

**Materiały
z konferencji**

Biuletyn

Nr 5/2016 (18)

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”



W numerze:

Konferencja „Perspektywy polityki przemysłowej w Polsce”	
12.04.2016	2
Debata „Wynagrodzenie minimalne – skok jakościowy czy znak niepewności?”	
28.06.2016	9
Debata „Czy możemy mieć wyższe emerytury? – reforma systemu czy tylko obniżenie wieku emerytalnego?”	
22.09.2016	15
Debata „Polski dialog społeczny – zmiana – praktyka – prognoza”	
12.10.2016	21
Konferencja „Elastyczne formy zatrudnienia we Włoszech i w Polsce. Szanse i zagrożenia”	
14.11.2016	27
Konferencja „Rynek pracy dla młodych – młodzi dla rynku pracy”	
29.11.2016	33

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
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 ostatni, piąty numer naszego „Biuletynu” w 2016 roku. Wewnątrz znajdziecie Państwo materiały dotyczące kilku znaczących konferencji naukowych. Pierwsza z nich to marcowa konferencja pt. „Perspektywy polityki przemysłowej w Polsce”, w trakcie której obszernie wystąpienia mieli: prof. Artur Śliwiński – Systemowe uwarunkowania polityki przemysłowej w Polsce i na świecie; prof. Paweł Soroka – Kierunki odbudowy polskiego przemysłu przeprowadzane przez Polskie Lobby Przemysłowe; oraz prof. Kazimierz Kłosiński – Serwicyzacja a reindustrializacja. Konferencja została zorganizowana przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Z kolei w czerwcu odbyła się w CPS „Dialog” debata pod intrygującym tytułem „Wynagrodzenie minimalne – skok jakościowy, czy znak niepewności?”. Jak ważny to temat, dotyczący milionów pracowników i setek tysięcy pracodawców, zaświadczy praktyka po 1 stycznia 2017 roku. Ciekawa debata charakteryzowała się znaczną rozpiętością ocen pracodawców, związkowców i przedstawicieli nauki. Z pewnością warto się tymi stanowiskami zainteresować.

22 września 2016 r. w naszym Centrum odbyła się debata pt. „Czy możemy mieć wyższe emerytury? – reforma systemu czy tylko obniżenie wieku emerytalnego?”. Dyskusja koncentrowała się wokół warunków nabycia prawa do emerytury, waloryzacji i tytułów do ubezpieczeń społecznych, także wokół spraw systemu emerytalnego, czy wymaga on kardynalnych zmian? Rozważano także jaki wpływ dla zmian demograficznych i ekonomicznych może mieć tzw. umowa międzypokoleniowa i czy możliwe jest połączenie oczekiwań w zakresie modelu systemu emerytalnego z możliwościami finansowymi państwa.

W październiku 2016 roku CPS „Dialog” zorganizowało debatę pt. „Polski dialog społeczny – zmiany – praktyka – prognoza”, w trakcie której prof. Juliusz Gardawski (Szkoła Główna Handlowa w Warszawie) oraz prof. Kazimierz W. Frieske (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych) zaprezentowali bardzo interesujące wystąpienia.

Następną z prezentowanych w „Biuletynie” debat jest listopadowa konferencja pt. „Elastyczne formy zatrudnienia we Włoszech i w Polsce. Szanse i zagrożenia”. Organizatorem międzynarodowej konferencji była Katedra Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oraz Prawa Medycznego Wydziału Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego, we współpracy z Università degli Studi di Bari „Aldo Moro”. Do współpracy w trakcie konferencji zostało zaproszone Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. Celem konferencji było omówienie reform rynku pracy oraz porównanie włoskich i polskich rozwiązań w kwestii ogólnej regulacji prawnej i stosunków zatrudnienia oraz licznych ważnych kwestii, m.in. elastycznych form zatrudnienia czy struktury zatrudnienia.

Ostatnią z konferencji omawianych przez nas była zorganizowana w dniu 29 listopada 2016 r., w Centrum Partnerstwa Społecznego debata na temat „Rynek pracy dla młodych – młodzi na rynku pracy”. Referat wprowadzający w temat konferencji wygłosiła prof. dr hab. Krystyna Iglicka-Okólska z Uczelni Łazarskiego.

Korzystając z czasu przełomu roku, składam Państwu w imieniu Redakcji i w imieniu własnym moc najszczerzych życzeń noworocznych, zdrowia, pomyślności, realizacji postanowień i spełnienia marzeń w 2017 roku.

Z poważaniem
Iwona Zakrzewska
Dyrektor CPS „Dialog”

Konferencja „Perspektywy polityki przemysłowej w Polsce”

Warszawa, 12.04.2016

PROGRAM:

9:30–10:00

Rejestracja uczestników

10:00–12:30

Powitanie uczestników i otwarcie konferencji:

- **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
- **prof. Kazimierz W. Frieske**, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

Wystąpienia:

- **prof. Artur Śliwiński**, Szkoła Wyższa im. B. Jańskiego w Warszawie – *Systemowe uwarunkowania polityki przemysłowej w Polsce i na świecie*
- **prof. Paweł Soroka**, Warszawska Szkoła Zarządzania – Szkoła Wyższa – *Kierunki odbudowy polskiego przemysłu przeprowadzane przez Polskie Lobby Przemysłowe*
- **prof. Kazimierz Kłosiński**, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II – *Serwicyzacja a reindustrializacja*

Dyskusja

12:30–13:00

Obiad

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych zorganizowały wspólnie konferencję pt. „Perspektywy polityki przemysłowej w Polsce”, która odbyła się w dniu 12 kwietnia 2016 r. w siedzibie CPS „Dialog” w Warszawie.

Prelegentów i uczestników konferencji przywitał prof. **Kazimierz Frieske**, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, który podziękował Dyrektora CPS „Dialog” Iwonie Zakrzewskiej za współorganizację konferencji oraz prof. Zbigniewowi Klimiukowi za starania reaktywacji idei otwartych, nieskrępowanych, publicznych dyskusji w kwestiach, które wydają się ważne z rozmaitych punktów widzenia. Należy dyskutować o tym w jakim kierunku powinny zmierzać dynamizmy gospodarcze i społeczne w Polsce, bo jak podkreślił prof. Frieske nie ma rozsądnej polityki społecznej bez polityki gospodarczej. Wspomniał o posiedzeniu Plenarnym Rady Dialogu Społecznego, na którym poruszono temat dramatycznej sytuacji polskiego przemysłu hutniczego. Działacze związkowi ze Śląska przedstawili czarny scenariusz w przypadku wycofania się z przemysłu stalowego hinduskiego koncernu Mittal, co może nastąpić gdyż produkcja stali w Polsce jest nieopłacalna, a konkurencyjna stal z Białorusi i Chin jest o wiele tańsza m.in. ze względu na niższe ceny energii. Związkowcy apelują do rządu by wprowadzić cła kompensacyjne, co z kolei nie jest życzliwie przyjmowane w Komisji Europejskiej. Według przedstawianych przez związkowców danych, w polskich hutach i w przemyśle okołohutniczym zatrudnionych jest 65 tysięcy pracowników. „W przypadku wycofania się z polskiego przemysłu stalowego koncernu Mittal pojawi się nie tylko kłopot gospodarczy, ale także kłopot socjalny czy społeczny – co zrobić z kolejnym segmentem wielkoprzemysłowym rynku pracy” – mówił prof. Frieske. W posiedzeniu Rady Dialogu wziął udział także Wicepremier Mateusz Morawiecki, którego plan rozwoju gospodarczego na najbliższe lata oparty jest m.in. na reindustrializacji i według prof. Frieske należy zastanowić się, w jakim kierunku ta reindustrializacja powinna pójść oraz co to będzie oznaczało dla rynku pracy i dla systemu zabezpieczenia społecznego.

Gości i prelegentów konferencji przywitała także **Iwona Zakrzewska**, Dyrektorka CPS „Dialog”, następnie zaprosiła prof. **Zbigniewa Klimiuka** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych do dalszego moderowania konferencji. Prof. Klimiuk przypomniał, że to drugie z kolei spotkanie z cyklu, którego

Należy dyskutować o tym w jakim kierunku powinny zmierzać dynamizmy gospodarcze i społeczne w Polsce, bo nie ma rozsądnej polityki społecznej bez polityki gospodarczej.



Prelegentów i uczestników konferencji przywitał prof. Kazimierz Frieske, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.

hasłem przewodnim są dwa pojęcia: modernizacja i polityka przemysłowa. Wyraził także nadzieję na kontynuację cyklu i poinformował zebranych o planowanym w najbliższym czasie spotkaniu z udziałem inżynierów, którzy będą starali się odpowiedzieć na pytanie: Gdzie Polska w zakresie tego przemysłu ma szansę, a gdzie tych szans nie widać?

Jako pierwszy głos zabrał prof. **Artur Śliwiński** ze Szkoły Wyższej im. B. Jańskiego w Warszawie przedstawiając



prezentację pt. „Systemowe uwarunkowania polityki przemysłowej w Polsce i na świecie”. Swoje wystąpienie rozpoczął od krótkiego wyjaśnienia dość spornego pojęcia jakim jest „polityka przemysłowa”, która dla większości ekspertów jest interwencją rządu w sprawach alokacji zasobów przemysłowych. Polityka przemysłowa to nie tylko przemysł w wąskim znaczeniu tego słowa, ale to także usługi, rolnictwo oraz inne działy gospodarcze. Jest to kwestia zasobów: produkcyjnych, pracy, kapitału i kwestia gospodarki realnej. „Podstawowym celem, z którym wszyscy się zgadzamy, jest by Polska odzyskała miejsce w międzynarodowym podziale pracy. Jest to przedsięwzięcie długofalowe i niezwykle trudne. Kategoria społecznego podziału pracy jest kategorią ekonomiczną znaną od dawna i nie budzącą żadnych wątpliwości. To tradycyjne pojęcie społecznego podziału pracy opierało się przede wszystkim na uznaniu, że są naturalne, kulturowe i społeczne czynniki, które różnicują zainteresowania i działalność gospodarczą w poszczególnych krajach. Sytuacja się zmieniła i obecnie mamy do czynienia z technologicznym podziałem pracy, który jest o wiele bardziej złożony i kontrowersyjny” – mówił. Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat w Polsce, jak i na świecie, nastąpił renesans polityki przemysłowej, który był zauważalny na płaszczyźnie narodowej i płaszczyźnie Unii Europejskiej. W tym czasie zauważalna była od 2005 r. pierwsza faza związana z zainteresowaniem i podejmowaniem przedsięwzięć w zakresie polityki przemysłowej, a od

2010 r. druga faza związana z globalnym kryzysem ekonomicznym. Omawiając sytuację w Polsce prof. Śliwiński powiedział, że nie przedstawia się ona najlepiej. Spośród wszystkich uwarunkowań, najważniejszym warunkiem realności, skuteczności polityki przemysłowej są uwarunkowania konstytucyjne. Należy zauważyć, że nie ma takiej ustawy, która określa ramy, procedury i metody polityki gospodarczej, a w innych krajach takie ustawy występują. „Do 2010 r. istniała pewna bariera, a polityka przemysłowa w Unii Europejskiej i w Polsce była oparta na założeniu, że jest to koncepcja horyzontalna, która ekspozuje długi okres, ale odsuwa na bok zagadnienie kształtowania struktur przemysłowych. Przeciwnieństwem tej polityki jest polityka strukturalna, czyli taka gdzie dokonuje się alokacja zasobów. Ze względów doktrynalnych przyjęto dość połówkowe rozwiązanie pod nazwą przemysłowej polityki o charakterze horyzontalnym. W 2010 r. nastąpił miękki zwrot i próby połączenia polityki horyzontalnej z polityką strukturalną, też nie do końca sektorową” – mówił. Mówiąc o Unii Europejskiej należy zauważyć, że występuje problem połączenia polityki przemysłowej z polityką konkurencji. Teoretycznie te dwie polityki można ze sobą pogodzić, ale jeśli przyjrzymy się polityce konkurencji to jest ona formułowana na płaszczyźnie międzynarodowej, czy na płaszczyźnie europejskiej i polityka przemysłowa może być przyjęta jako polityka w odniesieniu do całej Unii Europejskiej, a już polityki narodowej w tym zakresie nie ma – stwierdził. Występują także pewne problemy o charakterze doktrynalnym i ukryty protekcyjizm, którego Polska nie uprawia. W Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej są rozbudowane klauzule zakazujące dyskryminacji pod różnym względem, także w sferze przedsiębiorczości i w sferze handlu. Mimo to, taki ogólnie dopuszczalny i aprobowany formalnie protekcyjizm występuje już w postaci finansowania badań naukowych i nowych technologii. W istocie rzeczy jest to finansowanie potężnych ugrupowań przemysłowych. „Dobrym przykładem jest Program Ramowy 7. i 57 miliardów euro. Polska praktycznie w nim nie uczestniczyła. W ramach Programu były tworzone platformy rozwoju nauki, wdrożeń i nowych technologii. Platformy *de facto* tworzyły najsilniejsze korporacje zachodnie, które przedstawiały swoje własne propozycje i sugestie w tym zakresie. To było ukryte finansowanie wielkich korporacji. Kolejnym przykładem, który jawnie zaprzecza zakazom dyskryminacji, jest wprowadzenie konstrukcji określającej duże europejskie przedsiębiorstwa mianem liderów narodowych, co daje im możliwość



Na zdjęciu od lewej: prof. Zbigniew Klimiuk i prof. Marek Bednarski.

funkcjonowania na specjalnych, korzystnych warunkach” – mówił. Profesor Śliwiński nawiązał do planu Wicepremiera Morawieckiego, który porównał z koncepcją polityki przemysłowej z 2007 r. opracowaną także w Ministerstwie Gospodarki, wówczas pod kierownictwem Ministra Piotra Woźniaka. Koncepcja Ministra Woźniaka opierała się na podejściu horyzontalnym, tzn. polegała na utrwaleniu istniejących struktur gospodarczych, nie została wcielona w życie. W koncepcji Wicepremiera Morawieckiego wyraźnie dominuje element polityki strukturalnej. Kolejnym istotnym elementem, który po raz pierwszy się pojawił jest wprowadzenie planowania, które musi mieć odpowiednie umocowanie prawne. Dla przykładu prof. Śliwiński przedstawił przypadek Rosji – w 2002 r. wprowadzono ustawę o planowaniu narodowym, ta ustawa została rozbudowana i w grudniu 2014 r. została uchwalona ustawa o planowaniu strategicznym, która weszła w życie w połowie 2015 r. Następnie po 2–3 miesiącach uchwalono ustawę o polityce gospodarczej. Podsumowując swoje wystąpienie prof. Śliwiński podkreślił, że nie można prowadzić polityki przemysłowej bez dobrej polityki makroekonomicznej i bez dobrej polityki przestrzennej. Zdaniem prelegenta z planowaniem przestrzennym w Polsce dzieje się źle – nie ma centralnego planowania przestrzennego, nie ma polityki przestrzennej na szczeblu centralnym. Nie można prowadzić polityki przemysłowej w warunkach nieustalonych kompetencji, musi istnieć system informacyjny i podział pracy. Ponadto ważna jest odpowiednia polityka podatkowa, bo podatki są jednym z istotnych elementów kształtowania polityki przemysłowej. Polityka przemysłowa wymaga zasobów finansowych i rzeczowych, potrzebuje

Tabela 1. Stopa wzrostu PKB w latach 2011–2015

	2011				2012				2013				2014				2015			
R/R	5,0				1,6				1,3				3,3				3,6			
	I–III	IV–VI	VII–IX	X–XII	I–III	IV–VI	VII–IX	X–XII	I–III	IV–VI	VII–IX	X–XII	I–III	IV–VI	VII–IX	X–XII	I–III	IV–VI	VII–IX	X–XII
R/R	4,9	4,8	5,0	5,3	3,3	2,3	0,9	0,1	0,0	0,5	1,8	2,6	3,4	3,4	3,3	3,3	3,7*	3,3*	3,5*	3,9*

* Szacunek wstępny GUS; R/R – rok do roku.

Źródło: Ministerstwo Gospodarki, Podstawowe wskaźniki makroekonomiczne, Polska – Styczeń 2016 r.

Tabela 2. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)

	I-IX 2014	I-IX 2015	2015/2014
Ogółem	5 518	5 577	101,1
Przemysł	2 469	2 506	101,5
Górnictwo i wydobywanie	158	148	93,3
Przetwórstwo przemysłowe	2 065	2 118	102,5
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elekt., gaz i wodę	129	123	95,5
Dostawa wody; gospodarow. ściekami i odpadami; rekultywacja	116	117	100,9
Budownictwo	408	384	94,0
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	1 127	1 150	102,0
Transport i gospodarka magazynowa	484	494	102,1
Zakwaterowanie i gastronomia	108	103	95,1
Informacja i komunikacja	180	187	104,2
Obsługa rynku nieruchomości	96	94	97,9
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*	183	183	99,9
Administrowanie i działalność wspierająca	327	339	103,6

* Nie obejmuje działów: badania naukowe i prace rozwojowe oraz działalność weterynaryjna.

Źródło: Ministerstwo Gospodarki, *Analiza sytuacji gospodarczej Polski w okresie I-IX 2015 r.*

też wielu uwarunkowań, ale najważniejsze są uwarunkowania konstytucyjne, szerzej instytucjonalne – stwierdził.



Jako kolejny głos zabrał prof. **Paweł Soroka** z Warszawskiej Szkoły Zarządzania – Szkoły Wyższej i Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach przedstawiając wystąpienie pt. „Kierunki odbudowy polskiego przemysłu proponowane przez Polskie Lobby Przemysłowe”.

Profesor Paweł Soroka jest koordynatorem Polskiego Lobby Przemysłowego im. Eugeniusza Kwiatkowskiego, organizacji pozarządowej, społecznej o charakterze wyłącznie opiniotwórczym i opiniodawczym, która istnieje od 1993 r. Poprzez przygotowywane społecznie ekspertyzy i opracowania, organizowane konferencje i udostępniane materiały w internecie Lobby stara się oddziaływać na opinię publiczną i polityków. W 2012 r. Polskie Lobby Przemysłowe opracowało raport pt. „Straty w potencjale polskiego przemysłu i jego ułomna transformacja po 1989 r. Wizja nowoczesnej reindustrializacji Polski”. Na podstawie przeprowadzonych badań, na około 6 tys. dużych zakładów przemysłowych, zatrudniających powyżej 100 osób, a w większości powyżej 1000 osób, zostało zlikwidowanych 1700 zakładów pracy. Na początku transformacji, w miastach w których te zakłady były głównym pracodawcą gwałtownie wzrosło bezrobocie. Przyczyniło się to do wyjazdów młodych ludzi do dużych aglomeracji lub za granicę – co nadal jest odczuwalne w tych miastach. W badaniach zwrócono uwagę na duże

zakłady pracy, bo one dawały dużo miejsc pracy i wokół nich była infrastruktura – z dużymi zakładami pracy były powiązane ośrodki kultury, ośrodki zdrowia, szkolnictwo zawodowe. Wraz z upadkiem zakładów pracy upadały działające przy nich technika i szkoły zawodowe przez pewien okres transformacji brakowało techników, inżynierów i wytworzyła się luka pokoleniowa. W latach 80. w przemyśle zatrudnionych było ok. 5,2 mln pracowników, a według danych z 2014 r. w przemyśle pracuje 2,8 mln. Wraz z transformacją w życie weszły nowe mechanizmy, bardzo rozwinęła się drobna przedsiębiorczość. Duże zakłady pracy upadły, bo niektóre z nich nie były przystosowane do konkurencji międzynarodowej, a także nastąpiło zbyt szybkie otwarcie na import (elektronika). Na początku transformacji przedsiębiorstwa państwowe wpadły w pułapkę zadłużenia – część z nich miała kredyty zaciągnięte w starym systemie, a potem znacznie zwiększono oprocentowanie kredytów. Przykładem są choćby Zakłady Radiowe im. Marcina Kasprzaka, które upadły, bo były zadłużone i oprocentowanie, które wzrosło, powiększyło długi. Wprawdzie „Kasprzak” rozpoczął postępowanie ugodowe z wierzycielami i bankami, jednakże ogłoszono upadłość i wszedł syndyk. Transformacja szybko się dokonywała, polityka przemysłowa została zastąpiona przez politykę prywatyzacji. W przemyśle obecnie mamy zachowane zakłady przemysłowe, w których znacznie wzrosła wydajność oraz te, do których wszedł kapitał zagraniczny wprowadzający nowe formy organizacji pracy i nowe technologie – powiedział. Charakterystyczny dla współczesnego polskiego przemysłu jest zanik produkcji finalnej – dużo zakładów ma charakter montowni lub jest poddostawcą. Charakterystyczne jest także oddanie rynku produkcji przemysłu konsumpcyjnego firmom zagranicznym – ponad 50% potrzeb wynikających ze wzrostu

gospodarczego zaspokaja import, co zakłóciło i popsło strukturę handlu zagranicznego.

