

Restrukturyzacja i dialog społeczny w sektorze bankowym w wybranych krajach UE

– Krzysztof Jasiński

Kryzys finansowy stworzył nowe wyzwanie dla partnerów społecznych w sektorze bankowym. Pojawiła się potrzeba szybkiej reakcji na zmiany i restrukturyzację przez reprezentacje pracownicze. W porównywanych państwach przybrały one jednak odmienne formy.

W sprawie uprawnień jedyne u pracodawcy związku reprezentatywnego. Czy słusznie nic nieznaczący status?

– Wiesława Kozek

Niewątpliwie, kwestia uprawnień związanych ze statusem reprezentatywnego związku zawodowego domaga się nowych uregulowań, skoro sędziowie Izby Pracy i Zabezpieczenia Społecznego Sadu Najwyższego nie „przełamują” interpretacji gramatycznej.

Co do laurów, to należą się one wszystkim ośmiu partnerom, bo to wspólna zasługa

– rozmowa z Piotrem Dudą, pierwszym przewodniczącym Rady Dialogu Społecznego

Dialog zawsze zależy od ludzi, którzy go prowadzą. Od ich woli porozumiewania się, skłonności do kompromisu, szacunku dla drugiej strony. Taką postawę pokazali partnerzy społeczni, czyli związki zawodowe i pracodawcy przy tworzeniu tej ustawy.

RADA NAUKOWA

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

RECENZENCI BIEŻĄCEGO NUMERU KWARTALNIKA

dr Jan Czarzasty – Szkoła Główna Handlowa
dr Barbara Godlewska-Bujok - Uniwersytet Warszawski - Wydział Prawa i Administracji
dr Brygida Gwiazda-Rzepecka - Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych we Wrocławiu
prof. Robert Klaczyński - Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie
dr Julia Kubisa - Uniwersytet Warszawski
dr Piotr Ostrowski - Uniwersytet Warszawski
prof. Jacek Sroka - Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych we Wrocławiu

dialog
Pismo Dialogu Społecznego

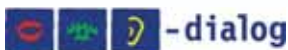
nr 1 (48) ISSN 1734-9117

Wydaje:

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

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

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



im. Andrzeja Bączkowskiego

na zlecenie

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

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

Projekt graficzny:

Quanto Design Anna Antoniszewska
annaantoniszewska@gmail.com,
tel. 501 131 147

Fotografie: CPS „Dialog”, MRPiPS,
Kancelaria Prezydenta RP, NSZZ „Solidarność”,
Qanto Design, www.freeimages.com

SPIS TREŚCI

Rozmowy

3 Co do laurów, to należą się one wszystkim ośmiu partnerom, bo to wspólna zasługa – rozmowa z Piotrem Dudą, pierwszym przewodniczącym Rady Dialogu Społecznego – IWONA ZAKRZEWSKA

Argumentum

5 Restrukturyzacja i dialog społeczny w sektorze bankowym w wybranych krajach UE – KRZYSZTOF JASIECKI

13 Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych – analiza funkcjonowania i wnioski dla Rady Dialogu Społecznego – JACEK MĘCINA

28 Problemy pracodawców z ustalaniem regulaminów wynagradzania – GRAZYNA SPYTEK-BANDURSKA

34 Walka z wykluczeniem i ubóstwem w Polsce w świetle strategii Europa 2020 – RAFAŁ BAKALARCZYK

Okiem partnerów

43 Skuteczny dialog społeczny wymaga oparcia na europejskich pryncypiach – SŁAWOMIR ADAMCZYK

48 Działajmy systematycznie – ZBIGNIEW ŻUREK

57 Równa płaca za tę samą pracę – PIOTR SZUMLEWICZ

63 Przywrócenie niższego wieku emerytalnego – nadzieja jednych, wątpliwości drugich – ANNA GRABOWSKA

Polemiki

68 W sprawie uprawnień jedyne u pracodawcy związku reprezentatywnego. Czy słusznie nic nieznaczący status? – WIESŁAWA KOZEK

71 Polityka energetyczna Polski do 2050 roku. Trudny dialog w sprawie przyszłości polskiego węgla – ANNA GRABOWSKA

Recenzje

78 „Zatrudnienie przyjazne rodzinie. Doświadczenia międzynarodowe. Realia polskie” artykuł recenzyjny – BOŻENA KOŁACZEK

Dialog i życie

85 Kalendarium dialogu – na posiedzeniach plenarnych i w zespołach problemowych RDS – IRENA DRYLL

90 Strefa euro – integracja

96 Rada Naukowa o otwarciu nowego dialogu – IWONA ZAKRZEWSKA

97 Wyzwania modernizacji gospodarczej

100 Kalendarium dialogu – na konferencjach i seminariach – IRENA DRYLL, ANNA GRABOWSKA, ADAM MACIEJEWSKI, MATEUSZ SZYMAŃSKI, ZBIGNIEW ŻUREK

110 Diariusz krajowy i europejski – AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

117 Co nowego w prawie? – AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK



Istotne problemy naszego życia nie mogą być rozwiązane na tym samym poziomie myślenia, na jakim byliśmy... kiedy je tworzyliśmy...

Albert Einstein

Jak dalece ludzie wielcy, wizjonerzy, sięgają w przyszłość, niech świadczy jeszcze gorące odkrycie potwierdzające grawitacyjną teorię Alberta Einsteina. Sprawa jest wielka, bo i fala o nieskończonej wielkości, gdzieś tu, czy tam przebłyśnie i biało-czerwonym blaskiem, a jeszcze potwierdzić wielką wizję wszechświata równo sto lat później, to magiczne. Miło, gdy światowe media donoszą o wkładzie nas, Polaków w odkrycia, wynalazki, nowe teorie. Miło jeszcze bardziej, gdy mówi się o zwykłych zjadaczach chleba, którzy zdobywają w świecie dalszym i bliższym szacunek i poważanie poprzez stosunek do pracy, oszczędność, czy zaradność życiową, gdy ponadto chlubią się swoim pochodzeniem. Jeszcze milej, gdy na naszym, tak skonfliktowanym politycznym podwórku powstaje wspólne, ciężko wypracowane dzieło, które na dzisiaj zadowala niemal wszystkich, a na przyszłość zdaje się rokować jak najlepiej.

Rada Dialogu Społecznego powstała najpierw ze sprzeciwu, a potem z mozolnej, wspólnej i twórczej pracy, więc – współpracy. Niniejszy numer naszego kwartalnika okraszony jest wywiadem z przewodniczącym Rady, gdzie krótki fragment jego wypowiedzi stał się tytułem i mottem rozmowy jednocześnie. Przyznanie w wywiadzie zwycięskich warzynchów wszystkim partnerom tworzącym podstawy nowego otwarcia w polskim dialogu, łącznie ze stroną rządową zasługuje na największą dozę szacunku i niech będzie „dobrą monetą” dla bliższej i dalszej przyszłości. Chciałabym bardzo, by te słowa, do których czytelników odsyłam tuż obok, stały się także uzusem w pracy niezmiernie ważnego dla Polski i Polaków gremium.

Nasze pismo ma szczęście być w środku procesu tworzenia nowej jakości. Będziemy Państwa oprowadzać po prawnych, organizacyjnych i międzyludzkich meandrach dialogu społecznego z nowymi możliwościami i zapewne też z nowymi zagrożeniami. Naszą domeną pozostanie współpraca z Radą Naukową kwartalnika oraz wybitnymi ekspertami szeroko pojętego dialogu i polityki społecznej. Prawdziwi badacze zjawisk społecznych, a z takimi właśnie mamy na łamach do czynienia, nie ominą lukiem fenomenu, jakim stał się nowy polski dialog tym bardziej, że po narodzinach już raczkuje...

Zapraszam do lektury

*redaktor naczelna
Iwona Zakrzewska*

Co do laurów, to należą się one wszystkim ośmiu partnerom, bo to wspólna zasługa.

rozmowa z Piotrem Dudą, pierwszym Przewodniczącym Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczącym Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”

Iwona Zakrzewska: Panie Przewodniczący, można powiedzieć, że kwestie organizacyjne nowatorskiej struktury, jaką jest Rada Dialogu Społecznego, powoli mamy za sobą. Rodzi się podstawowe pytanie – Czy przystąpił Pan do prowadzenia pracy Rady z takim samym optymizmem, z jakim i Pan i chyba wszyscy partnerzy, witaliście owoc wspólnej, żmudnej i bardzo potrzebnej, kompromisowej ustawy, czy jest coś, co nie pozwala Panu być wprost dobrej myśli?

Piotr Duda: Dialog zawsze zależy od ludzi, którzy go prowadzą. Od ich woli porozumiewania się, skłonności do kompromisu, szacunku dla drugiej strony. Taką postawę pokazali partnerzy społeczni, czyli związki zawodowe i pracodawcy przy tworzeniu tej ustawy. Tak jak Pani mówi – to owoc wspólnej, żmudnej pracy. Ale i woli porozumiewania się. Dzisiaj mamy bardzo dobre narzędzie i sukces zależy tylko od stron, które w tym dialogu uczestniczą. Jeśli coś nam nie wyjdzie, nikt nie będzie mógł tego zgonić na niedoskonałe prawo. Na złą ustawę. Tak jak mówię, mamy dobre narzędzie, reszta zależy od nas. Tylko tyle i aż tyle.

Iwona Zakrzewska: Społeczne oczekiwanie na zmiany tak silnie potęgujące się przed wyborami nie zmniejsza się przecież. Najlepsza nawet zgoda i zrozumienie wzajemne wszystkich stron dialogu mają wyznaczone dość sztywno ramy wynikające z przyjętego budżetu państwa. Rada ogniskuje nadzieje i potrzeby przede wszystkim świata ludzi pracy. Cierpliwość wyraża się wielomiesięcznym spokojem. – Czy sądzi Pan, że uda się ten spokój zachować na dłuższy czas?

Piotr Duda: Bardzo bym chciał, bo filozofia RDS wywodzi się wprost z art. 20 Konstytucji, który mówi o gospodarce społeczno-rynkowej i dialogu społecznym. Powtarzam to przy każdej okazji, powtórzę i teraz. Partnerski, rzetelny i szanujący interesy wszystkich stron dialog społeczny jest najskuteczniejszym



Fot. NSZZ „Solidarność”

sposobem rozwiązywania trudnych spraw, których – jak Pani słusznie wskazuje – nagromadziło się bardzo dużo. To również droga do wypracowywania systemowych rozwiązań. Ale dobrze funkcjonujący dialog nie wyklucza protestów. Nadal obowiązuje ustawa o związkach zawodowych, ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawy o organizacjach pracodawców i każdy ma prawo z nich korzystać. Nie ma w tym nic złego. Konflikt jest rzeczą naturalną i musimy umieć z nim żyć. Ważne, abyśmy w sposób cywilizowany potrafili go rozwiązywać.

Iwona Zakrzewska: Czy Pan Przewodniczący przewiduje w swojej rocznej, historycznie pierwszej kadencji, otwarcie się Rady na różne środowiska zawodowe, społeczne i organizacje, które w sformalizowanym dialogu nie znalazły swojego przedstawicielstwa?

Piotr Duda: Nie mieszalbym dialogu obywatelskiego z dialogiem instytucjonalnym jakim jest RDS. Wszystkie organizacje pracownicze lub pracodawców mogą do takiego dialogu przystąpić wstępując do istniejących reprezentatywnych organizacji. Dzisiaj w Radzie i tak jest dużo podmiotów, dodawanie nowych nie pomogłoby dialogowi, ale by go utrudniło. Ponadto, dialog społeczny to nie tylko ten trójstronny, ale również branżowy, który odbywa się – albo powinien się odbywać – w zespołach bezpośrednio tworzonych przy ministerstwach. Różne organizacje mogą w nim uczestniczyć. Tak jak mogą uczestniczyć w komisjach

sejmowych, czy zgłaszać własne inicjatywy obywatelskie. Obecny skład Rady Dialogu Społecznego nie powinien być zmieniany, chyba że pojawi się organizacja reprezentatywna, ale wtedy wchodzi z mocy ustawy.

Iwona Zakrzewska: W obliczu tempa zmian, jakie w kraju zachodzą można przypuszczać, że spraw które już ustawiają się w kolejce do rozstrzygnięcia przez Radę jest dużo, a będzie o wiele więcej. Również waga zmian systemowych jest większa. Czy z Pańskich obserwacji i doświadczeń, także jako Przewodniczącego Rady wynika, że wszyscy uczestnicy procesu są świadomi rozmiaru potrzeb i że są gotowi do poświęcenia się pracy zadaniowej aż do skutku?

Piotr Duda: Tempo przyjęte przez Sejm i rząd jest ogromne. Nie ma szans, aby RDS była w stanie na bieżąco reagować na każdy pojawiający się projekt ustawy, bo to po prostu niemożliwe i niepotrzebne. RDS nie jest od opiniowania wszystkiego. Trzeba też pamiętać, że opiniowanie odbywa się również, a może przede wszystkim przez każdą z organizacji zasiadających w Radzie. W przypadku związków zawodowych w ramach art. 19 ustawy o związkach zawodowych. A więc to nie jest tak, że jeśli coś nie stanie na Radzie, to nie jest konsultowane. Wracając do samej Rady. Kluczowe jest dobre jej zorganizowanie, tak aby Rada była sprawnym narzędziem dialogu. Ciężar jej prac spoczywa na zespołach problemowych, których powołaliśmy osiem, oraz jeden doraźny dotyczący zamówień publicznych. To one będą wypracowywały szczegółowe opinie, rozwiązania, będą podstawowym miejscem dyskusji. Moją rolą jako przewodniczącego jest, aby to wszystko zafunkcjonowało jak należy.

Iwona Zakrzewska: Odejście od stołu Trójstronnej Komisji, sparaliżowało jej pracę na bardzo długi okres, choć wiemy przecież, że dialog toczył się na forum zespołów problemowych i terenowych odpowiedników TK. Wyjście ocenione zostało jako pozytywny impuls do zmiany dopiero na etapie prac nad

nową ustawą. W przypadku sprawdzenia się nowej formuły w praktyce, także historia najnowsza przyzna Panu i NSZZ „Solidarność” laury. Istnieje jednakże ryzyko, że formuła z przyczyn wewnętrznych czy zewnętrznych ulegnie obstrukcji. Ojców sukcesu będzie wielu, w przypadku zawirowań ojciec pozostanie jeden. – Czy przewodnictwo w trybie rotacyjnym w cyklu 12-miesięcznym wystarczy, by mógł Pan, tym bardziej jako pierwszy Przewodniczący Rady, wdrożyć styl skutecznego dialogu społecznego, nadrabiającego ponadto pracę Trójstronnej Komisji od 2013 roku?

Piotr Duda: Dialog w 2013 roku na pewno nie został sparaliżowany. My tylko pokazaliśmy, że go nie ma. Jeśli już, to sparaliżowały go działania ówczesnego rządu, który dialog i partnerów społecznych miał za nic. Co do laurów, to należą się one wszystkim ośmiu partnerom, bo to wspólna zasługa. To również ważny sygnał dla rządu, że wbrew obiegowym opiniom związki zawodowe i organizacje pracodawców potrafią ze sobą rozmawiać. Odnoszę też wrażenie, że trochę przecenia się rolę przewodniczącego Rady. Tak naprawdę to prezydium i wiceprzewodniczący mają większą władzę niż on. Moją rolą jest sprawne zorganizowanie biura i uruchomienie tej instytucji. W maju, gdy będę przed Sejmem po raz pierwszy zdawał sprawozdanie z prac Rady, chcę móc poinformować, że ten etap mamy za sobą. Bo jeśli chodzi o uzysk w postaci pracy merytorycznej, to z przyczyn oczywistych nie będzie ich jeszcze tak dużo. No i rzecz najważniejsza, za półtora roku odbędzie się zapisany w ustawie przegląd jej funkcjonowania, tak aby parlamentarzyści mogli wprowadzić ewentualne poprawki. Dzisiaj jesteśmy na początku tej drogi, ale rola i znaczenie RDS rośnie i jestem przekonany, że niebawem będzie spełniała niezwykle istotną rolę w naszym kraju. Czego sobie i wszystkim życzę.

Iwona Zakrzewska: Dziękuję za rozmowę.



W bankowości państw Unii Europejskiej występują silne tendencje restrukturyzacyjne. Wzmocnił je szczególnie kryzys finansowy i gospodarczy 2008+. Jak w okresie tego kryzysu zmienia się zatrudnienie w sektorze bankowym? Jakie procesy i czynniki dynamizują zmiany w bankowości? Jakie są podobieństwa i różnice w sferze dialogu oraz partnerstwa społecznego w sektorze bankowym państw UE?

Restrukturyzacja i dialog społeczny w sektorze bankowym w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport EUROSOFIN

Krzysztof Jasiński

prof. zw. dr hab., socjolog w Instytucie Filozofii i Socjologii PAN. Bada formowanie się oraz strategię działania polskich elit politycznych i gospodarczych, dialog społeczny i obywatelski, grupy nacisku i lobbying, materialne oraz społeczne aspekty zamożności i bogactwa, jak również wybrane zagadnienia integracji Polski z UE oraz globalizacji. Autor, redaktor lub współautor wielu książek i publikacji naukowych. Ważniejsze książki: *Business leaders and new varieties of capitalism in post-communist Europe* (2014), *Kapitalizm po polsku. Między modernizacją a peryferiami Unii Europejskiej* (2013), *Grupy interesu i lobbying. Polskie doświadczenia w unijnym kontekście* (2011), *Elita biznesu w Polsce. Drugie narodziny kapitalizmu* (2002).



Zgodnie z powiedzeniem, że „pieniądze lubią ciszę”, sektor bankowy ceni dyskrecję i jest zdystansowany wobec badań zajmujących się społecznymi aspektami swojego działania. Zjawisko to dotyczy również dialogu i partnerstwa społecznego, które są tematami stosunkowo rzadko podejmowanymi zarówno w badaniach naukowych, jak w debacie publicznej. Stąd też warto przedstawić główne tezy raportu dyskutowanego podczas międzynarodowej konferencji *Social dialogue in the financial sector in Europe: Contribution to anticipation and restructuring* (EUROSOFIN), zorganizowanej 11 lutego 2015 roku w *International Trade Union House* w Brukseli. Konferencja podsumowała ten projekt badawczy koordynowany przez luksemburski *Institute of Socio-Economic Research* (LISER), który współfinansowała Komisja Europejska.¹ Głównym celem projektu było wsparcie dialogu partnerów społecznych i decydentów w sektorze bankowym na poziomie narodowym i europejskim w łagodzeniu kryzysu w UE, a także umożliwienie lepszego zarządzania zmianami.² Realizowali go naukowcy, eksperci, przedstawiciele banków, organizacji pracodawców i związków zawodowych w pięciu stolicach państw UE: w Wiedniu (Austria), Paryżu (Francja),

Luksemburgu, Bukareszcie (Rumunia) i Londynie (Wielka Brytania) latem oraz jesienią 2014 r. Wśród kryteriów wyboru tych miast wzięto pod uwagę m.in. ich rolę jako centrów finansowych, zatrudniających pracowników z różnych krajów oraz odmienne modele stosunków pracy i zatrudnienia. Wybór ten uwzględniał także zróżnicowania instytucjonalne kapitalizmu w Unii Europejskiej: Wielka Brytania reprezentuje model anglosaski, Francja – południowoeuropejski, Austria i Luksemburg – kontynentalny (koordynacyjny), a Rumunia – wschodnioeuropejski. Na użytek projektu, restrukturyzacja została zdefiniowana jako modyfikacja zatrudnienia pracowników firmy, zarówno ilościowa (liczba miejsc pracy), jak i jakościowa (umiejętności, kwalifikacje), będąca następstwem zmian w strukturze przedsiębiorstwa, w jej organizacji bądź procesach produkcji. Czynniki napędzające procesy restrukturyzacji są różne – zmiany technologiczne, globalizacja, czynniki demograficzne, nowe regulacje lub obecny kryzys gospodarczy. Restrukturyzacja nie jest nowym zjawiskiem, lecz jej zakres i tempo znacząco wzrosły w latach 2008–2009, kiedy rozpoczął się kryzys finansowy i gospodarczy w UE. W krajach uczestniczących w projekcie,

sektor bankowy jest szczególnie ważny z uwagi na jego rolę w gospodarce, udział w PKB i zatrudnieniu. Raport EUROSOFIN rozpatruje jego rozwój w trzech wymiarach: przekształceń systemowych i właścicielskich, procesów koncentracji oraz zmian na rynku pracy.

Przekształcenia systemowe i właścicielskie uwzględniają okres od połowy lat osiemdziesiątych XX wieku do stanu obecnego. Ich wspólnym mianownikiem stały się procesy liberalizacji gospodarki, w tym zwłaszcza deregulacja rynków finansowych, prywatyzacja bankowości i jej umiędzynarodowienie. W Europie pionierem takich zmian była Wielka Brytania, w której deregulacja sektora finansowego w 1986 roku doprowadziła do jego gwałtownej ekspansji znacznie szybszej niż rozwój całej gospodarki. Nastąpiła duża koncentracja brytyjskich banków, a kilka z nich – RBS, Barclays i HSBC – należy do największych w UE. Londyńska City jest największym światowym centrum bankowości transgranicznej i największym centrum finansowym Europy z aktywami, które stanowiły ekwiwalent 8,8 trylionów euro (2013). Wielka Brytania ma czwarty pod względem wielkości sektor bankowy świata. Francja, która po 1945 roku znacjonalizowała wielkie grupy bankowe, a w latach 80-tych większość z nich sprywatyzowała, odnotowuje stały spadek liczby banków. Obecnie jest zdominowana przez sześć grup bankowych: BNP Paribas, Societe Generale, BPCE, Crédit Agricole, Crédit Mutuel CIC i Banque Postale.

W niewielkim Luksemburgu sektor finansowy wytwarza aż jedną trzecią PKB, zarządza aktywami o wartości 713 bln euro (dane z 2013) i jest największym pracodawcą. Bankowość w tym kraju rozwija się spektakularnie od lat 80-tych, kiedy władze zdecydowały się na dywersyfikację gospodarki w celu zrównoważenia kryzysu sektora przemysłowego i upadku przemysłu stalowego. Sektor rozwinął się z pomocą kapitału europejskiego, jak i pochodzącego z innych regionów świata, a także elastycznych ram prawnych budzących w ostatnich latach dużą krytykę. Obecnie w Luksemburgu działa 149 banków, chociaż tylko kilka z nich pochodzi z tego miasta.

W Austrii od lat 90-tych następował transfer własności z dużego sektora publicznego (krajowego, regionalnego, lokalnego) do sektora prywatnego. Liczba banków spadła. Są one podzielone na kilka sub-sektorów, np. równoleżnikowo do banków komercyjnych, istnieje duży sektor banków oszczędnościowych. Inną ważną tendencją, stała się ekspansja banków austriackich do Europy Centralnej i Wschodniej. Z kolei Rumunia obrazuje zmiany, które wystąpiły także w innych krajach posocjalistycznych naszego regionu po 1989 r. Banki państwowe zostały prawie całkowicie sprywatyzowane, a sektor zdominował kapitał zagraniczny, pochodzący z wyżej rozwiniętych państw UE. W przypadku Rumunii, ze względów geograficznych i historycznych są to przede wszystkim banki z Austrii, Francji i Grecji. Kapitał sektora bankowego stanowi nieco więcej niż 80 mld. euro, tj. ok. 60% rumuńskiego PKB (zob. tab. 1).

Tabela 1. Główne aspekty rozwoju bankowości w wybranych państwach UE

Procesy	Austria	Francja	Rumunia	Luksemburg	Wlk. Brytania
Zmiany systemowe i właścicielskie	prywatyzacja w latach 80-tych i 90-tych	permanentna zmiana	prywatyzacja w latach 90-tych	gwałtowne umiędzynarodowienie w latach 80-tych i 90-tych	27.09.1986 „Big Bang” – masowa deregulacja rynków finansowych, zapoczątkowanie gwałtownego wzrostu sektora finansowego
Koncentracja banków	809 banków (40% spadek w porównaniu z latami 80-tych)	390 banków w 2013 r. (1556 banków w 1984 r.)	40 banków w 2013 r. (40 w 2004 r.)	spadek liczebności banków w ostatnich latach, częściowa stabilizacja, wejście nowych graczy (Chiny, Ameryka Południowa)	332 w 2010 r. (595 w 1986 r.)
Tendencje na rynku pracy	krajowe zatrudnienie stosunkowo stabilne, zatrudnienie w spółkach zależnych spada	relatywnie stabilne zatrudnienie, starzejąca się populacja we Francji – bufor dla zachowania miejsc pracy	znaczący spadek zatrudnienia w okresie 2008–2009	utrata miejsc pracy w bankowości częściowo rekompensowana przez rozwój specjalizacji w sferze usług finansowych i funduszy inwestycyjnych	znacząca utrata miejsc pracy w kryzysie

Źródło: Luxembourg Institute of Socio-Economic Research. *Social dialogue in the financial sector in Europe: Contribution to anti-crisis and restructuring. Luxembourg 2015* <http://eurosfin.liser.lu> (dostęp 02.02.2016).



W EU-28 sektor bankowy zatrudnia ponad 4 mln ludzi. Kryzys 2008+ istotnie zmienił tendencje na rynku pracy w Unii, gdzie w latach 2008–2010 zlikwidowano 250 tys. miejsc pracy w bankowości w EU-27 (spadek o 6% w porównaniu do 2,4% spadku całkowitego zatrudnienia w tym okresie). Najbardziej znacząca redukcja miejsc pracy wystąpiła w międzynarodowych centrach finansowych, jak Londyn i Luksemburg. W wielu krajach pracownicy bankowości doświadczają niekorzystnych zmian na rynku pracy. Niegdyś praca dla banku była „pracą na całe życie” – wyróżniała się prestiżem i wysokim statusem, dawała bezpieczeństwo i dobre perspektywy pracy. Banki były solidnymi, niezawodnymi i wiarygodnymi instytucjami, nie podlegającymi gwałtownym zmianom. Pracownicy silnie identyfikowali się z firmą, a profil ich pracy był dość złożony. Jednak od lat 90-tych, profil ten znacząco się zmienił i dla wielu z nich ewoluuje z wysoko wyspecjalizowanego doradcy w kierunku sprzedawcy produktów (*target defined sales job*), pozbawionego dawnego prestiżu i statusu. Proces ten występuje we wszystkich państwach UE, ma jednak w nich odmienne natężenie i konsekwencje. Chociaż bankowość nadal rekrutuje pracowników na umowy na czas nieokreślony, a nietypowe formy zatrudnienia są rzadkie, to w tym sektorze zachodzą różne zmiany, które wpływają na życie zawodowe pracowników. Pracodawcy oczekują od nich większej mobilności, gotowości do nauki, zdobywania nowych kompetencji i otwartości na zmiany. Kwalifikacje wymagane do pracy rosą i są powiązane z wprowadzaniem

nowych produktów. Istnieją też grupy pracowników, które są bardziej wrażliwe w warunkach kryzysu i restrukturyzacji, np. z niższym poziomem kwalifikacji lub z wąską specjalizacją. Są oni częściej narażeni na utratę pracy i mają większe trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia.

Raport charakteryzuje występowanie kilku dominujących procesów restrukturyzacyjnych i czynników dynamizujących zmiany w sektorze bankowym krajów UE. Najważniejsze z nich zostały wyszczególnione jako efekty kryzysu, nowe regulacje, zmiany technologii oraz outsourcing i insourcing. Efekty kryzysu są zróżnicowane w badanych krajach. Najbardziej negatywnie wpłynął na sektor bankowy w Wielkiej Brytanii, zwłaszcza w zakresie rentowności i zatrudnienia. Także Luksemburg został poważnie uderzony przez kryzys. Wiele banków zostało zmuszonych do zmiany swojego modelu biznesowego, a niektóre z nich korzystały z pomocy publicznej. W innych badanych państwach wpływ kryzysu był mniejszy.

W Austrii wpłynął on szczególnie na operacje banków z tego kraju w Europie Środkowej i Wschodniej. Obecnie operacje te postrzegane są jako główne ryzyko po długim okresie, gdy były dużym źródłem wzrostu. Umiejscowienie sektora bankowego w tym regionie spowodowało, że zatrudnienie w Austrii nie zostało znacząco zmniejszone. Po 2008 roku spadło ono głównie w spółkach zależnych banków austriackich w krajach pokomunistycznych, po znaczącym wzroście we wcześniejszych latach. Przy-

kładem następstw takiej restrukturyzacji jest Rumunia, w której duże banki kontrolowane przez inwestorów zagranicznych ograniczyły działalność części swoich spółek zwalniając tysiące pracowników. W Rumunii od 2008 do czerwca 2013 roku zatrudnienie w sektorze spadło o 16%, np. Raiffeisen Bank ograniczył personel o 30%. Spośród badanych krajów sektor bankowy „mniej ucierpiał” we Francji, czego przyczyną były m.in. mniej ryzykowne zachowania banków francuskich i większe oszczędności wewnętrzne.

Polityczną reakcją na kryzys stały się nowe regulacje sektora bankowego (porozumienie Bazylea III, przetransponowane w UE na nową dyrektywę CRDIV i reguły CCR, dyrektywy o wymogach kapitałowych, wprowadzenie Europejskiego Nadzoru Bankowego oraz ponad 80 innych wymogów i regulacji). Wpływają one na zmiany sytuacji tego sektora we wszystkich badanych krajach. Jednak ich wpływ jest odmienny w różnych krajach. Największy jest w Wielkiej Brytanii, która miała najbardziej liberalne regulacje bankowości. Luksemburg został „dotknięty” głównie dyrektywą o wymianie informacji i zniesieniu tajemnicy bankowej, a także kosztami poprawy zarządzania ryzykiem oraz zgodności prawa z wewnętrznymi regulacjami. Z kolei Austria odczuwa wzrost kosztów administracyjnych spowodowany m.in. koniecznością podwyższania kapitału własnego banków w stosunku do aktywów, a dla banków francuskich nowe re-

gulacje stanowią główny wyznacznik restrukturyzacji sektora.

Na strategię banków w Europie rosnący wpływ wywierają także nowe technologie i zmieniające się oczekiwania klientów. Banki przechodzą od operacji w ramach oddziałów bankowych w kierunku bankowości na odległość, która ogranicza zatrudnienie. Rozwój bankowości online prowadzi do zmniejszenia ilości oddziałów, a nawet ich zamykania, np. holenderski ING zredukował 1700 pracowników pełnoetatowych i prawie 1100 kooperantów nie zatrudnionych na etatach. Nowy poziom w ostatnich latach osiągnęła realokacja zadań w restrukturyzacji łańcuchów wartości. Sektor finansowy odgrywa w tym zakresie dużą rolę, przejawiającą się w outsourcingu, który obejmuje IT, usługi administracyjne, obsługę klienta i przetwarzanie kart, przygotowanie płać i obsługę kredytów hipotecznych (zob. tab. 2).

Na przykład w Austrii outsourcing początkowo koncentrował się na wsparciu IT, zarządzaniu obiektami, sprzętaniu, cateringu, komunikacji przez *call centre*. Obecnie banki w ramach takich usług kontraktują również podstawowe typy działalności takie, jak procedury obligacji i procedury kredytowe, transakcje płatnicze, zarządzanie kontami bądź zarządzanie ryzykiem. W połowie przypadków, outsourcing jest przekazywany do innych firm, a pozostałe działania są prowadzone w ramach grup bankowych (holdingów) lub firm specjalnie powołanych w tym celu.

Tabela 2. Procesy restrukturyzacji i czynniki dynamizujące zmiany w sektorze bankowym

Procesy/ czynniki	Austria	Francja	Rumunia	Luksemburg	Wlk. Brytania
Efekty kryzysu	++ obniżenie aktywności, ryzyko operacji w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, pomoc państwa	+ niewielki wpływ	++ ograniczenie aktywności gospodarczej	++ pewne wpływy kryzysu, np. pomoc publiczna	+++ duże zmniejszenie zatrudnienia
Nowe regulacje	++ wpływ na zgodność z prawem oraz z regulacjami wewnętrznymi	++ wpływ na obecną i przyszłą restrukturyzację	+ niewielki wpływ	++ wymiana informacji i zniesienie tajemnicy bankowej	+++
Nowe technologie	+++	+++	++ korzysta na insourcingu	+ tak, ale wciąż płynna zmiana	++
Outsourcing – insourcing	+++ silny wpływ na główną oraz poboczną aktywność biznesową	+ zwiększenie outsourcingu	+ zwiększenie outsourcingu	+++ silny wpływ, lecz bez konkretnych szacunków	++

Uwaga: +++ silny wpływ; ++ średni wpływ; + mały wpływ

Źródło: Luxembourg Institute of Socio-Economic Research. *Social dialogue in the financial sector in Europe: Contribution to anti-crisis and restructuring*. Luxembourg 2015 <http://eurosofin.liser.lu> (dostęp 02.02.2016).



W Luksemburgu wyróżnia się trzy główne kierunki outsourcingu:

- 1) lokalny outsourcing, w ramach kraju, do usługodawców w innych sektorach, w których nie obowiązują układy zbiorowe zawierane w sektorze bankowym;
- 2) zagraniczny, lecz w ramach tego samego banku wielonarodowego; lub
- 3) outsourcing zagraniczny do krajów o niskich kosztach płacy, położonych głównie w Europie Centralnej i Azji.

W Wielkiej Brytanii outsourcing wykorzystywano masowo już na początku kryzysu. Wtedy dotyczył on głównie prac nisko kwalifikowanych, a po rozpoczęciu kryzysu znalazł zastosowanie także w sferze prac wysokokwalifikowanych, np. Lloyds Banking Group założył, że 80% prac kontraktowanych w niektórych obszarach będzie kupowanych w Indiach. Outsourcing okazał się korzystny dla zatrudnienia również w Rumunii, w której ostatnio ustanowiono centra serwisowe przetwarzania, zasobów ludzkich i IT. Zatrudniają one młodych, wysoko wykwalifikowanych pracowników przy czym zazwyczaj centra te są prawnie wydzielonymi podmiotami bezpośred-

nie powiązanych z centralami zachodnioeuropejskimi, niezależnymi od ich spółek w Rumunii. Główne przyczyny rozwoju tego typu usług wynikają z faktu, że kraj oferuje dobrze przeszkoloną i elastyczną siłę roboczą oraz niższe koszty pracy w porównaniu z innymi państwami członkowskimi EU.³

Kryzys finansowy stworzył nowe wyzwanie dla partnerów społecznych w sektorze bankowym. Pojawiła się potrzeba szybkiej reakcji na zmiany i restrukturyzację przez reprezentacje pracownicze. W porównywanych państwach przybrały one jednak odmienne formy. Na przykład w Austrii dominują scentralizowane układy zbiorowe między sektorowymi organizacjami pracodawców i federacjami związków zawodowych. W bankowości układy te zawierane są w ramach pięciu branż tego sektora. Jednakże koordynacja tych układów i różnice w ramach sub-sektorów są minimalne. Kwestie

” *Kryzys finansowy stworzył nowe wyzwanie dla partnerów społecznych w sektorze bankowym. Pojawiła się potrzeba szybkiej reakcji na zmiany i restrukturyzację przez reprezentacje pracownicze.*

związane z restrukturyzacją są z reguły negocjowane między kadrą kierowniczą i radą pracowników na poziomie firmy, co zwykle znajduje odzwierciedlenie w porozumieniu na poziomie banku. Także Luksemburg ma dobrze rozwinięte struktury dialogu społecznego i silne organizacje partnerów społecznych. Na pozio-

mie sektorowym w negocjacjach mogą brać udział trzy federacje związków zawodowych oraz jeden związek pracodawców. Układ zbiorowy dla sektora obejmuje wszystkich pracowników i przewiduje także rozwiązywanie problemów związanych z restrukturyzacją, w tym aktualizację umiejętności i reintegrację pracowników z rynkiem pracy. Restrukturyzacja jest negocjowana między reprezentacją pracowników (niekiedy z pomocą związków branżowych) oraz kierownictwem banku. Analogicznie we Francji, sektorowy dialog społeczny jest dobrze rozwinięty, chociaż w odróżnieniu od małego Luksemburga wyraźnie występują w nim trendy decentralizacyjne sprzyjające przede wszystkim porozumieniom w ramach dużych grup bankowych. Dialog ten określa się jako spokojny, konstruktywny i pokojowy. W porównaniu z innymi badanymi krajami uzwiązkowienie jest stosunkowo niskie, a pracowników sektora reprezentuje kilka federacji związków zawodowych. Część francuskich głównych grup kapitałowych w sektorze finansowym została okresowo włączona również w ponadnarodowy dialog społeczny.

Odmierna sytuacja ukształtowała się w Wielkiej Brytanii, gdzie w sektorze bankowym porozumienia ze związkami zawodowymi skończyły się już w latach 70-tych, gdy pracodawcy wycofali się z krajowych układów zbiorowych.⁴ Sektorowy dialog społeczny nie istnieje, z wyjątkiem zagadnień dotyczących kompetencji i kwalifikacji zawodowych, a układy zbiorowe są zawierane jedynie na poziomie banków. Co interesujące, uzwiązkowienie w sektorze bankowym było jednym z najwyższych w brytyjskim sektorze prywatnym, z 30,5% członkostwa i umowami zbiorowymi obejmującymi ponad 38,1% ogółu zatrudnionych. Z kolei w Rumunii do niedawna w ogóle nie było związków pracodawców, a dialog społeczny na poziomie sektorowym prawie nie istnieje. Jedynym przedmiotem dyskusji sektorowych są kwalifikacje zawodowe uzgadniane w ramach powołanej ostatnio rady umiejętności. Dialog społeczny realizowany jest na poziomie banków, w których układy zbiorowe zawierają zakładowe związki zawodowe i menadżerowie. Chociaż układy te obejmują 40% zatrudnionych, włączenie związków zawodowych w procesy restruk-

Tabela 3. Partnerstwo społeczne w sektorze bankowym w badanych krajach

	Austria	Francja	Rumunia	Luksemburg	Wlk. Brytania
Związki zawodowe	GPA-DJP, związek „białych kołnierzyków”	obecnie kilka związków, CFDT, CFE CGC, CGT, CGT FO, CFTC	FSAB (Kartel-Alfa)	ALEBA LCGB OGBL	Unite the Union
Uzwiązkowienie	ok. 25%, mniej niż średnia krajowa	9%, więcej niż średnia krajowa	ok. 15% pracowników pracujących w bankowości i ubezpieczeniach	38–39% w ALEBA, brak danych na temat dwóch innych związków	30,5% (2006)
Organizacje pracodawców	5 różnych organizacji pracodawców	l'Association Française des Banques (AFB) (banki komercyjne) i Fédération Bancaire Française (FBF – cały sektor bankowy)	Rada Pracodawców Bankowości w Rumunii (CPBR), od kwietnia 2014 r.	ABBL	nie ma
Dialog sektorowy	tak, 5 sub-sektorowych porozumień jest negocjowanych	tak	nie, oprócz umiejętności – dialog instytucjonalny w obszarze szkolenia zawodowego	tak	nie
Dialog na poziomie przedsiębiorstwa	tak, w większości banków	tak, w większości banków	tak, w większości banków	tak, w większości banków	tak, w głównych bankach
Zasięg układów zbiorowych	Prawie 100%	98,7% zatrudnionych (2007)	40% zatrudnionych	100%, rozszerzenie sektorowej umowy zbiorowej	38,1%

Źródło: Luxembourg Institute of Socio-Economic Research. *Social dialogue in the financial sector in Europe: Contribution to anti-corporation and restructuring. Luxembourg 2015* <http://eurosofin.liser.lu> (dostęp 02.02.2016).

turyzacji jest ograniczone, z wyjątkiem zwolnień, reorientacji zawodowej oraz spraw społecznych.

Przywoływany raport analizuje wybrane, główne tendencje i zjawiska rozwoju sektora bankowego w kontekście restrukturyzacji, dialogu oraz partnerstwa społecznego w Austrii, Francji, Luksemburgu, Rumunii i Wielkiej Brytanii. Zagadnienia te są ze sobą ściśle powiązane, co jest ważne dla charakterystyki przekształceń w tym sektorze, dramatycznie dotkniętym przez kryzys 2008+ i wielość nowych regulacji (Bazyli III, ograniczenie tajemnicy bankowej itp.). Przed bankowością stanęły duże wyzwania, takie jak wzrost nadzoru bankowego, zmiany technologii i zachowań klientów, problemy wizerunku branży, zapotrzebowanie na nowe umiejętności (m.in. w sferze zarządzania ryzykiem) oraz zmiany demograficzne, w tym starzenie się społeczeństw w krajach wysoko rozwiniętych.

Przywoływany raport – liczący łącznie 114 stron – zawiera więcej szczegółowych informacji, które na użytek tego tekstu zostały jedynie zasygnalizowane. Na przykład charakteryzuje również instytucje służące antycypacji zmian i restrukturyzacji banków użyteczne w rozwoju dialogu społecznego. Przedstawia francuskie obserwatoria zawodowe monitorujące położenie zawodowe kobiet i mężczyzn w różnych grupach zawodowych oraz legislację antydyskryminacyjną poszczególnych kategorii wiekowych, profesjonalnych itd.; plany społeczne dotyczące znalezienia lub tworzenia miejsc pracy dla zwalnianych pracowników w Luksemburgu czy fundacje pracy organizujące indywidualne wsparcie i szkolenia zawodowe dla osób chcących zmienić kwalifikacje i miejsce zatrudnienia w Austrii.

Wyniki projektu EUROSOFIN, w znacznej mierze potwierdzają utrzymywanie się odrębnych wariantów stosunków pracy odzwierciedlających instytucjonalne oraz społeczne zróżnicowania kapitalizmu w państwach Unii Europejskiej. Choć w porównywanych krajach występują w bankowości zjawiska i tendencje o zbliżonym charakterze (jak prywatyzacja i umiędzynarodowienie, koncentracja kapitału, wpływ zmian regulacyjnych i nowych technologii czy rosnąca rola dialogu społecznego na poziomie firm), to jednak rozwój sektora bankowego zachowuje w nich także

swoją specyfikę. Jej przejawem jest m.in. odmienny kształt struktury właścicielskiej, zróżnicowanie efektów kryzysu 2008+, stosowanie outsourcingu czy rola i formy dialogu społecznego wraz z charakterystykami związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz zakresu umów zbiorowych. Z perspektywy stosunków pracy w sektorze bankowym wyniki porównania badanych w EUROSOFIN krajów potwierdzają odrębność trzech modeli kapitalizmu: anglosaskiego (Wielka Brytania), koordynacyjnego (Austria, Luksemburg, w tym aspekcie także Francja) oraz wariantu wschodnioeuropejskiego (Rumunia).

Przypadek Rumunii wyróżnia duże uzależnienie od inwestorów zagranicznych dominujących w sektorze bankowym, słabość dialogu i partnerstwa społecznego, niskie uzwiązkowienie oraz znacząco niższy niż w gospodarkach koordynowanych, zakres umów zbiorowych. Są to charakterystyki zbiorowych stosunków pracy znane także z badań dotyczących innych sektorów gospodarki w większości państw Europy Środkowej i Wschodniej, w tym Polski.⁵ Jedną z konkluzji konferencji w Brukseli dyskutującej wyniki projektu EUROSOFIN dotyczyła możliwości jego kontynuacji wraz z rozszerzeniem badanych krajów o Polskę i Szwecję. Kwestia ta jest tym bardziej interesująca, że w rodzimej literaturze naukowej istnieje w tym zakresie znacząca luka poznawcza.

Z wielu powodów, takich jak zasadnicze zmiany systemowe i właścicielskie, stosunkowo krótki okres funkcjonowania sektora bankowego w nowych realiach gospodarczych czy wczesny etap rozwoju dialogu i partnerstwa społecznego w porównaniu z państwami zachodnimi, nie dysponujemy całościowymi badaniami tej problematyki. Nieliczne opublikowane wyniki badań mają charakter cząstkowy, dotyczący jedynie niektórych aspektów stosunków pracy bądź ścieżek karier w bankowości.⁶ Być może zatem warto zbadać, jaki jest kształt dialogu społecznego w polskim sektorze bankowym, scharakteryzować jego uwarunkowania i głównych uczestników, a także zdiagnozować, jaki jest (lub może być) wpływ nowych technologii, jak również regulacji krajowych oraz unijnych na jego dalsze funkcjonowanie. ■

” *Choć w porównywanych krajach występują w bankowości zjawiska i tendencje o zbliżonym charakterze (jak prywatyzacja i umiędzynarodowienie, koncentracja kapitału, wpływ zmian regulacyjnych i nowych technologii czy rosnąca rola dialogu społecznego na poziomie firm), to jednak rozwój sektora bankowego zachowuje w nich także swoją specyfikę.*

1 Luxembourg Institute of Socio-Economic Research. *Social dialogue in the financial sector in Europe: Contribution to anticipation and restructuring. Luxembourg 2015* <http://eurosofin.liser.lu> (dostęp 02.02.2016)

2 W warstwie metodologicznej projekt łączył badania jakościowe (w tym wywiady face to face), dyskusje i debaty pomiędzy interesariuszami dialogu społecznego i zbiorowych stosunków pracy, analizę dostępnych informacji oraz wykorzystanie materiałów archiwalnych. Ze względu na ograniczoną liczbę uczestników i krajów uczestniczących w badaniach, ich wyniki nie są reprezentatywne dla całej UE.

3 *Insourcing* jest przeciwieństwem *outsourcingu*. Oznacza włączenie do struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa zadań dotychczas realizowanych poza nim przez firmy zewnętrzne.

4 W Wielkiej Brytanii istnieją dwie organizacje pracodawców w sektorze bankowym: *British Bankers Association (BBA)*, reprezentująca 220 banków członkowskich z 60 różnych krajów

i znacznie mniejsza *Building Societies Association (BSA)* z 49 brytyjskimi towarzystwami finansującymi budownictwo mieszkaniowe. Nie uczestniczą one jednak w dialogu społecznym.

5 *Industrial Relations in Europe 2014*. Brussels. European Commission 2014; V. Trappmann, K. Jasiński, D. Przybysz, *Institutions or attitudes? The role of formal worker representation in labour relations*, [w:] K. Bluhm, B. Martens, V. Trappmann (red.), *Business Leaders and New Varieties of Capitalism in post-Communist Europe*, Routledge, New York; K. Jasiński, *Partycypacja pracownicza w Polsce w europejskiej perspektywie porównawczej*, „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego”, nr 4/2014; K. Jasiński, *Kapitalizm po polsku. Między modernizacją a peryferiami Unii Europejskiej*, Warszawa, IFIS PAN 2013, s. 325–345.

6 Zob. M. Warchał, A. Bujara, *Stres w bankach*, Katowice, NSZZ Solidarność 2014; M. Federowicz, *Kariery bankowców w Polsce*, Warszawa, Instytut Spraw Publicznych 1998.

SUMMARY

The banking sector is particularly significant in European Union for the role in the economy, GDP share and employment. The Eurosofin report considers its development in three dimensions: systemic transformation and ownership, concentration processes and changes in the labour market. Analyzes selected development trends in the context of restructuring, dialogue and social partnership in Austria, France, Luxembourg, Romania and the UK. Report characterizes a few key restructuring processes and factors which dynamize changes: consequences of the crisis, new regulations, technological changes, outsourcing and insourcing. Shows the situation of banking employees: part of highly specialized consultants is evolving in the direction of target defined sales job, deprived of their former prestige and status. This phenomenon, with different intensity and consequences, is present in all EU countries. Persisting distinct variants of labour relations reflect social and institutional varieties of capitalism.

Keywords: social dialogue, financial sector, banks, European Union



Dialog społeczny w Polsce nabrał szczególnego znaczenia po zmianach ustrojowych, jakie zaszły po 1989 roku, których konsekwencją był m.in. rozwój nowych podmiotów i nowych metod kształtowania i regulowania stosunków społecznych i gospodarczych. W polskich warunkach budowy gospodarki rynkowej i demokracji, metoda dialogu społecznego i związane z nią porozumienia stały się istotnym elementem konstrukcyjnym ustroju pracy i kształtowania polityki społeczno-gospodarczej kraju. Dialog społeczny odgrywał istotną rolę w reformowaniu państwa, zapewniając warunki dla przeprowadzanych zmian, harmonijnego rozwoju, zapobiegania konfliktom i zachowania pokoju społecznego, choć jak wskazuje wielu autorów, roli dialogu nie można też przeceniać.

Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych – analiza funkcjonowania i wnioski dla Rady Dialogu Społecznego

Jacek Męcina

autor jest profesorem nadzwyczajnym w Instytucie Polityki Społecznej UW, członkiem TKSG, a obecnie RDS, przewodniczącym zespołu problemowego ds. prawa pracy. W poprzednim rządzie pełnił funkcję Sekretarza Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej odpowiedzialnego m.in. za negocjacje i za proces legislacyjny nowej ustawy o Radzie Dialogu Społecznego....



WPROWADZENIE

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że dialog społeczny często był formą informowania lub konsultacji w reakcji na inicjatywy rządowe, niż mechanizmem wypracowywania rozwiązań w drodze trójstronnych negocjacji. Mimo, że dialog nie zawsze prowadził do porozumienia, to miał ważne znaczenie jako płaszczyzna konsultacji, a czasem negocjacji ważnych projektów gospodarczych i społecznych. Dialog społeczny jest – zgodnie z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej – zasadą, na której opierają się „prawa podstawowe dla państwa” (preambuła). Dialog i współpraca partnerów społecznych stanowi również jeden z filarów społecznej gospodarki rynkowej – art. 20 Konstytucji RP. W Polsce dialog społeczny prowadzony jest od lat 90. w formie zinstytucjonalizowanej i zorganizowany jest wokół trzech wzajemnie powiązanych szczebli – centralnego, pośredniego (branżowego) i regionalnego

oraz poziomu przedsiębiorstwa. Interesująca jest sama ewolucja najważniejszej trójstronnej instytucji dialogu społecznego od mniej sformalizowanych ram Komisji Trójstronnej ds. Spraw Społeczno-Gospodarczych powołanej w 1994 roku, poprzez do niedawna funkcjonującą od 2001 roku Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych, która po raz pierwszy zdefiniowała reprezentatywność organizacji związkowych i pracodawców reprezentowanych w Komisji. Trójstronna Komisja, po zawieszeniu udziału w jej pracach strony związkowej wygaszała od 2013 roku swoją aktywność. Na poziomie centralnym dialog był prowadzony w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, zaś dialogiem regionalnym zajmowało się 16 wojewódzkich komisji dialogu społecznego, branżowym – 16 Trójstronnych Zespołów Branżowych. Kryzys Trójstronnej Komisji i prace nad projektem ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego

rozpoczęły się ze względu na konieczność redefinicji zakresu i trybu działania instytucji, na forum których prowadzony jest dialog społeczny na szczeblu krajowym i regionalnym – po 20-letnim okresie funkcjonowania dialogu trójstronnego w formule komisji do spraw społeczno-gospodarczych. Zawieszenie od czerwca 2013 r. przez trzy reprezentatywne centrale związkowe udziału w pracach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, WKDS-ach oraz Trójstronnych Zespołach Branżowych było momentem przełomowym. W styczniu 2015 r. partnerzy społeczni przekazali ówczesnemu Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej projekt nowych regulacji w obszarze dialogu społecznego co pozwoliło na dalszą pracę już z udziałem ekspertów strony rządowej. W wyniku wspólnych prac uzgodniono projekt ustawy, regulujący funkcjonowanie instytucji dialogu społecznego na szczeblu krajowym i regionalnym. W dniu 7 kwietnia 2015 r. projekt ustawy o Radzie Dialogu Społecznego został skierowany do uzgodnień międzyresortowych oraz przekazany do konsultacji społecznych i publicznych, po szybkich pracach parlamentarnych regulacje weszły w życie 11 września 2015 roku. Od tego momentu zaczęto odliczać ostatnie tygodnie formalnego funkcjonowania Trójstronnej Komisji, otwierając jednocześnie nowy rozdział funkcjonowania dialogu instytucyjnego w nowej formule. Zważywszy, że Rada Dialogu Społecznego powstała w miejsce Komisji i jest w swym nowym kształcie w jakimś stopniu kontynuatorką swej poprzedniczki jako najważniejsza płaszczyzna dialogu społecznego, choć sposób funkcjonowania i uprawnień nowej instytucji są znacznie szersze, warto pokusić się o zbilansowanie dokonań dialogu instytucjonalnego w Polsce, wskazując na dorobek, doświadczenia i słabości, a przede wszystkim wyzwania, jakie stoją przed dialogiem społecznym w Polsce.

TRÓJSTRONNA KOMISJA DS. SPOŁECZNO-GOSPODARCZYCH – PRZEGLĄD I PODSUMOWANIE AKTYWNOŚCI 2001–2015

Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych, zwana Komisją Trójstronną stanowiła organizacyjny trzon dialogu społecznego w Polsce, powołana zosta-

ła do życia w 1994 r. uchwałą Rady Ministrów, jako konsekwencja realizacji postanowień *Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształceń*. Komisja pod kierunkiem Andrzeja Bączkowskiego pokazała zdolność zawierania porozumień, podejmowania ważnych projektów społeczno-gospodarczych, jak zmiany w Kodeksie Pracy czy reforma systemu ubezpieczeń społecznych. Umocowanie prawne Trójstronnej Komisji nadała ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o *Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego*,¹ która określała skład, organizację, kompetencje i zadania Trójstronnej Komisji. Zgodnie z ustawą, Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych stanowiła forum dialogu społecznego prowadzonego dla godzenia interesów pracowników, interesów pracodawców oraz dobra publicznego. Członkami Komisji Trójstronnej byli: przedstawiciele rządu, imiennie wskazani przez premiera, przedstawiciele reprezen-

”

Mimo, że dialog nie zawsze prowadził do porozumienia, to miał ważne znaczenie jako płaszczyzna konsultacji, a czasem negocjacji ważnych projektów gospodarczych i społecznych.

tatywnych organizacji związkowych oraz przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców. To kryteria reprezentatywności stanowiły ważny element gwarancji lepszej reprezentacji i transparentnych zasad działania. W ramach Komisji Trójstronnej działało 9 zespołów proble-

mowych oraz 1 zespół doraźny. Do kompetencji Komisji należało prowadzenie dialogu społecznego w sprawach wynagrodzeń i świadczeń społecznych oraz w innych sprawach społecznych lub gospodarczych; rozpatrywanie spraw o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym wniesionych pod obrady Komisji przez jedną ze stron; zawieranie wspólnych porozumień, których przedmiotem były wzajemne zobowiązania stron służące godzeniu interesów pracowników, pracodawców i dobra publicznego oraz osiągnięciu i zachowaniu pokoju społecznego. Stałą kompetencją był udział Trójstronnej Komisji i partnerów społecznych w pracach nad projektem ustawy budżetowej – poprzez możliwość wyrażania opinii przez stronę pracowników i stronę pracodawców w Komisji. Realizacja zadań Komisji określona została w pięciu ustawach, a prace ustawowe Komisji odbywały się według ściśle określonych harmonogramów dla poszczególnych aktów prawnych i były prowadzone w trybie konsultacji bądź negocjacji. Zakres zadań Komisji regulowały następujące ustawy:

- ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1999 r. Nr 110, poz. 1255 z późn. zm.);
- ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.);
- ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2004 r. Nr 64, poz. 593 z późn. zm.);
- ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 1998 r. Nr 162, poz. 1118 z późn. zm.);
- ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2003 r. Nr 228, poz. 2255, z późn. zm.).

Ustawa o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych... przewidywała również możliwość tworzenia wojewódzkich komisji dialogu społecznego (WKDS) – instytucji dialogu regionalnego, nie podlegających TK, ale z nią współpracujących. Komisja mogła też przekazać sprawę o zasięgu wojewódzkim – wojewódzkiej komisji dialogu społecznego w przypadku gdy sprawa, oprócz lokalnego charakteru, będzie dotyczyć dialogu społecznego w zakresie wynagrodzeń i świadczeń społecznych, innych spraw społecznych i gospodarczych.

Ponadto, strona pracowników i strona pracodawców Komisji mogły zawierać ponadzakładowe ukła-

dy zbiorowe pracy, obejmujące ogół pracodawców zrzeszonych w reprezentowanych w Komisji organizacjach, lub grupę tych pracodawców oraz pracowników zatrudnionych przez tych pracodawców, a także porozumienia określające wzajemne zobowiązania tych stron. Ustawa o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych... wprowadziła od dnia 1 lipca 2002 r. zmiany w przepisach ustaw ustanawiających inne ciała dialogu społecznego. Swoisty system komitologii w Polsce zagwarantował partnerom społecznym udział w wielu ciałach dialogu, mających wpływ na poszczególne obszary polityki publicznej.²

Ocena efektywności Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych jest bardzo trudna i wymaga zastosowania odpowiednich kryteriów analizy. Bardzo ogólnie można stwierdzić, że wykazała ona więcej sprawności od swojej poprzedniczki, lepiej działały zespoły problemowe, ale liczba wypracowanych porozumień, czy wspólnych projektów była na pewno nie na miarę oczekiwań społecznych, ale i ambicji samych partnerów społecznych. Dużą rolę w efektywności dialogu społecznego odgrywała osobowość przewodniczącego i stosunek do dialogu strony rządowej. Przewodniczącą Komisji wyznaczał Prezes Rady Ministrów spośród członków Rady Ministrów, będących przedstawicielami Rady Ministrów w składzie Komisji.



W opinii większości partnerów i obserwatorów najefektywniejszym okresem działania Komisji był jej start pod przewodnictwem Wicepremiera Jerzego Hausnera, który rozpoczął szerokie negocjacje kluczowych kwestii gospodarczych i społecznych oraz konsultację programu reform strukturalnych. Na pewno to okres intensywnej współpracy partnerów z rządem, okres kilku porozumień, w tym zmian w ustawie o związkach zawodowych, ważny z punktu widzenia budowy zdolności negocjacyjnych Komisji i organizacji prac. Ważnym momentem w pracach Komisji było *Porozumienie Antykrzysowe* wypracowane autonomicznie przez partnerów w latach 2008–2009, którego efektem była ustawa antykrzysowa z 2009 roku. To ostatnie, tak ważne porozumienie w jej blisko 15-letniej historii. Oczywiście w całym okresie funkcjonowania zawarto kilkanaście porozumień oraz uchwał m.in. w zakresie wysokości minimalnego wynagrodzenia, czy wskaźnika waloryzacji oraz progów dochodowych jako kryteriów pomocy społecznej. Nie można zatem nie doceniać prac, które dziesiątki ekspertów poszczególnych organizacji toczyło na posiedzeniach plenarnych i w zespołach problemowych. I taki bilans prac proponuję przedstawić jako podsumowanie, czysto statystyczne, ale pokazujące okresy przyspieszenia i intensywności dialogu i okresy spowolnienia, czy nawet kryzysów. Statystyka ta pozwala też zaobserwować jeszcze jedną zależność – jak poszczególne obszary działania Komisji organizowały

jej prace i wokół jakich obszarów koncentrowała się aktywność Komisji.

Posiedzenia plenarne Komisji oraz posiedzenia Prezydium Komisji zwoływał przewodniczący Komisji: z własnej inicjatywy lub na wniosek co najmniej jednego z wiceprzewodniczących Komisji, po ustaleniu porządku posiedzenia Komisji. Pracami Komisji kierowało Prezydium, w skład którego wchodził przewodniczący i wiceprzewodniczący Komisji. Do zadań Prezydium Komisji należało m.in: ustalanie programu działania i harmonogramu prac Komisji, ustalanie porządku posiedzenia Komisji; zlecenie wykonania ekspertyz na rzecz Komisji oraz zespołów problemowych; przekazywanie uchwał i stanowisk Komisji organom władzy państwowej; występowanie na zewnątrz w sprawach dotyczących działalności Komisji, jak również określanie zasad informowania opinii publicznej o pracach zespołów.

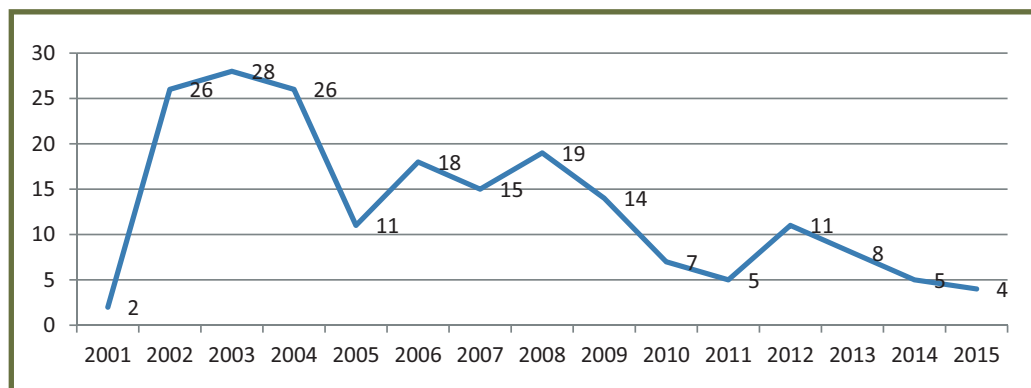
Prezydium Komisji przy wykonywaniu zadań korzystało z pomocy sekretarzy Prezydium Komisji. Sekretarze Prezydium Komisji mieli prawo do udziału w posiedzeniach Komisji. Komisja obradowała na posiedzeniach plenarnych, które odbywały się w zależności od potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz na 2 miesiące. Na posiedzeniach plenarnych Komisja mogła podejmować uchwały, jeżeli w głosowaniu brał udział przedstawiciel: Rady Ministrów, co najmniej jednej z organizacji pracodawców reprezentowanych w Komisji i co najmniej jeden z organizacji pracowników repre-

Tabela 1. Posiedzenia Prezydium Trójstronnej Komisji w latach 2001–2015

Lata	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Liczba posiedzeń	2	26	28	26	11	18	15	19	14	7	5	11	8	5	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Wykres 1. Liczba posiedzeń Prezydium Trójstronnej Komisji w latach 2001–2015



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

zentowanych w Komisji. Komisja mogła w drodze uchwały powoływać stałe i doraźne zespoły problemowe. Członkowie komisji i prezydium komisji mogli korzystać na posiedzeniu Komisji oraz Prezydium Komisji z pomocy zaproszonych przez siebie doradców. Przedstawiciele każdej z organizacji oraz strona rządowa mogli korzystać z pomocy jednego doradcy w sprawie objętej porządkiem obrad. Komisja uchwałała regulamin Komisji, który określał szczegółowe zasady i tryb pracy Komisji, Prezydium oraz zespołów, a także uprawnienia członków Komisji związane z udziałem w jej pracach. Z posiedzeń Komisji sporządzało się komunikat, którego formę i sposób udostępniania określał regulamin Komisji.

