

**Materiały
z konferencji**

Biuletyn

ISSN 2300-7478

Nr 4/2015 (12)

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”



W numerze:

Konferencja „Równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy?”, 24.02.2015	2
Konferencja „Efektywna polityka rodzinna – gwarantowane świadczenia czy selektywne wsparcie?”, 17.03.2015	8
Konferencja „Strefa euro a rynek pracy w Polsce”, 08.04.2015	14
Konferencja „Dualne kształcenie zawodowe o potrzebie społecznej umowy”, 12.05.2015	20
Konferencja „Czy Polaków stać na dodatkowe ubezpieczenie emerytalne?”, 21.05.2015	27
Konferencja „Ubezpieczenia społeczne w sferze euro”, 09.07.2015	33

Biuletyn: materiały z konferencji

ISSN 2300-7478

Wydaje:

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

Redakcja – zespół: Iwona Zakrzewska (przewodnicząca), Agnieszka Składanowska,
Agnieszka Solecka-Reszczyk

Zdjęcia: zasoby CPS „Dialog”

Łamanie i druk:

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



Szanowni Państwo,

Z ogromną przyjemnością, przedstawiamy Państwu informacje z konferencji, jakie organizowaliśmy dotychczas w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w 2015 roku.

„Równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy?” to lutowa konferencja dotycząca sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, przedstawiająca wyniki badań podkreślających występowanie dyskryminacji i nierówności szans w wynagradzaniu.

Podczas marcowej konferencji „Efektywna polityka rodzinna, gwarantowane świadczenia czy selektywne wsparcie?” zorganizowanej wspólnie z OPZZ, dyskutowano na temat współczesnych koncepcji w polityce społecznej, w tym w polityce rodzinnej. Interesujące wystąpienia przedstawicieli świata nauki oraz partnerów społecznych wzbogaciły wiedzę zebranych o polityce rodzinnej. Pragnę zwrócić Państwa uwagę na wystąpienie prof. Józefiny Hrynkiewicz z UW, podkreślającej wyraźne rozróżnienie polityki rodzinnej od polityki ludnościowej.

Kwietniowa konferencja, „Strefa euro a rynek pracy w Polsce”, zorganizowana wspólnie z Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych, zapoczątkowała cykl debat koncentrujących się na społecznych i gospodarczych konsekwencjach ewentualnego wejścia Polski do strefy euro. W gronie autorytetów naukowych dyskutowano o „za i przeciw” przyjęciu wspólnej waluty europejskiej.

„Dualne kształcenie zawodowe o potrzebie społecznej umowy” to temat majowej konferencji, jaką CPS „Dialog” po raz kolejny zorganizowało wspólnie z Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych. Dyskutowano o procesach kształcenia zawodowego, wpływających na rynek pracy, jak również o konieczności doskonalenia istniejącego systemu kształcenia zawodowego. Profesor Mieczysław Kabaj przedstawił interesujący referat o programie wdrażania systemu dualnego kształcenia w Polsce.

„Czy Polaków stać na dodatkowe ubezpieczenie emerytalne?” to również majowa konferencja, tym razem organizowaliśmy ją we współpracy z Forum Związków Zawodowych. Omawiano polskie i zagraniczne systemy ubezpieczenia emerytalnego, ich plusy i minusy dla rynku pracy oraz o konieczności podjęcia dialogu na temat przyszłości ubezpieczeń społecznych w Polsce.

Lipcowa debata „Ubezpieczenia społeczne w sferze euro” to drugie spotkanie z cyklu „Społeczne i gospodarcze konsekwencje wejścia Polski do strefy euro”. Spotkanie było miejscem dyskusji na temat konsekwencji prawnych, ekonomicznych i społecznych, również w obszarze ubezpieczeń społecznych. W tym miejscu zachęcam do zapoznania się z interesującym wystąpieniem prof. Gertrudy Uścińskiej.

Szanowni Państwo,

Serdecznie zapraszam do udziału w przyszłych naszych konferencjach i debatach, jak również do lektury niniejszego Biuletynu.

Iwona Zakrzewska

Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”



Konferencja „Równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy”

Warszawa, 24.02.2015

PROGRAM:

9:30–10:00

Rejestracja uczestników

10:00–12:00

Powitanie – Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

Otwarcie konferencji – Małgorzata Sarzalska, Dyrektor Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Wystąpienia:

- Justyna Kryczka, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Więcej kobiet w zarządzaniu – to się opłaca!
- Radosław Antczak, Główny Urząd Statystyczny
Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. W świetle badań Głównego Urzędu Statystycznego
- *Panel dyskusyjny*

12:00–12:30

Lunch

Prelegentów i uczestników konferencji przywitała Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** podkreślając, że równość kobiet i mężczyzn ma silne umocowanie prawne co jest zapisane w różnych źródłach prawa, w tym w Traktacie Unii Europejskiej i Konstytucji RP. *„W Traktacie o Unii Europejskiej, w art. 2 określa się, że Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności demokracji, równości państwa prawnego jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne państwom członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn. Ten zapis znalazł się już w Traktacie Amsterdamskim w 1997 r., i był to pierwszy akt uwzględniający w szerokim zakresie politykę społeczną Unii Europejskiej. Wcześniejsze unormowania prawne były tylko wdrażane – ze względu na albo niską aktywność polityczną kobiet albo na zapotrzebowanie kobiet na rynku pracy były one regulowane poprzez m.in. politykę zatrudnieniową. Europejski Fundusz Społeczny w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki również kładł szczególny nacisk na kwestię równości kobiet i mężczyzn” – mówiła.* Przytoczyła także, art. 33 ustęp 2 Konstytucji RP, który mówi, że *„Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.”*



W imieniu Radosława Mleczi, Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, konferencję otworzyła **Małgorzata Sarzalska**, Dyrektor Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz MPiPS. Dyrektor Sarzalska zauważyła, że istnieją przepisy prawa określające przesłanki dyskryminacji, która nie jest akceptowalna

w Polsce i na świecie, ale analizując statystyki i raporty opisujące sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy to mówienie o równych szansach kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest raczej mówieniem o tym, że te szanse nie zawsze są równe. *„Należy postawić pytanie, w którym momencie mamy do czynienia z czystą dyskryminacją, taką która wynika tylko i wyłącznie z tego, że mamy do czynienia z pracownikiem kobietą, z pracownikiem mężczyzną, a kiedy ta dyskryminacja wynika z innych czynników, które w mniejszym lub większym stopniu mogą być usprawiedliwione. O czystej dyskryminacji można powiedzieć w przypadku występowania luki płacowej. W przypadku pozostałych obszarów, zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, określenie kiedy mamy do czynienia z czystą dyskryminacją jest bardzo trudne” – mówiła.* Powodem trudności w określeniu kiedy mamy do czynienia z czystą dyskryminacją jest

przede wszystkim występowanie szeregu zjawisk, które są niemierzalne, a które mają wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Niestety ten wpływ jest bardzo trudny do określenia. Mówiąc o nierównych szansach kobiet i mężczyzn na rynku pracy mówimy przede wszystkim o luce w aktywności zawodowej, luce we wskaźniku zatrudnienia (bez względu na jaką grupę wieku patrzymy, wskaźniki zatrudnienia kobiet są niższe w porównaniu ze wskaźnikami zatrudnienia mężczyzn) oraz o wspomnianej wcześniej luce zarobkowej. Kobiety zazwyczaj zarabiają mniej niż mężczyźni i to zróżnicowanie wynagrodzeń wzrasta wraz ze wzrostem kompetencji pracownika, co jest bardzo niepokojące. Wśród kobiet mamy do czynienia z dużo wyższym udziałem osób o wysokich kwalifikacjach w porównaniu z mężczyznami, chociażby porównując poziom wykształcenia, natomiast tzw. zwrot z edukacji – czyli ile dana osoba może uzyskać dochodu w związku z zainwestowaniem w edukację – to ten zwrot jest nierównomierny jeśli popatrzymy na kobiety i mężczyzn. Występuje także dyskryminacja wynikająca z naturalnych ról jakie pełnią kobiety – matki czy naturalnego opiekuna osób, które wymagają jakiegokolwiek wsparcia. Powstaje pytanie jak ta rola społeczna, wynikająca z biologii, przekłada się na sytuację na rynku pracy i czy obowiązki macierzyńskie, a przede wszystkim w jaki sposób, mogą wpływać na zróżnicowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Trzeba także zauważyć problem nierównych szans mężczyzn w dostępie do różnego rodzaju form opieki nad dziećmi i sytuacji gdy to mężczyzna wybiera rolę naturalnego opiekuna od najmłodszych dni dziecka, a kobieta decyduje się na powrót do pracy. Mówiąc o nierównych szansach mówimy także o odłożonych efektach, bo niższa aktywność zawodowa, niższe wskaźniki zatrudnienia i niższe wynagrodzenie w okresie całego życia zawodowego wpływają na sytuację dochodową kobiet w momencie przejścia na emeryturę. Występuje w tym przypadku tzw. luka w świadczeniach emerytalnych. Kobiety żyją dłużej niż mężczyźni, polski system emerytalny bazuje na liczbie lat, które pozostały do przeżycia osobie po przejściu na eme-



Na zdjęciu od lewej: dyr. Justyna Kryczka, dyr. Iwona Zakrzewska, dyr. Małgorzata Sarzalska, Radosław Antczak.

ryturę, różnicy pomiędzy długością życia kobiet i mężczyzn oraz dochodów, które były uzyskiwane w trakcie życia zawodowego. Skutkuje to tym, że kobiety uzyskują niższe świadczenia emerytalne niż mężczyźni. W momencie kiedy pozostają samotne w później starości, bo żyją dłużej niż mężczyźni, ten dochód jest jeszcze bardziej uszczuplony.

Wszelkie nierówności według dyr. Sarzalskiej wynikają ze stereotypów, które można podzielić na 3 grupy: 1) stereotypy zewnętrzne, w tym oczekiwania najbliższego otoczenia kobiety jaką rolę będzie ona pełniła w rodzinie i w najbliższym środowisku – czy zdecyduje się na karierę zawodową czy też poświęci się życiu rodzinnemu; 2) oczekiwania i stereotypy pracodawców wobec kobiet, które często postrzegane są jako pracownicy mniej dyspozycyjni, właśnie przez pełnienie roli matki i tu pojawia się pewna forma dyskryminacji, gdyż często osoba wykonująca większość obowiązków rodzinnych jest sprawnym pracownikiem, dodatkowo posiadającym umiejętność wykonywania i łączenia wielu czynności, choć może wymagać innego zorganizowania czasu pracy; 3) stereotypy wewnętrzne – to jak myśli o sobie kobieta jako o członku społeczeństwa, o członku rodziny, jakie stawia sobie wymagania i ograniczenia przed swoimi wyborami życiowymi. „Stereotyp wewnętrzny uwidacznia się chociażby podczas wyboru dot. dalszego kształcenia. Nawet jeśli młode dziewczyny decydują się na kontynuowanie nauki na politechnice to wybierają raczej kierunki zbliżone bardziej do ekonomii a nie typowe kierunki techniczne. Pewne sposoby myślenia i kształtowania swojej kariery zawodowej są wbudowane w kobiety od najmłodszych lat i to jest główny element, nad którym należy pracować, by zmienić tę sytuację. Świadomość pewnych aspektów jest głównym czynnikiem powodującym zmiany” – mówiła. W Polsce funkcjonuje sporo rozwiązań umożliwiających korzystanie z elastycznych form zatrudnienia, dzięki którym łatwiejsze jest pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Niestety niewiele kobiet w Polsce, w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej, korzysta z niepełnego wymiaru czasu pracy, co wynika z niewiedzy, że takie rozwiązania funkcjonują. Dlatego należy rozmawiać o różnych problemach i aspektach wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, bo to poszerza wiedzę, daje informacje gdzie jest problem i jak go rozwiązać.



Justyna Kryczka z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w prezentacji pt. „Więcej kobiet w zarządzaniu – to się opłaca!”, przedstawiła wąski wycinek rynku pracy jakim są gremia decyzyjne. Od tego kto jest w tych gremiach decyzyjnych i jakie zapadają tam decyzje zależą często warunki w jakich pracują kobiety i mężczyźni.

Według przytoczonych przez prelegentkę danych, w Polsce, w 2013 r., 37% kobiet, a w 2014 r. 40% kobiet, zajmowało stanowiska kierowników i wyższych urzędników i wynik ten plasuje Polskę w czołówce krajów OECD. Niestety jeśli chodzi o wyższe stanowiska jest już trochę gorzej. Członkami rad nadzorczych największych spółek giełdowych w 2013 r. było 10% kobiet, a w 2014 r. 15% kobiet. W 2013 r. 24% kobiet zasiadało w Sejmie i wpływ na ten wynik miała ustawa kwotowa, która obowiązuje od 2010 r. i gwarantuje, że na listach wyborczych do Sejmu musi być 35% kobiet. W Senacie nie obowiązuje ustawa kwotowa co ma swoje odzwierciedlenie w liczbie mandatów – w 2013 r. kobiety stanowiły tylko 13% ogółu senatorów. W Parlamencie Europejskim kobiety stanowiły 22% w 2013 r., a w 2014 r. 25% posłów. W Radzie Ministrów w 2013 r. było 23% kobiet, a w 2014 r. – po zmianie rządu - udział kobiet wzrósł do 32%. Polki, według prezentowanych danych, były jednymi z bardziej przedsiębiorczych Europejki – aż 34% kobiet w 2013 r. prowadziło własną działalność gospodarczą, co oznacza, że co trzecia firma w Polsce była zakładana przez kobietę.

Tabela 1. Udział kobiet w gremiach decyzyjnych w Polsce (2013)

37% (40% w 2014)	• Kierownicy i wyżsi urzędnicy
10% (15% w 2014)	• Członkowie rad nadzorczych największych spółek
34%	• Przedsiębiorcy
24%	• Posłowie na Sejm
13%	• Senatorowie
22% (25% w 2014)	• Posłowie w Parlamencie Europejskim
23% (32% w 2014)	• Ministrowie

Źródło: MPiPS.

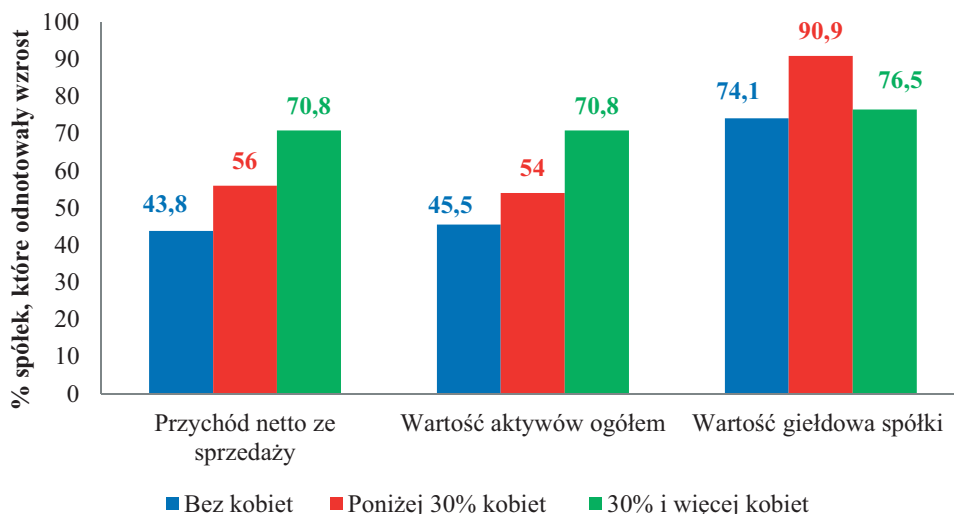
Komisja Europejska od kilku lat prowadzi działania, które mają doprowadzić do tego, że zwiększy się odsetek kobiet w zarządach i radach nadzorczych firm. Co roku analizowany jest także skład największych spółek giełdowych i według raportu Komisji Europejskiej z 2015 r. w Polsce 14,6% kobiet ma udział we władzach firmy. Jest to wynik poniżej średniej europejskiej, która wynosi 20,2%. Według różnych badań, taki minimalny udział gwarantujący tzw. grupie mniejszościowej, wpływ na podejmowane decyzje to co najmniej 30%, zaś Komisja Europejska określa tę strefę równości na poziomie 40%–60%. Według statystyk Giełdy Papierów Wartościowych w 2013 r., wśród spółek giełdowych na rynku głównym we władzach firm było 15% kobiet, na stanowisku prezesa zarządu zasiadało 7% kobiet, a 9% było na stanowisku przewodniczących rad nadzorczych.

Korzyści jakie osiągają firmy z udziału kobiet we władzach firm (zarządach i radach nadzorczych) można podzielić na korzyści finansowe i pozafinansowe. Do korzyści pozafinansowych możemy zaliczyć: lepsze wykorzystanie potencjału zespołów pracowniczych i przyciąganie talentów; lepsze zorientowanie na potrzeby różnorodnych grup docelowych oraz postrzeganie spółki na zewnątrz (przez interesariuszy) jako firmy dobrze zarządzanej i będącej w dobrej kondycji finansowej. Ponadto różnorodne kompetencje (wykształcenie, doświadczenie i umiejętności) podnoszą jakość zespołu zarządzającego. Psychologowie behawioralni dowodzą, że w grupach różnorodnych występuje lepsze wykorzystanie potencjału całej grupy, jak i każdej z jednostek, gdyż osoba będąca częścią takiej grupy podświadomie bardziej się stara, by odnaleźć rozwiązanie. Takie zespoły także lepiej sprawdzają się w sytuacjach kryzysowych i konfliktowych ze względu na większą wrażliwość społeczną i osobiste zaangażowanie w rozwiązywanie problemów. Omawiając korzyści z większego udziału kobiet we władzach firmy zaznaczyła, że różnorodne kompetencje (wykształcenie, doświadczenie i umiejętności) podnoszą jakość zespołu zarządzającego, co przekłada się na lepsze wyniki finansowe firmy – 77 ze 100 najwyższych wycenianych marek świata ma w swoich zarządach kobiety. Korzyści ekonomiczne widoczne są w badaniach firmy McKinsey, która od kilku lat bada w jaki sposób udział kobiet we władzach firm przekłada się na ich wyniki finansowe. Według danych firmy McKinsey, firmy mające w zarządach kobiety mają dużo lepsze wyniki finansowe niż firmy, w których władzę piastują tylko mężczyźni – średni zysk operacyjny w latach 2007–2009 w spółkach bez udziału kobiet w zarządach wyniósł 11%, a z największym udziałem kobiet 17%. Raport firmy Credit Suisse, która także od kilku lat obserwuje firmy pod względem osiąganych przez nie zysków i czy mają we władzach kobiety, mówi że niezauważalnie od sektora gospodarczego czy branży, tam gdzie we władzach firmy są kobiety tam te wyniki finansowe są także lepsze. Ponadto im więcej jest kobiet w tych władzach, tym te zyski są większe, ale trzeba pamiętać by czerpać korzyści z różnorodności, dlatego we władzach firmy nie powinny zasiadać tylko i wyłącznie kobiety. Wyniki badania przeprowadzonego w 2010 r., na zlecenie Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie przez dr Ewę Lisowską ze Szkoły Głównej Handlowej (patrz wykres 1), także potwierdzają, że lepsze wyniki finansowe osiągają firmy, w których władzach zasiadają kobiety.

Justyna Kryczka wspomniała także o projekcie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pn. „Równość w biznesie”, którego celem jest promocja równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy, a w szczególności udziału kobiet w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych. Projekt ten funkcjonuje od 2013 r. i jest realizowany przez Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz (DAE) w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Partnerem merytorycznym projektu jest Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania (BPRT), a realizacja projektu jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej – Programu Wspólnotowego PROGRESS. W ramach tego projektu wydano raport pn. „Więcej równości – więcej korzyści w gospodarce. Kobiety i mężczyźni na stanowiskach decyzyjnych w polskiej gospodarce w latach 2010–2013” oraz przewodnik dla firm pn. „Więcej kobiet w zarządzaniu – to się opłaca”.

Na zakończenie, podsumowując swoje wystąpienie zwróciła uwagę, że kobiety nadal są niedoreprezentowane wśród liderów politycznych, ministrów, wiceministrów i dyrektorów generalnych w administracji centralnej, w zarządach i radach nadzorczych w biznesie. Jednocześnie kobiety są lepiej wykształcone, a różnorodne zespoły są bardziej efektywne co przekłada się także na wyniki finansowe – firmy, w których kobiety są liczniej reprezentowane

Wykres 1. Udział procentowy spółek giełdowych w Polsce, które odnotowały wzrost (2009 vs. 2008) a udział kobiet we władzach firm



Źródło: Wyniki badania przeprowadzonego w 2010 r. przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie [Lisowska, 2010].

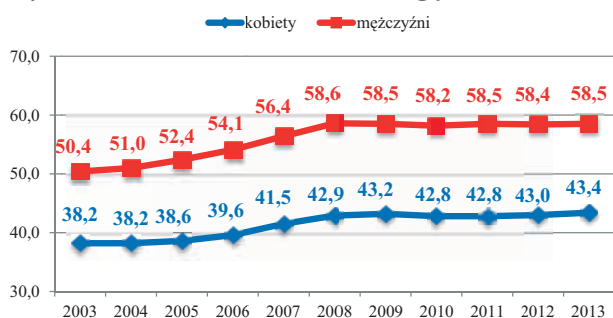
we władzach (+30%) osiągają lepsze wyniki. Na zakończenie J. Kryczka przytoczyła wypowiedź Andrzeja Borczyka, Dyrektora Personalnego Microsoft Polska: „W dzisiejszych czasach posiadanie doskonałej strategii jest podstawą działania każdej organizacji. O sukcesie decydują jednak ludzie, ich kompetencje oraz jakość egzekucji. Tym ważniejsze jest, aby zespoły, które budujemy, były zróżnicowane. To gwarantuje nam różnorodne podejście, szerszą perspektywę i bardziej efektywne działanie”.



Radosław Antczak z Głównego Urzędu Statystycznego w prezentacji pn. „Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. W świetle badań Głównego Urzędu Statystycznego” przedstawił uczestnikom konferencji wyniki badań statystycznych dot. aktywności zawodowej, wynagrodzeń, możliwości organizacji czasu pracy, bezrobocia i budżetu czasu.

Od 1950 r. występuje stały wzrost udziału kobiet wśród ogólnej liczby zatrudnionych, który w drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych się ustabilizował. W 1950 r. kobiety stanowiły 30,8% wszystkich pracowników najemnych, zaś w 2010 r. 47,4% zatrudnionych. Wskaźnik zatrudnienia, czyli odsetek pracującej całej populacji w wieku 15 i więcej, rośnie od 2003 r. dla kobiet i mężczyzn, ale różnica utrzymuje się w ostatnich latach na tym samym poziomie. Udział kobiet w poszczególnych grupach zawodowych jest bardzo zróżnicowany – w 5 grupach spośród 9 grup kobiety stanowią większość (są to m.in. pracownicy biurowi, specjaliści oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy), a dwie grupy są całkowicie zdominowane przez mężczyzn (robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń).

Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia według płci

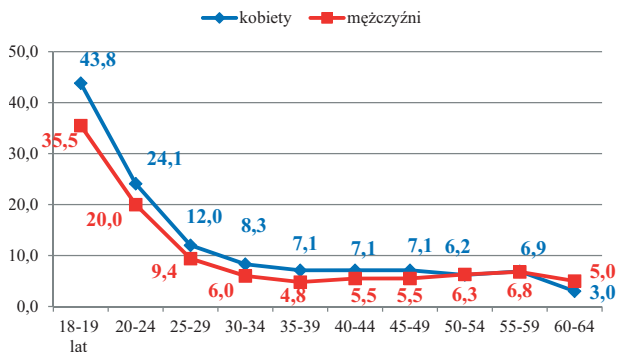


Źródło: GUS.

W poszczególnych sekcjach Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) zróżnicowanie udziału kobiet i mężczyzn jest bardzo duże, większe niż w grupach zawodowych; w budownictwie i górnictwie udział kobiet jest marginalny, zaś w edukacji jest ich 78% a w opiece zdrowotnej 81,8%. Mężczyźni średnio przepracowują w tygodniu 41,2 godziny,

kobiety zaś 36,8 godziny. 50 godzin i więcej w tygodniu przepracowuje co piąty mężczyzna i 7% kobiet. Mniej niż 40 godzin w tygodniu przepracowuje 30% kobiet i 20% mężczyzn.

Wykres 3. Stopa bezrobocia według płci i wieku (BAEL, III kwartał 2014)



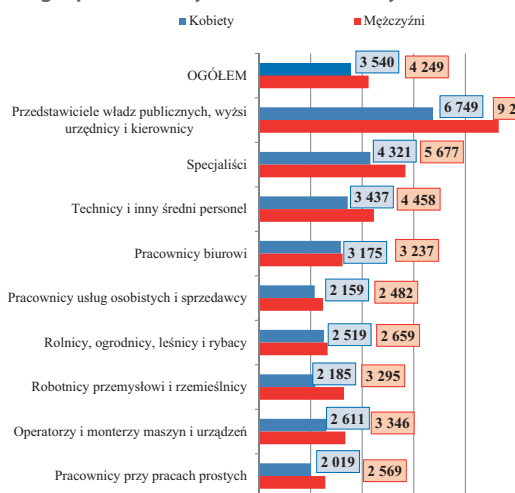
Źródło: GUS.

Według badań z października 2012 r., przeciętne wynagrodzenie kobiet – w każdej grupie zawodowej – jest niższe niż mężczyzn. Ma to niewątpliwie związek z czasem pracy kobiet. W przypadku pracowników biurowych ta różnica w wynagrodzeniu nominalnym jest marginalna, bardziej widoczna zaś jest w grupie *przedstawiciele władz publicznych, wyżsi kierownicy, menedżerowie firm*. W dwóch branżach, w których kobiet jest bardzo mało – transporcie i budownictwie, przeciętne wynagrodzenie kobiet jest wyższe niż mężczyzn. W działalności finansowej i ubezpieczeniowej mężczyźni zarabiają dużo więcej niż kobiety. Według danych z października 2012 r., wśród pracowników z wynagrodzeniem do 50% średniej krajowej, 20,4% stanowiły kobiety a 17,4% mężczyźni. Kobiety niestety też częściej są bezrobotne – w 2007 r. kobiety stanowiły 58% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych, zaś w 2013 i 2014 r. 51%. Stopa bezrobocia również jest wyższa dla kobiet i zależy od wieku – im młodsza kategoria wiekowa tym różnica między kobietami a mężczyznami jest większa, zaś w grupach wiekowych powyżej 50 roku życia stopa bezrobocia jest taka sama dla kobiet i mężczyzn, co wiąże się z wiekiem emerytalnym. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), z drugiego kwartału 2010 r., kobiety i mężczyźni mają takie same możliwości dostosowywania czasu pracy do wyjątkowych sytuacji. Według organizacji czasu pracy – 89,3% kobiet i 86% mężczyzn ma stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy; 1,4% kobiet i 1,8% mężczyzn ma możliwość indywidualnego ustalania własnego planu pracy; 14% kobiet i mężczyzn ma możliwość wzięcia dnia wolnego bez urlopu; 21,3% kobiet i 21,1% mężczyzn ma możliwość zmiany rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy. Większe zróżnicowanie widoczne jest w drugim elemencie badania BAEL dot. opieki nad innymi – 22,5% kobiet i 3% mężczyzn zmniejszyło wymiar czasu pracy ze względu na opiekę nad dzieckiem. Regularnie opiekuje się

dziećmi i osobami starszymi 9,8% kobiet i 5% mężczyzn. W 2013 r. przeprowadzono badanie budżetu czasu ludności, które prowadzone jest co 10 lat i dostarcza informacji o bardzo wielu aspektach życia Polaków, w tym rozkładzie czasu poświęcanego na różne sfery życia. Według tego badania, kobiety więcej czasu poświęcają na zajęcia i prace domowe; mężczyźni – więcej na pracę zawodową, ale także na naukę, korzystanie ze środków masowego przekazu i zamiłowania osobiste.

Podsumowując swoje wystąpienie R. Antczak podkreślił, że choć na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat wzrósł odsetek pracujących kobiet, to nadal więcej jest pracujących mężczyzn. Ponadto utrzymuje się podział zawodów i branż, w których dominują kobiety lub mężczyźni. Kobiety częściej są bezrobotne, a jeśli pracują to ich przeciętne wynagrodzenie jest niższe, a tylko w niektórych zawodach i branżach bardzo zbliżone do zarobków mężczyzn. Prace domowe, w tym opieka nad dziećmi, to znacznie też częściej domena kobiet.

Wykres 4. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto wg płci i grup zawodowych (X 2012) w złotych



Źródło: GUS.

Po wystąpieniach prelegentów odbyła się dyskusja, którą rozpoczął dr **Mirosław Roguski** z Pracodawców RP, zauważając, że brakuje w prezentowanych badaniach kategorii pod nazwą spółki Skarbu Państwa – i odpowiedzi na pytanie jak jest z tą ideą równości w biznesie. Doktor **Barbara Kuntrowska**, Komisja Kobiet OPZZ, zauważyła z kolei, że zmieniać świadomość u osób dorosłych jest bardzo trudno, a łamanie stereotypów należałoby rozpocząć już u małych dzieci. „Na chwilę obecną nie ma mężczyzny dyrektora przedszkola publicznego, jest kilku dyrektorów mężczyzn szkół podstawowych i idąc coraz wyżej jest coraz więcej mężczyzn” – mówiła. **Anna Drelich**, Instytut Rozwoju Służb Społecznych, poruszyła kwestię zainteresowania mężczyzn tematem równości w biznesie. Według niej ze świadomością kobiet jest dobrze natomiast gorzej jest ze świadomością mężczyzn, których w tym kierunku należałoby uświadamiać. Profesor **Kazimierz**

Równość szans kobiet i mężczyzn to stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa, obowiązki i możliwości.

W. Frieske IPISS, zaznaczył, że cały wywód zaprezentowany przez Justynę Kryczkę jest zbudowany na tezie o różnorodności, a należy dostrzec, że zarówno kobiety jak i mężczyźni również różnią się między sobą. Ta różnorodność jest zjawiskiem, które przyczynia się do naszej zbiorowej pomyślności, ale jest zjawiskiem dużo bardziej złożonym niż tylko różnorodność związana z rolami genderowymi. Profesor Frieske zauważył, że stereotypy – czyli utrwalone w kulturze wzorce – skądś się wzięły i w jakiś sposób powstawały. Doktor **Małgorzata Sidor-Rządkowska**, wykładowca na studiach MBA, zauważyła, że warto byłoby ustawić pewne punkty wyjścia. Po pierwsze jest za mało kobiet na stanowiskach kierowniczych i należałoby zacząć badać dlaczego tak jest i co zrobić by zmienić ten stan. „Będąc na dużej konferencji poprosiłam uczestniczki: „proszę o podniesienie ręki do góry panie, którym inna kobieta utrudniła w jakimś momencie karierę zawodową”. Ku mojemu zdziwieniu pojawił się las rąk” – mówiła. Zwróciła też uwagę na stereotypy pojawiające się w prasie kolorowej, często wywiady z kobietami sukcesu opatrzone są słowami „ja to odżyłam dopiero po rozwodzie”. Utwierdza to kobiety, że nie da się połączyć szczęśliwego życia rodzinnego z życiem zawodowym i może przyczyniać się do tego, że kobiety obawiają się awansować i zajmować wyższe stanowiska. **Anna Kapłon**, Konfederacja Lewiatan, odniosła się do problemu luki płacowej. Zastanawiała się skąd ona jest, co jest jej przyczyną i jak wyglądają regulacje prawne w polskim prawie. Pracodawca przyjmując do pracy pracownika–kobietę musi liczyć się z absencją kobiety w związku z urlopem macierzyńskim, rodzicielskim, a także zwolnieniami w związku z chorobą dziecka. Dlatego nieraz staje przed trudnym wyborem czy zatrudnić kobietę czy zatrudnić mężczyznę. Warto też włączać ojców w proces wychowywania dzieci. **Karolina Rosłaniec**, Centrum Praw Kobiet, stwierdziła, że jako statystyczna Polka czuje się zagubiona. Z jednej strony czuje presję społeczeństwa, by rodzic dzieci, bo inaczej nie będzie miał kto pracować na jej emeryturę, z drugiej zaś strony jako osoba wykształcona i wiedząca czego chce ma poczucie, że do końca nie może się rozwijać będąc mamą 4 latki, mimo wsparcia ze strony męża. W przypadku choroby dziecka musi iść na zwolnienie, bo nie stać ją na wynajęcie opiekunki, a pracując w Anglii mogła sobie na to pozwolić. **Monika Zaręba**, Pracodawcy RP, nadmieniła, że młode kobiety w dzisiejszych czasach idąc na rozmowę o pracę są bardziej pewne siebie i świadome swojej wartości, bo już na etapie rekrutacyjnym twardo negocjują warunki zatrudnienia.

Konferencja „Efektywna polityka rodzinna – gwarantowane świadczenia czy selektywne wsparcie”

Warszawa, 17.03.2015

PROGRAM:

9:30–10:00

Rejestracja uczestników

10:00–12:00

Powitanie i otwarcie konferencji:

- Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
- Jan Guz, Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych
- prof. Jacek Męcina, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej

Wystąpienia:

- prof. Józefina Hrynkiewicz, Uniwersytet Warszawski
Zasady udzielania świadczeń rodzinnych
- Piotr Szumlewicz, OPZZ
Ku socjaldemokratycznej polityce społecznej
- dr Katarzyna Tuszyńska, OPZZ
Polityka rodzinna w kontekście selektywnych świadczeń społecznych
- dr Monika Gładoch, Pracodawcy RP
Obowiązki pracodawcy w kontekście polityki prorodzinnej państwa
- Panel dyskusyjny

12:00–12:30

Lunch

17 marca 2015 r. w siedzibie CPS „Dialog” odbyła się zorganizowana wspólnie przez CPS „Dialog” i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych konferencja pn. „Efektywna polityka rodzinna – gwarantowane świadczenia czy selektywne wsparcie?”. Od ponad pół wieku badania socjologiczne wykazują, że najtrwalszą wartością w polskim społeczeństwie jest rodzina. W badaniach tych rodzina i dzieci zajmują w systemie wartości pozycję pierwszoplanową i trwałą. Efektywna polityka rodzinna powinna być zorientowana na odwrócenie tendencji niżu demograficznego i stworzenie takich warunków dla potencjalnych rodziców, by chcieli zostać nimi naprawdę. Konferencja była okazją do wymiany myśli i poglądów na temat współczesnych koncepcji w polityce społecznej – w tym w polityce rodzinnej.

Otwierając konferencję Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** podkreśliła, że świadczenia rodzinne to bardzo ważny aspekt naszego życia, a sposób w jaki przekładają się one na jakość funkcjonowania naszego społeczeństwa jako całości może przełożyć się nie tylko na brak stabilności funkcjonowania rodziny, ale może także przełożyć się i mieć wpływ na stabilność całego kraju.



Od lewej: dyr. Iwona Zakrzewska, Przewodniczący Jan Guz, Sekretarz Stanu MPIPS Jacek Męcina.

Przewodniczący OPZZ **Jan Guz** witając zebranych gości powiedział, że prospołeczna polityka rodzinna może przyczynić się do wzrostu liczby narodzin dzieci, dzięki czemu w przyszłości będzie więcej rąk do pracy i być może wzrosnie także liczba członków związków zawodowych. Jak zauważył, temat polityki prorodzinnej jest istotny w życiu codziennym, a dla związków zawodowych jest to także temat i problematyka bardzo żywa i wszystkie trzy centrale związkowe: OPZZ, NSZZ „Solidarność”, FZZ wielokrotnie poruszały ten problem. „*Jest spór, także w środowiskach związkowych, czy środki powinny być kierowane selektywnie, czy nie. Czy wspierać wszystkich czy też pomoc kierować tylko i wyłącznie do tych potrzebujących? Będzie potrzeba znalezienia jakiegoś konsensusu, ale najważniejsze jest to by inwestować w to co jest dzisiaj najistotniejsze – w rodzinę, w przyszłość,*

w dzieci i młodzież. Należy także rozmawiać o wysokości tych świadczeń – na ile stać nasz kraj i czy wszyscy powinni otrzymywać to wsparcie. Dlatego dyskutujemy, zgłaszamy propozycje i budujemy jak najlepszy projekt, który umocni polską rodzinę i skieruje świadczenia do tych najbardziej potrzebujących” – mówił.

Profesor **Jacek Męcina**, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, witając uczestników konferencji podkreślił, że sytuacja demograficzna w Polsce od wielu lat ulega pogorszeniu. Związane jest to ze zmianą demograficzną, a także z pewnymi niekorzystnymi zjawiskami związanymi z sytuacją na rynku pracy i procesami migracyjnymi. Według różnych badań, które dotyczą problemu efektywności polityki rodzinnej, najważniejsze jest by stworzyć rozwiązania, które przyczynią się do zapewnienia bezpieczeństwa związanego z zatrudnieniem i rynkiem pracy, dochodami, mieszkaniem i innymi elementami dotyczącymi zaspokajania podstawowych potrzeb. Jak zauważył minister, lata transformacji spowodowały osłabienie pozycji kobiet na rynku pracy; procesy transformacyjne, zwłaszcza w pierwszym okresie, „wypychały” z rynku pracy kobiety. Dzisiejszy rynek pracy nie może pozwolić sobie, aby pozostawiać kobiety w bierności zawodowej stąd znaczenie tych form zatrudnienia, które pozwalają efektywnie łączyć zatrudnienie z obowiązkami rodzinnymi. W 2013 r. zostały wprowadzone rozwiązania wydłużające urlopy macierzyńskie i rodzicielskie. W 2014 r. wprowadzono szereg instrumentów, związanych z reformą instytucjonalną rynku pracy, ułatwiających kobietom powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Minister Męcina wyraził swoje ubolewanie, że telepraca wciąż bardzo słabo się rozwija. „*Przed nami projekt 1 000 zł miesięcznie przez rok od urodzenia dziecka dla studentów, bezrobotnych, rolników i pracujących na umowach o dzieło; czeka nas także trudna i ważna debata dotycząca systemu podatkowego, który będzie bardziej sprawiedliwy bo będzie uwzględniał liczbę członków rodziny”* – mówił.

Profesor **Józefina Hrynkiewicz** z UW w swoim wystąpieniu „Zasady udzielania świadczeń rodzinnych” zauważyła, że rodzina w polskiej tradycji jest najwyższą wartością, a rząd podejmuje szereg pozytywnych działań w polityce prorodzinnej. Można wyraźnie rozróżnić politykę ludnościową dot. sytuacji demograficznej i politykę rodzinną. Jak podkreśliła prof. Hrynkiewicz istnieje silne rozróżnienie na politykę ludnościową i politykę rodzinną. Polityka ludnościowa jest działaniem długofalowym, które wspiera wszystkie te funkcje służące zrównoważonemu rozwojowi stanu i struktury ludności przez tworzenie warunków. W polityce ludnościowej na szczęście nie występuje już okres, w którym kładziony był nacisk na zachowania prokreacyjne. Ludzie w zakresie prokreacji powinni mieć możliwość sami decydować i zachowywać się tak jak to wynika z ich potrzeb, aspiracji czy też dążeń. Polityka lud-

nościowa jest polityką państwa, bo to państwo ma wszystkie instrumenty takie jak prawo, podział dochodu, instytucje czy edukacje.

Polityka rodzinna zaś jest prowadzona przez różne podmioty. „Irytuje mnie mówienie, że potrzebujemy mieć więcej dzieci, bo będzie miał kto pracować na rynku i będzie kto miał pracować na emeryturę, a to nie ma żadnego związku i to jest sprowadzenie pewnych rozwiązań na poziom nieprawidłowy. Mówiąc o polityce rodzinnej, mamy na myśli taką politykę, która wspiera, a nie zastępuje, wspiera funkcje rodziny. Mówiąc funkcje rodziny mam na myśli funkcje: ekonomiczne, prokreacyjne, wychowawcze, socjalizacyjne i opiekuńcze. Musimy zastanawiać się czy prowadzona polityka rodzinna rzeczywiście wspiera te funkcje, które funkcje wspiera, jaka jest jej skuteczność i jak jest jej efektywność. Najczęściej skupiamy się na wspieraniu funkcji ekonomicznej rodziny” – mówiła prof. Hryniewicz.



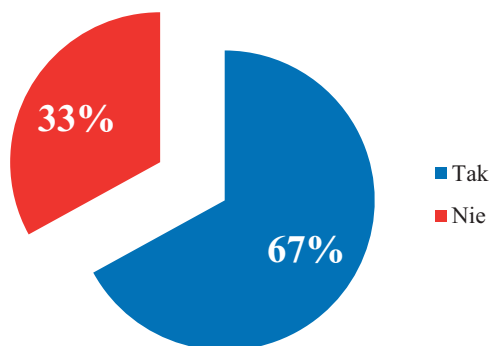
Uczestnicy konferencji.

Według przytoczonych przez prof. Hryniewicz danych z badania budżetów gospodarstw domowych, 20% najuboższych gospodarstw domowych w Polsce w 2013 r. miało dochód na poziomie 404 zł na osobę (ale były i rodziny, które dysponowały budżetem poniżej tej kwoty), kolejne 20% miało dochód do 700 zł. W grupie najuboższych wydatki były wyższe o blisko 30% niż dochody, co oznacza, że te rodziny są permanentnie zadłużone. Przy czym nie korzystają z usług banków, dla których nie są potencjalnymi klientami, tylko zadłużają się w przeróżnych kasach. 404 zł to jest mniej niż minimum egzystencji, które w tym czasie wynosiło dla jednej osoby 480 zł. Kryteria dochodowe w pomocy społecznej, które są ustanowione na 3 lata, wynoszą na 1 osobę w rodzinie 456 zł i są bliskie minimum egzystencji. Minimum egzystencji definiujemy w ten sposób, że jest to dochód, który nie może być uznany za dostateczny ponieważ przy dłuższym występowaniu w jakimś gospodarstwie domowym zagraża utratą zdrowia i normalnego rozwoju. W Polsce mamy do czynienia z dość rozległym obszarem bardzo głębokiego ubóstwa i to ubóstwo dotyczy przede wszystkim rodzin z dziećmi. Przy minimum egzystencji, przy minimum socjalnym koszt żywno-

ści na 1 dzień wynosi 8 zł na osobę. Profesor Hryniewicz uważa, że w Polsce mamy do czynienia z ogromnym obszarem bardzo utrwalonego, głębokiego ubóstwa. Należy, tam gdzie wychowują się dzieci, pokonać ten próg utrwalonej biedy.

Według prof. Hryniewicz pomoc związana ze świadczeniami rodzinnymi powinna być: gwarantowana; wystarczająca i skoncentrowana; terminowa; powszechna i docierać tam gdzie jest potrzebna. Ponadto należy pomagać tak by chronić godność ludzi i rodzin, którym się pomaga. Polityka prorodzinna i pomoc w jej ramach powinna być na pewnym poziomie, a taniość nie powinna być jej głównym wyznacznikiem. Pomoc musi być na najwyższym poziomie, bo może sprzyjać integracji. „Udzielać pomocy może każdy – rząd, samorząd, organizacje, osoby prywatne, dalsza rodzina. Czy ta pomoc rodzinie ma być powiązana z zatrudnieniem? A to zależy czy np. chcemy założyć żłobek na uniwersytecie. Pomagać wszystkim czy wybranym grupom? Wydaje mi się, że biorąc pod uwagę funkcje socjalizacyjne, trzeba usługi tak organizować by były na wysokim poziomie i powszechnie dostępne dla wszystkich – to jest bardzo ważne by nie dzielić, ale by tworzyć zintegrowane społeczeństwo – mówiła. Na zakończenie dodała, że są w społeczeństwie grupy uzależnione od pomocy, grupy, które to my uzależniliśmy od źle dostarczanej pomocy. Są także rodziny, które boją się poprosić o pomoc społeczną w obawie przed np. zabraniem dzieci. W 1776 r. Adam Smith, nazywany ojcem ekonomii, pisał o pensji minimalnej twierdząc, że zwykły robotnik powinien zarobić co najmniej dwa razy tyle, ile potrzebuje na własne utrzymanie i by mógł wychować dwoje dzieci.

Wykres 1. Czy kiedykolwiek musiały Pani zrezygnować z pracy (podjęcia pracy) ze względu na trudności w zapewnieniu opieki dzieciom? (N = 517)



Źródło: CBOS 2013.

Piotr Szumlewicz z OPZZ w wystąpieniu pn. „Ku socjaldemokratycznej polityce społecznej” przekonywał, że świadczenia w polityce społecznej powinny mieć charakter uniwersalny. W polskiej Konstytucji przynajmniej dwa rodzaje świadczeń są gwarantowane: świadczenia zdrowotne i świadczenia edukacyjne. Według eksperta wszystkie pozostałe świadczenia powinny mieć charakter uniwersalny, a nie selektywny, za czym przemawia kilka faktów. Po

Efektywna polityka rodzinna powinna spełniać dwie ważne funkcje: państwową – zapewniającą rozwój gospodarczy kraju oraz ciągłość społeczeństwa i narodu; społeczną – zapewniającą zastępowalność pokoleń, poprawę kapitału intelektualnego oraz dobrą kondycję i jakość życia rodzin.

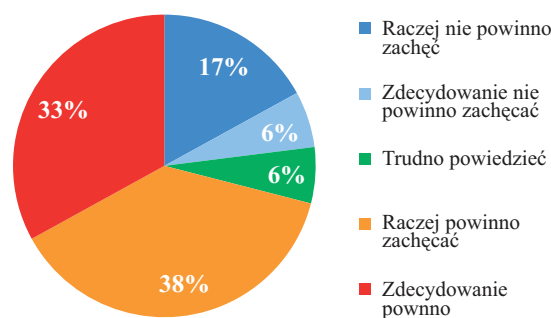
pierwsze świadczenia selektywne są stygmatyzujące zaś świadczenia uniwersalne cieszą się powszechnym poparciem społecznym. Na przykład w Szwecji, w ramach świadczeń, z wysokiej jakości posiłków w szkołach korzysta również klasa średnia, co również odciąża budżet rodzin bogatych. Po drugie system selektywny jest skomplikowany i nieprzejrzysty. Po trzecie za świadczeniami uniwersalnymi przemawia także argument gospodarczy.

