

Godny Wybór – przywrócenie wieku emerytalnego

– ELŻBIETA RAFALSKA

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Gdzie jest miejsce związków zawodowych w świecie korporacji?

– ZUZANNA KOWALIK, RAFAŁ TOWALSKI

Kilka myśli o roli pracodawców w procesie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w miejscu pracy

– BARBARA SURDYKOWSKA

Europejski Korpus Solidarności – nic nowego, czy nowe możliwości?

– MATEUSZ SZYMAŃSKI

Etyka zawodowa z punktu widzenia uczestników obrotu gospodarczego

– ZBIGNIEW ŻUREK

Związki zawodowe w percepcji osób młodych

– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

RADA NAUKOWA

dr Grzegorz Baczewski – Konfederacja Lewiatan
dr Jan Czarzasty – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie (wiceprzewodniczący)
Edyta Doboszyńska – Związek Rzemiosła Polskiego
prof. Kazimierz W. Frieske – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
prof. Juliusz Gardawski, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
prof. Wiesława Kozek – Uniwersytet Warszawski
Michał Kuszyk – Pracodawcy RP
prof. Jacek Męcina – Uniwersytet Warszawski
dr hab. Wojciech Misztal – Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
prof. Marek Pliszkiewicz – Forum Związków Zawodowych
prof. Jacek Sroka – Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie
Piotr Szumlewicz – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
dr Rafał Towalski – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
Marek 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

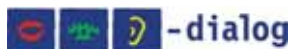
dr Jan Czarzasty – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
prof. Kazimierz W. Frieske – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
dr hab. Wojciech Misztal – Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
prof. Jacek Sroka – Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

dialog
Pismo Dialogu Społecznego

nr 2 (53) ISSN 1734-9117

Wydaje:

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



im. Andrzeja Bączkowskiego

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

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

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

Projekt graficzny:

Qanto Design Anna Antoniszewska
annaantoniszewska@gmail.com

na zlecenie

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

Fotografie: MRPiPS, UAM, NSZZ „Solidarność”,
CPS „Dialog”, www.freeimages.com

SPIS TREŚCI

Rozmowy

3 Godny wybór – przywrócenie wieku emerytalnego – ELŻBIETA RAFALSKA
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

4 Posiedzenie Rady Naukowej kwartalnika „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego”
– IWONA ZAKRZEWSKA

Argumentum

8 Gdzie jest miejsce związków zawodowych w świecie korporacji?
– ZUZANNA KOWALIK, RAFAŁ TOWALSKI

15 Kilka myśli o roli pracodawców w procesie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w miejscu pracy
– BARBARA SURDYKOWSKA

Okiem partnerów

24 Europejski Korpus Solidarności – nic nowego, czy nowe możliwości?
– MATEUSZ SZYMAŃSKI

30 Etyka zawodowa z punktu widzenia uczestników obrotu gospodarczego
– ZBIGNIEW ŻUREK

35 Plany elektronizacji akt pracowniczych – ocena Pracodawców RP
– WIOLETTA ŻUKOWSKA-CZAPLIKA

41 Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju oczami związków i pracodawców
– ANNA GRABOWSKA

Dialog i życie

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

72 Związki i pracodawcy w radiowych debatach „Kapitał i praca”. O reformie edukacji, służby zdrowia, wydatkach na gospodarkę i programy prospołeczne
– ANNA GRABOWSKA

77 Dialog Społeczny Dziś i Jutro
– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

83 Związki zawodowe w percepcji osób młodych
– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

88 Sprawozdanie z ogólnopolskiego seminarium Strategia Ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej: błyskawiczna operacja czy długi marsz?
– IZABELA JAKUBOWSKA

94 Kalendarium dialogu – na konferencjach i seminariach
– ANNA GRABOWSKA, ADAM MACIEJEWSKI,
AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK,
WIOLETTA ŻUKOWSKA-CZAPLIKA,
ZBIGNIEW ŻUREK

106 Diariusz krajowy
– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

116 Co nowego w prawie?
– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK



*„Statki w porcie są bezpieczne,
ale stanie w porcie nie jest ich przeznaczeniem”*

Walt Disney

Szanowni Państwo,

Gdy na dobre wieje ciepłem, zapominamy o przymrozkach, zabierających ciężko pracującym plantatorom plony. Przypomnienie nam, konsumentom przyniesie rynkowa cena. Ale to już wszystko, co w gospodarce niepokoi, bo wskaźniki, prognozy, ratingi ekonomiczne dla Polski wybujały w górę. Pozostajemy dużym graczem w europejskiej drużynie. Ponadto, takie statystyki, które cieszą wszystkich, bez wyjątku, jak wskaźnik urodzeń nowych Polaków, wędrują krokiem przyspieszonym ku pozytywnemu następstwu pokoleń. A nowe pokolenie będące beneficjentem bezpieczeństwa socjalnego, jakiego żadne poprzednie pokolenie nie doświadczało, zapewne „odwdzięczy się” następstwem naturalnie zwielokrotnionym.

Tuż obok, na sąsiedniej stronie, znajdziecie Państwo stanowisko Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbiety Rafalskiej. Pani Minister w syntetyczny i jednocześnie bardzo komunikatywny sposób zapowiada październikowe zmiany w zakresie wieku emerytalnego i wynikające z tego przywileje pracowników w zakresie możliwości dokonania godnego wyboru własnej drogi przechodzenia na emeryturę.

W bieżącym numerze naszego kwartalnika możemy także poznać, między innymi zakres i zaawansowanie prac Zespołów Problemowych Rady Dialogu Społecznego (wraz z podzespołami i grupami wydzielonymi ad hoc z Zespołów). Tam właśnie toczy się najbardziej uszczegółowiony dialog społeczny, podobnie jak w wojewódzkich strukturach RDS. Dopiero po wypracowaniu uzgodnionych stanowisk w tych gremiach Rada może przedstawić dojrzałą i odpowiedzialną formułę polskiego dialogu.

Godny polecenia jest także zapis corocznego spotkania całego gremium Rady Naukowej naszego pisma. Różnorodność poglądów, nie przesłania jednak wspólnoty dążeń do, co raz to lepszego poziomu kwartalnika. Rada Naukowa składa się z wybitnych przedstawicieli świata nauki, oraz ekspertów z grona partnerów społecznych. Dyskusja jest zawsze nietuzinkowa, twórcza, przesiąknięta wspólną troską o periodyk, stale zmieniający się i dostosowujący do nowych wyzwań. Oczywiście cały niniejszy numer „Dialogu. Pisma Dialogu Społecznego” jest źródłem zweryfikowanej i różnorodnej wiedzy o wartościach i zjawiskach znajdujących się w centrum spektrum dialogowego, jak i na równie ważnych peryferiach dialogu.

Zachęcam Państwa do przestudiowania kwartalnika, mając nadzieję, że Państwa potrzeby w tym zakresie zostaną spełnione.

*redaktor naczelna
Iwona Zakrzewska*



**GODNY
WYBÓR**
PRZYWRÓCENIE
WIEKU
EMERYTALNEGO

Fot. MRPiPS.

Szanowni Państwo!

Nowa ustawa, przywracająca poprzedni wiek emerytalny zacznie obowiązywać od 1 października 2017 r. Każdy obywatel, który osiągnie od tego dnia wiek emerytalny, podejmie własną decyzję, czy zakończy aktywność zawodową, czy pracować dalej, zwiększając swoje przyszłe świadczenie o ok. 8% w skali roku.

Nabycie praw do świadczeń nie może równocześnie być przyczyną zmuszania kogokolwiek, by przeszedł na emeryturę.

Przywrócony ustawą wiek emerytalny jest wyznacznikiem zdobycia uprawnień oraz możliwości dokonania wolnego wyboru przez pracownika. Jest on zgodny z oczekiwaniem prawie 85% Polaków. Jest także zrealizowanym w całości wyborczym zobowiązaniem.

W celu udzielenia pełnej i kompetentnej informacji oraz pomocy zainteresowanym obywatelom, w oddziałach ZUS od lipca zostaną powołani doradcy emerytalni. Będzie także działał kalkulator emerytalny, dostępny dla wszystkich online.

Nikt nie zostanie pozostawiony samemu sobie w obliczu tak ważnej decyzji. Skorzystanie z przysługujących uprawnień lub odłożenie ich w czasie powinno być optymalnym wyborem, w osobistym i zawodowym wymiarze.

Stale poprawiająca się sytuacja na rynku pracy i spadające bezrobocie sprawiają, że jeszcze niedawno zdominowany przez pracodawców rynek, staje się

w coraz większym stopniu rynkiem pracownika. Ponadto wzrastające PKB, wraz z innymi pozytywnymi wskaźnikami gospodarczymi, a także poprawiającym się ratingiem ekonomicznym, powodują wzrost komfortu pracy, poczucie stabilizacji i dają możliwość dalszej realizacji osobistych potrzeb i ambicji.

Właściwa decyzja po osiągnięciu wieku emerytalnego będzie najlepszym gwarantem przyszłości. Mamy na nią wpływ, zwiększając rok za rokiem przyszłe świadczenie, w przypadku pozostawiania na rynku pracy. W efekcie zmian ustawowych każdy stanie się suwerenem we własnej sprawie.

Struktury Zakładu Ubezpieczeń Społecznych są całkowicie przygotowane na zmiany, zaś Fundusz Ubezpieczeń Społecznych posiada w pełni zabezpieczone środki na wypłaty świadczeń dla wszystkich zdecydowanych na odejście z pracy, oraz dla tych, którzy będą wypracowywać sobie znacznie wyższe świadczenie.

Ponadto Ci z Państwa, którzy 1 października 2017 r. pozostaną w stosunku pracy, będąc w okresie ochronnym, będą mogli skorzystać z takiej samej ochrony, jaka wynikała z poprzednich przepisów emerytalnych. Skorzystają z tej regulacji także ci, którzy nie będą w stosunku pracy na ten dzień, jeśli osiągną wiek emerytalny w ciągu czterech najbliższych lat, także wówczas, gdy upływ tego okresu przypadnie po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobiety i 65 lat przez mężczyzn.

Szanowni Państwo, emerytura to Wasz godny wybór.

*Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*



Fot. CPS „Dialog”

Posiedzenie Rady Naukowej kwartalnika „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego”

W dniu 7 grudnia 2016 r. odbyło się posiedzenie Rady Naukowej, w trakcie którego dyskutowano na temat działalności wydawniczej kwartalnika „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” w roku 2016, jak również omawiano założenia wydawnicze na 2017 rok. Rada Naukowa dyskutowała również na temat dialogu społecznego po 12 miesiącach funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego.

Iwona Zakrzewska – przedstawiła informację na temat posiedzeń Zespołów Problemowych RDS i Branżowych Zespołów Trójstronnych w roku 2016. Zgodnie z deklaracją i z zapotrzebowaniem w całym roku 2016 wprowadzono artykuły recenzowane, każdy artykuł ma 2 recenzentów, udało się nawiązać ścisłą współpracę z 35 recenzentami. W części *Argumentum* wydano w 2016 roku w sumie 12 artykułów, w części *Okiem partnerów* było 18 artykułów przygotowywanych przez partnerów społecznych. Nadal trwa oczekiwanie na rozporządzenie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie nadawania punktacji. Firma *Index Copernicus International* również w roku 2016 podsumowała kwartalnik pozytywnie. Wniosek CPS dotyczący nadania punktacji został złożony i oczekuje na stosowną decyzję. Znakomicie współpracuje się z partnerami społecznymi, którzy przekazują informacje ze spotkań i konferencji, które organizują lub w nich uczestniczą. Do tego organizowane są w CPS konferencje dotyczące rynku pracy i spraw, jakimi zajmuje się RDS. W roku 2016 wprowadzono dodatkowo dział „Debaty trójstronne”. W 2017 roku, w miarę możliwości można by wprowadzić dodatkowe informacje „Z życia WRDS”.

Marek Wałęskiewicz – wyjaśnił, że odnośnie WRDS-ów, to Departament Dialogu współpracuje, jako Ministerstwo z WRDS-ami na bieżąco, co miesiąc zbierane są informacje czym WRDS-y się zajmują, następnie zamieszczane są w zakładce na stronie MRPIPS. Zaproponował, żeby stąd zbierać informacje i ciekawe tematy do kwartalnika. Dodał, że WRDS-y do końca stycznia przesyłają zbiorczo informacje, co się działo w poprzednim roku i opisują jakie podejmowali działania, a departament umieszcza wszystko w wydawanej, zielonej, 100-stronicowej książeczce. Na obecny czas departament ma 336 spotkań w WRDS-ach licząc spotkania plenarne, prezydium i zespoły. Także dialog branżowy odżył w roku 2016, jest ponad 60 spotkań zespołów branżowych i tam się dużo dzieje, ze względu na tematy, jakimi są górnictwo, przemysł hutniczy, farmaceutyczny...

Marek Pliszkiwicz – zauważył, że można by skorzystać z podsumowania całorocznego Departamentu Dialogu na temat WRDS-ów i można by w któryś z numerów zrobić takie krótkie streszczenie czy omówienie.

Kazimierz W. Frieske – stwierdził, że należy wrócić do tego nurtu myślenia, parametryzacji czasopism i nie ma żadnej wątpliwości, że jest nacisk na ideę internacjonalizacji, czyli uczestnictwa ludzi ze świata w takich zespołach doradzających redakcji. Rozwiązaniem tego problemu internacjonalizacji, takiej personalnej, mogło by być stworzenie kolejnego gremium, które się zazwyczaj nazywa radą programową i wystarczy zaprosić paru ludzi i poprosić ich żeby na piśmie zasugerowali w jakim kierunku prace redakcji powinny się toczyć i będzie międzynarodowa

rada programowa. Ma pełną świadomość tego, że dialog społeczny w każdej formule jest adresowany przede wszystkim do polskiego czytelnika wobec tego, nie ma żadnego sensu, praktycznie rzecz biorąc, robienie streszczeń po angielsku, ale punkty się liczą i kryterium jest ważne, więc można by było na przykład pójść tym torem, żeby rozwiązać ten problem i próbować sfinansować go z zewnątrz, np. z Rady Dialogu Społecznego.

Zbigniew Żurek – odnosząc się do wypowiedzi poprzednika stwierdził, że bardzo trudno jest oceniać samego siebie, w związku z tym właściwie powinno się rozmawiać w trochę innej formule, i zaproponował przedstawienie kilku faktów. Główne dwa fakty są takie, że 22.10.2015 r. została uroczystie powołana nowa Rada Dialogu Społecznego. Powołanie Rady poprzedziło półtora roku lub dwa lata prac nad stworzeniem nowej formuły, która została przyjęta w zeszłym roku, w lipcu, została jeszcze w poprzednim parlamencie przyjęta jednogłośnie przez, można powiedzieć wszystkie ciała polityczne. Ta ustawa nie jest do końca taką jaką BCC chciałoby mieć. Dalej w sensie czym ma być Rada i jaki ma być status Rady jakie mają być jej upoważnienia, prelegatywy, możliwości, zakres działania itd. „My byliśmy jako Trójstronna Komisja, jesteśmy jako Rada Dialogu ciałem opiniotwórczym i opiniodawczym, jakkolwiek to nazwać. Zadaniem Rady jest wydawanie opinii, obowiązkiem rządzących jest wysłuchanie tej opinii, ale obowiązkiem rządzących jest rządzenie czyli obowiązkiem jest przyjęcie bądź nie. Oni muszą wysłuchać, ale nie muszą się zgadzać.”

Na pytanie prof. K. Frieske w sprawie, czy RDS jest instytucją naszego porządku politycznego? Czy jest instytucją ustrojową? Zbigniew Żurek wyjaśnił, że formalnej odpowiedzi nie udzieli, ponieważ nie ma upoważnienia do udzielenia tego typu formalnej odpowiedzi, ale na ten temat są podzielone zdania. Rada ma dziś szersze uprawnienia, a sama konstrukcja Rady jest lepsza w stosunku do tej poprzedniej jeżeli chodzi o różnego rodzaju praktyczne procedury. Odeszliśmy w znacznej mierze, lecz nie do końca od zasady konsensusu do zasady większości, nie tylko kwalifikowanej, ale głęboko kwalifikowanej. Dzisiaj praktycznie można powiedzieć, że decyzje można podejmować przy jednym głosie sprzeciwu związkowców i jednym głosie sprzeciwu pracodawców. Rada funkcjonuje w trochę inny sposób, co by nie powiedzieć, bo to można oceniać. „Przewodnictwo „Solidarności” oceniłbym jeżeli chodzi o przeprowadzenie

techniczne, to było dość sprawnie robione przez duet Piotr Duda z jednej strony i jego sekretarz Mateusz Szymański to dobrze funkcjonowało, przebiegało sprawnie, nie bez zgrzytów, ale to jest życie oczywiście. Zrobiliśmy pewien krok w kierunku dialogu regionalnego, to się troszkę rozwinęło. W Trójstronnej Komisji takich sukcesów przez lata nie osiągnęliśmy. Były inne sukcesy, o cieniach nie chcę mówić, ale jak był ten najdłuższy przestój w Trójstronnej Komisji w zespole dialogu staraliśmy się prowadzić działania a ponieważ nie miałem na posiedzeniu mojego zespołu kolegów związkowców, zacząłem zapraszać kolegów z ówczesnych WKDS-ów, którzy przyjeżdżali na posiedzenia. Ta tradycja została utrzymana do dziś, taka jest tradycja, że w moim zespole ci ludzie przyjeżdżają, to ma przełożenie...”

Marek Pliżkiewicz – przypomniał, że kiedy dyskutowano przez całe lata o Komisji Trójstronnej to podnoszono, nawet goście zagraniczni podnosili, dużą zależność komisji i organizacyjną i merytoryczną i finansową od Ministerstwa. Jednym z takich postulatów i założeń było żeby się wybić bardziej na niepodległość, czyli żeby i organizacyjnie i merytorycznie, i finansowo funkcjonować samodzielnie.

Marek Waleśkiewicz – powstało też biuro, z którym dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego współpracuje, my współpracujemy – jest nowa instytucja, ale na tę liczbę spotkań, które się tu odbywają to naprawdę jest to duża praca i to można prześledzić, bo my każde spotkanie przedstawiamy informacją na naszej stronie internetowej – dialogowej.

Piotr Szumlewicz – stwierdził, że według niego RDS jest straconą szansą – „lecz zaczynając od plusów, które tu już się pojawiły mogą powtórzyć, rzeczywiście, ten tak zwany syndrom pierwszej dniówki i minimalna płaca godzinowa była rzeczywiście wspólnie przyjęte. Myśmy jako OPZZ chcieli 15 zł, no ale takie jest prawo kompromisu, że nie wszystko jest tak jak by się chciało. W związku z tym – to była zgoda rzeczywiście w RDS, co ważne w kontekście minimalnej płacy godzinowej przeszła ostatecznie lepsza propozycja niż pierwotna rządowa. Natomiast jeśli chodzi o prace w RDS, rzeczywiście to nie jest jeszcze ustawa, która obejmuje dokładnie 100% rynku pracy w Polsce. Myślę, że jednak sporo patologii eliminuje”. Co do minusów stwierdził, że Rada jako ciało dialogu społecznego, żeby dobrze funkcjonować musi być troszeczkę rządem, czyli musi mieć jakieś instytucjonalnie zakorzenione kompetencje i możliwości wpływania na prawo, jeżeli nie ma – staje się ciałem czysto

konsultacyjnym. Generalnie rzecz biorąc WRDS-y czy zespoły branżowe niekiedy funkcjonowały dobrze i funkcjonują dobrze. Natomiast problem jest znacznie poważniejszy, o ile WRDS-y czy zespoły branżowe można oceniać pozytywnie o tyle sama RDS jest w jego odczuciu rozczarowaniem. Pewne rzeczy w ogóle nie są dialogowane. „Podsumowując ten wątek mam wrażenie, że o tyle Rada rozczarowała, że wszystko się zmienia – rząd przedstawia setki propozycji, o których dowiaduje się społeczeństwo, o których dyskutuje społeczeństwo, dyskutują media a my się dowiadujemy na końcu z mediów i często o tym nie dyskutujemy”.

Rafał Towalski – zauważył, że problem polega na tym, że być może taka konstrukcja Rady nie jest właściwa bo powinny być znacznie szersze reprezentacje i wtedy nikt by takich zarzutów nie stawiał, że nie są konsultowane wszystkie zmiany. „To jest problem RDS, ale jakby była jakaś inna dodatkowa reprezentacja np. społeczeństwa obywatelskiego jakoś tam szeroko rozumianego. Na przykład Rada stosunków pracy, stosunków przemysłowych, jak by ich tam nie spróbować nazwać, to jest Radą, jak gdyby kontynuacją Komisji Trójstronnej do spraw Społeczno-Gospodarczych.” Zwrócił uwagę, że po pewnym czasie będzie trzeba zderzyć się z tym co się dzieje na świecie i ta *trójstronność plus* zagości w Polsce wcześniej czy później. Każda sprawa, którą Rada się zajmuje – w jakiś tam sposób zahacza o rynek pracy w dużym stopniu, to wydaje się, że mogłoby być przedmiotem posiedzeń Rady.

Kazimierz W. Frieske – stwierdził, że jeżeli brać pod uwagę to co przedstawiono, to żyjemy właściwie w idealnym świecie dlatego, że RDS może się zajmować tym czym chce się zajmować. W gruncie rzeczy skoro było tych 500 rozmaitych projektów ustaw przystanych do Rady no to koniec końców Rada musiała to czy owo wybrać. „Teraz nawiasem mówiąc, byłoby przedmiotem ciekawym, przedmiotem analizy, próbą dotarcia tam, gdzie można z całą pewnością zrobić to czym rzeczywiście ta Rada się zajmowała, czyli co dla Rady z takiego czy innego punktu widzenia jest ważne, co jest w jakimś stopniu auto definicyjne, bo mówi nam, czym ta Rada w gruncie rzeczy chce być. Na to nakładają się te rozmaite kłopoty techniczne bo w gruncie rzeczy to co mówił Piotr Szumlewicz to są kwestie techniczne.”

Marek Pliszkiwicz – zauważył, że totalnie się nie zgadza z przedmówcą, że żyjemy w idealnym świecie i totalnie się nie zgadza ze zdaniem, że sprawy

które podniósł Piotr Szumlewicz są proceduralne czy inne. Otóż nie jest ważne to, że sływa 500 ustaw, ważne jest to, że kilka najważniejszych dla spraw partnerów społecznych i w ogóle obywateli nie przechodzi. Dodał, że nie zostały przekazane ustawy o służbie cywilnej i ustawy o mediach, nie zostały przekazane ustawy o zgromadzeniach. „To są prośbę Państwa sprawy zasadnicze dodam jeszcze, niedawno czytałem wypowiedź obecnej Przewodniczącej RDS Henryki Bochniarz, która na ten sam temat mówiła, że Rada nie otrzymuje wszystkich ustaw.” Przytoczył ogólną opinię, że instytucja jest ustrojowa wtedy, jeżeli jest zapisana w konstytucji. „RDS nie jest zapisana w konstytucji a znaczenie tego podam na przykładzie Francji, gdzie funkcjonuje od 1946 roku i jest zapisana w konstytucji Rada Ekonomiczna i Społeczna, teraz dodano też ekologiczną”.

Wojciech Misztal – zwrócił się do przedstawicieli, uczestników życia Rady z pytaniem, czy jest im dostępna jakaś wiedza na temat działań członków Rady, co prawda związanych z taką tradycyjną metodą działania powiedzmy wspólnotowego, niekoniecznie stylu zastosowania tej procedury większościowej, ale zupełnie odwołujące się, czy pomijające te struktury i te procedury funkcjonowania Rady. Czy znane są przykłady samodzielnych inicjatyw partnerów społecznych. Zgodził się z prof. Frieske, że żyjemy w idealnym świecie, a RDS może być często interpretowana czy widziana jako takie państwo platońskie gdzie jest rada filozofów, tych najmądrzejszych. Tu tutaj jest ta siła fachowa, siła mądrości związkowej ma być tą wszechpotężną siłą decydującą – partnerów generalnie – ale właśnie związanych z przemysłowymi stosunkami pracy czy ze stosunkami pracy generalnie. „Ja się zajmuję Radą czy bardziej dialogiem obywatelskim zawsze twierdziłem, że to jest młodszy brat dialogu społecznego, ale to nie znaczy, że mniejszy i gorszy. Mam wrażenie, że liczba organizacji trzeciego sektora czasami jest większa niż liczba w ogóle członków pewnych związków zawodowych”.

Piotr Szumlewicz – stwierdził, że jego zdaniem to jest problem tego na ile RDS jest ciałem konsultacyjnym. „My konsultujemy i robimy to na wysokim poziomie i spokojnie, natomiast wydaje się, że grupy interesu jakimi są związkowcy i pracodawcy, formuła konsultacyjności w pewnym sensie kieruje z automatu do konfliktów, dlatego że my mamy roszczenie i pracodawcy mają roszczenie”. Gdyby to była dyskusja ekspercka to by było inaczej traktowane, dlatego pewne elementy współzrządzenia w szerokim tego

słowa znaczeniu nie tylko byłyby potrzebne, ale być może też rozładowałyby napięcie.

Andrzej Zybala – wyjaśnił, że Rada nie jest wyłącznie ciałem konsultacyjnym, Rada jest ciałem dialogu. „Konsultacja to znaczy, że mówimy do siebie, ale nie musimy wchodzić w relacje.”

Wojciech Miształ – dialog od greckiego *diálogos* – łagodna postać konfliktu. „Chodź mi o jedną rzecz, z RDS mniej więcej jest sytuacja tak jak z drugim małżeństwem, przewaga optymizmu nad doświadczeniem...”

Jan Czarzasty – przypomniał, że uczestnicy spotkania zastanawiają się nad tym czym Rada ma się zajmować. „Jak zrozumiałem z wypowiedzi przedstawicieli partnerów ona sama się zastanawia w dalszym ciągu, ale to ewidentnie jest następstwem tego jak jest sformułowany art. 1 ust. 2, gdzie mamy prowadzenie dialogu w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego i zwiększenia konkurencyjności gospodarki oraz spójności społecznej, czyli faktycznie można by było się zastanawiać czy to daje bardzo poważne podstawy do twierdzenia, że praktycznie wszystko co jest przedmiotem zainteresowania władzy ustawodawczej znajduje się w orbicie zainteresowań Rady”.

Andrzej Zybala – odniósł wrażenie, że Rada radzi sobie z pewnymi działaniami bieżącymi czy podejmuje wyzwania, przedsięwzięcia, które mają charakter doraźny, jakkolwiek bardzo ważny w szczególności płaca godzinowa czy w sprawie pierwszej dniówki, to są rzeczy fundamentalne. „Szczególnie ta pierwsza dniówka, wydaje mi się, że jest to fundament pewnej uczciwości, sposobu funkcjonowania polskiej gospodarki. To co było wcześniej to jest nie tylko żalotne, ale to jest wbrew wszelkim regułom – ja to traktuję jako olbrzymi sukces, jakkolwiek część osób może uważać, że to jest coś cząstkowego, ale to jest coś fundamentalnego.” Stwierdził, ale bez rozczarowania, że zabrakło mu, bo nie można się takich rzeczy spodziewać tym bardziej po roku funkcjonowania

Rady, takich przedsięwzięć Rady, które miałyby charakter reakcji na pewne wyzwania, przed którymi stoi Polska, jak problemy strukturalne, które dotyczą społeczeństwo i które dotyczą gospodarkę. „Polska nie rozwija się w wielu strategicznych dziedzinach związanych z technologiami, informatyką bo po prostu nie jesteśmy w stanie dawać szans na zostanie profesjonalistą, z bardzo wielu względów i regulacji rynku pracy, ale też pewnego klimatu, kształtu, kształcenia zawodowego, szkolnictwa zawodowego.” Stwierdził, że byłby uradowany, że partnerzy widzą strukturalne uwarunkowania sytuacji rozwojowej w zakresie przede wszystkim rynku pracy i tego zagadnienia profesjonalizmu zawodowego. „To są obciążenia wiekowe w zasadzie. Jeśli przestudiujemy rozwój kształcenia zawodowego w Polsce i porównamy to np. z Niemcami czy z Francuzami to widzimy ten olbrzymi dystans cywilizacyjny i on się do dzisiaj utrzymuje i powoduje, że my jesteśmy w tym miejscu rozwojowym, w którym jesteśmy. To wydaje się szczególnie wyzwaniem dla związków zawodowych, żeby zobaczyć pracownika nie tylko poprzez pryzmat tego, że on zarabia za mało, nie tylko poprzez pryzmat tego, że on może nie ma wszelkiego zabezpieczenia w jego miejscu pracy, ale zobaczyć że interesem pracownika są nie tylko te potrzeby egzystencjalne czyli płaca i gwarancja zatrudnienia, ale że interesem pracownika to również jego kwalifikacje, jego profesjonalizm, żeby on miał szanse lepsze niż pracownik francuski, niemiecki czy włoski na dzisiaj. Dzisiaj nie widzimy tego problemu natomiast my się cofamy w pewnych rzeczach cywilizacyjnie, bo my nie dostrzegamy znaczenia i kształcenia zawodowego i właśnie tego całego procesu, który prowadzi do profesjonalności. Wydaje mi się, że profilem Rady powinien być rynek pracy, albo przynajmniej należy wybrać takie sektory zainteresowań dla Rady, gdzie Rada rzeczywiście może być profesjonalna. Najgorszą sytuacją by było, gdyby Rada wchodziła we wszystko, to znaczy, że w nic nie wchodzi.” ■

Strukturalne zmiany na rynku pracy i niustanny wzrost znaczenia koncernów międzynarodowych w coraz bardziej zglobalizowanym świecie przyczyniły się do osłabienia pozycji związków zawodowych. Równolegle wzrasta znaczenie organizacji wyrosłych na gruncie społeczeństwa obywatelskiego, które dla wielu są nadzieją na stworzenie przeciwwagi dla globalnego biznesu. W tej sytuacji związki zawodowe wkrótce zmierzają się z dylematem: czy utrzymać status quo, stając się zakładnikiem wąskich interesów grupowych czy też wzbogacić i wzmocnić nowe ruchy we wspólnej walce o interesy pracowników.

Gdzie jest miejsce związków zawodowych w świecie korporacji?



Zuzanna Kowalik

studentka trzeciego roku finansów i rachunkowości w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Pisze pracę licencjacką pod kierunkiem doktora Rafała Towalskiego, dotyczącą kondycji związków zawodowych w Polsce. Zainteresowania naukowe obejmują socjologię ekonomiczną, stosunki pracy, dialog społeczny i heterodoksyjne nurty ekonomii.

Rafał Towalski



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

WPROWADZENIE

Wielu badaczy zjawisk społeczno-ekonomicznych jest zdania, że stoimy na progu poważnych zmian, które dotkną systemy społeczno-gospodarcze w stopniu porównywalnym do tego, w jakim w przeszłości kolejne rewolucje przemysłowe zmieniały warunki życia i gospodarowania. Jesteśmy mimowolnymi świadkami czwartej rewolucji przemysłowej. Zdaniem Erika Brynjolfszona i Andrew McAfee¹, Martina Forda², Jeremiego Rifkina³ i wielu innych, rozwój sztucznej inteligencji, biotechnologii i Internetu spowoduje fundamentalne przeobrażenia w strukturze gospodarczej, na rynku pracy i w strukturze społecznej. Podkreślają

oni zarazem, że największym wyzwaniem będzie przyszłość milionów pracowników, którzy powoli zaczynają odczuwać stan niepewności jutra i zagrożenia materialnego wynikającego z przeobrażeń w naturze pracy i zatrudnienia.

Czwarta rewolucja przemysłowa staje się głównym elementem polityk publicznych i strategii uczestników rynku pracy – związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz stowarzyszeń społeczeństwa obywatelskiego. Stawką w tej grze są losy pracowników i tradycyjnych instytucji reprezentujących interesy świata „pracy”.

Tymczasem związkom zawodowym przyszło realizować te strategie w nader nieprzyjaznym świecie glo-

balnego kapitalizmu, którego awangardą są korporacje międzynarodowe. W bardzo trudnej sytuacji znalazły się związki zawodowe w krajach, które podróż po ścieżkach wolnego rynku rozpoczęły pod koniec lat 80., a więc w momencie, kiedy skończył się na Zachodzie okres rozwoju gospodarki, który Richard Hyman⁴ nazywa „dobrym kapitalizmem”. Był to czas, kiedy gospodarki rosły w szybkim i równomiernym tempie, bezrobocie było niskie, a miejsca pracy stałe. Idee państwa opiekuńczego i partnerstwa społeczno-gospodarczego przeżywały swój najlepszy okres. David Ost twierdzi, że do lat 70. na Zachodzie nie używano się słowa „kapitalizm”. Mówiliśmy „demokracja” albo „system wolnorynkowy”, bo pod wpływem silnych związków zawodowych miał ludzką twarz.⁵ Z perspektywy czasu wydaje się, że największym beneficjentem realizacji neoliberalnego projektu w gospodarce światowej lat 80., którego ważnym punktem było maksymalne ograniczenie barier w międzynarodowych stosunkach gospodarczych, zostały koncerny międzynarodowe.

ROSNAĆ SIŁA KONCERNÓW MIĘDZYNARODOWYCH

Już w końcu lat 70. Robert Dahl i Charles Lindblom ostrzegali, że wielkie korporacje stają się zagrożeniem dla delikatnego pluralizmu demokratycznego⁶. Dzięki globalizacji powstała przestrzeń, w której aktorzy rządowi stali się – w porównaniu z poziomem narodowym – relatywnie słabi, co spowodowało, że korporacje mają coraz większą autonomię. Mimo tego, że światowa przestrzeń gospodarcza nie jest zupełnie pozbawiona regulacji publicznych, to wielkie korporacje odgrywają na tym poziomie bardziej bezpośrednią rolę regulacyjną, niż w obrębie państw narodowych⁷.

Ostatnie zawirowania gospodarcze nie wpłynęły w istotny sposób na pozycję koncernów międzynarodowych, którym zawdzięczamy swoisty reżim biznesowy, polegający na lokowaniu inwestycji w krajach, gdzie panują najbardziej odpowiednie dla korporacji reguły prowadzenia działalności gospodarczej. Jak obrazowo określił tę sytuację Ulrich Beck: ... *narzędziem przymusu nie jest groźba wkroczenia inwesto-*

*rów, ale ich wykroczenia czy też wymarszu...*⁸ Kryzys 2007/2008, zamiast zakończyć *casino capitalism*, stał się wygodnym pretekstem do ataku na autonomię układów zbiorowych i rozmontowywania narodowych stosunków przemysłowych⁹.

Zdaniem Colina Croucha rosnąca rola korporacji doprowadziła do sytuacji, w której ich reprezentanci nie czekają w lobby, na zewnątrz rządowej sfery podejmowania decyzji. Wprost przeciwnie, znajdują się w samym centrum podejmowania decyzji politycznych. Ustalają standardy, tworzą prywatne systemy regulacji, działają jako rządowi konsultanci, instalują swych pracowników w biurach ministerstw¹⁰. Beck porównuje podejmowanie decyzji politycznych do gry w szachy, w której kapitałowi przysługują dwa pionki i dwa ruchy, podczas gdy wszyscy inni gracze – jak dawniej – dysponują jednym pionkiem i jednym ruchem¹¹. Poddanie korporacji jakiegokolwiek, choćby minimalnej kontroli,

wymaga zdaniem Colina Croucha złamania trójkąta państwo – korporacje – rynek i zbudowania czworokąta państwo – korporacje – rynek – społeczeństwo obywatelskie. Społeczeństwo obywatelskie należy rozumieć jako wszystkie elementy działalności ludzkiej, które wykraczają poza obszar sfery prywatnej i jednocześnie nie wiążą się z głównymi ośrodkami władzy we współczesnym świecie: państwem i korporacjami. Beck określa społeczeństwo obywatelskie mianem władzy opozycyjnej wobec władzy korporacji¹².

Pytanie o społeczeństwo obywatelskie i możliwości współpracy z tradycyjnymi organizacjami zaangażowanymi po stronie „pracy” nabiera szczególnego brzmienia w przypadku krajów takich jak Polska, gdzie nie doświadczyliśmy konsekwencji „dobrego kapitalizmu”, a związki zawodowe zderzyły się ze zglobalizowanym kapitalizmem w warunkach raczkującego społeczeństwa obywatelskiego.

WYZWANIA STOJĄCE PRZED ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI W POLSCE – WYBRANE OBSZARY

Ustrój w Polsce zmienił się w bardzo niesprzyjającym dla robotników i świata pracy momencie. Dodając do globalnych trendów niespokojne procesy prywaty-

” *Czwarta rewolucja przemysłowa staje się głównym elementem polityk publicznych i strategii uczestników rynku pracy – związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz stowarzyszeń społeczeństwa obywatelskiego. Stawką w tej grze są losy pracowników i tradycyjnych instytucji reprezentujących interesy świata „pracy”.*



zacyjne w Polsce i pogarszający się wizerunek związków zawodowych w krajowych mediach¹³, należy stwierdzić, iż polskie związki zawodowe musiały budować swoją tożsamość i działać w rzeczywistości od początku związkom niesprzyjającej.

Dzisiejszy kształt i sposób działania związków zawodowych wydaje się jednak w dużej mierze niedopasowany do wyzwań, które stawia przed nimi zmieniający się świat pracy. Ruch związkowy musi zmierzyć się z licznymi problemami o charakterze zewnętrznym i wewnętrznym.

Pozorna solidarność i realne partykularyzmy w świecie związków zawodowych. Interesy narodowe i branżowe jako czynniki dezintegracji polityk związkowych

Wydaje się, że najwięcej kontrowersji budzi brak solidarności związkowej w wymiarze międzynarodowym. Niewątpliwie związki zawodowe wybrały w pewnym stopniu opcję narodową i starają się na jej podstawie budować swoją tożsamość.

I choć współpraca międzynarodowa w środowisku związkowym istnieje, to nie zawsze przynosi spodziewane owoce. Związki zawodowe starają się ową współpracę podkreślać – na stronie „Solidarności” opisane są powiązania między filiami zagranicznymi a polskimi, międzynarodowe federacje branżowe i afiliacje. Istnieją dokumenty wyrażające stanowiska związku w przypadkach łamania praw pracowniczych za granicą. Problem w tym, że ostatni taki dokument pochodzi... z 2008 roku. Można odnieść wrażenie,

że regularnej współpracy i wspólnego zaangażowania w sprawę jest wciąż zbyt mało. Potrzeba więcej takich wydarzeń, jak zorganizowana w marcu konferencja kierowców zawodowych. „Solidarność” podpisała wówczas porozumienie z belgijskim związkiem zawodowym. Konferencja miała na celu przeciwstawienie się dumpingowi socjalnemu i niedostatecznemu wynagrodzeniu w Belgii pracy kierowców pochodzących z Europy Środkowej. Robert Parillo z belgijskiego związku CSC-Transcom wyraził ubolewanie nad niekorzystnymi warunkami pracy kierowców z zagranicy i podkreślił potrzebę solidarności w zwalczaniu „współczesnego niewolnictwa”¹⁴.

To chwalebny przykład współpracy, która może przynieść korzyści obu stronom. Zdaniem Becka, kto w „grze” z globalnymi korporacjami myśli w kategoriach narodowych, ten przegra¹⁵. Otwarty rynek pracy w ramach Unii Europejskiej przyniósł bowiem nie tylko możliwość swobodnej migracji w poszukiwaniu lepszych miejsc pracy, lecz również zjawisko dumpingu socjalnego w krajach wyżej rozwiniętych. Imigranci zgadzają się często na niższe stawki i gorsze warunki pracy niż rodzimi pracownicy, wypychając często tych ostatnich z rynku i w skali makro obniżając standardy pracy.

Izolacjonizm wydaje się jednak dla wielu bardziej atrakcyjną odpowiedzią na otwarty rynek pracy niż międzynarodowy i solidarny ruch związkowy. W ślad za Richardem Hymanem, który uważa, że Unia została zdominowana przez „neoliberalnych fanatyków”, można stwierdzić, że Unia Europejska z jej surową

polityką austerity wprowadzaną rękami Trojki nie jawi się jako instytucja dbająca o pokrzywdzonych przez nowe warunki na rynku pracy. Być może dlatego europejskim strukturalom związkowym, trudno jest zdobyć zaufanie ludzi pracy w całej Europie – mimo przecież braku bezpośredniej podległości organom Unii Europejskiej.

Problematyczne zasoby

Według Very Trappmann¹⁶ uzwiązkowienie wśród osób w wieku poniżej 24 lat wynosi mniej niż jeden procent, a wśród osób poniżej 35 lat osiem procent. Związkowi zawodowym brakuje młodych członków, wydają się wielu reliktem przeszłości, albo, co gorsza, organizacją z gruntu niepotrzebną w świecie pracy i nastawioną roszczeniowo. Warto jednak dodać, że stopa bezrobocia wśród osób w wieku 15–24 lata wyniosła w III kwartale 2016 roku 18%, natomiast wśród osób w wieku 25–34 lata – 6,4% przy ogólnej stopie bezrobocia 5,9%¹⁷. Młodzi są gorzej reprezentowani w związkach zawodowych między innymi dlatego, że stosunkowo często nie mają po prostu pracy.

Związki zawodowe wciąż najsilniej przemawiają do osób zatrudnionych na pełen etat, w oparciu o umowę o pracę. Uzwiązkowienie największe jest wśród zatrudnionych w sektorze publicznym i w spółkach, gdzie dominującym akcjonariuszem jest skarb państwa. Takich form zatrudnienia jest i będzie zapewne jednak coraz mniej. Coraz częstsze, szczególnie wśród młodych ludzi, jest zatrudnienie w oparciu o umowę cywilnoprawną. Nie jest rzadkością „wypychanie” pracownika przez pracodawcę na samozatrudnienie, by nie trzeba było odprowadzać za niego składek. Ten problem dotyczy całej rzeszy młodych ludzi. Związki dostrzegają ten problem (głośna kampania „S” o nazwie „Syf i Syzyf” z 2012 r.), ich możliwości działania w znacznej mierze zależą jednak od ustawodawcy, który nie zdążył jeszcze znowelizować ustawy o związkach zawodowych, uwzględniając wyrok Trybunału Konstytucyjnego¹⁸.

Związki zawodowe muszą odważnie odpowiedzieć na to wyzwanie i przygotować się na nowego pracownika – zatrudnionego w oparciu o „elastyczną” umowę cywilnoprawną, wypchniętego przez rynek na samozatrudnienie i pozbawionego przez to gwarancji comiesięcznego dochodu lub też pracującego z pomocą platform internetowych typu *peer-to-peer*¹⁹.

Redefinicja i samookreślenie

Związki zawodowe – zarówno w Polsce, jak i na świecie – cierpią na swego rodzaju kryzys ideowy i kryzys tożsamości, a także utratę legitymizacji²⁰. Richard Hyman, opisując sytuację globalną, podkreśla, że istnieje potrzeba nowej narracji, a nawet zmiany poglądów samych związkowców. Potrzebne są silne postulaty demokratyzacji gospodarki, odważne przeciwstawienie się wielkim korporacjom, a także demokratyzacja wewnętrznych struktur. Nie osiągnie się tego bez wewnętrznej debaty, dialogu i świeżej, pociągającej wizji – wizji lepszego i bardziej równego społeczeństwa i bardziej demokratycznej gospodarki.

Postulaty i uwagi wyrażone przez Hymana dotyczą oczywiście również związków w Polsce. Wydaje się jednak, iż rodzime związki cierpią przede wszystkim na inną, równie poważną chorobę i jest to upolitycznienie – a w zasadzie upartyjnienie – organizacji związkowych. Wynika to głównie z dwóch powodów. Po pierwsze, duże znaczenie ma historia związków zawodowych, które funkcjonują dziś w Polsce, a w zasadzie moment ich narodzin.

Po drugie, ruch związkowy powinien opierać się na układach zbiorowych. Gdy tego brakuje, związki zawodowe próbują wpływać na prawodawstwo nieformalnymi kanałami, niebezpiecznie zbliżając się do polityki. W Polsce ponadzakładowych układów pracy zawiera się coraz mniej, przez co związkowcy próbują raczej przyczynić się do zmian w kodeksie pracy czy też lobbować na rzecz konkretnych ustaw.

Upolitycznienie związków zawodowych w Polsce w dużej mierze przyczyniło się do ich osłabienia. W dojrzałym dialogu społecznym powinny uczestniczyć trzy niezależne od siebie strony – rząd, związki zawodowe i pracodawcy. Gdy dwie z tych ról stopiły się w latach 90. w jedną – bo związkowcy zbyt blisko zbliżyli się do polityki – polskie związki zaczęły cierpieć na pewien rodzaj schizofrenii. W efekcie doprowadziło to do podważenia bazy związkowej i utraty części zaufania wśród społeczeństwa.

RAZEM CZY ODDZIELNIE. ZWIĄZKI ZAWODOWE W SPOŁECZEŃSTWIE OBYWATELSKIM I NOWYCH RUCHACH SPOŁECZNYCH

Nie ulega jednak wątpliwości, że w zmieniającym się świecie pracy, gdzie korporacje (lub też szerzej, rynek) zawłaszczają w coraz większym stopniu demokra-



tyczne instytucje społeczne, rola i funkcja związków zawodowych powinna zostać zmodernizowana. Aby związki mogły skutecznie działać na rzecz demokracji gospodarki, powinny się odsunąć od coraz mniej demokratycznej polityki i zaproponować alternatywę atrakcyjną dla współczesnych pokoleń. Może to wymagać otwarcia na ruchy społeczne, także te ponadnarodowe. Łatwiej jest negocjować z korporacjami, które narodowe granice przekroczyły już dawno, reprezentując międzynarodowy związek zawodowy lub też organizację społeczną. Zwłaszcza w sytuacji, w której, jak podkreśla Ulrich Beck, ruchy protestu podejmowane przez globalną społeczność obywatelską są twórcami, rzecznikami i sędziami globalnych wartości²¹.

Według Richarda Hymana, w dzisiejszym, post kryzysowym społeczeństwie zaobserwować²² można duży gniew i niezadowolenie, które trzeba zagospodarować. Wielu ludzi w prosty, zdroworozsądkowy sposób kwestionuje dzisiejszy system – ogromne pensje dla prezesów i menedżerów, zagmatwany system finansowy czy też olbrzymią publiczną pomoc dla banków. Potrzebny jest powrót do narracji atrakcyjnej dla słabszych, którzy czują się pozostawieni samym sobie. To ogromna szansa dla związków zawodowych, które, jeśli zagospodarują ten społeczny gniew w odpowiedni sposób, mogą w znacznym stopniu rozszerzyć swoją bazę członkowską.

Być może nieunikniona jest integracja ruchu związkowego z innymi ruchami społecznymi czy stowarzyszeniami. Badacze stosunków pracy²³, a także sami związkowcy²⁴, wyrażają pogląd, iż w coraz bardziej zindywidualizowanym i sprekaryzowanym świecie pracy, reprezentacja pracowników i głośna artykulacja ich postulatów to rola stowarzyszeń. Nie ograniczają ich przepisy dotyczące związków zawodowych,

w tym ten o wymaganej minimalnej liczbie pracowników potrzebnych do utworzenia związku w przedsiębiorstwie. Nie muszą swoją opieką obejmować tylko tych zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę. Mogą dotrzeć – szybciej, niż parlament zdąży znowelizować ustawę o związkach zawodowych – do osób zatrudnionych na umowę zlecenie, często zmieniających miejsce pracy czy też samozatrudnionych, korzystających na przykład z platform *peer-to-peer*.

Ciekawym przykładem polskiej organizacji, działającej po części zarówno jako związek zawodowy jak i stowarzyszenie, jest Inicjatywa Pracownicza. Ten anarchosyndykalistyczny – w polskich warunkach wydający się więc radykalny – związek zawodowy powstał formalnie w 2004 roku. Jego ambicją jest być tam, gdzie dużym związkom zawodowym trudno dotrzeć i bronić na przykład interesów pracowników zatrudnionych na umowie cywilnoprawnej. Organizacja ta bierze również udział w akcjach sprzeciwiających się rasizmowi, demonstracjach feministycznych lub też pikietach wyrażających solidarność z anarchistami z innych krajów. Według badaczy działalność inicjatywy dowodzi, iż nawet w niekorzystnym uwarunkowaniu prawnym można organizować pracowników bez względu na ich formę zatrudnienia²⁵. Radykalnym ruchom związkowym ważną rolę przyznają również Martin Upchurch i Andy Mathers²⁶, którzy uważają, że w erze neoliberalnej globalizacji radykalizacja związków zawodowych może być ważną strategią, gwarantującą im przetrwanie.

Inną metodą na rewitalizację ruchu związkowego byłoby utworzenie szerokich koalicji, które łączyłyby związki zawodowe, organizacje społeczeństwa obywatelskiego i partie polityczne – szczególnie te nowe, wywodzące się spoza głównego nurtu. Taki-

mi partiami są na przykład hiszpańskie Podemos i Ciudadanos. Pojawienie się na scenie politycznej Podemos ściśle związane jest z działalnością ruchu Indignados z 2011 r. (Ruchu Oburzonych, nazywanym też Ruchem M15), który z kolei zainspirował amerykański ruch Occupy Wall Street. W ostatnich latach już kilkakrotnie udowodniono, że duże i różnorodne koalicje mają równie silny, a może nawet silniejszy głos niż sami związkowcy. Przykładowymi inicjatywami mogą być Blokada Frankfurtu z 2012 roku i wyrosłe z niej zgromadzenie aktywistów Agora99, które odbyło się pod hasłem „zadłużenie, prawa i demokracja”. Nowe ruchy społeczne w ramach troski o rynek pracy skupiają się nie tylko na ochronie prekariuszy, ale również na pracy organicznej: edukacji, kreowaniu sieci samopomocowych, niezależnych źródeł żywienia i systemów wymiany dóbr. Jednocześnie dbają one o tak postulowaną przez Hymana pełną demokrację wewnątrznych struktur²⁷.

Równie ciekawym wydarzeniem, pokazującym siłę różnorodnej koalicji jest strajk pod hasłem solidarności europejskiej, który odbył się w 23 krajach Unii Europejskiej z inicjatywy Europejskiej Komisji Związków Zawodowych. Wzięły w nim udział nie tylko związki zawodowe, ale także aktywiści Ruchu M15, wcześniej niezwiązani z działalnością stricte propracowniczą. Według szacunków organizatorów, w największym strajku, który odbył się w Madrycie, miało wziąć udział nawet milion mieszkańców²⁸. Takie działania jak Blokada Frankfurtu, Agora99 czy strajk generalny pokazują być może narodziny pewnej tendencji w ruchach protestu w Europie – szeroką współpracę pomiędzy podmiotami, które dotychczas rzadko tworzyły koalicje. Niezależne ruchy społeczne, takie jak Indignados, nawiązały współpracę

nie tylko z grupami, które posiadają struktury organizacyjne i wpisują się w długą tradycję walk społecznych w Europie południowej i zachodniej (jak np. grupy anarchistyczne), ale także ze zinstytucjonalizowanymi organizacjami (w tym ze związkami zawodowymi), które wyrosły z szeroko rozumianej tradycji socjaldemokratycznej.

PODSUMOWANIE

Polskie największe związki zawodowe nie mogą za wszelką cenę bronić swojego status quo. Aby przetrwać i być w stanie przyciągnąć „nowego klienta”, muszą otworzyć się na mniejsze ruchy, zaakceptować je i poniekąd wpuścić na swój teren. Rodzime związki cierpią na zbyt duże rozdrobnienie, jednak powinny umieć wynieść się ponad podziały, by wspólnie bronić interesów pracowników wszędzie tam, gdzie ich prawa są łamane. Niezbędny jest efekt synergii, a nie przedkładanie nad ochronę najsłabszych podziałów ideowych. W tak trudnym dla związków zawodowych okresie nierozsądne wydaje się odrzucanie z góry lub jedynie „ogłądanie z daleka”²⁹ protestów czy ak-

cji propracowniczych tylko z uwagi na korzenie ideowe organizatora. Podobna sytuacja miała miejsce w czerwcu 2016 roku, gdy zakładowa „Solidarność” w żaden sposób nie wsparła referendum w sprawie strajku organizowanego przez Inicjatywę Pracowniczą³⁰.

Polski pracownik nadal jest zbyt słaby w starciu z pracodawcą. Związki muszą otworzyć się na ruchy społeczne i zaakceptować na swoim poletku nowe twory, także te o bardziej radykalnej proveniencji, które, zdaniem badaczy, mogą stać się w globalnej gospodarce elementem przeciwwładzy dla koncernów międzynarodowych. ■

“ Nie ulega jednak wątpliwości, że w zmieniającym się świecie pracy, gdzie korporacje (lub też szerzej, rynek) zawłaszczają w coraz większym stopniu demokratyczne instytucje społeczne, rola i funkcja związków zawodowych powinna zostać zmodernizowana.

1 Brynjolfsson E., McAfee A., *Wyścig z maszynami*, Kurhaus Publishing, Warszawa 2015.

2 Ford M., *Świt robotów*, cdp.pl misja rozrywka, Warszawa 2016.

3 Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.

4 Hyman R., *Democratisation of the Economy*, [w:] *Warsaw Forum of Economic Sociology*, Volume 4, Number 2 (8), Autumn 2013.

5 Ost D., wywiad Adama Leszczyńskiego w *Gazecie Wyborczej* zamieszczony na: www.wyborcza.pl/magazyn/1,124059,16233248,David_Ost_o_cwiercieczu_wolnej_Polski_Nie_bylicie.html (dostęp 18.03.2017)

6 Crouch C., *Osobliwa nie-śmierć neoliberalizmu*, Wydawnictwo Naukowe UMK 2015, s. 159.

7 Beck U., *Władza i przeciwwładza w epoce globalnej. Nowa ekonomia polityki światowej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2005; także: C. Crouch, *op. cit.*

8 Beck U., *op. cit.*, str. 87.

9 Adamczyk S., Surydowska B., *European Framework Agreements – an Under-Appreciated Opportunity for Trade Unions to Escape the Trap of Globalisation* [w:] *Trade Unions and non-union employee representation in Europe – the current state of play and prospects for the future*, pod red. prof. J. Carby-Hall and M. Rycak Ph.D, Wydawnictwo C.H. Beck Warszawa 2016.

10 Crouch C., op. cit. str. 165.

11 Beck U., op. cit., str. 26.

12 Beck U., op. cit., str. 26.

13 Zjawisko to zostało opisane przez prof. Wiesławę Kozek w opracowaniu pt. *Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce*, [w:] *Institucjonalizacja stosunków pracy w Polsce* (red. W. Kozek), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2003.

14 <http://www.solidarnosc.org.pl/aktualnosci/wiadomosci/zagranica/item/15016-nie-dla-dumpingu-spolecznego-kierowow> (dostęp 16.03.2017)

15 Beck U., op. cit., str. 299.

16 Trappmann V., *Związki zawodowe w Polsce. Aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania*, Friedrich Ebert Stiftung 2012.

17 GUS, *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I–III kwartale 2016 r.*

18 Chodzi oczywiście o wyrok z 2 czerwca 2015 r., w którym TK stwierdził, że wolność zrzeszania się pracowników gwarantuje Konstytucja i nie może zależeć od formy umowy, która wiąże pracowników z prawodawcą.

19 Ciekawe wnioski dotyczące ruchu pracowniczego w świecie platform peer-to-peer przedstawia w raporcie *The Union of the Future* Michelle Miller, założycielka platform *Co-worker.org*, raport dostępny na stronie Roosevelt Institute <http://rooseveltinstitute.org/wp-content/uploads/2015/10/Miller-The-Union-of-the-Future.pdf> (dostęp 20.03.2017).

20 Hyman R., op. cit.

21 Beck U., op. cit. s. 301.

22 Hyman R., op. cit.

23 Frege C.M., Kelly J., *Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective*, „*European Journal of Industrial Relations*” 2003, No.9(1), s. 7–24; R. Hyman, *Democratisation of the Economy*, *Warsaw Forum of Economic Sociology*.

24 *Być albo nie być. Świat postfordowski a związki zawodowe*, red. J. Czarzasty, I Książkiewicz, Friedrich Ebert Stiftung, Warszawa 2012, s. 132.

25 Mrozowicki A., Maciejewska M., *The practice anticipates our reflections’ – radical unions in Poland*, *European Review of Labour and Research*, vol. 23, no. 1, str. 67–77, 2017.

26 Upchurch M., Mathers A., *Neoliberal Globalization and Trade Unionism: Toward Radical Political Unionism?*, *Critical Sociology*, vol. 38, no.2, str. 265–280, 2011.

27 <http://krytykapolityczna.pl/swiat/ue/stokfiszewski-agora-99-czyli-dobro-wspolne/> (dostęp 21.03.2017).

28 <http://endirecto.lavanguardia.com/politica/huelga-general/20121114/54354495993/huelga-general-manifestaciones.html> (dostęp 18.03.2017).

29 Przywołuję tu słowa Bogumiła Nowickiego dotyczące protestu listonoszy organizowanego przez Związek Syndykalistów Polski, <http://www.polskieradio.pl/130/4503/Artykul/1718978,Dzialalnosc-syndykalistycznych-zwiazkow-zawodowych-w-Polsce> (dostęp 14.03.2017).

30 <http://ozzip.pl/teksty/informacje/ogolnopolskie/item/2134-wyniki-referendum-w-amazonie-ponad-2-tys-pracownikow-za-strajkiem> (dostęp 16.03.2017).

STRESZCZENIE

Znaczenie koncernów międzynarodowych w światowym systemie gospodarczym nieustannie rośnie. To one dyktują warunki prowadzenia działalności gospodarczej zwłaszcza w krajach, które nie odgrywają istotnej roli w globalnym łańdźcu ekonomicznym, a do takich należy także Polska. Jak wynika z licznych opracowań, związki zawodowe, z wielu względów, nie są w stanie dorównać kroku globalnemu kapitałowi. Słabnie członkowskie zaplecze związków zawodowych. Trudno im zachować spójność działań międzynarodowych, które tracą znaczenie w obliczu partykularyzmów narodowych. Nie do końca też odnajdują się we wspólnym działaniu z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, które zdaniem ekspertów w niedługim czasie mogą jako jedyne realnie stworzyć przeciwwładzę dla globalnego kapitału. Na podstawie dostępnych informacji można pokusić się o tezę, że związki zawodowe będą zmuszone realizować wspólne strategie działania z nowymi ruchami społecznymi. W innym przypadku grozi im zepchnięcie do roli reprezentanta wybranych grup zawodowych.

Słowa kluczowe: związki zawodowe, korporacje międzynarodowe, społeczeństwo obywatelskie, globalizacja, nowe ruchy społeczne.

SUMMARY

What is the place of trade unions in the corporate world?

