

Sytuacja materialna osób starszych. Wybrane problemy – Dorota Głogosz

Generalnie, wśród osób starszych, wraz z wiekiem maleje zakres deprivacji materialnej. Dzieje się tak m.in. dlatego, że coraz mniejsze są oczekiwania osób starszych, ale też i dlatego, że część z nich osiągnęła już pewien standard życia (wyposażenia mieszkania czy gospodarstwa w dobra trwałe, spłacone kredyty itp.). Wyraźnie jednak widać, że ta poprawa dotyczy głównie mężczyzn. Natomiast w kolejnych, coraz starszych grupach wieku wzrasta zakres deprivacji materialnej kobiet.

„Pułapka średniego dochodu” a perspektywy awansu do grupy krajów o wysokim dochodzie. Studium porównawcze wybranych państw – Adam Oleksiuk

W ostatnich trzydziestu latach niewiele krajów o średnim poziomie dochodu zdołało wejść do grupy zaawansowanych gospodarek. Gdy świat zmagał się z nową fazą spowolnienia gospodarczego, kraje o średnich dochodach powinny przyrzeć się doświadczeniom gospodarek, którym udało się dokonać takiego przeskoku – szczególnie Finlandia i Korea Południowa wyróżniły się korzystnie podejmując odpowiednio wcześniej inwestycje w poprawę jakości kształcenia i stymulując wysokie inwestycje na działalność badawczo-rozwojową.

„Polska w dialogu. Tradycja. Zmiany. Porównania. Perspektywy” artykuł recenzyjny – Jacek Sroka

Na pracę zbiorową, pod redakcją naukową Andrzeja Zybaly, pt. „Polska w dialogu. Tradycja. Zmiany. Porównania. Perspektywy” złożyło się osiem artykułów. Ich tytuły, treść, dokumentacja źródeł naukowych zostały sformułowane i wykonane w sposób rzetelny oraz zgodny z przyjętymi w nauce kanonami metodycznymi. Tematyka poszczególnych tekstów w sposób spójny koresponduje z wybranym obszarem analizy. Artykuły są oryginalne, a publikacja pracy wypełni lukę na polskim rynku wydawniczym w obszarze zagadnień towarzyszących dialogowi, deliberacji, polityki publicznej.

RADA NAUKOWA

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

RECENZENCI BIEŻĄCEGO NUMERU KWARTALNIKA

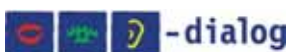
prof. Zbigniew Klimiuk – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
prof. Elżbieta Kryńska – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
dr Izabela Książkiewicz – Szkoła Główna Handlowa
dr hab. Wojciech Misztal – Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
dr Rafał Towalski – Szkoła Główna Handlowa

dialog
Pismo Dialogu Społecznego

nr 2 (49) ISSN 1734-9117

Wydaje:

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



im. Andrzeja Bączkowskiego

na zlecenie

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

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

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

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

Projekt graficzny:
Qanto Design Anna Antoniszewska
annaantoniszewska@gmail.com

Fotografie: CPS „Dialog”, www.freeimages.com
M. Żegliński „Tygodnik Solidarność”

SPIS TREŚCI

Argumentum

3 „Pułapka średniego dochodu”
a perspektywy awansu do grupy krajów
o wysokim dochodzie. Studium
porównawcze wybranych państw
– ADAM OLEKSIUK

17 Sytuacja materialna osób starszych.
Wybrane problemy – DOROTA GŁOGOSZ

28 Rewitalizacja społeczna – nowy
wymiar rewitalizacji
– KATARZYNA TUSZYŃSKA

Okiem partnerów

34 Sprawozdanie krajowe Polska 2016 r.
– brak wizji Komisji Europejskiej w zakresie
modelu wzrostu płac w Polsce
– BARBARA SURDYKOWSKA

38 Przynajmniej 21 powodów by stworzyć
nowy Kodeks pracy – ZBIGNIEW ŻUREK

45 Zdanie Związku Rzemiosła Polskiego
do projektu ustawy o zmianie ustawy
o minimalnym wynagrodzeniu za pracę
oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy
– IZABELA OPĘCHOWSKA

51 Organizacje pozarządowe na bezdrożach
– PIOTR SZUMLEWICZ

56 Program Rodzina 500 plus
w ocenie związków zawodowych
i organizacji pracodawców. Powszechne
poparcie, ale z poprawkami
– ANNA GRABOWSKA

Polemiki

62 Konstytucyjne zastrzeżenia do
rozporządzeń ws. podwyżek wynagrodzeń
pielęgniarek i położnych. Dobre prawo czy
incydentalne przepisy do zmiany?
– ANNA GRABOWSKA

Recenzje

67 „Polska w dialogu. Tradycja. Zmiany.
Porównania. Perspektywy” artykuł recenzyjny
– JACEK SROKA

Dialog i życie

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

90 Bezpieczeństwo i warunki pracy dla osób
niepełnosprawnych
– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

95 Perspektywy polityki przemysłowej
w Polsce – AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

101 Kalendarium dialogu – na konferencjach
i seminariach – IRENA DRYLL, ANNA
GRABOWSKA, ADAM MACIEJEWSKI, IWONA
ZAKRZEWSKA, ZBIGNIEW ŻUREK

108 Diariusz krajowy i europejski
– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK, MATEUSZ
SZYMAŃSKI, IWONA ZAKRZEWSKA

117 Co nowego w prawie?
– AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK



*CZŁOWIEK ... By zastąpić na to miano, nie wystarczy się urodzić ...
Gdyby nawet krew błękitna rozjaśniała czerwień bycia
Nie wystarczy wprost pochodzić...¹*

Swoje człowieczeństwo, każdy z Nas weryfikuje poprzez swoje postawy, działanie, kreatywność, pracowitość, poszanowanie prawa, stosunek do starszych, czy słabszych. Osobną i równie ważną cechą mądrego człowieka jest zdolność do dialogu z innymi, zdolność do zawierania mądrych i potrzebnych kompromisów. Na mądrym kompromisie przecież oparł się polski dialog A.D. 2015. Z perspektywy, już wielomiesięcznej, dialog społeczny wygląda nadzwyczaj spokojnie, rzeczowo i bezkonfliktowo. Aż wierzyć się nie chce, by taki stan utrzymał się, już nie przez miesiące, a przez lata. Nadzieja umiera ostatnia, niechże więc żyje jak najdłużej.

Świat w połowie 2016 roku nie jest ani bezpieczny, ani stabilny, ani moralny. Siła i bezwzględność na naszych oczach realizują się kosztem milionów zwykłych, bezbronnych ludzi, których winą i karą staje się urodzenie pod taką, a nie inną szerokością czy długością geograficzną. Powraca niewolnictwo, okrucieństwo, czy wręcz ludobójstwo wsparte niszczeniem najważniejszych świadectw kultury człowieka na Ziemi. Terroryzm we wszelkich najbardziej wyuzdanych i ohydnych wariantach, stał się już fatalną ikoną XXI wieku. Zło bardzo chętnie i skrzętnie korzysta z dobrodziejstw Internetu, czy światowej sieci telefonii mobilnej. Pewnie zbliża się moment, gdy szaleńcy będą szantażować wolny świat wizją odpalenia bomby jądrowej.

Jako kraj i naród opowiadamy się w całości za obroną wartości i wolności naszego, postępowego świata. Narażamy się samym tym faktem wszelkiej maści ekstremizmom o zamiłowaniu do stosowania terroru, do zarządzania strachem, do niszczenia wszystkiego co nie mieści się w ciasnej, zmanipulowanej doktrynie, prowadzącej na samobójczą śmierć setki młodych, nie do końca winnych swej postawy ludzi. Czy Polska uchroni się skutecznie przed inwazją terroru, przed strachem paralizującym wszelką normalność? Szczególnie ważne zdaje się to w obliczu dwóch wielkich światowych wydarzeń w tym roku. Skoro jednak, na pokaznym konflikcie społecznym potrafiliśmy stworzyć nową jakość dialogu, mam nadzieję, że potrafimy także zachować czujność i dyscyplinę w znacznie bardziej skutecznym wymiarze niż mieszkańcy Francji czy Belgii. Zadziwialiśmy przecież świat nie raz, nie dwa

redaktor naczelna
Iwona Zakrzewska

¹ Cytat z poezji za zgodą oraz sugestią autora (w formie anonimowej).

Kraje o średnim dochodzie można zdefiniować jako te, których tempo wzrostu gospodarczego na tyle trwale hamuje, że znacząco uniemożliwia konwergencję z krajami o wysokim dochodzie; tym samym państwa te nie są zdolne do rywalizowania z liderami rozwoju. W niniejszej pracy skoncentrowano się na czterech przykładach tj. Finlandii, Korei Południowej, Irlandii i Hiszpanii z uwagi na odmienny charakter ścieżek rozwoju, jakie wybrały te kraje na drodze do przekształcenia się w gospodarki o wysokim dochodzie.

„Pułapka średniego dochodu” a perspektywy awansu do grupy krajów o wysokim dochodzie. Studium porównawcze wybranych państw

Adam Oleksiuk

dr nauk ekonomicznych, zatrudniony na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie. Ukończył studia na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego. Przebywał na zagranicznych stażach, w tym w Stockholm School of Economics in Riga, Saxion University of Applied Sciences.

Naucza z zakresu międzynarodowych stosunków gospodarczych, makroekonomii, ekonomii innowacyjności. Występuje również w roli trenera, eksperta i konsultanta w wielu projektach szkoleniowo-badawczych w tym dla kadry menedżerskiej. Ma w swoim dorobku naukowym książki i artykuły publikowane w Polsce oraz czasopismach zagranicznych, jak również referaty prezentowane na krajowych i zagranicznych konferencjach. Jego zainteresowania obejmują takie zagadnienia jak: międzynarodowa ekonomia polityczna, problematyka innowacji i konkurencyjności gospodarki, rozwój regionalny, polityka spójności UE, tworzenie strategii społeczno-gospodarczych.



WSTĘP

W literaturze ekonomicznej podkreśla się, że *pułapka średniego dochodu* to niezdolność rywalizowania z liderami rozwoju gospodarczego. Kraje o niskich dochodach konkurują na rynkach międzynarodowych tanią siłą roboczą i towarami pracochłonnymi. Przewaga konkurencyjna związana jest przede wszystkim z importem innowacji. Kraje te mogą uzyskiwać znaczne przyrosty produktywności, gdy następują przesunięcia zatrudnienia z sektorów o niskiej produktywności np. tradycyjnego rolnictwa – do bardziej wydajnych sektorów przemysłu lub nowoczesnych usług. Jako pierwszy proces ten opisał brytyjski ekonomista Arthur Lewis, laureat Nagrody Nobla z 1979 roku¹. Zagrożenie wpadnięciem w *pułapkę średniego dochodu* występuje wówczas w sytuacji, gdy państwo osiąga 10–17 tys. USD PKB per capita według PSN. W tym względzie wiele opracowań wskazuje jednak różne przedziały². Wśród naj-

ważniejszych czynników wejścia w *pułapkę średniego dochodu* zaliczyć należy m.in.: niskie nakłady na badania i rozwój, niewłaściwy system edukacji i szkolenia pracowników, znaczne rozmiary gospodarki nieformalnej, zbyt duże rozwarstwienie dochodów, źle działające rynki pracy, niski poziom inwestycji czy słabą dywersyfikację przemysłu. Niezbędne są więc istotne zmiany w organizacji gospodarki, które sprzyjałyby osiągnięciu przewag konkurencyjnych w zakresie nowoczesnych technologii. Jeżeli kraje rozwijające się zdołają przestawić się na wzrost oparty o nowoczesne technologie to mogą przejść od średniego do wysokiego dochodu. Rozważania w pracy skoncentrowane są na krajach, które przeszły ścieżkę transformacji od gospodarki mało innowacyjnej do technologicznie rozwiniętej. Poziom tego rozwoju nadal jednak pozostaje różny. Na skutek prowadzonej polityki gospodarczej i przemysłowej, obecnie kraje te zaliczane są do państw o wysokim dochodzie. W literaturze ekonomicznej można znaleźć

informacje, że niektóre z nich przez wiele lat ujawniały podatność na *pułapkę średniego dochodu*. W badaniu empirycznym autorzy Homi Kharas i Indermit Gill³ odnoszą się do koncepcji *pułapki średniego dochodu* jako do spadku historycznych stóp wzrostu, co ogranicza możliwość awansu gospodarek o średnim dochodzie do grupy krajów o wysokim dochodzie. Spadek stóp wzrostu można wyjaśnić między innymi nieudaną dywersyfikacją produkcji, dominacją niskozaawansowanych technologicznie i pracochłonnych produktów. Gdy gospodarka zaczyna zatem rosnąć od bardzo niskiego dochodu na mieszkańca (np. od 100 do 5000 USD rocznie), wykorzystuje głównie przewagę porównawczą, jaką jest liczna i tania siła robocza. Umożliwia to wzorzec specjalizacji wykorzystujący pracochłonne produkty. W miarę wyczerpywania się siły roboczej kraj o średnim dochodzie po-

winien skupiać się na produktach, które zwiększają wykorzystanie kapitału fizycznego i ludzkiego. Wymaga to znacznych inwestycji w innowacje i kapitał ludzki. Iwailo Izvorski⁴ rozszerza tę koncepcję, twierdząc, że prawie dwie trzecie krajów, które w 1960 r. miały niski lub średni dochód, nadal należy do tej kategorii. Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, że w ostatnich latach wzrosła liczba krajów, które mogą wpaść w *pułapkę średniego dochodu*. Wiele krajów Ameryki Łacińskiej, a także Malezja i Tajlandia były często wskazywane w tym względzie jako prawdopodobni kandydaci. Niniejsze opracowanie daje perspektywę porównawczą, która skupia się na transformacji krajów o różnych poziomach sukcesu gospodarczego z gospodarek o średnim dochodzie w rozwinięte gospodarki na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat.

Tabela 1. Transformacje gospodarek o średnim dochodzie w gospodarki o wysokim dochodzie

Kraj	Faza wzrostu w trakcie transformacji	PKB per capita na początku i końcu fazy transformacji (według PSN)		Całkowity czas w latach
Finlandia	1972–1988	15,074	23,757	16
Korea Południowa	1994–2004	15,908	23,854	10
Irlandia	1987–1995	15,402	22,928	8
Hiszpania	1973–1996	15,368	23,375	23

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *World Economic Outlook*, MFW (za lata 2009–2016).

Zgodnie z danymi zawartymi w tabeli 1 skoncentrowano się na czterech przykładach, tj. Finlandii, Korei Południowej, Irlandii i Hiszpanii z uwagi na odmienny charakter ścieżek rozwoju, jakie wybrały te kraje celem przekształcenia się w gospodarki o wysokim dochodzie. I tak Finlandia i Korea Południowa mogą być skatalogowane jako gospodarki z generalnie udanymi trajektoriami wzrostu. Mimo, iż nie uniknęły kryzysu finansowego w latach 90. XX w., to jednak były w stanie wykorzystać go do wdrożenia reform na rzecz zrównoważonego rozwoju gospodarczego. Irlandia natomiast dokonała ogromnego skoku cywilizacyjnego w latach 1987–2000, dzięki czemu z najbiedniejszego kraju Europy Zachodniej przekształciła się w innowacyjną gospodarkę wykorzystującą nowoczesne technologie. Mimo, iż stała się zaawansowaną rozwiniętą gospodarką, wkrótce padła ofiarą własnego dobrobytu. W ciągu ostatniej dekady wysoka stopa wzrostu opierała się przede wszystkim na niekontrolowanym boomie finansowym. Warto przy tym podkreślić, że w ciągu ostatnich pięćdziesięciu lat za-

ledwie kilkanaście krajów było w stanie przekształcić się w wysoko rozwinięte gospodarki⁵. Dotyczyło to większości krajów Europy Zachodniej, a poza tym takich państw jak np. Japonia, Korea Południowa, Singapur czy Tajwan.

Również Hiszpania jest interesującym przykładem. W okresie, gdy w kraju tym została przywrócona demokracja, nastąpił szybki wzrost gospodarczy wspierany głębokimi strukturalnymi reformami realizowanymi przez rząd Felipe Gonzáleza. Owoce tych reform Hiszpania zbierała od roku 1993, przez trzynaście lat wykazując się silnym i zrównoważonym wzrostem gospodarczym. W 2007 roku hiszpańska gospodarka pogrążyła się w głębokim kryzysie, który zaczął rozprzestrzeniać się ze Stanów Zjednoczonych na rynki europejskie.

Żadnemu z badanych w opracowaniu państw nie udało się uciec przed kryzysem finansowym lub wstrząsami w trakcie transformacji z kraju o średnim dochodzie w zaawansowaną gospodarkę. Przyczyną niektórych kryzysów były czynniki zewnętrzne, takie

jak upadek Związku Radzieckiego i jego wpływ np. na eksport Finlandii. Jednak częściej kryzysy wynikały z problemów wewnętrznych poszczególnych państw, np. z nadmiernej ekspansji wydatków i zadłużenia, co prowadziło do zahamowania wzrostu. Jako przykład można wymienić Irlandię z końca lat 80. ubiegłego wieku, Finlandię w 1992 r. i Koreę Południową po kryzysie azjatyckim w latach 1997–1998. Hiszpania przeżywa swój najpoważniejszy od ostatnich kilku dziesięcioleci wstrząs finansowy. Powoduje on osłabienie wzrostu gospodarczego i brak możliwości osiągnięcia polityczno-społecznego konsensusu na rzecz wyjścia z kryzysu.

Równocześnie należy podkreślić, że ścieżki rozwoju gospodarczego, którymi podążają owe cztery kraje wskazują na niektóre z kluczowych czynników wyjaśniających długotrwałą fazę wzrostu. W tym samym czasie, pewne powtarzające się błędy w polityce gospodarczej doprowadziły niektóre z tych gospodarek do powrotu okresów niestabilności charakteryzujących się wzrostem inflacji, nadmiernym wzrostem wydatków (w tym wynagrodzeń niektórych grup społecznych, co w konsekwencji implikowało nadmierne rozwarstwienie dochodów) i utratą międzynarodowej konkurencyjności. Pewne wnioski można wyciągnąć z sukcesów i porażek w sferze projektowania i wdrażania polityki w tych rozwiniętych gospodarkach.

Aby lepiej zrozumieć wpływ podstawowych czynników, które przyspieszyły wzrost gospodarczy w tych

krajach lub które spowolniły ten proces, warto dokonać przeglądu trajektorii różnych rodzajów polityki gospodarczej realizowanych w ciągu ostatnich trzech dziesięcioleci.

STABILNY WZROST GOSPODARCZY FINLANDII

Fińska gospodarka doświadczyła istotnego i dość stabilnego wzrostu gospodarczego, poczynając od okresu powojennego do wczesnych lat 90. XX wieku. Stabilność gospodarki jest charakterystyczna dla dwóch okresów⁶ (patrz tabela 2).

Pierwszy okres przypada na lata 1945–1970. W tym czasie państwo odgrywało aktywną rolę w promowaniu wzrostu gospodarczego. Korzystało z instrumentów, takich jak kontrola stóp procentowych i nadanie znacznej roli państwowemu bankowi – Bankowi Finlandii – który przyznawał znaczne pożyczki prywatnym lub publicznym przedsiębiorstwom na podejmowanie dużych przedsięwzięć. Istotną część uprawnień Banku Finlandii obejmowała większość decyzji dotyczących kontroli dewizowej oraz wytycznych i zaleceń wydawanych przez bank państwowy bankom komercyjnym. Dlatego też cechą charakterystyczną tamtego okresu były niskie stopy procentowe od udzielanych kredytów dla wyselekcjonowanych inwestycji kosztem oprocentowania depozytów⁷.

Tabela 2. Wskaźniki ekonomiczne Finlandii

Okres	PKB per capita według PSN (ceny stałe z 2008, USD)	Wskaźniki makroekonomiczne					
		Wzrost PKB	Deficyt budżetowy (% PKB)	Dług publiczny (% PKB)	Saldo obrotów bieżących (% PKB)	Inflacja	Eksport (% PKB)
1945–1970	1960: 9,236 1970: 14,200	5,2%	1960: 4,5% 1970: 4,9%	1960: 16,9% 1970: 15,9%	1960: -0,9% 1970: -2,4%	1961–1970: 5,9%	1960: 21,1%
1970–1990	1970: 14,200 1990: 25,363	3,5%	4,1%	12,0%	-2,3%	9,1%	1970: 24,2%
1991–1993	1991: 23,646 1993: 22,322	-3,4%	-6,1%	32,9%	-3,8%	1,3%	26,3%
1994–2008	1994: 23,015 2008: 36,194	3,4%	1,9%	60,0%	5,1%	1,7%	26,5%
2009	2009: 33,131	-8,0%	-3,0%	75,2%	1,3%	0,9%	40,1%
2010	2010: 33,771	2,4%	4,7%	88,7%	1,4%	1,3%	37,4%
2015	2015: 38,569	0,6%	-2,7%	63,1%	-1,7%	0,4%	24,6%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie MFW, Banku Światowego i bazy danych IADB (za lata 2009–2016).



Na tym etapie wprowadzono również dwie ambitne reformy. Jedna miała na celu poprawę zasięgu i jakości systemu edukacji (1968 r.), a druga była nowym podejściem do stymulowania wydatków na naukę i technologię (1967 r.)⁸.

W tym okresie głównymi słabymi stronami fińskiej gospodarki były te związane z poważnymi wahaniami cen produktów leśnictwa, czyli głównego produktu eksportowego kraju. Okres ten charakteryzował się również wzmoczoną industrializacją i rodzącym się systemem opieki społecznej.

Drugi okres przypada na lata 1970–1990. Wtedy Finlandia musiała radzić sobie z szokiem naftowym⁹. W odpowiedzi na kryzys wdrożono kontrykcyjną politykę makroekonomiczną, dzięki której utrzymywano równowagę fiskalną. Jednocześnie kraj był w stanie zapewnić podaż ropy od głównego partnera handlowego – Związku Radzieckiego – po preferencyjnych cenach.

Podjęto wtedy także stopniowy proces finansowej liberalizacji. Finansowa liberalizacja w latach 1985–1992 doprowadziła ostatecznie do nadmiernej ekspansji kredytu¹⁰. Skutkowało to boorem inwestycyjnym, co z kolei przyczyniło się do przegrzania gospodarki. Ponadto upadek Związku Radzieckiego spowodował załamanie fińskiego eksportu. Łącznie oba czynniki doprowadziły w latach 1992–1993 do głębokiej recesji, która po-

przedziła istotne społeczne i ekonomiczne problemy: bezrobocie wzrosło z 3,2% w 1990 r. do 16,4% w 1993 r. Nadmierny poziom zadłużenia przedsiębiorstw doprowadził do kryzysu w sektorze bankowym, co wymagało finansowego pakietu ratunkowego ze strony rządu. Spowodowało to wzrost długu publicznego z 14% PKB w 1990 r. do 55% w 1993 r.¹¹ Z kryzysem lat 90. XX w. w Finlandii poradzono sobie w następujący sposób – rządowi udało się wypracować szeroki polityczno-społeczny konsensus, dzięki któremu dokonano istotnych korekt makroekonomicznych wraz z przeorientowaniem produkcji i eksportu kraju na sektory zaawansowanych technologii. Było to możliwe dzięki znacznym inwestycjom w wysokiej jakości edukację oraz dzięki kreatywnej polityce innowacyjnej realizowanej przez Finlandię jako wspólny cel społeczny od lat 70. XX wieku¹². Później temu procesowi towarzyszyła konsolidacja fiskalna, w tym także reforma emerytalna i wzmocniona finansowa regulacja w celu zminimalizowania ryzyka ewentualnego kryzysu bankowego¹³.

W momencie wybuchu w 2007 r. kryzysu finansowego, Finlandia miała relatywnie dobre wskaźniki makroekonomiczne. W latach 2004–2008 wykazywała się np. nadwyżką budżetową, przeciętnie w wysokości 3,2% PKB, natomiast dług publiczny w tym samym okresie spadł z 44% PKB do 35% PKB. Tymczasem

roczny wzrost PKB osiągnął średnio 3,5%, a bezrobocie spadło z 8,8% w 2004 r. do 6,4% w 2008 roku, by ponownie wzrosnąć do 9,4% w 2015 roku. Wyciągnięto wnioski z poprzednich błędów – sektor finansowy nie miał już „toksycznych aktywów” i był

dobrze dokapitalizowany¹⁴.

Podczas światowego kryzysu finansowego w okresie 2007–2010 rząd nie musiał ratować ani jednego banku. Po spadku PKB o 8% w 2009 roku sytuacja ekonomiczna w Finlandii poprawiła się. Wzrost PKB wyniósł 2,4% w 2010 r., a w 2015 r. 0,6%.

INDUSTRIALIZACJA I OŻYWIENIE GOSPODARKI KOREI POŁUDNIOWEJ

Wśród krajów wschodnioazjatyckich Korea Południowa stanowi szczególnie przypadek szybkiej transformacji w zaawansowaną gospodarkę. Południowokoreańska gospodarka przeszła od dochodu na

”

Jednak częściej kryzysy wynikają z problemów wewnętrznych poszczególnych państw, np. z nadmiernej ekspansji wydatków i zadłużenia, co prowadzi do zahamowania wzrostu.

mieszkańca na poziomie około 2000 USD w 1960 r. do 28 000 USD według PSN z 2008 r.¹⁵

Szybka transformacja Korei Południowej jest na ogół dzielona na trzy etapy. Pierwszy rozpoczął się w 1962 r. wraz z wprowadzeniem pięcioletnich planów mających stanowić wskazówki do lepszego koordynowania publiczno-prywatnych wysiłków na rzecz poprawy wydajności gospodarki¹⁶. Doprowadziło to

do przyspieszonego rozwoju w 1997 r., kiedy osiągnięto roczną stopę wzrostu w wysokości 7%.

Pierwsza faza charakteryzowała się wysokimi poziomami oszczędności oraz inwestycji i stymulowaną polityką przemysłową, która implikowała ciągłe innowacje technologiczne. Ówczesny południowokoreański rząd autorytarny stworzył warunki dla zliberalizowania rynku pracy z dużą ilością taniej siły roboczej.

Tabela 3. Wskaźniki ekonomiczne Korei Południowej

Okres	PKB per capita według PSN (ceny stałe z 2008, USD)	Wskaźniki makroekonomiczne					
		Wzrost PKB	Deficyt budżetowy (% PKB)	Dług publiczny (% PKB)	Saldo obrotów bieżących (% PKB)	Inflacja	Eksport (% PKB)
1962–1997	1962: 1,704 1997: 18,239	8,0%	1975–1997: -1,0%	1980–1997: 13,4%	1975–1997: -1,4%	14,10%	24,40%
1998	1998: 16,867	-6,9%	0,9%	14,30%	11,30%	5,80%	44,30%
1999–2008	1999: 18,336 2008: 26,875	5,3%	2,3%	22,90%	1,80%	2,40%	39,50% 1999: 37,2% 2008: 53,0%
2009	2009: 26,850	0,2%	0,0%	32,60%	5,20%	3,40%	49,90%
2010	2010: 28,389	6,1%	1,4%	32,10%	2,60%	2,20%	54,80%
2014	2015: 33,629	2,7%	-1,0%	35,98%	6,30%	1,0%	56,2%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie MFW, Banku Światowego i bazy danych IADB oraz Ministerstwa Spraw Zagranicznych (za lata 2009–2016).

Drugi etap objął kryzys finansowy z lat 1997–1998, który doprowadził do spowolnienia gospodarki i zwiększenia bezrobocia. Mimo generalnie solidnych fundamentów ekonomicznych, takich jak równowaga finansowa, niski dług publiczny wynoszący np. zaledwie 8% PKB w 1996 r. oraz wysoki poziom krajowych oszczędności i inwestycji (odpowiednio 34% PKB i 38% PKB w 1996 r.), na krajowych prywatnych rynkach finansowych pojawił się brak równowagi¹⁷. Niektórymi jego objawami były: wysoki wskaźnik krótkoterminowego prywatnego długu zewnętrznego do międzynarodowych rezerw (207% w 1997 r.), nadmierne inwestycje w sektory produkcyjne (stosunek zadłużenia do aktywów trzydziestu największych przedsiębiorstw w Korei wynosił 519% w 1997 r.) oraz nieuregulowany proces liberalizacji finansowej, który doprowadził do nadmiernego zadłużenia ze strony sektora prywatnego (niespłacane pożyczki stanowiły 3,9% całkowitych pożyczek w grudniu 1996 r. i 6,1% w 1997 r.)¹⁸.

Południowokoreański kryzys finansowy wiązał się dla wielu banków i przedsiębiorstw z kryzysem wypłacalności oraz przekształcił się w ogólny kryzys gospodarczy. Jego skutkiem był spadek PKB w 1998 r. wraz ze

znacznym wzrostem bezrobocia (z 2,4% w 1997 r. do 6,8% w 1998 r.) i wyższym wskaźnikiem ubóstwa (z 11,4% w 1997 r. do 23,2% w 1998 r.)¹⁹.

Trzecia faza rozwoju południowokoreańskiej gospodarki charakteryzowała się szybkim wyjściem z kryzysu. Wzrost PKB w roku 1999 wyniósł 10,7% (najwyższy od 1988 r. i zarazem najwyższy w Wschodniej Azji). Eksport wzrósł do prawie 9% w roku 1999 r. i 18,2% w 2000 r. Bezrobocie spadło z 6,8% w 1998 r. do 4,5% na koniec 1999 r. Udział biednych gospodarstw domowych spadł z 23,2% w 1998 r. do 18,0% w 1999 r. W kolejnych latach południowokoreańska gospodarka była w stanie utrzymać roczną stopę wzrostu w wysokości 5% w latach 1998–2008²⁰.

Powodem szybkiego ożywienia gospodarczego Korei Południowej były: agresywna kontrykcyjna polityka pieniężna i fiskalna; istotny wzrost eksportu oraz napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Ponadto kraj wdrożył reformy ekonomiczne obejmujące restrukturyzację sektora przedsiębiorstw, bankowości, sektora publicznego i rynku pracy²¹. Jednak po dekadzie nieprzerwanego, szybkiego wzrostu południowokoreańska gospodarka nie była odporna na global-

ną recesję. W listopadzie 2008 r. eksport spadł o 19,5% rocznie i notował dalszy spadek do końca 2009 r.; gospodarka rosła w tempie 2,3% w 2008 roku. W 2010 r. nastąpiło jej ożywienie i Korea Południowa odnotowała tempo wzrostu 6,2% – podobne do osiągniętego przed kryzysem²².

To szybkie ożywienie południowokoreańskiej gospodarki było wynikiem szybkiego wzrostu eksportu w wyniku deprecjacji południowokoreańskiego wona, silnego popytu zagranicznego przede wszystkim w Chinach na towary południowokoreańskie oraz efektywnej i agresywnie prowadzonej polityce pieniężnej i fiskalnej.

CUD GOSPODARCZY I UPADEK IRLANDII

Zmiany PKB na mieszkańca w Irlandii w latach 1970–2007 potwierdzają istnienie *irländzkiego cudu gospodarczego*. W rezultacie PKB na mieszkańca wynosiło 10,297 USD w 1970 r. i wzrosło do 43,825 USD w 2007 r. (patrz tabela 4).

Przed boorem, który rozpoczął się w 1987 r., Irlandia przechodziła okres umiarkowanej ekspansji w latach 1960–1973. W tym okresie roczna stopa wzrostu wynosiła 4,4%²³. Przyczyniły się do tego częściowo reformy polityki handlowej i przemysłowej, które zostały wdrożone w celu zmiany irlandzkiej gospodarki na *zorientowany na zewnątrz* rozwój gospodarczy. Ważnymi środkami towarzyszącymi liberalizacji handlu były liczne zachęty, głównie w formie niskich

stawek podatku dochodowego od osób prawnych, mających na celu przyciągnięcie bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Ponadto od 1965 r. przeprowadzono całościową reformę edukacji. Do ograniczeń ekonomicznych w tym okresie należały: wysoki poziom emigracji; bezrobocie przekraczające średnie Unii Europejskiej i wynagrodzenia często przekraczające poziomy produktywności. Doprowadziło to w okresie pomiędzy 1973 a 1986 do spadku PKB (średnio PKB zmniejszył się o 3,6% w tym czasie, co miało związek m.in. z wysokimi cenami ropy naftowej i wysoką inflacją 12,6% rocznie)²⁴.

W konsekwencji w 1987 r. nowy rząd musiał wdrożyć plan stabilizacyjny²⁵. Wiązał się on z konsolidacją fiskalną, trójstronnym porozumieniem w zakresie umiarkowanych podwyżek pensji oraz z reformą podatkową, która obniżyła podatki od osób fizycznych. Była to podstawa tzw. Społecznej Umowy Partnerkiej. Środki unijne umożliwiły wspieranie inwestycji publicznych pomimo spadku wydatków rządowych, w wyniku planu konsolidacji fiskalnej, ustalonego jako część umowy trójstronnej.

W latach 90. XX w. silny wzrost był napędzany przez eksport i dynamicznie rozwijający się sektor usług (zwłaszcza finansowych, które rosły dzięki powstaniu międzynarodowego centrum usług finansowych w 1987 r.). Wzrost produkcji spowodował spadek stopy bezrobocia z 16% w roku 1986 do 4% w 2000 r.