W polityce społecznej wyróżnia się zazwyczaj trzy modele: liberalny, chadecki (konserwatywny) i socjaldemokratyczny. Model liberalny, który w Polsce jest najbardziej rozpowszechniony, polega na tym, że dominującą rolę w polityce społecznej ma rynek. Wiele usług i świadczeń jest sprywatyzowanych i skomercjalizowanych. Świadczenia adresowane są przede wszystkim do osób najuboższych i świadczenia te są niskie. Występuje w tym modelu duża rola pomocy charytatywnej. Pomoc jest komercyjna, na rynek usług wkraczają również firmy prywatne (np. OFE). Model chadecki, który częściowo funkcjonował w PRL-u, a w dzisiejszych czasach funkcjonuje w krajach konserwatywnych obyczajowo, takich jak Grecja, Malta czy Hiszpania. W krajach tych odsetek zatrudnionych mężczyzn jest dużo wyższy niż odsetek zatrudnionych kobiet, a polityka społeczna nastawiona jest by zniechęcać kobiety do pracy. Świadczenia w tym modelu nastawione są na pracujących mężczyzn. W modelu tym to pracujący ojciec ma utrzymać żonę i dzieci. Model ten jest najbardziej podatny na kryzys, bo opiera się na dezaktywizacji zawodowej kobiet. W tym modelu kościół katolicki odgrywa dużą rolę. Świadczenia są na rodziny, nie na osoby i nie na jednostki. Według eksperta model liberalny i chadecki są nieskuteczne i do pewnego stopnia szkodliwe społecznie. Model socjaldemokratyczny opiera się na świadczeniach uniwersalnych, które obejmują wszystkich obywateli. Celem polityki socjaldemokratycznej jest by stworzyć taki system zabezpieczeń by nie walczyć z ubóstwem tylko mu przeciwdziałać poprzez rozbudowany system uniwersalnych świadczeń i pod tym względem np. w Szwecji ubóstwo ma charakter marginalny. Główne elementy tego modelu to uniwersalizm praw socjalnych, równy dostęp do świadczeń o najwyższym standardzie dla

wszystkich, wszyscy korzystają z polityki społecznej i wszyscy ponoszą jej koszty – przy czym najwyższe koszty ponoszą osoby najbogatsze. Element redystrybucyjny systemu jest przede wszystkim w systemie podatkowym czyli bardzo progresywne podatki z których korzystają wszyscy, a świadczenia są bardzo wysokiej jakości.

Od 2007 r. kolejne fale kryzysu dotykały na zmianę kraje liberalne i kraje chadeckie. Zaczęło się od Irlandii, Litwy, Łotwy, Estonii, później kryzys dotknął Hiszpanię, Portugalię i Grecję. Kraje socjaldemokratyczne w latach 2007–2014 uniknęły kryzysu – mają bezrobocie niższe niż średnia unijna i generalnie nie pogarszały się wskaźniki jakości życia i nie rosło ubóstwo, które w Polsce w 2013 r. wzrosło o 300 tys. Według przytoczonych przez eksperta danych Eurostat-u na politykę rodzinną wydajemy najmniej spośród wszystkich krajów europejskich – średnia unijna wynosi 29,5% PKB, a w Polsce wydajemy na zabezpieczenia społeczne 18,1% PKB (polityka rodzinna, polityka rynku pracy). Gdybyśmy chcieli zbliżyć się do średniej unijnej musielibyśmy zwiększyć wydatki na politykę rodzinną o 180 mld zł rocznie. W Polsce dominują świadczenia selektywne, bardzo niskie, które często nie trafiają do potrzebujących. „*Tak naprawdę nie mamy polityki społecznej z prawdziwego zdarzenia. Moje rekomendacje, które mogłyby upodobnić naszą politykę do tej skandynawskiej to: darmowe żłobki i przedszkola od 1 roku życia; system edukacyjny i służba zdrowia powinny dążyć by świadczenia były wysokiej jakości, a system prywatny w tych sektorach powinien być marginalizowany; jedzenie wysokiej jakości i służba zdrowia w szkołach. Jestem za tym, by wprowadzić na każde dziecko do 18 roku życia po 400 zł (koszt 32–33 mld zł) i wtedy zlikwidować wszelkie ulgi, które wcale nie obejmują wszystkich najbardziej potrzebujących*” – mówił.

Wykres 2. Czy obecnie w Polsce Państwo poprzez prowadzenie odpowiedniej polityki powinno zachęcać ludzi do posiadania większej liczby dzieci czy też nie?



Źródło: CBOS 2013.

Jako kolejna głos zabarała dr **Katarzyna Tuszyńska**, Radca ds. Ubezpieczeń, Polityki Rodzinnej i Pomocy Społecznej w OPZZ, przedstawiając referat „Polityka rodzinna w kontekście selektywnych świadczeń społecznych”. Polityka rodzinna to system długofalowych zamierzeń i towarzyszący mu system rozwiązań prawnych, przyjętych i realizowanych

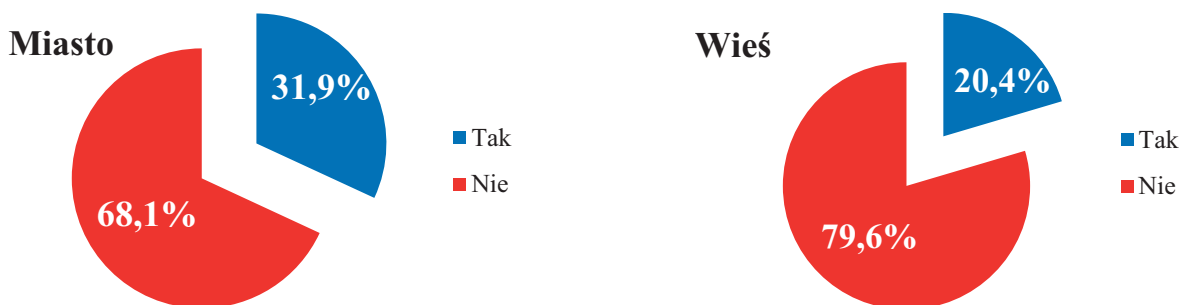
przez władzę publiczną na rzecz rodziny jako podstawowej komórki społecznej, w celu stworzenia rodzinie odpowiednich warunków do jej powstania, prawidłowego rozwoju i spełniania przez nią wszystkich ważnych społecznie funkcji. W dzisiejszych realiach są to również działania na rzecz rodziny, wspierające jej funkcje, które prowadzone są przez organizacje pozarządowe i innego rodzaju podmioty. Jednym z instrumentów polityki rodzinnej są świadczenia w formie: pieniężnej, rzeczowej oraz usług. Można wymienić 5 funkcji jakie mogą spełniać świadczenia rodzinne: dochodowa; kompensacyjna; redystrybucyjna; egalitaryzująca; stymulująca. Świadczenia mają gwarantować w miarę sprawiedliwą redystrybucję dochodów, które wspólnie wypracowujemy, od tych najbogatszych do tych najuboższych i mają w miarę wyrównywać poziom funkcjonowania. Wraz z przemianami rodziny również znaczenie poszczególnych funkcji, jakie pełnią świadczenia rodzinne, ulega różnicowaniu. Według dr Tuszyńskiej świadczenia rodzinne w Polsce mają głównie charakter socjalny, tj. mają, w założeniu, służyć jako wsparcie rodzin w trudniejszej sytuacji materialnej. Nowością jest świadczenie rodzicielskie czyli pomysł wprowadzenia świadczenia 1 000 zł dla wszystkich rodzin (rodzin rolników, studentów i bezrobotnych) i jest to pierwsze uniwersalne świadczenie. Powszechne świadczenia są adresowane do wszystkich, którzy mają taką potrzebę. Selektywne świadczenia są dla tych, których sytuacja usprawiedliwia udzielenie pomocy i którzy jednocześnie nie posiadają środków na zakup określonych świadczeń na rynku. „Ponieważ selektywność nie dotyczy jedynie kwestii dochodowych, to ostatecznie świadczenia w swojej większości mają charakter selektywny. Nawet, jeśli do ich przyznania nie jest brane kryterium dochodowe” – mówiła. Umownie przyjmujemy, że świadczenia selektywne to takie, które przyznane zostały na podstawie testu dochodowego. Obecnie jednym z głównych zadań polityki społecznej jest właściwe adresowanie wsparcia. Bez względu czy świadczenia będą selektywne czy nieselektywne, adresowanie jest jednym z tych czynników, które przyczyniają się do skuteczności i efektywności polityki społecznej i świadczeń. Adresowanie wsparcia, czyli jego racjonalizacja, wiąże się z kilkoma trudnościami, np.: ze zdefiniowaniem podmiotu wsparcia (co uznamy za rodzinę – czy to jest małżeństwo, związek partnerski, itp.);

dotarciem ze wsparciem do wszystkich potrzebujących (jest to główny problem progów dochodowych). Próg dochodowy w większym stopniu gwarantuje, że ograniczone zasoby, jakimi dysponujemy, trafią do najbardziej potrzebujących. Niskie progi dochodowe podnoszą ryzyko złego adresowania świadczeń. Biorąc pod uwagę ograniczoną zasobów, kwestią podstawową staje się nie tylko dostępność, ale również wysokość świadczeń w relacji do potrzeb, jakie mogą zostać zaspokojone przy ich pomocy. Powszechność świadczeń wiąże się z ich wysokością – czym bardziej dostępne świadczenia tym mogą być niższe i o niższej jakości, przez co potrzeby rodzin mogą nie do końca zostać zaspokojone. Na zakończenie rekomendowała, by wobec dylematu – zmniejszać prawdopodobieństwo nieudzielenia wsparcia potrzebującym versus zmniejszać prawdopodobieństwo udzielenia wsparcia niepotrzebującym. Należy zwiększać efektywność wsparcia poprzez eliminację jak największej ilości błędów w jego adresowaniu oraz skuteczności wsparcia. Zdaniem dr Tuszyńskiej bez względu na funkcjonujący model polityki społecznej wsparcie rodziny musi być efektywne i skuteczne. Można to osiągnąć w każdym modelu, przy odpowiednich instrumentach i nakładach, a także przy przyjęciu, że jednostka ma wolny wybór i rodziny mogą kształtować swoje życie rodzinne tak jak chcą. Państwo nie powinno ukierunkowywać światopoglądowej roli rodziny. Rodzina powinna tak kształtować swoje życie i swoje wartości, aby to realizowało jej potrzeby, a rolą państwa i organizacji pozarządowych jest takie kształtowanie instrumentów by to było możliwe.

Jako ostatnia wystąpiła dr **Monika Gładoch**, Pracodawcy RP, z referatem pn. „Obowiązki pracodawcy w kontekście polityki prorodzinnej państwa”, w którym omówiła podstawy prawne polityki prorodzinnej, w tym: podstawy konstytucyjne polityki prorodzinnej, podstawy polityki prorodzinnej w prawie europejskim, a także m.in. obowiązki pracodawcy wobec kobiet w ciąży, prawa dla rodziców oraz prawa pracownika w trakcie urlopu.

Rodzina w Konstytucji RP chroniona jest w różny sposób i w różnych aspektach. Rodzinę jako dobro chroni art. 18; art. 71.1 mówi, że „Państwo w swojej polityce społecznej i gospodarczej uwzględnia dobro rodziny”; a art. 48. 1. daje

Wykres 3. Korzystanie ze żłobka/przedszkola przez dzieci w wieku 0–6 lat w mieście i na wsi



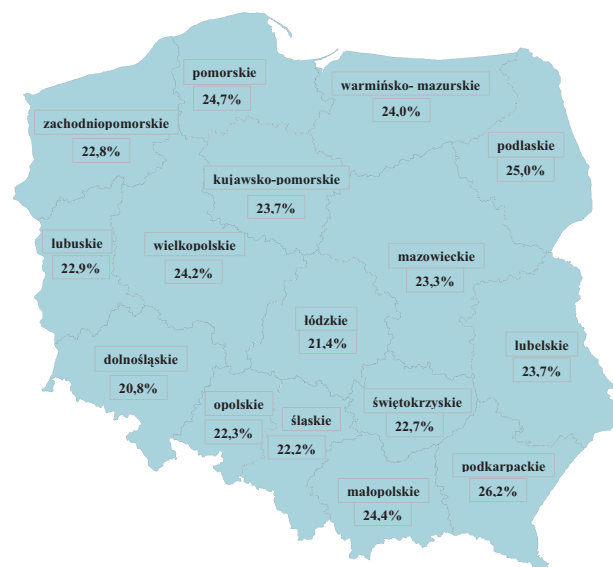
Źródło: GUS 2014.

rodzicom prawo do wychowania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami. Różne obowiązki pracodawców i uprawnień dla rodzin są kształtowane także pod wpływem koncepcji unijnej, jako podział obowiązków między rodzicami – art. 33.1. dot. równouprawnienia płci.

Podstawowe akty w prawie europejskim, które są przykładem dla Polski, to Europejska Karta Społeczna z 1961 r. (zawierająca pewne wzorce ochrony rodziny w prawie) oraz Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dn. 8 marca 2010 r. Polskie prawo musiało się dostosować do przepisów zawartych w Dyrektywie. W 2009 r. podpisano nowe porozumienie europejskich partnerów społecznych dot. ochrony rodziny i ono stało się dyrektywą. W tej dyrektywie istotne są: Klauzula 2 i prawo do urlopu rodzicielskiego; Klauzula 5 i prawa pracownicze i niedyskryminacja; Klauzula 6 i powrót do pracy; Klauzula 7 i czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej związanej z pilnymi sprawami rodzinnymi, takimi jak choroba lub wypadek, wymagający natychmiastowej obecności pracownika.

Prawo pracy przerzuca ryzyko socjalne na pracodawcę, pewne obowiązki związane z rodzicielstwem powodują niekiedy problemy organizacyjne przez co wzrastają koszty pracy. Jak zauważyła dr Gładoch pracodawcy są elementem polityki prorodzinnej jako podmioty zatrudniające pracowników i odczuwalny jest brak wsparcia państwa dla tych najmniej- szych pracodawców, w aspekcie także finansowym – pewnych uproszczeń podatkowych i kosztowych. Jest bardzo wiele obowiązków prorodzinnych nałożonych na pracodawców. Ochrona kobiet w ciąży i obowiązki pracodawcy wobec kobiet w ciąży to: zakaz zatrudniania kobiet ciąży przy pracach wzbronionych; zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych; zakaz zatrudniania w porze nocnej; zakaz delegowania do pracy w innej miejscowości bez jej zgody; zakaz zatrudniania w przerywanym systemie czasu pracy.

Wykres 4. Udział dzieci na utrzymaniu w liczbie ludności ogółem według województw



Źródło: GUS 2014.

Polityka rodzinna powinna odpowiadać na współczesne wyzwania wynikające z przemian rodziny i uwarunkowań oddziałujących na jej funkcjonowanie.

Doktor Gładoch uważa, że system urlopów jest niespójny – niejasność wzbudza urlop wychowawczy i urlop macierzyński. Rodzice często nie rozróżniają czym jest urlop wychowawczy a czym macierzyński. W Polsce obowiązują: urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni lub 31 tygodni przy urodzeniu dwojga dzieci itd.; dodatkowy urlop macierzyński do 6 tygodni lub do 8 tygodni; urlop rodzicielski do 26 tygodni; urlop ojcowski 2 tygodnie, ale do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy; urlop wychowawczy do 36 miesięcy, ale na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 5 roku życia.

Kolejnym aspektem polityki prorodzinnej jest ochrona zatrudnienia i Kodeks Pracy z art. 177 § 1, art. 186¹ § 1, art. 186¹ § 2. Trudnym przepisem do wykonania jest prawo powrotu do pracy i art. 186⁴ – jeśli pracownik wraca po dłuższym urlopie może się okazać, że nie ma już jego stanowiska i pracodawca musi znaleźć nowe stanowisko pracy, które będzie odpowiadało kwalifikacjom i warunkom finansowym sprzed urlopu pracownika.

Dyskusję rozpoczął **Rafał Bakalarczyk** z IPS UW, który zwrócił uwagę, że w świadczeniach opiekuńczych też należałoby rozważyć odejście od selektywności. Zasugerował, że może warto byłoby poszukać rozwiązań pomagających godzić pracę z długoterminową opieką nad osobą niesamodzielną. **Anna Grabowska**, doradca ds. społeczno-prawnych FZZ, przedstawiła dane z badania CBOS z ubiegłego roku, z których wynika, że obecnie średni wiek, w którym Polka rodzi pierwsze dziecko to 29 lat, a jeszcze w latach 70-tych takich kobiet było trzy razy mniej. Według tych badań przyczyną, dla której kobiety opóźniają decyzję o macierzyństwie jest lęk przed utratą pracy – obawia się tego 1/3 kobiet aktywnych zawodowo w wieku tzw. prokreacyjnym, tj. 18–49 lat. Istotnym problemem jest także obawa przed niemożnością pogodzenia ról zawodowej i rodzinnej. Zasadność tych obaw potwierdzają kolejne dane, według których 33% kobiet, musi zrezygnować z pracy zawodowej ze względu na trudności w opiece nad dzieckiem. Co dziesiąta, traci pracę po powrocie z urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego. Co piąta kobieta odkładała decyzję związaną z macierzyństwem ze strachu przed negatywną opinią pracodawcy w kontekście możliwego awansu lub podwyżki.

Konferencja „Strefa euro a rynek pracy w Polsce”

Warszawa, 08.04.2015

PROGRAM:

9:30–10:00

Rejestracja uczestników

10:00–12:30

Powitanie i otwarcie konferencji:

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

Wystąpienia:

- prof. Tomasz Gruszecki, Katolicki Uniwersytet Lubelski
Konstrukcyjne błędy strefy euro a jej bieżąca i przyszła kondycja ekonomiczno-finansowa
- prof. Eugeniusz Kwiatkowski, Uniwersytet Łódzki
Wejście Polski do strefy euro a sytuacja na rynku pracy
- prof. Jerzy Żyżyński, Uniwersytet Warszawski
Straty czy korzyści wejścia Polski do strefy euro?
- Panel dyskusyjny

12:30–13:00

Lunch

Jak zauważyła Dyrektor CPS „Dialog” Iwona Zakrzewska, dzisiejsza debata otwiera cykl spotkań, koncentrujących się na społecznych i gospodarczych konsekwencjach ewentualnego wejścia Polski do strefy euro. Przyjęcie euro przyniesie ze sobą pozytywne jak i negatywne aspekty. Jest wiele za, i wiele przeciw przyjęciu wspólnej waluty, co powoduje coraz to większe niepokoje w społeczeństwie i gospodarce. W innych krajach objętych strefą euro przyjęcie wspólnej waluty miało różne skutki, ale w żadnym z nich, wejście nie spowodowało tylu negatywnych skutków, by zagrażały one znacznemu spadkowi gospodarstwu.



Profesor **Kazimierz W. Frieske** Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych witając uczestników konferencji dodał, że wspólnie z CPS „Dialog” przygotowuje przedsięwzięcia, które będą debatami publicznymi dotyczącymi rozmaitych problemów związanych ze strefą euro. Na chwilę obecną w planach jest seria 3 dyskusji poświęconych

tej problematyce. Jak zauważył prof. Frieske wysiłki integracyjne, w tym jednolita waluta, wiążą się z rozmaitymi mechanizmami gospodarczymi. Nadmienił, że temat wejścia Polski do strefy euro jest dla niego w sumie obcy i liczy, że dzięki dzisiejszej konferencji dowie się o konsekwencjach jakie może spowodować wprowadzenie waluty euro i na co należy być przygotowanym.

„Dzisiejsze spotkanie traktujemy jako jedno z kilku. Pod koniec czerwca najprawdopodobniej odbędzie się kolejne, które będzie poświęcone ubezpieczeniu społecznym w ujęciu bardzo ogólnym. Na jesieni planujemy spotkanie dotyczące tematu ochrony socjalnej w perspektywie do (ewentualnego) przystąpienia Polski do strefy euro. Jest także zamiar, by cykl tych spotkań zakończył konferencją międzynarodową. Jednak wszystko będzie zależało od tego jak będzie rozwijać się dyskusja” – mówił profesor **Zbigniew Klimiuk** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.



Profesor **Tomasz Gruszecki** z Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego przedstawił w swojej prezentacji pn. „Konstrukcyjne błędy strefy euro a jej bieżąca i przyszła kondycja ekonomiczno-finansowa” zebrane różne krytyki euro, pojawiające się głównie w publikacjach anglosaskich. Problem unii walutowych sięga końca lat 50. kiedy to

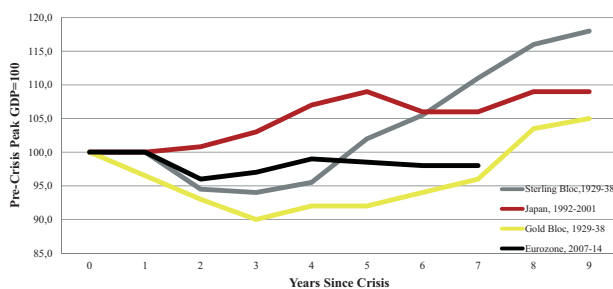
Robert A. Mundell opracowywał koncepcję tego obszaru. W Europie nie ma już teraz tylko ideologicznego podejścia do strefy euro, czego przykładem może być książka, którą

napisał członek zarządu Bundesbanku Thilo Sarrazin „Europa nie potrzebuje euro”.