The role of transnational corporations in the global economy has been growing increasingly. These corporations dictate their own conditions for how they run the economy, especially in countries that play no significant role in the global economy. One such country is Poland. Plenty of publications indicate that trade unions, for a number of reasons, cannot catch up with global capital. The number of trade union members has been falling. It is hard to maintain the consistency of international operations, which sometimes lose their impact because of national particularism. Another challenge for trade unions is to cooperate with civil society organizations, which may soon be the only meaningful power able to face global capital. Regarding these facts, one can assume that trade unions will be forced to carry out common strategies together with new social movements. In other cases, they are threatened to become merely the representatives of specific labour groups.

Keywords: trade unions, transnational corporations, civil society, globalization, new social movements.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników powinno być przedmiotem rozważnej i perspektywicznie zaplanowanej polityki publicznej. Punktem wyjścia powinien być dostęp do wiarygodnych i kompleksowych danych. Istniejąca obecnie wiedza empiryczna pozwala raczej na formułowanie większej liczby pytań niż odpowiedzi.

Kilka myśli o roli pracodawców w procesie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w miejscu pracy

Barbara Surdykowska

prawnik, negocjator, specjalizuje się w praktyce stosunków przemysłowych. Pracuje w Biurze Eksperckim, Dialogu i Polityki Społecznej Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, gdzie zajmuje się m.in. doradzaniem w rokowaniach i sporach zbiorowych. Uczestniczy także w autonomicznych negocjacjach nad wdrażaniem w Polsce rezultatów europejskiego dialogu społecznego, prowadzonych z organizacjami pracodawców. Szczególnym obszarem jej zainteresowań są relacje między europejskim i krajowym poziomem dialogu społecznego.



Podnoszenie kwalifikacji zawodowych wypada przestrzegać z perspektywy oddziaływania tego zjawiska na stan gospodarki zarówno w wymiarze makro-, jak i mikroekonomicznym. Można założyć, że wpływ ten jest jednoznacznie pozytywny dla rozwoju elastyczności i konkurencyjności przedsiębiorstw, dla pracowników, a także dla państwa pragnącego opierać rozwój na nowoczesnej gospodarce¹. Należy tę kwestię także osadzić w szerszym kontekście – zagadnienia kształcenia ustawicznego Polaków. Sednem publicznej dyskusji jest debata na temat podziału odpowiedzialności w ramach swoistego trójkąta: pomiędzy samych zainteresowanych², pracodawców (jako że cały czas praca większości osób obecnych na rynku pracy ma charakter pracy podporządkowanej a więc świadczona jest w relacji pracownik – pracodawca) oraz państwa. W debacie tej przyjmowane jest jako pewnik założenie, iż to sam zainteresowany pracownik winien być głównym motorem i sprawcą tego procesu – w jego najlepiej pojętym interesie jest zaangażowanie się w podnoszenie kwalifikacji, gdyż daje mu to lepszą pozycję na rynku pracy zarówno w aspekcie wysokości potencjalnego wynagrodzenia jak i łatwości znalezienia

kolejnej pracy. W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że ustawodawca nie zdecydował się na uregulowanie powszechnego obowiązku rozwoju zawodowego przez pracowników. Brak prawnej regulacji tego obowiązku nie stoi jednak na przeszkodzie poszukiwaniu jego ukrytej natury w treści innych powinności pracowniczych, a w szczególności w samej formule sumiennego i starannego wykonywania pracy³.

Gdy dyskusja staje się pogłębiona, przywołuje się odpowiedzialność państwa – przykładowo wskazuje się na zadania powiatowych urzędów pracy, które *de lege ferenda* mogłyby w większym stopniu wspierać pracowników w podejmowaniu edukacyjnych ścieżek działania a pracodawców inspirować do aktywności w zakresie wsparcia edukacyjnych potrzeb pracowników.

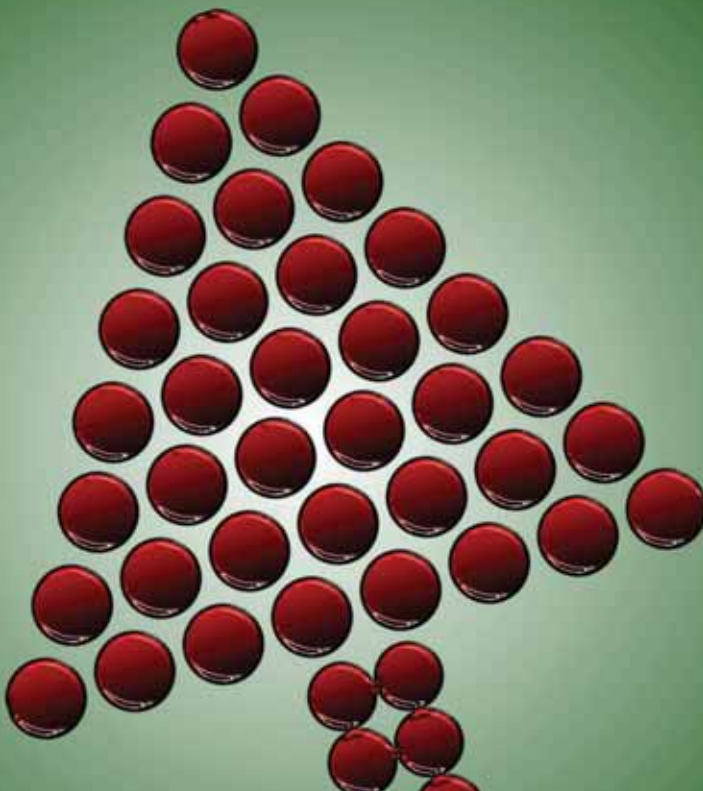
Cóż jednak o roli pracodawców? Nie mam tu na myśli obowiązków pojmowanych wyłącznie w znaczeniu prawnym⁴, ale szerzej – działań jakie winni podejmować w celu budowy sprawnie funkcjonującego systemu społecznego i systemu stosunków przemysłowych. Zwróćmy uwagę, że najsilniej dominującym obecnie dyskursem o rynku pracy jest ten odwołujący

się do pojęcia *flexicurity*, którego elementem składowym jest odejście od koncepcji ochrony miejsca pracy na rzecz wsparcia zatrudnialności (*employability*) pracownika, a więc ochrony możliwości płynnego znalezienia kolejnego zatrudnienia. W tym przejściu ważnym elementem jest wszechstronność i rozwój kompetencji pracownika⁵. Oznacza to konieczność odejścia środowiska przedsiębiorców od wąskiego postrzegania podnoszenia kwalifikacji zawodowych wyłącznie przez pryzmat potrzeb własnego przedsiębiorstwa, lecz włączenie się w szerszy proces podnoszenia kapitału ludzkiego Polaków. W literaturze prezentowany jest pogląd, że zgoda lub skierowanie wyrażone przez pracodawcę, a związane ze sferą podnoszenia kwalifikacji stanowi akt władczy pracodawcy w zakresie realizacji funkcji ogólnospołecznych⁶.

Dyskusja na temat kształcenia ustawicznego w naszym kraju zazwyczaj zamyka się w kilku stwierdzeniach. Po pierwsze wskazuje się na niski udział Polaków w tym procesie. Następnie jednak płynnie przechodzi się do wskazania, że badania pokazują, iż pracodawcy są największymi „sponsorami” działań edukacyjnych Polaków po 25. roku życia. Pozwala to bardzo często wysnuwać wnioski, że przyczyny obecnej sytuacji leżą wyłącznie po stronie samych zainteresowanych i państwa. Wydaje się jednak, że obraz

jest bardziej skomplikowany a wkład pracodawców w tworzenie środowiska sprzyjającego podnoszeniu kapitału ludzkiego jest mocno ograniczony, co paradoksalnie dotyczy także ich „własnego podwórka”. Przyczyną to także organizacje pracodawców. Według raportu przygotowanego kilka lat temu dla organizacji Pracodawcy RP głównym powodem, dla którego przedsiębiorstwa nie angażują się w rozwój swoich kadr, jest przekonanie o wystarczającym dopasowaniu kompetencji pracowników do potrzeb firmy⁷. Wydaje się, że cierpimy na niedostatek danych dotyczących rzeczywistego zaangażowania się pracodawców w proces podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników a szerzej w ideę kształcenia ustawicznego oraz podnoszenia kapitału ludzkiego Polaków. Może to wpływać zniekształcająco na kształt debaty publicznej oraz utrudniać wypracowanie skutecznej polityki publicznej w tym obszarze.

Trzeba jednakże mieć świadomość, że pracodawca podejmujący się inwestycji w kapitał ludzki swoich pracowników musi rozważyć trzy obszary ryzyka. Po pierwsze nigdy nie ma pewności, że nakłady wpłyną na oczekiwany wzrost produktywności personelu. Po drugie, pracownik po zakończeniu szkolenia może podjąć decyzję o zmianie pracodawcy. Po trzecie, szybkie zmiany w procesach produkcyjnych (wynika-



jące np. ze zmiany technologicznej, zmiany profilu zamówień, poziomu konkurencji na rynku i innych) powodują niepewność co do możliwości planowania struktury przyszłego zapotrzebowania jakościowego na pracę. Niezależnie jednak od zagrożeń cele ogólnospołeczne przemawiają za koniecznością zwiększenia roli pracodawców w procesie kształcenia ustawicznego Polaków.

Udział Polaków w kształceniu ustawicznym jest bardzo niski. Co ciekawe, na poprawę tego wskaźnika nie ma wpływu rozwijający się rynek usług edukacyjnych, ani coraz większa podaż szkoleń dofinansowanych z funduszy publicznych krajowych i unijnych. W literaturze wskazuje się na bariery po stronie pracodawców i pracowników, które utrudniają większe zaangażowanie w kształcenie ustawiczne⁹.

Po stronie pracowników można wskazać na bariery mentalne polegające na braku przekonania o konieczności zwiększania swojego kapitału ludzkiego poprzez edukację. Kolejną barierę można określić jako barierę o charakterze informacyjnym np. w zakresie wiedzy o dziedzinach i obszarach, w których można by podjąć szkolenie. Kolejna zidentyfikowana bariera wskazuje na brak wiedzy pracowników na temat ich praw i obowiązków wynikających z uczestniczenia w kształceniu ustawicznym. Jak pokazują badania liczni pracownicy uważają, że sfinansowanie przez pracodawcę ich udziału w szkoleniu jest jedynym wsparciem, jakie należy się pracownikowi w myśl obowiązujących przepisów kodeksu pracy. Respondenci wskazywali na swoje przeświadczenie, że przyznanie urlopu szkoleniowego leży w wyłącznej gestii pracodawcy i zależy od jego dobrej woli. Na niską znajomość prawa wskazuje także fakt, że pracownicy często myślą urlop szkoleniowy i zwolnienie z dnia pracy w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym. Badania empiryczne wskazują także, że pracownicy wskazują na charakter swojej pracy jako na barierę. Ich zdaniem możliwość kształcenia się w mniejszym stopniu pojawia się w sektorze prywatnym, w przedsiębiorstwach zatrudniających niewielką liczbę pra-

owników oraz na stanowiskach typowo robotniczych.

Pracownicy zatrudnieni w niewielkich podmiotach wskazywali na bariery organizacyjne, wskazujące na kumulację wykonywania innych obowiązków w razie nieobecności w pracy ze względu na działania edukacyjne. Wskazuje się także na bariery instytucjonalne – oferta edukacyjna nie uwzględnia potrzeb wielu sektorów, jest też zróżnicowana przestrzennie. Pewne grupy pracowników (np. nauczyciele) wskazywały na bariery finansowe związane z koniecznością opłacania lub częściowego opłacania usług edukacyjnych.

Przechodząc do barier po stronie pracodawców można rozpocząć od generalnej konstatacji, że liczne badania wskazują, iż pracodawcy rzadko w sposób aktywny włączają się w proces edukacji ustawicznej zatrudnionych pracowników⁹. Wynika to z braku świadomości wśród pracodawców o konieczności i opłacalności inwestowania w kapitał ludzki. Zdaniem I. Kukulak-Dolaty jest to m.in. efekt nieobecności w wielu firmach działów odpowiadających za rozwój kapitału ludzkiego. Jak wynika z badań, działy HR funkcjonujące u pracodawców nie zajmują się rozpoznawaniem za-

potrzebowania na kwalifikacje i umiejętności w dłuższej perspektywie, czy ustaleniem ścieżki kariery zawodowej zatrudnionych osób. Należy pamiętać, że diagnozowanie potrzeb szkoleniowych jest niezbędne by opracować plan szkoleń czyli ustalić pewne priorytety.

Możliwość „podkupienia” pracownika przez inną firmę jest wskazywana jako kolejna bariera w inicjowaniu kształcenia ustawicznego pracowników. W szczególności mali i średni pracodawcy wskazują na bariery finansowe – wskazują, że bardziej opłacalnym działaniem jest poszukiwanie odpowiednich pracowników na zewnętrznym rynku pracy. Ewentualne koszty dodatkowe (np. koszty rekrutacji czy szerzej mówiąc koszty transakcyjne) są niższe od tych jakie wynikają z finansowania szkoleń (w tym finansowania urlopu szkoleniowego czy ponoszenia kosztów alternatywnych związanych z faktem dez-

” *Udział Polaków w kształceniu ustawicznym jest bardzo niski. Co ciekawe, na poprawę tego wskaźnika nie ma wpływu rozwijający się rynek usług edukacyjnych, ani coraz większa podaż szkoleń dofinansowanych z funduszy publicznych, krajowych i unijnych.*

organizacji procesu pracy np. koszty nadgodzin innego pracownika). Pracodawcy wskazują wśród barier także na postawę pracowników, którzy preferują kształcenie ogólne w kompetencjach przydatnych w wielu zawodach. Pracodawcy preferują szkolenia, które mogą rozwiązać aktualny problem firmy w zakresie luki kompetencyjnej. Do barier pracodawcy zaliczają (tak samo jak pracownicy) nieadekwatną do potrzeb ofertę firm szkoleniowych a także bierność po stronie publicznych służb zatrudnienia, w tym przede wszystkim powiatowych urzędów pracy.

Omówienie dostępnych danych empirycznych

Warto rozpocząć od przedstawienia polskiej sytuacji na tle całej Unii Europejskiej. Pomocne będą tu dane

Eurostatu. Udział w kształceniu ustawicznym definiowany jest jako udział osoby w wieku 25–64 lat, która w ciągu ostatnich 4 tygodni poprzedzających badanie brała udział w szkoleniu w jakiegokolwiek formie.

Z tabeli 1 wynika, że udział Polaków w kształceniu ustawicznym jest zdecydowanie niższy od średniej dla UE 28 (2016 r. UE 28 – 10,8%; Polska 3,7%). Co gorsza, długoletnia dynamika w odniesieniu do naszego kraju ma charakter ujemny – wskaźnik w 2015 r. – 3,5 oraz 2016 r. 3,7% był niższy niż w 2007 r. Na dodatek wyprzedzają nas prawie wszystkie państwa, które razem z Polską dołączyły do UE w 2004 r.

Przed przystąpieniem do formułowania wniosków warto przyrzeć się danym wynikającym z najnowszej edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego. W pierwszej chwili, przy pobieżnej lekturze tego raportu, można mieć

Tabela 1. Udział w kształceniu ustawicznym w UE

Obszar	2007	2009	2011	2013	2016
UE 28	9,4	9,5	9,1	10,7	10,8
UE 15	10,9	10,9	10,3	12,4	12,5
UE strefa euro	8,1	8,1	8,3	10,6	11,2
Belgia	7,4	7,1	7,4	6,9	7,0
Bułgaria	1,6	1,6	1,6	2,0	2,2
Czechy	6,0	7,1	11,6	10,0	8,8
Dania	29,1	31,3	32,3	31,4	27,7
Niemcy	7,8	8,0	7,9	7,9	8,5
Estonia	7,0	10,5	11,9	12,6	15,7
Hiszpania	10,8	10,8	11,2	11,4	9,4
Francja	6,1	5,7	5,5	17,8	18,8
Włochy	6,2	6,0	5,7	6,2	8,3
Łotwa	7,2	5,6	5,4	6,8	7,3
Litwa	5,5	4,6	6,0	5,9	6,0
Węgry	3,9	3,0	3,0	3,2	6,3
Holandia	17,0	17,4	17,1	17,9	18,8
Austria	12,9	13,9	13,5	14,1	14,9
Polska	5,1	4,7	4,4	4,3	3,7
Rumunia	1,5	1,8	1,6	2,0	1,2
Finlandia	23,4	22,1	23,8	24,9	26,4
Szwecja	19,0	22,5	25,3	28,4	29,6
Wielka Brytania	20,5	20,7	16,3	16,6	14,4

Źródło: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/main-tables> (dostęp 14.05.2017).

wrażenie, że mowa o dwóch różnych rzeczywistościach, gdyż badania BKL wskazują, że 37% Polaków podnosi swoje kompetencje. Należy tylko zwrócić uwagę, że dane te dotyczą populacji 18–59/64 (a więc obejmują także liczną w naszym kraju grupę studentów wszelakich uczelni) oraz, że działanie polegające na podnoszeniu kwalifikacji miało mieć miejsce w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed badaniem. Przy tak określonych parametrach dane bardziej szczegółowe przedstawiają się w sposób następujący:

- 20% Polaków uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, odczytach, seminariach, konferencjach, praktykach, stażach zawodowych lub studiach podyplomowych;

w tej grupie:

- 6% (1,4 mln) uczestniczyło w obowiązkowych kursach BHP i przeciwpożarowych;
- 14% (3,5 mln) podnosiło swoje kompetencje na nieobowiązkowych kursach i szkoleniach;
- 20% uczyło się samodzielnie (uczyło się czegoś nowego lub zdobywali doświadczenie, korzysta-

jąc z pomocy członków rodziny, przyjaciół, współpracowników, książek, profesjonalnych magazynów, programów komputerowych, Internetu, programów TV i inne);

- 14% badanych uczestniczyło w kształceniu formalnym (uczyło się w szkole średniej lub na uczelni).

Wynika z tego, że zdecydowana większość Polaków (63%) w żaden sposób nie podnosiła swoich kompetencji w roku poprzedzającym badanie, nawet poprzez samokształcenie. 34% Polaków deklaruje, że nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach dokształcania. Jedynie 16% Polaków jest stale aktywnych edukacyjnie a więc brało udział w różnych formach edukacji i nadal chce się szkolić. 22% nie planowało kontynuowania kształcenia. 8% mimo braku udziału w szkoleniach chciałoby dokształcać się w przyszłości. Oznacza to, że 55% Polaków jest całkowicie bierna edukacyjnie – nie uczestniczyła w jakiegokolwiek formie edukacji w ostatnim roku i nie planuje kursów oraz szkoleń w przyszłości.

Tabela 2. Działania edukacyjne populacji 25 plus

	2010	2011	2012	2013	2014	Ogółem
Kursy i szkolenia (wszystkie)	12,5	13,8	19,2	18,6	19,1	16,6
– kursy i szkolenia nieobowiązkowe	12,1	13,4	14,3	13,4	13,5	13,4
– kursy i szkolenia obowiązkowe	b.d	b.d	4,9	5,2	5,6	5,2
Samokształcenie	9,5	10,7	13,8	14,5	17,3	13,1
Edukacja formalna	b.d	b.d	5,8	5,4	5,2	5,5
Kursy i szkolenia (wszystkie) lub samokształcenie	18,0	19,7	26,7	26,6	28,7	23,9
Kursy i szkolenia, samokształcenie lub edukacja formalna	b.d	b.d	29,8	29,2	31,3	30,1
Nie podnosiło kompetencji w żaden sposób	b.d	b.d	70,2	70,8	68,7	69,9
Planuje podnosić kompetencje (najbliższe 12 miesięcy)	17,8	17,0	19,3	19,5	20,9	18,9

Źródło: A. Szczukocka, K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole. Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe, PARP, Warszawa 2012, s. 25.*

Aby lepiej porównać dane z Bilansu Kapitału Ludzkiego i ogólne dane z Eurostatu warto przytoczyć dane z Bilansu dotyczące populacji 25 plus¹⁰.

W tym miejscu warto przyrzeć się bliżej wyłącznie sytuacji osób pracujących. Chodzi tu o dwa elementy: czas poświęcony na szkolenie oraz odbycie szkolenia w czasie pracy lub poza czasem pracy. 23% pracujących wskazało, że na szkolenie w ciągu ostatnich 12 miesięcy poświęcili mniej niż 10 go-

dzin; 19% wskazało na przedział 11–20 godzin; 31% na przedział 51–100 godzin, na czas powyżej 100 godzin wskazało 13% respondentów. Oznacza to, że mediana wynosiła 30h¹¹. Kolejne pytanie jakie zadano respondentom to czy szkolenie nieobowiązkowe odbywało się podczas płatnych godzin pracy. 41% respondentów wskazało, że odbywało się ono wyłącznie w godzinach pracy, a 28%, że wyłącznie poza płatnymi godzinami pracy, w 27% przypadków

częściowo w godzinach pracy a częściowo poza godzinami pracy¹².

W 2013 r. zgodnie z BKL 72% pracodawców deklaroowało prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników. W pierwszej chwili można stwierdzić, że wynik ten jest dowodem na bardzo duże zaangażowanie pracodawców w tworzenie bezpiecznego i przyjaznego dla pracowników rynku pracy czy wręcz dowodem na ich zaangażowanie w przejście od koncepcji „ochrony miejsc pracy” na rzecz „ochrony zatrudnialności”. Nic jednak bardziej mylnego.

Autorzy BKL bardzo szeroko podchodzą do zagadnienia „inwestowania w rozwój pracowników”. Przejawem takiego inwestowania jest:

- organizowanie niewymaganych przez prawo kursów i szkoleń – 45%¹³;
- udział w samokształceniu – 40%¹⁴;
- posiadanie systemu ocen kompetencji – 26%;
- kierowanie pracowników na konferencje, seminaria lub warsztaty – 24%;
- posiadanie indywidualnych planów rozwoju pracowników – 21%;
- dofinansowanie edukacji formalnej – 13%¹⁵.

Niezmiennie pracodawcy najczęściej finansowali inwestycje w rozwój kompetencji kadry z wykorzystaniem środków własnych. Na wyłączenie wykorzystanie środków własnych wskazało 62% respondentów. Z pieniędzy publicznych w 2013 r. – 15% podmiotów. Na marginesie można wskazać, że 14% respondentów wskazuje, że nie wie jakie było źródło finansowania środków, które przeznaczyci na rozwój pracowników¹⁶.

Mediana wydatków na szkolenia w firmach mikro (1–9 pracowników) wyniosła 2 tys. zł; w firmach ma-

łych (10–49 pracowników) mediana wyniosła 3900 zł, a w firmach dużych (powyżej 50 pracowników) – 15 tys. zł¹⁷.

Okolo 2/3 pracodawców, którzy organizują szkolenia wydało na ten cel nie więcej niż 2500 zł.

Bilans Kapitału Ludzkiego posługuje się pojęciem „wskaźnik dostępności szkoleń”. Autorzy badania obliczają go jako stosunek liczby pracowników przeszkolonych w ramach nieobowiązkowych kursów i szkoleń w poprzednim roku do liczby pracowników obecnie zatrudnionych. Wskaźnik podzielony jest na trzy kategorie:

- w odniesieniu do wszystkich podmiotów i w 2013 r. wynosił 27%;
- w odniesieniu do podmiotów, które w ostatnim roku w jakiegokolwiek formie inwestowały w rozwój pracowników i w 2013 r. wynosi 38%;
- w odniesieniu do podmiotów, które w ostatnim roku prowadziły szkolenia pracowników gdzie w 2013 r. wynosił 63%¹⁸.

Ostatnią kwestią jest przytoczenie przyczyn, dla których pracodawcy nie inwestują w rozwój pracowników. Wśród pracodawców, którzy nie inwestowali w rozwój pracowników (przypominam, że na potrzeby BKL jest to szerokie pojęcie) wskazało, że:

- pracownicy mają odpowiednie umiejętności – 77%;
- koszt szkoleń jest zbyt wysoki 48%;
- kluczowe są inne inwestycje 43%;
- pracownicy nie mają czasu na szkolenia 40%;
- potrzeby szkoleniowe są trudne do określenia 32%;
- szkolili ostatnio i nie mają potrzeby 31%;
- brak odpowiedniej oferty szkoleniowej 30%;
- z innych, nieokreślonych powodów 16%.

Przedmiotem niejasności w doktrynie prawa pracy jest zakres obowiązku pracodawcy wobec ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Część przedstawicieli doktryny wskazuje, że zakres tego obowiązku jest wąski i dotyczy wyłącznie kwalifikacji zawodowych, które łączą się z pracą aktualnie wykonywaną u danego pracodawcy bądź z pracą, którą dany pracownik ma w przyszłości u niego podjąć w związku z awansem lub zmianą warunków pracy¹⁹.

Zgodnie z przeciwnym poglądem pracodawca powinien popierać podnoszenie przez pracowników kwalifikacji zawodowych odpowiadających ich preferencjom także w dziedzinach niezwiązanych

Tabela 3. Rozkład kosztów własnych poniesionych przez pracodawcę na szkolenia

	2011	2012	2013
Do 1000 zł	40	40	37
1001–2500	28	30	25
2501–5000	21	18	22
5001–10 000	8	8	9
10 001–25 000	2	2	4
Powyżej 25 000	1	1	2

Źródło: A. Szczukocka, K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole. Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe, PARP, Warszawa 2012, s. 97.*

z aktualnie wykonywaną pracą czy pracą, którą pracownik ma świadczyć po zmianie warunków zatrudnienia²⁰. W niedawno opublikowanej pierwszej monografii na temat podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Agata Rudel-Ruszer wskazuje, że pracownik ma prawo do wsparcia ze strony pracodawcy niezależnie od aktualnie zajmowanego stanowiska czy rodzaju pracy wykonywanej na rzecz danego pracodawcy lub pracy, którą miałby w przyszłości u niego podjąć. Autorka podkreśla także, że przedmiotem obowiązku pracodawcy będą zarówno tzw. umiejętności twarde jak i tzw. umiejętności miękkie (np. kreatywność, umiejętność pracy w grupie) zwłaszcza, że te ostatnie są coraz bardziej doniosłe²¹. Niezależnie od rozumienia zasady obowiązku ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych i jej doktrynalnej analizy można zdezerżyć tę debatę z empirią.

O czym mówią (lub nie mówią) badania

Jak wynika z wcześniej przedstawionych informacji, badania nie dostarczają nam danych na temat działań organizacyjnych podejmowanych przez pracodawców mających na celu ułatwienie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Brak jakichkolwiek informacji na temat: liczby udzielanych urlopów szkoleniowych (z podziałem na płatne i bezpłatne), udzielanego czasu wolnego na czas uczestnictwa w zajęciach i punktualnego na nich dotarcia (także nie mamy żadnych danych, które wskazywałyby w jakim zakresie pracodawcy udzielają tych zwolnień od pracy z zachowaniem i bez zachowania prawa do wynagrodzenia). Zauważalna jest nieobecność badań, które próbowałyby (choć odwołując się do relatywnie niewielkiej próby badawczej) odpowiedzieć na pytanie jakie działania organizacyjne podejmują pracodawcy. Chodzi potencjalnie o takie działania jak przykładowo:

- zmiana systemu czasu pracy wobec pracownika podnoszącego kwalifikację;
- brak poleceń pracy w nadgodzinach wobec takich osób;

- udzielanie urlopu wypoczynkowego w sposób dostosowany do jego potrzeb (np. w okresie sesji);
- brak polecenia odbywania podróży służbowych wobec tych kategorii pracowników.

Generalnie oznacza to, że wiemy bardzo niewiele na temat roli pracodawców w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników. Jedyne badania jakimi dysponujemy opierają się na deklaracjach respondentów. Oczywiście mam świadomość, że wielu elementów nie da się zbadać inaczej. Wytania się jednak obraz, który jest niespójny, co prawdopodobnie wynika m.in. ze sposobu stawiania pytań respondentom. Przekaz jaki „medialnie” wynika z Raportu *Kształcenie po szkole* jest następujący: zdecydowana większość pracodawców inwestuje w rozwój pracowników. Kiedy przyjrzymy się danym, okazuje się jednak, że zaledwie 13% deklaruje dofinansowanie edukacji formalnej swoich pracowników, a więc jedynie w pełni mierzalny i sprawdzalny element. Wydaje się, że mamy do czynienia z wyraźnym pomieszaniem pojęć na styku: obowiązku pracodawcy zorganizowania stanowiska pracy pracownika

(a więc np. dostarczenia pracownikowi fachowej literatury w sytuacji gdy zakres jego obowiązków tego wymaga) i działań z zakresu podnoszenia kwalifikacji.

Analiza tematyki szkoleń wyraźnie wskazuje, że znikomą ich część stanowi liczba szkoleń ogólnorozwojowych (nawet gdyby sumować szkolenia ogólnorozwojowe, języki obce czy kursy prawa jazdy niezwiązane z transportem). Ponownie – działania, które wynikają z obowiązku pracodawcy przeszkolenia pracowników z zakresu nowych rozwiązań technicznych czy organizacyjnych jakie pracodawca wdraża (czyli działania z zakresu organizacji procesu pracy) traktowane są jako działania tożsame z działaniami mającymi na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Warto na zakończenie zwrócić uwagę na wynikające z badań oczekiwania pracodawców, w odniesieniu do rozwiązań, które w ich ocenie miałyby zwiększyć zaangażowanie przedsiębiorstw w szkolenie pracowników²². Są to następujące postulaty:



Zauważalne jest więc, że pracodawcy oczekują rozmaitych działań ze strony państwa za wyjątkiem jednak takich, które mogłyby spowodować, że oni sami staliby się aktywnymi podmiotami współodpowiedzialnymi za podnoszenie kwalifikacji. Można odnieść przy tym wrażenie, że pracownik, który wykazuje w tym zakresie aktywność traktowany jest jako obciążenie dla pracodawcy i problem, który powinno rozwiązać państwo.

PODSUMOWANIE

Mając na względzie wyjątkowo niską pozycję naszego kraju wśród państw UE pod względem dostępu do kształcenia ustawicznego, wydaje się oczywiste, że tak istotna dla rozwoju kapitału ludzkiego kwestia powinna stać się przedmiotem rozważnej i perspektywicznie zaplanowanej polityki publicznej. Punktem wyjścia powinien być jednak dostęp do wiarygodnych i kompleksowych danych. Tego obecnie brakuje. Pozyskiwana z badań wiedza empiryczna pozwala raczej na formułowanie większej liczby pytań niż odpowiedzi. W mojej ocenie mamy dostęp jedynie do bardzo wybiórczego i powierzchownego (a przez to mogącego wprowadzać w błąd) zestawu informacji w odniesieniu do tego, w jakim zakresie polscy pracodawcy partycypują w przejściu od modelu ochrony miejsc pracy do modelu ochrony zatrudnialności. Jest to szczególnie niepokojące, jeżeli weźmie się pod uwagę ich niski stopień zorganizowania, niezdolność do samodzielnego kreowania szkoleniowych strategii branżowych oraz generalną niechęć organizacji pracobiorców do przyjmowania zobowiązań w imieniu swoich członków.

Jest kwestią bezdyskusyjną, że pracodawcy w Polsce potrzebują wsparcia ze strony władz publicznych w wykorzystywaniu narzędzi zwiększających zatrudnialność pracowników. Równocześnie jednak, dobrze funkcjonująca polityka publiczna w odniesieniu do kwestii tak ważnej dla przyszłości rozwoju społeczno-gospodarczego naszego kraju musi być oparta na „twardych” dowodach. Oznacza to zdolność do bardziej kompleksowej odpowiedzi na pytanie w jaki sposób obecnie pracodawcy partycypują w podnoszeniu kwalifikacji pracowników, oraz czy (formułując pytanie w sposób bardziej normatywny) realizują efektywnie obowiązek wymieniany w kodeksie pracy wśród podstawowych obowiązków pracodawcy, jakim jest ułatwianie podnoszenia kwalifikacji zawodowych. ■

1. Zwiększenie dotacji dla przedsiębiorstw aktywnie uczestniczących w kształceniu pracowników. Aktywność ta oznaczałaby finansowanie kosztów kształcenia oraz udzielanie płatnych urlopów szkoleniowych czy zwolnień z całości lub części dnia. W odniesieniu do finansowania zwolnień od pracy istotne byłoby finansowanie kosztów organizacji zastępstwa pracownika uczestniczącego w szkoleniu.
2. Wprowadzanie ulg w systemie składek – rozwiązanie miałoby polegać na zwolnieniu pracodawcy z odprowadzania składek na Fundusz Pracy od wynagrodzenia kształcącego się pracownika.
3. Konieczność wdrożenia ulg podatkowych w sytuacji gdy pracodawca utworzy nowe stanowisko pracy i na jego potrzeby przeszkoli pracownika.
4. Konieczność wprowadzenia zakazu łączenia różnych typów urlopów (np. urlopu szkoleniowego i następnie wypoczynkowego), gdyż taka kumulacja nieobecności pracownika naraża firmę na dodatkowe koszty organizacyjne.
5. Zmniejszenie liczby dni urlopu szkoleniowego z tytułu przygotowania się do egzaminu i pisania pracy – proponowane jest skrócenie tego typu urlopu z 21 do 5 dni.
6. Wprowadzenie w przepisach prawnych odpowiedzialności pracownika za wyniki osiągnięte w trakcie nauki. Oceny niedostateczne powinny pozbawiać pracownika prawa do ubiegania się o urlop szkoleniowy.
7. Określenie limitu liczby godzin lub dni, w które pracownik korzysta ze zwolnienia z części lub całości dnia pracy.

1 B. Surdykowska, Rola związków zawodowych w podnoszeniu kwalifikacji pracowniczych, *Zeszyty Prawnicze UKSW*, 2012, 12(2).

2 Tekst ten skoncentruje się na pracownikach co jest oczywiście ujęciem niepełnym. Pełen obraz byłby możliwy, gdyby przeanalizować także sytuację osób bezrobotnych i osób nieaktywnych zawodowo. Ponieważ jednak głównym przedmiotem zainteresowania są działania podejmowane przez pracodawców w obrębie wspierania rozwoju kwalifikacji, pozwalającego na przejście od modelu ochrony miejsca pracy do ochrony zatrudnialności, uwagi dotyczące bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo mają siłą rzeczy ograniczony charakter.

3 D. Klucz, Problem prawnej natury obowiązku pracownika w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, *Monitor Prawa Pracy*, 2017, 3.

4 Art. 17 Kodeksu pracy wskazuje, że pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Także art. 94 pkt 6 k.p. wskazuje, że pracodawca jest obowiązany w szczególności ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

5 Nie jest celem tego tekstu pogłębiona analiza modelu flexicurity – zwróćmy uwagę, że ostatni kryzys ekonomiczny przyniósł ze sobą wiele wątpliwości w Unii Europejskiej dotyczących wykonalności tej koncepcji w uwarunkowaniach konkretnych krajowych rynków pracy.

6 Porównaj A. Sobczyk, Państwo zakładów pracy, Warszawa 2017, str. 259.

7 Pracodawcy a podnoszenie kompetencji zawodowych pracowników. Analiza wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców w ramach projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Raport z badań pracodawców, VII, Kraków–Warszawa 2010, s. 8.

8 I. Kukulak-Dolata, Bariery wykorzystywania instrumentów wspierania kształcenia pracowników, *Polityka Społeczna*, 2013, 1, str. 33–38.

9 J. Górniak (red.) *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski*, PARP, Warszawa 2012, str. 141, dostęp na: http://www.pwsz.krosno.pl/gfx/pwszkrosno/userfiles/lepucka.izabela/raport_parp_2012-miekkie_umiejtnosci.pdf (dostęp 14.05.2017). A. Szczukocka, K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole. Ucze-*

nie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe, PARP, Warszawa 2012.

10 Podkreślić, jeszcze raz należy inny przedział czasowy, w którym w obu badaniach miała nastąpić potencjalna aktywność edukacyjna (Eurostat – ostatnie 4 tygodnie, BKL – ostatnie 12 miesięcy).

11 A. Szczukocka, K. Turek, B. Worek op. cit. s. 50.

12 A. Szczukocka, K. Turek, B. Worek op. cit. s. 50.

13 Autorzy BKL określają je jako „kursy i szkolenia nieobowiązkowe” – nie odnoszą tego jednak do dobrowolności udziału pracownika w takim szkoleniu a przeciwstawiają im szkolenia obowiązkowe w tym przykładowo szkolenie BHP czy przeciwpożarowe. Stąd też określenie „szkolenie niewymagane przez prawo” wydaje się bardziej adekwatne.

14 Dofinansowanie samoszkolenia pracownika to np. zakup książki lub czasopisma.

15 A. Szczukocka, K. Turek, B. Worek op. cit. s. 83.

16 A. Szczukocka, K. Turek, B. Worek op. cit. s. 92.

17 A. Szczukocka, K. Turek, B. Worek op. cit. s. 97.

18 A. Szczukocka, K. Turek, B. Worek op. cit. s. 74.

19 W. Sanetra, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra (red.), *Kodeks pracy. Komentarz* str. 51; M. Nałęcz, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy*, Warszawa 2000, str. 336; B. Budka, *Uprawnienia pracownika w razie naruszenia przez pracodawcę obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych* – artykuł dyskusyjny, *PiZS*, 2008, 11, str. 15; M. Ryłski, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników na gruncie kodeksu pracy – teorie modelu legislacyjnego i ich konsekwencje prawne*, *PiZS*, 2015, 2 str. 5–7; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy*, str. 337.

20 T. Zieliński, [w:] T. Zieliński (red.), *Kodeks pracy*, str. 179–180; A. Więcek, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, *PiZS*, 2010, 9, str. 16.; A. Więcek, *Prawne formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników*, *PiZS*, 2009, 9, str. 29; Ł. Pisarczyk, *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, *PiZS*, 2003, 4, str. 31.

21 A. Ludera-Ruszel, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników na gruncie kodeksu pracy oraz wybranych ustaw szczegółowych*, Warszawa 2016, str. 88.

22 I. Kukulak-Dolata, Bariery wykorzystywania instrumentów wspierania kształcenia pracowników, *Polityka Społeczna*, 2013, 1, str. 37–38.

STRESZCZENIE

Artykuł przedstawia problematykę roli pracodawców w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników. Rola ta jest kluczowa w kontekście przejścia od modelu ochrony miejsca do pracy do ochrony zatrudnialności pracownika. Autor wskazuje na poważne braki w zakresie danych empirycznych wskazujących na udział pracodawców w tym procesie (brak danych dotyczących zakres udzielania urlopu szkoleniowego, zmiana systemu czasu pracy wobec pracownika podnoszącego kwalifikacje, czy wydawania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych). W świetle bardzo niskiego uczestnictwa Polaków w kształceniu ustawicznym kluczowe wydaje się rozpoczęcie publicznej debaty na temat roli pracodawców, pracowników i państwa w tym procesie.

Słowa kluczowe: pracownik, pracodawca, kwalifikacje, urlop szkoleniowy, kształcenie ustawiczne.

SUMMARY

A few thoughts concerning employers' role in the process of improving professional qualifications at workplace. The paper presents the problem of the role of employers in improving the professional qualifications of employees. Such role is crucial in the transition between two models: from job protection to employability protection. The author points to serious shortcomings in the empirical data indicating the involvement of employers in this process (lack of data on the scope of granting training leave, changing the working time system towards an employees who improve qualification or issuing the orders to work in overtime). In light of the very low participation of Polish citizens in lifelong learning, the launching of public debate on the role of employers, workers and the state in this process seems crucial.

Keywords: employee, employer, qualification, training leave, lifelong learning.

Bezrobocie młodych osób w Europie nadal pozostaje istotnym wyzwaniem. Choć od 2013 roku spadło o 3,4 pp., to nadal wynosi ponad 20% w grupie wiekowej 15–24 lata (w całej UE)¹. Według Eurofound, bezrobocie młodych osób oznacza koszt 153 mld Euro rocznie, co w przybliżeniu stanowi 1,2% PKB Unii Europejskiej². Oprócz wymiernych skutków gospodarczych, obecna sytuacja niesie ze sobą również koszty społeczne, wśród których można wymienić spadek jakości kapitału ludzkiego, niechęć do posiadania dzieci, brak wiary w państwo i związane z tym niebezpieczeństwo radykalizacji postaw politycznych młodych osób³. Dlatego też, tak ważne jest poszukiwanie rozwiązań sprzyjających zatrudnieniu młodych.

Europejski Korpus Solidarności – nic nowego, czy nowe możliwości?



WSTĘP

W dniu 14 września 2016 r., Przewodniczący Komisji Europejskiej Jean-Claude Juncker, w swoim wystąpieniu na temat Stanu Unii Europejskiej zapowiedział powstanie Europejskiego Korpusu Solidarności (dalej EKS). Mówił wówczas: *Młodzi ludzie z całej UE będą mieli możliwość odbycia wolontariatu, tam gdzie to jest potrzebne, by odpowiedzieć na sytuację kryzysową, jak np. kryzys uchodźczy lub trzęsienie ziemi we Włoszech*. Stwierdził także, że do 2020 r. 100 tys. młodych odbędzie taki wolontariat. Zdaniem Przewodniczącego Komisji, udział w EKS będzie szansą na rozwój umiejętności, a także zdobycie cennego ludzkiego doświadczenia. W niniejszym artykule dokonano oceny założeń programu i innych dotychczas stosowanych rozwiązań w obszarze wolontariatu, biorąc pod uwagę ich skuteczność w aktywizacji zawodowej młodych ludzi.

EUROPEJSKI KORPUS SOLIDARNOŚĆ ORAZ INNE INICJATYWY PROMUJĄCE WOLONTARIAT

Głównym celem EKS jest aktywizacja młodych osób w taki sposób, aby umożliwić dopasowanie ich umiejętności do potrzeb rynku pracy. Jest to problem najczęściej zgłaszany przez pracodawców w Europie. W tej sytuacji konieczne stało się podjęcie wysiłków, by uległo to zmianie na lepsze. EKS bazuje głównie na wolontariacie, choć nie tylko. Możliwe jest także odbycie praktyki lub przyuczenia do zawodu. Możliwe jest także, że kandydat otrzyma ofertę pracy. Do Korpusu mogą aplikować osoby młode, pomiędzy 18. a 30. rokiem życia. Czas uczestnictwa w jednej z form aktywności obejmuje od 2 do 12 miesięcy. Finansowanie będzie oparte o środki, których dysponentem jest Komisja Europejska w ramach istniejących już programów: Europejskiego Serwisu Wolontariatu oraz Gwarancji

Mateusz Szymański

– pracownik Biura Ekspertycznego, Dialogu i Polityki Społecznej Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Pełnomocnik ds. Młodych, Sekretarz Prezydium Rady Dialogu Społecznego z ramienia NSZZ „Solidarność”.

dla Młodzieży. Obszar terytorialny objęty działaniem EKS obejmuje Unię Europejską, a projekty, w które będą zaangażowani członkowie Korpusu obejmują takie dziedziny jak: edukacja, ochrona zdrowia, integracja społeczna, pomoc przy dystrybucji żywności, budowa schronisk, przyjmowanie, wspieranie i integracja imigrantów i uchodźców, ochrona środowiska naturalnego i zapobieganie klęskom żywiołowym. Ważne zastrzeżenie stanowi fakt, że programy nie obejmują sytuacji, gdy jest wymagane natychmiastowe reagowanie na klęski, w przypadku których wymagane są bardziej specjalistyczne umiejętności i szkolenia⁴. Osią, wokół której zbudowany jest EKS ma być solidarność, jako szczególnie ważna wartość, na której, w opinii Kristaliny Georgiewej, Wiceprzewodniczącej KE, bazuje UE. W jednym ze swoich wystąpień na temat EKS powiedziała: *Unia Europejska opiera się na zasadzie solidarności: solidarności między obywatelami, solidarności państw członkowskich oraz solidarności w działaniach wewnątrz Unii i poza nią. Solidarność jest wspólną wartością, silnie odczuwaną w społeczeństwie europejskim*⁵.

Przed programem postawiono kilka celów, są to: podejmowanie działań zgodnych z zasadą solidarności, pomaganie w stawianiu czoła wyzwaniom związanym ze społeczeństwem, środowiskiem naturalnym i klęskami żywiołowymi oraz umożliwianie młodym

ludziom niesienia pomocy tam, gdzie jest ona najbardziej potrzebna⁶.

Mechanizm działania wydaje się dość prosty. Wszyscy zainteresowani wzięciem udziału w Korpusie mogą zarejestrować się na stronie internetowej EKS. W ten sposób trafiają do bazy członków EKS, w której organizacje, których projekty grantowe zostaną zakwalifikowane przez KE, będą mogły poszukiwać kandydatów do wzięcia w nich udziału. Osobie, która zostanie przyjęta na wolontariat zostaną opłacone koszty podróży, zakwaterowania, utrzymania i ubezpieczenia na czas wyjazdu. Kandydat zostanie także odpowiednio przeszkolony przed wyjazdem i po przyjeździe na miejsce. Osobie, która otrzyma ofertę praktyki lub przyuczenia do zawodu będzie przysługiwała dieta, natomiast osobie, która będzie zainteresowana podjęciem zatrudnienia, powinna zostać zaoferowana umowa o pracę oraz wynagrodzenie zgodne z lokalnymi przepisami, uregulowaniami i układami zbiorowymi.

Wskazuje się szereg korzyści, tak dla ludzi młodych jak i organizacji zajmujących się poszczególnymi działaniami. Zgodnie z informacjami KE, młodzi zyskają dzięki udziałowi w EKS doświadczenie życiowe i rozwijają kompetencje zawodowe, naberą nowe umiejętności i nauczą się języków obcych, będą mogli pomóc innym, zwłaszcza najmłodszym członkom społeczeństwa. Organiza-

“ W obu wariantach (w wolontariacie, jak i programach rozwoju zawodowego) EKS bazuje na dotychczasowych umiejętnościach osób biorących w nim udział. Istnieje ryzyko, że organizacje, które będą chciały zrealizować program, będą preferowały osoby, które i tak byłyby w dobrej sytuacji na rynku pracy.

Konferencja CPS „Dialog” pt.: „Związki zawodowe w percepcji osób młodych – czy warto do nich wstępować?”, 9.03.2017 r.



Fot. CPS „Dialog”



Fot. CPS „Dialog”

Konferencja CPS „Dialog” pt.: „Związki zawodowe w percepcji osób młodych – czy warto do nich wstępować?”, 9.03.2017 r.

cje realizujące programy wolontariatu lub rozwoju zawodowego, dzięki EKS, mogą zaś rekrutować młodych ludzi do swoich działań, pod warunkiem, że spełniają one kryteria pozwalające im zostać organizacją przyjmującą i będą przestrzegały zapisów Karty Europejskiego Korpusu Solidarności⁷.

Młodzi członkowie związków zawodowych pozostają sceptyczni wobec tej idei. Ich obawy budzi kilka kwestii. W swoim stanowisku, z dnia 9 grudnia 2016 roku, Komitet Młodych EKZZ wskazuje szereg słabości tej inicjatywy, m.in. fakt, że EKS miesza cele związane z zatrudnieniem i cele związane z wolontariatem młodych osób. Ich zdaniem istnieje ryzyko zastępowania płatnej pracy pracą wolontariuszy przy jednoczesnym ograniczaniu kosztów usług publicznych dla społeczeństwa. W ocenie Komitetu, to może sprzyjać dalszemu rozwojowi prekariatu⁸.

Niezależnie od negatywnych aspektów dostrzegają oni kilka pozytywów. Zaliczają do nich promowanie idei wolontariatu, który będzie uczył społecznej odpowiedzialności i aktywności na lokalnym i europejskim poziomie. Odbycie takiego wolontariatu będzie szansą na zdobycie umiejętności w zakresie pracy w międzynarodowym środowisku i nauki języka.

Mając powyższe na uwadze, młodzi związkowcy wyśuwają konkretne oczekiwania wobec programu, by w ich ocenie pozwalał realizować stawiane cele. Oczekują oni, że program będzie zintegrowany z istniejącym już Europejskim Serwisem Wolontariatu oraz będzie finansowany ze środków Funduszu Solidarności lub programu Erasmus+ a także nie będzie mieszany z Inicjatywą na Rzecz Zatrudnienia Młodych ani Gwarancjami dla Młodzieży. Podkreślają, że każdy wolontariat powinien być podejmowany z wyboru i wszyscy powinni mieć prawo do odbycia wolontariatu, także w ramach planowania kariery, które jest zapewniane przez publiczne służby zatrudnienia. Oczekują także, że zostanie utworzony europejski serwis wolontariatu, którego celem będzie zbieranie wszystkich informacji dotyczących wolontariatu w jednym miejscu, oraz by władze oraz prywatne przedsiębiorstwa miały świadomość różnic pomiędzy płatnymi i niepłatnymi stażami. Komitet wyraźnie zaznacza, że oczekuje, iż Komisja Europejska zaangażuje państwa członkowskie i oceni ewentualne wypychanie płatnego zatrudnienia przez darmowe staże i wolontariat. Oprócz tego Komitet wyraża nadzieję, że Komisja Europejska, Parlament Europejski oraz państwa członkowskie nadal będą wspierać pomoc strukturalną oraz pomoc humanitarną, tak by chronić życie ludzi w niebezpieczeństwie i w sytuacjach pokrzyzowych. Pomoc ta nie może opierać się na Europejskim Korpusie Solidarności⁹.

/// *Głównym celem EKS jest aktywizacja młodych osób w taki sposób, aby umożliwić dopasowanie ich umiejętności do potrzeb rynku pracy. Jest to problem najczęściej zgłaszany przez pracodawców w Europie.*

EKS nie jest pierwszą inicjatywą, której celem jest promowanie wolontariatu. Niezależnie od EKS działa wspomniany już wcześniej Europejski Serwis Wolontariatu¹⁰ (ESW). Jego założenia są bardzo podobne do tych, które leżą u podstaw EKS, co jest kolejnym argumentem przeciwni-

ków tego instrumentu aktywizacji młodych. ESW to, podobnie jak EKS, program międzynarodowego wolontariatu, finansowany przez Komisję Europejską. W wolontariacie mogą brać udział osoby w wieku pomiędzy 18. a 30. rokiem życia, a czas trwania wynosi od 2 do 12 miesięcy. Osoby uczestniczące mogą liczyć na refundację do 90% kosztów podróży, a także na pełne pokrycie kosztów utrzymania na miejscu wolontariatu. Pokrywane są także koszty transportu publicznego, ubezpieczenie zdrowotne oraz lekcje

języka obcego. To, co odróżnia jedną i drugą formułę wolontariatu to zakres terytorialny. ESW obejmując swoim zakresem nie tylko Europę, tak jak ma to miejsce w EKS, ale w zasadzie cały świat.

Inne przykłady działań na rzecz promocji wolontariatu to m.in. ustanowienie w 2014 roku Europejskiego Ochotniczego Korpusu Pomocy Humanitarnej (tzw. „Wolontariusze pomocy UE”)¹¹. W przypadku tego programu, miejscem docelowym wolontariatu były państwa trzecie i był to program o charakterze typowo humanitarnym. Nie pojawiały się w nim wątki dotyczące potencjału zatrudnienia osób biorących w nim udział. Podobnie jak w przypadku EKS, powoływano się na solidarność jako wartość o szczególnym znaczeniu. Na jego realizację przeznaczono w sumie do 2020 roku 147 936 000 Euro.

Wcześniej, bo w 2009 roku, podjęto decyzję o ustanowieniu roku 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską. W treści decyzji Rady możemy przeczytać, że: *Potencjał wolontariatu wciąż nie jest w pełni wykorzystywany. Europejski Rok Wolontariatu Propagujący Aktywność Obywatelską będzie okazją, aby wykazać w kontekście europejskim, że wolontariat zwiększa aktywność obywatelską, a także może pomóc wzmocnić poczucie przynależności obywateli do społeczeństwa oraz ich zaangażowanie na rzecz społeczeństwa na wszystkich szczeblach – lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim*¹². Jak widać, celem nadrzędnym tej inicjatywy jest promocja aktywności społecznej, a nie zwiększanie szans na zatrudnienie.

WOLONTARIAT I ZATRUDNIENIE

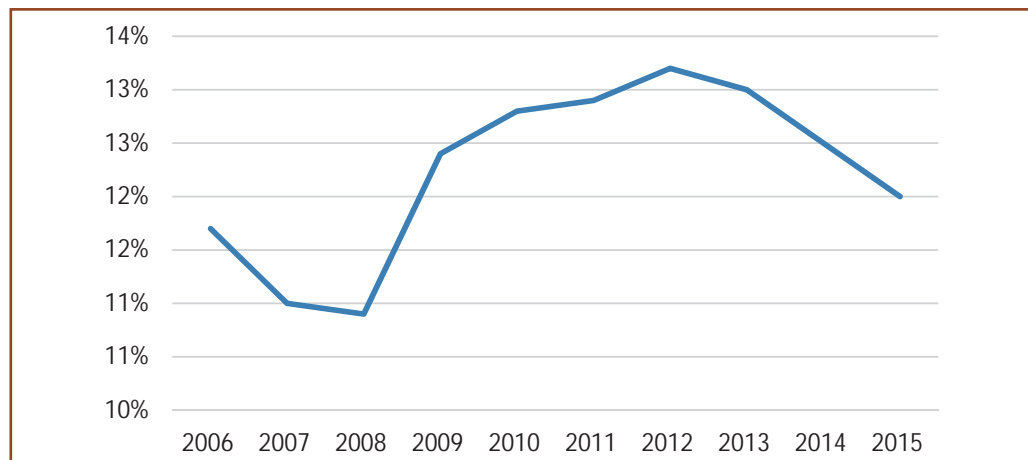
Wolontariat już od lat '80 jest wykorzystywany jako czynnik zwiększający szanse na rynku pracy, szczególnie w warunkach wysokiego bezrobocia¹³. Młodzi wierzą w skuteczność wolontariatu. Według jednego z badań, 88% osób szukających pracy oraz 41% pracujących wierzy, że wolontariat pomoże im znaleźć pracę lub że przyczynił się do zdobycia zatrudnienia¹⁴.

Oczekiwania mijają się jednak z rzeczywistością. Według D. Kamerade i A.E. Paine nierealistycznie jest oczekiwać, że wolontariat przyczyni się do tego, że wolontariusz otrzyma płatną pracę. Wynika to z faktu, że wolontariat nie kreuje miejsc pracy i nie znosi innych barier młodych ludzi na rynku pracy (w tym nie rozwiązuje problemów bezrobotnych rodziców z opieką nad dziećmi i nie zwalcza uprzedzeń pracodawców¹⁵).

Nie udało się jak dotąd wykazać, czy osoby które brały udział w projektach wolontariackich mają przewagę nad pozostałymi osobami na rynku pracy. Mimo to, bez wątplenia wolontariat przyczynia się do zdobycia doświadczenia, umożliwia próbowanie różnych ścieżek kariery, pozwala na zdobycie umiejętności, daje dostęp do szkoleń, umożliwia pokazanie zaangażowania oraz rzetelności w pracy, sprzyja budowaniu pewności siebie oraz nabyciu umiejętności interpersonalnych¹⁶.

W podobny sposób wypowiada się M. Szyłko-Skoczny. Autorka stwierdza, że *w sytuacji masowego bezrobocia oraz braku miejsc pracy, w szczególności dla młodzieży dotychczas niepracującej, wolontariat*

Wykres 1. Wskaźnik NEET w UE (28 państw) w latach 2006–2015 (%) w grupie wiekowej 15–24



Źródło: Opracowanie własne, dane Eurostat.



Fot. CPS „Dialog”

Konferencja CPS „Dialog” pt.: „Związki zawodowe w percepcji osób młodych – czy warto do nich wstępować?”, 9.03.2017 r.

może być dobrą metodą zdobycia doświadczenia zawodowego oraz przyczynić się do uzyskania trwałego zatrudnienia. Jednakże wolontariat nie powinien być traktowany głównie jako instrument walki z bezrobociem. Bezrobotni szukają bowiem pracy w zamian za wynagrodzenie, które pozwala im godnie żyć. Zatrudnienie bez wynagrodzenia staje się w takiej sytuacji przymusem, a nie dobrowolnym wyborem rodzaju aktywności zawodowej¹⁷.

PODSUMOWANIE

Traktowanie wolontariatu jako jednej z form wykonywania pracy jest tylko jedną z możliwości opisywania go. Może on być także traktowany jako odpoczynek, pomoc, czy opieka. Takie ujęcie oddala nas od sfery zatrudnienia do innych obszarów, jak np. towarzyskość, zadowolenie, dobrostan oraz budowa kapitału społecznego¹⁸.

Wolontariat odnosi się zwłaszcza do aktywności społecznej jednostek i to przez ten pryzmat powinien być analizowany. Dlatego też, jego skuteczność jako narzędzia promującego zatrudnienie nie jest jednoznacznie oceniana. Co do zasady można stwierdzić, że nie wpływa znacząco na szanse na rynku pracy w sposób bezpośredni, ale sprzyja zatrudnieniu poprzez fakt, że wzmacnia umiejętności wolontariusza. Przyczynia się do budowania pewności siebie, naby-

wania umiejętności nie tylko zawodowych, ale również interpersonalnych, budowania sieci kontaktów i wielu innych kwestii. Biorąc to pod uwagę, wolontariat zasługuje na promocję i wsparcie.

Czy Europejski Korpus Solidarności jest dobrym rozwiązaniem i wpisuje się w powyższe ramy? W ślad za członkami Komitetu Młodych EKZZ należy stwierdzić, że jedynie częściowo. Wątpliwości budzi zwłaszcza mieszanie celów zatrudnieniowych z aktywnością społeczną. Musimy pamiętać, że Komitet wielokrotnie wypowiadał się o konieczności tworzenia nowych miejsc pracy, np. poprzez stymulację inwestycji publicznych. Szeroko zakrojony program tworzący miejsca pracy jawi się jako pożądany czynnik wzrostu zatrudnienia młodych. W tej sytuacji wolontariat byłby jedynie ważnym uzupełnieniem. Na to wskazuje jedna z autorek, gdy pisze o tym, że wolontariat nie tworzy miejsc pracy. To istotna słabość propozycji KE. Niezależnie od uwag młodych członków europejskich związków zawodowych, można wskazać na jeszcze jedno ryzyko związane z działaniem EKS w obecnym kształcie. W obu wariantach (w wolontariacie, jak i programach rozwoju zawodowego) EKS bazuje na dotychczasowych umiejętnościach osób biorących w nim udział. Istnieje ryzyko, że organizacje, które będą chciały zrealizować program, będą preferowały osoby, które i tak byłyby w dobrej sytuacji na ryn-

ku pracy. W ten sposób po raz kolejny osoby, które są w najtrudniejszej sytuacji, powszechnie nazywane NEET¹⁹, pozostaną na marginesie. W obecnej sytuacji, to do nich w szczególności powinna być kierowana pomoc. Istnieje wiele przyczyn kształtowania się grupy NEET. Najczęściej wskazuje się, że składa się ona m.in. z samotnych rodziców, osób z problemami zdrowotnymi, a także tych, którzy są zniechęceni poszukiwaniem pracy²⁰. Istotną przyczyną występowania NEET są także problemy edukacyjne. Wymienić można chociażby wczesne opuszczanie systemu edukacji (według Eurostat, w 2015 roku problem ten dotyczył 11% osób w wieku od 18 do 24 lat w całej UE) oraz niski poziom umiejętności (według Eurostat, dla całej UE w 2015 roku liczba osób w wieku 15 lat, która osiągała zbyt niskie umiejętności w czytaniu, matematyce oraz naukach ścisłych wynosiła odpowiednio 19,7%, 22,2% i 20,6%). Liczebność NEET w Europie maleje, jednak w stopniu wysoce niezadowalającym. W 2015 roku było to 12% populacji w grupie wiekowej 15–24 lata, co oznacza, że od roku 2012, gdy liczba NEET osiągnęła maksymalny pułap, zmniejszyła się jedynie o 1,2 pp. W związku z tym, podobnie jak w przypadku programu „Gwarancje dla Młodzieży”, należy szukać przede wszystkim instrumentów, które po-

zwolą dotrzeć do młodzieży z grupy NEET, a nie ogółu młodych ludzi.