Obsługę Komisji zapewniał sekretariat Komisji złożony z pracowników Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Do zadań Sekretariatu należało zapewnienie obsługi administracyjno-biurowej. Sekretariat udostępniał członkom Komisji i innym zainteresowanym dokumentację dotyczącą Komisji, udzielał wyjaśnień i odpowiedzi na pytania dotyczące podstaw prawnych, składu i bieżącej działalności Komisji oraz przygotowywał informacje zbiorcze. Posiedzenia Komisji, Prezydium Komisji i zespołów odbywały się w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej oraz w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” (przy Limanowskiego 23 w Warszawie).

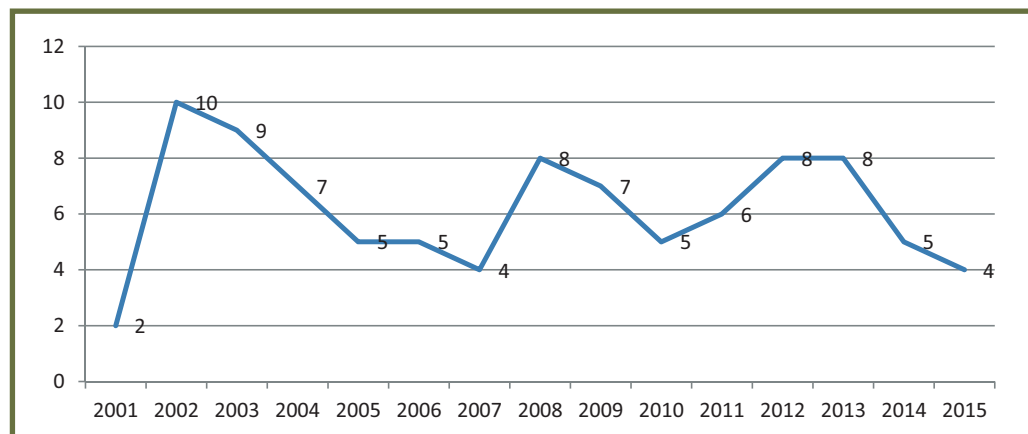
W skład Trójstronnej Komisji wchodził przedstawiciele strony rządowej, strony pracowników oraz strony pracodawców. Stronę rządową w Komisji reprezentowali przedstawiciele Rady Ministrów wskazani przez Prezesa Rady Ministrów. Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego uznała z mocy prawa za reprezentatywne – po stronie pracowników – Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. Przedstawiciele FZZ zostali powołani do składu Trójstronnej Komisji 7 marca 2003 r., w wyniku orzeczenia sądu stwierdzającego jego reprezentatywność. Stronę pracodawców w Komisji reprezentowali przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców. Pierwotnie ustawa za reprezentatywne organizacje pracodawców uznała: Konfederację Pracodawców Polskich, Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych i Związek Rzemiosła Polskiego. Ustawowe kryteria reprezentatywności spełniał Business Centre Club – Związek Pracodawców. Postanowieniem Sądu Okręgowego w Warszawie uznano go za organizację reprezentatywną i z dniem 17 czerwca 2002 r. przedstawiciele tej organizacji zostali powołani do składu Trójstronnej Komisji. Oprócz reprezentantów strony rządowej i partnerów społecznych w pracach Komisji uczestniczyli, z gło-

Tabela 2. Posiedzenia Plenarne Trójstronnej Komisji w latach 2001–2015

Lata	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Liczba posiedzeń	2	10	9	7	5	5	4	8	7	5	6	8	8	5	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Wykres 2. Liczba posiedzeń plenarnych Trójstronnej Komisji w latach 2001–2015



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

sem doradczym, przedstawiciele: Głównego Urzędu Statystycznego, Narodowego Banku Polskiego, jak również przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego (także z głosem doradczym), w zakresie dotyczącym wykonywania zadań publicznych przez samorząd terytorialny, delegowani przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego. W 2008 r., zgodnie z art. 5 ust. 2 ustawy o TK do prac Trójstronnej Komisji został doproszony, z głosem doradczym, przedstawiciel organizacji pozarządowych, reprezentujący Radę Działalności Pożytku Publicznego. Należy dodać, że każda z trzech stron Komisji mogła zapraszać do udziału w jej pracach z głosem doradczym przedstawicieli organizacji społecznych i zawodowych oraz odpowiednio: strona rządowa – przedstawicieli administracji rządowej i samorządowej, strona pracowników – przedstawicieli związków zawodowych i organizacji związkowych nie spełniających kryteriów reprezentatywności oraz strona pracodawców – przedstawicieli organizacji pracodawców nie spełniających kryteriów reprezentatywności. Od 2008 r., za zgodą członków Prezydium Trójstronnej Komisji, na zasadzie obserwatora zapraszany był na posiedzenia plenarne Komisji przedstawiciel Prezydenta RP. Zgodnie z art. 33 ust. 1 ustawy o TK, do pierwszego

składu Komisji, Prezes Rady Ministrów powołał po pięciu przedstawicieli każdej organizacji związkowej i organizacji pracodawców. W dniu 15 lipca 2002 r. Trójstronna Komisja przyjęła uchwałę ustalającą, że każda z organizacji strony społecznej reprezentowana jest przez 7 przedstawicieli. Ostatecznie, w związku z poszerzeniem składu Komisji o kolejne organizacje spełniające kryteria reprezentatywności, kiedy to organizacje pracodawców uzyskały większą liczbę członków niż organizacje związkowe, strony uzgodniły, że każda organizacja związków zawodowych będzie miała po 7 przedstawicieli w składzie Komisji, a każda z organizacji pracodawców zachowa liczbę 5 swoich reprezentantów.

AKTYWNOŚĆ W ZESPOŁACH PROBLEMYWYCH TRÓJSTRONNEJ KOMISJI

1. Zespół problemowy ds. polityki gospodarczej i rynku pracy

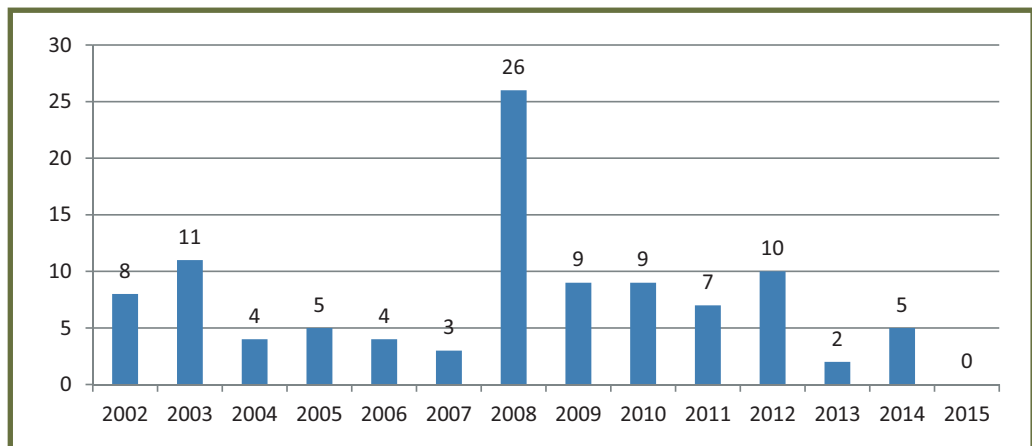
Zespół zajmował się problematyką rynku pracy i polityki gospodarczej. Do jego zadań należało opiniowanie założeń i projektów aktów prawnych, programów rządowych i innych dokumentów związanych z polityką gospodarczą kraju i problematyką rynku pracy

Tabela 3. Statystyka posiedzeń Zespołu TK ds. polityki gospodarczej i rynku pracy w latach 2002–2015 (104 posiedzenia)

Lata	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Liczba posiedzeń	8	11	4	5	4	3	26	9	9	7	10	3	5	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Wykres 3. Liczba posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. polityki gospodarczej i rynku pracy w latach 2002–2015



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

oraz opracowywanie – w miarę potrzeby – ich założeń. Zespół zajmował się także analizą i oceną działań z zakresu polityki gospodarczej i polityki rynku pracy.

2. Zespół problemowy ds. prawa pracy i układów zbiorowych

Zespół zajmował się problematyką prawa pracy i układów zbiorowych. Dokonywał oceny funkcjonowania przepisów prawa pracy pod kątem ich skut-

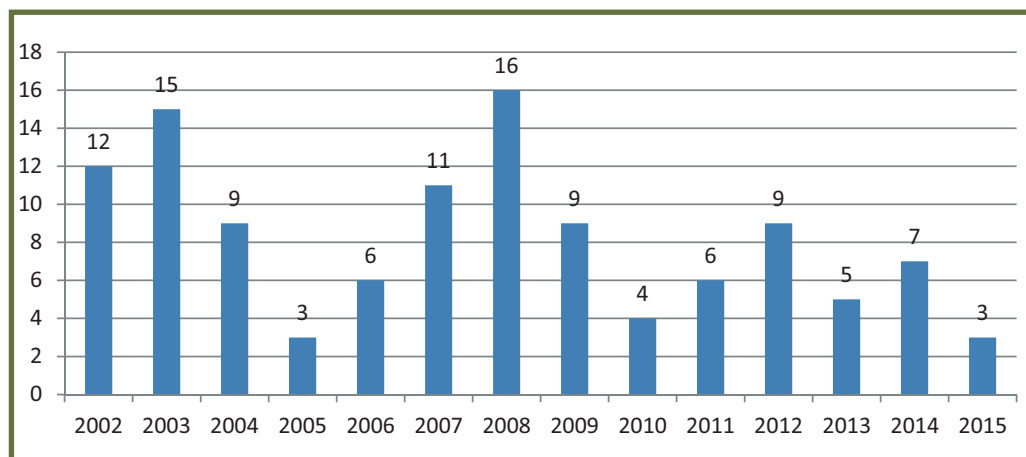
ków społeczno-gospodarczych. Badał także działalność organów kontrolnych w sferze prawa pracy i legalności zatrudnienia. Miał uprawnienia do zajmowania stanowiska wobec zgłoszonych projektów aktów prawnych, programów rządowych i innych dokumentów z zakresu prawa pracy i układów zbiorowych pracy. Mógł również formułować ogólne założenia dla zmian przepisów z zakresu prawa pracy.

Tabela 4. Statystyka posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. prawa pracy i układów zbiorowych pracy w latach 2002–2015 (115 posiedzeń)

Lata	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Liczba posiedzeń	12	15	9	3	6	11	16	9	4	6	9	5	7	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Wykres 4. Liczba posiedzeń Zespołu problemowego ds. prawa pracy i układów zbiorowych pracy w latach 2002–2015



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

3. Zespół problemowy ds. rozwoju dialogu społecznego

Zespół zajmował się problematyką dialogu społecznego, dokonywał analizy i oceny funkcjonowania instytucji dialogu społecznego, zajmował się też badaniem przepisów prawnych i rozwiązań praktycznych przyjętych w dialogu społecznym w innych krajach, a także na forum instytucji Unii Europejskiej.

4. Zespół problemowy ds. ubezpieczeń społecznych

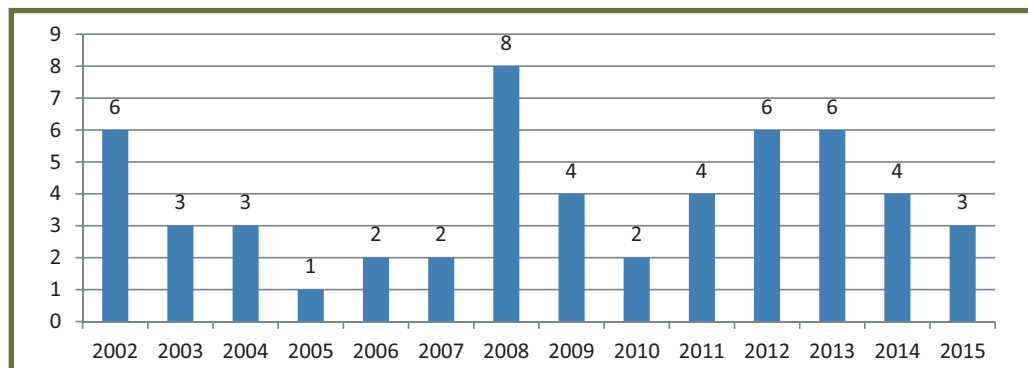
Zespół zajmował się problematyką ubezpieczeń społecznych, analizował i oceniał funkcjonowanie systemu ubezpieczeń społecznych, a także realizację założeń reformy tego systemu. Zajmował się także porównywaniem polskich rozwiązań stosowanych w systemie ubezpieczeń społecznych z doświadczeniami zagranicznymi.

Tabela 5. Statystyka posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. rozwoju dialogu społecznego w latach 2002–2015 (54 posiedzenia)

Lata	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Liczba posiedzeń	6	3	3	1	2	2	8	4	2	4	6	6	4	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Wykres 5. Liczba posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. rozwoju dialogu społecznego w latach 2002–2015



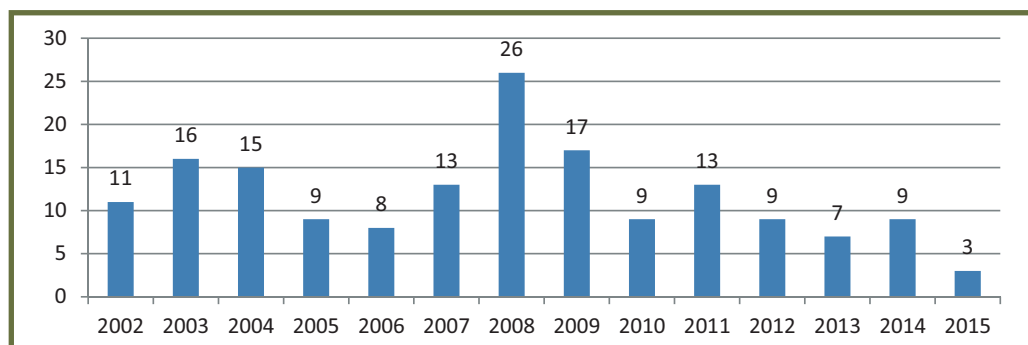
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Tabela 6. Statystyka posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. ubezpieczeń społecznych w latach 2002–2015 (165 posiedzeń)

Lata	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Liczba posiedzeń	11	16	15	9	8	13	26	17	9	13	9	7	9	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Wykres 6. Liczba posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. ubezpieczeń społecznych w latach 2002–2015



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

5. Zespół problemowy ds. usług publicznych

Do zadań zespołu należało wypracowanie wspólnych dla stron stanowisk i opinii w sprawach dotyczących sektora usług publicznych, prowadzenie analiz i dokonywanie ocen funkcjonowania polityki finansowej w całości lub wybranej części sektora usług publicznych, a także współpraca z zespołem ds. budżetu wynagrodzeń i świadczeń socjalnych oraz z zespołem ds. polityki gospodarczej i rynku pracy, jak również z wojewódzkimi komisjami dialogu społecznego.

6. Zespół problemowy ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych

Zespół zajmował się sprawami związanymi z budżetem państwa, wynagrodzeniami i świadczeniami so-

cialnymi. Do jego zadań należało zatem opiniowanie założeń i projektów aktów prawnych, programów rządowych i innych dokumentów z tego zakresu. Zespół zajmował się również porównywaniem doświadczeń innych krajów w ustalaniu kategorii i kryteriów: minimum socjalnego, minimum egzystencji i dochodu gwarantowanego. Oceniał sytuację budżetu państwa, w tym udział wydatków socjalnych i ich struktury, a także system zabezpieczenia społecznego.

7. Zespół problemowy ds. współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy

Zespół był organem konsultatywno-doradczym w sprawach związanych ze współpracą z Między-

narodową Organizacją Pracy. Do jego zadań należało m.in. prowadzenie wspólnych konsultacji w kwestiach objętych porządkiem dziennym obrad Międzynarodowej Konferencji Pracy, opiniowanie projektów konwencji i zaleceń przygotowywanych do uchwalenia przez Międzynarodową Konferencję Pracy, proponowanie wniosków, jakie miały być

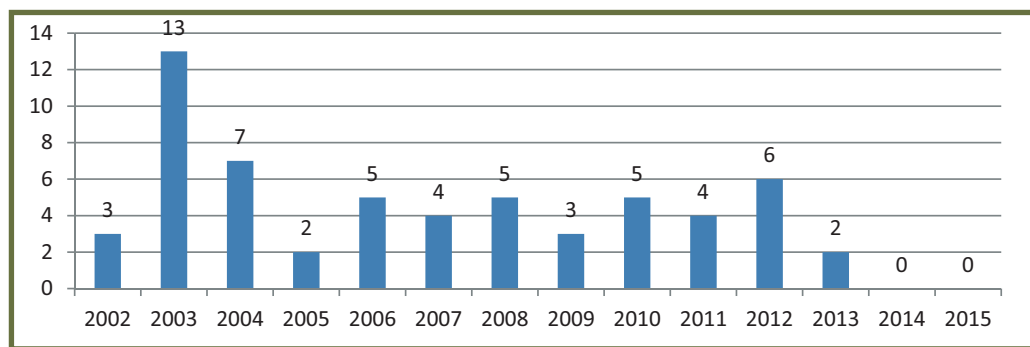
przedstawiane odpowiednim organom w związku z przedkładaniem konwencji i zaleceń zgodnie z art. 19. Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz projektów sprawozdań przedstawionych przez Radę Ministrów do Międzynarodowego Biura Pracy, na podstawie art. 22 Konstytucji MOP.

Tabela 7. Statystyka posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. usług publicznych w latach 2002–2015 (59 posiedzeń)

Lata	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Liczba posiedzeń	3	13	7	2	5	4	5	3	5	4	6	2	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS

Wykres 7. Liczba posiedzeń Zespołu problemowego TK usług publicznych w latach 2002–2015



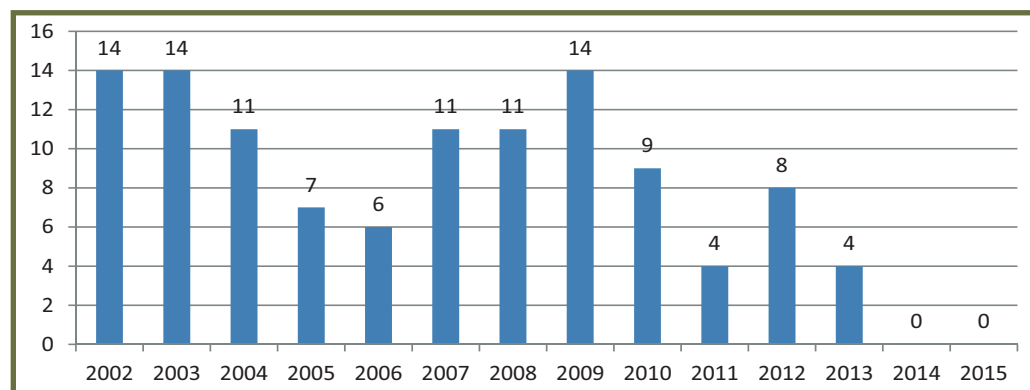
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Tabela 8. Statystyka posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych w latach 2002–2015 (113 posiedzeń)

Lata	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Liczba posiedzeń	14	14	11	7	6	11	11	14	9	4	8	4	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Wykres 8. Liczba posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych w latach 2002–2015



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

8. Zespół problemowy ds. funduszy strukturalnych Unii Europejskiej

Do jego zadań należało: wsparcie procesu przygotowań Polski do wykorzystania unijnych funduszy strukturalnych, dokonywanie ocen projektów dokumentów programowych, dokonywanie ocen wykorzystywania funduszy strukturalnych, przedstawianie instytucjom zarządzającym programami opinii i stanowisk na temat funkcjonowania poszczególnych progra-

mów operacyjnych, porównanie doświadczeń innych krajów w zakresie wykorzystania funduszy strukturalnych.

9. Zespół problemowy ds. Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej

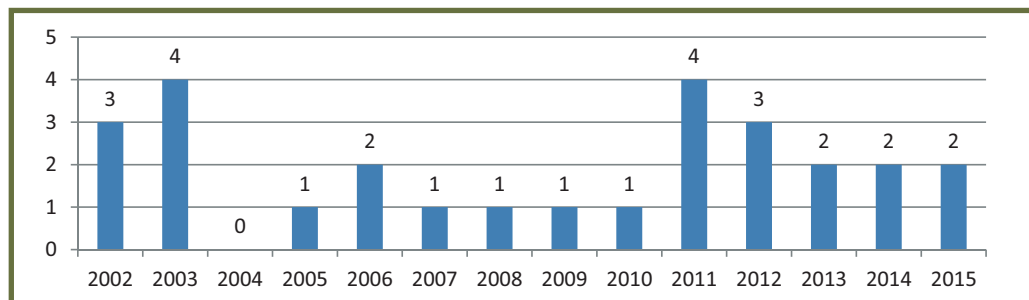
Do zadań Zespołu należało: wypracowanie propozycji zakresu planowanej ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej; analiza zgodności ustawodawstwa polskiego z postanowieniami Zrewidowanej

Tabela 9. Statystyka posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy w latach 2002–2015 (23 posiedzenia)

Lata	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Liczba posiedzeń	3	4	0	1	2	1	1	1	1	4	3	2	2	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Wykres 9. Liczba posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy w latach 2002–2015



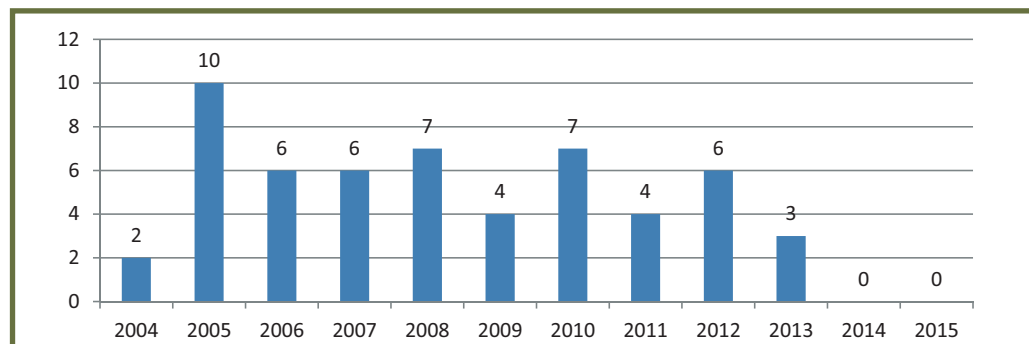
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Tabela 10. Statystyka posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. funduszy strukturalnych Unii Europejskiej w latach 2004–2015 (51 posiedzeń)

Lata	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Liczba posiedzeń	5	2	2	10	6	6	7	4	6	3	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Wykres 10. Liczba posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. funduszy strukturalnych Unii Europejskiej w latach 2004–2015



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Europejskiej Karty Społecznej, analiza i wypracowanie stanowiska w sprawie przyjęcia Protokołu Dodatkowego do Europejskiej Karty Społecznej, ustanawiają-

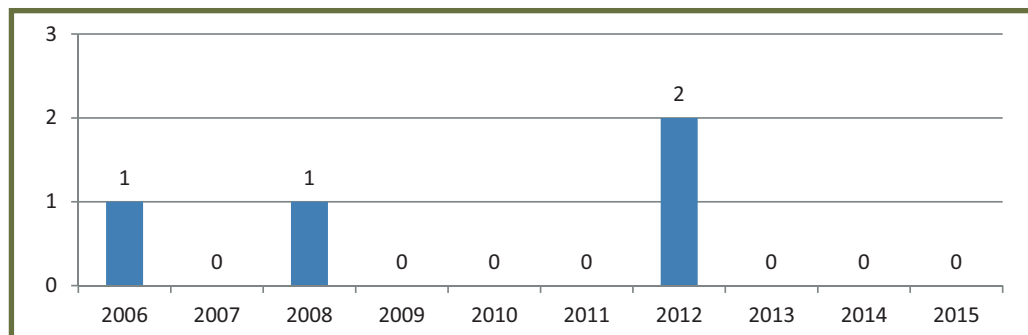
cego System Skarg Zbiorowych; przegląd i ocena realizacji zobowiązań, wynikających z Europejskiej Karty Społecznej; monitorowanie podjętych zobowiązań.

Tabela 11. Statystyka posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej w latach 2006–2015 (4 posiedzenia)

Lata	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Liczba posiedzeń	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

Wykres 11. Liczba posiedzeń Zespołu problemowego TK ds. Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej w latach 2006–2015



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

10. Zespół doradczy ds. pracowników samorządowych oraz służby cywilnej

Zadaniem Zespołu, powołanego 16 lutego 2009 r. było wypracowanie i uzgodnienie rozwiązań dotyczących pracowników samorządowych oraz służby cywilnej, a w szczególności: wynagrodzeń, wytycznych ocen kwalifikacyjnych, wartościowania stanowisk pracy, przepisów szczególnych z zakresu prawa pracy, środków na funkcjonowanie. Zespół zakończył swoje prace 31 grudnia 2011 r.

Tabela 12. Statystyka posiedzeń Zespołu doradczego TK ds. pracowników samorządowych oraz służby cywilnej w latach 2009–2011 (45 posiedzeń)

Lata	2009	2010	2011
Liczba posiedzeń	11	10+4 ³	11+9 ⁴

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

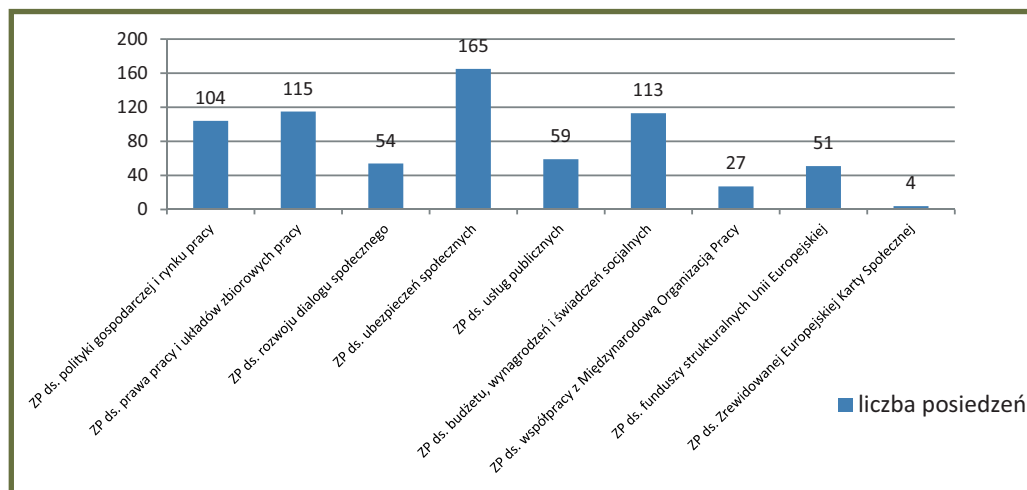
PODSUMOWANIE PRAC ZESPOŁÓW PROBLEMYCH TRÓJSTRONNEJ KOMISJI

Statystyczna analiza aktywności poszczególnych zespołów problemowych wskazuje, że absolutnym liderem był zespół ubezpieczeń oraz zespoły prawa pracy, budżetu, wynagrodzeń i świadczeń oraz polityki go-

spodarczej i rynku pracy. Jest to też odzwierciedleniem podstawowych zakresów aktywności Komisji, tłumaczy też kluczowe kwestie, które były przedmiotem negocjacji bądź konsultacji. Wcześniejsza analiza wskazywała też okresy największej częstotliwości prac Komisji, na ogół powiązane z okresami reform systemowych.

Należy podkreślić, że ten blisko 15-letni okres działalności nie wskazuje na szczególne dokonania Komisji, choć bywały okresy lepsze, jak jej początki pod przewodnictwem Jerzego Hausnera oraz okres początków kryzysu światowego w latach 2008–2009. Już te dwa przykłady wskazują jednak na potencjał tkwiący w dialogu i zdolność mobilizacji w warunkach dobrej współpracy z rządem lub zagrożenia dla istotnych interesów gospodarczych i społecznych kraju. Przeprowadzona analiza wskazuje też kwestie, które stały się w największym stopniu domeną dialogu i reprezentowanych organizacji jak ubezpieczenia społeczne, prawo pracy, ale także wszystkie kwestie ekonomiczne i gospodarcze. W tych obszarach praktycznie nie było ważnych regulacji, czy programów, które nie byłyby poprzedzone konsultacjami partnerów społecznych. To dobry prognostyk na kolejne lata już w formule Rady Dialogu Społecznego.

Wykres 12. Liczba posiedzeń poszczególnych Zespołów Problemowych w trakcie funkcjonowania Trójstronnej Komisji



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS.

INNE OBSZARY AKTYWNOŚCI INSTYTUCJI DIALOGU SPOŁECZNEGO

Wraz z powołaniem do życia Trójstronnej Komisji powstały we wszystkich regionach kraju wojewódzkie komisje dialogu społecznego. Wojewódzkie komisje dialogu społecznego (WKDS) były czterostronnymi instytucjami dialogu szczebla regionalnego działającymi obok wojewódzkich i powiatowych rad zatrudnienia, współpracującymi z Trójstronną Komisją do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

Współpraca pomiędzy Trójstronną Komisją a wojewódzkimi komisjami dialogu społecznego opierała się na obustronnej wymianie dokumentów i informacji. Aktywność WKDS była różna, silnie zdeterminowana stosunkiem do dialogu władz wojewódzkich. Podkreślić należy, że WKDS angażowały się w rozwiązywanie problemów regionalnych, współpracę z NGO-sami i innymi organizacjami i instytucjami. Aktywnie włączały się także w wypracowanie nowej koncepcji dialogu regionalnego.

Kolejnym ciałem dialogu, nie związanym instytucjonalnie z Trójstronną Komisją były Trójstronne Zespoły Branżowe (TZB). Trójstronne Zespoły Branżowe, działały poza Trójstronną Komisją ds. Społeczno-Gospodarczych. Zostały powołane w celu prowadzenia trójstronnego dialogu sektorowego dla godzenia interesów stron, podczas realizacji programów działania rządu oraz rozwiązywania problemów dotyczących funkcjonowania branży. Trójstronne Zespoły Branżowe funkcjonowały bez umocowania w aktach prawnych na zasadzie porozumienia stron dialogu.

Powstawały sukcesywnie od początku lat 90-tych, w związku z wystąpieniami partnerów społecznych. Nadrzędnym celem powoływania trójstronnych zespołów było wypracowanie modelu podejmowania decyzji społeczno-gospodarczych, uwzględniających różne interesy partnerów społecznych w restrukturyzowanych branżach i sektorach polskiej gospodarki. Nie mniej ważnym elementem funkcjonowania zespołów było wypracowywanie programów restrukturyzacji i pakietów socjalnych przy zaangażowaniu i współodpowiedzialności partnerów społecznych za ich realizację. Należy podkreślić, że brak formalnych związków TZB z Trójstronną Komisją, a więc całkowicie autonomiczny charakter powodował problemy z ustaleniem zasad reprezentacji na ich forum.

NOWY KSZTAŁT DIALOGU SPOŁECZNEGO – PODSUMOWANIE, WNIOSKI I REKOMENDACJE

Ustawa z dnia 24 lipca 2015 roku o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego reguluje utworzenie Rady Dialogu Społecznego, jako forum trójstronnej współpracy strony pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej, która zastąpiła, funkcjonującą dotychczas, Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Rada Dialogu Społecznego prowadzi dialog w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej, ma w sposób praktyczny realizować zasadę partycypacji i solidarności



społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia. Działania Rady mają służyć poprawie jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia trzech partnerów, którymi są organizacje pracowników, organizacje pracodawców i rząd. Dialog społeczny prowadzony przez Radę i jej strony jest realizowany poprzez uprawnienia Rady, do których należy w szczególności wyrażanie opinii i zajmowanie stanowisk, opiniowanie projektów założeń projektów ustaw oraz projektów aktów prawnych, inicjowanie na zasadach określonych niniejszą ustawą procesu legislacyjnego, wykonywanie innych zadań wynikających z innych ustaw.

Rada Dialogu Społecznego realizuje swoje uprawnienia poprzez wypracowywanie uchwał, opinii, wniosków i stanowisk, przy czym mogą mieć one charakter trójstronny lub znacznie częściej autonomiczny, przyjmowany przez stronę pracodawców i stronę pracowników. I tak strony Rady są uprawnione do zawierania porozumień lub zajmowania wspólnych stanowisk, których przedmiotem mogą być wzajemne zobowiązania stron służące realizacji dialogu społecznego. Podobnie jak to miało miejsce w poprzednim stanie prawnym, tak i obecnie każdej ze stron Rady przysługuje prawo wniesienia pod jej obrady sprawy o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, jeżeli uzna, że jej rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego, rozwoju społeczno-gospodarczego i wzrostu dobrobytu, zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki oraz spójności społecznej.

Uprawnieniami zastrzeżonymi do realizacji, w ramach dialogu autonomicznego strony pracowników i pracodawców, należy wyrażanie opinii do przygotowywanych przez Radę Ministrów oraz jej członków projektów założeń projektów ustaw i projektów aktów prawnych pozostających we właściwości Rady. Kolejnym uprawnieniem zastrzeżonym do realizacji w ramach dialogu autonomicznego należy

prawo inicjowania inicjatywy legislacyjnej. Projekty założeń projektów ustaw albo projekty aktów prawnych pozostające we właściwości Rady przygotowywane i wspólnie uzgodnione przez strony dialogu autonomicznego mogą być przekazane do właściwego ministra w celu przedłożenia Radzie Ministrów. Nieprzyjęcie takiego projektu do dalszych prac przez Radę Ministrów wymaga przedstawienia stronie społecznej Rady pisemnego uzasadnienia. Innym uprawnieniem strony pracowników i strony pracodawców Rady pozostającej w obszarze inicjatywy *quasi* legislacyjnej będzie prawo do występowania ze wspólnym wnioskiem o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie właściwości Rady. Szczególnie istotnym uprawnieniem autonomicznym strony pracowników i strony pracodawców Rady jest prawo do występowania do Sądu Najwyższego z wnioskiem o wykładnię przepisów budzących wątpliwości interpretacyjne.

W obowiązujących poprzednio przepisach strona pracowników i strona pracodawców Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych mogła zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy albo porozumienia określające wzajemne zobowiązania stron, a nowa ustawa zakłada utrzymanie tego uprawnienia. Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego zakłada powołanie nie tylko Rady, jako instytucji dialogu społecznego, ale również wojewódzkich rad dialogu społecznego, zwanych WRDS, które prowadzą dialog w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego o zasięgu wojewódzkim. WRDS, podobnie jak w poprzednio obowiązujących przepisach, realizują dialog czterech stron: strony pracowników, strony pracodawców, strony rządowej, której reprezentantem jest wojewoda, oraz strony samorządowej, której reprezentantem jest marszałek województwa. Rada rozpatruje wnioski WRDS, o ile będą dotyczyły spraw objętych jej właściwością. Rada będzie mogła przekazać sprawę o zasięgu wojewódzkim właściwej WRDS.

Rada Dialogu Społecznego, podobnie jak wcześniej Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych bierze czynny udział w przygotowaniu projektu budżetu państwa na rok następny. Przepisy określają skład i sposób powoływania Rady, uznając że w skład Rady wchodzi przedstawiciele strony rządowej, strony pracowników oraz strony pracodawców. Natomiast w samych pracach Rady będą mogli brać udział, z głosem doradczym przedstawiciele Prezydenta RP, Prezesa Narodowego Banku Polskiego, Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, a także na zaproszenie Przewodniczącego Rady przedstawiciele innych wybranych i zainteresowanych organizacji oraz instytucji – zgodnie z ich zadaniami publicznymi. Ustawa określa kryteria reprezentatywności dla strony pracowników oraz strony pracodawców wchodzących w skład Rady. Wnioski o stwierdzenie ich reprezentatywności, zarówno organizacji związkowych, jak i organizacji pracodawców, rozpatrywać ma Sąd Okręgowy w Warszawie. Z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności organizacje związkowe i organizacje pracodawców występować będą co 4 lata.

Rada obraduje na posiedzeniach plenarnych. Swoje decyzje podejmuje w drodze uchwały na posiedzeniach plenarnych, jeżeli w posiedzeniu biorą udział przedstawiciele więcej niż połowy reprezentatywnych organizacji pracowników i pracodawców oraz co najmniej jeden przedstawiciel strony rządowej. Dla podjęcia uchwały wymagana jest zgoda każdej ze stron, wyrażana w drodze głosowania większości składu danej strony za uchwałą. To nowe rozwiązanie, odchodzące od przyjmowania uchwał w drodze konsensusu w istotny sposób powinno poprawić efektywność przyjmowania uchwał przez RDS. Uchwały podejmowane są zarówno w układzie trójstronnym przez całą Radę, jak i w układzie autonomicznym.

Podobnie jak w przypadku Trójstronnej Komisji, pracami nowej instytucji kieruje Prezydium, w skład którego wchodzi Przewodniczący Rady i Wiceprzewodniczący Rady. Natomiast odmiennie regulowane są kwestie przewodniczenia pracom Rady. Przewodniczącym Rady jest naprzemiennie przedstawiciel strony pracowników, strony pracodawców, wskazywany przez daną stronę i będący członkiem Rady albo strony rządowej, wskazywany przez Prezesa Rady Ministrów spośród członków Rady Ministrów będących w składzie Rady. Kadencja Przewodniczącego Rady trwa 1 rok.

Nową regulacją jest przedstawianie przez przewodniczącego Rady Sejmowi RP corocznie w terminie do dnia 31 maja, sprawozdania z działalności Rady w roku poprzednim, w celu większego zainteresowania społeczeństwa oraz władzy ustawodawczej sprawami dialogu społecznego. Nowością jest też zapi-

sana w ustawie jawność posiedzeń Rady, w związku z wielokrotnie zgłaszanym (również przez partnerów społecznych) postulatem dotyczącym konieczności zapewnienia lepszego informowania społeczeństwa o pracach w ramach dialogu społecznego. W ramach Rady są tworzone zespoły problemowe, stałe albo doraźne – analogiczne uprawnienia przysługiwały Trójstronnej Komisji. Rada zachowała zresztą podobną strukturę zespołów problemowych.

Oprócz Rady ustawa założyła utworzenie w województwach wojewódzkich rad dialogu społecznego. Uprawnienia i kompetencje WRDS są generalnie analogiczne do tych, którymi dysponowały WKDS, z kilkoma zastrzeżeniami. O utworzeniu WRDS postanawiać ma marszałek województwa na wspólny wniosek co najmniej jednej z reprezentatywnych organizacji pracowników oraz co najmniej jednej z reprezentatywnych organizacji pracodawców. Do właściwości WRDS należy wyrażanie opinii i stanowisk w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa oraz w sprawach przekazanych przez Radę; w poprzednim stanie prawnym WKDS miały możliwość wyłącznego przyjmowania opinii. Ponadto marszałek województwa przedstawiać ma stronie pracowników i stronie pracodawców WRDS do zaopiniowania projekty strategii rozwoju województwa i programów w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz sprawozdania z ich realizacji. Pracami WRDS kieruje Prezydium WRDS. Ustawa przewiduje także 1 roczną kadencyjność i rotacyjność pełnienia funkcji przewodniczącego WRDS. Zasadą ma być, że WRDS wyraża stanowiska, jeżeli na posiedzeniu każda ze stron WRDS będzie reprezentowana przez co najmniej jednego przedstawiciela. Wnioski zawierające stanowiska dotyczące rekomendacji rozwiązań i propozycji zmian prawnych WRDS przekazuje Radzie Dialogu Społecznego. Zachowano istotne kompetencje WRDS jako forum dialogu regionalnego do wyznaczania osoby z misją dobrej woli w celu rozwiązywania sporów i konfliktów na poziomie regionalnym. W kontekście przeprowadzonej analizy, warto projektując aktywność nowej Rady Dialogu Społecznego, z silniejszym umocowaniem i nowymi kompetencjami, a także większą niezależnością od strony rządowej wykorzystać wnioski płynące z doświadczeń dialogu społecznego ostatnich 15 lat. W szczególności zwrócić należy uwagę na istotną rolę Prezydium i osoby przewodniczącego, którzy nadają tempo prac i decydują o formach i zakresie aktywności Rady. Podkreślić też należy, że dużą, żeby nie powiedzieć kluczową

rolę z punktu widzenia merytorycznych prac Rady odgrywać będą zespoły problemowe. Szczególne znaczenie w przyszłości podobnie jak w okresie ostatnich 15 lat mieć będą takie obszary aktywności jak prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka gospodarcza i rynek pracy, czy obszar budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych. Nową, znacznie wzmocnioną formułą działania Rady są uchwały podejmowane w formule autonomicznej i tę formę ak-

tywności i współpracy parterów społecznych warto rozwijać i testować w kontekście pierwszych miesięcy funkcjonowania dialogu na nowych zasadach. W tych, ale i innych działaniach ważne będzie wzmocnienie działań, koordynacja, ale i profesjonalizacja działań Rady dzięki wsparciu Biura Rady Dialogu Społecznego, które jeszcze w niepełnym zakresie, ale budować ma pewną autonomię i profesjonalizm Rady Dialogu Społecznego. ■

1 Dz.U. Nr 100, poz. 1080 z dnia 18 września 2001 r. z późn. zm.

2 Zmiany te dotyczyły: 1. Rady Ochrony Pracy – powołanej ustawą z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy; 2. Naczelnej Rady Zatrudnienia, wojewódzkich rad zatrudnienia, powiatowych rad zatrudnienia – powołanych ustawą z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu; 3. Rady Statystyki – powołanej ustawą z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej; 4. Rady Nadzorczej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – powołanej ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych; 5. Krajowej Rady Konsultacyjnej do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Rady Nadzorczej Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – powołanych ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; 6. Rady Narodowego Funduszu Zdrowia – powoła-

nej ustawą z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia. W każdej z ww. Rad członkami byli przedstawiciele organizacji pracodawców i związków zawodowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o TK. Organizacja pracy Komisji wynikała z ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2001 r. Nr 100, poz. 1080 z późn. zm.) oraz z Uchwały nr 2 z dnia 6 marca 2002 r. w sprawie Regulaminu Komisji.

3 W 2010 r. Zespół odbył 10 posiedzeń oraz 1 posiedzenie robocze poświęcone kwestiom legislacyjnym i 3 posiedzenia grupy roboczej ds. administracji skarbowej.

4 W 2011 r. odbyło się 11 posiedzeń Zespołu, 2 posiedzenia robocze oraz 5 posiedzeń grupy roboczej ds. administracji skarbowej, 1 posiedzenie grupy roboczej ds. administracji samorządowej, 1 posiedzenie grupy roboczej ds. problemowych.

Bibliografia

Barcz J., (red.) *Unia Europejska. System prawny, porządek instytucjonalny, proces decyzyjny*, Instytut Wydawniczy Euro-Prawo, KSAP, Warszawa 2009.

Gardawski J., *Dialog społeczny w Polsce – teoria, historia, praktyka*, Warszawa 2009.

Garlicki L., *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, LIBER, Warszawa 2001.

Jagielska M., *Nowelizacja Kodeksu cywilnego: kontrola umów i wzorców umownych*, Monitor Prawniczy, Nr 11/2000, Kidyba.

Kidyba A. (red. nauk.), Kopaczyńska-Pieczniak K., Niezbecka E., Gawlik Z., Janiak A., Jedliński A., Sokołowski T., *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna*, LEX, 2009.

Męcina J., *Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy – między wartościami i realiami*, Warszawa 2009.

Męcina J., *Dialog społeczny w Polsce a integracja z Unią Europejską*, Warszawa, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, 2005.

Męcina J., *Wpływ dialogu społecznego na kształtowanie stosunków pracy w III Rzeczypospolitej*, IPS UW, Warszawa 2011.

Olejniczak-Szałowska E., *Konsultacje we wspólnocie samorządowej*, ST.1997.1–2.103, Lex 2010.

Wilczyńska A., *Interes publiczny w prawie stanowionym i w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, PPH, 2009.

Wratny J. (red. nauk.), *Umowa społeczna: gospodarka – praca – rodzina – dialog*, Warszawa 2006.

Kodeks pracy 2013 Komentarz.

SUMMARY

In this paper the author analyzes the functioning of the Tripartite Committee for Socio-Economic and describes the applications for established under the Act of 24 July 2015 Council of Social Dialogue and other institutions of social dialogue – the Social Dialogue Council. This body provides a forum for tripartite dialogue in Poland and cooperation by employees, employers and the government, operating at central level. The article was also devoted to the analysis of the summary of the activity of the Tripartite Committee for Socio-Economic Affairs in 2001–2015 and a study on the number of meetings of the Bureau and the plenary of the Tripartite Commission in 2001–2015. Complementing analyzed changes in the presentation of the activity of the individual teams problem Trilateral Commission for Socio-Economic. In summary, they included not only the statistical analysis of activity of problem groups, the areas of activity of the institution of social dialogue under the Act of 24 July 2015. On the Council of Social Dialogue and other institutions of social dialogue created the Regional Commissions for Social Dialogue – regional institutions of social dialogue in Poland, replacing operating so far Regional Commissions for Social Dialogue, but also attempt to outline challenges and dilemmas which should be taken in the coming years.

Keywords: social dialogue, problem teams, regional dialogue, trade union, employer.

Podstawowymi źródłami autonomicznymi prawa pracy regulującymi kwestie wynagradzania pracowników są układy zbiorowe pracy i inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty. Zgodnie z art. 9 § 2 k.p. przyjęte w tych aktach postanowienia określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Ponadto z art. 18 k.p. wynika zasada, że treść umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, zarówno o charakterze powszechnym, jak i szczególnym. Tym sposobem jest realizowana funkcja ochronna zapewniająca pracownikowi uprzywilejowaną pozycję w zatrudnieniu.

Problemy pracodawców z ustalaniem regulaminów wynagradzania

Grażyna Spytek-Bandurska

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



28

WPROWADZENIE

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie problemów, jakie pojawiają się przy podejmowaniu przez pracodawcę działań na rzecz wprowadzenia lub zmiany regulaminów wynagradzania. Od ich przebiegu i rezultatów zależy często stan dialogu występującego w przedsiębiorstwie (skłonność do kompromisu, poszukiwanie najlepszych rozwiązań, dbałość o dobro wspólne), albowiem dotyczą one wynagrodzenia będącego ważnym elementem kształtującym warunki zatrudnienia i wpływającym na sposób zarządzania zasobami ludzkimi. Rola tego świadczenia w stosunkach pracy jest szczególna, gdyż oddziałuje ono w znaczący sposób na relacje między pracodawcą i pracownikami, zarówno w wymiarze operacyjnym, jak i strategicznym. Spełnia funkcję ekonomiczną oraz społeczną – służy pozyskiwaniu, motywowaniu i utrzymaniu załogi w zatrudnieniu, oddziałuje na koszty pracy i przekłada się na bezpieczeństwo społeczne pracowników. Stanowi element konkurencyjny tak po stronie podaży, jak i popytu, jest narzędziem

kształtowania proefektywnościowej kultury organizacji, a zarazem może być głównym źródłem sporów i niezadowolenia społecznego.

Stąd zasadne wydaje się zanalizowanie stanowisk odnoszących się do kwestii ustalania regulaminów wynagradzania, w tym zwrócenie uwagi na podnoszone zarzuty o niekonstytucyjność przepisów prawa pracy.

W praktyce największą popularność zyskały regulaminy wynagradzania, które są wprowadzane u pracodawców liczących co najmniej 20 pracowników nieobjętych układem zbiorowym pracy, pozwalającym określić w umowach o pracę indywidualne warunki płacowe, o czym stanowi art. 77² § 1 i 3 k.p. W tych regulaminach są ustalane nie tylko systemy i stawki wynagradzania oraz taryfikatory zaszeregowania, ale też inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. W założeniu powinny one stanowić dokument wyjściowy (tymczasowy), przygotowujący strony do negocjacji układowych, a zarazem wspierający związki zawodowe w kształtowaniu zakładowej polityki płacowej, która stanowi ważną prerogatywę pracodawcy. Znajduje to potwierdzenie w art. 77²

§ 4 k.p., według którego pracodawca sam ustala regulamin wynagrodzenia. Jednakże, gdy w firmie działa zakładowa organizacja związkowa, to wspólnie z nią dokonuje uzgodnień treści tego dokumentu. W przeciwnym razie dopuszcza się naruszenia prawa.

TRYB USTALANIA REGULAMINÓW WYNAGRODZANIA

Kwestią zasadniczą jest tryb ustalania regulaminów wynagrodzenia. W doktrynie pojawiają się różne stanowiska na temat wymogu ich uzgadniania ze stroną społeczną. Przeważa pogląd, że postanowienia regulaminu, na które zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody, nie mają mocy obowiązującej. Natomiast brak aprobaty całości regulaminu oznacza, że pracodawca nie może go wydać samodzielnie. Wówczas warunki wynagrodzenia pracowników powinny być ustalone w indywidualnych umowach o pracę. Chociaż art. 77² k.p. w sposób jednoznaczny określa pracodawcę jako podmiot, na którym spoczywa powinność ustalenia regulaminu wynagrodzenia, to jednocześnie zawęża korzystanie z tego uprawnienia do przypadku, gdy nie działa w firmie organizacja związkowa. Regulamin wynagrodzenia jest bowiem negocjowanym źródłem prawa pracy i leży w interesie obu stron, które przejawiają szczególne zainteresowanie aspektem ekonomicznym zatrudnienia.¹

W razie istnienia kilku organizacji związkowych, są one zobligowane zająć wspólne stanowisko, co wynika z ogólnych zasad reprezentacji interesów załogi. Zgodnie z art. 30 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych² w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska, wszystkie organizacje przedstawiają wspólne wypracowane stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagrodzenia, regulaminów nagród i premiovania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a także innych wewnątrzzakładowych dokumentów określających warunki zatrudnienia, organizację i porządek w procesie pracy, organizacje związkowe, w tym ich struktury reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Komentowany art. 77² k.p. nie określa konsekwencji niezgodnienia regulaminu wynagrodzenia z organizacją związkową, co dla pracodawców rodzi problem dotyczący możliwości wydania tego rodzaju dokumentu płacowego dla ogółu pracowników. Warto zauważyć, że przepis nie uzależnia uprawnienia pracodawcy do samodzielnego ustalenia regulaminu od istnienia organizacji związkowej, lecz od wypełnienia przez nią kompetencji wynikających z prawa koalicji i prowadzenia rokowań. Zatem, ewentualne spory występują w przedsiębiorstwach, w których aktywnie działa reprezentacja związkowa. Jeżeli organizacja związkowa odmówi podjęcia negocjacji z pracodawcą, to należy przyjąć, że nie realizuje ona nadanych jej uprawnień, a więc nie postępuje w myśl przepisów określających zasady współuczestnictwa w wydawaniu regulaminów bądź innych aktów. Zupełnie inaczej wygląda sytuacja, gdy organizacja związkowa przejawia zainteresowanie treścią regulaminu wynagrodzenia, ale nie może dojść do porozumienia z pracodawcą w sprawach płacowych. Jeśli wyraża odmienne zdanie wobec postanowień proponowanych w regulaminie, to nie ma podstaw do stwierdzenia stanu równoważnego brakowi jej aktywności.

Powyższe twierdzenia znajdują oparcie w judykaturze. Na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2004 r. (I PK 349/03),³ zgodnie z którym regulamin wynagrodzenia nie może wejść w życie bez uzgodnienia z organizacją związkową działającą u pracodawcy. W razie, gdy jest więcej niż jedna organizacja związkowa, stosuje się art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Oznacza to, że jeśli organizacje związkowe przedstawią wspólne, negatywne stanowisko, regulamin wynagrodzenia nie może być przez pracodawcę ustalony. Chociaż teza jest oczywista, zgodna z przeważającym w doktrynie nurtem opowiadającym się za koniecznością współdziałania stron, warto odnieść się do uzasadnienia tego orzeczenia, w którym uznano, że regulamin wprowadzony z naruszeniem art. 77² § 4 k.p. mimo to obowiązuje na zasadzie oferty pracodawcy i jej dorozumianego przyjęcia przez pracownika. Stąd na gruncie obowiązującego prawa daje się przyjąć pogląd, że projekt regulaminu, który nie wszedł w życie, mógłby być traktowany jako jednostronne zobowiązanie pracodawcy do określonych świadczeń na rzecz pracowników, jeżeli jest to dla nich korzystne. Źródłem mocy wiążącej określonych postanowień byłaby w tym wypadku czynność prawna dokonana przez pracodawcę, a nie akt normatywny.



Ten kierunek interpretacji stanowił ważne wypełnienie luki powstałej po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z 18 listopada 2002 r. uznającego art. 241⁷ § 4 k.p. za niekonstytucyjny. Przepis ten przewidywał obowiązywanie wypowiedzianego układu zbiorowego pracy do czasu zawarcia nowego, co prowadziło do pewnego ograniczenia wolności działalności gospodarczej. Strona wnosząca zasadnicze zastrzeżenia do treści postanowień układowych nie mogła uwolnić się od ich stosowania po upływie okresu, na który układ zbiorowy pracy był zawarty lub w drodze jego wypowiedzenia, gdy obowiązywał na czas nieokreślony, bez zgody drugiej strony. W praktyce przedsiębiorcy nie mogli podejmować swobodnych decyzji i odpowiednio reagować na zmiany zachodzące w otoczeniu spowodowane głównie wahaniami koniunkturalnymi, rosnącą konkurencją, postępem technologicznym, globalizacją, informatyzacją życia publicznego. Byli pozbawieni możliwości dostosowywania warunków pracy i płacy do sytuacji rynkowej, zwłaszcza gdy zachodziła konieczność ich pogorszenia wskutek trudności ekonomicznych. W obliczu nowych wyzwań nie mogli modyfikować polityki płacowej w firmach (np. ograniczać stałych składników wynagrodzenia, jak gratyfikacje jubileuszowe, dodatki stażowe i przechodzić na systemy motywacyjne oparte na premiowaniu czy udziale w zysku). Na podobne problemy wskazują obecnie pracodawcy w przypadku potrzeby zmiany regulaminu wynagradzania, kiedy są oni zainteresowani wdrożeniem regulacji płacowych odpowiadających kondycji ekonomicznej firmy, a spotykają się z dezaprobatą pracowników i reprezentujących ich interesy związków zawodowych.

O niedopuszczalności ustalania regulaminu wynagradzania w przypadku występowania reprezentacji związkowej stanowi wyrok z 6 kwietnia 2004 r. (I PK 380/03),⁴ w którym Sąd Najwyższy przyjął, że wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko zakładowych organizacji związkowych wskazujące na brak potrzeby wprowadzenia takiego regulaminu przekreśla legalność jednostronnego jego ustalenia i wprowadzenia przez pracodawcę. W świetle obowiązujących regulacji nie można zgodzić się z próbą narzucania pracownikom nowych (mniej korzystnych) warunków pracy i płacy, bez zachowania przewidzianego prawem trybu postępowania. Zatem jedynym sprzeciwem związkowy wyklucza możliwość samodzielnego wydania regulaminu wynagradzania przez pracodawcę, dlatego że nie uzgodnił on (nie osiągnął określonego skutku w postaci zgody) wprowadzenia tego rodzaju wewnątrzzakładowego aktu płacowego z działającymi u niego organizacjami związkowymi. Jedynie w sytuacji, gdy ta reprezentacja załogi nie przedstawi wspólnie przyjętego stanowiska w terminie 30 dni od wystąpienia pracodawcy z propozycją negocjowania jego treści, podejmuje on samodzielną decyzję, ale po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, możliwość legalnego, indywidualnego wydania regulaminu wynagradzania przez pracodawcę wyklucza wspólne ustosunkowanie się związków zawodowych – nie tylko pozytywne, lecz także negatywne. Bez znaczenia jest postawa pracodawcy wyrażająca się często jego dezaprobatą. Mimo że jest on podmiotem zatrudniającym, określającym warunki pracy i płacy, to jednak ważniej-

szą rolę odgrywa strona społeczna i jej stanowczy udział w ustalaniu regulaminu wynagradzania. Warto zarazem pamiętać o ewentualnych niekorzystnych konsekwencjach braku układowej lub regulaminowej regulacji płacowej. Nie można wykluczyć, że warunki zatrudnienia pracowników będą ustalone w oparciu o minimalne standardy wynikające z powszechnie obowiązujących norm prawa pracy.

W przypadku podejmowania jakiegokolwiek czynności dotyczącej regulaminu (zmiany lub uchylecia) trzeba pamiętać, że wymagane jest zastosowanie właściwej procedury względem wszystkich jego części i nie ma znaczenia, jaką noszą nazwę i kiedy były wydane. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 22 lutego 2008 r. (I PK 194/07)⁵ dokument, w którym zapisano zasady obliczania nagród ma niewątpliwie charakter regulaminu. Z art. 77² k.p. nie wynika zakaz jego tworzenia, nawet gdy jest ujęty w kilku dokumentach. Natomiast z art. 9 § 1 k.p. bezsprzecznie wynika, że źródłami prawa pracy są między innymi postanowienia oparte na ustawie regulaminów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Moim zdaniem oceniając tryb ustalania regulaminów wynagradzania należy patrzeć na problem szerzej – przez pryzmat celu przepisów, jaki powinien być realizowany. W szczególności ważne jest określenie reguł przyznawania wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń dla ogółu pracowników. Na uwagę zasługują wytyczne przyjęte w art. 78 k.p., które wskazują na konieczność uwzględnienia czterech elementów w kształtowaniu wielkości płac, to jest: rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji zawodowych, ilości i jakości świadczonej pracy. Regulamin wynagradzania nie służy realizacji interesów jednostkowych, lecz ma zaspokajać potrzeby zbiorowe. Jego przyjęcie stanowi przejaw realizacji zasady solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Osiągnięcie porozumienia przyczynia się do większej efektywności pracy, pozwala uniknąć wątpliwości interpretacyjnych i zarzutu nierównego traktowania pracowników, ułatwia funkcjonowanie firmy, chroni personel przed nadużywaniem uprawnień kierowniczych i zmniejsza ryzyko sporów. Bez wątplenia pracodawca jest zobligowany do wydania regulaminu wynagradzania i uwzględniania stanowiska strony społecznej. Uzależnienie wywiązania się z tego obowiązku od zgody związków zawodowych mających zupełnie inne wyobrażenia o warunkach płacowych nie znajduje racjonalnego wytłumaczenia. Dochodzi do pewnej sprzeczności norm, albowiem pracodawca musi dążyć do osią-

gnięcia oznaczonego skutku, a jednocześnie pozbawiony jest narzędzi do pełnej jego realizacji. Stąd warto zastanowić się nad tym, czy głównym celem jest ułatwienie pracodawcy wprowadzania regulaminu wynagradzania, ze względu na pełnioną rolę aktów wewnątrzzakładowych prawa pracy i głoszony postulat odchodzenia od indywidualizowania warunków zatrudnienia na podstawie powszechnego ustawodawstwa, czy też wartością nadrzędną jest udział reprezentacji związkowej w tworzeniu regulaminu, który nie powinien mieć charakteru pomocniczego, lecz być kluczowym elementem tej procedury. W tym aspekcie rozważenia wymaga wybór takiej koncepcji prowadzenia dialogu między pracodawcą a reprezentacją związkową, która nie będzie blokować przyjęcia regulaminu wynagradzania. Istotne jest umożliwienie stronie społecznej wzięcia udziału w negocjowaniu warunków płacowych z jednoczesnym wykluczeniem stanu, który prowadziłby do paraliżu przeprowadzenia jakiegokolwiek ich zmiany w przypadku, gdy przemawiają za tym szczególne okoliczności. W miejsce uzgodnienia wykluczającego jakkolwiek samodziel-



ność pracodawcy właściwsza wydaje się konsultacja związkowa (wymiana opinii i poglądów) powiązana z koniecznością rozpatrzenia odrębnych stanowisk.

ZARZUT NIEKONSTYTUCYJNOŚCI ART. 77² K.P.

W związku z problemami dotyczącymi zmiany regulaminów wynagradzania, wpłynął do Trybunału Konstytucyjnego wniosek jednej z reprezentatywnych organizacji pracodawców o zbadanie zgodności art. 77² § 4 zdanie drugie k.p. i art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych z Konstytucją RP,⁶ w szczególności jej art. 2 art. 20 w związku z art. 22, art. 32 ust. 1, art. 59 ust. 2 oraz art. 4 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. i art. 6 pkt 2 Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r.

Zdaniem wnioskodawcy zastrzeżenia budzi procedura ustalania warunków wynagradzania w regulaminie. Chodzi o nałożenie na pracodawców obowiązku wprowadzenia tego dokumentu przy jednoczesnym uzależnieniu możliwości jego realizacji od zgody zakładowej organizacji związkowej. Przyjęcie takiej konstrukcji przeczy zasadzie określoności prawa, która wymaga, aby przepisy były jasne, precyzyjne i przede wszystkim możliwe do zastosowania. Wynikająca z nich treść powinna być oczywista i pozwalać na wyegzekwowanie nakładanych obowiązków przyznawanych uprawnień. Ustawodawca nie może tworzyć konstrukcji normatywnych, które są niewykonalne.

Z art. 77² § 4 k.p. wynika nie tylko powinność pracodawcy do ustalenia regulaminu, ale też prawo pracowników nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy do określenia ich warunków wynagradzania w akcie wewnętrznym tej rangi. Natomiast organizacja związkowa może trwale uniemożliwić ustalenie regulaminu przez pracodawcę. Brak kompromisu między stronami skutkuje niemożnością realizacji uprawnień załogi. W konsekwencji może to prowadzić do wielu niepotrzebnych sporów i wątpliwości w zakresie przyjętej polityki płacowej w firmie.