Jak zauważył prof. Soroka, tendencje do deindustrializacji zarysowały się także w innych krajach. Brak prowadzenia polityki przemysłowej zapoczątkowała Margaret Thatcher. W tym czasie, Chiny przyciągały dobrymi warunkami i tanią siłą roboczą co doprowadziło do przeniesienia znacznej części przemysłu z Europy i Stanów Zjednoczonych do Chin, co z kolei spowodowało pewną deindustrializację na tych kontynentach. Ten proces został obecnie zahamowany ze względu na globalny kryzys w 2008 roku. Kraje, którym udało się zachować pewien potencjał przemysłu, lepiej zniosły ten kryzys, a pojawiająca się koncepcja polityki przemysłowej w Unii Europejskiej jest poniekąd odpowiedzią na ten kryzys. Obecnie ten przemysł z Chin powraca do Europy i Stanów Zjednoczonych. Dzieje się tak, bo Chińczycy mają coraz większe aspiracje, a „tania siła robocza” już nie jest taka tania, więc nie są tak konkurencyjni jak 20 lat temu. Profesor Soroka powiedział, że obecnie na świecie mamy do czynienia z momentem nazywanym trzecią rewolucją przemysłową. Rozwijają się bardzo nowoczesne technologie, które są nazywane technologiami przełomu. Uważa się, że w ciągu najbliższych 10 lat nastąpi niesamowity rozwój tych technologii, które będą szybko przenosiły się do przemysłu. Dużą rolę odgrywają przemysły zbrojeniowe, w których od zawsze przeznaczano duże nakłady finansowe na badania i rozwój. Wiele technologii z przemysłu obronnego przechodziło do sfery cywilnej. „W tej chwili mamy do czynienia ze zjawiskiem tzw. technologii podwójnego zastosowania – inwestuje się w te technologie wojskowe, które od razu mogą mieć zastosowanie w sferze cywilnej i mogą się komercjalizować. Szczególnie



Na zdjęciu od lewej: prof. P. Soroka, prof. A. Śliwiński, prof. K. Kłosiński, prof. Z. Klimiuk.

gólnie kładziony jest na to akcent w Stanach Zjednoczonych, gdzie wydatki na prace badawczo-rozwojowe, na nowe technologie są bardzo wysokie” – mówił. Na zakończenie prof. Soroka przedstawił kierunki i wyzwania jakie stoją przed polską polityką przemysłową. Polskie Lobby Przemysłowe uważa, że należy postawić na przemysły wysokiej techniki, zwłaszcza na elektronikę. Zdaniem Lobby, należy zwiększyć udział tego przemysłu w PKB z 5–6% do co najmniej 10%, a nawet kilkunastu. W elektronice duży potencjał został już utracony, a rozwijająca się elektronika będzie przenikała do innych dziedzin przemysłu. Elektronika jest składnikiem procesów technologicznych, urządzeń, produktów i usług. Należy także odbudować duże, zatrudniające powyżej 1000 pracowników zakłady. Obecnie zatrudnienie w tych zakładach wynosi 20% i powinno w najbliższym czasie wzrosnąć do ponad 30% (zatrudnienie w stosunku do całego przemysłu). Na konku-

Wykres 1. Dynamika wartości dodanej brutto wg sekcji w latach 2005–2015



* Szacunek wstępny GUS.

Źródło: Ministerstwo Gospodarki, Analiza sytuacji gospodarczej Polski w okresie I–IX 2015 r.

rencyjnym rynku europejskim, gdzie do tej pory dominowała polityka konkurencji, w warunkach nasilającej się globalizacji szansę mają silniejsi – stać ich na generowanie postępu naukowo-technicznego, na finansowanie prac badawczo-rozwojowych, na tworzenie biur konstrukcyjnych i ośrodków badawczo-rozwojowych. Ważne także jest zmierzanie do produkcji finalnej, a nie tylko bycie dostawcą. Należy stawiać na dziedziny i branże przyszłościowe, czyli te oparte na wiedzy i technice z elektroniką na czele, ale także przemysł wytwarzający urządzenia i sprzęt dla energetyki niekonwencjonalnej, przemysł ekologiczny służący ochronie środowiska, przemysł związany z informatyką i sprzętem komputerowym, przemysł stoczniowy, przemysł lotniczy. W związku ze starzejącymi się społeczeństwami w krajach rozwiniętych należy stawiać na zakłady i przedsiębiorstwa wytwarzające leki i sprzęt dla potrzeb współczesnej medycyny i farmacji. Ponadto reindustrializacja wymaga rozwinięcia i odbudowy szkolnictwa zawodowego, zwłaszcza szkolnictwa zawodowego na poziomie technicznym – mówił. Większa ilość środków z Unii Europejskiej powinna być wykorzystana na cele polityki przemysłowej – na innowacje i rozwój. Do tego dochodzi uproszczenie systemu legislacyjnego, skarbowego, podatkowego, ograniczenie instytucji kontrolujących przedsiębiorców, rozwój samorządów gospodarczych w wymiarze regionalnym i centralnym, które by działały na rzecz odbudowy ośrodków badawczo-rozwojowych, na rzecz generowania postępu naukowo-technicznego.



Jako ostatni głos zabrał prof. **Kazimierz Kłosiński** z Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II przedstawiając prezentację pt. „Serwicyzacja a reindustrializacja”. Jak zauważył, w większości wysoko rozwiniętych krajów współczesnego świata występują wyraźnie trzy uniwersalne procesy: proces deagraryzacji (zmniejszenie roli rolnictwa w PKB), proces deindustrializacji (bardziej dot. zatrudnienia

niż produkcji, gdyż wartość produkcji przemysłowej w większości krajów wysoko uprzemysłowionych nie spadała) oraz proces serwicyzacji. Symptomami procesu serwicyzacji są: 1) przepływ czynników wytwórczych (zatrudnienia oraz środków rzeczowo-finansowych) do sfery usług; 2) wzrost udziału usług w tworzeniu produktu krajowego brutto, a także w strukturach zatrudnienia, nakładów inwestycyjnych oraz majątku trwałego; 3) rosnąca rola usług we współpracy z zagranicą; 4) wzrost wzajemnej zależności – wzajemnego wspomagania – między sferą produkcji a sferą usług; 5) wzrost rozmiarów oraz poziomu infrastruktury usługowej, a tym samym dostępności do podmiotów (bądź elementów sieci) świadczących usługi; 6) rosnący udział usług w strukturze konsumpcji oraz

Polityka przemysłowa jest interwencją rządu w sprawach alokacji zasobów przemysłowych. To nie tylko przemysł w wąskim znaczeniu tego słowa, ale to także usługi, rolnictwo oraz inne działy gospodarcze.

ich wpływ na jakościowe zmiany tej struktury. Do istotnego wzrostu znaczenia usług w gospodarkach poszczególnych krajów oraz w obrotach międzynarodowych w drugiej połowie XX wieku przyczyniło się wiele czynników, z których najważniejszymi według prof. Kłosińskiego były: 1) relatywnie szybka urbanizacja, ekspansja sektora publicznego, wzrost popytu na usługi pośrednie (stosowane jako „wsad” w innych sektorach), a także wzrost popytu na usługi konsumpcyjne; 2) wzrost zamożności społeczeństw (wzrost skłonności do nabywania), dysponowanie większą ilością czasu wolnego (wzrost zainteresowania usługami go zagospodarowującymi, tj. turystyką, kulturą) oraz inwestycje w człowieka (poprzez edukację) stworzyły dodatkowe zapotrzebowanie na usługi, w tym także na usługi wykonywane dotąd w gospodarstwach domowych (np. gastronomia); 3) wzrost produkcji towarów, który pociągnął za sobą rozwój usług uzupełniających (np. transportowych, ubezpieczeniowych, bankowych), składających się na produkt rozszerzony lub na pakiet usług logistycznych; 4) unowocześnienie sektora usług w miarę postępu techniki, co umożliwiło wzrost wydajności pracy w tym sektorze i przyczyniło się do zaistnienia nowych rodzajów usług (np. telewizja satelitarna, usługi międzybankowe świadczone za pośrednictwem satelitów), a także poprzez unowocześnienie podniosła się jakość świadczonych usług; 5) wzrost specjalizacji usług i rozwój wyspecjalizowanych firm usługowych (np. powstanie firm specjalizujących się w przewozach towarów, wyodrębnienie się spedycji z transportu, wąska specjalizacja w usługach ubezpieczeniowych) – mówił.

W warunkach nowego etapu rozwoju społeczno-gospodarczego świata, określanego mianem „gospodarki oraz społeczeństwa informacyjnego”, splot 3 megatrendów – megatrendu gospodarki światowej, megatrendu globalizacji, a także megatrendu serwicyzacji – powoduje, iż: 1) rozwój cywilizacyjny wyzwala wzrost aspiracji ludzkich, tworząc zapotrzebowanie na usługi edukacyjne, kulturalne, rekreacyjne, służby zdrowia; 2) docieranie z towarami do praktycznie każdego zakątka świata przyczynia się do wzrostu zapotrzebowania na usługi (transport, płatności, ubezpieczenia, informacja, badanie jakości, badania rynku, marketing) obsługujące ów strumień dóbr materialnych; 3) presja konkurencyjności intensyfikuje głębokie



Na zdjęciu od lewej: prof. Zdzisław Czajka z IPISS oraz Iwona Zakrzewska Dyrektor CPS „Dialog”.

przemiany w funkcjonowaniu oraz ekspansji przedsiębiorstw, których przejawem staje się zjawisko offshoringu usług (przenoszenie świadczenia usług za granicę wraz z ich importem); 4) rozwój wielkich międzynarodowych korporacji wzmacnia zapotrzebowanie na nowoczesne usługi biznesowe, które umożliwiają identyfikację nowych rynków oraz ekspansję na te rynki, zarządzanie globalnymi firmami, wyznaczanie kierunków inwestowania; 5) następuje zmiana zasadnicza charakteru współczesnego sektora usług, wyrażająca się we wzroście zdolności handlowej usług, pojawieniu się w handlu międzynarodowym nowych rodzajów usług, wzroście jakości oferowanych usług oraz innowacjach organizacyjnych w usługach. „Na tle tego megatrendu serwicyzacji, który nie ustępuje, trzeba spojrzeć na reindustrializację, czyli proces zwiększania udziału działalności wytwórczej w tworzeniu produktu krajowego brutto. Przyjęta w październiku 2012 r. strategia Komisji Europejskiej zakłada reindustrializację Europy. Według niej państwa Unii Europejskiej powinny osiągnąć 20% udziału przemysłu w swoim produkcie krajowym brutto do roku 2020. Ta strategia jest pewną odmianą tego, co kiedyś zakładano w strategii lisbońskiej, z nastawieniem się na wzrost konkurencyjności. W strategii z 2012 r. jest akcent na reindustrializację, na miejsca pracy jako element, który umożliwi ten wzrost konkurencyjności, wzrost możliwości eksportowych Europy” – mówił. Zdaniem prof. Kłosińskiego niski – 15–16% – udział przemysłu w produkcie krajowym brutto w Unii Europejskiej to rezultat dwóch zjawisk: 1) globalnego kryzysu, który dotknął szczególnie dotkliwie kraje południa Europy; 2) ucieczki przemysłu z Europy na skutek outsourcingu, ale przede wszystkim ze względu na spadającą konkurencyjność (przeregulowana oraz obciążona wydatkami socjalnymi Europa przegrywa z rodzącymi się potęgami gospodarczymi – Indiami oraz Chinami). Reindustrializację opartą na innowacjach uznano na Europejskim Kongresie Gospodarczym odbywającym się w Katowicach w 2015 r. za szansę na przyspieszenie rozwoju całej Europy. Obiektywnie rzecz ujmując, reindustrializacja wzmocni pozycję potęgi handlowej Unii Europejskiej w świecie. W Polsce, w której 22% produktu krajowego brutto pochodzi z dzia-

łalności wytwórczej, reindustrializacja musi być raczej procesem wzmacniania przemysłu. Wicepremier Mateusz Morawiecki na spotkaniu z Radą Polskiej Izby Gospodarczej Zaawansowanych Technologii podkreślił, że w polskich warunkach chodzi nie tyle o reindustrializację ile o neoindustrializację, czyli rozwój nowoczesnych gałęzi przemysłu o dużej wartości dodanej. Na zakończenie profesor Kłosiński przypomniał zebranym, że Plan Wicepremiera Mateusza Morawieckiego wspiera się na pięciu filarach jakimi są: 1) reindustrializacja – wspieranie istniejących i rozwijanie nowych przewag konkurencyjnych i specjalizacji polskiej gospodarki; 2) rozwój innowacyjnych firm – budowa przyjaznego otoczenia dla firm i systemu wsparcia innowacji; 3) kapitał dla rozwoju – więcej inwestycji i budowanie oszczędności Polaków; 4) ekspansja zagraniczna – wsparcie eksportu i inwestycji zagranicznych polskich firm, reforma dyplomacji ekonomicznej, promowanie polskich marek; 5) rozwój społeczny i regionalny – włączanie obszarów wiejskich i małych miast w procesy rozwojowe.

Po wystąpieniach prelegentów odbyła się dyskusja prowadzona przez prof. **Zbigniewa Klimiuka**. Jako pierwsza głos zabrała **Barbara Kulpińska** (Centrum Edukacyjne „Empiria”), która uważa, że w Polsce nie ma społeczeństwa obywatelskiego i należy odbudować mentalność społeczeństwa i zachęcić ludzi do jednoczenia się, by odbudować i rozwijać polski przemysł. **Norbert Kusiak** (OPZZ) przedstawił pokrótce związkowy punkt widzenia na politykę przemysłową. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych od dawna mówi o potrzebie prowadzenia przez państwo aktywnej polityki przemysłowej. Dobrym pomysłem jest reaktywacja przemysłu stoczniowego w Polsce. Istotny jest przemysł nowoczesnej technologii, bo tylko innowacyjność, badania i rozwój mogą pomóc Polsce w wyrwaniu się z pułapki średniego dochodu. Podkreślił, że nie da się zbudować dobrej polityki przemysłowej bez dialogu społecznego i partycypacji pracowniczej. **Krzysztof Podwójcic** (IPISS) wspominał o popiwku, podatku od wzrostu wynagrodzeń, który także przyczynił się do upadku dużych przedsiębiorstw w Polsce. **Mirosławowi Roguskiemu** (Pracodawcy RP) w programie Wicepremiera Morawieckiego brakuje czynnika ludzkiego, a powinno się położyć akcent na to, że program tworzy dla młodego pokolenia inną alternatywę niż tylko emigracja. Profesor **Marek Bednarski** (IPISS) wspominał o ekspertyzie przygotowanej przez IPISS dot. płac w Polsce i Europie, z której generalny wniosek jest taki, że płaca jest pochodną społecznej wydajności pracy. W Polsce relacja pracy do społecznej wydajności pracy jest mniej więcej taka jak na świecie. Dodał, że istota sporu o politykę przemysłową to w istocie spór o relacje między państwem a rynkiem – ile państwa, ile rynku. Z kolei prof. **Janusz Czyż** (Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II) mówił o planowaniu indykatywnym, którego owocem jest m.in. francuska kolej TGV. Jego zdaniem, Polska ma szansę być ciągle państwem unitarnym, dlatego powinniśmy korzystać z planowania indykacyjnego.

Debata „Wynagrodzenie minimalne – skok jakościowy czy znak niepewności?”

Warszawa, 28.06.2016

PROGRAM:

10:00–10:30

Rejestracja uczestników

10.30–12:00

Powitanie uczestników i wprowadzenie do dyskusji:

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

Dyskusja

12:00–12:30

Obiad

28 czerwca 2016 r. Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego zorganizowało debatę pt. „Wynagrodzenie minimalne – skok jakościowy czy znak niepewności?”. Podczas spotkania uczestnicy starali się odpowiedzieć na pytania: Czy wynagrodzenie minimalne ma potencjalny wpływ na rynek pracy, czy podniesienie płacy minimalnej może rozwiązać problem niskich płac i ubóstwa w Polsce? A może będzie motywacją do podejmowania zatrudnienia? Dla kogo skutki wzrostu płacy minimalnej będą bardziej opłacalne, dla pracodawców czy pracobiorców? A może w efekcie dla jednych i drugich?



Wśród uczestników debaty udział wzięło wielu przedstawicieli partnerów społecznych.

Debatę otworzyła **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, która w dalszej części pełniła rolę moderatora debaty. Na wstępie przypominała zebranym, że minimalne wynagrodzenie po raz pierwszy zostało wprowadzone w 1894 r. w Nowej Zelandii pod wpływem strajków robotniczych. W Polsce zaś płacę minimalną po raz pierwszy wprowadzono w 1956 r., a od 2003 r. jest ona ustalana przez Trójstronną Komisję, w skład której wchodzi rząd, pracodawcy i związki zawodowe. W 2015 r. Rada Dialogu Społecznego zastąpiła Trójstronną Komisję. Według ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wynagrodzenie minimalne powinno być co roku powiększone o wartość prognozowanej inflacji oraz 2/3 tempa wzrostu PKB, a zasada ta ma być stosowana do momentu kiedy stawka minimalna osiągnie 50% średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Partnerzy społeczni podnoszą temat płacy minimalnej od kilkunastu lat. Zgodnie z propozycją rządu, od 1 stycznia 2017 r. minimalna stawka godzinowa ma wynosić 12 zł brutto i ma być rokrocznie waloryzowana. Rozwiązanie to ma na celu m.in. poprawę sytuacji pracowników na rynku pracy i zabezpieczenie osób najmniej zarabiających. Osoby pracujące na umowach zlecenia oraz o świadczenie usług, w tym samozatrudnione, nie będą mogły zrzec się prawa do minimalnej stawki, a wynagrodzenie będzie musiało być wypłacane w formie pieniężnej. W dalszej części Dyrektor CPS „Dialog” przedstawiła zebranym fragment

prezentacji przedstawicieli Banku Światowego, zaprezentowany 8 czerwca 2016 r. podczas obrad Rady Dialogu Społecznego, pt. „Płaca minimalna na świecie i w Polsce: co mówią dane?”. W pełnej prezentacji przedstawione zostały wnioski bez ocen i rekomendacji oraz aktualny stan wiedzy dot. płacy minimalnej, w tym wyniki analiz i badań przeprowadzonych zarówno w Polsce, jak i w innych krajach. Ponadto prezentacja Banku Światowego zawierała wnioski co do skutków wprowadzenia płacy minimalnej w Polsce i odnosiła się do kwestii jak ewentualne podniesienie płacy mogłoby wpłynąć na rynek gospodarczy Polski, w tym na rynek pracy, bezrobocie czy ubóstwo. Dyrektor Zakrzewska przedstawiła fragment prezentacji, dzięki któremu uczestnicy debaty mieli szansę zapoznać się z efektami podniesienia płacy minimalnej na Węgrzech, Słowenii oraz w Polsce. Podkreśliła, że według przedstawicieli Banku Światowego podniesienie płacy minimalnej nie prowadzi do ogólnego podniesienia poziomu płac, a rosną jedynie płace osób najniższ zarabiających. W 2001 r. na Węgrzech płaca minimalna wzrosła o 60%, a w 2002 r. o 25%; z poziomu 29% średniego wynagrodzenia przed rokiem 2001 do 39% w roku 2001 i 43% w roku 2002. Efektami podniesienia płacy minimalnej były m.in.:

- 44% pracowników zatrudnionych w małych firmach (od 5 do 20 pracowników) z wynagrodzeniem poniżej nowego minimum bezpośrednio odczuło wzrost płacy minimalnej.
- Prognozowany wzrost zatrudnienia o 2,8% w okresie od stycznia do grudnia 2001 r. został zastąpiony przez spadek o 0,2%.
- W przypadku pracowników zarabiających płacę minimalną prawdopodobieństwo utraty zatrudnienia w okresie 4–12 miesięcy po podniesieniu płacy minimalnej było dwa razy większe niż w przypadku osób zarabiających nieznacznie więcej.
- Wskaźnik wychodzenia z bezrobocia dla osób mało zarabiających spadł o 7–9% w roku 2001 i o kolejne 2–3% w okresie od stycznia do lipca 2002 r.
- Reforma wywarła niekorzystny wpływ na wskaźnik zatrudniania pracowników przez firmy, a także na prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia przez osoby mało zarabiające.
- Różnice regionalne w poziomie płac raczej się zaostrzyły niż złagodziły.

W przypadku Słowenii płacę minimalną podniesiono o 23% w 2010 r., z 41,2% do 47,6% przeciętnej płacy. Konsekwencjami podniesienia płacy minimalnej były m.in.:

- Negatywny wpływ na zatrudnienie osób młodych i słabiej wykształconych:
 - od 1,8% do 5,6% niższe prawdopodobieństwo zachowania pracy w porównaniu z grupą kontrolną;
 - od 2,2% do 7,2% niższe prawdopodobieństwo wśród osób młodych;
 - od 2,5% do 6,2% niższe prawdopodobieństwo wśród słabiej wykształconych.

- Zwiększone prawdopodobieństwo bezrobocia lub bierności zawodowej.
- Pozytywny wpływ na płace: efekt fali – wzrost płac do 50% wyższych od płacy minimalnej.

Przedstawionymi przez Dyrektora Zakrzewską efektami wzrostu płacy minimalnej w Polsce, która wzrosła o 28% między 2007 i 2013 r. (z 35% do 44% średniej płacy) były m.in.:

- Stopa zatrudnienia wśród pracowników objętych wzrostem PM niższa po roku o 4,9 pkt. w porównaniu z grupą kontrolną.
- Spadek zatrudnienia szczególnie wysoki wśród pracowników: tymczasowych (6,3 pkt. wobec 2,2 pkt. wśród pracowników stałych), młodych (15–29 lat) oraz kobiet (różnica 1,5 pkt. w stosunku do mężczyzn).
- Wyższy wzrost płac niż w grupie kontrolnej.
- Wzrost odsetka zatrudnionych zarabiających poniżej płacy minimalnej – umowy cywilnoprawne, zatrudnienie nieformalne.

Analizując wpływ wzrostu płacy minimalnej na zatrudnienie osób młodych (18–29 l.) w okresie 2003–2011 zauważono m.in.:

- Prawdopodobieństwo zachowania pracy w wyniku wzrostu PM mniejsze o 14,9 pkt. w porównaniu z grupą kontrolną.
- Zatrudnienie stałe: –5,9 pkt.
- Zatrudnienie czasowe: –16,7 pkt.
- Osoby, które zachowały pracę, pracują dłużej.
- Grupy wysokiego ryzyka utraty pracy to kobiety, osoby z niskim wykształceniem, o niskich kwalifikacjach, pracujące w małych firmach, zatrudnieni w biedniejszych województwach o wysokiej stopie bezrobocia (Lubelskie, Podkarpackie, Podlaskie, Świętokrzyskie).

Omawiając płacę minimalną w Polsce na tle innych krajów dyr. Zakrzewska zwróciła uwagę, że jest ona niska w ujęciu absolutnym, a stosunkowo wysoka w ujęciu relatywnym i wg parytetu siły nabywczej. Siła nabywcza płacy minimalnej w Polsce jest wyższa niż w pozostałych nowych krajach członkowskich UE.

Autorzy prezentacji Banku Centralnego starając się odpowiedzieć na pytanie *Czy nierówność płac w Polsce jest przesłanką podniesienia płacy minimalnej?* doszli do wniosku, że rozpiętość płac jest w Polsce umiarkowana wg standardów UE, ale wysoki jest udział zatrudnionych otrzymujących niskie płace.