W latach 1987–2000 nastąpiła gwałtowna ekspansja w sektorze budownictwa. Jego rozwój był finanso-

Tabela 4. Wskaźniki ekonomiczne Irlandii

Okres	PKB per capita według PSN (ceny stałe z 2008, USD)	Wskaźniki makroekonomiczne					
		Wzrost PKB	Deficyt budżetowy (% PKB)	Dług publiczny (% PKB)	Saldo obrotów bieżących (% PKB)	Inflacja	Eksport (% PKB)
1960–1973	1960: 6,971 1973: 10,855	4,40%	-3,50%	41,40%	-2,50%	7,20%	33,00%
1973–1987	1973: 10,855 1987: 15,300	3,60%	-9,80%	73,90%	-7,90%	12,60%	45,90%
1987–2000	1987: 15,300 2000: 34,157	6,80%	-1,40%	81,30%	1,10%	3,40%	70,90%
2000–2007	2000: 34,157 2007: 43,825	6,00%	1,50%	30,40%	-1,90%	3,50%	87,80%
2008–2009	2008: 41,850 2009: 38,355	-5,60%	-11,00%	55,00%	-4,10%	-4,00%	94,50%
2010	2010: 38,136	-0,30%	-34,00%	93,70%	-2,70%	-1,90%	101,90%
2015	2015: 46,633	2,7%	-2,3%	93,80%	4,9%	-0,3%	-

Źródło: Obliczenia własne na podstawie MFW, Banku Światowego i bazy danych IADB oraz Ministerstwa Spraw Zagranicznych (za lata 2009–2016).



wany przez irlandzki system bankowy, który pozyskiwał środki z międzynarodowych rynków finansowych oraz – w trakcie procesu – zgromadził wysoki poziom zewnętrznych zobowiązań. Na tym etapie doszło ponadto do istotnego wzrostu długu publicznego. Po załamaniu gospodarki w 2008 r. deficyt budżetowy w Irlandii wyniósł 7%²⁶.

Kryzys finansowy zmusił władze Irlandii do ratowania banków i zakupu toksycznych aktywów²⁷. W następstwie przejścia przez rząd wysokich poziomów zadłużenia bankowego deficyt państwa osiągnął 32% PKB w 2010, a dług publiczny wynosił ponad 90% PKB.

Przykładowo, jeśli chodzi o skalę narastania nierównowagi, podaż kredytów osiągnęła w Irlandii w 2008 r. poziom 200% PKB, w porównaniu ze średnim rocznym poziomem zaledwie 40% notowanym w okresie 1970–1994. Inwestycje w budownictwo mieszkaniowe stanowiły w połowie lat 90. XX w. 5% PKB; aby w 2007 roku osiągnąć poziom 12% procent PKB²⁸.

Wydarzenia w Irlandii wskazują, że nawet stabilna polityka makroekonomiczna, której nie towarzyszy odpowiedni nadzór i regulacja sektora finansowego może spowodować poważne szkody dla gospodarki. Irlandia w obliczu gwałtownego spadku nominalnych i realnych stóp procentowych w okresie prowadzącym do przyjęcia euro, odnotowała znaczący wzrost akcji kredytowej ze strony banków krajowych, któremu towarzyszył wysoki poziom zadłużenia gospodarstw domowych i przedsiębiorstw.

WAHANIA KONIUNKTURALNE W HISZPANII

Modernizacja hiszpańskiej gospodarki w ciągu ostatnich trzech dziesięcioleci przebiegała relatywnie szyb-

ko. Ten okres zbiegł się niemalże dokładnie z transformacją polityczną Hiszpanii, a następnie przystąpieniem w roku 1986 do Unii Europejskiej. Wydarzenia te były najważniejszymi czynnikami wpływającymi na wzrost PKB w latach 1994–2008 (3,5% rocznie w tym okresie), który był wyższy niż średnia dla krajów europejskich²⁹.

Administracja Felipe Gonzáleza w 1982 r. zapoczątkowała zmiany strukturalne, które doprowadziły do dziesięcioletniego okresu dynamicznego wzrostu. Głównymi cechami tych reform były: kontrykcyjna polityka gospodarcza z główną reformą podatkową mającą na celu zwiększenie dochodów rządu i lepszą ścigalność podatków; restrukturyzacja i przestawienie przemysłu w ramach ustawy z 1984 r.; reforma rynku pracy w 1984 r. mająca na celu jego ulepszanie; aktywne promowanie bezpośrednich inwestycji zagranicznych; przystąpienie do Unii Europejskiej, które zdynamizowało handel zagraniczny.

Późniejszą fazę, od 1994 do 2008 r., można podzielić na dwa okresy. Pierwszy z nich trwał do 1999 r., co zbiegało się z wprowadzeniem euro jako jedynej waluty. W Hiszpanii, po przyjęciu euro odnotowano inflację wyższą od średniej w UE i niemal zerowy wzrost wydajności po 2000 r., podczas gdy wzrost płac realnych był szybszy od obserwowanego w innych krajach strefy euro. Tym samym jednostkowe koszty pracy od 2000 r. zwiększyły się o 30%.

Poza tym bańka spekulacyjna na rynku mieszkaniowym doprowadziła do wysokiego zadłużenia gospodarstw domowych i problemów sektora bankowego. W tym okresie wzrost napędzał dynamiczny popyt krajowy, szybko rosła konsumpcja prywatna ze względu na powstanie w tym okresie dużej liczby miejsc pracy i „luźną” politykę pieniężną. Rosły dochody gospodarstw

domowych. Stopa bezrobocia, która w połowie lat 90. XX przekroczyła 18%, zmalała do 11% w 2003 r.³⁰ Przez pewien okres wydawało się, że hiszpańskie budownictwo przechodziło okres boomu, przede wszystkim ze względu na coraz większy popyt na inwestycje mieszkaniowe. Jednakże począwszy od roku 1999 – na hiszpańskim rynku mieszkaniowym powstała bańka inwestycyjna. W tym czasie tj. od 1999 r. warto zaznaczyć, że produktywność Hiszpanii właściwie nie zwiększała się na tle innych krajów europejskich. Wzrost płac był ciągle wyższy niż produktywność. Miało to wpływ na wzrost

kosztów pracy, a to z kolei negatywnie wpłynęło na konkurencyjność gospodarki Hiszpanii. Podobnie jak w przypadku Irlandii, hiszpańska polityka monetarna i regulacyjna okazały się niezdolne do powstrzymania bańki finansowej. Wskaźniki makroekonomiczne były zrównoważone do 2007 roku. Tak więc w dekadzie poprzedzającej kryzys, Hiszpania charakteryzowała się równowagą budżetową i niskim długiem publicznym. Jednak nieodpowiednie regulacje finansowe i niskie stopy procentowe doprowadziły do nadmiernej ekspansji kredytowej, co skutkowało załamaniem koniunktury gospodarczej.

Tabela 5. Wskaźniki ekonomiczne Hiszpanii

Okres	PKB per capita według PSN (ceny stałe z 2008, USD)	Wskaźniki makroekonomiczne					
		Wzrost PKB	Deficyt budżetowy (% PKB)	Dług publiczny (% PKB)	Saldo obrotów bieżących (% PKB)	Inflacja	Eksport (% PKB)
1950–1975	1950: 5,144 1975: 16,375	5,7%	1965–1975: 0,3%	1960–1975: 12,3%	1960–1975: -0,5%	1960–1975: 8,4%	1960–1975: 10,5%
1975–1981	1975: 16,375 1981: 16,961	1,5%	-1,1%	14,4%	-1,9%	17,1%	14,1%
1982–1992	1982: 17,081 1992: 22,675	3,0%	-4,6%	39,2%	-1,3%	8,7%	18,2%
1993	1993: 22,371	-1,0%	-6,8%	57,2%	-1,1%	4,5%	18,2%
1994–2008	1994: 22,843 2008: 31,674	3,5%	-1,8%	53,6%	-4,1%	3,6%	25,9%
2009	2009: 30,054	-3,7%	-11,2%	53,1%	-5,5%	0,6%	23,4%
2010	2010: 29,825	-0,4%	-9,2%	63,5%	-5,2%	0,0%	26,0%
2015	2015: 32,270	0,8%	-5,1%	99,2%	1,5%	-1,1%	30,7%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie MFV, Banku Światowego i bazy danych IADB oraz Ministerstwa Spraw Zagranicznych (za lata 2009–2016).

AWANS DO GRUPY KRAJÓW O WYSOKIM DOCHODZIE – CZTERY LEKCJE

W ostatnich trzydziestu latach niewiele krajów o średnim poziomie dochodu zdołało wejść do grupy zaawansowanych gospodarek. W czasie, gdy świat zmagal się z nową fazą spowolnienia gospodarczego, kraje o średnich dochodach powinny przyrzeć się doświadczeniom gospodarek, którym udało się dokonać takiego przeskoku – szczególnie Finlandia i Korea Południowa wyróżniły się korzystnie podejmując odpowiednio wcześniej inwestycje w poprawę jakości kształcenia i stymulując wysokie inwestycje na działalność badawczo-rozwojową³¹. Otwierając się na handel światowy, stosując ulgi podatkowe i dostęp do subsydiowanych kredytów kraje te były w stanie przyciągnąć zagraniczne inwestycje bezpośrednie do sek-

torów wysokich technologii. W celu utrzymania trwałego wzrostu Finlandia i Korea Płd wykorzystały kryzysy finansowe do przeprowadzenia bardzo potrzebnych reform gospodarczych – co było możliwe dzięki szerokiemu konsensusowi społeczno-politycznemu. Ale nie wszystkie nowo rozwinięte gospodarki były w stanie powtórzyć ten sukces – problem ten dotyczy zwłaszcza Hiszpanii i Irlandii. Popyt krajowy doprowadził w ich przypadku do fazy wysokiego wzrostu, któremu nie towarzyszyła jednak antycykliczna polityka fiskalna i monetarna oraz efektywne regulacje sektora finansowego. W rezultacie odnotowano wysoką inflację, utratę konkurencyjności i powolny lub wręcz ujemny wzrost gospodarczy. Sytuację pogarszały sztywne reżimy (systemy) kursowe w strefie euro, sztywność rynków pracy i brak konkurencji na kluczowych rynkach (takich jak media i ban-

kowość). Biorąc pod uwagę powyższe doświadczenia należy wyciągnąć z nich cztery lekcje, które kraje o średnich dochodach powinny sobie przyswoić, aby zwiększyć prawdopodobieństwo wyjścia z tzw. pułapki średniego dochodu oraz utrzymać dynamiczne tempo wzrostu gospodarczego.

Pierwsza lekcja pokazuje, że samo dobre zarządzanie makroekonomiczne w sytuacjach kryzysowych nie wystarczy. Kraje rozwijające się na ogół prowadziły odpowiednią politykę makroekonomiczną w okresie globalnych kryzysów finansowych, co nie gwarantowało jednak sukcesu w wejściu na ścieżkę wysokiego, trwałego wzrostu. Występują więc pewne wczesne sygnały ostrzegawcze, które wskazują na narastające nierównowagi generowane przez nadmierny napływ kapitału, niskie stopy procentowe oraz nadpłynność. Czynniki te prowadzą do wystąpienia boomów po stronie konsumpcji i budownictwa. Aby zapobiec wybuchowi kolejnego kryzysu, kraje rozwijające się powinny zagwarantować stabilne ceny i wzrost nie tylko poprzez kontrykcyjną politykę fiskalną i monetarną, ale również kontrykcyjne zarządzanie rachunkiem kapitałowym oraz odpowiednie kontrolowanie zadłużenia sektora finansowego.

Druga lekcja zwraca uwagę, że sztywny kurs walutowy i sztywny rynek pracy, utrudniając utrzymanie konkurencyjności gospodarki. Sztywne kursy walutowe utrudniają dostosowanie do szoków podaźowych zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Dewaluacja nie jest możliwa, a proces dostosowań musi odbywać się poprzez obniżkę płac realnych, zmniejszenie wydatków publicznych i prywatnych, albo podnoszenie podatków. Same w sobie płynne kursy walutowe również nie są wystarczające. Nieregulowany napływ kapitału może z łatwością uczynić kraje przyjmujące ofiarami własnego sukcesu na skutek nadmiernego zadłużania się za granicą przez banki i sektor prywatny, znaczącej aprecjacji waluty, wysokiej inflacji i utraty konkurencyjności. Konieczna może okazać się bardziej proaktywna polityka władz, a banki centralne mogą być zmuszone do interwencji na rynku walutowym, stymulowania większemu odpływowi kapitału poprzez państwowe fundusze inwestycyjne (*sovereign wealth funds*) oraz regulacje lub ograniczenia napływu kapitału. Mniej sztywne i mniej rozdrobione rynki pracy pozwalają

także na wprowadzenie kilku szybkich zmian gospodarczych, co wywołuje mniej negatywny wpływ na zatrudnienie. Wymaga to jednak reform zmieniających charakter umów o pracę oraz obniżenia kosztów zwalniania pracowników przy równoczesnym rozbudowaniu ubezpieczenia od bezrobocia i innych form ochrony socjalnej. Dwa czynniki, które pogłębiły kryzys finansowy w Hiszpanii to sztywne i podzielone rynki oraz usztywnienie kursu walutowego po wejściu do strefy euro. Przypadek Hiszpanii ilustruje niedopasowanie i brak elastyczności na rynku pracy. Około dwie trzecie siły roboczej posiadało stałe umowy, było wysoce „uzwiązkowione” i korzystało z centralnego mechanizmu negocjacji płacowych. Nadal jednak 1/3 pracowała na podstawie umów na czas określony, również pracownicy ci nie należeli do związków zawodowych. Ten dualny, wysoce podzielony rynek pracy nadal funkcjonuje w Hiszpanii, i to pomimo podejmowanych od wczesnych lat 80. XX w. licznych prób uczynienia go bardziej jednorodnym³².

Rezultatem owej struktury rynku pracy jest zerwanie związku/relacji między wzrostem płac a wzrostem produktywności³³. W Hiszpanii, jednostkowe koszty pracy wzrastały w latach 1999–2010 w średnim rocznym tempie 2,2%, podczas gdy produktywność wynosiła 0,6%

rocznie, czyli znacznie poniżej rosnących kosztów pracy.

Jednym z głównych problemów krajów stawiających czoła ostatniemu kryzysowi finansowemu był system stałego kursu walutowego. Przyjęcie euro oznaczało rezygnację z kursu jako instrumentu regulowania gospodarki w okresie negatywnych szoków ekonomicznych. Biorąc pod uwagę, luźną politykę monetarną Europejskiego Banku Centralnego i brak koordynacji europejskiej polityki fiskalnej, stanowiło to korzystny grunt dla wzrostu nierównowagi. Wzrost płac realnych nie powiązany z wzrostem produktywności przekładał się na wyższą inflację i wzrost realnych kursów walutowych. Oddziaływało to negatywnie na konkurencyjność sektorów eksportowych w Irlandii i Hiszpanii, a ze względu na ich przynależność do strefy euro, kraje te nie mogły zastosować nominalnej dewaluacji³⁴.

Trzecia lekcja dotyczy inwestycji w edukację i innowacje, które mają zasadnicze znaczenie dla długotermi-

”

Im wcześniej kraje o średnim dochodzie zwiększą ilość środków publicznych i prywatnych na poprawę jakości kształcenia, tym większe będą ich szanse na szybkie przejście do zaawansowanej gospodarki.

nowego wzrostu gospodarczego. Im wcześniej kraje o średnim dochodzie zwiększą ilość środków publicznych i prywatnych na poprawę jakości kształcenia, tym większe będą ich szanse na szybkie przejście do zaawansowanej gospodarki – co wyraźnie pokazały doświadczenia Finlandii, Korei Południowej i Irlandii. Wyzwanie, któremu dotychczas nie sprostało wiele krajów o średnim poziomie dochodów stanowi również konieczność znalezienia odpowiednich mechanizmów instytucjonalnych i zachęt służących dywersyfikacji produkcji i eksportu (przechodzenie na wyższe szczeble łańcucha wartości dodanej). Owa „pułapka” wydaje się być rzeczywistością wielu gospodarek o średnich dochodach. Finlandia, Irlandia i Korea Południowa przyjęły aktywną politykę inwestowania w kapitał ludzki. Działania te stały się fundamentem ich przechodzenia do gospodarki opartej na wiedzy. Reformy systemów edukacji tych krajów rozpoczęły się w latach 50. i 60. ubiegłego wieku najpierw na poziomie szkolnictwa podstawowego, a następnie zmiany dokonały się w edukacji na poziomie średnim i wyższym. Stopniowy charakter reform był kluczowym czynnikiem ich poprawy. Sektor usług dodatkowo współpracował i prowadził stały dialog z sektorem biznesu, aby dostosować programy nauczania z wymaganiami przedsiębiorstw dotyczących umiejętności siły roboczej dla budowy innowacyjnej gospodarki. W Irlandii, reformie edukacji towarzyszyło utworzenie w 1967 r. uczelni technicznych, których celem było przeszkolenie pracowników w zakresie umiejętności stosowanych/aplikacyjnych³⁵. Finlandia zreformowała szkolnictwo podstawowe i średnie w 1970 r. przez wdrożenie dziewięcioletniej obowiązkowej nauki w szkole podstawowej, zaś pod koniec 1980 r. wykształcenie średnie zostało podzielone na zawodowe/techniczne/naukowe. W tym samym czasie zaczęły powstawać politechniki, które były niezbędne do rozwoju odpowiednich zasobów kapitału ludzkiego specyficznego dla potrzeb regionalnych i biznesowych³⁶. Pierwszy plan Korei Południowej obowiązkowej edukacji został zapoczątkowany w 1954 r., a jej tematem była obowiązkowa nauka w sześciolletniej szkole podstawowej. W 1970 r. reformy kształcenia zawodowego i technicznego, szczególnie w dziedzinie nauki i technologii, przeprowadzono, biorąc pod uwagę silny wzrost w takich sektorach, jak przemysł chemiczny i ciężki³⁷. W polityce innowacyjnej, w międzyczasie, te trzy kraje dokonały pewnych wyborów o charakterze strategicznym. Finlandia zastosowała

endogeniczny model innowacji, w ramach którego należało zaprojektować na nowo instytucje państwowe lub je zreformować celem wspierania rozwoju technologicznego i modernizacji przedsiębiorstw krajowych, które miały zasadnicze znaczenie dla poprawy konkurencyjności fińskiej gospodarki. Irlandia natomiast od 1970 r. zastosowała model nastawiony na import zagranicznych technologii poprzez aktywną politykę w zakresie przyciągnięcia zagranicznych inwestycji bezpośrednich. Wprowadzono wiele zachęt, takich jak np. niskie stawki podatku od osób prawnych, dużą dostępność dotacji dla przedsiębiorczych postaw i dynamiczne inwestycje w wykwalifikowaną siłę roboczą³⁸. W Korei Południowej, polityka przemysłowa stała u podstaw rozwoju technologicznego tej gospodarki; eksport stał się głównym celem „modernizacji technologicznej.” Przez dłuższy czas w Korei Południowej rodzimy przemysł był chroniony, jednakże z zachowaniem zasad rynkowych³⁹. Oznaczało to, że branże, które były chronione i dotowane musiały udowodnić, że ich konkurencyjność na międzynarodowych rynkach eksportowych stopniowo się poprawia. W 2015 r. Finlandia i Korea Południowa wydawały powyżej 3% PKB na badania i rozwój.

Czwarta lekcja, której należy poświęcić więcej uwagi, pokazuje, że uniknięcie stagnacji wymaga porozumienia politycznego i zgody społecznej. W przypadku każdego kraju niemożliwe jest całkowite uniknięcie szoków zewnętrznych lub kryzysów gospodarczych, ale polityka zarządzania kryzysowego stanowi klucz do tego, co będzie dalej – dwoma skrajnościami czyli długotrwałej recesji lub szybkiego powrotu na ścieżkę wysokiego, trwałego wzrostu gospodarczego. Zdolność przywódców politycznych do zbudowania konsensusu wokół programów zarządzania kryzysowego i reform strukturalnych koniecznych dla zarządzania pokryzysowego zadecyduje o ostatecznym rezultacie. Na ścieżce przejścia do grupy rozwiniętych gospodarek, Finlandia, Irlandia i Korea Południowa stały w obliczu zmieniających się i często skomplikowanych scenariuszy charakteryzujących się okresami politycznej niestabilności, protestów społecznych i zaburzeń równowagi makroekonomicznej. Jednak, niektóre z tych krytycznych sytuacji doprowadziły do wyłonienia się społeczno-politycznego konsensusu mającego na celu ustabilizowanie gospodarki, przywrócenie jej konkurencyjności oraz zapewnienie długiego okresu wysokiego i stabilnego wzrostu. Przykładowo, jak wspo-



mniano wcześniej, gospodarka Finlandii przeszła głęboki kryzys na początku lat 90. XX w. Przewyciężenie kryzysu było znacznie ułatwione dzięki trójstronnemu porozumieniu zaproponowanemu przez rząd. Pierwszym krokiem było osiągnięcie porozumienia w sprawie długookresowej strategii rozwoju kraju. Aby osiągnąć ten cel, komitety partyjne w parlamencie zdołały się porozumieć odnośnie długookresowej strategii rozwoju. Drugim krokiem było uzupełnienie w 1993 r. tego dwudziestoletniego planu przez Ministerstwo Handlu i Przemysłu o stworzenie ośmiu grup produkcyjnych, posiadających szeroko pojęte wsparcie ze strony pracowników i pracodawców – tj. określenie nowej polityki przemysłowej. Trzecim etapem było scentralizowanie negocjacji płacowych, zarządzanych w ramach narodowego porozumienia, co pozwoliło na utrzymanie zamrożenia płac w 1992 i 1993 roku. Ów konsensus społeczny stanowił podstawę dla utrzymania głębokiej i szybkiej restrukturyzacji potencjału produkcyjnego, jaką kraj ten przeszedł po kryzysie. W rezultacie eksport o wysokiej zawartości technologicznej zaczął rosnąć szybciej od sprzedaży krajowej. Przed restrukturyzacją produkcji w 1990 r. fiński eksport opierał się głównie na sektorze leśnictwa i przemysłu papierniczego (40% całości eksportu). W 2004 r. oba te sektory stanowiły łącznie zaledwie 20% eksportu kraju, podczas gdy udział eksportu maszyn elektrycznych i technologii informa-

tycznych wzrósł z 8,5% w 1990 r. do 24,4% w 2004 r. Dzięki restrukturyzacji Finlandia stała się bardziej otwarta i konkurencyjna w gospodarce światowej, a relacja wolumenu handlu zagranicznego do PKB wzrosła z 47% w 1990 r. do 59% w roku 2006. W tym samym czasie rząd fiński osiągnął szeroki społeczny konsensus dla procesu akcesji do Unii Europejskiej, o którą zwrócił się formalnie w 1992 r. – czyli w okresie kryzysu. Członkostwo w UE przyczyniło się do dalszej internacjonalizacji krajowych przedsiębiorstw, a także przyciągnięcia znaczącej wartości bezpośrednich inwestycji zagranicznych do fińskiej gospodarki⁴⁰.

Sytuacja Irlandii jest bardziej złożona. W kraju tym, słabe wyniki gospodarcze przed 1987 r. stworzyły warunki dla pierwszego porozumienia o charakterze partnerstwa społecznego, służącego stworzeniu mechanizmów instytucjonalnych umożliwiających uzyskanie szerokiego poparcia dla trudnych polityk dostosowawczych. Umowa społeczna z 1987 r. odnosiła się do waloryzacji wynagrodzeń w latach 1988–1990 zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym. Porozumienie to ograniczało roczne tempo wzrostu wynagrodzeń do poziomu 2,5%, gdy inflacja była nie mniejsza niż 3,5%. Ponadto w 1988 r. uchwalono reformę podatkową, która weszła w życie rok później. Głównym elementem tej reformy była redukcja krańcowych stóp podatków od gospodarstw domowych.

Na mocy Umowy Społecznej maksymalna stopa opodatkowania zmniejszyła się z 64% w latach 1984–1985 do 56%. Spowolnienie tempa wzrostu wynagrodzeń oraz obniżenie podatku dochodowego od osób fizycznych pozwoliły zwiększyć realne dochody gospodarstw domowych. Doprowadziło to do boomu gospodarczego. Stopa bezrobocia, która w 1986 r. sięgała 16% w 2000 r. wynosiła zaledwie 4%, a średnie roczne tempo wzrostu eksportu towarów i usług wzrosło z 8,3% w latach 1980–1989 do 14,7% w okresie 1990–2000, podczas gdy średnie roczne tempo wzrostu gospodarczego przyspieszyło do poziomu blisko 7%⁴¹.

Równie interesujący jest przypadek Korei Południowej. Po kryzysie mającym miejsce w latach 1997–1998, zainicjowano reformę rynku pracy, która została oparta na konsensusie między pracodawcami, władzami i pracownikami. Wspólna trójstronna deklaracja w kwestii „uczciwego” sposobu rozdzielenia kosztów działań nastawionych na przezwyciężenie kryzysu gospodarczego, była pierwszą z wynegocjowanych trójstronnych propozycji reform. Obejmowała ona szczegółowy pakt społeczny, mający zwiększyć elastyczność rynku pracy w celu przywrócenia konkurencyjności gospodarki. Towarzyszyły temu inne reformy w sektorze finansowym (m.in. utworzenie agencji odpowiedzialnej za regulacje finansowe i nadzór oraz podwyższenie stopy rezerw obowiązkowych) oraz sektorze biznesu (mające na celu zwiększenie przejrzystości działania i odpowiedzialności zarządzających). Reformy te przyniosły oczekiwane owoce. Od 2000 r. do 2008 r., gospodarka Korei Południowej notowała średnie roczne tempo wzrostu w wysokości 5,3%, a udział eksportu w PKB zwiększył się z 32% w 1997 r. do 53% w 2008 r.⁴²

Podsumowując, konsensus społeczno-polityczny jaki osiągnięto w Finlandii, Irlandii i Korei Południowej w krytycznym momencie kryzysu gospodarczego okazał się kluczowym czynnikiem restrukturyzacji i modernizacji gospodarek tych krajów. Jednakże w przypadku kryzysu końca pierwszej dekady XXI w. w wielu krajach Europy, zabrakło tego rodzaju konsensusu, co doprowadziło do wydłużenia okresu bardzo niskiego wzrostu gospodarczego i wysokiego bezrobocia. Reasumując, Irlandia w latach 80. XX w., Finlandia na początku lat 90. ubiegłego wieku i Korea Południowa po kryzysie azjatyckim wykazały, że porozumienia tego rodzaju są możliwe i mogą być wspierane przez decydentów, przedsiębiorców i pracowników. Brak takich porozumień wyjaśnia panują-

ce pesymistyczne perspektywy dla dalszego rozwoju wielu gospodarek europejskich. Najbardziej korzystną rzeczą, jaką mogą zrobić kraje o średnich dochodach, aby przyspieszyć swoje przejście do grupy zaawansowanych gospodarek jest zbudowanie ponadpartyjnego konsensusu politycznego w zakresie działań niezbędnych do jednoczesnego rozwiązania problemów związanych z kryzysem gospodarczym oraz zapewnienia długoterminowego wzrostu gospodarczego. Tak więc konsensus społeczny i polityczny, co pokazują liczne przykłady, może przyczynić się do ponownego szybkiego wzrostu w gospodarce.

WNIOSKI

W ostatnich trzydziestu latach zaledwie kilkunastu krajom o średnim poziomie dochodu udało się wejść do grupy zaawansowanych gospodarek w tym m.in. takim krajem jak Finlandia, Korea Płd, Hiszpania i Irlandia, aczkolwiek czas potrzebny do osiągnięcia statusu kraju o wysokim dochodzie był różny. Przykłady tych czterech państw pokazują, że niezbędne były odpowiednie polityki makroekonomiczne i implementacja reform gospodarczych, w tym mądrze prowadzona industrializacja. Niezmiernie istotne jest, co pokazują doświadczenia zaprezentowanych krajów aktywna polityka w zakresie przyciągania zagranicznych inwestycji bezpośrednich dzięki wprowadzeniu wielu zachęt, takich jak np. niskie stawki podatku od osób prawnych, duża dostępność dotacji dla przedsiębiorczych postaw i dynamiczne inwestycje w wykwalifikowaną siłę roboczą. Wśród czynników mających fundamentalne znaczenie, należy wymienić edukację, co wyraźnie pokazały doświadczenia Finlandii, Korei Południowej i Irlandii, które przyjęły aktywną politykę inwestowania w kapitał ludzki. Działania w tym zakresie stały się fundamentem ich przechodzenia do gospodarki opartej na wiedzy. Wyzwanie, któremu dotychczas nie sprostało wiele krajów o średnim poziomie dochodów stanowi również konieczność znalezienia odpowiednich mechanizmów instytucjonalnych i zachęt służących dywersyfikacji produkcji i eksportu a więc przechodzenie na wyższe szczeble łańcucha wartości dodanej. Niezwykle ważną kwestią była również budowa ponadpartyjnego konsensusu politycznego. To właśnie konsensus społeczny i polityczny przyczynił się w dużej mierze do ponownego wejście na trajektorię szybkiego wzrostu omawianych w opracowaniu krajów. ■

1 Artur Lewis otrzymał Nagrodę Banku Szwecji im. Alfreda Nobla w dziedzinie ekonomii za pionierskie badania nad ekonomią rozwoju, w szczególności nad problemami krajów rozwijających się. Nagrodę otrzymał wspólnie z Theodorem Schultzem.

2 Por. szerzej Eichengreen B., Park D., Shin K., Growth Slowdowns Redux: New Evidence on the Middle-income Trap, NBER, 2013; Felipe J., Abdon A., Kumar U., Tracking the Middle-income Trap: What Is It, Who Is in It, and Why?, Levy Economics Institute of Bard College, Working Paper No 715, 2012.

3 I. Gill, H. Kharas et al., An East Asian Renaissance: Ideas for Economic Growth. World Bank, Washington, D.C.2007.

4 I. Izvorski, The middle-income trap, again? World Bank, February 9/2011, [in] <http://blogs.worldbank.org/eastasiapacific/the-middle-income-trap-again> (dostęp 02.10.2015).

5 Według danych Banku Światowego ze 101 krajów, które w 1960 roku zaliczane były do grupy o średnich dochodach, jedynie 13 awansowało do roku 2008 do grupy o wyższych dochodach. Były to: Grecja, Irlandia, Izrael, Japonia, Korea Płd., Mauritius, Portugalia, Hiszpania, Portoryko, Tajwan, Singapur, Hongkong i Gwinea Równikowa.

6 A. Anders, The New Scandinavian Model. Peterson Institute for International Economics. <http://www.piie.com/realtime/?p=1813>, 2010 (dostęp 27.09.2015).

7 K. Jaakko, The Evolution of the Finnish Model in the 1990s: From Depression to High-Tech Boom. VATT Publications 344, Government Institute for Economic Research, 2004.

8 Ibidem.

9 Ibidem.

10 Ibidem.

11 Ibidem.

12 K. Jaakko, A. Romppanen, Finland's First 10 Years in the European Union. Economic Consequences. VATT Publications 377, Government Institute for Economic Research, 2005.

13 O. Jari, J. Eloranta, J. Jalava, The Road to Prosperity: An Economic History of Finland. Helsinki: SKS, 2006.

14 H. Seppo, E. Koskela, W. Leibfritz, R. Uusitalo, Economic Prosperity Recaptured: The Finnish Path from Crisis to Rapid Growth. Cambridge, MA: The MIT Press, edition 1, volume 1., 2009.

15 Korea Economic Institute and the Korean Institute for International Economic Policy, Korea's economy 2009, Volume 25. March 15. Seoul, 2009.

16 P. Se-Il, Managing Education Reform: Lessons from the Korean Experience, 1995–97. Korea Development Institute, Seoul, 2000.

17 Ibidem.

18 Ibidem.

19 Ibidem.

20 OECD, Economic Survey of Korea. Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD), Paris, 2015.

21 Por. Y. Deok Ryong, The Korean Economic Adjustment to the World Financial Crisis. Asian Economic Papers, Winter/Spring 2011, Vol. 10, No. 1, 2011, s. 106–127.

22 OECD, Economic Survey of Korea... op. cit.

23 Por. B. Frank, Economic Integration and Convergence Processes in the EU Cohesion Countries. Journal of Common Market Studies 41(5), 2003, s. 897–921.

24 J. Cotter, Crises in the banking sector and attempts to refinance: Ireland. VoxEU.org, May 19, 2009.

25 N. Crafts, Interpreting Ireland's Economic Growth. Industrial Development Report 2005, Background Paper Series. United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), Geneva, 2009.

26 K. Morgan, Whatever Happened to Ireland? Center for Economic and Policy Research (CEPR) Discussion Paper 7811, 2010.

27 H. Patrick, Ph. Lane, Ireland in crisis. VoxEU.org, February 28, 2009.

28 K. Morgan, Whatever Happened to Ireland?... op. cit.

29 S. Sebastian, „La economía política del desarrollo en economías abiertas y pequeñas: España (1977–2007). In Caminos al desarrollo: Lecciones de países afines exitosos. Edited by IADB and Ministry of Foreign Affairs of Chile. Prologue by Alejandro Foxley. Santiago: Uqbar Editores, 2009.

30 Ibidem.

31 A. Alice, „Asia's Next Giant: South Korea and Late Industrialization. London: Oxford University Press, 1989.

32 M. Carmela, The Spanish Economy in the New Europe. London: Macmillan Press, 2000.

33 S. Sebastian, „La economía política del desarrollo en economías... op. cit.

34 S. Sebastian, „La economía política del desarrollo en economías... op. cit.

35 N. Crafts, Interpreting Ireland's... op. cit.

36 H. Seppo, E. Koskela, W. Leibfritz, R. Uusitalo, Economic Prosperity Recaptured... op. cit.

37 Ch. Ajai, K. Kang, M. Karasulu, H. Liang, H. Ma, A. Richards, From Crisis to Recovery in Korea: Strategy, Achievements, and Lessons. In David Coe and Se-Jik Kim (eds.). Korean Crisis and Recovery. Seoul: International Monetary Fund and Korea Institute for International Economic Policy, 2002.

