Lucyna Machol-Zajda** (Akademia Kultury Informacyjnej) mówiła o czasie, który jest domeną jej badań. Czas jest w nas i jest najcenniejszą wartością. Podróż przez czas odbywamy tylko jeden raz. Mówiąc o rodzinie musimy patrzeć z określonej perspektywy. To nie jest tylko mąż, żona i małe dzieci. Obecnie mamy do czynienia ze zmianą struktury społeczeństwa i ze starzeniem się społeczeństwa, a co za tym idzie z opieką długoterminową, którą sprawuje głównie kobieta. Przytoczyła złotą myśl Alberta Einsteina: „Ważne jest by nigdy nie przestać pytać. Ciekawość nie istnieje bez przyczyny. Wystarczy więc, jeśli spróbujemy zrozumieć choć trochę tej tajemnicy każdego dnia. Nigdy nie trać świętej ciekawości. Kto nie potrafi pytać nie potrafi żyć”. Dodała, że zawsze proponuje taką technikę myślenia pytaniami – zadawanie sobie pytań i poszukiwanie na nie odpowiedzi. Doktor Machol-Zajda zajmowała się kwestią godzenia pracy z życiem pozazawodowym i temu jak sprostać obowiązkom i wyzwaniom, z którymi mamy do czynienia. Trzeba pamiętać, że wszystko dookoła nas się zmienia, co powoduje też, że wszystko zmienia się w czasie. Niby dysponujemy taką samą ilością czasu, wymyślamy różne urządzenia, by oszczędzić ten czas, a żyjemy ciągle pod presją czasu. „Miałam zastanowić się, jak aktywizować kobiety, jak spowodować, by funkcjonowały na rynku pracy i pełniły swoje role w życiu rodzinnym. (...) Zapominamy często, że godzenie ról to nie jest tylko praca i życie pozazawodowe, ale to jest podział czasu pomiędzy różne nasze aktywności, między innymi pracę, życie rodzinne, ale też życie w społeczeństwie. Ten czas musimy także poświęcić sami sobie, bo kto

Polityka rodzinna to nie tylko polityka wspierająca rodziny, by miały dzieci, ale także wspierająca rodziny w wychowaniu tych dzieci i godzeniu wszystkich ról.

będzie sprawował funkcje opiekuńcze, jeżeli nie zadbamy sami o siebie. Napisałam w ramach międzynarodowego projektu Erasmus+: Jak być aktywnym w wieku 50+ niepublikowany jeszcze przewodnik pt.: „Kobieta 50+ w otoczeniu rodziny, pracodawcy, społeczeństwa”, czyli schodząca z rynku pracy, a jej rola w rodzinie, na rynku pracy i w społeczeństwie. Zadając sobie różne pytania, wyszłam z założenia takiej koncepcji aktywnego starzenia się i popatrzenia jak zmieniają się nasze role i funkcje w cyklu życia. Jak ten czas dzielimy, jak często zapominamy o sobie i jak często naruszamy nasz rytm biologiczny, co wiąże się z tym, że będziemy musieli później się leczyć. Stosując instrumenty myślimy, że mamy diagnozę, a później szybko sięgamy po leki, po uniwersalną i cudowną pigułkę, która zadziała od razu. Zwróciła uwagę, że mówiąc o koncepcji aktywnego starzenia się, przede wszystkim musimy zwrócić uwagę na zdrowie, które jest jedną z najcenniejszych wartości oprócz czasu. Często nie zdajemy sobie sprawy, że swoim postępowaniem krzywdzimy siebie – nie odczuwamy od razu tego skutków, które pojawiają się w późniejszym wieku. Często słyszymy „nagle zachorował”, ale to nie jest sytuacja powstała nagle, to sami nie dbając o siebie i o nasz tryb życia sprawiamy, że podupadamy na zdrowiu. Dla starego człowieka największą wartością jest pozostanie w domu i opieka rodziny, ale jest to możliwe pod podstawowym warunkiem, że ta rodzina jest i może taką opiekę sprawować. Mówienie o tym, że dom jest najlepszą formą opieki dla starszego człowieka nic nie da, bez dostosowania tego domu i warunków do takiej opieki”. Na zakończenie zauważyła, że być może, by budować racjonalną politykę rodzinną należy popatrzeć holistycznie i interdyscyplinarnie oraz współpracować ze sobą, co jest jedną z najtrudniejszych rzeczy.