Strefa euro i samo euro jest ekonomicznie sztuczną konstrukcją stworzoną, by wymusić przyspieszoną (a nie naturalną) integrację polityczną przez wprowadzenie wspólnej waluty. „Euro miało przyspieszyć integrację, która miała skończyć się jednolitą konstrukcją polityczną – Stanami Zjednoczonymi Europy. Błędy leżące u źródeł konstrukcji euro są przyczynami obecnych kłopotów. Euro na razie przetrwało najgorszy sztorm, ale podstawowe wady konstrukcyjne wciąż nie są rozwiązane” – mówił. Ekonomiści unikają często analizy politycznej i ideologicznej euro, ale to jest w pewnej mierze jednopłaszczyznowe. Integracja polityczna Europy miała jak najbardziej swoje uzasadnienie w latach 60. kiedy to Stany Zjednoczone nadużywały dolara i czerpały korzyści z tzw. renty mennicznej z emisji dolara i bumu kredytowego. Europejczycy, którzy zajęli się eksportem głównie na rynki amerykańskie zrozumieli, że handel w Europie nie musi być rozliczany w dolarach, a konieczne jest wprowadzenie waluty europejskiej – w ten sposób powstało ecu. Pierwsze przesłanie było odzwierciedleniem naturalnie rosnącej integracji europejskiej. Do tego należy także wymienić wątek polityczny jakim były ambicje Francji, która politycznie dominowała w ówczesnej Europie, i Francuzi mieli ideę zrzucenia zwierzchnictwa Stanów Zjednoczonych z Europy. W ten sposób zaczęło się budowanie Europy kontra Stany Zjednoczone. Drugim bardzo ważnym przesłaniem politycznym ze strony Francji była neutralizacja siły gospodarczej (i potencjalnie politycznej) a zwłaszcza siły niemieckiej marki, która w Europie lat 60-tych była główną walutą. Od razu nie można było stworzyć jednego „ciała politycznego”, wybrano więc drogę pośrednią czyli regionalizację – państwa miały się najpierw rozczłonkować na regiony a potem regiony miały zrósnąć się w całość. Ta idea scalenia niezależnych bytów politycznych poprzez stworzenie sytuacji wymuszających integrację polityczną może tłumaczyć tak dziwne założenia konstrukcyjne jak np. mechanizm „zapadki” – do unii walutowej można tylko wejść a nie można z niej wyjść. Obecnie Grecja ma ten problem, że gdyby chciała wyjść z euro musiałaby także wyjść z Unii Europejskiej. Jest to rozwiązanie niespotykane w dziejach unii walutowych, które zakładały dobrowolność oraz przebywanie w unii tak długo jak spełnia się warunki uczestnictwa. Ponadto w uniach walutowych niemożliwe było, by przez lata rosły olbrzymie nierównowagi w handlu. Do strefy euro zaproszono kraje jawnie słabsze, jeśli chodzi o poziom i konkurencyjność gospodarki, wcześniej unię tworzyły gospodarki o podobnym poziomie. Do błędów stricte ekonomicznych należy zaliczyć fakt, że euro nie spełnia jednolitego obszaru walutowego (brak odporności na szoki) i nie jest to najważniejsza wada. Poważną wadą jest brak unii fiskalnej (tzn. że nie ma jednolitego budżetu), która uniemożliwia transfer dochodu narodowego między krajami (w skali gwarantującej pokrycie zobowiązań z emisji) – jest politycznie (traktat z Maastricht) niemożliwy. Przy pieniądzu tylko papierowym jedynym pokryciem zobo-

wiązań z emisji są wpływy podatkowe. Europejski Bank Centralny (EBC) nie jest pełnym bankiem centralnym, którego podstawową cechą jest to, że jest kredytodawcą ostatniej instancji – odpowiada za cały sektor bankowy i jeśli grozi zamrożenie bądź efekt domina to wtedy bank centralny pożyczka, by obronić stabilność całego sektora bankowego. EBC nie może pomagać tylko dlatego, że jakiś bank stracił płynność. „Amerykanie wskazali na bardzo ważny fakt. Wszystkie unie, które istniały przez dłuższy czas, były oparte na gold standard, który jakkolwiek ma olbrzymie wady tzn. 'wiąże ręce' rządowi i bankom centralnym to ma taką zaletę, że uniemożliwia narastanie nierównowag ponieważ nierównowagi, czyli zobowiązania netto, są rozliczane w kruszcu lub w jakiejś walucie, która jest bezpośrednio wymierna na kruszec. Euro z jednej strony 'wiąże ręce' bo poszczególne banki nie mogą emitować, a z drugiej strony doprowadziło do narastania olbrzymich nierównowag. Tak więc euro ma wszystkie wady gold standard, nie mając przy tym żadnych zalet gold standard” – mówił.

Wykres 1. Europe's Greatest Depression



Źródło: Maddison project, Eurostat.

Doświadczenia historyczne pokazują, że były tylko dwa przypadki, w których unie walutowe przetrwały – Zjednoczenie Prus w 1871 r. i Wojna Domowa w Stanach Zjednoczonych. Były to unie polityczne tzn. najpierw nastąpiło zjednoczenie polityczne, a dopiero potem nastąpiło przyjęcie wspólnej waluty. Kolejna wada w strefie euro to, że byli równi i równiejsi – w latach 2001–2003 Francja i Niemcy złamały Pakt Stabilności i Wzrostu, utrzymując deficyt budżetowy powyżej 3% PKB. Komisja Europejska zaproponowała nałożenie na te państwa sankcji finansowych – chodziło o pierwszy przykład egzekucji zobowiązań w stosunku do niezależnych rządów. Był to jedyny taki przypadek w historii strefy euro. Rada UE (faktycznie unijne rządy) odrzuciła ten pomysł; część krajów uznała, że jeśli Francję i Niemcy ominą sankcje, to w przyszłości i inni członkowie strefy euro mogą liczyć na łagodniejsze traktowanie. Należy także pamiętać, że dla pozostałych państw ważne były dobre relacje z dwoma europejskimi mocarstwami. „Uniewinnienie” Niemiec i Francji spowodowało, że nikt tych kryteriów nie traktował potem poważnie. Do wad należy także zaliczyć tzw. efekt demonstracji (efekt okna wystawowego) tzn. kraje peryferyjne (z niższym PKB i konkurencyjnością) uznały za konieczne szybkie równanie do poziomu



Od lewej: dyr. I. Zakrzewska, prof. K. W. Frieske, prof. T. Gruszecki, prof. E. Kwiatkowski.

krajów najlepszych. W rezultacie bardzo szybko w tych krajach wzrosły pensje, zarobki i wydatki społeczne (świadczenia, emerytury). Wadą był także deficyt budżetowy – próg 3% PKB był bardzo ostry, miał być gwarancją a nie był przestrzegany i nie było sankcji. Było możliwe obejście progów: jednolita stopa procentowa ułatwiała łatwość finansowania deficytów przez PIIGS (państwa o złej sytuacji budżetowej – Portugal, Italy, Ireland, Greece, Spain) – przy założeniu że ich obligacje są tak samo bezpieczne.

Jak zauważył prof. Gruszecki polityczny rozpad, a nawet wyjście jednego kraju, jest zbyt dużym kosztem, nie do zaakceptowania dla Niemiec czy Francji. Na chwilę obecną można założyć, że duża część długów nigdy nie będzie spłacona, a pojawi się problem czyje to będą długi i kto poniesie największe koszty.

Błędy leżące u źródeł konstrukcji euro są przyczynami obecnych kłopotów. Aby usunąć błędy konstrukcyjne należy stworzyć unię polityczną, stworzyć unię bankową i stworzyć wspólny budżet unii europejskiej, co oznacza, że klasy polityczne Francji, Niemiec czy Holandii miałyby tyle do powiedzenia co klasa polityczna w Polsce. Co innego idee eurokratów, by stworzyć jednolite państwo europejskie, a co innego uzyskanie zgody elektoratu na praktyczne zrzeczenie się suwerenności.

Przyjęcie euro jest nieuniknione i przyniesie ze sobą pozytywne jak i negatywne aspekty. Priorytetem powinna być kwestia ustalenia daty zmiany waluty. Decyzja musi być ogłoszona z wyprzedzeniem nawet o kilka lat, tak by rynek mógł odpowiednio się na to przygotować.



Profesor **Eugeniusz Kwiatkowski** z Uniwersytetu Łódzkiego w prezentacji pn.: „Wejście Polski do strefy euro a sytuacja na rynku pracy” postawił dwa pytania: Jakie są możliwe i najbardziej prawdopodobne zmiany na rynku pracy w Polsce po wejściu do strefy euro? oraz Jakie zmiany na polskim rynku pracy mogą zwiększyć korzyści i zmniejszyć zagrożenia związane z członkostwem w strefie euro?

Na wstępie prof. Kwiatkowski zaznaczył, że decyzja w sprawie przyjęcia euro została podjęta w momencie wstąpienia do Unii Europejskiej.

Według prof. Kwiatkowskiego prawdopodobnymi konsekwencjami przyjęcia euro dla rynku pracy w Polsce, o charakterze pozytywnym, mogą okazać się po pierwsze tańsze kredyty (niższe stopy procentowe, tańsze finansowanie rozwoju gospodarczego) i stabilny kurs walutowy, co może zwiększyć zatrudnienie i zmniejszyć bezrobocie. Wahania kursu euro w stosunku do innych walut są znacznie słabsze, niż wahania złotówki, stąd też można oczekiwać pewnych korzystnych konsekwencji stabilizacji kursu walutowego, w tym aktywności gospodarczej i inwestycyjnej oraz napływu kapitału.

Po drugie może wystąpić też zwiększenie koniunkturalnych wahań zatrudnienia i bezrobocia w przypadku szoków makroekonomicznych. Istnienie szoków makroekonomicznych jest możliwe w gospodarce rynkowej, zwłaszcza w gospodarce, w której polityka pieniężna ustalana jest dla całej strefy, a kraje będące członkami tej strefy są dosyć zróżnicowane pod różnym względem – poziomu rozwoju, poziomu pewnych wskaźników makroekonomicznych i pewnych celów polityki gospodarczej itd. Powstawanie takich szoków asymetrycznych jest dosyć prawdopodobne. W przypadku szoków makroekonomicznych następują dostosowania w gospodarce – dostosowania na rynku produktów, dostosowania na rynku pracy, ale jeśli przyjrzymy się dotychczasowym doświadczeniom w polskiej gospodarce i pewnym występującym szokom to okazuje się, że charakter dostosowań na rynku pracy jest zdominowany przez zmiany zatrudnienia i bezrobocia, i w pewnej mierze przez zmiany płac. Sugeruje to, że w przypadku wystąpienia takich szoków, kiedy będziemy już w strefie euro i nie będziemy mogli korzystać z instrumentów polityki pieniężnej realizowanej au-

Kiedy euro miałyby zostać w Polsce wprowadzone, zależy od szeregu czynników, tak zewnętrznych, jak i wewnętrznych, w tym od spełnienia kryteriów ekonomicznej konwergencji.

tonomicznie, gdzie napięcia w finansach publicznych prawdopodobnie uniemożliwią wykorzystanie tego instrumentu jako ważnego środka o charakterze antycyklicznym, to wtedy istnienie takich szoków makroekonomicznych może spowodować silniejsze, niż obecnie wahania koniunkturalne zatrudnienia i bezrobocia. Wysoka elastyczność zatrudnienia i bezrobocia w polskiej gospodarce, wysoka względem produkcji PKB, wynika przede wszystkim z faktu, że nasze zatrudnienie w dużej mierze oparte jest na kruchych podstawach prawnych – duży udział w zatrudnieniu mają pracownicy zatrudnieni na umowach na czas określony (37%), umowach zleceniach, samozatrudnieni itd.

Po trzecie istnieje możliwość powstawania nierównowag makroekonomicznych, w tym nierównowagi zewnętrznej, które pogarszają sytuację na rynku pracy. Przyczyn tych nierównowag makroekonomicznych można upatrywać w różnych czynnikach, ale należy wspomnieć tańsze kredyty, niższe stopy procentowe czy możliwość ekspansji kredytowej. Doświadczenie innych krajów pokazuje, że po wejściu do strefy euro występuje spora konwergencja płacowo-cenowa, pewne przyspieszenie wzrostu płac i cen. To może mieć istotne konsekwencje makroekonomiczne dla polskiej gospodarki, związane z tym, że konkurencyjność polskiej gospodarki, zwłaszcza w handlu zagranicznym, może zostać podważona. Polska konkurencyjność w dużej mierze opiera się na tzw. konkurencyjności kosztowej, na dosyć niskich płacach. Jeśli konwergencja płacowo-cenowa będzie miała miejsce po wejściu Polski do strefy euro, a to jest wielce prawdopodobne, to konkurencyjność kosztowa ulegnie redukcji.

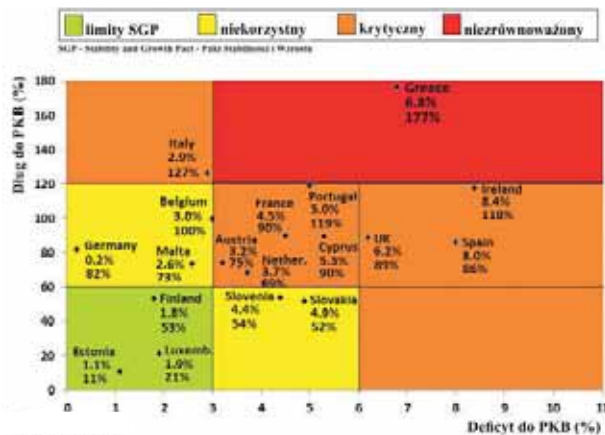
Na zakończenie prof. Kwiatkowski przedstawił pożądane zmiany na rynku pracy w Polsce przed przyjęciem euro, do których zaliczają się: zmiana form elastyczności rynku pracy (elastyczność zatrudnienia, płac, podaży siły roboczej, czasu pracy – istotny i niewykorzystany w Polsce kanał poprawy elastyczności); zmniejszenie segmentacji rynku pracy; zwiększenie zasięgu i poprawa efektywności polityki państwa na rynku pracy; przekształcenie konkurencyjności opartej na niskich płacach w konkurencyjność strukturalną (prawdziwą konkurencyjność). Gdyby udało się przeprowadzić te wszystkie zmiany wtedy wejście do strefy euro byłoby znacznie korzystniejsze.



Profesor **Jerzy Żyżyński** z Uniwersytetu Warszawskiego w wystąpieniu pn.: „Straty czy korzyści wejścia Polski do strefy euro?” zaznaczył, że wejście Polski do strefy euro będzie kluczową i brzemienną w bardzo poważne skutki decyzją gospodarczą. Uwarunkowana ona jest przede wszystkim przez spełnienie tzw. kryteriów konwergencji z Maastricht: poziom deficytu finansów publicznych (do 3% PKB); wielkości długu publicznego (do 60% PKB); stabilność

cen (inflacja nie wyższa niż o 1,5 pkt proc. w stosunku do inflacji średniej dla 3 państw o najmniejszej inflacji); stabilność kursu walutowego i zbieżności stopy procentowej.

Wykres 2. Deficyt budżetowy i dług publiczny w relacji do PKB – 2012



Źródło: Eurostat

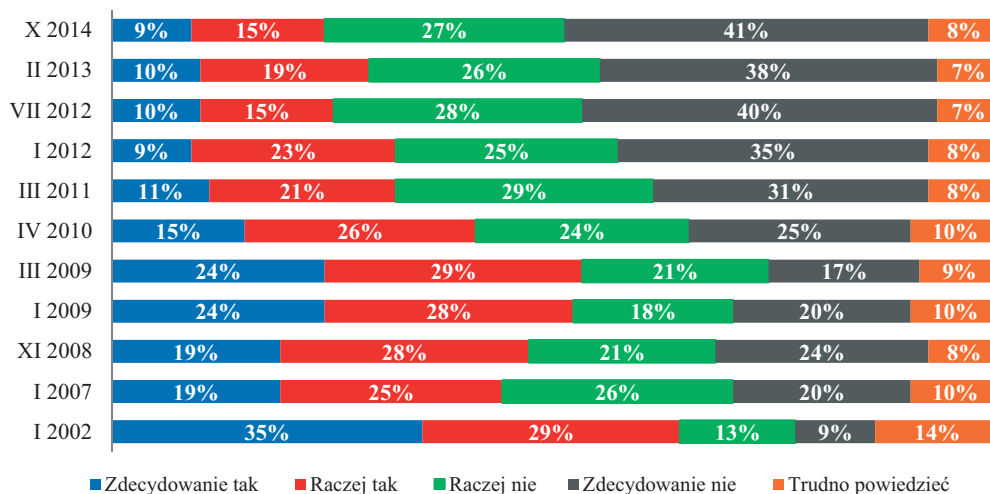
Profesor Żyżyński zwrócił uwagę na dość często pomijany aspekt. „Gdybyśmy mieli wchodzić do strefy euro to po jakim kursie? Są dwa kursy walutowe: kurs rynkowy wynikający z aktualnych relacji kraju z zagranicą (ruchy w bilansie płatniczym) oraz kurs parytetu siły nabywczej (purchasing power parity), który wynika z relacji cen w różnych krajach. Dla realnych procesów gospodarczych podstawowe znaczenie powinien mieć kurs według parytetów siły nabywczej, czyli wynikający z relacji cen w różnych krajach. Kurs parytetowy zwykle różni się od kursu rynkowego, ukształtowanego przez te bardzo złożone wpływy i oddziaływania rynkowe – różnica ta jest nazywana „dysparytetem” i jeśli według kursu rynkowego pieniądź jest słabszy, niż wynika to z parytetu siły nabywczej, to dysparytet ma wartość ujemną. Ujemny znak dysparytetu oznacza niedowartościowanie rynkowe złotego, zarówno w stosunku do dolara jak i do euro – to cecha krajów biednych, sprzyja eksportowi; z drugiej strony dodatni znak dysparytetu oznacza przewartościowanie rynkowe euro – generalnie dysparytet dodatni to cecha krajów bogatych, ale szkodzi eksportowi, za to stawia w korzystnych warunkach importerów. Odzwierciedleniem relacji cen jest tzw. Big-Mac Index. Moja teza jest taka, że moglibyśmy przejść na euro dopiero wtedy, kiedy kurs rynkowy zbliży się znacznie, prawie się zrówna, z kursem parytetowym” – mówił. Przyjęcie euro po cenie rynkowej może negatywnie odbić się na rynku pracy przez wzrost cen, za którymi nie nadąży wzrost płac. Zdaniem prelegenta wejście do strefy euro powinno nastąpić po tzw. kursie parytetu siły nabywczej, który jest znacznie korzystniejszy – nieco ponad 2 PLN za 1 EUR, podczas gdy kurs rynkowy wynosi ok. 4,2 PLN do 1 EUR. Niestety wejście nastąpi na podstawie kursu rynkowego, co będzie oznaczało, że ilość euro, jaką dostaniemy, będzie

mniej więcej dwa razy mniejsza, niż gdybyśmy dostali po kursie parytetowym. Dla przykładu – bułka teraz kosztuje 1 PLN – po wejściu do strefy euro po kursie rynkowym będzie kosztowała 0,24 EUR a wg kursu parytetu siły nabywczej 0,43 EUR. Gdybyśmy przechodzili na euro po kursie parytetowym, to zakładając, że przyjmiemy średnie dochody jako 3000 PLN miesięcznie to otrzymalibyśmy 1287 EUR, gdyby natomiast przeliczenie dokonane było według kursu rynkowego (a taką zasadę się przyjmuje), to byłoby to 715 EUR. „Generalnie ceny dóbr i części usług szybko dołączą do poziomu unijnego, natomiast płace nie za bardzo. Jak Polacy zarobią 700 euro to dla przedsiębiorców, kapitalistów będzie to korzystne. Powiemy, mamy dobrą pozycję konkurencyjną bo tanią siłą roboczą. A ja nie chcę być tanią siłą roboczą, ja chcę być drogą siłą roboczą i wolę zarabiać 1 200 euro. Dlatego uważam, że do strefy euro możemy wejść jeśli w wyniku naturalnego umacniania gospodarki kurs rynkowy zrówna się z kursem parytetowym” – mówił.

Zwrócił też uwagę na kwestię ilości pieniądza, który można definiować jako prawo do kupowania dóbr i usług. Ile ma być tego zasobu, by gospodarka sprawnie funkcjonowała? Ilość tego zasobu jest bardzo różna w wielu krajach i zależy od stanu systemu pieniężnego, bankowego. W normalnych gospodarkach ludzie oszczędzają i na tym bazuje system finansowy. W końcu lat 80. ilość pieniądza w stosunku do PKB wynosiła prawie 40%. Była to gospodarka socjalistyczna, w której pieniądź pełnił inne funkcje, jego gospodarcza rola była nikła. W 1989 r. wartość zasobu pieniądza w stosunku do PKB osiągnęła prawie 60% – tyle co obecnie – bo nastąpiło uwolnienie cen, prawie hiperinflacja, wszystko nominalnie poszło w górę, płace też, oprocentowanie kredytów, ale wartość pieniądza – spadła. Był to skutek inflacji, stało się coś takiego, co przyjać prof. Żyżyńskiego określił krótko: „Miałem uzbierane na samochód i w ciągu roku okazało się, że mam tylko na jedno koło”. W następnym roku wartość zasobu pieniądza spadła do poniżej 30% w stosunku do

Jest wiele za i wiele przeciw przez co pojawiają się coraz większe niepokoje w społeczeństwie i gospodarce. W innych krajach objętych strefą euro przyjęcie wspólnej waluty miało różne skutki, ale w żadnym z nich, wejście nie spowodowało tylu negatywnych skutków, by zagrażały one znacznemu spadkowi gospodarczemu.

Wykres 3. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na zastąpienie polskiego pieniądza (złotego) wspólnym dla wielu państw UE pieniądzem – euro?



Źródło: CBOS 2014.

PKB, które też spadło o 20% i była to tzw. balcerowiczowska recesja. Potem wartość agregatu pieniężnego powoli rosła, bo zwiększał się zakres gospodarki rynkowej, było coraz więcej towarów i usług, które miały normalne rynkowe ceny, powoli zwiększały się zasoby oszczędności – tej drugiej „warstwy” pieniądza, aż doszło do niecałych 60% obecnie. Profesor Żyżyński postawił tezę, że póki mamy własny pieniądz spróbujemy odbudować zasób pieniądza czyli dodrukujemy pieniądz, by nie odbudować budżet, ale by odbudować zasób pieniądza. Póki mamy własny pieniądz to możemy to rozważyć. Podsumowując, prof. Żyżyński powtórzył, że można wejść do strefy euro jeśli: 1) kursy się mniej więcej zrównają – dysparytet zmniejszy się może o parę procent, by zachować pewien poziom konkurencyjności; 2) gdy odbudujemy zasób pieniądza (z 60% do przynajmniej 100%).

W trakcie burzliwej dyskusji głos zabrał **Bogdan Grzybowski** z OPZZ, który przyznał, że po wysłuchaniu wszystkich wystąpień wie znacznie mniej, niż do tej pory mu się wydawało, że wie na temat konsekwencji przystąpienia do strefy euro. Powiększyły się także wszystkie wątpliwości, które do tej pory były omawiane w jego centrali związkowej. **Wojciech Warski** z BCC odniósł się do prezentowanego w wystąpieniu prof. Gruszeckiego wykresu (wykres 1) dot. różnych stref walutowych i ich zachowań podczas

krzysu i nie zgodził się, że przedstawiona tam strefa euro (Eurozone, 2007–2014) wypadła źle. Według W. Warskiego wykres pokazuje kryzys, ale należy podkreślić, że strefa euro zachowała się w sposób stabilny. Gold Block przebił się po 7 latach, Eurozone jest pokazana tylko do 7 lat, przy czym w końcowych latach jest stabilna i ten wykres nie nadaje się za bardzo do krytykowania euro. Zauważył także, że prelegenci przedstawili głównie krytyczne podejście do euro, a w swoich wystąpieniach skupili się tylko na temacie samego wejścia do strefy euro omijając temat konsekwencji dla rynku pracy. Dodał, że miało to swoje plusy, bo to dość złożony temat i należy ustalić pewne zasady na początku, gdyż w innym przypadku będzie trudno później dyskutować o tych konsekwencjach.