Niezależnie od powyższych obaw, pod koniec stycznia 2017 roku, do EKS zarejestrowało się 20 tys. młodych osób, co pokazuje, że inicjatywa spotkała się z pozytywnym odbiorem. Interesujące byłoby zbadanie, jakie motywacje mają osoby, które chcą wziąć udział w tym programie i czy rzeczywiście zdobycie zatrudnienia jest wśród ich priorytetów.

Celem wolontariatu nie może być zwiększona zatrudnialność. Specyfika tego instrumentu wymusza uwzględnianie innych celów, przede wszystkim obejmujących aktywność społeczną. D. Kamerade oraz A.E. Paine, uważają, że mniej powinniśmy skupiać się na efektach zatrudnieniowych, a więcej nacisku powinno się kłaść na korzyści dla społeczeństwa w związku z bardziej zaangażowanymi jednostkami²¹.

Biorąc to wszystko pod uwagę można odnieść wrażenie, że Europejski Korpus Solidarności, to instrument, który dubluje istniejący już Europejski Serwis Wolontariatu, a jego potencjalna skuteczność, jako narzędzia zwiększającego szanse na zdobycie zatrudnienia wydaje się być niska. Wątpliwość ta wynika również z tego, że w ślad za inicjatywą nie idą nowe środki finansowe. ■

1 Dane Eurostat.

2 Eurofound, NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, Luksemburg, 2012, s. 79.

3 W. Eichhorst, H. Hinte, U. Rinne, Youth Unemployment in Europe: What to Do about It?, IZA Policy Paper No. 65, 2013, s. 1.

4 https://europa.eu/youth/solidarity/faq_en (dostęp 27.03.2017).

5 https://ec.europa.eu/poland/news/161207_korpus_pl (dostęp 27.03.2017).

6 Informacje dotyczące programu można znaleźć na stronach Komisji Europejskiej oraz Europejskiego Portalu Młodych: https://ec.europa.eu/info/eu-solidarity_pl, https://europa.eu/youth/EU_en (dostęp 27.03.2017).

7 Dostęp do Karty można uzyskać tutaj: https://europa.eu/youth/solidarity/charter_pl (dostęp 27.03.2017).

8 Stanowisko Komitetu Młodych Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, w sprawie Europejskiego Korpusu Solidarności z dnia 9 grudnia 2016 r., <http://szef.hu/lapok/3020/csatolmany> (dostęp 27.03.2017).

9 Stanowisko...

10 Więcej informacji dotyczących Europejskiego Serwisu Wolontariatu można znaleźć na stronie internetowej <http://europeanvoluntaryservice.org/what-is-evs/> (dostęp 27.03.2017).

11 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 375/2014 z dnia 3 kwietnia 2014 r. ustanawiające Europejski

Ochotniczy Korpus Pomocy Humanitarnej („inicjatywa »Wolontariusze pomocy UE« ”).

12 Decyzja Rady z dnia 27 listopada 2009 r. w sprawie Europejskiego Roku Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską (rok 2011), (2010/37/WE).

13 D. Kamerade, A.E. Paine, Volunteering and employability: implications for policy and practice, Voluntary Sector Review, vol 5, no 2, 2014, s. 260.

14 A. Hirst, Links between volunteering and employability, Raport z badania RR309 DfES, 2001, s. 1.

15 D. Kamerade, A.E. Paine, Volunteering..., s. 270.

16 C. Rochester, A Gateway to Work. The role of Volunteer Centres in supporting the link between volunteering and employability, The Institute for Volunteering Research, 2009, s. 7.

17 M. Szyłko-Skoczny, Zwrot w polityce rynku pracy, Polityka Społeczna Nr 1, 2016, s. 4.

18 A.E. Paine, S. McKay, S. Moro, Does volunteering improve employability? Insights from the British Household Panel Survey and beyond, Voluntary Service Review, 11/2013, 4(3), s. 18.

19 Młodzież, która nie uczy się, nie pracuje ani nie przygotowuje do zawodu, ang. not in employment, education or training.

20 S. Carcillo, R. Fernández, S. Königs, A. Minea, NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 164, 2015, s. 16.

21 D. Kamerade, A.E. Paine, Volunteering..., s. 270.

Relacje pomiędzy partnerami (podmiotami) obrotu gospodarczego reguluje prawo. Twarde zapisy określają prawa i obowiązki stron, wyjątki od zasad, konsekwencje nieprzestrzegania przepisów. Szczegóły, dotyczące obszarów nieopisanych prawem powszechnym bądź tego prawa doprecyzowania, oczywiście z nim niesprzeczne, zawierają dwustronne (wielostronne) umowy stron. Tak w największym skrócie można by opisać reguły formalne, zgodnie z którymi powinny postępować strony zawierające pomiędzy sobą umowy. Czy to wystarczy, by jednoznacznie i sprawiedliwie oraz możliwie bezkonfliktowo uczestniczyć w obrocie gospodarczym? Wydaje się, że jednak nie.

Etyka zawodowa

z punktu widzenia uczestników obrotu gospodarczego



Trudno polemizować ze stwierdzeniem, że „nawet najdoskonalsze prawo nie jest doskonałe”. Nie sposób przewidzieć wszystkich sytuacji, rozwiązań, konsekwencji, wpływu nakładających się na siebie zdarzeń. Ale nawet gdyby „kiedyś tam” udało się stworzyć prawo pozornie idealne – nie znaczy to, że idealne stałyby się wszystkie relacje pomiędzy wszystkimi ludźmi – jego odbiorcami.

Co zatem, poza nieustanną pracą nad tworzeniem coraz lepszego, sprawiedliwszego, powszechniejszego, precyzyjniejszego i skuteczniejszego prawa należy robić, aby możliwie polepszać relacje międzyludzkie?

Należy pamiętać, że oprócz tworzonych przez człowieka przepisów prawa, zawieranych w zdaniach, ustępach, paragrafach i artykułach, w ustawach, traktatach i konstytucjach – istnieją także (a może i przede wszystkim) – zasady etyki. Swoiste „prawo – nie prawo” (a może „superprawo”), którego nieprzestrzeganie (poza oceną moralną) nie rodzi konsekwencji prawnych. A mimo to – porządni, uczciwi i przyzwoici, empatyczni ludzie – do tych niepisanych reguł etycznych stosują się sami z siebie.

Czymże jest etyka? Istnieje wiele jej definicji. Ta najprostsza określa ją jako dział filozofii, który zajmuje się badaniem moralności. Piszącemu te słowa najbardziej do przekonania trafia ta, która wynika z Deklaracji Amsterdamskiej, przyjętej na Światowym Kongresie Humanistycznym w roku 2002:

„Humanizm uznaje wartość, godność i autonomię każdej jednostki. Humanisci popierają prawo każdego człowieka do jak największego zakresu wolności, pozostającego jednak w zgodzie z prawami innych. Humanisci mają obowiązek dbania o ludzkość, w tym przyszłe pokolenia. Humanisci uważają **moralność** za wrodzony element ludzkiej natury oparty na zrozumieniu i trosce o innych, nie potrzebujący zewnętrznie sankcjonowania.”

Zbigniew Żurek

– wiceprezes Business Centre Club, członek Rady Dialogu Społecznego, przewodniczący Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego RDS, wiceprzewodniczący Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, przewodniczący Rady Pracodawców Stowarzyszenia Księgowych w Polsce.

Za wybitne zasługi w działalności na rzecz rozwoju gospodarki narodowej oraz społeczeństwa obywatelskiego odznaczony Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polsce.

Ta przywołana w Deklaracji Amsterdamskiej **moralność** jest zbiorem „imperatywów kategoriycznych”, ujętych w formie bezdyskusyjnych zasad, akceptowanych naturalnie praw i obowiązków. Celem **etyki** jest dochodzenie do źródeł powstawania moralności, badanie efektów jakie moralność lub jej brak wywiera na ludzi...

Ujmując to nieco inaczej – dodać można jeszcze, że etyka jest ważnym – jeśli nie najważniejszym, nie zawsze zapisanym, nie zawsze dookreślonym „prawem praw”. Najkrócej mówiąc – na etykę składa się wszystko to, co kształtuje nasz porządek moralny. Co wskazuje różnice między dobrem i złem. Wielkodusznością i nikczemnością. Co wartościuje działania, oraz ich realizatorów w sposób niekoniecznie wynikający z istniejących praw obowiązujących.

Po odpowiedzi na pytanie, czym jest etyka, warto wymienić jej podstawowe cechy czy też wartości.

Jest ich bardzo wiele; więcej – każdy ma prawo do tworzenia własnej ich listy. Zdaniem autora najważniejsze z nich, szczególnie w kontekście kwestii stosunków międzyludzkich, związanych z obrotem gospodarczym to: uczciwość, wiarygodność, lojalność, sprawiedliwość, pracowitość, sumiennosc, odpowie-

dzialność, świadomość konsekwencji działań własnych i osób podwładnych, rzetelność, przestrzeganie prawa, obiektywizm, bezstronność, dyskrecja, zachowanie tajemnicy zawodowej, bezinteresowność, odpowiedzialność społeczna, dbałość o wizerunek firmy, dbałość o prestiż zawodu, życzliwość, prawdomówność, gotowość do dzielenia się doświadczeniami, uprzejmość, szacunek, poszanowanie własności. Jak widać choćby z tego, co zapisano wyżej – oczywistość, jakim jest w obrocie gospodarczym ekonomia, rachunek ekonomiczny – nie jest jego jedynym aspektem. Tym drugim jest etyka i moralne wskazania dla wszystkich uczestników obrotu gospodarczego. Jeśli potraktujemy ekonomię i etykę jako dwa bieguny – to to, co znajdzie się pomiędzy nimi wyznaczy korytarz kompromisu, dający szansę możliwie harmonijnego, bezkonfliktowego działania. W tym korytarzu znajdzie się etyka biznesu...

Niejednokrotnie gdy w kontekście problemów, związanych z obrotem gospodarczym, dyskutuje się nad różnymi aspektami, jakie występują pomiędzy etyką

i ekonomią, dominuje ujęcie czarno-białe, dychotomiczne. Nie oceniając ani tym bardziej nie wartościując, warto jest pomiędzy skrajne pojęcia, jakimi tu są etyka i ekonomia, wprowadzić „pomost” w postaci etyki biznesu. Ciekawie i trafnie ujęli to Gasparski i Lewicka-Strzałecka w „Etyka biznesu jako przedmiot nauczania” (Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2001).

Poniżej analiza zawartych w tej publikacji niektórych różnic i zależności między ekonomią, etyką biznesu i etyką.

O ile, co bardzo powszechnie przyjęte i szeroko rozpowszechniane – celem ekonomii jest zysk – o tyle celem etyki jest człowiek, jego doskonalenie się. Etyka biznesu przynosi cel pośredni, można by rzec kompromisowy, jakim jest zysk (interes) społeczny. Jeżeli weźmiemy pod uwagę dziedzinę zainteresowań – w ekonomii

będzie to produkcja i wymiana a w etyce – człowiek i relacje międzyludzkie. Etyka biznesu będzie znów pomiędzy, gdyż jej dziedziną zainteresowań są społeczne i gospodarcze relacje międzyludzkie. A jakie będziemy mieć dla poszczególnych pojęć kryteria oceny? Dla ekonomii pierwszoplanowa będzie skuteczność. Dla

etyki – zgodność z obowiązującymi regułami moralnymi oraz normami. Dla etyki biznesu ważny będzie integralny rozwój oraz dobrowolność. Co będzie stanowiło fundament? Bazą dla ekonomii będzie wolny rynek i dobra materialne, dla etyki grecka idea dobra, dla etyki biznesu – dobro wspólne.

I wreszcie – o ile charakterystyczną postawą z punktu widzenia ekonomii będzie walka konkurencyjna – to postawą wynikającą z etyki będzie życzliwość. Pomiedzy nimi znajdzie się uczciwa konkurencja lub współpraca jako postawa związana z etyką biznesu.

I tak, „chcąc nie chcąc”, postępując się omówionymi wyżej kryteriami – wyznaczyliśmy obszary kompromisu, jakim jest etyka biznesu dla możliwie efektywnego z jednej i możliwie nakierowanego na człowieka z drugiej strony prowadzenia działalności gospodarczej.

Było to możliwe dlatego, że poszczególne aspekty, kryteria, specyfiki omawianych pojęć, przede wszystkim etyki oraz ekonomii – nie są ze sobą sprzeczne a pojęcie trzecie, etyka biznesu – mieści się pomiędzy

” *Jak widać choćby z tego, co zapisano wyżej – oczywistość, jakim jest w obrocie gospodarczym ekonomia, rachunek ekonomiczny – nie jest jego jedynym aspektem. Tym drugim jest etyka i moralne wskazania dla wszystkich uczestników obrotu gospodarczego.*

dwoma pierwszymi. Więcej, etyka biznesu jest swoistym kompromisem etyki i ekonomii i jako taka, wyważona pomiędzy skrajnościami – może być czynnikiem optymalizującym procesy i relacje, związane z działalnością gospodarczą.

Czymże jest etyka biznesu? Można ją określić jako zbiór formalnych i nieformalnych zasad, jakie istnieją w różnych konfiguracjach pomiędzy poszczególnymi podmiotami – uczestnikami obrotu gospodarczego: przedsiębiorstwami i instytucjami, ich klientami i dostawcami, właścicielami, zarządcami i pracownikami. Co oczywiste, zasady etyki biznesu zgodne są z przepisami prawa, obowiązującego na danym terytorium. Jako „nadobowiązkowe” w stosunku do tego prawa, oparte na humanizmie i moralności, podnoszą standardy wzajemnych relacji, jakie zachodzą pomiędzy wymienionymi wyżej podmiotami.

Czy, przez chwilę nie patrząc poprzez pryzmat etyki oraz moralności – „opłaca się” postępować etycznie? Nawet przy tak skrajnym postawieniu sprawy można powiedzieć, że tak. Postępowanie etyczne, niezależnie od swoich wartości moralnych, w dłuższej perspektywie działa na korzyść „firm etycznych”. Jeśli by spojrzeć na zagadnienia etyki nie aksjologicznie a tylko pragmatycznie, w kontekście rachunku ekonomicznego, trudno nie oprzeć się wrażeniu, że (jakkolwiek może to brzmieć kontrowersyjnie), działanie etyczne się opłaca. Podobnie jak (jednak) opłaca się być porządnym człowiekiem. Dzieje się tak dlatego, gdyż:

- w dłuższej perspektywie czasowej rośnie pozycja wiarygodności i szacunku dla firmy u klientów, co przekłada się na sprzedaż;
- etyczne działanie wewnątrz firmy usprawnia jej funkcjonowanie a w razie (mimo wszystko) wystąpienia kryzysu może wpływać na zniwelowanie jego głębokości i/lub skrócenie czasu jego trwania a tym samym na zmniejszenie jego kosztów;
- firma etyczna jest dla wielu pracowników atrakcyjniejsza od innych i tym samym można pozyskać do niej potencjalnie bardziej wartościowych pracowników;
- analogicznie rośnie poziom zaufania u dostawców, co może podnosić pozycję rynkową firmy;
- analogicznie rośnie poziom zaufania u innych kontrahentów, w tym np. banków, co może otwierać drogę do tańszych kredytów;
- analogicznie rośnie poziom zaufania u instytucji państwowych, samorządowych, co może być przydatne w działalności firmy w pozytywnym słowa tego znaczeniu.

Wydaje się, że wykazaliśmy, że oprócz rachunku ekonomicznego, który jest podstawą dla każdej firmy, która chce przeżyć na dzisiejszym, trudnym, wysoko konkurencyjnym rynku – warto pamiętać o zasadach etyki biznesu. I że warto wprowadzać je w życie tam i wtedy, gdzie i gdy tylko można.

Jednocześnie nie można zapomnieć o zewnętrznych, obiektywnych uwarunkowaniach, które mogą w mniejszym lub większym stopniu wpływać na możliwości firm w samoograniczaniu zysków. Potocznie rzecz ujmując, jakkolwiek by to nie zabrzmiało – nie sposób nie przyznać racji tezie, że w krótkiej perspektywie czasowej – „etyka kosztuje”. Ale tylko w krótkiej – w dłuższej staje się inwestycją a nie kosztem. Te zewnętrzne uwarunkowania firm można podzielić na dwie grupy.

Grupa pierwsza odnosi się do poziomu państwa (terytorium), na którym przychodzi firmie działać. Uwarunkowania, które mogą wpływać na poziom etyczności w przedsiębiorstwie, działającym na danym terenie (w danym państwie) to:

- ustrój polityczny, sytuacja polityczna w danym kraju (obszarze), system rządów, poziom demokracji, stopień podatności na korupcję rządzących i warstwy urzędniczej;
- ustrój gospodarczy, struktura i stosunki własności, struktura zamożności obywateli, sposób udzielania zamówień państwowych;
- system prawny, prawodawstwo, stopień przestrzegania prawa, zwyczaje miejscowe, także w aspekcie korupcji;
- tradycje kulturowe i religijne;
- poziom etyczny obywateli, ich podatność na korupcję.

Grupa druga to zewnętrzna pozycja przedsiębiorstwa w stosunku do innych firm w jego otoczeniu. Stan wewnątrz firmy, działającej na danym terenie, który może wpływać na jej poziom etyczności:

- bieżąca sytuacja ekonomiczna firmy w funkcji możliwej głębokości działań etycznych oraz kompromisu pomiędzy etyką i ekonomią;
- pozycja rynkowa, poziom konkurencyjności, jakość i nowoczesność oferowanych produktów i popyt na nie;
- sytuacja społeczna, poziom zadowolenia załogi, konflikty, spory pracownicze, w tym zbiorowe;
- stopień świadomości pracowniczej w kontekście kosztów strategicznych działań etycznych (w krótkim czasie „etyka kosztuje” – i może mieć wpływ na wynik finansowy firmy); stopień gotowości do wyrzeczeń w imię moralności,



- strategia wizerunkowa firmy i miejsce w niej (hierarchia, pozycja) na działania etyczne.

Powiedzieliśmy o zewnętrznych uwarunkowaniach, ograniczeniach i możliwościach działań etycznych, które wynikają z dobrej woli, gotowości do działań ponadstandardowych właścicieli i/lub kierownictwa firmy. Powiedzmy teraz, jakie cechy spełnia firma działająca etycznie. Jest ich wiele; przyjrzyjmy się niektórym z nich. Firma o której powiemy, że postępuje etycznie:

- działa zgodnie z przepisami prawa oraz dobrymi zwyczajami kupieckimi: To oczywisty truizm, warunek konieczny ale nie wystarczający. Chodzi o to, by jednoznacznie odciąć tu tych nie liczących, którzy na przykład działalnością charytatywną czy pro pracowniczą chcieliby przykryć działania nielegalne;
- dotrzymuje wszelkich zawartych umów, niezależnie od ich formy: Jak wiadomo, do zawarcia umowy nie jest niezbędna forma pisemna. Czasem też mimo umowy zawartej na piśmie – strony zawierają dodatkowe klauzule, już ustne. Etyczny przedsiębiorca zawsze o nich pamięta. Powyższe dotyczy nie tylko umowy pomiędzy firmami. Dotyczy również kontraktów pracodawcy z pracownikami – i działa w obie strony: umowy powinien dotrzymywać tak pracodawca jak pracownik;
- informuje o trudnościach i możliwości opóźnień: Najogólniej mówiąc – chodzi o grę fair pomiędzy wszystkimi stronami tak kontraktu handlowego jak również innych rodzajów umów. Dzielenie się wiedzą na temat zagrożeń, wiążących się z wykonaniem umowy, poza etyczną stroną zagadnienia ma także swój wymiar praktyczny. Jeżeli wszystkie strony kontraktu mają świadomość trudności – mogą, współpracując, niwelować straty. Ponadto takie działanie przyczynia się do zachowania wiarygodności partnera, który incydentalnie popadł w tarapaty;
- możliwie życzliwie reaguje na problemy kontrahentów: To jakby odwrócenie sytuacji opisanej wyżej. Tym razem my jesteśmy podmiotem,

który ze zrozumieniem przyjmuje informacje o trudnościach naszych partnerów handlowych i który akceptuje lub nawet włącza się w działania, mające na celu zmniejszenie strat;

- działa odpowiedzialnie w stosunku do swojego otoczenia: Każda firma czy instytucja winna pamiętać, że jej działania wpływają na otoczenie. Świadomość tego powinna powodować to, że nakierowane na zysk decyzje biznesowe nie mogą abstrahować od ich konsekwencji dla otaczającego firmę środowiska;
- akceptuje partycypację w niwelowaniu negatywnych skutków prowadzonej działalności gospodarczej. Firma etyczna w swoich biznesowych kalkulacjach powinna uwzględniać różne, możliwe wszystkie aspekty swojej działalności: od społecznych do związanych ze środowiskiem naturalnym; także te negatywne. Rekompensaty w stosunku do tych, które można przewidzieć winny być ujęte w biznesplanie przedsięwzięcia. Niezależnie od powyższego należy przewidywać rezerwę na działania nieprzewidziane, awaryjne, także ponadstandardowe;
- jest transparentna tam, gdzie to tylko możliwe: Przejrzystość działań i procedur podnosi wiarygodność firmy i utrudnia działania nielegalne i nieetyczne. Sprzyja tworzeniu atmosfery przyjaźności i zaufania. Granicą otwartości jest interes ekonomiczny firmy i jej tajemnice: techniczne, technologiczne, handlowe;
- stosuje się do zasad uczciwej konkurencji, przeciwdziałając korupcji: Można by właściwie powyższą cechę firmy etycznej uznać za truizm, podobnie jak wymóg działalności zgodnie z prawem. Firma etyczna nie tylko powinna postępować zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji zapisanymi w ustawie, która piętnuje działania zagrażające lub naruszające interes innego przedsiębiorcy lub klienta. Powinna także działać możliwie przyjaźnie na rzecz swoich pracowników i ich rodzin oraz otoczenia: środowi-

ska naturalnego, słabszych ekonomicznie grup i warstw społecznych;

- kampanie reklamowe produktów i usług, działania promocyjne firmy prowadzi rzetelnie i z poszanowaniem zasad.

Powyższe częściowo łączy się z zakazanymi prawem czynami nieuczciwej konkurencji, do których zalicza się między innymi działania wprowadzające w błąd co do prezentowanego towaru lub usługi czy też nieuczciwą reklamę. Chodzi tu jednak o sytuacje, w których pewne działania z formalnego punktu widzenia trudno by uznać za sprzeczne z prawem – jednakże w społecznym odbiorze naruszają one etykę, poczucie smaku, odwołują się do niskich uczuć i pobudek. Chodzi o wspomniane wyżej „podwyższone standardy”; dodatek, który gdy jest spełniony – z firmy formalnie działającej zgodnie z obowiązującym prawem czyni firmę moralną i etyczną. Problem ten nie dotyczy jedynie omawianego tu kontekstu, ale przewija się w wielu innych miejscach niniejszego opracowania.

Omówiliśmy pokrótce kwestie związane z etyką firmy w ujęciu zewnętrznym: w kontekście jej działalności na różnych terytoriach (państwach) oraz w zależności od jej pozycji na rynku i kondycji w porównaniu z konkurencją. Powiedzieliśmy także, jakie cechy zewnętrzne można przypisać firmie etycznej. Teraz spróbujemy określić, jak powinny wyglądać relacje etyczne pomiędzy firmą (właściwie jej właścicielem, zarządem, dyrekcją) a jej załogą, pracownikami.

Firma działa etycznie „wewnątrz” gdy równo (a może adekwatnie i na zasadzie wzajemności???) oraz uczciwie traktuje swoich pracowników. Przykładowy katalog zachowań poniżej. Pokazuje on, że firma realizuje wobec swoich pracowników zasady etyczne gdy między innymi:

- prowadzi możliwie jawną politykę rekrutacji;
- prowadzi jawną i sprawiedliwą politykę oceny pracowników;
- wynagradza adekwatnie do kwalifikacji, stopnia odpowiedzialności, wkładu i efektów pracy;
- zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- premiuje postawy aktywne, zachęca pracowników do kreatywności, nagradza korzystne działania niestandardowe;
- popiera „postawy sygnalistów”, nagłaśniających istniejące w firmie postawy i działania, które mają znamiona nieuczciwych lub nielegalnych;
- zachęca pracowników do wyrażania opinii na temat funkcjonowania firmy, jej zarządzania oraz decyzji w niej podejmowanych;

- prowadzi politykę niedyskryminowania nikogo z pracowników, co nie oznacza, że prowadzi politykę bezwzględnej równości, abstrahującej od wykształcenia, kwalifikacji, umiejętności, stażu pracy czy predyspozycji do działania w grupie;
- umożliwia, stosownie do istniejących w firmie warunków i możliwości, podnoszenie kwalifikacji;
- tworzy warunki do możliwie optymalnego łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym,
- umożliwia sprawiedliwy awans zawodowy.

Etyka postępowania dotyczy również pracowników: wobec siebie i wobec firmy, w której pracują i którzy powinni między innymi:

- rzetelnie i sumiennie realizować powierzone zadania;
- szanować swoich współpracowników, odnosić się do nich życzliwie;
- dbać o powierzone mienie firmy;
- zachowywać poufne i tajne informacje służbowe;
- nie ulegać propozycjom korupcyjnym.

Jak pokazano wyżej – kwestie związane z etyką – na co dzień, stale i ciągle towarzyszą działalności gospodarczej. Poszczególni uczestnicy obrotu gospodarczego stale, świadomie lub intuicyjnie, dokonują wyborów moralnych, które mają znaczący wpływ na efekty bieżące oraz perspektywy ich pracy. Te wybory najczęściej wiążą się ze schematycznym dylematem kompromisu pomiędzy ekonomią, wynikami gospodarczymi i konsekwencjami materialnymi a etyką i konsekwencjami moralno-społecznymi. Jak, ważąc oba prezentowane wyżej konteksty, podejmować optymalne decyzje? Życie rzadko, może nigdy, nie jest jedynie czarne lub białe. Zwykle mieści się pomiędzy skrajnościami, będąc raz bliżej jednej z nich – raz drugiej. Sztuką życia jest stałe poszukiwanie drogi możliwie optymalnej, szukanie korzystnych i godnych kompromisów. Podobnie rzecz się ma z działalnością gospodarczą. Można powiedzieć, że biorąc pod uwagę jeden z jej aspektów, ten poruszony w powyższym opracowaniu: kwestię przestrzeni pomiędzy etyką i ekonomią – jeżeli potrafimy umiejscowić się w tej przestrzeni poruszać – uprawdopodobniamy sukces gospodarczy. Zadaniem wszystkich uczestników obrotu gospodarczego jest stałe poszukiwanie optymalnych kompromisów. Nadmierne wychylenie w jedną lub drugą stronę niesie zwykle niebezpieczeństwo porażki; jeśli nie natychmiast to w krótszej lub dłuższej perspektywie. Starajmy się o tym wszyscy pamiętać. ■

Pomysł elektroniczacji akt pracowniczych oraz skrócenia okresu ich przechowywania nie jest nowy. Taki postulat zgłaszają od lat organizacje pracodawców, w tym Pracodawcy RP. Naszym zdaniem obowiązujące w tym zakresie regulacje są anachroniczne i nie odpowiadają warunkom funkcjonowania współczesnych firm oraz stosowanej praktyce, a ponadto wiążą się ze znacznymi kosztami po stronie pracodawców, szacowanymi na 130 mln zł rocznie. Stąd propozycja wprowadzenia ułatwień w zakresie prowadzenia i przechowywania dokumentów pracowniczych wraz z możliwością ich digitalizacji.

Plany elektroniczacji akt pracowniczych

– ocena Pracodawców RP



WPROWADZENIE

Powyższy postulat stanowi także element działań zmierzających do odbiurokratyzowania gospodarki. Dlatego pojawił się on w projekcie pierwszej tzw. ustawy deregulacyjnej z 2011 r., ale nie został uwzględniony w jej finalnej wersji. Skomplikowana materia, różne koncepcje proponowanych zmian oraz rozbieżne interesy zaangażowanych resortów i partnerów społecznych utrudniały przygotowanie odpowiednich rozwiązań. Kolejna próba została podjęta w kwietniu 2015 r. przez ówczesne Ministerstwo Gospodarki. Jednak zaproponowany projekt dotyczył jedynie ograniczenia katalogu dokumentów przechowywanych przez pracodawcę, a pomijał całkowicie kwestię ich elektroniczacji. Prace nad projektem wznowiono w czerwcu 2016 r., kiedy to propozycja wprowadzenia przepisów zakładających elektroniczną i krótszą archiwizację dokumentacji pracowniczej stała się elementem przygotowanego przez Ministerstwo Rozwoju tzw. pakietu „100 zmian dla firm”. Z uwagi na obszerność i złożoność tego zagadnienia zostało ono uregulowane w odrębnym projekcie legislacyjnym – projekcie ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną, który w listopadzie 2016 r. trafił do konsultacji społecznych.

Zawarte w tej regulacji propozycje stanowią zwieńczenie wieloletnich prac nad zmianami prawnymi w obszarze archiwizacji i elektroniczacji dokumentacji kadrowo-płacowej. Liczymy na to, że tym razem, mimo występujących trudności, uda się przygotować akceptowalne dla stron rozwiązania i projektowana nowelizacja zostanie w końcu wprowadzona.

STAN OBECNY

Zgodnie z obecnymi przepisami Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracownika, a także przechowywać je w warun-

Wioletta Żukowska-
-Czaplicka

Ekspert ds. Prawa
Pracy Pracodawców
Rzeczypospolitej Polskiej

kach niegroźących zniszczeniem lub uszkodzeniem. Naruszenie tego przepisu stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł. Należy w tym miejscu zauważyć, iż na gruncie obowiązujących przepisów nie jest dopuszczalne prowadzenie takiej dokumentacji i jej przechowywanie w formie elektronicznej. Niemniej jednak w niektórych firmach, w związku z powszechną cyfryzacją, jest to praktykowane. Stosuje się w nich jednocześnie obie formy – tradycyjną papierową oraz elektroniczną. Każdy dokument papierowy jest następnie skanowany, a jednostki zajmujące się sprawami kadrowo-płacowymi pracują na dokumentach w wersji elektronicznej. Ma to na celu zachowanie formy papierowej do celów dowodowych i na wypadek kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Taka praktyka wynika również z wykładni Głównego Inspektora Pracy z 2010 r. Zgodnie z nią prowadzenie dokumentacji pracowniczej i akt osobowych oraz ich przechowywanie nie może się ograniczać jedynie do wersji elektronicznej, w obecnym stanie prawnym muszą mieć one formę klasyczną – papierową, natomiast wersję elektroniczną można traktować jedynie jako pomocniczą. Warto również zaznaczyć, że z przepisów prawa pracy nie wynika wprost 50-letni okres

przechowywania akt pracowniczych. Kodeks pracy wręcz nie zawiera żadnego terminu w tym zakresie. Tak długi okres archiwizacji wynika z ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach oraz z ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Na ich podstawie uznaje się, że akta osobowe i płacowe stanowiące podstawę do wydania świadectwa pracy i poświadczenia otrzymywanego wynagrodzenia, potrzebne pracownikom do ustalenia prawa do emerytury stanowią dokumentację niearchiwalną (kategoria B) i są objęte 50-letnim okresem przechowywania (po ustaniu stosunku pracy), po czym są niszczone. Z kolei ustawa emerytalna zawiera obowiązek 50-letniego przechowywania u danego płatnika: list płac, kart wynagrodzeń albo innych dowodów, na podstawie których następuje ustalenie podstawy wymiaru świadczenia. W konse-

kwencji długoterminowa archiwizacja obejmuje m.in. świadectwa pracy, umowy o pracę, dokumentację dotyczącą przyznania nagrody czy udzielenia urlopu. Pracodawcy powyższy obowiązek mogą realizować samodzielnie lub powierzyć to zadanie profesjonalnym firmom zajmującym się archiwizacją dokumentów. Oczywiście koszty realizacji tego obowiązku ciążyą na pracodawcach.

ELEKTRONICZNA KOMUNIKACJA Z PRACOWNIKIEM

Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną w wersji z listopada 2016 r., zawierał szereg rozwiązań przewidujących możliwość komunikacji elektronicznej z pracownikiem. Zgodnie z propozycją Ministerstwa Rozwoju umowy o pracę, wypowiedzenia, świadectwa pracy, a także realizacja różnego rodzaju obowiązków informacyjnych ciążyących na pracodawcach, w tym prowadzenie i przechowywanie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy, mogłyby mieć postać elektroniczną. Dotyczyłoby to także wniosków składanych przez pracowników, które miałyby mieć postać cyfrową, zamiast dotychczasowej pisemnej (np. wniosek o urlop

wypoczynkowy czy urlopy związane z rodzicielstwem). Istotnym ułatwieniem dla firm byłaby też przewidziana w projekcie możliwość stosowania formy elektronicznej w przypadku planów urlopów, ewidencji czasu pracy oraz rejestrów i wykazów, które pracodawcy na gruncie Kodeksu pracy muszą prowadzić. Co ważne, projekt zakładał rozróżnienie elektronicznych dokumentów związanych ze stosunkiem pracy. Te, które zawierają oświadczenia woli stron i miały istotny wpływ na przebieg zatrudnienia dla swojej ważności wymagałyby użycia kwalifikowanego podpisu elektronicznego (np. umowa o pracę), natomiast te związane jedynie z przekazywaniem informacji – już nie.

W pełni popieraliśmy te propozycje, ponieważ wpisywały się one w zgłaszane przez nas postulaty. Podkreślaliśmy, że dzięki takim zmianom przepisy zostaną dostosowane do warunków funkcjonowania

// *Nierzadko dokumenty zawarte w aktach osobowych gromadzone są w archiwum już na etapie zatrudnienia, a pracodawca pracuje na skanach dokumentów. Jednak ze względu na brak jednoznacznych regulacji prawnych w tym zakresie, pracodawcy wolą się zabezpieczyć i stosują wersję zarówno papierową, jak i elektroniczną...*



Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy, 21.03.2017 r.

współczesnych firm, gdzie komunikacja z pracownikiem zazwyczaj i tak odbywa się za pośrednictwem e-maila a nie wymiany pism. Umocowanie w prawie możliwości komunikowania się z pracownikiem za pośrednictwem formy elektronicznej rozwiązywałoby również wiele problemów, z którymi pracodawcy mieli trudności w praktyce (np. związanych z dostarczeniem wypowiedzenia pracownikowi, który uchylał się od jego odbioru).

Jednak ze względu na zgłaszane w procesie konsultacji społecznych wątpliwości i uwagi związane z praktyczną stroną rozwiązań dotyczących komunikacji elektronicznej z pracownikiem, resort rozwoju ostatecznie się z nich wycofał. Problem identyfikacji i uwierzytelniania zarówno pracodawcy jak i pracownika, określenia zasad potwierdzenia doręczenia i zapoznania się z treścią dokumentu mającego formę elektroniczną, a także kwestia stosowania przepisów kodeksu cywilnego w zakresie składania oświadczeń woli wyrażonych w postaci elektronicznej, okazały się na tyle skomplikowane, że usunięto je z projektu. W konsekwencji regulacja w wersji przekazanej do konsultacji partnerom społecznym w lutym 2017 r. tych rozwiązań już nie obejmowała.

Szkoda, że Ministerstwo Rozwoju zrezygnowało z wprowadzenia przepisów umożliwiających elektroniczną komunikację pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Dla pracodawców takie regulacje miałyby szczególnie istotne znaczenie, ponieważ stanowiłyby realne ułatwienie realizacji obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników. Dlatego liczymy na to, że zgodnie z zapowiedzią resortu, prace nad tymi zmianami, mimo występujących trudności, będą w przyszłości kontynuowane.

ELEKTRONIZACJA AKT PRACOWNICZYCH ORAZ SKRÓCENIE OKRESU ICH PRZECHOWYWANIA

Projekt przygotowany przez Ministerstwo Rozwoju, jak zresztą sama nazwa wskazuje, obejmuje dwie zasadnicze zmiany. Pierwsza z nich to elektroniczna forma akt pracowniczych, a druga – skrócenie 50-letniego okresu ich przechowywania. Tym samym regulacja ta realizuje zgłaszane przez Pracodawców RP postulaty dotyczące złagodzenia ciężących na pracodawcach obowiązków o charakterze biurokratycznym związanych z prowadzeniem akt pracowniczych oraz umożliwieniem stosowania w tym zakresie formy elektronicznej. Co więcej, zgodnie z propozycją wybór formy – elektronicznej lub tradycyjnej papierowej – będzie należał do pracodawcy. Wówczas postać elektroniczna byłaby fakultatywna, a nie obowiązkowa, co miałooby istotne znaczenie w szczególności dla mikro i małych przedsiębiorców. Ponadto w większości firm cyfrowy obieg dokumentów jest już stałą praktyką. Nierzadko dokumenty zawarte w aktach osobowych gromadzone są w archiwum już na etapie zatrudniania, a pracodawca pracuje na skanach dokumentów. Jednak ze względu na brak jednoznacznych regulacji prawnych w tym zakresie, pracodawcy wolą się zabezpieczyć i stosują wersję zarówno papierową, jak i elektroniczną, o czym była już mowa powyżej. Planowana nowelizacja rozwiązałaby ten problem poprzez usankcjonowanie w prawie obecnie stosowanej przez pracodawców praktyki. Zaproponowane zmiany przyczynią się także do przyspieszenia procesu opracowania dokumentów, skrócenia czasu przeszukiwania akt oraz

poprawy jakości dokumentacji pracowniczej (nie wystąpi proces zużywania akt).

Drugie zagadnienie uregulowane w przedmiotowym projekcie to skrócenie okresu przechowywania akt pracowniczych. Zwracaliśmy uwagę na to, że obecny obowiązek archiwizacji dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy i akt osobowych pracownika przez 50 lat jest absurdalny i anachroniczny, a ponadto wiąże się z istotnymi kosztami finansowymi i logistycznymi po stronie pracodawców. Dlatego popieramy pomysł resortu rozwoju skrócenia tego okresu do 10 lat. Co więcej, w okresie 50-letnim trudno oczekiwać, aby przechowywana dokumentacja pozostawała nadal czytelna. Należy również zaznaczyć, że okres pół wiekowej archiwizacji akt jest ewenementem w skali europejskiej, obowiązuje on jedynie w Polsce. Przykładowo w Wielkiej Brytanii dokumenty kadrowo-płacowe przechowywane są przez 6 lat, w Niemczech i Finlandii – 10 lat, a w Danii – 5 lat. Z kolei w Czechach dokumenty osobowe oraz do celów emerytalnych od 3–10 lat, a listy płac do 30 lat. Natomiast w Holandii brak jest obowiązku przechowywania dokumentów do celów emerytalno-rentowych, zaś dokumenty finansowe przechowywane są przez 7 lat. Tymczasem we Francji obie kategorie dokumentów przechowywane są przez 5 lat. Jeśli w innych państwach UE analogiczne dokumenty są przechowywane przez okres dużo krótszy, to nic nie stoi na przeszkodzie, aby podobne rozwiązanie zostało wprowadzone również w Polsce. Stąd proponowany przez resort rozwoju 10-letni okres archiwizacji jest jak najbardziej uzasadniony. Należy jednocześnie zauważyć, że ze względu na przewidziany w projekcie obowiązek przekazywania przez pracodawcę raportu informacyjnego,

ZUS będzie dysponował wszystkimi niezbędnymi danymi do ustalenia prawa do emerytury. W ten sposób zabezpieczone zostaną również interesy ubezpieczonych.

DYSKUSJA W RAMACH RADY DIALOGU SPOŁECZNEGO

Projektowi ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną, były poświęcone dwa posiedzenia Zespołu Problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy. Pierwsze z nich odbyło się 13 grudnia 2016 r. Miała na nim miejsce ogólna dyskusja z przedstawicielami Ministerstwa Rozwoju odpowiedzialnymi za przygotowanie przedmiotowej regulacji. Strona pracodawców wyraziła swoje poparcie dla zaproponowanych przepisów. Pracodawcy zgodzili się z potrzebą elektronicznej i krótszej archiwizacji dokumentacji pracowniczej argumentując, iż obowiązująca w tym zakresie regulacja jest problematyczna. Zastrzeżenia miała natomiast strona związkowa. Zwracała uwagę na wątpliwości co do bezpieczeństwa przechowywanych danych. Organizacje związkowe wyraziły otwartość do dyskusji na temat skrócenia okresu przechowywania akt osobowych. Jednak w ich ocenie radykalne jego ograniczenie z 50 lat do 10 lat byłoby zbyt pochopne.

Drugie posiedzenie Zespołu ds. prawa pracy w przedmiocie planowanych zmian prawnych w zakresie elektronicznej dokumentacji pracowniczej odbyło się 21 marca 2017 r. Wówczas organizacje pracodawców oraz związków zawodowych przedstawiły swoje szczegółowe uwagi do poszczególnych prze-

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



Fot. CFS „Dialog”

pisów projektu w jego wersji z lutego 2017 r. Strona związkowa uznała zaproponowany 10-letni okres przechowywania akt pracowniczych za zbyt krótki i zaproponowała jego wydłużenie do 25 lat. Dla pracodawców z kolei ten okres był za długi. Zwracali uwagę, iż w ten sposób muszą ponosić koszty przechowywania dokumentów, które są dokumentami ich byłych pracowników i powinny być one przechowywane przez samych pracobiorców albo przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ocenie pracodawców proste przetrzucanie na zatrudniających odpowiedzialności za przechowywanie dokumentów oraz za koszty tego procesu jest niesprawiedliwe. W efekcie partnerzy społeczni nie osiągnęli porozumienia co do okresu obowiązkowej archiwizacji. Podsumowując dyskusję prowadzoną na forum Rady Dialogu Społecznego należy stwierdzić, że organizacje pracodawców oraz centrale związkowe co do zasady popierają ideę elektronicznej. Mają jednak rozbieżne stanowiska, jeśli chodzi o jej realizację w projektowanej ustawie.

UWAGI PRACODAWCÓW RP

Pracodawcy RP popierają projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną. Mamy jednak zastrzeżenia co do niektórych ujętych w nim przepisów. Swoje uwagi do projektu

w wersji z lutego 2017 r. przekazaliśmy do Ministerstwa Rozwoju.

Pozytywnie oceniliśmy nowe przepisy dotyczące formy wypłaty wynagrodzenia. Stanowią one realizację propozycji Ministerstwa Cyfryzacji, której celem jest wprowadzenie jako formy podstawowej – wypłaty wynagrodzenia na rachunek płatniczy, a jedynie w drodze wyjątku do rąk własnych pracownika. Pracodawcy RP uważają, że współcześnie wypłata wynagrodzenia bezpośrednio w gotówce stanowi anachronizm. Wypłata na rachunek bankowy jest korzystna dla obu stron stosunku pracy oraz z punktu widzenia budżetu państwa. Zwróciliśmy jednak uwagę projektodawcy na to, aby wniosek pracownika w przedmiotowej sprawie nie musiał mieć formy pisemnej. Taki przepis byłby sprzeczny z przygotowanym projektem, którego celem jest właśnie elektroniczna.

” *Istotnym ułatwieniem dla firm byłoby też przewidziana w projekcie możliwość stosowania formy elektronicznej w przypadku planów urlopów, ewidencji czasu pracy oraz rejestrów i wykazów, które pracodawcy na gruncie Kodeksu pracy muszą prowadzić.*

Ponadto w naszej ocenie zmiana postaci akt osobowych z papierowej na elektroniczną nie powinna wymagać opatrzenia przez pracodawcę kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Ten dodatkowy wymóg uznaliśmy za zbędny. Co więcej, stoi on w sprzeczności z ideą ograniczenia obciążeń po stronie pracodawców, która przyświeca przygotowanemu projektowi. Podkreślaliśmy, że ewentualne nadużycia w tym zakresie ze strony pracodawcy są przestępstwem ściganym z urzędu. Ponadto proces naniesienia kwalifikowanego podpisu elektronicznego na każdy już zeskanowany dokument będzie



czasochłonny, i tym samym kosztowny, w szczególności w przypadku dużych podmiotów, dysponujących zasobem setek tysięcy, czy nawet milionów już zeskanowanych dokumentów. W takiej sytuacji rzadko, który pracodawca zdecydowałby się wybrać wyłącznie elektroniczną formę przechowywania dokumentów i z konieczności pozostałby przy obu formach przechowywania, co oznaczałoby, że planowana zmiana prawa nie przyniesie oczekiwanych rezultatów.

Projekt nakłada na pracodawcę obowiązek przekazania pracownikowi lub byłemu pracownikowi dokumentacji pracowniczej w przypadku zmiany jej postaci z papierowej na elektroniczną. Wówczas pracodawca musiałby zawiadomić pracownika za pokwitowaniem przez operatora pocztowego o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej w postaci papierowej w terminie 30 dni od daty otrzymania zawiadomienia. Pracodawcy RP zwracali uwagę na to, że w przypadku podmiotów, które w trakcie swojej działalności zatrudniały dziesiątki tysięcy osób realizacja tego obowiązku będzie bardzo kosztowna. Zaproponowaliśmy zastosowanie innego rozwiązania poprzez umożliwienie pracownikowi odbioru papierowej dokumentacji przez ściśle określony czas (np. 6 miesięcy) od wejścia w życie nowych przepisów. Po upływie tego okresu pracodawca miałby możliwość zniszczenia dokumentacji pracowniczej w formie papierowej, o ile zdecydowałby się na przejście na elektroniczną formę przechowywania.

Za nieporozumienie uznaliśmy natomiast umieszczenie w Kodeksie pracy szczegółowych przepisów dotyczących doręczania dokumentacji, co wynikało z projektowanej regulacji. Informowaliśmy resort rozwoju, że proponowane przepisy nie przystają do regulacji w randze kodeksowej. Ponadto dodanie ich do Kodeksu pracy miałyby daleko idące konsekwencje m.in. w postaci obowiązku stosowania nowych zasad doręczania do doręczenia innych dokumentów związanych ze stosunkiem pracy, w tym np. wypowiedzeń. Uznaliśmy, że powinny tu znaleźć zastosowanie zasady ogólne, jak przy doręczaniu pracownikom innych pism.

Przedstawiliśmy także swoje zastrzeżenia do rozwiązania nakładającego na pracodawców obowiązek zniszczenia elektronicznej postaci dokumentacji w przypadku konwersji z formy elektronicznej na papierową. Zwracaliśmy uwagę na to, że zniszczenie informacji zapisanej w formie elektronicznej jest dość trudne i wiąże się z dodatkowymi obowiązkami oraz ewentualnymi kosztami po stronie praco-

dawcy. Dlatego naszym zdaniem wprowadzanie przedmiotowego obowiązku jest niepotrzebne, a w przypadku zmiany formy dokumentacji z elektronicznej na papierową równolegle mogłyby istnieć obie wersje.

Zgłaszaliśmy projektodawcy, iż przygotowana regulacja w zakresie dotyczącym obowiązku przechowywania akt pracowniczych wymaga uzupełnienia o przypadki dotyczące śmierci pracownika lub byłego pracownika. W takiej sytuacji obowiązek 50-letniego przechowywania dokumentacji nie znajduje uzasadnienia, powinien być on zdecydowanie krótszy np. 20-letni.

Przedmiotowy projekt jest popierany przez Pracodawców RP. Niemniej jednak ma on pewne mankamenty, które wymagają dopracowania. Trzeba także wyeliminować pojawiające się już teraz wątpliwości. Liczymy jednak, że przy aktywnym udziale partnerów społecznych uda się przygotować dobre rozwiązania, które w końcu wprowadzą elektroniczną procesów związanych z prowadzeniem i przechowywaniem dokumentacji pracowniczej w zakładach pracy.

PODSUMOWANIE

Plany elektronicznej akt pracowniczych oraz skrócenia okresu ich archiwizowania były podejmowane przez różne ekipy rządzące i stanowiły element działań deregulacyjnych, mających na celu wprowadzenie ułatwień dla przedsiębiorców. Mamy nadzieję, że tym razem plany te zostaną zrealizowane i zgodnie z założeniami projektu zaczną obowiązywać od połowy 2018 r. Wcielenie ich w życie stanowiłoby istotne wsparcie dla pracodawców zmierzające do unowocześnienia procesów administrowania dokumentacją pracowniczą w zakładach pracy. Byłby to także pierwszy krok do cyfryzacji rozwiązań dotyczących obszaru prawa pracy, co przybliżyłoby polskie regulacje do standardów funkcjonujących w UE. Kolejny krok mogłaby stanowić dyskusja na temat wykorzystania nowych technologii oraz danych biometrycznych. Nowoczesne rozwiązania w tym zakresie są już stosowane na rynku, wspiera je także Ministerstwo Cyfryzacji, dlatego warto w przyszłości umożliwić ich wykorzystanie również wobec pracowników. Postęp technologiczny jest faktem, a przepisy prawa nie mogą go kontestować. Muszą za nim podążać i nadążać, tylko wówczas będą dostosowane do realiów oraz oczekiwań nie tylko pracodawców, ale także pracowników. ■

Kształcenie zawodowe, innowacje, naprawa systemu stanowienia prawa, czy rola spółek z udziałem Skarbu Państwa w realizacji Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju to punkty, w których strony pracowników i strona pracodawców doszły do znaczącego porozumienia wobec tego dokumentu, kluczowego dla projektowanych zmian w polskiej gospodarce. Ale mają też do niego wiele uwag, wskazują na pominięcie istotnych kwestii. Przedstawili to wszystko w swoich opiniach – wspólnej związków i wspólnej pracodawców – skierowanych do resortu rozwoju.

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju oczami związków i pracodawców

Partnerzy społeczni z RDS, niezależnie od samych kwestii merytorycznych dotyczących *Strategii*, zaznaczyli, że ich udział w jej tworzeniu był niestety znikomy. Stąd pomysł powołania w Radzie specjalnego zespołu, który teraz i w przyszłości zajmowałby się ewentualnymi zmianami w koncepcji resortu rozwoju, monitorowaniem jej funkcjonowania i oceną. Do tego jednak, jak zaznaczali zarówno związkowcy jak i pracodawcy, konieczna jest chęć do współpracy ze strony ministerstwa. Podkreślali, że są w stanie zaoferować spojrzenie praktyczne, które z pewnością może przyczynić się do zwiększenia akceptacji dla proponowanych zmian, ale także spowodować, że będą one lepiej dostosowane do realnej sytuacji rynkowej.

W OPINII STRONY PRACOWNIKÓW

Jak podkreśliły w swoim stanowisku trzy centrale związkowe: FZZ, NSZZ „Solidarność” i OPZZ, negatywnie należy ocenić fakt, iż nie brały udziału w pracach 12 zespołów międzyresortowych ds. opracowania SOR. Nie otrzymały zaproszenia, mimo że według oceny strony rządowej, w prace tych zespołów „zaangażowani zostali przedstawiciele wszystkich resortów, partnerów społeczno-gospodarczych, województw oraz instytucji i ekspertów zewnętrznych”.

Zdaniem związków, *Strategia* w części dotyczącej diagnozy stanu państwa trafnie wskazuje na problem niskich płac oraz pułapkę średniego dochodu. Nie zawiera jednak instrumentów pozwalających zmienić te trendy. Również co do negatywnych skutków oparcia konkurencyjności gospodarki o niskie koszty pracy i wynagrodzenia, autorzy SOR mają rację, jednak nie wskazują działań, które rząd mógłby podjąć, aby stymulować wzrost płac w gospodarce. A tymczasem od wielu lat zamrażany jest chociażby wzrost płac w państwowej sferze budżetowej. „Dlatego najważniejszym celem polityki państwa w najbliższych latach powinno być tworzenie warunków dla wzrostu dochodów obywateli, w tym dochodów z pracy zarobkowej, oraz zwiększenie poziomu oszczędności” – napisano w opinii.

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. Ekspert rynku pracy i dialogu społecznego, kierownik działu społeczno-prawnego „Tygodnika Solidarność”.



Fot. CPŚ, „Dialog”

Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, 02.03.2017 r.

Związki wskazują też, że postawiona w SOR diagnoza ryzyka wpadnięcia w pułapkę średniego dochodu oraz dostrzeżenie potrzeby zwiększania innowacyjności przedsiębiorstw także są zasadne, ale rodzą pytanie, czy firmy zechcą podjąć większe ryzyko w działalności innowacyjnej, w sytuacji gdy znaczące zyski przynosi im opieranie konkurencyjności o proste rezerwy, w tym o niskie koszty pracy i wynagrodzenia. „Dzisiaj wyraźnie widać, że większość przedsiębiorstw nie jest zainteresowana zwiększaniem konkurencyjności poprzez innowacyjność, woli konkurować niską ceną oraz kosztem wytworzenia produktu, eksportując towary o niskiej wartości dodanej” – twierdzą związkowe centrale. A na potwierdzenie przytaczają dane Eurostatu, z których wynika, że tylko 28% firm w Polsce zakwalifikowało się do grona innowacyjnych, przy średniej dla całej Unii wynoszącej 52%. Wydatki na badania i rozwój nie przekraczają zaś 1% PKB i należą do jednych z najniższych w Europie. „Element ten stanowi poważną barierę systemową, która może uniemożliwić osiągnięcie założonych w *Strategii* celów. Stronę pracowników zastanawia, kiedy Polska osiągnie średni europejski poziom wydatków na B+R w stosunku do PKB. Niestety, *Strategia* nie daje jednoznacznej odpowiedzi w tej sprawie” – stwierdzono w opinii. Związki zaznaczają też, że w związku z koniecznością przyjęcia przez Polskę Krajowego Planu Działań w zakresie biznesu i praw człowieka, wdrażającego odpowiednie Wytyczne ONZ, *Strategia* powinna zawierać wskazanie, że wszystkie przedsiębiorstwa mające siedzibę na terytorium Polski będą szanować prawa człowieka we wszystkich swoich działaniach. „Stabilne miejsca pracy, godne wynagrodzenie, respek-

owanie we wszystkich przedsiębiorstwach w Polsce prawa pracy i zasad dialogu społecznego wraz ze wzmacnianiem w działaniach i projektach strategicznych znaczenia negocjacji zbiorowych i autonomicznych porozumień zbiorowych, stanowić powinny fundament budowy zrównoważonego i stabilnego wzrostu gospodarczego. Naszym zdaniem, uznanie i podkreślenie znaczenia roli pracowników i przedsiębiorców ma duże znaczenie dla wzrostu globalnej konkurencyjności polskiej gospodarki. Z dużym niepokojem zauważamy, że zapisy SOR nie odnoszą się do podstawowych praw pracowników i ich roli w budowie aktywnego społeczeństwa, silnego państwa oraz rozwijającej się dynamicznie gospodarki” – zauważono w związkowej opinii.

Związki nie zgadzają się z opinią wyrażoną w *Strategii* o niskiej elastyczności rynku pracy, gdyż w tym zakresie jesteśmy liderem w Unii Europejskiej, a mobilność polskich pracowników należy do najwyższych w Europie. Niewykorzystane zasoby pracy wynikają nie z bierności zawodowej pracujących czy ukrytego bezrobocia, ale z warunków zatrudniania i wynagradzania. „Receptą na poprawę sytuacji na rynku pracy i rozwiązanie problemu segmentacji rynku pracy nie jest z pewnością wskazany w SOR jednolity kontrakt, który wpisuje się w postulat uelastycznienia rynku pracy – promowane przez instytucje międzynarodowe. Działania realizowane w oparciu o SOR powinny wzmacniać bezpieczeństwo zatrudnienia na rynku pracy i nie prowadzić do swoistego obniżania standardów świadczenia pracy” – podkreślono w opinii.

Związki zauważyły też, że podniesienie z 20 do 50 pracowników proggu, od którego istniałby obowią-



zek tworzenia przez pracodawcę Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, co ma, zdaniem Ministra Rozwoju i Finansów, poprawić otoczenie prawne przedsiębiorców, w rzeczywistości oznacza obniżenie kosztów pracodawcy i znaczące pogorszenie sytuacji pracowników.

Kolejna wskazana kwestia dotyczy braku zaakcentowania w *Strategii* dialogu autonomicznego w przedsiębiorstwach, którego wzmocnienie pozwoliłoby doprowadzić do poprawy społecznego nadzoru nad warunkami pracy w przedsiębiorstwach. Według związków, SOR zabrakło precyzyjnego harmonogramu i montażu finansowego co do działań, które rząd zamierza podjąć w poszczególnych obszarach. Dokument taki powinien także określić precyzyjnie horyzont czasowy *Strategii*.

W aspekcie finansowym, zaniepokojenie związków wywołało planowane wykorzystanie na realizację *Strategii* ponad 24 mld zł z funduszy celowych – Funduszu Pracy i PFRON. Oba te fundusze mają ustawowo zdefiniowane zadania i środki w nich gromadzone, ze składek przedsiębiorców powinny finansować te zadania, a nie SOR.

Strona pracowników zauważa też, że *Strategia* całkowicie nie opisuje roli i znaczenia związków zawodowych oraz przedstawicieli przedsiębiorców w sprawie polityk publicznych, szkolnictwa zawodowego, rynku pracy i in.

Według związkowej opinii, mimo że w SOR zwraca się uwagę na potrzebę poprawy standardów stanowienia prawa i jakości ustawodawstwa, to jednak niektóre projekty ustaw są uchwalane z pominięciem procesu konsultacji społecznych lub z wykorzystaniem tzw. ścieżki poselskiej, inne z kolei (np. budżet państwa w zakresie zamrożenia płac w budżetówce) nie odzwierciedlają założeń SOR.