Przywołany przepis ogranicza zasadę dobrowolności rokowań oraz narusza równość podmiotów w prowadzeniu negocjacji, zwłaszcza gdy chodzi o swobodę decydowania w kwestii zaprzestania stosowania uzgodnionych wcześniej zasad, przyjmowanych często w innych warunkach ekonomicznych, organizacyjnych, prawnych. O uprzywilejowaniu organizacji związkowej dowodzi brak możliwości jednostronnego uchylecia

przez pracodawcę regulaminu, choćby z zachowaniem okresu wypowiedzenia przewidzianego dla układów zbiorowych pracy. Przy braku dobrej woli strony społecznej, raz ustalony dokument może w istocie stanowić zobowiązanie wieczyste, które nie przestanie istnieć, bez względu na zmieniające się otoczenie rynkowe i sytuację w firmie. To może wiązać się ze szkodą dla interesów nie tylko pracodawcy, ale też załogi, albowiem w skrajnych przypadkach obowiązywanie niektórych postanowień może doprowadzić do zwolnień grupowych albo upadłości. Przystąpienie do rokowań nad nowym regulaminem bądź mającym go zastąpić zakładowym układem zbiorowym pracy przez stronę dążącą do wprowadzenia zmian z uwagi na powstałe, nieprzewidziane okoliczności nie będzie miało w tych warunkach charakteru w pełni dobrowolnego.

Według wnioskodawcy brzmienie art. 77² § 4 k.p. w pewien sposób zachęca organizację związkową do niepodejmowania rokowań dotyczących zawarcia układu zbiorowego pracy, albowiem regulamin wynagradzania jest dla pracowników korzystniejszy ze względu na swą niewypowiadalność w przeciwieństwie do układu przyznającego stronom swobodę decydowania o jego istnieniu. Taka konstrukcja nie daje się pogodzić z hierarchią wewnętrznych źródeł prawa pracy, gdyż w świetle art. 9 § 3 k.p., układy są aktami wyższego szczebla niż regulaminy i powinny opierać się na pierwszeństwie zastosowania.

Należy podkreślić nierówność podmiotów po stronie pracodawczej w zakresie swobody kształtowania polityki płacowej i ponoszenia kosztów działalności gospodarczej. Kryterium różnicujące stanowi rodzaj obowiązującego źródła prawa. Układ zbiorowy pracy może być wypowiedziany przez pracodawcę, w przeciwieństwie do regulaminu wynagradzania, którego nie można wypowiedzieć, ani częściowo zmienić, bez zgody zakładowej organizacji związkowej. Dotyczy to również ustalenia tego regulaminu, którego wejście w życie będzie wówczas wykluczone. Zatem pracodawcy mają nierówną pozycję w zakresie stanowienia wewnątrzzakładowych regulacji prawnych zależnie od źródła ich pochodzenia.

Przyjęte kryterium różnicowania sytuacji prawnej podmiotów podobnych, wyodrębnionych w oparciu o wspólną im cechę istotną, powinno mieć charakter relewantny, a więc zgodny z celem oraz treścią przepisów, a także proporcjonalny, uwzględniający odpowiednio wagę przeciwstawianych sobie interesów. Ponadto musi pozostawać w związku z innymi war-



tościami i normami konstytucyjnymi uzasadniającymi odmienne traktowanie.

W ocenie wnioskodawcy następuje też ograniczenie wolności prowadzenia działalności gospodarczej. Z istoty tej zasady wynika uprawnienie jednostek (osób fizycznych) oraz instytucji niepublicznych do samodzielnego decydowania o udziale w życiu gospodarczym, zakresie i jego formach, w tym możliwie swobodnego podejmowania różnych działań faktycznych i prawnych, mieszczących się w ramach prowadzenia działalności gospodarczej.⁷ Jednym z elementów wyboru sposobu realizowania tej działalności jest kształtowanie własnej polityki kadrowo-płacowej. W kontekście ponoszonego ryzyka ekonomicznego, organizacyjnego i socjalnego, przedsiębiorca decyduje o wielkości i warunkach zatrudnienia.

Ingerencja w wolność gospodarczą może nastąpić tylko z powodu ważnego interesu publicznego. Wówczas konieczne jest odpowiednie odniesienie się do zasady proporcjonalności.⁸ W przypadku art. 77² § 4 k.p. trudno uznać, że doszło do zapewnienia bezpieczeństwa materialnego pracowników w sytuacji niemożności utrzymania, jak również jakiegokolwiek modyfikacji dotychczasowych postanowień

płacowych z powodu przeobrażeń w otoczeniu makroekonomicznym. Nie dochodzi do wyważenia interesów obu stron, skoro pracodawca nie może utrzymać warunków płacowych ustalonych w przeszłości wobec braku zgody organizacji związkowej na dokonywanie w tym zakresie zmian i jest zmuszony redukować zatrudnienie, a w konsekwencji ograniczać działalność gospodarczą. Mechanizmu uniemożliwiającego pracodawcy uwolnienie się od postanowień regulaminu wynagradzania nie można usprawiedliwiać ochroną interesu publicznego, albowiem wpływa on niekorzystnie na trwałość pracy i narusza wolność prowadzenia działalności gospodarczej.

Podsumowując, właściwe wydaje się dokonanie przeglądu regulacji prawnych pod kątem oceny skuteczności prowadzenia dialogu przez partnerów społecznych na szczeblu zakładu pracy w celu załatwiania zbiorowych spraw pracowniczych. Dla pracodawców istotna jest forma dialogu, a więc wymiana informacji, prowadzenie rozmów, konsultacja. Natomiast strona związkowa kładzie nacisk na rezultaty sprostowujące się do podejmowania wiążących ustaleń i decyzji. Stąd zasadne jest poszukiwanie takich rozwiązań, które zaspokoją rozbieżne interesy stron i będą sprzyjać osiągnięciu konsensusu. ■

1 Zob. szerzej komentarze do regulaminów wynagradzania: Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2005; Muszański W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2015.

2 Dz.U. z 2014 r. poz. 167.

3 OSNAPIUS 2005/1/4.

4 Legalis nr 227204.

5 OSNP 2009/11-12/133.

6 Wniosek Konfederacji Lewiatan z dn. 1 lipca 2015 r. (sygn. akt K 26/15).

7 Por. uzasadnienia do wyroków Trybunału Konstytucyjnego z 7 maja 2001 r. (sygn. akt K 19/00), OTK ZU nr 4/2001, poz. 82 i 19 stycznia 2010 r. (sygn. akt SK 35/08), OTK ZU nr 1/A/2010, poz. 2.

8 Por. uzasadnienia do wyroków Trybunału Konstytucyjnego z 27 lutego 2014 r. (sygn. akt P 31/13), OTK ZU nr 2/A/2014, poz. 16 i 26 kwietnia 1999 r. (sygn. akt K 33/98), OTK ZU nr 4/1999, poz. 71.

SUMMARY

This article presents problems with the definition of the wage regulations set by employers, that appear in the situation when in companies are present Union Trade as that require arrangements with them. The author examines the norm of labor law, and causes selected by the Supreme Court concerning the mode of determination or changes to the rules of remuneration, focusing on the interpretation of act 77² Labor Code. In addition, author present the main arguments pointing unconstitutional to above provisions, relying on the statements of one employer's organization submitted to the Constitutional Court.

Keywords: salary, regulations, employer, union trade, accord

W Polsce – w odróżnieniu od większości krajów Europejskich – pierwsza połowa okresu realizacji Strategii Europa 2020 przyniosła postępy jeśli chodzi o zmniejszanie ubóstwa i wykluczenia społecznego, aczkolwiek nie wszystkie wskaźniki potwierdzają pozytywny obraz, zaś Polska wciąż stoi przed wyzwaniem pobudzania wzrostu gospodarczego, któremu towarzyszyłoby włączenie społeczne.

Walka z wykluczeniem i ubóstwem w Polsce w świetle strategii Europa 2020

Rafał Bakalarczyk

doktorant w Instytucie Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, w okresie październik 2010 – sierpień 2011 specjalista ds. wydawnictw w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” i sekretarz kwartalnika „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego”. Współpracownik Ośrodka Myśli Społecznej im. Ferdynanda Lassalle’a i Fundacji Naukowej Norden Centrum oraz członek Redakcji kwartalnika „Polityka Senioralna”. W przeszłości współpracował też w charakterze eksperckim z Polskim Komitetem Europejskiej Sieci Przeciwdziałania Ubóstwu a także ze środowiskami związkowymi. Autor licznych ekspertyz w zakresie polityki społecznej dla różnych organizacji pozarządowych i instytucji publicznych oraz artykułów w publikacjach książkowych i czasopismach naukowych, specjalistycznych na temat polityki społecznej. Główne zainteresowania badawcze to polityka senioralna, polityka opieki długoterminowej, polityka rodzinna, polityka przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu oraz skandynawski model polityki społecznej.



Półmetek realizacji unijnej strategii horyzontalnej Europa 2020 już za nami. Tym, co przykuwa uwagę, nawet przy pobieżnym dotychczasowym bilansie, są szczególnie słabe rezultaty w państwach europejskich, jeśli chodzi o zwiększanie spójności społecznej, a konkretnie zmniejszanie skali zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym. W tym względzie nie tylko nie zbliżono się przez ostatnie lata do założonego celu, ale wręcz się od niego oddalono. Co ciekawe, na tle porównawczego bilansu, stosunkowo korzystnie pod tym względem wygląda Polska, gdzie – wedle stosowanej przez Europejski Urząd Statystyczny metodologii – zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem na przestrzeni minionych lat spadło. Czy jednak jest powód do optymizmu i dumy? Ogląd tego zagadnienia z uwzględnieniem wiedzy i perspektywy np. Polskiego Komitetu EAPN czy szerokiego wachlarza źródeł na temat ubóstwa w kraju nie dostarcza jednoznacznych odpowiedzi. Choć ostatnie lata przyniosły wiele ważnych społecznych reform, jednak wciąż wiele problemów jest nierozwiązanych i wymaga podjęcia pilnych i kompleksowych działań. Strategia Europa 2020 w założeniach miała opierać się na trzech filarach wzrostu: inteligentnego, zrównoważonego i takiego, któremu towarzyszy włączenie społeczne (tzw. *inclusive growth*). Jeśli chodzi o trzeci filar, wyrasta on z ducha europejskiego modelu społecz-

nego, w którym sprawiedliwość, solidarność i prawa społeczne oraz instytucje, które je zabezpieczają, są postrzegane nie jako hamulec rozwoju gospodarczego, ale jako czynnik go podtrzymujący i stymulujący. Strategia opiera się zarówno na wyznaczaniu celów, jak i wykorzystaniu wspierających ich realizację narzędzi i mechanizmów (między innymi tzw. semestr europejski, krajowe programy reform, wytyczne i 7 tematycznych inicjatyw flagowych, w tym Europejski Program Walki z Ubóstwem, będący platformą współpracy w tym obszarze¹). Szeregowi horyzontalnych celów przyporządkowano określone wskaźniki, dzięki pomiarowi których możliwa miała się stać ewaluacja postępów w realizacji strategii w poszczególnych wymiarach. Jednym z celów najsilniej powiązanych z ideą wzrostu włączającego społecznie jest dążenie do tego, by zagrożenie ubóstwem w całej Unii Europejskiej spadło do 2020 roku o 20 mln osób względem 2008 r. By określić liczbę i procent osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem zastosowano trzy kryteria:

- 1) 60% mediany dochodu gospodarstw domowych po uwzględnieniu transferów socjalnych (kryterium zagrożenia ubóstwem);
- 2) gospodarstwa domowego nie stać na zaspokojenie co najmniej 4 z 9 podstawowych potrzeb (kryterium pogłębionej deprywacji materialnej);

3) roczny czas pracy osób w gospodarstwie domowym jest niższy niż 20% ich pełnego czasu pracy (kryterium bardzo niskiej intensywności pracy w gospodarstwie domowym).²

Osoby, które spełniają przynajmniej jedno z trzech powyższych kryteriów są uznane za zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym.

Operacjonalizacja celu zmniejszania ubóstwa budziła od początku pewne kontrowersje i zastrzeżenia po stronie organizacji zajmujących się przeciwdziałaniem ubóstwu i wykluczeniu. Jednym z powodów jest choćby to, że wskaźnik zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem można zmniejszyć, wypychając osoby wykluczone na rynek pracy bardzo nisko płatnej i nieotoczonej zabezpieczeniem socjalnym (wówczas nie będzie spełnione kryterium bardzo niskiej intensywności pracy, choć dana osoba nadal może być uboga, a także zmarginalizowana w szeregu wymiarów życia społecznego). Może to też sprzyjać polityce polegającej na wypychaniu na rynek pracy osób dotkniętych ubóstwem czy wykluczeniem. W świetle przyjętej metodologii, podjęcie pracy lub zwiększenie jej wymiaru przez osoby ubogie, nawet wówczas, gdy owa aktywność zarobkowa nadal czyni je ubogimi czy materialnie deprivowanymi. Przyjęta metodologia jest więc niezbyt wrażliwa na zjawisko pracujących biednych i pracujących w warunkach bardzo niestabilnych (tzw. prekariat), z czym w dość dużej skali, mamy do czynienia na przykład na polskim rynku pracy.

Mimo, że sposób operacjonalizacji wskaźników ubóstwa nie sprzyjał ambitnej polityce, nawet w powstałych ramach cel nie został zrealizowany. Jak czytamy w Komunikacie Komisji Europejskiej z 2014 r.: „Cel UE polegający na redukcji liczby osób do 96,4 mln do 2020 r. nie jest możliwy do osiągnięcia, a wskaźnik może utrzymać się na poziomie zbliżonym do 100 mln”.³

Jak czytamy w jednym z raportów podsumowujących dotychczasowe wyniki strategii w wymiarze społecznym, w większości krajów zwiększyło się ubóstwo

i tym samym pogłębił dystans dzielący je od celu założonego w strategii.

Głównym czynnikiem owej porażki z pewnością był kontekst kryzysu finansowego i recesji gospodarczej także w obszarze europejskim, wyraźny zwłaszcza w poszczególnych państwach. Należy jednak zastanowić się, czy strategię przezwycięzania recesji stosowane przez poszczególne kraje i zalecane przez ponadnarodowe instytucje – jak programy cięć budżetowych – również nie przyniosły negatywnych skutków w sferze społecznej. Można też pytać o to, czy zapisane w strategii Europa 2020 dążenie do wzrostu, któremu towarzyszy włączenie społeczne jest faktycznym, a nie tylko deklarowanym filarem agendy rozwoju UE, oraz czy powołane ku temu instrumenty są wystarczająco sprawne. Zagadnienia te z pewnością wymagają osobnej dyskusji, która jednak nie będzie przedmiotem dalszej części artykułu, w której pragnąłbym skoncentrować się na polskim fenomenie, jeśli chodzi o realizację anty-wykluczniowych celów strategii Europa 2020.

POLSKA LIDEREM?

Statystyki porównawcze realizacji celów w państwach Unii Europejskiej pokazują, że Polska przedstawia się zaskakująco pomyślnie, choć nie, jeśli chodzi o poziom zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym (który nadal pozostawia bardzo wiele do życzenia), ale dynamikę tego zjawiska.

Powyższe zestawienie pokazuje, że w Polsce procentowy udział osób zagrożonych wykluczeniem i ubóstwem istotnie spadł w okresie 2008–2014. Ów spadek szczególnie był widoczny w kontekście zagrożenia głęboką deprivacją materialną (z 17,7 do 10,4 punktów procentowych). Przyjmując rok 2008 za punkt wyjścia dla porównań, widać również nieznaczny spadek udziału gospodarstw o niskiej intensywności pracy, choć w tym wypadku w okresie 2012–2014 nastąpiła tendencja wzrostowa. Na dość stabilnym

Tabela 1. Wskaźniki i cele dotyczące ubóstwa i wykluczenia społecznego

	2008	2012	2013	CEL 2020
Osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (mln)	116,6	123,1	121,4	96,6
Osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (%)	23,8	24,8	24,4	-
Osoby żyjące w gospodarstwach o bardzo niskiej intensywności pracy (%)	9,1	10,4	10,6	-
Osoby zagrożone ubóstwem po uwzględnieniu społecznych transferów (%)	16,6	16,9	16,6	-
Osoby głęboko zdeprivowane materialnie (%)	8,5	9,9	9,6	-

Źródło: Eurostat newsrelease 38/2015 – 2 march 2015, s. 2.

Tabela 2. Realizacja celu zmniejszania ubóstwa i wykluczenia w Polsce w latach 2008–2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem (%)	30,5	27,8	27,8	27,2	26,7	25,8	24,7
Ubóstwo (%)	16,9	17,1	17,6	17,7	17,1	17,3	17,0
Deprywacja materialna (%)	17,7	15,0	14,2	13,0	13,5	11,9	10,4
Niska intensywność pracy (%)	8	6,9	7,3	6,9	6,9	7,2	7,3

Źródło: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/main-tables> (dostęp 5.01.2016).

poziomie utrzymuje się zagrożenie ubóstwem relatywnym po uwzględnieniu transferów socjalnych.

Łącznie zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem spadło wbrew europejskim trendom w omawianym okresie. Krajami, w których również odnotowano pozytywny trend, są młodzi członkowie Unii Europejskiej, Rumunia i Bułgaria, a w mniejszym stopniu także Słowacja. W Polsce jednak spadek procentowy był najwyższy. Między innymi, dzięki owej dynamice zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem jest dziś zbliżone do unijnej średniej, podczas gdy w 2008 roku było jednym z najwyższych (gorzej było jedynie w Rumunii, Bułgarii, na Litwie i Łotwie oraz na Węgrzech).

Na pozytywne tendencje w zakresie zwalczania ubóstwa wskazuje również cyklicznie raport Fundacji Bertelsmanna. Wedle przyjętego indeksu sprawiedliwości społecznej, Polska znajdująca się na pozycji 16 z 28 krajów, zwiększyła komponent wskaźnika sprawiedliwości społecznej dotyczący zapobiegania ubóstwu

z 2,81 na 4,85 między rokiem 2008 a 2015, a więc o 2,05 pkt., co jest największym pozytywnym wzrostem w całej analizowanej grupie krajów. Średnia dla UE w tym okresie spadła z 5,89% do 5,4%.⁴ Patrząc na składowe wskaźniki sprawiedliwości społecznej i miejsce w rankingu – Polska szczególnie wysoką pozycję zajmuje jeśli chodzi o równościowy system edukacyjny (5 miejsce w rankingu), a szczególnie niską jeśli chodzi o zdrowie i opiekę zdrowotną (24 miejsce). W przeciwdziałaniu ubóstwu znajdujemy się na 16 pozycji. Kluczowe dla naszych rozważań jest jednak to, że właśnie w tym wymiarze na przestrzeni minionych 7 lat nastąpił największy progres. Zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem spadło z 27,3% w 2008 do 19,7% w 2015 roku, co jest największym spadkiem wśród wszystkich krajów EU.⁵ Warto też zwrócić uwagę na pozytywną zmianę w ostatnim okresie między rokiem 2014 a 2015, co może być skutkiem niektórych widocznych w Polsce zjawisk społeczno-ekonomicznych i podję-



tych wówczas działań polityczno-prawnych, o których będzie mowa w dalszej części artykułu.

Także niektóre krajowe źródła wiedzy potwierdzają pozytywny trend, jeśli chodzi o malejące zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym – zarówno w wymiarze relatywnym, jak i absolutnym. Zgodnie z publikowaną co dwa lata *Diagnozą społeczną* na przestrzeni ostatnich kilku lat ubóstwo spada. W edycji z 2015 roku 3,3% badanych gospodarstw deklaroowało, że żyje w skrajnej biedzie, podczas gdy w poprzedniej edycji było to 5,2%, a dekadę temu 11,5%. Spadł też udział badanych, którzy deklarowali, że ich sytuacja materialna jest na tyle trudna, że nie pozwala na pokrycie bieżących wydatków – w 2015 roku było to 19%, a w 2009 – 28%.⁶

WEDŁUG GUS UBÓSTWO SKRAJNE JEDNAK NIE MALEJE

Na powyższym, napawającym optymizmem obrazie pojawia się jednak rysa, jeśli powyższe wyniki zestawimy z danymi Głównego Urzędu Statystycznego, który w swych raportach wykorzystuje takie wskaźniki, jak ubóstwo skrajne (poniżej linii minimum egzystencji) oraz ubóstwo relatywne (osoby żyjące w gospodarstwach, w których wydatki na osobę wynoszą poniżej 50% mediany).

Zestawienie pokazuje, że w okresie 2008–2014 spadło zagrożenie ubóstwem względnym, zagrożenie ubóstwem skrajnym istotnie wzrosło, a w latach 2013–2014 utrzymuje się na względnie stałym poziomie. Jak czytamy w raporcie GUS: „Z badania budżetów gospodarstw domowych wynika, że w 2014 r. w stosunku do roku 2013 nastąpiła poprawa przeciętnej sytuacji materialnej gospodarstw domowych. Jednocześnie nie odnotowano istotnych zmian w zasięgu ubóstwa ekonomicznego. Stopy ubóstwa skrajnego i relatywnego pozostały na tym samym poziomie

(7,4% w przypadku ubóstwa skrajnego i 16,2% relatywnego)”.⁷

Rozdźwięk między obrazem wyłaniającym się z danych Eurostatu opartych na tamtejszej metodologii i obrazem pochodzącym z badań Głównego Urzędu Statystycznego, skłonił Polski Komitet Europejskiej Sieci Przeciwdziałania Ubóstwu do sformułowania stanowiska, w którym czytamy, że: „Rozumienie ubóstwa przyjęte dla celów Strategii Europa 2020 i skopiowane bez zmian w Polsce (mieliśmy w tym względzie wybór, np. Niemcy wybrały ograniczenie bezrobocia długoterminowego), nie uwzględni dobrze znanego w Polsce ubóstwa skrajnego szacowanego według granicy minimum egzystencji. Jest to wskaźnik alarmowy, gdyż życie na poziomie niższym niż minimum egzystencji jest szkodliwe dla zdrowia i rozwoju, w szczególności dzieci. Gdy spojrzymy na dynamikę tak rozumianego ubóstwa, ono nie tylko nie zmniejszyło się, ale zwiększyło w latach 2008–2013 aż o 34% (z 2,1 mln do 2,9 mln). Jak to możliwe, że ubóstwo rozumiane na sposób unijny spada, a na sposób polski – rośnie? Tracimy zaufanie do unijnego rozumienia ubóstwa”.⁸

Należy dodać, że w Polsce ustalono cel od początku na niskim poziomie – zmniejszenie zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem o 1,5 mln, a więc o 13%, podczas gdy dla całej Unii redukcja ubóstwa miała wynosić 15%.

Autorzy oświadczenia przypominają, że organizacje działające w obszarze przeciwdziałania ubóstwu bezskutecznie nalegały, aby rząd przyjął ambitniejszy plan jeśli chodzi o zmniejszanie wskaźników ubóstwa wykorzystywane przez Unię Europejską (zmniejszenie o nie 1,5 mln, a o 3 mln osób), i dodał do tego cel, jakim byłoby zmniejszenie zagrożenia ubóstwem skrajnym o połowę. Do tego czasu rząd nie zmienił jednak dotychczasowego celu, pozostawiając zamiar redukcji zagrożenia ubóstwem o 1,5 mln do 2020.⁹

Tabela 3. Skrajne i relatywne ubóstwo według danych Głównego Urzędu Statystycznego

	Ubóstwo skrajne	Ubóstwo względne (relatywne)
2008	5,6%	17,6%
2009	5,7%	17,3%
2010	5,8%	17,4%
2011	6,6%	16,9%
2012	6,8%	16,3%
2013	7,4%	16,2%
2014	7,4%	16,2%

Źródło: *Ubóstwo ekonomiczne w Polsce w 2014 r.*, Główny Urząd Statystyczny, 2015.

Pokazuje to, że prowadzona polityka na rzecz przeciwdziałania ubóstwu i jej rezultaty nie są w Polsce aż tak jednoznacznie pomyślne. Tym niemniej, pierwsza połowa drugiej dekady XXI wieku, przyniosła pewne pozytywne trendy społeczne i podjęte publiczne działania, które w kontekście wyzwania, jakim jest ograniczenie ryzyka ubóstwa i wykluczenia warto omówić.

UBÓSTWO A SFERA ZATRUDNIENIA

Pozytywnym czynnikiem rzutującym na zmniejszenie niektórych wskaźników ubóstwa i wykluczenia było w ostatnich latach zmniejszenie poziomu bezrobocia. Ubóstwo w gospodarstwach pracowniczych od lat jest większe niż rodzin utrzymujących się z pozazarobkowych źródeł. Pozostawanie poza rynkiem pracy znacznie zwiększa ryzyko ubóstwa relatywnego i deprivacji, tym bardziej, że poziom transferów socjalnych jest niewysoki, a dostęp do nich dotąd ograniczony, wobec czego w niewielkim stopniu ograniczają one ryzyko biedy. Warto jednak zastrzec, że samo włączenie na rynek pracy automatycznie nie musi eliminować zagrożenie ubóstwem. Coraz lepiej rozpoznane jest zjawisko ubóstwa pracujących (*in-work poverty*). W Polsce od lat jest ono szczególnie wysokie.¹⁰

Problem słabo zabezpieczającej przed ubóstwem i wykluczeniem pracy jest więc aktualny i wymaga działań polityki publicznej, jednocześnie warto wspomnieć, że na przestrzeni ostatnich kilku lat nastąpił znaczny wzrost poziomu minimalnego wynagrodzenia z 936 złotych brutto w 2007 r. do 1850 złotych brutto od stycznia 2016 roku. Nadal jednak minimalne wynagrodzenie nie chroni przed niedostatkiem, zwłaszcza w przypadku rodzin z jednym żywicielem pracującym za minimalne wynagrodzenie i z większą liczbą dzieci na utrzymaniu. Ponadto mówimy jedynie o zatrudnieniu regulowanym kodeksem pracy, a tymczasem od lat mamy w Polsce do czynienia ze skutecznym, aczkolwiek bezprawnym zjawiskiem obchodzenia kodeksu pracy i w wielu wypadkach nieuprawnionego zastępowania tradycyjnego stosunku pracy (regulowanego kodeksem pracy) umowami cywilnoprawnymi czy samozatrudnieniem, nie podlegającymi reżimowi minimalnego wynagrodzenia. Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy pokazują, że proceder ten dotyczy aż 1/5 skontrolowanych przedsiębiorstw.¹¹ Wobec powyższego, z nadzieją należy spoglądać na zapowiedzi obecnej Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbiety Rafalskiej, dotyczące wprowadzenia minimalnej stawki godzi-

nowej dla zatrudnienia niepracowniczego.¹² Warto jednak dodać, że umowy niestandardowe zmniejszają bezpieczeństwo socjalne pracujących nie tylko ze względu na dotychczas nie obowiązujące ich prawo do minimalnego wynagrodzenia, ale także brak szeregu innych aspektów socjalnych przynależnych umowie o pracę. Wydaje się, że w kolejnych latach należy dążyć do zasypywania przepaści między statusem pracowniczym a innymi rodzajami zatrudnienia. Pewnym – dotąd nie dość wykorzystanym instrumentem – mogą być klauzule społeczne i pracownicze jakie w minionym okresie przyniosły kolejne nowelizacje prawa o zamówieniach publicznych (z lat 2009 i 2014). Dają one instrumenty pozwalające na udzielenie zamówień podmiotom zatrudniającym na umowę o pracę, jak i zastrzeżeniu udziału w konkursie ofert dla podmiotów zatrudniających grupy defaworyzowane na rynku pracy, a więc szczególnie zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym. W aktualnym (choć być może niebawem zmienionym w związku z koniecznością harmonizacji polskiego prawa z dyrektywami unijnymi) prawie o zamówieniach publicznych istnieją zatem liczne instrumenty pozwalające na kształtowanie stosunków pracy lepiej chroniące przed ubóstwem pracujących, oraz przed wykluczeniem z rynku pracy.¹³ Dotyczy to zwłaszcza szczególnie uzależnionych od systemu zamówień publicznych segmentów rynku jak ochrona mienia, usługi sprzątania i czystości czy pielęgnacji zieleni, zatrudniające w dużej mierze pracowników niewykwalifikowanych, a więc szczególnie zagrożonych biedą i wykluczeniem. Dotychczasowe raporty wskazują, że wykorzystanie klauzul nie jest powszechne i dotyczy kilku procent poddanych kontroli podmiotów publicznych.¹⁴

2010–2015: CZAS REFORM W POLITYCE SPOŁECZNEJ I RODZINNEJ

Niektóre, względnie pozytywne zjawiska w sferze ubóstwa i wykluczenia, to prawdopodobnie nie tylko skutek tendencji na rynku pracy i w gospodarce, ale także pewnych uruchomionych w ostatnich latach działań w obszarze polityki społecznej, zwłaszcza rodzinnej. Aczkolwiek niektóre ich skutki poznamy w statystykach za 2015 rok oraz w 2016 roku i kolejnych. Rząd PO–PSL poprzedniej kadencji wprowadził bowiem liczne działania publiczne skierowane do rodzin, zwłaszcza wielodzietnych. Można tu wskazać choćby już działający program *Karta Dużych Rodzin*,



a także zmiany w zasadach ulg podatkowych na dziecko w taki sposób, by także rodziny niezamożne mogły pełniej skorzystać z tego instrumentu (co wcześniej było niemożliwe). Także stopniowo w ostatnich latach rosła wysokość zasiłku rodzinnego kierowanego do niezamożnych rodzin, a także progi dochodowe uprawniające do korzystania z nich, aczkolwiek proces ten wydaje się zbyt powolny. Nadal bowiem u progu 2015 roku zasiłek rodzinny waha się od 89 do 129 złotych (w zależności od wieku dziecka), a próg nie jest wysoki (od listopada 2015 roku wynosi 764 złotych netto na osobę w rodzinie, a wcześniej 664 złotych). Na uwagę zasługuje kolejna, przyjęta w poprzedniej kadencji, a wchodząca w życie 1 stycznia 2016 roku zasada „złotówka za złotówkę”, zgodnie z którą po przekroczeniu kryterium dochodowego nie traci się automatycznie prawa do zasiłku rodzinnego, ale będzie on pomniejszony o kwotę przekroczenia dochodowego progu. Może to rozszerzyć zakres podmiotowy osób korzystających ze wsparcia, a także ograniczać obawę części rodzin, że po podjęciu legalnie pracy stracą prawo do zasiłku wraz z dodatkami do niego. Perspektywa radykalnej zmiany w świadczeniach rodzinnych jest jednak dopiero przed nami i wiąże się z projektem *Programu 500+*, który w chwili pisania niniejszego

artykułu jest w fazie konsultacji społecznych. Wpływ wprowadzenia tego programu na sytuację socjalną rodzin i ich zagrożenie ubóstwem jest trudny do dokładnego oszacowania i zależy w dużej mierze od tego, jak zostanie rozstrzygnięty dylemat, czy świadczenie to powinno być wliczane do dochodu branego pod uwagę przy przydzielaniu uprawnień do wsparcia z pomocy społecznej czy też nie. Wliczanie 500 złotych może oznaczać, że część ubogich rodzin wypadnie poza próg interwencji socjalnej i w związku z tym materialna korzyść może zostać pomniejszona o straty uprawnień do innych form pomocy jakie dotychczas otrzymywały. Z drugiej strony, niewliczanie dochodu ze świadczenia 500+ może sprawić, że wsparcie to, po zsumowaniu z innymi dochodami otrzymywanymi z pomocy społecznej w przypadku części wykluczonych rodzin z większą liczbą dzieci, zmniejszy motywację do podejmowania pracy kogośkolwiek z rodziców, co też niesie pewne społeczne zagrożenia.

Tym, co nie udało się w analizowanym okresie, jest przygotowana i ostatecznie niezrealizowana reforma pomocy społecznej, która gdyby sprawniej i aktywniej działała, mogłaby przyczynić się do wyprowadzania części gospodarstw z ubóstwa i wykluczenia. Raport Najwyższej Izby Kontroli z końca 2015 roku pokazał,

że pomoc społeczna w skontrolowanych gminach nie działa wystarczająco sprawnie i aktywnie, by identyfikować potrzeby rodzin w trudnej sytuacji i reagować na ich problemy.¹⁵ Również niewystarczająco dofinansowana i upowszechniona w skali kraju jest powołana w 2011 roku instytucja asystenta rodziny,¹⁶ którego funkcją jest pomoc w przezwyciężaniu kryzysów w rodzinach, którym grozi odebranie dzieci. Trudno powiedzieć, na ile najbliższe lata przyczynią się do rozwoju i usprawnienia tego rodzaju instytucji pomocowych. Pojawia się obawa, że realizacja sztan-dardowego Programu 500+, niosącego koszt rządu 20 mld złotych rocznie może uszczuplić potencjalne zasoby na rozwijanie innych instrumentów polityki rodzinnej i społecznej.

ROZWÓJ INSTYTUCJI OPIEKI A ZAGROŻENIE UBÓSTWEM I WYKLUCZENIEM

Ograniczenia budżetowe stoją także przed segmentem opieki nad małym dzieckiem w wieku żłobkowym i przedszkolnym, podczas gdy mogą one odegrać znaczną rolę w redukowaniu ubóstwa bieżącego części rodzin, jak i w perspektywie kolejnych faz życia wychowanych w nich dzieci. Po pierwsze, dostęp do nieodpłatnych lub nisko płatnych usług opieki nad dzieckiem zwiększa szanse na wyjście/powrót kobiet na rynek pracy, co zmniejsza ryzyko niedostatku. Po drugie, korzystanie z opieki w wieku poprzedzającym pójście dziecka do szkoły może pełnić wobec niego funkcje prorozwojowe i wyrównawcze (zwłaszcza w przypadku uczniów o deficytach środowiskowych), i tym samym zwiększyć jego szanse na wyższe edukacyjne, a następnie zawodowe osiągnięcia. Minione lata przyniosły wprawdzie pewne pozytywne zmiany – od czasu wprowadzenia tzw. ustawy żłobkowej w 2011 roku oraz kolejnych edycji Rządowego Pro-

gramu *Maluch*, objęcie dzieci opieką do lat trzech wzrosło z 3% do 8%, ale nadal jest to niski wskaźnik.¹⁷ Zachodzi obawa, że najbliższe lata nie przyniosą pod tym względem pozytywnych zmian, bowiem w programie formacji, która obecnie sprawuje rządy w kontekście polityki rodzinnej, nie pojawiły się propozycje w zakresie rozwoju opieki nad dzieckiem do lat trzech. W minionych latach nastąpiła natomiast wyraźna poprawa jeśli chodzi o udział dzieci w edukacji przedszkolnej, a także korzystne – zwłaszcza dla uboższych rodzin – zmiany finansowania publicznych placówek. W myśl funkcjonującej od 2013 roku zasady „godzina za złotówkę” dzieciom w odpowiednim wieku przysługuje 5 godzin dziennie bezpłatnej opieki przedszkolnej, a za każdą kolejną rodzice płacą nie więcej niż złotówkę. Samorządy na ten cel otrzymują dotację z budżetu (aczkolwiek można mieć wątpliwość czy jest ona wystarczająca i nie należałoby podnieść jej wysokości).

OPIEKA DŁUGOTERMINOWA WYZWANIEM WSPÓŁCZESNEJ POLITYKI ANTYWYKLUCZENIOWEJ

Mówiąc o polityce opieki, nie należy odnosić jej wyłącznie do dzieci w wieku przedszkolnym, ale także dzieci trwale niepełnosprawnych oraz niesamodzielnych osób dorosłych wymagających długoterminowej opieki. Gospodarstwa z osobą niepełnosprawną (a w szczególności z dziećmi) od lat należą do szczególnie zagrożonych ubóstwem, między innymi ze względu na ograniczenia dla aktywności zawodowej osób bliskich. Jeśli chodzi o rodziny z niepełnosprawnym dzieckiem nastąpił – m.in. pod wpływem poruszającego protestu okupacyjnego rodziców niepełnosprawnych dzieci w Sejmie wiosną 2014 roku – wzrost wysokości wsparcia. O ile w 2008 roku świadczenie





pielęgnacyjne jakie otrzymuje rodzic, (lub opiekun faktyczny) w związku z rezygnacją lub niepodjęciem pracy by oddać się stałej opiece, wynosiło nieco ponad 520 złotych, o tyle obecnie wynosi ono od stycznia 2016 r. 1300 złotych. Niestety tak daleko idąca poprawa nie objęła opiekunów osób, które stały się zależne od długoterminowej opieki i wsparcia w czynnościach codziennego życia już w dorosłym życiu. Wciąż również brakuje instrumentów (domowa lub środowiskowa opieka dzienna, elastyczny lub skrócony czas pracy, telepraca), pozwalających na godzenie pracy z opieką zarówno tą wobec niepełnosprawnych dzieci, jak i niesamodzielnych osób dorosłych, co mogłoby umożliwić większej liczbie osób pozostawanie na rynku pracy, i tym samym zmniejszyć ryzyko ubóstwa ich gospodarstw domowych. W obliczu starzenia się społeczeństwa i wzrostu udziału osób niezdolnych do samodzielnego funkcjonowania w otoczeniu, przemodelowanie systemu opieki długoterminowej może okazać się jednym z pilniejszych wyzwań także z perspektywy przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu. Dotychczas Polska nie ma tym polu osiągnąć.

PODSUMOWANIE

Polska pokazała, że na tle pograżonej kryzysem Europy udało się zapobiec pogorszeniu sytuacji społecznej polskich rodzin, a nawet wedle części przytoczonych

źródeł zarówno krajowych (por. Diagnoza Społeczna), jak i zagranicznych (Eurostat, Raport Fundacji Bertelsmanna), Polska odniosła spektakularny sukces. Nie należy jednak do wskazanych danych podchodzić z bezkrytycznym entuzjazmem i optymizmem, bowiem krajowe źródła jak i statystyki GUS oraz doświadczenia organizacji zajmujących się przeciwdziałaniem wykluczeniu zrzeszonych w PK EAPN wskazują nie tylko dużą skalę, ale i brak trendów spadkowych jeśli chodzi o ryzyko ubóstwa skrajnego.

Tym niemniej w okresie 2008–2015 nastąpił szereg pozytywnych społeczno-ekonomicznych zjawisk oraz podjętych działań polityczno-prawnych, które złagodziły ryzyko ubóstwa i wykluczenia przynajmniej w niektórych grupach i uruchomiły instytucjonalne zmiany, mogące zaowocować poprawą bezpieczeństwa socjalnego, oraz włączeniem społecznym pewnych grup. Duża część pozytywnych działań została podjęta w obszarze polityki rodzinnej. Jednak nadal wiele instrumentów skutecznego przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu wymaga rozwinięcia, skorygowania, dofinansowania czy spopularyzowania. To ważne zadanie zarówno dla władz publicznych na różnych szczeblach, ale także partnerów społecznych w stosunkach pracy. Skuteczne przeciwdziałanie problemowi ubóstwa i niedostatku powinno łączyć działania w zakresie polityki społecznej i edukacyjnej z kreowaniem procesów w sferze gospodarki i na rynku pracy. ■

1 Szarfenberg R., *Polityka społeczna Unii Europejskiej. Przewodnik, Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych*, 2014, s. 30.

2 Tamże, s. 28.

3 Komunikat Komisji COM[2014] 130 Podsumowanie realizacji strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Załącznik II. Przegląd postępów w realizacji celów strategii „Europa 2020”, s. 31.

4 Schraad-Tischler D., *Social Justice in EU – Index report 2015, Social Inclusion Monitor Euroe, Index report 2015*, s. 17.

5 Tamże, s. 127.

6 *Diagnoza społeczna 2015. Konferencja prasowa, sierpień 2015 (prezentacja)*.

7 Główny Urząd Statystyczny, *Ubóstwo Ekonomiczne w Polsce w 2015 r. s. 1*.

8 Polski Komitet EAPN, *Skrajne ubóstwo w Polsce rośnie, a rząd przekonuje o skutecznej walce z ubóstwem i wykluczeniem społecznym, oświadczenie dostępne na stronie PK EAPN*. http://www.eapn.org.pl/wp-content/uploads/2015/04/e2020_cel_pl.pdf (dostęp z dnia 5.01.2016).

9 Tamże.

10 Szarfenberg R., *Ubóstwo osób pracujących w Polsce (prezentacja)*, 2015 www.rszarf.uw.edu.pl (dostęp z dnia 1.01.2016 r.).

11 Państwowa Inspekcja Pracy, *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 roku*, Warszawa 2014, s. 56.

12 <https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5536,7587,minimalna-stawka-godzinowa-dla-umow-uzlece-12-zl.htm> (dostęp z dnia 3.02.2016 r.).

13 Bakalarczyk R., *Spółeczna odpowiedzialność instytucji udzielających zamówień publicznych – w aktach prawa krajowego i europejskiego. Możliwości uwzględniania aspektów pracowniczych w zamówieniach publicznych dotyczących usług technicznych, Ośrodek Myśli Społecznej im. Ferdynanda Lassale’a*, 2015.

14 *Stosowanie zrównoważonych zamówień publicznych w Polsce. Raport z I etapu monitoringu. Raport Fundacji CentrumCSR.pl*, 2015.

15 NIK o aktywności ośrodków pomocy społecznej, październik 2015, <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/praca/nik-o-aktywnosci-osrodkow-pomocy-spoecznej.html> (dostęp z dnia 4 stycznia 2015); NIK o pomocy rodzinom zagrożonym odebraniem dzieci, grudzień 2015. <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/nik-o-pomocy-rodzinom-zagrozonym-odebraniem-dzieci.html> (dostęp z dnia 4.01.2016).

16 NIK o asystentach rodziny, lipiec 2015, <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/nik-o-asystentach-rodziny.html> (dostęp z dnia 4.01.2016).

17 *Sprawozdanie Rady Ministrów z realizacji ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. z 2013 r., poz. 1457) w 2014 r. s. 17*.

SUMMARY

Article elaborates the results of Europe 2020 strategy in Poland in the field of counteracting poverty and social exclusion. First part treats the general context of Strategy, its measures and goals. The collapse of strategy by 2015 in the inclusive growth priority may be the point of reference to the overview of how Poland has coped with its social goals. According to the cited sources, Poland – unlike the EU in average – has done well concerning the reduction the risk of poverty or social exclusion, however some national sources and indicators show that extreme poverty has not decreased recently. In the last part of the article, there are analyzed certain social and economic trends and social reforms that could have impact on the dynamics of poverty and social exclusion risk.

Keywords: Europa 2020, social exclusion and poverty, extreme poverty, social reforms, inclusive growth



Problemem dialogu społecznego w Polsce jest brak jego zakorzenienia w praktyce rokowań zbiorowych. Są one – jako element europejskiego modelu społecznego – naturalnym regulatorem relacji między pracą, kapitałem i władzą publiczną. Bez zrozumienia tej prawdy nie da się wyrwać naszego kraju z pułapki średniego wzrostu.

Skuteczny dialog społeczny wymaga oparcia na europejskich pryncypiach



Zmiana opcji rządzącej w naszym kraju przyniosła ze sobą nośne hasło modyfikacji dotychczasowego paradygmatu rozwoju. Konkurencyjność polskiej gospodarki miałaby więc być powiązana przede wszystkim ze wzrostem jej innowacyjności, co oznaczałoby odejście od prostego konkurowania ze światem zewnętrznym, naszym dotychczasowym „atutem” – niskimi kosztami pracy. To hasło wzbudziło oczekiwania pracowników na poprawienie ich sytuacji bytowej. Sprawa jednak nie jest taka prosta. Wykorzystywanie jedynie odgórnie sterowanych przez władzę publiczną mechanizmów redystrybucji PKB oraz sztywnej legislacji, w niewielkim stopniu przybliży nas do wydostania się z pułapki średniego wzrostu, jeżeli nie będzie temu towarzyszyć właściwa równowaga między interesami pracowników, przedsiębiorców i państwa.

Podstawowy problem w relacjach między tymi trzema sferami tkwi w tym, że w przeciągu 25 lat od początku transformacji społeczno-gospodarczej wypracowana została praktyka prawie idealnego imitowania instytucji i mechanizmów istniejących na zachodzie Europy, bez zapewnienia możliwości ich efektywnego funkcjonowania. Wynikało to z faktu, iż żadna z liczących się sił politycznych nie miała rzeczywistej wiary w dialog społeczny, jako siły sprawczej rozwoju kraju. Polską specyfiką stało się to, że państwo gwarantowało sobie samodzielne prawo do podejmowania strategicznych decyzji mających skutki dla pracowników i gospodarki zarówno w skali makro jak też i mikro, nie potrafiło jednak zapewnić właściwej kontroli nad procesami, które samo uwalniało. Z drugiej strony, partnerzy społeczni w miejsce rozwijania dialogu autonomicznego – między sobą, wiktali się w dwustronne relacje – z władzą polityczną. David Ost określił dosadnie taki model mianem iluzorycznego korporacjonizmu.¹ Jak łatwo można się domyśleć, ta dziwna konstrukcja nie była w stanie sprostać żadnemu z wyzwań społeczno-gospodarczych, które stanęły przed Polską w ostatnich latach. Mamy obecnie do czynienia z nową instytucją – Radą Dialogu Społecznego. Aby jednak nie podzieliła ona losu swojej poprzedniczki – Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, konieczne jest osadzenie polskiego dialogu społecznego na fundamentach znacznie mocniejszym niż odwoływanie się jedynie do prawa krajowego.

Sławomir Adamczyk

z wykształcenia geograf, ukończył także studia podyplomowe w zakresie integracji europejskiej na Uniwersytecie Gdańskim oraz doktoranckie ekonomiczno-społeczne w Szkole Głównej Handlowej. Kieruje Działem Branżowo-Konsultacyjnym Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Reprezentant polskich organizacji pracowniczych w Komitecie Dialogu Społecznego UE oraz w Komitecie Koordynacji Rokowań Zbiorowych i Plac Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych. Moderator autonomicznych negocjacji wdrażających w Polsce rezultaty europejskiego dialogu społecznego. Jest autorem szeregu publikacji naukowych dotyczących m.in. praktycznych aspektów stosunków przemysłowych w wymiarze ponadnarodowym.

POTRZEBA OPARCIA W EUROPEJSKIM MODELU SPOŁECZNYM

Nie będzie w tym nic odkrywczego, jeżeli napiszę, że tym fundamentem są zasady europejskiego modelu społecznego. Aby uświadomić sobie, co kryje się za tym terminem, należy cofnąć się w czasie – do ustaleń z 1944 r. wprowadzających system monetarny z *Bretton Woods*. Jego ustanowienie było spowodowane potrzebą wypracowania nowego ładu gospodarczego po II wojnie światowej, ale wiązało się także z szukaniem skutecznych i perspektywicznych rozwiązań mających przeciwdziałać powtórzeniu Wielkiego Kryzysu z lat 1929–31. Przyjęte rozwiązania okazały się na wiele lat skuteczne w działaniu. Ich rezultatem był stabilny i szybki wzrost gospodarczy, który pozwolił na „kupowanie” pokoju społecznego i włączanie pracowników najemnych do systemu gospodarki kapitalistycznej rozwiniętych krajów Zachodu.² Tym samym gospodarka ta została „społecznie zakorzeniona”, zgodnie z terminologią stosowaną przez Karla Polanyiego.³ Szczególnie daleko proces ten zaszedł w demokratycznych państwach kontynentu europejskiego. Doszło tam do wykształcenia się specyficznego modelu relacji między kapitałem, pracą i władzą publiczną.

Cechami charakterystycznymi dla europejskiego modelu społecznego są: przywiązanie do zasady sprawiedliwości społecznej oraz odpowiedniego zabezpieczenia społecznego, uznanie, że społeczna sprawiedliwość może przyczyniać się do ekonomicznej efektywności i postępu oraz wysokiego stopnia zorganizowania interesów i wszechstronnych rokowań pomiędzy władzami państwowymi a partnerami społecznymi w sprawach związanych z polityką gospodarczą i socjalną.⁴ Występują oczywiście różnice między poszczególnymi krajami, ale mimo różnorodności odmian kapitalizmu występujących w Europie, powyższe trzy elementy znaleźć można zarówno w „liberalnej” jak i „koordynowanej” gospodarce rynkowej.⁵ Model ten traktowany jest obecnie jako część „projektu europejskiego”, co powoduje, że silnie podkreśla się potrzebę rozprzestrzenienia jego pryncypiów na państwa nowo przystępujące do UE. Czasami wskazuje się wręcz, że jest to narzędzie do zwiększania spójności społecznej w wymiarze unijnym.⁶ Niektóre z elementów modelu zyskały także dodatkowe wzmocnienie, stając się częścią unijnego prawa pierwotnego i wtórnego. Sprawia to, że państwo chcące być członkiem Unii Europejskiej nie może ignorować tych fundamentalnych zasad.

Za bezdyskusyjne należy uznać to, że europejski model społeczny od wielu lat poddawany jest presji. Wynika ona z rozwoju globalizacji, ze zmian w cha-

rakterze pracy, a także z pogarszającej się sytuacji demograficznej na naszym kontynencie. Ten nacisk uległ zwiększeniu w związku z ostatnim kryzysem ekonomicznym, a także migracyjnym. Wskazuje się, że Europy nie stać już na tak daleko idącą redystrybucję PKB, która leżała u podstaw koncepcji *welfare state*. Dochodzi do ingerencji instytucji zewnętrznych (Trojka) w autonomię rokowań zbiorowych w niektórych państwach członkowskich UE, co usprawiedliwiane jest ratowaniem stabilności strefy euro.⁷ Radykalne podważanie europejskiego modelu społecznego byłoby jednak nieodpowiedzialne. Odejście od jego pryncypiów oznaczałoby koniec zachodniego państwa demokratycznego w formie, jaka ukształtowała się po II wojnie światowej. A jest ona ściśle powiązana z zapewnieniem i promowaniem prawa do rokowań zbiorowych. Znajduje to wprost swój wyraz w art. 28 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, w art. 152 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz w art. 6 Europejskiej Karty Społecznej. Z kolei Europejski Trybunał Praw Człowieka rozwija swoje orzecznictwo dotyczące rokowań zbiorowych w oparciu o art. 11 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka. Są to bardzo silne odniesienia.

Guy Ryder, dyrektor generalny Międzynarodowej Organizacji Pracy podkreśla, że europejski model społeczny ma swoje historyczne osiągnięcia polegające na utrzymaniu przez wiele lat pokoju i stabilności na naszym kontynencie. Dlatego właśnie w obecnych trudnych czasach nie powinien być kontestowany, a raczej zostać wzmocniony, jako główne narzędzie radzenia sobie przez kraje naszego kontynentu z zewnętrzną presją globalizacyjną.⁸

ZDYSTANSOWANIE POLSKICH ELIT POLITYCZNYCH

Można mieć odczucie, że w Polsce odwoływanie się przez elity polityczne do europejskiego modelu społecznego ma charakter wyłącznie werbalny. W Konstytucji RP pojawił się wprawdzie artykuł 20, mówiący o tym, że społeczna gospodarka rynkowa stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Wypada jednak przyznać rację tym, którzy twierdzą, że ustrój, który wyłonił się w naszym kraju po 1989 r. niewiele miał wspólnego z modelem nadreńskiej *Soziale Marktwirtschaft*, akceptującej zasady liberalizmu gospodarczego, ale jednocześnie eksponującej cele socjalne powiązane z procesem gospodarczym poprzez wprowadzenie odpowiednich jego regulatorów.⁹ Jeżeli wziąć pod uwagę zasady europejskiego modelu społecznego, to może dziwić



to, że z jednej strony ekipa reformatorska profesora Balcerowicza próbowała forsować neoliberalne scenariusze z pogranicza leseferyzmu, z drugiej zaś – już od samego początku transformacji przyszłość Polski wiązano z integracją europejską.¹⁰ Być może zakładano, iż osłabienie siły związków zawodowych spowoduje, że możliwe będzie kontynuowanie neoliberalnego kursu niezależnie od okoliczności zewnętrznych. Tak się jednak nie stało. Po wejściu w 2004 r. naszego kraju do Unii Europejskiej, Polska znalazła się w obszarze oddziaływania europejskiego modelu społecznego, ze wszystkimi tego atrybutami, takimi jak: dążenie do zapewnienia skutecznej ochrony socjalnej obywatelom, budowanie silnego systemu opiekuńczego, ograniczanie lub powstrzymywanie nierówności na płaszczyźnie ekonomicznej oraz rozwijanie dialogu z partnerami społecznymi.

W odniesieniu do tego ostatniego elementu, pod wpływem unijnych impulsów podjęto próbę zakorzenienia w Polsce mechanizmu ponadbranżowego dialogu dwustronnego między organizacjami pracodawców i związków zawodowych. Powołany przez nie w 2002 r. Okrągły Stół Dialogu Społecznego na rzecz Integracji Europejskiej (OSDSIE), odnotował pewne sukcesy, do których zaliczyć trzeba uzgodnienie zasad wykonywania telepracy, włączonych następnie do Kodeksu pracy.¹¹ Samodzielność partnerów społecznych nie była jednak priorytetem dla władz publicznych. Pozbawiony instytucjonalnego wsparcia OSDSIE zakończył swą działalność w 2006 r. Partnerzy społeczni podejmowali później pewne wspólne inicjatywy związane z samodzielną implementacją w Polsce europejskich porozumień autonomicznych (np. dotyczących zagrożeń psychospołecznych). Z nikłymi jednak efektami, gdyż działania te miały charakter doraźny i nie spotykały się z większym zainteresowaniem rządzących. Ci bowiem postawili na rozwój instytucji trójstronnych, jako wzorca właściwie rozwijających się relacji między pracą, kapitałem a władzą publiczną. Bez „ubudowania” ich silnym dialogiem autonomicznym

rychło jednak przybrały one charakter fasadowy. Wystarczy przywołać tu burzliwe okoliczności zakończenia funkcjonowania Komisji Trójstronnej w 2013 r. Należy zwrócić uwagę na generalnie nonszalancki stosunek polskich elit politycznych do skutecznego i sprawnego wprowadzania standardów mających swoje źródła w zasadach europejskiego modelu społecznego. Przykładem wręcz klasycznym jest historia umów o pracę na czas określony. Przyjęta w 1999 r. dyrektywa unijna¹² mająca zapobiec praktykom dyskryminacyjnym i nieuzasadnionemu nadużywaniu tej formy zatrudnienia była efektem europejskiego dialogu społecznego. Została ona oczywiście jako część *acquis* wdrożona do polskiego porządku prawnego w okresie przedakcesyjnym (2002 r.),¹³ ale jednocześnie stosowanie odpowiedniego artykułu Kodeksu pracy zostało zawieszono do momentu wejścia naszego kraju do UE. Miało to zapewne przyczynić się do zwiększenia elastyczności rynku pracy. Wraz z upływem czasu okazało się, że polskie przepisy oddziałują wręcz odwrotnie do celów, którym służyła dyrektywa. Zatrudnienie na czas określony rozprzestrzeniło się w naszym kraju na skalę rzadko spotykaną w innych państwach członkowskich i przyjmowało niekiedy formę patologiczną – kontraktów wieloletnich. Kolejne rządy nie reagowały na ostrzeżenia związków zawodowych, że niekontrolowany rozrost tych niestabilnych form zatrudnienia odbywa się ze szkodą dla jakości kapitału ludzkiego i całej gospodarki. Po wielu bezowocnych próbach zmiany sytuacji za pomocą środków krajowych, NSZZ „Solidarność” złożył skargę do Komisji Europejskiej, która w grudniu 2013 r. postanowiła wszcząć postępowanie przeciwko naszemu krajowi w związku z wadliwą implementacją dyrektywy. Resztki wątpliwości rozwiał Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W marcu 2014 r. odpowiadając na zapytanie prejudycjalne jednego z sądów, stwierdził niezgodność polskich przepisów z dyrektywą.¹⁴ Doprowadziło to w końcu do zmiany prawa, które wejdzie w życie w lutym 2016 r.¹⁵ Ne-

gatywne skutki błędnej implementacji dla polskiego rynku pracy, będziemy jednak odczuwać jeszcze dłużej. A jeśli już o tym mowa, to warto zwrócić także uwagę na stoicki spokój, z jakim polski rząd w latach 2012–14 ignorował kolejne zalecenia Rady UE (tzw. *country specific recommendations*), które wskazywały na potrzebę ograniczenia nadmiernego wykorzystywania w naszym kraju umów terminowych i umów cywilnoprawnych, ze względu na zagrożenie ubóstwem i segmentacją rynku pracy.

Warto także przypomnieć, że wciąż obowiązuje dokonane w 2007 r. przez Polskę wyłączenie naszych obywateli spod obowiązywania rozdziału IV Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej noszącego tytuł *Solidarność* i zawierającego m.in. wspomniany już art. 28 o prawie pracowników i pracodawców do negocjowania i zawierania układów zbiorowych.

GORZKA PRAWDA O STANIE NEGOCJACJI ZBIOROWYCH

Tu przechodzimy do sedna sprawy. Dla efektywnego funkcjonowania dialogu społecznego konieczne jest istnienie mechanizmów zorganizowania wzajemnych interesów – a więc rokowań zbiorowych. Jest to po prostu warunek *sine qua non* od spełnienia, którego zaczęło się kiedyś na naszym kontynencie budowanie europejskiego modelu społecznego.

Byłoby wyraźnym nadużyciem stwierdzenie, że kwestia ta leżała na sercu projektantom nowego ładu społeczno-gospodarczego w Polsce po roku 1989. Zapatrzeni w modny wówczas neoliberalny wzorzec Konsensusu waszyngtońskiego¹⁶ nie zastanawiali się szczególnie nad przyszłością stosunków pracy. Ich docelowy kształt miał być „produktem ubocznym” zmian systemowych. To wyjaśnia, dlaczego ramy prawne dla negocjowania układów zbiorowych pracy stworzono dopiero 5 lat po rozpoczęciu transformacji. Przyjęcie we wrześniu 1994 r. całkowicie znowelizowanego rozdziału XI Kodeksu pracy budziło pewne nadzieje na stworzenie w naszym kraju systemu mogącego być odwzorowaniem zachodnioeuropejskiego kompromisu społecznego.¹⁷ Związki zawodowe szczególnie oczekiwania pokładały w ponadzakładowych układach zbiorowych pracy, które miały przyczynić się do zbudowania sektorowego poziomu dialogu społecznego. Nadzieje te okazały się płonne. Nie została podjęta próba wypracowania mechanizmu efektywnej generalizacji zawieranych układów, choć mogłoby to stanowić impuls dla zrzeszania się przedsiębiorców. Postępująca prywatyzacja gospodarki przy wyraźnej niechęci państwa do wspierania idei negocjacji sektorowych, przyniosła

skutek w postaci likwidacji branżowych układów ponadzakładowych. Organizacje pracodawców, bądź wypowiadały je (tak jak w przypadku sektora hutniczego w 2008 r.), bądź też używały bardziej wyrafinowanych metod, np. dokonując samorozwiązania (przypadek sektora energetycznego w 2014 r.). Układy ponadzakładowe ostały się gdzieś w sektorze publicznym oraz tam, gdzie dominuje własność państwowa. Z ponad 1 mln pracowników objętych tymi układami pod koniec XX w., obecnie pozostało jedynie niespełna 400 tysięcy. Funkcjonujący obecnie w Polsce system rokowań zbiorowych jest więc w sporej części zdecentralizowany. Nie oznacza to jednak, że ma on charakter powszechny. W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy mamy w Polsce trochę ponad 8 tysięcy obowiązujących układów zakładowych, obejmujących ok. 1,8 mln pracowników.¹⁸ Przy tym maleje ilość nowo zawieranych układów. Ze wskaźnikiem zasięgu rokowań zbiorowych w wysokości 14,7% Polska znajduje się na szarym końcu państw UE.¹⁹ Według danych Komisji Europejskiej, wyprzedzamy tylko Łotwę i Litwę. Co gorsza, okazuje się, że coraz częściej układy zbiorowe przestają nieść ze sobą jakąkolwiek wartość dodaną, gwarantując jedynie minimum uprawnień pracowniczych wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Brak wyczerpujących regulacji dotyczących tzw. innych porozumień zbiorowych, powoduje, że wypierają one układy zbiorowe. Można generalnie zauważyć ogólną tendencję do odchodzenia od negocjacji zbiorowych w stronę regulaminów wydawanych przez pracodawcę jedynie po konsultacji z reprezentacją załogi. Jest to krajobraz złowieszczy dla polskiego systemu zbiorowych stosunków pracy. Być może, niedorozwój systemu rokowań zbiorowych był funkcjonalnie niezbędny dla przyjętego u nas na początku transformacji modelu liberalnej gospodarki rynkowej.²⁰ Ale z pewnością obecnie nie sprzyja on odejściu od nisko kosztowej i pracochłonnej gospodarki opartej głównie na przewadze komparatywnej w obszarach wymagających niskich kwalifikacji oraz przesunięciu się Polski w górę łańcucha wartości dodanej. Wiąże się to z faktem, że słabnący system rokowań zbiorowych, nie potrafi doprowadzić do godziwej równowagi między dochodami pracowników a zyskami przedsiębiorstw. Według OECD, w latach 2002–2012 wzrost płac realnych w naszym kraju pozostawał w tyle o 20% za wzrostem wydajności pracy.²¹ Nietrudno też zauważyć inne reperkusje w obszarze społecznym. Komisja Europejska zwraca uwagę na zjawisko długofalowego, postępującego spadku oszczędności gospodarstw domowych w naszym kraju.²² Jest to skutkiem zasysania dodatkowych oszczędności –

dzięki powstrzymaniu wzrostu kosztów pracy – przez sektor przedsiębiorstw, który z kolei nie widzi potrzeby inwestowania tych środków w rozwój (także kapitału ludzkiego) ze względu na dominujący w Polsce pracochłonny charakter produkcji i usług. I koło się zamyka.

NIE NALEŻY BAĆ SIĘ ROKOWAŃ ZBIOROWYCH

Aby dialog społeczny w Polsce był skutecznym czynnikiem dobrych zmian, nie może opierać się tylko na porządkowaniu relacji między władzą publiczną a partnerami społecznymi. Musi czerpać z europejskich pryncypiów, które kładą nacisk na wypracowywanie konsensusu w bezpośrednich relacjach między pracodawcami i reprezentacją pracowniczą. Przykładem uzyskania wartości dodanej przy zastosowaniu takiego podejścia w Polsce jest wspólna kampania wiodących organizacji partnerów społecznych, dotycząca wprowadzenia zmian w Prawie zamówień publicznych, z korzyścią zarówno dla pracowników jak i dla etycznie zachowujących się przedsiębiorców. Do takich działań potrzeba jednak silnych związków zawodowych (co

oznacza radykalne wzmocnienie organizacji reprezentatywnych) oraz silnych organizacji pracodawców (Polska znajduje się na ostatnim miejscu w UE pod względem zorganizowania pracodawców).