Uczestnicy konferencji.

Profesor **Kazimierz W. Frieske** zasugerował, że być może ten proces przyjmowania euro dokonuje się niezależnie i może warto zadać pytanie: Czy ten proces euroizacji rzeczywiście jest politycznie kontrolowany i czy on się dzieje niezależnie od tego? Gdyby ta hipoteza była trafna może warto byłoby przestudiować doświadczenia tych krajów?

Przystąpienie Polski do strefy euro niesie ze sobą wiele potencjalnych korzyści, ale to od naszego przygotowania będzie zależało, czy staną się one rzeczywistością.

Konferencja „Dualne kształcenie zawodowe o potrzebie społecznej umowy”

Warszawa, 12.05.2015

PROGRAM:

9:30–10:00

Rejestracja uczestników

10:00–13:00

Powitanie i otwarcie konferencji:

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

Wystąpienia:

- prof. Mieczysław Kabaj, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
Zarys Programu Wdrożenia systemu kształcenia dualnego w Polsce. Założenia umowy społecznej
- prof. Urszula Jeruszka, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
Kształcenie zawodowe w dualnym systemie – ujęcie teoretyczne i praktyczne
- Maria Montowska, Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa
Dualne kształcenie zawodowe o potrzebie społecznej umowy
- Jolanta Kosakowska, Związek Rzemiosła Polskiego
Kształcenie dualne w działaniu rzemiosła
- Wieńczysław Andrzej Targ, Ochotnicze Hufce Pracy
- Panel dyskusyjny

13:00–13:30

Lunch

Otwierając konferencję **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, podkreśliła, że o dualnym kształceniu zawodowym, jako sposobie na walkę z bezrobociem wśród młodzieży, mówi się od dawna i jest to temat, który zdecydowanie jest priorytetem na rynku pracy. *„Wszyscy odczuwamy potrzebę wnoszenia ciągłych zmian na rzecz podniesienia aktywności w edukacji zawodowej, zwiększającej szanse na rynku pracy. Współczesny rynek pracy, charakteryzujący się wysoką dynamiką zmian wymusza poszukiwania rozsądnego kompromisu łączącego wiedzę i umiejętności w kwalifikacjach zawodowych”* – mówiła.

Profesor **Kazimierz W. Frieske**, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, witając zebranych gości zauważył, że dzisiejsze spotkanie jest kolejnym z cyklu publicznych debat o ważnych sprawach. *„Kluczowe decyzje w sprawie przyszłości naszego kraju powinny być przedmiotem publicznej debaty. Cieszę się, że jest okazja do takiej debaty i liczę, że będzie ona owocna. Trochę przykro to powiedzieć, ale dramat rozgrywa się między ustami a brzgiem pucharu – wiedzę to my mamy, jakie chcielibyśmy osiągnąć rezultaty też wiemy, ale stajemy przed dramatem implementacji jak przekształcić wiedzę w sprawnie działające instytucje”* – mówił.

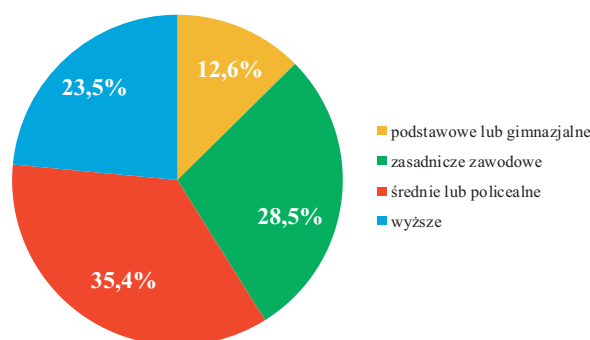


Jako pierwszy głos zabrał prof. **Mieczysław Kabaj** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, który przedstawił referat pn. „Zarys Programu Wdrożenia systemu kształcenia dualnego w Polsce. Założenia umowy społecznej”. Na wstępie prof. Kabaj wymienił dwa modele podejścia do szkolenia zawodowego: 1) trzeba doskonalić istniejący system szkolenia zawodowego (nie zmieniając go) – nawiązywać kontakty z przedsiębiorcami, finansować staże i kształcenie zawodowe w firmach; 2) wdrożyć dualny system kształcenia. W Polsce, od wielu lat mówi się jak doskonalić, nie zmieniając go, istniejący system kształcenia zawodowego na wzór takich krajów jak Niemcy, Austria, Szwajcaria czy Dania, która kilka lat temu wróciła do dualnego systemu

Jeśli chcemy znacząco poprawić jakość pracy i produktywność oraz obniżyć marnotrawstwo i wysokie koszty, wynikające z pracy o niskiej jakości, konieczna jest zmiana dotychczasowego systemu kształcenia zawodowego.

kształcenia. Proces doskonalenia istniejącego systemu w Polsce, mimo wcześniejszych prób, nigdy się nie udał. Zdaniem prof. Kabaja, nie wprowadzimy naturalnego systemu koordynacji kształcenia, z potrzebami gospodarki rynku pracy, i nie zwiększymy szans młodych ludzi (absolwentów) na szybkie zdobycie pracy po ukończeniu szkoły bez wdrożenia dualnego systemu kształcenia. W większości krajów unijnych dualny system kształcenia jest najlepszym systemem edukacji zawodowej. Dualny system kształcenia zawodowego to system, w którym podczas kształcenia część czasu spędza się na stanowiskach pracy (w realnym świecie) a część w szkole. W polskim rzemiośle ten system jest dość mocno rozwinięty – blisko 100 tys. młodych ludzi kształci się w tym systemie. Jest to niewątpliwie najlepszy system na zdobycie doświadczenia.

Wykres 1. Poziom wykształcenia osób badanych w roku 2011



Źródło: GUS 2013.

Jak zauważył prof. Kabaj, w Polsce nie badano dotychczas w sposób systemowy efektywności zatrudnieniowej kształcenia zawodowego. Jednym z głównych celów kształcenia zawodowego jest przygotowanie młodych ludzi do pracy. Należy więc rozważyć, za pomocą jakich miar można ocenić stopień przygotowania do podjęcia pracy. Profesor Kabaj proponuje, by posłużyć się czterema współzależnymi miarami efektywności zatrudnieniowej kształcenia zawodowego.

Pierwszą (najczęściej stosowaną) miarą efektywności zatrudnieniowej kształcenia zawodowego jest stopa bezrobocia młodzieży w porównaniu z ogólną stopą bezrobocia. Według przytoczonych przez prof. Kabaja danych GUS-u, na 509 tys. absolwentów, czyli osób w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki, tylko 270 tys. znalazło pracę. W ciągu 12-stu miesięcy pracy nie znalazło: 28% absolwentów szkół wyższych, ponad 50% absolwentów szkół średnich zawodowych i policealnych, 54% absolwentów szkół zasadniczo-zawodowych, a średnia stopa bezrobocia w tej grupie wynosiła 44% (liczona metodą GUS-owską, która zanizła stopę bezrobocia). Średnia stopa bezrobocia liczona drugą metodą, która uwzględnia relację między liczbą bezrobotnych a liczbą pracujących, wynosiła dla wszystkich absolwentów 41%, w tym: 24% stanowili absolwenci szkół

wyższych; 54% absolwenci szkół średnich; 70% absolwenci szkół ogólnokształcących; 78% absolwenci szkół zasadniczych – przy średniej stopie bezrobocia w kraju wynoszącej w tym czasie 12,6% (GUS). W krajach z dualnym systemem kształcenia stopa bezrobocia wynosiła w tym czasie poniżej 10%, w Niemczech w styczniu br. wynosiła 7,1%. W krajach bez dualnego systemu – Polska, Grecja, Hiszpania, Włochy, Portugalia i Słowacja – stopa bezrobocia wahała się od 20 do 57%.



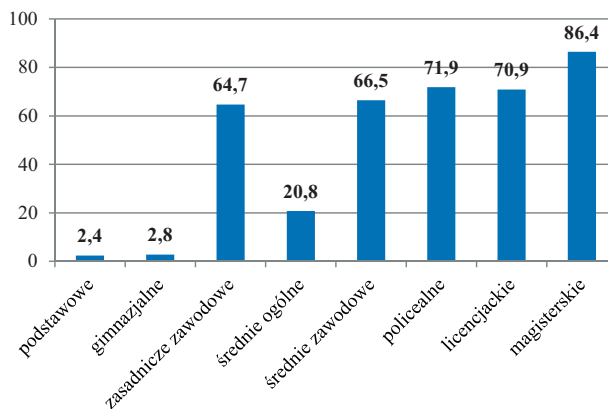
Od lewej: Wieńczysław Targ, dyr. Iwona Zakrzewska, prof. Kazimierz W. Frieske, prof. Mieczysław Kabaj, prof. Urszula Jeruszka.

Drugą miarą efektywności edukacji zawodowej jest odpowiedź na pytanie, ile miesięcy (lub lat) przeciętnie trwa poszukiwanie pracy przez absolwenta szkoły zawodowej. W 2008 r. na podstawie badania aktywności ekonomicznej ludności OECD, opublikowano analizę porównawczą czasu trwania przejścia ze szkoły do pracy (*average duration of school to work transition*), obejmującą 20 krajów Europy. Najkrócej trwało to w Niemczech, Szwajcarii, Holandii, Austrii i Danii, czyli w krajach, które mają raczej niską stopę bezrobocia młodzieży i stosują dualny system kształcenia zawodowego. Według analityków OECD absolwent znajduje pracę: w ciągu 1–2 miesięcy w Niemczech, do ponad trzech lat w Grecji, prawie czterech lat na Węgrzech, w Polsce okres ten wynosił średnio aż dwa lata.

Trzecia miara efektywności kształcenia zawodowego dot. odsetka młodych ludzi, którzy po zakończeniu edukacji muszą odbyć przeszkolenie, przekwalifikowanie, by uzyskać zatrudnienie na rynku pracy. Jest to jedna z głównych słabości edukacji zawodowej w Polsce. Według badań MPiPS w latach 2005–2008 przeszkolono prawie 200 tys. bezrobotnych w wieku do 24. roku życia. W sumie w szkoleniach i stażach uczestniczyło 288 tys. młodych ludzi, co stanowiło średnio 36% ogółu szkolonych bezrobotnych w latach 2005–2008 (MPiPS 2009).

Czwartą miarą jest zgodność pierwszej pracy z wyuczonym zawodem. Pogłębionej wiedzy na temat tego problemu dostarczyły badania GUS. Zbadano zbiorowość osób w wieku 15–34 lat, które zakończyły edukację szkolną (lub ją przerwały). W II kwartale 2009 r. zbiorowość ta liczyła

Wykres 2. Stopa zatrudnienia wg głównych kategorii wykształcenia w populacji 18–65 lat (%)



Źródło: GUS 2013.

6721 tys. osób, z tego 6 025 tys. (89,6%) miało pracę (trwającą dłużej niż 3 miesiące). Główne pytanie badawcze dotyczyło zgodności wykonywanej pracy z zawodem wyuczonym. Wyniki tego badania są następujące:

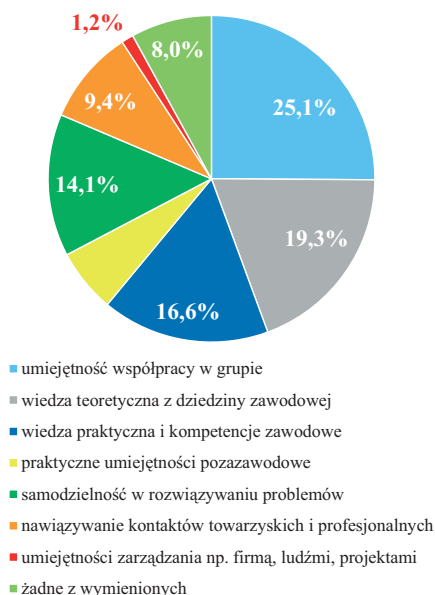
- dla 2592 tys. osób pierwsza praca po zakończeniu szkoły była zgodna z zawodem wyuczonym (43% całej badanej populacji młodych osób z doświadczeniem zawodowym po ukończeniu edukacji),
- dla 2364 tys. osób wykonywana praca odbiegała całkowicie od zawodu wyuczonego, co stanowiło 39,3% całej badanej populacji. Warto dodać, że spośród tych osób aż prawie 1,6 mln (67,1%) nie znalazło pracy w wyuczonym zawodzie. Oznacza to, że zdobyli wykształcenie w zawodach nadwyżkowych na rynku pracy. Pozostali wybrali ofertę lepiej płatną (20,9%), lepsze warunki popłacowe (4,0%) lub nie chcieli pracować w swoim zawodzie (8,0%).

Jak widać z powyższych danych, 1,6 mln osób nie z własnej woli musiało podjąć pracę w innym zawodzie niż wyuczony.

System dualny oparty jest na równoległym kształceniu w szkole zawodowej (wiedza teoretyczna) i kształceniu praktycznym w zakładzie pracy (bezpośredni kontakt z przedsiębiorstwem). W systemie tym, kształcenie zawodowe jest ściśle dostosowane do oczekiwań i potrzeb pracodawców oraz pozwala uczniom na płynne przejście od nauki w szkole do czynnego życia zawodowego.

Ilustruje to skalę marnotrawstwa wyuczonych kwalifikacji zawodowych, spowodowanego przez politykę kształcenia, oderwanego od potrzeb gospodarki. Jak zauważył prof. Kabaj przyczynami wysokiego bezrobocia młodych są m.in. niska jakość kształcenia zawodowego, brak koordynacji kształcenia z popytem na pracę oraz marginalny zakres współpracy szkół zawodowych z pracodawcami. Według prof. Kabaja za stopniowym wdrażaniem dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce przemawiają 4 przesłanki: 1. niska efektywność zatrudnieniowa szkolnego systemu kształcenia zawodowego, dominującego w Polsce; 2. mała aktywność zawodowa uczniów szkół zawodowych i studentów studiów dziennych; 3. negatywne opinie pracodawców o jakości i przydatności kształcenia zawodowego; 4. przestarzałe wyposażenie warsztatów szkolnych, pracowni szkolnych i Centrów Kształcenia Praktycznego.

Wykres 3. Umiejętności i wiedza przydatna w późniejszym życiu



Źródło: GUS 2013.

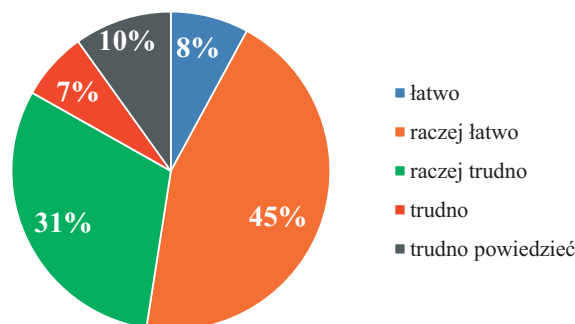
Aby poprawić jakość kształcenia praktycznego i zbliżyć szkołę do potrzeb przedsiębiorstw, należy stopniowo wdrożyć dualny system kształcenia w szkołach zawodowych. Doświadczenia najbardziej rozwiniętych krajów Europy pokazują, że najskuteczniejszym sposobem stworzenia warunków łączących świat edukacji i pracy oraz metodą poprawy jakości kształcenia zawodowego jest dualny system kształcenia. Kraje stosujące dualny system kształcenia mają nie tylko niskie bezrobocie młodzieży, ale mogą dzięki partycypacji 3 partnerów (władze publiczne, przedsiębiorstwa i uczniowie, którzy świadczą pracę) znacząco zwiększyć inwestycje w szkolnictwie zawodowym. Dualny system lepiej przygotowuje młodzież do pracy w warunkach funkcjonowania firm produkcyjnych, usługowych i innych.



Profesor **Urszula Jeruszka** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych przedstawiła referat pn. „Kształcenie zawodowe w dualnym systemie – ujęcie teoretyczne i praktyczne”. Na wstępie prof. Jeruszka podkreśliła, że IPISS od kilkunastu lat prowadzi badania naukowe dot. kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem

kształcenia dualnego. Już w 1993 r. w miesięczniku „Polityka Społeczna”, wydawanym przez IPISS, ukazał się artykuł o tym jak należy modernizować kształcenie w kierunku kształcenia dualnego. Rozpoczynając referat prelegentka postawiła pytanie: Jaki system kształcenia powinien spełniać oczekiwane efekty kształcenia? Odpowiedź wg prof. Jeruszki jest oczywista: kształcenie zawodowe w systemie dualnym. Przemawiają za tym m. in. dane GUS, z których wynika, że 56% pracujących Polaków nigdy nie pracowało w wyuczonym zawodzie, w tym z wykształceniem zasadniczym – 39%, średnim – 62%, wyższym – 72%. Na podstawie wielu badań, w tym tych przeprowadzanych w Instytucie, wynika, że absolwentom szkół zawodowych brakuje głównie kompetencji społecznych oraz praktycznych umiejętności zawodowych. Absolwenci kształceni wg modelu dualnego częściej posiadają kompetencje zgodne z oczekiwaniami pracodawców, szybciej znajdują i częściej utrzymują pracę w wyuczonym zawodzie niż absolwenci z tym samym zawodem kształceni wg modelu szkolnego. Według GUS i badania z 2013 r. „Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków” – 44% pracujących Polaków wykonuje pracę niezgodną z kierunkiem wykształcenia, w tym z wykształceniem zasadniczym – 38%, średnim – 46%, wyższym – 47% tylko dlatego, że nie mogło jej znaleźć; 56% pracujących Polaków nigdy nie pracowało w wyuczonym zawodzie, w tym z wykształceniem zasadniczym – 39%, średnim – 62%, wyższym – 72%. Ponadto nadwyżka wykształcenia w stosunku do kwalifikacji rzeczywiście potrzebnych do wykonywania określonych zadań występuje w Polsce na znaczną skalę, ok. 34% osób w wieku 21–25 lat wykonuje pracę poniżej swoich kwalifikacji.

Wykres 4. Jak sądzisz, czy łatwo, czy też trudno jest znaleźć pracę osobom, które ukończyły zasadniczą szkołę zawodową/technikum? (N = 600)



Źródło: Raport Gumtree: Aktywni+ Młodzi fachowcy na rynku pracy 2015.

Absolwentom szkół zawodowych brakuje praktycznych umiejętności zawodowych. Absolwenci kształceni wg modelu dualnego częściej posiadają kompetencje zgodne z oczekiwaniami pracodawców, szybciej znajdują i częściej utrzymują pracę w wyuczonym zawodzie niż absolwenci z tym samym zawodem kształceni wg modelu szkolnego. Zdaniem pracodawców, nowo zatrudnieni absolwenci nie mają biegłości w wykonywaniu określonych zadań, w stosowaniu konkretnej technologii i używaniu urządzeń różnych producentów – po prostu nie potrafią sprawnie działać w różnych sytuacjach zawodowych. Doświadczeni pracownicy, jak sami stwierdzali, to co potrafią to nawet w 90% efekt uczenia się w toku pracy, czyli uczenia się nieformalnego. By system dualnego kształcenia można było wdrażać należy wprowadzić dobrze działający system poradnictwa kariery, skierowany już do uczniów w wieku 10–11 lat. Programy orientacji zawodowej (realizowane w różnych formach) powinny być tworzone we współpracy z doradcami zawodowymi z urzędów pracy, z agencji zatrudnienia, z nauczycielami i szkolnymi psychologami. Praktyczna nauka zawodu powinna być realizowana w pracowniach bezpośrednio powiązanych z konkretnymi przedsiębiorstwami. Jak zauważyła prof. Jeruszka dualny system kształcenia zawodowego odpowiada na zapotrzebowanie rynku pracy i pozwala dopasować kwalifikacje pracowników do potrzeb pracodawców, ale – redukuje kształcenie ogólne do niezbędnego minimum, co może przyczyniać się do zawężania pozazawodowych kompetencji młodych ludzi. Zaletą kształcenia zawodowego w dualnym systemie jest połączenie edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, co pozwala osiągnąć rezultaty – uzyskać kompetencje potrzebne pracownikom danej branży gospodarki.



Dyrektor **Maria Montowska** z Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej (AHK Polska) w swojej prezentacji pn. „Dualne kształcenie zawodowe o potrzebie społecznej umowy” omówiła system dualnego kształcenia w Niemczech.

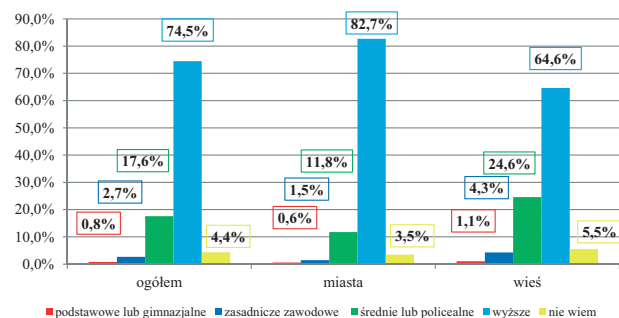
Niemiecki model dualnego kształcenia jest z powodzeniem realizowany w Polsko-Niemieckiej Izbie

Przemysłowo-Handlowej, we współpracy z takimi pracodawcami jak MAN Truck&Bus Polska czy Volkswagen.

Kraje Europy o najwyższym poziomie kultury pracy, wydajności i konkurencyjności stosują dualny system kształcenia zawodowego.

Absolwenci po zakończeniu edukacji uzyskują uprawnienia do wykonywania zawodu, uznawane zarówno w Polsce, jak i na terenie Niemiec. Kształcenie dualne realizowane przez AHK Polska wiąże się z uruchomieniem tzw. klas patronackich, dedykowanych konkretnemu zawodowi i wspieranych przez konkretnego pracodawcę. W 2007 r. prowadzona była 1 klasa z 27 uczniami, w 2012 r. było już 20 klas i 523 uczniów, w 2013 r. – 26 klas i 626 uczniów, a w 2014 r. – 35 klas, 606 uczniów i 31 studentów. AHK Polska kształci w bardzo nowoczesnych zawodach jak: technik mechatronik, monter mechatronik, mechanik/elektromechanik pojazdów samochodowych, operator maszyn i urządzeń odlewniczych, mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych, operator maszyn i urządzeń dla przemysłu spożywczego.

Wykres 5. Oczekiwanie edukacyjne rodziców wobec dzieci wg miejsca zamieszkania



Źródło: GUS 2013.

Niemiecki system dualnego kształcenia działa bardzo dobrze bo m. in. angażuje wszystkich partnerów występujących w procesie edukacji: szkołę, pracodawcę i ucznia. Dodatkowo zapewnia dostęp do wykwalifikowanej kadry, a pracodawcy współtworzą ten system więc także ponoszą za niego odpowiedzialność. Wsparcie ze strony przedsiębiorców polega na ich aktywnym uczestniczeniu w systemie edukacji zawodowej, ścisłej współpracy ze szkołami co gwarantuje praktyczną naukę zawodu i lepszy start na rynku pracy. Według przytoczonych przez prelegentkę danych z ostatniego okresu, w Niemczech utworzono 522 tys. miejsc dla nauki praktycznej w systemie dualnym. Co czwarta firma w Niemczech jest zakładem kształcącym, co gwarantuje uczniom dostęp do nowych technologii i innowacji.