Centrale związkowe argumentują również, że postulat reindustrializacji i innowacyjności nie może deprecjonować tradycyjnych gałęzi przemysłu. „Bez wskazania finansowania inwestycji w zakresie odno-

szącym się do miejsc pracy w tradycyjnych sektorach, takich jak: górnictwo, rolnictwo, leśnictwo, hutnictwo, przemysł lekki, drzewny, spożywczy i budownictwo oraz bez absorpcji nowych i innowacyjnych technologii *Strategia* nie pozwoli na budowę przewag konkurencyjnych Polski w przyszłości. Zdajemy sobie sprawę, że sektory obecnie uznawane za tradycyjne będą również decydować o tym jak innowacyjna będzie nasza gospodarka za kilka/kilkanaście lat” – napisano w opinii.

Za błędną uznały związki tezę możliwości zwiększenia poziomu oszczędności Polaków do 2020 r. Niski poziom oszczędności potwierdzają liczne raporty Eurostatu i GUS. Załedwie ok. 3% gospodarstw domowych posiada jakiegokolwiek oszczędności. Dlatego, w celu zapewnienia spójności społecznej, należy obniżyć obciążenia podatkowe osobom najbiedniejszym, doprowadzić do znacznego wzrostu płac (co 10. pracujący w Polsce należy do ubogich).

W opinii wskazano też na brak w SOR nawiązania do negatywnie ocenianych przez wiele środowisk umów handlowych TTIP i CETA. Niezbędne jest pilne rozpoczęcie konsultacji społecznych i debaty publicznej przed udzieleniem zgody parlamentu na ich ratyfikację. Według związków, *Strategia* powinna wziąć

pod uwagę prace Komisji Europejskiej nad przygotowaniem europejskiego filaru praw socjalnych.

Brakuje w niej zapisów o konieczności uszczelnienia systemu emerytalnego czy podkreślenia roli społecznej odpowiedzialności biznesu. Zespół do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, powinien zostać wpisany do SOR jako organ ją realizujący.

Jak podkreślono w opinii, *Strategia* słusznie wskazuje na rolę zamówień publicznych w procesach gospodarczych i kształtowaniu pożądanych zachowań ze strony przedsiębiorców. Do tego jednak niezbędna jest zmiana standardów działania administracji publicznej w zakresie zamówień publicznych. Zamawiający powinni powszechnie stosować klauzule



Zdaniem związków, Strategia w części dotyczącej diagnozy stanu państwa trafnie wskazuje na problem niskich płac oraz pułapkę średniego dochodu. Nie zawiera jednak instrumentów pozwalających zmienić te trendy.

społeczne i wymagać od realizujących zamówienie zatrudnienia pracowników na podstawie umowy o pracę, gdy jest to uzasadnione rodzajem wykonywanych czynności.

Jeśli chodzi o kształcenie zawodowe, to według związków, SOR słusznie zauważa, że konieczne jest jego reformowanie. Jednak problem luki kompetencyjnej dotyczy całego systemu edukacji, w tym szkolnictwa wyższego. Dlatego potrzebne jest uzupełnienie zapisów SOR w tym zakresie.

Strona pracowników wyraziła zaniepokojenie тезami *Strategii* odnoszącymi się do bezpieczeństwa energetycznego Polski. „Uważamy, że w rządowej *Strategii* brakuje jakichkolwiek odniesień w działaniach i projektach strategicznych do zapewnienia ochrony i zabezpieczenia źródeł surowców energetycznych, ale w Polsce, a nie za granicami kraju” – napisano w stanowisku. Strona pracowników wyraziła zaniepokojenie niedostrzeżeniem w SOR znaczenia utrzymania cen energii i innych mediów na akceptowalnym dla społeczeństwa i gospodarki poziomie. Jak napisano, „*Strategii* brakuje wycucia potencjalnych problemów wzrostu zjawiska ubóstwa energetycznego Polaków, które może rosnać w sytuacji zastępowania najtańszych dostępnych w Polsce źródeł energii (węgla brunatnego i kamiennego) – innymi, o wiele droższymi źródłami (gaz, OZE, energetyka jądrowa)”. Jednocześnie, związki przedstawiły swój brak zgody na politykę klimatyczną UE w obecnie proponowanym kształcie.

Podkreśliły również brak w SOR szczegółowych informacji dotyczących strategii branżowych. Strona związkowa odniosła się w swojej opinii także do tych kwestii (górnictwo, energia, transport, przemysł spożywczy, drzewny, budownictwo, zdrowie) zaznaczając, że powinien być to temat do dalszych konsultacji z partnerami społecznymi. „Strategia jako dokument opisuje słusznie wiele kierunków dla rozwoju przemysłu w Polsce, lecz jej treść wymaga wielu uzupełnień i uszczegółowienia niektórych elementów” – czytamy w podsumowaniu opinii trzech centrali związkowych.

ZDANIEM ORGANIZACJI PRACODAWCÓW

Strona Pracodawców w RDS zgodziła się z diagnozą przedstawioną w SOR. Zwróciła jednak uwagę, że rząd realizuje i planuje realizację działań, które idą w zupełnie innym kierunku niż te wskazane w *Strategii*: Program Rodzina 500+, obniżenie wieku emerytalnego, opóźnienie o rok rozpoczęcia i końca

nauki w szkołach, silny wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę, brak planów zniesienia przywilejów emerytalnych.

Jak zaznaczają pracodawcy, SOR wskazuje na wyzwania zewnętrzne wynikające m.in. ze zmiany paradygmatu rozwoju gospodarki światowej. Brakuje w niej jednak koncepcji aktywnego, przemyślanego wykorzystania członkostwa Polski w UE, poza potrzebą korzystania z funduszy unijnych.

Jako na błąd SOR, pracodawcy wskazują brak odniesienia do wejścia Polski do strefy euro. Odnosząc się do konkretnych, w opinii znalazło się stwierdzenie, że nie jest możliwe przedstawienie gospodarki polskiej na tory innowacyjności w perspektywie do 2020 r. co zarysowuje SOR. Mamy zbyt poważne opóźnienia w realizacji programów współfinansowanych z funduszy strukturalnych UE, niski poziom inwestycji zarówno publicznych jak i przedsiębiorstw, brak realnego zwiększenia wydatków budżetowych na badania i rozwój, niewystarczające mechanizmy podatkowe zaproponowane dla przedsiębiorców w nowelizacji ustawy o różnych formach wspierania działalności innowacyjnej. „Jeżeli podstawą gospodarki mają być silne przedsiębiorstwa, to kluczowe jest tworzenie sprzyjających warunków dla ich wzrostu, w tym uproszczenie systemu podatkowego i tworzenie zachęt to internacjonalizacji działalności gospodarczej. Istotne jest także dostrzeżenie roli zarówno sektora MSP jak i dużych firm, które tworzą z mniejszymi firmami łańcuch wartości w gospodarce” – napisano w opinii.

Jej autorzy dodają, że w SOR brakuje kluczowych dla rozwoju zasobów ludzkich kwestii związanych z poprawą jakości edukacji. Źródła finansowania *Strategii* zostały zaś bardzo enigmatycznie opisane. Wskazuje się na równoczesną realizację wykluczających się celów. Jednocześnie ma nastąpić wzrost inwestycji, zwiększy się stopa oszczędności gospodarstw domowych, będzie rosnać konsumpcja i to wszystko mimo pogłębiającej się stagnacji na rynku kapitałowym oraz wygasającym w latach 2022–23 finansowaniem unijnym na obecnym poziomie. „SOR zakłada finansowanie projektów w niej zawartych na poziomie 1,5 bln zł do 2020 r. Źródłem tych środków ma być m.in. budżet państwa, JST, państwowe fundusze celowe, fundusze unijne i środki prywatne. Wskazywanie na budżet państwa – łącznie prawie 530 mld zł do 2020 r., gdzie środki NFZ oraz środki na szkolnictwo wyższe stanowią prawie 90% tej kwoty – budzi wątpliwości co do możliwości sfinansowania *Strate-*

gii. Podobnie wątpliwości budzi ponad 500 mld zł z budżetów jednostek samorządu terytorialnego” – argumentują pracodawcy.

Niepokoiki ich planowane wykorzystanie na realizację Strategii ponad 24 mld zł z funduszy celowych – Funduszu Pracy i PFRON oraz wybór przez państwo sektorów strategicznych, które mają być przez nie wspierane. „Propozycja działań w obszarze innowacyjności jest w *Strategii* państwo-centryczna i B+R-centryczna. Przejawia się to między innymi w propozycjach systemu koordynacji (...). Proponowane działania przedstawiono w sposób dość chaotyczny, a większość z nich może (...) dotyczyć niewielkiej grupy firm” – czytamy w opinii. Zdaniem jej autorów, niezbędne jest stworzenie mechanizmów współpracy między biznesem a nauką, by zagospodarować potencjał tkwiący w polskiej nauce. Dotyczy to zarówno kadry akademickiej, jak również infrastruktury badawczej.

Jak podkreślają organizacje pracodawców, sednem SOR powinno być wzmacnianie atrakcyjności inwestycyjnej Polski. Powinny być tworzone warunki sprzyjające tworzeniu i rozwojowi firm rodzimych i rodzinnych, stanowiących 75% naszego rynku. Proponują zatem: udoskonalenie systemu obsługi inwestorów przez wyspecjalizowane agencje rządowe; włączenie przedsiębiorców do programowania szkolnictwa zawodowego; wprowadzenie zmian w polityce fiskalnej promującej sektor mikro i małych firm; udostępnienie publicznego finansowania dla przedsięwzięć badawczych sektora prywatnego.

Kolejną kwestią poruszoną w opinii jest brak pewności i przewidywalności stanowionego prawa, to, że „liczba wprowadzanych zmian legislacyjnych często nie idzie w parze z ich jakością, wiele przepisów jest ustanawianych bez należytych konsultacji z interesariuszami i z pominięciem zasady racjonalności i interesu przedsiębiorców”. Jak zauważają pracodawcy, duże przedsiębiorstwa mają doradców będących w stanie nadążyć za szybkimi zmianami w prawie, ale mikro firm na to nie stać. Konieczne jest zatem wprowadzenie mechanizmów kontrolowania wszystkich działań legislacyjnych rządu i parlamentu pod kątem poprawy jakości stanowionego prawa, zmniejszenie ilości regulacji prawnych.

Inny niezbędny warunek to wzmocnienie sądów poprzez zapewnienie sędziom rzeczywistego wsparcia ze strony asystentów, zwiększenie liczby biegłych oraz poprawa jakości przygotowywanych przez nich ekspertyz, a także elektroniczną poszczególnych czynności w sądownictwie.

W opinii pracodawców, przedstawione w SOR prognozy wielkości wskaźników makroekonomicznych są nieaktualne. Brakuje też szczegółów dotyczących budowy kapitału obywatelskiego, czyli zachęcania obywateli do długoterminowego oszczędzania. Nadmiernie eksponowana jest rola Polskiego Funduszu Rozwoju. Tymczasem jego wydatki w latach 2016–2020 mają wynieść tylko ok. 5% wszystkich wydatków inwestycyjnych (ok. 22 mld zł).

„Podejmowane przez państwo działania na rzecz promocji eksportu są nieskuteczne z uwagi na rozproszenie oraz nakładanie się na siebie kompetencji instytucji za to odpowiedzialnych. Tymczasem w szeroko pojętym interesie polskiej gospodarki jest zwiększenie poziomu umiędzynarodowienia przedsiębiorstw oraz większa dywersyfikacja kierunków eksportu” – oceniają pracodawcy. I dodają, że w SOR brakuje konkretów na ten temat. Podobnie wygląda zapowiedź utworzenia nowej sieci biur zagranicznych wspierających przedsiębiorców.

Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, 02.03.2017 r.



Fot. CPS „Dialog”

W opinii zaznaczono, że bardzo ważne będą działania nastawione na promocję Marki Polski oraz polskich marek. I tu jest wiele do zrobienia. „W celu unowocześnienia oferty eksportowej polskich przedsiębiorstw nastąpić ma integracja polityki państwa w obszarze eksportu z działaniami nakierowanymi na rozwój badań, innowacyjności oraz polityki klastrowej” – zauważają organizacje pracodawców. Ich zdaniem, szczególną uwagę należy tu zwrócić na sektor ochrony zdrowia. Rekomendują też wsparcie dla sektorów biotechnologii i farmaceutyki, zarówno w obszarze ekspansji zagranicznej, jak i stymulowania popytu na innowacje przez sektor publiczny. Metodą owego wsparcia miałyby być zwiększenie konkurencyjności Polski w obszarze badań klinicznych. „To jeden z warunków dalszego transferu wiedzy i kapitału, który docelowo pozwoli na stworzenie odpowiedniej bazy dla start-upów i rozbudowy polskich firm biotechnologicznych” – napisano w opinii. Kolejną podniesioną w niej kwestią jest spójność społeczna. Wskazują przy tym na wzrost kompetencji pracowników czemu ma służyć reformowanie szkolnictwa zawodowego i zharmonizowanie go z rynkiem pracy. Ale konieczne jest też uzupełnienie SOR o zwiększenie udziału w uczeniu się przez całe życie. Pracodawcy wskazują także na problem braku zaufania państwa do przedsiębiorców, o czym świadczy fakt, iż ist-

nije w Polsce 40 różnych instytucji mogących ich skontrolować. Prowadzi to, ich zdaniem, m.in. do „marginalizacji formuły partnerstwa publiczno-prywatnego, która mogłaby (...) stanowić istotne uzupełnienie inwestycji publicznych w obszarze infrastruktury”. Dodają, że w kontaktach z administracją publiczną problemem jest przewlekłość i niejasność procedur. Brakuje również komunikacji między działaniami poszczególnych sektorów gospodarki oraz różnymi szczeblami zarządzania w relacjach kraj-region-samorządy lokalne. Nie spełnia tu niestety swojej roli Komisja Wspólna Rządu i Samorządu Terytorialnego.

W tych wszystkich obszarach *Strategia* formułuje kilkadziesiąt kierunków szczegółowych, ale ich nie objaśnia. Nieokreślona jest też przyszłość Specjalnych Stref Ekonomicznych, których okres działania kończy się w 2026 r.

” *Jak podkreślają organizacje pracodawców, sednem SOR powinno być wzmocnienie atrakcyjności inwestycyjnej Polski. Powinny być tworzone warunki sprzyjające tworzeniu i rozwojowi firm rodzimych i rodzinnych, stanowiących 75% naszego rynku.*

W opinii pracodawców, w SOR słusznie wskazano na liczne niedociągnięcia polskiej e-administracji. Ich zdaniem, przyczyną był brak jednego gospodarza odpowiedzialnego za procesy cyfryzacyjne, a także jednolitej strategii cyfryzacji. Zwrócili też uwagę na zwiększenie dostępu obywateli do informacji sektora publicznego. Jak zaznaczono w opinii, *Strategia* projektuje deficyt sektora finansów publicznych do lat 2017–2020, choć dokument dotyczy także lat 2020–2030. Pracodawcy podkreślają, że punktem wyjścia do propozycji z zakresu finansów publicznych jest projekt budżetu państwa na rok 2017. Zakłada on wysoki wzrost realnego PKB, połączony z szybkim wzrostem przeciętnego wynagrodzenia oraz znaczny wzrost zatrudnienia. W takich warunkach budżet powinien być zrównoważony albo nawet przewidywać nadwyżkę. Tymczasem, rząd proponuje ustalić wydatki sektora finansów publicznych na niemal 3% PKB, co w UE stanowi maksymalny akceptowany poziom deficytu. „Unikamy wejścia w procedurę nadmiernego deficytu tylko przez przyjęcie założenia, że uszczelnianie systemu podatkowego przyniesie 10 mld zł. Wyniki uszczelniania są jednak niepewne” – oceniają pracodawcy. Wyrażają także zastrzeżenia do wielkości długu publicznego, który ich zdaniem, w najbliższych 10–15 latach powinien zostać obniżony do poziomu poniżej 30% PKB.

Uwagę pracodawców zwróciły zapisy SOR dotyczące wykorzystania środków unijnych. Stwierdzili, że zbyt dużo miejsca poświęcono na analizę tego zagadnienia nie odnosząc się np. do efektywności wydatkowania krajowych środków publicznych na cele rozwojowe, zarządzane m.in. przez agencje wykonawcze i inne instytucje. Zaznaczyli też, że dziś, beneficjenci środków UE spotykają się z nadmiernym obciążeniem administracyjnym. Wskazali, że zasadne byłoby, gdyby jak największa część środków przewidzianych na wsparcie przedsiębiorców, była przekazywana w formie instrumentów zwrotnych.

Podobnie jak związki, również pracodawcy odnieśli się w swojej opinii do konkretnych branż, tych, które uznali za strategiczne: zdrowie, transport, budownictwo, energetyka, deklarując udział w dalszych pracach nad precyzowaniem elementów *Strategii* w ich zakresie. ■

Kalendarium dialogu

– na posiedzeniach plenarnych i w zespołach problemowych RDS

1.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. Stronę rządową reprezentował Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy, i Polityki Społecznej – Stanisław Szwed oraz kierownictwo Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego i Departamentu Prawa Pracy w MRPiPS. Przewodniczył Jacek Męcina (Konfederacja Lewiatan). Tematem spotkania była nowelizacja ustawy z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Wiceminister Szwed omówił główne cele regulacji, w tym doprecyzowanie przedmiotu sporu zbiorowego, zmianę katalogu podmiotów uprawnionych do prowadzenia sporu zbiorowego, wprowadzenie kontroli legalności sporu, kryteriów reprezentatywności w sporach zbiorowych w tzw. mediacji prewencyjnej, zmianę organu rejestrującego spory zbiorowe, zmiany w zakresie prowadzenia listy mediatorów. Strona związkowa i strona pracodawców oceniła proponowane zmiany pozytywnie podkreślając, że na nowelizację ustawy czekano od dawna. Przedstawiciele NSZZ „Solidarność” zaakceptowali kierunek zmian m.in. w sprawie sądowej kontroli sporu zbiorowego i ustalenia maksymalnego okresu jego trwania. Podkreślali, że w sporach zbiorowych powinni móc brać udział również stażyści, czy wolontariusze, choć nie są na liście płac, to

dotyczą ich pozostałe warunki pracy, w tym bhp. Przedstawiciele OPZZ również pozytywnie odnieśli się do projektu, ale zgłosili dodatkowe postulaty, których wprowadzenie powinno ich zdaniem usprawnić przebieg sporu zbiorowego. Dotyczą one:

1. możliwości prowadzenia sporu zbiorowego z zarządem centralnym (spółka „matka”) lub podmiotem, który ma faktyczne władztwo w sferze publicznej. W ten sposób umożliwi się wejście w spór zbiorowy z podmiotem, który określa środki pieniężne i wynagrodzenia poszczególnych grup zawodowych oraz podejmuje decyzje dotyczące przyszłości zakładu pracy. Należy zatem na użytek przedmiotowej ustawy wprowadzić zupełnie nową definicję pracodawcy, która poszerzy katalog podmiotów, z którymi można prowadzić spór zbiorowy;
2. wprowadzenia szybkiej kontroli sądowej legalności przedmiotu sporu zbiorowego. W tej kwestii niezmiernie istotną sprawą jest wyeliminowanie przewlekłości postępowania sądowego;
3. wzmocnienia roli mediatora. W dalszej części spotkania dyskutowano na temat prezydenckiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Zawiera on m.in. zmodyfikowane zapisy antydy-

Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego, 07.03.2017 r.



Fot. CPS „Dialog”



Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego, 15.02.2017 r.

skryminacyjne oraz nowe regulacje w zakresie uprawnień rodzicielskich. Na spotkaniu autonomicznym (bez przedstawicieli rządu) partnerzy społeczni będą dążyli do wypracowania wspólnego stanowiska strony związkowej i strony pracodawców Zespołu w sprawie projektu. (ID)

1.02.2017 – w CPS „Dialog” na posiedzeniu Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego kontynuowano dyskusję na temat propozycji zmian w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Rozmowa dotyczyła m.in. samodzielności biura RDS, które dziś funkcjonuje w jednostce organizacyjnej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej czyli Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. Przez to, zdaniem dyrektora biura RDS, nie może w pełni realizować swoich zadań. Kolejny problem, na jaki wskazała, to brak samodzielności finansowej Biura Rady. Wszystkie kwestie finansowe muszą być uzgadniane z dyrektorem CPS, bo zarówno on, jak i dyrektor Biura Rady ponoszą odpowiedzialność wynikającą z ustawy o finansach publicznych. Pracownicy Biura i dyrektor są pracownikami CPS „Dialog” i jemu są podporządkowani jako pracodawcy. To także, w opinii dyrektora RDS, uniemożliwia samodzielność Biura Rady. Dyrektor Biura RDS zaapelowała o realne narzędzia do zarządzania, które pozwolą samodzielnie zarządzać finansami, pracownikami, kreować politykę Rady. Przedstawiciele BCC podkreślali, że celem powinna być zmiana jakości pracy Biura, w tym przede wszystkim istotna jest kwestia ekspertów, a to na pewno wiąże się z kosztami. Mecenass Jan Stefanowicz (BCC) podkreślał też, że to nie sekretarze powinni decydować o tym co jest na Radzie, ale Prezydium Rady. Wojciech Ilnicki (NSZZ „Solidarność”) mówił o celu, jakim jest coraz większa niezależność Rady. Do tego potrzebne jest biuro, które nie byłoby powiązane z Ministerstwem Pracy oraz więcej pracowników. Mówił o potrzebie utworzenia instytucji Rzecznika

RDS, co jest zasadne również w kontekście propozycji Wicepremiera Mateusza Morawieckiego dotyczącej powołania komisji wspólnej rządu i przedsiębiorców. W opinii Jacka Męciny (Konfederacja Lewiatan), na tym etapie należy skupić się nad wykorzystaniem instytucji, które już są zapisane w ustawie o RDS, takich jak np. wysłuchanie publiczne, pytania do SN, inicjatywy legislacyjne. Trzeba wzmacniać kapitał społeczny, który jest w WRDS-ach, poprawiać współpracę z nimi, w tym przepływ informacji. Zmiana samej koncepcji w kierunku samodzielności Rady powinna jeszcze poczekać. Takie stanowisko poparł Wiceminister Stanisław Szwed, który zaznaczył, że najpierw partnerzy społeczni powinni ustalić, czy idą w kierunku całkowitej samodzielności Rady ze wszystkimi tego konsekwencjami, czy chcą jedynie zwiększenia samodzielności organizacyjnej obecnie istniejącej instytucji. Mówił, że powrót do koncepcji Rzecznika Rady wymagałby znalezienia odpowiednich środków finansowych. Jednak jego zdaniem, funkcjonowanie w obecnych ramach RDS jest dobrym rozwiązaniem. (AG)

1.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa. Uczestniczyli w nim członkowie zespołu i eksperci m.in. z Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej. Stronę rządową reprezentowali Jadwiga Emilewicz Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju oraz przedstawiciele resortów energii, finansów, środowiska oraz infrastruktury i budownictwa. Zespół, z godną uznania konsekwencją, omawiał trudną sytuację w branży. Szanse poprawy, jak wynikało z dyskusji, upatruje się w realizacji *uchwały nr 8 pracowników i pracodawców Rady Dialogu Społecznego z 7.04.2016 r. w sprawie funkcjonowania hutnictwa stali oraz niezbędnych działań ukierunkowanych na poprawę konkurencyjności sektora stalowego*. Podniesione w niej problemy dotyczą w szczególności kosztów energii dla hutnictwa, rekompensat na pokrycie pośrednich kosztów uprawnień do emisji CO₂, polityki klimatyczno-energetycznej UE, systemu handlu uprawnieniami do emisji oraz przestępczości podatkowej i ochrony rynku. Uchwała, najkrócej mówiąc, zawiera rekomendacje kompleksowych rozwiązań dedykowanych Ministerstwu Rozwoju, Finansów i innych. Sądząc z dyskusji, największym zagrożeniem jest obecnie procedowana na forum UE zmiana Europejskiego Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji CO₂. Prze-

widuje się jej zaostrzenie, a to oznaczałoby, że od 2021 r. cena emisji tony CO₂ wyniosłaby dla przemysłu ok. 30 euro. Wówczas polski przemysł hutniczy stałby się zupełnie niekonkurencyjny wobec krajów spoza UE, w których nie obowiązują drastyczne zaostrzenia dotyczące emisji CO₂. Na posiedzeniu poruszono też temat konieczności zaostrzenia postępowania antydumpingowego Unii wobec importu blach gorącowalcowanych z Rosji, Ukrainy, Serbii, Iranu i Brazylii (projekt działań zawarto we wniosku AD 635). Już na początku zeszłego roku z powodu tego dzikiego importu produkcja stali spadła w UE o 7%, w Polsce o 13% i trend jest rosnący. W kolejnym punkcie dotyczącym omówienia problemów Jastrzębskiej Spółki Węglowej (JSW) – Koks S.A., z grupy JSW postanowiono, że będą one przedmiotem rozmów Wiceminister Emilewicz z przedstawicielami związków zawodowych i zarządu spółki. (ID)

14.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie podzespołu ds. reformy rynku pracy. Przewodniczący podzespołu Grzegorz Tokarski (Pracodawcy RP) zaznaczył, że obecni są przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia z całej Polski. Mówił, że chodzi o to, by w dialogu czterostronnym pracować i to już nad założeniami do projektów aktów prawnych. Irena Mazek (MRPiPS) poinformowała, że w resorcie podjęto działania by urzędy pracy stały się wydzieloną administracją rządową. Jest to poważne przedsięwzięcie związane ze sprawami organizacyjnymi i finansowymi. Mówiła o profilowaniu bezrobotnych, o potrzebie rozwoju poradnictwa zawodowego, które w ostatnich latach kulało. W przeszłości byliśmy w czołówce państw europejskich w tym zakresie. Zadeklarowała udział resortu rodziny w przyszłości w pracach podzespołu. Bogdan Grzybowski (OPZZ) stwierdził, że podstawową kwestią jest centralizacja lub decentralizacja publicznych służb zatrudnienia. Chodzi o to, że w przeszłości stworzono m.in. specjalne kierunki studiów, by wykształcić pracowników tych służb. Zostały na to przeznaczone pieniądze podatników. Grzegorz Tokarski zaznaczył problem osób oddalonych od rynku pracy, które powinny w sposób szczególny być aktywizowane ze środków Funduszu Pracy. Ważne byłoby tutaj stworzenie mierników efektywności takiego działania. W jego ocenie, w ciągu najbliższych 2–3 lat możliwe jest osiągnięcie modelu pełnego zatrudnienia w Polsce. Jarosław Lange (NSZZ „Solidarność”) mówił, że ulokowanie

publicznych służb zatrudnienia to jedna z kwestii podstawowych. Przedstawiciel Ministerstwa Rozwoju dyrektor Piotr Krasuski mówił o wydatkowaniu środków z EFES na prefinansowanie i zapewnienie wkładu krajowego do programów unijnych. Oceniał, że będzie z tym kłopot, jeśli nie będą mogły być one finansowane z Funduszu Pracy. Wówczas realizacja projektów będzie utrudniona lub nawet niemożliwa. To oznacza zagrożenie wykonania programów w 2018 r. na czas przeglądu śródkresowego, a ostatecznie utratę środków w budżetach programów regionalnych. Na poziomie centralnym może być lepiej, ale trudności może sprawiać realizacja Ini-



Autonomiczne posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy, 07.03.2017 r.

cyatywy Na Rzecz Osób Młodych. Dziś korzysta z niego tylko 10 ośrodków, bo tylko tam bezrobocie było odpowiednio niskie, aby się do inicjatywy zakwalifikować. MR zaproponowało etapową realizację zmian instytucjonalnych tak, by objęły je dopiero nowe programy operacyjne, a nie weszły w życie już od 2018 r. co powoduje, że na ich przygotowanie byłoby zaledwie kilka miesięcy. „Dziś byłaby to zmiana koni w trakcie przeprawy przez rzekę” – powiedział. W posiedzeniu podzespołu uczestniczyli m.in.: Jacek Pająk z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Wanda Adach, dyrektor stołecznego urzędu pracy, Tomasz Sieradz dyrektor WUP w Warszawie, Andrzej Przewoda dyrektor WUP w Szczecinie, Agata Łojek zastępca dyrektora POW w Pułtusku, Andrzej Zając dyrektor POW w Bochni, dyrektor centrum aktywizacji POW w Gryfinie, Paweł Nowak z Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia zaznaczyli, że reforma nie powinna być gwałtowna. Pojawiły się koncepcje, że lepiej naprawiać to, co już istnieje. Zdaniem prakty-



Fot. CPS „Dialog”

Posiedzenie podzespołu RDS ds. reformy polityki rynku pracy, 14.02.2017 r.

ków, zmiana organizacyjna, pracy urzędów nie poprawi. Może zabraknąć pracowników do realizacji nowych zadań. Bogdan Grzybowski uznał, że dzisiejsze służby są źle zorganizowane i trzeba to zmienić. Trzeba skupić się na wyrównywaniu szans regionów, na wspieraniu aktywizacji zawodowej gmin zdegradowanych ekonomicznie. Odniósł się do utraty przez Fundusz Pracy osobowości prawnej, co sprzyja finansowaniu z niego innych zadań niż zapobieganie i walka z bezrobociem. Zdaniem „Solidarności”, konieczne są szczegóły propozycji zmian autorstwa MRPiPS. Dopiero wtedy będzie można odnieść się do tego czy zmiany powinny być ewolucyjne czy rewolucyjne. Dlatego szczególnie istotne jest, by resort pracy przedstawił swoje założenia partnerom społecznym. (AG)

14.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych, podczas którego rozmawiano o ochronie zdrowia oraz ponadzakładowym układzie zbiorowym pracowników kultury. Omawiano także problem emigracji pracowników służby zdrowia ze szczególnym uwzględnieniem województwa lubelskiego. Zagadnienie zaprezentował przedstawiciel WRDS w Lublinie. Jak podkreślił analogiczna sytuacja ma miejsce w całym kraju. Emigracja zawodów medycznych ma przede wszystkim znaczenie dla pacjentów. Zaznaczył, że brakuje danych o losach absolwentów uczelni medycznych. W zasadzie dostępne są tylko te z Lublina. I tak np. absolwenci z lat 2013–2014 byli w zdecydowanym procencie gotowi do emigracji zagra-

nicznej pielęgniarek i lekarzy. Rośnie też gotowość do odejścia z zawodu ze względu na spadek jego prestiżu. Przedstawiciele resortu pracy podkreślali, że istnieją instrumenty poprawy sytuacji zatrudnienia pracowników służb medycznych wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Natomiast przedstawiciel MZ mówił, że przy okazji tworzenia map potrzeb zdrowotnych, przygotowywane są też mapy potrzeb kadrowych. Wiąże się to z projektem tworzenia sieci szpitali, który obecnie cały czas jest procedowany. Odniósł się do kwestii ewentualnego zwrotu kosztów za studia medyczne w wypadku emigracji. Zaznaczył, że jest to problem konstytucyjny, ale resort przygląda się, jak to wygląda w innych państwach UE. Mówił o problemach z zatrudnieniem pielęgniarek i możliwości wydłużenia ich staży do 2 lat. Byłyby one finansowane z Funduszu Pracy. Lucyna Dargiewicz (OZZPiP) podała, w ciągu kilku lat z systemu zdrowia odejdzie ok. 40% pielęgniarek i położnych. Jak podała, tylko co szósta absolwentka szkoły pielęgniarskiej podjęła pracę w zawodzie. W drugiej części spotkania rozmawiano o sytuacji pracowników kultury. Jan Budkiewicz, przewodniczący Federacji Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki mówił o braku konkretnych działań w tym zakresie, choć wszystkie strony były zgodne co do tego, by powstał ponadzakładowy układ zbiorowy pracowników kultury. Zaznaczył, że nowy zespół branżowy kultury i mediów mógłby taki układ wypracować, ale jeszcze go nie powołano. Na zakończenie posiedzenia Zespołu rozmawiano o programie prac na rok 2017. Przewodniczący Sła-

womir Broniarz (OPZZ) przypomniał o propozycjach podziału tematyki Zespołu ds. usług publicznych na kwestie zdrowia i edukacji. (AG)

16.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego. Spotkanie prowadziła Henryka Bochniarz, Przewodnicząca RDS, Prezydent Konfederacji Lewiatan. W obradach uczestniczyli Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Jan Guz, Przewodniczący OPZZ; Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC; Rafał Baniak w zastępstwie Andrzeja Malinowskiego, Prezydenta Pracodawców RP; Dariusz Trzcionka w zastępstwie Doroty Gardias, Przewodniczącej FZZ; Piotr Duda, Przewodniczący NSZZ „Solidarność”; Sekretarze Prezydium RDS; Dyrektor i pracownicy Biura Rady Dialogu Społecznego oraz pracownik Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPIPS. (IZ)

17.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Przemysłu Stoczniowego. Tematem wiodącym była problematyka związana z możliwościami rozwojowymi i produkcyjnymi polskich stoczni, odbudowa ich potencjału. Globalne spowolnienie w przemyśle stoczniowym odbija się na kondycji polskich stoczni, które po okresie upadłości, bądź drastycznego ograniczenia produkcji próbują odrodzić się jak przysłowiowy Feniks z popiołów. Nie jest to proste tym bardziej, że nie tylko polskie, ale i europejskie stocznie wypadły z gry – mówiono podczas dyskusji. 90% statków na świecie buduje się w Chinach i na Dalekim Wschodzie. Tym większego znaczenia nabiera fakt przejścia produkcji stoczniowej Szczecińskiego Parku Przemysłowego, który dysponuje majątkiem po byłej Stoczni

Szczecińskiej Nowa. W ten sposób Stocznia Szczecińska wraca na rynek i do Szczecina. Mówił o tym na posiedzeniu Zespołu jego współprzewodniczący Paweł Brzezicki, Wiceminister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej. Stocznia przestała budować statki w styczniu 2009 r. ponieważ Komisja Europejska uznała, że udzielona wcześniej stoczniom w Szczecinie i Gdyni przez polski rząd pomoc publiczna była niezgodna z prawem. Majątek stoczni sprzedano, a pracowników zwolniono. Po ośmiu latach, 21.01.2017 r. została podpisana umowa zgodnie, z którą majątek po byłej stoczni istniejącej w formie Szczecińskiego Parku Przemysłowego przejęła za ponad 100 mln zł Polska Grupa Zbrojeniowa (PGZ) poprzez należący do niej Fundusz Inwestycyjny MARS. Będzie on teraz największym w Europie funduszem skupiającym przemysł stoczniowy w formie największej na Bałtyku grupy stoczniowej. W jej skład, oprócz Stoczni Szczecińskiej, która ma teraz czystą hipotekę i spory potencjał inwestycyjny, wchodzi także Morska Stocznia Remontowa Gryf, gdyńska Nauta oraz Stocznia Marynarki Wojennej w Gdyni. O jej sytuacji poinformował członków Zespołu Wiceminister Obrony Bartosz Kownacki. W wyniku starań, zaangażowania i skoordynowania wielu podmiotów, m.in. MON, MGMIŻ czy Polskiej Grupy Zbrojeniowej, udało się wykupić aktywa tej stoczni od syndyka. W kolejnym etapie niezbędna jest jej restrukturyzacja. Wiceminister Brzezicki poinformował o przygotowaniach do utworzenia specjalnego funduszu finansowego na potrzeby budowy statków. Przypomniał również o pracach dotyczących budowy w polskich stoczniach okrętów podwodnych (program o kryptonimie Orka), patrolowych (projekt Czapla), obrony wybrzeża (Miecznik) i innych. Uczestnicy posiedzenia przyjęli regulamin Trójstronnego Zespołu ds. Przemysłu Stoczniowego. (ID)

Posiedzenie Prezydium RDS, 16.02.2017 r.



Fot. CPS „Dialog”

17.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. funduszy europejskich. Stronę rządową Zespołu reprezentował Paweł Chorąży Podsekretarz Stanu w MR, obecni byli przedstawiciele ministerstw: Finansów, Rozwoju, Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz PARP. Przedstawiciele MR nawiązując do ostatniej konferencji uzgodnieniowej poświęconej m.in. nowelizacji ustawy o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowej w perspektywie finansowej 2014–2020 (tzw. ustawy wdrożeniowej), przedstawili stanowisko strony rządowej wobec uwag strony społecznej w tej sprawie. Przypomnijmy: nowelizację ustawy tzw. wdrożeniowej (konsultowanej od grudnia 2016 r.), która wejdzie w życie w tym roku, ma uprościć wykorzystanie funduszy unijnych i przynieść korzyści ich beneficjentom, w tym przedsiębiorcom i instytucjom korzystającym z funduszy. Zespół przedstawił sporo propozycji i uwag do projektu. Jak ocenił Przewodniczący Zespołu, Zygmunt Mierzejewski (FZZ), zostały one *generalnie uwzględnione*. Następnie powrócono do już wcześniej rozpatrywanego bardzo ważnego problemu – naliczania VAT od usług doradczych świadczonych w ramach Programu Operacyjnego – Wiedza, Edukacja, Rozwój (czyli działania 2.2. PO WER). Problem dotyczy 82 projektów z tego programu, które realizują organizacje: pracodawców, związkowe i samorządu gospodarczego rzemiosła, a ich celem jest wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw przez opracowywanie planów rozwojowych. Część przeznaczonych na to pieniędzy pochodziła z kas tych organizacji, a część z unijnych dotacji. O ile jednak we wcześniejszej edycji programu skarbowka nie żądała VAT od beneficjentów, to od jesieni ub.r. zaczęła tego wymagać. Zmiana zaskoczyła uczestników programu, którzy kierowali się dotychczasowymi interpretacjami urzędów skarbowych. Utrzymanie się nowej interpretacji oznaczałoby dla nich konieczność opłacenia VAT z własnej kieszeni. Przedstawiciele MR i MF poinformowali, że nadal oczekuje się na wiążącą opinię w tej sprawie ze strony Komisji Europejskiej, a także, że trwają prace nad formułą satysfakcjonującą beneficjentów. Przedstawiciel PARP podkreślił, że połowa potencjalnych realizatorów projektów przesłała pisma z prośbą o zawieszenie prac nad nimi do czasu wyjaśnienia sprawy. Istnieje więc groźba pogrzebania kilkudziesięciu projektów finansowych z unijnych



Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych, 15.03.2017 r.

pieniędzy, które w rezultacie nie zostaną wykorzystane, a VAT i tak nie będzie w tej sytuacji naliczony i nie wzbogaci budżetu. Dalszą część posiedzenia poświęcono tematowi wsparcia dla budowy potencjału partnerów społecznych w ramach wspomnianego wyżej PO WER w związku z nowym stanowiskiem Komisji Europejskiej. Informację w tej sprawie przedstawił Przewodniczący Zespołu, podkreślając, że proponowane zmiany wychodzą naprzeciw oczekiwaniom partnerów społecznych i zostały przyjęte do dalszej realizacji przez przedstawicieli KE. – *Czeka nas spotkanie z nimi na początku marca* – powiedział. Z. Mierzejewski poinformował też o planowanym spotkaniu z marszałkami województw, które będzie poświęcone dyskusji na temat m.in. realizacji zasady partnerstwa w województwach oraz wykonania poszczególnych zadań w regionalnych programach operacyjnych. Podobne spotkanie planuje Zespół Problemowy RDS ds. rozwoju dialogu społecznego. Jest więc możliwość zwołania wspólnego posiedzenia w kwietniu br. W sprawach różnych poruszono kwestię interpretacji art. 14 ustawy wdrożeniowej, który dotyczy procedury delegowania przedstawicieli reprezentatywnych organizacji pracowników (związki) i pracodawców do komitetów monitorujących krajowych i regionalnych programów operacyjnych. (ID)

20.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Rozwoju Przemysłowego Potencjału Obronnego i Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych. Stronę rządową reprezentował Bartosz Kownacki Sekretarz Stanu w MON oraz Tadeusz Kościński Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju. Posiedzenie prowadził Wiceminister Kownacki. Zespół wybrał Tadeusza Kościńskiego na współprzewodniczącego Zespołu ze strony rządowej. Wiceminister Kownacki poinformował o ogłoszonym właśnie w dniu obrad Zespołu przetargu na 8 śmigłowców dla wojsk specjalnych i 4 do zwal-

Fot. CPS „Dialog”

czania okrętów podwodnych. Reprezentanci MON przedstawili Zespołowi ciekawe prezentacje, w tym *Plan Modernizacyjny Sił zbrojnych w latach 2017–2022 ze szczególnym uwzględnieniem krótkookresowego terminu planistycznego w latach 2017–2019*. Poinformował o głównych kierunkach jakie wytyczył resort oraz o poziomie zaangażowania finansowego i zadaniowego przy realizacji poszczególnych programów operacyjnych. Strona związkowa poparła zaprezentowany plan, z aplauzem członków Zespołu spotkała się zwłaszcza koncepcja i cała filozofia modernizacji oraz związanych z nią przedsięwzięć. Jak mówił Wiceminister Kownacki – *musimy wykorzystać potencjał naszych zakładów i tam głównie lokować zamówienia. W najbliższych latach – jak to ujął – jest ogromny kawałek tortu do podziału*. Według obecnych planów w roku przyszłym wydamy 2% PKB na obronność, w 2019 – 2,2%, w 2020 – 2,5%. – *Program modernizacji jest bogaty i interesujący. Deklaracje ekspertów, które tu padły, że 50% jego realizacji będzie w polskich zakładach to bardzo dobra wiadomość* – mówił Stanisław Janas (OPZZ). Zdaniem partnerów społecznych przedmiotem stałego zainteresowania Zespołu winien być przedstawiony właśnie na posiedzeniu Zespołu rządowy program modernizacji, rozwoju i wsparcia przemysłu obronnego. Jeden z ważnych dla jego realizacji tematów to problem kadr. W Polskiej Grupie Zbrojeniowej utworzonej w ramach konsolidacji przemysłu zbrojeniowego, która skupia 60 spółek i zatrudnia 17,6 tys. osób, średnia wieku to 55 lat. – *Taki mamy problem, że nie ma następców* – mówił Wiceminister Kownacki. (ID)

21.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych. Rozmawiano o zmianach dotyczących składek ZUS przy tzw. outsourcingu pracowniczym. Jak wyjaśniał Wiceminister Rodziny Marcin Zieleniecki, gdy pracownik jest kierowany do firmy z dotychczasowego zakładu do firmy outsourcingowej, to z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych, konieczne jest jego wyrejestrowanie i zarejestrowanie go w nowej firmie. Jednak w sytuacji, gdy ZUS zakwestionuje skuteczność umowy zawartej z firmą outsourcingową przyjmując, że ma ona wadę czynności pozornej, wpłaty dokonane przez firmę outsourcingową do ZUS, nie mogą być traktowane jako wpłaty na poczet należności z tytułu składek emerytalno-

-rentowych. Dlatego ministerstwo proponuje, by mogły zostać one przez ZUS zaksięgowane na rzecz ubezpieczonych. W opinii Bogdana Grzybowski (OPZZ) jest to dobra propozycja. Na obecnych rozwiązaniach tracą bowiem pracownicy, a największy problem dotyczy tych, których składek nie księguje się na ich konto na krótko przed emeryturą. Czują się po prostu oszukani. Wiceprzewodnicząca OPZZ Wiesława Taranowska przypomniała, że outsourcing pracownicy to metoda nieuczciwych przedsiębiorców, którzy nie chcą odprowadzać składek za pracowników. Dochodzenie tych składek jest potrzebne i propozycja ministerstwa to zabezpiecza. Również w opinii Barbary Surdykowskiej (NSZZ „Solidarność”), proponowana zmiana przepisu jest uzasadniona. Może być bowiem i tak, że jest likwidacja stanowisk pracy, a potem te same obowiązki są wykonywane w tym samym miejscu, na tych samych urządzeniach przez danych pracowników, ale już w ramach outsourcingu. Trzeba wtedy pilnować, żeby były za nich odprowadzane składki. Jan Stefanowicz (BCC) sugerował, że problem z zaproponowanym przez resort przepisem dotyczy raczej sposobu jego realizacji. Stwierdził, że trzeba wyraźnie zaznaczyć, że chodzi o składki na rzecz pracowników oraz, że cofnięcie ich byłoby możliwe tylko wtedy, gdy umowy outsourcingu zawierano faktycznie w celu obejścia prawa. Łukasz Kozłowski (Pracodawcy RP) i Marek Kowalski (Konfederacja Lewiatan) wyrażali obawy o możliwość stosowania proponowanych przepisów w sposób nieuprawniony. Pojawia się też problem działania prawa wstecz. Ich zdaniem, ocena czy doszło do zmiany płatnika składek powinna należeć tylko do sądu, a nie do ZUS. Wiceminister Zieleniecki wyjaśniał, że już dziś ZUS wydaje decyzje administracyjne dotyczące ustalenia płatnika składek. Nie jest to więc nowe rozwiązanie a orzecznictwo sądowe je sankcjonuje. Chodzi jedynie o doprecyzowanie dotyczące

Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych, 17.03.2017 r.



Fot. CPS „Dialog”



Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, 21.03.2017 r.

kwestionowania outsourcingu pracowniczego. Jeśli wątpliwości co do niego nie będzie, proponowany mechanizm przez ZUS w ogóle nie będzie stosowany. Jak podkreślił, proponowany przepis ma charakter ochronny przed masowymi przenosinami pracowników do firm zewnętrznych i niepłacenia za nich przez jakiś czas składek na ubezpieczenie społeczne. Po zmianach, najpierw zostanie wyjaśnione, kto jest faktycznym pracodawcą, po czym organ rentowy wyda decyzję. Potem ewentualnie pozostanie droga sądowa – odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Robert Lisicki (Konfederacja Lewiatan) mówił o wątpliwościach czy stan faktyczny będzie poprawnie określany przez ZUS. Gdyby tak nie było, wówczas sąd od nowa prowadziłby postępowanie, od nowa gromadził dokumentację. W drugiej części posiedzenia Zespołu rozmawiano o tematach, którymi ma się zajmować w bieżącym roku. Wskazano m.in. na takie kwestie jak: dalszy los OFE, budowanie nowych mechanizmów dodatkowego oszczędzania na emeryturę określanych jako pracownicze plany kapitałowe, dalszy los PPE, prawo do emerytury po odpowiednim okresie składowym, jednolite zasady opłacania składek bez względu na rodzaj, zasady waloryzacji najniższych świadczeń umowy czy obliczanie podstawy, od której ustalana jest składka od kierowców w transporcie międzynarodowym (problem diet). Jak zauważył Bogdan Kubiak, zastępca przewodniczącego NSZZ „Solidarność”, jest to w zasadzie kontynuacja tematów z roku poprzedniego i należy nad nimi dalej pracować. (AG)

27.02.2017 – w siedzibie Ministerstwa Infrastruktury i Budownictwa w Warszawie odbyło się inauguracyjne posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds.

Transportu Drogowego, które prowadził Jerzy Szmit Podsekretarz Stanu w MliB. Strona rządowa Zespołu reprezentowana była ponadto przez dyrektora Departamentu Transportu Drogowego w tym resorcie, zastępcę dyrektora Departamentu Porządku Publicznego w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz przedstawicieli Ministerstwa Finansów i Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Przedstawiciele stron pracowników i pracodawców przedstawili swoje stanowiska, w których określili problemy do dyskusji na forum nowo powołanego Zespołu. Praca Zespołu, w opinii partnerów, powinna m.in. koncentrować się na prawach takich jak unormowanie płac kierowców (wynagrodzenia i dodatki), regulacje socjalne (posiłki i noclegi), zmiany w ustawie z 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców w kontekście wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24.11.2016 r. (K11/15) oraz w związku z trybem rozliczania godzin nadliczbowych, nowelizacja ustawy z dnia 16.12.2016 r. o publicznym transporcie zbiorowym, niezbędne zmiany w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z 12.03.2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w komunikacji miejskiej oraz autobusowej komunikacji międzymiastowej, ewentualne skutki planowanej ustawy o zakazie handlu w niedzielę dla branży transportowej. Skoncentrowanie na sytuacji kierowców, warunkach ich pracy, płacy i odpoczynku wynika m.in. stąd, że na polskim rynku transportu drogowego brakuje – według szacunków – 100–110 tys. kierowców. A równocześnie ten zawód wiedzie prym wśród bezrobotnych. W Powiatowych Urzędach Pracy zarejestrowanych było w końcu ub.r. ok. 30 tys. kierowców, tylko w Radomiu ok. 2 tys. W dalszej części spotkania przedyskutowano uwagi i przyjęto Regulamin Trójstron-

nego Zespołu ds. Transportu Drogowego. Ustalono, że na następnym posiedzeniu wyłonieni zostaną współprzewodniczący Zespołu. (ID)

28.02.2017 – w Ministerstwie Infrastruktury i Budownictwa odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej. Przewodniczył Tomasz Żuchowski, Podsekretarz Stanu w MliB, współprzewodniczący Zespołu ze strony rządowej. Przyjęto zmiany w regulaminie Zespołu, a następnie przedstawiciele związków zawodowych zaprezentowali dwa projekty: *Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie i Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie*. Pierwszy projekt ma na celu poprawę struktury i jakości kształcenia specjalistów dla budownictwa, włączenie pracodawców w proces kształcenia i szkoleń oraz identyfikację nowych potrzeb branży w zakresie kompetencji. Drugi projekt to opracowanie tzw. sektorowej ramy kwalifikacji dla polskiej branży budowlanej. Przedstawiono również zmiany w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. W rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie klasyfikacji zawodów, przypisano je właściwym ministrom. W przypadku ministra budownictwa, planowania i zagospodarowania przestrzennego oraz mieszkalnictwa zawodami tymi są np. technik budownictwa, monter konstrukcji budowlanych, murarz, kamieniarz. Wprowadzenie do systemu kształcenia nowych zawodów budowlanych podyktowane jest zapotrzebowaniem rynku pracy na kompleksowe wykształcenie absolwentów szkół budowlanych. Ośrodek Rozwoju Edukacji na potrzeby reformy kształcenia zawodowego

Ministerstwa Edukacji Narodowej realizuje obecnie projekt „Partnerstwo na rzecz kształcenia zawodowego”. Następnym omawianym tematem było wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w sektorze budownictwa i gospodarowania nieruchomościami. Na podstawie ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji w Ministerstwie Infrastruktury i Budownictwa trwa procedura włączenia kwalifikacji rynkowych do Systemu: montaż stolarki budowanej, zarządzanie nieruchomościami, gospodarowanie nieruchomościami, pośredniczenie w obrocie prawami do nieruchomości. Rozwój szkolnictwa zawodowego wdrażany dzięki Zintegrowanemu Systemowi Kwalifikacji wymaga współdziałania resortu z partnerami społecznymi – podkreślano w dyskusji. Chodzi m.in. o wprowadzenie rozwiązań, które ściśle powiążą rynek pracy z obszaru budownictwa z systemem kształcenia. Podstawą powinna być właściwa i systematyczna współpraca z przedsiębiorcami i instytucjami rynku pracy. (ID)

2.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu doraźnego RDS ds. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Stronę rządową reprezentował Mariusz Haładyj – Podsekretarz Stanu w MR. Tematem dyskusji była Konstytucja Biznesu – zestaw projektów ustaw, w tym najobszerniejszej i najważniejszej ustawy Prawo przedsiębiorców. Stanie się ona jednym z centralnych elementów przebudowy i reformy prawno-instytucjonalnego otoczenia przedsiębiorców oraz ich działalności gospodarczej. Nowy akt prawny wpisuje się w Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Oprócz Prawa przedsiębiorców,

Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, 02.03.2017 r.



Fot. CPS „Dialog”

do uzgodnień i konsultacji skierowano jeszcze 4 ustawy: o Komisji Wspólnej Rządu i Przedsiębiorców oraz Rzeczniku Przedsiębiorców; o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym; o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej – także ustawę – Przepisy wprowadzające ustawę Prawo przedsiębiorców oraz niektóre inne ustawy z pakietu Konstytucji Biznesu. Wprowadza ona zmiany w ok. 200 aktach prawnych. Ustawa Prawo przedsiębiorców – podkreślił Wiceminister Haładyj – zastąpi obowiązującą od 2004 r. ustawę o swobodzie działalności gospodarczej, która była nowelizowana 85 razy, a jej przepisy nie stanowią już spójnej całości. Prawo przedsiębiorców wprowadza 14 podstawowych zasad prawnych odnoszących się do przedsiębiorców. Wśród nich najważniejsze to: *zasada wolności gospodarczej* (co nie jest zabronione, jest dozwolone); *pełności prawa* (prawo nie może działać wstecz); *proporcjonalności i domniemania niewinności* (w odniesieniu do przedsiębiorców w różnego rodzaju postępowaniach administracyjnych czy skarbowych); *milczącej zgody* (jeżeli jakiś urząd nie wyda decyzji w stosownym czasie, np. 30 dni, to przedsiębiorca ma prawo działać tak, jakby ją otrzymał). W pakiecie ustaw, które stanowią Konstytucję Biznesu, zawarto także kilka rozwiązań adresowanych do tych, którzy rozpoczynają dopiero działalność gospodarczą, w tym np. ulgę na start, czyli zwolnienie na pół roku ze składek na ZUS. M. Haładyj przypomniał, że w listopadzie 2016 r. Wicepremier Mateusz Morawiecki prezentując po raz pierwszy Konstytucję Biznesu, mówił, że cechą wspólną wszystkich najsilniejszych gospodarek świata są dobre relacje między administracją publiczną a przedsiębiorcami. Właśnie to partnerstwo, a nie „kasa”, stworzyło dzisiejsze potęgę gospodarcze. Reforma prawa gospodarczego ujęta w Konstytucji Biznesu idzie tym tropem, ma stworzyć jasne i precyzyjne prawne podstawy do relacji partnerskich na linii administracja – biznes. – *Po pierwszej lekturze mogą powiedzieć, że pakiet odpowiada na potrzeby pracodawców. To, że dzisiaj mamy spotkanie otwierające, jest dowodem na to, że rząd chce rozmawiać o pakiecie ustaw. Przyjmujemy to z dużą satysfakcją* – mówił Przewodniczący Zespołu, Rafał Baniak (Pracodawcy RP). To co – jego zdaniem – istotne, a co zapowiedział na spotkaniu Wiceminister Haładyj, to odejście od pomysłu komisji Wspólnej Rządu

i Przedsiębiorców. Propozycja powołania Komisji spotkała się z krytyką ze strony przedstawicieli pracowników i przedsiębiorców reprezentowanych w Radzie Dialogu Społecznego. W ich opinii działania komisji nakładałyby się na uprawnienia Rady i w konsekwencji przyczyniły do erozji tej instytucji. Wiceminister wyjaśnił, że MR podjęło decyzję o niepowoływaniu Komisji, m.in. ze względu na negatywne stanowisko partnerów społecznych z RDS. Zamiast komisji powstanie najprawdopodobniej wewnętrzne ciało eksperckie, które zajmie się ekonomiczną analizą prawa gospodarczego. – *Pracujemy nad nowym rozwiązaniem instytucjonalnym, które wzmocni tworzenie dobrego prawa dla przedsiębiorców* – mówił. Partnerzy społeczni wypowiadali się sceptycznie także wobec ewentualnego powołania drugiej proponowanej przez rząd instytucji – rzecznika przedsiębiorców. – *Konsumenci mają swojego rzecznika, więc i pracodawcy chcą mieć. Być może strona pracowników też zechce w tej sytuacji powołać swojego* – mówił Jarosław Lange (NSZZ „Solidarność”). Inny przedstawiciel tego związku, Bogdan Szozda uogólnił: – *Cała strategia Konstytucji Biznesu obraca się wokół przedsiębiorców i innych instytucji. A pracowników tam nie ma. Apeluję o zabezpieczenie ich interesów, bo jest przewaga jednej ze stron – pracodawców*. Jednak Wiceminister dowodził, że przedsiębiorcy nie mają dziś podmiotu, który występowałby w obronie ich praw, pracownicy mają natomiast Głównego Inspektora Pracy. Związkowcy przekonywali, że PIP zajmuje się głównie warunkami pracy, a spraw pracowniczych stricte kodeksowych jest znacznie więcej. Sceptycyzm wobec instytucji rzecznika wyrażali także przedsiębiorcy – BBC wskazywało, że według obecnej koncepcji jego zadania wchodzi w kompetencje Rzecznika Praw Obywatelskich, a Związek Rzemiosła Polskiego przekonywał, że wchodzi w kompetencje organizacji partnerów społecznych. Rzecznika broniła Małgorzata Starczewska-Krzysztozek (Konfederacja Lewiatan). Jej zdaniem jest on potrzebny zwłaszcza małym firmom, które borykają się z kłopotami różnej natury, a organizacje pracodawców nie mają dostatecznej liczby profesjonalistów, którzy mogliby im pomóc. Duże firmy mają swój aparat prawny i raczej nie będą stać w kolejce do rzecznika. R. Baniak zauważył jednak, że będzie to „urzędnik od finansów”, bo co najmniej połowa spraw przedsiębiorców to kwestie finansowe. Poruszano też inne kwestie. Tak np. nie

wszyscy byli skłonni uznać za zasadne ułatwienia dla startujących w biznes. – *Zwolnienia i ulgi tworzą szarą strefę i biją w innych* – mówiła przedstawicielka ZRP. – *Trzeba dokładnie monitorować* – sugerował Lewiatan. Z ogólną krytyką spotkał się natomiast przepis w Prawie przedsiębiorców (art. 47), który nakazuje organowi kontrolnemu uprzedzić pracodawcę o kontroli co najmniej na 7 dni przed jej rozpoczęciem. – *Pracodawca też musi się przygotować, np. wywieść stare urządzenia z podwórka* – bronił paragrafu Wiceminister. Zaniepokojenie wzbudził także inny proponowany przepis, umożliwiający rządowi zrezygnowanie z konsultacji projektu ustawy. Wiceminister wyjaśnił, że chodzi o wyjątkowe okoliczności, gdy trzeba reagować bardzo szybko, np. w sytuacji zagrożenia epidemiologicznego. Członkowie Zespołu wskazywali jednak, że ostatnio wiele projektów było forsowanych jako projekty poselskie, co oznacza pominięcie konsultacji (wg M. Starczewskiej-Krzysztozek stanowiły one w obecnej kadencji Sejmu 49%). – *Trzeba dokładnie określić* – sugerował J. Lange – *co jest „ważnym interesem publicznym”, który usprawiedliwia taką sytuację.* (ID)

2.03.2017 – w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie podzespołu ds. Uzdrawisk Trójstronnego zespołu ds. Ochrony Zdrowia. Omawiano wyniki kontroli NIK pt. *Spełnienie wymogów określonych dla uzdrawisk*. W posiedzeniu uczestniczyli zarówno przedstawiciele NIK, jak i Ministerstwa Zdrowia oraz partnerzy społeczni – związkowcy i pracodawcy. Po dyskusji, strona pracowników i strona pracodawców podzespołu przyjęła wspólne stanowisko. Partnerzy społeczni wyrazili (...) *zaniepokojenie stanem środowiska na obszarach uzdrawisk* – co wynika również z raportu Najwyższej Izby Kontroli i oczekują podjęcia przez rząd oraz gminy uzdrawiskowe pil-

nych działań, które doprowadzą do zdecydowanej poprawy stanu środowiska, w szczególności w miejscowościach posiadających status uzdrawisk. NIK przeprowadziła kontrolę w 11 z 45 miejscowości uzdrawiskowych. Kontrola wykazała, że gminy uzdrawiskowe, które nie będą spełniać warunków m.in. natężenia hałasu, zanieczyszczenia powietrza czy wykorzystania surowców naturalnych, mogą utracić status uzdrawiska. W raporcie wskazano konieczność podjęcia działań systemowych, mających na celu zawarcie porozumienia pomiędzy ministrem zdrowia i ministrem środowiska w sprawie objęcia wymaganych badań jakości środowiska w uzdrawiskach tak, aby zapewnić gminom uzdrawiskowym weryfikację spełniania wymagań m.in. w zakresie dopuszczalnych norm zanieczyszczenia powietrza, natężenia hałasu i emisji pól elektromagnetycznych. Analiza obecnego stanu prawnego i faktycznego (potwierdzona w ww. kontroli NIK) wyraźnie wskazuje, że środki otrzymywane z uwagi na posiadanie statusu gminy uzdrawiskowej często są wydatkowane na cele bieżące gmin, niezwiązane z infrastrukturą uzdrawiskową. (ID)

6.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia pod przewodnictwem Józefy Szczurek-Żelazko, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia, współprzewodniczącej ze strony rządowej. Posiedzenie poświęcone było omówieniu planowanych systemowych i kompleksowych reform w służbie zdrowia. Ich intencją jest przede wszystkim poprawa funkcjonowania podmiotów oraz jakości usług, ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa pacjenta oraz dostępności do świadczeń zdrowotnych. W tym celu w Ministerstwie Zdrowia trwają prace nad szeregiem nowych rozwiązań legislacyjnych. Wśród nich są mię-

Posiedzenie podzespołu RDS ds. służb mundurowych, 1204.2017 r.