38 N. Crafts, „Interpreting Ireland's... op. cit.

39 P. Se-Il, „Managing Education Reform... op. cit.

40 Por. szerzej S. Honkapohja, E. Koskela, W. Leibfritz, U. Roope, Economic Prosperity Recaptured: The Finnish Path from Crisis to Rapid Growth, Cambridge, MA: The MIT Press, edition 1, volume 1, 2009.

41 Por. szerzej P. Honohan, Ph. Lane Ph, Ireland in crisis. VoxEU.org, February 28, 2009.

42 Y. Deok Ryong, The Korean Economic... op. cit.

Bibliografia

Ajai Ch., Kang K., Karasulu M., Liang H., Ma H., Richards A., „From Crisis to Recovery in Korea: Strategy, Achievements, and Lessons.” In David Coe and Se-Jik Kim (eds.). Korean Crisis and Recovery. Seoul: International Monetary Fund and Korea Institute for International Economic Policy, 2002.

Alice A., Asia's Next Giant: South Korea and Late Industrialization. London: Oxford University Press, 1989.

Anders A., The New Scandinavian Model. Peterson Institute for International Economics. <http://www.piie.com/realtime/?p=1813>, 2010 (dostęp 27.09.2015).

Carmela M., The Spanish Economy in the New Europe. London: Macmillan Press, 2000.

Cotter J., Crises in the banking sector and attempts to refinance: Ireland. VoxEU.org, May 19, 2009.

Crafts N., *Interpreting Ireland's Economic Growth. Industrial Development Report 2005, Background Paper Series. United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), Geneva, 2009.*

Eichengreen B., Park D., Shin K., *Growth Slowdowns Redux: New Evidence on the Middle-income Trap, NBER, 2013.*

Felipe J., Abdon A., Kumar U., *Tracking the Middle-income Trap: What Is It, Who Is in It, and Why?, Levy Economics Institute of Bard College, Working Paper No 715, 2012.*

Frank B., *Economic Integration and Convergence Processes in the EU Cohesion Countries. Journal of Common Market Studies 41(5), 2003.*

Gill I., Kharas H. et al., *An East Asian Renaissance: Ideas for Economic Growth. World Bank, Washington, D.C. 2007.*

Honkapohja S., Koskela E., Leibfritz W., Roope U., *Economic Prosperity Recaptured: The Finnish Path from Crisis to Rapid Growth, Cambridge, MA: The MIT Press, edition 1, volume 1, 2009.*

Honohan P., Lane Ph., *Ireland in crisis. VoxEU.org, February 28, 2009.*

Izvorski I., *The middle-income trap, again? World Bank, February 9/2011, [in] <http://blogs.worldbank.org/eastasiapacific/the-middle-income-trap-again> (dostęp 02.10.2015).*

Jaakko K., *The Evolution of the Finnish Model in the 1990s: From Depression to High-Tech Boom. VATT Publications 344, Government Institute for Economic Research, 2004.*

Jaakko K., Romppanen A., *Finland's First 10 Years in the European Union. Economic Consequences. VATT Publica-*

tions 377, Government Institute for Economic Research, 2005.

Jari O., Eloranta J., Jalava J., *The Road to Prosperity: An Economic History of Finland. Helsinki: SKS, 2006.*

Korea Economic Institute and the Korean Institute for International Economic Policy, Korea's economy 2009, Volume 25. March 15. Seoul, 2009.

Morgan K., *Whatever Happened to Ireland? Center for Economic and Policy Research (CEPR) Discussion Paper 7811, 2010.*

OECD, *Economic Survey of Korea. Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD), Paris, 2015.*

Patrick H., Lane Ph., *Ireland in crisis. VoxEU.org, February 28, 2009.*

Ryong Y.D., *The Korean Economic Adjustment to the World Financial Crisis. Asian Economic Papers, Winter/Spring 2011, Vol. 10, No. 1, 2011.*

Sebastian S., *La economía política del desarrollo en economías abiertas y pequeñas: España (1977–2007). In Caminos al desarrollo: Lecciones de países afines exitosos. Edited by IADB and Ministry of Foreign Affairs of Chile. Prologue by Alejandro Foxley. Santiago: Uqbar Editores, 2009.*

Seppo H., Koskela E., Leibfritz W., Uusitalo R., *Economic Prosperity Recaptured: The Finnish Path from Crisis to Rapid Growth. Cambridge, MA: The MIT Press, edition 1, volume 1., 2009.*

Se-Il P., *Managing Education Reform: Lessons from the Korean Experience, 1995–97. Korea Development Institute, Seoul, 2000.*

SUMMARY

Middle-income countries can be defined as those whose economic growth slows down for a such a long time, as to reduce the pace of given country's convergence or rules out its convergence towards the group of high income countries rendering such a country unable to compete with the leaders of development. This paper focuses on four case studies, namely Finland, South Korea, Ireland and Spain on account of different nature of their development paths that have chosen by those countries to speed up the transformation of their economies towards the high income countries. The study has examined factors that increase the probability of these nation's reaching high-income status. Analysis of their historical experience leads to research questions about the factors that allowed certain middle-income countries to attain the high-income status in the course of the last twenty years.

Keywords: "middle income trap", economic growth, economic transformation, industrialization, innovation, education, Finland, South Korea, Spain, Ireland

Materialne warunki życia osób starszych w Polsce nie różnią się zasadniczo od warunków życia osób młodszych. Okazuje się, że płęć głowy gospodarstwa domowego, wielkość gospodarstwa i miejsce zamieszkania silniej oddziałują na kondycję materialną rodzin niż kryterium wieku. Tym samym, generalnie, trudniejsza jest sytuacja starszych, zwłaszcza samotnych kobiet niż mężczyzn, gdyż one częściej niż mężczyźni mieszkają samotnie, są mieszkankami wsi i prowadzą jednoosobowe gospodarstwa domowe. Materialne warunki życia seniorów są jednak też uzależnione od „etapu starości”.

SYTUACJA MATERIALNA OSÓB STARSZYCH. WYBRANE PROBLEMY

Dorota Głogosz

dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Zakładzie Problemów Rodziny Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, autorka i współautorka badań i analiz m.in. z zakresu warunków życia różnych kategorii rodzin, uwarunkowań aktywności zawodowej kobiet i opiekunów osób zależnych, funkcjonowania usług opieki nad dziećmi, kształtowania równowagi praca-życie oraz zatrudnienia przyjaznego rodzinie.



PROBLEMY DEFINICYJNE

Analiza sytuacji osób starszych wymaga doprecyzowania informacji, o jakiej zbiorowości mówimy. Samo rozróżnienie „osoby starsze” czy „osoby stare” („ludzie starsi” lub „ludzie starzy”) nie ma znaczenia merytorycznego, a jedynie emocjonalne, natomiast odpowiedź na pytanie, o jaką dokładnie zbiorowość nam chodzi, może być różna. Nie ma bowiem jednej definicji starości. Najczęściej przyjmuje się tu kryteria wieku, a są to kryteria bardzo różne. I tak np. sytuacja na rynku pracy i wysokie wskaźniki bezrobocia wśród osób w wieku 50 lat i więcej przyczyniły się do uwzględniania wśród osób starszych już 50-latków. Kryteria formalno-prawne, powiązane z granicami wieku emerytalnego powodują, że w wielu analizach za osoby starsze uznawani są 60- i 65-latkowie. Niektórzy analitycy rozróżniają stadia (etapy) starości i wyróżniają okresy starości, określając wiek 60–69 lat jako wczesną, początkową starość; 70–74 lata jako tzw. wiek przejściowy między początkową starością a wiekiem ograniczonej sprawności fizycznej i umysłowej; wiek 75–84 lata jako wiek zaawansowanej

starości, a wiek 85 lat i więcej jako niedołączną starość. Jeszcze inna klasyfikacja odwołuje się do podziału fazy życia nazywanej generalnie starością na dwa okresy: wczesną starość w odniesieniu do 60–74-latków (tzw. „młodzi starzy”) oraz późną starość (starość właściwą, „starszych starych”), obejmującą wiek 75–89 lat. Dodatkowo wyodrębnia się też zbiorowość osób w wieku 90 lat i więcej, jako kategorię o szczególnych cechach biologicznych i dziedzicznej predyspozycji do długowieczności (por. Golinowska i in., 1999, s. 8–9, Szukalski 2013).

Owe rozróżnienia należy mieć na uwadze m.in. dlatego, że zwykle posługujemy się wartościami średnimi dla całej zbiorowości ludzi starszych, a tymczasem wiek istotnie wpływa na występowanie i natężenie poszczególnych determinantów sytuacji życiowej, w tym sytuacji materialnej; chociaż – o czym dalej – to nie wiek jest głównym i pierwotnym wyznacznikiem różnic w warunkach bytowych ludności. Z wiekiem jednak związana jest częstość występowania czynników biologicznych czy psychospołecznych istotnie determinujących sytuację życiową (Szukalski 2013, Czekanowski 2013, Graniewska red. 1999).

Główny Urząd Statystyczny, dostarczając systematycznie porównywalnych informacji o warunkach bytu ludności, kierując się głównie kryterium ekonomicznym i prawnym (źródło utrzymania i prawo do emerytury), w większości analiz za osoby starsze uznaje generalnie te, które ukończyły 65 rok życia¹. Jednak z tego samego powodu w analizach szczegółowych pojawia się równocześnie też kryterium 60 lat, a nawet 55 lat, związane w niewielkim tylko zakresie ze starością biologiczną. Idąc tym śladem, w niniejszym opracowaniu (tam, gdzie było to możliwe) wyodrębniono zbiorowość od 55 roku życia. Najczęściej jednak dane statystyczne z różnych badań – polskich, międzynarodowych czy unijnych – dotyczą zbiorowości osób starszych określanych jako osoby w wieku „65+”.

Ponieważ nie ma jednej definicji starości, należy wyraźnie określić, jak dużej zbiorowości dotyczą prezentowane informacje. Jeśli przedstawiamy dane dla populacji „55+”, to mówimy – w przypadku Polski – o zbiorowości liczącej ponad 11 mln osób i stanowiącej 29,7% wszystkich mieszkańców Polski. Natomiast gdy cytujemy źródła podające dane dla osób w wieku 65 lat i więcej, to dotyczą one zbiorowości liczącej łącznie 5,8 mln osób, czyli niespełna 15% ogółu mieszkańców kraju. W porównaniu z krajami tzw. Starej Unii Europejskiej nie jest to odsetek wysoki. Polska wydaje się więc jeszcze relatywnie młoda, ale niepokoi jednak fakt, że udział osób starszych w polskim społeczeństwie dynamicznie rośnie (por. tabela 1). Starzenie się ludności kraju znacznie „przyspiesza”.

Tabela 1. Zmiany udziału osób w wieku 65 lat i więcej w strukturze ludności ogółem w latach 2005–2014 w wybranych krajach UE

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Niemcy	18,6	19,3	19,8	20,1	20,4	20,7	20,6	20,6	20,7	20,8
<i>Dynamika</i>	100	103,8	110,5	119,4	130,9	145,7	161,4	178,7	198,9	222,4
Holandia	14	14,3	14,5	14,7	15	15,3	15,6	16,2	16,8	17,3
<i>Dynamika</i>	100	102,1	105,8	111,1	119,0	130,1	144,9	167,7	201,2	248,7
Polska	13,1	13,3	13,4	13,5	13,5	13,6	13,6	14	14,4	14,9
<i>Dynamika</i>	100	101,5	103,9	107,0	110,3	114,5	118,9	127,0	139,6	158,8
Szwecja	17,2	17,3	17,4	17,5	17,8	18,1	18,5	18,8	19,1	19,4
<i>Dynamika</i>	100	100,6	101,8	103,5	107,1	112,7	121,3	132,5	147,2	166,0
W. Brytania	15,9	15,9	15,9	15,9	16,1	16,3	16,4	16,8	17,2	17,5
<i>Dynamika</i>	100	100,0	100,0	100,0	101,3	103,8	107,1	113,1	122,4	134,7

Źródło: Eurostat, internetowa baza danych <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (dostęp 12.04.2016).

Co istotne, zwiększa się szczególnie udział osób najstarszych, po 80. roku życia i z prognoz GUS wynika, że w 2080 roku będą one stanowiły ok. 12–14% ogółu ludności naszego kraju. W kontekście analizy warunków życia ludności, rosnący udział starszych generacji w społeczeństwie oznacza, że nasilać i upowszechniać się mogą zjawiska i procesy, zarówno pozytywne, jak i negatywne, charakterystyczne dla sytuacji bytowej tych generacji.

Dane GUS wskazują wyraźnie, że udział osób starszych w populacji ogółem jest zróżnicowany regionalnie. „Najstarszymi” – w tym znaczeniu – są województwa łódzkie i świętokrzyskie (osoby w wieku 65+ stanowią tam ponad 16% ogółu mieszkańców). Województwo o najniższym udziale osób starszych to warmińsko-mazurskie (13%) (*Sytuacja demograficzna... 2014*). Relacje takie utrzymują się od blisko

ćwierćwiecza, niezmiennie województwo łódzkie charakteryzuje się najwyższym odsetkiem osób w starszym wieku, natomiast w województwie warmińsko-mazurskim ich udział jest najniższy. Te dane powinny być istotnym wyznacznikiem nie tylko krajowej, ale też regionalnej polityki społeczno-gospodarczej.

WYBRANE CECHY SOCJODEMOGRAFICZNE OSÓB STARSZYCH²

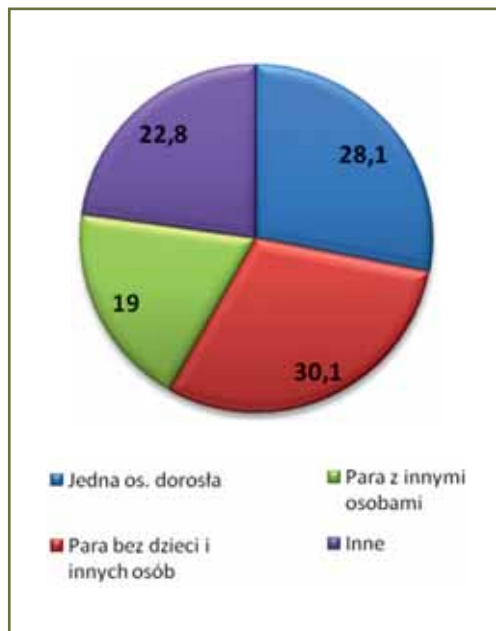
Ludzie starsi w Polsce to w większości mieszkańcy miast, gdzie stanowią prawie 16% populacji; na terenach wiejskich mieszka ich mniej (stanowią niewiele ponad 13% mieszkańców wsi). Fakt ten znacząco wpływa na warunki ich życia: wielkość i typ gospodarstw domowych, warunki mieszkaniowe czy źródła utrzymania.

Wśród populacji w starszym wieku (65+) większość stanowią kobiety: na 100 mężczyzn przypada ich 160, podczas gdy dla ogółu ludności Polski wskaźnik feminizacji wynosi 107. Przewaga liczebna kobiet wzrasta w kolejnych grupach wieku i o ile w grupie wieku 65–69 lat kobiety stanowią 56% zbiorowości i współczynnik feminizacji wynosi 126, to wśród osób 80-letnich i starszych kobiety to 70% i na 100 mężczyzn przypada ich już 228.

Z wielu badań wynika, że sytuacja bytowa (nie tylko osób w wieku podeszłym) zależy w dużej mierze od statusu rodzinnego (por. np. Graniewska red. 1999, Czekanowski 2013, Szatur-Jaworska 2012). Osoby starsze to głównie osoby pozostające w związkach małżeńskich lub owdowiałe. Ponad 3/4 populacji mężczyzn w wieku 65 lat i więcej żyje w związkach małżeńskich, podczas gdy kobiety w tej grupie wiekowej są najczęściej wdowami (58%). Odsetek osób owdowiałych jest wśród kobiet 3,5-krotnie wyższy niż w porównywalnej zbiorowości mężczyzn, gdzie wynosi niewiele ponad 16%. Kobiety zamężne stanowią 34% kobiet w wieku 65+. W miarę przechodzenia do starszych roczników proces nasila się: np. w grupie osób liczących 80 lat i więcej żonaci mężczyźni stanowią jeszcze 62%, a kobiety-wdowy już 80%. Zatem starość dla mężczyzn w większości oznacza życie z drugą osobą, a dla kobiet – najczęściej samotność. Wraz ze wzrostem liczby i odsetka osób w wieku 65 lat i więcej wzrasta także liczba gospodarstw domowych z osobami starszymi. W 2011 roku, wg danych NSP w Polsce osoby w wieku 65 lat i więcej były członkami ponad 4,1 mln gospodarstw domowych (tj. 30,5% ogółu gospodarstw). Największy udział gospodarstw domowych z osobami starszymi – w odniesieniu do ogólnej liczby gospodarstw domowych danego województwa – notowano w województwach wschodniej i południowo-wschodniej Polski. Z kolei regiony o najmniejszym udziale gospodarstw domowych z osobami starszymi to województwa północnej i zachodniej Polski. Rozkład ten jest pochodną struktury wieku ludności w poszczególnych województwach.

W porównaniu z danymi z poprzedniego spisu powszechnego (2002 r.), zwiększenie liczby i odsetka gospodarstw domowych z osobami w wieku co najmniej 65 lat odnotowano przede wszystkim w miastach. W przypadku terenów wiejskich nie nastąpiły istotne zmiany, ale na wsi udział gospodarstw domowych osób starszych lub z osobami starszymi jest wciąż wyższy niż w miastach i wynosi blisko 35% ogółu wiejskich gospodarstw domowych.

Wykres 1. Gospodarstwa domowe osób 65+ (%)



Źródło: *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014–2050*, GUS, Warszawa 2014, s. 7.

Osoby starsze najczęściej są członkami wieloosobowych gospodarstw domowych (tzn. złożonych z dwóch lub większej liczby osób por. wykres 1). W 2011 roku dotyczyło to ponad 70% ogółu gospodarstw domowych z osobami w wieku 65 lat i więcej. Pozostałe blisko 30% to jednoosobowe gospodarstwa domowe tworzone przez samotne osoby starsze, przy czym zdecydowana ich większość (ponad 85%) to osoby zamieszkujące samotnie w mieszkaniu. W przypadku miast, odsetek gospodarstw domowych jednoosobowych prowadzonych przez osobę starszą mieszkającą samodzielnie wyniósł w 2011 r. 88%, na wsi 78% gospodarstw (dane NSP 2011). Spośród wszystkich gospodarstw domowych, których członkami były osoby w starszym wieku 38% z nich (w miastach 46%, na wsi 25%) tworzyły wyłącznie osoby w wieku 65 lat i więcej (bez młodszych osób), z tego aż w 90% przypadków osoba starsza mieszkała samotnie, tworząc jednoosobowe gospodarstwo domowe. Jak podaje GUS (NSP 2011), od 2002 r. wyraźnie zwiększyły się zarówno liczba, jak i odsetek tego typu gospodarstw i należy oczekiwać, że w kolejnych latach tendencja ta będzie się pogłębiać. Warto zwrócić uwagę, że jednoosobowe gospodarstwa seniorów to aż w 80% gospodarstwa kobiet

(w miastach 81%, na wsi 77%). Starsi mężczyźni zdecydowanie częściej niż starsze kobiety mieszkają i prowadzą wspólne gospodarstwa domowe z innymi osobami.

Ponad połowa (56%) gospodarstw wieloosobowych, w których zamieszkiwały osoby 65+ to gospodarstwa jednorodzinne, co oznacza w większości przypadków wspólne zamieszkiwanie współmałżonków będących w starszym wieku lub rodzica (bądź obojga rodziców) ze swoim dzieckiem (dziećmi). Rzadziej osoby starsze wchodziły w skład gospodarstw składających się z większej liczby rodzin, tj. dwurodzinnych (nieco ponad 10%) oraz trzy i więcej rodzinnych (niespełna 1%); w tym rodzin wielopokoleniowych. Gospodarstwa domowe nierodzinne stanowiły 1/3 ogółu gospodarstw z osobami w wieku 65 lat i więcej.

Obserwowany w coraz większej skali proces zanikania rodzin wielopokoleniowych prowadzących wspólne gospodarstwo domowe w większym stopniu dotyczy miast niż wsi (Szatur-Jaworska 2012). Na wsi odsetek gospodarstw domowych składających się z wielu rodzin wynosi ponad 19%, natomiast w miastach nieco ponad 6%.

Opisane powyżej charakterystyki dotyczące osób starszych mają istotny wpływ na kształtowanie warunków życia (choć nie są to oczywiście wszystkie czynniki różnicujące). Niestety, większość cech typowych dla osób starszych i ich gospodarstw, jak coraz częściej sędziwy wiek, samotne zamieszkiwanie i gospodarowanie, to czynniki negatywnie wpływające na materialne warunki bytowe (por. Graniewska red. 1999, Szukalski 2013, Szatur-Jaworska 2012).

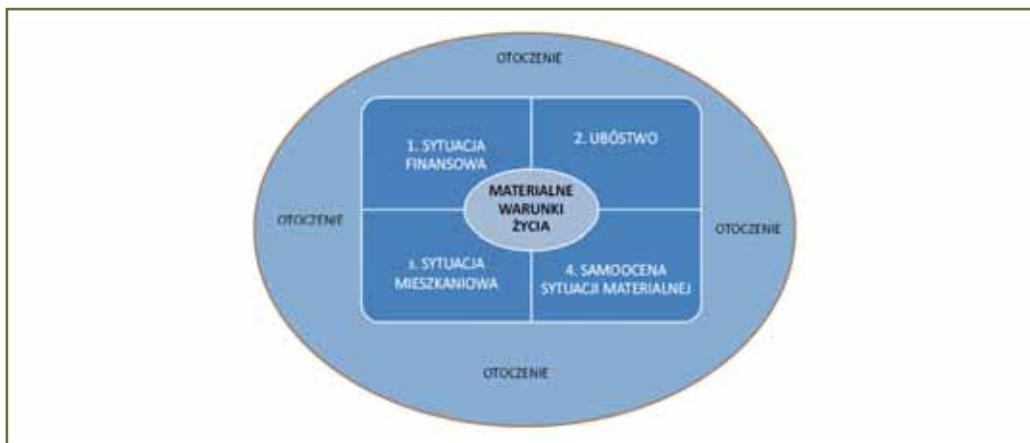
SYTUACJA MATERIALNA LUDZI STARSZYCH

Najczęściej stosowanymi wyznacznikami materialnych warunków życia ludności są:

- sytuacja finansowa (dochody, ich źródła i wysokość, wysokość i rodzaj wydatków);
- zasięg i poziom ubóstwa (zagrożenie i doświadczanie ubóstwa wyznaczanego wg różnych miar);
- sytuacja mieszkaniowa (własność, samodzielność zamieszkiwania, koszty mieszkaniowe – ich rodzaj i wysokość, standard, wyposażenie);
- samoocena sytuacji materialnej; w tym oceny relatywne.

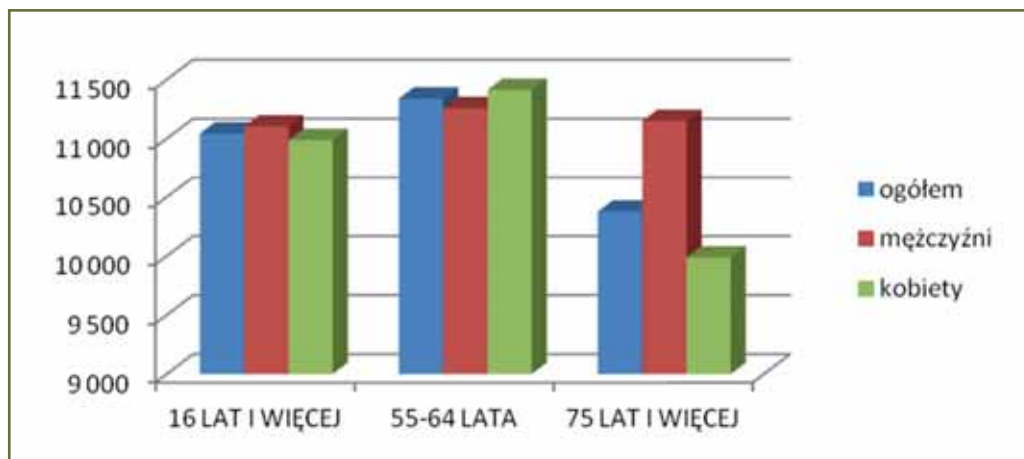
Dokonując oceny warunków życia wg tych parametrów pamiętać jednak należy, że są to wyznaczniki, które nie funkcjonują samodzielnie i ich znaczenie dla kształtowania warunków bytu zależy od szeregu innych czynników (otoczenia), mniej lub bardziej wymiernych i mierzalnych oraz dających się w różnym stopniu zobiektywizować. I tak np. w odniesieniu do oceny materialnych warunków życia osób starszych pamiętać należy, że miary obiektywne należy rozpatrywać tu m.in. mając na uwadze zróżnicowany stan zdrowia i wynikający stąd stopień samodzielności życiowej, co wpływa m.in. na możliwości pozyskiwania dochodów czy na strukturę wydatków (np. konieczność kupowania usług czy wysoki udział wydatków na zdrowie w budżecie domowym). Stan zdrowia to także zasadniczy wyznacznik zadowolenia z życia i całego szeregu innych subiektywnych ocen. Ponadto, zwłaszcza dla osób starszych, które nie pracują zawodowo i z tego powodu nie funkcjonują w sta-

Rysunek 1. Obszary oceny materialnych warunków życia ludności



Źródło: Opracowanie własne na podstawie treści publikacji GUS dotyczących warunków życia ludności.

Wykres 2. Średni dochód ekwiwalentny netto na 1 osobę w gospodarstwach domowych wg grup wieku i płci (PPP, 2014 r.)



Źródło: Eurostat – interaktywna baza danych <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (dostęp 12.04.2016).

łych kręgach znajomych, ważne jest tzw. otoczenie. Nie bez znaczenia są tu relacje z rodziną, z sąsiadami, znajomymi, możliwość udzielania i otrzymywania pomocy, poczucie przydatności, zintegrowania ze środowiskiem czy poczucie bezpieczeństwa (Golinska, Sowa 2016, Szlendak 2010). Zapoznając się ze statystykami charakteryzującymi warunki życia ludności i chcąc ocenić poziom życia seniorów należy nie tylko posługiwać się kryterium wieku, ale mieć na uwadze te „filtry”.

Poniżej opisano wybrane wskaźniki materialnych warunków życia osób starszych, kierując się przy wyborze tymi kryteriami, które są w największym zakresie typowe dla tej populacji.

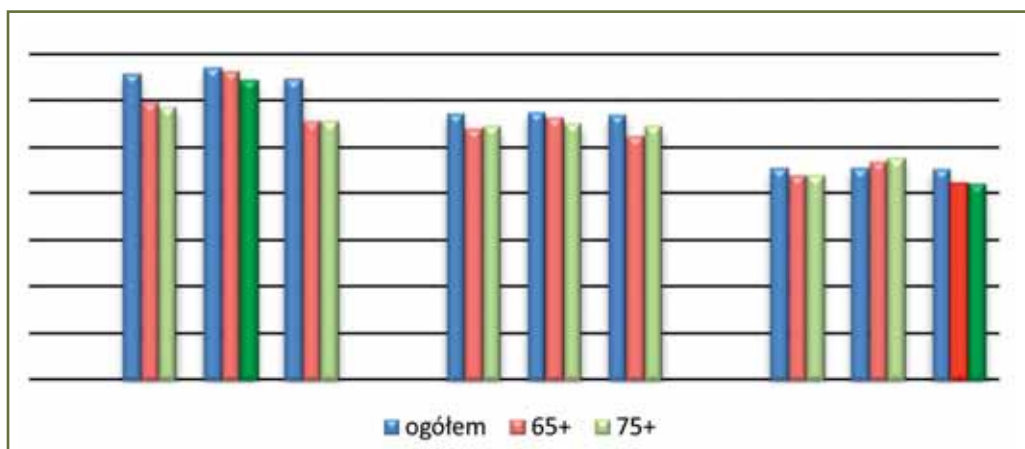
Sytuacja finansowa

Główne źródło dochodów gospodarstw domowych osób starszych to emerytura. Z analizy rozkładu wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2014 r. wynika, że przeciętna wysokość emerytury (średnia arytmetyczna) wyniosła 1954,20 zł, przy czym dla mężczyzn – 2394,84 zł, a dla kobiet – 1653,03 zł (czyli w przybliżeniu 70% średniej emerytury mężczyzn)³. W tym samym czasie przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto było ponad 2-krotnie wyższe i wynosiło 4107,72 zł, w tym dla mężczyzn – 4481,75 zł, a dla kobiet – 3717,57 zł (około 82% wynagrodzenia mężczyzn). Niższe płace kobiet i krótsze okresy zatrudnienia, związane m.in. z pełnieniem ról rodzicielskich, owocują niższymi emeryturami.

Pod względem wartości dochodów ekwiwalentnych⁴ przypadających na 1 osobę w gospodarstwie domowym, populacja seniorów jest też wewnętrznie istotnie zróżnicowana. Widoczne są różnice związane np. z „etapem starości”, na które nakładają się różnice w poziomie dochodów kobiet i mężczyzn (por. tabela 4). I tak, o ile dochody osób na etapie wczesnej starości (55–64 lata) i na progu wieku emerytalnego



Wykres 3. Średni dochód ekwiwalentny netto na 1 osobę w gospodarstwach domowych wg miejsca zamieszkania, płci i grup wieku (PPP, 2014 r.)



Źródło: Eurostat – interaktywna baza danych <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (dostęp 17.04.2016).

są nawet wyższe od przeciętnych dla ogółu ludności (często w rezultacie wzmożonych starań o jak najwyższe zarobki w końcowym etapie aktywności zawodowej, z myślą o jak najwyższych emeryturach), to w przypadku osób 75-letnich i starszych, a zwłaszcza kobiet w tym wieku, dochód ekwiwalentny jest już wyraźnie niższy (wykres 2).

Co wydaje się warte podkreślenia, dochody mężczyzn 75+ są nie tylko przeciętnie wyższe niż dochody kobiet, ale też wyższe niż dochód ekwiwalentny w przypadku ogółu mężczyzn (wykres 2).

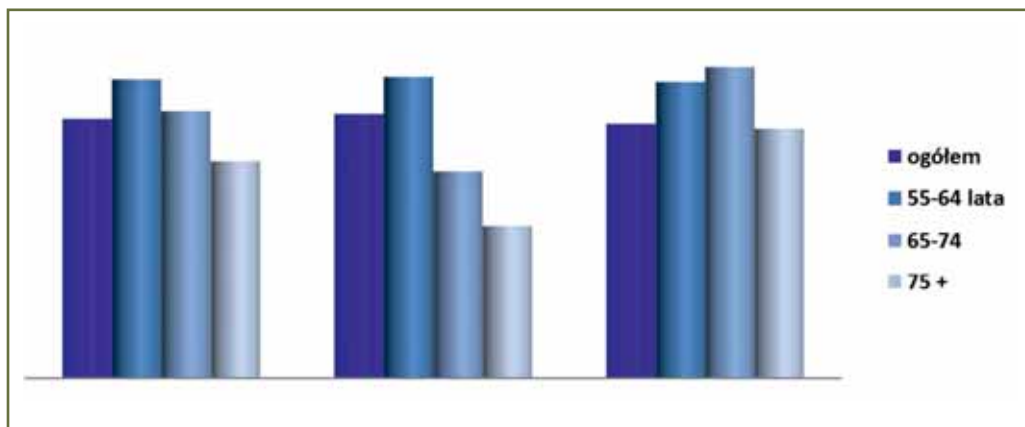
Jednak nie wiek i nie tylko płeć, ale także miejsce zamieszkania jest czynnikiem wyraźnie różnicującym wysokość średniego dochodu ekwiwalentnego w gospodarstwach domowych (wykres 3). Najniższe docho-

dy ekwiwalentne przypadają więc starszym kobietom mieszkającym na wsi, natomiast najwyższe – najstarszym mężczyznom – mieszkańcom miast.

Najniższe są średnie dochody (przeliczone na jednostkę ekwiwalentną) mieszkańców wsi, a szczególnie najstarszych kobiet mieszkających na wsi. W 2014 r. ich dochód ekwiwalentny stanowił 88,3% dochodów ich równolatków – mężczyzn tam zamieszkujących.

Istotnym wskaźnikiem analizy sytuacji finansowej pomocnym w interpretacji danych nt. wysokości dochodów oraz materialnego poziomu życia jest wskaźnik deprivacji materialnej, czyli odsetek gospodarstw domowych lub osób, które ze względów finansowych nie są w stanie zaspokoić potrzeb uznawanych w warunkach europejskich za podstawowe⁵.

Wykres 4. Wskaźnik pogłębionej deprivacji materialnej wg wybranych grup wieku i płci (2014 r.)



Źródło: Eurostat – interaktywna baza danych <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (dostęp 17.04.2016).



Generalnie, wśród osób starszych, wraz z wiekiem maleje zakres deprivacji materialnej. Dzieje się tak m.in. dlatego, że coraz mniejsze są oczekiwania osób starszych, ale też i dlatego, że część z nich osiągnęła już pewien standard życia (wyposażenia mieszkania czy gospodarstwa w dobra trwałe, spłacone kredyty itp.). Wyraźnie jednak widać, że ta poprawa dotyczy głównie mężczyzn. Natomiast w kolejnych, coraz starszych grupach wiekowych wzrasta zakres deprivacji materialnej kobiet. Pogłębiona analiza tych danych wskazuje, że jest to zjawisko silnie związane z wielkością gospodarstwa domowego starszych kobiet i mężczyzn: samotne kobiety w jednoosobowych gospodarstwach częściej mają przede wszystkim problemy z pokrywaniem bieżących wydatków (Graniewska red. 1999, Czekanowski 2013, Szlendak 2010). W gospodarstwach wieloosobowych, w których częściej żyją starsi mężczyźni, przy – jednocześnie – wyższych dochodach przypadających na 1 osobę, zakres deprivacji jest wyraźnie mniejszy.