W Niemczech jest jedno ministerstwo edukacji, które odpowiedzialne jest za kształtowanie polityki edukacyjnej: *Bundesministerium für Bildung und Forschung*. Wszystkie zaangażowane strony uczestniczą w pracach Federalnego Instytutu ds. Kształcenia Zawodowego (BIBB) – sformalizowanej struktury doradczej dla ministerstwa edukacji. Wprowadzenie niemieckich ram kwalifikacyjnych nie zmieniło systemu egzaminów zawodowych. W Niemczech występuje zróżnicowana forma egzaminów, dających pra-

wo do studiowania: matura, matura zawodowa i świadectwo dojrzałości z prawem studiowania w wyższej szkole zawodowej.

Według dyrektor Montowskiej, w Polsce występuje problem z: organizacją systemu edukacji; wielością podmiotów odpowiedzialnych za edukację, co prowadzi do braku koordynacji ich działań; brakiem jednolitej strategii budowania systemu edukacji zawodowej; długotrwałymi procedurami wprowadzania nowych zawodów na listę zawodów szkolnych; skąpą ofertą rozwoju zawodowego dla absolwentów szkół zawodowych; brakiem konsekwencji w promowaniu kształcenia zawodowego np. Polska Rama Kwalifikacyjna, progi zdawalności egzaminów. Ponadto funkcjonuje mylna interpretacja co oznacza kształcenie zawodowe w systemie dualnym i społeczne postrzeganie „niebieskich kołnierzyków”. Nie ma systemu kształcenia dla nauczycieli zawodu.



Jolanta Kosakowska, Dyrektor Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej Związku Rzemiosła Polskiego, swoje wystąpienie rozpoczęła od informacji, że 7 maja br. Wicepremier, Minister Gospodarki Janusz Piechociński oraz Prezes ZRP Jerzy Bartnik podpisali deklarację o współpracy na rzecz rozwoju kształcenia zawodo-

wego. W prezentacji pn. „Kształcenie dualne w działaniu rzemiosła” dyrektor Kosakowska zaznaczyła, że organizacja rzemiosła i środowisko rzemieślnicze od zawsze zajmowało się szkoleniem uczniów. Formuła wędrującego czeladnika, potem mistrza, dały podwaliny do późniejszych systemów, które kształtowały się wraz z rozwojem gospodarczym i społecznym.

Według przytoczonych przez prelegentkę danych z 2014 r., wkład rzemiosła w edukację zawodową to: 23 819 szkolących rzemieślników i 73 575 młodych ludzi uczących się w rzemiośle. Rzemieślnicy w ramach prowadzonej działalności gospodarczej szkolą uczniów w 119 zawodach: związanych z nowoczesnymi technologiami, tradycyjnych, o charakterze artystycznym i unikatowym. Kwestię rzemieślniczego przygotowania regulują przepisy prawne: ustawa o systemie oświaty, ustawa Kodeks pracy, ustawa o rzemiośle i ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Nowym trendem działalności organizacji rzemiosła jest prowadzenie szkół zawodowych, w których uczniowie zajęcia praktyczne mają organizowane u rzemieślników a teorię w szkole. Trend ten poprawia efektywność kształcenia zawodowego i ma tendencję rozwojową. Niepokojącym faktem przytoczonym przez dyr. Kosakowską jest zmniejszająca się co roku liczba zakładów szkolących uczniów w rzemiośle – w 2012 r. zakładów szkolących uczniów było 25 140, w 2014 r. – 23 819.

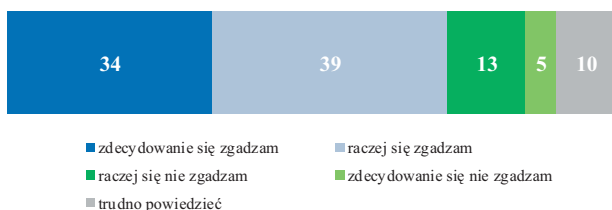


Od lewej: Wieńczysław Targ, dyr. Iwona Zakrzewska, prof. Kazimierz W. Frieske, prof. Mieczysław Kabaj.

Wieńczysław Andrzej Targ, Zastępca Komendanta Głównego Ochotniczych Hufców Pracy, podczas swojego wystąpienia po krótko scharakteryzował działalność OHP, do której dwóch głównych zadań należy: działalność wychowawcza i działalność związana z rynkiem pracy. Adresatem oddziaływań OHP jest młodzież w wieku 15–25 lat. Często jest to młodzież pochodząca ze środowisk niedostosowanych społecznie, w dużej części patologicznych, mająca trudności w szkole. Są to też absolwenci szkół ponadgimnazjalnych (bądź uczniowie ostatnich klas tych szkół), absolwenci wyższych uczelni – młodzież wykształcona i z pewnymi już kwalifikacjami zawodowymi – zagrożona jednak bezrobociem oraz uczniowie szkół ponadgimnazjalnych i studenci, którzy w czasie wolnym od nauki chcą pracować za pośrednictwem OHP, zdobyć doświadczenie zawodowe i przy okazji poprawić własną sytuację materialną. Zdobywanie wykształcenia na zasadzie uczestnictwa w OHP jest jedną z dróg uzyskiwania wiedzy ogólnej i przygotowania zawodowego w ramach polskiego systemu oświaty. Oferta OHP w zakresie szkolenia zawodowego jest bardzo różnorodna i umożliwia młodzieży wybór interesującego ją zawodu spośród 77 profesji.

**„Z teorią mamy do czynienia
gdy coś nie działa, a my wiemy
dlaczego. Z praktyką, gdy coś
działa, a my nie wiemy dlaczego.
Łączenie teorii z praktyką to taka
sytuacja kiedy nic nie działa i zupełnie
nie wiemy dlaczego” Kazimierz
W. Frieske.**

Wykres 6. Absolwentom szkół zawodowych i techników łatwiej jest znaleźć pracę niż absolwentom liceów ogólnokształcących (%) (N = 600)



Źródło: Raport Gumtree: Aktywni+ Młodzi fachowcy na rynku pracy 2015.

W trakcie burzliwej dyskusji głos zabrał m.in. **Bogdan Grzybowski** z OPZZ, który podkreślił, że żadna z czterech reform (oświatowa, emerytalna, administracyjna i zdrowotna) rządu Jerzego Buzka nie zakończyła się sukcesem. W latach 2001–2005 zlikwidowano 3 056 średnich szkół zawodowych i 594 szkoły zasadnicze zawodowe. Pod wpływem polityki Unii Europejskiej zaczyna się myśleć o kształceniu dualnym, które zwiększa szanse na zatrudnienie i odebranie wykształcenia adekwatnego do obecnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) określa system dualnego kształcenia jako system „spółdzielczy” – tj. istnieje szeroka współpraca między organizacjami pracodawców, państwem i związkami zawodowymi. Jak zaznaczył, w Europie system dualnego kształcenia zawodowego, odgrywa znaczącą, bądź dominującą rolę. W Szwajcarii – 87% uczniów szkół zawodowych i technicznych uczestniczy w dualnym systemie kształcenia zawodowego, w Niemczech – 69%, a w Czechach prawie 60%. **Zbigniew Żurek**, Wiceprezes BCC, podkreślił, że mając jak najbardziej negatywny stosunek do PRL-u, należy przyznać, że jedyną dobrą rzeczą w PRL-u było kształcenie dualne. Ono było, czyli mamy wzorce i może właśnie z nich należałoby skorzystać. Dodał, że koszty kształcenia dualnego powinno ponosić państwo – jest to ujęte w Konstytucji. **Paweł Trojanowski** z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Filia w Siedlcach zwrócił uwagę, że mówiąc o dualnym kształceniu i zakładach pracy należy pamiętać, że w większości są to małe i średnie przedsiębiorstwa. Często ci mali przedsiębiorcy poszukują pracowników/specjalistów z bardzo wąskiej specjalizacji. Ponadto małe przedsiębiorstwa dość często i dynamicznie zmieniają branżę, w której funkcjonują. Przygotowanie kadry dla takich pracodaw-

ców jest niezmiernie trudne. P. Trojanowski w swojej pracy zawodowej zauważył dość niepokojącą tendencję – młodzi ludzie (uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, studenci) nie wiedzą czym jest praca. Ich wyobrażenie o pracy pochodzi często z telewizji i seriali; młodym ludziom praca kojarzy się głównie z chodzeniem do restauracji, jedzeniu lunchów, itd.

„Z teorią mamy do czynienia gdy coś nie działa, a my wiemy dlaczego. Z praktyką, gdy coś działa, a my nie wiemy dlaczego. Łączenie teorii z praktyką to taka sytuacja kiedy nic nie działa i zupełnie nie wiemy dlaczego”
Kazimierz W. Frieske.

Według **Jacka Hordejuka**, z Izby Rzemieślniczej i Przedsiębiorczości w Białymstoku, doradztwo zawodowe należałoby wprowadzać już na poziomie szkół gimnazjalnych. **Krzysztof Podwójcic** z Instytutu Badań Edukacyjnych także poruszył kwestie dot. doradztwa zawodowego w szkołach. W Polsce system doradztwa jest zdecentralizowany, szkoły mają obowiązek „coś” robić z doradztwa i to „coś” nie podlega żadnemu nadzorowi. **Roman Laskowski** z Krajowej Sekcji NSZZ „Solidarność” zaznaczył, że ważne jest, by nawiązywała się współpraca na linii pracodawcy – nauczyciele praktycznej nauki zawodu. Zaproszony do zakładu nauczyciel widzi jakie są potrzeby pracodawcy i może na bieżąco dostosowywać program nauki. **Magdalena Mazik-Gorzelańczyk** z Fundacji Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo” zaprezentowała projekt TraWi i efekty opracowania i wdrażania nowych modułów edukacyjnych dla branży chemicznej, które oparto o rozwiązania niemieckie. **Dariusz Jadczyk** z Konfederacji Lewiatan zauważył, że dyskusja ta pokazała jak ważne jest kształcenie zawodowe, w tym kształcenie dualne. Dodał, że jeśli chcemy mieć kształcenie zawodowe należy je rozpocząć od kształcenia rodziców dzieci, które dzisiaj są w 2–3 klasie gimnazjum.

Konferencja „Czy Polaków stać na dodatkowe ubezpieczenie emerytalne?”

Warszawa, 21.05.2015

PROGRAM:

10:30–11:00

Rejestracja uczestników

11:00–13:00

Powitanie i otwarcie konferencji:

- Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
- Tadeusz Chwałka, Przewodniczący Forum Związków Zawodowych

Wystąpienia:

- Władysław Kosiniak-Kamysz, Minister Pracy i Polityki Społecznej
- dr Joanna Rutecka, Szkoła Główna Handlowa
Dodatkowy system emerytalny w Polsce – diagnoza i rekomendacje zmian
- Panel dyskusyjny

13:00–13:30

Lunch

Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” witając uczestników konferencji przypominała, że CPS „Dialog” przygotowywał już wcześniej kilka konferencji na temat ubezpieczeń emerytalnych i ubezpieczeń społecznych, a biorąc pod uwagę ważność tego tematu należy o nim jak najwięcej dyskutować. Temat ten jest ciągle aktualny dlatego wyraziła nadzieję, że dzisiejsza konferencja będzie okazją do rozmowy, nie tylko na temat dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnych, ale również całego systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce, którego problemy stanowią wyzwanie dla obecnego i przyszłych pokoleń.



Od lewej: dr Joanna Rutecka, dyr. Iwona Zakrzewska, Minister Władysław Kosiniak-Kamysz, Przewodniczący Tadeusz Chwałka.

Tadeusz Chwałka, Przewodniczący Forum Związków Zawodowych, witając zebranych gości zauważył, że dzisiejszy temat doskonale wpisał się w aktualną sytuację polityczną. Problemy emerytalne Polaków, problemy systemu emerytalnego, są jednym z tematów finiszującej właśnie kampanii prezydenckiej, w której według Przewodniczącego nie ma dyskusji merytorycznej na tematy wieku emerytalnego, wcześniejsze emerytury dla pracujących o dużym stażu pracy czy obaw przed niskimi świadczeniami, że trzeba zastanowić się nad sposobem dodatkowego

Dobrowolny, z założenia reformy, III filar emerytury to dodatkowe zabezpieczenie po przejściu na emeryturę oraz zapewnienie wyższej kwoty emerytury. Trzeci filar emerytalny to IKE, IKZE oraz PPE – trzy możliwości dodatkowego oszczędzania na emeryturę stworzone przez państwo.

ubezpieczenia czy zabezpieczenia finansowego. „*Wobec faktu upolitycznienia w tym czasie tematów społecznych, w tym emerytalnych, mamy dziś szansę poruszyć je od strony merytorycznej, w gronie przedstawicieli środowisk naukowych, partnerów społecznych, administracji, organizacji, które zechciały wziąć udział w naszej konferencji*” – zaznaczył. Dodał, że Forum Związków Zawodowych, jako centrala reprezentująca setki tysięcy polskich pracowników, ale także występująca w obronie interesów tych, którzy pracę zawodową już skończyli, albo młodych, którzy nie mają szansy jej zacząć w kraju, deklaruje chęć uczestniczenia w dialogu na temat przyszłości ubezpieczeń społecznych w Polsce z każdym, kto zechce wysłuchać racji społeczeństwa i racji związków, które reprezentują – przynajmniej jego część. Na zakończenie Przewodniczący podkreślił, że dialog ten ma tylko sens pod jednym warunkiem – że wzajemnie słuchają się własnych argumentów, a nie posiada z góry ustalonej wizji jak rozwiązać problem i trzyma się jej do końca.

Tabela 1. Na koniec 2014 r. funkcjonowały 1064 programy, prowadzone przez 1110 pracodawców, w tym:

702	• w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym
324	• w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego
38	• w formie pracowniczego funduszu emerytalnego

Źródło: UKNF 2015.

Władysław Kosiniak-Kamysz, Minister Pracy i Polityki Społecznej, wyjaśnił, że dodatkowe ubezpieczenia, dobrowolne ubezpieczenia, rozwój III filaru oraz to jak powinien on wyglądać i jak można go realizować są tematami jak najbardziej aktualnymi. System emerytalny, nie tylko w zakresie wieku emerytalnego czy w zakresie funkcjonowania I czy II filaru, ale też dobrowolnych ubezpieczeń zmienia się w ostatnich latach dość dynamicznie. W 2012 r. wprowadzono ustawę o indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (IKZE), a w 2014 r. były już wprowadzone zmiany, bo była konieczność zareagowania na możliwości oszczędzania i dobrowolnego odkładania na emeryturę przez Polaków. Trzeba też obserwować jak te produkty sprawdzają się na rynku – czy oferta jest dość atrakcyjna i zachęca do skorzystania z niej i czy ma jak najprostsze zasady, tak by przemawiała do każdego – do tych którzy mają zarobki poniżej poziomu średniego, na poziomie średnim czy też na poziomie wyższym. To nie może być oferta skierowana tylko do tych, którzy mają

najwyższe zarobki. Dlatego zmieniono system IKZE, gdzie obniżono podatek i w momencie wypłaty wynosi on 10% i jest podatkiem ryczałtowym. Uproszczono również zasady wyliczania kwoty jaką po pierwsze można wpłacić, a z tego bierze się stopień odliczenia i ulgi podatkowej, która wzrosła o ok. 150%. Zmiany te przyczyniły się według Komisji Nadzoru Finansowego do wzrostu zainteresowania – po ponad roku funkcjonowania tych przepisów przyrost ilości osób był najwyższy na IKZE, dużo wyższy niż w IKE i zwiększyła się też ilość wpłat. To wszystko pokazuje, że zmiany poszły w dobrym kierunku. Minister Kosiniak-Kamysz powiedział także, że widzi nadzieję w Pracowniczych Programach Emerytalnych, wciąż nierozpowszechnionych w Polsce, o niewykorzystanym potencjale współpracy na linii pracodawca – pracownik, widzi w tym też rolę rządu i rozwiązań legislacyjnych. Minister Władysław Kosiniak-Kamysz podkreślił znaczenie rozwiązań proponowanych w ostatnim czasie, a mających wesprzeć osoby pracujące szczególnie długo, w trudnych warunkach. Przypomniał rozwiązania proponowane przez Forum przy okazji zmian związanych z podwyższeniem wieku emerytalnego, w których była mowa o emeryturach częściowych. Dodał, że dalsze rozmowy w tej kwestii będą prowadzone, z udziałem związków zawodowych. Odniósł się również do prezydenckiej propozycji dotyczącej możliwości przechodzenia na emeryturę niezależnie do wieku, po przepracowaniu 40 lat i takim okresie składkowym.

Doktor **Joanna Rutecka** z SGH w swojej prezentacji pn. „Dodatkowy system emerytalny w Polsce – diagnoza i rekomendacje zmian” przedstawiła dane z raportu przygotowanego na prośbę Ireny Wóycickiej, Sekretarz Stanu w Kancelarii Prezydenta RP. Raport przygotował zespół niezależnych ekspertów w ramach Towarzystwa Ekonomistów Polskich. Koordynatorem prac był Ryszard Petru, a nadzór merytoryczny sprawowała dr Joanna Rutecka. Raport był przygotowywany na koniec 2014 r., a wykorzystane do jego opracowania dane pochodzą z 2013 r.



Od lewej: Minister Władysław Kosiniak-Kamysz, Przewodniczący Tadeusz Chwałka.

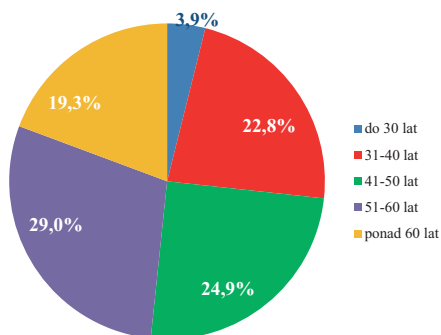
IKE, IKZE oraz PPE łączą, że są całkowicie dobrowolne, niezależne od ZUS, OFE oraz skarbu państwa, a co najważniejsze – mają wbudowane zachęty podatkowe. Nie ma przeszkód, żeby oszczędzać na wszystkie trzy sposoby jednocześnie. W praktyce niewielu z nas korzysta z choćby jednego elementu trzeciego filaru.

Jak na wstępie zaznaczyła dr Rutecka, raport nie jest gotową propozycją zmian. Jego celem jest rozpoczęcie dyskusji nt. niezbędnych zmian w ramach dodatkowego systemu zabezpieczenia emerytalnego, ale także wypracowanie ostatecznej, docelowej formy III filaru zabezpieczenia emerytalnego. Ostateczne rozwiązania mogą być kompilacją zaproponowanych propozycji przedstawionych w raporcie, jak również wychodzić poza przedstawione postulaty. Istotne jest, aby skutkiem rozpoczętej, dzięki temu raportowi, debaty był powszechny, efektywny i bezpieczny system dobrowolnego oszczędzania na emeryturę. Celem dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego jest uzupełnienie świadczeń emerytalnych z systemu bazowego i dostarczenie adekwatnych emerytur. Jest to dokonywane poprzez przesunięcie konsumpcji w czasie, tzn. że musimy zrezygnować z wydatkowania środków w trakcie aktywności zawodowej, by te środki zainwestować, zaoszczędzić i później wykorzystać w okresie emerytalnym. System dodatkowy odróżnia od systemu bazowego pewną elastyczność form i możliwości dostosowania „ścieżki” uczestnictwa do indywidualnych potrzeb. Idealny system dobrowolny cechuje: dobrowolny charakter; powszechność; elastyczność zwłaszcza względem rynku pracy; możliwość transferu pieniędzy w ramach dodatkowego systemu emerytalnego; bezpieczeństwo uczestników i całego systemu; prostota i przejrzystość; efektywność w wymiarze kosztowym i inwestycyjnym (m.in. dzięki powszechności); świadczenie o charakterze emerytalnym (wypłacane nie wcześniej, niż po przejściu na emeryturę i chroniące przed ryzykiem długowieczności); trwałość rozwiązań wspierających budowanie długoterminowych oszczędności; niski/akceptowalny koszt dla finansów publicznych w przypadku stosowania zachęt podatkowych.

Stan rozwoju dodatkowego systemu emerytalnego w Polsce, na podstawie danych z końca 2013 r., prezentował się następująco: w Pracowniczych Programach Emerytalnych

(PPE) uczestniczyło 375 tys. uczestników, tj. 2,4% osób aktywnych zawodowo; Indywidualne Konta Emerytalne (IKE) miało 817,7 tys. osób, tj. 5,2% osób aktywnych zawodowo; Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) posiadało 496,9 tys. osób, tj. 3,2% osób aktywnych zawodowo. Najnowsze dane z 2014 r. mówią odpowiednio o: 381 tys., 824,5 tys. oraz 528,1 tys. oszczędzających. Według przytoczonych przez dr Rutecką danych, Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) od 2005 r. pozostają na poziomie ok. tysiąca uczestników programu. Może to świadczyć o potrzebie zmian i dodatkowych bodźców, by kolejni pracodawcy chcieli tworzyć PPE. Wśród pracowników, którzy mają PPE, przeważają osoby zadowolone.

Wykres 1. Oszczędzający na IKE ogółem w 2014 r.



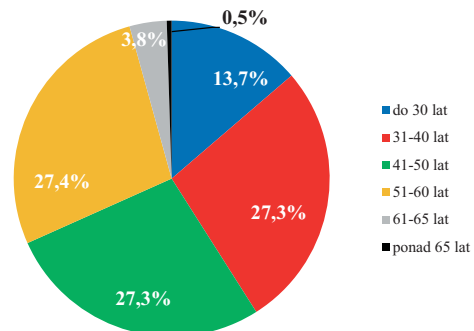
Źródło: UKNF 2015.

Indywidualne Konta Emerytalne od 2007 r. utrzymują się na tym samym poziomie. Ogromną część rynku zagarnęły zakłady ubezpieczeń na życie, gdyż miały najłatwiejszy dostęp do indywidualnych osób m.in. poprzez rozbudowaną sieć agentów, a przy okazji innych produktów ubezpieczeniowych łatwo było zaoferować IKE. Na koniec 2014 r. odnotowano 824 tys. indywidualnych kont, ale nie wszystkie z nich są kontami aktywnymi. Co roku, tylko na 1/3 z tych kont wpływa składka, co sugeruje, że

Formą dobrowolnego zabezpieczenia na życie, po zakończeniu pracy, może być emerytalne ubezpieczenie na życie z funduszem inwestycyjnym, grupowe ubezpieczenie na życie, oszczędności gromadzone i inwestowane przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, czy też pracowniczy program emerytalny.

tylko 250 tys. osób regularnie oszczędza na emeryturę – co jest poziomem niezwykle niskim. „Omawiając IKE, chciałabym zwrócić Państwa uwagę na zmianę dokonaną w 2009 r., moim zdaniem dokonaną w złym kierunku. W 2009 r. podwyższono limity wpłat na IKE, by zachęcić Polaków do oszczędzania – skoro Polacy wcześniej nie oszczędzali, to jak damy im wyższy limit to zaczną bardziej oszczędzać? Okazało się, że nic bardziej błędnego. Jedynymi, którzy faktycznie skorzystali z tego podwyższonego limitu byli ci, którzy aktywnie oszczędzają i znają się na rynku finansowym – klienci domów maklerskich. Natomiast pozostałe osoby nie wykorzystują tego limitu” – mówiła. Trzecim omawianym przez prelegentkę produktem dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego były IKZE, wprowadzone na początku 2012 r. Wg danych na koniec 2014 r. było 500 tys. kont, jednak regularnie oszczędza zdecydowanie mniej osób. W 2013 r. tylko na 11% kont wpłynęła jakakolwiek wpłata – czyli na 500 tys. kont, tylko 50 tys. odnotowało wpłynięcie jakiegokolwiek wpłaty. Według danych Ministerstwa Finansów dot. odliczeń z zeznań PIT za 2012 r., 90% składek na IKZE odliczonych od podatku za 2012 r. wpłaconych zostało przez 20% najbogatszych Polaków. Oznacza to redystrybucję w kierunku osób najbogatszych.