Posiedzenie Prezydium RDS, 13.04.2017 r.

dzy innymi projekty ustaw: o Urzędzie Zdrowia Publicznego; o jakości w ochronie zdrowia i bezpieczeństwie pacjenta; wprowadzającej sieć szpitali. Wszystkie propozycje legislacyjne, czy to w formie założeń czy projektów ustaw, są obecnie na etapie opracowywania. Będą one przedmiotem dyskusji na kolejnych posiedzeniach Zespołu, w tym z udziałem Ministra Zdrowia Konstantego Radziwiła. (ID)

7.03.2017 – w CPS „Dialog”, z udziałem kierownictwa Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPIPS, odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. Omawiano po raz kolejny propozycje zmian w nowelizowanej ustawie z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dyskutowano np. jak doprecyzować pojęcie i przedmiot sporu zbiorowego, jaki powinien być katalog podmiotów uprawnionych do prowadzenia sporu. *Kto może prowadzić spór i w jakim zakresie? Czy jest możliwe prowadzenie sporów także przez wolontariuszy? Problem interpretacyjny budzi podmiot sporu (art. 1 i art. 2)* – mówiła Monika Gładoch (Pracodawcy RP). Barbara Surdykowska (NSZZ „Solidarność”) dostrzegła brak spójności między obydwoma artykułami. Spór jest sporem zbiorowym jeśli wchodzi w spór reprezentatywna organizacja związkowa – takie było zdanie części dyskutantów. Wszyscy byli natomiast zgodni co do tego, że celem nowelizacji ustawy jest przede wszystkim wyeliminowanie patologii, które wyrosły przez dwadzieścia kilka lat wokół sporów zbiorowych. Andrzej Radzikowski (OPZZ) zastanawiał się co będzie nadrzędne – ustawa o związkach zawodowych, która dzięki nowelizacji pewne sprawy porządkuje – czy ustawa o sporach zbiorowych. Według Przewodniczącego Zespołu Jaka Męciny (Konfederacja Lewiatan) kluczowym pro-

blemem jest czytanie zapisów o sporach i rozpatrywanie sporów zbiorowych oraz towarzyszących im okoliczności w powiązaniu z ustawą o związkach zawodowych. Ustalono, że strona związkowa i strona pracodawców powyższe kwestie omówią na spotkaniu autonomicznym. (ID)

7.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego. Na wstępie partnerzy rozmawiali o wprowadzeniu do polskiej szkoły nauki o organizacji pracy i podstawach dialogu społecznego. Odpowiedni wniosek złożyli do resortów edukacji oraz nauki. Jak argumentował Tomasz Wójcik (NSZZ „Solidarność”), wykształceni Polacy są pozbawieni wiedzy na temat organizacji pracy. Ograniczają się do kwestii technicznych. Potem osoby organizujące pracę, mylnie rozumieją jej sens – mówił. Podkreślił potrzebę poszerzenia podstawy programowej o aksjologię, filozofię pracy. Jego zdaniem, podstawówka to zbyt wczesny okres, by przekazywać treści dotyczące organizacji pracy. Powinny się one natomiast znaleźć w programie szkół ponadpodstawowych i być uzupełniane na studiach. Według Michała Lewandowskiego (OPZZ), każdy wiek jest dobry, żeby zaznajamiać młodego człowieka z zasadami pracy, jej organizacją, ale także z zasadami dialogu i rolą partnerów społecznych w procesie zatrudnienia. Związkowcy wskazywali, że absolwent szkoły ponadpodstawowej w ogóle nie wie np., że istnieje Państwowa Inspekcja Pracy i czym się zajmuje, a nawet, że Kodeks pracy to konkretny zbiór przepisów, z którego wynikają konkretne uprawnienia pracownicze. Opinię związków o braku wiedzy o zasadach prawa pracy oraz dialogu potwierdzali pracodawcy. Izabela Opęchowska (ZRP) argumentowała, że zasadne byłoby wprowadzenie obowiązkowej liczby godzin nauki o dialogu. Jej zdaniem, problemem są też nauczyciele szkół ponadpodstawowych, którzy nie mają wiedzy na ten temat. Niewiele wiedzą też o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców i ich praktycznych działaniach w życiu społecznym i gospodarczym. Waldeemar Sopata, reprezentujący „Solidarność”, szczególnie podkreślał problem szkół zawodowych czy techników, których absolwenci, wchodząc na rynek pracy, nie znają swoich praw i obowiązków, nie wiedzą, po jaką pomoc mogą zgłosić się do związku zawodowego. Jak poinformowała członków Zespołu przedsta-

wicielka resortu edukacji, tworzona jest i konsultowana nowa podstawa programowa do przedmiotu kształcenie zawodowe. W jego ramach, w szerszym niż obecnie zakresie, mają być uwzględnione kwestie związane z regulacjami dotyczącymi pracy. Jest to nowość dydaktyczna, która ma być wprowadzona do szkół ponadpodstawowych. Po etapie konsultacji, zostanie opracowany projekt ustawy, który do konsultacji społecznych ma być skierowany w pierwszej połowie czerwca. W drugiej części posiedzenia odbyło się spotkanie z przedstawicielami WRDS-ów, którzy przedstawili swoje propozycje dotyczące zmian w ustawie o RDS. Przedstawicielka WRDS województwa pomorskiego mówiła o zasadniczym problemie, jakim jest finansowanie. WRDS Katowice stwierdził, że niezbędne byłoby co najmniej 80 tys. zł, żeby przetrwać. Powstaje jednak zasadnicze pytanie o sposób finansowania dialogu regionalnego. Mogłoby to być np. procentowe odniesienie do budżetu RDS. W opinii WRDS z Mazowsza, konieczne jest już teraz wpisanie do ustawy budżetów WRDS-ów, niezależne od podejścia kwotowego czy procentowego. Gwarancje finansowe być jednak muszą. Przedstawiciel WRDS z Opola mówił o konieczności zabezpieczenia środków na ekspertyzy i dojazdy dla członków WRDS-ów. Kwotę roczną 250 tys. zł ocenił jako nierealną i zaproponował dochodzenie do tej wielkości małymi krokami. Przedstawiciel WRDS z Podlasia, odnosząc się do

kwestii ekspertyz, zastanawiał się, czy powinny być one zamawiane przez marszałka czy też bezpośrednio przez organizację, która o nią występuje. Odpowiedział się za drugim rozwiązaniem. Przedstawiciel WRDS województwa kujawsko-pomorskiego uznał natomiast, że wskazana kwota 250 tys. zł jest całkowicie realna. Jeśli mają funkcjonować dobrze zespoły robocze, komisje, posiedzenia plenarne, to te pieniądze są niezbędne. Nie można stale prosić o wsparcie wojewody czy marszałka. Dodał, że biura powinny być niezależne od tych instytucji. Nie można opierać się na wzajemnych relacjach i osobistych kontaktach. Jan Stefanowicz (BCC) rozważał, czy budżet państwa nie powinien finansować minimum na działalność WRDS-ów, a resztę doptacałyby samorządy lub wojewodowie. Drugie rozwiązanie jest takie, że całość środków powinna pochodzić z budżetu centralnego. (AG)

8.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie podzespołu ds. reformy polityki rynku pracy. Zajęto się tzw. pięciopakiem dla rynku pracy przedłożonym jako propozycja przez Pracodawców RP a, zdaniem autorów, mającym na celu skuteczną aktywizację bezrobotnych. Propozycja, która wzbudziła wiele wątpliwości umożliwienia urzędowi pracy dostępu do danych GIODO. Jak zaznaczyli pomysłodawcy, obecnie przeprowadzany przez urzędników

Posiedzenie Plenarne RDS, 13.04.2017 r.



Fot. CPS „Dialog”

wywiad z bezrobotnym ogranicza się do danych określających wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie, doświadczenie zawodowe. To zbyt mało, by postawić trafną diagnozę i zaproponować pomoc odpowiednią do indywidualnej sytuacji życiowej bezrobotnego. Zdaniem pracodawców, relacje doradców klienta z osobami bezrobotnymi nie są oparte na szczerości, co wynika chociażby z sankcji nakładanych przez urząd w przypadku zatrudnienia w szarej strefie. Kolejna propozycja pracodawców odnosi się do katalogu form wsparcia bezrobotnych. Według ich opinii, ten obecny, nie jest dostosowany do rzeczywistych potrzeb. Często u jednej osoby występuje jednocześnie wiele barier uniemożliwiających zatrudnienie. Nie wystarczy zatem uproszony podział bezrobotnych na 3 typy. Stąd pomysł otwarcia tego katalogu tak, by to dyrektor każdego urzędu mógł wybrać te, które u niego byłyby efektywne. Za szczególnie istotne pracodawcy uznali wsparcie niezbędne do utrzymania w zatrudnienia osoby, która wróciła na rynek pracy. Jak zaznaczają, dziś ten okres jest za krótki, a pomoc w zasadzie żadna. To powoduje także niską efektywność finansową działań urzędu. Należałoby zatem zadbać o rozwój zawodowy osób zaktywizowanych, o jakość ich pracy. Kolejna kwestia to efektywność działania Publicznych Służb Zatrudnienia, która zdaniem pracodawców, powinna być mierzona wysokością środków wpływających przez 12 miesięcy do budżetu państwa z tytułu zatrudnienia osoby zaktywizowanej. Powinny być one porównywane z wydatkami poniesionymi przez urząd, a więc de facto budżet państwa, na ten cel. Piątą rekomendacją pracodawców była zmiana podmiotu dysponującego środkami Funduszu Pracy. Zaproponowali powołanie Rady Powierniczej Funduszu Pracy, w skład której wchodziłoby przedstawiciele rządu, związków zawodowych i pracodawców. Spotykaliby się oni np. co pół roku, by analizować skuteczność funkcjonowania urzędów pracy w poszczególnych województwach i powiatach. Gdyby środki Funduszu były wydawane niezgodnie z przeznaczeniem, na początek dostawałyby tzw. żółtą kartkę. Gdyby sytuacja się nie poprawiła, możliwa byłaby sankcja finansowa w postaci odebrania części środków. Przedstawiciel NSZZ „Solidarność”, propozycje Pracodawców RP ocenił jako „nie mieszczące się w kanonach realności, choć pewnie są one zasadne”. Przypomniat, że już kilka lat temu przygotowano projekt dysponowania środkami Funduszu Pracy przez związki i praco-



Posiedzenie podzespołu RDS ds. funduszy europejskich, 03.04.2017 r.

dawców, ale powstał problem co do formy prawnej. Z drugiej strony pojawiło się zagadnienie odpowiedzialności partnerów. Co do działań związanych z utrzymywaniem bezrobotnych w zatrudnieniu, tu nie wolno zapomnieć jak wielu bezrobotnych przypada dziś na jednego pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia. To uniemożliwia bliższą relację stron, monitorowanie dalszej sytuacji osoby zaktywizowanej, i stanowi podstawowy problem do rozwiązania. W opinii związku, katalog środków aktywizacyjnych być może powinien być poszerzony, ale „wolna amerykanka”, którą proponują pracodawcy, na pewno nie byłaby dobra. Powstawałyby pytania, jak ten proces mierzyć, jak kontrolować. Zauważył też powiązanie planu finansowego Funduszu Pracy z budżetem. Przy otwartym katalogu środków, powstałyby trudności z ich dostosowaniem. Również inne związki zawodowe deklarowały ostrożność wobec propozycji pracodawców, choć nie uznały ich za niezasadne. Przedstawiciel FZZ podkreślał, że aktywne formy zatrudnienia nie mają przynosić państwu dochodów, ale stanowić inwestycję w człowieka. Należy zatem skupić się na zachętach, a nie karach wobec urzędów. Za istotniejsze uznał też aktywne formy zatrudnienia, które często z pasywnymi się zderzają. Jako przykład tych drugich podał informacje o możliwości podwyższenia do tysiąca złotych zasiłku dla bezrobotnych, co w niektórych sytuacjach może utrudnić ich aktywizowanie. Z kolei przedstawiciel OPZZ powiedział, że przede wszystkim należy zobowiązać pracodawców, by zgłaszali oferty zatrudnienia do powiatowych urzędów pracy. Odnosząc się do form wsparcia, jakie mogą stosować urzędy pracy, zauważył, że jest ich obecnie 36 i urzędy mają dowolność w ich wyborze. Do propozycji pracodawców odnieśli się też, obecni na posiedzeniu Zespołu pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia. Urzędnicy z Urzędu Pracy w Gryfinie zauważyli

np., że urząd może pozyskiwać informacje co do stanu rodzinnego, finansowego bezrobotnego, dowiaduje się o innych jego problemach. Sami bezrobotni chętnie mówią o swoich sprawach prywatnych, wręcz intymnych, jeśli tylko kontakt doradcy z bezrobotnym jest dobry. Oczywiście doradców brakuje więc czasu na wypracowanie tego kontaktu często również. Na wypełnienie kwestionariusza potrzeba zaledwie 8 minut, ale rzeczywista rozmowa to już co najmniej godzina. Jej efekty przekładają się na formy wsparcia, o ile jedna osoba może skorzystać z kilku. Przedstawiciele Urzędu Pracy w Bochni zaznaczyli np., że nie można jednej miary efektywności stosować wobec wszystkich urzędów. W różnych regionach są bowiem różne potrzeby bezrobotnych, różni pracodawcy, różna ich liczba. Do zupełnie odwrotnych skutków może też doprowadzić karanie urzędów pracy za niższą efektywność. Wtedy bowiem będą oszczędzać na bezrobotnych, stosować tanie formy wsparcia, niekoniecznie długofalowo skuteczne. W zasadzie wszyscy, obecni na posiedzeniu Zespołu, przedstawiciele urzędów pracy uznali, że o usprawnieniu ich pracy należy rozmawiać, ale na pewno katalog ich działań powinien być precyzyjnie określony. Wszyscy powinni bowiem pracować na tych samych zasadach. Zadeklarowali też możliwość przygotowania własnych propozycji zmian i dalszej współpracy w tym zakresie ze związkami zawodowym, pracodawcami i stroną rządową. (AG)

13.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego. Ustalono, że wnioski wypracowane przez Zespół w sprawie zmiany ustawy o RDS oraz te wypracowane przez WRDS-y zostaną przekazane członkom Prezydium RDS. Członkowie Zespołu przedłożą również rekomendację, by dalej nad ustawą pracował węższy zespół ekspertów. W innym punkcie posiedzenia Zespołu, Edyta Doboszyńska (ZRP) mówiła o wdrażaniu europejskiego dialogu społecznego do dialogu polskiego. Ustalono, jak partnerzy społeczni będą informować Radę o wynikach dialogu europejskiego, o tym jak Rada może udzielać wsparcia w tym zakresie oraz monitorować wdrażanie porozumień ramowych. (AG)

15.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu doradczego RDS ds. zamówień

publicznych. Uczestniczyli: Krzysztof Michałkiewicz, Sekretarz Stanu w MRPIPS; Hanna Majszczyk, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów, Maciej Miłkowski, Wiceprezes NFZ ds. finansowych oraz przedstawiciele Związku Powiatów Polskich, Urzędu Zamówień Publicznych, Ministerstwa Zdrowia, Ministerstwa Rozwoju i NFZ. Przedmiotem dyskusji była kwestia przygotowania administracji państwowej i samorządowej do zmiany kosztów pracy w usługach świadczonych w ramach zamówień publicznych w związku ze



Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. międzynarodowych, 19.04.2017 r.

wzrostem płacy minimalnej (do 2000 zł) i wprowadzeniem minimalnej stawki godzinowej (13 zł), a także planowaną podwyżką wynagrodzeń. Ministerstwo Zdrowia poinformowało, że nie odnotowano żadnych informacji z jednostek nadzorowanych przez resort o braku środków związanych ze wzrostem kosztów pracy. Niemniej podkreślano, że ilość środków, które są w systemie służby zdrowia, nie jest wystarczająca, a w większości szpitale koszty są niedoszacowane. Przewodniczący Zespołu, Marek Kowalski (Konfederacja Lewiatan), podkreślił, że bez zdjęcia ze szpitale garbu zadłużenia – ok. 10 mld zł bądź więcej – nie ma szans na uzdrowienie służby zdrowia. Długi szpitale będą rosnać. M. Miłkowski podkreślił, że NFZ podejmuje działania w celu poprawy płynności finansowej szpitale i innych jednostek służby zdrowia, pracuje nad ujednoczeniem cen różnego typu świadczeń zdrowotnych. W dyskusji odniesiono się też do przedstawionego członkom Zespołu raportu przygotowanego przez Związek Pracodawców Stratera Med. Obecnie, stwierdza raport, szpitale korzystają z taniego pieniądza na rynku finansowym i stosują taktykę „ucieczki wprzód”, zamieniając zobowiązania wyma-



Fot. CPS „Dialog”

Posiedzenie Plenarne RDS, 13.04.2017 r.

galne na niewymagalne z dłuższym terminem zapadalności (obowiązku zapłaty), co poprawia wyraźnie płynność bieżącą szpitali. Niemniej już teraz potrzebują one dodatkowo ok. 2 mld zł, są nierentowne już na poziomie procedur – generują stratę 5,5%. Problemem jest więc niedofinansowanie sektora ochrony zdrowia. Na 35 państw OECD Polska pod względem publicznych wydatków na zdrowie (w relacji do PKB) zajmuje 31. miejsce. Wydajemy 4,5% PKB, w 2025 r. wydatki publiczne na zdrowie mają wzrosnąć do 6% PKB. Gdybyśmy dziś wydali 6%, byłibyśmy na 23. miejscu. Ale czy do 2025 r. tylko Polska będzie zwiększać wydatki? – pytają autorzy raportu. (ID)

21.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych. Pierwszym punktem posiedzenia był projekt zmiany przepisów o warunkach technicznych, jakim powinny odpowiadać kasy fiskalne. Przedstawiciele Ministerstwa Rozwoju zaznaczali, że chodzi przede wszystkim o ułatwienie rejestrowania transakcji. Rzecz w tym, że mamy coraz więcej transakcji bezgotówkowych, np. 80% wynagrodzeń i 60% emerytur jest w tej chwili przesyłana elektronicznie. Istotnie wzrosła akceptacja Polaków dla tej formy dokonywania przelewów, a także dla zakupów kartą, w tym zbliżeniowo. Tymczasem akceptacje takich transakcji są utrudnione. Działających od dłuższego czasu urządzeń kasowych nie można zaktualizować. Tylko te nowsze są do-

stosowane do potrzeb rynku. Wielu handlowców podkreśla, że poza fakturami elektronicznymi, potrzebuje także elektronicznego paragonu. W projekcie jest więc mowa o dwóch jego formach: elektronicznej i papierowej. Przewidziane są też mechanizmy standaryzujące proces podłączenia do terminali płatniczych, co ograniczy koszty akceptacji pieniądza bezgotówkowego. Przedstawiciele pracodawców szczególnie interesowali się tym, czy po zmianie przepisów nie wzrosną ceny kas, co jest istotne głównie dla małych firm. Resort zapewniał, że tak się nie stanie, a dodatkowo nie będzie narzucony harmonogram wymiany kas w innych branżach niż tzw. wrażliwe, w których najczęściej dochodzi do unikania opodatkowania, jak paliwowa czy gastronomiczna, ewentualnie budowlano-remontowa. Oznacza to, że kasy w pozostałych firmach, będą mogły funkcjonować do czasu upływu terminu ich homologacji. Ale resort rozwoju chce, by podmioty posiadające kasę fiskalną miały też obowiązek posiadania terminala umożliwiającego korzystanie przez klienta z płatności bezgotówkowej. Byłoby to istotne utrudnienie dla klientów. Co ważne, taki terminal, w wersji podstawowej, miałby być całkowicie refundowany, a mikroprzedsiębiorcy otrzymywaliby go nieodpłatnie. W wypadku zakupu pierwszej kasy, przedsiębiorca otrzymuje obecnie zwrot w wysokości 700 zł. Planowane jest też powstanie centralnego rejestru raportów kasowych, który ma podlegać szefowi Krajowej Administracji Skarbowej. Przedsiębiorcy będą mogli wybrać, czy

zdecydują się wówczas na automatyczne raportowanie dobowe obrotu kasowego, czy pozostaną przy raportowaniu ręcznym. Jednak raportowanie automatyczne będzie możliwe tylko z nowych urządzeń. Plusem tego wyboru będzie jednak ograniczenie kontroli. Drugim tematem była ulga podatkowa na badania i rozwój. Obowiązuje ona od 2016 r., ale przedsiębiorcy mają problemy z jej stosowaniem. Nie wiedzą np. czy można zaliczać do ulgi koszty osobowe, opinie eksperckie, czy szerzej – wydatki nie będące środkami trwałymi. Jak mówił Henryk Nakonieczny w imieniu NSZZ „Solidarność”, wielu przedsiębiorców nie korzysta z tej ulgi, bo w ogóle o niej nie wie. Jest to problem informacyjny, leżący nie tylko po stronie rządu, ale także organizacji pracodawców z RDS. Podniósł to także Norbert Kusiak (OPZZ) podkreślając, że w przeszłości z ulgi na rozwój nowych technologii korzystało tylko 100 firm rocznie. Teraz też jest ich niewiele więcej. Na posiedzeniu Zespołu przedstawione zostały również efekty Programu Rodzina 500+. Jak mówił Wiceminister Rodziny Bartosz Marczuk, 3 jego podstawowe cele: pronatalistyczny, inwestycji w kapitał ludzki i redukcji ubóstwa wśród najmłodszych, jest zadowalająca. W opinii Henryka Nakoniecznego „do polityki transferów społecznych należy podejść całościowo, także od strony podatkowej”. Wiceminister Marczuk zaznaczył zaś, że trzeba oddzielić politykę rodzinną od socjalnej. Ta pierwsza ma bowiem charakter inwestycyjny. Wydatki na pomoc rodzinie, dzieciom, to inwestycja a nie koszt. Marczuk poinformował, że przegląd Programu Rodzina 500+ został poszerzony i obejmuje również np. Fundusz Alimentacyjny, Kartę Dużej Rodziny, system opieki nad małym dzieckiem, pomoc społeczną. Został on już przygotowany i przekazany Radzie Ministrów. Jak podał Wiceminister, na świadczenia rodzinne w 2015 r., wydano 9,8 mld zł. W 2017 r. ma to być 35,9 mld zł. Kwota ta obejmuje: 500+, świadczenia rodzinne, opiekuńcze, jednorazową zapomo-

gę z tytułu urodzenia dziecka, świadczenie rodzicielskie, Fundusz Alimentacyjny, Kartę Dużej Rodziny. Wzrost wydatków wynika głównie ze świadczenia na 500+ zapisaną w budżecie państwa na 2017 r., kwotę 23,2 mld zł. Podał, że te wydatki z budżetu państwa w okresie 2015–2017 wzrosły z 33,5 mld zł do prawie 60 mld zł. Jest to wzrost od 1,73% do 3,04% PKB. Do tego dochodzą wydatki samorządowe, przede wszystkim na przedszkola (ponad 8 mld zł). Dodął, że resort rodziny obecnie przygotował rekomendację, by zwiększyć podaż placówek opiekuńczych nad małym dzieckiem. Zastanawia się też nad możliwością zwiększenia dofinansowania tych placówek. Zdaniem przedstawicieli „Solidarności”, politykę rodzinną należy łączyć z polityką finansową, uwzględniając to, że skutkiem preferencji podatkowych jest powrót do budżetu części wydatków przeznaczonych na rodzinę. Przewodniczący Zespołu zaznaczył, że konieczne jest wsparcie rodzin w całym okresie ich funkcjonowania, nie tylko rodzin z dziećmi. Do tego potrzebna jest jednak znajomość Raportu przygotowanego przez ministerstwo rodziny i odpowiedź resortu finansów, czy jest możliwa ocena skutków preferencji podatkowych. (AG)

21.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. Dyskutowano nad projektem ustawy (autorstwa Ministerstwa Rozwoju) o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością. Propozycja dotyczy zmian w kilku ustawach i wprowadzenia przepisów umożliwiających skrócenie okresu obowiązkowego przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych z 50 do 10 lat przy założeniu, że ZUS będzie gromadził informacje wystarczające do ustalenia i przyznania świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Partnerzy społeczni niezwykle wnikliwie podeszli do projektu, ich opinie („za” lub „przeciw”) pisane gęstym maczkiem zajęły 23 strony maszynopisu. Tak np. proponowany w Kodeksie pracy nowy zapis o przechowywaniu w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentacji pracowniczej przez 10 lat poparły wszystkie organizacje pracodawców – BCC, Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP i ZRP, oprotostowały zaś wszystkie trzy centralne związkowe. FZZ – wnosimy o wydłużenie wskazanego okresu (...), NSZZ „Solidarność” – brak zgody dla tak znacznego

Posiedzenie Prezydium RDS, 23.03.2017 r.



Fot. CPS „Dialog”

okresu skrócenia (...), OPZZ – brak zgody na takie rozwiązanie (...). Dylemat 10 czy 20 lat – jak proponowali niektórzy – nie został przez Zespół na tym posiedzeniu rozstrzygnięty. Analizowano inne zapisy, np. o wypłacie wynagrodzenia: z reguły „na konto”, „do ręki” tylko na wniosek pracownika, ale czy konieczne pisemny – jak chce projektodawca? Dywagowano jakim przepisem zabezpieczyć pracownika w sytuacji, gdy po latach wyjdzie na jaw ukryta wcześniej choroba zawodowa. Większa pewność, że dokumentacja nie zaginie, jeśli będzie w wersji papierowej – elektroniczna jest narażona na cyberataki – przekonywano. Jak skutecznie zapewnić usuwanie danych, a jak ich zachowanie np. dla wdowy po pracowniku, która miała własne świadczenia rentowe, a po latach je straciła itd. Problemów jest sporo, a dyskusja w Zespole – zdaniem Przewodniczącego Zespołu Jacka Męciny (Konfederacja Lewiatan) – była fascynująca, konsultacja owocna. (ID)

23.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium RDS, a następnie posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego. Posiedzenie Prezydium RDS prowadziła Henryka Bochniarz, Przewodnicząca RDS, Prezydent Konfederacji Lewiatan. Obradom plenarnym przewodniczył Jerzy Bartnik, Wiceprzewodniczący Rady Dialogu Społecznego. W obradach uczestniczyli Wiceprzewodniczący Rady Dialogu Społecznego: Jan Guz, Przewodniczący OPZZ; Dorota Gardias, Przewodnicząca FZZ; Piotr Duda, Przewodniczący NSZZ „Solidarność”; Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC; Iwona Sroka w zastępstwie Andrzeja Malinowskiego, Prezydenta Pracodawców RP. Strona rządowa była reprezentowana przez Wiceprzewodniczącą Rady Dialogu Społecznego Elżbietę Rafalską, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Krzysztofa Tchórzewskiego, Ministra Energii; Andrzeja Adamczyka, Ministra Infrastruktury i Budownictwa; Stanisława Szweda, Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Adama Hamryszczaka, Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Rozwoju; Tomasza Zdzikota, Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji, w zastępstwie Mariusza Błaszczaka, Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji; Hannę Majszycką, Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Finansów. Oprócz statutowych członków Rady Dialogu Społecznego w spotkaniu wzięli udział również: Wiceprezes GUS Grażyna Marciniak; Członek Zarządu NBP Ryszard Kokoszczyński; Zastępca



Fot. CPS „Dialog”

Posiedzenie Prezydium RDS, 13.04.2017 r.

Głównego Inspektora Pracy Dariusz Mińkowski oraz Przedstawiciel Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego Marek Wójcik. Obrady plenarne poprzedziła uroczystość nadania sali A imieniem Longina Komołowskiego i odsłonięcie tablicy pamiątkowej. W uroczystości wzięła udział Zofia Komołowska, wdowa po zmarłym Longinie Komołowskim, byłym Ministrze Pracy, Wicepremierze Rządu RP i Przewodniczącym Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. W trakcie posiedzenia przyjęto następujące Uchwały: Uchwałę nr 28 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie kierunków zmian w systemie ochrony zdrowia; Uchwałę nr 29 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie sposobu wdrożenia i skutków ustawy tworzącej system podstawowego szpitalnego zabezpieczenia świadczeń opieki zdrowotnej (sieć szpitali); Uchwałę nr 30 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie zmiany interpretacji podatkowych dotyczących projektów dotacyjnych finansowanych z funduszy UE; Uchwałę nr 31 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie prezydenckiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (projekt z dnia 21.11.2016 r.). Następnie Rada Dialogu Społecznego omawiała sprawy dotyczące przyszłości polityki spójności UE oraz roli partnerów społecznych w promocji polskiego stanowiska w sprawie przyszłego budżetu UE, jak również sprawami włączenia Rady Dialogu Społecznego w Semestr Europejski. Bardzo ważną kwestią, jaką zajęła się Rada Dialogu Społecznego było funkcjonowanie Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w kontekście wymiany doświadczeń i możliwości współpracy z Radą Dialogu Społecznego. W tym zakresie przeprowadzono debatę z udziałem przedstawicieli EKES. Głównymi тезami dyskusji było: Jak prowadzić dialog w warunkach wielostronnych i zróżnicowanych interesów i celów, czy doświadcze-

nia i rozwiązania EKES można i należy wykorzystać w RDS? Obszary dyskusji i wzajemne zależności dialogu społecznego na poziomie europejskim i krajowym – czy istnieją potencjalne obszary współpracy EKES i RDS i jak ją organizować? Sprawny dialog to dialog sprawnie zarządzany – jak efektywnie organizować dialog, formułować, przyjmować i egzekwować wykonanie uchwał – czy i jak praktyka funkcjonowania EKES może się przełożyć na działanie RDS? (IZ)

28.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych, którego tematem były formy dobrowolnego oszczędzania na emeryturę. Jak powiedział Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Marcin Zieleniecki, prace nad modyfikacją tzw. III filara emerytalnego są mocno zaawansowane, ale nie jest jeszcze upoważniony, by o nich mówić. Jak podał, liczba Pracowniczych Programów Emerytalnych na 31 grudnia 2015 r. wyniosła 1054, a obejmowała ona nieco ponad 329 tys. osób. Wartość aktywów PPE to 10,6 mld zł. Wysokość średniej składki podstawowej wyniosła 3653 zł, a dodatkowej 1204 zł. Ok. 400 tys. osób jest w jakikolwiek sposób zainteresowanych dobrowolnym oszczędzaniem na starość, a nieco ponad 300 tys. robi to w sposób aktywny. Środki, jakie zostały na ten cel zgromadzone, to zaledwie ok. 0,5% PKB, co w opinii Wiceministra, jest wysoce niesatysfakcjonujące. Marcin Zieleniecki omówił także stan Indywidualnych Kont Emerytalnych i Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego, stanowiących kolejną formę dobrowolnego oszczędzania na emeryturę. W 2015 r. IKE posiadało 885,2 tys. osób. Najwięcej z nich miało ponad 50 lat i zwykle byli to ci, którzy od samego początku istnienia IKE oszczędzali w tej formie i konsekwentnie to utrzymują. Jednak aktywnych, a więc wpłacających kolejne kwoty, jest tylko 31% z nich. Natomiast IKZE posiada ponad 597 tys. osób. Wartość aktywów wynosi tu prawie 620 mln zł. Kont aktywnych, na które

środki są przelewane, jest tylko 23,9% jak zaznaczył Wiceminister Rodziny, IKZE to ta forma dodatkowego oszczędzania na emeryturę, która cieszy się największym zainteresowaniem, ale ciągle jest ono niewielkie wobec liczby ponad 14 mln ubezpieczonych w ZUS. Jeśli chodzi o tych, którzy mogą dobrowolnie oszczędzać na emeryturę, to skorzystało z tego tylko odpowiednio 5,3% – IKE, 3,7% – IKZE i 2,4% – PPE. Jak zaznaczyła Wiesława Taranowska (OPZZ), Polacy nie mają odpowiednio wysokich zarobków, żeby dodatkowo oszczędzać na emeryturę, nawet jeśli wiedzą, że ich emerytury z ZUS czy z ZUS i OFE będą zbyt niskie. Stwierdziła, że niezwykle istotna jest kampania na rzecz zachęcania do dodatkowych ubezpieczeń. Warto obywatelom uzmysłowić, że nawet, gdyby miały być to niewielkie kwoty, to jednak dawałyby szansę na wyższe świadczenie. Jak zauważył Bogdan Grzybowski (OPZZ), różne państwa stosują w tym zakresie różne zachęty, np. jednorazową dopłatę ze środków budżetowych, czy automatyczny zapis do dodatkowych form oszczędzania. Przedstawiciele Ministerstwa Rozwoju poinformowali, że w resorcie trwają prace nad dwoma projektami. Pierwszy dotyczy reformy OFE i przekazania 25% zgromadzonych w nich oszczędności do FRD i 75% na indywidualne konta pracowników (prawdopodobnie IKZE), drugi zaś powołania Pracowniczych Programów Kapitałowych. Dodali, że resort myśli o dodatkowych zachętach do dobrowolnego oszczędzania, jak automatyczny zapis do tego typu programów czy dopłata z budżetu np. 250 zł w momencie zapisu. Nie jest to jednak na razie rozstrzygnięte. W opinii Wiesławy Taranowskiej, należy zastanowić się nad charakterem środków zgromadzonych w OFE i ewentualnymi konsekwencjami dysponowania nimi. Zostały one bowiem w wyroku Trybunału Konstytucyjnego uznane za daninę publiczną. Tymczasem teraz, resort rozwoju chce traktować je jak środki prywatne, przekazując je na prywatne IKZE. Jeremi Mordasewicz (Konfederacja Lewiatan) podał, że np. w Holandii, w formie do-

Posiedzenie Prezydium RDS, 23.03.2017 r.



Fot. CRS „Dialog”



Odstąpienie tablicy im. Longina Komolowskiego w sali A, przez p. Zofię Komolowską, 23.03.2017 r.

datkowych oszczędności emerytalnych zgromadzone środki rzędu ok. 120% PKB. To pokazuje, że u nas konieczne jest zwiększenie poziomu długoterminowych oszczędności emerytalnych nawet 100 razy. Z kolei Wojciech Nagel (BCC) zaznaczył, że pierwszą decyzją powinno być ustalenie, czy mamy oprócz nasz system ubezpieczeń społecznych o jeden filar – publiczny, czy też ma to być system wielofilarowy, który funkcjonuje obecnie. Ten drugi charakter zdają się mieć koncepcje przygotowywane w resorcie rozwoju. Należy też ustalić, co zrobić ze środkami FRD. Można je skonsumować w 3 lata, albo pomnażać, jak ma to miejsce w systemie kanadyjskim. Przypomniał badanie CBOS, według którego 60% Polaków opowiedziało się za przebudową OFE, a 3/4 pytanym za stworzeniem Pracowniczych Programów Kapitałowych. Odnosząc się do wyroku TK ws. OFE stwierdził, że dotyczył on sprawy indywidualnej, a nie ogólnie charakteru środków zgromadzonych w tych funduszach. Ale bez wątpliwości, do projektu o rozdysponowaniu środków zgromadzonych w OFE powinna być dołączona opinia prawna w tej sprawie. Małgorzata Rusewicz z PTE zauważyła, że zgodnie z wyrokiem TK, to rząd odpowiada za kształt systemu emerytalnego. Stąd wniosek, że może przeprowadzać zmiany i będzie to zgodne z wyrokiem Trybunału. Wyjaśniła, że skoro 75% środków przekazanych na IKZE miałyby być wliczane do emerytury minimalnej, to funkcjonowałyby one jako środki publiczne. Potwierdził to Jere-

mi Mordasewicz zaznaczając, że te środki pomniejszą zobowiązanie państwa wobec ubezpieczonych. Za najważniejsze uznał jednak, by te środki były początkiem i zachętą do dalszego oszczędzania na emeryturę. Wyrzucił przy tym akceptację dla podziału przyjętego przez Ministerstwo Rozwoju. Uwzględnił on bowiem to, że akcje posiadanych przez OFE, na polskiej giełdzie nie można tak po prostu sprzedać. Groziłoby to jej krachem, w odróżnieniu od sytuacji przy sprzedaży akcji zagranicznych oraz obligacji. Przedstawiciele resortu rozwoju poinformowali, że rozważana jest możliwość, by istniał wybór, czy środki zgromadzone w OFE mają w całości przejść do ZUS, czy być dzielone między FRD i Pracownicze Programy Kapitałowe. Ale to dotyczyłoby jedynie osób będących na rok przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Zdaniem Jeremiego Mordasewicza, nie jest to dobry pomysł, bo doprowadziłby on do upadku giełdy i w związku z tym wielu spółek. Oznaczałoby to też, że aktywa zgromadzone w OFE są nagle warte 3 razy mniej. Według Wiceministra Marcina Zielenieckiego istota problemu sprowadza się do powstania bazowego systemu obowiązkowego z rozwiniętym systemem dobrowolnego oszczędzania na starość. Przyznał, że poziom zamożności Polaków jest zbyt niski, by zdecydować się wprost na rozwiązanie kanadyjskie, gdzie emerytura jest minimalna, a dodatkowo ok. połowa społeczeństwa oszczędza na nią dobrowolnie. (AG)

29.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia. Przewodniczyła Józefa Szczurek-Żelazko, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia, współprzewodnicząca Zespołu ze strony rządowej. W spotkaniu uczestniczył Minister Zdrowia Konstanty Radziwiłł i Podsekretarz Stanu w MZ – Katarzyna Głowska i Marek Tombarkiewicz. Projekt reformy służby zdrowia przewiduje, że od 2018 r. opiekę zdrowotną będzie sprawować Narodowa Służba Zdrowia. Jak wynika z projektu ustawy o NSZ na czele stać będzie Minister Zdrowia, a w jej skład wejdą dyrektorzy Wojewódzkich Urzędów Zdrowia, szef Urzędu Zdrowia Publicznego, główny inspektor farmaceutyczny, inspektor ds. substancji chemicznych i prezes Urzędu Rejestracji Leków. NSZ ma zapewnić równy dostęp do leczenia. *Celem reformy jest powszechny system dostępu do służby zdrowia wszystkich mieszkańców Polski – mówił Minister. Każdy, kto jest w potrzebie otrzyma pomoc, to dla mnie bardzo ważne – chodzi*

o sprawiedliwość. Mówiąc inaczej – reforma ma wprowadzić konstytucyjną zasadę równej dostępności wszystkich mieszkańców do opieki zdrowotnej i usług finansowanych ze środków publicznych. Obecnie 35 154,1 (88,7%) mieszkańców Polski posiada prawo do świadczeń zdrowotnych, ale ubezpieczonych jest tylko 33 786,2 (85,2%). Minister wyjaśniał: *zamieniamy system ubezpieczeniowy na zabezpieczeniowy, czyli na budżetowy, obywatelski, rezydentcki. Spór, który system jest lepszy toczy się od XIX w. Jest sporo argumentów za systemem budżetowym.* Oznacza to likwidację NFZ i zastąpienie systemu składkowego finansowaniem z budżetu. Od 1 stycznia 2018 r. za nasze leczenie ma płacić – jak przed reformą z 1999 r. – budżet państwa. Składki na zdrowie nie będzie, ale pieniądze na leczenie będą wydzielane z płaconego przez nas podatku od osób fizycznych i gromadzone na funduszu celowym. Po likwidacji NFZ większość jego kompetencji otrzyma Minister Zdrowia. Zadania regionalne związane z finansowaniem świadczeń zdrowotnych będą realizowane przez nowo utworzone wojewódzkie urzędy zdrowia, podległe pionowo ministrowi, a poziomo – wojewodzie. Reforma zakłada sukcesywny wzrost nakładów publicznych na zdrowie, tak by w 2025 r. osiągnęły 6% PKB (obecnie 4,7%). W kolejnym punkcie obrad dyskutowano o tzw. małej nowelizacji ustawy o ratownictwie medycznym, która ma wejść w życie 1.07.2018 r. W dyskusji pojawiły się głosy, że to „nacionalizacja”. Minister przekonywał, że chodzi o przywrócenie państwowej funkcji tylko z nazwy państwowemu ratownictwu. Wyrażano obawy, że nowelizacja ustawy przyniesie eliminację podmiotów prywatnych funkcjonujących w tym obszarze. Minister radził, aby wchodziły w spółkę z podmiotami publicznymi. Sporo obaw wśród członków Zespołu budziły też zapowiadane zmiany w finansowaniu służby zdrowia, w tym szpitali. Do tematu Zespół powróci w najbliższym czasie. (ID)

3.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. funduszy europejskich. Stronę rządową reprezentował Paweł Chorąży – Podsekretarz Stanu w MR. Oprócz stałych członków Zespołu w spotkaniu udział wzięli: marszałek województwa podkarpackiego – Władysław Ortyl, wicemarszałkowie województwa kujawsko-pomorskiego – Zbigniew Ostrowski i województwa lubuskiego – Romuald Gawlik, przedstawiciele Ministerstwa Rozwoju i Finansów, Instytucji Zarządza-

jących Regionalnymi Programami Operacyjnymi (RPO) oraz PARP. Przewodniczył Zygmunt Mierzejewski (ZZZ). Strona rządowa przedstawiła informację na temat zmian w dokumentach strategicznych rzutujących na realizację RPO. Przesłanką zmian w zapisach Umowy Partnerstwa 2014–2020 (określającej zasady i kierunki realizacji polityki spójności w Polsce) jest konieczność dostosowania tych dokumentów do przyjętej przez rząd 14.02.2017 r. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR). Wśród kierunków działań wskazanych w Strategii, w największym stopniu wpływających na programy operacyjne, warto wymienić: – zwiększenie orientacji (ukierunkowania) środków funduszy polityki społecznej na projekty przyczyniające się do realizacji celów SOR oraz mających wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy; zwiększenie zakresu efektywności interwencji funduszy w obszarze innowacyjności i konkurencyjności gospodarki; zwiększenie wolumenu środków wydatkowanych w ramach tzw. instrumentów zwrotnych; uproszczenie systemu realizacji projektów finansowanych z funduszy europejskich. W dalszej części spotkania Norbert Pruszkowski (Związek Rzemiosła Polskiego) przedstawił stan wdrażania kluczowych postulatów i rekomendacji z *Białej Księgi Zasady Partnerstwa 2014–2020* – dokumentu opracowanego w ramach projektu z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, realizowanego wspólnie przez organizacje pracodawców i organizacje związkowe. Odnotowano poprawę wykorzystania potencjału partnerów społecznych w realizacji polityk publicznych dotyczących gospodarki i przedsiębiorczości oraz rynku pracy, a współfinansowanych ze środków UE. Znaczące pozytywne zmiany zaszły pod tym względem na szczeblu krajowym. Jednak w przeprowadzonych przez ZRP badaniach jakościowych bardzo często przyta-

Posiedzenie Plenarne RDS, 23.03.2017 r.





Odstąpienie tablicy im. Longina Komołowskiego w sali A, posiedzenie Plenarne RDS, 23.03.2017 r.

czano przykłady świadczące o tym, że strona samorządowa na płaszczyźnie regionalnej traktuje zasadę partnerstwa wyłącznie jako formalność i nie podejmuje działań, które miałyby na celu rzeczywiste włączenie partnerów społecznych we wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Na spotkaniu przedstawiono też analizę zmian w regulaminach 16 Komitetów Monitorujących RPO. Jej autorka, Elżbieta Wieląg (NSZZ „Solidarność”), podała przykłady dobrych rozwiązań w 12 regulaminach (np. zagwarantowanie usługi asystenckiej i równego dostępu do informacji dla osób z niepełnosprawnościami różnego typu). Podkreśliła natomiast, że w 15 regulaminach znalazły się rozwiązania budzące wątpliwości (dotyczące np. niewłaściwego przekazywania materiałów czy refundacji kosztów przejazdu). Partnerzy w niektórych przypadkach mogą zlecać opracowanie określonych ekspertyz i analiz, jednak widoczna jest niezadowalająca aktywność w tym zakresie. Przyczyna tego stanu rzeczy leży po obu stronach – partnerów i komitetów. Dyrektor Wojciech Szajnar z PARP zaprezentował dorobek *Bazy Usług Rozwojowych i Podmiotowych Systemów Finansowania* w regionach. Z Bazy Usług skorzystało od sierpnia 2016 r. 110 tys. użytkowników, a łączna alokacja środków w ramach Podmiotowych Systemów wyniosła 400 mln euro. Podstawowy poziom dofinansowania RPO to 50%, preferencyjny 80%. Podczas dyskusji w Zespole, przedstawiciele Instytucji Zarządzających RPO zadeklarowali, że przeanalizują zgłoszone przez partne-

rów społecznych uwagi i rekomendacje. Wiceminister Chorąży podkreślił, że strona rządowa poważnie traktuje zasady partnerstwa na poziomie krajowym i regionalnym. Wymownym tego dowodem jest powołanie Podkomitetu ds. Monitorowania Zasad Partnerstwa, działającego w ramach Komitetu ds. Umowy Partnerstwa 2014–2020, któremu przewodniczy przedstawiciel partnerów społecznych. Zaznaczył, że Podkomitet jest właściwym miejscem do kontynuowania dyskusji o poruszanych w Zespole problemach.(ID)

3.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu doradczego ds. zamówień publicznych. Dyskutowano nad projektem stanowiska strony społecznej w sprawie realizacji zamówień publicznych w ochronie zdrowia, dotyczącym sytuacji finansowej podmiotów leczniczych, w szczególności szpitali. Zagroza ona możliwości wywiązywania się ze zobowiązań wobec dostawców, co z kolei grozi upadłością ich firm. Przyczyną jest zmiana kosztów pracy (związana z podwyżką minimalnej płacy i wprowadzeniem minimalnej stawki godzinowej pracy), a także wcześniejszym „ozusowaniem” niektórych umów pracy. Ministerstwo Zdrowia nie dysponuje informacją o potrzebach finansowych podmiotów ochrony zdrowia wynikających z tej sytuacji. Jak wyjaśnili przedstawiciele NFZ, w pierwszym półroczu tego roku nie będzie już żadnych dodatkowych środków dla szpitali i innych jednostek. Środki, które będzie można wykorzystać w drugim półroczu br., pojawią się ewentualnie w końcu czerwca. NFZ poinformował natomiast, że zostaną zwiększone o ok. 3,8% ceny świadczeń zdrowotnych, ale dopiero od lipca bądź nawet od października. Na razie trwają prace nad ujednoczeniem cen, ponieważ inne są ceny świadczeń w lecznictwie szpitalnym (52 zł za tzw. punkt), inne w ambulatoryjnym (ok. 10 zł) i w usługach rehabilitacyjnych (1 zł). Przewodniczący Zespołu, Marek Kowalski (Konfederacja Lewiatan), wyliczył: w całym procesie leczenia koszt pracy stanowi ok. 70%, a wzrost płac od początku 2017 r. to ok. 8%. Zmiana sposobu „ozusowania” obowiązująca od początku 2016 r. to dodatkowe 32%. Wzrost wyceny świadczeń o 3,8% nie pokryje tych wydatków. Podobną opinię prezentowali pracodawcy z Lewiatana. Według przedstawicieli Związku Powiatów Polskich negatywne skutki finansowe dla szpitali podwyżek wynagrodzeń i zmiany „ozusowania” umów są oczywiste. Związkowcy z „Solidarności” i FZZ podkreślali, że

o wzroście kosztów pracy było wiadomo od pół roku, ale nikt na to nie zwracał uwagi. M. Kowalski przestrzegał, że w najbliższych miesiącach firmy dostarczające towary do szpitali mogą wstrzymać dostawy, bo same znajdują się w kłopotach finansowych. Jego zdaniem jeśli nic się nie zmieni, to w 2018 r. roku zadłużenie szpitali wzrośnie z obecnych ok. 10 mld zł do 16–17 mld. Wymagałoby to ich oddłużenia, gdyż na zyski szpitali w najbliższych latach nie ma co liczyć. Przedstawiciele MZ nie wypowiedzieli się na ten temat, poinformowali natomiast, że od 2018 r. będzie następował wzrost nakładów na służbę zdrowia. Po wyczerpującej, merytorycznej dyskusji przyjęto większością głosów Stanowisko Zespołu w sprawie realizacji zamówień publicznych w ochronie zdrowia. Zyskało ono rangę uchwały RDS nr 32 przyjętej na posiedzeniu plenarnym Rady (13.04.2017 r.) poświęconym zamówieniom publicznym. W Stanowisku Zespół (...) wyraża zaniepokojenie sytuacją finansową podmiotów leczniczych, w szczególności szpitali, która zagraża możliwości wywiązywania się ze zobowiązań wobec wykonawców zamówień publicznych. Podmioty te, zwłaszcza szpitale, (...) powinny na rok 2017 zostać wyposażone w środki finansowe na poziomie umożliwiającym poniesienie zwiększonych odpłatności za realizację zamówień publicznych (...). Niestety, zdaniem Strony Społecznej Zespołu, istnieje poważna rozbieżność między środkami finansowymi, które oferuje Ministerstwo Zdrowia, NFZ i jednostki samorządu terytorialnego podmiotom leczniczym, a realnymi kosztami prowadzenia przez nie działalności, w tym realizacji zadań poprzez zamówienia publiczne (...). Może to doprowadzić do upadku firm realizujących zamówienia i likwidacji tysięcy miejsc pracy (...). W kolejnym punkcie obrad omawiano wyniki dotychczasowej pracy Zespołu oraz kierunki dalszych prac. Przewodniczący Zespołu zaproponował trzy obszary tematyczne: klauzule społeczne, nowelizacja ustawy Prawo zamówień publicznych oraz informacja ze spotkań z poszczególnymi resortami z punktu widzenia zamówień publicznych. Zostaną

Posiedzenie Prezydium RDS, 23.03.2017 r.



one przedstawione podczas posiedzenia plenarnego Rady – 13 kwietnia br. Zgłoszono dodatkowy blog tematyczny – konkurencja na rynku zamówień publicznych a prawo zamówień publicznych. (ID)

3.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej. Stronę rządową reprezentował Andrzej Piotrowski – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Energii, współprzewodniczący Zespołu. Obecni byli przedstawiciele resortów: energii, rozwoju, środowiska, Urzędu Regulacji Energii oraz Polskich Sieci Elektroenergetycznych. Po raz kolejny wrócił dyżurny temat – Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy (PUZP) dla branży energetycznej. Zespół roboczy ds. wypracowania standardów w energetyce, który – w założeniu – ma przygotować grunt dla układowych negocjacji, nie posunął się ani o krok. Wciąż problemem są dylematy definicyjne: co to znaczy „grupa energetyczna”, jaki jest zakres merytoryczny branży, które spółki i oddziały będą stroną PUZP itp. itd. Debatowano też o utrzymaniu miejsc pracy i uprawnieniach pracowniczych w poszczególnych grupach energetycznych. Przedstawiciele strony związkowej sygnalizowali liczne zagrożenia i problemy wynikające z wdrażania w spółkach tzw. Programów Dobrowolnych Odejść (PDO). Zaczyna brakować zarówno doświadczonych, starszych pracowników, jak i czterdziestolatków, bo dostają spory zastrzyk gotówki i idą „na rynek”, zakładają własne biznesy albo lokują się w firmach, które lepiej płacą. W grupie Enea np. PDO cieszy się dużym zainteresowaniem. – Ludzie odchodzą, ale wraz z PDO nie odchodzą ich obowiązki, a ci co zostają, muszą je przejąć „za frajer”. Upycha się je ich kosztem – żalił się związkowiec z tej firmy. Wice-minister Piotrowski apelował, aby patrzeć na ten proces we wszystkich wymiarach. UE akceptuje PDO finansowane z budżetu danego kraju, ale – jego zdaniem – programy to margines, nie są potrzebne, potrzeba natomiast stałej restrukturyzacji zatrudnienia. Coraz bardziej zautomatyzowana praca już powoduje i będzie powodować redukcje. A jak mówił przedstawiciel resortu energii, mimo narzekania energetyków na płace, na każde wolne miejsce np. w grupie PGE jest kilku kandydatów, bo PGE słynie z beneficjów także niematerialnej natury. W PGE są przedstawiciele załogi w Radzie Nadzorczej i zarządzie. W wielu innych grupach kapitałowych i spółkach zależnych załogi nie są reprezentowane. R. Rutkowski dopominał się o „powrót do tego przedstawicielstwa”. – Sytuacja

jest więc zróżnicowana, ale jest to faktycznie temat do wznowienia – tak to skomentował Wiceminister. W kolejnym punkcie obrad w związku ze zgłaszanymi poprzednio przez związkowców zastrzeżeniami dotyczącymi działalności Centrów Usług Wspólnych (CUW) ustalono, że strona związkowa wystąpi na piśmie do pracodawców czterech istniejących w Polsce grup energetycznych, wskazując zakres informacji na które oczekuje. (ID)

12.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu RDS ds. Służb Mundurowych. Przewodniczył Mariusz Tyl (FZZ). W pierwszej części spotkania przedstawiciele Związku Rzemiosła Polskiego oraz NSZZ „Solidarność” omówili swoje stanowiska wobec poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o ochronie przeciwpożarowej. Zgodnie z uzasadnieniem, projekt ma na celu racjonalne i efektywne wydatkowanie środków finansowych na cele ochrony przeciwpożarowej. Regulacja obejmuje środki przekazywane przez zakłady ubezpieczeń, z których 50% jest obecnie rozdysponowywane przez Zarząd Główny Związku Ochotniczych Straży Pożarnych RP. Zgodnie z projektem, również ta część środków zostanie przekazana Komendantowi Głównemu Państwowej Straży Pożarnej z przeznaczeniem na ochotnicze strażę pożarne. Obecny na spotkaniu Wiceminister Jarosław Zieliński (MSWiA) podkreślił, że ustawowe zmiany dotyczą dystrybucji środków, a nie ich wielkości; całość będzie dzielił teraz komendant. – *Dbamy o OSP, wspieramy jednostki w realny sposób, środki rosną, na ten rok przypada 46 mln zł* – powiedział. W kolejnym punkcie obrad dyskutowano o ewentualnych zmianach w systemie emerytalnym służb mundurowych (art. 15a). Skutki dla budżetu szacuje się na ok. 370 mln zł w ciągu 10 lat, w tym w roku 2018 – 12,5 mln zł. Prace nad projektem, oczekiwanym – jak podkreślali związkowcy przez wszystkie służby mundurowe, trwają. Następnie omawiano projekt tzw. ustawy modernizacyjnej na lata 2017–2020 (łączy się ona z „gorącą” kwestią podwyżek, oszczędności, zasiłków chorobowych itp.). Dyrektor Departamentu Finansów MSWiA przedstawił procedurę przepływu środków finansowych na realizację podwyżek w służbach, także podwyżek dla pracowników cywilnych. Dalsza dyskusja była poświęcona nowelizacji tzw. ustawy o L-4. Chodzi o przywrócenie 100% odpłatności za zwolnienia chorobowe w pierwszych 30 dniach choroby. Wszystkie strony uznały, że jest to oczekiwany kierunek

rozwiązań. Rozmawiano też na temat pluralizmu związkowego. Art. 65 pkt. 2 obowiązującej ustawy o policji stanowi, że w policji może działać tylko jeden związek zawodowy. Działa NSZZ „Policjantów”, skupiający ok. 40 tys. (spośród 100 tys.) funkcjonariuszy. Jego szef, Rafał Jankowski, negatywnie odniósł się do tej kwestii. Jeden z punktów porządku obrad dotyczył omówienia realizacji zasady dialogu społecznego w służbach podległych ministrowi spraw wewnętrznych i administracji. Odniesiono się tylko do sytuacji w państwowej straży pożarnej. Przedstawiciel Krajowej Sekcji Pożarnictwa NSZZ „Solidarność”



Posiedzenie Prezydium RDS, 13.04.2017 r.

ubolewał, że mimo ponawianych zaproszeń nie doszło do spotkania z komendantem. W tym kontekście członkowie Podzespołu podkreślali rangę RDS, sugerowali, że jedyny sposób na dobre relacje to rozmawiać i jeszcze raz rozmawiać. Warto wspomnieć, że do konsultacji członków Podzespołu skierowano projekt stanowiska Podzespołu „w sprawie powołania stałego Zespołu Problemowego ds. służb mundurowych Rady Dialogu Społecznego”. (ID)

13.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego, a następnie posiedzenie plenarne RDS, prowadzone przez Przewodniczącą RDS, Henrykę Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan. W obradach uczestniczyli Wiceprzewodniczący Rady Dialogu Społecznego: Jan Guz, Przewodniczący OPZZ; Dariusz Trzcionka, Wiceprzewodniczący FZZ, w zastępstwie Doroty Gardias, Przewodniczącej FZZ; Bogdan Kubiak, w zastępstwie Piotra Dudy, Przewodniczącego NSZZ „Solidarność”; Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC; Rafał Baniak w zastępstwie Andrzeja Malinowskiego, Prezydenta Pracodawców RP; Jerzy Bartnik, Prezes Związku Rzemiosła Polskiego. Strona rządowa

była reprezentowana przez Mariusza Haładyja, Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Rozwoju i Finansów, w zastępstwie Mateusza Morawieckiego, Wiceprezesa Rady Ministrów, Ministra Rozwoju i Finansów; Stanisława Szweda, Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Adama Hamryszczaka, Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Rozwoju; Tomasza Zdzikota, Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji, w zastępstwie Mariusza Błaszczaka, Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Beatę Matosek, w zastępstwie Anny Zalewskiej, Ministra Edukacji Narodowej. Oprócz statutowych członków Rady Dialogu Społecznego w spotkaniu wzięli udział również: Agnieszka Lenartowicz-Łysik, Przedstawiciel Prezydenta RP; Roman Giedrońc Główny Inspektor Pracy; Edyta Bielak-Jomaa Główny Inspektor Ochrony Danych Osobowych; Małgorzata Stręciwilk Prezes Urzędu Zamówień Publicznych; Wiceprezes GUS Grażyna Marciniak; Członek Zarządu NBP Ryszard Kokoszczyński; Zastępca Głównego Inspektora Pracy Dariusz Mińkowski oraz Marek Wójcik Przedstawiciel Komii

Posiedzenie Plenarne RDS, 13.04.2017 r.