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

Rozpoczynając wystąpienie prof. **Jacek Męcina** (UW) podkreślił, że wszyscy powinniśmy podziękować prof. Balcerzak-Paradowskiej za lata niestrudzonego upominania się o politykę rodzinną. Zdaniem prof. Męciny demografia i analizy długoterminowe, takie powyżej 30 lat, z reguły się nie sprawdzają. Zmiana zachowań na bardziej racjonalne, zja-

Nie możemy mówić o polityce rodzinnej w oderwaniu od polityki społecznej, polityki rynku pracy, polityki ludnościowej czy polityki mieszkaniowej. Polityka rodzinna jest częścią tych polityk, ale i całością samą w sobie.

wiska pożądane lub niepożądane powodują, że ta trajektoria się zmienia. Przyszedł dobry czas na politykę rodzinną. Polityka publiczna sprzyja rozwojowi rodziny i od kilku lat można zaobserwować konsekwentne działania na rzecz, by rodzinom było łatwiej. Wydłużenie urlopu macierzyńskiego, urlop rodzicielski, urlop ojcowski to nowe rozwiązania, których się uczymy i które muszą wpłynąć na zmianę zachowań. Ważny był także program Maluch, który nadal jest kontynuowany, i jest to kluczowy element w tworzenie warunków powrotu na rynek pracy. „Cieszę się z tych świadczeń, w tym z Programu Rodzina 500+, który wymaga ewaluacji i pewnej refleksji, także pod kątem wpływu na aktywność zawodową. Dobrze, że takie świadczenie jest w przestrzeni publicznej, bo ono jest potrzebne i w jakimś zakresie pomaga funkcjonować rodzinie. Z punktu widzenia rodziny uważam, że trzeba iść w kierunku zmiany systemów podatkowych tak, by więcej pieniędzy zostawiać rodzinie. Aktywność zawodowa jest niezwykle ważna. Polska będąca przez lata krajem o wysokiej aktywności zawodowej kobiet przez te wszystkie lata transformacji stała się krajem o stosunkowo niskiej aktywności. Ta aktywność nieco się poprawia, w 2015 r. był dość imponujący wynik, jeśli chodzi o poprawę. Wymaga to jednak pewnych konsekwentnych rozwiązań w wielu obszarach, w tym w obszarze regulacji” – mówił. Potrzebna jest elastyczność rynku pracy, bo takie są po-



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

trzeby gospodarki i tego wymagają m.in. nowe technologie i nowa organizacja pracy. Praca w niepełnym wymiarze jest lepsza niż praca tymczasowa, ale nadal jest niedoceniana. Zakończył dość smutną refleksję dot. odpowiedzialności państwa za bardzo dojrzałe decyzje. Z jednej strony mamy bardzo mocny akcent na inwestycję w rodzinę, co jest bardzo dobre, ale za chwilę będą nas czekały duże inwestycje w politykę senioralną i w zdrowie. Obecnie budżet wystarcza na realizację tych priorytetów, ale co będzie za chwilę, m.in. w związku z obniżeniem wieku emerytalnego.

Profesor **Piotr Błędowski** (IPiSS) wspominał, że został pracownikiem Instytutu dzięki prof. Bożenie Balcerzak-Paradowskiej, która dała się przekonać, że w strukturze Instytutu pożądana byłaby taka jednostka jak Zakład Gerontologii Społecznej. Przyznał, że przygotowując się do wystąpienia zastanawiał się jak rozumieć racjonalność polityki rodzinnej. Jego zdaniem o tej racjonalności łatwiej jest mówić charakteryzując ją w sposób negatywny – czym ona nie jest, niż czym jest. Dodał, że racjonalność to nie jest efektywność i nie może być zrównywana z efektywnością, co ma często miejsce w języku potocznym, w którym często decyzje racjonalne to decyzje, które mają na celu osiągnięcie efektywności lub oszczędności. Cała polityka społeczna jest zbiorem różnego rodzaju działań, zabiegów i operacji dokonywanych na żywym organizmie społeczeństwa. Często występuje problem z sformułowaniem celu działań. Jego zdaniem, w całej polityce społecznej nie ma nic gorszego jak jej ideologizowanie. Próba narzucania jednego spojrzenia, jednego podejścia jest czymś, co dla polityki społecznej może być zabójcze, a na pewno jest szkodliwe dla całego społeczeństwa. Obecny rynek pracy powoduje, że rodzina nie jest w stanie wywiązać się z funkcji do wypełniania, których przyzwyczaiła się ona, społeczeństwo i państwo. Racjonalna polityka rodzinna to jest taka, która akceptuje zmiany (mające charakter obiektywny) i dostosowuje swoje działania do tych zmian. Polityka rodzinna powinna być bardzo różnorodna oraz dostosowana i uwzględniająca wszystkie etapy cyklu życia rozwoju rodziny, a nie tylko ten jeden, na