Bezspornie należy nadać w Polsce właściwą – zgodną ze standardami europejskimi – rangę układom zbiorowym, jako naturalnym regulatorom równowagi między dochodami pracowników i zyskami przedsiębiorstw. Jest to także w interesie państwa chcącego dbać o rozwój gospodarki i zachowanie jakości kapitału ludzkiego. Bez istnienia tego mechanizmu, sama inżynieria podatkowa czy podnoszenie płacy minimalnej będą miały nikły wpływ na wzrost wynagrodzeń w gospodarce prywatnej. Rozwinięte systemy rokowań zbiorowych nie stanowią zagrożenia dla budowy nowoczesnej gospodarki. Wręcz przeciwnie. Wystarczy przyjrzeć się rankingowi konkurencyjności 2015/16 opublikowanemu przez Światowe Forum Gospodarcze. W pierwszej dwunastce znajduje się 8 krajów europejskich; w siedmiu z nich, zasięg rokowań zbiorowych przekracza (nieraz znacznie) 50%.²³ Polska znajduje się w tym rankingu na miejscu 41. ■

1 Ost D., *Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities, Politics & Society*, 2000, 28(4), s. 503–530; także: D. Ost, *Illusory corporatism. Ten Years Later*, Warsaw Forum of Economic Sociology, 2011, 2(1), s. 19–50.

2 Eischengreen B., *Epilogue. Three perspectives on the Bretton Woods system*, [w:] M. Bordo, B. Eichengreen (red.), *Retrospective on the Bretton Woods System*, Chicago-London 1993, s. 621–658.

3 Polanyi K., *Wielka Transformacja*, Warszawa 2011.

4 Hemerijck A., *The Self-Transformation of the European Social Model(s)*, [w:] G. Esping-Andersen et al., *Why We Need a New Welfare State*, Oxford 2002.

5 Hall A.P., Soskice D., *An Introduction to Varieties of Capitalism*, [w:] P.A. Hall, D. Soskice (red.), *Varieties of Capitalism*, Oxford 2001, s. 1–68.

6 Jepsen M., Serrano Pascual A., *The European Social Model: an exercise in deconstruction*, *Journal of European Social Policy*, 2005, 15, s. 231–245.

7 Adamczyk S., Surdykowska B., *Rokowania zbiorowe w Unii Europejskiej. Trudne czasy, niejasna przyszłość*, [w:] J. Czarasty (red.), *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych*, Warszawa 2014; C. Hermann, B. Mahnkopf, *The Past and Future of European Social Model*, Institute for International Political Economy Berlin-Working Paper, 2010, 5.

8 Wystąpienie na konferencji nt. przyszłości europejskiego modelu społecznego, która odbyła się 28 lutego 2014 r. w Brukseli.

9 Zagóra-Jonszta U., *Spoleczna gospodarka rynkowa a polska transformacja*, [w:] D. Kopycińska (red.), *Funkcjonowanie gospodarki polskiej po 20 latach transformacji*, Szczecin 2009, s. 82.

10 Rokowania w sprawie stowarzyszenia Polski ze Wspólnotami Europejskimi podjęto w grudniu 1990 r. a zakończyły się one 19 grudnia 1991 r. podpisaniem tzw. Układu Europejskiego.

11 Adamczyk S., *Dylematy europejskiego dialogu społecznego*, *Monitor Prawa Pracy*, 2011, 11, s. 581.

12 Dyrektywa Rady 99/70 z 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego ws. umów na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP i EKZZ.

13 Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2002, Nr 135, poz. 1146.

14 Wyrok Trybunału ws. zapytania prejudycjalnego Sądu Rejonowego w Białymstoku, C-38/13.

15 Pozostaje oczywiście otwartym pytanie, czy regulacja przewidująca pełną dopuszczalność wypowiedziania umów terminowych stanowi właściwy krok w stronę przezwyciężenia segmentacji rynku.

16 Przyjęty przez Międzynarodowy Fundusz Walutowy pod koniec lat 80. zbiór zasad zaproponowanych przez neoliberalnego ekonomistę J. Williamsona, obejmujący m.in. liberalizację i deregulację rynków oraz daleko posuniętą prywatyzację mienia państwowego.

17 Wratny J., *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, Warszawa, 1998.

18 Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP w 2014 r.

19 European Commission, *Industrial Relations in Europe* 2014, Luxembourg 2015.

20 Kozek W., *Czy wylania się model? Problem instytucjonalizacji zbiorowego przetargu w stosunkach pracy*, [w:] W. Kozek (red.), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, Warszawa 2003, s. 40.

21 OECD *Economic Surveys Poland, March 2014*, <http://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-poland.htm> (dostęp: 11.02.2016).

22 European Commission, *Country Report for Poland 2015*, COM(2015) 85 final.

23 <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings> (dostęp: 11.02.2016)

11 września 2015 r. ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego weszła w życie. W dniu 22 października 2015 r. w Pałacu Prezydenckim, bezpośrednio po wręczeniu przez Prezydenta RP Andrzeja Dudę aktów nominacji członkom Rady Dialogu Społecznego odbyło się pierwsze (a właściwie „zerowe”, bo zwołane nieformalnie i częściowo kurtuazyjne) jej posiedzenie. Niezwłocznie później rozpoczęły się rutynowe, robocze posiedzenia Rady oraz jej gremiów. O ile na początku, w pierwszych tygodniach funkcjonowania znaczną część czasu zajęły sprawy organizacyjne, to obecnie są to głównie działania merytoryczne.

Działajmy systematycznie



„Nowe rozdanie” w polskim dialogu społecznym, usankcjonowane wspomnianą nową ustawą daje nadzieję na nową jakość relacji pomiędzy rządem i przedstawicielami pracowników i pracodawców. Tego „resetu” nie wolno zmarnować. Brak choćby częściowego sukcesu w perspektywie najbliższego roku może skutkować naprawdę głębokim kryzysem w dialogu społecznym. Kryzysem daleko większym, niż ten zapoczątkowany w połowie 2013 roku, zawieszeniem przez stronę pracowniczą prac w Trójstronnej Komisji a trwającym, przynajmniej oficjalnie, do inauguracji Rady Dialogu Społecznego.

Warto od samego początku na bieżąco śledzić funkcjonowanie dialogu społecznego pod rządami nowej ustawy. Warto stale badać jej skuteczność, analizować, czy zapisy ustawy o *Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego* są optymalnym narzędziem prowadzenia dialogu społecznego w Polsce. Warto tym bardziej, gdyż artykuł 87 ustawy nakłada to na Radę jako jej formalny obowiązek:

Art. 87. W terminie 24 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy Rada Dialogu Społecznego dokona oceny funkcjonowania przepisów ustawy oraz przedstawi Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej rekomendacje zmian w zakresie zwiększenia samodzielności organizacyjnej Rady.

Aby należycie wypełnić ten zapis, monitoring przepisów należy prowadzić właściwie od dziś. W ten sposób będzie można spokojnie, bez pośpiechu i emocji zbierać opinie zainteresowanych stron a następnie dokonać rzetelnej oceny zbiorczej. Opinie w powyższej sprawie mógłby zbierać Zespół problemowy ds. rozwoju dialogu społecznego, który w rytmie półrocznym informowałby o napływających wnioskach Prezydium Rady Dialogu Społecznego. Równolegle pracowano by, początkowo w Zespole – następnie w Prezydium i na forum Rady, nad drugim zadaniem, zapisanym w artykule 87 – nad zwiększeniem samodzielności organizacyjnej Rady Dialogu Społecznego. Mając powyższe na uwadze, otwieramy niniejszym artykułem dyskusję na temat ewentualnych zmian w ustawie o RDS.

Zbigniew Żurek

wiceprezes Business Centre Club, członek Rady Dialogu Społecznego, przewodniczący Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego RDS, wiceprzewodniczący Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Za wybitne zasługi w działalności na rzecz rozwoju gospodarki narodowej oraz społeczeństwa obywatelskiego odznaczony Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski.

Jeżeli proponowany tok postępowania zostanie przyjęty, powinniśmy do trzeciego kwartału roku 2017 uzyskać materiał rzetelny i kompletny, który będzie stanowił zbiór ważnych dokumentów eksperckich, pomocnych w opracowaniu propozycji ewentualnych zmian zapisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.

Jako otwarcie dyskusji – poniżej komentarze do niektórych wybranych artykułów ustawy – zarówno interpretacje i komentarze (w jaki sposób autor odczytuje intencje ustawodawcy), jak również uwagi krytyczne i postulaty zmian. Tak powstały materiał, jak napisano to wyżej, byłby w następnych miesiącach modyfikowany i uzupełniany. Warto, by analogiczne działania podjęli inni, wszyscy zainteresowani dialogiem społecznym w Polsce.

Rozdział 1.

Cele i zadania Rady Dialogu Społecznego

Art. 1. 1. Tworzy się Radę Dialogu Społecznego, zwaną dalej „Radą”, jako forum trójstronnej współpracy strony pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej, zwanych dalej „stronami Rady”.

2. Rada prowadzi dialog w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej.

3. Rada działa na rzecz realizacji zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia.

4. Rada działa na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej.

5. Rada wspiera prowadzenie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego.

W art. 1. ust. 1. jednoznacznie określono, jakie podmioty tworzą Radę. Podobnie jak w jej poprzedniczce, Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, są to, obok strony rządowej, pracownicy i pracodawcy. To ważna i jednoznaczna decyzja ustawodawcy, podkreślająca, kto pełnić ma rolę wiodącą w prowadzeniu dialogu społecznego w Polsce. Nie zamyka to oczywiście możliwości udziału innych grup czy organizacji, które mogą być zapraszane adekwatnie do tematyki spraw poruszanych przez Radę na zasadach określonych ustawą.

Ustęp drugi oddaje istotę dialogu społecznego – permanentnego ucierania poglądów stron dialogu, praktycznie stałych negocjacji. Stałego szukania odpowiedzi na pytanie, jak optymalnie działać, by uzyskiwać możliwie najlepsze warunki rozwoju społeczno-gospodarczego. Jak dbać o spójność społeczną, jednocześnie zwiększając konkurencyjność polskiej gospodarki. To zadania niełatwe, potencjalnie konfliktogenne, trudne (aczkolwiek nie niemożliwe) do pogodzenia. Tym trudniejsze, że nakładają się na nie zasady partycypacji i solidarności społecznej, ograniczające rynkowy aspekt stosunków zatrudnienia i jeszcze więcej. Realizując powierzone zadania i negocjując przyjmowanie konkretnych rozwiązań, Rada winna budować społeczne porozumienie, winna szukać warunków społecznej akceptacji dla przyjmowanych rozwiązań.

Choć Rada Dialogu Społecznego jest gremium, działającym na poziomie ogólnopolskim, to jednym z jej podstawowych zadań jest wspieranie lokalnych inicjatyw, podejmujących dialog społeczny. Współpraca z regionami słusznie należy do podstawowych zadań Rady.





Fot. MRPIPS.

Art. 2. Do właściwości Rady oraz jej stron należy:

- 1) wyrażanie opinii i zajmowanie stanowisk,
- 2) opiniowanie projektów założeń projektów ustaw oraz projektów aktów prawnych,
- 3) inicjowanie na zasadach określonych niniejszą ustawą procesu legislacyjnego,
- 4) wykonywanie innych zadań wynikających z odrębnych ustaw – w sprawach, o których mowa w art. 1.

Art. 2. określa podstawowe zadania Rady. Jest ona ciałem opiniotwórczym, wypracowującym i przedstawiającym właściwym gremiom oraz opinii publicznej swoje opinie i stanowiska w różnych kwestiach, związanych z dialogiem społecznym. Ponadto Rada opiniuje założenia do ustaw oraz projekty ustaw i innych aktów prawnych. Jednocześnie, co warte szczególnego podkreślenia, Rada ma prawo do składania własnych projektów aktów prawnych, o czym szczegółowo poniżej.

Rozdział 2

Upewnienia Rady Dialogu Społecznego i jej stron

Art. 3. 1. Strony Rady mogą zawierać porozumienia i zajmować wspólne stanowiska.

2. Przedmiotem porozumień stron Rady są wzajemne zobowiązania stron służące realizacji celów Rady, o których mowa w art. 1 ust. 2–4.

3. Porozumienia określają w szczególności:

- 1) czas obowiązywania;
- 2) tryb dokonywania zmian treści;
- 3) tryb rozwiązania;
- 4) przypadki wygaśnięcia;
- 5) tryb rozstrzygnięcia kwestii spornych.

Art. 4. 1. Każdej ze stron Rady przysługuje prawo wniesienia pod obrady Rady sprawy o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, jeżeli uzna, że jej rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego, rozwoju społeczno-gospodarczego i wzrostu dobrobytu, zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki oraz spójności społecznej.

2. Każda ze stron Rady, również wspólnie z inną stroną Rady, może zająć stanowisko w każdej sprawie dotyczącej polityki społecznej lub gospodarczej.

3. Każda ze stron Rady może wezwać inną stronę Rady do zajęcia stanowiska w sprawie, którą uzna za mającą duże znaczenie społeczne lub gospodarcze.

4. W sprawie wniesionej pod obrady Rady w trybie, o którym mowa w ust. 1, Rada podejmuje uchwałę.

5. Rada może, w drodze uchwały, przekazać sprawę, o której mowa w ust. 1, do rozpatrzenia przez zespół, o którym mowa w art. 34, jednocześnie wskazując termin do zajęcia stanowiska.



6. Jeżeli w terminie, o którym mowa w ust. 5, zespół przedstawi swoje stanowisko w sprawie, o której mowa w ust. 1, Rada podejmuje uchwałę w oparciu o to stanowisko na pierwszym posiedzeniu następującym po jego upływie.

7. Jeżeli w terminie, o którym mowa w ust. 5, zespół nie przedstawi stanowiska, każda ze stron Rady w terminie 14 dni od dnia, w którym upłynął termin do przedstawienia stanowiska zespołu, może przedstawić Radzie swoje stanowisko w sprawie.

8. Jeżeli w terminie, o którym mowa w ust. 7, strona nie przedstawi swojego stanowiska, każda z organizacji, której przedstawiciele reprezentują stronę pracowników i stronę pracodawców w Radzie, oraz strona rządowa, w terminie 5 dni od dnia, w którym upłynął termin do przedstawienia stanowiska każdej ze stron Rady, może przedstawić swoje stanowisko.

9. Po upływie terminów, o których mowa w ust. 7 i 8, Rada może podjąć uchwałę w sprawie, po rozpatrzeniu stanowisk stron lub organizacji, której przedstawiciele reprezentują stronę pracowników i stronę pracodawców w Radzie.

10. Tryb określony w ust. 4–9 stosuje się do przyjmowania opinii przez Radę.

Jak stanowi powyższy artykuł, każda ze stron: rząd, pracodawcy lub pracownicy może samodzielnie lub wspólnie z inną stroną wnosić na forum Rady sprawę, mającą według uznania wnioskodawcy (wnioskodawców) duże znaczenie społeczne lub gospodarcze. W sprawach tych strony mogą zawierać porozumienia. Jednocześnie każda ze stron ma prawo wezwania innej strony do zajęcia stanowiska w takiej sprawie. Zapis ostatni wyraźnie wskazuje na niedopuszczalność uchylania się od prezentowania swojego stanowiska przez którąkolwiek ze stron, wezwanych do zaprezentowania swojej opinii.

Art. 5. 1. Przygotowywane przez Radę Ministrów oraz jej członków projekty założeń projektów ustaw i projekty aktów prawnych w sprawach, o których mowa w art. 1, są kierowane do opinii strony pracowników i strony pracodawców Rady.

2. Strona pracowników i strona pracodawców Rady wyraża swoją opinię w drodze uchwały.

3. Projekty, o których mowa w ust. 1, są przekazywane na adres poczty elektronicznej Biura Rady Dialogu Społecznego.

4. Termin do wyrażenia opinii, o której mowa w ust. 2, nie może być krótszy niż 30 dni od dnia przekazania projektu na adres poczty elektronicz-

nej, o którym mowa w ust. 3. Termin ten może zostać skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes publiczny.

5. Nieprzedstawienie opinii, o której mowa w ust. 2, w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa do jej wyrażenia.

Powyższy artykuł nakłada na Radę Ministrów obowiązek konsultowania ze stroną społeczną Rady Dialogu Społecznego swoich projektów legislacyjnych, dotyczących spraw będących przedmiotem działania RDS. To ważne uprawnienie RDS, która w ten sposób posiada ustawowe prawo do uczestniczenia w rządowym procesie legislacyjnym. Zapis ten posiada wszakże jeden mankament: ogranicza wspomniane uprawnienia jedynie do „ścieżki rządowej”.

Wydaje się zasadne rozważenie stworzenia analogicznych uprawnień dla członków Rady Dialogu Społecznego w stosunku do projektów procedowanych na „ścieżce parlamentarnej”.

Art. 6. 1. W przypadku gdy Rada Ministrów nie uwzględni opinii, o której mowa w art. 5 ust. 2, lub dokona istotnych zmian w projekcie w stosunku do opiniowanego projektu, przedstawia swoje stanowisko w treści uzasadnienia projektu przedłożonego Sejmowi.

2. Stanowisko, o którym mowa w ust. 1, Rada Ministrów przekazuje Radzie.

To konsekwencja zapisów art. 5. Jeżeli Rada Ministrów nie uwzględni postulatów strony społecznej – stanowisko w tej sprawie obligatoryjnie zawiera w uzasadnieniu projektu, przekazywanego parlamentowi. Tym samym parlament zostaje zaznajomiony z postulatami strony społecznej Rady Dialogu Społecznego, które nie zostały przez rząd uwzględnione. Tu także, konsekwentnie do zapisu poprzedniego można by powtórzyć postulat rozszerzenia uprawnień także w stosunku do „ścieżki parlamentarnej”.

Art. 7. 1. Strona pracowników i strona pracodawców Rady ma prawo przygotowywania wspólnie uzgodnionych projektów założeń projektów ustaw i projektów aktów prawnych w sprawach, o których mowa w art. 1, i przekazania ich właściwemu ministrowi w celu przedłożenia Radzie Ministrów.

2. Projekt, o którym mowa w ust. 1, zawiera uzasadnienie wraz z oceną skutków regulacji.

3. Uzgodnienie projektu, o którym mowa w ust. 1, następuje w drodze uchwały strony pracowników i strony pracodawców Rady.

4. Nieprzyjęcie projektu przez Radę Ministrów do dalszych prac wymaga przedstawienia przez właściwego ministra stronie pracowników i stronie pracodawców Rady, w terminie 2 miesięcy od dnia podjęcia decyzji o nieprzyjęciu projektu, nie później niż w terminie 4 miesięcy od dnia otrzymania projektu przez właściwego ministra, pisemnego uzasadnienia.

5. W przypadku wniesienia projektu ustawy do Sejmu z istotnymi zmianami, informacja zawierająca uzasadnienie zmian jest zamieszczana w uzasadnieniu projektu.

To jedno z najważniejszych, jeżeli nie najważniejszych z uprawnień Rady Dialogu Społecznego. Jest to przyznanie Radzie swoistej inicjatywy ustawodawczej. Strona społeczna (wspólnie pracodawcy i pracownicy) ma prawo do przedkładania Radzie Ministrów do wprowadzenia na ścieżkę legislacyjną swoich projektów ustaw w sprawach, będących przedmiotem działania Rady Dialogu Społecznego. W przypadku nieprzyjęcia takiego projektu do dalszych prac legislacyjnych – właściwy minister jest zobowiązany do pisemnego przekazania Radzie powodów odmowy. W przypadku wprowadzenia do takiego projektu istotnych zmian – informacja o tych zmianach winna zostać umieszczona w przekazywanym Sejmowi uzasadnieniu projektu. Warto podkreślić tu fakt, że do podjęcia przedmiotowej inicjatywy potrzebna jest zgoda pracodawców i pracowników. O ile wspólne stworzenie projektu ustawy może być niejednokrotnie trudne (częstokroć interesy pracodawców i pracowników są rozbieżne) – to jeżeli już taki projekt powstanie – ma on niepodważalnie duże poparcie społeczne, które (wydaje się) trudno zlekceważyć.

Art. 8. 1. Strona pracowników i strona pracodawców Rady może wnioskować o przeprowadzenie wysłuchania publicznego do podmiotu odpowiedzialnego za opracowanie projektu aktu normatywnego dotyczącego spraw objętych zakresem właściwości Rady.

2. Z inicjatywą o wystąpienie z wnioskiem o przeprowadzenie wysłuchania publicznego dotyczącego projektu aktu normatywnego może wystąpić każda z organizacji, której przedstawiciele reprezentują stronę pracowników i stronę pracodawców w Radzie.

3. Przyjęcie wniosku następuje w drodze uchwały strony pracowników i strony pracodawców Rady.

Niezależnie od omówionych uprzednio możliwości uczestniczenia członków Rady Dialogu Społecznego

w procesie legislacyjnym w formie pisemnej – strona społeczna Rady (znów wspólnie pracodawcy i pracownicy) ma prawo do wysłuchania publicznego. Adresatem wniosku będzie podmiot przygotowujący dany akt normatywny, najczęściej właściwe ministerstwo. To dobra inicjatywa, poszerzająca możliwości konsultacji projektowanych aktów prawnych z reprezentatywnymi przedstawicielami pracowników i pracodawców. Wysłuchanie publiczne daje możliwość dynamicznej wymiany opinii i argumentów, pozwala na interaktywną polemikę, na szybką prezentację racji stron – uczestników debaty.

Art. 9. 1. Strona pracowników i strona pracodawców Rady mogą przedstawiać wspólne zapytania w zakresie spraw, o których mowa w art. 1, właściwym ministrom.

2. Uzgodnienie treści zapytania, o którym mowa w ust. 1, następuje w drodze uchwały strony pracowników i strony pracodawców Rady.

3. Właściwy minister udziela odpowiedzi w terminie 30 dni od dnia otrzymania wspólnego zapytania.

Powyższy artykuł daje stronie społecznej (i tu także pracodawcom i pracownikom, gdy występują wspólnie) możliwość pisemnych pytań, dotyczących przedmiotu działania RDS, kierowanych do ministrów, właściwych dla sprawy, będącej przedmiotem zapytania. Zobligowanie adresata do odpowiedzi w ciągu miesiąca ma na celu uniemożliwienie pozostawienia sprawy bez dalszego biegu.

Art. 10. 1. Każdego roku Rada opracowuje program swojego działania, uwzględniając aktualną sytuację społeczno-gospodarczą. W programie wskazywane są zagadnienia priorytetowe dla rozwoju i zwiększenia efektywności dialogu społecznego w Polsce.

2. Strona rządowa, w terminie do dnia 20 stycznia każdego roku, przedstawia Radzie aktualny wykaz prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów.

3. Program prac Rady jest przedstawiany Radzie Ministrów w terminie do dnia 20 lutego każdego roku.

Rada Ministrów oraz Rada Dialogu Społecznego są wzajemnie zobowiązane do przedstawiania swoich programów działania. Ma to na celu stworzenie warunków do maksymalnie efektywnej i harmonijnej współpracy w zakresie problemów, będących w zakresie działania Rady Dialogu Społecznego.

Art. 11. 1. Rada rozpatruje wnioski wojewódzkich rad dialogu społecznego, o których mowa w art. 41 ust. 1, o ile dotyczą one spraw objętych zakresem jej właściwości.

2. Rada może przekazać sprawę o zasięgu wojewódzkim wojewódzkiej radzie dialogu społecznego.

3. Informację na temat rozstrzygnięcia sprawy, o której mowa w ust. 2, przewodniczący wojewódzkiej rady dialogu społecznego przedstawia Prezydium Rady.

4. Prezydium Rady może zdecydować o wniesieniu informacji, o której mowa w ust. 3, oraz opinii lub stanowiska, o których mowa w art. 42 ust. 1 pkt 1, pod obrady plenarne Rady.

Rada Dialogu Społecznego na bieżąco współpracuje z Wojewódzkimi Radami Dialogu Społecznego. Współpraca jest dwukierunkowa. Z jednej strony RDS wspomaga działania rad wojewódzkich. Z drugiej strony, RDS ma prawo zlecania radom wojewódzkim spraw o zasięgu lokalnym. Kwestie relacji pomiędzy strukturami wojewódzkimi i strukturą centralną były niejednokrotnie przedmiotem dyskusji i kontrowersji na forum poprzemysłowej RDS – Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych oraz komisji wojewódzkich. Wyciągając wnioski z przeszłości należy zbudować bardziej efektywny model współpracy, wzajemnego wspierania się i rozwiązywania problemów.

Art. 12. Rada przedstawia stanowiska w sprawach wniesionych pod jej obrady przez Radę Ministrów, jej członków i inne organy państwowe.

Art. 13. 1. Strona pracowników i strona pracodawców Rady ma prawo występowania ze wspólnymi wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw, o których mowa w art. 1. Wnioski kierowane są do właściwego ministra.

2. Uzgodnienie wniosku, o którym mowa w ust. 1, następuje w drodze uchwały strony pracowników i strony pracodawców Rady.

3. W przypadku przedłożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, właściwy minister, w terminie nie dłuższym niż 2 miesiące od dnia złożenia wniosku, przedstawia na piśmie stronie pracowników i stronie pracodawców Rady stanowisko Rady Ministrów w sprawie.

4. Strona pracowników i strona pracodawców Rady mogą złożyć wspólny wniosek o przedstawienie stanowiska, o którym mowa w ust. 3, na najbliższym posiedzeniu Rady.



Fot. MRPiPS.

Tak jak zgodnie z art. 7 strona społeczna Rady Dialogu Społecznego ma prawo do przedkładania Radzie Ministrów do wprowadzenia na ścieżkę legislacyjną swoich projektów ustaw, tak zgodnie z artykułem powyższym, pracodawcy i pracownicy na swój wspólny wniosek mają prawo występować do właściwego ministra o wydanie lub zmianę ustawy lub innego aktu prawnego.

Art. 14. Strona pracowników i strona pracodawców Rady mogą podjąć uchwałę o wystąpieniu przez przewodniczącego Rady do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, jeżeli w orzecznictwie Sądu Najwyższego lub sądów powszechnych ujawniły się rozbieżności w wykładni prawa.

Art. 15. 1. Strona pracowników i strona pracodawców Rady mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy obejmujące ogół pracodawców zrzeszonych w organizacjach, o których mowa w art. 24 ust. 1, lub grupę tych pracodawców oraz pracowników zatrudnionych przez tych pracodawców, a także porozumienia określające wzajemne zobowiązania tych stron.

2. Do układów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy art. 239–241¹, art. 241² § 1 i 3, art. 241³–241⁹ § 1 i 2 oraz art. 241¹⁰–241¹³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.).

Nie od dziś układy zbiorowe pracy przeżywają kryzys. Aby ten stan rzeczy zmienić, zawieraniem układów należy zainteresować tak pracowników, jak

pracodawców. Dziś zawieraniu układów przeszkadza w znacznej mierze Kodeks pracy, a konkretnie jego art. 9.2, który mówi, że „*Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych*”. Przytoczony zapis w praktyce ogranicza pole negocjacji układu do dodatkowych przywilejów pracowniczych, niespecjalnie motywując pracodawców. Gdyby jednak znieść ten przepis, strony łatwiej i chętniej mogłyby negocjować nowe warunki pracy. Układy zbiorowe mogłyby stawać się branżowymi (regionalnymi) Kodeksami pracy. Należy tu jeszcze podkreślić, że genezą tego pomysłu nie jest ograniczanie praw pracowniczych, a uszczegóławianie relacji pracownik – pracodawca, uwzględniające specyfikę branży czy regionu. Może warto, przy udziale związków zawodowych, Państwowej Inspekcji Pracy i innych ewentualnie zainteresowanych podmiotów podjąć dyskusję na ten temat?

Rozdział 3

Skład i organizacja Rady Dialogu Społecznego

Art. 24. 1. Stronę pracodawców w Radzie reprezentują przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców.

2. Za reprezentatywne organizacje pracodawców uznaje się ogólnokrajowe organizacje pracodawców o charakterze ponadbranżowym, funkcjonujące na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.) lub ustawy z dnia 22 marca

1989 r. o rzemiośle (Dz.U. z 2015 r. poz. 1182), spełniające łącznie następujące kryteria:

1) zrzeszają pracodawców zatrudniających łącznie co najmniej 300 000 pracowników, z zastrzeżeniem ust. 3;

2) zrzeszają pracodawców prowadzących podstawowy rodzaj działalności gospodarczej w co najmniej połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej, z zastrzeżeniem ust. 4;

3) posiadają wśród członków regionalne organizacje pracodawców o charakterze ponadbranżowym, mające siedziby w co najmniej połowie województw.

3. Przy ustalaniu kryterium liczebności, o którym mowa w ust. 2 pkt 1:

1) w przypadku pracodawcy prowadzącego działalność w zakresie jednej sekcji PKD wszyscy pracownicy przyporządkowywani są do tej sekcji albo

2) w przypadku pracodawcy prowadzącego działalność w więcej niż jednej sekcji PKD wszyscy zatrudnieni pracownicy zostają przyporządkowani do sekcji obejmującej podstawowy rodzaj działalności danego podmiotu – przy czym uwzględnia się nie więcej niż 100 000 pracowników w danej sekcji PKD.

4. Przy ustalaniu liczby sekcji, o których mowa w ust. 2 pkt 2, uwzględnia się sekcje obejmujące co najmniej 3000 pracowników.

5. Strona pracodawców może zapraszać do udziału w pracach Rady, z głosem doradczym, przedstawicieli organizacji pracodawców niespełniających kryteriów określonych w ust. 2–4 oraz przedstawicieli organizacji społecznych i zawodowych.

Bezspornie do poprawienia (lub skreślenia) jest treść zapisu art. 24.2.3. Pozostawienie tego zapisu

w obecnej treści stanowi dyskryminację organizacji pracodawców ze względu na formę zrzeszania swoich członków.

Zgodnie z nim, reprezentatywną organizacją nie może być żadna organizacja o charakterze jednolitym, o członkostwie wyłącznie bezpośrednim:

- Bez względu na liczbę pracowników, jakich zatrudniają jej członkowie. Mogłoby ich być nie 300 000, jak jest w ustawie a nawet milion. A nawet 2 czy 5 milionów, a organizacja i tak nie byłaby reprezentatywna.

- I nie miałyby wpływu to, że organizacja ta zrzeszałaby członków, których podstawowa działalność opisana byłaby we wszystkich sekcjach PKD, w których ta działalność jest dla przedsiębiorców możliwa – a nie tylko (jak wymaga ustawa) w połowie sekcji.

- I nie miałyby wpływu to, że w każdej z tych sekcji byłyby firmy, zatrudniające łącznie nie 3000 pracowników, jak zapisane jest w ustawie, ale i 30 000 pracowników.

- I nie miałyby wpływu to, że jej firmy członkowskie posiadałyby siedziby we wszystkich województwach, a nie tylko, jak zapisane jest w ustawie, w połowie województw.

Jak widać wyżej – gdyby organizacja jednolita, o członkostwie bezpośrednim spełniła łącznie wszystkie przytoczone wyżej warunki, wielokrotnie przewyższające warunki, opisane w art. 24 ustawy – to mimo wszystko nie byłaby organizacją reprezentatywną. To oczywisty nonsens! Konkludując, aby usunąć opisaną dyskryminację organizacji pracodawców ze względu na formę zrzeszania swoich członków postuluje się skreślenie art. 24.2.3. lub jego zmianę do treści: „*posiadają swoich członków w każdym z województw lub posiadają wśród członków regionalne organizacje pracodawców o cha-*

rakterze ponadbranżowym, mające siedziby w co najmniej połowie województw”.

Art. 27. 3. Osoby powołane do składu Rady albo do udziału w jej pracach uczestniczą osobiście w pracach Rady.

Kwestia osobistego udziału w pracach Rady (a wcześniej w pracach Trójstronnej Komisji) podnoszona była wielokrotnie. W szczególności na ciężary tego obowiązku uskarżali się (i uskarżają się dzisiaj) członkowie Rady Ministrów. Wydaje się, że można by wrócić do dyskusji o możliwości dopuszczenia w określonych sytuacjach zastępstw formalnych (zastępstwa nieformalne istniały i istnieją). Nieobecny członek Rady mógłby mieć swojego oficjalnego zastępcę – pod warunkiem, że zastępca ów byłby umocowany identycznie jak jego mocodawca. Takie rozwiązanie, ograniczone do sytuacji rzeczywiście uzasadnionych, nie musiałyby być przeszkodą w prowadzeniu prac, a wielu osobom ułatwiłoby pogodzenie różnych obowiązków zawodowych. By uprzedzić ewentualną krytykę należy dodać, że nie jest intencją stałe zwalnianie członków Rady z uczestnictwa w pracach jej gremiów. Zastępstwa byłyby możliwe jedynie incydentalnie, w określonych i przyjętych przez Radę okolicznościach.

Art. 28. 1. Rada obraduje na posiedzeniach plenarnych.

2. Rada podejmuje decyzje w drodze uchwały na posiedzeniach plenarnych, jeżeli w posiedzeniu biorą udział:

- 1) przedstawiciele więcej niż połowy organizacji, o których mowa w art. 23 ust. 1;
- 2) przedstawiciele więcej niż połowy organizacji, o których mowa w art. 24 ust. 1;
- 3) co najmniej jeden przedstawiciel Rady Ministrów.

3. Przyjęcie uchwały Rady wymaga zgody każdej ze stron. Stanowiska strony pracowników i strony pracodawców są przyjmowane zwykłą większością, przy czym wymagane jest uczestniczenie w głosowaniu co najmniej 2/3 członków Rady reprezentujących daną stronę. Stanowisko strony rządowej przyjmowane jest jednomyślnie przez obecnych na posiedzeniu przedstawicieli Rady Ministrów.

Intencją tego zapisu było ograniczenie swobodnego „liberum veto”, jakie istniało w Trójstronnej Komisji i niejednokrotnie uniemożliwiało podjęcie uchwały. Zapis artykułu 28 stanowi kompromis pomiędzy jednomyślnością (zawsze pożądaną, ale trudną do osiągnięcia), a zwykłym głosowaniem większościowym.

W dzisiejszych realiach składu strony społecznej Rady Dialogu Społecznego (3 organizacje związkowe i 4 organizacje pracodawców), uchwałę można by przyjmować kwalifikowaną większością – przy sprzeciwie jednej organizacji związkowej i jednej pracodawców.

Art. 29. 1. Strona pracowników i strona pracodawców uzgadnia wnioski, wyraża swoją opinię lub zajmuje stanowisko w drodze uchwały podejmowanej na posiedzeniu plenarnym, jeżeli w posiedzeniu biorą udział:

- 1) przedstawiciele więcej niż połowy organizacji, o których mowa w art. 23 ust. 1;
- 2) przedstawiciele więcej niż połowy organizacji, o których mowa w art. 24 ust. 1.

2. Przyjęcie uchwały wymaga zgody strony pracowników i strony pracodawców.

3. Uchwała przyjmowana jest zwykłą większością, przy czym wymagane jest uczestniczenie w głosowaniu co najmniej 2/3 członków Rady reprezentujących daną stronę.

Intencja analogiczna jak w poprzednim artykule. Do przyjęcia wspólnego stanowiska potrzebna jest więcej niż zwykła większość, lecz nie jest wymagana jednomyślność.

Przedstawione wyżej interpretacje i/lub propozycje zmian poszczególnych zapisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego nie wyczerpują rzecz jasna tematu. Propozycji zmian będzie prawdopodobnie więcej i niewykluczone, że także dotyczyć będą sfer nieporuszonych w niniejszym opracowaniu. Z resztą, nieporuszonych po części celowo. Zdaniem autora pod rozważenie Rady należy poddać postulat gruntowniejszej oceny zasad prowadzenia dialogu społecznego w regionach. Na tę ocenę dziś jednak za wcześnie. Będzie ona możliwa mniej więcej za rok, gdy znane już będą doświadczenia funkcjonowania wojewódzkich rad dialogu społecznego według nowych zasad.

Podobnie rzecz się ma z oceną funkcjonowania i ewentualnymi postulatami zmian, dotyczącymi Biura Rady Dialogu Społecznego.

Ważne, kluczowe wręcz jest możliwie wcześnie i systematycznie podjęcie dyskusji nad wypełnieniem wspomnianego wyżej ustawowego zobowiązania Rady, zapisanego w artykule 87. Takie podejście do zagadnienia uprawdopodobni stworzenie optymalnego modelu nowelizacji ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. ■

Jeżeli dwie osoby pracują w tym samym zawodzie, mają ten sam zakres obowiązków i ten sam wymiar czasu pracy, to powinny otrzymywać identyczne wynagrodzenie. Wychodząc od tej intuicji, kilka miesięcy temu Komisja Europejska oznajmiła, że przygotowuje propozycję wprowadzenia w UE zasady zobowiązującej do stosowania takiej samej płacy za taką samą pracę wykonywaną w danym państwie członkowskim. Chodzi w niej głównie o pracowników delegowanych, czyli takich, którzy w ramach swojej umowy o pracę wyjeżdżają tymczasowo za granicę i tam nadal pracują dla swojego pracodawcy.

Równa płaca za tę samą pracę



NIEBEZPIECZEŃSTWA DUMPINGU SPOŁECZNEGO

Komisja chciałaby zapewnić, aby pracownik delegowany, który pracuje w którymś z państw UE, zarabiał tyle samo, co miejscowy pracownik wykonujący taką samą pracę. Teoretycznie, zgodnie z dyrektywą UE, pracowników delegowanych powinny obowiązywać przepisy kraju, w którym pracują (m.in. te dotyczące godzin pracy, minimalnego wynagrodzenia, minimalnej liczby płatnych dni wolnych czy norm BHP). Przepisy są jednak czasem łamane i obchodzone, w wyniku czego pracownicy delegowani (zwłaszcza ze wschodnioeuropejskich państw UE), często pracują za niższe stawki niż pracownicy miejscowi. Dlatego też w krajach przyjmujących są postrzegani jako nieuczciwa konkurencja.

Według danych KE w innym państwie członkowskim pracuje około 11 mln obywateli UE. Z tego około 1,3 mln to pracownicy delegowani. Najwięcej takich pracowników pochodzi z Polski (ok. 250 tys.), a liderami wśród przyjmujących pracowników delegowanych z innych państw UE są Francja i Belgia.¹ Krytyczni komentatorzy tego rozwiązania ostrzegają, że wprowadzenie zasady równa płaca za taką samą pracę w tym samym miejscu, w niektórych sektorach spowodowałoby jednak równanie w dół standardów socjalnych i płacowych. Komisja Europejska taki dumping zarzuca krajom Europy Wschodniej, w tym Polsce.

Dumping społeczny obecnie występuje w trzech wymiarach.² Po pierwsze dochodzi do niego wtedy, gdy imigranci pracują za niższe stawki niż autochtoni na tych samych stanowiskach. Po drugie, dumping to przeniesienie siedziby firmy do kraju, gdzie podatki są niższe. Po trzecie, dumping polega na wprowadzeniu takiego prawodawstwa, by podatki i składki ubezpieczeniowe były niższe. Tak pojmowany dumping wciąż występuje w wielu krajach Unii Europejskiej. W wyniku zaniżania standardów socjalnych i płacowych oraz ucieczki przez część firm do krajów o niższej stopie opodatkowania państwa tracą miliardy euro, a dodatkowo kwestionowane są podstawowe prawa pracownicze. Zaniżanie standardów socjalnych i płacowych przez niższe płace i świadczenia dla migrantów umacnia ich dyskryminację i utrudnia integrację społeczną. Gorsza sytuacja migrantów zarobkowych przyczynia się też do zaniżenia stan-

Piotr Szumlewicz

dziennikarz i publicysta, absolwent socjologii i filozofii na Uniwersytecie Warszawskim. Obecnie przygotowuje pracę doktorską na Uniwersytecie Warszawskim o ubóstwie kobiet po 1989 r. Od wielu lat redaktor kwartalnika „Bez Dogmatu”, autor wielu publikacji naukowych z filozofii i polityki społecznej, raportów i opracowań dla organizacji pozarządowych. Doradca i ekspert Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, w latach 2012–2013 brał udział w posiedzeniach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.



dardów całego rynku pracy. Selektywność świadczeń społecznych dla przyjezdnych często stanowi bowiem furtkę dla odchodzenia od uniwersalności świadczeń w całym społeczeństwie. Z drugiej strony, dopuszczanie niższych płac dla migrantów grozi równaniem płac w dół i pogarszaniem sytuacji wszystkich pracowników. Jeżeli na przykład Polacy w Wielkiej Brytanii byłiby wyłączeni z regulacji dotyczących płacy minimalnej, to tamtejsi pracodawcy mogliby wykorzystywać ich jako straszak przeciwko roszczeniom płacowym tamtejszych pracowników. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę, że zdecydowana większość związków zawodowych w Unii Europejskiej podkreśla solidarność między pracownikami różnych krajów, a związkowcy wspierają migrantów zarobkowych i na przykład walczą o to, aby obejmowały ich miejscowe układy zbiorowe. Coraz częściej pojawiają się sytuacje, gdy miejscowe związki zawodowe pomagają też polskim pracownikom. Dotyczy to chociażby Danii, Niemiec, Holandii czy nie należącej do UE Szwajcarii. Tamtejsze związki nie zgadzają się, aby przyjezdni byli wykorzystywani przez pracodawców do zaniżania standardów pracy, i od lat walczą o ich równe traktowanie.

SKRAJNA PRAWICA UDERZA W PRACOWNIKÓW

Mający w ostatnich miesiącach miejsce atak na prawa socjalne i pracownicze ze strony środowisk prawicowych jest pod tym względem wewnętrznie sprzeczny. Skrajna prawica traktuje migrantów jako obciążenie dla budżetu i naciska, aby ich warunki pracy i płacy były gorsze niż miejscowych pracowników. Przede

wszystkim to rozumowanie opiera się na błędnych przesłankach. Z raportu OECD *International Migration Outlook* edycja z 2013 r. wynika, że budżetowe znaczenie imigracji średnio we wszystkich krajach zrzeszonych w OECD nie jest duże, ale do przyjezdnych się nie dopłaca. W skali całego OECD finanse publiczne zyskują ok. 0,35% PKB na imigracji, przy czym znacznie większy od średniej zysk z migrantów ma Wielka Brytania,³ gdzie niedawno premier tego kraju zaczął ograniczać świadczenia dla przyjezdnych. Teza o „dopłacaniu” jest więc fałszywa. Migranci nie żerują na budżecie, a wręcz poprawiają jego kondycję. Warto też pamiętać, że część krajów, na czele z Niemcami, z migracji czyni instrument polityki demograficznej i element, który w dłuższej perspektywie może przyczynić się do poprawy kondycji systemu emerytalnego. Wskaźniki demograficzne w Niemczech należą do najgorszych w UE i stąd wielu tamtejszych ekonomistów przychylnie patrzy na przyjmowanie setek tysięcy młodych migrantów. Otwartość tamtejszego rynku dla polskich pracowników i dość liberalna polityka wobec uchodźców nie wiąże się jedynie z przywiązaniem Niemców do praw człowieka, ale ma też sens ekonomiczny.

W kontekście dyskusji nad propozycją KE o tej samej płacy za tę samą pracę ważniejszy jest jednak aspekt walki z dyskryminacją wobec migrantów. Skrajna prawica z jednej strony domaga się niższych standardów socjalnych i płacowych dla migrantów, a z drugiej strony pochyla się nad losem miejscowych pracowników, jednych wygrywając przeciwko drugim. Okazuje się jednak, że taka postawa jest niespójna. Zaniżanie standardów płacowych dla cudzoziemców,

uruchamia mechanizm równania w dół i daje pracodawcom silny argument, aby sprzeciwić się roszczeniom miejscowych związków zawodowych. Najpierw prawicowe rządy domagają się, aby przyjezdni zarabiali mniej i byli gorzej traktowani, a potem oskarżają ich, że zaniżają standardy pracy i płacy. Jest na to proste remedium: walka z dyskryminacją migrantów. Również inny stereotypowy przekaz jest wewnętrznie sprzeczny: oto migrantom nie chce się pracować, a przy okazji zabierają miejsca pracy lokalnym pracownikom. Obydwie te tezy empirycznie nie mają potwierdzenia, a akurat Niemcy są dobrym przykładem kraju, który przyjmuje setki tysięcy migrantów, a przy okazji ma bardzo niski poziom bezrobocia, obecnie nieprzekraczający 5%. Prowadzące liberalną politykę wobec migrantów i uchodźców Niemcy mają obecnie około dwukrotnie niższe bezrobocie niż jednolita etnicznie i zamknięta Polska.

Wydaje się jednak, że dumping społeczny wciąż stanowi groźbę dla milionów unijnych pracowników i zagraża przyszłości całej Unii Europejskiej. Może być wykorzystywany do podsycania ksenofobicznych nastrojów przez skrajną prawicę, a przy okazji przez pracodawców. Kluczowym czynnikiem, który podtrzymuje tę sytuację, jest fakt, że integracja europejska dokonuje się bardzo wolno, a szczególnie trudno jest jej dokonać organizacjom propracowniczym. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest gigantyczne zróżnicowanie w poziomie rozwoju w obrębie Unii. W konsekwencji, kraje o odmiennych poziomach rozwoju stykają się z odrębnymi problemami i odmiennymi, czy inaczej wyrażanymi interesami pracowniczymi. Olbrzymie zróżnicowanie standardów pracy i płacy w obrębie UE niestety sprzyja dumpingowi socjalnemu na kilku poziomach i utrudnia wprowadzenie jednolitych regulacji dla całej Unii.

ZRÓŻNICOWANA UNIA EUROPEJSKA

Dane Eurostatu są bardzo wyraziste – w UE mamy do czynienia z gigantycznymi różnicami odnośnie wszystkich najważniejszych wymiarów rynku pracy i polityki społecznej.⁴ W 2013 roku największe PKB przy uwzględnieniu parytetu siły nabywczej w UE było w: Luksemburgu – 257% średniej unijnej, Holandii – 131%, Irlandii – 130%, Austrii – 128%, Szwecji – 127% i w Danii – 124%. Najmniejszy PKB na osobę miały: Bułgaria – 45%, Rumunia – 55%, Chorwacja – 61%, Łotwa – 64%, Węgry – 66% i Polska – 67%. Różnica między najmniej i najbardziej rozwiniętym krajem UE jest prawie sześciokrotna! We wrześniu 2014 roku najniższe bezrobocie zanotowano

w Niemczech – 4,5%, w Czechach – 4,8% i na Malcie – 5,1%. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w Grecji – 25,0% (w lipcu), w Hiszpanii – 21,6% i w Chorwacji – 15,4%. Różnice w poziomie bezrobocia sięgają więc 20 pkt. proc.! W 2014 roku w Unii Europejskiej było 64,9% zatrudnionych w wieku produkcyjnym. Najwyższy wskaźnik zatrudnienia był w Szwecji – 74,9%, w Niemczech – 73,8%, w Holandii – 73,1% oraz w Danii – 72,8%. Najniższe zatrudnienie było w Grecji – 49,4%, w Chorwacji – 54,6%, we Włoszech – 55,7% oraz w Hiszpanii – 56,0%. Tutaj różnica sięga więc 25 pkt. proc.!

Gigantyczne różnice w UE mają też miejsce odnośnie kosztów pracy. Najwyższe koszty pracy w 2014 r. były w Danii – 40,3 euro za godzinę pracy, w Belgii – 39,1; w Szwecji – 37,4; w Luksemburgu – 35,9; we Francji – 34,6 oraz w Holandii – 34,0. Najniższe koszty pracy były w Bułgarii – 3,8 euro, w Rumunii – 4,6; na Litwie – 6,5; na Łotwie – 6,6; na Węgrzech – 7,3 oraz w Polsce – 8,4. Eurostat wskazał też średnie pozapłacowe koszty pracy jako procent całości wynagrodzenia. W 2014 r. średnio wynosiły one 24,4% całego wynagrodzenia. Największe były we Francji – 33,1%, w Szwecji – 31,6%, we Włoszech – 28,2% oraz na Litwie – 28%. Najniższe pozapłacowe koszty pracy były na Malcie – 6,9%, w Danii – 13,1%, w Irlandii – 13,5% oraz w Luksemburgu – 13,6%.

Ponad dziesięciokrotne różnice mają miejsce, gdy czynnikiem różnicującym jest płaca minimalna. Na początku 2015 r. najniższą płacę minimalną miały: Bułgaria – 184 euro, Rumunia – 218, Litwa – 300, Czechy – 332, Węgry – 333, Łotwa – 360 euro. Również Polska jest krajem o stosunkowo niskim poziomie płacy minimalnej – 410 euro. Najwyższe minimalne wynagrodzenie mają Luksemburg – 1923 euro, Belgia i Holandia – po 1502, Niemcy – 1473, Irlandia – 1462, Francja – 1458, Wielka Brytania – 1379. Luka w minimalnych stawkach płac między państwami członkowskimi UE zmniejsza się przy uwzględnieniu parytetu siły nabywczej, ale nadal jest olbrzymia. Najwyższa płaca minimalna tak liczona jest w Luksemburgu – 1561, w Niemczech – 1441, w Holandii – 1363 i we Francji – 1337. Najniższe minimalne wynagrodzenie mają Bułgaria – 380, Rumunia – 384, Litwa – 464 i Estonia – 488. To wciąż olbrzymie nierówności, które sprawiają, że pracownicy z biednych krajów UE są skłonni godzić się na niskie zarobki w krajach bogatszych.

Znaczne różnice w obrębie UE są też w systemach podatkowych i poziomie wydatków na politykę społeczną. W 2012 roku najwyższe podatki były w Danii, gdzie wynosiły one 49,1% PKB, w Belgii – 48,0%, we

Francji – 47,0% oraz w Szwecji i Austrii – po 44,8%. Najniższe podatki były na Litwie – 27,5%, w Bułgarii – 27,9%, na Łotwie – 28,1% oraz w Rumunii i na Słowacji – po 28,5%. Różnica ponad 20 pkt. proc.! Zwracają uwagę też olbrzymie różnice w podatkach dochodowych. Podatki od dochodu i majątku średnio wynosiły 12,9% PKB. Najwyższe podatki tego rodzaju były w Danii – 30,4%, w Szwecji – 18,3% i w Belgii – 16,6%. Najniższe obciążenia były na Litwie – 4,9%, w Bułgarii – 5,0% i na Słowacji – 5,6%. Bardzo niskie podatki od dochodu i majątku odnotowano też w Polsce – 7,2%. Eurostat wskazuje, że górna stawka podatku PIT wynosi średnio blisko 40%, przy czym w Szwecji 56,6%, w Belgii 53,7%, tymczasem w Bułgarii 10% a na Litwie 15%. Znaczne różnice mają też miejsce odnośnie podatków od korporacji – średnia 23%, przy czym we Francji 36,1%, na Malcie 35%, a na Cyprze i w Bułgarii po 10%. Również poziom podatku VAT jest mocno zróżnicowany. Najwyższe podatki są na Węgrzech – 27%, w Szwecji i Danii po 25%, najniższe w Luksemburgu – 15% i na Cyprze – 18%.

Podobne różnice występują w wydatkach na politykę społeczną. W 2012 r. stanowiły one średnio 29,5% PKB państw UE. Największe wydatki na zabezpieczenia społeczne były w Danii – 34,6%, we Francji – 34,2% PKB i w Holandii – 33,3%. Najniższe wydatki mają Łotwa – 14,0%, Estonia – 15,4% i Rumunia – 15,6%, a więc różnice przekraczają dwukrotność!

Uwzględniając wszystkie powyższe wskaźniki, tym większym i trudniejszym wyzwaniem staje się propozycja Komisji Europejskiej. Trzeba wiele wysiłku, aby móc respektować zasadę tej samej płacy za tę samą pracę w obrębie UE. Warto przypomnieć, że w minionych latach środowiska liberalne wielokrotnie podejmowały działania idące w przeciwnym kierunku, mianowicie równania w dół standardów socjalnych i płacowych – stąd słynna swego czasu zasada kraju pochodzenia, która oznaczałaby pogarszanie warunków pracy i płacy dla migrantów zarobkowych. Jeżeli polski hydraulik miałby we Francji otrzymywać polską pensję, to jego praca za granicą straciłaby sens, a przy okazji dałby on silny argument tamtejszym pracodawcom, aby płacili niższe stawki miejscowym pracownikom.

W kontekście pomysłu KE kluczowym celem powinno być dążenie do integracji wszystkich krajów Unii Europejskiej w poziomie rozwoju, dochodów, ale też systemu podatkowego i polityki społecznej. Warto tutaj przypomnieć chociażby dyskusję na temat ograniczenia czasu pracy w UE, pomysłu wyznaczenia widełek podatkowych przez część krajów Europy Zachodniej,

czy idei opodatkowania operacji finansowych popartej przez mniej więcej połowę krajów UE. Obecnie bardzo trudno o wspólne standardy płacowe i socjalne w obrębie UE z racji sprzecznych interesów między poszczególnymi krajami. Również związki zawodowe są podzielone – nie ma zgody chociażby co do europejskiej płacy minimalnej, bo część związkowców boi się, że jej ustanowienie mogłoby wiązać się z równaniem w dół. W dłuższej perspektywie korzystne dla pracowników byłoby przyjmowanie wspólnych standardów socjalnych i płacowych w obrębie całej UE.

POLSKA DALEKO Z TYŁU

Aby jednak weszły regulacje na poziomie całej UE, najpierw powinny być wdrożone regulacje w obrębie poszczególnych krajów. Co z tego, że KE będzie rekomendować nawet najbardziej egalitarne rozwiązania, skoro poszczególne państwa będą dopuszczać daleko posunięte nierówności dochodowe? Trudno o unijne branżowe układy zbiorowe, gdy są w UE państwa, w których praktycznie nie funkcjonują takie układy krajowe. Trudno też o wdrożenie zasady równej płacy za tę samą pracę między pracownikami z różnych krajów, gdy nie działa taka reguła odnośnie pracowników z jednego państwa.

Polska jest krajem o bardzo liberalnym rynku pracy, w którym od lat dominującą rolę na rynku pracy odgrywiają pracodawcy. Związki zawodowe nie mają wpływu na decyzje władz centralnych, na poziomie branżowym Polska jest krajem o najmniejszej liczbie układów zbiorowych w UE, a na poziomie przedsiębiorstwa związki są silne tylko w dużych firmach, głównie publicznych. W konsekwencji, w naszym kraju praktycznie nie istnieją negocjacje płacowe dotyczące całych branż czy nawet poszczególnych zakła-



dów pracy. Są tutaj nieliczne wyjątki w postaci szkolnictwa lub górnictwa, ale tam również stopniowo następuje odchodzenie od sztywnych regulacji płacowych. Pozostała jeszcze ogólnokrajowa płaca minimalna, ale coraz więcej pracodawców omija ją poprzez zawieranie umów cywilnoprawnych, odnośnie których wciąż nie wprowadzono żadnych regulacji płacowych. Państwo stopniowo odchodzi też od sztywnego kształtowania płac w sektorze publicznym. Fundusz płac w budżetówce jest zamrożony już od sześciu lat. W praktyce nie musi to oznaczać, że wynagrodzenia wszystkich pracowników z roku na rok obniżają się o poziom inflacji. Wynagrodzenia niektórych pracowników mogą rosnąć, a innych zmniejszać się. Nie ma natomiast regularnych podwyżek dla całych branż. Na 2016 r. przewidziano zwiększenie funduszu płac w sferze budżetowej o 2 mld zł, ale bez ustalenia procentowego wzrostu dla wszystkich pracowników. W praktyce, decyzje o podwyżkach będą partykularne i podejmą je szefowie poszczególnych instytucji publicznych. Oznacza to kolejny krok w kierunku odejścia od zasady równej płacy za tę samą pracę. Już teraz płace w poszczególnych urzędach znacznie różnią się w zależności od regionu. Za tę samą pracę można otrzymać bardzo zróżnicowane wynagrodzenie. Zamiast jednak dążyć do zrównania płac na tych samych stanowiskach, w Polsce pojawia się coraz więcej głosów, aby tym bardziej je zróżnicować. Taki jest kierunek większości środowisk pracodawców, którzy co pewien czas zgłaszają pomysł zróżnicowania płacy minimalnej w zależności od regionu. Mamy też specjalne strefy ekonomiczne, które różnicują regionalnie wysokość podatków. Tego typu rozwiązania nie tylko przeczą podstawowym intuicjom dotyczącym sprawiedliwości i mogą wywoływać wątpliwości odnośnie zgodności z Konstytucją, ale też stanowią prostą dro-

gę do dumpingu płacowego w skali kraju i równania w dół. Pracodawcy rejestrowaliby swoje firmy w regionach, gdzie obowiązywałaby niższa stawka i obniżaliby standardy zatrudnienia. To pogwałcenie zasady równości wobec prawa i droga do nadużyć. Zamiast różnicować płacę minimalną, rząd powinien zadbać o bardziej zrównoważony rozwój całego kraju.

REKOMENDACJE

W Polsce jednak nie tylko nie ma równych płac za tę samą pracę, ale nawet w obrębie jednego zakładu pracy często nie ma równych wynagrodzeń na tych samych stanowiskach. Teoretycznie prawo pracy opiera się na zakazie różnicowania praw pracowniczych. Przewiduje, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Niedopuszczalna jest jakkolwiek dyskryminacja na tym obszarze.⁵ Oznacza to niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, m.in. w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, czy awansowania, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zakaz dyskryminacji dotyczy również płac. W praktyce jednak pojawiają się problemy interpretacyjne. W toku postępowania pracodawca może zawsze wykazywać, że zróżnicowanie wynika z różnych doświadczeń zawodowych lub różnych zakresów odpowiedzialności pracowników za wykonywaną pracę lub ich wysiłku wkładanego w pracę. W tym duchu wypowiada się też orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, wskazując, że zróżnicowane traktowanie pracowników ze względu na różnorodne uwarunkowania jest zgodne z prawem. Przykładowymi argumentami przemawiającymi za takim postępowaniem, które występują w orzecznictwie ETS-u są: kwalifikacje poszczególnych pracowników, ich dyspozycyjność, mobilność, umiejętność dostosowania się pracownika do pracy w różnych miejscach i w nienormowanym czasie pracy, czy czynnik ekonomiczny. Z drugiej strony Sąd Najwyższy orzekł, że za taką samą pracę należy się takie samo wynagrodzenie, bez względu na wiek czy płeć. Jeżeli praca jest równie trudna, wymaga takiego samego wysiłku i umiejętności, tych samych kompetencji, a pracownicy mają taki sam zakres decyzji – powinni otrzymać równe wynagrodzenie. Zasada ta znajduje się w Konstytucji RP, Kodeksie Prasy i dokumentach unijnych. Trudno jednak mówić o równości płac, skoro w większości przedsiębiorstw funkcjonujących na polskim



rynku pracy wynagrodzenie jest tajemnicą firmy. Pod tym względem jakiegokolwiek zrównywanie płac jest możliwe dopiero przy pełnej jawności płac, przynajmniej na poziomie przedsiębiorstwa. Między innymi dlatego niedawno OPZZ sugerował rozważenie wprowadzenia jawności płac w gospodarce. Z pewnością przyczyniłaby się ona do wzrostu transparentności na rynku pracy, i ułatwiłaby przestrzeganie przepisów już wpisanych w polskie i unijne prawo.

Ponadto, o ile zdarzają się spory na temat nierówności płac w jednym przedsiębiorstwie, o tyle nie ma nawet dyskusji odnośnie porównywalnych płac na tych samych stanowiskach, zatrudnionych w różnych zakładach pracy. Sugerowane przez polskie prawo wypłacanie równej płacy w obrębie przedsiębiorstwa jest nagminnie omijane, chociażby przez przetrwanie części pracowników do firmy zewnętrznej albo poprzez zatrudnianie ich w ramach umów cywilnoprawnych. Może to dotyczyć tak polskich pracowników, jak i zagranicznych. Realizacja postulatu równej płacy za tę samą pracę wymagałaby też konsekwentnego respektowania prawa pracy odnośnie rodzajów zawieranych umów. Tymczasem, obecnie w wielu fir-

mach pracownicy mogą wykonywać te same czynności, a mimo to mieć różne rodzaje umów. Dotyczy to zresztą też kadry zarządzającej. Wdrożenie rekomendacji KE wymagałoby zatem likwidacji znacznej części umów śmieciowych, a z całą pewnością ujednolicenia zasad zatrudniania. Nie może być tak, że osoby mające ten sam zakres obowiązków i pracujące w tym samym miejscu zawierają inny rodzaj umowy.

Kluczową kwestią jest jednak upowszechnienie branżowych układów zbiorowych. Wprowadzenie ich umożliwiłoby wpisanie regulacji, zgodnie z którą osoby zatrudnione na danym stanowisku otrzymywałyby to same wynagrodzenie na terenie całego kraju. W ramach układu zbiorowego powinny być ustalone regulacje dotyczące podstawowych wynagrodzeń, nadgodzin, dodatków, premii czy dni wolnych. W ten sposób znikłaby arbitralność, która dzisiaj pozwala między innymi na dyskryminację ze względu na pochodzenie, płeć czy wiek. Dzięki branżowym układom na terenie wszystkich krajów UE, możliwe by się stało podpisywanie międzynarodowych układów zbiorowych. Wtedy zasada tej samej płacy za tę samą pracę mogłaby stać się jedną z podstaw całego prawa unijnego. ■

1 <http://www.euractiv.pl/politykaspoleczna/artikul/tasama-paca-za-t-sam-prac-w-kadym-z-pastw-ue-007426> (dostęp z dnia 20.01.2016).

2 Wykorzystuję tutaj rozróżnienia wprowadzone przez Dominika Owczarka z Instytutu Spraw Publicznych. <http://www.polskieradio.pl/130/2351/Artykul/1504961,Juncker-chce-wyrownywac-wynagrodzenia> (dostęp z dnia 20.01.2016).

3 http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2013_migr_outlook-2013-en (dostęp z dnia 20.01.2016).