Fot. CPS „Dialog”

sji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego. Rada Dialogu Społecznego przeprowadziła debatę na temat prawa zamówień publicznych, podczas której omawiano klauzule społeczne w zamówieniach publicznych, sprawy konkurencji na rynku zamówień publicznych w kontekście prawa zamówień publicznych, w tym zamówienia typu *in-house* oraz wypracowanym wspólnym stanowiskiem strony pracowników i pracodawców Zespołu w sprawie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Prawo zamówień publicznych oraz uczestnictwo członków zespołu w procesie legislacyjnym. Rada Dialogu Społecznego dyskutowała również na temat rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń

społecznych oraz jego możliwych konsekwencji dla rynku pracy. W trakcie posiedzenia przyjęto następujące uchwały: Uchwałę nr 32 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie realizacji zamówień publicznych w ochronie zdrowia; Uchwałę nr 33 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie wydania wiążących zaleceń dotyczących stosowania przepisów prawa pracy oraz klauzul społecznych przewidzianych w ustawie z dnia 29.01.2004 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 2164 t.j.). (IZ)

19.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. międzynarodowych. Tematem była kwestia ratyfikacji przez Polskę Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej. Jak zauważył Jacek Męcina (Konfederacja Lewiatan), rozmowy na ten temat powinny być zintensyfikowane, ale nie będą one łatwe w niektórych punktach, jak np. minimalne wynagrodzenie. Wymaga to bowiem chociażby analizy finansowej działań rządu w tym zakresie. Według przedstawicieli MSZ, należy również brać pod uwagę sytuację gospodarczą naszego kraju. Przewodniczący Zespołu Bogdan Kubiak (NSZZ „Solidarność”) zaproponował, by oddzielić zapisy Karty, które można byłoby ratyfikować bez wątpliwości a osobno rozmawiać o tych, które wymagają jeszcze dyskusji. Zaznaczył też, że pracująca obecnie Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy powinna mieć informacje, co do obszarów niezgodności polskich przepisów z zapisami Karty. W drugiej części posiedzenia Zespołu rozmawiano o zbliżającej się Sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy, która odbędzie się w dniach 5–16 czerwca br. w Genewie. Ze strony polskiej, delegatem związków zawodowych będzie Piotr Ostrowski (OPZZ), zaś ze strony pracodawców Izabela Opęchowska (ZRP). Na dzień 15 czerwca br. zaplanowany jest Światowy Szczyt Pracy, pt.: „Kobiety na rynku pracy”. Poszczególne komitety MOP zajmować się będą m.in. takimi zagadnieniami jak: sytuacje spowodowane kataklizmami i klęskami żywiołowymi, migracja zarobkowa, raporty dotyczące stosowania konwencji ws. BHP. Wśród państw łamiących konwencję i zalecenia MOP znajdzie się w tym roku Polska, a sprawa dotyczy zatrudniania obywateli Korei Północnej oraz niewypłacania im należnych wynagrodzeń. Na posiedzeniu plenarnym MOP uchylone zostanie 6 przestarzałych konwencji, a także odbędą się wybory do Rady Administracyjnej MOP. (AG) ■



Od stycznia 2017 r. na antenie Polskiego Radia rozpoczęła się cotygodniowa emisja audycji pt.: „Kapitał i praca” w Polskim Radiu 24. Jej gośćmi są przedstawiciele partnerów społecznych, związków zawodowych i pracodawców z Rady Dialogu Społecznego. Podejmowana tematyka dotyczy aktualnie dyskutowanych problemów społecznych i gospodarczych. Debaty przedstawione w niniejszym numerze kwartalnika „Dialog” dotyczyły m.in.: emerytur, reformy edukacji, sieci szpitali, ułatwień dla przedsiębiorców czy programu Rodzina 500 Plus.

Związki i pracodawcy w radiowych debatach „Kapitał i praca”.

O reformie edukacji, służby zdrowia, wydatkach
na gospodarkę i programy prospołeczne

Anna Grabowska

SKUTECZNIE AKTYWIZOWAĆ BEZROBOTNYCH

W debacie „Kapitał i praca” 6 lutego br. związkowcy i pracodawcy rozmawiali o aktywizacji osób bezrobotnych. Gośćmi audycji w Polskim Radiu 24 byli: Bogdan Grzybowski (OPZZ) i Grzegorz Tokarski (Pracodawcy RP). Jak podkreślali, bezsporne jest, że w ostatnim roku wzrosły płace minimalne, ozusowano umowy zlecenia, spada bezrobocie, porządkowane są formy umów, przy czym stopniowej likwidacji ulegają tzw. śmieciówki. Przede wszystkim związki zawodowe nie są jednak do końca usatysfakcjonowane. Według Bogdana Grzybowskiego, sytuacja na rynku

pracy wciąż nie jest szczególnie dobra choćby dlatego, że mamy niski wskaźnik osób zatrudnionych na etatach, rosnącą skalę zatrudnionych tymczasowo a także niewykorzystane zasoby potencjalnych pracowników. Według eksperta OPZZ przyczyną jest m.in. fakt, że w Polsce brakuje sprawnego pośrednictwa pracy. Argumentował, że mimo dobrze funkcjonującej gospodarki, przeciętny Polak pracy szuka nawet do 10 miesięcy. Tymczasem pracodawcy kierują do Urzędów Pracy jedynie 10–16% swoich ofert. Reszta realizowana jest przez znajomości czy ogłoszenia. Zdaniem przedstawiciela Pracodawców RP natomiast, trzeba zmienić podejście urzędników do zatrudniania bezrobotnych. Potrzebne jest wsparcie

w poszukiwaniu odpowiednich pracowników. Rynek pracy się zmienia, wobec czego niedoskonałe metody stosowane przez publiczne służby zatrudnienia powodują, że środki na aktywizację bezrobotnych wydawane są nieefektywnie. Jak zaznaczał, w rejestrach osób bezrobotnych pozostaje 1,335 mln osób i coraz trudniej im pomagać. Niezbędne jest więc uelastycznienie formy wsparcia, poszerzenie gamy instrumentów rynku pracy. Jako problem szczególnie wskazał aktywizację osób długotrwale bezrobotnych, którym urzędy pracy nie są w stanie pomóc. W jego opinii pomocne byłyby agencje prywatne, gdyby mogły korzystać z szerszej gamy rozwiązań prawnych umożliwiających aktywizację bardziej dopasowaną do indywidualnych potrzeb klienta.

STAWKA GODZINOWA I KONTROLE PIP

Debata z 13 lutego br., dotyczyła obowiązującej od początku 2017 r. minimalnej stawki godzinowej – 13 zł brutto. Gośćmi byli: Barbara Surdykowska (NSZZ „Solidarność”), Łukasz Kozłowski (Pracodawcy RP) i Grzegorz Sikora (Forum Związków Zawodowych). Jak zauważyła prowadząca audycję Anna Grabowska, nieuczciwi pracodawcy, którzy nie stosują się do nowych przepisów i zaniżają wynagrodzenia swoim pracownikom, nie mogą spać spokojnie. Do masowych kontroli przestrzegania tego prawa przystępuje bowiem Państwowa Inspekcja Pracy. Barbara Surdykowska informowała, że do „Solidarności”, która razem z PIP prowadzi akcję „13 zł i nie kombinuj”, można przekazywać informacje w sytuacji, w której dana osoba na umowie cywilnoprawnej nie otrzymuje 13 zł brutto za godzinę. W efekcie takich zgłoszeń, PIP będzie mogła w sposób bardziej sprecyzowany przeprowadzić kontrolę w zakresie przestrzegania nowych regulacji dotyczących płacy minimalnej przy umowach cywilnoprawnych. Będzie mogła trafić dokładnie tam, gdzie prawo nie jest przestrzegane. Przedstawiciel Forum mówił o nieprawidłowościach, do jakich dochodzi m.in. w branży ochrony zdrowia. „Trudno powiedzieć, że sprawiedliwa jest próba obniżenia płacy pielęgniarkom i położnym na rzecz innych zawodów, które dotychczas tych 13 zł brutto nie zarabiał” – powiedział. Natomiast zdaniem Łukasza Kozłowskiego z organizacji Pracodawcy RP, szczególnie istotne jest zapewnienie warunków równej konkurencji między przedsiębiorcami. Ci, którzy wypłacają stawkę poniżej mi-

nimalnej kwoty 13 zł za godzinę, naruszają tę zasadę. Dlatego też uczciwi pracodawcy nie mają żadnego interesu w tym, by ci nieuczciwi uniknęli kary ze strony PIP.

KAPITAŁ EMERYTALNY TO NIE OSZCZĘDNOŚCI W BANKU

„Nie możemy traktować wkładu emerytalnego jako swego rodzaju rachunku oszczędnościowego na starość”. Te słowa Wiceministra Pracy Marcina Zielenieckiego zostały przytoczone na wstępie kolejnej debaty „Kapitał i praca” – z 20 lutego br. O tym, co oznacza to dla przyszłych emerytów rozmawiali: Wiesława Taranowska (OPZZ), Wojciech Nagel (Business Centre Club) i Bogna Nowak-Turowiecka (Związek Rzemiosła Polskiego).

Wszyscy byli zgodni, że wysokość wynagrodzenia ma wpływ na przyszłą emeryturę, a zatem im będzie ono wyższe, tym na indywidualnym koncie znajdzie się wyższa kwota składek. Zdaniem Wiesławy Taranowskiej, należy skupić się na składkach gromadzonych w ZUS. Wiele osób ma bowiem większe zaufanie do ZUS jako do instytucji państwowej, niż do systemu bankowego. „W ZUS-ie nigdy nie straci się pieniędzy, a w systemie kapitałowym może być różnie” – mówiła. Wojciech Nagel podkreślił, że „żyjemy w świecie zdefiniowanej składki”. Oznacza to, że nie ma znaczenia liczba lat składkowych, tak głośno dziś dyskutowana, ale to, jaki kapitał zostanie ostatecznie zgromadzony na koncie ubezpieczonego. W opinii Bogny Nowak-Turowieckiej, szczególnym problemem są częste zmiany w systemie emerytalnym, a obecnie także brak konsultacji między ministrami czy wiceministrami. W efekcie, ludzie obawiają się co może być za rok czy kilka lat i czym prędzej decydują się odejść nawet na niskie świadczenie, bo potem mogą nie mieć takiej możliwości.

PRACA TYMCZASOWA PO NOWEMU

W debacie z 27 lutego br., przedstawiciele związków zawodowych i pracodawców rozmawiali o projekcie nowelizacji ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Gośćmi audycji byli: Agnieszka Zielińska (Konfederacja Lewiatan) i Anna Reda-Ciszewska (NSZZ „Solidarność”). Liczbę pracowników tymczasowych szacuje się w Polsce na 800 tys. Ponad połowa pracuje na podstawie umów cywilnoprawnych.

Jak zaznaczyła przedstawicielka „Solidarności”, trzeba ucywilizować ten rynek i ukrócić nadużycia. Dotyczy to m.in. zatrudnienia kobiet w ciąży, którym należy wydłużyć zatrudnienie do dnia porodu. Zdaniem Anny Redy-Ciszewskiej, państwo powinno gwarantować ochronę kobiet w ciąży, ponieważ wynika to z dyrektywy unijnej, dotyczącej pracy tymczasowej. Ekspertka przypomniała, że Sąd Najwyższy zajmował się już sytuacją pewnej pracownicy zatrudnionej na czas określony, jednak nie stwierdził wówczas zasadności przedłużenia jej pracy do dnia porodu. Może to zmienić znowelizowana ustawy o agencjach pracy tymczasowej. Gdy wejdzie w życie, pracownica w ciąży zatrudniona tymczasowo, będzie miała takie same prawa jak zatrudniona na umowę wynikającą z Kodeksu pracy. Takie rozwiązanie krytykowali pracodawcy. Zdaniem Agnieszki Zielińskiej, charakterystyka pracy tymczasowej polega na tymczasowości zatrudnienia. Ryzyko utrzymywania w zatrudnieniu, które przerzuca się na agencje, jest w tym przypadku zbyt duże. Ochrona kobiet jest, jej zdaniem niezbędna, ale podmiotem który powinien ją zapewnić jest państwo, a nie agencje.

CO ZMIENI SIĘ SZPITALI

O tym, jak sieć szpitali zmieni rynek usług zdrowotnych w Polsce oraz czy szpitale będą po tych zmianach funkcjonowały lepiej mówiła w audycji „Kapitał i Praca” z 6 marca br., Dobrawa Biadun (Konfederacja Lewiatan). Podkreśliła, że projekt ustawy o sieci szpitali budzi duże kontrowersje tak w środowisku medycznym jak i wśród pacjentów. Ekspertka wyjaśniała, że placówki mają być podzielone na trzy poziomy podstawowe i cztery specjalistyczne. W małych szpitalach mają być realizowane świadczenia m.in. z zakresu chirurgii ogólnej, położnictwa, ginekologii. Poziom drugi to większe szpitale powiatowe oferujące okulistykę, kardiologię czy ortopedię. Poziom trzeci to wieloprofilowe placówki specjalistyczne. Szpitale należące do sieci dostaną finansowanie z NFZ, pozostałe mogą zaś liczyć na wygraną w konkursie, który będzie dysponował pozostałą pulą funduszy.

Zdaniem Dobrawy Biadun, sieć zabezpieczenia szpitalnego, nie chroni placówek i ich działalności. „Jeśli od 25 lat mamy taki model świadczenia usług, to ta reforma jest jak zawracanie kijem Wisły” – powiedziała. Zwróciła też uwagę, że jeśli na danym tere-

nie wiele osób będzie chorowało np. na reumatyzm, a nie będzie tam akurat odpowiednich oddziałów szpitalnych, to pacjenci będą musieli jeździć do odległych placówek. W efekcie kolejki do lekarzy będą dłuższe.

SPÓŹNIONE KONSULTACJE W SPRAWIE SOR

Gośćmi audycji „Kapitał i Praca” w dniu 13 marca br., byli: Łukasz Bernatowicz (BCC), Arkadiusz Pączka (Pracodawcy RP) i Marek Lewandowski (NSZZ „Solidarność”). Rozmawiali o Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju oraz Konstytucji dla Biznesu wypracowanych przez resort rozwoju.

Zdaniem Arkadiusza Pączki, plan Wicepremiera Mateusza Morawieckiego jest swoistą mapą drogową rządu jeśli chodzi o sprawy gospodarcze. Przypomniał, że w Radzie Dialogu Społecznego utworzony został zespół, który będzie monitorował kolejne zmiany w SOR. Plan ten ma być zresztą na bieżąco modyfikowany. Mówił o wątpliwościach pracodawców co do źródeł finansowania Strategii, o jego wpływie na poszczególne branże gospodarki. Wątpliwości w kwestii finansowania SOR wyraził również Łukasz Bernatowicz. „Odnosimy wrażenie, że po stronie rządowej także nie wiadomo jeszcze skąd wziąć pieniądze na tak wiele programów” – powiedział. Odniósł się do udziału partnerów społecznych w konsultacjach Planu Morawieckiego, które były niewystarczające. Brak realnego uczestnictwa w opiniowaniu projektu SOR zaznaczył również przedstawiciel „Solidarności”. Dodał jednak, że po interwencjach partnerów sytuacja uległa zmianie i ostatecznie otrzymali oni do zaopiniowania ponad 300-stronicowy projekt. „Kibicujemy pracodawcom i stronie rządowej, aby te zmiany były jak najbardziej korzystne dla gospodarki pilnując oczywiście tych najważniejszych punktów dotyczących pracowników” – powiedział Marek Lewandowski.

ZACHĘTY DO DŁUŻSZEJ PRACY A BON DLA EMERYTÓW?

Kolejna radiowa debata, z 20 marca br., dotyczyła systemu zachęt dla Polaków, by dłużej pozostawali na rynku pracy, nad którymi pracuje rząd. Goście audycji: Jeremi Mordasewicz (Konfederacja Lewiatan) i Bogdan Grzybowski (OPZZ), odnieśli się do pomysłu,



który pojawił się w przekazach publicznych jako najnowszy pomysł Ministerstwa Rozwoju, który ma zakładać, by każdy, kto przepracuje dodatkowo dwa lata otrzymał około 10 tys. złotych premii. Jak przypominał Jeremi Mordasewicz, obecnie obowiązujący wiek emerytalny został przyjęty 80 lat temu. Wtedy określenie wieku emerytalnego na 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn było zasadne. Jednak od tego czasu życie Polaków wydłużyło się o ponad 15 lat. W jego opinii, premia za dłuższą pracę, to „zła i szkodliwa propozycja”. Jest ona niezgodna z fundamentalną zasadą obecnego systemu emerytalnego, że każdy przechodząc na emeryturę otrzyma tyle, ile zgromadził w formie składek. Jeśli ludzie będą dłużej pracować i opłacać składki, to automatycznie skróci się okres pobierania przez nich emerytury. Tylko w takim wypadku świadczenia mogą być wyższe.

Bogdan Grzybowski podkreślił, że wysokość emerytur zależy tak naprawdę od tego ile zarabiamy. To bowiem oznacza wyższe składki. Propozycja bonu zachęcającego do dłuższej pracy, według eksperta OPZZ, może być skuteczna np. dla urzędników. Jednak osoby pracujące ciężko fizycznie, raczej z tej oferty nie skorzystają, gdyż nie pozwoli im na to stan zdrowia. Przyznał, że żyjemy dłużej, ale nie jest to równoznaczne z życiem w zdrowiu.

ZMIANY W EDUKACJI I PROTEST NAUCZYCIELI

Przyczyny ogólnopolskiego strajku nauczycieli, skierowanego przeciwko rządowej reformie edukacji, zorganizowany przez ZNP, był tematem debaty „Kapitał

i praca” z 27 marca br. W rozmowie uczestniczyli: Krzysztof Baszczyński, wiceprezes Związku Nauczycielstwa Polskiego, Jolanta Kosakowska (Związek Rzemiosła Polskiego) i Tadeusz Pisarek (Forum Związków Zawodowych).

Krzysztof Baszczyński, stwierdził, że nauczyciele mają pełne prawo walczyć o miejsca pracy i lepsze wynagrodzenie. Poinformował, że w dniu strajku, powstrzymają się od pracy i odejdą od tablic. „Nie przewidujemy palenia opon. Strajk dotyczy wzrostu wynagrodzeń i zachowania miejsc pracy i jest w pełni zgodny z prawem, co wynika z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych” – zaznaczył przedstawiciel ZNP. Zdaniem Tadeusza Pisarka, nie ma powodów, by nauczyciele ogłaszali strajk. Powiedział, że Forum nie utożsamia się z tym strajkiem. Argumentował, że zorganizowano go bez podstawy prawnej. „Nie obawiamy się reformy, czekamy na końcowy etap rozmów o statusie zawodowym nauczycieli” – dodał. Zauważył, że dopiero wtedy, gdy minister edukacji przygotuje rozwiązania dotyczące wynagrodzeń nauczycieli, czasu pracy, będzie wiadomo, ile osób będzie potrzebne do pracy i na jakich warunkach. Przedstawiciel Forum zaznaczył, że rodzice mają prawo uczestniczyć w życiu szkoły, jednak w praktyce rzadko to robią. Natomiast Jolanta Kosakowska zwróciła uwagę na element reformy edukacji związany z odbudową szkolnictwa zawodowego. Będzie to wymagało dużych nakładów finansowych, ale ta kwestia jest priorytetowa. Jak mówiła przy poprzedniej dużej reformie edukacji postawiono na kształcenie ogólne, niszcząc to zawodowe, wskutek czego „Polska straciła ogromny

kapitał ludzki w postaci fachowców”. W opinii ekspertki ZRP nauczyciele zawodu, którzy odeszli pracować do biznesu, już do szkolnictwa nie wrócą. Dlatego na pozyskanie nowych fachowców potrzebne będą pieniądze.

EFEKTY PROGRAMU RODZINA 500+

„Wsparciem z rządowego Programu Rodzina 500+ do końca lutego 2017 r. objęto prawie 4 mln dzieci. Do prawie 2,5 mln rodzin trafiło prawie 21 mld złotych” – mówiono w kolejnej audycji „Kapitał i praca”, która odbyła się 3 kwietnia br. Jej gośćmi byli: Grzegorz Baczewski (Konfederacja Lewiatan), Witold Michałek (BCC) i Marek Lewandowski (NSZZ „Solidarność”).

Jak zaznaczył Witold Michałek, brakowało w Polsce programu, który byłby adresowany do najuboższych w tak powszechnym wymiarze. Jednak od razu dodał, że Program Rodzina 500+ jest „zbyt rozrzutny”. „Cel był dobrze sformułowany, w jego wyniku powinno się urodzić około 280 tys. dzieci, ale wyliczono, że będzie to kosztować 250 mld złotych, a to jest około 900 tys. zł na jedno dziecko. Tymczasem koszt wychowania dziecka do 18 roku życia oblicza się na mniej niż 200 tys. zł” – wyliczał ekspert BCC. Takiej opinii zdecydowanie zaprzeczył przedstawiciel „Solidarności”. Argumentował, że Program Rodzina 500+ jest sposobem bezpośredniego wsparcia polskich rodzin. „Okazało się, że wszystkie złe wieści na temat tego programu się nie sprawdziły (...). Jesteśmy dojrzałym społeczeństwem i rządowy program rozwiązał wiele problemów, które wcześniej wydawały się bardzo skomplikowane” – dodał Marek Lewandowski.

Przedstawiciel drugiej z organizacji pracodawców – Konfederacji Lewiatan – zgodził się, że środki z Programu Rodzina 500+ są wydawane przez polskie rodziny zgodnie z jego celami. Rodzice kupują podstawowe dobra: odzież, żywność, inwestują w edukację dzieci. Podkreślił także, że zwiększyła się skłonność rodzin do oszczędzania. „Większość beneficjentów racjonalnie wydaje otrzymane środki, co może mieć pozytywne przełożenie na gospodarkę. Program w największym stopniu zrealizował swoje cele socjalne, czyli ograniczenie ubóstwa rodzin z dziećmi. To imponujący efekt programu” – podsumował Grzegorz Baczewski.

KLAUZULE SPOŁECZNE W ZAMÓWIENIACH PUBLICZNYCH

Kolejna audycja w Polskim Radiu 24 z udziałem partnerów społecznych: Grzegorza Byszewskiego (Pracodawcy RP), Dobrawy Biadun (Konfederacja Lewiatan) i Alicji Sierzputowskiej (Forum Związków Zawodowych), z 24 kwietnia br., dotyczyła zagadnienia zamówień publicznych, m.in. w ochronie zdrowia. Goście rozmawiali również o tzw. klauzulach społecznych w zamówieniach publicznych. Chodzi w nich o to, by przy kontraktach realizowanych w ramach zamówień, pracodawcy stosowali umowy o pracę, a nie np. zlecenia czy samozatrudnienie oraz, by płacili pracownikom co najmniej minimalne stawki i robili to na czas.

Alicja Sierzputowska zaznaczyła, że w służbie zdrowia, a szczególnie w grupie pielęgniarek i położnych, był boom na umowy cywilnoprawne, ale raczej już minął. Dziś są one zatrudniane raczej na umowy o pracę. Zdarza się to natomiast nadal w wypadku personelu niższego szczebla, np. sanitariuszy. Gdy otrzymują oni niższe stawki wynagrodzenia niż płaca minimalna, jest to wyrównywane tzw. dodatkiem. Ten jednak nie jest np. ozusowany, co powoduje, że emerytury takich pracowników są potem niskie. Jak zaznaczała Dobrawa Biadun, najistotniejsze jest to, by pokazywać dobre praktyki w zamówieniach publicznych. Niestety, zbyt często podmiot zamawiający na pierwszym miejscu stawia kwestię ceny. To pokazuje, że klauzule dotyczące praw pracowniczych są łamane nie tylko przez przedsiębiorców, którzy konkurują o zamówienie, ale przede wszystkim przez same podmioty publiczne, które wybierają tych, którzy dają najniższe ceny, a nie najlepszą jakość zatrudnienia. Na propagowanie dobrych praktyk, nacisk kładł również przedstawiciel Pracodawców RP. Odniósł się też do kwestii wynagrodzeń w służbie zdrowia, które dziś wchodzi do jednego „koszyka” z kosztem procedur medycznych, zakupów sprzętu itd. A ponieważ koszty pracy pochłaniają istotną część budżetu szpitali, to nietrudno o to, by brakowało ich na podstawową działalność z zakresu opieki zdrowotnej. Dlatego trzeba ten „koszyk” podzielić. Stanowisko to poparła przedstawicielka pielęgniarek z Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych. ■



Tematem przewodnim dwudniowego seminarium EZA i NSZZ „Solidarność” była Rada Dialogu Społecznego. Dyskusję o polskim modelu trójstronnego instytucjonalnego dialogu społecznego na poziomie krajowym zdominowały propozycje zmian w funkcjonującej od września 2015 r. ustawie o RDS, w tym kwestie samodzielności i związanego z tym poziomu finansowania Rady Dialogu Społecznego. Spotkanie było także okazją do poznania systemów prowadzenia dialogu społecznego na szczeblu krajowym i regionalnym w Polsce jak i w wybranych krajach Unii Europejskiej.

Dialog Społeczny

Dziś i Jutro

77

2–3 lutego 2017 r. odbyła się w Warszawie zorganizowana przez Europejskie Centrum ds. Pracowniczych EZA* i NSZZ „Solidarność” międzynarodowa konferencja pt.: „Rada dialogu społecznego w Polsce i wybranych państwach europejskich – wzmocnienie struktur dialogu społecznego na poziomie narodowym i europejskim. Dialog Społeczny Dziś i Jutro”. W Konferencji udział wzięli członkowie NSZZ „Soli-

darność”, reprezentanci strony rządowej oraz partnerów społecznych, a także przedstawiciele związków zawodowych z 13 państw europejskich.

DZIEŃ 1 – OTWARCIE KONFERENCJI

Konferencję otworzyli witając uczestników: Piotr Duda, Przewodniczący KK NSZZ „Solidarność”; Elżbieta Witek, Minister – Członek RM, Szef Gabinetu Premier RP oraz Józef Mozolewski, Wiceprzewodniczący Europejskiego Centrum ds. Pracowniczych EZA.

Otwierając konferencję Przewodniczący Piotr Duda podkreślił, że dialog społeczny jest kluczem do wszystkich porozumień. Przypomniał także historię polskiego dialogu społecznego – od czasów transformacji i roku 1994, kiedy to powstała Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych, do połowy

* EZA jest organizacją, podkreślającą znaczenie wartości chrześcijańskich, którą tworzy ponad 60 organizacji pracowniczych z 20 różnych krajów. Członkami EZA są centra szkoleniowe związków zawodowych, społeczno-politycznych i społeczno-kulturalnych organizacji pracowników a także ośrodki badawcze, zajmujące się problemami pracowniczymi. Głównymi celami EZA jest promocja dialogu społecznego i dyskusja na poziomie europejskim na temat wyzwań społecznych oraz promocja rozwoju socjalnego, gospodarczego i kulturowego społeczeństwa. Działalność EZA jest wspierana przez Komisję Europejską. <http://www.solidarnosc.org.pl/szkolenia/wspolpracazagraniczna/eza> (dostęp 19.04.2017).



Fot. NSZZ „Solidarność”

roku 2013, kiedy to związki zawodowe na czele z Solidarnością, na znak protestu wobec braku konsultacji oraz poszanowania racji strony pracowników, zdecydowały się zawiesić swoje prace w Trójstronnej Komisji. Zawieszenie dialogu wymusiło stworzenie całkiem nowej formuły dialogu społecznego, w której mogłyby ponownie uczestniczyć trzy strony – związkowa, pracodawców i rządu. Jak zauważył Przewodniczący, przygotowany przez stronę związkową i pracodawców projekt ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego

i wprowadzone zmiany organizacyjne, w tym rotacyjne przewodniczenie pracom Rad zarówno na szczeblu krajowym jak i wojewódzkim sprawiły, że projekt „wyprzedzał epokę”. W lipcu 2015 r. parlament przyjął ustawę, którą w sierpniu podpisał Prezydent RP Bronisław Komorowski. „Bardzo ważnym elementem był dla nas zapis w ustawie o Radzie, aby stroną rządową reprezentowali ministrowie konstytucyjni. Wcześniejsze doświadczenia pokazały, że różnie bywało z obecnością strony rządowej na posiedzeniach Trójstronnej Komisji. Obecnie możemy powiedzieć z dumą, że w skład Rady Dialogu Społecznego wchodzi dziesięciu ministrów konstytucyjnych. (...) To bardzo ważne, aby dialog rozwijał się na każdym szczeblu. Dialog miał swoje wzloty i upadki, ale dziś mamy bardzo dobre narzędzie i tylko od nas zależy, jak je wykorzystamy.

“
Nowa formuła dialogu społecznego w Polsce – Rada Dialogu Społecznego – jest światłem nadziei, które trzeba przekazywać dalej.

Rada Dialogu Społecznego istnieje już półtora roku. Miałem ten wielki zaszczyt być Przewodniczącym Rady w pierwszym roku jej funkcjonowania. Obecnie Radzie przewodniczy przedstawiciel pracodawców – Prezydent Henryka Bochniarz” – mówił. Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego zakłada nowelizację po 24 miesiącach, co pozwoli dostosować przepisy do realiów, których nie przewidziano w ustawie. Warto zwrócić uwagę, że ustawa o Radzie dotyczy nie tylko dialogu na szczeblu centralnym, ale także dialogu na szczeblu regionalnym. Wojewódzkie Rady Dia-

logu Społecznego rozwiązują problemy na szczeblu regionalnym i są niezależne od Rady Dialogu Społecznego. Przewodniczący Duda wspominał także o branżowych zespołach, które rozwiązują problemy poszczególnych branż.

„Dialog społeczny jest potrzebny. Cieszymy się, że mamy w Polsce instytucję dialogu (...). Marzy nam się, by (...) na bazie dialogu społecznego powstawało więcej układów zbiorowych pracy, bo nadal w naszym kraju występuje deficyt tego rodzaju rozwiązań. (...) Rozmawiajmy i wyciągajmy wnioski na przyszłość, by ten dialog społeczny w Polsce i w krajach europejskich był na jeszcze wyższym poziomie” – zakończył.

Witając uczestników Minister Elżbieta Witek podkreśliła ważność tematu spotkania. „Jestem niezmiernie dumna i bardzo się cieszę, że to z Polski często wychodzą rozwiązania, z których potem korzystają

inni. Dialog to jest słuchanie siebie nawzajem, a mając na konferencji przedstawicieli z 13 państw możemy w dialogu uczyć się od siebie nawzajem.(...) Myślę, że ta konferencja będzie okazją do wzajemnej wymiany dobrych myśli i rozwiązań. Chciałabym także podziękować i pogratulować Przewodniczącemu Piotrowi Dudzie. Rada Dialogu Społecznego jest zupełnie nową instytucją, a coś co jest tworzone od podstaw wymaga ogromnego wysiłku, pracy i zaangażowania. Za to zaangażowanie i za ten trud zorganizowania Rady Dialogu Społecznego należą się Przewodniczącemu Piotrowi Dudzie słowa najwyższego uznania, bo to właśnie on przez rok pełnił obowiązki i honory Przewodniczącego Rady. Mam ten przywilej, że jestem związkowcem cały czas od 1980 roku – jestem członkiem 'Solidarności', byłam działaczką „Solidarności”, byłam szefową związku zawodowego „Solidarność” nauczycieli. Po latach jestem w rządzie i mam świadomość, że zawsze, co jest naturalne, związek zawodowy i rząd będą reprezentowały różne stanowiska. Pomiedzy tymi odmiennymi stanowiskami istnieje przestrzeń do rozmowy, do wymiany myśli i do wypracowania takich rozwiązań kompromisowych, które pozwolą na sukces zarówno stronie związkowej, stronie pracodawców, a także stronie rządowej. (...) Życzę, by dialog, w którym z pewnością będziemy się różnić, (...) kończył się wypracowaniem kompromisu. Życzę Państwu, by o dialogu można było mówić jak najlepiej w całej Europie – Europie targanej wieloma sprzecznościami, a także problemami w dialogu. Mam nadzieję, że po dwóch dniach konferencji, wszyscy uczestnicy będą mogli powiedzieć, że wypracowaliśmy wspólnie jakąś nową myśl, nowe rozwiązanie, które wszystkich nas przybliży do prawdziwego dialogu społecznego” – mówiła. Na wstępie przemówienia Józef Mozolewski, Wiceprzewodniczący Europejskiego Centrum ds. Pracowniczych EZA, przekazał pozdrowienia od Barto Pronka, Prezydenta EZA oraz całego prezydium EZA. Wiceprzewodniczący wielokrotnie uczestnicząc w spotkaniach dotyczących dialogu społecznego wyrobił sobie pogląd, jak ten dialog społeczny wygląda w poszczególnych państwach Europy. Jego zdaniem sytuacja przedstawia się nie najlepiej. W Europie Zachodniej jeszcze „jakoś” ten dialog funkcjonuje, ale w państwach Europy Środkowo-Wschodniej sytuacja dialogu wygląda bardzo źle. Główną kwestią poruszaną na seminariach jest co zrobić, by ten dialog społeczny przywrócić na właściwe tory w poszczegól-

nych państwach. Nowa formuła dialogu społecznego w Polsce – Rada Dialogu Społecznego – jest światłem nadziei, które trzeba przekazywać dalej. Jest to nowa formuła dialogu społecznego, o której trzeba mówić i informować wszystkich zainteresowanych. „Bardzo serdecznie dziękuję za liczny udział w seminarium. (...) Wielokrotnie, podczas udziału w różnych seminariach, spotykam się z bardzo ciepłym uznaniem roli „Solidarności” w latach poprzednich i obecnie. Chcę Wam za to podziękować. Jest to dla mnie zaszczyt, że „Solidarność” przyczyniła się do tego, że mamy obecnie w Polsce demokrację i wolność, że Wy to uznajecie i ciągle o tym pamiętacie” – mówił.

PREZENTACJE – DIALOG W AUSTRII, POLSCE, BUŁGARII

O dialogu społecznym w Austrii mówił Andreas Gjecaj (ÖGB – Austriacka Federacja Związków Zawodowych). Obecnie w Austrii trwa dyskusja czy dialog społeczny jest w ogóle potrzebny. Zdaniem prelegenta dialog społeczny jest potrzebny zarówno dziś jak i w przyszłości. „W warunkach, które dotyczą globalnej gospodarki, zadaniem nowoczesnego państwa dobrobytu jest prowadzenie transformacji strukturalnej, interweniowanie oraz wywieranie wpływów w takich obszarach, w których rynek do końca nie działa. Społeczeństwo dobrobytu i gospodarka rynkowa są z sobą wzajemnie sprzężone, a w momen-



cie kiedy rynek nie jest w stanie sobie poradzić z kryzysem zatrudnienia wtedy pierwszym zadaniem społeczeństwa dobrobytu jest tworzenie niezbędnych politycznych warunków do radzenia sobie z bezrobociem. Bezrobocie jest dużym problemem obecnie i będzie nim także w przyszłości” – mówił. W Austrii funkcjonuje bardzo silny dwustronny dialog społeczny (pracodawcy i pracownicy) oraz trójstronny dialog społeczny. Austriacy przedsiębiorcy muszą należeć do izby gospodarczej, zaś każdy pracownik automatycznie zostaje członkiem izby pracowniczej. W Austrii żyje 8 mln mieszkańców, z czego 3,5 mln to pracownicy – dzieląc czas strajków przez liczbę pracowników wychodzi, że austriacki pracownik strajkuje w ciągu roku ok. 29 sekund. Wynik ten jest efektem dobrze funkcjonującego partnerstwa społecznego i wspólnego rozwiązywania problemów. Związki zawodowe są bardzo połączone z przedsiębiorstwami i negocjują układy zbiorowe pracy – 98% wszystkich pracowników pracuje w ramach układów zbiorowych pracy; corocznie negocjowane jest ok. 500 układów zbiorowych w ramach partnerstwa społecznego.

Katarzyna Zimmer-Drabczyk (NSZZ „Solidarność”) omówiła szczegółowo tło historyczne oraz etapy powstania nowej formuły dialogu społecznego funkcjonującego w Polsce, jakim jest Rada Dialogu Społecznego.

Adrian Iliev (PODKREPA) rozpoczął wystąpienie od wyjaśnienia nazwy związku – słowo podkrepa oznacza wzajemne wsparcie, solidarność. Założenie powstania PODKREPY było takie samo jak w przypadku powstania „Solidarność” – protest przeciwko reżimowi i pragnienie demokracji. Bułgarzy wzorowali się na „Solidarność” tworząc struktury i zasady

funkcjonowania swojego związku zawodowego. W Bułgarii działa Narodowa Rada ds. Trójstronnej Współpracy (*National Council For Tripartite Cooperation*), instytucja dialogu mająca charakter doradczy, nie odgrywająca żadnej roli w procesie legislacyjnym. W Bułgarii członkowie związków często ukrywają informację o przynależności do związku zawodowego w obawie przed utratą pracy. Pracodawca wie tylko kto jest przewodniczącym i głównym sekretarzem związku, bo tylko oni są chronieni przed zwolnieniem. Związkom zawodowym trudno jest rozmawiać o poprawie sytuacji społecznej, gdy przeciętna pensja to ok. 230 euro miesięcznie, a próg ubóstwa wynosi 150 euro.

PANEL PIERWSZY – WYMIAR KRAJOWY

Głównym tematem panelu była polska Rada Dialogu Społecznego (RDS). Profesor Piotr Uziębło (Uniwersytet Gdański), będący moderatorem panelu podkreślił, że RDS jest instrumentem, który nie jest powszechny na świecie. „Musimy sobie zadać pytanie czy ten czas, który minął od wejścia w życie ustawy, pozwala na

stwierdzenie jakichś niedociągnięć związanych z jej funkcjonowaniem. Prawo powinno być stabilne, ale prawo powinno także dostosowywać się do faktycznych okoliczności społecznych. (...) Czy powinniśmy pomyśleć o przeformatowaniu samego usytuowania ustrojowego RDS? (...) Czy pomysł z powołaniem Rzecznika Dialogu Społecznego i Biura Dialogu Społecznego, jako podmiotu niezależnego od administracji rządowej, byłby rozwiązaniem poprawiającym jakość dialogu społecznego?” – mówił.

“*Dialog społeczny jest kluczem do wszystkich porozumień. To bardzo ważne, aby rozwijał się na każdym szczeblu.*”



Minister Elżbieta Witek powiedziała, że w przekonaniu rządu, RDS jest bardzo dobrym miejscem do ścierania się poglądów i wypracowywania rozwiązań, co do których trzy strony mogą się zgodzić. Na dzień dzisiejszy jednak jest za wcześnie, by rozsądzić, czy RDS będąc niezależnym organem będzie skuteczniejsza. RDS jest obecnie usytuowana przy Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Podkreśliła, że sprawy dot. rodziny i pracy są ważne dla rządu. „Patrząc na obecną formułę RDS, wydaje mi się, że to nie jest złe rozwiązanie. Być może okaże się, że po kolejnych jedenastu miesiącach, taką potrzebę wskażą związki zawodowe i strona pracodawców. Na razie strona rządowa nie widzi takiej potrzeby, ale też nie uważa, że należy się upierać że „nie”. To jest pole pozostawione do dyskusji” – mówiła. Minister Witek poruszyła kwestię odpowiedzialności. Są oczekiwania i postulaty, ale odpowiedzialność za ich realizację spada na stronę rządową. RDS jest ciałem bardziej opiniującym i doradczym, a odpowiedzialność za ostateczne stanowienia prawa spada na parlament i rząd. W przypadku zmian przepisów (i mentalności) prowadzących do rozłożenia tej odpowiedzialności na trzy strony – stronę związkową, pracodawców i rząd – sytuacja byłaby idealna.

Zdaniem Wojciecha Warskiego (BCC) RDS w obecnej formule bardziej funkcjonuje jako klub dyskusyjny do przedstawiania poglądów. Konieczna jest zatem praca nad skutecznością Rady. Strona społeczna ma prawo powiedzieć, że ma inny pogląd na temat planowanych reform. „Czy Rada będzie przy rządzie, czy będzie afiliowana przy Prezydencie to nieistotne. Ważne jest co będzie działo się w samej Radzie, ważna jest skuteczność. (...) W RDS powinniśmy myśleć w kategoriach społeczeństwa, a nie w kategoriach społeczeństwa podzielonych grup – związkowców i pracodawców” – mówił. Poruszył także kwestię finansów mówiąc, że nie ma skuteczności bez pieniędzy. Dążąc do tego, by RDS stała się istotnym podmiotem w nowoczesnym państwie, mającym wpływ na budowę tego nowoczesnego państwa, musimy nadać dialogowi inną rangę, również w wymiarze finansowym. Jego zdaniem, WRDS są źle uregulowane i w tej kwestii jest dużo do poprawienia.

Przewodniczący Piotr Duda uważa, że narzędzie (RDS – przyp. red.) jest dobre, ale podczas tworzenia ustawy była obawa dot. mentalnego podejścia wszystkich



członków RDS do nowej formuły. „Przez rok, kiedy byłem Przewodniczącym Rady (...) próbowałem łączyć, a nie dzielić. (...) Chcemy dążyć do całkowitej samodzielności, takiej jaką ma Rzecznik Praw Obywatelskich, Rzecznik Praw Dziecka. Chcemy być osobną instytucją i do tego będziemy dążyć. (...) Główną wadą Biura RDS jest budżet i mała ilość pracowników” – mówił. Jego zdaniem konieczne jest zwiększenie finansowania RDS oraz promocja dialogu społecznego. „Moim marzeniem jest, (...) by wzmocnić dialog autonomiczny pracodawców i związków zawodowych, którego owocem byłby ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, by reprezentatywność pracodawców wchodzących do RDS równała się zdolnościami układowymi” – mówił.

Przewodniczący Fritz Neugebauer (ÖGB) zaznaczył, że różnice są naturalne, dlatego konieczna jest wysoka kultura dialogu i gotowość trzech stron do wspólnego kompromisu.

Adrian Iliev uważa, że zmiany przypominają częściowo rewolucję, ale są niewielkie w stosunku do zmian jakie następują w technologii. Obecnie świat to wielozadaniowość i szybkie rozwiązywanie problemów w miarę jak one się pojawiają.

DZIEŃ 2 – SPOTKANIE Z MARSZAŁKIEM SENATU RP STANISŁAWEM KARCEWSKIM

Drugi dzień obrad otworzył Marszałek Senatu Stanisław Karczewski, który w swoim wystąpieniu podkreślił wielką wartość dialogu, który jest bardzo potrzebny. Każdy kryzys wymaga dialogu. „Cieszę się, że funkcjonuje RDS. Mieliśmy kryzys dialogu (...), ale udało się rozpocząć dialog na nowo. (...) Dialog na różnych poziomach jest niezwykle potrzebny. Nawet jeśli nie dochodzi do porozumienia, to sam fakt, że podjęto próbę rozwiązania problemu jest już jakimś sukcesem i początkiem, by podczas kolejnych spotkań dojść do porozumienia” – mówił.

PREZENTACJE – WYZWANIA LOKALNEGO RYNKU PRACY – LITWA, PORTUGALIA, POLSKA

Jonas Kryžanauskas (LTU Solidarumas) przedstawił stan dialogu społecznego na Litwie. Mechanizmy dialogu społecznego są bardzo słabe ponieważ zamknięto Sekretariat Komisji Trójstronnej na Litwie, związki zawodowe w coraz mniejszym stopniu angażowane są w politykę społeczno-gospodarczą i trwa kampania antyzwiązkowa. Tworzony jest nowy Kodeks pracy, który nie został zaakceptowany i dokończony, ale obowiązuje. Związki zawodowe bardzo mocno zaangażowały się w ten projekt, bo to jest właściwy moment, by mówić o prawach pracownika. Jego zdaniem na Litwie nie ma dialogu społecznego, gdyż ustawodawcy i politycy nie mają pojęcia co się dzieje w kraju – nie słyszą i nie słuchają co społeczeństwo ma do powiedzenia. Nowy model dialogu społecznego dyktowany jest przez władze. Pracownicy boją się, że będą represjonowani za przynależność do związku zawodowego. Problemem jest też fakt, że ok. 1/3 osób w wieku produkcyjnym wyjechała z kraju.

Adriano Teixeira dos Santos z Portugalii (Fidestra) mówił o lokalnym rozwoju na przykładzie projektu rewitalizacji miasta Porto, które straciło swoją dynamikę rozwoju.

Z kolei Przewodniczący podkarpackiej WRDS Roman Jakim (NSZZ „Solidarność”) oceniając pierwszy rok funkcjonowania WRDS wystawił ocenę pozytywną,

choć wystąpiły pewne mankamenty, w tym te dotyczące finansowania i wysokość środków przeznaczonych na realizację zadań nadanych ustawą. Jego zdaniem nowelizacja ustawy i proponowana zmiana dot. przeniesienia podległości WRDS z Urzędów Marszałkowskich do Urzędów Wojewódzkich, może w przyszłości stanowić pokusę do dominowania strony rządowej nad pozostałymi członkami Rady.

PANEL DRUGI – WYMIAR REGIONALNY

Moderatorem panelu był Mateusz Szymański (NSZZ „Solidarność”), który przypomniał uczestnikom, że polski dialog regionalny jest fenomenem. W Europie funkcjonuje dialog regionalny, jednak występuje jako dialog branżowy czy sektorowy, zaś nie występuje, tak jak to jest w Polsce, dialog o charakterze systemowym na poziomie regionalnym. Jest to powód, by dbać o polski dialog regionalny, udoskonalać go i się nim chwalić.

Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu MRPiPS oceniając pierwszy rok działania WRDS wyraził zadowolenie z obecnej formuły dialogu. „Poziom regionalny powinien zostać zachowany. (...) Wszystkie trzy stro-

ny muszą dążyć do dialogu i do porozumienia się” – mówił. Odnosząc się do często poruszanej kwestii związanej z niezależnością finansową RDS, Minister Szwed podkreślił, że można o tym rozmawiać – na jakim poziomie

” *Rozmawiajmy i wyciągajmy wnioski na przyszłość, by ten dialog społeczny w Polsce i w krajach europejskich był na jeszcze wyższym poziomie.*

to ma być, czy to są środki na funkcjonowanie na poziomie krajowym czy wojewódzkim.

Wiceprezes Wiesław Łubiński (BCC, Kanclerz Łoży Olsztyńskiej) wspominał, że bywają czasami tematy, których nie można rozwiązać na szczeblu regionalnym, np. mały ruch graniczny i w takim przypadku skuteczność zależy od tego, jak do tematu podejździe RDS.

Wojciech Grzeszek (Członek WRDS Małopolska, NSZZ „Solidarność”) ocenił, że w pierwszym roku działalności WRDS się sprawdziły. Ich niewątpliwą zaletą jest, że ludzie potrafią ze sobą rozmawiać, angażują się i jest pełna frekwencja. Jego zdaniem pomysły związane z niezależnością od opcji rządzącej wynikają z obaw, że nigdy nie wiadomo jakie podejście do Rady będzie miał kolejny rząd, a chodzi o to, by Rada rosła w siłę, a nie słabła (ASR). ■

Poszukując odpowiedzi na spadające zainteresowanie młodych pracowników przynależnością do związków zawodowych, członkowie Koła Dialogu Społecznego, działającego przy Instytucie Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, przeprowadzili własne badanie empiryczne. Podczas konferencji przedstawiono wyniki badania, którego zasadniczym celem było poznanie percepcji studentów wobec związków zawodowych.

Związki zawodowe w percepcji osób młodych

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

Otwierając konferencję Iwona Zakrzewska, Dyrektor CPS „Dialog”, przytoczyła dane CBOS¹ z lutego 2008 r., według których Polacy oceniali działalność związków zawodowych, jako raczej korzystną dla Polski, a z drugiej strony wskazywali, że związki zawodowe raczej nieskutecznie bronią interesów pracowniczych. Prawie połowa respondentów (46%) deklarowała, że nie należy do związków, bo ich nie ma w ich miejscu pracy. Krytycznie do związków zawodowych odniósł się tylko 7% respondentów, zaś 1/3 deklarowała brak potrzeby przynależności do związków zawodowych. „Jakie więc są mity i jakie dylematy dotyczące przy-

należności do związków zawodowych w ogóle, a w szczególności ludzi młodych? Jednym z funkcjonujących mitów jest niechęć młodzieży do zrzeszania się. Młodzi ludzie sami zakładają organizacje związkowe, np. w firmach telefonii komórkowej czy sieciach kin. Z badań wynikało też, że osoby najmłodsze to te w wieku 18–24 l. (mniej niż 0,5%) i 25–34 l. (ok. 8%) rzadko należą do związków zawodowych. Młodzi są pozytywnie nastawieni do związków – aż 58% badanych w wieku 25–34 l. popierało związki zawodowe w sporze z rządem o emerytury pomostowe pod koniec 2008 r.” – mówiła.

WPROWADZENIE

Kierownik Instytutu Polityki Społecznej UW, prof. Jacek Męcina zauważył, że poszukiwanie odpowiedzi na spadające zainteresowanie młodych pracowni-

Fot. CPS „Dialog”



ków przynależnością do związków zawodowych było przyczyną przeprowadzenia przez członków Koła Dialogu Społecznego, działającego przy Instytucie Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, własnego badania empirycznego. Zasadniczym celem tego badania było poznanie percepcji studentów wobec związków zawodowych zaś postawione pytania miały pozwolić poznać zasób wiedzy, oceny oraz postawy związane z funkcjonowaniem związków zawodowych w Polsce. Wspomniał także o prof. Gardawskim i jego badaniach, które pokazywały dość ciekawe tendencje i prowadziły do interesujących wniosków. „Po pierwsze, pod koniec pierwszej dekady lat 2000 wyraźny był trend starzenia się związków zawodowych w Polsce. Po drugie, obserwowaliśmy utrwalający się stereotyp działacza związkowego, który więcej osiąga poprzez konfrontację aniżeli przez dialog i porozumienia. Tymczasem z badań przeprowadzonych wśród pracowników wynikało, że oczekują oni, że związki zawodowe będą porozumiewać się z pracodawcą, by szukać kompromisu. Trzecim elementem, o którym muszę wspomnieć, który był dla mnie chyba najważniejszym i takim miłym rozczarowaniem to moja służba publiczna, jako sekretarza stanu w ministerstwie pracy i prace nad implementacją w Polsce europejskich gwarancji dla młodzieży. Wtedy wpadłem na pomysł, że synergii możemy osiągnąć zapraszając młodych do współpracy, co okazało się prawdziwe. Ten dialog z młodymi pozwolił nie tylko stworzyć lepsze instrumenty, ale przede wszystkim pozwolił spopularyzować pewne instrumenty. Nigdy byśmy nie osiągnęli takich wskaźników, np. młodych osób, które rozpoczynały działalność gospodarczą, gdyby nie popularyzowanie tych rozwiązań przez młodych, zarówno z organizacji pracodawców, jaki i związków zawodowych czy organizacji młodzieżowych. Te doświadczenia pokazały, że jest pewien potencjał w młodości, w organizacjach partnerów społecznych, ale pokazał także, potwierdzony w diagnozie prof. Czapińskiego ten stereotyp, że jednak młodzi ludzie nie zawsze są aktywni i nie zawsze chcą się zrzeszać. Powstaje za-

“*Młodzi ludzie nie posiadają wiedzy o związkach zawodowych i o rynku pracy. Są zainteresowani, ale nikt im tych kwestii nie wyjaśnia. W związku z reformą edukacji, planowane są zajęcia z doradztwa zawodowego – przewidziano po 10 godzin lekcyjnych w klasach VII i VIII szkoły podstawowej.*”

tem bardzo ważne pytanie: Dlaczego tak jest i co powinno się zmienić, by młodzi ludzie zauważali sens zrzeszania się, chociażby w związkach zawodowych? Przedstawione przeze mnie elementy, były główną inspiracją dla tego kilkusobowego zespołu, który wykonał gigantyczną pracę prowadząc badania wśród studentów kilku kierunków, pokazując też pewne różnice w postrzeganiu związków zawodowych, ze względu chociażby na treści, które są oferowane im na studiach” – mówił.

Doktorant Kamil Matuszczyk (Instytut Polityki Społecznej UW), rozpoczynając swoje wystąpienie podkreślił, że samo miejsce zaprezentowania wyników badań, czyli CPS „Dialog”, jest najlepszym miejscem w Polsce gdzie można porozmawiać na temat kryzysu związków zawodowych – czy taki istnieje, percepcji postrzegania osób młodych i ogólnie na temat, jak te związki funkcjonują zarówno w wymiarze instytucjonalnym, prawnym czy takim społecznym, którym chciał się zająć zespół przeprowadzający badanie. W prezentacji pt. „Młodzi Polacy

a związki zawodowe – co wiemy do tej pory?” przedstawił m.in. jak zmieniło się członkostwo młodych w związkach zawodowych na przestrzeni ostatnich trzydziestu lat (dane pochodzące z badań CBOS) oraz główne przyczyny spadającego wskaźnika uzwiązkowienia (syndykalizacji). Na wstępie podkreślił, że brakuje w literaturze pogłębionych analiz pokazujących, dlaczego tak naprawdę osoby młode nie należą i nie chcą należeć do związków zawodowych, a z drugiej strony to młode osoby, decydują się zakładać związki zawodowe m.in. w sieciach kin czy w telefonii komórkowej. W 1981 r., w grupie wiekowej 24–34 l., 67% osób deklarowało członkostwo w związkach zawodowych (40% w NSZZ „Solidarność”). Dziesięć lat później, w 1991 r. w grupie wiekowej 18–24 l. tylko 5% zadeklarowało przynależność do związków (1% w NSZZ „Solidarność”), zaś w grupie wiekowej 25–34 l. – 19% (12% w NSZZ „Solidarność”). Rok 1991 r., początek transformacji ustrojowej, był czasem, kiedy pojawiły się liczne problemy społeczne dotyczące w szczególności osoby

młode, w tym duże bezrobocie strukturalne. W roku 1995 co trzecia osoba poniżej 24 r.ż. była bezrobotna. W 2006 r. w grupie wiekowej 18–24 l. osób takich było już tylko 2% (0% w NSZZ „Solidarność”), zaś w grupie wiekowej 25–34 l. – 2% (1% w NSZZ „Solidarność”).

W najnowszej *Diagnozie społecznej z 2015 r.*², w grupie wiekowej 16–29 l., przynależność do związków zawodowych deklarowało 4,5%. Osoby w tym przedziale wiekowym nie są zainteresowane przynależnością do organizacji mocno ustrukturyzowanych, raczej wybierają organizacje związane z rozwijaniem własnego hobby czy pasji, np. kluby sportowe.

„Jedną z bezpośrednich przyczyn, dlaczego zajęliśmy się tym tematem w ramach funkcjonowania dialogu społecznego w Polsce, jest wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. w sprawie zasad tworzenia związków zawodowych (K 1/13). Nie jest to wyrok dotyczący bezpośrednio osób młodych, ale w wyroku wskazuje się na osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych czy samozatrudnione. Sam wyrok dotyczył definiowania pracownika – Trybunał Konstytucyjny uznał, że właściwym definiowaniem w ramach ustawy o związkach zawodowych jest przyjęcie definicji pracownika zgodnej z Konstytucją RP a nie Kodeksem pracy, regulującym funkcjonowanie pracownika, ale też członka związków zawodowych. Niezwykle istotny wyrok dający możliwość młodym osobom, niekoniernie zatrudnionym na umowach o pracę, umowach kodeksowych regulujących przez Kodeks pracy przynależność do związków zawodowych” – mówił.