Wykres 2. Oszczędzający na IKZE ogółem w 2014 r.

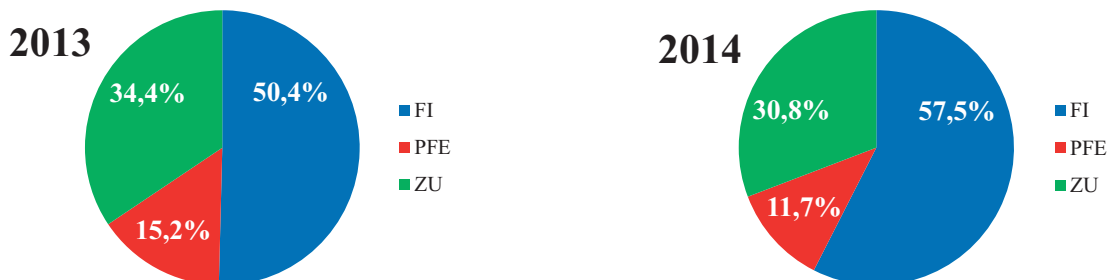


Źródło: UKNF 2015.

Podsumowując – rynek indywidualnych produktów emerytalnych w Polsce ma bardzo niski poziom uczestnictwa. W całym systemie występuje skomplikowanie systemu i produktów oraz niska elastyczność, również względem rynku pracy. W przypadku PPE bodźce ekonomiczno-fiskalne są zbyt słabe dla pracodawców. Podsumowując IKE i IKZE, systemy te są zbyt zagmatwane, oszczędzający nie potrafią wybrać i ocenić produktu, opłaty są ustalone na poziomie rynkowym, brak jest informacji o efektywności produktów emerytalnych, a z zachęt podatkowych korzystają najbogatsi.

Tendencje światowe wskazują, że w ostatnich latach coraz popularniejsze stają się programy typu *auto-enrolment* – obowiązkowego włączania pracowników do PPE, tam gdzie one funkcjonują (Wielka Brytania, Nowa Zelandia). Drugim trendem jest przejście od rozwiązań o zdefi-

Wykres 3. Struktura PPE według liczby uczestników w poszczególnych formach



Źródło: UKNF 2015.

niowanym świadczeniu w kierunku rozwiązań o zdefiniowanej składce (Wielka Brytania, Holandia, Niemcy, Szwajcaria). Na rynku europejskim coraz większego znaczenia nabiera możliwość przenoszenia środków między programami (elastyczność). Kolejnym trendem są zachęty podatkowe (dopłaty jednorazowe, degresywne ulgi), które mają z założenia znacznie podwyższyć poziom uczestnictwa, zwłaszcza wśród osób, które wcześniej nie oszczędzały (Nowa Zelandia, Niemcy, Czechy). Ponadto dąży się do tego, by produkty były przejrzyste, zrozumiałe i efektywne.



Uczestnicy konferencji.

Podsumowując doświadczenia zagraniczne – (quasi-) obowiązkowość skutkuje znacznym podwyższeniem poziomu uczestnictwa w PPE w krótkim czasie; podobny efekt w programach indywidualnych przynieść mogą właściwie skonstruowane zachęty podatkowe (dopłaty, degresywne ulgi), ale wówczas działania należy wesprzeć akcją edukacyjną; rozwinięte rynki dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego charakteryzują się opodatkowaniem EET (jednolitym dla całego systemu dodatkowego); nowe koncepcje funkcjonowania planów emerytalnych zakładają podział ryzyka pomiędzy wszystkie podmioty zaangażowane w funkcjonowanie planów (formuły hybrydowe).

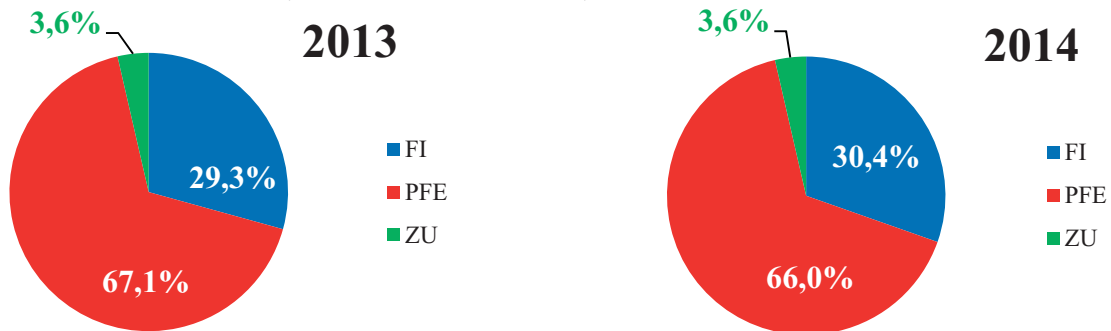
Na zakończenie dr Rutecka przedstawiła rekomendacje dla Polski – trzy warianty rozwiązań w ramach III filaru. Każdy z nich przewiduje wypłatę świadczenia emerytalnego

go wyłącznie w postaci renty dożywotniej i po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego.

Wariant I – polegałby na zastosowaniu ulgi podatkowej – kwoty przeznaczone na dobrowolne ubezpieczenie emerytalne byłyby zwolnione z podatku dochodowego; zwolnienie to miałyby charakter degresywny; każdy mógłby wpłacić na indywidualne konto emerytalne składkę do określonego, jednakowego limitu (np. 100% przeciętnego wynagrodzenia); część składki byłaby odliczana od podatku. Kwota odliczenia od podatku zależałaby od poziomu dochodu i wynosiłaby od 25% wpłaconej składki (najbiedniejsi) do 10% wpłaconej składki (najbogatsi); opodatkowanie EET, koszt 3,7–5,2 mld zł (dla coverage 10–70%). Wariant II – to dopłata jednorazowa do indywidualnych planów emerytalnych; na każde założone indywidualne konto emerytalne wpłynęłaby dopłata powitalna w określonej wysokości (np. 1 000 zł); warunkiem zatrzymania tej kwoty byłoby oszczędzanie przez okres co najmniej pięciu lat; w razie niespełnienia warunku minimalnego okresu oszczędzania, dopłata podlegałaby zwrotowi (nie mogłaby zostać wypłacona); koszt 2,3–4,6 mld zł (dla coverage 10–50% z wyłączeniem osób zarabiających powyżej 120% przeciętnego wynagrodzenia). Wariant III – to wprowadzenie systemu *auto-enrolment* w ramach Pracowniczych Programów Emerytalnych – pracownicy w firmach obecnie prowadzących PPE, oraz w zakładach pracy powyżej 300 zatrudnionych, byłiby automatycznie przypisywani do programu emerytalnego, ale mogliby z niego wystąpić; składka byłaby dzielona pomiędzy pracodawcę i pracownika (składka ta mogłaby wynosić np. po 1% wynagrodzenia dla każdej ze stron); aby nie zwiększać kosztów pracy dla pracodawcy, składka pracodawcy mogłaby być finansowana z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z zastosowaniem ograniczenia kwotowego, pozwalającego różnicować wysokość składki w zależności od sytuacji materialnej pracownika; opodatkowanie według modelu TEE; brak kosztów dla budżetu w razie sfinansowania składki pracodawcy z ZFŚS.

Podsumowując obecne rozwiązania trzeciofilarowe, charakteryzują się one niskim uczestnictwem i redystrybucją w kierunku najbogatszych. Według dr Ruteckiej, proponowane trzy warianty dają realną perspektywę po-

Wykres 4. Struktura PPE według liczby programów w poszczególnych formach



Źródło: UKNF 2015.

wszechności. Każdy system ma swoje niedoskonałości i żaden nie obejmuje całości systemu – możliwe są więc kompilacje tych rozwiązań, jak również korekty w nich samych.

Panel dyskusyjny poprowadziła **Anna Grabowska**, doradca ds. społeczno-prawnych FZZ. Rozpoczynając dyskusję Anna Grabowska podkreśliła, że Forum opowiada się za kompleksową reformą w emeryturach, nie tylko za incydentalną zmianą dla stosunkowo wąskiej grupy osób o szczególnie długim stażu. Trzeba rozważyć podwyższenie emerytur w przyszłości, w tym także oskładkowanie umów, które dziś mu nie podlegają. Ponadto należy zastanowić się nad umożliwieniem przechodzenia na świadczenia częściowe większej grupie osób z emeryturami związanymi z pracą w szczególnym charakterze. Przedstawicielka Forum przypominała, że związki jednogłośnie protestowały przeciwko podwyższeniu wieku emerytalnego. Prowadzone były także niełatwe rozmowy na temat wcześniejszych emerytur zastąpionych tymi związanymi z pracą w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Przy kwestii przenoszenia części oszczędności z OFE do ZUS, stanowisko związków nie było już tak jednolite, ale było częściowo krytyczne. Dziś związki zawodowe są gotowe dalej rozmawiać o wieku emerytalnym, o wcześniejszych emeryturach powiązanych z latami pracy, ale także o wysokości świadczeń. Problem III filara i dodatkowych zabezpieczeń jest bardzo ważny, choć także bardzo trudny do rozmowy. Według A. Grabowskiej, najlepszym

rozwiązaniem byłoby połączenie poszerzenia PPE z ulgami podatkowymi, gdyż pozwoliłoby to trafić do możliwie szerokiej grupy pracujących, niezależnie od ich prawnej formy zatrudnienia. Przedstawicielka Forum przytoczyła najnowszy ranking ONZ, z którego wynika, że Polska, wśród państw przyjaznych osobom starszym, zajmuje ostatnie miejsce w Europie. Jako kolejny głos zabrał **Piotr Kamiński**, Wiceprezydent Pracodawców RP, który podkreślił gotowość i chęć jak najszybszej współpracy przy tworzeniu i poprawie ustawy PPE. Dodał, że należy także umożliwić tworzenie PPE administracji publicznej. **Katarzyna Tuszyńska** z OPZZ, mówiła o obywatelskim projekcie złożonym przez OPZZ w Sejmie w 2010 r., który przewiduje inne, niż dotychczas warunki przechodzenia na emeryturę. Nie w każdym przypadku decydowałaby o tym wiek osoby kończącej pracę zawodową. OPZZ chce, by niezależnie od wieku, na emeryturę mogły przechodzić kobiety, które przepracowały minimum 35 lat; mężczyźni – 40 lat. **Michał Kuszyk**, Wiceprezes Pracodawców Polska Miedź, zauważył, że jeśli chodzi o wydłużenia wieku emerytalnego, Polacy nie boją się dłużej pracować, Polacy boją się o pracę. Dlatego należy stworzyć odpowiednio rozbudowaną matrycę zatrudnienia, stosownie dopasowaną do matrycy starzenia się Polaków. „Jeśli nie zaangażujemy edukacji, zdrowia i profilaktyki to będziemy w przyszłości mieć kłopot” – mówił. **Krzysztof Małecki**, członek Prezydium FZZ, odniósł się natomiast do problemów ZUS, jakie mogłyby wystąpić w związku z wprowadzeniem nowych rozwiązań dot. III filara emerytalnego, szczególnie przy jego częściowej przymusowości. **Lucyna Dargiewicz**, Przewodnicząca OZZPiP, mówiła o trudnej sytuacji pielęgniarek i położnych oraz niebezpieczeństwie niskich emerytur kobiet. **Piotr Łysoń**, Dyrektor Departamentu Badań Społecznych i Warunków Życia GUS, przytoczył dane z badania budżetu czasu, wg których to kobiety są bardziej zapracowane, gdyż łączą pracę zawodową i obowiązki domowe. 30% w strukturze doby kobiety poświęcają pracom domowym. Dlatego może należałoby zastanowić się, jak w systemie emerytalnym odzwierciedlić ten ogrom pracy domowej, w tym pracy związanej z opieką nad dziećmi.

System emerytalny, nie tylko w zakresie wieku emerytalnego czy w zakresie funkcjonowania I czy II filaru, ale też dobrowolnych ubezpieczeń zmienia się w ostatnich latach dość dynamicznie.

Konferencja „Ubezpieczenia społeczne w sferze euro”

Warszawa, 09.07.2015

PROGRAM:

9:30–10:00

Rejestracja uczestników

10:00–12:00

Powitanie i otwarcie konferencji:

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

Wystąpienia:

- prof. Gertruda Uścińska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
Strefa euro a system ubezpieczenia społecznego – wprowadzenie do panelu
- dr Zofia Czepulis-Rutkowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
Europejski Model Socjalny projekt polityczny
- Paweł Jaroszek, Członek Zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
Skutki wprowadzenia euro dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych
- dr Paweł Wojciechowski, Główny Ekonomista, Zakład Ubezpieczeń Społecznych
Jakie zmiany są konieczne i możliwe przed wejściem Polski do strefy euro?
- Andrzej Szybkie, Wicedyrektor Departamentu Rent Zagranicznych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych
Wybrane zagadnienia dotyczące skutków wprowadzenia euro w obszarze świadczeń dla osób migrujących
- *Panel dyskusyjny*

13:00–13:30

Lunch

Witając zebranych gości Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** zaznaczyła, że konferencja jest już drugim spotkaniem z cyklu pn. „Społeczne i gospodarcze konsekwencje wejścia Polski do strefy euro”. Dyrektor Zakrzewska wyraziła nadzieję, iż konferencja będzie dobrą okazją do rozmowy na temat ubezpieczeń społecznych w Polsce. Wejście Polski do strefy euro, będzie wiązało się z konsekwencjami prawnymi, ekonomicznymi i społecznymi także w obszarze ubezpieczeń społecznych.



Od lewej: dyr. Andrzej Szybkie, dr Paweł Wojciechowski, Paweł Jaroszek, dyr. Iwona Zakrzewska, prof. Kazimierz W. Frieske, prof. Gertruda Uścińska, dr Zofia Czepulis-Rutkowska.

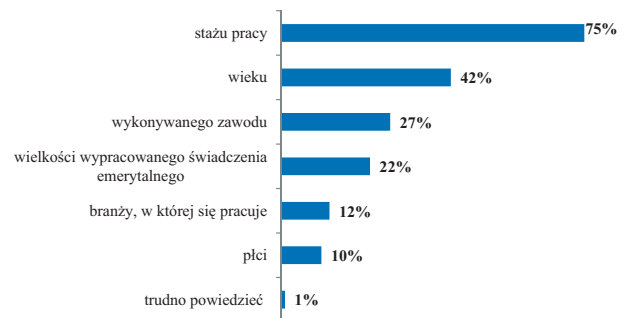
Profesor Kazimierz W. Frieske, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych przyłączając się do słów powitania uczestników konferencji dodał, że dzisiejsza konferencja jest częścią szerszego projektu poświęconego hipotetycznym konsekwencjom wejścia Polski do klubu euro, który przeżywa swoje kłopoty i dlatego tym bardziej warto o tym dyskutować. „Ten wspólny projekt CPS „Dialog” i Instytutu Pracy będzie miał swoją kontynuację po wakacjach. Myślimy o trzeciej konferencji, która będzie poświęcona świadczeniom socjalnym” – mówił.



Profesor **Gertruda Uścińska** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w swoim wystąpieniu pn. „Strefa euro a system ubezpieczenia społecznego – wprowadzenie do panelu” zauważyła, że z punktu widzenia Polski, wprowadzenie euro będzie skomplikowaną operacją ekonomiczną, społeczną i prawną. W prawie socjalnym, którym zajmuje się prof. Uścińska, używane jest określenie „zabezpieczenia społecznego”. W obszarze zabezpieczenia społecznego ważną rolę odgrywają standardy ustalone przez Międzynarodową Organizację Pracy (m.in. Konwencja Nr 102 MOP dot. minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z 1952 r.), Radę Europy i Unię Europejską. Dzisiejsze seminarium wpisuje się, wg prof. Uścińskiej, w kontekst

postępu integracji gospodarczej, w którą od początku wpiśnięto także kontekst integracji walutowej. Patrząc na kontekst periodyzacji prawa wspólnotowego, dzisiaj prawa Unii Europejskiej, to w kolejnych etapach rozwoju prawa instytucjonalnego i prawa materialnego Unii Europejskiej była i jest utrwalana ta koncepcja integracji walutowej. Należy tu podkreślić znaczącą rolę Traktatu z Maastricht z 1993 r. i trzech etapów unii gospodarczej i walutowej. W pierwszym etapie, w latach 1990–1993, skupiono się głównie na jednolitym rynku wewnętrznym i w sposób niezwykle stworzono podstawy do swobody przepływu kapitału, towarów, usług i osób; w drugim etapie, w latach 1994–1998, mówi się o konwergencji i o kryteriach – konwergencji, które mają być wymagane dla stworzenia podstaw prawnych, ale także możliwości weryfikowania z punktu widzenia integracji walutowej; trzeci etap, od stycznia 1999 r., który trwa do dzisiaj i który de facto urzeczywistnił się tym, że z mocy prawa traktatowego wprowadza się walutę euro najpierw w sposób bezwalutowy, a od stycznia 2002 r. w formie gotówkowej.

Wykres 1. Od czego powinno zależeć nabycie prawa do emerytury? Od:



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wskazać dwa najważniejsze ich zdaniem czynniki

Źródło: CBOS 2012.

Z punktu widzenia analiz, które już wykonały instytucje publiczne i niezależni eksperci widać, że te potrzeby np. prawne są już określone. Euro jest związane z unią gospodarczą i walutową, a także z Unią Europejską – jest legal-

EMS – zbiór wspólnych wartości: demokracji, wolności osobistej, dialogu społecznego, jednakowych szans dla wszystkich, odpowiedniego zabezpieczenia społecznego i solidarności z najłabszymi.
„White paper on social policy”, 1994 r.

nym środkiem płatniczym, funkcjonującym w obrocie prawno-gospodarczym, na takich samych prawach jak waluty narodowe. Unia gospodarcza i unia walutowa, podobnie jak Unia Europejska, mają oparcie w Traktacie z Lizbony z 2009 r., głównie w art. 119. funkcjonowanie UE – Wspólna polityka gospodarcza i pieniężna:

1. Dla osiągnięcia celów określonych w artykule 3 Traktatu o Unii Europejskiej, działania Państw Członkowskich i Unii obejmują, na warunkach przewidzianych w Traktatach, przyjęcie polityki gospodarczej opartej na ścisłej koordynacji polityk gospodarczych Państw Członkowskich, rynku wewnętrznym i ustaleniu wspólnych celów oraz prowadzonej w poszanowaniu zasady otwartej gospodarki rynkowej z wolną konkurencją.
2. Równolegle, na warunkach i zgodnie z procedurami przewidzianymi w Traktatach, działania te obejmują jedną walutę, euro, jak również określenie oraz prowadzenie jednolitej polityki pieniężnej i polityki wymiany walut, których głównym celem jest utrzymanie stabilności cen, oraz, bez uszczerbku dla tego celu, wspieranie ogólnych polityk gospodarczych w Unii, zgodnie z zasadą otwartej gospodarki rynkowej z wolną konkurencją.
3. Te działania Państw Członkowskich i Unii zakładają poszanowanie następujących zasad przewodnich: stabilnych cen, zdrowych finansów publicznych i warunków pieniężnych oraz trwałej równowagi płatniczej.

„Do dzisiejszej dyskusji, dot. wejścia polskiego systemu ubezpieczeń społecznych do strefy euro, wnosimy już pewne doświadczenia związane ze staraniami kolejnych polskich rządów, jeśli chodzi o sytuację uznania transferów przekazywanych do OFE, by nie były one uwzględniane przy obliczaniu deficytu budżetowego i długu publicznego. Konsultacje i wymiana informacji między Komisją Europejską a kolejnymi rządami trwały wiele lat, a ostatecznie Komisja Europejska i Eurostat nie wyraziły na to zgody” – mówiła prof. Uścińska.



Doktor **Zofia Czepulis-Rutkowska** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w prezentacji pt. „Europejski Model Socjalny projekt polityczny” poruszyła kwestie m.in. geny Europejskiego Modelu Socjalnego (EMS), znaczenia terminu EMS, metody wprowadzania na przykładzie otwartej metody koordynacji.

Jak zauważyła dr Czepulis-Rutkowska bardzo trudno jest rozdzielić politykę ekonomiczną i politykę społeczną, dot. to także Unii Europejskiej. W krajach Unii Europejskiej, zanim jeszcze powstała Unia, bardzo szybko rozwijała się polityka społeczna i ubezpieczenia społeczne. W 30-leciu powojennym nastąpił rozkwit różnych instytucji polityki socjalnej, co wiązało się ze wzrostem wydatków w tej sferze.

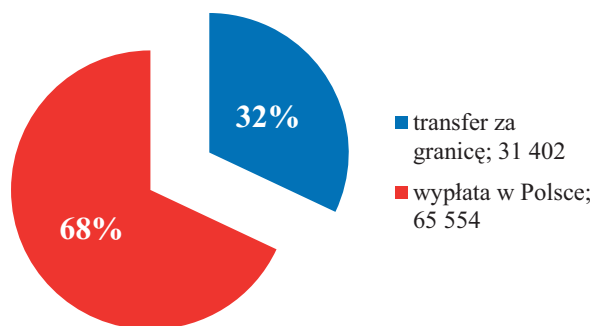
Pojęcie Europejski Model Socjalny (EMS) odnoszone jest do systemów społecznych, gospodarczych i prowadzonych

Euro jest związane z unią gospodarczą i walutową, a także z Unią Europejską – jest legalnym środkiem płatniczym, funkcjonującym w obrocie prawno-gospodarczym na takich samych prawach jak waluty narodowe.

polityk, a także do instytucji rynku pracy. EMS ma jednocześnie wspierać wzrost gospodarczy i spójność społeczną. Często wspomina się, że EMS jest „trzecią drogą” w przeciwstawieniu do neoliberalnej drogi USA z jednej strony, z drugiej zaś strony – gospodarki regulowanej (nadmiernie), która prowadzi do nieefektywności. EMS nie ma precyzyjnej definicji, a mimo to jest ciągle przedmiotem analiz. Często też stosuje się nazwę Europejski Model Społeczny. Pojęcie EMS niejednokrotnie używane jest dla celów krytyki lub wspierania określonych polityk. Wspólne elementy w znaczeniu terminu EMS to: USA – negatywny punkt odniesienia; założenie o powiązaniu czynników społecznych i ekonomicznych, istotne pytanie o to jakie czynniki mogą sprzyjać rozwojowi; model ma charakter normatywny, nie buduje się on na podstawie tego co jest, jaki ten model jest, tylko mówimy o tym co ma być, mówimy o wartości. EMS zdefiniowano w dokumencie „White paper on social policy” z 1994 r. jako zbiór wspólnych wartości: demokracji, wolności osobistej, dialogu społecznego, jednakowych szans dla wszystkich, odpowiedniego zabezpieczenia społecznego i solidarności z najsłabszymi.