<http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/884342,imigranci-pomoga-nam-zarobic-i-dogonic-zachod.html> (dostęp z dnia 20.01.2016).

4 Wszystkie dane dostępne na stronie Eurostatu: <http://ec.europa.eu/eurostat> (dostęp z dnia 20.01.2016).

5 Korzystam tutaj z analizy Jacka Stefańskiego: <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Jednakowe-wynagrodzenie-za-te-sama-prace-7216923.html> (dostęp z dnia 20.01.2016).



Jedną z wyborczych obietnic Prezydenta RP Andrzeja Dudy, a także istotny element kampanii wyborczej Premier Beaty Szydło, było obniżenie wieku emerytalnego, a w zasadzie powrót do wieku sprzed 2013 r. Stosowny projekt, Kancelaria Prezydenta PR przedłożyła do konsultacji społecznych w końcu ub. r. Przewiduje ona prawo do odejścia na emeryturę przez kobiety w wieku 60 lat, zaś przez mężczyzn w wieku 65 lat.

Przywrócenie niższego wieku emerytalnego

– nadzieja jednych, wątpliwości drugich

Prezydencki projekt zakłada także obniżenie koniecznego stażu emerytalnego, a zatem okresu, którego przepracowanie i oskładkowanie jest niezbędne, by w ogóle można było liczyć na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Okres ten wynosić ma, tak jak przed zmianami z 2012 r. (które weszły w życie od 2013 r.) 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn.

Bardzo istotnym elementem prezydenckiego projektu jest brak obligatoryjności przechodzenia na emeryturę w wieku odpowiednio 60 i 65 lat. Jest to jedynie prawo, z którego skorzystanie w danym momencie zależy od decyzji ubezpieczonego. Z pewnością będzie ona uwarunkowana wieloma czynnikami, jak np. sytuacją zdrowotną, rodzinną, możliwościami zatrudnienia czy wysokością zebranych składek na tzw. indywidualnym koncie emerytalnym, jakie od 2013 r. posiada każdy ubezpieczony.

Warto przypomnieć, że w poprzednim systemie, tzw. zdefiniowanego świadczenia, aby otrzymać emeryturę, konieczne było osiągnięcie wieku emerytalnego i odpowiedni staż pracy. Od 2013 r. obowiązuje nowy system, tzw. zdefiniowanej składki, w którym wysokość emerytury jest uzależniona od składek zgromadzonych w ZUS lub w ZUS i OFE.

WYSLUCHANIE PUBLICZNE

Pisząc o prezydenckim projekcie obniżenia wieku emerytalnego, nie sposób nie wspomnieć o wysłuchaniu publicznym, które odbyło się na ten temat w dniu 12 stycznia 2016 r. w Sejmie. Poza posłami, ekspertami, przedstawicielami Kancelarii Prezydenta RP i Rządu, wzięli w niej udział także partnerzy społeczni reprezentujący: Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Związek Rzemiosła Polskiego. Przedstawiciele partnerów społecznych przypomnieli, że reforma z 2012 r., która weszła w życie od 2013 r., była nieakceptowana społecznie. Obywatele podpisali się nawet pod wnioskiem o referendum, ale zostało ono przez Sejm odrzucone. Dziś niezbędne jest więc jej odwrócenie, ale powinno być wsparte także rozwiązaniami zachęcającymi przedsiębiorców do zatrudniania osób starszych, jak np. prawo do nie płacenia przez zatrudniającego składek emerytalnych za osoby po 60. roku życia. Eksperti trzech związko-

Anna Grabowska

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

wych centrali oraz organizacji zrzeszającej rzemiosło, przedstawiali koncepcję powiązania obniżenia wieku emerytalnego z tzw. stażem ubezpieczeniowym, tj. liczbą lat pracy (35–40) uprawniającą do przejścia na emeryturę niezależnie do wieku. Wskazali na potrzebę kontynuowania debaty w Radzie Dialogu Społecznego.

Stanowisko Rządu przedstawił Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Marcin Zieleniecki. Zgodził się z opinią partnerów społecznych, że reforma emerytalna powinna być szersza i obejmować także takie kwestie jak: wpływy do FUS, aktywizację zawodową osób od ok. 50. roku życia, analizę rzeczywistych możliwości zatrudnienia osób starszych, okres tzw. życia w zdrowiu. Podkreślił też prawo do decyzji obywatela o odejściu na emeryturę jako główną ideę projektowanych rozwiązań. O problemie niskich emerytur mówiła w Sejmie Małgorzata Rusewicz, Prezes Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych. Zaprezentowała dane, z których wynika, że przyszłe emerytury wyniosą zaledwie ok. 30–40% ostatniego średniego wynagrodzenia.

STANOWISKA CENTRALI ZWIĄZKOWYCH

Wszystkie trzy reprezentatywne centrale związkowe przekazały Kancelarii Prezydenta RP swoje opinie na temat projektu w sprawie obniżenia wieku emerytalnego. Wszystkie też go poparły, choć jednocześnie zaznaczyły konieczność kompleksowego podejścia.

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH O ZAPEWNIENIU WYŻSZYCH SKŁADEK

FZZ pozytywnie zaopiniowało obniżenie wieku emerytalnego oraz skrócenie wymaganego okresu ubezpieczeniowego do 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. Za istotny argument uznało fakt, iż ich wprowadzenie było obciążone istotną wadą, tj. brakiem autentycznych konsultacji społecznych. „Ta arbitralna decyzja ówczesnego rządu ani nie spowodowała wzrostu gospodarczego, ani nie zwiększyła liczby tzw. dobrych miejsc pracy, ani wpływów do FUS. Powoduje jedynie odroczenie wypłaty emerytur dla części Polaków, skazując wielu z nich na korzystanie ze wsparcia rodziny czy nawet opieki społecznej” – czytamy w opinii. Dalej związek zauważa, że przeciętnie emerytura Polaka wynosi obecnie ok. 50–55% ostatniego wynagrodzenia. Natomiast według prognoz za ok. 15–20 lat będzie to ok. 30% ostatniej pensji. Będą jednak również takie grupy, których wypłacane świadczenie wyniesie ok. 200–300 zł,

gdyż przez lata były zatrudnione w innych formach niż umowa o pracę, miały przerwy w życiu zawodowym spowodowane np. chorobą czy macierzyństwem. Takie osoby, o ile spełnią warunek minimalnego stażu zatrudnienia, będą miały zagwarantowane przez państwo emerytury minimalne.

Forum Związków Zawodowych zaproponowało w swojej opinii kompleksową reformę systemu ubezpieczeń społecznych, której celem byłoby przede wszystkim zwiększenie wpływów do FUS i zapewnienie przez to wyższych świadczeń przyszłym emerytom. W obecnej sytuacji nieprawdziwe okazuje się bowiem twierdzenie, głoszone przy okazji wprowadzania systemu zdefiniowanej składki, że „im dłużej będziesz pracował, tym większa będzie twoja emerytura”.

W opinii Forum „problem wysokości świadczenia tkwi więc w wysokości wynagrodzeń, a nie długości pracy – przynajmniej dla tych, którzy zarabiają płacę minimalną lub niewiele ponad”. „Od lat jest niezmiennym postulatem związków zawodowych w tym zakresie określenie płacy minimalnej na poziomie co najmniej 50% aktualnego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej” – czytamy w opinii.

Innym problemem, na jaki centrala zwróciła uwagę, jest specyfika polskiego rynku pracy z ogromną liczbą umów tzw. śmieciowych, które *de facto* zachowują stosunek podległości, a więc powinny być umowami o pracę. Ze względu na inną formę nie są one jednak oskładkowane. Około 1,5 mln aktywnych zawodowo Polaków pracuje na tzw. samozatrudnieniu, ok. 1,3 mln na umowach cywilnoprawnych, z czego ok. 500 tys. na umowach o dzieło. Poszerzenie oskładkowania może dać rocznie 10–12 mld zł do FUS.



Mówiąc o warunku zdrowia, Forum wskazało na konieczność zwiększenia dostępności do leczenia, ale w wypadku pracowników także prewencji i rehabilitacji.

Popierając prezydencką propozycję przywrócenia wieku emerytalnego i okresu podlegania ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu sprzed 2013 r., FZZ opowiedziało się w swojej opinii także za tzw. stażem składkowym czyli prawem do odejścia na emeryturę po przepracowaniu co najmniej 40 lat i odprowadzaniu za ten okres składek na FUS.

NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” POPIERA STAŻ SKŁADKOWY

W opinii Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” czytamy, że prezydencki projekt ustawy wychodzi naprzeciw oczekiwaniom społecznym przywracając wiek emerytalny obowiązujący do dnia 31 grudnia 2012 roku, wynoszący co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn. Związek pozytywnie ocenił również powrót do gwarancji otrzymania najniższego świadczenia emerytalnego, które uzależnione byłoby od osiągnięcia odpowiedniego wieku oraz okresów składkowych i nieskładkowych.



Prezydium stwierdziło brak społecznie oczekiwanego rozwiązania dotyczącego sytuacji osób legitymujących się długimi (35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn) okresami zatrudnienia, które utraciły zdolność do kontynuowania zatrudnienia, a nie osiągnęły powszechnego wieku emerytalnego – 60 lat życia dla kobiet i 65 lat życia dla mężczyzn. Związek zaproponował wprowadzenie dla takich osób dodatkowej możliwości skorzystania z prawa do emerytury uzależnionej od stażu pracy, liczonego według okresów opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, bez konieczności spełnienia innych warunków.

NSZZ „Solidarność” odniosła się też do problemu koniecznej poprawy sytuacji finansowej systemu emerytalnego poprzez zwiększanie jego przychodów. „Chodzi tu m.in. o coraz powszechniejsze zaniżanie składek poprzez świadczenie pracy w ramach tzw. samozatrudnienia oraz na podstawie umów cywilnoprawnych, upowszechnianie się tzw. elastycznych form zatrudnienia, zaniżanie przez pracodawców oficjalnych wynagrodzeń czy zatrudnienie na czarno” – napisano. Związek domaga się również w swojej opinii, rozpoczęcia prac nad założeniami Narodowej Strategii Demograficznej, dalszych zmian w systemie opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, ograniczenia i uszczelnienia KRUS, ograniczenia patologii w tzw. „samozatrudnieniu” oraz stosowania „umów śmieciowych”, zmian w systemie promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, stabilizacji zatrudnienia ludzi młodych, systemu rozwiązań prawnych i organizacyjnych pozwalających na kontynuowanie zatrudnienia w wieku okołoemerytalnym i emerytalnym, wzrostu efektywności systemu publicznej opieki zdro-

wotnej i profilaktyki zdrowotnej. W opinii zwrócono także uwagę na zbyt krótkie *vacatio legis* prezydenckiego projektu.

OGÓLNOPOLSKIE POROZUMIENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ZA MODYFIKACJĄ PROJEKTU

Również OPZZ pozytywnie zaopiniowało propozycję obniżenia wieku emerytalnego do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn uznając, że projekt ten zmierza w dobrym kierunku. Wskazało jednak, że nie spełnia on wszystkich oczekiwań społecznych wyrażanych w złożonym 7 lat temu obywatelskim projekcie ustawy koordynowanym przez OPZZ. Dlatego związek opowiada się za modyfikacją projektu.

„Oczekujemy, że zostanie w nim uwzględniona dodatkowa możliwość skorzystania z prawa do emerytury, uzależniona od stażu pracy – liczonego według



okresów opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, niezależnie od formy zatrudnienia. W dniu 14 grudnia 2015 r. na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego, OPZZ przekazało projekt dot. stażu pracy w ustawie emerytalnej przedstawicielowi Prezydenta RP, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Marszałkowi Sejmu” – czytamy w opinii. OPZZ zaznaczyło też, że zmiana wieku przechodzenia na emeryturę ma istotne znaczenie dla nauczycieli ubiegających się o świadczenie emerytalne na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela, zwłaszcza dla kobiet z rocznika 1955 oraz 1956. Jak argumentował związek, emerytura nauczycielska udzielana nauczycielowi na podstawie art. 88 ustawy Karta Nauczyciela, w związku z udowodnieniem uprawnień na dzień 31 grudnia 2008 r., jest emeryturą liczoną na „starych” zasadach określonych w art. 53 ustawy emerytalnej. Obliczenie wysokości emerytury na tych zasadach obowiązuje do momentu osiągnięcia przez nauczyciela właściwego dla niego wieku emerytalnego. Po osiągnięciu wieku emerytalnego nauczyciel może wystąpić z wnioskiem o ustalenie emerytury powszechnej, obliczanej na „nowych” zasadach. Powrót do poprzedniego wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet, 65 lat dla mężczyzn) oznacza, że nauczyciel, by otrzymać emeryturę na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela, liczoną na „starych” zasadach, będzie musiał rozwiązać stosunek pracy

przed dniem wejścia w życie przepisów obniżających wiek emerytalny. Do tej pory kobiety urodzone w roku 1955 mogły rozwiązać stosunek pracy, w zależności od miesiąca urodzenia, przed ukończeniem wieku 60 lat i 9 miesięcy do 61 lat, a kobiety z rocznika 1956 – w przedziale od 61 lat i jeden miesiąc, do 61 lat i 4 miesiące. Dalej OPZZ wyjaśnia w swoim stanowisku, że wejście w życie prezydenckiego rozwiązania w zakresie wieku emerytalnego spowoduje, że wszystkie kobiety, urodzone w roku 1955 będą już miały ukończony wiek emerytalny (60 lat w roku 2015) i nie będą mogły skorzystać z emerytury i jej naliczenia na starych zasadach, jeśli w ustawie nie będzie okresu przejściowego. Wskazuje, że rozwiązaniem w tej sytuacji byłby zapis, z którego wynikałoby, że muszą rozwiązać stosunek pracy najpóźniej z dniem 31 sierpnia 2017 r., ewentualnie w 2018 roku – w zależności od daty wejścia w życie znowelizowanej ustawy. „Trzeba dodać, że przepisy prawa pracy, w tym także Karty Nauczyciela, wymagają trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w razie rozwiązywania stosunku pracy w związku z odejściem na emeryturę” – napisano w opinii.

BUSINESS CENTRE CLUB, KONFEDERACJA LEWIATAN I PRACODAWCY RP – BEZ PISEMNYCH OPINII

Trzy reprezentatywne organizacje pracodawców: BCC, Konfederacja Lewiatan i Pracodawcy RP nie przekazali Kancelarii Prezydenta RP swoich pisemnych opinii ws. projektu o obniżeniu wieku emerytalnego. Generalnie jednak podeszli do tej propozycji sceptycznie.



Doktor Wojciech Nagel, ekspert ds. ubezpieczeń społecznych i pracy BCC wskazywał natomiast w opiniach wyrażanych już wcześniej w przestrzeni publicznej, że kluczowe dla oceny prezydenckiego projektu jest określenie, na jakich zasadach będą mogły kontynuować pracę osoby mające już prawo do emerytury po obniżeniu wieku emerytalnego. Jego zdaniem nowa ustawa powinna więc definiować zasady łączenia aktywności zawodowej z możliwością pobierania świadczenia z ZUS.

W jego ocenie projekt ustawy prezydenckiej powinien precyzyjnie określać skutki regulacji oraz zawierać ocenę takiego wariantu. W opinii eksperta, obniżenie wieku emerytalnego spowoduje zmniejszenie wyso-

kości wypłacanych świadczeń, w tym przede wszystkim emerytur dla kobiet.



Zdaniem eksperta Konfederacji Lewiatan Jeremiego Mordasewicza, „obniżenie ustawowego wieku emerytalnego zwiększy deficyt funduszu emerytalnego i będzie wymagało podwyższenia opodatkowania pokolenia pracujących, co zmniejszy ich dochody i wzmocni motywację do emigracji”. Jak zauważa ekspert, „utrzymanie niskiego ustawowego wieku emerytalnego, mimo wydłużania się życia, doprowadziło do zwiększenia liczby emerytów i w konsekwencji do ogromnego deficytu funduszy emerytalnych (w 2014 roku – 42 mld zł w ZUS i 15 mld w KRUS). Powstrzymanie procesu stopniowego podnoszenia wieku emerytalnego pomimo wydłużania się życia spowoduje zwiększenie liczby osób pobierających emeryturę i jednocześnie zmniejszenie liczby osób pracujących. Zdecydowana większość Polaków w momencie osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego zaczyna pobierać emeryturę, nawet jeżeli nadal pracują”. Jeremi Mordasewicz argumentuje, że Polska, w której pracuje tylko 16 mln osób, a ponad 9 mln pobiera emerytury i renty, nie jest w stanie szybko się rozwijać. „Finansowanie tak wielu emerytów ogranicza możliwość finansowania inwestycji niezbędnych do modernizacji gospodarki i tworzenia nowych stanowisk pracy i w konsekwencji hamuje wzrost produktywności i wynagrodzeń, które są pochodną produktywności. Powolny wzrost wynagrodzeń przyczynia się do zwiększenia emigracji, która jeszcze bardziej pogorsza relację liczby pracujących i emerytów” – dodaje.

W opinii przedstawiciela Lewiatana, wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn powinien być taki sam, gdyż inne rozwiązanie stanowi dyskryminację kobiet. Twierdzi on, że „pracodawca zmuszony do zwolnienia pracowników ze względu na brak zamówień znajduje się pod presją pracowników uważających, że powinien zwolnić kobiety, które mają prawo do emerytury, a nie mężczyzn, którzy takiego prawa nie nabyli i tracą środki utrzymania. Takiej presji trudno się oprzeć i w rezultacie kobiety odchodzą wcześniej na emeryturę, co skutkuje znacząco niższymi świadczeniami”. Dalej przekonuje, że kobiety wpadają w pułapkę błędnych oczekiwań. Znaczna ich część nastawia się, że przejdą na emeryturę o 5 lat wcześniej niż mężczyźni i wcześ-

niej słabnie ich motywacja do pracy zawodowej. Dowodzi, że kiedy kobiety występują o emeryturę i okazuje się, że będzie bardzo niska, pragną dłużej pozostać w pracy, ale jest to często niemożliwe.



Pracodawcy RP zauważają natomiast, że przytaczane przez autora projektu argumenty odnoszą się w głównej mierze do społecznych problemów związanych z wydłużaniem okresu aktywności zawodowej. „Trudno jednak zgodzić się z tezą, że biologiczne uwarunkowania procesu starzenia uniemożliwiają przechodzenie na emeryturę dopiero w wieku 67 lat. Nie można również ignorować wpływu przywrócenia wcześniejszych zasad na wydolność systemu ubezpieczeń społecznych, stabilność finansów publicznych, a także potencjał rozwojowy polskiej gospodarki. W przeszłości, z uwagi na korzystne warunki demograficzne, repartycyjny system emerytalny mógł sprawnie funkcjonować, zapewniając wypłatę świadczeń w akceptowalnej wysokości przy stosunkowo niskim wieku przejścia na emeryturę. Spadek wskaźnika rozrodności poniżej poziomu zapewniającego zastępowalność pokoleń, jaki nastąpił na przełomie lat 80. i 90. ubiegłego wieku, całkowicie zmienił sytuację. Liczba osób ubezpieczonych, płacących składkę emerytalno-rentową, ulegnie zmniejszeniu, podczas gdy liczebność emerytów pobierających świadczenia będzie się systematycznie powiększać. Mechanizm zdefiniowanej składki pomaga ograniczyć niekorzystny wpływ tego zjawiska na finanse publiczne, jednak oznacza to również, że obniżenie wieku przechodzenia na emeryturę, skutkuje obniżeniem wysokości świadczeń – w przypadku mężczyzn o ok. 15%, podczas gdy w przypadku kobiet nawet o ok. 40%” – argumentuje organizacja. W jej ocenie projektodawca poświęcił niedostateczną uwagę przeanalizowaniu finansowych skutków wprowadzenia w życie proponowanych rozwiązań. W części dotyczącej sektora finansów publicznych „skupiono się na przedstawieniu danych statystycznych z poprzednich lat odnoszących się do kwoty dotacji z budżetu państwa do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i Funduszu Emerytalno-Rentowego, a także wydatków na uposażenia sędziów i prokuratorów w stanie spoczynku. Brakuje natomiast symulacji wpływów i wydatków poszczególnych funduszy emerytalnych oraz prognoz kluczowych zmiennych determinujących te wielkości, takich jak liczba ubezpieczonych, liczba świadczeniobiorców, czy przeciętna wysokość emerytury”.


„Biorąc jednak pod uwagę fakt, iż obniżenie wieku emerytalnego stworzyłoby inne bardzo poważne problemy, lepszym rozwiązaniem niż cofnięcie reformy z 2012 r. byłoby podnoszenie jakości dostępnych świadczeń opieki zdrowotnej, zapewnienie warunków sprzyjających wzrostowi zatrudnienia, a także tworzenie przyjaźniejszego dla starszych pracowników otoczenia instytucjonalno-prawnego” – podsumowują swoje stanowisko Pracodawcy RP.

ZWIĄZEK RZEMIOSŁA POLSKIEGO Z TROSKĄ O NISKICH ŚWIADCZENIACH

Związek, który przekazał pisemną opinię do prezydenckiego projektu w sprawie obniżenia wieku emerytalnego, podkreśla w niej, że krótszy staż pracy oznacza niższą emeryturę o 200–400 zł miesięcznie netto. Według organizacji reprezentującej rzemieślników, przywrócenie wieku emerytalnego do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn nie spowoduje w ciągu najbliższych 2–4 lat załamania systemu finansów publicznych. Jednak już w perspektywie 20–30 lat trzeba będzie system emerytalny zreformować. ZRP wskazuje zatem na potrzebę podniesienia składki, zwiększenie podatków lub dramatyczne obniżenie emerytur. Ważnym elementem w opinii autorów opinii, jest brak obowiązkowego charakteru przechodzenia na emeryturę. Oznacza to, że skutek prezydenckiego projektu w postaci obniżenia wieku przechodzenia na emeryturę nie będzie powszechny.



Związek zwraca uwagę, że „obecny system wyrównywania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn realnie ocenia możliwości budżetowe i demografię w najbliższych latach”. Wyjaśnia przy tym, że dziś tzw. współczynnik zastąpienia wynosi 62%. W latach 2040–2050 byłoby to już 30%. Jednak „ze względu na wzrost płac, Polacy będą otrzymywali relatywnie wyższe emerytury, niż się obecnie sądzą”. Związek odnosi się też w swojej opinii do różnicowania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, o którym mowa w prezydenckim projekcie. Wskazuje, że emerytury kobiet będą w takim wypadku niższe od emerytur mężczyzn, choć zależy to od indywidualnego wyboru przyszłego świadczeniobiorcy kiedy zdecyduje się zrezygnować z pracy zawodowej. ■



W sprawie uprawnień jedynego u pracodawcy związku reprezentatywnego. Czy słusznie nic nieznaczący status?

Wiesława Kozek

Pisząca te słowa miała okazję przysłuchiwać się w dniu 8 września 2015 r. wyrokowi Sądu Najwyższego na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w sprawie skargi kasacyjnej na wyrok Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ostrołęce. Sprawa kasacyjna była dwutorowa: liczna grupa powódek skarżyła się z jednej strony na niewłaściwe ich zdaniem powiadomienie pracowników o treści nowego regulaminu wynagradzania u strony pozwanej, z drugiej zaś strony powódki zwracały się o rozstrzygnięcie kwestii znaczenia stanowiska jedynej istniejącej u pozwanej strony reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, nie godzącej się na wprowadzenie zmian w regulaminie wynagradzania. Właśnie tej drugiej kwestii jest poświęcona niniejsza polemika.

Problemowi reprezentatywności związków zawodowych i ich roli poświęcono w literaturze stosunkowo niewiele miejsca. Kwestia reprezentatywności była szerzej dyskutowana w połowie lat 90. ub. wieku (Frieske, Machol-Zajda 1995, Sobótko, Pliszkiwicz 1996, Pliszkiwicz, Seweryński 1995). Obecnie problem reprezen-

tatywności znów jest podejmowany przez prawników (Jaroniak 2013, Kowalczyk 2014). Radosław Galicki w swojej pracy doktorskiej poświęcił dużo uwagi kwestii reprezentatywności związków zawodowych w projekcie „Zbiorowego kodeksu pracy”, opracowywanego prawie dekadę temu (Galicki 2013). W ocenie piszącej te słowa socjolożki, polskie prawo zbiorowych stosunków pracy silniej wspiera pluralizm związkowy niż zasadę szczególnego uznania dla reprezentatywnych związków zawodowych. W dyskursie o związkach zawodowych w Polsce często podnoszona jest kwestia nadmiernego pluralizmu związkowego, określanego jako konfliktowy (Gardawski 2003). Działacze związkowi uskarżają się, że niewielkie, niereprezentatywne organizacje związkowe blokują ich działania, interpretując ich możliwości jako nadmierne.

Reprezentatywność związków zawodowych jest zasadniczo dosyć jasno uregulowana w prawie polskim. Przymiot reprezentatywności związkowej definiują art. 241¹⁷ k.p., art. 241^{25a} k.p. oraz rozdział 3 Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (poprzednio art. 6 ustawy o Trójstronnej Komisji). W kwestiach szczególnych uprawnień związków reprezentatywnych nie było takiej jasności, w każdym razie na tyle regulacje były

niejasne, że z wątpliwościami zwracano się kilkakrotnie do Sądu Najwyższego. W szczególności zwracano się o interpretację w kwestii roli związków reprezentatywnych w skutecznej procedurze likwidacji funduszu socjalnego (Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11) oraz ich roli w przyzwalaniu lub wetowaniu zmian w regulaminie funduszu socjalnego (Postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 296/09).

W sprawie, która została rozstrzygnięta przez Sąd Najwyższy, a której dotyczy moja polemika (I PK 234/14), skarżącym chodziło o to, że w zakładzie pracy funkcjonowało kilka związków zawodowych, z których tylko jeden miał status związku reprezentatywnego, a nie wyraził on zgody na wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania. Wraz z nim wspólnie i w porozumieniu takie stanowisko zajęły cztery pozostałe związki zawodowe, lecz zgodę na zmianę regulaminu wynagradzania wyraził nowo utworzony, mały związek zawodowy pracowników administracji. Pracodawca wprowadził więc nowy regulamin wynagradzania, wbrew negatywnemu stanowisku związku reprezentatywnego.

W odpowiedzi na wniosek o kasację Sąd Najwyższy przyjął „że wszystkie działające u pozwanego związki zawodowe powinny były wypracować wspólne stanowisko, które wiązałoby pracodawcę. Przy czym wymóg ten dotyczy wszystkich sześciu działających na terenie zakładu pracy organizacji związkowych, a jeżeli nie było to możliwe, to co najmniej organizacji reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy. Działające w pozwanym związki zawodowe

nie wypracowały jednak wspólnego stanowiska, nie można było również mówić o takim stanowisku w odniesieniu do związków reprezentatywnych” (z Uzasadnienia sentencji wyroku SN Sygn. akt I PK 234/14, str. 3). Sąd Najwyższy wskazał, że „nie ma usprawiedliwionej podstawy zarzut naruszenia art. 30 ust. 5 ustawy o *związkach zawodowych*. Zgodnie z nim, jeżeli w sprawie, między innymi, ustalenia regulaminu wynagradzania, organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Należy zgodzić się z poglądem, że przepis ten stanowi doprecyzowanie przewidzianej w art. 77² § 4 k.p. zasady uzgadniania przez pracodawcę regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową w sytuacji, gdy u danego pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa.” Sąd Najwyższy wskazał, że w przepisie tym użyto liczby mnogiej w odniesieniu do organizacji związkowych reprezentatywnych, oraz że zawarte jest w nim stwierdzenie o „wspólnie uzgodnionym stanowisku”, co domyślnie rozciąga się na niereprezentatywne i reprezentatywne organizacje związkowe. Jest to w rozumieniu Sądu Najwyższego wykładnia językowa (gramatyczna), która w pewnych przypadkach może ustąpić wykładni funkcjonalnej, opartej na szczególnie ważnych racjach prawnych, społecznych, ekonomicznych lub moralnych, a „sens językowy przepisu prowadzi do rażąco niesprawiedliwych i nieracjonalnych konsekwencji” (tu Sąd Najwyższy przywołał: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1998 r., I CKN 664/97,



OSNC 1999 nr 1, poz. 7 i uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1, uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2008 r., III CZP 57/08, OSNC 2009 nr 5, poz. 64).

W rozpatrywanej sprawie Sąd Najwyższy uznał, że „wykładnia funkcjonalna nie prowadzi do przełamania werbalnego znaczenia art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych”. Argumentacja Sądu opierała się na spostrzeżeniu, że w zakładach pracy (tj. u jednego pracodawcy) zazwyczaj istnieją znaczące sprzeczności interesów grupowych, a jeśli mają one odzwierciedlenie w pluralizmie związkowym może to prowadzić do niemożności wypracowania przez związki zawodowe jednolitego i wspólnego stanowiska w kwestii regulaminu wynagradzania. W rezultacie ustawodawca musi dążyć do ustanowienia takich reguł rozstrzygania sprzeczności, by „umożliwić efektywne stanowienie regulaminów wynagradzania przy poszanowaniu interesów jak najszerzego kręgu pracowników danego zakładu pracy”. Mimo pewnego uprzywilejowania stanowiska reprezentatywnych związków zawodowych w kwestii regulaminu wynagradzania, ze względu na dawaną przez nich gwarancję wyrażania interesów znacznej części pracowników, to uprzywilejowanie nie może dotyczyć – w interpretacji Sądu Najwyższego – jedynej istniejącej u danego pracodawcy reprezentatywnej organizacji związkowej. Taka bowiem reprezentatywna organizacja związkowa nie zawsze reprezentuje „interesy szerokiego ogółu pracowników”. A nieco dalej Sąd Najwyższy w swoim uzasadnieniu dodatkowo wyliczył, że „dopiero w przypadku istnienia co najmniej dwóch organizacji reprezentatywnych – z uwagi na ich łącznie liczony procentowy wskaźnik liczby zrzeszonych pracowników (co najmniej 14%, 17% lub 20%) – wy-

rażone przez nie wspólnie uzgodnione stanowisko można uznać za przejaw woli szerokiego ogółu pracowników”. Można więc wnioskować, na podstawie treści tego uzasadnienia, że zdaniem Sądu Najwyższego dopuszczalne jest różnicowanie uprawnień ze względu na kryterium, jakim jest reprezentowanie dużej grupy spośród szerokiego ogółu pracowników? Nie widać tu jednak konsekwencji. W konkretnie rozpatrywanej skardze kasacyjnej, ten jedyny u danego pracodawcy reprezentatywny związek zawodowy zrzesza 30% pracowników. Czyż wielkość tego związku zawodowego nie spełnia przesłanki przejawu woli szerokiego ogółu pracowników? Niewątpliwie 30% to więcej niż 20%! Dodatkowo, warto przypomnieć, że na nowy regulamin wynagradzania nie zgodziły się cztery inne związki zawodowe, o wiele liczniejsze niż blokujący ten sprzeciw kilkunastoosobowy związek zawodowy pracowników administracji.

Uzasadnienie oddalające kasację było uważnie śledzone przez związki zawodowe i związki pracodawców, także prasę. Okazuje się, że nadal nieliczne organizacje związkowe mogą w duchu tego uzasadnienia blokować reprezentatywną organizację związkową, skupiającą nawet 10 razy więcej członków, tylko dlatego, że jest jedyną u pracodawcy. Sąd Najwyższy miał unikalną sposobność nadania kierunku interpretacji funkcjonalnej, respektującej relatywnie dużą liczebność jedyne reprezentatywnego związku zawodowego. Nie uczynił tego. Nadal zapala swoją interpretacją zielone światło do działania małym żółtym związkom zawodowym w Polsce (Gontarczyk 2012). Niewątpliwie, kwestia uprawnień związanych ze statusem reprezentatywnego związku zawodowego domaga się nowych uregulowań, skoro sędziowie Izby Pracy i Zabezpieczenia Społecznego Sadu Najwyższego nie „przełamują” interpretacji gramatycznej. ■

Bibliografia

Frieske K., Machol-Zajda L. (red.), *Reprezentatywność związków zawodowych w kształtowaniu stosunków pracy*, IPiSS, Zeszyt 1, Warszawa 1995.

Galicki R., *Reprezentatywność związków zawodowych w prawie polskim, rozprawa doktorska, maszynopis*, Wydział Prawa, Uniwersytet w Białymstoku 2013.

Gardawski J., *Konfliktowy pluralizm związków zawodowych*, wyd. Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2003.

Gontarczyk A., *Żółte związki zawodowe. Próba opisu zjawiska na podstawie opisu liderów związkowych*, praca magisterska, maszynopis, Instytut Socjologii, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2012.

Jaroniak P., *Reprezentatywność i konsultacja: Związek Rzemiosła Polskiego partnerem dialogu społecznego*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2013.

Kowalczyk A., *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*,

Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2014.

Masewicz W., *„Reprezentatywność” jako cecha związku zawodowego. (Na przykładzie Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80”), Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 5–6/1993.*

Pliszkiwicz M., Seweryński M., *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, Państwo i Prawo nr 9/1995, s. 3.

Sobótko E., Pliszkiwicz M. (red.), *Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Biblioteka Dialogu Społecznego, Warszawa 1996.

Stelina J., *Pojęcie reprezentatywności związku zawodowego*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 3/1995.*

Stelina J., *Nowa koncepcja reprezentatywności organizacji związkowej*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 6/2008.*



Polityka Energetyczna Polski do 2050 roku.

Trudny dialog w sprawie przyszłości polskiego węgla

Anna Grabowska

Sytuacja polskiego górnictwa budzi w ostatnich miesiącach, a nawet już latach, wiele emocji. Z jednej strony pojawiają się argumenty o stratach ponoszonych przez kopalnie, o kryzysie i związanych z nim niskich cenach węgla. Z drugiej, przedstawiciele pracowników przestrzegają przed likwidacją zakładów zatrudniających tysiące ludzi, co w ich opinii, grozi wybuchami społecznymi, prowadzi do zagrożenia bezrobociem całych regionów kraju, do degradacji społecznej rodzin. Dlatego, projekt polityki energetycznej dla Polski na kolejne 35 lat, opracowany przez Ministerstwo Gospodarki, poddawany jest uważnym i krytycznym ocenom.

Do szczególnie trudnej sytuacji w branży górniczej doszło w styczniu 2015 r., kiedy to powołano na Śląsku Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy. Wysłał on do Premier Ewy Kopacz propozycje rozwiązań i zadeklarował chęć rozmów w tzw. podstolikach eksperckich. Odpowiedzi nie było. Pojawił się natomiast rządowy plan ratowania zagrożonych kopalń, tyle że we wskazanym terminie, tj. do końca

września 2015 r., nie został zrealizowany. Komitet wznowił zatem swoją aktywność, przejawiającym się m.in. protestem górników pod rządowymi instytucjami w październiku 2015 r. Wydarzenie to zbiegło się z mianowaniem przez Prezydenta RP Andrzeja Dudę członków nowej Rady Dialogu Społecznego – ciała, którego jednym, a nawet zasadniczym celem jest zapobieganie wybuchom niezadowolenia społecznego poprzez wspólne wypracowywanie rozwiązań dobrych dla wszystkich stron trójstronnego dialogu: pracowników, pracodawców i rządu. Ten zbieg dat może być symboliczny. Pytanie tylko, która opcja działania wygra i czy efekt okaże się dobry dla Polski.

PRZYSZŁOŚĆ ENERGETYKI W PROJEKCIE RESORTU GOSPODARKI

Jako główny cel Polityki Energetycznej do 2050 r., w rządowym projekcie wskazano tworzenie warunków dla stałego i zrównoważonego rozwoju sektora energetycznego, zapewnienie bezpieczeństwa energetycznego państwa oraz zaspokojenie potrzeb energetycznych przedsiębiorstw i gospodarstw domo-

wych. Jako istotne cele wskazano również: zwiększenie konkurencyjności i efektywności energetycznej gospodarki w ramach wewnętrznego rynku energii UE czy ograniczenie oddziaływania energetyki na środowisko.

Jak zaznaczono, nadzór właścicielski Skarbu Państwa w sektorze energetycznym powinien umożliwić skuteczny nadzór nad realizacją działań inwestycyjnych w celu odtworzenia mocy wytwórczych i poprawy efektywności energetycznej oraz rozbudowy sieci przesyłowych i dystrybucyjnych. Kolejne zadanie to prowadzenie właściwej polityki w zakresie rozwoju połączeń sieciowych oraz podejmowanie skutecznych działań w przypadku braku realizacji obowiązków ustawowych, nałożonych na operatora systemu przesyłowego. Skarb Państwa miałby też za zadanie inicjowanie, realizację i koordynację dużych projektów inwestycyjnych w infrastrukturę sieciową.

„Polska będzie dążyć do utrzymania niezależności energetycznej. Stabilizatorem bezpieczeństwa energetycznego kraju będą rodzime zasoby węgla kamiennego i brunatnego” – czytamy w dokumencie.

Wskazano w nim również, że sytuacja na rynku węgla kamiennego objawiająca się spadkiem cen surowca na rynkach światowych i rosnąca rywalizacja z węglem importowanym powoduje pilną konieczność ograniczenia kosztów górnictwa. Przewiduje się też, że zintensyfikowane zostaną prace nad przemysłowym wdrożeniem technologii dywersyfikujących wykorzystanie węgla kamiennego, m.in. przetwarzaniem w paliwa gazowe i płynne, a także prace mające na celu efektywne wykorzystywanie produktów ubocznych, w tym metanu, wody oraz ciepła, towarzyszących procesowi wydobywania węgla kamiennego.

„Ważne jest zachowanie ochrony złóż węgla kamiennego i brunatnego strategicznych w planowaniu przestrzennym, by zagwarantować możliwość ich wykorzystania w przyszłości” – zaznaczyli autorzy rządowej polityki energetycznej.

Odnosząc się do przyszłości energetyki jądrowej stwierdzili, że stanie się ona istotnym elementem sektora energetycznego po 2025 r. Ze względu na spodziewany w długim okresie wzrost cen paliw kopalnych oraz możliwe dalsze obciążenia związane z emisją CO₂ i innych zanieczyszczeń atmosferycznych, elektrownie jądrowe mają być, jak wskazano w dokumencie, stabilnym i efektywnym ekonomicznie źródłem energii. Poza tym, biorąc pod

uwagę perspektywę długookresową, konieczne będzie optymalne wykorzystanie potencjału Polski jeśli chodzi o gaz ziemny ze złóż konwencjonalnych i niekonwencjonalnych. W tym celu zaś konieczne będzie prowadzenie intensywnych prac poszukiwawczych.

Oceniając obecny stan polskiego górnictwa, podkreślono, że Polska posiada duże zasoby węgla kamiennego i brunatnego. Wydobywanie tego pierwszego prowadzone jest obecnie w dwóch zagłębiach: górnośląskim i lubelskim. Całkowite zasoby węgla kamiennego w Polsce to niemal 70 mld ton. Jego głównym odbiorcą jest sektor energii (52,4%). Pozostałe to: przetwórstwo przemysłowe (16,7%) oraz gospodarstwa domowe (11,7%). W 2013 r. wydobywanie węgla kamiennego kształtowało się na poziomie 76,5 mln ton.

Natomiast udokumentowane zasoby węgla brunatnego w Polsce to niemal 23 mld ton. Całość jego bieżącej produkcji wykorzystywana jest na cele energetyczne. Największe obecnie eksploatowane złożo „Bełchatów” pokrywa ponad 62% krajowego wydobycia. Pozostałą część stanowią złoża Turów oraz Pątnów i Adamów. Wydobywanie węgla brunatnego w 2013 r. wyniosło 65,8 mln ton. Jednocześnie, sprowadzany jest do Polski węgiel z zagranicy. W 2013 r. import z Rosji wyniósł 10,8 mln ton.

Analizując przyszłość polskiej energetyki i przemysłu wydobywczego, autorzy programu ocenili, że mimo obecnego spowolnienia dynamiki rozwoju gospodarczego kraju w związku z kryzysem, w przyszłości można spodziewać się powrotu gospodarki na ścieżkę szybkiego wzrostu. To zaś będzie skutkowało wzrostem zapotrzebowania na moc i energię elektryczną. Wskazuje to na konieczność rozbudowy i modernizacji istniejącego potencjału wytwórczego, a także sieci przesyłowej i dystrybucyjnej. Zasadne jest też, jak podkreśla się w rządowym programie, wprowadzenie prac nad wdrożeniem instrumentów ograniczających ryzyko inwestorów poprzez zwiększenie przewidywalności ekonomicznej i bezpieczeństwa finansowego inwestycji.

W projekcie *Polityki Energetycznej Polski do 2050 r.* znalazła się także uwaga, iż eksploatacja złóż węgla kamiennego będzie napotykać na coraz większe wyzwania, w szczególności wynikające z ograniczeń, jakie na energetykę węglową nakłada unijna polityka środowiskowa i klimatyczno-energetyczna. Niezbędna jest zatem intensyfikacja działań zmierzających do podniesienia efektywności kosztowej funkcjonowania



podmiotów sektora, a także do uruchomienia nowych złóż o korzystniejszych warunkach geologicznych.

ZWIĄZKOWE ZASTRZEŻENIA DO POLITYKI RZĄDU

W swojej opinii do projektu *Polityki Energetycznej Polski do 2050 r.*, skierowanej na ręce Wicepremiera i Ministra Gospodarki Janusza Piechocińskiego, Forum Związków Zawodowych, reprezentujące zarówno branżę węgla brunatnego, jak i kamiennego, pozytywnie oceniło fakt, że pomimo długiego oczekiwania, Ministerstwo Gospodarki przygotowało projekt. Zaznacza jednak z ubolewaniem, że partnerzy społeczni nie zostali aktywnie włączeni w proces przygotowania na wstępnym etapie.

Za szczególnie istotne związek uznaje równe traktowanie branż węgla kamiennego i brunatnego. Zauważa, że źródła węglowe bardzo tracą na znaczeniu lub są wręcz marginalizowane. Miejsce węgla ma zająć energetyka jądrowa oraz źródła gazowe, czyli te, których działanie oparte jest o zasoby wykraczające poza granice Polski. Tymczasem, podstawowym czynnikiem zapewniającym bezpieczeństwo energetyczne kraju jest wykorzystanie rodzimych zasobów paliwowych i zapewnienie struktury wytwórczej.

Związkowe uwagi do rządowego programu dotyczą: braku odniesień o współpracy ze stroną społeczną w procesie transformacji w kierunku gospodarki niskoemisyjnej, braku mierzalnych celów długotermi-

nowej polityki gospodarczej, słabości wskazań ważnych dla rozwoju gospodarczego, kierunków rozwojowych pozbawionych znaczących odniesień do roli niezbędnych kwalifikacji polskich kadr w procesie zmian przemysłowych, braku wskazań źródeł finansowania, poprawy efektywności energetycznej, słabości elementów dotyczących planowania i zarządzania środowiskowego dla energetyki jądrowej, niewystarczających działań po stronie polityki przestrzennej w odniesieniu do zasobów węgla kamiennego i brunatnego.

Jak zauważono w opinii Forum, mimo oparcia bezpieczeństwa energetycznego Polski o rodzime zasoby węgla kamiennego i brunatnego, przewiduje się znaczący wzrost udziału pozyskiwania energii z innych niż węgiel źródeł.

Oznacza to dekarbonizację polskiej gospodarki opartej o tanie paliwa kopalne, bez uwzględniania zmian na rynku pracy, bez zachowania zabezpieczeń socjalnych dla pracowników, bez dialogu społecznego z partnerami społecznymi w procesie transformacji do gospodarki niskoemisyjnej.

Kolejny podnoszony zarzut dotyczy nierealności osiągnięcia celów postawionych w polityce energetyczno-klimatycznej Unii Europejskiej do 2030 r. w warunkach Polski. „Polska energetyka oparta na węglu kamiennym i brunatnym pozyskanym z krajowych źródeł to najpewniejsza inwestycja w przyszłość i bezpieczeństwo kraju, a tegoroczny przykład *blackoutu* wskazuje na zachwianie zdolności produkcyjnych w wyniku licznych, długoletnich zaniedbań i niedostatków inwestycji w sektorze paliwowo-ener-

getycznym” – oceniają związkowi eksperci z tej branży. Zaznaczają, że jeżeli postawione w dokumencie cele będą realizowane, to wszelkie procesy będą odbywać się w złożonym środowisku społeczno-zawodowym. Dlatego tak ważne jest ujęcie w polityce energetycznej czynnika społecznego. Dokument powinien dać dowód woli państwa we wspieraniu i przygotowaniu specjalnych pakietów osłonowych dla pracowników i przedsiębiorców w kontekście zachodzących zmian. Istotne jest też zaangażowanie odpowiednich środków z budżetu państwa na przekwalifikowanie pracowników do pracy przy rozwijanych przemysłach jądrowych czy przy rozwoju instalacji OZE. Doświadczenia polskiej restrukturyzacji przedsiębiorstw po 1989 roku wskazują, że pracownicy z trudnością podejmują się zmiany zawodu, a przedsiębiorcy muszą pokonać wiele barier przy zmianie profilu działalności. Przykłady ostatniej likwidacji górnictwa węglowego oraz działań związanych z likwidacją elektrowni jądrowych i starszych bloków węglowych w UE pokazują, że mimo wysokiego popytu na wiedzę w sektorze energetyki, przeniesienie wykwalifikowanych pracowników z sektora paliw kopalnych jest niezmiernie trudne. Polski rząd musi zatem podjąć się wiążących, długoterminowych zobowiązań politycznych na rzecz sprawiedliwej i odpowiedzialnej transformacji energetycznej. Niejasna polityka dotycząca pracowników, kształcenia i kompetencji w energetyce i górnictwie może utrudniać podejmowanie decyzji dotyczących wydatków na wzrost potrzebnych nowych umiejętności przez przemysł i polskich przedsiębiorców. W obawie, że pracownicy zanikających branż zostaną pozostawieni sami sobie, związki apelują o uzupełnienie tej polityki o interwencję przypisaną organom państwa. Należy w tym miejscu podkreślić znaczenie praktyk zawodowych i programów osłonowo-pomocowych.

Jedno z zastrzeżeń Forum do polityki energetycznej państwa do 2015 r. dotyczy braków co do niezbędnego istotnego celu operacyjnego służącego realizacji długofalowego i szerokiego planu rozwoju gospodarki tj. doskonalenia kompetencji kadr gospodarki i rozwoju rynku pracy po stronie celów operacyjnych. Rozwijanie kompetencji polskich specjalistów, inżynierów i techników oraz wykorzystywanie kapitału pracy stanowi o sukcesie lub porażce polityk gospodarczych.

W opinii znalazły się również pozytywne oceny rządowego programu. Dotyczą one np. kierunków prac

naukowo-badawczych, choć, jak zaznaczono, nie skłoni to przemysłu do angażowania się w tego typu działalność, jeśli środki na badania nie będą sukcesywnie zwiększane.

Za bardzo ważne uznano rozwijanie technik i metod ujęcia oraz wykorzystania metanu w zakładach górniczych, służących dodatkowo poprawie bezpieczeństwa pracy pracowników i zrównoważonemu podejściu do środowiska naturalnego.

Z pozytywną oceną spotkały się także wszystkie postawione w dokumencie tzw. kierunki współpracy międzynarodowej, lecz ze wskazaniem, że niezbędne jest przy tym wspieranie lub inicjowanie działań mających na celu rozwijanie współpracy w ramach energetyki jądrowej, węglowej, gazowej i bazującej na OZE. Premiowanie wyłącznie energetyki jądrowej jest nieuzasadnione. Zdaniem związkowych ekspertów, konieczna jest ochrona i koordynacja działań środowisk pracowniczych, np. poprzez: współpracę związków zawodowych, wykorzystanie doświadczeń w restrukturyzacji różnych gałęzi energetyki czy przemysłu, rosnące powiązania kapitałowe firm energetycznych i górniczych.

Związki w pełni popierają oparcie niezależności i bezpieczeństwa energetycznego kraju o rodzime zasoby węgla kamiennego i brunatnego. Potrzebne jest jednak mocniejsze podkreślenie znaczenia zachowania ochrony złóż węgla kamiennego i brunatnego w strategicznym planowaniu przestrzennym, by zagwarantować możliwość ich wykorzystania w przyszłości.

Polityka Energetyczna Polski do 2050 r. powinna zawierać niezbędne, potrzebne działania, służące wskazaniu w krajowej koncepcji i wojewódzkich planach zagospodarowania przestrzennego lokalizacji konkretnych strategicznych złóż. Samorządy lokalne powinny podjąć decyzje o zmianach ogólnych planów zagospodarowania z uwzględnieniem tych złóż. Potrzebne są do tego zmiany prawa i większa niż obecnie koordynacja struktur państwa na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym.

Związek wyraża w swojej opinii zaniepokojenie w kwestii zabezpieczenia i wykorzystania złóż węgla kamiennego czy brunatnego np. Złoczew, Gubin, Legnica i in. Opisane w dokumencie niezbędne działania w zakresie poprawy efektywności energetycznej z wykorzystania energii przez odbiorcę końcowego są szczególnie oczekiwane przez indywidualnych podatników i potrzebne zważywszy, że około 75% budynków w Polsce jest nieocieplonych. Postawione

cele termomodernizacji budynków zarówno publicznych, jak i prywatnych, budowa energooszczędnych budynków, a także zwiększenie odsetka urządzeń energooszczędnych wśród użytkowanego sprzętu RTV i AGD oraz oświetlenia, są słuszne. Jednak w Polityce Energetycznej Polski do roku 2050 powinny się znaleźć zapisy o środkach niezbędnych do poprawy efektywności energetycznej, do wzrostu konkurencyjności polskich przedsiębiorstw i zamożności społeczeństwa. Ponieważ znaczną rolę w realizacji Polityki Energetycznej Polski do roku 2050 będą mieli indywidualni właściciele budynków, w opinii podkreślono, iż konieczne jest rozszerzenie zapisów o działania polegające na stosowaniu: polityki zachęt podatkowych, niskoprocentowych kredytów, dotacji.

Zdaniem Forum Związków Zawodowych, mimo wielu istotnie ważnych deklaracji i opisów o rozwoju energetyki jądrowej, w dokumencie brakuje pełnego zakresu niezbędnych działań. Polityka dla energetyki jądrowej opiera się na założeniach dotyczących przygotowania inwestora, wyboru lokalizacji elektrowni, inwentaryzacji złóż uranu i toru, zapasów paliwa czy uzyskania akceptacji społecznej. Katalog ten nie obejmuje wielu istotnych elementów. Jego największą wadą jest, według opinii, brak jakiegokolwiek refleksji co do daty zamknięcia elektrowni po 60 latach służby

planowanych bloków jądrowych. Brakuje informacji o sposobie likwidacji i zabezpieczenia miejsca lokalizacji reaktorów jądrowych po zakończeniu produkcji. Projekt polityki nie zawiera informacji o sposobach i miejscach bieżącej utylizacji czy składowania odpadów radioaktywnych, przewidywanej ich wielkości, o planowanych sposobach ich powtórnego wykorzystania.

Z informacji zebranych przez Forum wynika, że Francja zgromadziła już ponad 1,5 mln metrów sześciennych odpadów radioaktywnych, a do 2080 r. ilość ich wzrośnie aż czterokrotnie. Problem tych odpadów ma według wielu specjalistów od energetyki wymiar globalny i dotyczy innych krajów, w tym Polski.

Dokument nie określa również kosztów, jakie musiałyby zostać poniesione na zabezpieczenie zlikwidowanych bloków po energetyce jądrowej w Polsce. Nie wiadomo też, kto poniesie koszty likwidacji. Doświadczenie uczy, że w procesie tym istotny udział mają budżety państw, więc istotne byłoby uwzględnienie w rządowym programie tego zagadnienia.

Przygotowany przez rząd dokument wskazujący na rosnący do 2050 roku udział w bilansie energetycznym źródeł odnawialnych, opiera się wyłącznie na potrzebie inwestycji w nowe źródła energii. Brakuje



jakiegokolwiek planu dla rozwoju rynku pracy, wskazania szans, jakie niesie energetyka bazująca na OZE, ale również na węglu czy gazie.

W swojej opinii Forum zaznacza, że firmy energetyczne mają oczywiście różne obowiązki, nie oczekuje, że PGE, Tauron, Enea, EDF, KW, KHW, JSW, Orlen, Lotos, PGNiG i in. podejmą się dobrowolnych inicjatyw, które będą zwracać większą uwagę na pracowników w trudnym okresie przejściowym. Dlatego długoterminowy plan polityczny na obszarze rozwijania kwalifikacji w energetyce jest szczególnie potrzebny.

W opinii związku podkreśla się, że rządowy dokument zakłada stopniową redukcję udziału węgla kamiennego i brunatnego w tzw. miksie energetycznym Polski. W 2050 r. mają one zaspokajać już tylko 28% zapotrzebowania kraju na energię pierwotną i odpowiadać za 33% produkowanej energii elektrycznej. Wizja ta wydaje się sprzeczna z zapewnieniami rządu o prymacie węgla. Co prawda będzie on nadal głównym źródłem energii dla kraju, ale dewaluacja jego znaczenia jest w prognozach widoczna.

Ministerstwo Gospodarki pominęło w PEP 2015 wiele ważnych szczegółów dotyczących problemów zamykania setek zakładów przemysłowych, likwidacji miejsc pracy i zmniejszania zatrudnienia w wielu sektorach gospodarki, w tym w energetyce.

Z tymi problemami przez ostatnie 25 lat borykali się Polacy. Dlatego nie sposób nie zadać pytań o plany polityczne: dla pracowników likwidowanych instalacji energetycznych i ich zaplecza, dla regionów zagrożonych ucieczką miejsc pracy, w sprawie rewitalizacji terenów poprzemysłowych, w sprawie kosztów kontynuowania transformacji i jej skutków, wsparcia samorządów lokalnych w rewitalizacji terenów po dawnych zakładach.

Forum doceniło ujęcie w PEP 2050 uwarunkowań społecznych czy tzw. ubóstwa energetycznego, lecz ich zakres uznało za zbyt mały. Deklaracja, że rozszerzanie się zjawiska ubóstwa energetycznego implikować będzie potrzebę ustanowienia odpowiednich instrumentów zaradczych i osłonowych jest niewystarczająca. Brakuje np. konkretnych przykładów tych instrumentów oraz kalkulacji wielkości potrzebnych nakładów na programy osłonowe.

Istotną kwestią PEP 2015 jest niewielka koncentracja na zapewnieniu efektywnego wydobycia paliw stałych, w tym szczególnie na problemach uruchomienia

produkcji z nowych złóż. Brakuje czytelnej deklaracji o konieczności przeciwdziałania zjawisku „szarej strefy” na rynku paliw. Służby państwowe powinny skuteczniej z nią walczyć. Interesy gospodarcze kraju wymagają również wzmocnienia służb działających poza granicami kraju, skierowanych na pozyskiwanie i przetwarzanie informacji o działalności międzynarodowych grup interesu, międzynarodowych spółek kapitałowych i ich wzajemnych powiązań, które skierowane mogłyby zostać przeciwko żywotnym interesom Polski i jej obywateli.

Dokument powinien bardziej precyzyjnie określić zakres mocy niezbędnej do utrzymania w dyspozycyjności jednostek wytwórczych, planowanych do trwałego wycofania przez okres, kiedy likwidowane jednostki nie byłyby w wystarczającym stopniu uzupełniane nowobudowanymi. Jak ocenia związek, informacje rządu w zakresie planów likwidacji instalacji zajmujących się produkcją energii elektrycznej lub ciepła są niewystarczające i bardzo trudno jest ocenić sprawy zastępowania czy utrzymania w dyspozycji jednostek wytwórczych. Brakuje podkreślenia woli państwa do wspierania rozwoju polskiego górnictwa węglowego do 2050 r. poprzez czytelne zapisy o nowej, kompleksowej i długookresowej strategii funkcjonowania sektora, uwzględniającej w szczególności kierunki niezbędnych działań restrukturyzacyjnych, uwarunkowania społeczne, plany rozwoju nowych zdolności wytwórczych.

Jak czytamy w opinii, polityka, która w większości scenariuszy zakłada stopniową modernizację i przebudowę technologiczną polskiej elektroenergetyki, zmniejszenie udziału węgla kamiennego i brunatnego w zaspakajaniu popytu na energię pierwotną, wyczerpywanie się już eksploatowanych złóż węgla brunatnego, którego miejsce zajmie przede wszystkim paliwo jądrowe, powinna w większym stopniu uwzględniać rolę sprawiedliwej transformacji i podkreślać zasady dialogu społecznego z pracownikami w rozwiązywaniu ewentualnych sporów i konfliktów.

Jak na razie, w PEP 2050, wskazano wprawdzie na rozwój kogeneracji na węglu i gazie, ale zabrakło już mechanizmów zachęcających do inwestycji w tym kierunku. Planuje się wymianę floty bloków węglowych na nowe w okolicach 2030 r., co nawet przy założeniu wzrostu popytu na energię nie gwarantuje zwrotu nakładów na nowe moce bez dodatkowych mechanizmów. Wątpliwe jest posiadanie odpowied-

nich środków w tym okresie na budowę nowych mocy przez grupy energetyczne. Marginalizuje się dążenia UE do połączenia rynków energii, co będzie prowadzić do zwiększenia wymian transgranicznych i nie zadziała korzystnie w zakresie planowanych w Polsce jednostek węglowych.

„Nowa polityka państwa wskazuje, że w ramach polityki klimatyczno-energetycznej UE ciężar działań niskoemisyjnych położony jest na przemysł i energię, zachodzi potrzeba rozłożenia ciężaru równomiernie na inne działy. Nie wspomina się o kosztach jakie poniosą obywatele, samorządy lokalne, które będą rozwiązywać wiele spraw bez możliwości znalezienia dodatkowych krajowych środków finansowych. Plany polskiej polityki energetycznej nie wskazują na te aspekty transformacji” – oceniają związkowi eksperci.

WZNOWIENIE PRAC PRZEZ ZESPÓŁ BRANŻOWY

W dniu 3 września 2015 r. w CPS „Dialog” odbyło się pierwsze, po dwóch latach, posiedzenie zespołu branżowego z udziałem strony związkowej. Trójstronny zespół ds. branży węgla brunatnego debatował na temat przyszłości branży węgla brunatnego, gwarancji zatrudnienia, zabezpieczenia strategicznego złóż. W spotkaniu uczestniczyli również przedstawiciele resortów: gospodarki, skarbu państwa oraz rodziny, pracy i polityki społecznej.

Strona związkowa oceniła strategię dla sektora węgla brunatnego jako zbyt ogólnikową, zmierzającą do eliminacji węgla brunatnego z polskiej gospodarki. Podkreśliła związane z tym negatywne skutki społeczne dla tysięcy rodzin od lat związanych z poszczególnymi kopalniami, które mogą stać się beneficjentami opieki społecznej. W opinii związkowców, taka perspektywa to nie tylko zagrożenie dla dialogu, ale przede wszystkim ogromne zagrożenie dla pokoju społecznego.

Związki chcą gwarancji zatrudnienia i zabezpieczenia przyszłości strategicznych dla polskiej energetyki złóż. Nie wysuwają roszczeń płacowych.

Warto podkreślić, że wszystkie związki są stale gotowe do rozmów na temat przyszłości polskiego węgla i przedsięwzięciom powiązanych z tą gałęzią gospodarki.

Co więcej, także przedstawiciele kierownictwa firm energetycznych uznają, że w polityce energetycznej powinny znaleźć się zapisy o zabezpieczeniu strate-

gicznym złóż węgla brunatnego pod kątem przyszłego zagospodarowania górniczego i energetycznego. Niezbędne jest wskazanie ich konkretnych lokalizacji.

ZWIĄZKOWA DEKLARACJA WSPÓŁPRACY

Warto też przy tej okazji wskazać stanowisko Prezydium Federacji Związków Zawodowych Górnictwa Węgla Brunatnego podjęte 11 września 2015 r. we Wrocławiu skierowane do Posłów i Senatorów, strony rządowej i central związkowych, o zmianę ustawy o podatku akcyzowym oraz niektórych innych ustaw. Chodzi o wprowadzenie preferencyjnej stawki akcyzy na energię elektryczną zużywaną w górnictwie, z pominięciem górnictwa węgla brunatnego. Jak podkreśla Federacja, posiadane przez Polskę złoża węgla brunatnego powinny być w dalszym ciągu jednym z istotnych elementów gwarantujących bezpieczeństwo energetyczne naszego kraju.

Strona rządowa powinna w trybie pilnym przedstawić wszystkim zainteresowanym wykaz złóż o tzw. znaczeniu strategicznym w okresie długookresowym i krótkookresowym.

Posiadając bardzo bogate doświadczenia w zakresie prac badawczo-rozwojowych, a także technicznych w zakresie wydobywania, a następnie spalania węgla brunatnego dla potrzeb energetyki, należy stopniowo zwiększać dotacje państwowe celem wprowadzenia nowych technologii powodujących sukcesywne obniżanie emisji CO₂ i innych związków chemicznych powstających w procesie spalania.

Federacja zadeklarowała także chęć prowadzenia dalszych rozmów, negocjacji oraz opiniowania wszelkich dokumentów związanych z przyszłością branży w latach następnych, jak i po 2050 r. „Tylko wzajemna współpraca w tym zakresie pozwoli na dalszy rozwój regionów opartych na węglu brunatnym, rozwój branży, a przez to zachowanie i tworzenie miejsc pracy” – czytamy w dokumencie.