WYNIKI BADANIA „ZWIĄZKI ZAWODOWE W PERCEPCJI OSÓB MŁODYCH”

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

Doktorant Kamil Matuszczyk przedstawił wyniki badania „Związki zawodowe w percepcji osób



Fot. CPS „Dialog”

młodych”. Postawiono pytania badawcze: Jak osoby młode oceniają rolę związków zawodowych we współczesnej gospodarce? Czy osoby młode są zainteresowane działalnością i członkostwem w związkach zawodowych? Czy osoby młode odczuwają jakikolwiek wpływ działań związków zawodowych na swoją sytuację zawodową? Badanie przeprowadzo-

no w miesiącach kwiecień–maj 2016 r. i uczestniczyło w nim 149 studentów Uniwersytetu Warszawskiego I i II roku studiów magisterskich na kierunkach: Polityka społeczna, Finanse i rachunkowość, Zarządzanie, Prawo, Socjologia. W badaniu udział wzięli studenci w wieku 22–

31 lat, choć dominującą grupę wiekową stanowiły osoby w wieku 22–24 lata. Oceniając swój poziom wiedzy o związkach zawodowych – 85% nic lub niewiele wie zaś 15% wie sporo lub bardzo dużo. Wiedzę na temat związków zawodowych badani zdobyli z: Internetu (33%); prasy (25%); szkoły/uczelni (15%) oraz od rodziny (8%). Z badania wynika, że głównymi skojarzeniami związanymi z związkami zawodowymi są: 1) strajki i protesty: negocjacje, konflikt, białe miasteczka, blokowanie ulic, górnicy; 2) prawa pracownicze i ich obrona: płaca minimalna, BHP, godziwe warunki pracy, podwyżki wynagrodzeń, ochrona miejsc pracy, obniżenie wieku emerytalnego; 3) „Solidarność”: Lech Wałęsa, Gdańsk, transformacja ustrojowa, Piotr Duda, upolitycznienie. Grupy zawodowe kojarzone ze związkami to górnicy, nauczyciele oraz pielęgniarki. Wymienionymi znanymi związkami zawodowymi są NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Związek Nauczycielstwa Polskiego. Młodzi



ot. CPŚ „Dialog”

uznali, że związki zawodowe powinny się skupić na zaspokajaniu potrzeb związanych z: pewnością zatrudnienia (25%), wysokością zarobków (17%), bezpieczeństwem w miejscu pracy (16%), równym traktowaniem (13%), równowagą praca-życie (11%) oraz przeciwdziałaniem mobbingowi (8%). Ponadto respondenci uważają, że stopień działań związków zawodowych na rzecz młodych pracowników jest: zdecydowanie i raczej niski – 79%, zdecydowanie i raczej wysoki – 3%; trudno powiedzieć – 18%; a wpływ działań związków na sytuację respondenta na rynku pracy: zdecydowanie i raczej niski – 67%; zdecydowanie i raczej wysoki – 23%; trudno powiedzieć – 10%. Badając skuteczność działań związków zawodowych studentom zadano m.in. pytanie: Kto ma największy wpływ na interesy pracownicze w Polsce? Ich zdaniem są to: związki zawodowe (38%), rząd (31%) i OP (31%). Według 40% związki są skuteczne (raczej i zdecydowanie) zaś 58% uważa je za nieskuteczne (raczej i zdecydowanie). Oceniając samą skuteczność metod działania związków wskazano: zabieganie o poparcie mediów i opinii publicznej (22%); porozumienie z rządem (19%), zabieganie o interesy pracownicze w parlamencie (10%) oraz porozumienie się z organizacjami pracodawców bez udziału rządu (19%). „Jeśli chodzi o wpływ związków zawodowych na decyzje władz zauważono, że ten wpływ jest zbyt mały. Tak naprawdę tylko część grup związków zawodowych na poziomie branżowym, ale też regionalnym, potrafi wywalczyć rzeczywiste przywileje dla swoich pracowników, zapominając o pewnego rodzaju solidarności wszystkich związków zawodowych i osób zrzeszonych, czy szerzej nawet osób młodych pracujących na rynku pracy. Jeśli chodzi o samą działalność związków zawodowych dla kraju jest to dosyć zróżnicowane, biorąc pod uwagę kierunki studiów biorące udział w badaniu. Część respondentów określa tę działalność jako korzystną. W przypadku określenia działalności, jako niekorzy-

stnej pojawiały się argumenty, że związki walczą o prawa jedynie tylko specyficznych grup, brakuje solidarności pomiędzy związkami zawodowymi na różnym poziomie, ale również nie myśli się o perspektywie ogólnie makroekonomicznej, gospodarczej funkcjonowania Polski” – mówił. Ciekawostką wynikającą z przeprowadzonego badania jest fakt, że większość badanych widzi potrzebę istnienia związków (powyżej 75% badanych), ale nie wyraża chęci przynależności do związku (powyżej 78%). Na zakończenie prelegent przedstawił wnioski i rekomendacje, do których należą m.in.: konieczne informowanie o inicjatywach i sukcesach negocjacyjnych (wyjście poza zakłady pracy) i dobry PR, dostrzeżenie potrzeb i oferta dla młodych oraz informowanie i edukowanie o aktywności związków (już na poziomie szkoły podstawowej ponadgimnazjalnej). Ważne także jest promowanie i ochrona standardów pracy zamiast przywilejów.

DYSKUSJA

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

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

10 godzin lekcyjnych w klasach VII i VIII szkoły podstawowej.

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

Konrad Dominiak (Krajowa Sekcja Młodych NSZZ „Solidarność”, Region Wielkopolska) zwrócił uwagę, że większość młodych zaczyna pracę od umów próbnych i na czas określony. Zanim rozpoczną pracę na czas nieokreślony mija dłuższy czas i jest to niewątpliwie jedną z przyczyn braku początkowego zaangażowania takich osób w związki zawodowe. Ważnym aspektem działalności związków zawodowych jest praca poza zakładowa jednak istnieje problem z przekazywaniem tych wiadomości – nie każdy zagląda np. na strony internetowe danego związku, a media raczej nagłaśniają działalność związkową, jeśli ona dot. strajków i protestów.

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

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

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

Patryk Trząsałski (Krajowa Sekcja Młodych NSZZ „Solidarność”, Region Wielkopolska) nawiązując do wy-

powiedzi Jakuba Gontarka podkreślił, że musimy zacząć rozmawiać. Ważny jest dialog, którego musimy się uczyć, bo dzięki temu będzie więcej członków związków zawodowych i więcej pracodawców.

Profesor Zdzisław Czajka (IPISS) zauważył, że aby zmobilizować młodych ludzi do zapisywania się do związków zawodowych należy najpierw ustalić, jakie są faktyczne przyczyny spadku uzwiązkowienia wśród młodych. Jego zdaniem istnieją przyczyny zależne i niezależne od młodych, a większość stanowią przyczyny niezależne. Do przyczyn, które należy omówić, by ustalić czy można aktywizować młodych należą m.in.: charakter umowy o pracę, wielkość zakładu pracy, wykonywany zawód, sektor gospodarki, tradycje rodzinne, stereotypy.

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

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

PODSUMOWANIE

Podsumowując konferencję prof. Jacek Męcina podziękował doktorantom za wykonanie dobrej pracy, która ma być inspiracją. „Czuąc się zainspirowany, czuję się w obowiązku zainspirowania młodej kadry i być może studentów do tego, aby zrobić podobne badania jak postrzegamy pracodawców? Bo to jest drugi partner w dialogu” – mówił. Podkreślił, że ważnym elementem jest spotkanie na konferencji przedstawicieli różnych środowisk. „Myślę, że przyszliśmy tutaj z poczuciem, że mamy zaufanie do siebie i będziemy dalej kontynuować ten dialog” – zakończył. (ASR) ■

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

² J. Czapiński, Stan społeczeństwa obywatelskiego, [w:] J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2015*, Warszawa 2015, s. 366.



Fot. UAM

Dnia 21 kwietnia 2017 roku na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu odbyło się seminarium naukowe pt. Strategia Ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej: błyskawiczna operacja czy długi marsz?. Zostało ono zorganizowane przez Zakład Prawa Pracy i Prawa Socjalnego WPiA UAM i Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”. Potrzeba zorganizowania seminarium o tej tematyce jest wynikiem dyskusji z partnerami społecznymi. W związku z tym, że istnieje dużo problemów związanych z ratyfikacją Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej (ZEKS) a przedyskutowanie wszystkich jest niemożliwe podczas jednego spotkania, organizatorzy zadeklarowali, iż planowane są kolejne.

Sprawozdanie z ogólnopolskiego seminarium *Strategia Ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej: błyskawiczna operacja czy długi marsz?*

Izabela Jakubowska

Uczestnicy seminarium mieli okazję zapoznać się z oficjalnym listem Przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność” Piotra Dudy, w którym ideę seminarium określił on następująco: *Ideą seminarium Strategia Ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej: błyskawiczna operacja czy długi marsz? Jest zainicjowanie debaty naukowej, społecznej i politycznej na temat ratyfikacji praw człowieka drugiej generacji w Polsce. Istnieją pod tym względem znaczne zaniedbania w naszym kraju związane przede wszystkim z brakiem działań na rzecz ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej. W liście wskazał on też na to, co obecnie jest najważniejsze dla „Solidarności”:* Dwie kwestie

są kluczowe z punktu widzenia NSZZ „Solidarność”. Po pierwsze ratyfikacja Protokołu o skardze zbiorowej. W naszej ocenie Polska winna znaleźć się w awangardzie państw, które dokonały ratyfikacji tego instrumentu. Po drugie, należy zadbać, aby prace Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy uwzględniały przy kształtowaniu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy zapisy Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej.

Zgromadzonych gości, wśród których znaleźli się przedstawiciele nauki, partnerów społecznych oraz strony rządowej, przywitała dr hab. Anna Musiała, wyrażając duże zadowolenie ze wspólnej inicjatywy zorganizowania takiego przedsięwzięcia. Następnie

głos zabrał Bogdan Kubiak, Zastępca Przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność”. W krótkim przemówieniu zaznaczył on, że spotkanie ma duże znaczenie dla wszystkich zainteresowanych stron i wyraził nadzieję, że przyniesie ono cenne materiały źródłowe, niezbędne do dalszych prac związanych z ratyfikacją ZEKS, które powinny być wykorzystane przez rząd.

Uwagi wstępne do dalszej dyskusji przedstawili Barbara Surdykowska z Biura Ekspertckiego przy KK NSZZ „Solidarność” i Przewodniczący Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” Jarosław Lange. Barbara Surdykowska podkreśliła, iż ratyfikacja ZEKS jest bardzo ważna dla NSZZ „Solidarność”, a proces ratyfikacji ZEKS do polskiego porządku prawnego trwa długo i na obecnym etapie prace trzeba zintensyfikować. Jako główny cel spotkania wskazała wspólną dyskusję przedstawicieli nauki, partnerów społecznych, strony rządowej i innych zainteresowanych podmiotów nad kwestiami związanymi z problematyką zawartą w tytule seminarium. Co najważniejsze, ratyfikacja ZEKS ma doprowadzić do faktycznego podniesienia standardów pracy, nie chodzi tutaj w żadnym razie o minimalne spełnienie kryteriów ratyfikacyjnych. Na problem ze zdefiniowaniem pojęcia godnego życia, godnej pracy i spełnienia obowiązków z tym związanych, zwrócił uwagę Przewodniczący Lange. Podkreślił on także aktualnie najważniejsze problemy, z którymi boryka się Polska w kontekście implementacji ZEKS do swojego porządku prawnego. Wśród nich znalazły się: godne warunki pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, czas pracy, poziom wynagrodzeń, prawo do opieki zdrowotnej, do mieszkania, które uważane są za generujące duże koszty a to właśnie argumenty związane z kosztami podawane są niejednokrotnie w związku

z procedurą ratyfikacyjną ZEKS jako największa przeszkoda w całym procesie. Istnieją jednak również takie prawa, które nie generują żadnych kosztów w przypadku ich realizacji. Chodzi tutaj o prawo do rokowań zbiorowych i zwiększenie liczby układów zbiorowych pracy, które również są przedmiotem regulacji ZEKS.

Seminarium zostało podzielone na trzy panele, w każdym z nich wystąpili prelegenci, którzy przedstawiali najważniejsze kwestie związane z ZEKS. Nad tym czy ratyfikacja będzie procesem szybkim, czy długotrwałym, zastanawiali się również goście zgromadzeni na sali, biorąc aktywny udział w dyskusji mającej miejsce w trakcie każdej części spotkania. Ożywione dyskusje trwały także w czasie przerw, co tylko podkreśla to, że zorganizowane seminarium było wszystkim potrzebne.

W pierwszym panelu prelegenci przedstawili najważniejsze kwestie związane z potrzebą ratyfikacji ZEKS. Moderatorem tej części była Barbara Surdykowska, która po krótkim wprowadzeniu do tej części spotkania, oddała głos prof. UAM dr hab. Hannie Suchockiej z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza. Profesor Suchocka zaznaczyła, że prawa zawarte w ZEKS są prawami człowieka a te są też prawami konstytucyjnymi oraz stwierdziła, iż na tę chwilę nie ma przeszkód konstytucyjnych do tego, by ZEKS ratyfikować. Będzie to jednak proces raczej długi a nie błyskawiczna operacja. Następnie swój referat wygłosiła dr Danuta Wiśniewska-Cazals z Rady Europy, która również uznała, że w sytuacji prawnej, w jakiej znajduje się aktualnie Polska, ratyfikacja ZEKS jest możliwa niemal w całości. Dr Marcin Wujczyk z Uniwersytetu Jagiellońskiego przedstawił trzy grupy argumentów za ratyfikacją ZEKS: aksjologiczne, celowościowe i pragmatyczne. Dr Wujczyk jest także



autorem obszernej opinii w zakresie zgodności polskich regulacji ze standardami ZEKS, sporządzonej na zamówienie Rady Dialogu Społecznego, z którą mieli okazję zapoznać się wszyscy uczestnicy seminarium w materiałach rozsyłanych przed spotkaniem. Jako ostatni w tej części wystąpił dr Paweł Czarnecki z Uniwersytetu im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, podkreślając, iż w wyniku przyjęcia ZEKS dojdzie do wzmocnienia praw społecznych (socjalnych), co może mieć wpływ na zakres odpowiedzialności pracodawców i ryzyko socjalne pracowników.

W drugiej części seminarium głos zabrali przedstawiciele pracodawców, związków zawodowych a także strony rządowej. Sławomir Adamczyk z Działu Branżowo-Konsultacyjnego NSZZ „Solidarność”, który był moderatorem panelu, podkreślił potrzebę efektywnej ratyfikacji ZEKS. *Celem tego panelu jest zainicjowanie wspólnej refleksji partnerów społecznych jeśli chodzi o przyszłość ratyfikacji ZEKS. (...) Opinie środowiska naukowego są cenne, ale tak naprawdę możliwość podjęcia konkretnych działań w tym obszarze zależy od tych podmiotów, których przedstawiciele zasiadają tu za stołem, tj. od organizacji pracodawców, związków zawodowych i rządu. (...) Wydaje się, że żaden postęp w tej dziedzinie nie będzie możliwy jeśli nie dojdzie do konsensusu partnerów społecznych. (...) Wówczas będą mogli oni podjąć rzeczową debatę w kwestii ratyfikacji z rządem, bo choć to do niego należy decydujące słowo, to z doświadczenia wiemy, że wspólny głos partnerów społecznych ma swoje znaczenie biorąc pod uwagę specyfikę polskich stosunków przemysłowych. Pytania do których proponowałbym, aby się Państwo ustosunkowali, brzmią następująco. (...) Czy organizacje widzą potrzebę efektywnej ratyfikacji ZEKS? Jaka jest subiektywna ocena Was jako profesjonalnych uczestników dialogu społecznego w odniesieniu do korzyści, ale może też potencjalnych zagrożeń związanych z wdrażaniem ZEKS?*

Jako pierwszy głos zabrał dr Piotr Ostrowski z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Zauważył on, że polski rząd nie jest obecnie zainteresowany większą integracją z Unią Europejską i że może się to też odbić na pracach ratyfikacyjnych. *Tak, widzimy potrzebę efektywnej ratyfikacji. (...) W wielu naszych dokumentach programowych znajdujemy odwołanie do ratyfikacji ZEKS czy tego dokumentu, o którym jest mowa, czyli ZEKS. (...) Rząd*

polSKI deklaruje, że nie jest zainteresowany wianiem się większą integracją z Unią Europejską. W kontekście innych decyzji i historycznym nie jest to dziwne. Wiemy co stało się z Europejską Kartą Praw Podstawowych, kiedy to skorzystaliśmy z możliwości niewiązania się wszystkimi postanowieniami. (...) Wydaje mi się, że Polska stoi w tej chwili przed niewyobrażalną szansą na dokonanie skoku w kierunku polepszenia swoich standardów socjalnych. (...) Nie chciałbym traktować ZEKS w oderwaniu od pozostałych polityk, które dzieją się na poziomie europejskim czy globalnym. (...) Proces ratyfikacji międzynarodowych standardów jest zbyt powolny, nie jest zaplanowany. Partnerzy społeczni wielokrotnie przedstawiali swój pogląd na potrzebę ratyfikacji ZEKS. (...) Wydaje mi się, że to nie jest dyskusja prawnicza a dyskusja polityczna. Tworzymy sobie ścieżkę dojścia do standardów. ZEKS może być jednym z nich.

Następnie wystąpił Adam Gliksman z NSZZ „Solidarność”, który podkreślił, iż ratyfikacja przyczyni się do zwiększenia poziomu ochrony socjalnej. W całym procesie bardzo ważna jest nie tylko kooperacja partnerów społecznych i przedstawicieli nauki, ale też zaangażowanie strony rządowej. Bez współdziałania wszystkich zainteresowanych osiągnięcie celu jest niemożliwe. *W materiałach konferencyjnych otrzymaliście Państwo stanowisko Prezydium Komisji Krajowej NSZZ “Solidarność” z dnia 22 marca br., w którym podniesiono potrzebę przyjęcia przez Polskę ZEKS, wskazując przy tym na konieczność pełnej ratyfikacji tego dokumentu wraz z Protokołem w sprawie skarg zbiorowych. Ratyfikacja karty zdaniem związku przyczyni się do podniesienia poziomu ochrony socjalnej, stanowiąc ważny bodziec do dokonywania kolejnych zmian w polityce naszego państwa. (...) Naszym zdaniem jest to moment, w którym możemy jako kraj zmierzyć się z Kartą, uświadamiając sobie także przy tej okazji jak wiele pracy wykonali pracodawcy, rząd i związki zawodowe, by poziom życia społecznego w Polsce podnosił się. (...) Czas przestać traktować Kartę jako „kukulczę jajko”, jak została ona określona przed laty przez jedną z gazet, a traktować jako potrzebny nam wszystkim impuls do dyskusji nad kierunkami polityki społecznej i gospodarczej w Polsce.*

Kolejnym prelegentem był prof. UW dr hab. Jacek Męcina, reprezentujący także Konfederację Lewiatan. Wyraził on obawę odnośnie możliwości spełnie-



Fot. UAM

nia wszystkich standardów zawartych w ZEKS przez pracodawców, zwłaszcza małych, reprezentujących znaczącą większość na polskim rynku oraz przedstawił trudną sytuację polityki senioralnej w Polsce. *W 2005 r. byłem podsekretarzem w Ministerstwie Gospodarki i Pracy, chcę powiedzieć, że miała wtedy miejsce rzetelna debata nad możliwościami ratyfikacyjnymi. Strona rządowa opracowała wiele ekspertyz, które wskazały, że musimy wyznaczyć sobie ścieżkę dojścia do pewnych standardów. (...) Na proces ratyfikacji ZEKS patrzę jako uczestnik dialogu społecznego i akademik. (...) Jestem zwolennikiem dochodzenia do ratyfikacji ZEKS, podobnie jak Konfederacja Lewiatan (...) Musi być to dochodzenie strategiczne. (...) Ważne jest mocniejsze włączenie partnerów społecznych w współzarządzanie. (...) Musimy mieć środki publiczne, które będą wspierać te działania. (...) Zwracam uwagę na to, że trochę szybkość dochodzenia do ZEKS jest w naszych rękach, ale bardzo dużo zależy od trzeciego, wciąż kluczowego partnera rządowego. (...) Ważny jest dialog autonomiczny, on cementuje i wyznacza możliwości odbudowy dialogu w sytuacjach kryzysowych, jednak partner rządowy jest potrzebny, by dojść do standardów, które wyznaczają przecież poszczególne polityki publiczne. ZEKS jest dla nas wielkim wyzwaniem i musimy ją traktować z pozycji inwestycji. (...) Jestem za strategiczną dyskusją i podwyższaniem standardów socjalnych, które traktuję jako integralne z prawami i wolnościami politycznymi.*

Zdaniem Tomasza Kuydowicza, reprezentującego Pracodawców RP, ratyfikacja powinna zostać poprze-

dzona dogłębną analizą prawno-ekonomiczną, dzięki której możliwe będzie przewidzenie skutków, jakie przyniesie ona w przyszłości. Ważna jest przede wszystkim kondycja gospodarcza i ekonomiczna państwa, bowiem w sytuacji kryzysu nawet najlepsze regulacje nie są w stanie zapewnić godnego życia. *Chciałbym zaznaczyć, że standardy Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej są dla mnie w pełni zrozumiałe i ważne. Należy tworzyć rozwiązania zapewniające faktyczne realizowanie tych idei. Jestem jednak bardzo ostrożny w kwestii wprowadzenia przepisów Karty formalnie i bezpośrednio do polskiego porządku prawnego. (...) Ewentualna ratyfikacja powinna być poprzedzona solidną prawno-ekonomiczną analizą, która zdefiniuje wszelkie możliwe konsekwencje i niebezpieczeństwa tego kroku. (...) Uważam, że klauzule Karty nie są w naszym kraju obecnie realizowane w sposób zadawalający. (...) Przyjmując na siebie określone zobowiązania i to zarówno w sferze publicznej jak i prywatnie, musimy być pewni, że jesteśmy w stanie je spełnić. (...) Uważam, że ewentualna ratyfikacja Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej nie zapewni utrzymania pożądaných standardów bezpieczeństwa socjalnego polskich obywateli i to nie tylko w przypadku rosnącej niepewności co do przyszłości Unii Europejskiej, lecz również w przypadku zwykłego kryzysu ekonomicznego. ZEKS nie jest w stanie stać się fundamentem stabilności socjalnej. Ratyfikacja może być obecnie przedstawiona jako sukces, lecz będzie to jedynie wprowadzenie dobrze wyglądających, lecz martwych w godzinie próby praw socjalnych.*

W drugim panelu zgromadzeni wysłuchali również głosu strony rządowej, reprezentowanego przez Joannę Maciejewską z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Na wstępie swojego wystąpienia wskazała, że rząd nie jest zobligowany do ratyfikowania czy też nieratyfikowania jakiegokolwiek dokumentu, zaś implementacja regulacji międzynarodowych musi być każdorazowo poprzedzona wypracowaniem stanowiska, że państwo jest w pełni gotowe do przyjęcia i przestrzegania postanowień ponadustawowych. Przedstawicielka ministerstwa podkreśliła też, że rząd chciałby, by ratyfikacja ZEKS oznaczała potwierdzenie właściwego poziomu standardów. Rząd dużą nadzieję pokłada w pracach komisji kodyfikacyjnej prawa pracy oraz widzi potrzebę przejścia od deklaracji do działań mających na celu doprowadzenie do ratyfikacji ZEKS. *Stanowiska rządu (Rady Ministrów) w sprawie ratyfikowania czy nie ratyfikowania ZEKS nie ma. Nie ma przepisów obowiązujących rząd do formalnego zajęcia takiego stanowiska. Praktyka jest taka, że wytwarza się wśród ministerstw przekonanie, że jesteśmy w stanie ratyfikować daną umowę międzynarodową. (...) Mamy problem jak dojść do ratyfikacji. Polskie przepisy dotyczące zawierania umów międzynarodowych wymagają, by ratyfikować umowę dopiero, gdy prawo polskie jest zgodne z umową,*

ewentualnie mamy pewność, że wkrótce dojdziemy do zgodności. (...) Warunkiem ratyfikacji ZEKS jest ponowne związanie się ratyfikowanymi postanowieniami EKS. Ocena wykonywania niektórych z nich przez KNE jest negatywna. Polska podważa część konkluzji skierowanych do niej przez Komitet, ale z częścią z nich nie sposób się nie zgodzić. (...) W tej chwili upatrujemy szansy na usunięcie większości tych niezgodności w pracach Komisji Kodyfikacyjnej prawa pracy. (...) Chcielibyśmy, by ratyfikacja oznaczała potwierdzenie poprawy standardów ochrony pracy. (...) Musimy przejść od deklaracji, że ratyfikacja jest potrzebna, do działań, które ją przeprowadzą.

Jako ostatni w tej części seminarium głos zabrał prof. dr hab. Juliusz Gardawski ze Szkoły Głównej Handlowej, który mówił o powiązaniach ratyfikacji ZEKS z dialogiem społecznym. Profesor wskazał, iż na struktury, kulturę i instytucję można wpływać, oddziaływać jedynie w pewnym stopniu, w zależności od okoliczności mniej lub bardziej. *To jest dobry punkt startu do debaty, która, jak usłyszałem przed chwilą, jest oczekiwana. (...) Mi się wydaje, że nasz dialog społeczny w kraju jest mocno niedodefiniowany, chwiejny, zmienny, nie wiadomo z góry, jak się potoczy. (...) Rozstrzygnięcia zależą od tego, jak w danym momencie partnerzy społecz-*



ni będą przygotowani, nastawieni, podejmą temat. Nie jest tak, że w Polsce mamy ciągle problem z kompromisem. (...) Wydaje się, że istnieje przesłanka do tego, by podjąć poważne, duże debaty dialogowe na temat ratyfikacji Karty. Istnieje klimat do rozmów, ale zależy on od tego na ile nasze nastroje dzisiaj pozwolą na wspólne uzgadnianie racji. (...) Być może zebrane tu materiały staną się przesłanką debaty, w której strony usiądą i założą, że ich racje są względne. Trzeba dojść do porozumienia, bo ono jest ważne dla kraju i będzie oznaczało, że strona społeczna i rządowa niezależnie od sytuacji politycznych, są w stanie się porozumieć.

W trzeciej części seminarium, moderowanej przez Barbarę Surdykowską, prelegenci przedstawili kwestie szczegółowe dotyczące niektórych regulacji ZEKS. Dr hab. Krzysztof Walczak z Uniwersytetu Warszawskiego mówił o prawie do godziwego wynagrodzenia (art. 4 ZEKS), które jest od lat przedmiotem ożywionej dyskusji w doktrynie. Art. 4 ZEKS mówi o godziwym poziomie życia pracownika i jego rodziny, natomiast art. 13 Kodeksu pracy wspomina jedynie o godziwym poziomie życia pracownika, pomijając członków jego rodziny. Dr hab. Walczak zauważył, że pewnym krokiem do ratyfikacji tego artykułu może być określenie w Polsce minimalnej stawki wynagrodzenia na umowie zlecenia. Dr Anna Reda-Ciszewska z Uniwersytetu im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie przedstawiła zagadnienie prawa do rokowań zbiorowych (art. 6 ZEKS). Polska znajduje się obecnie na etapie zastanawiania się nad tym, co jest przedmiotem zbiorowego prawa pracy i tworzenia jego modelu. Natomiast dr Katarzyna Roszewska, również reprezentująca Uniwersytet im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, przedstawiła kwestie związane z prawem osób niepełnosprawnych do samodzielności, integracji społecznej i do udziału w życiu wspólnoty (art. 15 ZEKS). Regulacje ZEKS w tym zakresie są bardzo ogólne, zaś jeśli chodzi o koszty ponoszone w związku z ratyfikacją, w przypadku praw społecznych, kosztuje nie tylko realizacja, ale też zaniechanie ich realizacji. Dr Maciej Zieliński z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu mówił o prawie do zabezpieczenia społecznego (art. 12 ZEKS). O zabezpieczeniu społecznym stanowią także inne artykuły Karty, ponadto ZEKS oddziela zabezpieczenie społeczne od pomocy społecznej, która jest pra-

wem odrębnym. Kwestie związane z protokołem o skardze zbiorowej przedstawiła dr Agata Hauser, również z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, która zaznaczyła przede wszystkim, że protokół ten może być ważnym narzędziem do wykorzystania przez związki zawodowe. Polska do tej pory nie podpisała ani protokołu dodatkowego do EKS dotyczącego skarg zbiorowych, ani protokołu dodatkowego do Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych wprowadzającego mechanizm skarg do Komitetu Praw GSK ONZ, przez co niemożliwe jest kwestionowanie naruszeń tych praw na poziomie międzynarodowym. Z punktu widzenia jednostki optymalnym rozwiązaniem byłaby ratyfikacja obu wskazanych protokołów.

Na zakończenie spotkania Barbara Surdykowska wygłosiła krótkie podsumowanie, jeszcze raz zaznaczając, że prace nad ratyfikacją ZEKS należy obecnie zintensyfikować. Dla wypracowania wspólnego stanowiska cenny jest głos każdej strony. Z tezami przedstawionymi podczas wystąpień i zgromadzonymi w wyniku seminarium materiałami znajomieni zostaną członkowie Rady Dialogu Społecznego. Efektem spotkania ma być również publikacja poseminaryjna, którą planują wydać organizatorzy. Znaleźć się w niej mają zarówno kwestie omówione już podczas seminarium, jak i te, które zostały pominięte z racji małej ilości czasu. Jedno spotkanie nie jest wystarczające dla omówienia wszystkich problemów związanych z ratyfikacją ZEKS. Istnieje potrzeba dalszych analiz i rozmów, stąd też seminarium, które odbyło się 21 kwietnia br. w Poznaniu jest pierwszym, ale nie ostatnim dotyczącym problematyki tak mocno powiązanej z godnością i prawami człowieka. Barbara Surdykowska przedstawiła jedynie przykładowe tematy, jakie mogą zostać poruszone w czasie następnych seminariów: zagadnienie Karta jako dokument żyjący, kwestie przenikania się praw człowieka I i II generacji, czy relacji prawa Rady Europy i unijnego. Kluczowe jest efektywne współdziałanie przedstawicieli nauki, partnerów społecznych oraz strony rządowej. Działania koncepcyjne powinny być podejmowane i prowadzone w sposób ciągły i konsekwentny a nie ad hoc, gdyż tylko wtedy możliwe jest osiągnięcie celu, czyli związanie się przez Polskę postanowieniami Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej. ■

Kalendarium dialogu

– na konferencjach i seminariach

2.02.2017 – Pracodawcy RP w ramach projektu „GPS Przedsiębiorcy” zorganizowali w swojej siedzibie seminarium „Relacje gospodarcze PL-USA po objęciu urzędu przez Donalda Trumpa – nadzieje i obawy”. Wydarzenie to przyciągnęło zarówno ekonomistów, jak i przedsiębiorców i inwestorów, którzy debatowali o „Trumponomics” oraz przyszłej polityce nowej amerykańskiej administracji. Zdaniem uczestników seminarium polityka ta stanowi jeszcze zagadkę, ale niewątpliwie zmieni stosunki gospodarcze na całym świecie. W ich opinii nowy kierunek gospodarki USA opierać się będzie na zasadzie „więcej kapitalizmu, więcej decentralizacji – mniej socjalizmu, mniej redystrybucji”, czyli „biznes przed ideologią”. Z kolei zapowiadany przez Trumpa protekcjonizm handlowy na pewno zmniejszy wydajność gospodarki, nie dojdzie jednak do gospodarczej alienacji Ameryki, ale ci, którzy chcą eksportować do USA z pewnością napotkają trudności. Podczas seminarium zwrócono również uwagę na problem nadmiernych regulacji prawnych w amerykańskim otoczeniu biznesowym – ok. 80% z nich powstaje na szczeblu sta-

nowym, a 20% na szczeblu ogólnokrajowym. Podkreślano, że gospodarcze stosunki polsko-amerykańskie są w dobrej kondycji oraz to, iż Stany Zjednoczone są dla Polski ważnym partnerem, ale nie jedynym. Doceniono też działania Pracodawcy RP zmierzające do nawiązywania kontaktów z największymi organizacjami biznesowymi w USA, co sprzyja rozwijaniu współpracy gospodarczej pomiędzy naszymi państwami. (WŻC)

3.02.2017 – Prezes BCC Marek Goliszewski został powołany przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych w skład Rady Konsultacyjnej ds. Zagranicznej Polityki Ekonomicznej. (ZZ)

3.02.2017 – odbyło się posiedzenie Łoży Kanclerskiej – Zarządu Business Centre Club. Rozmawiano na temat programu działań BCC na rok 2017. Mówiono o konieczności integracji środowiska przedsiębiorców. Poruszono również sprawy związane z praktycznym aspektem spotkań w Łozach. Wiceprezes BCC Zbigniew Żurek zdał relację z postępu prac

Debata pt.: „Sytuacja osób starszych w Polsce”, 15.02.2017 r.



Fot. MRPIPS

nad projektem nowelizacji ustawy o Radzie Dialogu Społecznego a także z udziału w posiedzeniach Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego, w których bierze udział wspólnie z Przewodniczącą RDS Henryką Bochniarz. (ZZ)

6.02.2017 – ogłoszono wyniki badania International Business Report, przeprowadzonego wśród polskich przedsiębiorców, zgodnie z którym 58% właścicieli oraz zarządzających polskimi firmami chce wejścia Polski do strefy euro. To najwyższy wynik od sześciu lat, który być może pokazuje odwrócenie niekorzystnego trendu. W szczytowym roku 2010 poparcie dla euro wśród przedsiębiorców wynosiło aż 85% by dwa lata później spaść do poziomu 42%. (ZZ)

7.02.2017 – kwestiom służebności gruntu oraz odpłatności za korzystanie z terenu przez firmy zajmujące się przesyłem energii oraz mediów poświęcone było seminarium eksperckie „Prawa przysługujące właścicielom nieruchomości w związku z przebiegiem obcych urządzeń przesyłowych”, które odbyło się w siedzibie BCC. Uczestnicy spotkania mogli zapoznać się ze stanem prawnym, dotyczącym powyższych kwestii, poradzić się i przedyskutować kwestie praw i obowiązków właścicieli nieruchomości oraz firm przesyłowych. (ZZ)

15.02.2017 – w MRPiPS odbyła się debata pt. „Sytuacja osób starszych w Polsce”. Jak zauważyła Minister Elżbieta Rafalska „żyjemy dłużej, ale chcemy też żyć lepiej”. Zmiany demograficzne wymuszają konieczność nadania priorytetu działaniom mającym na celu zwiększenie współczynnika dzietności w Polsce. Ważną jest także zmiana postrzegania osób starszych i przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek. Minister Rafalska podkreśliła, że konieczne jest sformułowanie konkretnych celów polityki senioralnej, wraz z harmonogramem i planem finansowym. „Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za rok 2015” zakłada, że do 2050 r. populacja osób w wieku 60+ wzrośnie do 13,7 mln i będzie stanowiła ponad 40% ogółu ludności naszego kraju. Dokument ten, przyjęty przez Radę Ministrów, jest kompleksowym opracowaniem, opisującym sytuację demograficzną, ekonomiczną, zdrowotną osób starszych, ich aktywność, wykształcenie, sytuację rodzin-

ną i społeczną oraz zawiera wnioski i rekomendacje. Józefa Szczurek-Żelazko, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia, przypomniała, że promocja zdrowego i aktywnego starzenia jest jednym z celów Narodowego Planu Zdrowia. Z kolei prezes ZUS prof. Gertruda Uścińska poinformowała, że w 2015 r. wypłacano w Polsce ponad 5 mln emerytur. Ze świadczeń korzysta 82,7% osób, a 94% emerytur pochodzi z systemu powszechnego. Doświadczeniami w realizacji polityki senioralnej na poziomie samorządu podzieliła się Agata Wojtyszek, Wojewoda Świętokrzyski. W debacie udział wzięli także: Elżbieta Bojanowska, Podsekretarz Stanu MRPiPS, Prezes GUS dr Dominik Rozkrut, Dyrektor CBOS prof. Mirosława Grabowska, Przewodnicząca Rady ds. Polityki Senioralnej prof. Józefa Hryniewicz, Przewodnicząca sejmowej Komisji Polityki Senioralnej Małgorzata Zwiercan, poseł dr Kornel Morawiecki, Przewodnicząca ZG Polskiego Związku Emerytów i Rencistów Elżbieta Ostrowska oraz koordynatorka UTW Politechniki Krakowskiej dr Maria Władysława Francuz. (ASR)

1.03.2017 – Pracodawcy RP zainaugurowali cykl spotkań pt. „Dzień Przedsiębiorcy”. Pierwsze spotkanie odbyło się w Poznaniu i było skierowane do przedsiębiorców z województwa wielkopolskiego. Na spotkaniu poruszono tematy istotne dla prowadzenia i rozwoju przedsiębiorstwa. Dotyczą one m.in. sposobu działania i korzystania z elektronicznej administracji ZUS wspierającej przedsiębiorców oraz zasad przeprowadzania kontroli z ZUS u przedsiębiorców. Uczestnikom spotkania została też przybliżona oferta wsparcia skierowana do mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, w tym możliwości pozyskania dotacji na rozwój przedsiębiorstw. Uczestnicy wydarzenia mieli okazję zapoznać się również z działaniami Departamentu Funduszy Europejskich działającego w ramach Pracodawców RP. Zostały zaprezentowane ogólnopolskie i regionalne projekty realizowane przez Pracodawców RP, a mające na celu wsparcie rozwojowe przedsiębiorstw. Spotkanie było też okazją do wymiany doświadczeń oraz nawiązania kontaktów między lokalnymi przedsiębiorcami. (WZC)

7.03.2017 – w BCC odbyło się eksperckie spotkanie przedstawicieli związkowców i pracodawców na temat zmian w systemie ochrony zdrowia.



Fot. MRPIPS

Debata pt.: „Sytuacja osób starszych w Polsce”, 15.02.2017 r.

Spotkanie prowadził Przewodniczący Konwentu BCC i zarazem Wiceprzewodniczący Rady Dialogu Społecznego, Wojciech Warski. (ZZ)

9.03.2017 – w hotelu Novotel w Warszawie Instytut Badań Strukturalnych i Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce zaprezentowały przygotowane przez Komisję Europejską „Sprawozdanie krajowe – Polska 2017 r.”. Zawiera ono analizy związane ze skutkami starzenia się ludności w Polsce w dwóch ważnych sferach: rynku pracy oraz finansów publicznych i systemu emerytalnego. Najnowsze prognozy w horyzoncie 2050 roku uwzględniają skutki zmian demograficznych dla wskaźników zatrudnienia, bezrobocia, popytu na pracę cudzoziemców oraz PKB, a także wysokości emerytur oraz przychodów, wydatków i bilansu systemu emerytalnego. Zgodnie z nimi w Polsce dojdzie do zmniejszenia m.in. średniego świadczenia emerytalnego z poziomu 40% w roku 2010 r. do około 20–25% obecnego wynagrodzenie po roku 2040. Wallis Goelen, szefowa działu ds. Polski, Czech i Słowacji w zajmującej się sprawami społecznymi Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej zwróciła uwagę, że dla polskiego systemu emerytalnego największym problemem są emerytury z KRUS i emerytury górnicze, gdyż stanowią istotne obciążenie dla budżetu państwa. Po latach spadku średni wiek przechodzenia na

emerytury wzrasta od 2004 r. i powrócił już do poziomów z początku lat 90. Dyrektor Elżbieta Strojna z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, mówiła, że resort szuka dodatkowych sposobów, aby pomóc w zatrzymaniu osób starszych w ich miejscach pracy. Jednym z nich będzie powrót do poprzednich zasad wykorzystania Krajowego Funduszu Szkoleniowego głównie na podnoszenie kwalifikacji pracowników w wieku 45+. Zniesienie od 2016 r. ograniczenia wiekowego, głównie ze względu na prośby pracodawców sprawiło, że środków w Funduszu zabrakło dla tych najbardziej potrzebujących. Dlatego będzie przywrócony priorytet wiekowy, możliwe, że zostanie to przeprowadzone nawet na poziomie zmian w ustawie. (AM)

9.03.2017 – dr Łukasz Bernatowicz, członek Rady Dialogu Społecznego z ramienia BCC odebrał z rąk Wicepremiera Mateusza Morawieckiego nominację na członka Rady Zamówień Publicznych. (ZZ)

14.03.2017 – Fundacja Rektorów Polskich oraz Pearson Central Europe zorganizowało ogólnopolską konferencję „Poziom 5 – brakujące ogniwo. Uczelnia, społeczeństwo, rynek pracy”. Spotkanie dotyczyło problematyki wprowadzenia do systemu polskiego szkolnictwa wyższego kwalifikacji 5. poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK). Obecnie

PRK ma 8 poziomów kwalifikacji, a wśród nich poziom 5, między świadectwem maturalnym (poziom 4), a dyplomem licencjata i inżyniera (poziom 6). Na poziomie 5. nie jest przyznawana żadna, wydawana przez szkoły wyższe, kwalifikacja pełna. Projekt badawczy "Piąty Poziom Krajowych Ram Kwalifikacji" prowadzony w latach 2013–2016 przez Fundację Rektorów Polskich i firmę Pearson Central Europe wykazał, że 5. poziom może stanowić ważny czynnik rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce. Profesor Ewa Chmielecka z Fundacji powiedziała, że kształcenie w ramach 5. poziomu może być pomostem między szkołą średnią a studiami wyższymi. Osoby, które z różnych powodów nie mają możliwości rozpoczęcia kilkuletnich studiów, mogłyby w trwających kilka semestrów cyklach zdobyć praktyczne umiejętności niezbędne do lepszego zaistnienia na rynku pracy. Absolwenci poziomu piątego byłiby też odpowiednio przygotowani do rozpoczęcia studiów licencjackich czy inżynierskich. Zdaniem prof. Jolanty Choińskiej-Miki z Uniwersytetu Warszawskiego wprowadzenie kwalifikacji 5. poziomu zwiększa szanse młodego człowieka na rynku pracy, daje mu możliwość rozwoju, ale też odroczenia pewnych decyzji. Cezary Kaźmierczak, prezes Związku Przedsiębiorców i Pracodawców zwrócił uwagę, że pracodawcy potrzebują wykwalifikowanych specjali-

stów. Kluczowym oczekiwaniem wobec absolwentów jest to, aby zawodu byli nauczeni w szkołach, obojętnie jakiego poziomu. Z danych Eurostatu wynika, że Polska w porównaniu z innymi krajami UE ma niski udział osób doszkalających się po zakończeniu okresu edukacji. Około 5% Polaków pomiędzy 25. a 64. rokiem życia dokształca się biorąc udział w różnego rodzaju szkoleniach. Średnia w krajach UE wynosi prawie 9%, a w krajach skandynawskich ponad 20%. (AM)

16.03.2017 – w Przedstawicielstwie Komisji Europejskiej w Polsce odbyło się spotkanie delegacji członków EKES-u z przedstawicielami organizacji pracodawców, związków zawodowych oraz organizacjami trzeciego sektora. Spotkanie dotyczyło konkretnych praktycznych kwestii dotyczących legalnej migracji zarobkowej, łączenia rodzin, pozwoleń na pobyt (zwłaszcza łączonych pozwoleń na pobyt i pracę) itp. Spotkanie zostało zorganizowane w ramach serii wizyt studyjnych na temat praktycznego wdrażania prawodawstwa dotyczącego legalnej migracji (w wybranych państwach: Niemczech, Hiszpanii, Włoszech i Polsce). Jest to element prac prowadzonych przez Komisję Europejską jako wkład w tzw. *fitness check* prawodawstwa w tej dziedzinie. EKES

Konferencja pt.: „Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce”, 9.03.2017 r.



Fot. CPS „Dialog”

przygotowuje raport informacyjny, oparty na wynikach ankiet przeprowadzonych wśród organizacji społeczeństwa obywatelskiego ośmiu państw członkowskich, wizyt studyjnych w czterech państwach członkowskich oraz konferencji w Brukseli. (WZC)

25.03.2017 – w Warszawie odbył się 13. Narodowy Kongres Rodziny zorganizowany przez Fundację Narodowego Dnia Życia. Rozpoczął się panelem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. „Nowoczesna polityka prorodzinna”. Uczestnikami panelu byli: poseł RP, prof. Józefina Hryniewicz; Marlena Małąg Wicewojewoda Wielkopolski; Joanna Krupska Związek Dużych Rodzin Trzy Plus; ksiądz dr hab. Jarosław Jęczeń dyrektor Instytutu Nauk o Rodzinie i Pracy Socjalnej Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego oraz Bartosz Marczuk Podsekretarz Stanu w MRPIPS. Na wstępie głos zabrała Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbieta Rafalska, która zaznaczyła, że „rząd stawia rodzinę w centrum polityki społecznej”. Jak mówiła, to w rodzinie tkwi potencjał, który jest źródłem rozwoju kraju. Dodała, że mówiąc o rodzinie, myślimy na początek o rodzinach z dziećmi, bo to właśnie one powinny być objęte szczególną ochroną. A wydatki na dzieci to inwestycja a nie koszt. I tu wskazała na Program Rodzina 500+. Jak podkreśliła Minister Rafalska, Program Rodzina 500+ w przyszłości zmieni nowe pokolenia. „Będą one zdrowsze i lepiej wykształcone, bo świadczenia z programu są przeznaczane głównie na edukację, zdrowie” – stwierdziła. Minister Rafalska odczytała również list Premier Beaty Szydło skierowany do uczestników Kongresu. Jak napisała Premier, „rząd robi wszystko, by jej (rodziny) funkcjonowanie było jak najlepsze, a życie – godne”. W panelu pt.: „Nowoczesna polityka prorodzinna”, główne założenia Programu Rodzina 500+ przedstawił Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Bartosz Marczuk. Podkreślał, że twierdzenia, iż świadczenia wydawane są niezgodnie z przeznaczeniem, mijają się z prawdą. Tak, jak szefowa resortu podkreślił, że wydatki na rodzinę to inwestycja, a nie koszt. Przypomniał, że do 1.04.2017 r. ministerstwo przedstawi Radzie Ministrów przegląd Programu i będzie on szerszy. Obejmie m.in. również przegląd usług kierowanych dla rodzin, w tym związanych z opieką nad najmłodszym dzieckiem. Jednocześnie zaznaczył, że kluczowe założenia programu, tj. kwota świadcze-

nia, kryterium dochodowego przy pierwszym dziecku i jego brak przy kolejnych pozostaną niezmienione. „Program się sprawdza i to jest najważniejsze” – dodał. O wspieraniu rodzin przez państwo mówiła również prof. Józefina Hryniewicz. Odniosła się do podstawowych funkcji rodziny, jak: prokreacja, ale także funkcje wychowawcza i opiekuńcza. Odniosła się też szerzej do rynku pracy, kwestii gospodarczych, bez których rodzina nie może prawidłowo funkcjonować. W jej opinii, dla rodziny niezwykle ważna jest również dobrze prowadzona polityka zdrowotna i bezpieczne warunki wychowania, które tworzą różne instytucje państwa. Ksiądz dr hab. Jarosław Jęczeń dyrektor Instytutu Nauk o Rodzinie i Pracy Socjalnej KUL odniósł się do wartości osoby ludzkiej w kontekście nowoczesności, w tym nowoczesnej polityki rodzinnej. Podkreślił, że wiele już zrobiono w zakresie polityki prorodzinnej, ale są też zagrożenia, szczególnie związane z fałszywie rozumianą nowoczesnością, w której rodzina może się zatracić. Mówił o znaczeniu komunikacji, która nie zawsze jest personalna, nie zawsze zwraca uwagę na człowieka i jego potrzeby. O realizacji w praktyce celów rządowej polityki rodzinnej i idei, jakie jej przyświecają mówiły w panelu Panie: Wicewojewoda Wielkopolski Marlena Małąg oraz Joanna Krupska – Prezes Związku Dużych Rodzin Trzy Plus. Marlena Małąg wskazywała na działania promujące wielkopolską rodzinę. Powołana została np. Rada Rodziny grupująca rozmaite organizacje działające na rzecz rodziny w Wielkopolsce. Ma ona diagnozować sytuację, tworzyć dobry klimat. Co miesiąc są wysyłane newslettery do poszczególnych gmin, w których samorządowcy będą pokazywać swoje dobre praktyki na rzecz rodziny. Ogłoszono również coroczny konkurs „Wielkopolska gmina przyjazna rodzinie”. Promowana jest też polityka senioralna, program Mieszkanie Plus, organizowane są festyny dla dużych rodzin oraz wiele innych działań. Joanna Krupska zauważyła, że tylko 1/4 wszystkich beneficjentów Programu stanowiły rodziny mające co najmniej trójkę dzieci, ale to w nich wychowuje się 13% wszystkich dzieci w naszym kraju. Podała też, że tylko niecałe 300 rodzin z siódmką dzieci uzyskały środki z Programu Rodzina 500+. Podkreśliła jednak, że bezsprzecznie program ten pomógł wielodzietnym rodzinom zbliżyć się do normalnego poziomu życia, odzyskać godność. Wiele uwagi poświęciła również Karcie Dużej Rodziny, wskazując różne role jaki pełni

Karta i Program Rodzina 500+. Wskazała, że są to role uzupełniające, podkreślając różne funkcje rodziny, szczególnie tej wielodzietnej. Kongres był częścią obchodów Narodowego Dnia Życia – święta, które decyzją Sejmu z 2004 roku obchodzone jest 24 marca. Jego tegoroczne hasło to „Rodzina energią dla Polski”. (AG)

29.03.2017 – Pracodawcy RP zorganizowali w swojej siedzibie seminarium pt.: „Rozszerzenie prawa koalicji związkowej – wyzwania i dylematy planowanej zmiany prawa”. Na temat możliwych konsekwencji wprowadzenia nowych przepisów w tym zakresie dyskutowali pracodawcy, eksperci oraz projektodawcy czyli przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Głównym celem nowelizacji ma być rozszerzenie prawa koalicji związkowej na osoby samozatrudnione oraz pracujące na umowach cywilnoprawnych. (WŻC)

31.03.2017 – w podzespole ds. Reformy Ochrony Zdrowia przewodniczącym został reprezentant Business Centre Club Lubomir Jurczak. Podzespół jest powołany w ramach Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych. (ZZ)

5.04.2017 – odbyło się tradycyjne, ciekawie posiedzenie Gospodarczego Gabinetu Cieni BCC. Podczas spotkania poszczególni ministrowie

gabinetu cieni w zakresie obszarów, którymi się zajmują, przedstawili swoje oceny rządowych działań w minionych miesiącach oraz postulaty na najbliższe miesiące bieżącego roku. Warto tu wspomnieć także, że wielu z dotychczasowych ministrów Gospodarczego Gabinetu Cieni BCC, wchodzi dziś w skład obecnego polskiego rządu lub pełni inne odpowiedzialne funkcje publiczne. Należą do nich między innymi: Jerzy Kwieciński, obecnie Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju; Krzysztof Szubert, obecnie Sekretarz Stanu w Ministerstwie Cyfryzacji; Stanisław Kluza, Prezes Banku Ochrony Środowiska; Mieczysław Grodzki, Prezes Krajowej Rady Spółdzielczej. (ZZ)

6.04.2017 – Pracodawcy RP w ramach cyklu „GPS Przedsiębiorcy” zorganizowali w swojej siedzibie seminarium pt.: „Sposoby pozyskiwania innowacji i rozwój gospodarki innowacyjnej”. Przedstawiciele największych polskich spółek, najlepszych start-upów oraz rządu rozmawiali o tym czy można wprowadzać innowacje przez współpracę MŚP i dużych przedsiębiorstw oraz czy zapowiadane przez rząd znaczne inwestycje w sektorze Badań i Rozwoju wystarczą, aby zmienić sytuację w naszym kraju. Jak powszechnie wiadomo pod względem innowacyjności Polska nie jest liderem lecz daleko za czołówką. Przedstawiciel Ministerstwa Energii zwracał uwagę na potrzebę tworzenia przestrzeni, gdzie można eksperymentować z inno-

Konferencja pt.: „Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce”, 9.03.2017 r.



Fot. CPS „Dialog”

wacyjnymi rozwiązaniami w sposób bezpieczny dla obu stron. Podczas seminarium akcentowano też szczególnie znaczenie wsparcia państwa dla innowacji oraz finansowania lub współfinansowania etapu koncepcyjnego innowacji. Podkreślano również potrzebę działania aktywnych funduszy inwestycyjnych. Zdaniem uczestników seminarium nierzadko duże firmy nie potrafią patrzeć na innowacje przez pryzmat długoterminowego rozwoju i boją się ryzyka. Brakuje nie tylko kultury innowacyjności, ale też komercyjnie ukierunkowanej innowacji – dopasowanej do profilu działalności modelu biznesowego. Spotkanie miało stanowić początek debaty na temat rozwoju innowacyjnej gospodarki. (WZC)

11.04.2017 – odbyła się zorganizowana przez Najwyższą Izbę Kontroli debata pt.: „Klauzule społeczne w zamówieniach publicznych. Szanse i wyzwania”. Krzysztof Kwiatkowski, Prezes Najwyższej Izby Kontroli, przedstawił najważniejsze wyniki najnowszego raportu Izby o stosowaniu klauzul społecznych w zamówieniach publicznych. Najwyższa Izba Kontroli zbadała jak często w okresie od 1.01.2013 do 30.04.2016 r. wykorzystywane były klauzule społeczne w zamówieniach publicznych, udzielanych przez administrację publiczną. Kontrolę przeprowadzono w 29 jednostkach, w tym w: Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Urzędzie Zamówień

Publicznych, Głównym Urzędzie Statystycznym oraz czterech ministerstwach: finansów; rodziny, pracy i polityki społecznej; edukacji narodowej oraz ministerstwie środowiska. Kontroli poddano także osiem samorządów i 14 przedsiębiorców, którzy zobowiązali się do zastosowania klauzuli społecznej w pozyskanym zamówieniu publicznym. W informacji wykorzystano również dane i opinie nieobjętych kontrolą 1 687 gmin, 215 starostw powiatowych oraz 12 urzędów marszałkowskich, które odpowiedziały na przesłany przez NIK kwestionariusz dotyczący stosowania klauzul społecznych w zamówieniach publicznych. Jak podkreślił Prezes Kwiatkowski, stosowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych jest ważnym elementem polityki społecznej w dziedzinie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych i bezrobotnych ujętym zarówno w dokumentach europejskich jak i krajowych. Kontrola NIK została podjęta, gdyż stosowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych pozostaje na niskim poziomie (poziom z 2012 r. w wysokości 2,90% udzielonych zamówień publicznych, wzrósł w 2013 r. do poziomu 4,5%, aby spaść w 2014 r. do poziomu 3,1%, a następnie ponownie wzrosnąć w 2015 r. do poziomu 4,08%) oraz napotyka na trudności i bariery, o których informowały media i organizacje społeczne. „Stosowanie klauzul społecznych pozostaje w naszej ocenie na niskim poziomie i napotyka na trudności i bariery. Poprawie sy-

Debata pt.: „Klauzule społeczne w zamówieniach publicznych. Szanse i wyzwania”, 11.04.2017 r.



Fot. CFS „Dialog”

Warszawa, 15 lutego 2017 r.