Następnie dyr. Zakrzewska przedstawiła część prezentacji dot. kwestii czy podniesienie płacy minimalnej zmniejszy poziom ubóstwa. Przedstawiciele Banku Centralnego są zdania, że podniesienie płacy minimalnej będzie miało znikomy wpływ na ogólny poziom ubóstwa i niewielki wpływ na zmniejszenie ubóstwa pracujących. Teoretycznie płaca minimalna wpływa na ubóstwo za pośrednictwem płac i zatrudnienia, gdyż wyższe płace zmniejszają poziom ubóstwa, a niższe zatrudnienie może je zwiększać. Należy jednak pamiętać, że efekt zależy od liczby osób,

które skorzystały z wyższych płac, które straciły pracę z powodu podwyżki PM oraz od tego czy osoby korzystające i tracące żyją w rodzinach ubogich, czy zamożnych. *A priori*, wpływ podniesienia płacy minimalnej na ubóstwo jest nieokreślony i może być zarówno pozytywny, jak i negatywny. W badaniach starano się także udzielić odpowiedzi na pytanie Na jakie grupy najbardziej wpłynie podniesienie płacy minimalnej z 40% do 50% średniej? Zakłada się, że większość pracowników będzie się cieszyć z wyższej płacy, jednak niektórzy będą musieli szukać nowej pracy – proporcje zależą od elastyczności popytu na pracę. Potencjalnymi skutkami podniesienia płacy minimalnej z 40% do 50% średniej będą m.in.:

- Podniesienie płacy minimalnej z 40% do 50% oznacza, że wzrośnie ona o 25%.
- Jakiego będą skutki dla zatrudnienia?
 - grupa ryzyka: osoby, które przed podwyżką zarabiałą poniżej nowej płacy minimalnej;
 - ok. 22% zatrudnionych, 2.050 tys. osób.
- Wariant A: popyt mało elastyczny ($e = 1\%$):
 - zatrudnienie (formalne) spadnie o ponad 50 tys. osób (2,5% grupy ryzyka);
 - 0,6% zatrudnienia ogółem.
- Wariant B: popyt elastyczny ($e = 3\%$):
 - zatrudnienie (formalne) spadnie o ponad 150 tys. osób (7,5% grupy ryzyka);
 - 1,7% zatrudnienia ogółem.
- W dłuższej perspektywie negatywny wpływ na zatrudnienie będzie większy, jeśli pracodawcy ograniczą zatrudnianie nowych pracowników.

Jako kolejny głos zabrał prof. **Kazimierz Frieske**, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, którego zdaniem w części analitycznej prezentacji Banku Światowego występuje intelektualne nadużycie, biorące się stąd, „... że próbuje się nam wcisnąć kit, który polega na tezie o bezpośrednich związkach przyczynowych między tym, co się dzieje z płacą minimalną i tym, co się dzieje na rynku pracy, szerzej w gospodarce”. Dodał, że nie ma takich sytuacji, w których jakieś zjawisko da się objaśnić jedną

**Zgodnie z propozycją rządu,
od 1 stycznia 2017 r. minimalna stawka
godzinowa ma wynosić 12 zł brutto
i ma być rokrocznie waloryzowana.
Rozwiązanie to ma na celu m.in.
poprawę sytuacji pracowników na
rynku pracy i zabezpieczenie osób
najmniej zarabiających.**

przyczyną. Zazwyczaj zmienna zależna jest funkcją wielu zmiennych niezależnych, więc powiedzenie, że płaca minimalna wpływa na „to” czy „tamto” jest zawsze kontekstualne, bo to co się zdarzy jest funkcją wielu okoliczności. Według prof. Frieske czym innym jest mieć prawo, uprawnienie do otrzymywania wynagrodzenia, a czym innym otrzymywanie tego wynagrodzenia „z pańskiej łaski”. „Nie najlepiej reaguję na informację, że wzrost płacy minimalnej będzie rujnujący dla wielu przedsiębiorstw, zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw. Jeżeli „misie” (małe i średnie przedsiębiorstwa) nie potrafią przyzwoicie zapłacić swoim pracownikom, to może nie są warte tego, żeby istniały. Może ci pracodawcy, czy przedsiębiorcy, okazują się nie dość dynamiczni, czy nie dość przedsiębiorczy, by poradzić sobie ze wzrostem płacy minimalnej” – mówił prof. Frieske. Wzrost płacy minimalnej i generalnie wzrost wynagrodzeń jest jednym z mechanizmów, który może skłonić przedsiębiorców do inwestowania w próby modernizacji tych przedsiębiorstw, w próby położenia nacisku na to, by lepiej organizować produkcję i inwestować np. w nowe technologie. Na koniec swojej wypowiedzi prof. Frieske dodał, że nie jest wykluczone, że ten wzrost płacy minimalnej jest jedną z wielu okoliczności, która może mieć charakter proinnowacyjny, która może nas zepchnąć ze ścieżki rozwoju zależnego. Profesor zgodził się z autorami prezentacji w jednej kwestii – wynagrodzenie minimalne jest dość mało efektywnym narzędziem likwidacji ubóstwa.

Przedstawiciele Banku Centralnego są zdania, że podniesienie płacy minimalnej będzie miało znikomy wpływ na ogólny poziom ubóstwa i niewielki wpływ na zmniejszenie ubóstwa pracujących.

Zbigniew Żurek, Wiceprezes Business Centre Club przedstawił pogląd BCC, że płaca minimalna powinna być zróżnicowana w zależności od regionu i branży. Zwrócił uwagę na problem zdefiniowania „godziwej pracy”. Patrząc poprzez pryzmat rynku, płaca minimalna jest to sztucznie zawyżona cena pewnego rodzaju pracy. BCC ma świadomość, że uzależnienie płacy minimalnej w zależności od regionu i branży może mieć też swoje tzw. „plusy ujemne”. Zwrócił uwagę na art. 9 Kodeksu pracy, z którego wynika, że układy zbiorowe pracy tak naprawdę stanowią pewien pakt socjalny, który zawiera pracodawca z pracownikami. „Gdybyśmy poszli w kierunku decentralizowania Kodeksu pracy i gdyby zamiast ogólnego jednego Kodeksu pójść w kierunku poszerzenia układów branżowych, przy likwidacji art. 9,

to mielibyśmy bezpiecznik, którym może być strona danego układu zbiorowego lub kontrola Państwowej Inspekcji Pracy czy kontrasygnata PiP przy tworzeniu takiego układu. Generalnie płaca minimalna, w przytłaczającej mierze, dotyczy pracownika słabszego, bo to jest pracownik mniej wykształcony, często starszy albo młody i pracownik zamieszkujący biedniejsze regiony kraju, stąd pomysł na różnicowanie płacy minimalnej” – mówił.



Uczestnicy debaty dyskutowali m.in. na temat wpływu wynagrodzenia minimalnego na rynek pracy.

Piotr Szumlewicz (OPZZ) w swoim wystąpieniu przytoczył dane statystyczne dotyczące płacy minimalnej. Porównał polską płacę minimalną z płacą minimalną rozwiniętych krajów zachodnich. I tak: w Luksemburgu jest to 1921 EUR, w Belgii 1502 EUR, w Holandii 1486 EUR, w Polsce 387 EUR. Uwzględniając parytet siły nabywczej to wynagrodzenie w Luksemburgu wynosi 240%, w Holandii 218%, a w Belgii 215% polskiego wynagrodzenia. „Wyliczyłem stosunek płacy minimalnej do płac w krajach zachodnich i jak to się ma do stosunku polskiego PKB do PKB krajów zachodnich. W tym porównaniu płaca minimalna w Polsce wychodzi gorzej. PKB mamy wyższe i powinniśmy mieć wyższą płacę minimalną, np. płaca minimalna w Polsce przy uwzględnieniu różnic w cenach stanowi 48% płacy minimalnej we Francji, tymczasem nasze PKB to 61,1% francuskiego PKB. W porównaniu z Belgią proporcje wynoszą 46,5 do 55,5 (płaca minimalna mniej niż PKB), z Holandią 45,9 do 51,2” – mówił. Zdaniem P. Szumlewicza nie ma żadnych korelacji pomiędzy poziomem płacy minimalnej a poziomem bezrobocia. Z danych Eurostatu wynika, że np. bardzo wysoka płaca minimalna w stosunku do średniej jest w Luksemburgu, dosyć wysoka jest na Malcie czy Holandii – są to kraje, w których bezrobocie jest poniżej średniej unijnej, zaś w Chorwacji bezrobocie jest wysokie a płaca minimalna jest niska. Jak zauważył, w zasadzie do tego roku włącznie w Polsce płaca minimalna nie obowiązywała lub nie obowiązuje. Bardzo wysoki odsetek pracowników pracował poniżej płacy minimalnej, duża część rynku w Polsce nie była objęta regulacjami o płacy minimalnej, w tym takie branże jak ochroniarska czy gastronomiczna. Krajami, które nie mają ogólnokrajowej

płacy minimalnej są: Szwecja, Dania, Finlandia, Austria, Włochy i Cypr, a realna płaca minimalna jest jedną z najwyższych na świecie w każdym z tych krajów. W Szwecji i Finlandii funkcjonują bardzo potężne związki zawodowe. Prelegent wyraził też swoje wątpliwości dot. metodologii danych Banku Światowego i wpływu podnoszenia płacy minimalnej na sytuację młodych ludzi. „Radykalne podniesienie płacy minimalnej, prawdopodobnie może doprowadzić do częściowo szkodliwego wpływu na zatrudnienie młodych ludzi. Przyczyną może być zatrudnianie młodych na bardzo niekorzystnych warunkach. Sytuacja ta ma miejsce w Polsce i wielu innych krajach zachodnich. Kwestią dyskusyjną są darmowe staże, czy pierwszy rok płacy za 80% minimalnego wynagrodzenia. Dlaczego młody człowiek ma być dyskryminowany z racji wieku czy stażu pracy? Mam także wątpliwości co do różnicowania regionalnego płac. Wydaje mi się to niekonstytucyjne i moim zdaniem doprowadziłoby to do pewnego rodzaju ‘patologii’, a znacznie lepszym mechanizmem byłyby inwestycje w biedniejsze regiony. Podniesienie płacy minimalnej do 2000 zł, czyli do 1459 zł netto, to nie jest rewolucyjna przemiana. Bardziej rewolucyjne dla rynku pracy byłoby wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej, która byłaby uszczelnieniem rynku pracy poza negocjacjami pracodawca-pracownik” – zakończył.

Łukasz Kozłowski z Pracodawców RP, uważa że podniesienie płacy minimalnej zwiększy innowacyjność firm i skłoni je do tego, by inwestować w nowe technologie. Firmy zaś będą inwestować w takie technologie, które oszczędzają pracę i będą generować mniejsze zapotrzebowanie na czynnik pracy, a zwiększać będą czynnik kapitałowy w samym procesie produkcji. Zwiększenie płacy minimalnej w przyszłym roku do 2000 zł netto to będzie 47% przeciętnego wynagrodzenia. „Obowiązująca zasada dot. wynagradzania młodych pracowników, 80% minimalnego wynagrodzenia, zgodnie z projektem rządowym znika i się kumuluje z szeregiem innych zmian np. ze wzrostem płacy minimalnej do 2000 zł. To powoduje, że płaca minimalna dla młodych wzrośnie z 1480 zł w bieżącym roku do 2000 zł brutto w przyszłym roku, a biorąc pod uwagę, że koszty pracy są wyższe po stronie pracodawcy ze względu na opłacane składki to wzrost zatrudnienia młodych pracowników wzrośnie o 627 zł miesięcznie z roku 2016 na rok 2017. Uważam, że istnieje spore ryzyko, że podniesienie płacy minimalnej w odniesieniu do młodych uniemożliwi im samo rozpoczęcie kariery zawodowej i zdobywanie doświadczeń, które pozwolą im na wejście na wyższy poziom płac. Wprowadzone w przyszłości zmiany mogą przyczynić się do wzrostu bezrobocia wśród młodych” – mówił. Odniósł się także do regionalizacji płacy minimalnej, które jest w Polsce duże. Można szacować, że podniesienie płacy minimalnej do 2000 zł brutto w kilku powiatach w Polsce, gdzie poziom średniego wynagrodzenia jest najniższy, spowoduje, że relacja minimalnego wynagrodzenia do średniej płacy wzrośnie do ok. 75%, a płaca minimalna



Uczestnicy spotkania.

godzinowa dot. samozatrudnionych i osób zatrudnionych na umowach zlecenie wzrośnie do 80%.

Kolejnym mówcą był prof. **Marek Bednarski** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, który na wstępie poinformował zebranych o nowej publikacji Instytutu Pracy. Na początku lipca ma ukazać się książka, która powstała na bazie ekspertyzy przygotowanej dla OPZZ i która poświęcona jest czynnikom wpływającym i czynnikom hamującym wzrost płac generalnie. Podkreślił, że płaca jest pochodną wydajności pracy. Z badań prowadzonych przez prof. Bednarskiego dot. szarej strefy wynika, że przyjmując tezę, że większość ludzi zarabiających w okolicach płacy minimalnej to pracownicy małych i średnich firm – to niewielkie znaczenie ma dyskusja szczególnie w kwestii rozstrzygnięć prawnych dot. płacy minimalnej, dlatego że sektor małych i średnich przedsiębiorstw jest przerosnięty szarą strefą. „Najniżej kwalifikowani, których pozycja na rynku jest bardzo niska, pracują całkiem na czarno bo pracodawca uważa, że jeśli dołoży do ich wynagrodzenia wszelkie podatki to „nie wyjdzie na swoje”, wyżej kwalifikowani – pracodawca ustala koszty pracy, czyli płaca plus pozapłacowe koszty pracy, a potem przy zgodzie pracownika ustala się podział pomiędzy te dwie części i ile pracobiorca ma dostać do ręki. Trzeciorzędną sprawą jest płaca minimalna. Nie przesadzajmy w przypadku sektora małych i średnich firm, że płaca minimalna cokolwiek zdecyduje, bo znaczenie będą miały lokalne warunki gospodarowania” – mówił. Profesor zwrócił uwagę, że rynki pracy są różne. W przypadku rynku, gdzie pozycja pracodawcy i pracobiorcy jest zrównoważona, to zdaniem prof. Bednarskiego niepotrzebna jest płaca minimalna. W przypadku rynku monopsonistycznego pracodawcy, (czyli monopol po stronie pracodawcy i sytuacja „pracujesz u mnie albo wcale”), to płaca minimalna jest potrzebna, bo chroni słabszą stronę.

Mateusz Szymański z NSZZ „Solidarność” przedstawił zdanie swojej organizacji, która twierdzi, iż płaca minimalna powinna stanowić 50% średniego wynagrodzenia. Na wstępie odniósł się do słów Wiceprezesa Zbigniewa Żurka

dot. urynkowania pracy i traktowania pracy w kategoriach rynkowych. Z Deklaracji Filadelfijskiej wynika, że praca nie jest towarem, co za tym idzie, nie można mówić o płacy w kategoriach czysto rynkowych. Zauważył, że prezentacja Banku Światowego kompletnie nie odnosi się do sytuacji gospodarczej globalnie. W analizowanym okresie wystąpił kryzys gospodarczy, a tego w tej prezentacji nie widać. Grupa młodych ludzi jest grupą najbardziej narażoną w sytuacji kryzysu – nie tworzy się nowych miejsc pracy lub zwalnia się młodych ludzi. „Obecnie tworzą się dwa konsensusy: 1) płaca minimalna nie wpływa na poziom zatrudnienia; 2) o płacy minimalnej powinniśmy mówić w kontekście nierówności dochodowych i nierówności szans, co ma istotne znaczenie dla młodych ludzi. Zakładając, że płaca minimalna w przyszłym roku wyniesie 1459 zł netto, a wynajem kawalerki w Gdańsku kosztuje 1200–1400 zł miesięcznie, to powstaje pytanie, jak młoda osoba ma się uniezależnić od rodziców przy takich kwotach” – mówił.

Radykalne podnoszenie płacy minimalnej może doprowadzić do częściowo szkodliwego wpływu na zatrudnienie młodych ludzi.

Profesor **Wiktor Rutkowski**, usatysfakcjonowany zorganizowaniem debaty na tak ważny temat jakim jest płaca minimalna, podkreślił potrzebę organizowania takich spotkań częściej ponieważ bardzo mało wiemy o skutkach płacy minimalnej, przez co powstają tezy, że jest ona szkodliwa. Był on zaskoczony prezentacją Banku Światowego, w której stanowisko było jednostronne, a eksperci Banku Światowego piszą różnie o płacy minimalnej. „Bardzo mało wiemy o skutkach płacy minimalnej, w świetle tych wszystkich różnych wyników badań. W Polsce tych badań jest niewiele stąd może się brać opinia, że płaca minimalna szkodzi gospodarce, pracownikom i przedsiębiorcom. Dlatego istnieje potrzeba zebrania i opublikowania całościowego, obiektywnego i niezależnego podejścia eksperckiego” – mówił.

Jako kolejna głos zabrała **Elżbieta Lutow** ze Związku Rzemiosła Polskiego, która porównała skutki podniesienia płacy minimalnej do 2000 zł ze skutkami, jakie przynosi dla gospodarki Program Rodzina 500+. „Jeżeli chodzi o skutki ekonomiczne Programu Rodzina 500+, to podobno te pieniądze nie idą w pierwszej kolejności na żywność, na usługi, a są wydawane na wyroby gospodarstwa domowego, elektronikę, czyli na produkty importowane. Więc efekt jest taki, że poprawiamy sytuację producentów rynków chińskich i dużych marketów” – mówiła.

Profesor **Józef Oleński** z Uczelni Łazarskiego podkreślił, że jest szereg regulatorów i czynników wpływających na sytuację na rynku pracy i sytuację przedsiębiorców, a jednym z wielu jest płaca minimalna. Badania dotyczące małych i średnich przedsiębiorstw a także płacy minimalnej są odcinkowe i wąsko tematyczne. Stwierdził, że potrzeba wprowadzania w naszych warunkach regulatora jakim jest płaca minimalna rodzi się chociażby z masowej emigracji ludzi za pracę. Dlatego albo trzeba zwiększyć potencjał ekonomiczny albo zredukować potencjał demograficzny. Należy też skłonić instytucje do uruchomienia kompleksowego monitoringu rynku pracy w Polsce.

Ponownie głos zabrał **Piotr Szumlewicz**, zwracając uwagę na udział płac w PKB – Polska bardzo tu odstaje i wg EUROSTATU średnia unijna wynosi 58%, a w Polsce 46%. Od 2000 r. udział płac w PKB spadł o ok. 10% co zwiększyło skalę wyzysku. Zdaniem P. Szumlewicza brak jest korelacji pomiędzy poziomem płacy minimalnej i szarą strefą, gdyż tam gdzie szara strefa jest niższa, tam płaca minimalna jest wyższa. Dodał, że bezrobocie spadało wtedy kiedy płaca minimalna rosła szybciej niż wolniej.

Piotr Karaś z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Filia w Siedlcach, mówił o gwarancjach dla młodych oraz o tym, iż ciężko jest młodym osobom zarabiającym płacę minimalną się usamodzielniać. Należy jednak pamiętać, że młody pracownik w pierwszej pracy nie będzie zarabiał od razu tyle co osoby z doświadczeniem. Pracodawca może po rocznym stażu stwierdzić, że wydajność młodego człowieka jest taka, że może mu zapłacić więcej. Zwrócił też uwagę, że w niektórych regionach brakuje pracowników, np. w powiecie siedleckim, łosickim i sokołowskim brakuje ludzi w branży pieczarkarskiej. Z kolei w Szydłowcu w województwie mazowieckim bezrobocie jest najwyższe, ale jest najwięcej zarejestrowanych samochodów i pozwoleń na budowę na jednego mieszkańca.

Jako ostatni ponownie głos zabrał Wiceprezes **Zbigniew Żurek** przypominając na swoim osobistym przykładzie o zaangażowaniu i działaniach pracodawców. Wiceprezes Żurek należał do inicjatorów podniesienia kwoty zasiłku pielęgnacyjnego dla osób rezygnujących z wykonywania pracy zawodowej, by zająć się niepełnosprawnymi dziećmi. Ponadto namówił pracodawców na przyjęcie w Kodeksie pracy kwestii związanej z mobbingiem, pracodawców i związki zawodowe przekonał, by usiąść przy jednym stole i wynegocjować ustawę o informacji, namówił stronę społeczną do zawarcia pierwszego porozumienia w ramach Rady Dialogu Społecznego dotyczącego tzw. syndromu pierwszej dniówki. Obecnie namawia wszystkie strony by zająć się tematem transferów socjalnych. Na zakończenie przypomniał słowa kanclerza Adenauera, który powiedział, że do gospodarki rynkowej potrzeba 3 rzeczy: pieniędzy, pieniędzy, pieniędzy. Wiceprezes Żurek dodał, że nikt nikomu w Polsce nie zabrania otwierania działalności gospodarczej i tworzenia firm.

Debata „Czy możemy mieć wyższe emerytury? – reforma systemu czy tylko obniżenie wieku emerytalnego?”

Warszawa, 22.09.2016

PROGRAM:

10:00–10:30

Rejestracja uczestników

10:30–12:00

Powitanie uczestników:

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

Wystąpienia:

- **Prof. Leokadia Oręziak**, Kierownik Katedry Finansów Międzynarodowych SGH w Warszawie

Dyskusja

12:00–12:30

Obiad

22 września 2016 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyła się debata pt.: „Czy możemy mieć wyższe emerytury? – reforma systemu czy tylko obniżenie wieku emerytalnego?”. Zapowiadany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przegląd systemu emerytalnego, jak i rozpoczęta przez Radę Dialogu Społecznego dyskusja nad najważniejszymi kwestiami dotyczącymi warunków nabycia prawa do emerytury, waloryzacją i tytułami do ubezpieczeń społecznych stały się powodami zorganizowania debaty i próbą udzielenia odpowiedzi na pojawiające się pytania: Czy system emerytalny wymaga kardynalnych zmian? Jaki wpływ dla zmian demograficznych i ekonomicznych może mieć tzw. umowa międzypokoleniowa? Czy możliwe jest połączenie oczekiwań w zakresie modelu systemu emerytalnego z możliwościami finansowymi państwa?

Konferencję otworzyła **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor CPS „Dialog”, która podkreśliła, że nie ma idealnego systemu zabezpieczeń społecznych, spełniającego wszelkie wymogi. Na świecie dominują dwa systemy finansowania świadczeń emerytalnych: repartycyjny i kapitałowy. W Polsce funkcjonuje system emerytalny mieszany, będący połączeniem systemu repartycyjnego i kapitałowego. System repartycyjny reprezentuje zreformowany ZUS funkcjonujący w ramach I filara, a kapitałowy – prywatne fundusze emerytalne działające w ramach II filara.