Ubóstwo

Według badań EU-SILC w 2014 r., ubóstwem warunków życia⁶ dotkniętych było 13,5% osób starszych, ubóstwo dochodowe⁷ dotyczyło 11,8%, a w sferze ubóstwa ocenianego z punktu widzenia „nieradzenia sobie z budżetem”⁸ żyło 12,8% tej populacji (Sytuacja... 2010).

Według przyjętych kryteriów ponad jedna czwarta osób w wieku 65 lat i więcej (ok. 27%) należała przynajmniej do jednej ze sfer ubóstwa.

Osoby żyjące w gospodarstwach domowych o najniższych dochodach to jednak nie zawsze te o najgorszych warunkach życia albo te, które wykazują największe problemy ze zbilansowaniem swojego budżetu. Szczególnie zagrożeni pauperyzacją byli ci, którzy doświadczali jednocześnie wszystkich trzech form ubóstwa. Dotyczyło to prawie 3% osób starszych (rysunek 2). Dla porównania – w populacji ogółem odsetek ten wyniósł 4,5%.

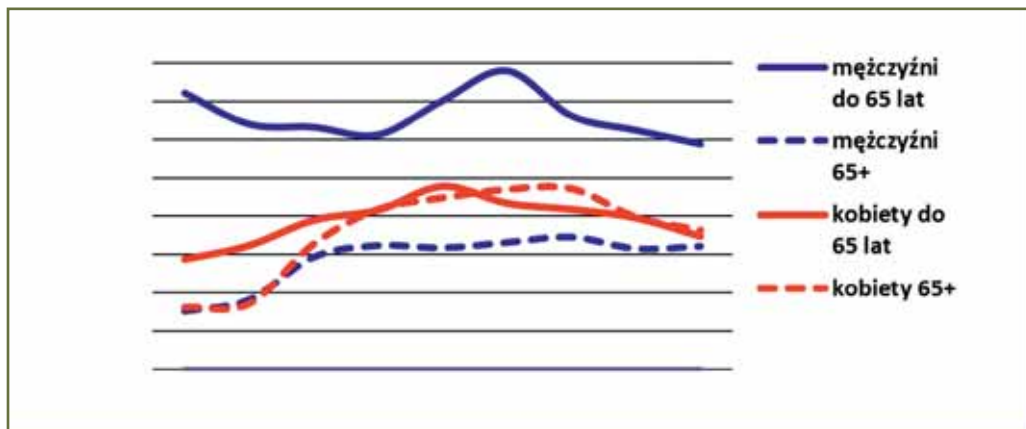
Rysunek 2. Zagrożenie osób starszych różnymi formami ubóstwa (% osób 65+)



Źródło: *Jak się żyje osobom starszym w Polsce?* GUS, Warszawa 2012, s. 7.

Odsetek osób starszych zagrożonych ubóstwem dochodowym oraz ubóstwem braku równowagi budżetowej był niższy od średniej dla ogółu populacji, nato-

Wykres 5. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem⁹ w latach 2006–2014 wg płci i wieku



Źródło: Eurostat – interaktywna baza danych <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (dostęp 28.04.2016).

miast nieznacznie powyżej średniej kształtował się odsetek seniorów zagrożonych ubóstwem warunków życia.

Wiek jest – generalnie – czynnikiem w mniejszym stopniu wpływającym na zagrożenie ubóstwem niż płeć. To pochodna przede wszystkim niskiego poziomu dochodów gospodarstw domowych starszych kobiet, z których znaczna część żyje w gospodarstwach 1-osobowych, a te są zarówno częściej zagrożone biedą, jak i jej doświadczają.

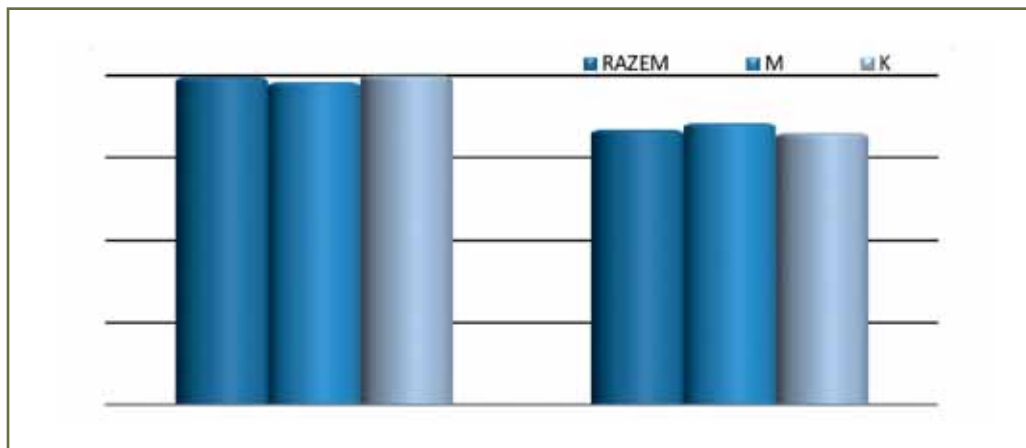
Warto jednak zauważyć, że w ostatnich latach stopniowo maleją wskaźniki zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym wśród osób starszych, podczas gdy wśród młodszych kobiet i mężczyzn w ostatnich 2–3 latach sytuacja pod tym względem niemal się nie zmienia (wykres 5).

Warunki mieszkaniowe¹⁰

Warunki mieszkaniowe osób starszych są – generalnie – lepsze niż ogółu ludności w naszym kraju. Wynika to głównie z faktu, że częściej seniorzy są właścicielami zajmowanych lokali (nie obciąża ich czynsz lub kredyt mieszkaniowy), a żyjąc w małych gospodarstwach domowych mają do dyspozycji większą przestrzeń mieszkalną w przeliczeniu na jedną osobę.

Dlatego też wskaźnik poważnej deprivacji mieszkaniowej, określający odsetek osób zajmujących mieszkania przepełnione, w których dodatkowo występował jeden z czynników deprivacji w tym zakresie¹¹ miał niższą wartość w przypadku seniorów niż ogółu ludności w kraju. Płeć nie jest tu kryterium różnicującym (wykres 6).

Wykres 6. Wskaźnik deprivacji mieszkaniowej wg wieku i płci (% , 2013 r.)



Źródło: Eurostat – interaktywna baza danych <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (dostęp 3.05.2016).

Tabela 2. Gospodarstwa domowe wg stopnia odczuwania obciążenia kosztami mieszkaniowymi wg wielkości i wieku (% , 2014 r.)

DUŻE OBCIĄŻENIE KOSZTAMI MIESZKANIOWYMI				
Gospodarstwa domowe ogółem	Gospodarstwa 1-osobowe osób do 65 roku życia	Gospodarstwa 1-osobowe osób w wieku 65+	Gospodarstwa 2-osobowe osób do 65 roku życia	Gospodarstwa 2-osobowe osób w wieku 65+
63,7	61,7	69,1	55,4	59,9
BEZ OBCIĄŻENIA KOSZTAMI MIESZKANIOWYMI				
Gospodarstwa domowe ogółem	Gospodarstwa 1-osobowe osób do 65 roku życia	Gospodarstwa 1-osobowe osób w wieku 65+	Gospodarstwa 2-osobowe osób do 65 roku życia	Gospodarstwa 2-osobowe osób w wieku 65+
3,9	6,7	3,3	6,8	3,7

Źródło: Eurostat – interaktywna baza danych <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (dostęp 3.05.2016).

Samodzielne zamieszkiwanie w relatywnie dużych mieszkaniach przekłada się jednak na poważne obciążenia budżetu gospodarstwa domowego stałymi opłatami mieszkaniowymi.

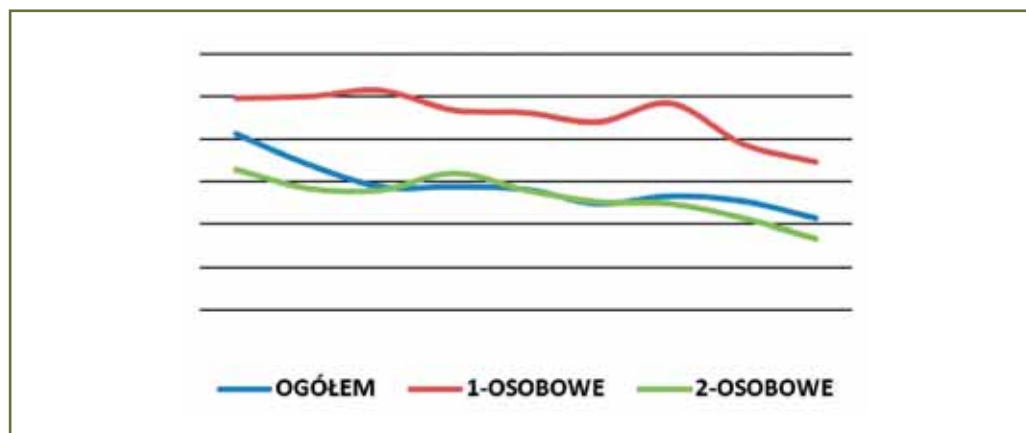
W ponad 2/3 jednoosobowych gospodarstw osób starszych opłaty związane z utrzymaniem mieszkania, jego własnością i korzystaniem z mediów są oceniane jako duże obciążenie domowego budżetu. Seniorzy żyjący w takich gospodarstwach częściej niż w gospodarstwach wieloosobowych wskazują na ten problem i jednocześnie rzadziej nie jest on dla nich finansowym problemem. Wynika to z wysokiego poziomu wydatków mieszkaniowych w relacji do wysokości uzyskiwanego dochodu: duże mieszkania, często w starym budownictwie, z nieefektywnym systemem ogrzewania czy oświetlenia generują znaczne koszty, finansowane najczęściej z jednej emerytury (Graniewska red. 1999, Szatur-Jaworska 2012, *Elderly women...* 2015).

Samoocena sytuacji materialnej

Subiektywna ocena własnych warunków życia jest instrumentem pogłębiającym rozpoznanie sytuacji mierzonej uniwersalnymi wskaźnikami statystycznymi. Stosuje się tu m.in. ocenę własnych możliwości „łączenia końca z końcem”.

Generalnie, od początku ostatniej dekady, zmniejsza się odsetek gospodarstw domowych osób starszych, którym z dużą trudnością udaje się „łączyć koniec z końcem”. Sytuacja, z pewnymi wahaniem, stopniowo ulega więc pozytywnym zmianom. Największą poprawę odczuwają gospodarstwa jednoosobowe, ale nadal ten typ gospodarstw – wg samooceny – jest częściej niż gospodarstwa wieloosobowe w sytuacji, gdy z dużym wysiłkiem bilansują dochody i wydatki lub też nie są w stanie sobie poradzić z finansowymi obciążeniami (zob. też. *Elderly women...* 2015, ss. 24–30).

Wykres 7. Gospodarstwa domowe osób 65+, które z dużą trudnością łączą koniec z końcem, wg wielkości gospodarstwa domowego (%)



Źródło: Eurostat – interaktywna baza danych <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (dostęp 7.05.2016).



PODSUMOWANIE

Przytoczone statystyki wskazują, że materialne warunki życia gospodarstw domowych osób starszych w większości obszarów, na jakich dokonuje się zwykle oceny sytuacji bytowej, nie różnią się zasadniczo od warunków życia „młodszych” gospodarstw. Okazuje się przy tym, że silniej niż przez kryterium wieku warunki te są determinowane przez kryterium płci, wielkość gospodarstwa domowego i miejsce zamieszkania. Tym samym, generalnie trudniejsza jest (wg miar statystycznych, obiektywnie) sytuacja starszych, zwłaszcza samotnych kobiet niż mężczyzn, gdyż one częściej niż mężczyźni mieszkają samotnie, mają niższe dochody (emerytury), są mieszkankami wsi i prowadzą jednoosobowe gospodarstwa domowe.

Warunki mieszkaniowe osób starszych nie różnią się zasadniczo od warunków zamieszkiwania ogółu ludności, a pod względem wielkości zajmowanych mieszkań seniorzy są nawet w korzystniejszej sytuacji. Jednak koszty związane z mieszkaniem w gospodarstwach osób 65+ znacznie częściej niż w gospodarstwach osób młodszych wskazywane są jako wydatki poważnie obciążające budżet gospodarstwa.

1 Wybór taki jest oparty na wynikach sondażu Eurobarometru 76,2 (wyniki dla Polski), w którym respondenci uznali, że jako starsze postrzegane są osoby w wieku 64 lat i więcej, a jako młode te, które nie ukończyły 42 roku życia. Podane przedziały wiekowe dotyczą średniej wyliczonej na podstawie odpowiedzi respondentów z 27 państw Unii Europejskiej. W przypadku odpowiedzi udzielonych przez respondentów z Polski, średnia wartość wyniosła odpowiednio: 63 i 39 lat.

2 Jeśli nie podano inaczej, to dane liczbowe pochodzą z opracowania „Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014–2050”, GUS, Warszawa 2014 oraz z internetowej dziedzinowej bazy wiedzy GUS „Społeczeństwo” <http://swaid.stat.gov.pl/SitePages/StronaGlownaDBW.aspx> (dostęp 26.04.2016).

3 Na podstawie „Struktura wysokości emerytur i rent wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2014 roku”, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych, Warszawa 2014.

Podobnie jak w przypadku ogółu gospodarstw domowych w Polsce, także w gospodarstwach seniorów zauważalna jest poprawa sytuacji materialnej, głównie dochodowej i ograniczenie ich zagrożenia ubóstwem. Co warto zauważyć, to że młodzi mężczyźni częściej należą do grupy zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym niż starsi. Jest to m.in. rezultat stabilności źródeł dochodów seniorów, w przeciwieństwie do niestabilności (bezrobocie, zatrudnienie okresowe) wśród mężczyzn w wieku aktywności zawodowej (por. np. *Diagnoza Społeczna* 2015, s. 381–394).

Generalnie sytuacja materialna osób starszych w Polsce nie jest – w porównaniu z pozostałymi grupami wiekowymi – szczególnie trudna. Jest to jednak ocena ogólna, wynikająca w większości przypadków z danych charakteryzujących całą grupę osób starszych. Tymczasem taka ocena wymaga uwzględnienia wewnętrznego zróżnicowania tej zbiorowości, m.in. wg grup wieku osób starszych. Dostępne w tym zakresie dane, rzadko publikowane, wskazują bowiem, że materialne warunki życia seniorów są uzależnione także od „etapu starości”. ■

4 Kategorię „dochodu ekwiwalentnego” wprowadzono, aby wyeliminować wpływ, jaki na koszty utrzymania gospodarstw domowych wywiera ich skład społeczno-demograficzny. Wg oryginalnej skali ekwiwalentności OECD, stosowanej w badaniach warunków życia ludności prowadzonych przez GUS, wagę 1 przypisuje się pierwszej osobie w gospodarstwie domowym w wieku 14 lat i więcej; 0,7 – każdej następnej osobie w tym wieku; 0,5 – każdemu dziecku w wieku poniżej 14 lat.

5 Wskaźniki pogłębionej deprivacji materialnej to odsetek osób w gospodarstwach domowych deklarujących brak możliwości zaspokojenia ze względów finansowych co najmniej 4 z 9 wymienionych poniżej potrzeb:

1. opłacenia tygodniowego wyjazdu wypoczynkowego wszystkich członków gospodarstwa domowego raz w roku;
2. spożywania mięsa, ryb (lub wegetariańskiego odpowiednika) co drugi dzień;
3. ogrzewania mieszkania odpowiednio do potrzeb;

4. pokrycia niespodziewanego wydatku w wysokości odpowiadającej miesięcznej wartości granicy ubóstwa relatywnego, przyjętej w danym kraju, w roku poprzedzającym badanie;
5. terminowego regulowania opłat związanych z mieszkaniem, spłatą rat i kredytów;
6. posiadania telewizora kolorowego;
7. posiadania samochodu;
8. posiadania pralki;
9. posiadania telefonu (stacjonarnego lub komórkowego).

6 Ubóstwo warunków życia dotyczy osób i gospodarstw domowych, w których występuje co najmniej 10 z 30 branych pod uwagę przy ocenie poziomu życia przejawów złych warunków życia. Uwzględnia się tu jakość mieszkania, poziomu wyposażenia w dobra trwałe do użytku oraz deprywację różnego typu potrzeb konsumpcyjnych (materialnych i niematerialnych).

7 Za osoby dotknięte ubóstwem dochodowym uznaje się osoby żyjące w gospodarstwach domowych, w których miesięczny dochód był niższy od wartości uznanej za próg ubóstwa. Granicę ubóstwa przyjęto na poziomie 60% mediany dochodu

ekwiwalentnego (tj. porównywalnego między gospodarstwami o różnym składzie demograficznym).

8 Ubóstwo braku równowagi budżetowej dotyczy gospodarstw domowych i ich wszystkich członków wtedy, gdy występują przynajmniej 4 z 7 uwzględnionych symptomów. Bierze się pod uwagę zarówno subiektywne opinie gospodarstw domowych dotyczące ich statusu materialnego, jak również fakty mówiące o trudnościach budżetowych gospodarstw (m.in. zaległości w opłatach).

9 Wskaźnika zagrożenia ubóstwem (po uwzględnieniu transferów społecznych) oznacza odsetek osób, których ekwiwalentny dochód do dyspozycji (po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych), jest niższy od granicy ubóstwa ustalonej na poziomie 60% mediany ekwiwalentnych dochodów do dyspozycji w danym kraju (za: Wskaźniki Zrównoważonego Rozwoju. Moduł krajowy. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2014, s. 3).

10 Na podstawie danych Eurostat.

11 Czynniki te to brak łazienki lub toalety, przeciekający dach lub niedoświetlenie mieszkania.

Bibliografia

Czekanowski P., Proces starzenia się społeczeństwa a sytuacja rodzinna ludzi starych, „Przegląd Socjologiczny” 2013 nr 2(62).

Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza Społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015.

Elderly women living alone: an update of their living conditions, Directorate General for International Policies, Policy Department C: Citizens' Rights And Constitutional Affairs, Women's Rights & Gender Equality, Brussels 2015.

Golinowska S., Holzer J., Szwarz H., Pędich W., *Starzenie się i starość: pojęcia, tendencje, cechy i struktury* [w:] S. Golinowska (red.), *Ku godnej aktywnej starości. Raport o rozwoju społecznym*. Polska. UNDP, Warszawa 1999.

Golinowska S., Sowa A., *Europejska koncepcja polityki starzenia się, znaczenia stanu zdrowia starszej populacji – prezentacja przedstawiona na konferencji „Polityka społeczna wobec starzenia się i starości w Polsce w latach 2015–35”, zorganizowanej przez IPiSS oraz CPS Dialog w Warszawie*, 22 stycznia 2016 r.

Graniewska (red.), Balcerzak-Paradowska B., Czepulsi-Rutkowska Z., *Warunki życia emerytów i rencistów*, IPiSS, Warszawa 1999.

NSP 2011 – Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników, ZWS GUS, Warszawa 2012.

Rocznik Demograficzny 2014, ZWS GUS, Warszawa 2015.

Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014–2050, GUS, Warszawa 2014.

Szatur-Jaworska B., *Sytuacja rodzinna i więzi rodzinne ludzi starych i osób na przedpolu starości*, [w:] M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędoski (red.), *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, Termedia, Warszawa 2012.

Szlendak T., *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.

Szukalski P., *Ludzie bardzo starzy we współczesnej Polsce*, „Przegląd Socjologiczny” 2013 nr 2(62).

SUMMARY

Living conditions of elderly people's households are not differ fundamentally from the "younger" households. Stronger than the age criterion, these conditions are determined by gender, household size and place of residence. For this reason more difficult is situation of the elderly single women than men. Housing conditions of the elderly do not differ substantially from living conditions of the general population too. However, the housing costs in households of persons 65+ more frequently than in younger households are indicated as seriously expenditures and heavy burdens for their budgets.

Like the whole of households in Poland, also in households of seniors there is a noticeable improvement in their material conditions (mainly in income situation and reducing their risk of poverty). Generally, the material situation of the elderly in Poland is not particularly difficult. But this is an overall assessment and the cited data characterizing the whole group of elderly people. However, we should take account of the internal diversity of this group because living conditions of seniors depend also on the "stage of old age."

Keywords: *living conditions, households of elderly, income situation, poverty, housing*

Nowe ujęcie rewitalizacji zakresliło ramy dla procesów wyprowadzania ze stanu zdegradowania przestrzeni miejskich. Co więcej, zdefiniowało rewitalizację jako proces ukierunkowany przede wszystkim na przeciwdziałanie wykluczeniu społeczności lokalnych. W tym sensie programy rewitalizacji stały się narzędziami polityki społecznej.

Rewitalizacja społeczna – nowy wymiar rewitalizacji

Katarzyna Tuszyńska

dr nauk humanistycznych Polskiej Akademii Nauk. Absolwentka stosowanych nauk społecznych Uniwersytetu Warszawskiego oraz filozofii Uniwersytetu im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Specjalizuje się w polityce społecznej, zwłaszcza w zakresie zabezpieczenia społecznego (prawo krajowe i wspólnotowe), polityki rodzinnej i rynku pracy. Pracowała w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej oraz współpracowała z organizacjami pozarządowymi. Obecnie zajmuje się programowaniem i planowaniem strategicznym w administracji publicznej. Jest członkiem Polskiego Towarzystwa Filozoficznego.



Ustawa o rewitalizacji z października 2015 r. ostatecznie ugruntowała nowe rozumienie tego pojęcia, przenosząc punkt ciężkości właściwy dla procesu wyprowadzania ze stanu zdegradowania przestrzeni miejskich z aspektu ściśle technicznego na aspekt społeczny.

W początkowym okresie działania rewitalizacji koncentrowały się głównie na wymiarze technicznym, inwestycyjnym, który dotyczył renowacji obiektów zabytkowych czy zasobów mieszkaniowych miasta. Wymiar społeczny czy ekonomiczny życia lokalnych społeczności stanowił, w najlepszym wypadku, tło działań inwestycyjnych. Jednak przywracanie funkcjonalności infrastrukturalnym zasobom miasta okazało się bezskuteczne w sytuacji, w której mieszkańcy nie stają się podmiotem i partnerem działań interwencyjnych. Wraz z ewolucją pojęcia rewitalizacji do głosu doszedł także aspekt ekonomiczny, skoncentrowany na ożywieniu gospodarczym lokalnych społeczności poprzez kreowanie warunków dla rozwoju lokalnej przedsiębiorczości oraz aktywnych postaw mieszkańców. Jasnym jest bowiem fakt, że efekty inwestycji stanowią jedynie koło zamachowe zmiany i nie będą trwałe wiecznie jeśli nie będą podtrzymywane przez wewnętrzną siłę ekonomicznych przemian.

Jednak dopiero w ostatnich latach, co ostatecznie usankcjonowała ustawa o rewitalizacji, wymiar spo-

łeczny wysunął się na plan pierwszy. Oczywistym stało się, że przywrócenie do życia przestrzeni miejskiej nie obejdzie się bez przywrócenia do życia zamieszkującej ją społeczności w każdym wymiarze oraz włączenia jej w tkankę całej społeczności miejskiej. W ten sposób rekonstrukcja obszarów miejskich zyskała aspekt społeczny, bez którego nie można dziś mówić o efektywnym i właściwie prowadzonym procesie rewitalizacji. Co więcej, obecnie to właśnie „rewitalizacja społeczna” staje się motywem przewodnim procesu rewitalizacji: wyznacza kierunki planowania strategicznego, wskazuje główne obszary działań, inspiruje innowacyjne rozwiązania i postawy kreatywne.

NOWE ZNACZENIE REWITALIZACJI

Obecnie ustawa o rewitalizacji definiuje ją jako kompleksowy proces złożony ze zintegrowanych działań, ukierunkowanych na lokalną społeczność, przestrzeń oraz gospodarkę, który ma na celu wyprowadzenie ze stanu kryzysowego obszarów zdegradowanych. Dotyczy to głównie przestrzeni miejskich, które w wyniku procesów społeczno-ekonomicznych utraciły swój charakter i uległy wykluczeniu z organizmu miejskiego, przy czym wykluczenie to dotyczy kilku płaszczyzn – infrastrukturalnej, technicznej, ekono-

micznej, komunikacyjnej i społecznej. Dlatego też proces rewitalizacji łączy w sobie wszystkie elementy i narzędzia odpowiadające na deficyty w każdym wymiarze a wymiar społeczny, tj. rewitalizacja społeczna, stał się wiodącym.

Trudno rozstrzygnąć czy degradacja i upadek przestrzeni miejskiej w sensie infrastrukturalnym wyprzedza degradację społeczną grup lokalnych, czy odwrotnie. Niemniej jednak, jasne jest, że oba procesy stanowią naczynia połączone. Oba procesy współwystępują i warunkują się wzajemnie. Degradacja przestrzenna idzie w parze z kryzysem i wykluczeniem społecznym. Jednocześnie wykluczenie to ma charakter wielopłaszczyznowy. W społecznościach zamieszkujących obszary zdegradowane mamy do czynienia z krzyżującymi się procesami wykluczenia: wykluczeniem ekonomicznym, edukacyjnym, kulturowym, wykluczeniem z dostępu do usług społecznych, m.in. opieki zdrowotnej czy rozrywki. Szeroko rozumiana ekсклюza społeczna warunkuje wyłączenie całych obszarów z organizmu miejskiego. Współwystępująca degradacja infrastrukturalna pogłębia i utrwala mechanizmy wykluczenia oraz faktyczną przepaść między obszarem zdegradowanym a resztą miasta.

Początkowe doświadczenia rewitalizacyjne pokazały, że działania ukierunkowane jedynie lub przede wszystkim na stronę infrastrukturalną przestrzeni miejskiej nie przynoszą pożądanych efektów. Co więcej, mogą prowadzić do efektów przeciwnych, niż zamierzone. Przykładem może być ucieczka dotychczasowych mieszkańców obszarów poddanych procesowi infrastrukturalnej rewitalizacji, które w jego wyniku zyskały na atrakcyjności i przyciągnęły zupełnie inne grupy społeczne. Tymczasem, w wyniku procesu gentryfikacji, problemy grup dotkniętych wykluczeniem społecznym nie tylko nie zostają rozwiązane, ale wręcz pogłębiają się z uwagi na „wypchnięcie” grup wykluczonych w inne obszary miejskie i postępujący proces gettoizacji miasta.

Z tego względu motywem przewodnim dla nowo zdefiniowanych procesów rewitalizacyjnych oraz ich paradygmatem staje się strategia rewitalizacji społecznej, łączącej szereg instrumentów inkluzji społecznej.

Proces społecznej rewitalizacji musi odnosić się do tożsamości lokalnej społeczności, której ma dotyczyć. Brak takiego związku oznacza niepowodzenie. Tożsamość społeczności lokalnej stanowi wielowymiarowy element tego procesu. Poza oczywistymi jej wymiarami, takimi jak aspekt przestrzenny, architektoniczny, instytucjonalny czy ekonomiczny, równie istotny



dla procesu rewitalizacji jest wymiar odnoszący się do zaangażowania obywatelskiego, partycypacji społecznej, wspólnej historii i światopoglądu społeczności, wymiaru psychologicznego, społecznego czy kulturowego. Wszystkie one określają sytuację grup, które z wielu względów zostały wykluczone i funkcjonują obecnie na marginesie życia społecznego. Dlatego proces rewitalizacji, a w jego ramach rewitalizacji społecznej, powinien uwzględniać wszystkie te aspekty. Świadomość i znajomość wszystkich uwarunkowań i problemów a także umiejętność prowadzenia właściwej komunikacji z grupami lokalnymi pozwala na zaprojektowanie działań ukierunkowanych na tę społeczność.

WYKLUCZENIE SPOŁECZNE JAKO PRZEDMIOT ZAINTERESOWANIA PROCESU REWITALIZACJI

Kazimierz Frieske definiuje wykluczenie społeczne jako „(...) sytuację, w jakiej znajduje się jednostka lub grupa społeczna, rodząca deficyt społecznych uprawnień, przysługujących wszystkim członkom danego społeczeństwa i/lub deficyt możliwości realizowania tych uprawnień przez ową jednostkę lub grupę społeczną”¹. Nakładanie się różnych płaszczyzn wykluczenia, takich jak brak dostępu do dóbr, tj. wykluczenie ekonomiczne, wykluczenie z życia grup społecznych, w którym uczestnictwo stanowi oczekiwaną normę dla danej grupy, wykluczenie z systemów społecz-



nych, kulturowych, gospodarczych i politycznych, które warunkują integrację społeczną jednostki, brak możliwości korzystania z ogólnodostępnych praw socjalnych oraz ubóstwo, decyduje o skomplikowanym charakterze zjawiska wykluczenia społecznego. Ryszard Szarfenberg grupuje wymienione elementy w cztery wymiary ubóstwa². Dotyczą one zarówno grup społecznych, jak i jednostek, i poza krzyżowym nakładaniem się na siebie, stanowią czynnik warunkujący wykluczenie, jak i utrwalający je i przyczyniający się do jego dziedziczenia.

Czynnik ekonomiczny, mający bezpośredni związek z transformacją ustrojową, stanowił w polskich realiach istotny element, wykluczający liczne grupy z głównego nurtu życia społecznego. Konsekwencje wykluczenia społecznego, krzyżujące się z problemami społecznymi o innym charakterze, wypchnęły mniej stabilne jednostki na margines. Przemiany społeczno-ekonomiczne dotknęły głównie klasę robotniczą, tj. grupę, która w znacznej swej części, z racji braku wystarczających kwalifikacji lub braku możliwości zatrudnienia w dotychczas wykonywanym zawodzie, znalazła się w niezwykle trudnej sytuacji na rynku pracy. Co za tym idzie, została odcięta od możliwości zaspokojenia podstawowych potrzeb. Z uwagi na brak systemowych rozwiązań i odpowiednio zaprojektowanych narzędzi przywracania osób zmarginalizowanych życiu ekonomiczno-społecznemu, sytuacja wykluczenia utrwaliła się na tyle mocno, że w wypadku pewnych jednostek i grup należy obecnie mówić o wielowymiarowym stanie wykluczenia ekonomiczno-społecznego, w którym jednostki i grupy trwają i który jest obecnie tak permanentny, że zmienił się w trudny do przekroczenia krąg uwarunkowań i psychologicznych uwikłań (włącznie z wykształceniem

się kultury wykluczenia), osaczający grupę i każdą jednostkę z osobna i pozostawiający je bez możliwości choćby spojrzenia poza niego. Taka konstrukcja stanu wykluczenia, w pojęciu jednostki, konstytuuje barierę nie do przebycia i uniemożliwia próbę jego oglądu z zewnątrz. Brak zdolności przyjrzenia się własnemu położeniu z perspektywy zewnętrznej nie pozwala jednostce na szukanie możliwych dróg wyjścia. Co więcej, prowadzi do międzypokoleniowego utrwalania stanu wykluczenia, przekazywania go z pokolenia na pokolenie. Dzieci wykluczonych społecznie, w przeciwieństwie do rodziców, nie znają już innej sytuacji, niż zastana.

Jednostka, od momentu urodzenia, czerpie kapitał społeczny w pierwszej kolejności ze środowiska rodzinnego. Różnice w przekazywanym nowemu pokoleniu kapitale społecznym oraz możliwościach edukacyjnych kształtują przyszłość dzieci ze środowisk dotkniętych wykluczeniem społecznym. Najczęściej rodziny te dotknięte są równocześnie ubóstwem (często ubóstwem skrajnym). Wykluczenie ekonomiczne i zagrożenie dla zaspokojenia najbardziej podstawowych, biologicznych potrzeb kształtują postawy rodziców i dzieci oraz skazują na skrajne wykluczenie.

Wycuczona bezradność i bezsilność stanowią najtrwalszą barierę, na jaką natrafiają wszelkie działania włączające, kierowane do grup wykluczonych. W początkowym etapie pracy z jednostką czy grupą aspekt psychologiczny odgrywa rolę fundamentalną i stanowi podstawę dla działań w obszarze rynku pracy, edukacji, kultury czy działań inwestycyjnych, ukierunkowanych na infrastrukturę. Sposób myślenia i postawy wyznaczają kierunek rewitalizacji społecznej i decydują o jej powodzeniu lub porażce, a sens każdej inwestycji i przedsięwzięcia jest nadawany przez postawy jednostek.

PARTYCYPACJA SPOŁECZNA I PRACA ZE SPOŁECZNOŚCIĄ LOKALNĄ

Zaangażowanie społeczności lokalnej wymaga opracowania strategii jej włączenia i systemu organizowania jej zasobów. Praca ze społecznością lokalną, traktowana jako zorganizowany proces, jest ukierunkowana na jej mobilizację oraz poprawę stanu i warunków życia w środowisku lokalnym. Alan Tveit wyróżnia siedem przeciwstawnych kategorii odnoszących się do pracy ze społecznością lokalną:

1. rozwój społeczności lokalnej – planowanie społeczne (*community development – social planning*);
2. wpieranie samopomocy oraz rozwoju usług społecznych – wywieranie wpływu na społeczność lokalną;
3. praca ze społecznością lokalną o charakterze ogólnym – praca specjalistyczna ze społecznością lokalną;
4. praca zorientowana na proces – praca zorientowana na efekty (*process oriented – product oriented*);
5. wspomagająca rola pracownika socjalnego – organizująca rola pracownika socjalnego (*enabling – organising*);
6. praca socjalna we właściwym tego słowa znaczeniu – podejście charakteryzujące inne formy pracy;
7. płatna praca ze społecznością – nieodpłatna praca ze społecznością³.