Fot. MRPAPS

Debata pt.: „Sytuacja osób starszych w Polsce”, 15.02.2017 r.

tuacji miały służyć zalecenia Rady Ministrów z lipca 2015 r. w sprawie stosowania przez administrację rządową klauzul społecznych w zamówieniach publicznych. Wskazano w nich m.in., że kierownicy jednostek administracji rządowej są zobowiązani do analizowania możliwości zastosowania klauzul społecznych we wszystkich postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego, a w szczególności na usługi edukacyjne i szkoleniowe, reklamowe czy sprzątnięcie i zarządzanie mieniem, publikowanie i drukowanie. (...) W latach 2013–2016 skontrolowane jednostki administracji rządowej udzieliły 115 zamówień o łącznej wartości ponad 247 mln zł, w których zastosowano klauzule bądź aspekty społeczne. Zawarte umowy, które uwzględniały klauzule społeczne, stanowiły zaledwie niecały procent (0,9%) wszystkich zawartych umów w tym okresie oraz niecałe 17% ich całkowitej wartości” – mówił Prezes Kwiatkowski. Większość zamówień – 86% przeprowadzono na podstawie Prawa zamówień publicznych, a 14% stanowiły zamówienia podprogowe, do których nie stosuje się ustawy ze względu na ich wartość. W ocenie NIK pozytywnym aspektem zastosowania klauzul społecznych, w objętych kontrolą NIK zamówieniach publicznych, było zatrudnienie przy realizacji tych zamówień: 62 osób niepełnosprawnych, 67 osób bezrobotnych oraz 351 osób na podstawie umowy o pracę. Wnioski z przeprowadzonej kontroli zawier-

ają m.in. przestrzeganie zasady przejrzystości i równego traktowania wykonawców co wymaga odpowiedniego poinformowania oferentów o wymaganiach społecznych i jest jednym z podstawowych warunków zastosowania klauzul społecznych. NIK zwraca także uwagę, że postanowienia na temat klauzuli zatrudnieniowej, nie są w sposób czytelny wyróżnione, a zamawiający umieszczają je w różnych częściach ogłoszenia lub nie zamieszczają ich wcale. W dalszej części wystąpili: Dominik Rozkrut, Prezes Głównego Urzędu Statystycznego, który omówił sytuację niepełnosprawnych na rynku pracy; dr Joanna Tyrowicz (UW) mówiąca o rynku pracy w Polsce; Małgorzata Stręciwilk, Prezes Urzędu Zamówień Publicznych w wystąpieniu o monitoringu i promowaniu stosowania klauzul społecznych w zamówieniach publicznych; oraz Mariusz Haładyj, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, który mówił o klauzulach społecznych w zamówieniach publicznych. (ASR)

11.04.2017 – uczestnicy kolejnego spotkania eksperckiego Business Centre Club mieli okazję rozmawiać na temat problemów związanych z sukcesją w firmie. Blisko trzydzieści lat, jakie upłynęło od początku transformacji ustrojowej oraz powrotu Polski do gospodarki rynkowej czyni tę tematykę coraz bardziej aktualną: dla właścicieli firm



Fot. CPS „Dialog”

Konferencja pt.: „Poziom 5 – brakujące ogniwo. Uczelnia, społeczeństwo, rynek pracy”, 14.03.2017 r.

rodziny – lecz nie tylko. Warto zawczasu mieć wiedzę na temat możliwych zagrożeń związanych z niewłaściwymi decyzjami dotyczącymi sukcesji właścicielskiej. (ZŻ)

12.04.2017 – obradowało Forum Dialogu Związku Pracodawców Business Centre Club – ciała zrzeszającego regionalne związki pracodawców. Obrady prowadził Przewodniczący Forum Łukasz Osinski. Zebrani wysłuchali informacji na temat prac nad nowelizacją ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. W drugiej części spotkania dyskutowano na temat możliwych scenariuszy rozwoju sytuacji społeczno-gospodarczej w Polsce. Omówiono także zadania i plan działania Forum Dialogu ZP BCC na najbliższe miesiące. (ZŻ)

12.04.2017 – w siedzibie Pracodawców RP w Warszawie odbyło się posiedzenie Platformy HR Pracodawców RP, skupiającej dyrektorów personalnych z ok. 40 największych firm w Polsce. Zostały na nim omówione najważniejsze zagadnienia dysku-

wane w ramach Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Dotyczyły one: zasad prawa pracy, równego traktowania w zatrudnieniu (w tym koncepcji tzw. jednego źródła), ułatwień w zakresie telepracy, uregulowania form pracy z domu, odpowiedzialności porządkowej, zakazu konkurencji, kwestii wynagrodzeń oraz przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych. Przedyskutowano też prowadzone przez Komisję Kodyfikacyjną prace w obszarze zbiorowego prawa pracy. Zmierzają one do odformalizowania i ożywienia prawa układowego oraz określenia uprawnień organizacji reprezentatywnych i niereprezentatywnych. Podczas posiedzenia Platformy HR ustalono, że powołany przy Platformie Zespół Radców Prawnych wypracuje konkretne propozycje zmian prawnych mające na celu uelastyczenie oraz unowocześnienie polskiego prawa pracy, które następnie zostaną przekazane do Komisji Kodyfikacyjnej. Podczas posiedzenia zwrócono również uwagę na wprowadzane zmiany w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych, które mają obowiązywać od 1.06.2017 r. (WŻC)

19.04.2017 – odbyła się konferencja Ministerstwa Rozwoju i Finansów na temat odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w świetle nowych przepisów dotyczących obowiązku ujawniania danych niefinansowych. Podczas konferencji skupiono się na obowiązku raportowania, który obejmie ok. 300 polskich spółek. Wynika on z wejścia w życie 26.01.2017 r. ustawy o rachunkowości wdrażającej do polskiego prawa dyrektywę 2014/95/UE w sprawie ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże spółki oraz grupy. Zgodnie z tą ustawą, oświadczenia powinny zawierać m.in. opisy polityk stosowanych przez spółki w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji wraz z opisem rezultatów stosowania tych polityk. Ponadto w ramach panelu dyskusyjnego dotyczącego nowych trendów w odniesieniu do spraw pracowniczych i poszanowania praw człowieka, Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisław Szwed poinformował o planowanej nowelizacji Kodeksu pracy oraz innych działaniach zmierzających do wdrażania wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. (WŻC)

20.04.2017 – w Przedstawicielstwie Komisji Europejskiej w Polsce odbyło się spotkanie z Michielem Barnierem – głównym negocjatorem wyjścia Wielkiej Brytanii z UE, który przyjechał do Warszawy na konsultacje z polskim rządem i przedstawicielami pracodawców oraz związków zawodowych. Podczas spotkania Michel Barnier zaznaczył, że jego misją będzie zapewnienie „uporządkowanego rozrodu” Wielkiej Brytanii z Unią Europejską. Kluczowe dla osiągnięcia tego celu będzie zabezpieczenie praw nabytych obywateli do dnia wyjścia Wielkiej Brytanii z UE, rozliczenie się Wielkiej Brytanii ze zobowiązań finansowych (m.in. fundusze strukturalne, na które już zostały przyznane pieniądze w 7-letniej perspektywie budżetowej) oraz uregulowanie kwestii granic (m.in. z Irlandią Północną). (WZC)

21.04.2017 – w siedzibie Pracodawców RP w Warszawie odbyło się spotkanie platformy „Zdrowe Zdrowie” i Platformy Farmaceutycznej Pracodawców RP z przedstawicielami organizacji reprezentujących pacjentów zrzeszonych wokół inicjatywy „Obywatele dla Zdrowia”. Celem spotkania było omówienie obszarów możliwej współpracy między organizacjami pacjentów i świadczeniodawców zrzeszonych w Pracodawcach RP. Dyskusja dowiodła, że oczekiwania wobec zmian w systemie ochrony zdrowia w wielu obszarach są zbieżne, dzięki czemu zasadne jest podjęcie współpracy nad oceną otrzymywanych projektów, ale też inicjowanie propozycji zmian. Podobne spotkania będą się odbywały regularnie, planowane jest również powołanie grup roboczych do pracy nad konkretnymi projektami. Najbardziej aktualnym priorytetem będzie ocena Wieloletniego Planu Finansowego i planowanego wzrostu nakładów na ochronę zdrowia, ocena na obiektywnych wskaźnikach zmian przeprowadzanych w systemie ochrony zdrowia, a także praca nad jak najszybszym wprowadzeniem ustawy o jakości w ochronie zdrowia i bezpieczeństwie pacjenta. (WZC)

24.04.2017 – zakończono uroczyste ośmą edycję konkursu BCC „Firma Dobrze Widziana”, organizowanego dla podmiotów, które w swoich działaniach gospodarczych stosują zasady społecznej odpowiedzialności biznesu. (ZZ)

25.04.2017 – w Warszawie odbyło się XXV seminarium w ramach Warszawskich Debat o Polityce Społecznej pt. „Polityka gospodarcza a polityka społeczna”. Spotkanie zorganizowała Fundacja im. Friedricha Eberta we współpracy z Fundacją ICRA. Podczas spotkania, w imieniu strony eksperckiej głos zabrali ekonomistka dr Zofia Łapniewska (Glasgow Caledonian University) oraz Rafał Woś (publicysta i dziennikarz tygodnika „Polityka”). Doktor Łapniewska w swoim wystąpieniu starała się przedstawić zebranym, czym jest polityka gospodarcza, a czym polityka społeczna. Jak zauważyła, „sama polityka gospodarcza jest pojęciem bardzo szerokim i przedstawianym m.in. jako działalność państwowa polegająca na określaniu bieżących i perspektywistycznych celów społeczno-gospodarczych oraz ich realizacji za pomocą metod i środków wynikających z zasady racjonalnego gospodarowania czy też jako świadome oddziaływanie władz państwowych oraz instytucji i organizacji międzynarodowych na gospodarkę – jej dynamikę, strukturę, funkcjonowanie i stosunki ekonomiczne”. Rafał Woś także rozpoczął swoje wystąpienie od definicji. „Moja definicja postrzegania ekonomii byłaby bliższa stwierdzeniu, że ekonomia jest to sztuka zapewnienia równowagi społecznej. Nie obraziłbym się gdyby ten sposób rozumienia zarówno ekonomii akademickiej i polityki gospodarczej byłby obowiązujący” – mówił. Oboje prelegenci w swoich wystąpieniach skoncentrowali się na polityce gospodarczej i polityce społecznej obecnie rządzącej partii Prawo i Sprawiedliwość (PiS). Doktor Zofia Łapniewska mówiła, że polityka społeczna polskiego rządu wydaje się być przekonującym sukcesem. Z najważniejszych obietnic wyborczych – świadczenie rodzinne 500+, obniżenie wieku emerytalnego, minimalna stawka godzinowa w wysokości 12 złotych, bezpłatne leki dla seniorów od 75. r.ż. oraz podwyższenie kwoty wolnej od podatku – zrealizowano niemal wszystkie, pomijając jedynie podwyższenie kwoty wolnej od podatku. Program Rodzina 500+ cieszy się szerokim poparciem społecznym, co przekłada się na głosy wyborcze. Inaczej wygląda natomiast kierunek polityki gospodarczej, mający zagwarantować finansowanie kosztownych reform społecznych. Nie udało się dotychczas zgodnie z planem zwiększyć opodatkowania banków i supermarketów, nie osiągnięto też zakładanych wyższych wpływów z podatku od towarów i usług. Zdaniem R. Wosia zwycięstwo PiS-u



Fot. MRPIPS

Inauguracja kampanii społeczno-informacyjnej pt.: „Godny Wybór. Przywrócenie wieku emerytalnego”, 11.05.2017 r.

w wyborach parlamentarnych w 2015 r. było istotnym wskaźnikiem zwrotu w relacji między polityką gospodarczą a polityką społeczną. Zwycięstwo wyborcze PiS wynikało z kampanii wyborczej PiS, w której „dokonano pionierskiej roboty, w krytykowaniu różnych patologii neoliberalizmu”. W kampanii, polski rząd zyskał wiarygodność – wśród odbiorców pojawiła się dumna i kulturowa samoidentyfikacja – my jesteśmy tą Polską nie europejską, wysmiewaną i wyszydzaną, z małych ośrodków. PiS w programie z 2015 r., i w pierwszych decyzjach nowego rządu po objęciu władzy, zyskał wiarygodność, umacniając ją przeprowadzając reformy w zakresie polityki społecznej, takie jak obniżenie wieku emerytalnego czy wprowadzenie świadczenia 500+. Dodatkowo rząd utrzymuje o wiele lepsze stosunki ze związkami zawodowymi niż jego poprzednicy. Rada Dialogu Społecznego, zastępująca Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych, ruszyła w momencie przejścia przez PiS władzy, co daje przekonanie, że nowa władza traktuje partnerów społecznych poważnie. (ASR)

28.04.2017 – sala kolumnowa Sejmu RP była miejscem uroczystej sesji Rady Ochrony Pracy, poświęconej obchodom Międzynarodowego Dnia

Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. W uroczystości uczestniczyli m.in.: Marek Goliszewski prezes BCC; Zbigniew Żurek, Wiceprzewodniczący ROP; Stanisław Stolorz – Wiceprzewodniczący FZZ; Główny Inspektor Pracy, Roman Giedroń; Jan Guz, Przewodniczący OPZZ; Sekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia Józefa Szczurek-Żelazko; Podsekretarz Stanu w MRPIPS Marcin Zieleniecki; prof. Jacek Męcina, Konfederacja Lewiatan. (ZŻ)

28.04.2017 – rozpoczęto jubileuszową, piętnastą edycję konkursu Urząd Skarbowy Przyjazny Przedsiębiorcy. Organizatorami konkursu są Ministerstwo Finansów oraz Business Centre Club. (ZŻ)

11.05.2017 – w Pałacu Prezydenckim odbyła się inauguracja kampanii społeczno-informacyjnej pt. „Godny Wybór. Przywrócenie wieku emerytalnego” z udziałem Prezydenta RP Andrzeja Dudy, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbiety Rafalskiej oraz Przewodniczącego NSZZ „Solidarność” Piotra Dudy. Głównym celem kampanii, jak podkreślali jej inicjatorzy, jest uświadomienie obywatelom, że przejście na emeryturę to prawo, a nie obowiązek, a także podkreślenie braku zagrożeń w związku z obniżeniem wieku emerytalnego. Usta-

wa w tej sprawie wchodzi w życie 1.10.2017 r. Kampania informacyjna ma być prowadzona do połowy czerwca br. przez Kancelarię Prezydenta RP, resort rodziny i „Solidarność”, we współpracy z ZUS, który wdraża reformę i za nią odpowiada. Kampania informacyjna będzie opierała się na siedmiu filarach: „moja emerytura, mój wybór; emerytura prawem, a nie obowiązkiem; sprawdź, zanim wybierzesz; emerytura – wybierz świadomie; bezpieczna praca do emerytury; emerytury bezpieczne finansowo; polityka rodzinna wspiera emeryturę”. Jak podkreślił na wstępie swojego wystąpienia Prezydent RP Andrzej Duda, żadne rozwiązanie prawne czy ustrojowe w systemie demokratycznym nie może funkcjonować bez akceptacji społecznej. Kończy się to bowiem spadkiem aktywności społecznej, próbami omijania obowiązującego prawa. Podkreślił, że tak właśnie było w wypadku podwyższenia wieku emerytalnego. Prezydent podziękował Minister Rodziny oraz Przewodniczącemu „Solidarności” za skuteczność działania i determinację w dążeniu do przywrócenia wieku emerytalnego sprzed jego podwyższenia przez rząd PO-PSL. Zauważył, że w praktyce nie tyle istotny jest ustawowy wiek emerytalny, ale wiek efektywny, a ten jest zindywidualizowany. Zależy od przekonań każdego człowieka, od jego potrzeb życiowych rodzinnych, od możliwości, również zdrowotnych. Jak zaznaczył Prezydent RP, rośnie standard naszego życia, więc żyjemy dłużej. W opinii Prezydenta, wzrost zamożności społeczeństwa, który wpływa na wydłużenie się życia powoduje, że możemy być dłużej aktywni zawodowo. Stąd idea, że powinien zostać wprowadzony wybór, kiedy tę aktywność zawodową zakończyć. I, jak powiedział, „1 października ten wybór (...) stanie się dla Polaków wyborem autentycznym”. Podsumowując, Andrzej Duda wyraził zadowolenie, że Polacy nie będą już musieli pracować do śmierci. Zaznaczył, że ma nadzieję na dalszą dobrą współpracę z Radą Dialogu Społecznego jeśli chodzi o propagowanie wśród pracodawców dobrych praktyk w zakresie postępowania wobec pracowników, którzy już osiągnęli wiek emerytalny, albo się do niego zbliżają. Minister Elżbieta Rafalska rozpoczęła swoje wystąpienie od słów: „1 października dajemy Polakom wolność wyboru emerytalnego”. Przypomniała, że w ten sposób rząd wywiązuje się z obietnicy złożonej Polakom w kampanii wyborczej. Zaznaczyła, że podwyż-

szanie przez rząd PO-PSL wieku emerytalnego do 67 lat było przede wszystkim uderzeniem w roczniki powojennego wyżu demograficznego, ucieczką przed koniecznością wypłaty tym liczny rocznikom świadczeń emerytalnych. Jak podkreśliła, „emerytura to nie łaska. To jest zobowiązanie państwa wobec obywateli”. Wyjaśniła również, że pracownicy zbliżający się do wieku emerytalnego albo ci, którzy już go osiągnęli mogą być spokojni. Przysługuje im bowiem cały 4-letni okres ochronny przed zwolnieniem z pracy, a okres ten będzie trwał nadal, mimo osiągnięcia wieku emerytalnego. Jak mówiła, jeżeli ktoś wykorzysta już dwa lata, to przez kolejne dwa może być spokojny, jeżeli zechce dalej pracować. Minister Rafalska oświadczyła również, że w ZUS są zapewnione środki na to, by emerytury zostały wypłacone wszystkim, którzy chcieliby na nie przejść po wejściu w życie zmian obniżających wiek emerytalny do 60 i 65 lat. Zdaniem przewodniczącego „Solidarności”, 1 października to data historyczna, bo „przywracająca godność polskiego pracownika”. „Wybór przywraca Polakom godność” – mówił Piotr Duda. W swoim wystąpieniu odniósł się również do realiów rynkowych. Zaznaczył, że aby Polacy mogli dłużej pracować, konieczne jest stworzenie im właściwych warunków pracy. Przypomniał problem umów śmieciowych, które preferowała Platforma Obywatelska w czasie swoich rządów. Jak powiedział, gdy PO mówi dziś, że będą śmieciowe emerytury, to dlatego, że wynikają ze śmieciowych umów. Wyraził zadowolenie związkowców z rosnących wynagrodzeń, płacy minimalnej i godzinowej. „Godne wynagrodzenie, to godna emerytura” – podkreślił. Przewodniczący „NSZZ „Solidarność” podziękował Prezydentowi za realizację umowy programowej, podpisanej przed wyborami. Minister Rodziny dziękowała za uwzględnienie stanowiska „Solidarności” w przygotowanych rozwiązaniach ustawowych. Na zakończenie, zadeklarował włączenie „Solidarności” w kampanię informującą Polaków o zmianach w systemie emerytalnym. W jego opinii, chodzi jednak nie tylko o to, by uświadamiać obywatelom, że uzyskają godną emeryturę tylko wtedy, gdy będą dłużej pracować, ale że wiąże się to wprost także z odpowiednią wysokością składek, a te wynikają z godnych wynagrodzeń. Jak powiedział, „w systemie kapitałowym, ile sobie uzbieramy, taką będziemy mieli godną emeryturę”. (AG) ■

Diariusz

KRAJOWY

01.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego.

01.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy.

01.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie grupy roboczej RDS ds. europejskiego dialogu.

01.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa.

01.02.2017 – odbyło się posiedzenie Komisji Wspólnej Przedstawicieli Rządu RP i Konferencji Episkopatu Polski. Głównymi zagadnieniami była polityka prorodzinna realizowana przez Rząd RP i Kościół katolicki. Polityka prorodzinna stanowi priorytet w działaniach zarówno państwowych, jak i kościelnych. Uczestnicy posiedzenia dyskutowali na temat skutecznej jej realizacji.

02.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych.

02.02.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne lubuskiej WRDS.

02.02.2017 – Henryka Bochniarz, Przewodnicząca Rady Dialogu Społecznego, spotkała się z Prezydentem Andrzejem Dudą. Prezydent wyraził swoje

zadowolenie, że dialog społeczny się rozwija i rośnie znaczenie Rady. Jeszcze przed wakacjami, pod patronatem prezydenta, planowane jest uroczyste posiedzenie Rady poświęcone nowelizacji ustawy o dialogu społecznym.

02.02.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne łódzkiej WRDS.

02.02.2017 – w Konfederacji Lewiatan odbyło się spotkanie poświęcone podsumowaniu dotychczasowych spotkań WRDS i omówieniu funkcjonowania RDS.

06.02.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne podkarpackiej WRDS.

07.02.2017 – w Sejmie Elżbieta Bojanowska, Podsekretarz Stanu MRPiPS, zaprezentowała podczas wspólnych obrad sejmowych komisji polityki senioralnej oraz polityki społecznej i rodziny, *Informację o sytuacji osób starszych w Polsce za rok 2015 r.* Wyniki Prognozy ludności na lata 2014–2050 wskazują na pogłębianie się procesu starzenia społeczeństwa. Populacja osób w wieku 60+ wzrosnie w końcu horyzontu prognozy do 13,7 miliona i będzie stanowiła ponad 40% ogółu ludności Polski. Minister Bojanowska zwróciła uwagę na prowadzoną przez resort rodziny kampanię informacyjną „Bezpieczny i Aktywny Senior”, która ma na celu podniesienie poziomu bezpieczeństwa osób starszych oraz zwiększenie ich aktywności, zarówno fizycznej, jak i społecznej.

07.02.2017 – w Warszawie odbyła się debata pt.: „Czy „nowy nacjonalizm” rozsadzi Europę?”.

Spotkanie zorganizowały Fundacja im. Heinricha Bölla, Fundacja Batorego i WiseEuropa. Podczas debaty zaprezentowano raport Adama Balcera pt.: „Powracająca pokusa narodowej demokracji w Polsce i na Węgrzech”

07.02.2017 – w Sejmie odbyło się kolejne posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Na posiedzeniu omówiono m.in. problem chorób zawodowych i związanych z pracą.

08.02.2017 – w Pałacu Prezydenckim odbyło się, zorganizowane przez sekcję „Polityka społeczna, rodzina” Narodowej Rady Rozwoju, seminarium pt. „Monitoring pierwszych skutków społecznych Programu Rodzina 500 Plus”. Obok Prezydenta RP Andrzeja Dudy w spotkaniu wzięła udział Minister Elżbieta Rafalska. Do końca 2016 r. na Program „Rodzina 500+” wydatkowano z budżetu państwa łącznie 17,6 mld zł. Uprawnionych do świadczenia wychowawczego było 3,808 mln dzieci, co stanowi 55% wszystkich dzieci w wieku do 18 roku życia. Świadczenie pobierało 63% dzieci wiejskich i 48% dzieci z miasta. Program podniósł standard życia rodzin pobierających świadczenie wychowawcze – przyniósł zdecydowaną poprawę warunków materialnych rodzin, skutkującą zmniejszeniem liczby osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej i z pomocy w postaci dożywiania.

08–09.02.2017 – przeprowadzono po raz czwarty Ogólnopolskie badanie liczby osób bezdomnych, którego realizacja koordynowana była przez MRPiPS. W porównaniu z badaniem przeprowadzonym w roku 2015, liczba osób bezdomnych zmalała o 2.753 osoby.

09.02.2017 – w Warszawie Akademia Lewiatana zorganizowała szkolenie pt. „Metody zapobiegania powstawaniu sporów korporacyjnych i ich rozwiązywanie”.

09–10.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

09.02.2017 – w Warszawie odbyło się zorganizowane przez Instytut Spraw Publicznych spotkanie badawcze dotyczące roli partnerów społecznych w kształtowaniu polityk antykrzysowych w Polsce.

09.02.2017 – w Warszawie odbyła się konferencja prasowa zorganizowana przez Fundację Instytutu Wolności, podczas której zaprezentowano nowy raport Instytutu Wolności pt. „Zmiana ordynacji wyborczej – spekulacje i realia”.

13.02.2017 – w siedzibie Konfederacji Lewiatan odbyło się szkolenie pt. „Zatrudnienie w 2017 r. – nowe regulacje, dokumentacja (świadczenia), minimalna stawka godzinowa, praca tymczasowa oraz inne aktualne zagadnienia”.

14.02.2017 – w CPS „Dialog” odbył się podzespół problemowy RDS ds. reformy polityki rynku prac.

14.02.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne zachodniopomorskiej WRDS.

14.02.2017 – w CPS „Dialog” odbył się Zespół Problemowy RDS ds. usług publicznych.

15.02.2017 – w CPS „Dialog” odbył się Zespół Problemowy RDS ds. rozwoju dialogu społecznego.

15.02.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne śląskiej WRDS.

15.02.2017 – w MRPiPS odbyła się debata pt. „Sytuacja osób starszych w Polsce”. Podczas spotkania omawiano politykę senioralną, w tym wyzwania wynikające ze zmian demograficznych. Według „Informacji o sytuacji osób starszych w Polsce za rok 2015” do roku 2050 populacja osób w wieku 60+ wzrośnie do 13,7 miliona i będzie stanowiła ponad 40% ogółu ludności naszego kraju. Dokument, przyjęty przez Radę Ministrów, jest kompleksowym opracowaniem, opisującym sytuację demograficzną, ekonomiczną, zdrowotną osób starszych, ich aktywność, wykształcenie, sytuację rodzinną i społeczną. Zawiera także wnioski i rekomendacje.

16.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego, pod przewodnictwem Henryki Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan. Dyskutowano m.in. na temat realizacji Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, wizji dialogu społecznego dot. kwestii gospodarczych oraz roli RDS. Dokonano również podsumo-

wania dotychczasowej pracy Zespołu Problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego RDS w sprawie rekomendacji zmian ustawy o RDS.

17.02.2017 – w MRPiPS odbyło się posiedzenie Rady Rynku Pracy. Członkowie Rady wysłuchali informacji o planowanych zmianach w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, związanych z przyjęciem przez rząd programu „Za życiem”. Zapoznali się także z działaniami wojewódzkich rad rynku pracy w 2016 r.

17.02.2017 – w CPS „Dialog” odbył się Zespół Problemowy RDS ds. funduszy europejskich.

17.02.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne kujawsko-pomorskiej WRDS.

17.02.2017 – w CPS „Dialog” odbył się Zespół Trójstronny ds. Przemysłu Stoczniowego.

20.02.2017 – w CPS „Dialog” odbył się Trójstronny Zespół Branżowy ds. Rozwoju Przemysłowego Potencjału Obronnego i Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych.

21.02.2017 – w CPS „Dialog” odbył się Zespół Problemowy RDS ds. ubezpieczeń społecznych.

23.02.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne świętokrzyskiej WRDS.

23.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

24.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy i Jej Zespołów.

27.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Roboczego ds. BHP powołanego przez Zespół Trójstronny ds. Branży Energetycznej.

27.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie grupy roboczej RDS ds. europejskiego dialogu społecznego.

27.02.2017 – w CPS „Dialog” odbył się Zespół Problemowy RDS ds. rozwoju dialogu społecznego.

27.02.2017 – w Warszawie Fundacja im. Stefana Batorego oraz Rzecznik Praw Obywatelskich przedstawili raport pt. „Mowa nienawiści, mowa pogardy”. Raport przedstawia wyniki najnowszych badań dot. mowy nienawiści wobec grup mniejszościowych i porównuje je z wynikami analogicznych badań przeprowadzonych w 2014 r. Prezentacja raportu była punktem wyjścia do dyskusji o mowie nienawiści wśród młodzieży, która jest grupą najbardziej narażoną na kontakt z przemocą werbalną.

28.02.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne śląskiej WRDS.

28.02.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Roboczego ds. standardów w energetyce.

28.02.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne lubelskiej WRDS.

28.02.2017 – na Uniwersytecie Warszawskim odbyła się debata o granicach wolności słowa, której celem była refleksja nad tym, jak rozumieć wolność wypowiedzi na uczelni oraz gdzie i dlaczego zaczyna się granica wolności słowa.

01.03.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne mazowieckiej WRDS.

02.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR).

02.03.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne łódzkiej WRDS.

03.03.2017 – w Warszawie Akademia Lewianta zorganizowała spotkanie pt. „Dane osobowe, mailing i spam w działalności reklamowej i marketingowej. Duże zmiany w przepisach”.

06.03.2017 – w Krakowie odbyło się posiedzenie WRDS. W spotkaniu uczestniczyła Henryka Bochniarz, Przewodnicząca RDS, która w swoim wystąpieniu podkreśliła nowatorskość Ustawy o Radzie Dialogu Społecznego oraz konieczność budowania autorytetu RDS i WRDS i docieranie z informacją do decy-

dentów, pracodawców, ale także do opinii publicznej.

06.03.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne małopolskiej WRDS.

06.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu do Spraw Ochrony Zdrowia.

06.03.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne śląskiej WRDS.

06.03.2017 – w „Rzeczpospolitej” ukazał się artykuł Anny Cieślak-Wróblewskiej pt. „Niższy wiek emerytalny zmniejszy podaż pracy” o konsekwencjach obniżenia wieku emerytalnego z punktu widzenia przedsiębiorców.

07.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się autonomiczne posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy.

07.03.2017 – w CPS „Dialog” odbył się Zespół Problemowy RDS ds. prawa pracy.

07.03.2017 – w CPS „Dialog” odbył się Zespół Problemowy RDS ds. rozwoju dialogu społecznego.

08.03.2017 – Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce zaprezentowało dokument „Sprawozdanie krajowe Polska 2017”. Dokument przygotowały Służby Komisji w ramach Semestru Europejskiego 2017 w celu oceny bieżącej sytuacji gospodarczo-społecznej Polski. Komisja Europejska oceniła, że Polska gospodarka nadal rośnie, pomimo niskiego poziomu inwestycji i nadrabia zaległości w bardzo szybkim tempie.

08.03.2017 – na Politechnice Warszawskiej, podczas konferencji prasowej z okazji 10-lecia akcji „Dziewczyny na politechniki!” mówiono o kobietach w nowych technologiach, studentkach politechnik i wydziałów ścisłych, a także projektach, które Fundacja Edukacyjna Perspektywy przygotowała dla nich w tym roku. Podczas spotkania zaprezentowano raport „Kobiety na politechnikach 2017” oraz przedstawiono założenia projektu „IT for SHE”, który ma za zadanie pomóc studentkom kierunków informatycznych w wejściu na rynek pracy.

08.03.2017 – w CPS „Dialog” odbył się podzespół RDS ds. reformy polityki rynku pracy.

09.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyła się konferencja pt. „Związki zawodowe w percepcji osób młodych – czy warto do nich wstępować”.

09.03.2017 – Minister Elżbieta Rafalska spotkała się z Valdisem Dombrovskisem, Wiceprzewodniczącym Komisji Europejskiej. Głównym tematem rozmów były działania Rządu w kontekście semestru europejskiego i realizacji szczegółowych zaleceń dla państw członkowskich. Spotkanie w znacznym stopniu pomogło wyjaśnić sytuację w Polsce i lepiej zrozumieć wzajemne stanowiska. Obie strony zadeklarowały dalszą ścisłą współpracę w zakresie zatrudnienia i polityki społecznej.

09.03.2017 – w Warszawie odbyła się debata „Efekt Matyldy – miejsce kobiet w świecie nauki” oraz projekcja filmu „Maria Skłodowska-Curie”. Spotkanie zorganizowały Biuro Informacyjne Parlamentu Europejskiego w Polsce i Fundacja Przedsiębiorczości Kobiet.

09.03.2017 – w Warszawie odbyła się konferencja o skutkach starzenia się ludności na rynek pracy, finanse publiczne i system emerytalny w Polsce. Spotkanie zorganizowały Instytut Badań Strukturalnych wraz z Przedstawicielstwem Komisji Europejskiej w Polsce. Podczas dwóch dyskusji panelowych poddano ocenie najważniejsze polityki przeciwdziałające skutkom starzenia się ludności, takie jak: obniżenie wieku emerytalnego, wspieranie aktywności kobiet i osób starszych na rynku pracy oraz zmiana zasad waloryzacji i indeksacji świadczeń emerytalnych.

09–10.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

13.06.2017 – w CPS „Dialog” odbył się Zespół Problemowy RDS ds. rozwoju dialogu społecznego.

14.03.2017 – w Sejmie odbyła się konferencja pt. „Czy mediacja może odciążyć sądy?”.

15.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych RDS.

16.03.2017 – w Ministerstwie Infrastruktury i Budownictwa odbyło się posiedzenie Trójstronnego Branżowego Zespołu ds. Transportu Lotniczego i Obsługi Lotniskowej.

16–17.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

17.03.2017 – w Warszawie, na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego odbył się Międzynarodowy Kongres Rodziny. Tematem przewodnim trzydniowego sympozjum było budowanie więzi w małżeństwie i rodzinie.

17.03.2017 – w CPS „Dialog” odbył się Zespół Problemowy RDS ds. usług publicznych.

20.03.2017 – Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu MRPiPS, spotkał się z Hu Kemingiem, Wiceministrem Biura ds. Legislacyjnych Rady Państwowej Chin, które jest jedną z wiodących instytucji w zakresie współtworzenia prawa w Chinach. Celem wizyty chińskiej delegacji była wymiana wiedzy i doświadczeń dot. polskich działań, jakie polski rząd podejmuje w kwestii promocji zatrudniania oraz działania Funduszu Pracy w zakresie łagodzenia skutków bezrobocia. Wizyta chińskiej delegacji obejmuje kilka krajów i podyktowana jest potrzebą zmian w prawie chińskim w zakresie ubezpieczeń na wypadek bezrobocia.

20.03.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne lubuskiej WRDS.

21.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych RDS.

21.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy RDS.

21.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się autonomiczne posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy.

21.03.2017 – w Sejmie odbyło się kolejne posiedzenie Rady Ochrony Pracy, Obrady dot. m.in. III etapu programu wieloletniego „Poprawa bez-

pieczeństwa i warunków pracy” – okres realizacji: lata 2014–2016.

22.03.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne podlaskiej WRDS.

22.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. SOR.

23.03.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne pomorskiej WRDS.

23.03.2017 – nadano sali obrad Rady Dialogu Społecznego imię Longina Komolowskiego, zmarłego 30 grudnia 2016 r. byłego wicepremiera, ministra pracy i mediatora. Dodatkowo, w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” została odsłonięta tablica upamiętniająca Longina Komolowskiego.

23.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Plenarne RDS.

23.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium RDS.

24.03.2017 – Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu MRPiPS, spotkał się z Egidijusem Vareikisem, członkiem Komisji ds. Migracji, Uchodźców i Osób Przesiedlonych Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy. Głównym tematem rozmów była sytuacja ukraińskich pracowników na polskim rynku pracy. Celem wizyty E. Vareikisa było zdobycie danych do raportu na temat humanitarnych konsekwencji wojny na Ukrainie.

24.03.2017 – w BCC odbyło się posiedzenie Komisji ds. Spółdzielczości BCC. Głównym tematem spotkania było omówienie projektu zmian ustawy o spółdzielniach mieszkaniowych oraz innych projektów zmian dotyczących ustawy Prawo spółdzielcze.

25.03.2017 – W Warszawie, na Stadionie Narodowym odbył się Narodowy Kongres Rodzin, który był częścią obchodów Narodowego Dnia Życia. Kongres odbył się pod hasłem: „Rodzina energią dla Polski”.

27.03.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne warmińsko-mazurskiej WRDS.

28.03.2017 – w CPS „Dialog” odbył się Podzespół problemowy RDS ds. ochrony zdrowia w ramach Zespołu problemowego ds. usług publicznych.

28.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych RDS.

28.03.2017 – Great Place to Work® w Polsce ogłosił Listę Najlepszych Miejsc Pracy Polska 2017.

29.03.2017 – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbieta Rafalska, Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych Krzysztof Michałkiewicz i prezes Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Robert Kwiatkowski podpisali Porozumienie o Współpracy na rzecz osób niepełnosprawnych z prezesem Poczty Polskiej Przemysławem Sypniewskim. Dokument mówi m.in. o podnoszeniu jakości usług świadczonych dla klientów będących osobami niepełnosprawnymi w ramach programu „Poczta Polska otwarta na niepełnosprawnych” oraz zakłada zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędach pocztowych.

29.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia.

30.03.2017 – odbyło się kolejne spotkanie kierownictwa resortu rodziny, pracy i polityki społecznej z Komendantami Komendy Głównej OHP oraz Komendantami Wojewódzkich Komend OHP. W spotkaniu uczestniczyła Minister Elżbieta Rafalska i Wiceminister Stanisław Szwed. Podczas spotkania stwierdzono, że nadszedł czas na głębokie zmiany i przebudowę zadań, która pozwoli na efektywniejsze wykorzystania potencjału, jakim dysponują jednostki OHP. Zadania powinny być odpowiednią na zapotrzebowanie głównych odbiorców – młodzieży, która wypadła z systemu szkolnego i wymaga opieki oraz wsparcia w odnalezieniu właściwej drogi wychowania, kształcenia i szkolenia w celu wejścia na otwarty rynek pracy.

30.03.2017 – Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu MRPiPS, spotkał się z Ronem J.P.M. van Darterem, Ambasadorem Królestwa Niderlandów w Polsce. Rozmowa dot. współpracy polsko-holenderskiej w zakresie poprawy warunków pracy Polaków w Ho-

landii, jak również wyzwań na rynku pracy i społecznych.

30.03.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

30.03.2017 – w Warszawie odbyło się zorganizowane przez Fundacja im. F. Eberta w Polsce seminarium pt. „Jak 500+ Zmieni(a) Polskę?”.

31.03.2017 – w Warszawie odbyła się konferencja pt. „Kształtowanie przyszłości alternatywnego rozwiązywania sporów i lepszego dostępu do wymiaru sprawiedliwości”. Organizatorem konferencji było Ministerstwo Rozwoju, Departament Doskonalenia Regulacji Gospodarczych.

31.03.2017 – odbyło się pierwsze posiedzenie Rady Pomocy Społecznej VIII kadencji. Przewodniczącą Rady została prof. dr hab. Barbara Kromolicka. Podczas pierwszego posiedzenia członkowie Rady Pomocy Społecznej wstępnie omówili zagadnienia z zakresu polityki społecznej, którymi powinna się zająć Rada VIII kadencji.

31.03.2017 – w Warszawie odbyła się ogólnopolska konferencja naukową pt. „Nierówności i wykluczenie społeczne w epoce społeczeństwa postindustrialnego”. Konferencję zorganizowały Zakład Teorii i Metod Pracy Socjalnej oraz Katedra Socjologii Norm, Dewiacji i Kontroli Społecznej Instytutu Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego.

03.04.2017 – w Sejmie odbyła się konferencja naukowa poświęcona obywatelskiemu projektowi Konstytucji RP, przygotowanemu 23 lata temu przez Społeczną Komisję Konstytucyjną na zlecenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Spotkanie odbyło się w związku z 20. rocznicą uchwalenia obowiązującej ustawy zasadniczej przez Zgromadzenie Narodowe 2 kwietnia 1997 r. Podczas dyskusji zwracano uwagę na potrzebę zmiany obecnie obowiązującej Konstytucji. Uczestnicy zgodzili się, że konferencja ta powinna rozpocząć cykl spotkań na temat ustawy zasadniczej.

03.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych.

03.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. funduszy europejskich.

03.04.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne wielkopolskiej WRDS.

03.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się autonomiczne posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. funduszy europejskich.

03.04.2017 – w CPS „Dialog” odbył się Zespół Trójstronny ds. Branży Energetycznej.

04.04.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne opolskiej WRDS.

05.04.2017 – w Krakowie odbył się Konwent Marszałków województw RP. Wzięła w nim udział Przewodnicząca Rady Dialogu Społecznego, Henryka Bochniarz. Podczas omawiania zmian w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego Przewodnicząca poinformowała Marszałków o aktywnościach Rady i nowelizacji ustawy w związku z przeglądem funkcjonowania przepisów o RDS, która nastąpi w tym roku. Przedstawiła też swoją diagnozę rozwoju dialogu regionalnego, który jest efektem spotkań ze wszystkimi WRDS w kraju.

05.04.2017 – w BCC odbyło się jubileuszowe posiedzenie Gospodarczego Gabinetu Cieni BCC poświęcone propozycjom na II kwartał i podsumowaniu pierwszych miesięcy 2017.

05.04.2017 – w CPS „Dialog” odbył się zespół roboczy ds. wypracowania standardów w branży energetycznej powołany przez Zespół Trójstronny ds. Branży Energetycznej.

06.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

06.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu ekspertów ds. opracowania nowelizacji ustawy o RDS.

07.04.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne lubelskiej WRDS.

07.04.2017 – w Bibliotece Narodowej w Warszawie, w Światowy Dzień Zdrowia, odbyła się konferencja popularnonaukowa „Dzień Zdrowia Seniora”. Światowy Dzień Zdrowia został uchwalony przez WHO w celu zwrócenia uwagi na główne problemy zdrowotne społeczeństw na świecie. Podczas wydarzenia rozmawiano na temat zdrowia, aktywności fizycznej, harmonii i jakości w życiu.

07.04.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne małopolskiej WRDS.

10.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się autonomiczne posiedzenie Zespołu problemowego RDS ds. prawa pracy.

11.04.2017 – w NIK odbyła się debata pt. „Klauzule społeczne w zamówieniach publicznych. Szanse i wyzwania”.

12.04.2017 – w CPS „Dialog” odbył się zespół RDS ds. ochrony zdrowia.

12.04.2017 – w CPS „Dialog” odbył się zespół RDS ds. służb mundurowych.

12.04.2017 – w BCC odbyło się robocze posiedzenie Forum Dialogu Związku Pracodawców BCC. Wiceprezes Zbigniew Żurek mówił o pracach nad nowelizacją ustawy o RDS oraz bieżącej działalności Rady i jej zespołów. Poruszono także kwestię dot. strategii działania przedsiębiorców wobec bieżącej i prognozowanej sytuacji społeczno-gospodarczo-politycznej. Ustalano również plan działania FD ZP BCC na najbliższy czas.

13.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego pod przewodnictwem Henryki Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan. Podczas posiedzenia dyskutowano na temat zamówień publicznych w szczególności m.in.: klauzul społecznych w zamówieniach publicznych; konkurencji na rynku zamówień publicznych w tym zamówienia typu in-house oraz kierunków dalszej pracy RDS w zakresie przygotowania założeń do nowelizacji ustawy Prawo zamówień publicznych.

13.04.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne dolnośląskiej WRDS.

13.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się Prezydium Rady Dialogu Społecznego z udziałem Marszałka Senatu RP, Stanisława Karczewskiego. Podczas spotkania dyskutowano na temat bieżących spraw związanych z procesem konsultacji projektów aktów prawnych aktualnie procedowanych w Senacie, w tym w szczególności o rządowym projekcie ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

19.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. międzynarodowych.

19.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie zespołu roboczego ds. wypracowania standardów w branży energetycznej powołany przez Zespół Trójstronny ds. Branży Energetycznej.

20.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu ds. opracowania projektu ustawy – Kodeks pracy, działającego w ramach Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

20.04.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne łódzkiej WRDS.

20.04.2017 – Minister Elżbieta Rafalska spotkała się z Johanttanem Knottem, Ambasadorem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej. Tematem spotkania była wymiana bieżących informacji związanych z toczącym się procesem Brexitu. Minister Rafalska podkreśliła wagę, jaką Rząd Polski przykłada do wyjaśnienia sytuacji Polaków zamieszkujących i pracujących w Wielkiej Brytanii. Wyraziła stanowisko, że ich prawa nabyte powinny być respektowane.

21.04.2017 – Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu MRPiPS, spotkał się z grupą roboczą ds. długotrwałego bezrobocia funkcjonującą w ramach sieci Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia. Od czerwca 2016 r. Polska przewodniczy pracom tej grupy, a w jej pracach uczestniczą przedstawiciele Hiszpanii, Bułgarii, Słowacji oraz Komisji Europejskiej. Celem spotkania było przygotowanie propozycji monitorowania wdrażania przez publiczne służby zatrudnienia Zalecenia Rady (UE) z dnia 15 lutego 2016 r. w spr-

wie integracji osób długotrwanie bezrobotnych na rynku pracy.

24.04.2017 – w Sejmie odbyła się konferencja poświęcona roli samorządów w kształtowaniu polityki senioralnej. Organizatorem spotkania były sejmowe komisje: Polityki Senioralnej, Samorządu Terytorialnego i Polityki Regionalnej oraz MRPiPS.

24.04.2017 – w Warszawie odbyła się konferencja pt. „Biznes i Prawa Człowieka – Standard Etyki w Polsce”. Spotkanie zorganizowały Krajowa Izba Gospodarcza, Najwyższa Izba Kontroli oraz Global Compact Poland.

25.04.2017 – w MRPiPS odbyło się IV posiedzenie Zespołu monitorującego Gwarancje dla młodzieży. Celem spotkania była analiza postępu w realizacji Gwarancji dla młodzieży, a także zapoznanie się z najciekawszymi projektami realizowanymi w ramach tej inicjatywy.

25.04.2017 – w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Związek Rzemiosła Polskiego V Konferencja Naukowo-Techniczna z cyklu „Łączy nas kształcenie zawodowe”.

25–26.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się szkolenie dla sekretarzy i pracowników biur WRDS.

26.04.2017 – odbyło się posiedzenie Krajowego Komitetu Rozwoju Ekonomii Społecznej, poświęcone projektowi założeń do ustawy o ekonomii społecznej i solidarnej. Projekt został przygotowany przez Departament Ekonomii Społecznej i Pożytku Publicznego, we współpracy z Grupą ds. Strategicznych i Programowych, działającą w ramach Krajowego Komitetu. Minister Elżbieta Rafalska podkreśliła, że wsparcie rozwoju sektora ekonomii społecznej jest jednym z priorytetowych działań resortu pracy, w tym w zakresie uregulowania otoczenia prawnego. Znalazło to odzwierciedlenie w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Celem przyjęcia regulacji jest wsparcie tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości, szczególnie dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a także zwiększenie dostępności usług społecznych użyteczności publicznej, wspierających m.in. politykę rodzinną, w zakresie opieki nad dziećmi, osobami starszymi, itd.

26.04.2017 – w Warszawie odbyła się konferencja pt.: „Kobiety na rynku pracy”. Organizatorami konferencji były partia „Razem” i OPZZ.

27.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu ekspertów ds. opracowania nowelizacji ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.

27.04.2017 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu ds. opracowania projektu ustawy – Kodeks zbiorowego prawa pracy, działającego w ramach Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

27.04.2017 – w Warszawie Akademia Lewianta zorganizowała szkolenie pt. „Prawne aspekty PR-u. Co wolno prasie, a czego nie?”.

27.04.2017 – w MRPiPS odbyło się spotkanie Ministrów Zatrudnienia i Spraw Społecznych Czech, Słowacji, Węgier i Polski, w ramach polskiego przewodnictwa w Grupie Wyszehradzkiej. Jednym z tematów rozmów były doświadczenia i dobre praktyki w zakresie podnoszenia standardów społecznych.

28.04.2017 – w Sejmie odbyła się uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy z okazji Międzynarodowego Dnia Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych.

28.04.2017 – odbyło się posiedzenie plenarne śląskiej WRDS.

EUROPEJSKI

06.02.2017 – Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia wezwwała do przyspieszenia działań na rzecz zrównania sytuacji kobiet i mężczyzn w UE. Kobiety w Europie otrzymują przeciętnie niższe pensje i emerytury niż mężczyźni i nadal są niedoreprezentowane na kierowniczych stanowiskach w biznesie i polityce. Jeśli zostanie utrzymane obecne tempo zmian, to równość płac uda się uzyskać za 70 lat – wynika z szacunków KE.

07.02.2017 – w Hiszpanii, w Barcelonie jury nagród „Walczący o Rodzinę” przyznało Minister Elżbiecie Rafalskiej nagrodę w kategorii międzynarodowej za wdrożenie w Polsce programu „Rodzina 500 plus”. Program ten został uznany za istotne narzędzie polityki rodzinnej, a zarazem za bezpośrednią

pomoc dla rodzin posiadających dzieci. Zdaniem jury inicjatywa ta jest szczególnie cenna w Europie, która mierzy się z poważną zapaścią demograficzną.

14.02.2017 – w Brukseli, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny zorganizował wysłuchanie publiczne na temat: Wsie i miasteczka katalizatorami rozwoju obszarów wiejskich – wyzwania i możliwości.

15.02.2017 – Parlament Europejski zgodził się na zawarcie kompleksowej umowy gospodarczo-handlowej (CETA) z Kanadą.

16.02.2017 – posłowie Parlamentu Europejskiego przyjęli trzy sprawozdania, w których przedstawili konieczne reformy, by Unia miała więcej możliwości skutecznego działania, odzyskała zaufanie obywateli, a jej gospodarka była bardziej odporna. Sprawozdania dotyczą: wykorzystania możliwości, jakie daje obecny kształt UE; ewentualnych zmian traktowanych, które byłyby konieczne w związku z reformami; tego, w jaki sposób gospodarki państw strefy euro mogą ze sobą bliżej współpracować i sprawić, że będą bardziej odporne na kryzysy.

16.02.2017 – w Brukseli, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny zorganizował konferencję poświęconą nowym modelom ekonomicznym i innowacjom społecznym pt. „New economy models and social innovation: an opportunity for a better Europe”.

27–28.02.2017 – w Brukseli, Dyrekcja Generalna Komisji Europejskiej ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa Żywności zorganizowała konferencję poświęconą chorobom przewlekłym i starzeniu się w zdrowiu.

01.03.2017 – szef Komisji Europejskiej Jean-Claude Juncker zaprezentował na sesji plenarnej PE Białą Księgę ws. przyszłości Europy zawierającą pięć scenariuszy. Większość postów, w trakcie debaty plenarnej, pozytywnie przyjęła możliwość przedyskutowania różnych kierunków rozwoju Unii po wyjściu Wielkiej Brytanii z UE. Pięć scenariuszy dla Unii Europejskiej, które może obrać Europa to: kontynuacja (pozostanie przy dotychczasowych rozwiązaniach); tylko wspólny rynek (skoncentrowanie się na korzyściach z usunięcia barier handlowych); ci, którzy chcą robić więcej, mogą robić więcej (zgoda na Europę kilku prędkości, w której państwa, które chcą bliżej współpracować w określonych dziedzinach, nie będą musiały czekać na resztę); robić mniej, ale wydajniej (wybór pewnych obszarów wspólnej polityki, w któ-

rych państwa członkowskie chcą zacieśnić integrację i robienie mniej w pozostałych); robić dużo więcej razem (pogłębianie integracji w większości obszarów wspólnej polityki).

25.03.2017 – Rocznica traktatów rzymskich: Unia Europejska ma już 60 lat.

28.03.2017 – W Brukseli, Minister Elżbieta Rafalska oraz Wiceminister Stanisław Szwed odbyli szereg spotkań, przedstawiając stanowisko i argumenty polskie w kwestiach unijnych dotyczących zatrudnienia i spraw społecznych. Dyskusja dotyczyła głównie rewizji dyrektywy o pracownikach delegowanych oraz omówiona została nowa inicjatywa Komisji Europejskiej – Europejski Filar Praw Socjalnych.

28.03.2017 – Europejska organizacja Euclid Network zorganizowała w Parlamencie Europejskim w Brukseli spotkanie, które miało na celu zwrócenie uwagi na kwestie związane z ekonomią społeczną.

03–04.04.2017 – na Malcie, w Valletcie odbyło się nieformalne spotkanie Ministrów do Spraw Zatrudnienia i Polityki Społecznej. W spotkaniu, którego głównym tematem było „czynienie pracy optymalną”, udział wzięli Marcin Zieleniecki, Podsekretarz Stanu MRPIPS. Wynik debaty politycznej ministrów dot. zwiększania optymalności pracy ma zostać włączony do projektu konkluzji Rady UE, w celu promowania inicjatyw zachęcających bezrobotnych do wejścia na rynek pracy, co pomoże przyciągnąć ludzi z powrotem do zatrudnienia, zapobiegać bierności zawodowej i tym samym minimalizować ryzyko ubóstwa i wykluczenia społecznego.

04.04.2017 – Europejski Trybunał Obrachunkowy opublikował raport „Bezrobocie wśród młodzieży – czy polityka UE wpłynęła na zmianę sytuacji? Ocena gwarancji dla młodzieży i inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych wraz z odpowiedziami Komisji”. W dokumencie zbadano, w jakim stopniu europejska gwarancja dla młodzieży przyczyniła się do zapewnienia, aby młodzi ludzie do 25 r.ż. otrzymali ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania do zawodu lub praktyki zawodowej w ciągu czterech miesięcy od ukończenia formalnego kształcenia lub chwili, gdy zostali bezrobotni.

04–05.04.2017 – w Brukseli odbyło się spotkanie Komitetu Kobiet EKZZ. W trakcie spotkania

dyskutowano m.in. o podsumowaniu projektu EKZZ pt. „Bezpieczna w domu – bezpieczna w pracy”, o nowym projekcie na rok 2018, omawiano raport z działań EKZZ i jej afiliantów w ramach Międzynarodowego Dnia Kobiet.

04–06.04.2017 – w Serbii, w Belgradzie odbyło się szkolenie pt. „Silny dialog społeczny i partnerzy społeczni: wartością dodaną dla postępu”. Organizatorem szkolenia był Europejski Instytut Związków Zawodowych.

05.04.2017 – debata plenarna w PE pokazała, że nie ma zgody co do tego, jak zwalczać problem rozprzestrzeniania się w internecie mowy nienawiści i fałszywych informacji (fake news). Część posłów uważa, że należy polegać na wewnętrznych regulacjach właścicieli portali społecznościowych, część opowiada się za wykorzystaniem środków prawnych, w tym stosowaniem kar finansowych, a inni są przeciwni takim działaniom i postrzegają je jako zamach na wolność słowa w internecie.

11.04.2017 – w Brukseli Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny zorganizował wraz z partnerami Dzień Europejskiej Inicjatywy Obywatelskiej (European Citizens' Initiative, ECI). W tym roku przypadała piąta rocznica uruchomienia ECI.

11.04.2017 – Komisja Ochrony Środowiska przyjęła sprawozdanie posłanki Biljany Borzan (S&D, Chorwacja), w którym wzywa UE i państwa członkowskie, aby skuteczniej działały na rzecz ograniczenia marnotrawstwa żywności. Marnotrawstwo żywności w Unii Europejskiej szacuje się na 88 mln ton rocznie (173 kg na osobę). Jest to problem etyczny, ekonomiczny i ekologiczny.

25.04.2017 – Komisja Kultury i Edukacji Parlamentu Europejskiego przyjęła zmiany w dyrektywie dotyczącej usług audiowizualnych, które mają przyczynić się do wzmocnienia ochrony dzieci przed szkodliwymi treściami w internecie.

27.04.2017 – Parlament Europejski przyjął decyzję w sprawie ustanowienia roku 2018 Europejskim Rokiem Dziedzictwa Kulturowego. Rok Dziedzictwa Kulturowego ma wzmocnić poczucie europejskiej tożsamości i przynieść wymierne skutki ekonomiczne – promocja dziedzictwa kulturowego może przyspieszyć wzrost gospodarczy i stworzyć miejsca pracy. ■



Co nowego w prawie?

03.02.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 20 stycznia 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. 2017 poz. 210).

07.02.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn.24 stycznia 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. domów pomocy społecznej (Dz.U. 2017 poz. 224).

07.02.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dn. 25 stycznia 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego ws. sposobu podziału dotacji z budżetu państwa dla uczelni publicznych i niepublicznych oraz jednostek naukowych na pomoc materialną dla studentów i doktorantów (Dz.U. 2017 poz. 226).

15.02.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dn. 10 lutego 2017 r. ws. kształcenia na studiach doktoranckich w uczelniach i jednostkach naukowych (Dz.U. 2017 poz. 256).

15.02.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw porozumienie dotyczące zmiany Umowy pomiędzy Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Europejską

Agencją Kosmiczną ws. przystąpienia Polski do Konwencji o utworzeniu Europejskiej Agencji Kosmicznej i związanych z tym warunków, podpisane w Warszawie dnia 12 stycznia 2017 r. (Dz.U. 2017 poz. 261).

16.02.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dn. 10 lutego 2017 r. ws. tytułów zawodowych nadawanych absolwentom studiów, warunków wydawania oraz niezbędnych elementów dyplomów ukończenia studiów i świadectw ukończenia studiów podyplomowych oraz wzoru suplementu do dyplomu (Dz.U. 2017 poz. 279).

21.02.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Zdrowia z dn. 30 stycznia 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Zdrowia ws. warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (Dz.U. 2017 poz. 304).

22.02.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 16 lutego 2017 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 cha-

rakterze oraz innych dokumentów (Dz.U. 2017 poz. 319).

23.02.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 14 lutego 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. umorzeń zadłużenia z tytułu przejściowego wykupienia odsetek od kredytów mieszkaniowych (Dz.U. 2017 poz. 339).

24.02.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 14 lutego 2017 r. ws. podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej (Dz.U. 2017 poz. 356).

28.02.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 10 lutego 2017 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 2017 poz. 396).

01.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 24 lutego 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych (Dz.U. 2017 poz. 432).

02.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 26 stycznia 2017 r. o zmianie ustawy o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego (Dz.U. 2017 poz. 456).

02.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 8 lutego 2017 r. ws. Narodowego Programu Ochrony Zdrowia Psychicznego na lata 2017–2022 (Dz.U. 2017 poz. 458).

02.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 9 lutego 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks cywilny (Dz.U. 2017 poz. 459).

02.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 26 stycznia 2017 r. o zmianie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. 2017 poz. 460).

03.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dn. 22 lutego 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. udzielania przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości pomocy finansowej w ramach Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój 2014–2020 (Dz.U. 2017 poz. 466).

03.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 27 lutego 2017 r. ws. wykazu zawodów regulowanych i działalności regulowanych, przy wykonywaniu których usługodawca posiada bezpośredni wpływ na zdrowie lub bezpieczeństwo publiczne, w przypadku których można wszcząć postępowanie ws. uznania kwalifikacji (Dz.U. 2017 poz. 468).

03.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 20 lutego 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. organizacji kuratoriów oświaty oraz zasad tworzenia ich delegatur (Dz.U. 2017 poz. 473).

06.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 1 marca 2017 r. ws. dopuszczania do użytku szkolnego podręczników (Dz.U. 2017 poz. 481).

06.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 3 marca 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach budżetowych resortu spraw wewnętrznych i administracji (Dz.U. 2017 poz. 483).

07.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 10 lutego 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pomocy osobom uprawnionym do alimentów (Dz.U. 2017 poz. 489).

09.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 2 marca 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów ws. utworzenia Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz zniesienia Ministerstwa Polityki Społecznej (Dz.U. 2017 poz. 504).

14.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 27 lutego 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów ws. algorytmu przekazywania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych samorządom wojewódzkim i powiatowym (Dz.U. 2017 poz. 538).

17.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 10 lutego 2017 r. o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2017 poz. 573).

18.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 13 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy – Prawo o zgromadzeniach (Dz.U. 2017 poz. 579).

20.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 14 marca 2017 r. ws. przeprowadzania postępowania rekrutacyjnego oraz postępowania uzupełniającego na lata szkolne 2017/2018–2019/2020 do trzyletniego liceum ogólnokształcącego, czteroletniego technikum i branżowej szkoły I stopnia, dla kandydatów będących absolwentami dotychczasowego gimnazjum (Dz.U. 2017 poz. 586).

20.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 16 marca 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. wysokości wskaźników zwiększających kwoty dotacji celowej na wyposażenie szkół w podręczniki,

materiały edukacyjne i materiały ćwiczeniowe dla uczniów niepełnosprawnych (Dz.U. 2017 poz. 590).

21.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 16 marca 2017 r. ws. przeprowadzania postępowania rekrutacyjnego oraz postępowania uzupełniającego do publicznych przedszkoli, szkół i placówek (Dz.U. 2017 poz. 610).

22.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dn. 20 marca 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. dotacji przedmiotowych do posiłków sprzedawanych w barach mlecznych (Dz.U. 2017 poz. 616).

22.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 16 marca 2017 r. ws. wysokości wskaźników zwiększających kwoty dotacji celowej na wyposażenie szkół podstawowych w podręczniki, materiały edukacyjne i materiały ćwiczeniowe dla uczniów niepełnosprawnych (Dz.U. 2017 poz. 617).

23.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 13 marca 2017 r. ws. klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2017 poz. 622).

24.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 9 marca 2017 r. o zmianie ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego (Dz.U. 2017 poz. 628).

27.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 17 marca 2017 r. ws. szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli (Dz.U. 2017 poz. 649).

28.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 10 marca 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ewidencji ludności (Dz.U. 2017 poz. 657).

28.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 10 lutego 2017 r. o zmia-

nie ustawy o finansach publicznych (Dz.U. 2017 poz. 659).

30.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 9 marca 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. 2017 poz. 682).

31.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 9 marca 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2017 poz. 697).

31.03.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 28 marca 2017 r. ws. ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. 2017 poz. 703).

11.04.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 3 kwietnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. wzorów znaków graficznych informujących o poziomach Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisanych do kwalifikacji pełnych i częściowych włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Dz.U. 2017 poz. 764).

12.04.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 22 marca 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej ws. warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej

oraz w niektórych innych jednostkach organizacyjnych (Dz.U. 2017 poz. 770).

14.04.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 5 kwietnia 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. 2017 poz. 786).

21.04.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 12 kwietnia 2017 r. ws. przeniesienia planowanych wydatków budżetowych, w tym wynagrodzeń, określonych w ustawie budżetowej na rok 2017 (Dz.U. 2017 poz. 817).

26.04.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 7 kwietnia 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. 2017 poz. 842).

26.04.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 7 kwietnia 2017 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2017 poz. 847).

27.04.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 25 kwietnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie ws. bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz.U. 2017 poz. 854).

28.04.2017 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 31 marca 2017 r. ws. podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2017 poz. 860). ■



Centrum Partnerstwa Społecznego



Centrum Partnerstwa Społecznego

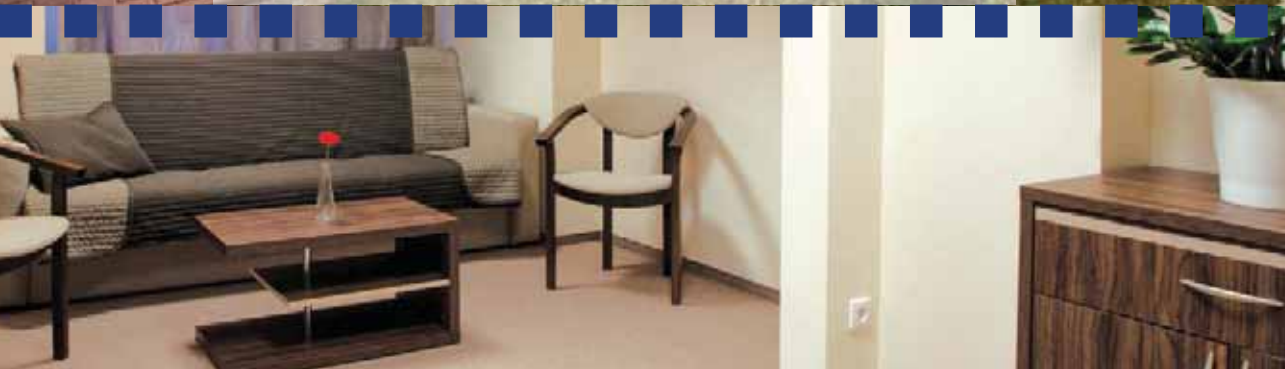
„DIALOG” im. A. Bączkowskiego

Dział Szkoleń i Promocji

tel.: (+48 22) 380 50 10

fax: (+48 22) 380 50 12

e-mail: szkolenia@cpsdialog.gov.pl





www.cpsdialog.gov.pl

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

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

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

Ponadto oferujemy:

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





Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