Jako kolejna głos zabrała prof. **Leokadia Oręziak**, Kierownik Katedry Finansów Międzynarodowych SGH w Warsza-



wie, która swoje wystąpienie wprowadzając rozpoczęła od tezy, że nasz system zmierza do realizacji hasła „więcej rynku w systemie zabezpieczenia społecznego”. Polska bardzo mocno wzorowała się na systemie chilijskim, który był pierwszym na świecie, w pełni kapitałowym systemem emerytalnym. W sierpniu 2016 r., w Chile, miały miejsce masowe demonstracje uliczne przeciw prywatnym fun-

duszom emerytalnym AFP (*Las administradoras de fondos de pensiones*). W protestach wzięło udział około 1,5 mln osób, co oznacza niemal 10% ogólnej liczby ludności kraju, liczącego ok. 18 mln mieszkańców. Demonstrujący domagali się całkowitej likwidacji tych funduszy i przywrócenia publicznego solidarnościowego (repartycyjnego) systemu emerytalnego. Obowiązujący od 1981 r. chilijski system emerytalny nie jest w stanie zapewnić większości członków AFP nawet minimalnej emerytury, skazując ich na dramatyczne ubóstwo. W latach 2014–2015 prof. Oręziak była członkiem Prezydenckiej Komisji Doradczej ds. Systemu Emerytalnego w Chile (*Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones*), powołanej przez prezydent

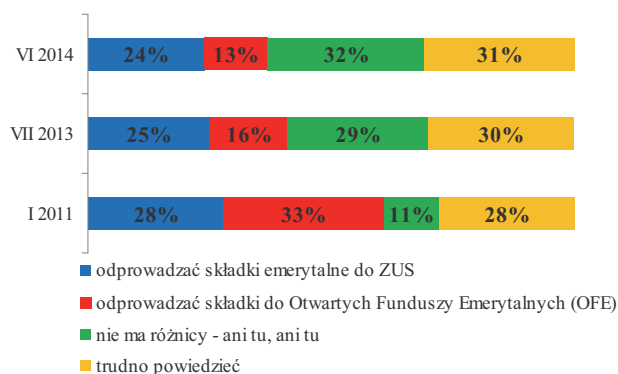


Wśród uczestników debaty było wielu przedstawicieli partnerów społecznych.

Chile Michelle Bachelet. Opracowana przez tę międzynarodową Komisję koncepcja przywrócenia w Chile publicznego repartycyjnego systemu emerytalnego jest jedną z trzech głównych koncepcji reformy tego systemu przedstawionych w raporcie Komisji, opublikowanym we wrześniu 2015 r. Według przytoczonych przez prof. Oręziak danych, osoby które odprowadzały składki emerytalne do prywatnych funduszy emerytalnych nie zdołały oszczędzić na tyle, by otrzymać emeryturę na minimalnym poziomie. Obecnie 80% wszystkich emerytur w Chile jest wypłacanych przez państwo. „Dzieje się tak dlatego, że ten system kapitałowy funkcjonuje właściwie jak piramida finansowa. Bierze powiedzmy 500 mln miejscowej waluty w formie składek, a wypłaca tylko 200 mln. Zgromadził już zasoby 60% PKB, 170 mld dolarów, ale ponieważ na wypłaty bieżących emerytur wystarcza tylko wypłacanie tego co spływa, to jeszcze i tak zostaje 2/3 z tego i powiększa tę pulę oszczędności, która w 400% została zainwestowana za granicą w Stanach Zjednoczonych, a reszta została przechwycona przez 6 największych grup przemysłowych – wielkich grup kapitałowych. Przez ostatnie 35 lat klasa polityczna splotła się z funduszami emerytalnymi. Ciężko znaleźć polityka, który bezpośrednio lub przez rodzinę nie byłby powiązany z tymi funduszami, np. zajmując jakieś stanowisko w tych funduszach lub w spółkach, w które te fundusze inwestują. Ten sprywatyzowany system emerytalny przyczynił się wręcz do niebotycznego bogactwa niewielkiej grupy ludzi. Rządzący nie reagują na protesty milionów biednych ludzi i dobrowolnie nic nie oddadzą. To są tak duże pieniądze, korzysta na tym cała klasa polityczna. Fundusze i towarzystwa emerytalne są sprytne angażując polityków i ich rodziny, tak by ten system był nieodwracalny, a to że nie daje ludziom emerytur to ma

Rynek finansowy jest potrzebny dla gospodarki, ale nie wolno z nim wiązać przymusowo emerytów.

Wykres 1. Jak Pan(i) ocenia, czy, biorąc pod uwagę wysokość przyszłej emerytury, bardziej opłaca się:



Źródło: CBOS 2014.

znaczenie drugorzędne” – mówiła. Przykład Chile pokazuje, jak trudno jest odejść od raz ustanowionego systemu emerytalnego, mimo że nie daje on ludziom emerytur. Zdaniem prof. Oręziak, w Chile nie ma systemu emerytalnego tylko funkcjonuje system wymuszonych oszczędności. Z kolei w Stanach Zjednoczonych Ameryki nie ma przymusowych OFE, ale jest dobrowolny III filar, głównie w formie pracowniczych programów emerytalnych. Obecnie fundusze emerytalne stały się, po raz pierwszy w historii, sprzedawcą netto akcji – więcej ludzi przechodzi na emeryturę, co wiąże się z wyprzedają papierów wartościowych. W Holandii występuje system pracowniczych programów emerytalnych skupiających 90% pracowników, który także ukazuje niekorzystne skutki tego systemu. Analizy, z którymi zapoznała się prof. Oręziak, pokazują, że wejście w ten system było wielkim błędem. Na początku obiecano ludziom, w ramach zdefiniowanego świadczenia, że będą to określone emerytury. Po kryzysie finansowym bardzo stopniały aktywa i okazało się, że ponadto istnieją inne negatywne zjawiska, które powodują, że fundusze emerytalne nic nie gwarantują. „Každy kto zna rynek finansowy wie, że rynek finansowy taki jest i zawsze taki będzie – ryzykowny, narażony na defraudację, na różne negatywne zjawiska, na to, że aktywa gromadzone w funduszach będzie rujnowała inflacja. Rynek finansowy jest potrzebny dla gospodarki, ale nie wolno z nim wiązać przymusowo emerytów” – mówiła. Analizując polską sytuację prof. Oręziak zauważyła, że w Polsce zgłaszane przez Ministerstwo Gospodarki czy przedstawiciele ZUS propozycje dotyczyły m.in. przekształcenie OFE w IKE. Propozycje te nie dotyczą umocnienia systemu repartycyjnego, tego na czym ludziom zależy najbardziej. System repartycyjny jest najtańszy, najprostszy, najbardziej sprawiedliwy, najlepiej dostosowany do potrzeb, najmniej ryzykowny i może funkcjonować w najtrudniejszych warunkach, czego nie można powiedzieć o systemie kapitałowym. Zgłoszone propozycje pokazujące przekształcenia OFE w IKE i przeniesienie 100 mld zł, są według prof. Oręziak, „prezenterem” społeczeństwa polskiego dla korporacji finansowych, banków i towarzystw ubezpieczeniowych. Zamiana OFE

na IKE niesie z sobą gigantyczne skutki dla finansów publicznych – ZUS nie otrzymałby tych 100 mld zł, które zostałyby przechwycone przez rynek finansowy i nie można byłoby przeznaczyć ich na finansowanie bieżących i przyszłych emerytur z ZUS. Rząd byłby zmuszony, podnieść podatki albo zaciągnąć dodatkowe pożyczki, co znacznie zwiększyłoby zadłużenie publiczne. Kolejna zgłaszana propozycja dot. pracowniczych planów kapitałowych, które są pewnego rodzaju przymusową daniną, nie jest to dobrym rozwiązaniem w demokratycznym społeczeństwie. Jest to pułapka, ludzie nie mają rozeznania jak to funkcjonuje i jakie niesie z sobą zagrożenia, a większość ze strachu nie wycofa się w możliwym, dość krótkim terminie. Pracownicze plany kapitałowe to większe obciążenie i żadnej gwarancji, że będą z tego emerytury. Zastanawiające wg prof. Oręziak jest to, że ZUS propaguje III filar. Profesor Oręziak przytoczyła wypowiedź dr Marcina Wojewódki, Wiceprezesa ZUS, który na pytanie: *Co w sytuacji, gdy za kilkadziesiąt lat przytrafi się gigantyczny krach giełdowy?* odpowiedział: „Takiej ewentualności nigdy nie można wykluczyć. Uczciwość nakazuje przyznać: może zdarzyć się tak, że środki gromadzone w Pracowniczych Programach Emerytalnych znacząco się skurczą albo nawet przepadną”. Na zakończenie prof. Oręziak wyraziła swoje niezrozumienie dot. popierania umowy CETA i TTIP. Jej zdaniem, popieranie tych umów niesie zagrożenie dla polskiego rolnictwa, żywności i wszystkich sektorów. „Nie będzie szans na wyższe emerytury, bo to jest rozwiązanie systemowe. Jak się wprowadzi ten skrajny neoliberalizm do gospodarki, a także do systemu społecznego, podstawy do tego byśmy mieli emerytury zostaną bardzo zredukowane na skutek wyższego bezrobocia, delokalizacji produkcji, itd. Takie mechanizmy uruchamiają te dwie umowy, które służą wielkim korporacjom” – zakończyła.



Uczestnicy spotkania.

Moderatorem debaty była **Anna Grabowska**, która na wstępie zauważyła, że temat spotkania skłania do postawienia kilku pytań – o wysokość emerytur, w jaki sposób będziemy się na nie składać i o to, jak należy zreformować system emerytalny, bo to, że należy jest kwestią bezsporną. Zauważyła także, że na wysokość emerytur nie wpływa

tylko starzejące się społeczeństwo i problemy z demografią, ale rynek pracy – jego charakter, formy umów i różne obciążenie różnych rodzajów umów. ZUS to podatek degressywny, przez to mało racjonalny, co sprowadza się do tego, że 10 mln osób płaci od 100% składkę, a 17 mln chce korzystać nie płacąc wcale lub płacąc mniej. Poruszyła także kwestię limitu 30-krotności stawiając pytanie: Czy należy zlikwidować ten limit, czy nie?

W dyskusji jako pierwszy głos zabrał **Bogdan Grzybowski** z OPZZ, odnosząc się do słów prof. Oręziak. „W pełni po-



pieram, że pod auspicjami Banku Światowego oraz amerykańskiej agencji pomocowej zgromadziło grupę ekonomistów, w Polsce analityków i niewielkim kosztem 1,4 mln dolarów sfinansowano kampanię powodującą, że nasze emerytury są o połowę mniejsze. Emerytura wyliczana według starego i nowego systemu to różnica 1500 zł. Wiceprezes ZUS powinien się zająć wykonawstwem przygo-

towanych ustaw, a nie proponowaniem nowych rozwiązań. Zmuszanie do oszczędzania 20 zł dodatkowo, które po 30 latach spowoduje wzrost emerytury o 54 zł, to jest naigrywanie się ze społeczeństwa. 1500 zł zabrano z emerytury, gdybyśmy byli w systemie repartycyjnym, a proponuje nam się 54 zł” – mówił. Problemem polskiego systemu jest 49 mld deficytu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Według związków zawodowych, przyczyną tego ogromnego ubytku w FUS-ie jest zmuszanie 2,5 mln obywateli do wyjazdu, z powodów ekonomicznych i braku bezpieczeństwa w zatrudnieniu. Kolejnym powodem jest zmuszanie pracowników do samozatrudnienia – 3 mln podmiotów gospodarczych, z czego 1,1–1,2 mln zostało przymuszonych. Przez pierwsze dwa lata pracownicy ci mają płaconą składkę 30% od najniższego wynagrodzenia, później 60% od przeciętnego, co daje ubytek rocznie 10 mld zł. Następną przyczyną są umowy cywilnoprawne – 10 mld zł. 12-miesięczne rozliczanie czasu pracy oznacza likwidację nadgodzin, a gdyby te pieniądze były oskładkowane – to jest kolejny ubytek 10 mld zł. Zauważył, że wynagrodzenia nie nadążają za wydajnością pracy, czy za wzrostem PKB i brakuje wpływów do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. „Wicepremier Mateusz Morawiecki mówił na konferencji inauguracyjnej „Plan Morawieckiego”, że w ciągu ostatnich 15 lat PKB wzrósł o 65%, a płace 41%. To wynagrodzenia nie nadążają za wydajnością pracy, czy za wzrostem PKB. Świadoma polityka niskich wynagrodzeń powoduje, że tych wpływów do FUS brakuje. Masę luk w systemie, niepłacenie składek przez prezesów spółek, 30-krotność, to powoduje większość tego 49 mld deficytu” – mówił. Wspomniał także o propozycji związków zawodowych – o emeryturach stażowych. Bez wpłat na fundusz emerytalny, wiek

emerytalny jest kwestią drugorzędą. Pracując bez odprowadzania składek nie można liczyć na emeryturę minimalną. OPZZ proponuje zwiększenie zainteresowania pracowników do wykonywania pracy rejestrowanej, zmniejszenie skali zatrudnienia w szarej strefie oraz zmniejszenie liczby przypadków ukrywania przez pracodawców faktycznie osiąganych dochodów. Nie ma innej metody, jeśli chodzi o godne emerytury, jak tylko powrót do systemu repartycyjnego.

Zdaniem dr **Wojciecha Nagla** z BCC obniżenie wieku emerytalnego prowadzi do dezaktywizacji zawodowej. Kilka

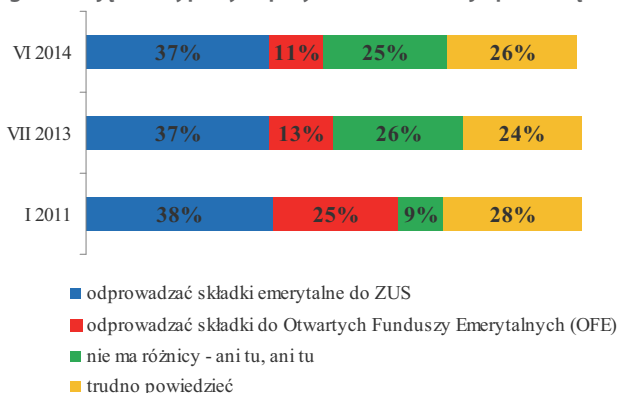


krajów OECD i np. Kanada rozwija systemy aktywizacji zawodowej osób po 55. roku życia. Wszystkie reformy systemu emerytalnego w Polsce były spóźnione, miały charakter asystemowy i były nietrwałe prawnie, co budziło brak zaufania. 30-krotność zdaniem dr Nagla nie ma żadnego znaczenia. „Trzeba zacząć pracować i dojść do systemowego ułożenia problemów, które są w każdym z filarów. Propozycje

właściwie zmierzają do tego, by w Polsce były dwa filary. Repartycyjny – czyli ten, który reprezentuje ZUS i nowy III filar, który ma się wyłonić z przekształcenia PTE w Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych. Czy to jest systemowe? Mam wątpliwości co do tego. Sprawy demograficzne również są jakby poza debatą” – mówił.

Piotr Szumlewicz z OPZZ mówił m.in. o aktywizacji kobiet, osób starszych, seniorów i podnoszeniu wieku emerytalnego. Szacunki OECD Eurostatu dot. demografii są dla Polski bardzo pesymistyczne, choć np. obecnie wskaźniki demograficzne w Polsce są duże lepsze niż w Niemczech. OECD szacuje, że przy zachowaniu obecnych trendów i przy obecnej polityce społecznej i migracyjnej, w Polsce nastąpi poważny problem za 30–40 lat. Związki zawodowe

Wykres 2. Bezpieczeństwo zgromadzonych środków, tj. gwarancję ich wypłaty w przyszłości, bardziej opłaca się:



Źródło: CBOS 2014.



Na zdjęciu od lewej: T. Wójcik (NSZZ „Solidarność”), B. Grzybowski (OPZZ), B. Nowak-Turowiecka (ZRP), P. Szumlewicz (OPZZ).

i OPZZ uważają, o czym mówią od lat, że należy zmienić politykę rynku pracy. Chciałoby osładkować wszystkie rodzaje umów oraz prowadzić taką politykę, by znacznie więcej osób, szczególnie kobiet, było aktywnych zawodowo. Jest to kwestią służby zdrowia. W Polsce występuje duży odsetek osób dezaktywnych zawodowo, w tym z powodów zdrowotnych – mamy duży wskaźnik tzw. życia w chorobie w stosunku do życia w zdrowiu – mówił. Był to jeden z powodów, dla którego związki zawodowe protestowały przeciwko podniesieniu wieku emerytalnego. Wskaźnik aktywności zawodowej seniorów jest niski, a rząd nie opracował żadnego programu aktywizacji dla tej grupy. Bezrobocie spada, a w tej najstarszej grupie albo stoi w miejscu, albo rośnie. „Osobiście uważam, że w jakiejś perspektywie czasowej warto zrównywać wiek emerytalny kobiet i mężczyzn. Nie widzę przesłanek, ani społecznych ani ekonomicznych, by wiek emerytalny był wyższy dla mężczyzn. Trzeba aktywizować seniorów i trzeba zrobić to odwrotnie niż zrobił to rząd – najpierw rynek pracy, najpierw służba zdrowia i później w perspektywie 30. lat można myśleć nad podnoszeniem wieku emerytalnego” – stwierdził. Zauważył, że w Polsce są bardzo niskie wydatki na politykę społeczną, na politykę aktywizacji, przez co zajmujemy jedno z ostatnich miejsc w Unii Europejskiej. Wydatki związane z Programem Rodzina 500+ wynoszą mniej więcej 1% PKB, co daje różnicę 10 punktów PKB do średniej unijnej. „Polski rząd prowadzi w pakiecie politykę niesprzyjającą aktywizacji zawodowej kobiet. Polityka postępową, również korzystną dla systemu emerytalnego, to powinien być pakiet na rzecz aktywności zawodowej kobiet, chociażby w publicznym sektorze opieki” – zakończył.

Agnieszka Kochańska przedstawiła stanowisko NSZZ „Solidarność” dot. obniżenia wieku emerytalnego. „Nie chodzi tylko o obniżenie wieku emerytalnego, ale chodzi o stan zdrowia i dalsze trwanie w zdrowiu Polaków. Według badań Eurostatu z 2004 r. życie w zdrowiu dla kobiet wynosi ok. 62 l., dla mężczyzn 59 l. Także obniżenie wieku emerytalnego wydaje się jak najbardziej uzasadnione” –

mówiła. NSZZ „Solidarność” zaproponowała wprowadzenie emerytur stażowych, gdzie wiek dla kobiet wynosiłby 65 lat przy 35-letnim stażu, a dla mężczyzn 65 lat przy 40-letnim stażu. Niestety ta propozycja nie zyskała uznania w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Wiceminister Marcin Zieleniecki stwierdził, że będzie to zbyt kosztowne dla budżetu. NSZZ „Solidarność” będzie starała się w dalszym toku prac przekonać Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do tej propozycji. Kolejną propozycją było oskładkowanie wszystkich form zatrudnienia oraz oskładkowanie zasiłków i świadczeń przedemerytalnych. Związek zaproponował także oskładkowanie 100% wynagrodzeń, a nie jak do tej pory 60% przeciętnego wynagrodzenia. Nie ma się też co oszukiwać co do przyszłych emerytur – w przypadku kiedy większość społeczeństwa otrzymuje wynagrodzenie na poziomie minimalnym trzeba liczyć się z tym, że przyszłe emerytury też będą na niskim poziomie. W ramach debaty o emeryturach należy rozmawiać o wysokości wynagrodzeń, bo to bezpośrednio przekłada się na wysokość emerytur w przyszłości.

Wskaźnik aktywności zawodowej seniorów jest niski, a rząd nie opracował żadnego programu aktywizacji dla tej grupy. Bezrobocie spada, a w tej najstarszej grupie albo stoi w miejscu, albo rośnie.

Doktor **Aleksandra Wiktorow**, Rzecznik Finansowy, podkreśliła, że jest za dodatkowym oszczędzaniem na emeryturze, ale nie widzi obecnie na rynku finansowym żadnego instrumentu, który byłby odpowiedni i bezpieczny. Doktor Wiktorow uważa, że brak jest spójności pomiędzy wszystkimi systemami emerytalnymi, które u nas funkcjonują. System rolniczy powinien być przekształcany, rolnicy mogą płacić składkę od 16. r.ż. nabywając staż emerytalny dość wcześnie, a np. studenci pracujący na umowę zlecenie musieliby dobrowolnie opłacać składki poza systemem, bo są zwolnieni z opłacania składek. Deficyt FUS jest i rośnie, a trzeba pamiętać, że na jego wpływ mają także zasiłki macierzyńskie. Odniosła się także do 30-krotności. „Czy mówiąc o likwidacji 30-krotności mamy na myśli, że nie będzie jej przy obliczaniu świadczeń, czy świadczenia będą jednak limitowane. Wtedy należy zdefiniować emeryturę i kwestie czym ona ma być i co ma odzwierciedlać. W kwotach jest to sporo, ale dotyczy to tylko 2,5% osób otrzymujących takie wynagrodzenia” – mówiła. Doktor Wiktorow podkreśliła, że nigdy nie była zwolenniczką obniżenia wieku emerytalnego i od zawsze była za zrównaniem wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Wyraziła

swoje zaniepokojenie i niedowierzanie, że w przypadku obniżenia wieku emerytalnego, pracownicy którzy osiągną ten wiek, będą mogli dobrowolnie pozostawać w pracy za zgodą pracodawcy. Na zakończenie zwróciła uwagę, że od lat mówi się o emeryturach zapominając o bardzo poważnym problemie, o jakim nie dyskutowano od lat, a którym są renty rodzinne i inwalidzkie.

Zdaniem **Łukasza Kozłowskiego** z Pracodawców RP, za wydłużaniem wieku emerytalnego przemawiają wyższe emerytury oraz wpływ na gospodarkę – w 2020 r. po obniżeniu wieku emerytalnego w Polsce będzie 22,8 mln osób pracujących, a w przypadku wydłużenia wieku emerytalnego byłoby to 23,8 mln osób.

Ludzie nie boją się, że będą dłużej pracować, ludzie boją się, że nie będą mieli pracy. Utrata pracy niejednokrotnie wiąże się z utratą sensu życia.