Rozmowy organizacji związkowych działających w poszczególnych branżach trwają. W Forum Związków Zawodowych powstał specjalny zespół grupujący przedstawicieli z branż: węgla kamiennego, brunatnego i energetyki. Eksperci reprezentujący stronę pracowników chcą dialogu z ich udziałem już na poziomie strategii państwa, co zresztą jest uzasadnione również jednym z zapisów nowej ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. ■



„Zatrudnienie przyjazne rodzinie. Doświadczenia międzynarodowe. Realia polskie”

Artykuł recenzyjny prof. Bożeny Kołaczek

Przedmiot analizy w prezentowanej książce stanowi „zatrudnienie przyjazne rodzinie”, którego definicję sformułowano jako zatrudnienie łączące się „bezpośrednio z zarządzaniem zasobami ludzkimi (w organizacji), a w szczególności z działaniami na rzecz równowagi pracy i życia rodzinnego pracowników” (...), odnoszące się „przede wszystkim do działań na rzecz pracowników mających obowiązki rodzinne w różnych fazach życia rodzinnego” (s. 17). Podstawowe terminy użyte w definicji *zatrudnienia przyjaznego rodzinie* to zatrudnienie, czyli ukierunkowanie celu, działań na pracowników; rodzina i przyjazne rodzinie zatrudnienie, a więc potencjalnie mające sprzyjać funkcjonowaniu rodziny w jej różnych fazach, od fazy powstania poprzez rozwój i pojawienie się dzieci. Kryterium wyodrębnienia „zatrudnienia przyjaznego rodzinie” jako pewnego schematu myślowego, ale i praktyki w zakresie zarządzania w firmie (organizacji) stanowi sytuacja rodzinna pracownika, opisana przez obowiązki wobec dzieci, ale i wobec innych generacji osób wymagających opieki ze strony pracownika. Kolejne kryterium to umiejscowienie zatrudnienia poprzez status pracownika, a więc mającego swego pracodawcę, który obejmuje swoim działaniem określone grupy pracowników z obowiązkami rodzinnymi. Oba kryteria stanowią warunek konieczny i niezbędny w przyjętej koncepcji „zatrudnienia przyjaznego rodzinie”, warunek jej zaistnienia. Podmiotem bezpośredniego oddziaływania jest osoba pracownika i jego rodziny, zaś działania podej-

mowane są przez pracodawcę. Przy tym działania pracodawcy – jak wskazują Autorzy – mogą być zarówno samorzutne jak i narzucone przez państwo, prowadzoną politykę wobec rodziny, poprzez rozwiązania systemowe ujęte w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych, a dotyczące norm czasu pracy, urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego czy rodzicielskiego, ale także form opieki i zasad ich finansowania.

„Zatrudnienie przyjazne rodzinie” w dotychczasowych analizach wpisuje się w teorię zarządzania oraz problematykę zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, co oznacza ujęcie w mikroskali, ale jeśli suma podmiotów gospodarczych oznacza gospodarkę, a człowiek zarządzający, prowadzący działalność gospodarczą to człowiek ekonomiczny według rozumienia Adama Smitha, możemy uznać, że zatrudnienie przyjazne rodzinie wnosi – jako pewna koncepcja teoretyczna oraz praktyka społeczna – ważny wkład nie tylko w rozwój teorii ekonomicznych w zakresie zarządzania, ale i w rozwój gospodarki.

Problem „zatrudnienia przyjaznego rodzinie” może być rozpatrywany jako „wzajemne relacje pracy i rodziny, wczoraj i dziś, w Stanach Zjednoczonych, w częściowo zunifikowanej Europie czy na Dalekim Wschodzie w zestawieniu z porównywalnymi zależnościami w dzisiejszej Polsce” (ze Słowa wstępnego autorstwa Iwony Zakrzewskiej). I tak właśnie jest rozpatrywany przez Autorki, które zgodnie z określonym celem opracowania znajdującym egzemplifikację

w tytule, opisują doświadczenia międzynarodowe oraz polskie.

Tytuł opracowania wskazuje na analizę komparatystyczną między rozwiązaniami krajowymi w zakresie *work life balance* (WLB), *family friendly employment* (FFE), ale już we *Wprowadzeniu* do opracowania, autorstwa Bożeny Balcerzak-Paradowskiej i Lucyny Machol-Zajdy, znajduje Czytelnik wielowątkowe podejście do przedmiotu badań, ze wskazaniem na związki koncepcji *family friendly employment* ze znanymi współczesnymi teoriami ekonomicznymi jak choćby kapitał ludzki, kapitał społeczny czy teoriami wzrostu gospodarczego z zatrudnieniem jako podstawowym czynnikiem.

Przyczyn powstania koncepcji *family friendly employment* upatruje się w konflikcie na linii praca i rodzina, w szczególności w odniesieniu do kobiet, które masowo weszły na rynek pracy po II wojnie światowej, a zwłaszcza od drugiej połowy lat 70. XX wieku w krajach Ameryki Północnej, Australii i Europy, ale i masowo kształciły się i kształcą zdobywając coraz wyższe poziomy wykształcenia i zwiększając swoje aspiracje życiowe i zawodowe.

Zatrudnienie zdominowane wcześniej przez mężczyzn stało się w równej mierze sferą aktywności kobiet. Ekonomiści będą doszukiwać się przyczyn ekonomicznych wysokiej i szybkiej aktywizacji zawodowej kobiet, choćby w kontekście wzrostu popytu na pracę przy malejących potencjalnych zasobach pracy. Socjologowie rodziny spojrzą na aktywizację zawodową kobiet w kontekście realizacji podstawowych funkcji rodziny, zaś polityk społeczny w kontekście uwarunkowań demograficznych i społecznych oraz skutków społecznych dla funkcjonowania rodzin, poziomu czy jakości życia rodzin, w tym dzieci.

Bogaty materiał opisowy zawarty został w dwóch częściach: pierwszej, omawiającej doświadczenia międzynarodowe i drugiej – odnoszącej się do polskich realiów. Publikację zwieńcza zakończenie składające się z podsumowania i wniosków, a także bibliografia z najnowszą literaturą przedmiotu polską i zagraniczną. Ze względu na bogactwo informacji ukazane w splocie wzajemnych zależności, powiązanie wdrażanych koncepcji FFE z szerokim kontekstem społecznym i ekonomicznym w skali makro i mikro, poszukiwaniem różnych uwarunkowań i skutków dla gospodarki, przedsiębiorstwa, polityki rodzinnej, życia zawodowego i rodzinnego pracowników, w niniejszym tekście podkreślone zostaną walory metodyczne i formalne prezentowanego przez Autorki podejścia do przedmiotu badań i prezentacji wyników.

Część pierwszą otwiera rozdział „Demograficzne i społeczno-ekonomiczne przesłanki zatrudnienia przyjazne-

go rodzinie” autorstwa Doroty Głogosz. Syntetyczna analiza sytuacji demograficznej w wybranych krajach Unii Europejskiej oraz w USA, Kanadzie i Australii wprowadza czytelnika w zróżnicowania w stanie i strukturze ludności oraz w wybrane charakterystyki gospodarstw domowych omawianej grupy krajów, stanowiąc tło a zarazem przyczynę, dla której rozwinęły się w tych krajach różne formy wsparcia rodzin w opiece nad dziećmi. Jak pisze Autorka: „W bezpośrednim związku zarówno ze skalą podejmowanych działań na rzecz zatrudnienia przyjaznego rodzinie, jak i z rodzajami takich działań pozostaje wielkość środków przeznaczanych na ich finansowanie” (s. 35). Z perspektywy przedmiotu badań istotne wydaje się przywołanie faktu, że w Polsce wydatki na wsparcie rodzin są ponad 2-krotnie niższe niż w pozostałych krajach, a większość środków publicznych przeznacza się na świadczenia pieniężne, następnie na ulgi i odpisy podatkowe, zaś najmniejsza kwota kierowana jest na usługi wspierające rodzinę. Diagnoza rynku pracy w podziale na płeć opisana przez wskaźniki zatrudnienia, bezrobocia, czas pracy pełnozatrudnionych oraz wskaźniki udziału pracujących w nietypowych formach zatrudnienia wskazuje na „różnorodność czynników wpływających na możliwość godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi i różną siłę ich oddziaływania” (s. 40), nie tylko w odniesieniu do kobiet, choć takie jest tradycyjnie podejście do podziału ról, ale i do mężczyzn.

„Zatrudnienie przyjazne w krajach anglosaskich – „kolebce” *family friendly employment*” stanowi przedmiot interesującej wnikliwej analizy autorstwa Lucyny Machol-Zajdy w rozdziale drugim. Tytuł rozdziału odwołuje się do genety koncepcji FFE i pierwszych oraz najnowszych doświadczeń USA, Kanady i Australii według schematu: przesłanki rozwoju FFE, działania na rzecz tworzenia miejsc pracy przyjaznych rodzinie, rozwiązania prawno-instytucjonalne ułatwiające godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (rola państwa), inicjatywy publiczne na rzecz upowszechniania i promowania zatrudnienia przyjaznego rodzinie, działania pracodawców wspierające łączenie pracy z życiem rodzinnym (dobre praktyki). Jak pisze autorka, wokół koncepcji FFE i *work-life-balance* narosły mity, a raczej nieporozumienia związane z uproszczoną jej percepcją, a przejawiające się między innymi w następujących opiniach (za opracowaniem kanadyjskiego ministerstwa pracy, przywołanym w omawianej tutaj publikacji):

- „programy przyjazne rodzinie są miękkimi zagadnieniami HR i odnoszą się głównie do kobiet,
- menedżerowie utracą kontrolę nad swoimi pracownikami,

- elastyczność jest niesprawiedliwa, ponieważ nie jest uniwersalnym rozwiązaniem odnoszącym się do wszystkich pracowników,
- tylko praca pod okiem szefa (*face time*) jest efektywna,
- elastyczne rozwiązania są możliwe do wykorzystania jedynie na stanowiskach niekierowniczych,
- uczestnictwo w programach przyjaznych rodzinie ogranicza możliwości awansu zawodowego,
- elastyczne rozwiązania są niemożliwe do wprowadzenia na stanowiskach wymagających bezpośredniego kontaktu z klientem” (s. 64–65).

Nie odrzucając zasadności powyższych opinii ani nie uznając ich za słuszne, można poczynić uwagę, że uznanie celowości wprowadzania programu WLB czy FFE za zasadne zarówno przez władze publiczne jak i przez pracodawców, zależy od oczekiwanych celów do osiągnięcia. Rozumienie zakresu i celów programów wynika zaś z określonych uwarunkowań do uznania zasadności ich sformułowania i wdrożenia. Z prezentowanych dokumentów i wyników badań nasuwa się wniosek, że zarówno przesłanki, jak i oceny osiągniętych rezultatów zastosowania programów w przedsiębiorstwach są różne, tak z perspektywy pracowników, jak i pracodawców. Przynoszą korzyści, ale i powodują konsekwencje negatywne. Możliwości wprowadzenia programów zależą od wielkości firmy, sektora gospodarki, charakteru działalności, technologii czy pracochłonności, rynków zbytu, ale i nastawienia samych pracowników i kierownictwa. Inne bowiem wymogi pracy stawia produkcja zmianowa w przemyśle wydobywczym czy przetwórczym, inne handel czy usługi opieki zdrowotnej. Struktura sektora gospodarek omawianych krajów uległa i nadal ulega zasadniczej przemianie w kierunku dalszego rozwoju i dywersyfikacji sektora usług, co nie oznacza zaniku sektora rolnego czy przemysłowego.

„W przeciwieństwie do równowagi praca–życie, konflikt praca–życie (WLC *work–life conflict*) oznacza kolizję wewnętrznych ról, w których naciski powstają w sferze pracy i życia pozazawodowego i rodzinnego. Role te w pewnym zakresie nie są komplementarne, przy czym odgrywanie jednej jest utrudnione przez odgrywanie drugiej” (s. 75). Jak pisze dalej Autorka: „Konflikt praca–życie można więc scharakteryzować jako brak zgodności między celami firmy, obowiązkami zawodowymi i pozazawodowymi pracowników” (s. 75). Wydaje się, że ten brak zgodności może stanowić zasadniczy lub jeden z zasadniczych powodów, dla których opinie o programach (przed ich opracowaniem i wprowadzeniem) oraz oceny rezultatów, są rozbieżne: pozytywne i negatywne. Z perspektywy pracodawcy istotny jest bowiem

wpływ WLB na jakość i wydajność pracy czyli na poprawienie zaangażowania pracowników, zwiększenie wydajności ich pracy i ułatwienie zarządzania talentami. Punkt widzenia pracownika skupia się na satysfakcjonującym dochodzie, dobrej atmosferze w pracy, szansach awansu, czy na formach i zakresie możliwego do uzyskania wsparcia w opiece nad dziećmi czy innymi osobami niesamodzielnymi (w tym poprzez organizację czasu pracy) zależnie od etapu jego życia i etapu życia rodzinnego oraz preferencji (w tym w zakresie konsumpcji) i możliwych wyborów.

Kolejne trzy rozdziały poświęcono rozwiązaniom w zakresie zatrudnienia przyjaznego rodzinie w trzech modelach *welfare state*, a mianowicie konserwatywnego, liberalnego i socjaldemokratycznego, przy tym rozwiązania FFE opisano według schematu przyjętego w poprzednim rozdziale czyli w układzie: przesłanki rozwoju FFE, działania na rzecz tworzenia miejsc pracy przyjaznych rodzinie, rozwiązania prawno-instytucjonalne ułatwiające godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (rola państwa), inicjatywy publiczne na rzecz upowszechniania i promowania zatrudnienia przyjaznego rodzinie, działania pracodawców wspierające łączenie pracy z życiem rodzinnym (dobre praktyki). Zatrudnienie przyjazne rodzinie w wybranych krajach konserwatywnego modelu *welfare state* czyli w Holandii, Francji i w Niemczech przedstawiają Joanna Mirosław i Agnieszka Smoder.

Holandia stanowi przykład kraju, gdzie „dominuje model rodziny z jednym rodzicem pracującym w pełnym wymiarze czasu pracy i drugim – na część etatu (najczęściej jest to kobieta)” (s. 94). W niepełnym wymiarze czasu pracy pracowała w roku 2013 prawie połowa zatrudnionych ogółem, (co daje Holandii pierwsze miejsce wśród krajów UE-28, s. 98), a prawie 77% spośród zatrudnionych kobiet. Obok udogodnień w zakresie czasu pracy zwraca się baczną uwagę na to, że „wypracowanie odpowiedniej kultury firmy jako miejsca przyjaznego rodzinie jest często punktem wyjścia do wdrażania dalszych bardziej szczegółowych rozwiązań” (s. 103).

„Promowanie zatrudnienia przyjaznego rodzinie jest głównym elementem zrównoważonej polityki rodzinnej w Niemczech. Oprócz finansowego zabezpieczenia rodziny, dostępu do dobrej jakości opieki nad dzieckiem, również warunki pracy są ważne, aby młodzi ludzie mogli pogodzić życie rodzinne i zawodowe oraz częściej decydowali się na posiadanie dzieci” (s. 107). W niemieckich przedsiębiorstwach dość popularny jest elastyczny czas pracy, w tym konta czasu. Poza uregulowaniami dotyczącymi ochrony pracy kobiet–matek, zakładowymi przedszkolami i stołówkami dla małych i starszych dzieci, funkcjonują



ją szczególnie rozwiązania na rzecz godzenia pracy z opieką nad osobami starszymi w formie rodzinnego urlopu opiekuńczego, sprowadzającego się w praktyce do zmniejszenia wymiaru czasu pracy do 15 godzin tygodniowo przez okres do dwóch lat (s. 115). Francję uważa się za kraj tworzący jedne z najlepszych warunków dla zakładania rodzin, co przejawia się w najwyższej w UE dzietności, przy wysokim wskaźniku zatrudnieniu kobiet. Poza ochroną pracy kobiet w ciąży i młodych matek oraz urlopem rodzicielskim ze świadczeniem w formie ryczałtowej, przysługującym rodzicom do ukończenia przez dziecko 3 lat, państwo wprowadziło szeroki wachlarz rozwiązań wspierających rodzinę z pracującymi rodzicami. Funkcjonują „następujące dotacje i/lub ulgi podatkowe:

- dopłaty do żłobków i uzależnienie dopłat od dochodu rodziców,
- dodatek do „wolnego wyboru opieki nad dziećmi” dla rodziców korzystających z niani lub asystenta rodzinnego,
- zwrot składek na ubezpieczenie społeczne dla asystentów rodzinnych,
- dotacja 50% do podatku od wynagrodzeń dla niań;
- ulgi podatkowe dla rodziców na koszty opieki nad dziećmi (opieka dzienna, asystentów i niań)” (s. 127).

Agnieszka Smoder w rozdziale czwartym omawia przykład szwedzkich rozwiązań w zakresie zatrudnienia przyjaznego rodzinie w systemie socjaldemokratycznym. „Celem działań na rzecz zatrudnienia przyja-

znego rodzinie w Szwecji jest wsparcie modelu rodziny z podwójnym żywicielem, gdzie zarówno matka, jak i ojciec są aktywni zawodowo (...) oraz zapewnienie kobietom i mężczyznom takich samych praw i zobowiązań zarówno w pracy zawodowej, jak i w rodzinie. Szwecja jako pierwszy kraj na świecie wprowadziła w 1974 r. urlop ojcowski, obecnie 70% mężczyzn korzysta z urlopu wychowawczego” (s. 133). Przedszkole jest bezpłatne dla dzieci od 3. do 6. roku życia korzystających z usług placówki w wymiarze maksymalnie do 15 godzin dziennie (s. 138). „W 2009 r. rząd przyjął system bonów przeznaczonych na opiekę nad dziećmi. (...) gminy wspierają pomocą finansową (w postaci grantów) niezależne formy opieki dziennej organizowanej przez same rodziny. System ten zapewnia rodzicom większą możliwość wyboru usług opiekuńczych dostosowanych do potrzeb ich dzieci” (s. 139).

O tendencjach zmian w zakresie zatrudnienia przyjaznego rodzinie w krajach marginalnego modelu *welfare state*, takich jak Włochy i Hiszpania, pisze Dorota Głogosz. „W społeczeństwie włoskim tradycyjne pojmowanie podziału ról społecznych jest silnie ugruntowane. (...) Organizacja pracy i czas pracy nie sprzyjają łączeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Mimo, że rzeczywisty czas pracy stopniowo ulega skróceniu, to jednak jej organizacja wciąż pozostaje sztywna. Pracodawcy we Włoszech niechętnie zatrudniają pracowników w niepełnym wymiarze czasu, ale jednocześnie preferują bezterminowe umowy o pracę jako pewniejsze i bardziej wiążące z firmą” (s. 145–146).

W Hiszpanii „w rządowych działaniach na rzecz zatrudnienia przyjaznego rodzinie dominują problemy czasu pracy”. Przewiduje się wprowadzenie prawa dla pracowników do pracy w skróconym czasie pracy „z przyczyn rodzinnych” od 66% do 50% pełnego etatu w razie opieki nad dzieckiem do lat 8 lub dzieckiem niepełnosprawnym albo też nad osobą starszą (s. 162). Zacytowane lub wypunktowane wyżej cechy czy elementy rozwiązań funkcjonujących w poszczególnych krajach, a szczegółowo opisane przez Autorki w publikacji, mają wskazać na ich pewne – moim zdaniem – osobliwości, ale tym samym w niniejszym artykule nie pretendują do wyczerpującego katalogu czy podstawy oceny.

Druga część książki poświęcona rozwiązaniom prawnym w zakresie ochrony pracy matek, czasu pracy oraz wynikiem badań postaw pracodawców w Polsce, rozpoczyna się rozdziałem pt. „Zatrudnienie przyjazne rodzinie: zakres i zapowiedzi zmian” autorstwa Lucyny Machol-Zajdy i Agnieszki Smoder. „Obecnie jesteśmy w Polsce świadkami debaty publicznej dotyczącej problematyki tworzenia warunków do łączenia pracy ze zobowiązaniami rodzinnymi, która wynika z uwarunkowań o charakterze demograficznym, ekonomicznym i społecznym. Problematyka godzenia pracy z życiem rodzinnym wyraźnie zyskuje na znaczeniu z uwagi na procesy demograficzne związane z niskim poziomem dzietności i spadkiem liczby ludności” (s. 165). Zmiany w strukturze ludności, starzenie się ludności oznacza zmniejszanie się potencjalnych zasobów pracy i zmiany w sytuacji na rynku pracy. Decyzje prokreacyjne Polaków zależą od szans znalezienia stałej pracy oraz możliwości pogodzenia pracy i rodziny. Jednak „Pilna potrzeba wdrożenia działań na rzecz budowania warunków pracy sprzyjających godzeniu zobowiązań rodzinnych i zawodowych uzasadniona jest również przemianami społeczno-kulturowymi dotyczącymi modelu rodziny. W Polsce dominuje model rodziny z dwojgiem rodziców pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy” (s. 166). „Łączenie pracy z życiem rodzinnym nastrocza poważnych trudności (...) z uwagi na wciąż niedostosowaną w stosunku do potrzeb liczbę placówek opieki instytucjonalnej w Polsce. Dotyczy to zarówno placówek opieki nad dziećmi i nad dorosłymi, zależnymi członkami rodziny (...)” (s. 167). O tyle istotne jest przywołanie przesłanek wprowadzenia przez państwo rozwiązań prawnych oraz rozwiązań odrębnych w ramach firm, mających służyć lepszemu godzeniu pracy i rodziny poprzez zatrudnienie przyjazne rodzinie, że temat FFE nabiera znaczenia i wartości szczególnej w świecie polskim płynnej ponowoczesności, w świecie konsumpcjonizmu, niepewności pracy

i ryzyka macierzyństwa i rodzicielstwa. FFE, w którym uczestniczy popołudnie państwo i firmy, ma z założenia zmniejszać prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia niestabilnością dochodów z pracy i łagodzić ryzyko utraty pracy w związku z macierzyństwem, jednocześnie zwiększając odpowiedzialność ojców za rodzicielstwo, czyli rozkładając ryzyko „macierzyństwa” na oboje rodziców. Wydaje się, że przywołane argumenty wyznaczając ważkość omawianego w książce problemu, mogą przekonać sceptyków koncepcji FFE.

W kolejnych rozdziałach opracowania przybliżony zostaje Czytelnikom obraz polskiego pracodawcy mniej lub bardziej skłonnego do dostrzeżenia problemu na linii praca–rodzina swoich pracowników i następnie do wdrożenia rozwiązań w zakresie organizacji pracy, organizacji czasu pracy, wsparcia opieki nad małym czy starszym dzieckiem w wieku szkolnym albo sędziwą, niedołądną osobą. Czym bowiem jest zatrudnienie przyjazne rodzinie w opinii pracodawców, w jaki sposób, przy zastosowaniu jakich terminów, próbowali je zdefiniować? O tym dowiadujemy się z tekstu rozdziału siódmego autorstwa Joanny Mirosław, do którego lektury zachęcam. Część pracodawców zawęża rozumienie zatrudnienia przyjaznego rodzinie do respektowania uregulowań prawnych w tym zakresie, ale druga część pojmuje je szerzej jednocześnie jako przestrzeganie przepisów kodeksu pracy i stosowanie dodatkowych dobrowolnych rozwiązań. Blisko połowa z badanych uznała, że odpowiedzialność za godzenie pracy z życiem rodzinnym pracowników powinna solidarnie spoczywać na trzech podmiotach: pracodawcy, pracowniku i państwie. „Opinie o współodpowiedzialności podmiotów za godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi są zgodne co do tego, że problem ten nie może być tylko prywatną sprawą pracownika, gdyż każdy człowiek przede wszystkim żyje w rodzinie i obie sfery: rodzina i praca są ważne i komplementarne. Żadna z nich nie powinna być dominująca – obie powinny się uzupełniać” (s. 198). Przywołane słowa można interpretować nie tylko wprost, ale i warunkowo, tzn. jeśli człowiek uważa, że rodzina jest z jakichś powodów najważniejsza to nie pracuje, albo jeśli uważa, że praca jest najważniejsza, to pracuje nie bacząc na konsekwencje zaangażowania w pracę dla rodziny. Warunek ten jest jednak prawdziwy przy założeniu, że wybór jest możliwy, choćby ze względu na źródła utrzymania oraz dostępne formy opieki. We współczesnych gospodarkach opartych na pracy (w tym pracy produkującej wiedzę i innowacje), we współczesnych społeczeństwach, w których pozycja jednostki wyznaczona jest przez status na rynku pracy, przy coraz bardziej dominującym modelu rodziny z dwojgiem pracu-



jących rodziców, przywołane słowa nabierają szczególnego znaczenia, wskazując na dwie najistotniejsze wartości w życiu człowieka.

W kolejnym rozdziale Lucyna Machol-Zajda podejmuje wątek regulacji prawnych jako elementu zatrudnienia przyjaznego rodzinie z perspektywy opinii pracodawców odnośnie do stosowania tychże regulacji w ich firmie oraz skutków dla firmy. Uprawnienia kodeksowe pracowników mających obowiązki macierzyńskie i rodzinne odnoszą się do ochrony kobiet w ciąży, przerw na karmienie, korzystania z urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu wychowawczego, także zwolnienia dla pracownika wychowującego dziecko do lat 14. „Pracodawcy podkreślali, że potrzeba dostosowania warunków pracy do potrzeb kobiet w ciąży jest coraz mniejsza, ponieważ coraz częściej korzystają one ze zwolnień lekarskich” (s. 203). Organizacja pracy i czasu pracy dla kobiet w ciąży obejmuje zakaz pracy w nocy, w godzinach nadliczbowych, zakaz pracy dłużej niż 4 godziny przy monitorach, zaś dla kobiet po urodzeniu dziecka na życzenie kobiet powracających do pracy stosuje się najczęściej skrócony czas pracy (praca w niepełnym wymiarze czasu), możliwość przesunięcia godzin rozpoczęcia i kończenia pracy (s. 206). „Ocena uprawnień związanych z rodzicielstwem w opinii pracodawców wypada zdecydowanie pozytywnie. (...) Wśród korzyści dla pracownika wymienia się przede wszystkim: ochronę macierzyństwa, poczucie bezpieczeństwa, komfort psychiczny, ograniczenie stresu, odebranie wyraźnego sygnału: zostałem rodzicem, ale nie przestałem być pracownikiem, docenienie roli rodzica,

lepsze godzenie pracy z obowiązkami rodzicielskimi, możliwość koncentracji na roli rodzica, radość bycia z dzieckiem w pierwszym okresie jego życia” (s. 213). Z punktu widzenia pracodawcy uprawnienia pracownika w związku z rodzicielstwem generują koszty i trudności organizacyjne, ale pośrednio przynoszą korzyści w postaci stabilizacji zatrudnienia, poprawy jakości pracy, lepszej motywacji do pracy, mniejszej liczby niespodziewanych nieobecności w pracy. Rozwiązania dobrowolne podejmowane przez zdecydowaną większość badanych pracodawców w celu ułatwienia pracownikom godzenia pracy z życiem rodzinnym, zostały przedstawione przez Agnieszkę Smoder. Obejmowały one pracownicze programy emerytalne, oddelegowanie do pracy w palcówkach położonych najbliżej miejsca zamieszkania pracownika, dodatkowe świadczenia pieniężne z okazji Świąt Bożego Narodzenia, bezpłatne świadczenia rehabilitacyjne, ale także – choć sporadycznie – prowadzenie świetlicy przyzakładowej, udostępnienie pokoju dla dzieci, pokój dla karmiącej matki, możliwość wcześniejszego wyjścia z pracy w sytuacjach awaryjnych czy uwzględnienie życzeń grafikówych i urlopowych” (s. 221–223). Co istotne, jako przyczyny wprowadzania powyższych rozwiązań wskazywano chęć pomocy pracownikom w łączeniu roli zawodowej i rodzinnej oraz równie często – „chęć bycia postrzeganym na rynku jako atrakcyjny, konkurencyjny oraz godny zaufania pracodawca” (s. 225). Obok postaw altruistycznych pracodawcy przejawiali postawy typowo ekonomiczne, oczekując większej lojalności pracowników, efektywności i zaangażowania w sprawy firmy.

Uwarunkowania wewnętrzne w firmie oraz zewnętrzne wobec firmy, kształtujące postawy pracodawców wobec zatrudnienia przyjaznego rodzinie, omawia Joanna Mirosław. Wśród uwarunkowań wewnętrznych wymieniano przede wszystkim potrzeby pracowników w zakresie godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, przy tym w zdecydowanej większości pracodawcy wskazywali na problem zapewnienia opieki nad dziećmi w czasie pracy. Kolejny czynnik to warunki pracy w firmie, w tym: 1) uciążliwe środowisko pracy, takie jak zbyt wysokie lub zbyt niskie temperatury, praca przy niebezpiecznych maszynach czy hałas, niekorzystne warunki lokalowe, 2) organizacja pracy czyli trzyzmianowy system pracy, praca w ruchu ciągłym, praca w święta, w weekendy. „Na realizowaną politykę zatrudnienia przyjaznego rodzinie wpływ mają: sytuacja firmy, na którą składa się kondycja ekonomiczna zakładu pracy, rodzaj i charakter działalności, wielkość i struktura zatrudnienia, możliwości organizacyjne firmy” (s. 241). W analizie postaw pracodawców badano wpływ spowolnienia gospodarczego oraz sytuacji na lokalnym rynku pracy. „Czynnikami, które pozytywnie wpływają na wdrażanie dodatkowych rozwiązań z zakresu FFE, są: dobra sytuacja ekonomiczna firmy (w tym kapitał zagraniczny), sprzyjające możliwości organizacyjne (np. dogodne warunki lokalowe), kultura organizacyjna firmy, własne doświadczenia rodzicielskie pracodawcy” (s. 250).

Postulatom zmian w funkcjonujących rozwiązaniach mających ułatwiać godzenie życia zawodowego z rodzinnym w świetle opinii respondentów poświęcony jest odrębny rozdział autorstwa Doroty Głogosz. Propozycje zmian obejmowały zarówno rozwiązania kodeksu pracy dotyczące ochrony macierzyństwa oraz czasu pracy i organizacji pracy, jak rozwiązania dobrowolne. W odniesieniu do rozwiązań kodeksowych „można mówić o trzech grupach pracodawców:

- rzecznikach zmian (głównie poszerzenia określonych rozwiązań),
- rzecznikach zmian warunkowych (zwiększenia dobrowolności działań pracodawców/zwiększenia kontroli wykorzystania uprawnień),
- rzecznikach zachowania obecnego kształtu przepisów” (s. 252).

Pracodawcy podkreślali potrzebę wydłużenia urlopu macierzyńskiego, wprowadzenia obowiązkowych urlopów dla ojców małych dzieci, kształtowania partnerskiego podziału ról w rodzinie, konieczność poprawy dostępu do żłobków i przedszkoli. Proponowano wcześniejsze emerytury dla babć zajmujących się wnucami, zwiększenie pomocy finansowej dla rodzin, które nie korzystają z opieki instytucjonalnej, ale prze-

bywają na urlopie wychowawczym (proponowano wprowadzenie fakultatywnego zasiłku w wysokości ok. 1000 zł, płaconego w równych częściach przez zakład pracy, samorząd i państwo), wprowadzenie wolnych piątków dla pracowników mających dzieci do lat 14 oraz możliwości odliczenia podatkowego kosztów ponoszonych przez rodziców na opiekę pozarodziecką nad dzieckiem bez względu na formę tej opieki.

Zakończenie, opracowane przez Bożenę Balcerzak-Paradowską, stanowi cenne zestawienie zarówno wniosków poznawczych płynących z przeprowadzonych przez autorki analiz i badań empirycznych, jak i wniosków praktycznych. „Działania z zakresu zatrudnienia przyjaznego rodzinie, pozwalające na godzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym są jednym z ważnych czynników oddziałujących na postawy prokreacyjne, a w konsekwencji mogą przyczynić się do zahamowania negatywnych procesów demograficznych związanych z ograniczeniem dzietności” (s. 277). Kwintesencja myślenia o zatrudnieniu przyjaznym rodzinie jako pewnym schemacie czy koncepcji zawarta została w następującym sformułowaniu: „W dostrzeganiu potrzeb i możliwości prowadzenia działań o charakterze zatrudnienia przyjaznego rodzinie można wyodrębnić dwa podejścia:

- 1) działania z zakresu zatrudnienia przyjaznego rodzinie są traktowane jako dobrowolna, wewnętrzna strategia firmy na rzecz pracowników, podyktowana głównie perspektywą korzyści pracodawcy. W stosunku do działań państwa o charakterze marginalnym na rzecz zatrudnienia pracownikom godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi mają one charakter substytucyjny;
- 2) zakres bezpośrednich działań na rzecz zatrudnienia przyjaznego rodzinie jest powiązany z istnieniem zobowiązań prawnych nałożonych na pracodawcę (dotyczących uprawnień pracowników mających obowiązki rodzinne); zakres tych uprawnień, rozwiązania szczegółowe, istnienie rozwiązań instytucjonalnych wpływa na zakres bezpośrednich działań pracodawców, nadając im charakter komplementarny” (s. 277–278).

Niezmiernie interesujące jest zastosowanie metody SWOT i przedstawienie przy jej pomocy mocnych i słabych stron zatrudnienia przyjaznego rodzinie, szans i zagrożeń dla pracodawcy, firmy, dla pracownika, dla społeczeństwa i rodziny oraz dla państwa jako instytucji. Książka pod redakcją naukową Bożeny Balcerzak-Paradowskiej, stanowi „kopalnię wiedzy” o zatrudnieniu przyjaznym rodzinie, wyróżnia się nowatorskim podejściem do przedmiotu analizy i niewątpliwie zainteresuje szerokie grono czytelników, nie tylko ze sfery nauki. ■



Fot. MRPiPS.

Kalendarium dialogu

– na posiedzeniach plenarnych i w zespołach problemowych RDS

14.12.2015 – po raz pierwszy zebrała się w gmachu MRPiPS w Warszawie Rada Dialogu Społecznego (RDS). Rada, nowe forum debaty na linii związkowcy-pracodawcy-rząd, zastąpiła Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych. Komisja, przypomnijmy, nie zbierała się w pełnym składzie od 26.06.2013 r., po tym jak związki zawodowe zawiesiły w niej swój udział oceniając, że dialog w TK jest pozorowany, a rząd lekceważy opinie partnerów społecznych, zwłaszcza związków. Pierwszy przewodniczący Rady, lider NSZZ „Solidarność” Piotr Duda otwierając obrady wyraził nadzieję, że dialog po wielu miesiącach i latach wróci na normalne tory i (...) *zaczniemy pracować dla dobra naszych pracowników i polskiego społeczeństwa*. Przewodniczący zaznaczył, że na pierwsze posiedzenie Rady zaprosił Władysława Kosiniaka-Kamysza, byłego Ministra Pracy i Polityki Społecznej w rządzie PO-PSL, współautora ustawy o RDS oraz ostatniego przewodniczącego TK. Uczestnicząca w inauguracyjnym posiedzeniu Rady Premier Beata Szydło mówiła o odbudowie dialogu, powtarzając, że przed nami niepowtarzalna szansa, by tak się stało. Jej zdaniem Polacy chcą dialogu i rozmowy. *Dobrze się stało, że jest ustawa, która nas wszystkich zaprosiła do stołu. Ważne, abyśmy umieli z tego skorzystać (...). Próbujemy w Polsce realizować program, co do którego umówiliśmy się w czasie wyborów z obywatelami na konkretne rozwiązania. Te rozwiązania, zaznaczyła, dotyczą m.in. takich spraw, które państwo będziecie musieli rozstrzygać: spraw dotyczących pracy, programów rozwojowych, wynagrodzeń i ich wzrostu – to jest bolączka powszechnie dzisiaj dostrzegana w różnych środowiskach, my również dostrzegamy ten problem*. Premier przekonywała też, że wszystkie strony dialogu społecznego biorą odpowiedzialność za jego efekty. *Oczywiście będziemy się różnić sposobem realizacji, dochodzeniem do*

tych celów, będziemy się spierać, bo po to tu wszyscy jesteśmy. Ale ważne jest to, że wszyscy siedzący na tej sali bierzemy odpowiedzialność za to, czy ta dyskusja i ten nasz dialog się powiedzie. Podkreśliła: *Polacy chcą zmian, pokazali to w wyborach. Chcę zaprosić wszystkich Państwa, abyśmy te zmiany, których Polacy oczekują – rozwój, wyższe płace, szkolnictwo zawodowe, praca dla młodych ludzi – spróbowali razem zrobić*. Następnie głos zabrali marszałkowie Sejmu i Senatu, Marek Kuchciński i Sławomir Karcewski. Zapowiedzieli zwiększenie w pracach parlamentarnych różnych form konsultacji społecznych, zadeklarowali też wolę współpracy z Radą Dialogu Społecznego w procesie tworzenia prawa. Jest to ważne, gdyż obowiązująca od 11.09.2015 r. ustawa o RDS przewiduje m.in., że pracodawcy i związkowcy będą mogli inicjować wspólnie uzgodnione zmiany w prawie. Rząd będzie miał obowiązek zająć się ich projektami, strony pracodawców i pracowników będą też opiniować akty prawne. Wiceprzewodnicząca RDS, Minister Elżbieta Rafalska podkreśliła w swoim wystąpieniu, że w Polsce rodzi się prawdziwy dialog społeczny, którego cechą jest dzielenie się współodpowiedzialnością. Jej zdaniem, wpływające do Rady uwagi dowodzą wiedzy, kompetencji i doświadczenia uczestników dialogu. Zapowiedziała, że zasady dialogu będą bezwzględnie przestrzegane. Pozostali wiceprzewodniczący RDS – liderzy organizacji partnerów społecznych deklarowali aktywność we współpracy zmierzającej do wypracowania najlepszych rozwiązań i programów w celu podjęcia prac nad nową umową społeczną. Podkreślali, że nowa formuła dialogu jest ogromną szansą, ale też i zobowiązaniem. Wymienili szereg spraw, które w pierwszej kolejności powinny stać się przedmiotem prac Rady i jej zespołów problemowych. Na pierwszy plan wysunęły się sprawy związane z wiekiem emerytalnym, wysokością minimalnego wynagrodzenia, regulacjami dotyczącymi



rynku pracy, zmianami w prawie pracy, polityką lekową, zmianami w systemie ochrony zdrowia oraz w systemie szkolnictwa i zmianami w zakresie prawa zamówień publicznych. W drugiej części spotkania Rada Dialogu Społecznego przyjęła uchwały w sprawie: zatwierdzenia liczby przedstawicieli reprezentatywnych organizacji związkowych oraz reprezentatywnych organizacji pracodawców w składzie RDS; wyboru kolejności przewodniczenia RDS; regulaminu Rady Dialogu Społecznego i Biura Rady Dialogu Społecznego; powołania stałych zespołów problemowych; powołania zespołu doraźnego do spraw zamówień publicznych. Rada zajęła się również kwestią związaną z koniecznością nowelizacji prawa zamówień publicznych obejmującą klauzule społeczne. Marek Kowalski z Konfederacji Lewiatan przedstawił niezbędny w ocenie partnerów społecznych zakres nowelizacji przepisów w tym zakresie. Rekomendacje wypracuje specjalnie powołany zespół ds. zamówień publicznych. W trakcie dyskusji podnoszono m.in. problem ewentualnego przeniesienia nadzoru nad urzędem zamówień publicznych do Ministerstwa Rozwoju. Przedstawiciel „Solidarności” poinformował, że związek prowadzi akcję „żółte kartki”, która wskazuje podmioty wskazujące złe praktyki w zakresie zamówień. Zdaniem związkowców wszystkie strony przetargów powinny mieć równe szanse, zdaniem pracodawców, ci, którzy na rynku działają fair są karani przez to, że przetargi wygrywają firmy, które postępują w sposób niezgodny z kodeksem pracy. W kolejnym punkcie obrad dyskutowano o zgodności z Konstytucją dwóch rozporządzeń Ministra Zdrowia (z 18.09.15 i 14.10.15) dotyczących ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej. Zdaniem „Solidarności” i OPZZ rozporządzenie wymaga z wielu powodów pilnej nowelizacji. Ustalono, że zajmie się tym problemem branżowy zespół ds. spraw ochrony zdrowia, a także zespół usług publicznych RDS. Na omawianym, inauguracyjnym posiedzeniu Rady zdecydowano też, że partnerzy społeczni przygotowują wspólny wniosek do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z prośbą o powołanie Trójstronnego Zespołu Branżowego przy Ministrze Edukacji Narodowej, który zajmie się problemem zmian w systemie edukacji. Jednocześnie temat zostanie przedyskutowany w ramach prac zespołu ds. usług publicznych.

11.01.2016 – odbyło się inauguracyjne posiedzenie Zespołu RDS ds. funduszy europejskich. Obradom przewodniczył Zygmunt Mierzejewski, Prze-

wodniczący Zespołu z ramienia Forum Związków Zawodowych. Stronę rządową Zespołu reprezentowali: Paweł Chorąży Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Hanna Majszczuk Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów oraz Renata Szczęch Podsekretarz Stanu w MRPiPS. Omówiono i przyjęto dokumenty – Zasady pracy zespołu, Zasady komunikacji i koordynacji działań, Harmonogram prac zespołu w 2016 r. Pracodawcy i związkowcy, czyli strona społeczna zespołu, wyraziła obawy w sprawie kontynuacji polityki spójności po zmianie rządu, m.in. w zakresie niektórych dokumentów strategicznych, w tym w Umowie Partnerstwa. W dyskusji poruszono także sprawę przygotowywanej obecnie w Unii Europejskiej – Strategii na lata 2017–2020, w kontekście *Krajowego Programu Reform na lata 2017–2020* oraz programowania polityki spójności. Ponadto omówiono stan wdrożenia rekomendacji zamieszczonych w *Białej Księdze. Zasady partnerstwa we wdrażaniu funduszy europejskich w Polsce wraz ze strategią realizacji w okresie programowania 2014–2020* – dokumencie opracowanym przez reprezentatywnych partnerów społecznych w ramach projektu *Przygotowanie przez partnerów społecznych strategii partnerstwa na lata 2014–2020*. Członków Zespołu interesowało przede wszystkim wykorzystanie ww. rekomendacji w procesie ewentualnych zmian w ustawie z dnia 11 lipca 2014 r. o *zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020* (tzw. ustawa wdrożeniowa). Partnerzy społeczni wyrazili zaniepokojenie dotyczące opóźnień we wdrażaniu polityki spójności na lata 2014–2020, z uwzględnieniem jej najważniejszego elementu – ogłaszania konkursów. Zespół postulował uruchomienie efektywnego kanału wymiany informacji z Ministerstwem Rozwoju, co spotkało się z aprobatą ze strony przedstawiciela resortu. Podkreślił on ważną rolę partnerów społecznych w procesie zarządzania polityką spójności oraz wyraził nadzieję na owocną współpracę w ramach zespołu. Strona rządowa zaproponowała spotkanie z partnerami społecznymi w sprawie oceny powstającej Strategii Rozwoju Resortu oraz planu przyspieszenia wydatkowania środków. Przekazała również partnerom raport z funkcjonowania komitetów monitorujących. Partnerzy społeczni zgodnie z przyjętymi zasadami pracy zespołu, zobowiązali się do przyjęcia wstępnej analizy tzw. ustawy wdrożeniowej.

13.01.2016 – odbyło się pierwsze posiedzenie doraźnego Zespołu ds. zamówień publicznych

RDS. Obrady prowadził Marek Kowalski z Konfederacji Lewiatan, przewodniczący Rady Zamówień Publicznych działającej w ramach Konfederacji. W spotkaniu oprócz statutowych członków zespołu uczestniczyli: Mariusz Haładyj, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Agnieszka Lenartowicz-Tysiak, doradca Prezydenta RP, Brygida Brańko, Wicedyrektor Departamentu Prawnego w Urzędzie Zamówień Publicznych, przedstawiciele MRPIPS oraz Ministerstwa Finansów. Inauguracyjne posiedzenie dotyczyło zmian w prawie zamówień publicznych. Minister Haładyj poinformował członków zespołu, że od kilku tygodni w resorcie rozwoju nad nowelizacją ustawy prawo zamówień publicznych z 29.01.2004 r. pracuje specjalny zespół roboczy. Nowelizacja jest konieczna w związku z koniecznością implementacji Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z 26.02.2014 r. w sprawie zamówień publicznych, która zastąpiła dotychczasową Dyrektywę 2008/18/WE (tzw. dyrektywę klasyczną) oraz Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/EU z dnia 26.02.2014 r. w sprawie udzielania zamówień publicznych przez podmioty działające w sektorze gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych. Zastąpiła dotychczasową Dyrektywę 2004/17/WE (tzw. dyrektywę sektorową). Proponowane w ramach nowelizacji ustawy zmiany dotyczą m.in.:

- uelastycznienia, przyspieszenia procesu udzielania samych zamówień (m.in. zmiana kolejności poszczególnych etapów w procedurze zamówienia czy obowiązkowa komunikacja elektroniczna),
- nałożenia na zamawiających nowych obowiązków w zakresie weryfikacji sytuacji podmiotowej wykonawców,
- wzmocnienia innowacyjności poprzez wprowadzenie nowego rodzaju współpracy zamawiającego z wykonawcami w ramach ustanowienia partnerstwa innowacyjnego,
- zmian w umowach o zamówieniach publicznych (większa elastyczność jeśli chodzi o zmianę umów),
- kodyfikacji zasad powierzania zadań i zawierania umów w ramach współpracy publicznej.

Rozważane są także kwestie wzmocnienia kryteriów pozacenowych oceny ofert oraz wzmocnienie stosunku pracy w zakresie wymagań związanych z realizacją zamówień stawianych wykonawcom przez zamawiających (obligatoryjnie, po spełnieniu przesłanek wynikających z prawa pracy). Jest też propozycja powołania zespołów projektowych zamiast komisji przetargowych oraz wzmocnienia klauzul społecznych i rozszerzenia katalogu osób defaworyzowanych.

Przewodniczący zespołu zaproponował, aby Zespół zaakceptował stanowisko dotyczące przyjęcia sprzeczności z prac nad nowelizacją ustawy zamówienia publiczne opiniując je pozytywnie oraz zobowiązał Ministra Haładyja do uzupełnienia zapisów nowelizowanej ustawy o kwestie przedstawione podczas posiedzenia zespołu. M. Kowalski zwrócił się do członków z prośbą o przesyłanie tematów, zagadnień do dyskusji w kwestii prawa zamówień publicznych.

14.01.2016 – obradował Zespół problemowy RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych. W spotkaniu, które prowadził Przewodniczący Zespołu Henryk Nakonieczny (NSZZ „Solidarność”) uczestniczyli Podsekretarze Stanu Elżbieta Bojanowska – MRPIPS oraz Konrad Raczkowski – Ministerstwo Finansów, przedstawiciele Kancelarii Prezydenta RP oraz członkowie zespołu i eksperci. Omawiano ważne projekty ustaw i związane z nimi przedsięwzięcia. I tak: Michalina Duda z Kancelarii Prezydenta RP przypomniała, że projekt ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (druk nr 51) stanowi realizację obietnic składanych w trakcie kampanii wyborczej przez Prezydenta RP Andrzeja Dudę. Projektowana ustawa ma na celu poprawę sytuacji ekonomicznej gospodarstw domowych oraz przedsiębiorców poprzez obniżenie bezpośredniego obciążenia podatkowego. Beneficjentami tej zmiany będą wszystkie osoby, które rozliczają się na zasadach ogólnych. Podkreśliła, że kwota wolna, obecnie obowiązująca w Polsce, istotnie odbiega od kwot stosowanych w państwach UE. Nowelizowana ustawa zakłada podwyższenie kwoty wolnej od podatku z 3091 zł do 8000 zł. Ustalono, że przewodniczący zespołu przekaze prezydium RDS informację, iż partnerzy społeczni pozytywnie oceniają projekt ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (kwota wolna od podatku). Ponadto są gotowi do podjęcia prac nad głębszymi zmianami w systemie finansów publicznych. Oczekują od strony rządowej, że wszelkie zmiany czy propozycje zmian w systemie podatkowym, fiskalnym będą konsultowane na poziomie założeń z Radą Dialogu Społecznego. Minister Bojanowska mówiła o programie 500+: *resort rozpoczyna konsultacje społeczne projektu ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, wszyscy ministrowie resortu będą uczestniczyli w spotkaniach organizowanych w ramach konsultacji we wszystkich województwach, aby wsłuchać się w głosy obywateli odnośnie uwag do projektu ustawy.* Następnie Dyrektor Departamentu Polityki Rodzinnej Olgierd Pod-

górski przedstawił główne założenia projektowanej ustawy. Jej celem jest pomoc finansowa kierowana do rodzin wychowujących dzieci. Po dyskusji, Przewodniczący Zespołu zaproponował, aby zespół spotkał się jeszcze raz po zakończonych konsultacjach, kiedy będą wypracowane ostateczne propozycje. Włodzimierz Gurba, Wicedyrektor Departamentu Polityki Podatkowej w Ministerstwie Finansów przedstawił kierunki zmian ustawy o zmianie ustawy Ordynacja podatkowa oraz niektórych innych ustaw. Celem projektowanej nowelizacji jest wprowadzenie do polskiego prawodawstwa klauzuli przeciwko unikaniu opodatkowania. Wprowadzenie klauzuli umożliwi wpływ do budżetu należnych z tytułu podatków dochodów, a w założeniu, także zapewni realizację konstytucyjnej zasady równości opodatkowania, równego traktowania podatników i stworzenie przedsiębiorcom sprawiedliwych warunków konkurencji rynkowej. Klauzula przeciwko unikaniu opodatkowania będzie stosowana w sytuacji, kiedy korzyść podatkowa uzyskiwana przez podatnika przekracza 100 tys. zł w danym okresie rozliczeniowym.

18.01.2016 – odbyło się inauguracyjne posiedzenie Zespołu problemowego RDS ds. usług publicznych. Obradom przewodniczyła szefowa zespołu Urszula Michalska (OPZZ). Oprócz statutowych członków uczestniczył w spotkaniu Marian Banaś, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów. Rozpatrywano realizację wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 3.03.2015 r. (sygn. akt K39/13). Chodzi o włączenie funkcjonariuszy Służby Celnej do ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym tzw. służb mundurowych (funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin). Minister Banaś poinformował zespół, że resort finansów włączył się do prac nad tym obywatelskim projektem i powołał specjalny zespół roboczy. Maria Wójtowicz, Wicedyrektor Departamentu Służby Celnej w Ministerstwie Finansów zakomunikowała natomiast, że przygotowywane jest stanowisko rządowe odnośnie projektu wspomnianej ustawy. Stan obecny jest następujący: wszyscy funkcjonariusze, którzy od 10.03.2015 r. pełnili lub pełnią służbę w Służbie Celnej zostaną objęci zaopatrzeniowym systemem emerytalnym. Według standardów obowiązujących w dzisiejszej ustawie, czyli dla funkcjonariuszy, którzy zostali przyjęci do służby do

31.12.2012 r. – przysługuje emerytura po 15 latach służby w wysokości 40% podstawy jej wymiaru, zaś dla funkcjonariuszy przyjętych po 31.12.2012 r. – przysługuje emerytura według nowych zasad – wiek co najmniej 55 lat oraz 25 lat służby. Przewidziano również przepisy przejściowe dotyczące funkcjonariuszy. Minister Banaś poinformował także, że w Ministerstwie Finansów rozpoczęto prace nad projektem utworzenia Krajowej Administracji Skarbowej (KAS). Projekt zakłada konsolidację w ramach współpracy wszystkich służb podległych Ministrowi Finansów – tj. administracji podatkowej, Służby Celnej i urzędów kontroli skarbowej. Planuje się, że ustawa będzie obowiązywała od 1.01.2017 r. W projekcie KAS przewidziano dwa urzędy podstawowe: jeden do obsługi podatników – urząd administracji skarbowej zajmujący się obsługą podatników i wsparciem w prawidłowym wykonywaniu zobowiązań oraz drugi urząd celno-skarbowy, w którym będą prowadzone kontrole. Na zakończenie posiedzenia Przewodnicząca U. Michalska zwróciła się o przekazywanie tematów do dyskusji w ramach Zespołu. Zasugerowała, aby kolejnym tematem były problemy edukacji.

19.01.2016 – w CPS „Dialog” w Warszawie odbyło się pierwsze posiedzenie Zespołu RDS ds. prawa pracy. Prowadził je Przewodniczący Zespołu – Jacek Męcina (Konfederacja Lewiatan), uczestniczyli członkowie zespołu i zaproszeni przez strony, eksperci. Stronę rządową reprezentował Podsekretarz Stanu w MRPiPS Marcin Zieleniecki oraz kierownictwo Departamentu Prawa Pracy i Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w MRPiPS. W pierwszej kolejności omawiano tematy dotyczące planu pracy zespołu na 2016 rok. Propozycje pracodawców dotyczyły m.in. zmian w Kodeksie pracy, np. uchylenia art. 39 o ochronie przedemerytalnej pracowników, a także opracowania nowego kodeksu, gdyż aktualnie obowiązujący – zdaniem BCC – nie przystaje do obecnych czasów. Natomiast związkowcy chcą zmian w rozliczaniu czasu pracy, ograniczenia umów cywilnoprawnych, zmian w ustawie o pracy tymczasowej eliminujących patologie, debaty w sprawie fałszywego samozatrudniania itp. Minister Zieleniecki, w imieniu MRPiPS zaproponował do planu pracy zespołu dwa bloki tematyczne związane z ustawą o związkach zawodowych („uzwiązkowienie” osób na umowach cywilnoprawnych i reprezentatywność związków zawodowych) oraz trzeci blok związany z ustawą o sporach zbiorowych (problem legalności sporów). Jacek Męcina zaproponował wprowadzenie

pod obrady zespołu przeglądu prawa międzynarodowego (unijnego) i ocenę jego wpływu na nasze prawo pracy. W dyskusji poruszano też kwestię koordynacji prac zespołów RDS. Zbigniew Żurek, członek zespołu prawa pracy, a zarazem Przewodniczący Zespołu RDS ds. dialogu społecznego sugerował, by część spotkań odbywać wspólnie. W kolejnym punkcie obrad strona związkowa i pracodawców poparty przedstawioną przez stronę rządową propozycją projektu ustawy (z 14.12.2015 r.) o zmianie ustawy Kodeksu pracy (art. 29 §2), polegającą na wprowadzeniu nakazu potwierdzenia pracownikowi na piśmie przez pracodawcę warunków umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy. Chodzi więc o potwierdzenie legalności zatrudnienia, co – w założeniu – ma ułatwić walkę z szarą strefą. Nowe przepisy mogą jednak generować dodatkowe problemy administracyjne dla dużych firm, o złożonej strukturze organizacyjnej lub gdy główna siedziba przedsiębiorstwa jest oddalona od miejsca wykonywania pracy przez pracownika. Ponadto, coraz częstszą praktyką jest prowadzenie dokumentacji księgowo-kadrowej firmy przez podmioty zewnętrzne – mówiła dr Grażyna Spytek-Bandurska, ekspertka Konfederacji Lewiatan. Dlatego Konfederacja zaproponowała wydłużenie *vacatio legis* z proponowanych 14 dni do 3 miesięcy. Poparli to wydłużenie przy zmianach w Kodeksie pracy przedstawiciele pozostałych organizacji pracodawców zasiadających w Radzie i jej zespołach. Związkowcy najpierw zaproponowali wydłużenie *vacatio legis* do 1 miesiąca. Zbigniew Żurek zaproponował natomiast, aby na pierwszym posiedzeniu zespołu obie strony przyjęły symbolicznie wspólne stanowisko. Zrobiono przerwę w obradach, rozmawiano w kuluarach i po tej wymianie poglądów przewodniczący zespołu ogłosił nie bez satysfakcji: *jest kompromis, obie strony proponują przedłużenie vacatio legis do 6 tygodni.*

20.01.2016 – odbyło się inauguracyjne posiedzenie Zespołu problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego RDS. Prowadził je Zbigniew Żurek, Przewodniczący Zespołu, Wiceprezes BCC. Stronę rządową zespołu reprezentował Wiceminister w MRPIPS Stanisław Szwed. Po autoprezentacji członków zespołu i innych uczestników spotkania, omawiano organizację prac i plan pracy zespołu w 2016 r. W dyskusji skoncentrowano się na najważniejszych, aktualnych problemach. Najkrócej mówiąc należą do nich zasady współpracy zespołu z instytucjami dialogu regionalnego, w tym przede wszystkim z wojewódzkimi radami dialogu społecznego. Członkowie

Zespołu uzgodnili, że na posiedzenia Zespołu będą zapraszani przedstawiciele WRDS-ów. Uznali też, że należy zorganizować jedno lub dwa spotkania w ciągu roku, poświęcone wyłącznie dialogowi regionalnemu, także autonomicznemu: jego rozwojowi, problemom oraz wymianie informacji i doświadczeń. Zwrócono uwagę na potrzebę wykształcenia nowej formuły funkcjonowania dialogu na forum Rady Dialogu Społecznego. W odróżnieniu od dawnej Trójstronnej Komisji, nowe kompetencje i usytuowanie RDS determinuje inny tryb uzgodnień przeprowadzanych w RDS i jej zespołach problemowych. Uzgodniono, że wypracowanie narzędzi i procedur w tym zakresie jest zadaniem Zespołu. Członkowie zespołu, reprezentujący poszczególne organizacje, wymienili pokrótce najważniejsze dla nich zagadnienia, które – ich zdaniem – powinny zostać przedyskutowane na spotkaniach w bieżącym roku, a wcześniej – oficjalnie zgłoszone Radzie Dialogu Społecznego jako plan pracy Zespołu. Propozycje, uwagi i sugestie członków zespołu zostaną wykorzystane przy opracowywaniu szczegółowego harmonogramu zadań do realizacji przez zespół w obecnym, 2016 roku.

28.01.2016 – odbyło się pierwsze posiedzenie Zespołu problemowego RDS ds. międzynarodowych. Spotkanie prowadził Przewodniczący Zespołu Bogdan Kubiak (NSZZ „Solidarność”). Stronę rządową reprezentowała Podsekretarz Stanu w MRPIPS Renata Szczęch. Zespół problemowy ds. międzynarodowych w przedmiocie swojej pracy ma zakres dotyczący dwójki zespołów Trójstronnej Komisji tj.: Zespołu ds. współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy i Zespołu ds. Zintegrowanej Europejskiej Karty Społecznej. Na inauguracyjnym posiedzeniu ustalono kluczową tematykę prac zespołu, przyjęto plan pracy i harmonogram posiedzeń zespołu. Propozycje ze strony członków zespołu dotyczyły m.in. podjęcia prac na ratyfikację Zintegrowanej Europejskiej Karty Społecznej (ZEKS) i nieratyfikowanymi artykułami Europejskiej Karty Społecznej (EKS). Krzysztof Małecki z FZZ wskazał na konieczność podjęcia tego typu prac, ale podkreślił, że najważniejsze będzie stanowisko strony rządowej odnośnie nieratyfikowanych zapisów EKS. Dyskutowano też o metodach pracy nad ratyfikowanymi i nieratyfikowanymi konwencjami. Strona związkowa chciałaby omawiać związane z tym kwestie na spotkaniach, strona rządowa proponuje natomiast pisemne konsultacje. Zespół uzgodnił, że posiedzenia będą odbywać się nie rzadziej niż raz na kwartał. (ID) ■



Fot. CPS „Dialog”

To trzecie spotkanie w ramach cyklu: „Społeczne i gospodarcze konsekwencje wejścia Polski do strefy euro”. Tym razem konferencja poświęcona była przedstawieniu dotychczasowego rozwoju integracji walutowej w UE od momentu powstania strefy euro do sytuacji obecnej w kontekście szerszych problemów integracji europejskiej oraz ukazaniu społecznego wymiaru integracji walutowej zarówno jako konsekwencji pogłębienia integracji, jak i jako warunku wejścia do strefy euro.

Strefa euro – integracja

W dniu 8 grudnia 2015 r. Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych zorganizowały w siedzibie CPS „Dialog” konferencję pt. „Strefa euro – idea, praktyka, problemy i społeczny wymiar integracji”.

W imieniu organizatorów, gości przywitała **Izabela Hebda-Czaplicka**, zastępca dyrektora ds. ekonomicznych IPISS, która podkreśliła, że celem konferencji jest próba przedstawienia dotychczasowego rozwoju integracji walutowej w UE oraz ukazanie społecznego wymiaru integracji walutowej.

Konferencję otworzył prof. **Zbigniew Klimiuk** z IPISS przypominając, że jest to trzecie spotkanie z cyklu „Społeczne i gospodarcze konsekwencje wejścia Polski do strefy euro”. Pierwsze spotkanie odbyło się 8 kwietnia 2015 r. i było poświęcone rynkowi pracy oraz ogólnym problemom związanym z funkcjonowaniem strefy euro, drugie spotkanie odbyło się 9 lipca 2015 r. i dotyczyło ubezpieczeń społecznych. Trzecie, obecne spotkanie, ma z kolei na celu zakończenie i podsumowanie tematyki zwią-

zanej z konsekwencjami ewentualnego wejścia Polski do strefy euro. Profesor dodał, że w roku 2016 chciałby zająć się problemem polityki przemysłowej, w tym kwestią czy Polskę stać na prowadzenie takiej polityki.