Wybrany model może przecinać wymienione kategorie, tworząc jedno podejście.

Podejściem ukierunkowanym na rozwój szeroko pojętego kapitału społeczności lokalnej są kompleksowe inicjatywy lokalne. W ramach inicjatywy programowane są i wdrażane programy oraz strategie służące rozwojowi kapitału ludzkiego odnoszącego się do indywidualnych zasobów jednostek – członków społeczności lokalnej, pozwalających na indywidualne radzenie sobie w trudnych sytuacjach, kapitału społecznego odnoszącego się do lokalnego społeczeństwa obywatelskiego i form jego organizacji oraz kapitału lokalnego odnoszącego się do lokalnej infrastruktury instytucjonalnej, rynkowej czy ekonomicznej⁴.

Opracowanie właściwej, efektywnej strategii współpracy i organizacji społeczności lokalnej wymaga wstępnej diagnozy jej potencjału oraz obszarów

problemowych i potrzeb. Całość powinna tworzyć jasny profil społeczności, który będzie stanowił punkt wyjścia do programowania działań rewitalizacyjnych i opracowania programu rewitalizacji dla zdegradowanych obszarów miejskich. Właściwe zdefiniowanie problemów, które nawarstwiają się na obszarach zdegradowanych, takich jak bezrobocie, ubóstwo, wykluczenie edukacyjne i kulturowe oraz zaniedbania infrastrukturalne i funkcjonalne w przestrzeni miejskiej, stanowi wstęp do poszukiwania odpowiadających na nie narzędzi rewitalizacji.

Ustawa o rewitalizacji nakłada obowiązek prowadzenia działań włączających mieszkańców podczas całego procesu opracowywania programu rewitalizacji, od diagnozy po konsultacje społeczne opracowanego dokumentu. Partycypacja społeczna jest definiowana jako proces obejmujący przygotowanie, prowadzenie i ocenę rewitalizacji w sposób zapewniający aktywny udział interesariuszy, w tym poprzez uczestnictwo w konsultacjach społecznych oraz w pracach Komitetu Rewitalizacji. Przygotowanie, prowadzenie i ocena rewitalizacji polega na poznaniu potrzeb i oczekiwań interesariuszy oraz dążeniu do spójności planowanych działań z tymi potrzebami i oczekiwaniami, prowadzeniu skierowanych do interesariuszy, działań edukacyjnych i informacyjnych o procesie rewitalizacji, w tym o istocie, celach, zasadach prowadzenia rewitalizacji oraz o przebiegu tego procesu, inicjowaniu, umożliwianiu i wspieraniu działań służących rozwijaniu dialogu między interesariuszami oraz

ich integracji wokół rewitalizacji, zapewnieniu ich udziału w przygotowaniu dokumentów dotyczących rewitalizacji, wspieraniu inicjatyw zmierzających do zwiększania udziału interesariuszy w przygotowaniu i realizacji gminnego programu rewitalizacji, zapewnieniu w czasie przygo-

towania, prowadzenia i oceny rewitalizacji możliwości wypowiedzenia się przez interesariuszy⁵. Oznacza to, że wszyscy interesariusze procesu, rozumiani jako mieszkańcy, przedsiębiorcy, organizacje i instytucje działające na obszarze rewitalizacji oraz wszyscy mieszkańcy i podmioty działające na terenie całej gminy, a także jednostki samorządu terytorialnego i organy władzy publicznej, stanowią stroną dialogu nad potencjalnymi obszarami problemowymi oraz nad katalogiem narzędzi rewitalizacji, ich głos jest równorzędny, a podmiot odpowiedzialny za opracowanie

”

Jasnym jest bowiem fakt, że efekty inwestycji stanowią jedynie koło zamachowe zmiany i nie będą trwały wiecznie jeśli nie będą podtrzymywane przez wewnętrzną siłę ekonomicznych przemian.

programu rewitalizacji (wójt, burmistrz czy prezydent miasta) jest zobowiązany do jego wysłuchania i uwzględnienia. Jednocześnie ustawa o rewitalizacji definiuje formy obligatoryjnych konsultacji społecznych i inkluzji wszystkich interesariuszy w diagnozę i przygotowanie programu, zaczynając od obowiązku informowania z odpowiednim, siedmiodniowym wyprzedzeniem, o ich rozpoczęciu. Zapisy ustawy wychodzą poza dotychczas przyjęte ramy konsultacji społecznych i zobowiązują samorządy do wprowadzenia co najmniej dwóch niestandardowych ich form. I tak, poza zbieraniem uwag w postaci papierowej lub elektronicznej, samorządy zobowiązane są do organizacji spotkań, debat, warsztatów, spacerów studyjnych, prowadzenia ankiet i wywiadów, wykorzystania grup przedstawicielskich lub zbierania uwag ustnych. Samorządy mogą wybrać najbardziej efektywne, z ich punktu widzenia, formy, które powinny być dostosowane do możliwości i potrzeb lokalnych społeczności. I tak, ustawa wskazuje, że konsultacje społeczne prowadzi się w sposób ułatwiający zrozumienie prezentowanych treści i odniesienie się do nich, a w przypadku gdy jest to uzasadnione specyfiką konsultowanych treści, konsultacje prowadzone są z użyciem wizualizacji oraz sporządzonych w języku niespecjalistycznym skrótów i zestawień informacji⁶.

W celu poszerzenia kręgu środowisk, które będą brały udział w konsultacjach społecznych oraz nadania konsultacjom bardziej sformalizowanej struktury, ustawodawca wprowadził instytucję Komitetu Rewitalizacji, który skupiając różne grupy interesu spełnia rolę ciała doradczego dla podmiotu odpowiedzialnego za opracowanie programu. Komitet Rewitalizacji ma stanowić forum współpracy i dialogu interesariuszy z organami gminy w sprawach dotyczących przygotowania, prowadzenia i oceny rewitalizacji. Komitet powoływany jest zarządzeniem wójta, burmistrza lub prezydenta na podstawie uchwały rady gminy, która określa zasady wyznaczania jego składu oraz zasady jego działania. Z uwagi na szeroki zakres, do jakiego powinien odnosić się program istnieje możliwość powołania odrębnych Komitetów dla poszczególnych obszarów, w jakich prowadzone będą działania rewitalizacyjne⁷.

ROLA DIAGNOZY W PROCESIE OPRACOWANIA PROGRAMU REWITALIZACJI

Wspomniana wcześniej diagnoza problemów występujących na obszarach zdegradowanych i, docelowo, obszarach rewitalizacji prowadzona jest z wykorzy-

staniem ustawowych form konsultacji społecznych i z udziałem wskazanych podmiotów. Otrzymanie rzetelnego obrazu sytuacji wymaga od samorządów odniesienia się do całości gminy, w celu uzyskania odpowiedniej skali porównania. Prowadzenie rzetelnej diagnozy, uwzględniającej wymogi ustawowe, stanowi duże wyzwanie dla samorządów. Często jest to zadanie przekraczające możliwości gmin, które są zmuszone do poszukiwania wsparcia zewnętrznego, głównie w zakresie realizacji badań i analiz na ich terenie. Wynika to głównie z faktu, że w wypadku programów rewitalizacji analizy nie mogą być prowadzone jedynie w oparciu o dane zastane i jedynie dane statystyczne, ale muszą odnosić się do wyników badań w terenie, również badań jakościowych. Kompilacja różnych metod pozyskiwania danych (dostępne bazy, badania terenowe o różnym charakterze, wizyty studyjne, itd) pozwala na osiągnięcie jak najpełniejszego obrazu gminy oraz właściwe przeprowadzenie delimitacji obszarów zdegradowanych, a w dalszej kolejności obszarów rewitalizacji.

Definiowanie problemów właściwych dla obszarów zdegradowanych stanowi odwrócony proces definiowania potencjału lokalnej społeczności, który jest integralną częścią prowadzonej diagnozy. Diagnoza musi wskazywać na zasoby i możliwości materialne, edukacyjne, kulturowe, organizacyjne grup lokalnych, gdyż to one będą w znacznej mierze definiować możliwości wdrożenia określonych rozwiązań rewitalizacyjnych na wyznaczonych obszarach. W wypadku niewłaściwego określenia lokalnego potencjału zaprojektowane później narzędzia mogą okazać się niewystarczające lub wykraczające poza możliwości społeczności lokalnej. Tymczasem władze samorządowe muszą pamiętać, że również wdrożenie rozwiązań rewitalizacyjnych będzie odbywać się przy współudziale i zaangażowaniu mieszkańców.

Nawiązując do teorii Alana Twelvetreesa można wskazać warunki konieczne dla powodzenia realizacji programów rewitalizacji. Po pierwsze, wszyscy partnerzy procesu muszą zgadzać się co do konieczności opracowania programu oraz faktu, że rewitalizacja musi stanowić przedsięwzięcie zaprojektowane na wiele lat. Po drugie, wszystkie strony powinni uznać wzajemnie swoją partnerską rolę i pozycję oraz zgodzić się na jej respektowanie. Po trzecie, opracowanie programu musi opierać się na pracy jednostek i zespołów doradczych, najlepiej niezależnych, koordynujących współpracę pomiędzy partnerami. Po czwarte, proces współpracy powinien posiadać ramy

organizacyjne, nadane przez reprezentanta władzy publicznej⁸.

Prowadzenie diagnozy oraz opracowanie programu rewitalizacji (zwłaszcza w zakresie rewitalizacji społecznej) przy udziale mieszkańców gminy jest uwarunkowane zbudowaniem partnerskich relacji pomiędzy wszystkimi stronami tego procesu: mieszkańcami, instytucjami samorządowymi, organizacjami pozarządowymi, przedsiębiorcami, jednostkami naukowymi. Wypracowanie partnerskich relacji oraz motywowanie mieszkańców do aktywnego uczestnictwa w procesie wypracowywania wspólnych rozwiązań, jest jednym z najtrudniejszych elementów przygotowania i wdrożenia narzędzi rewitalizacji i stanowi prawdziwe wyzwanie dla samorządów.

Także ze względu na fakt, że wiele z nich nie posiada wypracowanych strategii współpracy z lokalnymi społecznościami a implementacja zapisów ustawowych będzie dla nich zupełnie nowym doświadczeniem. Koordynacja współpracy z szerokimi środowiskami społecznymi, kształtowanie wzajemnego zaufania między nimi, otwartości na dialog, wypracowywanie mechanizmów pozwalających na uwzględnianie różnych, często przeciwstawnych stanowisk, pobudzanie kreatywności i inicjatywy wymaga odpowiedniego przygotowania i zaplanowania działań przez samorządy przy udziale wszechstronnych koordynatorów, posiadających umiejętności współpracy i komunikacji ze wszystkimi interesariuszami. ■

1 K.W. Frieske, *Marginalność społeczna* [w:] *Encyklopedia socjologii*, t. 2, Warszawa 1999, s. 167–171.

2 Por. R. Szaferberg, *Marginalizacja i wykluczenie społeczne*. Wykłady, Warszawa 2004/2005.

3 A. Twelvetrees, *Community Work*, Houndmills 2002: Palgrave, s. 2–3.

4 Por. A.C. Kubisch, *Comprehensive Community Initiatives: Lessons in Neighborhood Transformation*, 1985; <http://www.nhi.org/online/issues/85/compcominit.html> (dostęp 29.03.2016); A. Niesporek, K. Wódz, *Grupy marginalizowane, przedsiębiorczość społeczna, praca socjalna strategia rozwoju społeczności*

lokalnych [w:] *W stronę aktywnej polityki społecznej*, T. Kaźmierczak, M. Rymśza (red.), Warszawa 2003, s. 129.

5 Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o rewitalizacji, art. 5 (Dz.U. 2015, poz. 1777); <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20150001777> (dostęp 29.03.2016).

6 Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o rewitalizacji, art. 6 (Dz.U. 2015, poz. 1777); <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20150001777> (dostęp 29.03.2016).

7 Op. cit.

8 A. Twelvetrees, *Community Work*, Houndmills 2002: Palgrave, s. 167–168.

Bibliografia

Frieske K.W., *Marginalność społeczna* [w:] *Encyklopedia socjologii*, t. 2, Warszawa 1999.

Kubisch A.C., *Comprehensive Community Initiatives: Lessons in Neighborhood Transformation*, 1985; <http://www.nhi.org/online/issues/85/compcominit.html> (dostęp 29.03.2016).

Niesporek A., Wódz K., *Grupy marginalizowane, przedsiębiorczość społeczna, praca socjalna strategia rozwoju społeczności lokalnych* [w:] *W stronę aktywnej polityki społecznej*, Kaźmierczak T., Rymśza M. (red.), Warszawa 2003.

Rymśza M., *Praca socjalna i pracownicy socjalni w modelu aktywnej polityki społecznej* [w:] *Socjologia i polityka spo-*

łeczna a aktualne problemy pracy socjalnej, dylematy teorii i praktyki, Wódz K., Piątek K., Toruń 2004.

Szaferberg R., *Marginalizacja i wykluczenie społeczne*. Wykłady, Warszawa 2004/2005.

Szaferberg R., *Marginalizacja i wykluczenie społeczne*. Wykłady, Warszawa 2006.

Twelvetrees A., *Community Work*, Houndmills 2002: Palgrave.

Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o rewitalizacji (Dz.U. 2015, poz. 1777); <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20150001777> (dostęp 29.03.2016).

SUMMARY

The law on the revitalization of October 2015 definitely determined the new understanding of this concept. In the initial period the revitalization activities focused mainly on the investment aspect (renovation of historic buildings and housing stock of the city). The social and economic dimension of life of local communities was, at best, a background for investment activities. However, restoring the functionality of the infrastructural resources of the city turned out to be ineffective in a situation where people do not become the subject and partner of the interventions. A new approach to revitalization created a framework for processes of restoring the urban spaces from the state of degradation and has defined it as a process aimed primarily at countering the exclusion of local communities. The basis for the development of programs and their implementation is methodologically correct, thorough diagnosis of urban areas. Diagnosis and revitalization projects are based on cooperation with the local community and require the preparation of a strategy to mainstream citizens, institutions and organizations in the whole process.

Keywords: Revitalization, social exclusion

Semestr europejski to procedura, której celem jest koordynacja polityki gospodarczej i budżetowej w UE¹. Semestr stanowi element unijnego zarządzania gospodarczego. Podczas tego procesu państwa członkowskie dopasowują swoją politykę budżetową i gospodarczą do celów i zasad ustalonych na szczeblu UE. Brak jest definicji formalno-prawnej Semestru Europejskiego, będącego nowym instytucjonalnym procesem dającym ex-ante wytyczne państwom członkowskim UE w zakresie celów fiskalnych i strukturalnych. Jego powstanie wywodzi się z art. 121 i 148 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej².

Sprawozdanie krajowe Polska 2016 r.

– brak wizji Komisji Europejskiej w zakresie modelu wzrostu płać w Polsce.



Krajowe Programy Reform (KPR) są głównym narzędziem realizacji na poziomie państw członkowskich unijnej strategii „Europa 2020”. Zgodnie z wdrażaniem od początku 2011 r. nowym mechanizmem koordynacji polityki gospodarczej UE – Semestrem Europejskim – KPR są co roku aktualizowane i przekazywane w kwietniu do Komisji Europejskiej razem z aktualizacją Programów Stabilności lub Konwergencji. W KPR państwa członkowskie co roku przedstawiają m.in.: średniookresowy scenariusz makroekonomiczny, krajowe ambicje w zakresie realizacji pięciu wiodących celów strategii „Europa 2020” oraz działania planowane na rzecz realizacji celów strategii i zaleceń Rady UE dla poszczególnych państw członkowskich.

W roku 2016, po raz pierwszy w cyklu Semestru Europejskiego, KE wyraziła oczekiwanie, aby w aktualizacji KPR znalazła się odpowiedź na kluczowe wyzwania, określone przez KE w sprawozdaniu krajowym.

W dniu 17 marca 2016 r. Rada Europejska zatwierdziła priorytety polityczne przedstawione w rocznej analizie wzrostu gospodarczego. Odnosne priorytety to:

- ożywienie inwestycji;
- dalsze reformy strukturalne służące modernizacji gospodarek;
- odpowiedzialne polityki budżetowe.

Priorytety te mają wskazywać państwom członkowskim kierunek realizacji krajowych programów reform oraz programów stabilności lub konwergencji na 2016 rok.

W chwili, gdy tekst ten jest przygotowywany, przedstawione zostały już sprawozdania krajowe na podstawie, których zostaną określone CSR dla danych państw (nastąpi to prawdopodobnie 18 maja br.). Na przykładzie raportu dla Polski warto więc pokazać generalny problem niedostrzegania skutków stagnacji płać.

Barbara Surdykowska

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

PRZESŁANIE SPRAWOZDANIA KRAJOWEGO – POLSKA 2016

Służby robocze Komisji Europejskiej w dokumencie „Sprawozdanie krajowe Polska 2016” wskazują, że polska gospodarka rozwija się stabilnie. Przewiduje się, że w latach 2016–2017 napędzany popytem krajowym realny PKB będzie rósł w szybkim tempie 3,5% rocznie czyli znacznie powyżej średniej UE. Poziom życia i stopa zatrudnienia w Polsce zbliżyły się znacząco do średniej UE. W 2014 r. wskaźnik PKB na mieszkańca wyrażony według standardów siły nabywczej, osiągnął w Polsce poziom 68% średniej UE (w 2007 r. wynosił 53%). Od 2013 r. odnotowywany jest wzrost całkowitego zatrudnienia. Pomimo postępów wskaźnik zatrudnienia jest wciąż niższy od średniej unijnej. Różnica ta wynika przede wszystkim ze znacznie mniejszego uczestnictwa w rynku pracy kobiet i osób o niskich kwalifikacjach. Kolejnym czynnikiem jest wciąż wysoki udział sektora rolnego w łącznym zatrudnieniu – jego zmniejszanie się następuje bardzo powoli. Pomimo tendencji spadkowej bezrobocia nie udaje się zmniejszyć skali jego długookresowej postaci, która stanowi około 40% łącznego bezrobocia.

Autorzy sprawozdania wskazują, że Polska poczyniła ograniczone postępy w realizacji zaleceń z 2015 r. Nie poczyniono znacznych postępów w kwestii poszerzenia bazy podatkowej ani ograniczenia stosowania nadmiernie rozbudowanego systemu obniżonych stawek podatku VAT. Nie podjęto żadnych działań w celu ustnowienia niezależnej rady budżetowej. Nie odnotowano postępów w tworzeniu systemów rejestracji dochodów rolników ani nie podjęto żadnych działań w celu dostosowania specjalnych systemów emerytalnych dla rolników i górników do powszechnego systemu emerytalnego. Poczyniono pewne postępy w odniesieniu do segmentacji rynku pracy w Polsce. Odnosząc się do realizacji celów wyznaczonych w ramach Strategii Europa 2020³, Polska osiąga dobre wyniki w dziedzinie ograniczania emisji gazów cieplarnianych, efektywności energetycznej i szkolnictwa wyższego, ale potrzebne są większe wysiłki w zakresie zwiększania wskaźnika zatrudnienia, inwestycji w badania i rozwój, energii odnawialnej, liczby osób przedwcześnie kończących naukę i ograniczenia ubóstwa. Służby robocze Komisji Europejskiej wskazują na następujące najważniejsze wyniki analizy:

- solidny i stabilny wzrost gospodarczy daje możliwość utrzymania i poprawy stabilności finansów publicznych;
- Polska osiągnęła stadium rozwoju gospodarczego, w którym przyrost wydajności i trwały wzrost są trudniejsze do osiągnięcia;
- utrzymanie stabilności sektora finansowego ma kluczowe znaczenie w przyszłych latach;
- choć polski rynek jest obecnie w dobrej kondycji stają przed nim poważne wyzwania;
- chociaż dokonano postępu w dostępie do usług świadczonych w ramach wolnych zawodów, to polskie ramy regulacyjne i administrację publiczną nadal cechują pewne słabości;
- decydujące znaczenie dla podtrzymania potencjału wzrostu gospodarczego Polski mają inwestycje w wysokiej jakości infrastrukturę, w tym sieci transportu, łączności oraz sieci energetyczne.

STANOWISKO NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

W swoim stanowisku NSZZ „Solidarność” podkreśla, iż autorzy sprawozdania wskazując bariery wzrostu współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia, nie zwrócili uwagi na dwa istotne elementy w postaci ograniczeń w dostępności do świadczeń zdrowotnych oraz do opieki długoterminowej⁴. Ograniczenia te powodują z jednej strony konieczność

sprawowania osobistej (a nie instytucjonalnej) opieki nad osobami zależnymi przez członków ich rodzin nie pozwalającej im kontynuowania pracy zawodowej, a z drugiej wykluczenie z zatrudnienia ze względu na stan zdrowia oraz zjawisko tzw. „wypychania”

z rynku pracy osób w wieku 60 a nawet 50 plus. NSZZ „Solidarność” oczekuje oceny funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia. Aktualny proces profilowania bezrobotnych, powinien zostać zmodernizowany. Powszechna jest krytyka sposobu profilowania bezrobotnych, ponieważ utrwala on schematy społeczne i stereotypy.

NSZZ „Solidarność” wskazuje, że słabnący system rokowania zbiorowych nie potrafi doprowadzić do godziwej równowagi między dochodami pracowników a zyskami przedsiębiorstw. Z rozczarowaniem przyjęto brak kontynuacji w sprawozdaniu stanowiska z 2015 r., dotyczącego pułapki niskich kosztów pracy⁵. Zdaniem Związku, jednym z warunków prawidłowej transformacji jest odejście od obecnej, nisko koszt-

”

NSZZ „Solidarność” wskazuje, że słabnący system rokowania zbiorowych nie potrafi doprowadzić do godziwej równowagi między dochodami pracowników a zyskami przedsiębiorstw.



towej i pracochłonnej gospodarki, opartej głównie na przewadze komparatywnej w obszarach wymagających niskich kwalifikacji, na rzecz rozwoju negocjacji płacowych na wszystkich poziomach, co umożliwi w sposób naturalny nadążanie wzrostu płac za wzrostem produktywności.

PROBLEM PŁAC

Wydaje się, że polski raport krajowy obrazuje ciekawy problem stosunku Komisji Europejskiej do mechanizmu wzrostu wynagrodzeń. Z jednej strony, absolutnie słusznie, wskazuje się że Polska osiągnęła stadium rozwoju gospodarczego, w którym przyrost wydajności i trwały wzrost są trudniejsze do osiągnięcia.

Autorzy raportu wskazują, że w 2015 r. utrzymywała się wysoka dynamika aktywności gospodarczej – PKB wzrósł o około 3,6% w ujęciu realnym, a do wzrostu tego przyczyniło się głównie spożycie prywatne, w mniejszym stopniu także inwestycje. Dalej wskazuje się, że prognozowane spożycie prywatne utrzyma się na wysokim poziomie dzięki wzrostowi płac realnych (str. 5, 6). Równocześnie podkreśla się, że niewielki wzrost wynagrodzeń chronił konkurencyjność Polski (str. 7), który zdaniem autorów można wytłumaczyć ograniczoną siłą przetargową pracowników, co wynika z takich czynników, jak wysoki odsetek umów na czas określony i bardzo zdecentralizowany system negocjacji płacowych.

Poważnie niepokojącym jest fakt, że raport nie zawiera żadnych myśli wskazujących na potrzebę zmian w obu tych obszarach. I to pomimo, że kwestia płac

wydaje się czynnikiem kluczowym dla ogólnoeuropejskiego wyjścia z okresu pokryzysowej stagnacji⁶. Jak przedstawiają się uwarunkowania w Polsce wpływające na kształtowanie się indywidualnej i zbiorowej siły przetargowej pracowników?

Po pierwsze należy zauważyć, że obecnie obowiązujące rozwiązania dotyczące ochrony pracowników przed nadużywaniem zatrudnienia terminowego powielają dotychczasowy wzorzec – pozwalają na zawieranie umów na czas określony w razie zajścia wskazanych okoliczności faktycznych⁷ oraz w imię prawa pracodawców do elastyczności zawierania ich we wszelkich innych sytuacjach (bez istnienia szczególnej potrzeby po stronie pracodawcy). W tym drugim wypadku pojawia się mechanizm ochronny w postaci maksymalnego czasu trwania takiej relacji oraz maksymalnej liczby powtórzeń. Równocześnie ustawodawca w ostatniej nowelizacji pozwolił na pełną wy-

wiadalność umów zwartych na czas określony. Tak więc z punktu widzenia indywidualnej siły negocjacyjnej pracownika – faktycznej możliwości żądania wzrostu wynagrodzenia w czasie trwania umowy – w sytuacji możliwości jej wypowiedzenia bez żadnego

uzasadnienia wydaje się wątpliwe, aby sytuacja przetargowa pracowników uległa znacznemu wzmocnieniu i aby pracownicy będący stroną umów na czas określony artykułowali swoje oczekiwania dotyczące wzrostu wynagrodzeń. Pewne zmniejszenie liczby umów na czas określony w stosunku do umów na czas nieokreślony, które prawdopodobnie zaobserwujemy w najbliższym okresie zwiększy nieco siłę przetargu zbiorowego ze względu na większą skłonność pracow-

”

Z jednej strony, absolutnie słusznie, wskazuje się że Polska osiągnęła stadium rozwoju gospodarczego, w którym przyrost wydajności i trwały wzrost są trudniejsze do osiągnięcia.

ników posiadających umowę na czas nieokreślony do wstępowania do związku zawodowego. Jak pokazują wszelkie badania, rynek pracy w Europie Centralnej, w tym w Polsce, charakteryzuje zdecydowanie niższy poziom ochrony pracowników, co w określony sposób wpływa na ich siłę przetargową⁸.

Patrząc na siłę przetargu zbiorowego nie można wskazać na żadne działania po stronie ustawodawcy, mające na celu wzmocnienie systemu rokowań zbiorowych. Propozycje ze strony związków zawodowych, które pojawiały się w ostatnich latach, np. możliwość wprowadzania dłuższych okresów rozliczeniowych wyłączenie w układach zbiorowych lub możliwość wydłużania maksymalnego okresu zatrudnienia terminowego w układach zbiorowych, nie spotkały się z zainteresowaniem pozostałych stron dialogu. Idea przyświecająca propozycjom strony związkowej wskazywała na konieczność ożywienia rokowań zbiorowych poprzez rozszerzenie pola negocjacji na kwestie o dużej doniosłości, co pozwoliłoby na ożywienie przetargu w innych obszarach. W literaturze wskazuje się różnorodne przyczyny zapaści regulacji układowej w Polsce. Jak wskazuje M. Gładoch, niezwykle trudno jest rozwijać praktykę układową w państwie, w którym nie darzy się zaufaniem stron układu⁹.

Obecnie rząd podejmuje działania, które mają pośredni wpływ na zachowanie popytu wewnętrznego (program 12 zł za godzinę przy umowach cywilnoprawnych), ale równocześnie nie dostrzega pułapki niskich wynagrodzeń w kontekście pracowników delegowanych przez polskich przedsiębiorców. Akceptacja prezentowanej przez niektóre środowiska pracodawców tezy, że polskie firmy „wyspecjalizowały się” w delegowaniu (czytaj: w konkuroowaniu opartym na niskich kosztach pracy) jest po stronie rządowej pełna. Bez mechanizmów tworzących system efektywnych rokowań zbiorowych (chcę wyraźnie podkreślić, że świadomie używam słowa: tworzenia, a nie odnowy systemu rokowań zbiorowych, gdyż takowy nigdy nie funkcjonował efektywnie w Polsce) nie ma szans na osiągnięcie wzrostu wynagrodzeń pozwalającego na przejście polskiej gospodarki do sfery pozwalającej na konkurowanie innymi czynnikami niż niskie koszty pracy. Popyt wewnętrzny może być chwilowo napędzany świadczeniami mającymi charakter różnorodnych transferów z budżetu (jak np. Program Rodzina 500 plus), ale *de facto* w Sprawozdaniu krajowym Polska 2016 nie dostrzega się zagrożenia finansowania go poprzez pogłębiający się dług gospodarstw domowych.

Wypracowanie efektywnych systemów wzrostu wynagrodzeń jest zadaniem – w mojej ocenie – kluczowym. Konieczne jest równoczesne wypracowanie koncepcji adekwatnych do niskiej skali zrzeszania się pracowników i pracodawców w Polsce, oraz co niezmiernie istotne, realnego spojrzenia na obecną rolę układów ponadzakładowych w państwach starej Unii¹⁰. Trzeba realnie spojrzeć, jakie inne mechanizmy poza generalną płacą minimalną są do bieżącej dyspozycji – np. niewykorzystana jest w Polsce idea płac sektorowych. To, co najważniejsze, to konieczność podkreślenia, że wśród ekonomistów coraz wyraźniej rysuje się przekonanie, że spadający udział płac w PKB łączy się ze spadkiem dynamiki wzrostu PKB, a wzrost ten narażony jest na większe zawirowania¹¹. ■

Wzrost ten narażony jest na większe zawirowania¹¹. ■

1 Przebieg Semestru europejskiego można prześledzić w oparciu o materiał Ośrodka Dokumentacji i Informacji Europejskiej Biblioteki Sejmowej http://oide.sejm.gov.pl/oide/images/files/pigulki/semestr_2011_2016.pdf (dostęp 12.05.2016).

2 Porównaj: Szpringer Z., *Sytuacja budżetowa państw UE w ramach funkcjonowania Semestru Europejskiego – zalecenia dla Polski, Analiza BAS 15 (82), 2012* <http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/6938FE4074C920FEC1257A6900453B87?OpenDocument> (dostęp 12.05.2016).

3 W tym miejscu warto przypomnieć owe cele. Równocześnie w pierwszym polskim KPR określono cele krajowe strategii „Europa 2020”. Polska zadeklarowała osiągnięcie w 2020 r. następujących wartości w zakresie pięciu wiodących celów strategii:

- wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat na poziomie 71%;
- poziom nakładów na badania i rozwój (B+R) w wysokości 1,7% PKB;
- zmniejszenie zużycia energii pierwotnej do poziomu ok. 96 Mtoe;
- zmniejszenie do 4,5% odsetka osób wcześniej porzucających naukę oraz zwiększenie do 45% odsetka osób z wykształceniem wyższym w wieku 30–34 lat;
- obniżenie o 1,5 mln liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

4 Stanowisko skierowane przez NSZZ „Solidarność” do Wydziału Strategii „Europa 2020” w Ministerstwie Rozwoju z dnia 21.03.2016 r. PBE/61029/457/2016.

5 Sprawozdanie krajowe Polska 2015, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_poland_pl.pdf (dostęp 12.05.2016).

6 Porównaj: Onaran Ö., Stockhammer E., *Policies for Wage-led Growth in Europe*, <http://www.feps-europe.eu/assets/ea50ecd6-6ff5-4922-be9a-ffb770f8664e/policies-wage-led-up-growth-europe.pdf> (dostęp 12.05.2016).

7 Ustawodawca określa je w art. 25(1) § 4 Kodeksu pracy.

8 Porównaj: Rovelli R., *Wage coordination in new and old EU member states*, <http://wvol.iza.org/articles/wage-coordination-in-new-and-old-eu-member-states.pdf> (dostęp 12.05.2016).

9 Gładoch M., *Kilka uwag o przyczynach kryzysu układów zbiorowych pracy [w:] Prawo pracy między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, Warszawa 2016, str. 140.*

10 Porównaj: Adamczyk S., Surdykowska B., *Kryzys zadłużeniowy a presja na systemy rokowań zbiorowych w państwach UE*, *PiZS 2013*, nr 1.

11 Porównaj: Onar Ö., Obst T., *Wage led growth in the EU 15 Member States: the effects of income distribution on growth, investment, trade balance and inflation*, <http://www.feps-europe.eu/en/publications/details/313> (dostęp 12.05.2016).

Postulat stworzenia nowego prawa pracy w ciągu ostatnich kilkunastu miesięcy pojawiał się wielokrotnie. Zgłaszany był tak przez Business Centre Club i inne organizacje pracodawców, jak również przez związki zawodowe, a ostatnio także przez Państwową Inspekcję Pracy.

Przynajmniej 21 powodów by stworzyć nowy Kodeks pracy



Dziś obowiązujący Kodeks pracy liczy prawie czterdzieści dwa lata. Powstały jeszcze w PRL-u, w roku 1974, w szczytowym okresie „epoki Gierka”, dawno stracił swą aktualność. Wielokrotnie nowelizowany stracił czytelność. Jego szczegółowość niejednokrotnie utrudnia stronom zawieranie konkretnych porozumień, o czym będzie jeszcze poniżej.

Wiele jego zapisów abstrahuje od dynamicznie zmieniających się na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat – nie tylko w Polsce – stosunków pracy. Wiele zapisów jest zbyt szczegółowych, pozostawiających zbyt mało swobody stronom.

Należy podkreślić, że nie chodzi o to, by napisać nowe prawo pracy „pod” którąkolwiek ze stron. Chodzi o stworzenie nowoczesnego, sprawiedliwego prawa – jednakowo służącego wszystkim. Prawa realnego, uwzględniającego dzisiejszą sytuację społeczno-ekonomiczną Polski, Europy i świata, pomagającego, a nie przeszkadzającego w harmonijnym układaniu stosunków pracy. Próbę napisania nowego Kodeksu pracy podjęto w roku 2002, kiedy powołano Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy. W jej skład weszły uznane autorytety w dziedzinie prawa pracy. Prace komisji zakończono w październiku 2006 r., przedłożeniem ówczesnemu rządowi ich wyniku: projektu dwutomowego Kodeksu, opisującego indywidualne i zbiorowe stosunki pracy.