Profesor **Kazimierz W. Frieske** z IPISS zwrócił uwagę zebranych, że w dyskusji warto się zastanowić, o czym w istocie rozmawiamy i warto oddzielić debatę o celach od debaty o środkach. Wiadomo, że chcemy, by emerytury były godziwe, rozsądnie przewidywalne i stabilne. Według przytoczonych przez prof. Frieske danych z Eurostatu, polskie wydatki na emerytury i renty nie są dramatycznie wysokie, są o jeden punkt procentowy niższe, niż średnie wydatki na ten cel w krajach Unii Europejskiej. Jak zauważył prof. Frieske, przeciętny Polak kończąc 59 lat popada w niepełnosprawność. Im pracownik starszy, tym przebywa dłużej na różnego rodzaju zwolnieniach. „Proponuje nam się bardzo niespójne narracje sytuacji i bardzo niespójne diagnozy. Może uczeni mężowie byliby się dogadali w tej dyskusji o środkach” – zakończył.

Doktor **Zofia Czepulis-Rutkowska** z IPISS mówiła o historii polityki emerytalnej w różnych krajach i pojawiającym się odwiecznym dylemacie – czy emerytury mogą być wyższe, czy mobilizować oszczędności i kto ma za nie płacić – rynek czy państwo. W przekonaniu dr Czepulis-Rutkowskiej emerytury nie mogą być wyższe, bo bardzo trudno byłoby je osiągnąć. Prelegentka uważa, że wprowadzony w Wielkiej Brytanii program automatycznego przystępowania do zakładowego planu emerytalnego (*automatic enrolment*) jest wyrazem desperacji. W Wielkiej Brytanii od zawsze były niskie emerytury podstawowe, często uzupełniane z pomocy społecznej. Niestety dodatkowe systemy prywatne nie przyjmują się w sektorze gorszych wynagrodzeń, dlatego że taki pracownik nie będzie chciał płacić tej dodatkowej składki.



Waldemar Lutkowski z FZZ poruszył temat OFE oraz kwestie związane z pracą dla pracowników starszych. OFE, czyli drugi filar, dosyć dobitnie pokazał już w określonych sytuacjach polskiemu społeczeństwu, że pieniądze nie trafiały i nie trafią do zainteresowanych. „Ustawa o otwartych funduszach emerytalnych zawiera zapisaną formułę dotyczącą zarządzania – zakłady, które miały zaj-

mować się obrotem realnym w ramach OFE, ich nie ma. Kolejna fikcja. Nakręcamy się sytuacją powiedziałbym pewnych inwestorów i okoliczności, które przynajmniej w OFE obciążają nas, a nie przekłada się to na wysokość. Wysokość wieku emerytalnego ma znaczenie, bo żyjemy tu i teraz, w określonym i różnym stanie zdrowia na poziomie naszego kraju. Emerytury stażowe na poziomie 35–40 lat odnoszą się do stanu zdrowia i do panującej sytuacji – pracodawcy po osiągnięciu wieku emerytalnego będą zwalniać” – mówił. Jego zdaniem nie ma dla pracodawców ścieżki do zarządzania wiekiem, co tworzy niejako dla pracowników po 55. r.ż. brak przewidywalności zatrudnienia.

Zdaniem **Michała Kuszyka** z Pracodawców RP ludzie nie boją się, że będą dłużej pracować, ludzie boją się, że nie będą mieli pracy. Ludzie chcą pracować i boją się utraty pracy, bo to niejednokrotnie wiąże się z utratą sensu życia.

Bogusława Nowak-Turowiecka z ZRP mówiła o małych firmach i zdolności do pracy pracownika. Trzeba pamiętać, że rzemieślnicy są to zazwyczaj firmy jednoosobowe lub rodzinne. Dochody są przeważnie nieproporcjonalne do wkładu pracy. W przypadku wprowadzenia propozycji składki od 100% przychodu (obecnie 60%) firmy małe będą zmuszone do zakończenia działalności. Odbije się to na całym społeczeństwie – po pierwsze rzemieślnik nie będzie miał dochodu i zarejestruje się jako bezrobotny, a po drugie nie wpłynie nic do budżetu państwa. Orzecznicy ZUS-u orzekają o zdolności do danej pracy, a czy ta praca będzie taka czy inna, to już jest rozważane – stwierdziła.

Tomasz Wójcik z NSZZ „Solidarność” zauważył, że odłączenie pracy od człowieka i rozważanie jej w kategorii wyłącznie ekonomicznej jest bezsensowne. Zadał też pytanie: Czy emerytura jest składaniem na swoją emeryturę, czy jest zgodą na podział bieżąco wytwarzanych dóbr pracy? Jego zdaniem, to musi być zgoda na podział owoców swojej pracy. W tej perspektywie można mówić o tym, jaka ma być emerytura, jej wysokość i jaki czas.

Doktor **Rafał Towalski** z SGH podkreślił niespójność w narracji dotyczącej emerytur, co powoduje u ludzi brak zaufania i lekceważenie systemu składkowego. Należy więc powiązać rynek pracy z systemem emerytalnym.

Debata „Polski dialog społeczny – zmiana – praktyka – prognoza”

Warszawa, 12.10.2016

PROGRAM:

10:30–11:00

Rejestracja uczestników

11:00–12:30

Powitanie uczestników:

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

Wystąpienia:

- **Prof. Juliusz Gardawski** – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
- **Prof. Kazimierz W. Frieske** – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Dyskusja

12:30–13:00

Obiad

12 października 2016 r., w siedzibie Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie, odbyła się debata poświęcona Radzie Dialogu Społecznego pt. „Polski dialog społeczny – zmiana – praktyka – prognoza”.



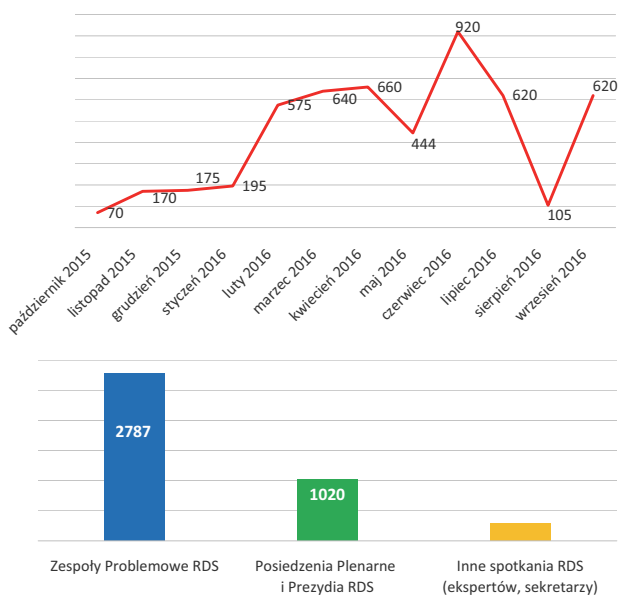
Uczestnicy debaty.

Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, dziękując zebranych gościom za przyjęcie zaproszenia do udziału w kolejnym spotkaniu organizowanym przez CPS „Dialog” dodała, że pretekstem do zorganizowania debaty była zbliżająca się pierwsza rocznica powołania Rady Dialogu Społecznego. To niedługi czas, jednak wystarczający, by dokonać pierwszych podsumowań, ocen i analiz. W krótkiej prezentacji przedstawiła rok działalności Rady Dialogu Społecznego, zespołów problemowych i Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego – WRDS. Rada Dialogu Społecznego (RDS) została powołana przez Prezydenta RP w dniu 22 października 2015 r., na mocy *Ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego* (Dz.U. z 2015 r., poz. 1240). Rada stanowi forum dialogu trójstronnego w Polsce i współpracy strony pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej, funkcjonujące na poziomie centralnym. RDS zastąpiła działającą od 1994 r. Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego są regionalnymi instytucjami dialogu społecznego w Polsce i zastąpiły działające dotychczas Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego (WKDS). 14 grudnia 2015 r., w gmachu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej odbyło się pierwsze posiedzenie plenarne Rady Dialogu Społecznego z udziałem Premier Beaty Szydło. 8 czerwca 2016 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie plenarne Rady Dialogu Społecznego z udziałem Prezydenta RP Andrzeja Dudy. Dorobek ostatniego roku jest bardzo duży – od 15 października 2015 r. do 16 września br. odbyło się 140 spotkań, w których udział wzięło ponad 5 tys. osób.

Jako kolejny głos zabrał prof. **Juliusz Gardawski** z SGH, który w swoim wystąpieniu mówił m.in. o odniesieniu teoretycznym i wspólnym dobru. „Nowy etap dialogu w Polsce skłania do refleksji w perspektywie ogólnej, generalnie nad dialogiem społecznym i kontekstem tego dialogu. Pro-

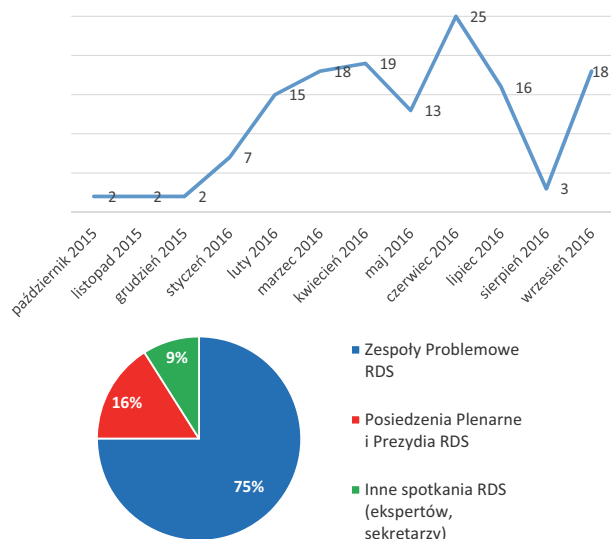
ponuję przyjąć jako układ odniesienia koncepcję nowego instytucjonalizmu, który jest syntezą dawnego instytucjonalizmu i nurtu behawioralnego. Stary instytucjonalizm przyjmował założenie, zgodnie z którym to instytucje, kultura, systemy wartości, etosy determinowały w dużym stopniu zachowania jednostek i zbiorowości. Przez instytucje rozumie się procedury, strategię, rolę, formy organizacyjne takie jak dawna Trójstronna Komisja czy obecna Rada Dialogu Społecznego. Jednak w latach 50. miejsce instytucjonalizmu zajął behawioryzm, teoria racjonalnego wyboru, interakcjonizm, które generalnie odrzuciły tę perspektywę, przyjmując perspektywę kładącą nacisk na rolę przetargu między sprzecznymi interesami jednostkowymi i grupowymi. Czyli nie badajmy instytucji jako fora niosącego wartości, normy, ale spójrzmy na interesy ludzi zaangażowanych i pod kątem tych interesów analizujemy” – mówił. W latach 80. ponownie pojawiła się perspektywa instytucjonalna, co było wynikiem rozwoju samych instytucji i form organizacyjnych, które stały się bardziej aktywne i złożone. Były też niewątpliwie większe i w większym stopniu uzależniały zachowania społeczne. Coraz trudniej można było tłumaczyć zjawiska społeczne wyłącznie przetargiem indywidualnym, zbiorowym, indywidualnym interesem. Trzeba znowu było zwrócić się do instytucji i do pewnych etosów niesionych przez te instytucje. Powraca się do Maxa Webera, z naciskiem na to co społeczne w jednostce, na moralny obowiązek, determinujący zachowania. W analizach dialogu społecznego ważną rolę odgrywają badacze z kręgów Towarzystwa Rozwoju Socjoekonomii, do którego należy m.in. prof. Gardawski. Z punktu widzenia polskiego partnerstwa społecznego prosi się o odwołanie, z jednej strony do zachowań dyktowanych przez dążenie do własnego partykularnego in-

Wykres 1. Ilość osób uczestniczących w spotkaniach RDS w okresie październik 2015 r. – wrzesień 2016 r.



Źródło: Opracowanie własne CPS „Dialog”.

Wykres 2. Ilość spotkań RDS w okresie październik 2015 r. – wrzesień 2016 r.



Źródło: Opracowanie własne CPS „Dialog”.

teresu i prowadzenia z tego punktu widzenia przetargu, a z drugiej dążenia do celów nakierowanych na dobra wspólne. Dodał, że tę ważną dystynkcję można nazwać kulturą racji; racja jest niepodzielna. Z drugiej zaś strony dążenie do budowy kompromisu i skłonności do pewnych ustępstw w imię harmonizacji interesu, osiągania dóbr wspólnych, które można nazwać kulturą kompromisu, gdzie kluczowym komponentem jest zaufanie. Na propozycję podziału dialogu społecznego na kulturę racji i kulturę kompromisu ma wpływ wiele czynników – powiedział. Najważniejsze to dominujące wzory kultury oraz typ gospodarki kapitalistycznej, typ ładu społecznego budowanego w kraju. „Czy w przypadku, najpierw Trójkątnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, teraz Rady Dialogu Społecznego, czy możemy w ogóle stosować takie narzędzie jak patrzenie pod kątem własnego interesu czyli przetargu, a z drugiej strony pewne wartości wspólne, które by kierowały tą zbiorowością ludzi mającą wspólny cel, oderwany w jakimś stopniu od partykularnych interesów – czy tego rodzaju podejście ma w ogóle sens? W moim przekonaniu tak. Przez długie lata obserwowałem dialog trójkątny, w którym przeplatały się różne okresy i postawy, i pomimo różnic interesu pojawiało się dążenie do dobra wspólnego, które było definiowane i co więcej uzyskiwano kompromis. Zaznaczę, że to były dość krótkie okresy. Czyli potencjał kultury kompromisu w tej instytucji jest i może być rozwijany przez przekształcenia typu ustroju kapitalistycznego lub w wyniku działań osób zaangażowanych w dialog społeczny” – mówił. Profesor Gardawski, mówiąc o osobach zaangażowanych w dialog społeczny, przypomniał o nieżyjącym już Ministrze Andrzej Bączkowskim i Ministrze Jerzym Hausnerze. Zdaniem prof. Gardawskiego narzędzie, jakim jest Rada Dialogu Społecznego, dało

szansę na jakościową zmianę funkcjonowania dialogu społecznego na poziomie narodowym i wojewódzkim. Zauważył pewne ryzyko. Przyjęta przez obecny rząd wizja modelu społeczno-gospodarczego zakłada, że będzie budowana etatystyczna gospodarka rynkowa z silną rolą państwa. Silna rola państwa oznacza, że w jakimś sensie państwo wypełnia przestrzeń, w którą może wkraczać dialog społeczny ze swoimi konkluzjami. To powoduje, że dialog może mieć charakter raczej instrumentalny, niż taki jaki wynika z możliwości ustawy. Wskazują na to decyzje rządu, który występuje jako podmiot bezpośrednio zwracający się do świata pracy, oferując szereg instytucji, rozwiązań i beneficjów. Rada Dialogu Społecznego nie wykorzystuje jeszcze w dostatecznym stopniu potencjału, który wywalczyła.

Profesor **Kazimierz W. Frieske** z IPISS zauważył, że idea dialogu społecznego to nie jest rozwiązanie, które musi być wieczne. To będzie musiało się zmieniać, bo życie ma swoją dynamikę. Był już czas kiedy dialog społeczny był ważny, był częścią politycznej retoryki i był czas kiedy stracił swoją popularność. W czasie kryzysu dialog społeczny stał się atrakcyjnym pomysłem na zarządzanie gospodarczą rekonstrukcją. Profesor Frieske kontynuował poruszoną przez prof. Gardawskiego kwestię kultury kompromisu. Postawił pytanie: Czego ten kompromis miałby dotyczyć? Zdaniem prof. Frieske potrzeba kompromisu dotyczy kwestii głębszych i znacznie bardziej fundamentalnych. Według prof. Frieske w dialogu społecznym zmieniają się jego podmioty – miejsce „pracownika” i jego reprezentacji stopniowo jest zajmowane przez „człowieka masowego” i jego reprezentację. „Nie jest wykluczone, że w przypadku związków zawodowych może to oznaczać powrót do koncepcji związków zawodowych jako ‘ruchu społecznego’ czy ‘ruchu masowego’ wchodzącego w zware z merytokratycznymi elitami. Co więcej, nie jest też wykluczone, że obszarem tego zwarcia stają się nie tyle interesy, ile sprawy znacznie bardziej fundamentalne, tj. rozbieżne obrazy rzeczywistości, w których przychodzi żyć jednym i drugim” – mówił.



Na zdjęciu od lewej: I. Zakrzewska, prof. J. Gardawski, prof. K. Frieske, A. Grabowska.

Anna Grabowska, pełniąca rolę moderatora debaty, podkreśliła, że czas powstawania Rady Dialogu Społecznego był czasem bardzo szczególnym dla partnerów społecznych. Pracodawcy, związki zawodowe, wszystkie organizacje podkreślały, że takiej jedności dawno nie było. Wszystkim zależało na skuteczności dialogu.



Minister K. Tchórzewski, w swoim wystąpieniu zaznaczył, że często stosując dialog wychodzimy poza ramy ustawowe.

Minister Energii **Krzysztof Tchórzewski**, w swoim wystąpieniu zaznaczył, że często stosując dialog wychodzimy poza ramy ustawowe. Należy też pamiętać, że forma dialogu musi być dopasowana do potrzeb sytuacji. „Formy dialogu są dość trudne, też trudne do zdefiniowania. W moim przekonaniu prawo prawem, ale ważna jest wola, by wypracowała się pewna tradycja stron dialogu, pewien system podejścia” – mówił.

Marzenna Drab, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej, wyraziła swoje zadowolenie, że może uczestniczyć w tak ważnym dla wszystkich spotkaniu. „Po roku można dokonać pewnego podsumowania. Jest to ważne miejsce, gdzie poglądy i oczekiwania mogą się ścierać i gdzie można wypracowywać wspólne dla nas wszystkich stanowisko. Najlepszym przykładem z punktu widzenia Ministerstwa Edukacji jest Zintegrowany System Kwalifikacji. By można było przyjąć i wprowadzić w życie ustawę o ZSK odbyło się wiele spotkań przy udziale strony związkowej jak i pracodawców” – mówiła. Drugim przykładem może być obecnie przygotowywana reforma systemu oświaty i powołanie zespołu robczego dot. przygotowania rozwiązań dla nauczycieli.

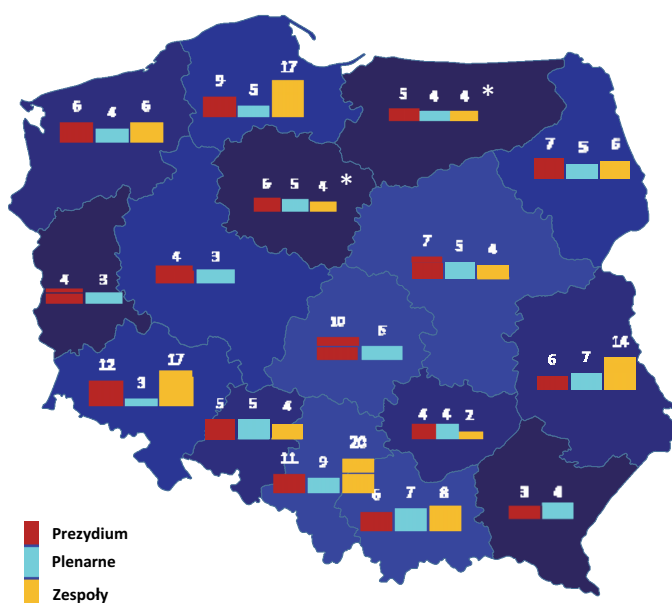
Profesor **Jacek Męcina** podkreślił, że wartość Europejskiego Modelu Społecznego i dialogu społecznego w Europie jest niepodważalna. Ta wartość decyduje też o integralności naszego kontynentu i będzie odgrywała dużą rolę w tym procesie. Według prof. J. Męciny, by dialog mógł się rozwijać, muszą występować prawne gwarancje, poważne traktowanie przez wszystkich partnerów, a szczególnie przez stronę rządową oraz wyraźnie zarysowana przestrzeń dialogu. Duże, różne potencjały rozwojowe funk-

cjonowania Rady Dialogu Społecznego oznaczają z jednej strony ogromne szanse, a z drugiej pewne zagrożenie. Niewykorzystywane potencjalne mechanizmy Rady mogą budzić poczucie niedoskonałego funkcjonowania tej instytucji. „Ten pierwszy rok był trudny i uważam, że należą się gratulacje dla pierwszego Przewodniczącego Piotra Dudy” – mówił. „To był ciężki okres związany ze sprawami organizacyjnymi i regulaminowymi. Muszę także wymienić Departament Dialogu i Partnerstwa, który koncepcyjnie wspierał działania Rady. Można powiedzieć, że formalnie Rada wystartowała – jest Dyrektor Biura Rady Dialogu, jest Dyrektor Zakrzewska, mógłbym tak wymieniać, wymieniać osoby i ich bieżącą pracę na rzecz tego, by ta instytucja zaczęła funkcjonować i funkcjonowała dalej” – stwierdził. Jego zdaniem, by rozwijać dalej dialog społeczny konieczne jest podjęcie perspektywy strategicznej, by jako partnerzy społeczni mogli rozmawiać z rządem o perspektywie strategicznej, a nie zajmować się tylko opiniowaniem. Mówiąc o braku perspektywy negocjacyjnej z sentymentem wspominał Ministra Andrzeja Bączkowskiego. „Z perspektywy tego roku mam poczucie niedosytu, jest kilka kwestii, o których muszę powiedzieć. Dyskusja o obniżeniu wieku emerytalnego. Zdając sobie sprawę, że stoją za tym zobowiązania wyborcze, uważam że w projektowaniu systemów emerytalnych trzeba widzieć właśnie tę perspektywę strategiczną. Dużym błędem jest, że partnerzy społeczni nie wezmą na siebie też większej odpowiedzialności, za to jak ten system będzie wyglądał docelowo. Można mechanicznie zmieniać wiek emerytalny, ale jest kilkanaście innych problemów, które dotyczą tak samo rządu, pracodawców, związków zawodowych, o których trzeba rozmawiać. Ustawa o związkach zawodowych zakończona pewnego rodzaju fiaskiem. Musi być element pokory po wszystkich stronach, by zakończyło się to kompromisem” – mówił. Docenił powołanie przez rząd Komisji Kodyfikacji Prawa Pracy. Z jednej strony rząd pozbył się bieżących problemów z reformą tej sfery, bo co do tego jest konsensus, z drugiej zapewnił w perspektywie 18-stu miesięcy materiał wyjściowy, który powinien służyć gruntownym negocjacjom i konsultacjom.