którym najczęściej skupiona jest uwaga społeczeństwa. Profesor Błędowski uważa, że rodzina musi reagować na starzenie się społeczeństwa. Rodzina jest traktowana przez państwo, i każdy rząd, jako swego rodzaju alibi dla odsuwania w czasie podejmowania strategicznych decyzji dotyczących tworzenia pewnego systemu wsparcia dla rodzin, w których są osoby starsze. Prognoza Eurostatu dotycząca roku 2080 zakłada, że w Polsce odsetek osób w wieku 80 l. i więcej będzie wynosił 14,4%. Polska będzie jednym z czterech krajów w Europie, w którym ten odsetek będzie przekraczał 14%, co oznacza, że co siódma osoba będzie miała 80 l. i więcej. Już dzisiaj stoimy wobec faktu i pewnej konieczności przygotowania się na ten moment. Patrząc na obecną rodzinę warto zauważyć, że opiekunowie rodzinni czy nieformalni wymagają odpowiedniego wsparcia, bo są niedostrzegani. Należy stworzyć nowy system opieki nad osobami niesamodzielnymi w środowisku miejsca zamieszkania traktując opiekunów rodzinnych w sposób centralny.



Na zdjęciu: Wystąpienie prof. S. Golinowskiej.

Dyskusja

Wypowiedź dr Agnieszki Chłoń-Domińczak skomentowała prof. **Stanisława Golinowska** (IPiSS), zauważając, że według badań, w rodzinach bardzo ubogich solidarność rodzinna i nadrzędny cel, jakim jest rodzina, ogranicza rozwój dzieci. Te dzieci nie wychodzą z rodziny, zostają by pomagać biednym matkom. Prawo do samodzielnego rozwoju, do szybkiego wyjścia z domu, do odejścia z rodziny i prawo, by nie traktować dzieci, jako własności jest wspierane w niektórych politykach. Dylemat, wobec którego stoimy, jest niekiedy ukryty, ale zawsze stoi przed nami. Stoi także w dzisiejszej polityce rodzinnej, w sytuacji trudnego rynku pracy, w którym potrzeba aktywności zawodowej kobiet jest bardzo silna, należy doceniać kierunki, które łączą pracę zawodową i życie rodzinne. Docenianie tego niekoniecznie kryje przekonanie do nadrzędności rodziny, jako podstawowej komórki rodzinnej, a trzeba mówić o tym nie tylko pragmatycznie.

Profesor **Janusz Szymborski** (Wszechnica Polska Szkoła Wyższa TWP w Warszawie), który rozpoczął współpracę z prof. Balcerzak-Paradowską 25 lat temu, podziękował Jubilatce za wielopłaszczyznowe podejście do polityki ludnościowej w aspekcie rodzinnym. „Współpracowałem także z prof. Balcerzak-Paradowską w zespole ekspertów, powołanym 10 lat temu przez dr Janusza Kochanowskiego Rzecznika Praw Obywatelskich. Zespół przygotował w okresie 3 lat strategię polityki rodzinnej dla Polski. Istotny wkład do przygotowania tej strategii wniosła prof. Balcerzak-Paradowska wraz ze swoimi współpracownikami – prof. Bożeną Kołaczek, której tak nam dzisiaj brakuje, oraz z dr Dorotą Głogosz. Dzięki Jubilatce i temu zespołowi została dokonana bardzo dokładna diagnoza sytuacji polskich rodzin i w kontekście polityki prowadzonej wobec rodziny w Polsce, i w kontekście polityki prowadzonej przez kraje Unii Europejskiej. Na podstawie tej diagnozy zostały opracowane priorytety, harmonogram oraz kierunki działań. 9 kwietnia 2010 roku Rzecznik w dłuższej rozmowie zaplanował sfinalizowanie tej pracy, w czerwcu miała być opublikowana strategia polityki rodzinnej. W opracowaniu Biura Analiz Sejmowych polityka rodzinna jest określana, jako ta „od wyborów do wyborów”. (...) Pod względem formalnym i tu tak się stało. Wydaje mi się, że jednak ten dorobek intelektualny i naukowy pozostał w przestrzeni naukowej i także w przestrzeni publicznej. Nie wykluczam, że on był podstawą podjęcia przed dwoma laty wzmocnienia finansowego polskich rodzin przez Program Rodzina 500+. (...) Życząc Pani Profesor zdrowia, aktywności zawodowej, nie powiem tradycyjnie o 100 latach, *plurimos annos, plurimos*” – zakończył.