WSPÓLNA INTEGRACJA, WSPÓLNA WALUTA

Moderatorem pierwszej części konferencji był prof. **Jan Czekaj**. Jako pierwsza głos zabrała **Anna Małgorzata Kosior** z Instytutu Ekonomicznego NBP wygłaszając referat pt. „Wspólna waluta jako podstawa mocniejszej integracji europejskiej na starcie tworzenia strefy euro i po latach doświadczeń”. Na wstępie prelegentka zaznaczyła, że euro

„ Wprowadzenie euro miało na celu pogłębienie integracji politycznej i docelowo wygenerowanie warunków do stworzenia Stanów Zjednoczonych Europy.

w formie w jakiej zostało stworzone jest krytykowane przez ekonomistów. Powodem jest globalny kryzys finansowy, który rozpoczął się w Stanach Zjednoczonych i dotknął strefę euro dużo silniej niż pozostałe gospodarki rozwinięte – Grecja stała się niewypłacalna, a 6 innych krajów musiało skorzystać z między-

narodowej pomocy finansowej, by zachować stabilność finansów publicznych i stabilność finansową. Kraje te doświadczyły silnych recesji, silnego załamania na rynku pracy, wzrostu stopy bezrobocia do bardzo wysokich poziomów, wzrostu nierówności społecznych. Obecnie, Stany Zjednoczone powróciły na ścieżkę wzrostu gospodarczego, a strefa euro pozostaje nadal w fazie słabego ożywienia. Pojawiają się także obawy, że strefie euro grozi chroniczna deflacja, długotrwała stagnacja i stracona dekada w stylu japońskim. „Jednym z powodów, że strefa euro tak silnie zareagowała na globalne załamanie koniunktury i została dotknięta przez kryzys była niekompletna struktura instytucjonalna strefy euro. Ułomności instytucjonalne strefy euro są teraz stopniowo usuwane w procesie reform strefy euro” – mówiła. Jak zauważyła A.M. Kosior, wprowadzenie euro miało na celu pogłębienie integracji politycznej, obniżenie ryzyka wojny pomiędzy krajami członkowskimi strefy euro i docelowo wygenerowanie warunków do stworzenia Stanów Zjednoczonych Europy. Bazując na tej narracji, część komentatorów uważa, że projekt wspólnej waluty nie mógł zakończyć się sukcesem, gdyż powiązanie wspólną walutą krajów o tak różnej strukturze instytucjonalnej i o tak różnym poziomie rozwoju nie pozwalało na osiągnięcie zakładanych celów politycznych. Należy jednak pamiętać, że za powstaniem wspólnej waluty stała bardzo mocna logika ekonomiczna. Oceniając strefę euro należy także pamiętać, że jej alternatywą nie był harmonijnie funkcjonujący stabilny system walutowy, a strefa euro stanowiła

”*Warunkiem przetrwania strefy euro jest integracja fiskalna.*

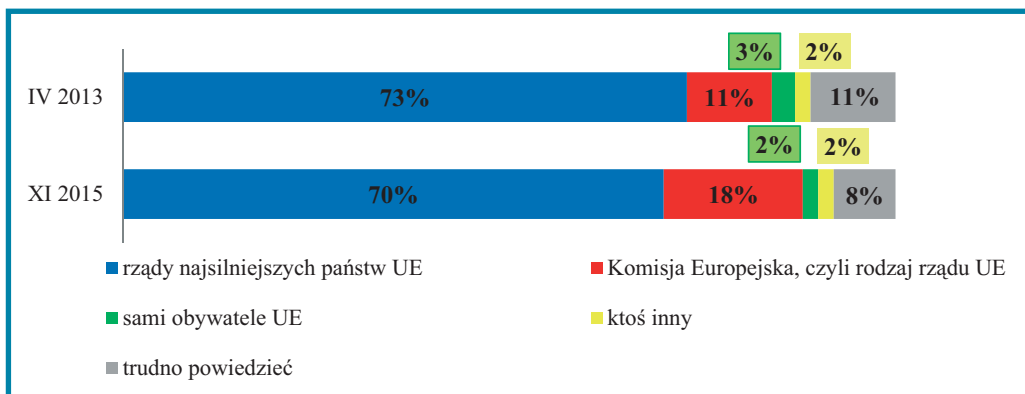
odpowiedź na problemy ze stabilnością cen i stabilnością kursów walut, które nękały Europę przez dziesięciolecie. Kryzys finansowy wymusił reformy w strefie euro, gdyż nie istniały narzędzia, które mogłyby poradzić sobie z kryzysem. Najważniejszą przeprowadzoną od powstania strefy euro reformą było powstanie Unii Bankowej i nie można doprowadzić do jej niekompletności, jak w przypadku innych reform. W strefie euro brakuje wspólnej polityki fiskalnej, która jest tym bardziej potrzebna, im większe jest różnicowanie pomiędzy krajami członkowskimi.

WIZJA INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ

Kolejną prezentacją pt. „Czy kraje strefy euro i spoza niej mogą dzielić wizję integracji europejskiej?” przedstawił dr ekonomii **Christopher A. Hartwell**, Prezes Zarządu Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych CASE. Na wstępie dr Hartwell zauważył, że mówiąc o wizji, którą należałoby przyjąć dla strefy euro i która mogłaby sprzyjać dalszej integracji europejskiej,

nie patrzymy tylko na podział na kraje, które są w strefie euro i te które są poza nią, ale wracamy do starych podziałów pomiędzy wschodem a zachodem. Doktor Hartwell uważa, że przyszłość strefy euro nie rysuje się kolorowo. Wzrost gospodarczy w całej strefie euro wyhamował – kraje bałtyckie mają najlepsze wyniki i niskie ceny ropy pomagają – bez tego mogłyby nastąpić trzy fale recesji. Ogromny program luzowania ilościowego EBC nie polepszył sytuacji – inflacja znajduje się poniżej celu (niekoniecznie jest to zły

Wykres 1. Kto, Pana(i) zdaniem, ma największy wpływ na politykę UE?



Źródło: CBOS, opinie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, grudzień 2015.

czynnik). Grecka gospodarka wciąż się kurczy, a prawdopodobieństwo wyjścia Grecji ze strefy euro (Grexit) jest niskie, ale wciąż istnieje. Na zakończenie prelegent omówił trzy główne obszary stanowiące kość niezgody między państwami strefy euro a państwami pozostającymi poza strefą. Pierwszy obszar dotyczy samej strefy euro. Nie ma pełnej zgody co do wspólnej waluty. Polskie społeczeństwo jest zdecydowanie przeciwnie – 34% Polaków oczekuje wprowadzenia euro w latach 2019–2020 r., a tylko 11% uważa, że Polska jest gotowa na wprowadzenie euro (Eurobarometr). Powstaje pytanie:

„Pojawiają się obawy, że strefie euro grozi chroniczna deflacja, długotrwała stagnacja i stracona dekada w stylu japońskim.

Czy Polska może wybrać tę samą ścieżkę co Niemcy, tj. zamienić stabilną walutę na niestabilną przyszłość? Skutki wprowadzenia euro w Grecji, we Włoszech oraz w Finlandii pokazują do czego może prowadzić ryzykowny i źle przeprowadzony eksperyment instytucjonalny. Z drugiej jednak strony należy pamiętać, że państwa bałtyckie radzą sobie dobrze. Problemy związane z funkcjonowaniem strefy euro są ukrywane, co działa na niekorzyść państw pozostających poza strefą. Grecki kryzys wpływa na podejście UE do wielu problemów, a obsesja makroekonomiczna odwraca uwagę od innych ważnych kwestii, w szczególności od polityki zagranicznej. Drugi obszar dotyczy integracji i tego jak ona ma wyglądać. Motorem napędowym unii bankowej i integracji rynków kapitałowych są kraje strefy euro. Język stosowany w debacie na temat integracji jest tym, czemu sprzeciwiają się kraje Europy Środkowo-Wschodniej – „utrata suwerenności”. Polska przetrwała kryzys prawie nieknięta, podczas gdy strefa euro ucierpiała dość mocno i może pojawiać się pytanie: Po co zamieniać suwerenność na rozwiązanie, które jak dotąd okazało się porażką? Poza tym UE niemal bez przerwy wpro-

wadza nowe restrykcyjne regulacje – czy doszliśmy do punktu, gdy korzyści z instytucji unijnych maleją? Trzeci obszar dotyczy wizji Unii Europejskiej. Dla Polski i większości krajów Europy Środkowo-Wschodniej synonimem nowej wizji UE jest euro. Ta wizja to utrata suwerenności. Konieczne jest zacieśnianie integracji, w tym nawoływanie do unii fiskalnej i politycznej.

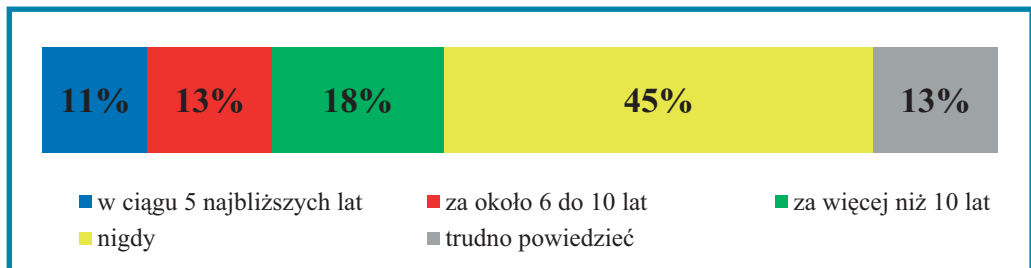
Podsumowując dr Hartwell powiedział, że po 25 latach transformacji i trzech dużych szokach finansowych Europa Środkowo-Wschodnia pozostaje odporna na kryzysy i znajduje się na ścieżce stabilnego wzrostu gospodarczego.

Strefa euro zмага się ze stagnacją gospodarczą i nic nie wskazuje na to, by ta sytuacja miała się szybko zmienić. Biorąc pod uwagę obecne realia, wypracowanie wspólnej wizji pomiędzy strefą euro a państwami pozostającymi poza strefą, będzie bardzo trudne. Jeżeli UE chce czynić postępy w integracji, musi się skupić na obszarach, które są kluczowe dla wspólnego dobra (liberalizacja handlu, Partnerstwo Wschodnie).

DOŚWIADCZENIA WŁOSKIE

Ostatni referat w pierwszej części pt. „Doświadczenia włoskie ze wspólną walutą” wygłosił prof. **Zbigniew Klimiuk** z IPISS. Na wstępie prelegent zauważył, że porównując statut Europejskiego Banku Centralnego z Deutsche Bundesbank trzeba pamiętać, że Europejski Bank Centralny jest centralnym bankiem ponadnarodowym, w swoich decyzjach niezależnym m.in. od rządów narodowych, a Deutsche Bundesbank mimo, że uchodził za jeden z niezależnych banków centralnych na świecie to miał obowiązek wspierać politykę rozwoju i wzrostu gospodarczego prowadzoną przez rząd niemiecki. Bank

Wykres 2. Kiedy, Pana(i) zdaniem, Polska powinna przyjąć euro?



Źródło: TNS, Przyjęcie wspólnej waluty euro, wrzesień 2015.



Fot. CPS „Dialog”.

Centralny Włoch jest bankiem prywatnym. Od zakończenia wojny Włochy miały problem z polityką fiskalną, przede wszystkim szwankował system podatkowy i ściągalność podatków. W momencie przystąpienia do strefy euro, Włochy nie były w stanie poprawić jakości polityki fiskalnej i w takiej sytuacji gospodarka włoska „zderzyła się” ze ścianą w postaci Europejskiego Banku Centralnego. I to jest, według prof. Klimiuka główna oś problemu, o którą rozbijają się problemy gospodarki włoskiej. Największe niebezpieczeństwo, jakie grozi gospodarce włoskiej to spadnięcie spirali deflacyjnej. Gdyby Włochy miały własny Bank Centralny i własną politykę pieniężną byłyby w stanie poradzić sobie z problemem deflacji, niż gdy są w strefie euro i są skazane na politykę pieniężną Europejskiego Banku Centralnego. Zdaniem prof. Klimiuka Włochy, by poradzić sobie z kryzysem, powinny zwiększyć stopę inwestycji. Część ekonomistów jest zdania, że Włochy weszły do strefy euro dla prestiżu, a strefa euro we Włoszech nie była potrzebna.

EUROPEJSKI MODEL SOCJALNY

Moderatorem drugiej części konferencji był prof. **Kazimierz Frieske**, a referat wprowadzający pt. „Europejski Model Socjalny w strefie euro” przedstawiła prof. **Stanisława Golinowska** z Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz IPISS. Jak zauważyła prof. Golinowska jest problem z definiowaniem Europejskiego Modelu Społecznego (EMS), gdyż może on być traktowany jako polityczny projekt UE, jako real-

nie prowadzona polityka społeczna Komisji Europejskiej lub jako proces upodobniania się rozwoju społecznego w krajach UE (konwergencja). EMS polega na wyznawaniu wspólnych wartości, takich jak: wolność i demokracja, solidarność, równość i spójność społeczna (*social inclusion and inclusion*) i subsydiarność. Instrumentami polityki społecznej UE są fundusze europejskie, metoda otwartej koordynacji, polityki sektorowe i programy regionalne. Profesor Golinowska uważa, że występuje słabość w promocji EMS. Z jednej strony funkcjonuje mit amerykański, a z drugiej stała krytyka w UE. Do tego dochodzą wahania polityczne na szczeblach krajowych, zaufanie społeczeństw nowych krajów członkowskich (NMS) dla instytucji europejskich (badania Eurobarometru), a z drugiej – dystansowanie się rosnących w siłę konserwatywno-nacjonalistycznych ugrupowań politycznych. Strefa euro różnicuje kraje UE na dwie grupy krajów: na te w strefie euro – bogatsze i zbliżone instytucjonalnie oraz infrastrukturalnie (Europa kontynentalna) i kraje poza strefą euro – kraje biedniejsze i z większymi nierównościami społecznymi. W okresie globalnego kryzysu ekonomicznego wystąpiły problemy finansowe w strefie euro i to kraje biedniejsze zatrzymały się w swoich aspiracjach by dołączyć do klubu krajów bogatszych. Na zakończenie prof. Golinowska zadała pytanie: Czy dostosujemy się do EMS? „Polska ma problem – EMS jest modelem atrakcyjnym, ale jeszcze nie osiągnęliśmy ani takiego poziomu, ani tej jakości instytucji, ani oczekiwań związanych z równościami. Mamy poważne problemy z dostępem do usług, które tworzą *human capital* i to pytanie jest dla nas bardzo aktualne na przyszłość. Czy przynajmniej w tej sferze, która jest zasadnicza dla długookresowego rozwoju dostosujemy się do EMS, tak jak do tego dostosowuje się Azja” – mówiła.

HARMONIZACJA SOCJALNA

Kolejny referat pt. „Harmonizacja socjalna. Czy i co harmonizować?” przedstawiła dr **Izabela Styczyńska**, Wiceprezes Zarządu Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych CASE. Szeroko pojęta koncepcja harmonizacji socjalnej (*social harmonization*) istniała w Europejskim Modelu Społecznym, ale nigdy nie była definiowana. „Została przedstawiona w 2014 r., kiedy władze UE zostały wezwane do silniejszej fiskalnej socjalnej harmonizacji krajów euro grupy, co było konsekwencją kryzysu i wzrastającego



ubóstwa oraz rosnącego bezrobocia właśnie w krajach tej grupy. Celem działania i tworzenia tej harmonizacji miała być bardziej efektywna Europa socjalno-społeczna. Definiuję to podwójnie, bo po pierwsze social ma podwójne znaczenie w języku polskim, a po drugie sam koncept nie jest do końca zdefiniowany, stąd moja zamienność z wykorzystaniem tych słów” – mówiła. Stworzenie modelu Europy socjalnej, która poprawia dobrobyt obywateli i wspiera swobodę przepływu usług i migracji, miało być także odpowiedzią na zwalczanie dumpingu socjalnego oraz wzmocnienie solidarności europejskiej wśród krajów Unii. W październiku 2015 r., na spotkaniu ministrów pracy krajów strefy euro dyskutowano o kwestii rosnącej konwergencji socjalnej, czyli har-

monizacji socjalnej, która w sposób arbitralny sukcesywnie podnosiłaby zabezpieczenie społeczne do poziomu francuskiego oraz różnymi kanałami wpływała na zmiany w kosztach pracy, w tym tzw. europejską płacą minimalną bądź dyrektywą o pracowniku delegowanym. Obecnie nad koncepcją rosnącej konwergencji socjalnej pracuje Komisja Europejska. Patrząc od strony rynku pracy można spróbować zdefiniować konwergencję socjalną dzieląc ją na kilka elementów: ujednoczenie składek emerytalnych w Europie celem zmniejszenia ubóstwa i różnic w standardzie życia ludzi starszych w różnych państwach europejskich; przedstawia koncepcję ujednoczenia płacy minimalnej w celu zabezpieczenia standardów życia ludzi o niskim standardzie edukacji

Tabela 1. Jakie są obecnie największe wyzwania stojące przed Unią Europejską? Które spośród wymienionych poniżej spraw wydają się Panu(i) najważniejsze?

Rozwiązanie kryzysu migracyjnego i polityka wobec uchodźców	59%
Stabilizacja sytuacji na Ukrainie i polityka wobec Rosji	36%
Pobudzenie wzrostu gospodarczego w krajach Unii Europejskiej	29%
Poprawa sytuacji finansowej krajów Unii Europejskiej, zmniejszenie zadłużenia	28%
Unormowanie sytuacji w Afryce Północnej i na Bliskim Wschodzie, reakcja na zagrożenia związane z powstaniem tzw. Państwa Islamskiego	26%
Rozwój wspólnej polityki energetycznej i zapewnienie bezpieczeństwa energetycznego krajom Unii Europejskiej	22%
Rozwój europejskiej polityki obronnej i wzmocnienie współpracy wojskowej między państwami Unii Europejskiej	20%
Zapobieganie podziałom w Unii Europejskiej, utrzymanie jedności w UE	15%
Przeciwdziałanie zmianom klimatu, wdrożenie pakietu klimatycznego	9%
Liberalizacja handlu między Unią Europejską a Stanami Zjednoczonymi	5%
Coś innego	1%
Trudno powiedzieć	6%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną taką sprawę.

Źródło: CBOS, Opinie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, grudzień 2015.

i umiejętnościach; mówi o zabezpieczeniu stabilności zatrudnienia i dochodu oraz wzroście tego dochodu w cyklu życia osoby. Częściowym przejawem harmonizacji socjalnej jest wdrażanie dyrektywy o pracownikach delegowanych i postulaty równej płacy za równą pracę. Zdaniem prelegentki niepokojącym pozostaje fakt, że jest to idea wymuszonej legislacyjnie rosnącej konwergencji socjalnej czy w postaci wzrostu pozapłacowych kosztów pracy, czy europejskiej płacy minimalnej. Jednak nie ma ona poparcia naukowego w postaci analizy wpływu tych zmian na europejski rynek pracy, na zatrudnienie, na tworzenie tych miejsc pracy ani na konkurencyjność Unii Europejskiej na arenie międzynarodowej globalnie. Brakuje badań wskazujących na efektywność podejmowanej inicjatywy w celu faktycznego budowania bogactwa obywateli Unii i konwergencji wewnątrz i międzykrajowej poprzez tworzenie miejsc pracy i tworzenia środowiska sprzyjającego rozwojowi przedsiębiorczości i innowacyjności. Badania, które zna dr Styczyńska są bardzo cząstkowe i często niereprezentatywne. Podsumowując swoje wystąpienie prelegentka powiedziała, że harmonizacja socjalna w krajach UE jest zjawiskiem pożądanym zarówno dla podtrzymania mobilności, płynności kapitału ludzkiego na rynku pracy, jak i wyjściu na przeciw preferencjom obywateli i na zwiększaniu dobrobytu. Podejmowanie wszelkich działań legislacyjnych prowadzących do dodatkowych regulacji

rynku pracy powinno mieć oparcie w pogłębionych badaniach naukowych, a nie opierać się na hasłach bez poparcia ilościowego.

PODSUMOWANIE KONFERENCJI

Konferencja została podsumowana dyskusją pt. „Czy i co czyni wspólną walutę nadal korzystnym rozwiązaniem dla Polski?” poprowadzoną przez prof. **Jana Czekaja** z Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Profesor Czekaj na wstępie podkreślił, że jest to kluczowe pytanie: Czy powinniśmy się zastanawiać nad przystąpieniem? Ale może należałoby się zastanowić czy strefa euro przetrwa? Czynniki zagrażające strefie euro można podzielić na ekonomiczne i polityczne. Czynniki ekonomiczne się ujawniły w czasie kryzysu i po nim. Zdaniem prof. Czekaja strefa euro w obecnym kształcie prawdopodobnie może funkcjonować, ale istnieje zbyt duże ryzyko polityczne, że znajdzie się ona pod silną presją. Ponadto jeżeli miałyby przetrwać, to reformy, które do tej pory zostały podjęte, są niewystarczające. Bezdyskusyjnym warunkiem przetrwania strefy euro jest integracja fiskalna, gdyż skuteczna polityka makroekonomiczna to odpowiednie zsynchronizowanie polityki fiskalnej i monetarnej. W warunkach, w których obecnie funkcjonuje strefa euro mamy wspólną politykę monetarną i różne polityki fiskalne. Ale czy z politycznego punktu widzenia będzie możliwe wprowadzenie unii fiskalnej? Zdaniem prof. Czekaja jest to, zwłaszcza w dzisiejszych czasach, mało prawdopodobne, a jest to kwestia zasadnicza, bo w dotychczasowym modelu strefa euro nie funkcjonuje sprawnie. W normalnych warunkach wszystko funkcjonuje, ale w warunkach kryzysu brak jest mechanizmów, które pomogłyby z tego kryzysu wyjść. „Jeśli strefa euro będzie rozwijać się w kierunku integracji fiskalnej, a my się na to nie zgodzimy, to bez wątplenia będziemy mieli do czynienia z Unią dwóch prędkości. Warunkiem sprawnego funkcjonowania jest pewien zakres redystrybucji” – mówił. Profesor Golinowska dodała, że zakres redystrybucji pociąga za sobą dyskusję, na co te pieniądze redystrybuowane będziemy wydawać. Czy pójdziemy metodą azjatycką i będziemy pilnować *human capital*, czy pójdziemy metodą zwalczania ubóstwa i inkluzji społecznej, czy raczej postawimy na tradycyjne wartości i prawa socjalne i pracownicze. Gości pożegnała Iwona Zakrzewska, Dyrektorka CPS „Dialog”, zapraszając na kolejne konferencje organizowane przez Centrum. ■



Fot. CPS „Dialog”



Fot. CPS „Dialog”.

Rada Naukowa o otwarciu nowego dialogu

Rada Naukowa kwartalnika „Dialog. Pismo dialogu społecznego”, na swoim ostatnim posiedzeniu w grudniu 2015 roku, dyskutowała o funkcjonowaniu mechanizmów dialogu społecznego w warunkach nowych wydarzeń, związanych z wyborami nowego prezydenta RP, wyborami parlamentarnymi i powstaniem Rady Dialogu Społecznego. Rada Naukowa wysoko oceniła tryb powołania członków Rady Dialogu Społecznego przez Prezydenta RP. Pozwoliło to na podjęcie możliwie szybkich działań w celu wdrożenia pracy nowej Rady. Na pierwszym posiedzeniu Rady, które odbyło się jeszcze w pałacu prezydenckim, wybrano pierwszego Przewodniczącego w osobie Piotra Dudy, Przewodniczącego NSZZ „Solidarność”. Niebawem odbyły się pierwsze robocze spotkania Prezydium Rady, utworzono zespoły problemowe, przygotowano podział kompetencyjny i regulamin Rady. O nowych szansach dla dialogu społecznego, a także o towarzyszących im niepokojach rozmawiali: Andrzej Zybala, Marek Pliszkiwicz, Marek Waleśkiewicz, Wojciech Misztal, Piotr Szumlewicz, Zbigniew Żurek, Jerzy Wratny, Jan Czarzasty. W dyskusji zwracano uwagę na konieczność zachowania dialogu w oparciu o zapisaną ustawowo niezależność Rady, której sprzyjać ma odrębne finansowanie, posiadanie własnych pracowników oraz własnego biura. Tak zbudowana samodzielność, zdaniem członków Rady, pozwoli na spełnianie przez nią ważnej roli jako ciała opiniodawczego, opiniotwórczego dla władzy państwowej, w żadnym razie jednak nie może być ciałem wyręczającym organy władzy państwowej w podejmowaniu decyzji. Zwrócono również uwagę

na fakt, że Rada Dialogu Społecznego jest co prawda ważnym podmiotem, uprawnionym do zabierania głosu w konsultacjach społecznych, ale obok niej istnieje przecież cały system konsultacji publicznych. Do Rady trafia wiele różnych projektów ustaw, nowelizacji i od sprawności działania jej struktur zależeć będzie, w jaki sposób będzie ona procedować, czy jej członkowie, pomni doświadczeń z działania Trójstronnej Komisji wypracują nową strategię budowania porozumień. Zwrócono uwagę na fakt, iż pomimo tego, że Rada otrzymuje wszystkie projekty do uzgodnień trzydziestodniowych, zostały zachowane uprawnienia do konsultacji dla organizacji związkowych i organizacji pracodawców wchodzących w skład Rady Dialogu Społecznego. Ważną niewątpliwie kwestią, jak zauważono, jest sprawa relacji pomiędzy trójstronnymi zespołami branżowymi a Radą Dialogu Społecznego, czy zachowane będą te, jakie były za czasów Trójstronnej Komisji, czy ulegną zmianom.

Podczas dyskusji podkreślono, że z zainteresowaniem należy oczekiwać na to, jak Rada będzie się kształtować, w jaki sposób będzie procedować z aktami prawnymi, jak przebiegać będą w jej ramach porozumienia i negocjacje, czy Rada upora się z dotychczasowymi barierami. W tym miejscu zwrócono uwagę na ważną, powracającą od lat kwestię, dotyczącą utworzenia instytucji eksperckiej, na której mogłaby Rada wesprzeć się przy wydawaniu opinii. Uczestnicy dyskusji, jako Rada Naukowa, wyrazili wolę wspomagania Rady Dialogu Społecznego w działaniach konfiguracyjnych sposób działania tej organizacji. (IZ) ■

Modernizacja gospodarcza napotyka na różnego typu przeszkody, które są generowane przez niewystarczające lub całkowicie niedojrzałe instytucje. Powstawanie takich instytucji jest procesem dość długim i skomplikowanym. Społeczne skutki współczesnej modernizacji są z kolei wielopłaszczyznowe i znajdują odzwierciedlenie w różnych obszarach życia ludzi i tworzonych przez nie społeczeństwach. Mają wymiar społeczny, ekonomiczny, psychologiczny oraz polityczny. Koncepcje modernizacji rozwinęły się równoległe ze światowymi przemianami politycznymi i gospodarczymi w latach 50. i 60. XX w., kiedy gospodarka światowa została podzielona na trzy segmenty, w których dominowały odmienne typy gospodarki. Dzisiaj hasłem przewodnim tego procesu jest globalizacja lub, jak twierdzą niektórzy, jej koniec.

Wyzwania modernizacji gospodarczej

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych wspólnie zorganizowały konferencję pt.: „Wyzwania modernizacji gospodarczej – doświadczenia historyczne”, która odbyła się w dniu 28 stycznia 2016 r. w siedzibie CPS „Dialog” przy ul. Limanowskiego 23 w Warszawie.

Iwona Zakrzewska, Dyrektor CPS „Dialog”, witając gości w imieniu organizatorów, stwierdziła że styczniowa konferencja jest przewidziana jako jedna z cyklu, których hasłem przewodnim będą dwa pojęcia: modernizacja oraz polityka przemysłowa. Konferencję otworzył prof. **Kazimierz W. Frieske**, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Doceniając zasługi prof. Zbigniewa Klimiuka w wyborze tematu konferencji, nawiązał do procesów modernizacji gospodarczej, roli państwa w tych procesach, dynamiki rynku oraz systemu reguł instytucjonalnych.

MODERNIZACJA A PUŁAPKA ŚREDNIEGO DOCHODU

Doktor **Adam Oleksiuk** z Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie wygłosił referat wprowadzający pt.: „Modernizacja a pułapka średniego dochodu”, w trakcie którego wyjaśnił, że zagrożenie pułapki średniego dochodu dotyczy krajów rozwijających się, głównie regionu Europy Środkowej i Wschodniej, w tym Polski. „Aby nie wpaść w pułapkę średniego dochodu trzeba zastosować model innowacyjny, a nie imitacyjny” – takimi słowami dr Oleksiuk wprowadził uczestników konferencji w dalszą część swojej prezentacji. Stwierdził, że pol-

ska gospodarka jest bardzo uzależniona od napływu inwestycji zagranicznych, większość dużych banków i przedsiębiorstw jest własnością kapitału zagranicznego, a wielu Polaków pracuje za granicą. Niski poziom płac utrudnia modernizację gospodarki i zapewnienie dynamicznego wzrostu popytu krajowego. Poziom wydajności na godzinę pracy (w ujęciu PPP) wzrósł w latach 2004–2013 z 48,6% do 60% średniej unijnej. Wydajność na 1 zatrudnionego (również uwzględniając PPP) zwiększyła się w tym samym okresie z 60,4% do 74,4% średniej UE-28. Dzięki relatywnie dłuższemu przeciętnemu czasowi pracy przypadającemu na 1 pracownika w Polsce, niż w UE, różnice w wydajności pracy na jednego zatrudnionego maleją szybciej niż w przypadku wydajności na jednostkę czasu pracy. Innowacje w pracy należy przeprowadzać z rozwagą, ponieważ mogą one mieć zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki. Polska gospodarka jest przeregulowana, władza musi podjąć działania, by owo przeregulowanie zmniejszyć. Niski stopień wykorzystania produkcyjnych zasobów ludzkich zagraża wystąpieniu w Polsce zjawiska pułapki średniego dochodu. Pozytywnie należy ocenić odwrócenie spadku wskaźnika zatrudnienia w ostatnim okresie: w latach 1998–2003 wartość wskaźnika zatrudnienia (dla ludności w wieku 15–64 lat) obniżyła się z 59% do 51,2%, a w latach 2004–2014 wzrosła z 51,7% do 61,7%. Doktor Oleksiuk przedstawił uczestnikom dane dotyczące korzystania przez Polskę z funduszy unijnych – wydaje ona zaledwie 20% na badania i rozwój, a odsetek ten powinien być gruntownie zwiększony. Jednakże do-



Fot. CPS „Dialog”.

tychczasowy wpływ polityki spójności na modernizację gospodarki Polski był jednoznacznie pozytywny. Fundusze europejskie oddziaływały w istotnym stopniu na wzrost gospodarczy, aktywność inwestycyjną i rynek pracy w Polsce, a także na wewnętrzną i zewnętrzną równowagę gospodarki. Podsumowując, prelegent przedstawił rekomendacje w kwestii Polski a pułapki średniego dochodu: Polska powinna prowadzić odważną, konsekwentną wizję rozwoju i optymalnie wykorzystywać środki unijne. Polska będzie rozwijać się w oparciu o takie filary jak: innowacyjność, wzrost wydajności oraz zrównoważony rozwój terytorialny, a także posiadać rozbudowaną bazę produkcyjną. Działalność gospodarcza powoli przesuwa się w kierunku wyższego stopnia zaawansowania technologicznego – jednak ten ostatni proces nie jest wystarczająco dynamiczny. Wśród czynników, które pozwalają uniknąć lub przezwyciężyć wspomnianą pułapkę są te cechy gospodarki, które pomagają rozwijać bardziej innowacyjne i nowoczesne technologie. Tutaj ważną rolę odgrywa m.in. struktura wykształcenia ludności (im wyższy udział osób z wykształceniem wyższym) tym większe szanse na uniknięcie wspomnianej pułapki.

POLITYKA PRZEMYSŁOWA DLA MODERNIZACJI

Profesor **Bogdan Miedziński** z Europejskiej Uczelni Informatyczno-Ekonomicznej w Warszawie wygłosił referat pt.: „Polityka przemysłowa dla modernizacji” – potrzeba redefinicji, w którym podkreślił fakt, że polityka przemysłowa, którą zajmowano się kilka lat temu, była zupełnie inna od obecnej. Polityka przemysłowa w formacie neoliberalnym, według niego, to: utrzymanie dyscypliny finansowej, utrzymanie jednolitego kursu walutowego, obniżanie krańcowych stóp podatkowych, wolny przepływ towarów i kapitału, liberalizacja rynków finansowych, prywa-

tyzacja przedsiębiorstw państwowych, deregulacja w zakresie wchodzenia na rynek i wspierania konkurencji, gwarancja praw własności. Profesor Miedziński użył określenia, że „najlepsza polityka przemysłowa to brak tej polityki”. Kluczem do wyjaśnienia logiki światowego ładu gospodarczego jest podział na kraje bogate, które są dostawcami kapitału i borykają się z barierą popytową i kraje biedne, będące dostawcami taniej siły roboczej i borykające się z niezaspokojonymi potrzebami. Dynamika awansu ekonomicznego 130 krajów badanych na przestrzeni lat 1960–2000 wskazała, że większość krajów pozostawała, zasadniczo biorąc, w tej samej kategorii na początku i na końcu tego okresu. Największa stabilizacja była w kategoriach skrajnych, a więc w grupach krajów najbogatszych i najbiedniejszych. Znacznie więcej było krajów, które spadły do kategorii niższej niż tych, które awansowały. W okresie 1979–2000 w porównaniu do okresu 1960–1978, tendencje te uległy nasileniu. Oceniając sytuację gospodarczą w narodowej polityce przemysłowej, prof. Miedziński wskazał, że należy skupić się na zatankowaniu ogromnych „dziur”, którymi wypływa dorobek Polski na skutek realizacji dotychczasowej polityki przemysłowej. I tak, pierwszą z nich jest bezrobocie, którego rzeczywiste koszty, rozumiane jako wydatki na akumulację kapitału ludzkiego, na przestrzeni lat 1990–2010 wyniosły 462 mld zł. W rozliczeniach rocznych dla tego okresu jest to kwota porównywalna ze wsparciem unijnym, znacznie większa, aniżeli wartość inwestycji zagranicznych wpływających do Polski w okresie transformacji. Drugą dziurą jest eksport, który pomimo wysokiej dynamiki (w latach 1995–2009 polski eksport mierzony wartością eksportu brutto wzrósł ponad 3,5-krotnie), poprzez ogromną skalę transferów z Polski za granicę (w roku 2011 wynosiły 3% PKB), powoduje ogromny dysonans poznawczy pomiędzy PKB, stopą inflacji, deficytem budżetowym a tym, co po prostu egzystencjalnie czują spore odłamy społec-

czeństwa. Głównym azymutem polskiej polityki przemysłowej jest przyspieszenie rozwoju, niezbędnego do doścignięcia krajów zamożnych. Jej ogniwem kluczowym powinno stać się działanie skierowane na akumulację rodzimego kapitału. Na zakończenie prof. Miedziński zapoznał uczestników z misją FED (Systemu Rezerwy Federalnej), określającą prowadzenie polityki monetarnej państwa poprzez kształtowanie warunków emisji pieniądza oraz warunków kredytowania w gospodarce w celu zapewnienia maksymalnego zatrudnienia, stałych cen i umiarkowanych długoterminowych stóp procentowych.

MECHANIZMY MODERNIZACJI

Ostatni referat, pt.: „Mechanizmy modernizacji w XX w. i obecnie: przełomowość kontra innowacyjność” wygłosił prof. **Janusz Czyż** z Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego im. Jana Pawła II. Kładąc akcent bardziej na słowo „historia” niż, jak jego przedmówcy na „państwo”, zaproponował motto *historia vitae magistra est* (historia nauczycielką życia). Przedstawił trzy okresy historii naukowej Polski jakimi były: Złoty Wiek, II RP oraz PRL i III RP. W każdym z tych okresów wystąpił szereg naukowych rewolucji. Złoty Wiek, przypadający na lata 1490–1580, kiedy to w Polsce mieściło się Centrum Światowej Nauki, należał do Kopernika i jego modelu heliocentrycznego układu słonecznego. Prelegent podkreślił, że to właśnie Mikołajowi Kopernikowi zawdzięczamy, że pół wieku temu filozof nauki i historiozof Thomas Kuhn, określając szereg naukowych rewolucji, pierwszą z nich nazwał rewolucją kopernikańską. Przez niemal 100 lat, kiedy Polska była w Centrum Nauki, czyli w okresie, który można określić jako okres astronomii przedteleskopowej i matematyki przedlogarytmicznej, w Polsce było wiele innowacji, o których piszą obecnie najlepsi historycy nauki. W czasach II Rzeczypospolitej, praca Jana Łukasiewicza pt.: *Logika trójwartościowa* była pierwszą z tzw. logik rozmytych, którymi posługiwali się późniejsi naukowcy. To jego genialne odkrycie jest jednym z największych w nauce. W swoim wystąpieniu prof. Czyż przedstawił przykłady przełomów w gospodarce. Prawie do końca XIX wieku nieprzekraczalną barierą było osiągnięcie 150 m w budowlach, aż do czasu wybudowania ponad trzystumetrowej wieży Eiffla. W 1930 roku nastąpił kolejny przełom w dziedzinie inżynierii, gdy powstał Chrysler Building w Nowym Jorku, budynek wyższy od wieży Eiffla o 7 m, rok później zbudowano 280-metrową wieżę w Raszynie. W dzisiejszych czasach wszelkie wyobrażenia przebiła wielka Burdż

Chalifa w Dubaju, mierząca 829 m. Kolejnym okresem historii naukowej był czas, w którym Polska wykształciła tych, którzy mieli swój wkład w przełomowe odkrycia, jak Marian Rejewski i Henryk Zygalski, matematycy i kryptolodzy, którzy złamali szyfr Enigmy – niemieckiej maszyny kodującej wiadomości, Stanisław Ulam, który dokonał przełomowego dzieła, jakim był zapalnik bomby wodorowej, czy też Mieczysław Bekker, który zaprojektował pojazd księżycowy, powstały na potrzeby programu Apollo. Profesor Czyż zwrócił uwagę na czasy PRL, kiedy to dominowała chęć posiadania pierwszeństwa na świecie. W 1974 r. zbudowano maszt radiowy w Konstancynie (646 m), wyższy od moskiewskiej wieży telewizyjnej Ostankino (540 m), która była uważana za najwyższą budowę na świecie. Od lat 90-tych ubiegłego stulecia w polskiej nauce trudno znaleźć przykład przełomowego odkrycia światowego. Podstawowe znaczenie dla rozwoju szkoły naukowej, według prof. Czyża, mają elementarne wartości moralne – lojalność, życzliwość, przyjaźń, uczynność i dobroć. I na odwrót – wybujałe ambicje, zazdrość, sobkostwo, prywata, tworzą hamulce w rozwoju środowiska naukowego i budzą w nim niechęć do szybkiej realizacji. Wymieniając te wszystkie osiągnięcia naukowe, prof. Czyż udowodnił, że modernizacja właśnie w tych kwestiach miała ogromny wpływ na to, jak obecnie wygląda świat. Podkreślił, że należy patrzeć na przełomy i rewolucje w nauce poprzez architekturę, tu bowiem są one najbardziej widoczne.

DYSKUSJA

Konferencja została podsumowana dyskusją, której moderatorem był prof. **Zbigniew Klimiuk**, udział w niej wzięli m.in. Piotr Szumlewicz z OPZZ, dokonując szybkiego podsumowania trzech okresów historii Polskich, wyróżnionych wcześniej przez prof. Czyża. Jeremi Mordasewicz, ekspert z Konfederacji Lewiatan stwierdzając, że sięgamy do historii po to, żeby wyciągnąć wnioski i skorzystać z nich formułując politykę gospodarczą na przyszłość. Artur Świergiel z Narodowej Rady Rozwoju przy Kancelarii Prezydenta RP, wspominał o ważnej kwestii, jaką jest zgoda wszystkich co do barier i problemów rozwoju i przyzwolenie na brak działania w tym zakresie. Kwestię ryzyka poruszył natomiast prof. Frieske podkreślając, że jak wynika z badań, polskie społeczeństwo cechuje się wysokim poziomem tendencji do unikania ryzyka. Gdyby jednak łączyć je z innowacjami, to ryzyko sukcesów w przypadku rozmaitych innowacji jest wielce nieprawdopodobne. ■

Kalendarium dialogu

– na konferencjach i seminariach

2.11.2015 – Business Centre Club przedstawił publiczne oczekiwania wobec nowego rządu. Pośród nich między innymi: likwidację przywilejów emerytalnych, uproszczenie systemu podatkowego, wprowadzenie jednolitych interpretacji podatkowych, znaczące uszczelnienie systemu podatkowego, między innymi poprzez ujednoczenie stawki podatku VAT, zmniejszenie deficytu sektora finansów publicznych, strategię dla energetyki, reformę systemu szkolnictwa poprzez silny wzrost szkolnictwa o profilu zawodowym, określenie wyraźnej daty wejścia Polski do strefy euro, unowocześnienie prawa pracy – nowy Kodeks pracy, przyjęcie polityki imigracyjnej odpowiadającej obecnym wyzwaniom, systematyczne zmniejszanie liczby przepisów i regulacji, wprowadzenie zakazu żądania informacji przez urzędników, która już jest w posiadaniu administracji. Respektowanie zasad: domniemania niewinności przedsiębiorcy, rozstrzygnięcia wątpliwości na korzyść obywatela, uznawanie prawa do błędów, ułatwienia w procedurach zakładania firm, poprawa szybkości i efektywności działania wymiaru sprawiedliwości, wprowadzenie zasady: jedna kontrola w ciągu roku, wprowadzenie efektywnych ulg na działalność badawczą i rozwojową, implementacja nowego prawa budowlanego i polityki zagospodarowania przestrzennego, wspieranie przedsiębiorców przez placówki dyplomatyczne poza granicami kraju (ekonomizacja polityki zagranicznej) oraz promocja polskich marek na zagranicznych rynkach, kontynuowanie prywatyzacji oraz deregulacji branż, m.in. energetyki, stworzenie długofalowej strategii systemu ochrony zdrowia. (ZZ)

7.11.2015 – *Polska jutra. Możemy być lepsi*, pod tym hasłem odbył się w Warszawie jubileuszowy dziesiąty Kongres Obywatelski. Podczas dziesięciu sesji tematycznych dyskutowano o tym na jakich wartościach oprócz rozwój Polski, co możemy zaoferować Europie i światu, zastanawiano się, debatując o edukacji, jakich postaw i kompetencji potrzebujemy i jak je rozwijać. *Jeśli chcemy wyrwać się z pułapki średniego rozwoju i dochodu musimy zmienić reguły naszej polskiej gry. Odejść od zachowań*

*skrajnie egoistycznych, gdzie jeden wygrywa kosztem drugiego (win-lose) na rzecz konkurencji zbiorowego i wygrywania razem (win-win). Nauczmy się gry drużynowej przy jednoczesnym wydobywaniu tego, co najlepsze dla każdego z nas. Tylko w ten sposób możemy zbudować nasz dobrobyt – przekonywał Jan Szomburg, inicjator Kongresów Obywatelskich i Prezes Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową. W dyskusji głos zabrał Mateusz Morawiecki, w dniu Kongresu Prezes Zarządu Banku Zachodniego WBK i członek Rady Programowej Kongresu, a obecnie Wicepremier i Minister Rozwoju. *Musimy wyrównać szanse polskiego kapitału w międzynarodowej konkurencji, aby dać mu możliwość rozwinięcia skrzydeł. Nie może być tak, że w wyścigu na różnych prawach bierze udział bolid Formuły 1 i skuter, czy „Syrenka” – mówił. *Dziś zagrożenie, że Polska utknie w tzw. pułapce średniego dochodu jest realne (...). Tracąc stare przewagi konkurencyjne (tania siła robocza, niskie koszty pracy) nie doczekaliśmy się nowych silników wzrostu. W Kongresie uczestniczyła też siostra Małgorzata Chmielewska, przełożona wspólnoty „Chleb życia”. Mówiła o równości szans i... cerowaniu świata. *Mamy do zacerowania setki tysięcy dziur, one zawsze będą, ale każda jedna łąta to ciut lepsza Polska. Jej zdaniem brakuje mechanizmów przywracających społeczeństwu ludzi ubogich, wykluczonych czy gorzej urodzonych. *Co gorsza, pokolenie osób, które po transformacji budowało społeczeństwo obywatelskie i wyręczało państwo w łątaniu dziur, nie bardzo ma komu przekazać pałeczkę. Tak skutecznie pracowano nad niszczeniem autorytetów wszelkiego rodzaju, że młode pokolenie – wychowywane już bez świadomości niełatwej historii – wyzbyło się genu odpowiedzialności za innych. I to jest wielkie wyzwanie na już, jeśli nie na wczoraj, byśmy, poprzez edukację obywatelską, wzbudziła dobrą metodę na cerowanie świata – przekonywała M. Chmielewska. (ID)*****

16–20.11.2015 – 33 członków USO (hiszpański związek zawodowy) i NSZZ „Solidarność”, m.in. z Regionalnej Sekcji Młodych Wielkopolska, wzięło udział w seminarium dla młodych liderów z europejskich organizacji, organizowanym przez

USO we współpracy z EZA, którego celem jest projektowanie przyszłości międzynarodowego ruchu związkowego. W czasie szkolenia, młodzi związkowcy szkolili się m.in.: z promocji, komunikacji, motywacji, upodmiotowienia i przywództwa. Pogłębili również wiedzę w dziedzinie kształcenia zawodowego, równości płci i reprezentacji młodzieży w międzynarodowym ruchu związków zawodowych. (MS)

17.11.2015 – odbyła się konferencja inauguracyjna w Warszawie Światowy Tydzień Przedsiębiorczości. W tym wydarzeniu uczestniczy 160 krajów. W Polsce ŚTP obchodzimy po raz ósmy, odbędzie się w tym czasie jak zapowiedziano ponad 2000 imprez. Tak wielka skala wydarzeń nie byłaby możliwa bez wsparcia regionalnych koordynatorów czyli instytucji, które promują przedsiębiorczość w swoim województwie. Są to urzędy marszałkowskie, parki technologiczne, agencje rozwoju regionalnego, organizacje pozarządowe itp. *Mówi się, że Polacy nie potrafią ze sobą współpracować, badania wskazują na niski poziom zaufania społecznego w naszym kraju. A jednak przy takich okazjach widać, że także w Polsce zaczynają powstawać trwałe fundamenty tzw. ekosystemu na rzecz przedsiębiorczości* – uważa Justyna Politańska, Prezes Fundacji Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości. (Patronat nad wydarzeniem objęła m.in. Konfederacja Lewiatan). Z tegorocznego światowego raportu Amwaya na temat przedsiębiorczości, opartego o badania przeprowadzone we współpracy z Uniwersytetem Technicznym w Monachium przez Instytut GfK Group w 44 krajach wynika, że w Polsce niewystarczająco dobrze wykorzystywany jest potencjał przedsiębiorczości Polaków. Luka przedsiębiorczości, czyli różnica między potencjałem a odsetkiem osób pracujących na własny rachunek należy do najwyższych w Europie. Niemniej jednak, aż 71% respondentów z Polski ma pozytywne podejście do przedsiębiorczości, a jedynie 22% negatywne. 38% polskich respondentów deklarowało, że jest w stanie przeobrazić założenie i prowadzenie firmy. Średnia międzynarodowa wynosi 43%, europejska, tak jak w Polsce, 38%. Osoby poniżej 50. roku życia wykazują większy potencjał przedsiębiorczy niż osoby starsze (47% wobec 27%). Najważniejszymi powodami skłaniającymi do założenia własnej firmy pozostają niezależność i szansa na dodatkowy dochód. Niezależność od pracodawcy, jako ważna była wskazywana przez 47% respondentów (na świecie – 48%), zaś szansa na dodatkowy dochód przez 40% (na świecie 37%). (ID)

18.11.2015 – w siedzibie BCC członkowie klubu spotkali się na specjalnym posiedzeniu Konwentu BCC i wspólnie wysłuchali expose Premier Beaty Szydło. Bezpośrednio po zakończeniu relacji telewizyjnej uczestnicy spotkania w dyskusji na gorąco skomentowali wystąpienie Pani Premier. (ZZ)

19.11.2015 – Business Centre Club gościł uczestników seminarium „Nowe Prawo restrukturyzacyjne – wyzwanie i szansa dla przedsiębiorców”. Celem seminarium było zapoznanie członków BCC z nową sytuacją prawną, jaką 1 stycznia 2016 r. przyniosło nowe Prawo restrukturyzacyjne. (ZZ)

20.11.2015 – „Prawa i obowiązki przedsiębiorcy w przypadku kontroli działalności gospodarczej m.in. przez US, UKS, ZUS, PIP, UOKiK, Inspekcję Ochrony Środowiska, Państwową Inspekcję Farmaceutyczną” były tematem seminarium, jakie odbyło się w Business Centre Club. Uczestnicy seminarium uzyskali między innymi wskazówki, jak należy postępować podczas kontroli i jak minimalizować nieuchronną w tej sytuacji dezorganizację pracy w firmie. (ZZ)

25.11.2015 – w siedzibie Business Centre Club w Warszawie odbył się finał konkursu Firma Dobrze Widziana. (ZZ)

30.11.2015 – obradowała Rada Główna Business Centre Club. Przedmiotem obrad były wyrażone m.in. w expose Pani Premier plany nowego rządu, pryncypia gospodarcze BCC. Rozmawiano również o nowo powstałej Radzie Dialogu Społecznego. (ZZ)

1.12.2015 – Business Centre Club gościł uczestników seminarium „Najnowsze zmiany w prawie pracy i ubezpieczeniach społecznych oraz ich konsekwencje dla przedsiębiorców”, które poprowadziła mecenas Marta Matyjek, radca prawny i ekspert BCC w dziedzinie prawa pracy. Rozmawiano o terminowych umowach o pracę oraz o rodzicielskich uprawnieniach pracowników i elektronicznych zwolnieniach lekarskich. (ZZ)

2-4.12.2015 – w czasie spotkania Krajowej Sekcji Młodych NSZZ „Solidarność” młodzi działacze związkowi mieli okazję poznać podstawy dialogu społecznego i najważniejsze założenia nowej

Rady Dialogu Społecznego. W świat dialogu wprowadzał młodych członków związku Jarosław Lange, Przewodniczący Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” oraz członek Rady Dialogu Społecznego. Poza dialogiem społecznym, młodzi liderzy rozmawiali o celach Sekcji i dalszych planach. Zaplanowano również termin spotkania wyborczego, które odbyło się 29 stycznia 2016 r. (MS)



Fot. A. Panas, NSZZ „Solidarność”.

7.12.2105 – zostali wyłonieni laureaci konkursu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”. W 2015 roku odbyła się VIII edycja konkursu organizowanego przez NSZZ „Solidarność”. Konkurs został objęty patronatem przez Prezydenta RP Andrzeja Dudę. Laureatami zostali: 1. Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Łęborku; 2. Miejski Zakład Komunikacji Sp. z o.o. w Chojnicach; 3. Solvay Engineering Plastics Poland Sp. z o.o. w Gorzowie Wielkopolskim; 4. Zespół Szkół Górniczo-Energetycznych w Koninie; 5. PKS Złocieniec Sp. z o.o. w Złocińcu; 6. Instytut Odlewnictwa w Krakowie; 7. Totalizator Sportowy Sp. z o.o. w Warszawie; 8. PGE Energia Odnawialna S.A. Oddział ZEW Solina-Myczkowce w Solinie; 9. Wojewódzka Stacja Pogotowia Ratunkowego w Szczecinie; 10. Energetyka Ciepła Opolszczyzny S.A. w Opolu; 11. Grupa Azoty Zakłady Azotowe Kędzierzyn Spółka Akcyjna w Kędzierzynie-Koźlu; 12. Bombardier Transportation (ZWUS) Polska Sp. z o.o. w Katowicach; 13. Severstal Distribution Sp. z o.o. w Sosnowcu; 14. Sandvik Polska Sp. z o.o. Oddział w Katowicach; 15. Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne Lublin Sp. z o.o. w Lublinie; 16. Iskra-Centrum Narzędzi Specjalnych Sp. z o.o. w Kielcach; 17. Ośrodek Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu; 18. Volkswagen Poznań Sp. z o.o. w Poznaniu; 19. Uniwersytet Łódzki w Łodzi; 20. Huta Stalowa Wola S.A. w Stalowej

Woli; 21. Mesko Spółka Akcyjna w Skarżysku-Kamiennej. Celem konkursu jest promowanie pracodawców, którzy wyróżniają się w stosowaniu dobrych praktyk w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności poprzez stabilność zatrudnienia, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa do zrzeszania się w związki zawodowe. Kandydatów zgłaszają podstawowe jednostki organizacyjne „Solidarności”. Wyróżnione firmy szanują prawa pracowników oraz prowadzą u siebie dialog społeczny. Certyfikatem można się posługiwać przez okres trzech lat. (MS)

8.12.2015 – o tym „Jak stworzyć efektywny system motywowania pracowników” dyskutowano w BCC podczas tak właśnie zatytułowanego seminarium. (ZZ)

8.12.2015 – na Sali BHP Stoczni Gdańskiej odbyło się szkolenie dla Przewodniczących Zarządów Regionów i Sekretariatów Branżowych NSZZ „Solidarność” poświęcone podstawom funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego i wojewódzkich rad dialogu społecznego. W czasie szkolenia zostały zaprezentowane najważniejsze mechanizmy wnoszenia i rozpatrywania spraw w Radzie oraz odpowiadano na pytania istotne dla przedstawicieli struktur NSZZ „Solidarność”. W spotkaniu wzięło udział blisko 100 osób. (MS)



Fot. P. Machnica, NSZZ „Solidarność”.

8.12.2015 – już po raz dwunasty Konfederacja Lewiatan przedstawiła na konferencji w Warszawie *Czarną Listę Barrier*, które utrudniają prowadzenie działalności gospodarczej. Z tegorocznej Listy wynika, że mimo pewnej poprawy, w dalszym ciągu w wielu obszarach, mamy do czynienia z biurokracją i szkodliwymi przepisami. Przedsiębiorcy wskazują, że najbardziej uciążliwe są wysokie i skomplikowane

podatki oraz składki na ubezpieczenia społeczne, szara strefa, nieelastyczne prawo pracy, niejasne i niestabilne przepisy, skomplikowane procedury administracyjne, czy niedostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb gospodarki. (ID)

9.12.2015 – rodzinne przedsiębiorstwa mają w Polsce dobrą opinię, ich właściciele z roku na rok zyskują uznanie coraz większej części społeczeństwa. Nadal jednak potrzebują wsparcia merytorycznego. Takie najważniejsze wnioski można wyciągnąć z drugiego raportu „Firmy rodzinne – szanse i wyzwania” zaprezentowanego podczas konferencji w Business Centre Club. Otwierając spotkanie Bożena Lublińska-Kasprzak, Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) oraz prof. Andrzej Blikle, Prezes Stowarzyszenia Inicjatywa Firm Rodzinnych (IFR) zwrócili uwagę na rosnące znaczenie firm prowadzonych przez rodziny, często w kolejnym pokoleniu, ale też konieczność ich wspierania. Wsparcie polegać ma na tworzeniu m.in. sieci kontaktów do wymiany doświadczeń oraz tworzenia takich warunków, aby mogły przetrwać na coraz bardziej wymagającym rynku. Z raportu przygotowanego przez IFR wspólnie z Concordia Design i Uniwersytetem SWPS wynika, że Polacy coraz bardziej ufają firmom rodzinnym, ich właściciele cenią i uważają za wiarygodnych ludzi. Tradycja, rzetelność, solidność oraz uczciwość to cechy, które były jednymi z najczęściej wymienianych spontanicznie przez respondentów w pytaniu o charakterystykę takich firm. Właściciele przedsiębiorstw rodzinnych to zdaniem respondentów ludzie przede wszystkim przedsiębiorczy, pracowici, zaradni, a także kreatywni i odważni. Negatywne cechy wybierane były najrzadziej. Tylko 9% pytanych jako cechę rodzinnego przedsiębiorcy wpisało, że jest przebiegły. Taka cecha jak przedsiębiorczość uzyskała 59% wskazań i był to najwyższy wynik. Uczciwość wskazało 37,4% badanych, zaś 36%, że rodzinny przedsiębiorca jest uporządkowany. Zaufanie do firm rodzinnych wynika z przeświadczenia, że taki właściciel sam dba o jakość wytwarzanych produktów. Polacy są skłonni taką wysoką jakość i lokalne pochodzenie dodatkowo wynagrodzić. Ponad 33% ankietowanych jest gotowa płacić za produkty firm rodzinnych nawet 20% więcej. Niestety, przedsiębiorcy rodzinni nie wykorzystują tego potencjału. Zaledwie co piąty badany miał okazję kiedykolwiek spotkać się z oznaczeniem informującym o wytworzeniu produktu w firmie rodzinnej, bo podaje to zaledwie 1/4 firm. W ocenie Zuzanny Skal-

skiej, badaczki trendów i ekspertki ds. innowacji, działalność w czasach obfitujących w niezwykle dynamiczne zmiany wymaga umiejętności szybkiego dostrzegania nadchodzących trendów i odpowiedniego reagowania. Jej zdaniem siła firm rodzinnych tkwi właśnie w szybkości podejmowania decyzji, dostosowywaniu się do zmieniających potrzeb konsumentów i umiejętności wykorzystywania nisz rynkowych. Omawiając metodologię wsparcia firm rodzinnych wypracowaną w projekcie Firmy Rodzinne uczestnicy dyskusji zwrócili uwagę, że oczekują one nie tylko szkoleń i doradztwa. Równie ważne jest stworzenie im możliwości wymiany doświadczeń, uczenia się od siebie nawzajem, upewnienia, że to co robią jest ważne i że powinny być dumne ze swoich dokonań. (AM)

10.12.2015 – Główny Urząd Statystyczny opublikował dane dotyczące wypłaty wynagrodzeń w wysokości co najwyżej ustawowego minimum, skali „samozatrudnienia” oraz zawierania umów zleceń lub o dzieło. Dane obejmują rok 2014. Zgodnie z danymi GUS 1,36 mln osób otrzymywało wynagrodzenia nie wyższe niż minimalne, co według szacunków GUS stanowi 13% ogółu zatrudnionych; 1,1 mln osób to osoby „samozatrudnione”, natomiast liczba zawartych umów zleceń i o dzieło z osobami, które nie są nigdzie zatrudnione w oparciu o umowę o pracę i które nie pobierają emerytury lub renty, wyniosła 1,3 mln osób. (MS)

10.12.2015 – odbyło się seminarium pt. „Nowe spojrzenie na ubóstwo i nierówności w Polsce” zorganizowane przez Instytut Badań Strukturalnych. Omawiano na nim kwestie tzw. ubóstwa energetycznego oraz rolę polityki podatkowo-transferowych. Jak wyjaśniano, ubóstwo energetyczne to sytuacja, w której gospodarstwo domowe nie może sobie pozwolić (lub ma taką możliwość w ograniczonym stopniu) na korzystanie z dostaw energii elektrycznej dla zapewnienia swoich codziennych potrzeb związanych z ogrzewaniem, gotowaniem czy oświetleniem domu. W Unii Europejskiej szacuje się, że dotyczy ono ok. 11% mieszkańców. Jest to też duży problem w Polsce. Według danych GUS, z problemem ubóstwa energetycznego boryka się nawet do 40% gospodarstw domowych. Poziom ich dochodów jest na tyle niski, że koszty energii pochłaniają ich ponad 10%. Organizatorzy seminarium przedstawili badania nad koncepcją dofinansowania i pomiaru ubóstwa energetycznego w Polsce, wyjaśnili różnice

między ubóstwem dochodowym i energetycznym. Kolejnym tematem była problematyka efektywności instrumentów przeciwdziałających ubóstwu energetycznemu w okresie do 2030 r. Przedmiotem debaty były również badania naukowe na temat wpływu polityki fiskalnej i społecznej na poziom dochodów różnych grup obywateli oraz nierówności dochodowe w Polsce. W debacie panelowej, na zakończenie seminarium, uczestniczyli eksperci świata nauki, energetyki, administracji i pomocy społecznej. (AG)

11.12.2015 – o relacjach pomiędzy bankiem i przedsiębiorcą dyskutowano podczas posiedzenia komisji Bankowej Business Centre Club „Innowacyjny Bank – Innowacyjny Przedsiębiorca”. (ZZ)

11.12.2015 – w siedzibie Business Centre Club odbyło się seminarium dla członków BCC, zatytułowane „Ryzyka stosowania tzw. umów śmieciowych”. Seminarium poprowadził dr Paweł Wojciechowski, główny ekonomista ZUS, b. minister finansów. Uczestnicy seminarium poznali korzyści i ryzyka stosowania elastycznych form zatrudnienia oraz outsourcingu pracowniczego. (ZZ)

14.12.2015 – w Sali Kolumnowej Sejmu odbyła się IV Ogólnopolska Konferencja Uniwersytetów Trzeciego Wieku (UTW). Tematem debaty były wyzwania polityki senioralnej na lata 2016–2020. Przypomnijmy: pierwszy uniwersytet trzeciego wieku powstał w Polsce w 1975 r. Pomysłodawcą jego utworzenia była prof. Halina Szwarz – lekarz medycyny, geriatra, naukowiec, wykładowca akademicki i społecznik. 6.02.2015 r. Sejm uczcił okolicznością uchwałą jej pamięć w związku z 40. rocznicą założenia pierwszego polskiego UTW. 11.09.2015 r., z inicjatywy Komisji Polityki Senioralnej, Izba uchwaliła ustawę o osobach starszych, a 1.10.2015 r. swoją działalność zainaugurował Obywatelski Parlament Seniorów, w którym reprezentowane są osoby starsze z całego kraju. Cele działalności uniwersytetów trzeciego wieku to m.in. upowszechnianie inicjatyw edukacyjnych oraz aktywizację intelektualną, psychiczną, społeczną i fizyczną osób starszych. UTW zajmują się również poszerzaniem wiedzy i umiejętności seniorów oraz angażowaniem ich w aktywność na rzecz społeczności, w której żyją. W Polsce działa ponad 520 uniwersytetów trzeciego wieku, z których oferty korzysta przeszło 150 tys. słuchaczy. Wiceminister

Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbieta Bojanowska podkreśliła, że tworząc politykę senioralną, należy pamiętać o zróżnicowanych potrzebach osób starszych, o potrzebie kształtowania prawidłowych relacji międzypokoleniowych i zapobieganiu społecznej marginalizacji osób starszych. Minister Zdrowia Konstanty Radziwiłł w liście skierowanym do uczestników konferencji zapewnił, że będzie współtworzył taką politykę senioralną, *której celem jest poprawa jakości życia osób starszych i stworzenie warunków do zdrowego i aktywnego starzenia się*. Dodał, że w resorcie podejmowane są działania mające na celu poprawę dostępu do farmakoterapii poprzez wprowadzenie listy bezpłatnych leków dla osób po 75. roku życia. (ID)

14.12.2015 – „Tygodnik Solidarność” uhonorował tytułem Człowieka Roku 2015 Wojciecha Buczaka, wieloletniego szefa Regionu Rzeszowskiego „S”, później samorządowca, przewodniczącego sejmiku podkarpackiego, a od października – posła na sejm RP z ramienia PiS. W uzasadnieniu wskazano na wierność ideałom Solidarności w działalności publicznej i obronę polskiego przemysłu. (MS)

15.12.2015 – odbyło się spotkanie Ministra Zdrowia Konstantego Radziwiłła z przedstawicielami związków zawodowych i samorządów medycznych w Ministerstwie Zdrowia. W czasie spotkania omówiono kwestię wzrostu wynagrodzeń w służbie zdrowia. Spotkanie odbyło się w związku z kontrowersjami jakie towarzyszyły wprowadzeniu rozporządzenia w sprawie podwyżek dla pielęgniarek i położnych. Było ono również tematem debaty w czasie posiedzenia Rady Dialogu Społecznego w dniu 14 grudnia 2015 r. Zgodnie z zapowiedziami Ministra Zdrowia przy Ministerstwie powstanie Zespół Branżowy. (MS)