Przedstawiciele partnerów społecznych wspominali pierwszy rok działalności RDS. Na zdjęciu wspomina M. Szymański z NSZZ „Solidarność”.

Wykres 3. Zestawienie posiedzeń WRDS od momentu powstania do IX'16 oraz przyjęte stanowiska/porozumienia



* Dane za sierpień 2016 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z DDiPS, MRPiPS.

Mateusz Szymański z NSZZ „Solidarność” mówił o etapach organizacji Rady Dialogu Społecznego – od momentu dyskusji dot. harmonogramu wdrażania ustawy o RDS, przez nominację dla członków RDS, aż do rozpoczęcia działalności w siedzibie CPS „Dialog” przy ul. Limanowskiego 23 w Warszawie, zorganizowania Biura RDS i przyjęcia pracowników.

Rada Dialogu Społecznego nie wykorzystuje jeszcze w dostatecznym stopniu potencjału, który wywalczyła.

Piotr Szumlewicz z OPZZ w nawiązaniu do wypowiedzi prof. K. Frieske powiedział, że jeśli w państwie nieważny jest dialog, a związki zawodowe i strona pracodawców są słabe i nie mają nic do powiedzenia, to wtedy zastępują ich inne grupy – bojówki, nieformalne czy formalne grupy nacisku. Pod tym względem mała rola dialogu społecznego zinstytucjonalizowanego może być czymś bardzo złym. Wyraził swoje zaniepokojenie związane z przyzwoleniem obecnego rządu na wzrost znaczenia bojówek prawicowych. Jego zdaniem wpływ organizacji związkowych i pracodawców na prawo jest ograniczony i nie zwiększył się w stosunku do tego co było za czasów poprzedniego rządu. Podkreślił, że w większości krajów Unii Europejskiej funkcjonuje dialog dot. poziomu branżowego, natomiast

w Polsce ten rodzaj dialogu „leży”. Jego zdaniem, w najbliższej perspektywie potrzeba instytucjonalnych mechanizmów przymuszania do układów zbiorowych. To jest przyszłość dialogu i teraźniejszość większości krajów rozwiniętych gdzie blisko 100% pracowników jest objętych zbiorowymi układami pracy – powiedział. W Polsce, w zależności jak się definiuje układ, jest to kilka do kilkunastu procent. Na zakończenie poruszył temat braku dialogu. Jego zdaniem w szkolnictwie dialog wygląda fatalnie. Kolejnym przykładem jest podatek od handlu. Nie było negocjacji, były rozmowy poza Radą Dialogu, podczas których partnerzy społeczni zwracali uwagę, że ustawa jest zła. Przedstawiono 7 różnych modeli ustaw i 7 ustawa została zakwestionowana przez Komisję Europejską, zgodnie z tym co mówili partnerzy społeczni. Dokładnie tak samo było ze służbą cywilną, ekspresowo przyjęte rozwiązania, bardzo złe ustawowo. Ostatnim przykładem jest ustawa „Solidarności”, którą poparł rząd, dotycząca pracy w niedzielę. Już dzisiaj eksperci z wielu stron mówią, że to jest zła ustawa, która jest niespójna i są w niej różnego rodzaju luki. Jest zgoda większości partnerów społecznych, by pracownicy wszystkich branż zarabiali więcej w niedzielę – OPZZ proponuje 2,5%, a część pracodawców 2%, czyli jest miejsce na dialog i warto byłoby rozmawiać. Zdaniem P. Szumlewicza, jednak i tym razem sprawa jest przesądzona i obecnie rząd będzie pracował nad szczegółami propozycji „Solidarności”, ewentualnie eliminując pewne niedociągnięcia. W podsumowaniu podkreślił, że nie ma w ogóle dialogu na poziomie branż, a to jest podstawa w demokratycz-

nych, rozwiniętych krajach. Na poziomie zakładów różnie to bywa, w zależności od pracodawcy. Na poziomie państwa Rada Dialogu Społecznego nadal jest ciałem doradczym, a nie takim, które podejmuje decyzje – stwierdził. Mogłoby być także więcej dobrej woli, również jeśli chodzi o pracę w niedzielę.

Anna Grabowska odniosła się do wypowiedzi P. Szumlewicza dot. projektu ustawy „Solidarności” o ograniczeniu handlu w niedzielę, zauważając że pojawił się pewnego rodzaju problem techniczny i pytanie: Czy zgodnie z przepisami ustawy o Radzie Dialogu Społecznego można dyskutować o ustawie jeśli projektu nie wnieśli jego autorzy?

Doktor **Jan Czarzasty** z SGH zaprezentował ciekawą ocenę działalności Rady Dialogu Społecznego, widzianą z perspektywy europejskiej. Zaczynając od 2009 r. i wyegocjowanego antykrzysowego pakietu autonomicznego, poprzez półtoraroczny czas kryzysu dialogu społecznego kiedy był on zawieszony, aż po powstanie samej Rady Dialogu to wydarzenia, które spotykały się z dużym zainteresowaniem. Zainteresowanie powstaniem i podjęciem przez Radę działalności wiąże się m.in. z tym, że została ona wyposażona w mocniejsze i szersze kompetencje niż Komisja Trójstronna.

Stanisław Janas z OPZZ mówił o konsensusie, który polega na kompromisie wszystkich stron zaangażowanych w dialog i który jest później broniący przez wszystkie zaangażowane strony – zarówno stronę rządową jak i stronę społeczną. Nawiązał do pierwszych, historycznych już postaci dialogu społecznego, takich jak Andrzej Bączkowski i Jacek Kuroń. Na zakończenie podkreślił, że konsensus czy wspólne stanowisko polega na ustępowaniu z wszystkich stron. Na tym polega dialog.

Reprezentant Pracodawców RP **Arkadiusz Pączka** zauważył, że szereg kompetencji i narzędzi Rady Dialogu Społecznego jeszcze nie zostało wykorzystanych i być może potrzeba jeszcze roku lub dwóch lat, aby to zmienić. „Nie zgodzę się z opinią, że Rada jest tylko ciałem doradczym. Pewne kompetencje Rada ma zapisać quasi-inicjatywa ustawodawcza, z której jeszcze nie skorzystano, bo tak jak wszyscy zauważyli był to czas organizacji i dopiero rok działania. Jest też kwestia występowania do Sądu Najwyższego. Myślę, że w ciągu roku lub dwóch narzędzia, które mamy do dyspozycji, skłonią nas do szerszego zaistnienia w przestrzeni publicznej” – mówił.

Zbigniew Kaniewski, Przewodniczący Federacji NSZZ Przemysłu Lekkiego podkreślił, że dobrzy partnerzy muszą dać sobie wzajemny szacunek i dyskutować o wszystkim. Mówił także o współpracy związków zawodowych z

związkami pracodawców, na przykładzie branży przemysłu lekkiego. Jeden ze związków pracodawców przyjął, że zatrudnia i zrzesza tylko te podmioty gospodarcze, w których prezesi spółek zatrudniają pracowników tylko na umowę o pracę. „Najczęściej jest tak, że zanim pójdziemy na spotkanie z rządem, to między sobą debatujemy i dyskutujemy wypracowując wspólny kierunek. W branży jest też pewna tradycja – między sobą uzgadniamy jakie powinny być plany rozwoju przemysłu lekkiego, jakie powinno być jego miejsce w kraju, Unii Europejskiej i na świecie” – powiedział. Jest przestrzeń dla związków zawodowych, bo to jest nasz wspólny kraj, to są nasze miejsca pracy i nie jest obojętne, ani prezesowi firmy, ani przewodniczącemu organizacji związkowej w jakim kierunku ta jego firma pójdzie. Czy w układzie globalnym jest miejsce dla tej firmy, czy go nie ma?” – mówił. Dodał, że jak się chce być dobrym partnerem to dyskutuje się o wszystkim, także na tematy nie ujęte w ustawie o Radzie Dialogu, bo daje się szansę na lepszy rozwój.

Roman Michalski z FZZ zauważył, że nadal część społeczeństwa nie wie, że funkcjonuje takie ciało jak Rada Dialogu Społecznego. Znikoma wiedza o dialogu społecznym i słaba świadomość społeczeństwa ludzi pracy jest czymś przykrym, co niewątpliwie wymaga podjęcia jakiś działań, choćby marketingowych.

By dialog mógł się rozwijać muszą występować gwarancje prawne, poważne traktowanie przez wszystkich partnerów oraz wyraźnie zarysowana przestrzeń dialogu.

Jerzy Wiśniewski, Przewodniczący Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Mazowieckiego poinformował, że próbę zbliżenia dialogu społecznego do ludzi podejmują Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego. Na Mazowszu podjęto próbę, by dialog społeczny zszedł na poziom powiatów i z przyjemnością zauważa się, że są starostowie chętni do współpracy.

Izabela Opęchowska z ZRP mówiła o dialogu społecznym z perspektywy pracodawców. Wyraziła swoje wątpliwości dot. współpracy w Radzie Dialogu Społecznego, gdyż niejednokrotnie propozycje pracodawców nie są uwzględniane w późniejszych ustawach przekazywanych do konsultacji. Jej zdaniem, sytuacja ta ma miejsce szczególnie w zespole prawa pracy. Postawiła też pytanie: Czy zmiana Komisji Trójstronnej na Radę Dialogu Społecznego rzeczywiście przyniosła zmianę o jaką chodziło?

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

Warszawa, 14.11.2016

PROGRAM:

9:00–10:00

Rejestracja uczestników

10:00–10:30

Oficjalne otwarcie konferencji

- **Prof. Paola Caputi**, Jambrenghi Dean of Economy, Università degli Studi di Bari „Aldo Moro”
- **Dr Mieczysław Błoński**, Dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego

10:30–12:15

Sesja plenarna moderator **prof. dr hab. Ludwik Florek**, Uniwersytet Warszawski

Wystąpienia:

- **Prof. Domenico Garofalo**, Università degli Studi di Bari „Aldo Moro” – *Tendencje w rozwoju włoskiego prawa pracy.*
- **Prof. Angelica Riccardi**, Università degli Studi di Bari „Aldo Moro” – *Elastyczność stosunków zatrudnienia a dezintegracja ochrony prawnej*
- **Dr n. prawn. I. Florczak**, Uczelnia Łazarskiego – *Elastyczność stosunków zatrudnienia a dezintegracja ochrony prawnej – polska perspektywa*
- **Dr hab. Monika Latos-Miłkowska**, Uniwersytet Warszawski – *Elastyczność i bezpieczeństwo w przepisach o czasie pracy*

12:30–12:45

Przerwa kawowa

12:45–13:30

Sesja plenarna moderator **dr n. prawn. Katarzyna Serafin**, Uczelnia Łazarskiego

Wystąpienia:

- **Dr Giuseppe Antonio Recchia**, Università degli Studi di Bari „Aldo Moro” – *Ograniczenie regulacyjnej roli związków zawodowych*
- **Prof. dr hab. M. Włodarczyk**, Uczelnia Łazarskiego – *Ograniczenie regulacyjnej roli związków zawodowych – polska perspektywa*
- **Prof. Lorenzo Scarano**, Università degli Studi di Bari „Aldo Moro” – *Nienaruszanie ochronnego statusu zatrudnienia*
- **Dr n. prawn. Magdalena Rycak**, Uczelnia Łazarskiego – *Elastyczność zatrudnienia a koncepcja work life balance*
- **Dr n. prawn. Krzysztof Stefański**, Uczelnia Łazarskiego – *Przeciwdziałanie zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi – działania dotychczasowe i nowa strategia*

14:00–14:45

Obiad

14:45–16:30

Sesja plenarna moderator **dr hab. Krzysztof Walczak**, Uniwersytet Warszawski

Wystąpienia:

- **Dr Vincenzo Caffio**, Università degli Studi di Bari „Aldo Moro” – *Klasyfikacja zatrudnienia i uprawnienia nadzorcze*
- **Dr n. prawn. Anna Piszczek**, Uczelnia Łazarskiego – *Zatrudnienie pracownicze czy cywilnoprawne – uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy*
- **Dr n. prawn. Magdalena Głogowska**, Uczelnia Łazarskiego – *Formy kontroli zatrudnienia – rola sądów pracy*
- **Prof. Giovanni Bianco**, Università degli Studi di Bari „Aldo Moro” – *Zasada zrównoważonego budżetu a ochrona pracowników w świetle integracji europejskiej*
- **Mec. Claudio Enrico Schiavone**, Università degli Studi di Bari „Aldo Moro” – *Reformy zwolnień indywidualnych: krajowe przepisy dla globalnego rynku?*
- **Dr n. prawn. Ewa Staszewska**, Uczelnia Łazarskiego – *Ewolucja zasad wypowiedzania terminowych umów o pracę w Polsce*
- **Dr n. prawn. Magdalena Kuba**, Uczelnia Łazarskiego, Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie – *Dyferencjacja zasad wypowiedzania umów o pracę a reguła równouprawnienia*

16:30–17:00

Dyskusja

14 listopada 2016 r. na Uczelni Łazarskiego odbyła się międzynarodowa konferencja naukowa pt.: „Elastyczne formy zatrudnienia we Włoszech i w Polsce. Szanse i zagrożenia”. Organizatorem konferencji była Katedra Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oraz Prawa Medycznego Wydziału Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego we współpracy z Università degli Studi di Bari „Aldo Moro”. Do współpracy w trakcie konferencji zostało zaproszone Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. Celem konferencji było omówienie reform rynku pracy oraz porównanie włoskich i polskich rozwiązań w kwestii ogólnej regulacji prawnej i stosunków zatrudnienia oraz licznych ważnych kwestii, m.in. elastycznych form zatrudnienia czy struktury zatrudnienia.

Gości przywitali dr **Mieczysław Błoński**, Dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego oraz prof. **Paola Caputi Jambrenghi**, Dean of Economy, Università degli Studi di Bari „Aldo Moro”.

Jako pierwszy głos zabrał prof. dr hab. **Ludwik Florek**, Kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Wydział Prawa i Administracji UW. W swoim wystąpieniu poruszył temat segmentacji rynku pracy, a także temat dot. stażu pracy. Jeżeli dochodzi do zwolnienia pracownika, z przyczyn zakładu, to pracownikowi należy się odprawa, która jest zależna od stażu pracy – bez względu na to czy pracownik miał umowę na czas określony czy nieokreślony – powiedział. Od lutego br. umowa na czas określony może być tak samo rozwiązana jak umowa na czas nieokreślony, z jednym wyjątkiem – umowa na czas nieokreślony może być rozwiązana z przyczyn, które podlegają kontroli sądowej, musi być uzasadnienie rozwiązania takiej umowy. Omówił też zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych. W Polsce występują różne szacunki – według najniższych danych na tej podstawie pracę podejmuje 1,5 mln osób, a według najwyższych danych przedstawianych przez związki zawodowe to 3,5 mln osób. Zdaniem prof. Florka umowy cywilnoprawne są formą ucieczki od prawa pracy. Ponadto uważa, że w Polsce stoimy przed pewnego rodzaju dylematem – czy umowy cywilnoprawne należy zwalczać czy tolerować. Zwalczać, czyli próbować przekwalifikować umowy cywilnoprawne w stosunek pracy; tolerować, czyli udzielić osobom, które pracują na podstawie tych umów pewnych świadczeń pracowniczych. W jednym i drugim przypadku mamy do czynienia z pewnymi przejawami dążenia do ograniczenia tych umów – stwierdził. I jest to dążenie albo radykalne, albo liberalne. Dążenie radykalne jest trudne do zrealizowania ponieważ pomimo tego, że sądy mogą zmieniać umowę cywilnoprawną w umowę o pracę to nie ma dużej skuteczności. Inspekcja pracy w ostatnich latach zwiększyła swoją aktywność i według jej danych rośnie liczba umów cywilnoprawnych, które na skutek działań inspekcji pracy zostają dobrowolnie przez pracodawcę zmienione na umowę o pracę.

Jako kolejny głos zabrał prof. **Domenico Garofalo** (Professore Ordinario di Diritto del Lavoro – Università degli Studi



Do współpracy w trakcie konferencji zostało zaproszone Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.

di Bari „Aldo Moro”) poruszając temat dot. tendencji w rozwoju włoskiego prawa pracy. W ciągu ostatnich 3 lat, od roku 2014, we Włoszech odbyła się rewolucja w prawie pracy. Ta reforma prawa pracy nazywana jest *Jobs Act lub reformą Renziego*. *Jobs act* ma na celu radykalną zmianę sytuacji na rynku pracy, na którym z jednej strony pracownicy etatowi korzystają z ochrony socjalnej i bardzo trudno ich zwolnić, a z drugiej setki tysięcy ludzi pracuje bez żadnych stałych umów i szans na etat oraz nie korzysta z żadnych przywilejów pracowniczych. Reforma przewiduje wprowadzenie m.in. korzystnych dla pracodawców i pracowników kontraktów, rozszerzenie na kobiety bez stałej umowy o pracę przywilejów wynikających z urlopu macierzyńskiego, zniesienie umów zawieranych tylko na realizację jednego projektu oraz bodźce finansowe dla firm oferujących zatrudnienie. Według prof. Garofalo, u podstaw wprowadzonej reformy leży wymiana pomiędzy mniejszą ochroną pracy, a większą ochroną na rynku pracy. We Włoszech istnieje problem z fikcyjnym zatrudnieniem, tzw. pracą parajamną, która jest przykrywką do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Inną kategorią zatrudnienia jest dodatkowa praca wynagradzana tzw. voucherem (bonum). Ten pomysł wprowadzono w 2003 r. wraz z reformą Biagiego, by zwalczać i zalegalizować zatrudnienie na czarno. Za przepracowaną ilość godzin pracownik dostaje bon i najczęściej są to ogrodnicy, sprzątaczkę, hostessy itp. To rozwiązanie funkcjonuje do chwili obecnej i stosowane jest także przez urzędy pracy i instytucje lokalne. Zaznaczył, że prawo nie stworzy miejsc pracy. Koncepcja, że poprzez uelastycznienie zatrudnienia zwiększymy zatrudnienie jest iluzją. Bardziej elastyczne zarządzanie stosunkiem pracy może nakłonić pracodawców do podejmowania takich czy innych wyborów. Mówiąc o rynku pracy i kompetencjach chodzi także o szkolenia zawodowe. System szkolenia zawodowego we Włoszech jest taki jak 20 lat temu, czyli nie jest przystosowany do obecnych realiów i jest przestarzały. Sam system edukacji od 1991 r. przeszedł wiele reform, ale nadal jest niedojrzały. Reforma Renziego wprowadziła międzypokoleniowe przekazanie pracy. Wyprowadza się z rynku pracy starszych, wprowadzając stopniowo na ich miejsce młodszych pracowników. Pra-

ownik w wieku 67 lat uzyskuje wiek emerytalny, ale już w wieku 64–65 lat, by mógł połączyć możliwość pracy z możliwością fizyczną wykonywania przez niego pracy, stosuje się *part time* (pracę w niepełnym wymiarze godzin).



W imieniu Uczelni Łazarskiego konferencję otworzył dr M. Błoński, Dziekan Wydziału Prawa i Administracji.

Z kolei prof. **Angelica Riccardi** (Professore Aggregato di Diritto del Lavoro – Università degli Studi di Bari „Aldo Moro”) mówiła o elastyczności stosunków pracy, które są głównym elementem polityki jeśli chodzi o zatrudnienie. W przeszłości włoski ustawodawca był nieprzychylnie nastawiony do niestandardowych rodzajów umów, gdyż były one sprzeczne z interesem stabilności, który działał na rzecz pracownika. Sytuacja zaczęła się zmieniać w latach 80. i 90. W 2001 roku zaczęła się pewnego rodzaju rewolucja i postulat elastyczności musiał zostać przyjęty przez ustawodawcę. W Unii Europejskiej od 1974 r. najważniejszym słowem było *flexicurity*, czyli zastąpienie ochrony pracy przez ochronę rynku pracy, co nigdy nie zostało w pełni zrealizowane we Włoszech. Od końca lat 90. do dnia dzisiejszego panuje we Włoszech przekonanie, że ustawa na temat pracy stworzy nowe miejsca pracy. Wszystkie rządy przez ostatnie 15 lat dążyły do uelastycznienia stosunków pracy argumentując, że to Unia wymaga tych zmian. Na zakończenie podkreśliła, że z elastyczności nie bierze się wzrost zatrudnienia. Dowodem są Włochy, w których w ciągu ostatnich 15 lat bezrobocie nie tylko nie spadło, ale ze względu na tak szeroki asortyment modeli zatrudnienia ucierpeli pracownicy etatowi, którzy zostali zastąpieni przez pracowników na tzw. umowach śmieciowych. Według niej Polska znajduje się na etapie budowania rynku pracy i należy się zastanowić czy umowy cywilnoprawne chcemy zwalczać czy tolerować, bo to od tych decyzji zależy przyszłość, a scenariusz włoski tak że należy uwzględnić.

Dr n. praw. **Izabela Florczak** (adiunkt, Katedra Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej, Wydział Prawa i Administracji UŁ) mówiła o elastyczności stosunków zatrudnienia i dezintegracji ochrony pracy w polskiej perspektywie. Podsumowując swoje wystąpienie powiedziała, że pojęcie dezintegracji jest równoznaczne z pojęciem rozpadu i należałoby rozważyć, czy ten rozpad

ochrony pracy ewoluował, czy też może istniał od samego początku wprowadzenia do systemu prawnego podstaw prawnych i form organizacyjnych zatrudnienia elastycznego. Jej zdaniem, być może ta mniejsza ochrona pracy jest ściśle związana z funkcjonowaniem w obrocie prawnym form zatrudnienia elastycznego. Należałoby się zastanowić na ile elastyczność zatrudnienia wiąże się z tym, że osobie pracującej nie zapewniamy ochrony typowej.

Z kolei dr hab. **Monika Latos-Miłkowska** (adiunkt, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Wydział Prawa i Administracji UW) poruszyła temat elastyczności i bezpieczeństwa w przepisach o czasie pracy. Podkreśliła, że nie ustaje potrzeba ochrony pracownika i jego bezpieczeństwa przed nadmierną eksploatacją sił psychofizycznych. Dlatego przepisy o czasie pracy nadal muszą pełnić swoją pierwotną, ochronną funkcję. Regulacja czasu pracy jest obecnie bardzo złożona ponieważ ustawodawca regulując czas pracy musi z jednej strony uwzględniać oczekiwania elastyczności płynące ze strony pracodawców oraz z drugiej zapewnić bezpieczeństwo pracownikom.