W ramach myślenia o racjonalnej polityce rodzinnej powinniśmy zdefiniować cele tej polityki, które zależą od wielu elementów, a przede wszystkim zależą od diagnozy sytuacji polskich rodzin oraz oceny dotychczasowej polityki rodzinnej.

Profesor **Kazimierz Frieske** (IPiSS) zauważył, że sceptycznie przyglądając się idei racjonalności, nie tylko w zakresie polityki rodzinnej, wiadomo od wielu lat, że racjonalności są różne, bo odwołują się do różnych informacji. W tradycji myślenia o racjonalności, przynajmniej od Maksa Webera, pojawia się racjonalność wartości. Zdaniem prof. Frieske możemy rozsądnie spierać się o te wartości i ten spór jest również obecny w sferze zainteresowań prof. Balcerzak-Paradowskiej. „Profesor Błędowski opowiadał, że rodziny potrzebują



Na zdjęciu: Wystąpienie dyr. dr Ł. Arendta.

rozmaitego rodzaju wsparcia opiekując się osobami starszymi, niesamodzielnymi. Byłem we Wrocławiu na konferencji słuchając referatu o wsparciu, jakie jest potrzebne weteranom wracającym z różnych misji, (...) dwa lata temu w *Polityce Społecznej* publikowaliśmy teksty dotyczące grup udzielających wsparcia rodzicom zajmującym się dziećmi niepełnosprawnymi, (...) mamy organizacje, które wspierają różne ofiary przemocy. (...) Spróbujmy dostrzec konsekwencje tego wszystkiego. Stajemy się w gruncie rzeczy takim społeczeństwem psychoterapeutycznym” – zakończył.

Profesor **Irena Kotowska** (SGH) podziękowała Jubilatce, że dzięki współpracy, jaka zaczęła się w l. 90., zainteresowała się polityką rodzinną. Wyraziła także nadzieję, że prof. Balcerzak-Paradowska będzie kontynuowała swoją działalność, nadal przyciągała nowe osoby i nadal przekonywała, że polityka rodzinna jest ważna. Zauważyła, że myśląc o racjonalnej polityce musimy odwoływać się do wiedzy o procesach, o których chcemy dyskutować. „Ten warunek niezupełnie jest spełniony w naszej dyskusji. Generalnie jest kwestia nie tylko określonych zmian określonego przebiegu procesów demograficznych, które warunkują kontekst, w jakim funkcjonują grupy osób uznawane za rodzi-



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

ny, ale także funkcjonowania samych rodzin. W tej naszej dyskusji brakowało mi rozróżnienia między tym, co rozumiemy jako politycy społeczni i demografowie, rodziną nuklearną i sieciami rodzinnymi, w których rodzina nuklearna funkcjonuje. Mówiąc o wielopokoleniowych powiązaniach mówimy o powiązaniach między różnymi rodzinami nuklearnymi w sieciach rodzinnych. Proces starzenia się sprawia, że te relacje stają się coraz bardziej złożone, jest więcej tych pokoleń, ale także to, że zarówno te grupy osób, które nazywamy rodziną jak i ich członkowie pełnią różne role, bardzo skomplikowane role w tym samym czasie. Nakładając na to perspektywę przebiegu życia to ta rzeczywistość staje się coraz bardziej skomplikowana. Właściwie była dyskusja o różnych problemach, moim zdaniem generowanych głównie przez naszą praktykę, a brakowało mi w tych uogólnieniach tego, że ta ogólna zmiana demograficzna powoduje, że inaczej podchodzimy do relacji między pracą a opieką. Zmieniła się struktura opieki, która jest świadczona w społeczeństwie. Nastąpiło przesunięcie w kierunku opieki świadczonej osobom starszym, co jest szalenie ważne. Druga dla mnie zasadnicza zmiana, która decyduje o tym jak dyskutujemy, to ta, że kobiety weszły masowo na rynek pracy i odgrywają na tym rynku coraz większą rolę. Wymaga to reorganizacji życia w rodzinie, w sieciach rodzinnych, ale także ten rynek się zmienia i dyktuje inne warunki. Relacja między pracą a opieką w przebiegu życia, przy coraz bardziej złożonych rolach pełnionych przez członków tych grup, o których dyskutujemy, to jest to, na co musimy zwrócić uwagę chcąc rozpoznać proces, o którym chcemy dyskutować” – mówiła.