Projekt nowego Kodeksu, wbrew oczekiwaniom i nadziejom zainteresowanych stron, nie licząc internetowej publikacji – trafił do szuflady. Zamiast być „zaczynem” powszechnej dyskusji nad stosunkami pracy – na blisko dziesięć lat pozostał jedynie pracą akademicką. Kolejne rządy, głuche na postulaty strony społecznej, nie podejmowały prac nad nowym prawem pracy. Urobek Komisji Kodyfikacyjnej wirtualnie pokrywał się kurzem i co gorsza – realnie z miesiąca na miesiąc tracił na swojej aktualności.

Tymczasem ostatnie tygodnie przyniosły znaczące zmiany. Wydaje się, że tym razem wielokrotnie powtarzany w ciągu ostatnich kilkunastu lat postulat napisania i uchwalenia nowego Kodeksu pracy zostanie wreszcie urzeczywistniony. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej poinformowało o zamiarze powołania we wrześniu br. Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Założono, że Komisja w ciągu osiemnastu miesięcy, pomiędzy wrześniem 2016 a marcem 2018, opracuje projekt nowego prawa pracy. Zakreślony czas, znacząco krótszy niż czteroletni (2002–2006) okres działania poprzedniej Komisji wynika z chęci uchwalenia nowego Kodeksu jeszcze w obecnej kadencji Sejmu.

Zbigniew Żurek

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



Novum jest skład powstającej Komisji. Nie będą go stanowić wyłącznie wybrani przez rząd eksperci, lecz także przedstawiciele strony społecznej. Siedmiu ekspertów strony rządowej spotka się w Komisji z siedmioma reprezentantami organizacji – członków Rady Dialogu Społecznego.

Business Centre Club zaproponował, by dopuścić możliwość zmian personalnych w ramach jednej organizacji w ciągu prac Komisji Kodyfikacyjnej. Argumentem za takim rozwiązaniem była troska o możliwie najbardziej kompetentną reprezentację podczas prac nad poszczególnymi zagadnieniami. Na razie propozycja ta nie uzyskała rządowego poparcia.

Zgodzono się natomiast z inną inicjatywą BCC, by obok dwóch tomów Kodeksu (indywidualne i zbiorowe stosunki pracy), stworzyć także tom trzeci, zawierający usystematyzowany zbiór ustaw okołokodeksowych. Taka koncepcja może znacznie ułatwić korzystanie z ogółu przepisów prawa pracy.

Należy mieć nadzieję, że prace Komisji będą opierać się na rzetelnych argumentach merytorycznych a jej, Komisji członkowie (jeżeli to w ogóle możliwe), będą wolni od bieżących nacisków politycznych. Nie znaczy to, że mają oni zapomnieć o punkcie widzenia i interesach instytucji, jakich będą reprezentantami.

Rząd deklaruje, że chciałby, by Komisja wzięła pod uwagę dorobek swojej poprzedniczki. To słuszny postulat – pod warunkiem, że nie ograniczy to działań obecnej komisji oraz że weźmie się pod uwagę fakt, że wiele z zapisów sprzed dziesięciu już przecież lat, straciło na swojej aktualności.

W pracach nad nowym Kodeksem pracy należy przyjąć podstawową zasadę, że celem jego stworzenia jest poprawa stosunków pracy oraz zwiększenie zatrudnienia, a tym samym spadek bezrobocia – poprzez podniesienie konkurencyjności polskich firm.

Nowy Kodeks winien ujmować dzisiejsze realia życia gospodarczego i społecznego. Także nowe stosunki pracy, jakie ukształtowały się w ostatnich dziesięcioleciach. Należy tu jednocześnie podkreślić, że nie tyle (nie tylko) chodzi tu o liberalizację stosunków pracy, choć wiadomo, że dzięki niej można by podnieść konkurencyjność polskich firm, co skutkować będzie wzrostem zatrudnienia. Chodzi o zgodność przepisów ze zmieniającym się dynamicznie otoczeniem. Realne i akceptowane przez wszystkich przepisy mogłyby być najlepszym antidotum na wszelkie przejawy patologii w stosunkach pracy.

Ważne jest także, by nowy Kodeks był łatwy w stosowaniu dla wszystkich. By nie był przeregulowany i zawierał przepisy rzeczywiście niezbędne. By pozostawiał więcej swobody w kształtowaniu przepisów na poziomie przedsiębiorstw.

Tworząc nowy Kodeks pracy warto pomyśleć o zawarciu w nim mechanizmów, zachęcających pracodawców i ich związki do tworzenia na szeroką skalę zbiorowych układów pracy. Mogłyby one przecież powstawać, gdyby tylko strony: pracodawcy i pracownicy, mieli więcej swobody w indywidualnym kształtowaniu wzajemnych praw i obowiązków. Mogłyby w ten sposób powstawać oddolnie swoiste lokalne czy branżowe kodeksy, które precyzyjniej i lepiej regulowałyby stosunki pracy w branżach czy regionach.

Należy mieć nadzieję, że obecnej ekipie nie zabraknie odwagi i woli politycznej do radykalnego unowocześnienia stosunków pracy w Polsce. Unowocześnienia, zoptymalizowania i zobiektywizowania, a nie działania na rzecz wybranej grupy społecznej – niezależnie od tego, jak by ona mogła być wielka. Uwzględnienia wszystkich zmian, jakie do stosunków pracy wnoszą rozwój świata i gospodarek różnych krajów.



Gospodarki krajów, które zaniechają zmian, które nie będą podążać za rozwojem gospodarczo-społecznym świata – nieuchronnie będą tracić na konkurencyjności. W efekcie spadać będzie ich eksport, co wpłynie na spadek zamówień w firmach i wzrost bezrobocia. Decydujący o kształcie stosunków pracy w Polsce powinni o tym pamiętać – w interesie wszystkich Polaków – w krótszej i dłuższej perspektywie.

W pracach nad nowym Kodeksem pracy należy przyjąć podstawową zasadę, że celem jego stworzenia ma być poprawa stosunków pracy oraz zwiększenie zatrudnienia poprzez podniesienie konkurencyjności polskich firm.

Co w nowym Kodeksie pracy należałoby zmienić a co pozostawić? Co dodać a co usunąć? Konceptji w tej materii pojawiło się i pojawia wiele. Ta ostateczna – jeszcze przed nami. Pojawi się ona, miejmy nadzieję, w początkowym okresie prac Komisji Kodyfikacyjnej, kiedy jej członkowie wypracują pryncypia założeń.

Uwaga generalna, która w równym stopniu dotyczy każdej ze stron, każdej osoby, uczestniczącej w procesie tworzenia nowego prawa pracy. Krańcowym brakiem roztropności (miejmy nadzieję, że nie będzie to miało miejsca) jest filozofia walki do upadłego o każdy swój zapis, o osiągnięcie stu procent swoich założeń. Tak po prostu się nie da, gdyż nie dopuszczają do tego pozostali uczestnicy (członkowie komisji). A nawet gdyby się udało (teoretycznie jest to możliwe, przecież jedna ze stron może mieć z tych czy innych powodów olbrzymią przewagę negocjacyjną) – byłoby to pyrrusowe zwycięstwo.

Stworzony pod dyktando jednej tylko opcji Kodeks byłby tworem nietrwiałym.

Siła zwycięzców przemija, podobnie jak przemija słabość pokonanych, którzy w poczuciu niesprawiedliwości czekać będą tylko okazji, by z pozycji siły przymusić swój projekt. Role odwracają się ze szkodą dla wszystkich; w tej konkretnej sprawie głównymi przegranymi byłiby aktorzy rynku pracy: pracownicy i pracodawcy.

Dlatego wartością nie do przecenienia jest kompromis: mądry i niewymuszony. I o tym wszyscy powinni pamiętać. Zwykle taki kompromis osiągnąć jest nielato – ale naprawdę warto ponieść ten trud.

Jak już wspomniano – zakłada się, że Komisja Kodyfikacyjna miałaby uwzględnić jako materiał wyjściowy dokonania swojej poprzedniczki. To rozwiązanie słuszne i logiczne; pamiętać jednak trzeba, że nie wszystkie kwestie, zawarte w projekcie Komisji Kodyfikacyjnej wytrzymały próbę czasu, a niektóre z nich zostały już wprowadzone w życie częściowymi nowelizacjami Kodeksu. Niezależnie od powyższego – Komisja najprawdopodobniej weźmie także pod uwagę zapisy Kodeksu dziś obowiązującego. Analizując „stary Kodeks”, warto zwrócić uwagę na jego niedostatki, by nie powtarzać rozwiązań kwalifikujących się do zmiany.

Poniżej analiza niektórych zapisów kodeksu dziś obowiązującego, które zdaniem niżej podpisanego, przed wprowadzeniem do nowego prawa pracy mogłyby ulec zmianom. To nie tyle zapisy bezdyskusyjnie postulowanych nowych rozwiązań, co raczej pokazanie problemu i próby jego rozwiązania – korzystnie dla wszystkich stron. To propozycje tematów do pogłębionej dyskusji, by w jej wyniku wypracować rozwiązania optymalne.

Art. 9. § 2.

Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Wydaje się zasadne zniesienie powyższego zapisu. Tym samym zostałaby usunięta podstawowa bariera, która zniechęca wielu pracodawców do tworzenia nowych układów zbiorowych pracy. W obecnie obowiązującym stanie prawnym nie jest możliwe zawieranie „symetrycznych” układów zbiorowych, których część przepisów w odniesieniu do kodeksu pracy byłaby korzystniejsza dla pracowników – część dla pracodawców. Dziś układy zbiorowe są swoistym „dodatkowym paktem socjalnym”, istnieją na ogół tam, gdzie istniały tradycyjnie w przeszłości. A brak ich może tam, gdzie byłyby najbardziej potrzebne.

Tymczasem, gdyby dopuścić możliwość symetrycznych zmian – układy zbiorowe mogłyby stać się branżowymi lub regionalnymi kodeksami. Jako regulacje szczegółowe, obowiązujące pewną grupę pracowników, mogłyby precyzyjniej, lepiej wpisywać się w specyfikę branży czy regionu.

Możliwość obopólnych korzyści dla pracowników i pracodawców wpływałaby na wzrost popularności stosowania układów zbiorowych pracy, co przyczyniłoby się do polepszenia relacji pracownik – pracodawca.

Podsumowując: istnieją potencjalnie duże możliwości rozwoju instytucji zbiorowych układów pracy. Warunkiem koniecznym ich stosowania jest obopólna autentyczna chęć pracobiorców i pracodawców. Układ, by funkcjonował musi nieść rzeczywiste korzyści dla obu stron.

Art. 10. § 2.

Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

Choć płaca minimalna od lat wzbudza wiele gorących sporów i kontrowersji, ostatnio, jak się wydaje, udało się znacząco obniżyć temperaturę sporu. Więcej, udało się w trójstronnym gronie członków Rady Dialogu Społecznego uzgodnić wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej. Warto będzie monitorować skutki tej zmiany oraz jej wpływ: tak społeczny, jak wpływ na konkurencyjność na rynku pracy.

Jednocześnie warto przeanalizować możliwości innego funkcjonowania płacy minimalnej w przyszłości. Może warto by zastąpić dzisiejszy mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę przez państwo – układowymi ustaleniami pracodawców i związków zawodowych, na przykład w zbiorowych układach pracy? Taki sposób określania płacy minimalnej dla poszczególnych grup pracowniczych istnieje w wielu krajach, m.in. w Niemczech, Austrii i krajach skandynawskich.

Art. 30. § 4.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest zdarzeniem trudnym dla obu stron: i pracodawcy i pracownika. Pomijając marginalne przypadki – zwykle jest ono koniecznością, wynikającą z przyczyn obiektywnych,

niezależnych od pracodawcy. Warunek formalny, jakim jest obowiązek uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę może, bardziej lub mniej, utrudnić zwolnienie pracownika, może je opóźnić o kilka dni, lecz zwykle nie może jemu zapobiec gdyż, jak już powiedzieliśmy – przyczyna zwolnienia jest obiektywna.

Jednocześnie obowiązek uzasadnienia zwolnienia pracownika wymieniany jest jako główna przyczyna niechęci niektórych pracodawców do zatrudniania na umowę o pracę na czas nieokreślony. Rezygnacja z niego powinna tę niechęć zniwelować.

Art. 38. § 1.

O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Aby uszczelnić przepis, utrudniając ewentualną „ucieczkę na zwolnienie lekarskie”, wydaje się zasadne, by zmienić nieco procedurę. Pracodawca, wypowiadając pracownikowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, jednocześnie zawiadamiałby na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Art. 39.

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Treść powyższego przepisu w założeniu miała chronić pracowników w wieku przedemerytalnym przed zwolnieniem z pracy. Tymczasem w praktyce skutek może być odwrotny od zamierzonego i przepis ten może zniechęcać pracodawców do zatrudniania „niezwalniających” pracowników. Pracownikowi, który straci pracę tuż przed wejściem w okres ochronny – z powodu przedmiotowego przepisu będzie bardzo trudno znaleźć nową pracę.

Art. 45. § 1.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu –

o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Niesłusznie zwolnionemu pracownikowi należy się odszkodowanie – co do tego nie ma sporu. Powstaje natomiast pytanie, czy zasadne jest także przywrócenie do pracy, jeśli nie dochodzi w tej sprawie do ugody między pracownikiem i pracodawcą. Wydaje się, że w takiej sytuacji lepszym rozwiązaniem może być adekwatne odszkodowanie niż ponowne zatrudnienie „na siłę”, które może destrukcyjnie działać na wszystkich zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

Art. 52. § 1.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Gdy mówi się o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych, pojawia się niejednokrotnie inicjatywa, by w powyższym artykule zawrzeć kwestię dotyczącą oszukańczych zwolnień lekarskich. Stanowią one poważny problem moralny, społeczny i ekonomiczny, a podejmowane przeciwdziałania najczęściej są niewystarczające, nieskuteczne. Dlatego należy szukać innych, skuteczniejszych rozwiązań. Mogłoby nim być właśnie rozszerzenie katalogu możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku stwierdzenia nadużycia przez pracownika zwolnienia lekarskiego.

Art. 52. § 3.

Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Zgodnie z powyższym przepisem – ostateczna decyzja o zwolnieniu należy do pracodawcy. Jego obo-

wiązkiem jest wcześniejsze powiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy z pracownikiem zakładowej organizacji związkowej i zapoznanie się z tą opinią, co wstrzymuje wykonanie decyzji w czasie.

Wydaje się właściwsze, by pracodawca podejmując decyzję w sprawie rozwiązania umowy mógł jednocześnie powiadomić o niej reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. W razie uwzględnienia przez pracodawcę ewentualnych zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy, wyrażonych przez zakładową organizację związkową – mógłby on zawsze przywrócić zwolnionego pracownika do pracy.

Art. 77². § 4.

Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

Aby powyższy przepis uczynić bardziej jednoznacznym wydaje się zasadne go doprecyzować, dodając, że w razie niezgodnienia treści regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, nie dłuższym niż dwa tygodnie, a także gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin wynagradzania ustala pracodawca.

Art. 86. § 3.

Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub pracownik uprzednio wyrazi na to zgodę na piśmie.

Zgodnie z powyższym przepisem, aby w przedsiębiorstwie nieobjętym układem zbiorowym pracy móc wypłacać wynagrodzenie w inny sposób niż do rąk pracownika – niezbędna jest tego pracownika zgoda. Wydaje się, że jest to rozwiązanie anachroniczne w stosunku do czasów, w których żyjemy. Dziś zasadą powinna być wypłata wynagrodzenia na bankowe konto pracownika. Takie rozwiązanie niesie za sobą szereg zalet:

- propaguje nowoczesne systemy rozliczania się, wymusza posiadanie konta bankowego;
- służbom skarbowym i innym organom państwa ułatwia ewentualną kontrolę;
- zmniejsza ryzyko, związane z transportem dużej sumy pieniędzy;
- zmniejsza koszty pracodawcy i upraszcza jego działania organizacyjne.

Art. 92. § 1.1.

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu.

Trudno godzić się z faktem, że biorąc pod uwagę statystyki dotyczące czasu trwania niezdolności do pracy, koszty zwolnień lekarskich prawie w całości obciążają pracodawcę i to mimo opłacanej przecież co miesiąc składki na ubezpieczenie chorobowe. Wydaje się, że koszty ponoszone przez pracodawcę należałoby, jeśli nie zlikwidować, to przynajmniej znacznie ograniczyć.

Jednocześnie, biorąc pod uwagę, o czym pisano już wyżej, dotkliwą patologię oszukańczych zwolnień lekarskich i nieskuteczne metody kontroli pracowników przebywających na zwolnieniach, wydaje się zasadne wprowadzenie przepisów dotyczących informacji i kontroli. Należy nałożyć na chorujących pracowników obowiązek powiadamiania pracodawcy o zwolnieniu lekarskim najpóźniej w drugim dniu nieobecności w pracy. W tym samym terminie pracownik powinien poinformować pracodawcę o miejscu pobytu w czasie choroby.

Art. 97. § 1.

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależ-

nione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

O ile wydanie świadectwa pracy jest bezdyskusyjnym obowiązkiem pracodawcy – o tyle takim samym obowiązkiem pracownika jest rozliczenie się z pracodawcą. Dlatego też wydaje się zasadne zezwolenie pracodawcy na wstrzymanie wydania świadectwa pracy do momentu rozliczenia się pracownika w sytuacji, gdy przyczyna nierozliczenia się z pracodawcą leży po stronie pracownika.

Art. 129. § 1.

Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (...).

Art. 132. § 1.

Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (...).

Art. 133. § 1.

Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Dział szósty Kodeksu pracy – Czas pracy, należy do najczęściej krytykowanych, przede wszystkim ze względu na nadmierne skomplikowanie, przeregulowanie przepisów. Może i nie można inaczej, jeżeli chce się jednym aktem normatywnym ująć wszystkie przypadki, dotyczące ogółu pracujących. Przywołane wyżej trzy artykuły, opisujące podstawowe kodeksowe zasady regulowania czasu pracy: normę





czasu pracy dzienną i tygodniową oraz minimalny czas dziennego i tygodniowego odpoczynku – są kluczowe i niezbędne. Co do pozostałych przepisów – znaczącą ich część można by przenieść do regulacji niższego rzędu, w tym do układów zbiorowych – przynajmniej jeżeli chodzi o rozwiązania szczegółowe. Taka koncepcja mogłaby być dodatkową zachętą do zawierania układów. Niebezpieczeństwo rozwiązań niekorzystnych dla którejkolwiek ze stron niwelowałby właśnie sam wynegocjowany i podpisany przez strony układ zbiorowy, oraz (ewentualnie) kontrasygnata Państwowej Inspekcji Pracy.

Art. 167².

Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Intencją ustawodawcy było umożliwienie pracownikom w sytuacjach nagłych i wyjątkowych uzyskanie urlopu w trybie powiadomienia pracodawcy a nie uzgodnienia z nim terminu dni wolnych. Nie było natomiast intencją umożliwianie pracownikom branie krótkiego urlopu bez uzgodnienia jego terminu z pracodawcą (przy zbiegu świąt i weekendów, wykorzystując cztery dni urlopu na żądanie można by w ten sposób uzyskać kilkanaście dni wolnego). Biorąc powyższe pod uwagę, zasadne wydaje się ograniczenie urlopu na żądanie do dwóch, maksymalnie trzech dni w roku, przy czym dni te powinny rozdzielać przerwa przynajmniej miesięczna.

Art. 239. § 1.

Układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

Art. 241³. § 1.

Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności:

- 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców;
- 2) powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców;
- 3) poszanowanie interesów pracowników nieobjętych układem.

Zapisy powyższe stanowią kwintesencję zasad zawierania układów zbiorowych – ale nie tylko ich. Prowadzenie negocjacji w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony to nie truizm ani nie efekt myślenia życzeniowego. To podstawowe zasady, których stosowanie uprawdopodobnia sukces i trwałość podpisanego układu. Może warto na koniec przypomnieć inne podobne zasady? By w negocjacjach osiągać trwałe efekty, rozmawiamy:

- merytorycznie: ideologię zastępujemy realiami;
- realnie: pamiętajmy, że dobry projekt to nie tylko ten „obiektywnie dobry” ale ten, który jest realny do wprowadzenia;
- odpowiedzialnie: zawsze pamiętajmy, że od interesu grupowego ważniejszy jest długofalowy interes ogółu;
- pakietowo: budujemy grupy tematyczne, składające się z różnych problemów, ważnych dla poszczególnych stron; stosujemy (żaden wstyd) metodę „coś za coś”;
- zorganizowanie: na początku wypracujemy i przyjmijmy procedury procedowania; początkowy wkład w ich stworzenie zwróci się szybko poprzez efektywność negocjacji;
- życzliwie: pamiętajmy, że nikt z nas nie jest ideałem, nikt nie ma monopolu na rację, każdy ma prawo do błędu i prawo do traktowania podmiotowego.

Za kilka miesięcy najlepsi specjaliści polskiego prawa pracy rozpoczną dyskusję na temat kształtu nowego Kodeksu (Kodeksów) pracy. Życzymy im rychłego sukcesu – Ich sukces będzie sukcesem nas wszystkich. ■

Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy ma przede wszystkim na celu uzyskanie pozytywnej zmiany na rynku pracy poprzez przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie.

Zdanie Związku Rzemiosła Polskiego

do projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy



W praktyce dochodzi do sytuacji, w których osoba wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej ma ustaloną stawkę godzinową na poziomie znacznie niższym od minimalnego wynagrodzenia przysługującego za pracę w ramach stosunku pracy. Umowy cywilnoprawne często zastępują stosunek pracy, stając się praktyką mającą na celu obniżenie kosztów zatrudnienia.

W związku z przedstawioną sytuacją oraz mając na uwadze realizację celów określonych w planach wygłaszanych przez stronę rządową, proponuje się dokonanie zmian polegających na wprowadzeniu do obecnego systemu prawnego minimalnej stawki godzinowej dla osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego).

Regulacją objęte zostałyby umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, zawarte z osobą fizyczną albo osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście, a przedsiębiorcą albo inną jednostką organizacyjną, przy czym przedmiotem umowy jest wykonywanie zlecenia lub świadczenie usług związanych z działalnością prowadzoną przez te podmioty.

Stawka minimalnego wynagrodzenia osób fizycznych wykonujących pracę na podstawie tych umów wynosić będzie 12 zł brutto za godzinę faktycznie wykonanej pracy. Proponuje się, aby miała ona zastosowanie do wszystkich umów, bez względu na sposób ustalania wynagrodzenia (wg stawki godzinowej, miesięcznej, tygodniowej itp.).

W celu umożliwienia kontroli zapewnienia stawki godzinowej proponuje się zobowiązanie podmiotu, na rzecz którego realizowane jest zlecenie lub świadczone są usługi, do prowadzenia ewidencji liczby godzin przepracowanych przy realizacji zlecenia lub świadczeniu usług, przy czym liczba zaewidencjonowanych godzin byłaby potwierdzana przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi (art. 1 pkt 3 projektu). Powiązanie wysokości wynagrodzenia z wymiarem czasu pracy stanowi cechę charakterystyczną umów o pracę, z zasady nie ma natomiast zastosowania w przypadku umów cywilnoprawnych czy umów zawieranych w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. W związku z powyższym, dla ustalenia liczby godzin przepracowanych w związku z realizacją zlecenia lub świadczenia usług, konieczne jest ustawowe wprowadzenie ewidencji tych godzin.

Izabela Opęchowska

Dyrektor Zespołu Dialogu Społecznego Związku Rzemiosła Polskiego. Doradca Prezesa ds. współpracy z Radą Dialogu Społecznego.

Od powyższej zasady projektowana ustawa przewiduje wyjątek. Podmiot, na rzecz którego realizowane jest zlecenie lub świadczony są usługi nie będzie miał obowiązku prowadzenia ewidencji liczby przepracowanych godzin, jeżeli ze względu na miejsce wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi nie będzie to możliwe. W takim przypadku, w celu ustalenia liczby przepracowanych godzin stanowiących podstawę do wypłacenia wynagrodzenia, osoba fizyczna będzie przedkładać stosowną informację w tym zakresie. Taka informacja będzie przedstawiana w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia, tak aby mogła stać się podstawą obliczenia tego wynagrodzenia. Normie materialnej nakładającej obowiązek zapewnienia stawki godzinowej oraz prowadzenia ewidencji liczby godzin towarzyszyć powinna norma stanowiąca o wykroczeniu w przypadku naruszenia tych obowiązków. Proponuje się zatem wprowadzić art. 8b, zgodnie z którym przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, która nie wypłaca należnego wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w wysokości nie niższej niż 12 zł, oraz nie prowadzi ewidencji liczby godzin przepracowanych przy wykonaniu zlecenia lub świadczeniu usługi, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Tej samej karze podlegałyby osoba działająca w imieniu takiego przedsiębiorcy albo takiej jednostki organizacyjnej. Oskarżycielem publicznym w tych sprawach ma być inspektor pracy. Jest już projekt ustawy z minimalną płacą na umowach innych niż umowa o pracę na poziomie 12 zł/godz. Przy takiej stawce w 2016 r. można zarobić ponad 2 tys. zł brutto więcej niż na umowie o pracę. Takie hasła słyszeli pracodawcy.

Związek Rzemiosła Polskiego, jako reprezentatywna organizacja pracodawców, otrzymała do konsultacji projekt ustawy wprowadzającej stawkę 12 zł jako minimalne wynagrodzenie za godzinę pracy na umowie zlecenie lub o dzieło. Jeśli wszystko pójdzie zgodnie z planem, to przepisy wejdą w życie od 1 lipca. To był pierwszy akcent, na który zwrócili uwagę mali pracodawcy, że nie jest możliwym, aby taki przepis wprowadzać w połowie roku.

Projekt zmian likwiduje nadużywanie stosowania kilkudziesięciu stawek np. w przypadku zatrudniania pracowników firm ochroniarskich czy sprzątających. To sytuacja nie do zaakceptowania również przez organizację pracodawców. Wielokrotnie Związek Rzemiosła podkreślał, że nie akceptuje stosowania tak niskich stawek godzinowych. Nasi przedsiębiorcy startujący w przetargach, często jako podwykonawcy, byli świadkami tak złych zachowań i postaw stosowanych przez nieuczciwych przedsiębiorców.

A takich ofert nie brakuje. Chociażby na stronie PUP w Katowicach, w zakładce „umowy zlecenie” 19 na 28 zamieszczonych tam ogłoszeń nie przekraczały stawki, która niebawem miałyby obowiązywać.

Wprowadzenie tego minimalnego wynagrodzenia spowoduje również, że na umowach pozakodeksowych w 8-godzinny systemie pracy będzie można zarobić nieco więcej niż na etacie. Na przykład w marcu, czerwcu, sierpniu i wrześniu, kiedy dni roboczych będzie najwięcej w 2016 roku – 22, wówczas pensja mogłaby wynieść 2112 zł brutto, podczas gdy aktualna płaca minimalna na umowie o pracę od 1 stycznia wynosi 1850 zł brutto.

Trzeba jednak pamiętać, że przy umowach elastycznych nie obowiązują przywileje określone w Kodeksie pracy. Chodzi na przykład o prawo do płatnego urlopu. Sprzedaż preli i napojów z wózka obwoźnego, praca od 7 do 16 – umowa zlecenie, 6 zł za godzinę. Opiekun domowy, do którego obowiązków należy m.in. pomoc w robieniu zakupów, sprzątaniu, higienie osobistej – umowa zlecenie, 6,10 zł za godzinę. Pracownik ochrony, praca na dwie zmiany od 5 do 17 albo od 17 do 5 – umowa zlecenie, 6,41 zł.

To tylko kilka z ofert pracy, jakie można było znaleźć pod koniec marca na stronie Powiatowego Urzędu Pracy w Katowicach w zakładce „umowy zlecenie”. 19 z 28 zamieszczonych tam ogłoszeń nie przekraczały wynagrodzenia co najmniej 12 zł/godz. Na więcej mogły liczyć osoby zatrudnione do obsługi parkingów (12 zł/godz.), pielęgniarka (16 zł/godz.), albo grafik komputerowy DTP (26 zł/godz.)

Wkrótce może się to zmienić, ponieważ do Rządowego Centrum Legislacji wpłynął już projekt ustawy, wprowadzający minimalną stawkę wynagrodzenia za godzinę pracy na umowie zlecenie lub o dzieło. To 12 zł/godz.

Gdyby taką stawkę wprowadzić, to okazałoby się, że na umowie o pracę będziemy zarabiać mniej niż na zleceniu.

W 2016 r. mamy 252 dni roboczych, czyli 2016 godzin pracy. Oznacza to, że średnio za jedną godzinę przy stawce 1850 zł (minimalne wynagrodzenie od stycznia 2016 r.), pracownik otrzyma niewiele ponad 11 zł. Przy założeniu, że minimalna stawka za godzinę pracy na umowie zlecenie/o dzieło już by obowiązywała, wówczas w marcu, czerwcu, sierpniu i wrześniu (w tych miesiącach jest najwięcej dni roboczych w całym roku – 22) można byłoby zarobić 2112 zł, czyli o 262 zł więcej niż na umowie o pracę przy wynagrodzeniu minimalnym. Różnica jest widoczna także w skali roku. W tej sytuacji na korzyść umowy śmieciowej, ponieważ w 2016 r. można byłoby

zarobić na nich 24 192 zł, a na umowie o pracę – 22 200 zł.

Od lat trwały prace, aby ukrócić nadużycia związane z umowami cywilnoprawnymi, których celem miałyby być spowodowanie podwyższenia wysokości wynagrodzeń. Związek Rzemiosła stoi na stanowisku, iż wprowadzenie minimalnej stawki na umowach pozakodeksowych jest małym krokiem w dobrym kierunku. Ale wiemy, że związkowców nie do końca satysfakcjonuje stawka 12 zł/godz. Oczekiwali przynajmniej 15 zł/godz. Obawiamy się jednak, że choć wprowadzenie minimalnej stawki za godzinę miało – w intencji ustawodawcy – ograniczyć wyzysk pracownika, jednocześnie doprowadzi do pogorszenia warunków pracy przez zwiększenie zatrudnienia na czarno i spadek konkurencyjności.

Dzięki tej regulacji na pewno nie przybędzie pracy. Minimalna stawka godzinowa 12 zł/godz. zmniejszy – według wstępnych wyliczeń ekspertów organizacji pracodawców – zatrudnienie w branży sprzątanie i usługi ochroniarskie nawet o 100 tys. osób. Skutki tej regulacji będą bardzo negatywne także dla emerytów czy inwalidów, którzy dotąd tańsi, mogą zostać zastąpieni przez osoby młodsze i sprawniejsze.

Mimo, że zmiana jest dobra, niewątpliwie będzie miało to negatywny wpływ na rynek pracy nie tylko dla pracowników starszych, ale także mniej doświadczonych czy o mniejszych kwalifikacjach, których w rzemiośle nie brakuje. Bo tu wchodzimy w sferę minimalnej płacy, a nie każdy będzie zasługiwał na tak wysokie wynagrodzenie.

Negatywne w regulacji jest to, że wykreśla zapis o możliwości płacenia w pierwszym roku zatrudnienia wynagrodzenia w wysokości 80% płacy minimalnej. Ten przepis bezwzględnie powinien zostać utrzymany. Obawiamy się, iż wzrost szarej strefy będzie widoczny również w branży budowlanej. Oczywiście nie będzie jednak dotyczyć największych, którzy już dziś płacą

znacznie więcej niż 12 zł/godz. Budownictwo to jest branża bardzo niejednorodna, mamy na rynku wielu pracowników np. z Ukrainy. Więc o ile dla dużych firm będzie to neutralne, to np. dla budownictwa indywidualnego szara strefa jest znacząca i poprzez tę regulację jeszcze powiększy się.

Niemniej pozytywnie odnosimy się do tej regulacji 12 zł/godz. szczególnie, jeśli zwiększy ona uczciwą konkurencję i urealni stawki na rynku. Ustawodawca musi jednak pamiętać, że do prawa o zamówieniach publicznych powinny zostać zapisane możliwości renegotjacji zawartych wcześniej kontraktów długoterminowych i sposób waloryzacji umów.

Podjęcie decyzji o stawce 12 zł/godz. zdestabilizuje na rynku osoby specjalnej troski, starsze i gorzej wykształcone. Nikt nie zastanowił się również i nie wyliczył ewentualnych konsekwencji dla beneficjentów Programu Rodzina 500+, którzy mogą po podwyżkach po prostu przekraczać minimalny próg dochodowy na pierwsze dziecko. I bardzo prawdopodobne, że osobom z kilkorgiem dzieci bardziej będzie opłacało się odchodzić z pracy.

Rząd prawdopodobnie nie zwrócił uwagi na konsekwencje dla samego siebie, dla budżetu państwa i samorządów oraz urzędów centralnych. Sfera publiczna jest bowiem jednym z największych zamawiających zewnętrzne usługi np. ochroniarskie czy sprząające. Nie oszukujmy się – urzędy, samorządy, sądy itp. państwowe instytucje – nie kontraktują z branżą usług za 12 i więcej zł za godzinę, ale za 5–6 zł, z czego firma zewnętrzna musi zapłacić pracownikom i jeszcze zarobić. Oznacza to, że podwyżka płacy minimalnej będzie skutkować nawet 3-krotnym wzrostem wartości umów, bowiem automatycznie wzrosną pensje i pozapłacowe koszty pracy, a musimy wygenerować choć minimalny zysk. Automatycznie więc musiały wzrosnąć dotacje budżetowe dla sektora publicznego.



ZRP ma wątpliwości, czy uda się zrealizować założone przez rząd zwiększenie wpływów budżetowych dzięki tej regulacji. Obawiamy się bowiem, że u podłoża wprowadzenia tej regulacji leży cel polityczny.