Moderatorem 2 części konferencji była dr n. praw. **Katarzyna Serafin** (adiunkt, Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji UŁ).

Doktor **Giuseppe Antonio Recchia** (Ph.D. – Università degli Studi di Bari „Aldo Moro”) poświęcił swoje wystąpienie rokowaniom zbiorowym. W ustawodawstwie włoskim podmiot zbiorowy branżowy popadł w kryzys m.in. przez żądania elastyczności i koncepcję *flexicurity* – powiedział. To doprowadziło do stopniowego oddalania się systemu politycznego od systemu związkowego. Obecnie we Włoszech większość ustaw nie jest konsultowana ze związkami zawodowymi tylko od razu ogłaszana przez ustawodawcę.

Profesor dr hab. **Mirosław Włodarczyk** (Kierownik Katedry Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej, Wydział Prawa i Administracji UŁ) przedstawił wystąpienie pt. „Ograniczenie regulacyjnej roli związków zawodowych – polska perspektywa”. Skupił się na omówieniu pozycji związków zawodowych w Polsce w zakresie tworzenia prawa pracy oraz kwestii współtworzenia prawa pracy przez związki zawodowe wspólnie ze stroną pracodawców. Zauważył, że tylko 20% pracowników objętych jest działaniem związków zawodowych, dlatego polskie związki zawodowe jeśli chcą oddziaływać na elastyczność prawa pracy to muszą oddziaływać na powszechne prawo pracy – co też robią.

Profesor **Lorenzo Scarano** (Professore a contratto di Diritto del Lavoro – Università degli Studi di Bari „Aldo Moro”) mówił o nienaruszaniu ochronnego statusu zatrudnienia. We Włoszech od 1973 r. odczuwalna była konieczność zmiany zasad funkcjonowania rynku pracy i płacy. Mówiono wtedy m.in. o tym, jak wprowadzić nowe formy zatrudniania w ramach pracy najemnej. W 2001 r. przyjęto białą księgę na temat rynku pracy we Włoszech i od tego czasu

mnożą się różne formy zatrudniania. Jego zdaniem należy przyjrzeć się roli sądów pracy – czy stają po stronie pracownika w przypadku, gdy stosunek łączący strony niby jest umową cywilnoprawną, ale *de facto* jest inaczej i czy takie jest podejście także polskich sądów.

Doktor n. prawn. **Magdalena Rycak** (adiunkt, Katedra Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oraz Prawa Medycznego Uczelnia Łazarskiego) przedstawiła prezentację pt. „Elastyczność zatrudnienia a koncepcja *work-life balance*”. Jak zauważyła, pracodawcy często posługują się argumentem, że tzw. elastyczne formy zatrudnienia są jednym z ważniejszych sposobów ograniczania bezrobocia strukturalnego i koniunkturalnego, a także aktywizacji zawodowej osób, którym trudno byłoby podjąć stałą pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Elastyczne formy zatrudnienia mogą być rozumiane jako zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy (np. samozatrudnienie), które nie podlega przepisom prawa pracy oraz jako uelastycznienie zatrudnienia wykonywanego w ramach stosunku pracy. W literaturze występują też inne terminy związane z formami zatrudnienia: nietypowe/atypowe czy też peryferyjne/drugorzędne zatrudnienie. W opracowaniach naukowych zwraca się uwagę na niekorzystną sytuację pracowników zatrudnionych w ramach tzw. elastycznych form zatrudnienia, na którą wpływają m.in. brak perspektyw awansu, brak stabilności zatrudnienia, co wiąże się z uzależnieniem od pracodawcy, wyłączenie z korzystania ze świadczeń uzależnionych od dłuższego stażu pracy w zakładzie, brak więzi z pracodawcą przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, brak przedstawicieli ich interesów oraz ochrony wynikającej z układów zbiorowych. Pogłębia to dyferencjację wewnątrz pracowników. Zdaniem prelegentki w Polsce niekonwencjonalne metody zatrudnienia są objawem podziałów na rynku pracy, a nie jego elastyczności. Dodała, że wysoki stopień nieokreśloności i wieloznaczności zwrotu „elastyczność zatrudnienia” sprawia, że globalna ocena tego czy zatrudnienie jest elastyczne, czy nieelastyczne oraz jaka jest skala jego elastyczności, praktycznie jest niemożliwa do racjonalnej weryfikacji. Od lat, w Polsce i na świecie dostrzegana jest potrzeba godzenia pracy z życiem rodzinnym pracownika. Obniżający się przyrost naturalny i związane z tym negatywne konsekwencje społeczno-ekonomiczne oraz wzrost zatrudnienia kobiet zmobilizowały ustawodawców państw Europy Zachodniej do szukania rozwiązań ułatwiających rodzicom godzenie pracy z życiem rodzinnym (*work-life balance*). Zatrudnienie przyjazne rodzinie (FFE – *Family Friendly Employment*) najczęściej rozumiane jest jako pomoc młodym rodzicom, zwłaszcza matkom w godzeniu pracy zawodowej z opieką nad dziećmi. FFE powinno być jednak rozumiane jako „wychodzenie naprzeciw potrzebom rodzinnym pracowników na różnych etapach ich życia”. W Unii Europejskiej podkreśla się konieczność godzenia celów demograficznych z aktywnością zawodową rodziców oraz wskazuje się, że niski wskaźnik dzietności w wielu państwach europejskich

jest często następstwem braku równości szans i odpowiednich rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Zakłócenia między pracą, a życiem pozazawodowym wynikają m.in. z niepewności pracy, konieczności uczenia się przez całe życie, zacierania się granic pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym. Zaburzenia w relacji praca – życie zawodowe powodują m.in. stres i pogorszenie się stanu zdrowia, popadania w nałogi, konflikty w rodzinie prowadzące do rozwodów, niskie zaangażowanie i motywację pracowników, trudności z osiągnięciem przewagi nad konkurencją i utrzymaniem rentowności formy. Badania pokazują, że w Polsce ok. 72% pracodawców uważa, że problem godzenia pracy z życiem rodzinnym jest indywidualną sprawą pracownika. Z kolei z badań CBOS wynika, że 62% Polaków wśród najważniejszych powodów zmniejszenia liczby urodzeń w Polsce wymienia obawę kobiet przed utratą pracy, a 20% wskazuje na problemy z godzeniem życia rodzinnego z zawodowym. 1/3 kobiet w wieku 18–45 lat posiadających dzieci była zmuszona do rezygnacji z pracy lub z jej podjęcia z powodu braku możliwości zapewnienia dzieciom opieki podczas pracy. Zdaniem prelegentki osiągnięcie równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym to jeden z najważniejszych problemów współczesnego prawa pracy. Na pracodawcach spoczywa obowiązek wprowadzenia w pracy atmosfery i kultury pracy sprzyjającej godzeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym pracowników.

Doktor n. prawn. **Krzysztof Stefański** (adiunkt, Katedra Prawa Pracy Wydział Prawa i Administracji UŁ) w swoim wystąpieniu poruszył temat przeciwdziałania zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Głównymi przyczynami zawierania umów cywilnoprawnych są niższe koszty zatrudnienia i brak obciążeń związanych z prawami pracowniczymi. Jego zdaniem działania ustawodawcy wprowadzające nową strategię związaną z rozszerzaniem uprawnień, które dotychczas były zarezerwowane dla stosunku pracy, nie są przemyślane i sprawiają wrażenie przypadkowych.

Moderatorem trzeciej części konferencji był dr hab. **Krzysztof Walczak** (adiunkt, Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania, Wydział Zarządzania UW).

Doktor **Vincenzo Caffio** (Ph.D. – Università degli Studi di Bari „Aldo Moro”. *Ispettore del lavoro senior*) mówił o klasyfikacji zatrudnienia i uprawnieniach nadzorczych. W prawie włoskim funkcjonuje wiele umów i rodzajów wykonywanej pracy. To nie pomaga ani sądom pracy, ani inspektorom pracy. Włoskie przepisy starały się zwalczać niewłaściwe wykorzystanie tych umów (ukrywanie pracy rzeczywistej, najemnej) i tak powstała np. praca dodatkowa wynagradzana voucherami. Inspektor pracy może nałożyć sankcje za nieprawidłowości, np. za niedopełnienie przepisów administracyjnych, w przypadku ustanowienia stosunku pracy kary wahają się od 100 do 500 euro, a do-

browolna regulacja w tym przypadku to kara na poziomie najniższym, czyli w wysokości 100 euro.

Doktor n. prawn. **Anna Piszczek** (adiunkt, Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji UŁ) przedstawiła prezentację pt. „Zatrudnienie pracownicze czy cywilnoprawne – uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy”. Do zadań PIP należą m.in. nadzór i kontrola nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów dotyczących stosunku pracy. Kontroli w zakresie stosunku pracy podlegać będzie m.in. stosowanie podstawy zatrudnienia. Środki przysługujące inspektorowi pracy to: skierowanie wystąpienia lub wydanie polecenia wzywających do usunięcia uchybień; wniesienie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy/wstąpienie do procesu; ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika. PIP chciałaby domniemania istnienia stosunku pracy oraz ustanowienia przepisów ograniczających korzyści wynikające dla podmiotów zatrudniających ze stosowania umów cywilnoprawnych. Z innych propozycji warto byłoby rozważyć zaostrezenie sankcji wykroczeniowej, zwiększenie prawdopodobieństwa kontroli PIP i nieuchronność sankcji wykroczeniowej oraz akcje informacyjne.

Doktor n. prawn. **Magdalena Głogowska** (adiunkt, Katedra Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Prawa Medycznego, Wydział Prawa i Administracji Uczelnia Łazarskiego) przedstawiła wystąpienie poświęcone formom kontroli zatrudnienia i roli sądów pracy. Jej zdaniem rola sądów pracy w zakresie kontroli zatrudnienia jest bardzo duża. Jakielkolwiek stwierdzenie naruszenia przepisów prawa pracy zostało ostatecznie pozostawione w gestii sądów pracy. Jednocześnie nie sposób zauważyć, że w zakresie postępowania w sprawach o ustalenie stosunku pracy sądy często bywają bezradne i najczęściej dotyczy to sytuacji granicznych, w których występuje równowaga cech stosunku pracy i stosunku cywilnoprawnego.

Profesor **Giovanni Bianco** (Professore Aggregato di Diritto Pubblico – Università degli Studi di Bari „Aldo Moro”) przedstawił prezentację pt. „Zasada zrównoważonego budżetu a ochrona pracowników w świetle integracji europejskiej”. We Włoszech obowiązuje od 2012 r. artykuł 81 Konstytucji mówiący, że państwo zapewnia równowagę między dochodami, a wydatkami swojego budżetu biorąc pod uwagę negatywne i pozytywne fazy cyklu gospodarczego. W mediach zasada zrównoważonego budżetu została przedstawiona na przykładzie rodziny – każda rodzina ma swój własny budżet i jeśli wydatki przekraczają dochody to tworzy się dług. Dług jest zły i trzeba go usunąć z wymogami zrównoważonego budżetu. Artykuł 1 Konstytucji Włoch mówi, że Włochy są Republiką demokratyczną opartą na pracy. Cybernetyka jest nauką, która ma za cel badanie i kontrolę systemów żywych (np. państwa) i martwych (obwód). Cybernetyka pozwala odkryć, że zasady ekonomiczne, w tym zasada zrównoważonego budżetu, wybrane przez władców stają się ustawami prawa i reguła-

mi ekonomii. Najważniejszą dziedziną cybernetyczną jest prawo pracy. Artykuł 4 Konstytucji Włoch mówi, że „Republika przyznaje wszystkim obywatelom prawo pracy... Każdy obywatel... ma obowiązek rozwijania działalności, która przyczynia się do rozwoju materialnego społeczeństwa”. We Włoszech w 2012 roku, po wejściu w życie ustawy konstytucyjnej konsekwencjami był blok rewaloryzacji wynagrodzeń obejmujący emerytów, personel administracyjny państwa i naukowców.

Mecenas **Claudio Enrico Schiavone** (Cultore della materia – Università degli Studi di Bari „Aldo Moro”. Avvocato) poruszył kwestie związane ze zwolnieniami indywidualnymi. Zwrócił uwagę, że we Włoszech nie stawiono czoła tematowi, które nie pojawiają się w debatach na poziomie krajowym, ale są istotne dla firm, np. produktywność. Kiedy występuje niska efektywność w zakładach to nie było wcześniej żadnego instrumentu prawnego, który mógłby w pewien sposób zostać wykorzystany. Obecnie takim instrumentem jest możliwość zwolnienia, co niestety często jest nadużywane. Niewątpliwie tematy te będą musiały być przeanalizowane i odbędzie się to na salach sądowych, a sędziowie nie znają zakładów pracy i nie znają przemysłu.

Doktor n. prawn. **Ewa Staszewska** (adiunkt, Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji UŁ) przedstawiła wystąpienie pt. „Ewolucja zasad wypowiedzania terminowych umów o pracę w Polsce”. Zauważyła, że w ostatnich latach w Polsce widoczny był wzrost zainteresowania zatrudnieniem terminowym, które stało się poważną alternatywą dla zatrudnienia na czas nieokreślony, które nadal postrzegane jest jako standard prawa pracy. 22 lutego br. weszła w życie ustawa o zmianie ustawy Kodeks pracy, która doprowadziła do przebudowy zatrudnienia terminowego, m.in. modyfikując katalog umów o pracę, ale także zasady wypowiedzania terminowych umów o pracę.

Jako ostatnia głos zabrała doktor n. prawn. **Magdalena Kuba** (adiunkt, Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji UŁ; Katedra Prawa Pracy, Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie), która mówiła o dyferencjacji zasad wypowiedzania umów o pracę w kontekście reguły równouprawnienia. Jej zdaniem aktualny stan prawny, który uwzględnia zróżnicowane reguły wypowiedzania umów o pracę, w odniesieniu do umów o pracę na czas określony i umów o pracę na czas nieokreślony pozostaje w pewnym stopniu w sprzeczności z regułą równouprawnienia. Nowelizacja Kodeksu pracy z bieżącego roku zaakceptowała dość niebezpieczne zjawisko, że każda umowa jest wypowiedzalna, czyli strony zawierające umowę na czas określony nie muszą mieć celu terminowego. Skoro ustawodawca przewidział ograniczenia, którym są 33 miesiące i 3 umowy, to jeżeli pozostają w obrębie tego okresu to nie musi być celu terminowego. Cel terminowy musi być dopiero w momencie, gdyby strony planowały przekroczenie wskazanego limitu – stwierdziła.

Konferencja „Rynek pracy dla młodych – młodzi dla rynku pracy”

Warszawa, 29.11.2016

PROGRAM:

10:30–11:00

Rejestracja uczestników

11:00–12:30

Powitanie uczestników:

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

Wystąpienia:

- **Prof. Krystyna Iglicka-Okólska** – Uczelnia Łazarskiego

Dyskusja

12:30–13:00

Obiad

W dniu 29 listopada 2016 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyła się konferencja pt. „Rynek pracy dla młodych – młodzi dla rynku pracy”.

Gości przywitała Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** podkreśliła, że dzisiejsza konferencja poświęcona jest osobom młodym, tym wchodzącym na rynek pracy, zatrudnionym, bezrobotnym i prowadzącym własną działalność gospodarczą. Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy, ich perspektywy zawodowe w powiązaniu z kwalifikacjami, wykształceniem i formami zatrudnienia, wymagają rzetelnego omówienia i próby uzyskania odpowiedzi na wiele nurtujących pytań. Młodzi ludzie znają swoją wartość, swoje kompetencje oraz znają panujące na rynku pracy trendy, dlatego mają prawo żądać innego podejścia do nich, jako osób perfekcyjnie przygotowanych do zawodu.

W referacie wprowadzającym głos zabrała prof. dr hab. **Krystyna Iglicka-Okólska** (Uczelnia Łazarskiego). Po 1945 r.



– stwierdziła – wszyscy przyzwyczailiśmy się, że kolejne pokolenie wchodzące na rynek pracy lub w dorosłe życie żyje w lepszym dobrobycie niż poprzednie – bo tak było i stało się pewnego rodzaju oczywistością. Jeśli pokolenie nie miało łatwiej, niż pokolenie rodziców, to przynajmniej miało perspektywę, jak to poprzednie, gdy zaczynało dorosłe życie. Przyzwyczajając się do tego budowali-

śmy różne instytucje, w tym uczelnie wyższe, które miały i mają przygotowywać do rynku pracy. Jednak w XXI wieku zderzamy się z sytuacją, która jest zaprzeczeniem znanej starszemu pokoleniu sytuacji z ubiegłego wieku. Kolejne pokolenie, urodzone na początku lat 90., wejdzie w dorosłe życie i na rynek pracy w gorszych warunkach, niż pokolenie ich rodziców. Związane jest to z kryzysem finansowym z lat 2007–2008, ale także z sytuacją demograficzną większości krajów wysokorozwiniętych, w których miejsca pracy oraz miejsca w życiu społeczno-politycznym, są kontraktowo (choćby przez wydłużanie wieku emerytalnego) i ilościowo „zarezerwowane” dla rosnących kohort starszego pokolenia – stwierdziła. Nowa sytuacja na rynku pracy oraz spadek uczestnictwa w życiu publicznym, co dotyczy głównie ludzi młodych, doprowadziły do powstania i upowszechnienia nowego pojęcia „prekariat”. Samo słowo jest neologizmem powstałym jako anglojęzyczna zbitka dwóch innych terminów, a mianowicie *precarius* (brak przewidywalności i bezpieczeństwa) oraz *proletariat*. Pojęcie prekariat upowszechnił Guy Standing (2011), który poza działalnością stricte akademicką jest także politycznym propagatorem sposobu myślenia, którego ten termin stanowi emblemat. Jako przykład prekariatu przedstawiła historię młodych bibliotekarzy pracujących w Toronto, w Ka-

nadzie (<https://www.youtube.com/watch?v=5H4lk5STH5o>). „Młodzi ludzie w wieku dwudziestu paru lat, posiadający kilka dyplomów, pokazują ‘beznadzieję’ swojego życia. Okazuje się, że zawód bibliotekarza w Kanadzie jest związany z największą niepewnością na rynku pracy. Krótkoterminowe kontrakty – półroczne, ośmiomiesięczne czy roczne. Przy tym ci ludzie posiadają niesamowitą wiedzę, są czytani, wiele robią by pokazać, że książka i treść są nadal ważne. Bibliotekarze nie mogą pogodzić się z tą sytuacją, że są w pewien sposób wykluczeni z rynku pracy, należą do nowej klasy – prekariatu” – mówiła. Zmiana najsilniej odczuwana jest na rynku pracy i za jego pośrednictwem. Dotyczy ona jednak życia społecznego w ogóle, z którego młodzi zostali wypchnięci albo do niego zniechęceni. Młodzi w krajach Europy Zachodniej i USA w swoich protestach wracają do życia społecznego, ale domagają się tworzenia nowych form, które miałyby dla nich jakąkolwiek życiową wartość. Fala zmian politycznych, z którą mamy do czynienia w tej chwili w większości krajów Europy Zachodniej i Stanów Zjednoczonych jest odzwierciedleniem olbrzymiej społecznej frustracji młodych – mówiła. Odchodzi pokolenie ‘68 roku, które tworzyło politykę i optowało za taką, a nie inną wizją społeczeństwa Europy czy też relacji globalnych, która zupełnie nie przemawia do młodych ludzi. Literatura na temat zjawiska określanego jako prekariat jest na razie raczej skromna. Zakłada ona podział na klasy, ale w sposób odmienny od wcześniejszych ujęć. W największym skrócie klasy dzielą się na: elitę (wąska grupa najbogatszych); salariat (grupa ciesząca się wysokim poziomem bezpieczeństwa zatrudnienia, wysokimi dochodami a także pozapłacowymi przywilejami); prekariat (profesjonaliści – wysokie bądź średnie dochody, ale brak bezpieczeństwa zatrudnienia oraz brak możliwości rozwijania kariery zawodowej i niski poziom bezpieczeństwa socjalnego); doły społeczne (chronicznie bezrobotni, lumpenproletariat, rozbitkowie społeczni) (Standing, 2014). Istotę problemu, który doprowadził do wyodrębnienia prekariatu, stanowi to, że nie jest już tak, jak przez dziesięciolecia byliśmy przekonani, że powinno być – stwierdziła. Przez wiele dziesięcioleci cele państwa dobrobytu mogły być realizowane nie tylko dla-



Referat wprowadzający wygłosiła prof. K. Iglicka-Okólska.



Uczestnicy konferencji.

tego, że politycy tak to zaprojektowali, lecz przede wszystkim dlatego, że społeczeństwa mogły finansować instytucje realizujące te cele z tzw. dywidendy demograficznej. Kolejne bardziej liczne pokolenia mogły łatwo obsługiwać zadłużenie poprzednich – bez zwiększania indywidualnych obciążeń. Rządy miały do dyspozycji dodatkowe środki, dla których uzyskania nie musiały podnosić podatków. Można więc było finansować wiele wydatków, na które inaczej nie można byłoby sobie pozwolić. Wiele mówiąca jest analiza dynamiki dochodów w ostatnim czasie. W Unii Europejskiej ryzyko ubóstwa dla osób zaawansowanych w karierze zawodowej oraz emerytów nie rośnie, pomimo recesji i problemów finansów publicznych. Ryzyko ubóstwa silnie rośnie natomiast dla osób młodych, które dopiero co wchodzi na rynek pracy lub są w początkowym okresie pracy zawodowej. Oznacza to, że instytucje chronią starszych, nie są jednak w stanie chronić młodszych.