Szczyt w Lizbonie przyniósł modernizację znaczenia EMS. Podkreślono wtedy potrzebę: edukacji i kształcenia; dopasowania kwalifikacji do rynku pracy i kształcenia ustawicznego; reform systemów zabezpieczenia społecznego i wsparcia inkluzji społecznej. Istotną stała się strona podaźowa rynku pracy, a w kwestiach systemów zabezpieczenia społecznego – zasada wypłacalności systemów.

Wykres 2. Liczba wypłat emerytur i rent podlegających koordynacji w UE/EFTA średniomiesięcznie w 2014 r. (96 956 = 100%)



Źródło: ZUS, materiały konferencyjne.

Prelegentka omówiła też Otwartą Metodę Koordynacji (OMK), która jest jedną z metod wprowadzenia EMS. W OMK, która stanowi tzw. „miękkie prawo”, wyznacza się kierunki i wskaźniki o charakterze relatywnym. W polityce społecznej OMK zostało objęte: ubóstwo i wykluczenie, systemy emerytalne, zdrowie i opieka długoterminowa. Przez pewien czas liczone, że OMK może stać się nową metodą zarządzania w Unii. Monitorowanie skutków OMK, pokazało jednak, że skutki nie są zadowalające z punktu widzenia spójności Unii Europejskiej.

Podsumowując swoje wystąpienie zauważyła, że Europejski Model Socjalny jest w dużej mierze elementem rozmowy o Unii Europejskiej. Jest elementem narracji politycznej, zmieniającym się wraz ze zmianami tej narracji. Dodała także, że EMS nie powinien być narzucany z „góry”, ale powinien być wynikiem negocjacji różnych interesariuszy – w tym związków zawodowych.



Paweł Jaroszek Członek Zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przedstawił prezentację pt. „Skutki wprowadzenia euro dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych” opracowaną w oparciu o dokument z kwietnia 2014 r. pn. „Analiza skutków przyjęcia zasady przeliczania i zaokrąglania kwot na zasadach matematycznych w związku z przygotowaniem administracji publicznej do wprowadzenia euro przez Rzeczpospolitą Polską przygotowany przez Międzyinstytucjonalny Zespół Roboczy do Spraw Administracji Publicznej”.

Wprowadzenie euro w Polsce spowoduje konieczność przeliczenia składek oraz wszelkiego rodzaju świadczeń wypłacanych przez ZUS na euro, na podstawie takiego samego kursu oraz w oparciu o wybraną metodę przeliczeń. Pozostaje pytanie: Jaka to będzie metoda? Można przyjąć, że może to być metoda arytmetyczna – przybliżanie pewnej liczby do innej, mającej mniej cyfr znaczących lub metoda odrębna – np. „na korzyść obywatela”. Kwoty, które nie będą mogły być dokładnie przeliczone, będą zaokrąglane w górę lub do najbliższego eurocenta (lub jednostki wyższej).

Podczas prezentacji prelegent przedstawił:

- skutki z tytułu składek na FUS (wariant „na korzyść obywatela”) – przyjmując założenie, że przeciętna miesięczna liczba ubezpieczonych według wszystkich zgłoszonych tytułów w 2012 r. to 17 963 909 a kurs wymiany: 1 EUR = 4,12345 PLN – to spowoduje obniżenie wpływów w skali roku o 4,3 mln EUR, czyli ok. 17,8 mln PLN i średnie zmniejszenie składki na każdy rodzaj ubezpieczenia o 0,005 EUR;

- skutki finansowe z tytułu składek na FUS dla jednego ubezpieczonego (wariant „na korzyść obywatela”) – przyjmując założenie, że przeciętna miesięczna liczba ubezpieczonych w 2012 r. to 17 963 909 to spowoduje: średnio miesięczne skutki dla ubezpieczonego: 0,02 EUR;

Emerytury stanowią główne źródło przychodu dla około jednej czwartej ludności Unii Europejskiej. Jeśli Europa nie będzie w stanie zapewnić godziwych emerytur dziś i jutro, milionom osób grozić będzie ubóstwo w podeszłym wieku.

średnio miesięczne zmniejszenie składki: 0,02 EUR (w związku z zaokrągleniem w dół do 0,01 EUR, w porównaniu do zaokrąglenia matematycznego); w skali roku: 0,24 EUR (0,005x4x12);

- skutki dla świadczeń wypłacanych z FUS (wariant „na korzyść obywatela”) – przyjmując założenie, że przeciętna miesięczna liczba świadczeń: 10 636 226, a kurs wymiany: 1 EUR = 4,12345 PLN – to spowoduje skutki w skali roku: 638 174 EUR, czyli 2 631 479 PLN i średnią dopłatę do każdego świadczenia: 0,005 EUR;
- skutki finansowe dla świadczeniobiorców (wariant „na korzyść obywatela”) – przyjmując założenie, że przeciętna miesięczna liczba świadczeń wypłaconych w 2012 r. to: 10 636 226 – to spowoduje: średnio miesięczny wzrost każdego świadczenia: 0,005 EUR (w porównaniu z zaokrągleniem w górę do 0,01 EUR, a zaokrągleniem matematycznym), a w skali roku: 0,06 EUR (0,005x12).

„O ile samo zaokrąglenie na zasadach matematycznych jest z punktu widzenia systemów informatycznych dość trywialne, o tyle tutaj wymaga zdecydowanie większych ingerencji, jeżeli chodzi o sam koszt. Dlatego wspominałem, że niekoniecznie koszt z punktu widzenia samego Funduszu Ubezpieczeń Społecznych byłby tym kosztem, który by determinował taką operację. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że koszty modyfikacji systemu zdecydowanie byłyby droższe, niż ten pozytywny efekt uzyskany zarówno dla płatników składek na ubezpieczenie społeczne jak i dla naszych świadczeniobiorców” – mówił.

Zakładając, że dotychczasowa wysokość emerytury to 2233,30 PLN, a kurs wymiany polskiego złotego na euro to 4,12345 PLN to wysokość świadczenia wypłacanego z FUS w euro wynosiłaby 541,61.

Od 1999 r., jeśli chodzi o opłacanie składek, funkcjonują specjalne formaty przelewu, bazujące na specjalnie dedykowanych dla ZUS komunikatach Krajowej Izby Rozliczeniowej. Wejście Polski do strefy euro spowodowałoby, po stronie ZUS, całkowitą zmianę sposobu identyfikacji składek oraz zmianę w programach udostępnianych płatnikom. Wejście do strefy euro to potężna zmiana legislacyjna, informacyjna i technologiczna, która dotknęłaby ZUS i kosztowałaby dziesiątki milionów złotych.



Uczestnicy konferencji.

Doktor **Paweł Wojciechowski**, Główny Ekonomista z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w prezentacji pt. „Jakie zmiany są konieczne i możliwe przed wejściem Polski do strefy euro?” zauważył, że niezależnie od przyszłych decyzji dotyczących daty akcesji, koordynacja, a nawet harmonizacja systemów zabezpieczenia społecznego, instytucji rynku pracy i systemów podatkowych jest konieczna, gdyż zmniejszy ryzyko. Polska gospodarka będzie reagować odmiennie od innych gospodarek strefy euro na wspólne wstrząsy.

Muszą być spełnione pewne kryteria, aby dany obszar mógł być traktowany jako optymalny obszar walutowy (*Optimal Currency Area – OCA*). Robert Mundell wskazał na: wysoką mobilność kapitału i siły roboczej; wspólne rozwiązania instytucjonalne (np. przenoszalność uprawnień emerytalnych); elastyczność cen i płac (np. zróżnicowanie podatkowe i instytucji rynku pracy).

Doświadczenia „przedkryzysowe” z funkcjonowania strefy euro to:

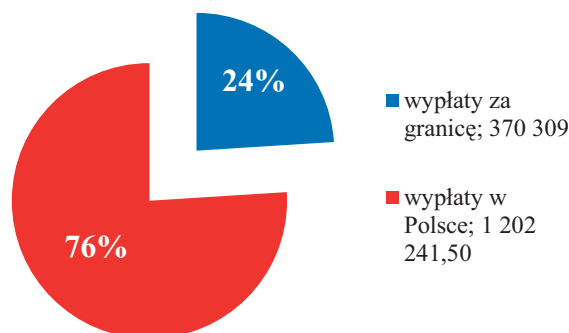
- cykl koniunkturalny: niska efektywność mechanizmów wygładzających wahania aktywności gospodarczej;
- system finansowy: ograniczona zdolność zmniejszenia transmisji negatywnych szoków asymetrycznych;
- struktura gospodarki: brak mechanizmów niwelujących różnice w specjalizacji produkcji, korzyściach skali, produktywności i konkurencyjności.

Doktor Wojciechowski przedstawił także 3 główne kierunki zmian: skoordynowane polityki fiskalne i gospodarcze (w tym strukturalne); uwspólnotowienie ryzyka makroekonomicznego dla heterogenicznych regionów; redystrybucja dochodów między Państwami Członkowskimi.

EMS miał z jednej strony łagodzić skutki surowych wymogów ekonomicznych, z drugiej zaś – wspierać możliwość ich realizacji.

Emerytury stanowią główne źródło przychodu dla około jednej czwartej ludności Unii Europejskiej. Jeśli Europa nie będzie w stanie zapewnić godziwych emerytur dziś i jutro, milionom osób grozić będzie ubóstwo w podszym wieku. Ludzie żyją coraz dłużej i mają mniej dzieci. Społeczeństwa starzeją się, a emerytury stają się coraz większym obciążeniem dla budżetów krajowych, zwłaszcza w obliczu kryzysu finansowego i gospodarczego. Aby wesprzeć państwa członkowskie, Komisja Europejska opublikowała w 2012 r. białą księgę z „Planem na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur”. Plan zawiera zalecane kierunki reform, a wśród nich: powiązanie wieku emerytalnego dłuższym trwaniem życia; ograniczenie dostępu do systemu wczesnych emerytur; wspieranie dłuższego okresu aktywności zawodowej i uczenia się przez całe życie; zrównanie ustawowego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn; wspieranie uzupełniających oszczędności emerytalnych; Europejski Model Społeczny (2002) – głównie zagadnienia dot. ochrony praw migrujących pracowników, równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

Wykres 3. Kwota wypłat emerytur i rent średniomiesięcznie w 2014 r. w tys. zł w obrębie UE/EFTA (100% = 1 572 550,5 tys. zł)



Źródło: ZUS, materiały konferencyjne.

Emerytury i renty podlegają koordynacji wspólnotowej na podstawie rozporządzenia 1408/71. Występują różne modele systemów emerytalnych, a ich kształtowanie jest domeną kompetencji krajowych – podlegają koordynacji, nie harmonizacji. Zasada subsydiarności/pomocniczości i proporcjonalności mówi, że Unia Europejska może podejmować działania regulacyjne na poziomie wspólnotowym, tylko w takim zakresie w jakim cele zamierzonego działania nie mogą być osiągnięte w sposób zadowalający przez Państwa Członkowskie. Unia Europejska ma więcej kompetencji, na podstawie kompetencji wynikających z zasad przepływu osób, świadczenia usług oraz z tytułu ochrony konsumentów, a także w zakresie regulacji mających na celu zwalczanie dyskryminacji np. dyrektywa IORP (*Institutions for Occupational Retirement Provision*) dot. programów dodatkowych, dobrowolnych programów emerytalnych, albo ochrony pracowników w przypadku niewypłacalności

pracodawcy, ale one nie oznaczają koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Możliwe zmiany, w krótkim/średnim okresie, w systemach ubezpieczenia społecznego strefy euro: wzmocnienie koordynacji polityki budżetowej gospodarczej, poprzez wprowadzenie Semestru Europejskiego (w tym przeglądu reform strukturalnych, programów stabilności finansowej); poprawa bazy statystycznej, poszerzenie uprawnień Eurostatu, sankcje; wymiana informacji elektronicznej wymiany informacji (EESSI), pod kątem ochrony praw osób ubezpieczonych/świadчениobiorców; reguły statystyczne długu ukrytego w systemach emerytalnych; od koordynacji do harmonizacji.

Możliwe zmiany, w długim okresie, w systemach ubezpieczenia społecznego strefy euro: harmonizacja polityki wydatkowej podsektora ubezpieczeń społecznych; jaki może być udział ubezpieczeń społecznych w redystrybucji dochodów między Państwami Członkowskimi; udział we wspólnym budżecie np. wspólny system zasiłków dla bezrobotnych; reguły wydatkowe dla podsektora ubezpieczeń społecznych; od harmonizacji do federacji fiskalnej (reguły pisane od nowa) i unii politycznej.

Polska wobec tych wyzwań – ma cały czas strukturalne i sekularne niezbilansowanie podsektora ubezpieczeń społecznych oraz zbyt duży udział wydatków na ubezpieczenia społeczne jako procent PKB. Powstaje pytanie czy możliwa jest poprawa struktury wydatków, aby zwiększyć udział wydatków rozwojowych (wpływ na produktywność, zatrudnialność). System emerytalny jako źródło ryzyka dla finansów publicznych skłania do zadania pytań: Czy możliwe jest wprowadzanie reguł bilansujących lub wydatkowych? Czy możliwe jest upowszechnienie systemu zdefiniowanej składki? Negatywny wpływ klina podatkowego na rynek pracy i dochody FUS skłaniają z kolei do postawienia pytania: Czy możliwa jest poprawa kształtu, struktury klina podatkowego oraz konwergencja obciążeń wynikających ze różnicowania form zatrudnienia (wpływ na stopę zatrudnienia)? System zasiłków dla bezrobotnych nie objąłby elastycznych form zatrudnienia. Z kolei niskie oszczędności krajowe zmuszają do zastanowienia się jak rozwijać dobrowolne programy emerytalne (wpływ na pozycję inwestycyjną netto, wysokość i dywersyfikację źródeł świadczeń emerytalnych).

Zalecenia dla Polski z maja 2015 r.:

- powszechność systemu emerytalnego: preferencyjne systemy zabezpieczenia społecznego „zniechęcają do przechodzenia do bardziej produktywnych sektorów, prowadzą do zwiększenia ukrytego bezrobocia, a ze względu na niskie składki muszą być bardzo silnie dotowane przez podatników”;
- ograniczanie segmentacji rynku pracy: „odsetek osób zatrudnionych na czas określony jest najwyższy w UE, odsetek osób przechodzących od zatrudnienia do stałego zatrudnienia jest niski, a dysproporcje płacowe najwyższe w Europie”; „sztywne przepisy dotyczące zwal-

niania z pracy, długotrwałość postępowań sądowych (...), postrzegane wysokie koszty związane z kodeksowymi umowami prowadzą do nadmiernego wykorzystywania umów cywilnoprawnych, które są atrakcyjne dla pracodawców ze względu na niższe składki na ubezpieczenia społeczne”.

Aspektami praktycznymi wprowadzenia euro będzie np. zaokrąglanie kwot. Jak zaokrąglić liczbę 15,4546? 15,4546→15,455→15,46→15,5.

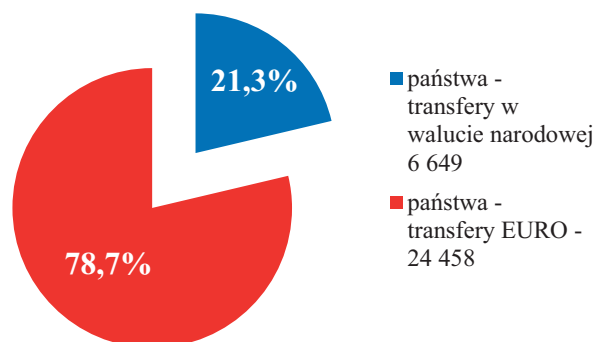
Wybór metody zaokrąglania kwot musi być zgodny z zasadami:

- wolności zawierania umów: wprowadzenie nowej waluty nie może wywierać wpływu na ciągłość umów i innych instytucji prawnych, co oznacza w szczególności „neutralność” przejścia na euro względem zobowiązań umownych;
- neutralności: nie naruszają jakiegokolwiek praktyki, metody lub przepisów krajowych dotyczących zaokrąglania, które zapewniają wyższy stopień dokładności w obliczeniach pośrednich;
- dokładności (6 miejsc po przecinku);
- pewności i jasności.

Symulacja kosztów odstępstwa od zasady ogólnej/arytmetycznej:

- wg przepisów Unii Europejskiej zaokrąglanie kwot dot. „płaconych” lub „rozliczanych”;
- symulacja kosztu odstępstwa od zasady arytmetycznej: gdy beneficjentem jest obywatel – zaokrąglenie w górę, gdy płatnikiem jest obywatel – zaokrąglenie w dół;
- FUS – 82% całości kosztów administracji publicznej;
- inne koszty: legislacyjne, szkolenia pracowników administracji publicznej, działania informacyjne, modyfikacja systemów IT, aspekty psychologiczne denominacji.

Wykres 4. Liczba transferów emerytur i rent średniomiesięcznie w 2014 r. do państw UE/EFTA (100% = 31 107)



Źródło: ZUS, materiały konferencyjne.

Doktor Wojciechowski zaznaczył, że wobec wejścia Polski do strefy euro, równie ważne co spełnienie warunków konwergencji nominalnej są zasady działania gospodarki, w tym jej struktura i instytucje m.in. te dot. funkcjonowania

rynku pracy i zabezpieczeń społecznych. Istotne znaczenie, w przygotowaniu do przystąpienia do strefy euro, ma realizacja zalecanych reform strukturalnych, których celem powinno być budowanie instytucji dostosowanych do nowych wyzwań i nowego poziomu integracji, w tym mając na uwadze ograniczanie ryzyka dla finansów publicznych. „*Niezależnie od przyszłych decyzji dot. daty akcesji, koordynacja, a nawet harmonizacja systemów zabezpieczenia społecznego, instytucji rynku pracy i systemów podatkowych jest pożądana, gdyż ograniczy ryzyko, że polska gospodarka będzie reagować odmiennie od innych gospodarek strefy euro na wspólne wstrząsy*” – mówił. Podsumowując dodał, że wdrożenie przepisów związanych z przyjęciem euro, np. związanych z zaokrągleniem kwot, musi być proste, przejrzyste, neutralne dla obywatela i zapewniające pewność obrotu.



Andrzej Szybkie Wicedyrektor Departamentu Rent Zagranicznych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w prezentacji pt. „Wybrane zagadnienia dotyczące skutków wprowadzenia euro w obszarze świadczeń dla osób migrujących” omówił skutki wypłatowe w kontekście transferu emerytur i rent, skutki w zakresie ustalania i obsługi

świadczeń z zastosowaniem przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz skutki w zakresie rozliczeń z instytucjami zagranicznymi.

Państwa członkowskie mają koncepcję kształtowania swoich systemów zabezpieczenia społecznego w ramach Unii Europejskiej, a na mocy Traktatu systemy krajowe, które pozostają systemami krajowymi nadal, podlegają koordynacji. Ta koordynacja ma na celu m.in. zagwarantowanie swobodnego przepływu osób i ochronę praw socjalnych.

Skutkami wypłatowymi w kontekście transferu emerytur i rent będą: wyeliminowanie konieczności przewalutowania świadczeń transferowanych do strefy euro (uproszczenie obsługi tych świadczeń); brak różnic kursowych w procesie transferu świadczeń do strefy euro; ułatwienie rozliczeń przy obsłudze zwrotów świadczeń; skutki z perspektywy klienta – nie będzie wątpliwości co do otrzymanej kwoty.

Wdrożenie przepisów związanych z przyjęciem euro, np. związanych z zaokrągleniem kwot, musi być proste, przejrzyste, neutralne dla obywatela i zapewniające pewność obrotu.



Uczestnicy konferencji.

Skutkami w zakresie ustalania i obsługi świadczeń z zastosowaniem przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego będą: brak konieczności przeliczania kwot świadczeń zagranicznych z państw strefy euro na PLN dla celów ustalania dopłaty do minimum; brak konieczności przeliczania kwot przychodu osiąganego za granicą w państwach strefy euro na PLN przy akcji rozliczania zawieszalności świadczeń emerytalno-rentowych.

Skutkami w zakresie rozliczeń z instytucjami zagranicznymi będą ułatwienie rozliczania kosztów badań lekarskich z instytucjami ubezpieczeniowymi krajów strefy euro: realizacja zobowiązań wobec ZUS, w tym: a) brak różnic kursowych przy przelewach z krajów strefy euro; b) realizacja zobowiązań przez ZUS – brak konieczności „zakupu” waluty obcej dla potrzeb przelewów realizowanych przez ZUS do krajów strefy euro (brak konieczności przewalutowania). Przygotowanie administracji, w obszarze świadczeń, będzie wiązało się z ogromem pracy jaka będzie musiała być wykonana. Konieczny będzie: przegląd aplikacji IT; modyfikacje poszczególnych algorytmów i ustalenie, których kwot dot. zaokrąglenia; konwersja kwot w istniejących aplikacjach; zmiany dokumentów i decyzji kierowanych do klientów; konwersja należności publicznoprawnych (potrącenia ze świadczeń); dwuwalutowość prezentowanych kwot; informacje dla klientów ZUS (kampanie informacyjne dla klientów).

Po wystąpieniach prelegentów odbyła się dyskusja, w której udział wzięli uczestnicy konferencji. Doktor **Ryszard Ślęzak** z Wyższej Szkoły Współpracy Międzynarodowej i Regionalnej zauważył, że proces wejścia do strefy euro jest bardzo trudnym zagadnieniem i oddalającą się perspektywą. Proces integracji walutowej jest bardzo rozwarstwiony. „*Strefa Euro niesie ze sobą pewien stopień integracji suwerenności finansowej – oddaje się rezerwy narodowe, dewizowe do dyspozycji Europejskiego Banku Centralnego; znosi się automatycznie prawo emisji waluty narodowej; stopy procentowe ustala się tylko na szczeblu unijnym, komisyjnym i za zgodą, a nie samodzielnie w kraju; rozwarstwa się zróżnicowanie ekonomiczne obecnej Wspólnoty Europejskiej*” – mówił.



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. Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Tu organizowane są konferencje, seminaria i warsztaty partnerów dialogu społecznego, służy mediacjom społecznym, wspiera porozumienie społeczne.

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

Ponad to oferujemy:

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



Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej



Centrum Partnerstwa Społecznego
im. Andrzeja Bączkowskiego