Piotr Szumlewicz (OPZZ) zwrócił uwagę, że podczas konferencji mówiono o tradycyjnym modelu rodziny, a jednak czasy się zmieniły i należałoby stworzyć nową definicję rodziny. Obecnie część rodzin żyje w związkach pozamałżeńskich oraz wychowuje dzieci będąc singlami, ale nie osobami samotnymi. Według przytoczonych danych, 25% dzieci rodzi się poza małżeństwem, szczególnie szybki przyrost występuje na terenach wiejskich. Od lat odnotowuje się wzrost roz-

wodów i spadek liczby małżeństw; ostatnie dane GUS podają, że w społeczeństwie występuje 33% singli i 46% małżeństw. Jego zdaniem w polityce społecznej rodzina jest jak najbardziej zastępowalną formacją. Dla przykładu mówił o polityce rodzinnej w krajach skandynawskich, w których polityka oparta jest od wielu lat na pojęciu defamilizacji i niezależności od rodzin. Rodzina nie jest tam podstawową komórką społeczną, jest nią jednostka. Pierwotnie miano na myśli kobiety i ta samodzielność, i świadczenia na nie, miały służyć uniezależnieniu się np. od mężczyzn, którzy stosują przemoc, którzy są uprzywilejowani ekonomicznie.

Profesor **Anna Merta-Olejniczak** (Instytut Cen, Koniunktur i Rynku) zauważyła, że wszystkie poruszone podczas konferencji polityki (rodzinna, mieszkaniowa, senioralna, edukacyjna, gospodarcza) mają swoje specyfiki, ale mają też pewne wspólne elementy. Jej zdaniem trzeba sięgać do tego, co jest wspólne, a wspólnym elementem wszystkich polityk jest podnoszenie jakości życia, czyli to co staje się teraz wyznacznikiem polityki społeczno-gospodarczej.



Na zdjęciu: Uczestnicy konferencji.

Na zakończenie konferencji głos zabrała prof. **Bożena Balcerzak-Paradowska** (IPiSS), która podziękowała zebranych za przygotowanie konferencji i miłe, pełne serdeczności życzenia. Jej zdaniem prof. Szukalski słusznie zwrócił uwagę, na potrzebę patrzenia na politykę rodzinną w kontekście różnorodności. Ta różnorodność wynika z tych elementów, które powinny być brane pod uwagę przy racjonalizacji, a więc rozumnym podejściu do polityki rodzinnej. Różnorodność związana z istnieniem i rozwojem różnych form życia małżeńskiego, osobistego i rodzinnego. Mówiła także o starszych osobach funkcjonujących w rodzinach. Poparła dr Machol-Zajdę, by zadawać sobie coraz więcej pytań, bo jest to impulsem do innego spojrzenia, spojrzenia bardziej rozumnego na nadchodzące procesy i sposobu dostosowania do nich różnych rozwiązań z zakresu polityki rodzinnej. Jej zdaniem występuje niedosyt rzetelnie przeprowadzonego w dłuższej perspektywie monitorowania skutków pewnych rozwiązań.



www.cpsdialog.gov.pl

Centrum Partnerstwa Społecznego „DIALOG” im. A. Bączkowskiego - zapewnia profesjonalną obsługę oraz pełną infrastrukturę do przeprowadzenia konferencji, debat i szkoleń.

Centrum nasze to ośrodek badawczo-doradczy o świetnej lokalizacji. Miejsce wielu spotkań np. Rady Dialogu Społecznego. Tu organizowane są konferencje, seminaria i warsztaty partnerów dialogu społecznego, służy mediacjom społecznym, wspiera porozumienie społeczne.

- Gwarantujemy organizację konferencji i spotkań na najwyższym poziomie.
- Posiadamy nowoczesne zaplecze konferencyjno-noclegowe.
- Oferujemy 6 klimatyzowanych sal konferencyjnych.
- Zapewniamy nowoczesne wyposażenie konferencyjne: sprzęt nagłaśniający, kabiny do tłumaczeń symultanicznych, łącze internetowe, sprzęt komputerowy i multimedialny wraz z profesjonalną obsługą techniczną.

Ponad to oferujemy:

- usługi cateringowe;
- 44 miejsca noclegowe - pokoje wyposażone w telewizję kablową i pełen węzeł sanitarny;
- goście mogą korzystać z bezprzewodowego internetu, sali restauracyjnej i parkingu.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Centrum Partnerstwa Społecznego
im. Andrzeja Bączkowskiego