Poprzez wprowadzenia stawki minimalnej za godzinę pośrednio wpłynie do budżetu państwa 150 mln zł, a więc niewiele. Celem głównym nie jest więc cel fiskalny, ale polityczny. Oceniamy go bardzo negatywnie w każdym zakresie, tym bardziej, że przedsiębiorca funkcjonujący w szarej strefie nadal będzie w niej działał i nie będzie podlegał nowym przepisom. Ustawa może się nie przyjąć oraz nie osiągnąć celów, do których została napisana.

W ocenie Związku Rzemiosła Polskiego rząd powinien działać w taki sposób, by ucywilizować rynek pracy tak, aby pracownicy zaczęli się ujawniać. Kluczowe jest tu jednak zmniejszenie opodatkowania pracy, a nie kolejny wzrost obciążeń.

Polskie firmy nie mają dziś takich rezerw, tak by przytrzymać pracowników, jak miało to miejsce podczas roku 2008 i kolejnych. Jeśli dojdzie do kolejnego spowolnienia gospodarczego przy stawce 12 zł/godz., kryzys rozleje się szybciej po kraju niż poprzednio. Odbije się to zapewne na młodych osobach wchodzących na rynek pracy, gdzie już w chwili obecnej jest rejestrowane najwyższe bezrobocie.

Związek Rzemiosła Polskiego od wielu lat proponuje, aby stawka minimalnego wynagrodzenia za pracę została zróżnicowana regionalnie, dlatego proponujemy rozważenie regionalnego zróżnicowania nowej stawki. Trzeba by zastanowić się, jak regulację stawki godzinowej zregionalizować. Diagnozy są słuszne o konsekwencjach tej regulacji tj. ucieczka w szarą strefę, zatrudnianie np. na pół etatu. Należy zauwa-

żyć że płaca minimalna nie jest dla Warszawy, wielkich ośrodków miejskich – tylko dla prowincji.

Jedynie skuteczne rozwiązanie lepszej, lepiej płatnej pracy to obcięcie kosztów pracy. Należałoby zaakcentować opinii publicznej, jaki jest los emerytów, rencistów, osób młodych, którzy zostaną wykluczeni przez tę regulację. Rozwiązanie to w obecnym kształcie nie jest sposobem na poprawę dobrobytu – nie doprowadzi do niego. Od 1 stycznia 2016 r. została podniesiona wysokość płacy minimalnej, a z tego powodu lepiej na rynku się nie zrobiło.

W związku z przekazaniem Radzie Dialogu Społecznego w ramach konsultacji społecznych, projektem ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, w którym najważniejsza zmiana dotyczy wprowadzenia jednolitej stawki godzinowej dla wszystkich umów cywilnoprawnych Związek Rzemiosła Polskiego prezentuje następujące stanowisko do proponowanej regulacji:

„Związek Rzemiosła Polskiego nie kwestionuje propozycji ujednoczenia stawek godzinowych dla umów cywilnoprawnych i powiązania ich wysokości z płacą minimalną (12 zł/godz.). Związek już od 2014 r., jako sygnatariusz *„Porozumienia w sprawie minimalnej godzinowej stawki kalkulacyjnej wynagrodzenia w budownictwie dla robót budowlano-montażowych oraz usług w zakresie gospodarowania nieruchomościami”* rekomenduje komisjom przetargowym minimalną stawkę kalkulacyjną w sektorze budownictwa, której wyliczenie opiera się na płacy minimalnej. W roku 2016 minimalna stawka kalkulacyjna wynagrodzenia w budownictwie rekomendowana tym Porozumieniem została ustalona w kwocie 15,62 zł.



Jako wartość wyjściową do wyliczenia minimalnej stawki kalkulacyjnej przyjęto obowiązujące minimalne wynagrodzenie oraz średni czas pracy 168 godzin. Wyjściowa stawka za roboczogodzinę została uzupełniona o narzuty wynikające z ponoszonych dodatkowych kosztów przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia pracownika: składek na ubezpieczenie społeczne, FGSP, FP, wynagrodzenie chorobowe płacone przez pierwsze 33 dni, urlop wypoczynkowy, ekwiwalent za odzież roboczą, koszty obowiązkowych badań lekarskich. Uwzględnienie tej rekomendacji pozwala na ograniczenie, bardzo negatywnie ocenianej przez przedsiębiorców, praktyki stosowania kryterium najniższej ceny jako najważniejszego kryterium oceny ofert w postępowaniach przetargowych. Do *Porozumienia* przystąpiło wiele organizacji partnerów społecznych branży budowlanej o zasięgu krajowym i regionalnym (m.in. Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Polski Związek Pracodawców Budownictwa, Związek Zawodowy Budowlani). Inicjatywę poparła również Główna Inspekcja Pracy”.

Zaproponowana w projekcie ustawy regulacja miała objąć umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, zawarte z osobą fizyczną, w tym prowadzącą działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście, a przedsiębiorcą albo inną jednostką organizacyjną, przy czym przedmiotem umowy jest wykonywanie zlecenia lub świadczenie usług związanych z działalnością prowadzoną przez te podmioty. Stawka minimalnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną na podstawie tych umów miałaby wynosić 12 zł brutto za godzinę pracy. Dla celów kontrolnych stosowania tej stawki proponuje się zobowiązanie zleceniodawcy do prowadzenia ewidencji liczby przepracowanych godzin.

Projekt ustawy przewiduje także zrównanie minimalnego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników, bez względu na staż pracy, czego Związek Rzemiosła Polskiego nie kwestionuje (80% w okresie pierwszego roku pracy).

W opinii autorów projektu zaproponowane rozwiązania ujednotoczą warunki wynagrodzenia za pracę świadczoną w oparciu o umowę o pracę i na podstawie umów cywilnoprawnych oraz ograniczą w pewnym stopniu powszechność stosowania umów cywilnoprawnych.

Nie można kwestionować nadmiernego w Polsce stosowania umów cywilnoprawnych, czy w niektórych branżach współpracy opartej na warunkach, tzw. samozatrudnienia. Na umowach cywilnoprawnych w Polsce pracuje ok. 2 mln osób (1,5 mln na umowach zlecenia, 0,5 mln na umowach o dzieło). Wnioski wobec Polski o ograniczenie tego zjawiska kierowane są także przez Komisję Europejską.

W praktyce nadmierne stosowanie umów cywilnoprawnych bywa przyczyną sporów pomiędzy pracodawcami, a organami ubezpieczeniowymi, często rozstrzyganymi na niekorzyść pracodawców, i sytuacja taka nie leży w interesie pracodawców. Wydaje się zatem możliwe, że jeśli rozwiązanie to przyczyni się do ograniczenia na rynku pracy umów cywilnoprawnych, to i ilość sporów sądowych rozstrzyganych na niekorzyść pracodawców ulegnie także zmniejszeniu.

Nie oznacza to jednak, że przedsiębiorcy akceptują sposoby przeciwdziałania tym zjawiskom zaproponowane przez autorów konsultowanego projektu. Zastrzeżenia pracodawców dotyczą przede wszystkim uciążliwego i naszym zdaniem trudnego do eg-

zekwowania podczas kontroli – sposobu dokumentowania przepracowanych godzin oraz wysokości możliwych kar za niewywiązywanie się z tych obowiązków.

Wątpliwości Związku budzi, na ile zastosowanie regulacji stawki godzinowej w odniesieniu do umów cywilnoprawnych, w tym w zakresie

obowiązku prowadzenia ewidencji liczby przepracowanych godzin, będzie możliwe do powszechnego stosowania w praktyce. Dzisiaj pracodawcy rzadko stosują taką formę rozliczeń ze zleceniobiorcami, na ogół jest to forma ryczałtu za wykonanie określonej pracy.

Jeszcze trudniejsze do wykonania wydaje się objęcie stawką godzinową osób prowadzących firmy, które przyjęte zlecenie wykonują osobiście. Należy uznać, że jest to ingerowanie w zasadę swobody zawierania umów w ramach działalności gospodarczej. Dlatego uważamy, że prowadzących działalność gospodarczą należałoby wyłączyć z przepisu art. 8a projektowanej ustawy.

Niezależnie od tego wniosku, jeśli przepis miałby pozostać i jego intencją miało być objęcie nim wyłącznie firm jednoosobowych (samozatrudnionych), to wymagałby doprecyzowania, bowiem zapis „osoba

”

W praktyce nadmierne stosowanie umów cywilnoprawnych bywa przyczyną sporów pomiędzy pracodawcami, a organami ubezpieczeniowymi, często rozstrzyganymi na niekorzyść pracodawców, i sytuacja taka nie leży w interesie pracodawców.

fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście” obejmie nie tylko samozatrudnionych, ale każdą firmę (także zatrudniającą pracowników), gdzie przyjęte zlecenie zostanie osobiście wykonane przez właściciela. Problem może dotyczyć wielu, spośród 1,3 mln firm jednoosobowych, w tym przedstawiciele niektórych zawodów czy rzemieślników, którzy pomimo prowadzenia jednoosobowo działalności gospodarczej, są niezależnymi podmiotami gospodarczymi nie mającymi nic wspólnego z warunkami współpracy narzucanymi samozatrudnionym, pracującym na rzecz jednego kontrahenta. Także stawki godzinowe pracy tych osób zdecydowanie przekraczają proponowaną stawkę minimalną i nie ma potrzeby poddawania ich działalności regulacjom tej ustawy. Zdaniem ZRP, projektowane regulacje powinny zostać ograniczone wyłącznie do osób zatrudnionych, pracujących na rzecz jednego kontrahenta.

Doprecyzowania wymaga również ta część przepisu art. 8a ust. 1 projektu ustawy, gdzie jest mowa o wykonywaniu zlecenia lub świadczenia usług związanych z działalnością prowadzoną przez przyjmującego zlecenie (usługę), tak żeby było wiadomo, że chodzi o ten sam rodzaj działalności gospodarczej (wg PKD), który wykonują obydwie strony umowy. W przeciwnym razie można uznać, że wiele rodzajów usług będzie „związanych z działalnością przyjmującego zlecenie” (np. usługa księgową zawsze jest „związana z działalnością” firmy budowlanej), chociaż wiadomo, że inna była intencja autorów tej regulacji. Jednocześnie przepis powinien być tak zrehabilitowany, aby wyłączyć spod jego działania usługi świadczone przez niezależne podmioty gospodarcze w tej samej branży (np. podwykonawstwo firm w branży budowlanej, tzw. „usługi obce”).

Jeśli chodzi o obowiązek prowadzenia ewidencji liczby przepracowanych godzin uważamy, że wybrano dość biurokratyczne rozwiązanie, które w przypadku umów cywilnoprawnych nie sprawdzi się, bo i tak najczęściej stosowane jest ryczałtowe wynagrodzenie za wykonanie określonej pracy. Trzeba zwrócić uwagę, że w przypadku umów cywilnoprawnych na czas wykonania pracy zasadniczy wpływ mają indywidualne cechy wykonawcy zlecenia, w tym jego umiejętności czy tempo pracy. Liczba przepracowanych godzin w praktyce będzie i tak podlegała negocjacji. Dlatego proponujemy uprościć ten obowiązek, zastępując go wymogiem złożenia stosownego oświadczenia o liczbie przepracowanych godzin w rachunku wystawianym przez zleceniobiorcę, które powinno uzyskać akceptację zleceniodawcy.

W art. 2 projektu wprowadza się przepisy dotyczące uprawnień PIP do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów dotyczących wypłacania wynagrodzenia dla osób fizycznych przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi albo dla osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, które przyjęte zlecenia lub usługi wykonują osobiście, oraz prowadzenia ewidencji liczby godzin pracy przepracowanych przez takie osoby fizyczne, zgodnie z projektem art. 8a ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Właściwe organy PIP zostaną uprawnione do nakazania stronie umowy wypłaty wynagrodzenia w wysokości ustalonej zgodnie z ww. przepisem. Projekt określa również zakres podmiotów podlegających kontroli (są to przedsiębiorcy oraz inne jednostki organizacyjne, na rzecz których realizowane jest zlecenie lub świadczone są usługi, na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego związanych z działalnością prowadzoną przez te podmioty).

Należałoby jednak ograniczyć te kontrole, aby nie utrudniały prowadzenia działalności gospodarczej.

Dla porównania podaję wysokość płacy godzinowej w Europie w krajach podobnych do Polski:

Ile wynosi stawka za godzinę pracy w krajach europejskich?	
Czechy	ok. 55 koron. Przy kursie 0,16 zł, to ok. 8,8 zł. (Miesięczne wynagrodzenie minimalne to ok. 1472 zł)
Słowacja	ok. 2,33 euro. Przy kursie 4,45 zł, to ok. 10,37 zł. (Miesięczne wynagrodzenie minimalne to ok. 1802 zł)
Litwa	ok. 2,03 euro, czyli ok. 9 zł. (Miesięczne wynagrodzenie minimalne to ok. 1446 zł)
Bułgaria	ok 2,5 lewów. Przy kursie 2,27 zł to ok. 5,68 zł. (Miesięczne wynagrodzenie min. to ok. 953 zł)
Rumunia	ok. 6,23 lejów. Przy kursie 0,98 zł, to ok. 6,12 zł. (Miesięczne wynagrodzenie min. to ok. 1029 zł)
Niemcy	8,5 euro, czyli ok. 37,85 zł. Miesięczne wynagrodzenie min. to ok. 6554 zł. Dodajmy, że w Niemczech występuje również podział stawek godzinowych dla poszczególnych zawodów oraz zróżnicowanie regionalne na zachód, wschód oraz Berlin.
Wielka Brytania	występuje rozróżnienie stawek godzinowych ze względu na wiek. Powyżej 21 lat wynosi 6,7 funtów. Przy kursie 5,86 zł, to ok. 39,26 zł. Od kwietnia stawka dla najstarszych pracowników ma wzrosnąć do 7,6 funtów i przy aktualnym kursie będzie wynosić ok. 44,53 zł.

Spółeczeństwo obywatelskie w Polsce jest bardzo słabo rozwinięte, a organizacje pozarządowe przeniknięte są wieloma patologiami umacnianymi przez decyzje władz centralnych.

Organizacje pozarządowe na bezdrożach



POLACY NIE DZIAŁAJĄ W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH

Z niedawnego sondażu CBOS wynika, że Polacy nie działają w organizacjach pozarządowych. Z badania „Aktywność Polaków w organizacjach obywatelskich”¹ wynika, że aż 63% Polaków nie działa w żadnej organizacji o charakterze obywatelskim (np. w stowarzyszeniu, związku zawodowym, samorządzie, ruchu, klubie lub fundacji). 16% respondentów deklaruje, że poświęca swój wolny czas na działalność społeczną w jednej tego typu organizacji, 8% działa w dwóch organizacjach, a 13% w trzech lub więcej. Polacy najczęściej poświęcają swój czas na pracę społeczną w komitetach rodzicielskich, radach rodziców, fundacjach szkolnych i uczelnianych oraz w innych organizacjach działających na rzecz szkolnictwa i oświaty. Aktywne członkostwo w nich deklaruje obecnie 10,9% dorosłych Polaków. 10% twierdzi, że jest aktywnym członkiem jakiejś organizacji charytatywnej, która pomaga dzieciom, a 8,6% stanowią ci, którzy udzielają się w różnego rodzaju organizacjach charytatywnych pomagających chorym, niepełnosprawnym, seniorom, ubogim, bezdomnym oraz innym potrzebującym.

Inne mniej lub bardziej sformalizowane organizacje i grupy obywatelskie, w których Polacy deklarują uczestnictwo, to kluby i stowarzyszenia sportowe – 7,5%, ruchy religijne i kościelne oraz wspólnoty parafialne – 6,9%. W dalszej kolejności są: harcerstwo, stowarzyszenia studenckie i inne organizacje młodzieżowe – 6,1%, związki działkowców, hodowców, wędkarzy, myśliwych – 5,0%, a także OSP, GOPR i inne instytucje społecznego ratownictwa – 4,7%, organizacje artystyczne typu: chór, orkiestra, zespół taneczny czy teatralny – 4,4%, związki zawodowe – 4,3%, towarzystwa opieki nad zwierzętami – 4,2%, komitety starające się o załatwienie jakiejś konkretnej sprawy, w tym grupy protestu – 3,3%, organizacje działające na rzecz ochrony środowiska naturalnego – 3,2%, samorządy dzielnicowe i osiedlowe – 3% oraz kluby seniorów i emerytów – 3%.

CBOS podkreśla, że działalność Polaków w organizacjach obywatelskich jest zróżnicowana społecznie i zależy od poziomu wykształcenia, pozycji zawodowej, sytuacji ekonomicznej respondentów i ich gospodarstw domowych, a także z wiekiem badanych, wielkością zamieszkiwanej miejscowości oraz religijnością mierzoną częstością uczestnictwa w praktykach religijnych. Ponadprzeciętną aktywnością społeczną w ramach organizacji obywatelskich charakteryzują się przede wszystkim kadra kierownicza i specjaliści wyższego szczebla – aż 68% badanych z tej grupy deklaruje, że poświęca swój czas na

Piotr Szumlewicz

dziennikarz i publicysta, absolwent socjologii i filozofii na Uniwersytecie Warszawskim. Od wielu lat redaktor kwartalnika „Bez Dogmatu”, autor wielu publikacji naukowych z filozofii i polityki społecznej, raportów i opracowań dla organizacji pozarządowych. Doradca i ekspert Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

działalność w co najmniej jednej organizacji, a także uczniowie i studenci – 56% oraz pracownicy administracyjno-biurowi – 50%. Częściej niż inni aktywną przynależnością do organizacji obywatelskich cechują się również osoby praktykujące religijnie kilka razy w tygodniu – 53%, badani z wyższym wykształceniem – 53%, o najwyższych dochodach per capita – 52%, mieszkańcy największych miast – 49%, respondenci w wieku od 18 do 24 lat – 44% oraz dobrze oceniający swoją sytuację materialną – 44%.

Brak zaangażowania w działalność na rzecz swojej społeczności lokalnej oraz w pracę organizacji obywatelskich najczęściej przejawiają bezrobotni – 87% respondentów z tej grupy nie podejmuje żadnej tego rodzaju aktywności, renciści – 73%, gospodynie domowe – 70%, osoby źle oceniające swoją sytuację materialną – 68%, robotnicy niewykwalifikowani – 67%. Okazuje się więc, że organizacje pozarządowe nie aktywizują osób wykluczonych społecznie, lecz umacniają istniejącą hierarchię.

Podsumowując, z danych CBOS wyłania się bardzo ponury obraz społeczeństwa obywatelskiego. Po 27 latach od zmiany ustroju, pomimo wprowadzenia procedur demokratycznych, zakres partycypacji obywatelskiej na wielu obszarach zmniejszył się, a państwo nie podejmuje całościowych działań, aby włączyć obywateli w działalność publiczną. Trudno w tym kontekście się dziwić wielu patologicznym zjawiskom tak dotyczącym wysokich wskaźników wykluczenia społecznego, jak też niskiego poziomu zaufania społecznego w polskim społeczeństwie². Alienacja i brak kontaktów z innymi ludźmi oraz wzrost niestabilności na rynku pracy sprzyja też stresowi i zaburzeniom psychicznym, których skala radykalnie wzrosła od początku transformacji³.

NIEODPŁATNA PRACA MILE WIDZIANA

Nieco inne światło na funkcjonowanie organizacji pozarządowych rzuca niedawny raport Głównego Urzędu Statystycznego na temat działania organizacji pozarządowych⁴. Zgodnie z nim, w 2014 r. aktywnie

działało 87,4 tys. stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych, fundacji, społecznych podmiotów wyznaniowych oraz jednostek samorządu gospodarczego i zawodowego. Zrzeszały one łącznie 9,3 mln członków i dysponowały 125 tys. miejsc pracy, które stanowiły niecałe 0,9% liczby pracujących w gospodarce narodowej. Wśród nich 72 tys. stanowiły stowarzyszenia i podobne organizacje społeczne, 10,7 tys. – fundacje, 2,9 tys. – samorząd gospodarczy i zawodowy, a 1,8 tys. – społeczne podmioty wyznaniowe. Co 10 jednostka w tej zbiorowości posiadała status organizacji pożytku publicznego – w sumie działało ich 8,6 tys.

Blisko 3/4 badanych organizacji non profit w 2014 r. prowadziło wyłącznie nieodpłatną działalność statutową. Relatywnie liczna była także grupa podmiotów, które prowadziły działalność statutową zarówno w formie odpłatnej, jak i nieodpłatnej, lecz nie prowadziły działalności gospodarczej (21%). Natomiast organizacje prowadzące działalność gospodarczą, bez względu na to, czy towarzyszyła jej odpłatna działalność statutowa czy też nie, stanowiły jedynie 8% wszystkich badanych jednostek.

Większość badanych organizacji działała wyłącznie w oparciu o pracę społeczną. Brak korzystania z płatnego personelu deklarowało 61% z nich. W pozostałych organizacjach, czyli takich, które korzystały z pracy płatnej, częściej występowało zatrudnienie wyłącznie na umowy cywilnoprawne niż zatrudnienie etatowe. Korzystanie z pracy płatnej wyłącznie w oparciu o umowy cywilnoprawne dotyczyło 24% ogółu organizacji, natomiast podmioty zatrudniające pracowników na podstawie stosunku pracy stanowiły zaledwie 15% jednostek aktywnych w 2014 r.

Korzystanie z pracy społecznej zadeklarowało aż 93% badanych organizacji. Łącznie wolontariat na ich rzecz świadczyło 2,4 mln osób, zarówno członków organizacji, jak też osób, które bezpłatnie i dobrowolnie pomagały w działalności, chociaż nie należały do tych organizacji.

Z raportu wynika, że w 2014 r. ponad 90% objętych badaniem organizacji non profit zadeklarowało



posiadanie przychodów pochodzących m.in. z dotacji, darowizn, czy ze sprzedaży bądź składek członkowskich. W zdecydowanej większości organizacji deklarowane kwoty przychodów nie były jednak wysokie. Roczne wpływy nieprzekraczające 10 tys. zł wykazało 39% wszystkich badanych organizacji. Budżety w kwotach powyżej 10 tys. zł, a nieprzekraczające 100 tys. zł, posiadało 38% podmiotów, zaś w przedziale powyżej 100 tys. zł, ale nie więcej niż 1 mln zł – 18% jednostek. Przychody powyżej 1 mln zł osiągnęło jedynie 4% podmiotów.

Jakie wypływają wnioski z powyższych danych? Przede wszystkim, organizacje pozarządowe zatrudniają bardzo mało pracowników, biorąc pod uwagę skalę ich działalności. Znaczna część osób działających w trzecim sektorze pracuje nieodpłatnie lub w ramach umów nieetatowych. Jednocześnie te osoby, które pobierają dochody w organizacjach pozarządowych, mają wynagrodzenie na umiarkowanie wysokim poziomie. Z raportu portalu wynagrodzenia.pl wynika, że w ubiegłym roku mediana wynagrodzeń osób zatrudnionych w organizacjach pozarządowych wyniosła 3700 zł brutto miesięcznie⁵. Co czwarty pracownik trzeciego sektora zarabiał przeciętnie powyżej 5400 zł. Z kolei 25% otrzymywało co miesiąc poniżej 2700 zł brutto. Autorzy raportu jednocześnie zwracają uwagę, że mężczyźni zatrudnieni w organizacjach pozarządowych otrzymywali znacznie wyższe zarobki niż kobiety. Mediana ich miesięcznych wynagrodzeń wyniosła 4000 zł brutto, a kobiet tylko 3400 zł.

ODPIS PODATKOWY SŁUŻY NAJSILNIEJSZYM

Polskie organizacje pozarządowe są bardzo silnie zależne od trzech źródeł wpływów: prywatnych darowizn, konkursów organizowanych przez instytucje publiczne oraz odpisu od podatku 1%. Poza tymi źródłami nie ma uniwersalnych, instytucjonalnych mechanizmów finansowania trzeciego sektora.

Według ostatnich danych z 2014 r. organizacje pozarządowe otrzymały z odpisu podatkowego 557,6 mln zł⁶. Okazuje się jednak, że duża część odpisu trafia na konta największych organizacji. Z prawie 8 tys. organizacji największe 10 otrzymało blisko 220 mln dotacji, czyli prawie 40% całości. Innymi słowy, największe środki zdobywają fundacje, które już zdobyły i ugruntowały wizerunek medialny. Niektóre fundacje przeistaczają się w prywatny biznes otoczony fałszywym płaszczkiem działalności charytatywnej. Innym ważnym czynnikiem jest ich bo-

gactwo i związana z tym możliwość szerokiej reklamy w mediach. Już posiadane środki pozwalają na szeroką i skuteczną kampanię reklamową, która z kolei umożliwia pozyskanie jeszcze większych kwot. Popularnym sposobem promocji jest także dystrybucja darmowych programów do sporządzania PIT-ów z zakodowanym w nich beneficjentem 1%⁷. System sprzyja więc największym organizacjom pożytku publicznego i marginalizuje te mniejsze, które często działają w biednych, najbardziej potrzebujących wsparcia regionach. Warto w tym kontekście zauważyć, że do podobnego odpisu nie mają prawa związki zawodowe, które są finansowane wyłącznie ze składek swoich członków i nie dysponują tymi przywilejami, które posiadają organizacje pozarządowe.

Pod koniec ubiegłego roku, Prezydent RP Andrzej Duda podpisał przyjętą przez Sejm nowelizację ustawy o organizacjach pozarządowych⁸. W trakcie obrad w Senacie została zgłoszona poprawka, aby zakazać finansowania reklamy organizacji pożytku publicznego ze środków uzyskanych z 1% podatku, jednak poprawka została odrzucona na skutek lobbingu części organizacji⁹. Ostatecznie przyjęto rozwiązanie, zgodnie z którym środki z 1% wydatkowane na reklamę podlegają kontroli publicznej. W praktyce oznacza to jednak akceptację *status quo* i dlatego w kolejnych latach znowu będziemy zalewani reklamami finansowanymi przez największe organizacje pożytku publicznego.

TRZECI SEKTOR – RAJ PODATKOWY?

Wydatki organizacji pozarządowych w niewielkim stopniu są też poddane nadzorowi. Często środki, które podatnicy chcą przekazać przykładowo na edukację lub pomoc chorym dzieciom, zasilają budżet komercyjnej firmy reklamowej lub są przeznaczane na wysokie wynagrodzenia dla właścicieli organizacji. Warto zwrócić uwagę, że organizacje pozarządowe są pod wieloma względami uprzywilejowane podatkowo i przy celach statutowych związanych przykładowo z działalnością naukową, oświatową, kulturalną, dotyczącą ochrony środowiska, dobroczynności, ochrony zdrowia czy kultu religijnego są zwolnione od podatku. Gdy dotacja pochodzi ze środków samorządu, instytucji rządowej czy zagranicznej, to takie środki automatycznie są zwalniane z podatku, bez względu na przeznaczenie tych pieniędzy przez organizację. Również składki członkowskie nie są opodatkowane. W praktyce założyciele organizacji pozarządowych

mają wiele możliwości, aby prowadzić działalność biznesową, zarazem unikając obciążeń wobec państwa. Ten element wiąże się z innym elementem funkcjonowania organizacji pozarządowych w Polsce. Otóż, choć organizacje pozarządowe w niewielkim stopniu są poddane kontroli państwa, to często są zależne od finansowania publicznego. Innym ważnym źródłem finansowania trzeciego sektora poza odpisem od podatku są bowiem granty instytucji państwowych. Niestety ich struktura również jest silnie skoncentrowana wobec wąskiej grupy podmiotów, a ponadto władze formatują przekaz, gdyż zazwyczaj wspierają te organizacje, które wyrażają ich profil ideowy. Stąd na przykład od lat znaczne środki od państwa otrzymują organizacje związane z Kościołem katolickim, a nie otrzymują ich organizacje świeckie. Często też granty i wsparcie finansowe otrzymują organizacje pozarządowe powiązane z lokalną władzą.

Państwo biernie przygląda się więc rozwojowi organizacji pozarządowych, podporządkowując je swoim bieżącym interesom politycznym lub wspierając te o określonym światopoglądzie. Nie ma żadnej całościowej polityki rozwoju trzeciego sektora. Politykę publiczną dotyczącą organizacji pozarządowych trafnie podsumował Łukasz Surmacz. Odnosząc się do opracowanej przez rząd Donalda Tuska „Strategii wspierania rozwoju społeczeństwa obywatelskiego na lata 2009–2015”, napisał on: „Dokument wytyczający strategię tworzenia społeczeństwa obywatelskiego w Polsce, a w konsekwencji bazy dla ustroju demokratycznego, zakłada więc, że zrozumienie istoty samorządności i współdziałania, kształtowania procesów legislacyjnych, kontroli wydatków budżetowych, zależności między wyborem władzy a praktyką rządzenia, jest możliwe jedynie poprzez lekturę abstrakcyjnych czytanek w systemie bezpłatnej informacji oraz wskutek korzystania z porad prawnych w instytucjach, których nazwy i sposób działania kojarzą nam się głównie z przerośniętą i „nieprzyjazną” biurokracją. Taki pomysł można porównać do chęci nauczenia kogoś łowienia ryb nie poprzez zaferowanie wędką i wskazanie akwenu wodnego, lecz za pomocą pokazania ich na obrazku i pobieżnym wytłumaczeniu, jak kręcić kołowrotkiem i kiedy zaczynać”¹⁰. Trudno się z nim nie zgodzić. Zamiast konkretnych mechanizmów finansowania, które byłyby niezależne od politycznych sympatii określonej władzy i siły reklamowej organizacji pozarządowych, mamy ogólnikowe deklaracje o konieczności rozwijania demokracji i społeczeństwa obywatelskiego.

WSTYDLIWI WYZYSK

Niestety państwo wspiera patologie nie tylko odnośnie możliwości nadużywania luk podatkowych przez organizacje pozarządowe czy dowartościowania tych, które są przychylnie władzy, ale też sposobu zatrudnienia w nich. Przede wszystkim, w polskich warunkach logika pracy w NGO-sach jest zbudowana wokół projektu, a więc czegoś, co ma początek i koniec, ograniczony czas trwania¹¹. W związku z patologiami w sposobie zatrudnienia przez organizacje pozarządowe, Inicjatywa Pracownicza w ubiegłym roku powołała Komisję Pracujących w Organizacjach Pozarządowych. Jej inicjatorzy wskazują na olbrzymią skalę łamania prawa pracy i mobbingu w trzecim sektorze, które mają miejsce, pomimo górnolotnych deklaracji w statutach fundacji i stowarzyszeń. Ich zdaniem winę za tę sytuację ponoszą nie tylko organizacje pozarządowe, ale też polityka władz państwowych, przerzucająca realizację zadań publicznych na trzeci sektor bez zapewnienia mu właściwego otoczenia finansowego i prawnego. Jak piszą inicjatorzy Komisji: „poddane logice konkurencyjności organizacje walczą o zbyt skromne w stosunku do potrzeb środki finansowe, w wyścigu do dna zawyżając rezultaty i produkty projektów, a zaniżając koszty, zwłaszcza płacowe. I tak przez zbyt niskie budżety i wymogi regulaminów grantowych tworzy się fikcyjne stanowiska, fałszuje dokumentację pracy, ignoruje standardy BHP, a stosunek pracy ukrywa w umowach śmieciowych lub wyzyskuje armię wolontariuszy i wolontariuszek. Na skutek tego, pracujący na rzecz trzeciego sektora są ofiarami takich patologii jak: ponadnormatywne obciążenie pracą, nieodpłatne nadgodziny, wymóg permanentnej dyspozycyjności, brak jasnego zakresu obowiązków, skazanie na umowy śmieciowe lub brak jakichkolwiek umów. Zaś mobbing, wyzysk oraz niskie płace usprawiedliwane są „misją” i maskowane „koleżeńskimi relacjami”¹². Inicjatywa Pracownicza wskazuje też, że część organizacji pozarządowych wraz ze swoimi pracownikami zaakceptowało i uwewnętrzniło patologiczne zjawiska. Dotyczy to tak zarządów organizacji pozarządowych, jak też ich pracowników czy wolontariuszy. Wiele patologii jest ukrywanych, gdyż w środowisku jest powszechne przekonanie, że ich ujawnienie może zaszkodzić organizacji i jej beneficjentom. W efekcie trzeci sektor stał się jednym z najbardziej sprekarzowanych sektorów rynku pracy, w którym praktycznie nie istnieje reprezentacja pracownicza, i do którego nie sięga Kodeks pracy czy Państwowa Inspekcja Pracy. Stąd

Inicjatywa Pracownicza nakreśliła zbiór rekomendacji dla trzeciego sektora: „respektowanie praw pracowniczych (w tym BHP) i obowiązków pracodawcy przez pracodawców i regulaminy konkursów grantowych, ograniczenie do minimum stosowania tzw. umów śmieciowych i umów o pracę na czas określony, wprowadzenie rozwiązań służących współrzędzeniu w organizacjach pozarządowych, wprowadzenie jawności zarobków i zatrudnienia, zniesienie wyzysku wolontariuszek i wolontariuszy, zwiększenie puli środków publicznych przeznaczonych na wieloletnie granty instytucjonalne”¹³. Na nadużywanie wolontariatu i powszechne używanie bezpłatnych staży od lat zwraca też uwagę Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych¹⁴. Centrala domaga się całkowitej likwidacji darmowych staży i kontroli wolontariatu, który również często stanowi formę ucieczki pracodawców przed wypłacaniem wynagrodzenia. W organizacjach pozarządowych nieodpłatne formy pracy są szczególnie częste.

WOLONTARIUSZE I STAŻYŚCI DO ZWIĄZKÓW?