W Polsce na początku lat 80. mieliśmy do czynienia z dużym wyżem demograficznym – rokrocznie rodziło się ok. 600 tys. dzieci. Ostatnie 8 lat to było korzystanie przez rządy Platformy Obywatelskiej z tej tzw. dywidendy demo-

graficznej. W ramach otwarcia zagranicznych rynków pracy z Polski wyjechało przeszło 2,5 miliona młodych ludzi, co zdaniem prelegentki zapobiegło protestom i spetryfikowało jeszcze bardziej strukturę społeczną. W Polsce w latach 1998–2012 wzrost udziału pracujących na umowach terminowych był 10-krotnie szybszy niż przeciętnie w UE-28. Ten brak bezpieczeństwa przyczynił się do podjęcia przez młodych decyzji o emigracji za pracę. Zdaniem prelegentki, w Polsce obecnie nie mamy do czynienia z rewolucją społeczną młodych. Dlatego jest potrzebny dialog i trzeba rozmawiać z młodymi ludźmi. Występuje natomiast próba skanalizowania frustracji społecznej młodych ludzi w ramach reguł politycznej gry (Program Rodzina 500+, przywrócenie poprzedniego wieku emerytalnego, płaca minimalna, min. stawka godzinowa). Młodzi ludzie to obecnie Pokolenie Y – urodzeni na początku lat 90. oraz Pokolenie Z – urodzeni po 1995 roku. Przez jednych nazywani pokoleniem roszczeniowej dzieciarni, przez drugich świadomymi prosumentami wierzącymi w *work-life balance*. *Millenials*, o których mowa, już wkrótce zdominują rynek pracy. O tym, jak zarządzać pokoleniem urodzonych około 2000 roku opowiada m.in. głośna książka Chipa Espinozy „*Millenials@work*”. Nie szukają autorytetów, a własnych szefów postrzegają jako równych sobie, tylko z nieco większymi kompetencjami. Nowoczesna technologia jest dla nich naturalnym elementem życia, nie potrafią pracować zespołowo i są raczej indywidualistami. Znają dobrze języki, mają znajomych na całym świecie i są pozbawieni kompleksów. W przypadku Polski, pokolenie *Millenialsów* to dzieci rodziców „sukcesu” transformacji i dzieci rodziców „tragedii transformacji”. Kluczowym słowem *Millenialsów* w pracy jest *feedback* – przyzwyczajeni do bycia on-line 24 godziny na dobę oczekują informacji zwrotnych. Chcą dostawać ciągle powiadomienia od pracodawcy – „to robisz dobrze”, „tak trzymaj”, „zmień to” itp.

Poziom ubóstwa w zależności od wieku (60% z mediany dochodu) – wartości w %						
	Razem	poniżej 16 lat	od 16 do 24 lat	od 25 do 49 lat	od 50 do 64 lat	65 lat i więcej
Czechy	9,0	13,6	12,9	8,0	6,8	6,8
Holandia	10,3	13,5	18,6	9,3	7,6	5,9
Austria	12,1	14,7	13,1	10,6	9,4	15,2
Węgry	12,3	20,1	17,9	12,7	8,6	4,1
Szwecja	12,9	12,4	26,9	10,6	5,9	15,5
Finlandia	12,1	11,2	23,3	9,9	10,3	18,3
Dania	13,3	10,7	32,2	11,6	5,7	17,7
Francja	13,5	18,4	23,1	12,3	8,4	9,7
Belgia	14,6	18,5	14,8	11,4	12,3	19,4
Niemcy	15,6	17,2	19,1	14,1	17,0	14,1
Wlk. Brytania	17,1	20,0	21,2	13,7	14,4	21,4
Polska	17,6	22,1	21,7	16,1	16,3	14,2
Portugalia	17,9	20,9	21,9	14,9	16,1	21,0
Włochy	18,2	24,3	24,2	17,7	13,1	16,6
Grecja	20,1	22,3	27,8	18,1	17,3	21,3
Bułgaria	20,7	26,4	20,3	15,8	15,6	32,2
Hiszpania	20,7	25,3	25,3	18,6	18,1	21,7
Rumunia	21,1	31,3	25,3	20,3	14,3	16,7
Unia Europejska	16,4	20,2	21,6	14,8	13,5	15,9

Źródło: Materiały konferencyjne, za Eurostat 2010.

Chcą być słuchani i oczekują otwartości. Presja wywierana przez nich na świat korporacji i biurokracji to wbrew pozorom świetna wiadomość. Wiele organizacji zostanie przymuszonych do zmian, które posłużą wszystkim i to niezależnie od generacji. Wiele pracowników złapie oddech, jaki nie tylko *Millenialsom* się marzy. Wiele szefów dostanie szansę na rozstanie się z przyzwyczajeniami, z którymi wcale nie jest im dobrze. Część zrozumie, że słynne BMW czyli Bierny, Mierny ale Wierny choć robi dobrze na „ego” tak naprawdę, nie popycha, w dzisiejszych czasach, biznesu do przodu. O wyzwaniach dla menadżerów była mowa na ostatnim EFNI (Europejskim Forum Nowych Idei) rokrocznie odbywającym się w Sopocie. Podążając za priorytetami młodych – sugeruje to badanie *Millenials@work* – przedsiębiorstwa i korporacje powinny większą niż obecnie wagę przywiązywać do dobrostanu pracowników, ich rozwoju czy społecznej odpowiedzialności biznesu, mniejszy zaś nacisk kłaść na krótkoterminowe cele finansowe czy indywidualne gratyfikacje. Zdaniem Espinozy zrozumienie postaw *Millenialsów* jest kluczowe dla przyszłej gospodarki.

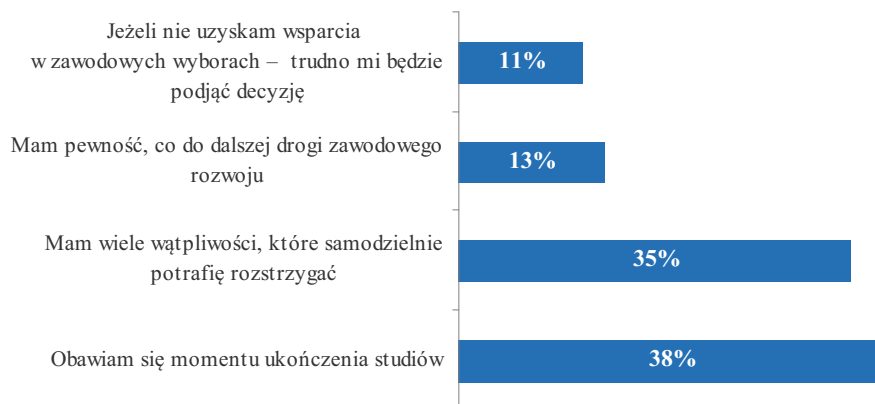
Anna Grabowska, będąca moderatorem debaty, przedstawiła dane z badania przeprowadzonego przez Deloitte w Europie Środkowo-Wschodniej na temat młodych. W badaniu wzięło udział 2,4 tys. studentów i absolwentów szkół wyższych z Albanii, Chorwacji, Czech, Węgier, Litwy, Polski, Słowacji oraz Słowenii. Średnia wieku ankietowanych wyniosła 23,2 lata. Ankieta on-line została przeprowadzona w IIQ2015. Młodzi Polacy stwierdzili, że dużą wartością jest dla nich praca sama w sobie i 86% pracowałoby nawet gdyby nie potrzebowało pieniędzy. 90% młodych Europejczyków nie ma nic przeciwko współpracy z przedstawicielami innych grup wiekowych – dla 90% mogą być oni źródłem wiedzy; 80% uważa, że znalazłoby z nimi płaszczyznę porozumienia; 40% młodych Polaków preferuje przełożonych w wieku 40–50 lat; dla kolejnych 40% nie ma to w ogóle znaczenia. Zdecydowana większość woli mieć za przełożonego mężczyznę niż kobietę.

Tylko 13% młodych Polaków stwierdziło, że najistotniejszym czynnikiem są dla nich płace. Aż 75% młodych Europejczyków ocenia swoje umiejętności i kompetencje jako dobre lub bardzo dobre. 71% badanych przyznało, że ma doświadczenie zawodowe związane z wybranym kierunkiem nauki, które zdobyła podczas studiów. W Polsce ten odsetek jest wyższy o 10%. Aż 63,4% respondentów z Polski uczestniczyło w programach edukacyjnych organizowanych przez firmy, podczas gdy średnia dla całego regionu wynosi 44%. Z kolei w badaniu przeprowadzonym przez serwis Pracuj.pl zapytano o wysokość zarobków i na podstawie otrzymanych odpowiedzi wyliczono średnią, która wynosi 780 euro miesięcznie. Według badań TNS karierę zawodową rozpoczyna: 36% osób w wieku 18–24 z miast powyżej 50 tys. mieszkańców podejmuje pracę w trakcie nauki; 33% z nich w pracy spędza więcej niż 8 godzin dziennie.



Doktor **Jan Czarzasty** (SGH) uważał, że jeśli miałyby doszukiwać się przyczyn takiego, a nie innego rozkładu odpowiedzi w badaniach przeprowadzonych przez Deloitte, wskazałby na dominację i silny wpływ ideologii pracy współcześnie. „Praca jako bardzo ważny element konstytuujący tożsamość jednostki i w tle jest czy ona jest odpowiednio gratyfikowana. Praca, którą świadczy się w realiach rynkowych wynagradzana być musi” – mówił. Według niego kwestia rzekomej roszczeniowości *Millenialsów*, która została podniesiona w wystąpieniu prof. Iglickiej-Okólskiej, dotyczy raczej języka jakim się posługujemy, który jest kluczowy. To co będzie roszczeniowością dla jednych, absolutnie nie będzie roszczeniowością dla innych – powiedział. Jest to problem bardziej dotyczący, którego pokolenia przedstawiciele wypowiadają się na temat tego zjawiska. Tę

Wykres 1. Jak bardzo czujesz się przygotowany(a) do wejścia na rynek pracy?



Źródło: *Młodzi na rynku pracy, raport z badania, Uniwersytet Wrocławski badanie przeprowadzono w okresie XII.2015–I.2016 r. metodą indywidualnych wywiadów on-line (CAWI) na autorskim oprogramowaniu Ankieta.pl. wśród 300 studentów Uniwersytetu Wrocławskiego różnych kierunków studiów (95% studia dzienne), 1–6. rok studiów.*

W Unii Europejskiej rośnie ryzyko ubóstwa dla osób młodych, które dopiero co wchodzi na rynek pracy lub są w początkowym okresie pracy zawodowej.

„roszczeniowość” firmy, przedsiębiorstwa czy pracodawcy już muszą i będą musiały uwzględniać, bo działa demografia. Ze względu na spadającą podaż pracy ta druga strona popytowa będzie musiała uwzględnić, w o wiele większym stopniu niż to jest do tej pory, oczekiwania młodych ludzi z tych kolejnych przychodzących roczników. Często spotykanym błędem jest utożsamianie prekaryzacji z młodym pokoleniem, a prekaryzacja nie dotyczy tylko młodych ludzi, także ludzie z pokolenia 50+ są narażeni. Jego zdaniem, pokolenie końcowych roczników wieku produkcyjnego, a szczególnie kobiety, może zostać dotknięte tymi zmianami przyniesionymi przez powrót do wcześniejszego wieku emerytalnego jeszcze bardziej. Mówiąc o prekariacie należałoby również pamiętać o pojawiających się w literaturze angielsko i niemieckojęzycznej wątpliwościach, czy możemy mówić o prekariacie jako o klasie społecznej. To co Standing nazywa prekariatem było zjawiskiem obecnym zawsze, tzn. przynajmniej tak długo istniejącym jak istniał kapitalizm, czyli występującym już w wieku XIX. Jak zwrócił uwagę dr Czarzasty, istnieją próby operacjonalizacji pojęcia prekariatu, czyli sprawdzenia empirycznie czy to jest klasa społeczna. „W Wielkiej Brytanii, wyniki *The Great British Social Service* z 2011 r. opublikowane przez Mike’a Savage’a w serii artykułów i w książce z 2015 r., udało się po raz pierwszy wykazać istnienie prekariatu jako klasy społecznej, jako jednego z siedmiu segmentów struktury społecznej społeczeństwa brytyjskiego, ale nie w odwołaniu do neomarksistowskich czy neoweberowskich koncepcji struktury społecznej tylko w odwołaniu do Bourdie. Savage i jego zespół mówi o różnych rodzajach kapitału –

kulturowego, finansowego oraz społecznego i dystrybucji tego kapitału w różnym stopniu. Z tego badania przeprowadzonego pod kierunkiem Savage’a wyszło, że do prekariatu można zaliczyć 15% brytyjskiego społeczeństwa. Jakkolwiek byśmy ich nazywali, możemy się zgodzić z tym, że jest to klasa lub nie, ale jest to bardzo poważny nawet w sensie czysto statystycznym fragment struktury społecznej. Oczywiście zastrzeżenie jest takie: czy w odmiennych realiach, takich jak np. realia polskie czy realia środkowoeuropejskie ten prekariat w ten sposób zidentyfikowany istnieje i czy charakteryzują go te same właściwości. Może niedługo się tego dowiemy, ponieważ czynione są kroki, by prekariat zacząć badać empirycznie, chociażby w ramach badania POLPAN przez prof. Słomczyńskiego. Jego zdaniem jest to krok we właściwym kierunku, bo w Polsce o prekariacie dyskutowano i pisano tylko z pozycji teoretycznej. Pisano niewiele, jest książka Jarosława Urbańskiego, która jest próbą uporządkowania i przeniesienia na polski grunt dyskusji, które toczyły się na zachodzie” – mówił.



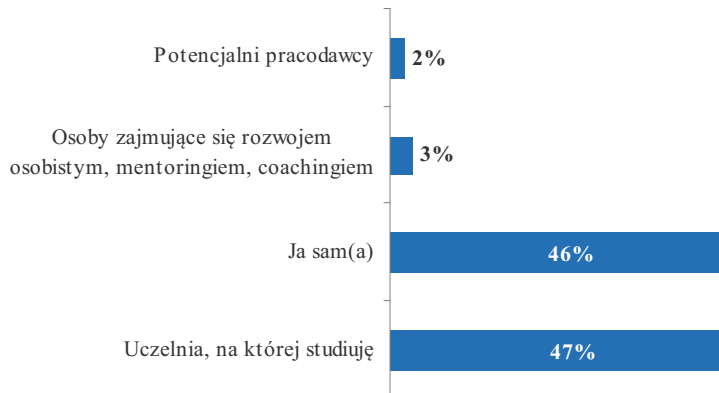
Edyta Doboszyńska (Związek Rzemiosła Polskiego) podkreśliła, że rzemiosło jest przykładem tego, że rynek pracy daje szansę młodym zdobywania doświadczenia. Najlepszym przykładem jest kształcenie dualne. Obecnie istnieje potrzeba, by model kształcenia dualnego rozszerzać na inne sektory, inne obszary i wzbogacać odpowiednio do potrzeb. Odniosła się do poruszanego wcześniej wątku

dot. *Milenialsów* i braku potrzeby posiadania autorytetu i szefa. W rzemiośle tego problemu nie ma, bo relacje czeladnik-mistrz siłą rzeczy wywołują konieczność wypracowywania dwojakich relacji. Musi być mistrz, ponieważ od niego adept nauki zawodu zdobywa i wiedzę i doświadczenie, ale muszą być partnerami w tym co robią, bo inaczej ten dualny model mógłby się nie sprawdzić. Na co dzień jest to relacja partnerska i relacja czeladnik-mistrz. Jej zdaniem, piętka jest po obu stronach – po stronie pokolenia starszych i po stronie pokolenia młodych. Edyta Doboszyńska uczestniczy w imieniu ZRP w spotkaniach europejskiego dialogu społecznego. Poinformowała zebranych, że w dniu dzisiejszym europejscy partnerzy społeczni negocjują wspólne dwustronne porozumienie ramowe w ramach dialogu autonomicznego. Porozumienie to nazywa się „Aktywne starzenie się i solidarność pokoleniowa (podejście międzypokoleniowe)”. Partnerzy społeczni zwracają uwagę, że obecnie wiele problemów może być rozwiązanych, jeśli te dwa pokolenia razem spróbują szukać rozwiązań w miejscu pracy, z udziałem partnerów społecznych, które będą integrować te pokolenia a nie dzielić. To podejście międzypokoleniowe i szukanie rozwiązań integrujących jest najlepszym rozwiązaniem, ale wcale nie najłatwiejszym. W rzemiośle bez pracy ze-



O sytuacji młodych na rynku pracy dyskutowano w gronie przedstawicieli świata nauki, instytucji publicznych, organizacji pozarządowych i partnerów społecznych.

Wykres 2. Kto w pierwszej kolejności Twoim zdaniem powinien odpowiadać za przygotowanie Cię do wejścia na rynek pracy?



Źródło: *Młodzi na rynku pracy, raport z badania, Uniwersytet Wrocławski badanie przeprowadzono w okresie XII.2015–I.2016 r. metodą indywidualnych wywiadów on-line (CAWI) na autorskim oprogramowaniu Ankieta.pl. wśród 300 studentów Uniwersytetu Wrocławskiego różnych kierunków studiów (95% studia dzienne), 1–6. rok studiów.*

społowej nie da się funkcjonować. Na zakończenie dodała, że doświadczenie zdobywa się przez lata i pewna pokora młodych też jest potrzebna.

Profesor **Kazimierz W. Frieske** (IPISS) zwrócił uwagę, że jedyne, co może nam zaproponować Komisja Europejska to subsydiowanie miejsc pracy dla młodych, a to takie sobie rozwiązanie. Trochę jesteśmy bezradni – mówił. Zauważył, że można wskazać jeden rozsądny argument obniżenia wieku emerytalnego – starsi zaczną wcześniej przechodzić na emeryturę co będzie oznaczało, że więcej miejsc pracy pojawi się dla młodych. Zgodził się z dr Czarzastym, że myślenie o prekariacie w kategoriach jakkolwiek rozumianej klasy przychodzi mu także z trudem. Prekariat to jest kategoria bardzo zróżnicowana, a myśląc o ludziach, którzy są jakoś integrowani w kategoriach interesów, to nie da się wymyślić jakiejś wspólnoty interesów. Zdaniem prof. Frieske świat stał się nieprzewidywalny, a niepewność dotyka nas wszystkich pod różnymi względami. Zgodził się z dr Czarzastym także co do tego, że prekariat nie jest fenomenem współczesności. Już w końcu XVIII wieku byli prekariusze i spełniali dokładnie te same charakterystyki, które można by było i dzisiaj opo-

wiedzieć w innym języku. Mówił też o *freelancers*, czyli o osobach pracujących bez etatu, które mówią, że dobro wolnie wybierają wolność zamiast iron cage korporacji czy etatu. Jak zauważył prof. Frieske, ta wolność jest tylko pozorna. „Prekariusze to nie tylko nieszczęśnicy, którzy z uwagi na jakieś makroekonomiczne czy strukturalne względy są zmuszeni do wykonywania rozmaitych i dziwacznych zajęć. Są także ludzie, którzy robią to z wyboru i którzy świetnie w tym płynnym świecie się poruszają” – mówił.



Jakub Gontarek (Forum Młodych Lewiatan) zwrócił uwagę, że dyskusja o przyszłości rynku pracy dla młodych powinna dotyczyć sposobu przełożenia niepewności w ryzyko. Jego zdaniem dyskusja powinna dotyczyć tego o czym informować młodych, którzy będą wchodzić na rynek pracy. Młodzi za największą przeszkodę uznali niewiedzę dot. rynku pracy – jak ten rynek wygląda, jakie jest zapotrze-

bowanie, jakie branże są przyszłościowe. Dyskusja powinna iść w stronę kwestii jak tę niepewność wykorzystać i jakie są jej oblicza. Dla młodych Program Rodzina 500+ i podniesienie wieku emerytalnego nie jest czymś dobrym, bo to oni będą musieli płacić za to w przyszłości.

Mateusz Szymański (KK NSZZ „Solidarność”) przytoczył dane pokazujące, że 36% Polaków źle ocenia rynek pracy. Jego zdaniem krótkowzroczna, liberalna polityka gospodarcza lat 80. i 90. doprowadziła do sytuacji niepewności wśród młodych i doprowadziła do tego, że młodzi boją się podejmować decyzje o zakładaniu rodziny. Według niego perspektywy nie są dobre. Nie zgodził się z tym, że to starsi powinni mówić o młodych i że młodzi zarezerwowali sobie przestrzeń do dyskusji na swój temat. Powiedział, że miał wrażenie, że przez cały czas to starsi dys-

Podążając za priorytetami młodych przedsiębiorstwa powinny większą wagę przywiązywać do dobrostanu pracowników, ich rozwoju czy społecznej odpowiedzialności biznesu, mniejszy zaś nacisk kłaść na krótkoterminowe cele finansowe czy indywidualne gratyfikacje.

Wykres 3. Z czym kojarzy Ci się wejście na rynek pracy?



Źródło: Młodzi na rynku pracy, raport z badania, Uniwersytet Wrocławski badanie przeprowadzono w okresie XII.2015–I.2016 r. metodą indywidualnych wywiadów on-line (CAWI) na autorskim oprogramowaniu Ankieto.pl. wśród 300 studentów Uniwersytetu Wrocławskiego różnych kierunków studiów (95% studia dzienne), 1–6. rok studiów.

kutowali o młodych, nie chcąc wsłuchać się w ich głos. Podkreślił, że dopiero od niedawna i to dzięki CPS „Dialog” i zorganizowanej w Centrum konferencji sprzed roku, młodzi mogli po raz pierwszy włączyć się do dyskusji o młodych, wypowiedzieć się, ktoś ich wysłuchał, zadał pytania.

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



Marcin Gallo (Krajowa Sekcja Młodych NSZZ „Solidarność”) podkreślił, że system dualny daje młodym pewność odnalezienia się na rynku pracy. Zakłady kształcące w systemie dualnym to przeważnie firmy o dobrej i ugruntowanej sytuacji na rynku krajowym i międzynarodowym. Dodał, że nie jest problemem dla młodych ludzi obniżenie wieku emerytalnego w Polsce, problemem jest natomiast odprowadzenie

nie składki od najniższej podstawy, co może przyczynić się do bardzo niskich emerytur w przyszłości.

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

Należy się zastanowić jak pomóc pracodawcom w tworzeniu stabilnych miejsc pracy z dobrymi zarobkami. Obniżenie wieku emerytalnego nie doprowadzi do zwalniania dobrych miejsc pracy przez osoby starsze.

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



Centrum Partnerstwa Społecznego



Centrum Partnerstwa Społecznego

„DIALOG” im. A. Bączkowskiego

Dział Szkoleń i Promocji

tel.: (+48 22) 380 50 10

fax: (+48 22) 380 50 12

e-mail: szkolenia@cpsdialog.gov.pl





www.cpsdialog.gov.pl

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

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