18.12.2015 – w Instytucie Spraw Publicznych w Warszawie odbyło się seminarium poświęcone sytuacji Polaków na brytyjskim rynku pracy i ich aktywności w tamtejszych związkach zawodowych. Przedstawiono wnioski z badań Instytutu Spraw Publicznych na temat praw pracowniczych polskich pracowników w Wielkiej Brytanii oraz ich przynależności do brytyjskich związków zawodowych. Oceniono udział Polaków w dialogu społecznym na Wyspach oraz to, jak dalece angażują się oni w tamtejszą działalność związkową i w jakim stopniu związki brytyjskie współpracują ze związkami polskimi w kwestii ochrony Polaków zatrudnionych na Wyspach. Mó-

wiono o często czasowym charakterze pracy naszych rodaków w Wielkiej Brytanii. O związkach zawodowych albo nie wiedzą, albo nie są im potrzebne. Przedstawiciel NSZZ „Solidarność” omówił szczegółowo działania podjęte przez ten związek na rzecz aktywizacji związkowej Polaków w Wielkiej Brytanii. Poinformował, że związki udzielają swoim członkom: porad eksperckich, prowadzą negocjacje z pracodawcami, pomagają w pisaniu pism, w rozmowach z pracodawcą np. przy mobbingu czy zwolnieniach z pracy. Reprezentują także pracowników w sądach pracy, organizują im kursy zawodowe, szkolenia z języka angielskiego. Mają także własne programy emerytalne, niektóre mają możliwość negocjowania korzystnych kredytów bankowych dla swoich członków. (AG)

21.12.2015 – NSZZ „Solidarność”, OPZZ i Konfederacja Lewiatan wspólnie zaapelowały do Premier Beaty Szydło o stosowanie przez podmioty publiczne klauzul społecznych w zamówieniach publicznych. Partnerzy zwracają uwagę na konieczność zobligowania owych podmiotów, w szczególności spółek Skarbu Państwa do stosowania klauzul, gdyż klauzula społeczna przy zamówieniach publicznych umożliwia umieszczenie w specyfikacji określonych wymagań stawianych wykonawcy. Dzięki nim urzędy mogą oczekiwać, aby podmiot realizujący zamówienie zatrudniał np. osoby niepełnosprawne lub bezrobotnych skierowanych przez urząd pracy oraz określony procent swoich pracowników na umowy o pracę. Apelująco podkreślają, że wprowadzenie klauzul w zamówieniach publicznych zwiększy bezpieczeństwo pracowników na rynku pracy oraz spowoduje, że rozstrzygnięcie przetargów będzie odbywać się z punktu widzenia społecznego w bardziej racjonalny sposób. Zgodnie z prawem unijnym zamówienia publiczne powinny realizować również interes społeczny. (ID)

11.01.2016 – powołano międzyresortową Radę ds. Innowacyjności. Jak wynika z informacji Rady przedstawionej na konferencji prasowej w warszawskim Centrum Nauki Kopernik, pierwszym jej zadaniem będzie skoordynowanie instrumentów polityki proinnowacyjnej, by zbudować nowe „połączenia neuronowe” pomiędzy strategicznymi programami i instrumentami finansowymi, które nie są dotychczas ze sobą powiązane. Zdaniem Wicepremiera Mateusza Morawieckiego słabością dotychczasowych programów na rzecz innowacyjności było m.in. rozproszenie tej działalności także na poziomie rządowym. Aby zmienić tę sytuację, w skład Rady powoła-

no trzech wicepremierów i kilku ministrów. W opinii Wicepremiera dobra działalność innowacyjna powinna opierać się na współpracy nauki, biznesu i państwa. Państwo ma w tym obszarze bardzo poważną rolę do odegrania zważywszy choćby na to, że do 2020 r. Polska ma zagwarantowane 16,5 mld euro w krajowych i regionalnych programach rozwoju innowacyjności. Rząd ma za zadanie koordynację efektywnego wykorzystania tych środków właśnie przy pomocy powołanej Rady oraz takich narzędzi, jak już opracowane projekty ustaw lub nowelizacje ustaw i specjalne programy. Rada deklaruje, że zostanie opracowany system zachęt dla przedsiębiorców i przedstawicieli świata nauki, które mają przyczynić się do wzrostu wydatków przeznaczonych na działalność badawczo-rozwojową. Zapowiada aktywne wpływanie na politykę zamówień publicznych, która uwzględni atrakcyjne rozwiązania, produkty i procesy powstałe w oparciu o wprowadzone instrumenty. (ID)

12.01.2016 – w Konfederacji Lewiatan w Warszawie odbyła się konferencja pt. „Gospodarka w 2016 roku – szanse i zagrożenia”. Ubiegły rok był udany dla polskiej gospodarki i wielu przedsiębiorstw. Wzrost PKB według wstępnego szacunku GUS wyniósł 3,6%. Polska rozwijała się znacznie szybciej niż Europa. Czy uda się utrzymać dotychczasowe tempo wzrostu? – nad tym zastanawiali się eksperci Lewiatana – dr Małgorzata Starczewska-Krzysztozek, główna ekonomistka, dr Grzegorz Baczewski, dyrektor departamentu dialogu społecznego i stosunków pracy i Jeremi Mordasewicz, doradca zarządu. Przewodniczył Jakub Wojnarowski, zastępca dyrektora generalnego Konfederacji. W ostatnich prognozach dotyczących wzrostu gospodarczego w Polsce NBP szacuje wzrost PKB na poziomie 3,3%, Komisja Europejska – 3,5%, Międzynarodowy Fundusz Walutowy także 3,5%, a rząd w ustawie budżetowej na 2016 r. na 3,8%. Dzisiaj prognozujemy na 2016 r. wzrost gospodarczy na poziomie 3,6–3,7% i wskazujemy ryzyka – mówiła dr Starczewska-Krzysztozek. (ID)

12.01.2016 – w Sali Kolumnowej Sejmu, na posiedzeniu Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, odbyło się wysłuchanie publiczne poświęcone przedstawionemu przez Prezydenta RP projektowi ustawy obniżającej wiek emerytalny. Projekt zaprezentowali przedstawiciele kancelarii Prezydenta RP. Na sali obecni byli m.in. eksperci trzech reprezentatywnych central związkowych, zaś z organizacji pracodawców – Związku Rzemiosła Polskiego. Przedstawiciele związ-

ków zawodowych jednoznacznie opowiedzieli się za obniżeniem wieku emerytalnego zaznaczając jednocześnie potrzebę szerszej dyskusji na temat reformy systemu w kontekście zapewnienia odpowiednio wyższych świadczeń emerytalnych, wpływów do FUS, ale także stażu składkowego. Miałby on, wynosić 35, a nawet 40 lat. Po tym okresie można byłby przechodzić na emeryturę niezależnie od wieku. Do tego jednak konieczne są inne reformy – dotyczące rynku pracy, aktywizacji zawodowej osób starszych, systemu opieki zdrowotnej, działań antystresowych, uaktywnienia dobrowolnych filarów emerytalnych. Związki opowiedziały się zatem za dalszymi konsultacjami. Stanowisko rządu omówił Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Marcin Zieleniecki. Zgodził się z opinią partnerów społecznych, że reforma emerytalna powinna być szersza. Podkreślił też prawo do decyzji obywatela o odejściu na emeryturę jako główną ideę projektowanych rozwiązań. (AG)

15.01.2016 – obradował Konwent BCC. Uczestnicy spotkania dyskutowali na temat aktualnej sytuacji społeczno-politycznej w kontekście jej wpływu na sytuację przedsiębiorców oraz ich firm. (ZZ)

15.01.2016 – w Warszawie odbyło się noworoczne spotkanie członków i uczestników prac Rady Dialogu Społecznego, zorganizowane przez Związek Rzemiosła Polskiego oraz Instytut Przedsiębiorstwa w Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie Szkoły Głównej Handlowej. Jak podkreślił na wstępie spotkania Prezes ZRP Jerzy Bartnik, nowa Rada Dialogu Społecznego stanowi ważne otwarcie w relacjach rząd – pracodawcy – związki zawodowe. Daje większe możliwości, spełnia inne cele i ma więcej uprawnień niż Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych. Warto zatem dyskutować o tym, czego możemy i powinniśmy się spodziewać po Radzie, czy jej formuła w pełni nas zadowoli. Wiceprezes ZRP, Jan Klimek odniósł się do relacji biznesu z nauką, która jest wymogiem czasów. Podkreślił wagę dla polskiej gospodarki małych firm, w tym rodzinnych, których cechą jest rzetelna praca i trwałość. Za szczególnie ważną uznał innowacyjność biznesu. Podkreślano zatem, że nauka bez praktyki jest ślepa, a praktyka bez nauki – kulawa. Stąd wśród zaproszonych na spotkanie byli zarówno goście ze świata nauki, biznesu, jak i partnerzy społeczni. Spotkanie uświetnił koncert orkiestry górniczej kopalni Wieczorek, a także artyści scen operetki. W przekazywanych sobie przez zebranych noworocznych życzeniach znalazły się

przesłania: dumy z wykonywanej pracy, zysku, radości i spokoju. (AG)

18.01.2016 – w siedzibie BCC odbyło się zorganizowane przez Akademię Antykorupcyjną Biznesu seminarium „Korupcja? Nie obawiaj się!”, poprowadzone przez gen. Adama Maruszczaka, b. dyrektora Centralnego Biura Śledczego Komendy Głównej Policji. Podczas seminarium przedstawiciele Business Centre Club oraz Fundacji „Akademia Antykorupcyjna” podpisali porozumienie o współpracy, w tym o utworzeniu „Akademii Antykorupcyjnej Biznesu”. (ZZ)

19.01.2016 – w siedzibie polskiego Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Warszawie odbyło się spotkanie na temat kryzysu migracyjnego w Europie. Wzięli w nim udział partnerzy społeczni z Polski oraz delegacja Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego. Była to kolejna wizyta studyjna EKES w 11 krajach członkowskich UE i Turcji. Rozmawiano o pracach prowadzonych przez organizacje społeczne w zakresie integracji uchodźców na polskim rynku pracy, o możliwościach i warunkach zatrudnienia cudzoziemców. Goście z UE zapoznali uczestników spotkania z opiniami dotyczącymi zwalczania przemytu migrantów oraz działań na ich rzecz. Omówiono statystykę pracujących w Polsce obcokrajowców, ich sytuację jeśli chodzi o zatrudnienie i wynagrodzenie, kwestie skuteczności kontroli wykonywanych przez Państwową Inspekcję Pracy. (AG)

22.01.2016 – prowadzona przez państwo polityka społeczna musi zacząć poważniej traktować problem starzenia się społeczeństwa. Dotyczy to zarówno zmian w systemie opieki zdrowotnej, ale również sposobów zagospodarowania aktywności, do której gotowa jest znaczna część osób w wieku emerytalnym. Takie tematy dominowały w wypowiedziach uczestników konferencji „Polityka społeczna wobec starzenia się i starości w Polsce w latach 2015–2035”, zorganizowanej przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Referaty wprowadzające do spotkania wygłosili Elżbieta Bojanowska, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i prof. Kazimierz W. Frieske, dyrektor IPISS. Celem konferencji było przedstawienie wyników badań prowadzonych dzięki grantowi przyznanemu przez Narodowe Centrum Nauki. Podczas konferencji zwrócono uwagę, że o ile w 2008 roku średnia wieku obywateli wynosiła w Polsce 37 lat, w roku 2060 będą to już 54 lata, przy średniej ujemnej na poziomie niecałych 48 lat. Profesor

Piotr Błędowski z IPISS w swoim wykładzie zwrócił uwagę, że według danych Eurostatu grupa osób w wieku 80 lat i starszych powiększa się szybciej niż odsetek osób w wieku 65–80 lat. W roku 2080 osoby powyżej 80. roku życia stanowią mają od 12 do 14% ludności Polski. Zdaniem prof. Błędowskiego wciąż jeszcze za dużo jest pytań, ale mało odpowiedzi o sposoby prowadzenia opieki społecznej nad osobami w wieku emerytalnym. Doktor Zofia Szweda-Lewandowska z IPISS przypomniała, że pierwsze systemowe działania w polityce społecznej na rzecz osób starszych prowadzono w Polsce, gdy w roku 1968 odsetek obywateli w wieku 60 i więcej lat przekroczył 12%. Prezentując wyniki ubiegłorocznych badań nad stanem polityki społecznej, prowadzonych m.in. poprzez wywiady z posłami i senatorami oraz urzędnikami samorządowymi i państwowymi wskazała na ogólne słabe rozeznanie tych grup decydentów o rządowych zasadach polityki wobec osób starszych. Grupa ta reprezentowała też krańcowo odmiennie punkty postrzegania zadań państwa w sferze odpowiedzialności za pomoc dla tej grupy obywateli. Dr hab. Barbara Szatur-Jaworska z Uniwersytetu Warszawskiego zwróciła natomiast uwagę, że nie zawsze dom rodziny będzie najekonomiczniejszym sposobem zagwarantowania opieki nad osobami starszymi. W niektórych przypadkach mniejsze koszty zapewni profesjonalny ośrodek opiekuńczy. Dodała, że również istotne co opieka profesjonalna jest zorganizowanie np. w formie wolontariatu systemu szybkiej, prostej pomocy np. w umyciu okien, powieszeniu firanek czy uporządkowania wysokich szaf. Pozwoli to unikać sytuacji mogących grozić wypadkiem i dodatkowymi kosztami leczenia. W krajach skandynawskich aktywnych jest ok. 20% osób starszych, w krajach południowej i wschodniej Europy zaledwie 2–3%. Na zakończenie konferencji podczas prawie godzinnej dyskusji zwrócono uwagę na brak systemowej decyzji, ile w opiece nad starszymi ma gwarantować państwo, a ile można sędować na reguły wolnego rynku czyli popytu i podaży. Zwrócono też uwagę na konieczność edukacji najstarszej grupy obywateli i np. uświadamiania czym są składane im propozycje tzw. odwróconą hipotekę czyli wypłaty dożywotniej renty w zamian za przekazanie nieruchomości. (AM)

23.01.2016 – w Teatrze Wielkim – Operze Narodowej odbyła się organizowana przez Business Centre Club Wielka Gala Liderów Polskiego Biznesu. Złote Statuetki – doroczne nagrody BCC otrzymali najlepsi z najlepszych – firmy oraz ich szefowie,

wyróżniający się nie tylko znakomitymi wynikami ekonomicznymi, ale także etyką prowadzenia biznesu i troską o sprawy państwowe. Nagrodę Specjalną BCC otrzymał ksiądz Adam Boniecki za wskazywanie Polakom zasad i wartości tolerancji, odwagi, przyzwoitości, prawości, umiaru i dialogu społeczno-obywatelskiego. Podczas Gali wręczono także Medale Solidarności Społecznej, za zaangażowanie społeczne i pomoc potrzebującym, za propagowanie idei odpowiedzialności społecznej biznesu oraz za budowanie solidarności społecznej. List do Laureatów konkursu Lider Polskiego Biznesu i gości Gali skierował Prezydent RP Andrzej Duda. (ZZ)

25.01.2016 – „Biurokracja w Polsce. Raport 360 stopni”, taki dokument przygotowany przez firmę doradczą Grant Thornton przedstawił na konferencji lider Pracodawców RP, Prezydent Andrzej Malinowski. Raport diagnozuje cztery główne obszary polskiej biurokracji: procedury podatkowe, obowiązki sprawozdawcze, niską jakość stanowienia prawa i przewlekłość procedur administracyjnych, a zwłaszcza postępowań sądowych. Największy problem dla przedsiębiorców to obszerność prawa podatkowego, niejasność jego przepisów oraz duże ryzyko sporu z organami skarbowymi. *Im mniejsza firma, tym ta bariera jest dla niej bardziej uciążliwa* – mówił Przemysław Polaczek z Grant Thornton. Wskazywał, że akty prawne (ustawy i rozporządzenia) dotyczące podatków liczą wiele tysięcy stron maszynopisu, do których trzeba doliczyć tysiące interpretacji podatkowych wydawanych przez Ministerstwo Finansów oraz orzeczenia sądowe. Kolejny uciążliwy obszar to obowiązek sprawozdawczy nakładany na przedsiębiorców. Z zestawienia wynika, że w ciągu roku firma zatrudniająca poniżej dziesięciu pracowników musi złożyć średnio 130 ankiet, formularzy, sprawozdań, deklaracji i druków, a firma duża średnio – 345. Za najbardziej dotkliwą barierę biurokratyczną w prowadzeniu biznesu w Polsce – podkreśla raport – uznano przewlekłość procedur administracyjnych, zwłaszcza postępowań sądowych. (ID)

25.01.2016 – z udziałem ponad 400 przedsiębiorców odbyła się w Warszawie konferencja „Polska 2015–2025: Jak zwiększyć inwestycje i ich efektywność?” Zastanawiano się co zrobić, aby stały się one prawdziwym kołem zamachowym gospodarki. Dla dalszego rozwoju Polski kluczowe jest ograniczenie ryzyk i likwidacja barier inwestycyjnych, zachęcanie przedsiębiorców do inwestowania, wspieranie

innowacyjnych przedsiębiorstw i polityka przyciągania talentów – mówiła otwierając konferencję Henryka Bochniarza, szefowa Konfederacji Lewiatan, organizator tej i poprzednich Konferencji z cyklu „Polska 2015–2025”. Wicepremier Mateusz Morawiecki mówił o kontaktach z przedsiębiorcami, ale przede wszystkim przedstawił swoją, rzecz można autorską, wizję rozwoju kraju. *W Polsce od dwudziestu paru lat inwestycje stanowią 19–20% w PKB, w Czechach 25%. I to jest to, do czego powinniśmy dążyć: zwiększyć udział inwestycji w PKB, to jest pierwszy element naszego planu gospodarczego* – mówił. Zapowiedział, że za parę miesięcy będzie gotowa ambitna ustawa proinwestycyjna. Według Wicepremiera wzrost gospodarczy w Polsce należy oprzeć na pięciu filarach: pierwszy z nich to reindustrializacja rozumiana jako tworzenie warunków dla nowoczesnych przemysłów, promowanie tych, które dają najwyższą wartość dodaną. W opinii Wicepremiera dalsze plany rozwoju powinny być w większym stopniu opierać na kapitale polskim, bowiem już obecnie ok. 90 mld zł rocznie wycieka – i to legalnie – z kraju z powodu różnych „danin” na rzecz podmiotów zagranicznych i innych krajów, z tytułu: dywidend, odsetek od kredytów i depozytów, spłaty obligacji skarbu państwa itp. (ID)

25.01.2016 – w Centrum Prasowym PAP w Warszawie zaprezentowano wyniki 22. edycji kwartalnego sondażu firmy doradczej Randstadt „Monitor Rynku Pracy”. Pozytywnym sygnałem jest to, że 45% ankietowanych zmieniających pracę w końcu ub.r. uczyniło to w poszukiwaniu lepszych warunków u nowego pracodawcy, a jedynie 16% ze względu na restrukturyzację poprzedniej firmy. Negatywnym – wzrost odsetka deklarujących lęk przed utratą pracy. Silną obawę sygnalizowało 10% badanych, a umiarkowaną 26% (wzrost w stosunku do wcześniejszych badań o 1 pkt. proc.). W Europie tylko w Grecji ten pierwszy wskaźnik był wyższy niż w Polsce (wynosił 14%). (ID)

26.01.2016 – Business Centre Club gościł uczestników seminarium, poświęconego kwestiom, związanym z funduszami europejskimi a zatytułowanego „Perspektywa UE 2014–2020. Co nas czeka w roku 2016?”, uczestnicy spotkania otrzymali wiedzę na temat możliwości pozyskiwania środków unijnych w roku 2016. (ZZ)

27.01.2016 – w Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii Politechniki

Warszawskiej odbył się III Polski Kongres Gospodarczy zorganizowany przez Pracodawców RP pod hasłem *Stop biurokracyzmowi*. W Kongresie, objętym honorowym patronem Prezydenta RP Andrzeja Dudy, wzięli udział obecni i byli członkowie rządu, czołowi ekonomiści i reprezentanci biznesu. Wszyscy podzielili opinię, że problem biurokracyzmu wskazany przez Pracodawców RP, osiągnął monstrualne rozmiary. *Zgadzam się z Państwem, że nasza gospodarka może znacznie szybciej się rozwijać, ale żeby tak się stało należy zlikwidować biurokracyczne ograniczenia, które dławią dziś polską przedsiębiorczość* – powiedział uczestnikom Kongresu Prezydent RP Andrzej Duda w swoim przesłaniu. *Deklaruję, że w doniosłym przedsięwzięciu „Stop biurokracyzmowi!” mają Państwo moje pełne zrozumienie i mocne poparcie* – podkreślił. Andrzej Malinowski, Prezydent Pracodawców RP plastycznie przedstawił sytuację: *przepisy powstałe tylko w jednym – 2015 r. zajmują 28 tys. stron, ponad jedna trzecia dotyczy kwestii, które mają wpływ na działalność firm. Gdyby przedsiębiorcy chcieli śledzić tę „twórczość” na bieżąco, każdego dnia musieliby poświęcić 3,5 godziny na czytanie aktów prawnych*. Obrazuje to skalę patologii z jaką mamy do czynienia – uważa A. Malinowski. W debacie plenarnej udział wzięli prof. Jerzy Hausner, członek Rady Polityki Pieniężnej, Jerzy Buzek, b. premier i członek Parlamentu Europejskiego, a w dziewięciu panelach dyskusyjnych – przedstawiciele obecnego rządu. Dyskutowano o stanowieniu prawa, problemach rynku pracy, warunkach dla biznesu w skali lokalnej, rynku finansowym, zamówieniach publicznych, systemie ochrony zdrowia, potencjale innowacji, prawie budowlanym i bankowym. Dorobkiem Kongresu będzie „biała księga” – zapis rekomendacji i uwag dotyczących ograniczenia biurokracji, zostanie ona przekazana rządzącym. Obecny na Kongresie, jako gość honorowy, Wicepremier Mateusz Morawiecki mówił m.in. o tym, że należy dążyć do tego, aby w poszczególnych ministerstwach, kluczowych dla danego obszaru gospodarki, zbudować jak najlepsze platformy analizy zaproponowanych rozwiązań. (ID)

27.01.2016 – GUS opublikował wyniki badania poświęconego nietypowym formom zatrudnienia i pracy nierejestrowanej. Zgodnie z wynikami w okresie objętym badaniem (czyli od stycznia do września 2014 roku) wykonywanie jakiegokolwiek pracy w ramach nietypowych form zatrudnienia zadeklarowało około miliona osób, co stanowiło 6,9%

ogółu wszystkich pracujących. W ramach tej grupy, około 700 tys. osób (4,4% ogółu pracujących) wykonywało taką pracę jako swoją pracę główną. Najpopularniejszą formą jest praca wykonywana w oparciu o umowę zlecenia – 65,7% ogółu pracujących w ramach umów niebędących umową o pracę zadeklarowało wykonywanie pracy na podstawie takiej umowy, następnie „samozatrudnienie” – 16,1%, umowa o dzieło 9,9% oraz inne umowy cywilnoprawne – 8,3%. Co istotne, 80,2% osób pracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne pracowało w takiej formie nie z własnego wyboru. W przypadku „samozatrudnionych” ten odsetek wyniósł 51,3%. (MS)

28.01.2016 – Komitet Stały Rady Ministrów przyjął bez zmian program „Rodzina 500+”. – *Jesteśmy po etapie uzgodnień międzyresortowych i konsultacji społecznych, projekt ustawy o pomocy Państwa w wychowaniu dzieci został dziś na Komitecie uzgodniony* – powiedziała Minister Elżbieta Rafalska podczas konferencji prasowej. *Żadne kluczowe elementy programu, najistotniejsze dla rodziców oczekujących na wypłaty, nie zostały zmienione.* Program „Rodzina 500+” to pierwsze tak szerokie i uniwersalne wsparcie dla polskich rodzin. Celem programu jest pomoc w wychowywaniu dzieci, a także odwrócenie negatywnego trendu demograficznego w naszym kraju. – *Polska ma potencjał demograficzny, ludzie chcą mieć dzieci. Nie stać nas na zmarnowanie tego potencjału, bo za kilka lat już nie będzie czego nadrobić. Same słowa o wspieraniu rodziny to za mało, jeśli nie będzie konkretów.* 500+ to jest właśnie ten konkret – uważa Minister Rafalska. Program „Rodzina 500+” to nieopodatkowane 500 zł miesięcznie na każde drugie i kolejne dziecko, bez dodatkowych warunków. To 6000 zł netto rocznego wsparcia dla każdego dziecka. Rodziny o niskich dochodach otrzymają wsparcie także dla pierwszego dziecka przy spełnieniu kryterium dochodowego 800 zł lub 1200 zł w przypadku dziecka niepełnosprawnego. Zdaniem Minister, pieniądze z programu zwiększą popyt, napędzą PKB – *nawet o 0,5% rocznie. Rodzina to nie czarna dziura, w której znikają publiczne pieniądze, to sprawne przedsiębiorstwo, w którym zainwestowane środki zwracają się z nawiązką dla gospodarki.* Nie będzie obowiązywał górny próg dochodowy. Jego wprowadzenie byłoby nieefektywne – np. przy progu 5 tys. zł, oszczędności to 81 mln zł, a koszty weryfikacji 76 mln zł. Świadczenie

500 zł nie będzie wliczane do dochodu przy ustalaniu innych świadczeń, m.in. rodzinnego, alimentacyjnego, czy zasiłku z pomocy społecznej. Wsparciem objęte zostaną także rodziny zastępcze, spokrewnione i niespokrewnione. Mechanizmy zapobiegające marnotrawieniu świadczeń będą stosowane w nadzwyczajnych sytuacjach. Będzie to takie samo rozwiązanie, które obowiązuje od wielu lat w ustawie o świadczeniach rodzinnych. Rodzina, która przebywa poza granicami kraju otrzyma 500 zł, jeśli nie pobiera tam podobnego świadczenia. Samorządy otrzymają na realizowanie tego zadania zleconego, przewidziane 2% w pierwszym roku funkcjonowania programu, kiedy pracy będzie najwięcej i 1,5% w roku przyszłym i latach następnych. – *Dziś przyjęliśmy postulat samorządów, aby w tydzień po przyjęciu ustawy mogły występować o środki na zorganizowanie wypłat* – poinformowała E. Rafalska. Jeśli ustawa zostanie przyjęta w lutym, marzec będzie na *vacatio legis*, a wypłaty będą mogły być realizowane od drugiego kwartału. Przewodniczący KSRM, Minister Henryk Kowalczyk zastrzegł: *planowany termin wypłat to 1 kwietnia 2016, jednak rola rządu kończy się w momencie przekazania projektu do Sejmu.* (Rada Ministrów skierowała projekt programu „Rodzina 500+” do Sejmu 1.02.2016 Pierwsze czytanie odbyło się 9.02.2016). Obecny na konferencji Minister Finansów Paweł Szałamacha zdementował doniesienia o tym, że w budżecie brakuje pieniędzy na ten program i realizacja wypłat może być zagrożona. Szacuje się, że w pierwszym roku program będzie kosztował o ok. 17 mld zł, w następnym 23–24 mld zł. Dzięki programowi „Rodzina 500+” o wsparcie będzie się mogło ubiegać ok. 2,7 mln rodzin, które wychowują ponad 3,7 mln dzieci. Według szacunków MRPIPS najwięcej dzieci, które mogą zostać objęte programem mieszka w województwie mazowieckim – ok. 463,1 tys., następne jest województwo śląskie (ok. 389 tys.), wielkopolskie (ok. 351,9 tys.) i małopolskie (ok. 329,8 tys.). Województwa z najmniejszą liczbą dzieci, do których może trafić wsparcie to opolskie (ok. 81,5 tys.), lubuskie (ok. 107,4 tys.) oraz świętokrzyskie (ok. 144,5 tys.). (ID)

28.01.2016 – kwestiom zarządzania ryzykiem i sposobów na jego ograniczanie poświęcone było seminarium „Zarządzanie pozycją podatkową firmy – tarcza podatkowa oraz ceny transferowe – kluczowe zmiany i narzędzia ograniczania ryzyka”, które odbyło się w siedzibie BCC. (ZZ) ■



Diariusz

KRAJOWY

04.11.2015 – w Krakowie odbyła się zorganizowana przez Konfederację Lewiatan we współpracy z Małopolskim Związkiem Pracodawców Lewiatan konferencja pt. „Kapitał na rozwój – nowe możliwości 2015”.

05.11.2015 – odbyło się I Posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego (RDS).

05.11.2015 – w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Narodowy Bank Polski oraz Ośrodek Myśli Społecznej im. F. Lassalle’a konferencja pt. „Społeczna odpowiedzialność biznesu i instytucji publicznych w Polsce – co to znaczy?”.

06.11.2015 – w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Instytut Badań Edukacyjnych konferencja pt. „Społeczeństwo obywatelskie w zintegrowanym systemie kwalifikacji” podsumowująca dotychczasowe prace nad Zintegrowanym Rejestrem Kwalifikacji w Polsce.

06.11.2015 – odbyło się Posiedzenie Rady Rynku Pracy, podczas którego Departament Informatyki zaprezentował członkom Rady systemy informatyczne funkcjonujące w obszarze rynku pracy. Ponadto przedstawiono informację o realizacji Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2015 r. oraz propozycję priorytetów podziału i planu wydatkowania środków na 2016 r. Przyjęto jednogłośnie w wyniku głosowania Uchwałę w sprawie podziału środków na Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2016 r. Przekazana została także informacja dot. przygotowania do aktywizacji zawodowej uchodźców

w związku z unijnym programem relokacji i przesiedleń cudzoziemców.

07.11.2015 – w budynku Politechniki Warszawskiej odbył się X Kongres Obywatelski pod hasłem „Polska jutra. Możemy być lepsi!”. Kongres Obywatelski jest trwałą płaszczyzną spotkań, dialogu, refleksji i samodoskonalenia Polaków organizowaną przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową we współpracy z partnerami instytucjonalnymi i indywidualnymi ze sfery gospodarki, nauki i sektora pozarządowego.

13.11.2015 – odbyło się posiedzenie plenarne sejmowej Rady Ochrony Pracy, którego tematem przewodnim było „Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie”.

16–22.11.2015 – w Warszawie odbyła się 8 edycja Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości pt. „Dobre praktyki w nauczaniu i rozwijaniu przedsiębiorczości: Polska, Wielka Brytania, USA i Malta” wydarzenia promującego rozwój, aktywną postawę wobec życia oraz biznesowe inicjatywy.

17.11.2015 – w Warszawie, w siedzibie OPZZ odbyło się spotkanie robocze ekspertów organizacji partnerów społecznych Rady Dialogu Społecznego w sprawie polityki lekowej państwa.

18.11.2015 – w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Konfederację Lewiatan VII Konferencja Sieci Przedsiębiorczych Kobiet pt. „Po co firmie nowoczesność? Technologia w biznesie”.

21.11.2015 – w Krakowie odbyła się zorganizowana przez Alior Instytut Biznesu pierwsza edycja Krakowskiego Festiwalu Rozwoju, którego hasłem przewodnim było słowo SUKCES.

21.11.2015 – w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Francusko-Polską Izbę Gospodarczą 3 edycja Spotkań Warszawskich, podczas której poszukiwano odpowiedzi na pytanie „Czy warto być green?”. Transformacja energetyczna, trudności w rozwoju europejskiej gospodarki, gwałtownie postępujące przemiany społeczne, coraz częściej powiązane są z potrzebą, a nawet koniecznością dbałości o środowisko naturalne.

25.11.2015 – w Sali Wielkiej Zamku Królewskiego w Warszawie odbyła się uroczystość wręczenia statuetek laureatom XXII edycji konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Pracodawca – organizator Pracy Bezpiecznej” oraz Nagrody im. Haliny Krahelskiej.

25.11.2015 – w Warszawie, w Przedstawicielstwie Komisji Europejskiej w Polsce, odbyła się dyskusja na temat raportów: „Monitor Edukacji i Szkoleń” (KE) oraz „Spojrzenie na oświatę: Polska” (OECD).

25–26.11.2015 – w Warszawie, w Szkole Głównej Handlowej odbył się III Kongres Makroekonomiczny zorganizowany przez Instytut Studiów Ekonomiczno-Społecznych oraz Studenckie Koło Naukowe Finansów i Makroekonomii przy Katedrze Finansów Międzynarodowych we współpracy z firmą doradztwa strategicznego McKinsey & Company. Podczas tegorocznej edycji starano się odpowiedzieć na pytania: Co jest prawdziwą przyczyną kryzysu w strefie euro? Wzrost czy stagnacja – co czeka strefę euro? Czy polskim firmom potrzebne jest euro?

26.11.2015 – w Warszawie, w siedzibie OPZZ odbyło się zorganizowane przez OPZZ przy współudziale Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie szkolenie z zakresu mobbingu, dyskryminacji, komunikacji w pracy.

27.11.2015 – w Warszawie odbyło się zorganizowane przez Fundację Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym i Krajową Izbę Gospodarczą uroczyste ogłoszenie wyników i wręczenie nagród XVIII edycji programu promującego etykę

w biznesie „Przedsiębiorstwo Fair Play”. Tegoroczna uroczystość była połączona z zakończeniem obchodów jubileuszu 25-lecia Krajowej Izby Gospodarczej.

30.11.2015 – w Warszawie, w siedzibie OPZZ odbyło się spotkanie członków Zespołów problemowych Rady Dialogu Społecznego i ekspertów OPZZ.

30.11.2015 – w Warszawie, w siedzibie Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce odbyło się zamknięte spotkanie przedstawicieli związków zawodowych, pracodawców i środowisk gospodarczych z Dyrektorem w Dyrekcji Generalnej ds. Handlu i Głównym Negocjatorem Unii Europejskiej ds. Transatlantyckiego Partnerstwa Handlowo-Inwestycyjnego (TTIP) Ignacio Garcia Bercero. W rozmowie z unijnym negocjatorem omawiane były skutki, jakie będzie niesło za sobą porozumienie TTIP dla: polityki socjalnej, poszczególnych branż, drobnej przedsiębiorczości, krajowego sądownictwa poszczególnych państw Unii.

30.11.2015 – w Warszawie, w Szkole Głównej Handlowej odbyła się zorganizowana przez Komisję Europejską, SGH i Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich międzynarodowa konferencja pt. „Wpływ TTIP na międzynarodową współpracę gospodarczą. Wnioski dla państw członkowskich UE z Europy Środkowej i Wschodniej” z udziałem Ignacio Garcia Bercero, Głównego Negocjatora UE ds. TTIP.

30.11.2015 – w Warszawie, Konfederacja Lewiatan zorganizowała spotkanie Rady Różnorodności, które zamykało cykl spotkań Rady w 2015 r. poświęconych kwestii zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Podczas spotkania skupiono się na argumentach biznesowych, przemawiających do osób decyzyjnych w firmach, na rzecz zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

30.11.2015 – w Warszawie, odbyło się zorganizowane przez Instytut Spraw Publicznych oraz Fundację im. Friedricha Eberta w Polsce międzynarodowe seminarium pt. „Migranci wykwalifikowani w Polsce i Niemczech. Wyzwania dla polityki migracyjnej”. Uczestnikami seminarium byli przedstawiciele ministerstw pracy Polski i Niemiec, niemieckich służb zatrudnienia, polskiego urzędu migracyjnego, organizacji pozarządowych.

01.12.2015 – w Warszawie, w BCC odbyło się seminarium pt. „Najnowsze zmiany w prawie pracy i ubezpieczeniach społecznych oraz ich konsekwencje dla przedsiębiorców”.

01–03.12.2015 – w Warszawie, odbyło się zorganizowane przez Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI) przy współpracy z OPZZ szkolenie pt. „Populizm i skrajnie prawicowe partie polityczne: zagrożenia dla związków zawodowych?”.

04.12.2015 – w Warszawie, w siedzibie Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce odbyło się spotkanie przedstawicieli organizacji partnerów społecznych z przebywającym w Polsce wiceprzewodniczącym Komisji Europejskiej Valdisem Dombrovskisem, który pełni funkcję komisarza UE ds. euro i dialogu społecznego. Wizyta odbyła się w ramach cyklicznych spotkań na temat Semestru Europejskiego, jakie wiceprzewodniczący Dombrovskis odbywa w poszczególnych państwach członkowskich UE.

07.12.2015 – w Warszawie, w siedzibie Konfederacji Lewiatan odbyło się spotkanie ekspertów organizacji związkowych i pracodawców, pracujących nad rekomendacjami nt. staży i praktyk zawodowych na wolnym rynku. Planem jest wypracowanie mini-

malnych standardów, według jakich mieliby postępować pracodawcy i do których powinni stosować się praktykanci. Wyznacznikiem w tym zakresie są m.in. zalecenia Komisji Europejskiej.

07.12.2015 – w Warszawie Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza, Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur oraz Polska Sekcja Strategic and Competitive Intelligence Professionals (SCIP) i-intelligence GMBH zorganizowały międzynarodową konferencję pt. „Edukacja na rzecz innowacyjnych MSP – szwajcarskie doświadczenie a polskie wyzwania”.

08.12.2015 – w Warszawie, w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyła się zorganizowana przez CPS „Dialog” oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (PiSS) konferencja pt. „Strefa euro – idea, praktyka, problemy i społeczny wymiar integracji”. Było to trzecie spotkanie z cyklu „Społeczne i gospodarcze konsekwencje wejścia Polski do strefy euro”. Pierwsze spotkanie odbyło się 8 kwietnia 2015 r. i było poświęcone rynkowi pracy oraz ogólnym problemom związanym z funkcjonowaniem strefy euro, drugie spotkanie odbyło się 9 lipca 2015 r. i dotyczyło ubezpieczeń społecznych. Trzecie spotkanie z kolei miało na celu zakończenie tematyki związanej z konsekwencjami ewentualnego wejścia Polski do strefy euro.

08.12.2015 – w Warszawie, w BBC odbyło się seminarium pt. „Jak stworzyć efektywny system motywowania pracowników”.

08.12.2015 – w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Związek Banków Polskich dyskusja pt. „Warunki i jakość życia Polaków w świetle badań naukowych. Prognozy na nadchodzące lata”. W spotkaniu wzięli udział autorzy badania panelowego „Diagnoza Społeczna”: prof. Janusz Czapiński, prorektor ds. nauki w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania i prof. Irena E. Kotowska, kierująca zakładem demografii w Instytucie Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej.

08.12.2015 – w Warszawie Konfederacja Lewiatan zorganizowała konferencję prasową pt. „Czarna Lista Barrier 2015” podczas której po raz dwunasty przedstawiono bariery, które utrudniają prowadzenie działalności gospodarczej.

Fot. CPS „Dialog”. (8.12.2015 r.)



09.12.2015 – w Warszawie odbyło się forum dotyczące osób z niepełnosprawnościami pt. „Fundusze europejskie bez barier – (p)ostęp dla wszystkich” poświęcone przyjętym „Wytycznym w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014–2020”. Forum zorganizował Departament Europejskiego Funduszu Społecznego w Ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju.

14.12.2015 – w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) odbyło się Posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego oraz Posiedzenie Rady Dialogu Społecznego.

15.12.2015 – odbyło się posiedzenia sejmowej Rady Ochrony Pracy, głównym tematem był program działań Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) na lata 2016–2018.

18.12.2015 – w Instytucie Spraw Publicznych w Warszawie odbyło się seminarium poświęcone sytuacji Polaków na brytyjskim rynku pracy i ich aktywności w tamtejszych związkach zawodowych.

11.01.2016 – odbyło się Posiedzenie zespołu problemowego RDS ds. funduszy europejskich.

12.01.2016 – w Warszawie, Konfederacja Lewiatan zorganizowała konferencję prasową pt. „Gospodarka w 2016 roku – szanse i zagrożenia”.

13.01.2016 – odbyło się Posiedzenie doraźnego zespołu problemowego RDS ds. zamówień publicznych.

14.01.2016 – odbyło się Posiedzenie zespołu problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych.

14–15.01.2016 – Polskę odwiedził Miguel Arias Cañete, komisarz ds. polityki klimatycznej i energetycznej, który w Warszawie spotkał się z przedstawicielami polskiego rządu. Rozmowy dotyczyły przede wszystkim bezpieczeństwa energetycznego, czystej energii, unijnego prawodawstwa energetycznego i klimatycznego i realizacji tzw. porozumienia paryskiego.

15.01.2016 – w Warszawie, Związek Rzemiosła Polskiego zorganizował spotkanie członków i uczestników prac Rady Dialogu Społecznego.

18.01.2016 – odbyło się Posiedzenie zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. usług publicznych.

19.01.2016 – odbyło się Posiedzenie zespołu problemowego RDS ds. prawa pracy.

19.01.2016 – w Warszawie, w siedzibie polskiego Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej odbyło się spotkanie delegacji Europejskiego Komitetu Ekonomiczno – Społecznego z organizacjami partnerów społecznych. Spotkanie było kolejnym w ramach cyklu wizyt studyjnych EKES w 11 krajach członkowskich UE i w Turcji, których celem jest uzyskanie informacji o zaangażowaniu i pracach prowadzonych przez organizacje społeczeństwa obywatelskiego w kontekście integracji uchodźców na rynku pracy, możliwości zatrudnienia cudzoziemców i integracji tych grup w społeczeństwie.

20.01.2016 – odbyło się Posiedzenie zespołu problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego.

21–22.01.2016 – Polskę odwiedził Karmenu Velli, komisarz ds. środowiska, gospodarki morskiej i rybołówstwa. W Warszawie spotkał się z przedstawicielami polskiego rządu oraz administracji lokalnej oraz odwiedził obiekty powstałe przy wsparciu instrumentu finansowego LIFE+. Jakość powietrza, gospodarka o obiegu zamkniętym, rybołówstwo bałtyckie – to tylko niektóre z tematów, które zostały poruszone podczas wizyty.

22.01.2016 – w Warszawie, w CPS „Dialog” odbyła się zorganizowana przez IPISS konferencja pt. „Polityka społeczna wobec starzenia się i starości w Polsce w latach 2015–2035”.

22.01.2016 – w Warszawie, Europejskie Forum Nowych Idei oraz ośrodek dialogu i analiz THINKTANK zorganizowały wspólnie wydarzenie „Davos – Warszawa 2016. Nowy kontekst globalny, nowe wyzwania dla Polski”.

23.01.2016 – w Warszawie, w Teatrze Wielkim – Operze Narodowej odbyła się Wielka Gala Lide-



Fot. CPS „Dialog”.

rów Polskiego Biznesu, wieńcząca XXV edycję konkursu Lider Polskiego Biznesu. Business Centre Club od 1992 r. przyznaje Złote Statuetki firmom i ich szefom, którzy w swej działalności kierują się nie tylko zyskiem, ale i etyką prowadzenia biznesu oraz troską o sprawy państwowe.

26.01.2016 – odbyło się posiedzenie sejmowej Rady Ochrony Pracy. Jednym z najważniejszych punktów posiedzenia Rady Ochrony Pracy była zmiana na stanowisku Głównego Inspektora Pracy. ROP pozytywnie zaopiniowała przedłożony Marszałkowi Sejmu wniosek o odwołanie dotychczasowej Głównej Inspektor Pracy Iwony Hickiewicz, rekomendując jednocześnie kandydaturę Romana Giedrojcia, który związany jest z Państwową Inspekcją Pracy od ponad trzydziestu lat. W dalszej części obrad Rada przyjęła *Sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy za 2015 r.* oraz plan pracy na pierwsze półrocze 2016 r. Głównym tematem posiedzenia były wypadki przy pracy i choroby zawodowe rolników oraz działania prewencyjne realizowane przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS) w 2014 r.

27.01.2016 – w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Forum Analiz Energetycznych i Konfederację Lewiatan konferencja pt. „Polska energia w Europie. Wyzwania modernizacyjne”.

28.01.2016 – odbyło się Posiedzenie zespołu problemowego RDS ds. międzynarodowych.

28.01.2016 – w Warszawie, w CPS „Dialog” odbyła się zorganizowana przez CPS „Dialog” oraz IPiSS konferencja pt.: „Wyzwania modernizacji gospodarczej – doświadczenia historyczne”.

EUROPEJSKI:

02.11.2015 – Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn lub różnica pomiędzy wynagrodzeniem za godzinę pracy wynosi w UE 16,4%. Oznacza to, że kobiety muszą przepracować więcej dni, aby ich zarobki zrównały się z zarobkami mężczyzn. Według wyliczeń KE, żeby zarobić tyle co mężczyzna, kobieta musi bowiem przepracować 59 dni więcej. „Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest niesprawiedliwa, nieuzasadniona i nie do przyjęcia już w krótkim okresie” – podkreślili we wspólnym oświadczeniu wiceszef KE i komisarz ds. lepszego regulacji, rządów prawa i Karty Praw Podstawowych Frans Timmermans oraz komisarze: ds. zatrudnienia, spraw społecznych, umiejętności i mobilności pracowników Marianne Thyssen i ds. sprawiedliwości, spraw konsumenckich i równości płci Věra Jourová. Zwrócili przy tym uwagę, że w dłuższej perspektywie negatywne

skutki różnicy wynagrodzeń akumulują się i prowadzą do kolejnej znaczącej dysproporcji – emerytur kobiet niższych aż o 39% w porównaniu z tymi, które otrzymują mężczyźni. 2 listopada jest także Europejskim Dniem Równości Wynagrodzeń.

06.11.2015 – we Frankfurcie nad Menem odbyła się zorganizowana przez grupę banków Volksbanken Raiffeisenbanken konferencja „Dobrobyt-Wolność-Bezpieczeństwo: scenariusze dla świata w dobie przełomu”, podczas której Przewodniczący Komisji Europejskiej wygłosił przemówienie programowe przedstawiające główne problemy i wyzwania w dzisiejszej Unii Europejskiej. Jean-Claude Juncker apelował o większą solidarność państw UE wobec fali uchodźców, o wzmocnienie rynku wewnętrznego oraz szybką realizację projektu unii kapitałowej.

06-08.11.2015 – w Wiedniu odbyła się V Konferencja sieci CEYTUN (Central European Young Unionist Network). Tematem przewodnim w projekcie pt: „Międzynarodowa solidarność w tworzeniu socjalnej Europy” była obecna sytuacja dotycząca migracji ludności w Europie i towarzysząca jej dyskryminacja.

15-16.11.2015 – w tureckim mieście Antalya spotkali się przywódcy G20, którzy byli zgodni, że skala kryzysu uchodźczego jest problemem światowym o poważnych konsekwencjach humanitarnych, politycznych, społecznych i gospodarczych. Aby rozwiązać kryzys i zmniejszyć jego długofalowe skutki trzeba skoordynowanych, całościowych działań.

25.11.2015 – w ramach obchodów Międzynarodowego dnia przeciw przemocy wobec kobiet, Federica Mogherini wysoka przedstawiciel Unii do spraw zagranicznych i polityki bezpieczeństwa a zarazem wiceprzewodnicząca Komisji, Věra Jourová komisarz do spraw sprawiedliwości, konsumentów i równouprawnienia płci, Neven Mimica komisarz do spraw współpracy międzynarodowej i rozwoju wraz Christosem Stylianidesem, komisarzem do spraw pomocy humanitarnej i zarządzania kryzysowego złożyli wspólnie oświadczenie, w którym zaapelowali o wyeliminowanie przemocy wobec kobiet i dziewcząt, która stanowi jawne pogwałcenie praw człowieka i przejaw dyskryminacji ze względu na płeć, okrywająca hańbą sprawców w każdym kraju – tak w Europie, jak i na całym świecie. Według danych, co trze-

cia kobieta w UE doświadczyła pewnej formy przemocy uwarunkowanej płcią, a dziewczęta, zarówno w obrębie Unii, jak i poza nią, są jako dziecko wydawane za mąż bądź okaleczane.

30.11-11.12.2015 – w Wilnie, Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI) zorganizował dwudniowe „Regionalne Forum BHP”. Ustalono, że każdy z krajów przygotuje związkowy raport o stanie bezpieczeństwa pracy, który ma jednocześnie odzwierciedlać spojrzenie danego kraju na problematykę bezpieczeństwa pracy. ETUI opublikuje wszystkie raporty 28 kwietnia 2016 r., w dniu kiedy obchodzony jest Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Przedstawiciele Polski uzgodnili podczas spotkania, że będzie to wspólny raport przygotowany przez trzy reprezentatywne centrale związkowe: Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność” i OPZZ (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych).

30.11-01.12.2015 – w Paryżu odbył się szczyt klimatyczny COP21. COP, czyli *Conferences of the Parties* (z ang. Konferencje Stron), to najwyższy organ ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu (UNFCCC), podpisanej podczas Szczytu Ziemi w 1992 r. w Rio de Janeiro. Od 1995 r. strony konwencji (obecnie 195 państw i Unia Europejska) spotykają się w celu znalezienia sposobów na ograniczenie emisji gazów cieplarnianych, odpowiedzialnych za systematyczne ocieplanie się klimatu. Szczyt klimatyczny w Paryżu to 21. konferencja tego typu. Po fiasku konferencji w Kopenhadze w 2009 r., oczekiwano na prawdziwe międzynarodowe porozumienie z rewolucyjnymi i trwałymi postanowieniami. 12 grudnia 2015 r., blisko 200 krajów konwencji klimatycznej ONZ w Paryżu przyjęło porozumienie, które ma zatrzymać globalne ocieplenie na poziomie „znacznie poniżej 2 stopni Celsjusza”. To pierwsza w historii umowa klimatyczna o takim zasięgu, która ponadto na szczycie zebrała dobre noty.

02.12.2015 – Komisja Europejska poinformowała, że chce wprowadzić wspólne europejskie standardy, jeżeli chodzi o dostęp dla osób niepełnosprawnych do wybranych produktów i usług. Nowe przepisy ujedynolą zróżnicowane normy poszczególnych państw członkowskich.

07–08.12.2015 – w Brukseli odbyła się zorganizowana przez Komisję Europejską i Europejskie Forum Osób Niepełnosprawnych konferencja pt. „Dorastanie razem w Europie bez barier” (*Growing together in a barrier-free Europe*), która była poświęcona niepełnosprawnym dzieciom i młodzieży.

07–10.12.2015 – w Brukseli, w Parlamencie Europejskim odbył się 7. Europejski Szczyt Innowacyjności (*7th European Innovation Summit*), który skupił się na „Pakcie na rzecz innowacji” (*A Pact for Innovation*), którego celem jest opracowanie ambitnej wizji tego, co można zrobić dla innowacyjności gospodarki i społeczeństwa UE.

08.12.2015 – w Brukseli odbyła się zorganizowana przez Komisję Europejską konferencja pt. „Razem dla następnego pokolenia. Badania i innowacje na rzecz zdrowia matki i noworodka” (*Together for the next generation. Research and Innovation for Maternal & Newborn Health*).

09–10.12.2015 – w Brukseli odbyła się 512. sesja plenarna Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego. W związku z listopadowymi zamachami terrorystycznymi we Francji EKES, podobnie jak inne instytucje unijne, podniósł temat terroryzmu, jak i ostatniej fali migracji i napływu uchodźców do Europy. Podczas sesji plenarnej Komitet dyskutował nad opiniami dot.: europejskiego wykazu bezpiecznych krajów pochodzenia; stałego kryzysowego mechanizmu relokacji w ramach systemu dublińskiego; unijnego planu działania na rzecz zwalczania przemytu migrantów (2015–2020) oraz europejskiego programu w zakresie migracji.

12.01.2016 – Europejski Trybunał Praw Człowieka potwierdził, że pracodawcy mają prawo czytać prywatne wiadomości zatrudnionych przez siebie osób, jeżeli te zostały wysłane z pracy. ETPC wydał wyrok w sprawie z 2007 r., która dot. rumuńskiego inżyniera Bogdana Bărbulescu, który stracił pracę po tym jak jego pracodawca odkrył, że używał on komunikatora internetowego Yahoo Messenger nie tylko w celach służbowych, ale także do prywatnych rozmów. Stanowiło to naruszenie warunków umowy. ETPC zgodził się z Bărbulescu, że doszło do naruszenia jego prawa do prywatności korespondencji, ale uznał to za uzasadnione w świetle jego umowy

z pracodawcą. W wyroku Trybunał stwierdził, że: „Nie jest nierozsądnym sprawdzanie przez pracodawcę, czy pracownicy wypełniają swoje obowiązki służbowe w trakcie godzin pracy”.

18–21.01.2016 – w Strasburgu spotkali się na pierwszej w 2016 r. sesji plenarnej posłowie Parlamentu Europejskiego, podczas której m.in. Premier Beata Szydło debatowała z posłami o sytuacji rządów prawa i wolności mediów; Premier Holandii Mark Rutte przedstawił priorytety prezydencji swojego kraju, wzywając państwa członkowskie do łagodzenia kryzysu migracyjnego oraz wypełniania swoich zobowiązań; posłowie wezwali do ograniczenia ilości cukru w żywności dla niemowląt i dzieci.

20–23.01.2016 – w Davos odbyło się Światowe Forum Ekonomiczne, w którym uczestniczyło 2,5 tys. najbogatszych i najbardziej wpływowych ludzi na globie. Głównymi tematami konferencji były: kryzys migracyjny, nowe technologie, terroryzm, nierówności społeczne i klimat. Oficjalnym hasłem tegorocznego *World Economic Forum* (WEF) było „opanowanie czwartej rewolucji przemysłowej”.

22.01.2016 – Komisja Europejska i Dyrekcja ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego opublikowała raport „Zatrudnienie i rozwój społeczny w Europie”, który podsumowuje sytuację na rynku pracy w 2015 r. i zawiera zalecenia działań, jakie powinna podjąć Unia Europejska i jej państwa członkowskie, by rozwiązać istniejące problemy społeczne i wyeliminować ograniczenia na rynku pracy. Autorzy publikacji podkreślają konieczność uelastycznienia rynku pracy oraz zwiększania kompetencji pracowników.

25–26.01.2016 – w Budapeszcie odbyło się kolejne spotkanie związków zawodowych krajów Grupy Wyszehradzkiej. Podczas dyskusji uczestnicy przedstawiali zmiany w obszarach polityk gospodarczych i społecznych w poszczególnych krajach. Omówiono także sytuację związków zawodowych, zaangażowanie organizacji w prace krajowych instytucji dialogu, opinie związkowe na temat zachodzących zmian. Strona polska, reprezentowana przez trzy główne centrale związkowe, zaprezentowała m.in. ideę wznowionego dialogu społecznego, pierwsze prace Rady Dialogu Społecznego. ■



Co nowego w prawie?

04.11.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 25 września 2015 r. o zmianie ustawy o rzemiośle (Dz.U. 2015 poz. 1782).

06.11.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 25 września 2015 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2015 poz. 1814).

13.11.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 22 października 2015 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pomocy państwa w nabyciu pierwszego mieszkania przez młodych ludzi (Dz.U. 2015 poz. 1865).

13.11.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 6 listopada 2015 r. zmieniające rozporządzenie ws. klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2015 poz. 1873).

16.11.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 22 października 2015 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. 2015 poz. 1881).

17.11.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 25 września 2015 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz

zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2015 poz. 1886).

18.11.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 17 listopada 2015 r. ws. szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Dz.U. 2015 poz. 1905).

19.11.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 25 września 2015 r. o zmianie ustawy – Prawo o stowarzyszeniach oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015 poz. 1923).

20.11.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 9 października 2015 r. o wsparciu kredytobiorców znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej, którzy zaciągnęli kredyt mieszkaniowy (Dz.U. 2015 poz. 1925).

27.11.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dn. 10 listopada 2015 r. zmieniające rozporządzenie ws. udzielania pomocy publicznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Dz.U. 2015 poz. 1986).

30.11.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 10 listopada 2015 r. zmieniające rozporządzenie ws. określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego,

imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów (Dz.U. 2015 poz. 1996).

30.11.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 10 listopada 2015 r. zmieniające rozporządzenie ws. sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. 2015 poz. 2000).

30.11.2015 – weszła w życie ustawa z dn. 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustaw regulujących warunki dostępu do wykonywania niektórych zawodów. Tzw. trzecia ustawa deregulacyjna przewiduje otwarcie 100 profesji poprzez ograniczenie lub likwidację obecnych wymogów (np. certyfikatów, licencji). W dotychczasowych dwóch transzach zderegulowano: w 2013 r. – 51 zawodów, natomiast w 2014 r. ułatwiono dostęp do kolejnych 96 (Dz.U. 2015 poz. 1505).

01.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 10 listopada 2015 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2015 poz. 2008).

02.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 10 listopada 2015 r. ws. trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędów w zaświadczeniu lekarskim (Dz.U. 2015 poz. 2013).

03.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 19 listopada 2015 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o organizacjach pracodawców (Dz.U. 2015 poz. 2029).

08.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 16 listopada 2015 r. ws. ogłoszenia

jednolitego tekstu ustawy o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego (Dz.U. 2015 poz. 2071).

09.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 6 listopada 2015 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. 2015 poz. 2082).

09.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 23 listopada 2015 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Rzeczniku Praw Dziecka (Dz.U. 2015 poz. 2086).

16.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 11 grudnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie ws. ustanowienia Pełnomocnika Rządu do spraw restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego (Dz.U. 2015 poz. 2136).

18.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 4 grudnia 2015 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o bezpieczeństwie imprez masowych (Dz.U. 2015 poz. 2139).

18.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 11 grudnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie ws. szczegółowego zakresu informacji zawartych we wniosku marszałka województwa o określenie warunków zwrotu, odstąpienie od dochodzenia zwrotu lub umorzenie należności Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (Dz.U. 2015 poz. 2146).

19.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 10 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o finansach publicznych (Dz.U. 2015 poz. 2150).

22.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 26 listopada 2015 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo zamówień publicznych (Dz.U. 2015 poz. 2164).

28.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 16 grudnia 2015 r. o zmianie

ustawy budżetowej na rok 2015 (Dz.U. 2015 poz. 2195).

28.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 16 grudnia 2015 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2016 (Dz.U. 2015 poz. 2199).

28.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 8 grudnia 2015 r. ws. zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz.U. 2015 poz. 2205).

29.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 8 grudnia 2015 r. ws. sposobu i trybu postępowania, sposobu ustalania dochodu oraz wzorów wniosku, zaświadczeń i oświadczeń o ustalenie prawa do świadczenia z funduszu alimentacyjnego (Dz.U. 2015 poz. 2229).

29.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 8 grudnia 2015 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej ws. szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. 2015 poz. 2236).

29.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 8 grudnia 2015 r. ws. wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. 2015 poz. 2243).

29.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 22 grudnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie ws. zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz.U. 2015 poz. 2253).

29.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 23 grudnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie ws. algorytmu przekazywania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych samorządom wojewódzkim i powiatowym (Dz.U. 2015 poz. 2265).

30.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 8 grudnia 2015 r. ws. postępowania w sprawach o świadczenia rodzinne (Dz.U. 2015 poz. 2284).

30.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 21 grudnia 2015 r. ws. sprawozdań rzeczowo-finansowych z realizacji zadań z zakresu zasiłków dla opiekunów (Dz.U. 2015 poz. 2315).

31.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 21 grudnia 2015 r. ws. sprawozdań rzeczowo-finansowych z wykonywania zadań z zakresu świadczeń rodzinnych (Dz.U. 2015 poz. 2335).

31.12.2015 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 28 grudnia 2015 r. ws. zniesienia Pełnomocnika Rządu do Spraw Wprowadzenia Euro przez Rzeczpospolitą Polską (Dz.U. 2015 poz. 2352).

08.01.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 8 stycznia 2016 r. ws. ustanowienia Pełnomocnika Rządu do spraw społeczeństwa obywatelskiego (Dz.U. 2016 poz. 37).

11.01.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 18 grudnia 2015 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o fundacjach (Dz.U. 2016 poz. 40).

28.01.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dn. 20 stycznia 2016 r. ws. prowadzenia listy stałych mediatorów (Dz.U. 2016 poz. 122). ■

Lista recenzentów kwartalnika

„Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” na 2016 rok

prof. Bożenna Balcerzak-Paradowska – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
prof. Krzysztof Baran – Uniwersytet Jagielloński
prof. Marek Bednarski – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
dr Paweł Czarnecki – Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego
dr Jan Czarzasty – Szkoła Główna Handlowa
prof. Ludwik Florek – Uniwersytet Warszawski
prof. Kazimierz Frieske – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
prof. Juliusz Gardawski – Szkoła Główna Handlowa
dr Barbara Godlewska-Bujok – Uniwersytet Warszawski – Wydział Prawa i Administracji
dr Brygida Gwiazda-Rzepecka – Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych we Wrocławiu
dr Dariusz Klimek – Politechnika Łódzka Katedra Systemów Zarządzania i Innowacji
prof. Zbigniew Klimiuk – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
prof. Robert Kłaczyński – Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie
prof. Wiesława Kozek – Uniwersytet Warszawski
prof. Elżbieta Kryńska – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
dr Izabela Książkiewicz – Szkoła Główna Handlowa
dr Julia Kubisa – Uniwersytet Warszawski
dr Monika Maksim – Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
dr hab. Wojciech Misztal – Uniwersytet Marii Skłodowskiej-Curie w Lublinie
dr hab. Leszek Mitrus, prof. UJ – Uniwersytet Jagielloński
dr Adam Mrozowicki – Uniwersytet Wrocławski
dr hab. Anna Musiała – Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
dr Piotr Ostrowski – Uniwersytet Warszawski
dr Marek Pliszkiwicz – Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu
dr Magdalena Rycak – Uczelnia Łazarskiego
dr Katarzyna Skorupińska – Uniwersytet Łódzki
prof. Arkadiusz Sobczyk – Uniwersytet Jagielloński
prof. Jacek Sroka – Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych we Wrocławiu
dr Rafał Towalski – Szkoła Główna Handlowa
dr Marta Trawińska – Uniwersytet Wrocławski
prof. Gertruda Uścińska – Uniwersytet Warszawski / IPISS
prof. Zenon Wiśniewski – Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
prof. Jerzy Wratny – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
dr Dariusz Zalewski – Uniwersytet Warszawski
prof. Andrzej Zybala – Szkoła Główna Handlowa



Centrum Partnerstwa Społecznego



Centrum Partnerstwa Społecznego

„DIALOG” im. A. Bączkowskiego

Dział Szkoleń i Promocji

tel.: (+48 22) 380 50 10

fax: (+48 22) 380 50 12

e-mail: szkolenia@cpsdialog.gov.pl





Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