Temat praw pracowniczych w trzecim sektorze pojawia się też po wyroku Trybunału Konstytucyjnego, który w czerwcu ubiegłego roku orzekł, że ograniczenie możliwości wstępowania do związków zawodowych i działania w nich jest sprzeczne z Konstytucją. Organizacje pozarządowe są jednym z tych podmiotów, w których związki zawodowe praktycznie nie istnieją,

więc wyrok TK wydaje się również ich dotyczyć. Zdaniem OPZZ, które składało wniosek do TK, prawo do zrzeszania się w związki zawodowe powinno dotyczyć również wolontariuszy i stażystów, którzy działają w trzecim sektorze.

Polskie organizacje pozarządowe obecnie są słabe oraz silnie zależne od władzy politycznej i biznesu. W tej sytuacji należy raczej sceptycznie podejść do pojawiającej się od kilku lat w debacie publicznej propozycji, aby dialog społeczny składający się z reprezentacji rządu, związkowców i pracodawców zastąpić dialogiem obywatelskim, w którym istotną rolę pełniliby przedstawiciele trzeciego sektora. Kto miałby reprezentować w nim organizacje pozarządowe? Czy tylko największe organizacje? Czy wskazywałyby je władze polityczne? Jak miałyby one brać udział w rozmowach na temat praw pracowniczych, skoro wciąż opierają się głównie na śmieciowym zatrudnieniu i nieodpłatnej pracy? Pod tym względem wydaje się, że póki co, kluczowym wyzwaniem dla organizacji pozarządowych, jak też przede wszystkim dla ustawodawcy, jest ucywilizowanie stosunków pracy w trzecim sektorze, a zarazem wprowadzenie przejrzystych, uniwersalnych form jego finansowania. Polski rynek pracy jest wciąż bardzo niestabilny, a wielu pracodawców łamie prawo pracy. Niemniej jednak przeniesienie zasad panujących w organizacjach pozarządowych na cały rynek pracy oznaczałoby regres – dla pracowników i dla całej gospodarki. ■

1 http://cbos.pl/SPISKOM.POL/2016/K_013_16.PDF (dostęp 20.04.2016).

2 Na dramatycznie niski poziom kapitału społecznego w polskim społeczeństwie od lat wskazuje chociażby Janusz Czapiński w swoich „Diagnozach społecznych”. Zwraca on uwagę na fakt, że pomimo wzrostu dobrobytu i poprawy warunków życia dużej części polskiego społeczeństwa wskaźniki zaufania utrzymują się na bardzo niskim poziomie.

3 W ciągu 20 lat, między rokiem 1990 a 2010, wskaźnik rozpowszechnienia zaburzeń psychicznych wzrósł o 124% (z 1629 do 3655 na 100 tys. ludności) w opiece ambulatoryjnej i o 51% (z 362 do 548 na 100 tys. ludności) w opiece stacjonarnej. http://www2.mz.gov.pl/wwwfiles/ma_struktural/docs/info-realiznpozp_20130204.pdf (dostęp 20.04.2016).

4 <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoleczna-wolontariat/gospodarka-spoleczna-trzeci-sektor/dzialalnosc-stowarzyszen-i-podobnych-organizacji-spolecznych-fundacji-spolecznych-podmiotow-wyznaniowych-oraz-samorzadu-gospodarczego-i-zawodowego-w-2014-r-wyniki-wstepne,13,1.html> (dostęp 20.04.2016).

5 <http://wynagrodzenia.pl/arttytul.php/wpis.3374> (dostęp 20.04.2016).

6 <http://www.finance.mf.gov.pl/documents/766655/5008832/Wykaz+organizacji+po+C5%BCytku+publicznego,+kt%C3%B3re+w+2015+otrzyma%C5%82y+kwoty+1+proc.> (dostęp 20.04.2016).

7 <http://www.tygodnikprzeгляд.pl/dziurawe-fundacje> (dostęp 20.04.2016). Bodaj najsytniejszym przykładem malwersacji w organizacji pożytku publicznego jest fundacja Kid Project, której założyciel Jakub Śpiewak przyznał, że regularnie pobierał środki z konta fundacji, przeznaczając je na zakup ubrań, perfum, biżuterii czy wycieczki zagraniczne. Przywłaszczył również ok. 170 000 zł w formie gotówki z bankomatów. We wrześniu 2013 r. prokuratura przedstawiła mu zarzut przywłaszczenia łącznej kwoty 433 404 zł.

8 <http://www.prezydent.pl/aktualnosci/wydarzenia/art,55,22-ustawy-z-podpisem-prezydenta-andrzej-a-dudy.html> (dostęp 20.04.2016).

9 <http://poradnik.ngo.pl/wiadomosc/1653821.html> (dostęp 20.04.2016).

10 <http://nowyobywatel.pl/2013/04/15/trzeci-sektor-awan-garda-czy-konserwowanie-systemu/> (dostęp 20.04.2016).

11 <http://www.krytykapolityczna.pl/arttykuly/opinie/20151102/lipszyc-mozemy-strzelac-do-zarzadow-ngo-sow-tylko-po-co-rozmowa> (dostęp 20.04.2016).

12 <http://www.ozzip.pl/teksty/informacje/ogolnopolskie/item/1937-powstala-komisja-pracujacych-w-organizacjach-pozarządowych> (dostęp 20.04.2016).

13 j.w.

14 <http://lewica.pl/?id=29098&tytul=OPZZ:-Zlikwidowa-%E6-darmowe-sta%BFe> (dostęp 20.04.2016).

1 kwietnia 2016 r. oficjalnie wystartował Program Rodzina 500 plus wskazywany powszechnie jako sztandarowy program Rządu, a jednocześnie realizacja jednej ze szczególnie ważnych społecznie obietnic przedwyborczych zarówno w kampanii prezydenckiej, jak i parlamentarnej. Ma on dotyczyć 2,7 mln rodzin. Wsparciem objętych zostanie ok. 3,7 mln dzieci.

Program Rodzina 500 plus

w ocenie związków zawodowych
i organizacji pracodawców.

Powszechne poparcie, ale z poprawkami

Według szacunków Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, środki z Programu Rodzina 500 plus mają pokrywać ok. 57–61% kosztów wychowania dziecka. Cały ten koszt szacowany jest przez resort na ok. 176–190 tys. zł.

Zgodnie z Programem, świadczenie wychowawcze na drugie i kolejne dziecko w rodzinie przysługuje niezależnie od kryterium dochodowego. Przy pierwszym dziecku, brane są pod uwagę dochody, które nie mogą przekraczać 800 zł na członka rodziny, a gdy dziecko jest niepełnosprawne – 1200 zł miesięcznie. Na okres od 1 kwietnia 2016 r. do 30 września 2017 r. bierze się pod uwagę dochody uzyskane w roku 2014. Na kolejny okres: od 1 października 2017 r. do 30 września 2018 r. będą już brane pod uwagę dochody z 2016 r. Świadczenie przysługuje do 18. roku życia dziecka. Wypłacane jest na wniosek rodziców lub opiekunów, złożony osobiście w urzędzie miasta, gminy, ośrodka pomocy społecznej lub drogą elektroniczną. Jak mówiła w dniu wejścia w życie Programu Premier Beata Szydło, „dziecko to jest najlepsza inwestycja w przyszłość”. Projekt programu był szeroko konsultowany, także z partnerami społecznymi: związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. A oto, co zauważali oni w swoich opiniach.

BRAK KOMPLEKSOWEGO PODEJŚCIA

W opinii Forum Związków Zawodowych czytamy, że projekt ustawy o pomocy państwa w wychowaniu dzieci (to oficjalna nazwa Programu Rodzina 500 plus), stanowi „próbę wsparcia polskiej demografii, istotną ze względu na starzenie się naszego społeczeństwa”. Spotyka się on z aprobatą związku, co jednak nie zmienia faktu, że proponowane rozwiązanie ocenia on jako „zbyt jednowymiarowe”, a proponowanemu wsparciu zarzuca „brak kompleksowego podejścia”.

Jak podkreśla FZZ, wydatki budżetu na realizację programu są szacowane na ok. 21 mld zł. Jednakże przypomina, że obecnie 54% polskich rodzin to rodziny tylko z jednym dzieckiem. Jednocześnie, według GUS, 7% gospodarstw domowych w naszym kraju jest zagrożonych skrajnym ubóstwem. W znacznym procencie są to rodziny wielodzietne.

Anna Grabowska

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

Forum wyraża w swojej opinii wątpliwość co do skuteczności Programu Rodzina 500 plus. Wskazuje, że „w wypadku drugiego, kolejnego dziecka, świadczenie będzie przysługiwało niezależnie od dochodu rodziny. Otrzymają je zarówno te, w których rodzice zarabiają 1800 zł brutto, jak i te, w których zarobki sięgają brutto np. 20 tys. zł miesięcznie”.



Odrębnym problemem, zdaniem FZZ, pozostaje różnicowanie dzieci i brak praw do świadczenia, niezależnie od dochodów rodziny, na pierwsze dziecko. Związek wskazuje na badania przeprowadzone wśród ludzi młodych, z których wynika, że najtrudniejszą decyzją jest ta o posiadaniu pierwszego dziecka i jest ona uzależniona przede wszystkim od poczucia bezpieczeństwa socjalnego. „Proste jest zaś wyliczenie, że przy płacy minimalnej rodziców wynoszącej ok. 1300 zł netto i jednym dziecku, rodzina i tak nie mogłaby liczyć na wsparcie, gdyż dochód na jej członka przekroczy 800 zł. Trudno zaś uznać takie dochody za satysfakcjonujące jeżeli chodzi o rozwój dzieci” – czytamy w opinii.

Dalej FZZ uznaje za nie do końca zrozumiałą górną granicę wsparcia, jaką jest ukończenie przez dziecko 18. roku życia. Nie jest to bowiem wiek usamodzielniania się młodych ludzi, ale w przeważającej mierze kontynuacji nauki, i to dosyć kosztownej.

„Biorąc pod uwagę realizację rzeczywistych potrzeb dzieci, warto też, w naszej ocenie, zastanowić się nad bardziej celowym adresowaniem finansowego wsparcia ze strony Państwa. Środki przeznaczone w zamyśle na wypłaty kwoty 500 zł na dziecko, mogłyby być choćby częściowo skierowane na bezpłatną lub bardzo tanią opłatę żłobkową i przedszkolną, a przede wszystkim na zwiększenie liczby placówek tego typu. Obecnie w Polsce zaledwie niecałe 8% dzieci w wieku do 3 lat korzysta z opieki zinstytucjonalizowanej. Oczywiście zasadne jest poszerzenie polityki państwa o ten zakres działań” – napisano w opinii FZZ.

Przytoczono w niej również badania opinii publicznej, z których wynika, że to nie bezpośrednie wsparcie finansowe skłoniłoby rodziny do posiadania pierwszego czy kolejnych dzieci, lecz skuteczne wsparcie dla matek na rynku pracy (niemal 60% badanych przez CBOS), zwiększenie liczby żłobków i przedszkoli (ponad 33% badanych). (...) Ponad 46% Polaków posiadających dzieci opowiada się też za ulgami podatkowymi, ponad 44% za wsparciem państwa w pozyskaniu własnego mieszkania.

Podsumowując, FZZ stwierdziło, że przychylnie odnosi się do polityki państwa wspierającej demografię, zaznaczając jednocześnie konieczność zrównoważonego myślenia o polityce rodzinnej z uwzględnieniem: podwyższenia świadczeń rodzinnych, rozbudowy placówek opiekuńczych, preferencji podatkowych, elastycznych, ale akceptowanych społecznie rozwiązań na rynku pracy, analizy zabezpieczenia emerytalnego ludzi młodych, polityki mieszkaniowej. „Są to, w naszej ocenie, tematy do dalszych dyskusji na temat polityki prorodzinnej państwa” – napisano w opinii.



COROCZNA WERYFIKACJA PROGÓW DOCHODOWYCH

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” podkreśliło w wstępie swojej opinii do Programu Rodzina 500 plus, że popiera kierunki rozwiązań zawarte w projekcie ustawy o pomocy państwa w wychowaniu dzieci. Jednak zaproponowane rozwiązania mogą mieć, zdaniem związku, znacznie ograniczone efekty, a zdefiniowane cele mogą być trudne do osiągnięcia. Zdaniem „Solidarności”, przeszkodą do uznania zaproponowanych rozwiązań jako powszechnych, jest ustanowienie kryteriów dochodowych uprawniających do świadczenia na pierwsze dziecko.



„Jedynie 31% wszystkich rodzin otrzyma świadczenie na pierwsze dziecko. Takie ograniczenie budzi niepokój ze względu na fakt, że ustalona kwota jest niższa niż minimum socjalne wyliczone przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych dla rodzin z jednym dzieckiem, które wynosi ok. 880 zł lub 935 zł (w zależności od wieku dziecka), co oznacza wykluczenie ze wsparcia rodzin z jednym dzieckiem, o dochodach poniżej minimum socjalnego, czyli żyjących na granicy ubóstwa. W takiej samej sytuacji znajdują się samotni rodzice, których dochody przekraczają nieznacznie wartość wynagrodzenia minimalnego. Wyklucza się tym samym rodziny najbardziej wrażliwe ekonomicznie” – napisano w opinii związku.

NSZZ „Solidarność” wyraził swoje wątpliwości także w kwestii ograniczenia pomocy do ukończenia przez dziecko 18. roku życia zaznaczając, że wydatki na dzieci starsze rosną z ich wiekiem m.in. ze względu na podejmowaną edukację. Większość absolwentów osiąga pełnoletniość w trakcie nauki w szkole ponadgimnazjalnej, dlatego, zdaniem związku, zasadne byłoby przedłużenie wypłaty świadczenia wychowawczego co najmniej do dnia ukończenia przez dziecko pełnoletnie szkoły ponadgimnazjalnej.

Za zbyt niskie „Solidarność” uznała też kryterium dochodowe wynoszące 800 lub 1200 zł na dziecko. Postulowała natomiast o ustalenie górnej granicy dochodu uprawniającego do wsparcia w formie świadczenia wychowawczego, „tak, by ograniczyć dostęp do świadczeń rodzinom o wysokich dochodach, które nie tylko nie odczują tej pomocy, ale przede wszystkim jej nie potrzebują”.

Związek odniósł się też, do zawartego w ustawie, sformułowania „marnotrawienie bądź wydatkowanie przyznanych środków niezgodnie z celem”. Oceniał, że wymaga ono doprecyzowania, szczególnie, że w rodzinach, których sytuacja dochodowa jest ustabilizowana trudno określić, które dochody zostały wydatkowane na cel zgodny z ustawą.

Zdaniem „Solidarności”, weryfikacja kwot uprawniających do świadczenia wychowawczego na pierwsze dziecko powinna odbywać się corocznie. Jak podkreślono w opinii, zaproponowane progi odnoszą się do wysokości minimum socjalnego, wyliczanego na podstawie cen sprzed 2 lat. Tylko coroczna weryfikacja progów zapewni zatem utrzymanie stabilnej sytuacji dochodowej rodzin.

NSZZ „Solidarność” podkreśla też, że widzi potrzebę dalszych prac nad systemem pomocy rodzinom w najtrudniejszej sytuacji dochodowej. Najważniejszymi czynnikami są tu: stabilna sytuacja mieszkaniowa, zawodowa oraz zdrowotna. Dlatego należy podjąć dalsze działania w celu ogólnej poprawy kondycji polskich rodzin. Za zasadne związek uznał też kierowanie do rodziców i dzieci wsparcia w formie niepieniężnej: dostępnej i bezpłatnej opieki instytucjonalnej nad dziećmi w wieku przedszkolnym, bezpłatnych posiłków w szkołach, biletów na komunikację miejską, bezpłatnych podręczników, dostępu do szczepień ochronnych, opieki stomatologicznej na wysokim poziomie.

NIEZBĘDNA OPIEKA INSTYTUCJONALNA

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oceniło Program Rodzina 500 plus jako słuszny kierunek działania, zasługujący na aprobatę. Zaznaczyło jednak, że „instrument w postaci świadczenia wychowawczego nie może być jedynym i wiodącym bodźcem wsparcia rodzin z dziećmi”.



„Ważne jest dalsze rozwijanie działań na rzecz zwiększenia i powszechnej dostępności do przedszkoli i żłobków wraz z dalszym rozwojem instytucjonalnych form wsparcia, wzmocnienie regulacji prawnych związanych z rodzicielstwem, stworzenie specjalnych instrumentów wprost adresowanych do rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej czy dysfunkcyjnych, dalsze rozwijanie instytucji asystenta rodzi-

ny i wspieranie pracowników socjalnych pracujących z rodziną w kryzysie” – czytamy w opinii.

Związek poddał w wątpliwość kryterium dochodowe na poziomie 800 lub 1200 zł jako mogące wykluczyć ze wsparcia rodziny niezamożne. Za zasadne uznał wprowadzenie drugiego, górnego kryterium dochodowego, powyżej którego świadczenie wychowawcze 500 zł nie byłoby należne. Jako dobre rozwiązanie wskazał weryfikację co 3 lata kwot uprawniających do uzyskania świadczenia wychowawczego, z uwzględnieniem wyników badań Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych dotyczących minimum socjalnego.

Za zbyt optymistyczne OPZZ uznał twierdzenie, jakoby Program miał stanowić zachętę do podejmowania decyzji o posiadaniu większej liczby dzieci. Jak zauważa związek, w Polsce jest ponad 80 tys. rodzin z jednym dzieckiem, 6,4% z nich żyje poniżej granicy ubóstwa. Dla tych rodzin, świadczenie będzie źródłem dochodu, szczególnie że wydatki na utrzymanie i wychowanie dziecka stanowią ok. 15–30% budżetów polskich rodzin.

„Pozytywnie oceniamy regulację stanowiącą, że w przypadku gdy zaistnieją sytuacje, że rodzina będzie marnotrawić przyznane jej świadczenie wychowawcze lub wydatkować je niezgodnie z przeznaczeniem – organ właściwy będzie je przekazywał w całości lub części w formie rzeczowej” – czytamy w opinii OPZZ. Podobne pozytywne stanowisko zajął związek w stosunku do rozwiązania wyłączającego dochody uzyskiwane z tytułu świadczenia wychowawczego z katalogu innych dochodów branych pod uwagę przy ustalaniu prawa do świadczeń o charakterze społecznym, a także wobec zapowiedzi monitorowania skutków ustawy.

Podsumowując, OPZZ wyraziło nadzieję, że realizacja głównego założenia ustawy w postaci świadczenia wychowawczego „jest dopiero początkiem dobrej zmiany na rzecz polityki rodzinnej i nie pozostanie jedynym instrumentem wsparcia”.

TRANSFERY FINANSOWE TYLKO DO RODZIN NAJUBOŻSZYCH

Już na wstępie swojej opinii do Programu Rodzina 500 plus, Business Centre Club podkreśla, że deklarowane przez Rząd cele należy uznać za ważne. Współczynnik dzietności kobiet w Polsce wynosi poniżej 1,3 i wśród 224 państw świata jesteśmy dopiero na 212 miejscu w tym zakresie. Równie ważny jest, zdaniem organizacji pracodawców, cel wskazujący na konieczność pomocy rodzinom wychowującym dzieci. Jednak już kilka zdań dalej, możemy przeczytać, że „dla



deklarowanych celów projektodawcy użyli nieefektywnego i bardzo kosztownego instrumentu w postaci (...) nieopodatkowanych 500 zł miesięcznie na każde drugie i kolejne dziecko, bez dodatkowych warunków”. Odnosząc się do problemu dzietności polskich kobiet, BCC odwołuje się do *Diagnozy społecznej 2015*, której autorzy są przeciwnikami indywidualnych transferów finansowych. Wskazują, że podstawowymi barierami zwiększenia dzietności są bariery życia codziennego związane z niedorozwojem infrastruktury i usług ułatwiających opiekę nad dziećmi. Wskazują tu np. na niedostępność żłobków i przedszkoli, niewłaściwą organizację czasu pracy, niską jakość usług opieki zdrowotnej, brak samodzielnych mieszkań dla młodych rodzin, trudność w powrocie matek na rynek pracy. Jak wyliczają pracodawcy z BCC, gdyby państwo opłaciło w całości koszty wychowania oczekiwanej liczby 28 tys. dzieci, to musiałoby wydać na to sumę ok. 53 mld zł. Jednak Program Rodzina 500 plus przewiduje w ciągu 11 lat sumę, aż 245,5 mld zł, tj. ok. 900 tys. zł w przeliczeniu na każde nowo urodzone dziecko, co wielokrotnie przekracza koszt wychowania dziecka.

„Oznacza to, że nadwyżka wydatków w okresie 11 najbliższych lat ponad wskazane wyżej 53 mld zł – będzie po prostu transferem socjalnym wynoszącym 192,5 mld zł, ale adresowanym nie tylko, a nawet nie przede wszystkim do rodzin o najniższych dochodach, lecz do wszystkich rodzin posiadających dzieci, niezależnie od dochodu przypadającego na osobę

w rodzinie” – pisze w swojej opinii BCC. I dalej czytamy, że „ten wielki transfer odbędzie się kosztem ograniczenia innych, potrzebnych wydatków skierowanych na usługi publiczne, które mogłyby wspomagać konsumpcję rodzin i osób o niskich dochodach, a także



na wydatki inwestycyjne wspierające rozwój gospodarczy i cywilizacyjny w Polsce”. Zdaniem organizacji należałoby zatem skierować indywidualne transfery finansowe jedynie do tych rodzin, w których wysokość dochodów nie przekracza mediany dochodów na członka rodziny. Zaoszczędzone w ten sposób fundusze należy natomiast przeznaczyć na szczegółowo określone cele, jak rozwój infrastruktury oraz usług publicznych, redukujących koszty wychowania dzieci oraz na wsparcie powrotu kobiet na rynek pracy.

WSPARCIE NA TRZECIE DZIECKO

Konfederacja Lewiatan, oceniając Program Rodzina 500 plus, proponowała, by dodatki były co do zasady wypłacane od trzeciego dziecka. Dla rodzin mniej zamożnych natomiast – od pierwszego. Inna propozycja Lewiatana to ujednoczenie systemu wsparcia rodzin przez włączenie świadczenia wychowawczego do systemu świadczeń rodzinnych. Świadczenia wychowawcze i inne rodzinne powinny być, zdaniem organizacji pracodawców, wliczane do dochodu rodziny przy ustalaniu uprawnień do świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej. Miałoby to ograniczyć negatywny wpływ ustawy na aktywność zawodową. „Zaproponowane działania nie doprowadzą do zrealizowania postawionych celów. (...) Poziom całkowitych kosztów nowej formy pomocy rodzinom będzie nieproporcjonalny do efektów, jakie można uzyskać zarówno w zakresie ograniczenia ubóstwa w rodzinach z dziećmi, jak i w zakresie wzrostu poziomu dzietności” – ocenia Lewiatan. Według tej organizacji, należy poprawić efektywność rozwiązania po-



przez „lepsze adresowanie świadczeń pieniężnych do najbardziej potrzebujących oraz tworzenie warunków do zwiększenia aktywności zawodowej w rodzinach z dziećmi, w tym zwłaszcza wielodzietnych”.

NIE OGRANICZAĆ AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

„Pracodawcy RP popierają rozwiązania, które mają na celu budowę całościowej i długofalowej polityki prorodzinnej, służącej zarówno wzrostowi liczby urodzeń, jak i realnej poprawie warunków bytowych rodzin, a w związku z tym także ich jakości życia” – czytamy w stanowisku tej organizacji. Wskazuje ona dalej na niski poziom urodzeń, starzenie się ludności, ujemne saldo migracji. Argumentuje, że Program Rodzina 500 plus ma „szanse powodzenia przy zagwarantowaniu jego prostoty, transparentności, celowości oraz powiązaniu analizy osiągniętych efektów z ponoszonymi nakładami”.

„Taki finansowy instrument wsparcia, choć istotny, to stanowi zaledwie element kompleksowej i przyszłościowej polityki rodzinnej” – napisano w stanowisku. W opinii Pracodawców RP, oddziaływanie Programu Rodzina 500 plus na saldo sektora finansów publicznych powinno stać się przedmiotem pogłębionych analiz. Jak bowiem wynika z szacunków fundacji CenEA, roczny koszt wypłaty świadczeń to 25,2 mld zł rocznie. Natomiast projektodawcy szacowali te koszty na niecałe 23 mld zł.

„W naszej ocenie, uzupełnienie ewentualnych niedoborów związanych z wyższym od planowanego poziomem wydatków na wypłatę świadczeń lub niższą wielkością wpływów z założonych źródeł finansowania Programu, nie powinno być dokonywane poprzez zwiększenie obciążeń fiskalnych nakładanych na przedsiębiorców oraz innych podatników” – podkreślają Pracodawcy RP. Według nich, istotna jest też konstrukcja limitów dochodowych. Oceniają je jako



nieelastyczne, co przyczyni się do powstania tzw. pułapki świadczeń, która sprawia, że zwiększenie aktywności zawodowej lub podnoszenie kwalifikacji, a co za tym idzie zarobków, może stać się nieopłacalne ze względu na przekroczenie limitu dochodowego uprawniającego do otrzymywania świadczenia. Może być tak, że ekonomicznie nieopłacalne stanie się podjęcie pracy zawodowej przez jednego z rodziców, jeśli faktyczne korzyści z niej nie będą istotnie wyższe od kwoty 500 zł. Dlatego, zdaniem organizacji pracodawców, zasadne jest wprowadzenie mechanizmu „złotówka za złotówkę”. Rekompensowanie utraty prawa do świadczenia wiązałoby się wprowadzenie ze wzrostem kosztów realizacji Programu, jednak jest to, zdaniem Pracodawców RP, niezbędna modyfikacja. Wskazują oni także na potrzebę rozszerzenia Programu o pomoc celową.



„W przeciwnym razie bardzo prawdopodobnym scenariuszem może być pogłębianie problemu uzależnienia w rodzinach, gdzie już on występuje, a także osłabienie motywacji do podejmowania pracy zarobkowej lub wyjścia z szarej strefy” – czytany w stanowisku. Udzielanie wsparcia materialnego w formie innej niż gotówkowa, znacząco zwiększa szanse na dystrybuowanie środków zgodnie z ich przeznaczeniem, umożliwia, zdaniem Pracodawców RP, skuteczną kontrolę nad programem wsparcia. Opiera się przede wszystkim na prewencji ewentualnych nadużyć. Jako przykład takiego rozwiązania wskazano Belgię.

WSPARCIE MATEK NA RYNKU PRACY

Związek Rzemiosła Polskiego poparł rozwiązania przewidziane w Programie Rodzina 500 plus. Zaznaczył jednak, że mając na uwadze wysoki koszt Programu, jak i konieczność jego utrzymania przez długi okres, niezbędne jest przyjęcie rozwiązań, które spowodują jak najbardziej efektywne wykorzystanie środków przeznaczonych na ten cel. Zdaniem organizacji skupiającej małych przedsiębiorców, jeśli celem

ustawy jest objęcie jak najszerszego kręgu osób wychowujących dzieci, to nieuzasadnione jest eliminowanie z tego systemu rodzin wychowujących pierwsze dziecko, jeżeli dochód w tej rodzinie przekracza minimum socjalne. Z drugiej strony, nie ma uzasadnienia dla obejmowania pomocą, na drugie i kolejne dziecko, rodzin o wysokich dochodach.



„Przyznanie świadczeń tej grupie rodzin nie spełni żadnej roli socjalnej, ani nie wpłynie na podjęcie decyzji o kolejnym dziecku w rodzinie. Tym bardziej, że pieniądze skierowane do rodzin o wysokich dochodach raczej nie wrócą od razu na rynek, a zasilą oszczędności. Dlatego podzielamy pogląd prezentowany przez Ministra Finansów, który proponował wprowadzenie górnego progu dochodowego, tak by z Programu wyłączyć osoby najlepiej sytuowane” – napisano w opinii ZRP. Dalej wskazano, że zaoszczędzone środki można będzie skierować do rodzin wychowujących pierwsze dziecko. Pieniądże te można też przeznaczyć na poprawę opieki instytucjonalnej nad matką i dzieckiem. Zdaniem organizacji, dokumentacja dochodowa w Programie, powinna zostać ograniczona do minimum, poprzez składanie przez osoby uprawnione oświadczeń o dochodach, które byłyby poddawane wyrywkowej kontroli.

Podsumowując, ZRP stwierdził, że wsparcie państwa w wychowaniu dzieci jest niewątpliwie potrzebne. „Powinno to być, wzorem większości państw europejskich, świadczenie powszechne, adresowane do wszystkich rodzin, już od pierwszego dziecka, niezależnie od osiąganego dochodu. Jednak, jeżeli w trosce o budżet, dzisiaj nie ma takiej możliwości, to może należy rozważyć tylko pomoc najbardziej potrzebującym rodzinom, a pozostałe środki przeznaczyć na wsparcie instytucjonalne matki i dziecka, w tym poprawę opieki przedszkolnej, w szczególności w zakresie sieci żłobków i wsparcie matek na rynku pracy” – napisano w opinii. ■





Konstytucyjne zastrzeżenia do rozporządzeń ws. podwyżek wynagrodzeń pielęgniarek i położnych.

Dobre prawo czy incydentalne przepisy do zmiany?

Anna Grabowska

Prawo pielęgniarek i położnych do wzrostu wynagrodzeń zagwarantowane rozporządzeniami ministra zdrowia z września i października 2015 r. jest prawem incydentalnym i jako takie może zatem być dowolnie zmienione lub uchylone – twierdzą NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Konfederacja Lewiatan oraz Pracodawcy RP. Przepisy te były analizowane przez rządowych prawników i dziś związki, pracodawcy czy nawet minister nie mają prawa ich kwestionować – odpowiada Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych należący do Forum Związków Zawodowych. Sprawa czeka na rozstrzygnięcie w Trybunale Konstytucyjnym.

29 lutego 2016 r. odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. ochrony zdrowia. Omawiano m.in. temat wynagrodzeń w ochronie zdrowia, podjęty już wcześniej na posiedzeniu plenarnym Rady Dialogu Społecznego 14 grudnia 2015 r. Doszło wówczas do rozbieżności zdań w tej sprawie między centralami związkowymi. Część partnerów społecznych wskazywała na niezgodność z Konstytucją rozporządzeń Ministra Zdrowia z 14 października 2015 r. oraz zmieniającego je rozporządzenia z 8 września 2015 r. w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej. Chodziło o wprowadzenie mechanizmu wzrostu wynagrodzeń pielęgniarek i położnych.

TRUDNY KOMPROMIS ALBO MASOWE PROTESTY

Jak podkreślił w piśmie skierowanym do Ministra Zdrowia Konstantego Radziwiłła Ogólnopolski Zwią-

zek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych, rozporządzenie pozwoliło częściowo rozwiązać problem wzrostu wynagrodzeń w ochronie zdrowia, a także wygasić znaczący konflikt społeczny, którego eskalacja mogła doprowadzić do protestów i zaburzeń w funkcjonowaniu tego tak istotnego i wrażliwego społecznego sektora. Jednak zawarty wskutek negocjacji prowadzonych we wrześniu, a potem października 2015 r. kompromis, OZZPiP oceniło jako „kruchy”, a przyjęło z „niezadowolaniem i nieufnością” ze względu na „zbyt daleko idące ustępstwa, jakie uczynił OZZPiP w trakcie negocjacji”. Wyjaśniając, dotyczyło to: niesatysfakcjonującego wzrostu wynagrodzeń, zbyt długich okresów przejściowych dla tego wzrostu, braku zapisów o wzroście wynagrodzeń zasadniczych.

W ocenie OZZPiP, owe zastrzeżenia nie mają związku z dyskryminacją pielęgniarek i położnych w zależności od sposobu nawiązania stosunku pracy oraz od terminu jego nawiązania. A właśnie ten fakt podkreślają dwie pozostałe centrale związkowe: NSZZ „Solidarność” i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. Tak samo twierdzą dwie organizacje pracodawców: Konfederacja Lewiatan i Pracodawcy RP.

NIEZROZUMIENIE MIĘDZY ZWIĄZKAMI

„Proszę się nie obawiać o jakoby dyskryminowanie jakichś grup pielęgniarek i położnych, rzekomo pominiętych we wzrostach wynagrodzeń” – napisał OZZPiP w piśmie do ministra. I dalej, że „przyznane ww. rozporządzeniami gwarancje wzrostu wynagro-

dzeń dla naszej grupy zawodowej stanowią PRAWA NABYTE, które nie mogą być obecnie odebrane”. Jak dodało OZZPiP, „wystąpienie dwóch organizacji pracodawców oraz dwóch central związkowych NSZZ „Solidarność” oraz OPZZ jest kompletnie niezrozumiałe”. OZZPiP przestrzega przed uchynieniem spornych rozporządzeń twierdząc, że spowoduje to „natychmiastowy kryzys ochrony zdrowia w Polsce”. Natomiast Przewodnicząca Forum Związków Zawodowych Dorota Gardias, swoje zdziwienie wobec zastrzeżeń zgłaszanych przez „Solidarność” i OPZZ, wyraziła w piśmie skierowanym do Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Zdrowia, Piotra Warczyńskiego. Zaznaczono w nim, że rozporządzenie z 8 września 2015 r. „było przedmiotem wielomiesięcznych negocjacji z przedstawicielami Ministerstwa Zdrowia i są wynikiem wspólnych uzgodnień stron”. Dodano, że w spotkaniach uczestniczyli prawnicy zarówno resortu, jak i Rządowego Centrum Legislacji czy Narodowego Funduszu Zdrowia.

To samo mówiła przewodnicząca OZZPiP Lucyna Dargiewicz na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego. Podkreślała, że żaden z prawników nie kwestionował legalności proponowanych zapisów rozporządzenia. Według jej argumentacji, nie należy dyskutować o rozporządzeniu, bo może to doprowadzić do odebrania świadczeń pielęgniarkom i położnym, ale skupić się na wypracowaniu regulacji mających na celu zniwelowanie różnic wynagrodzeń innych grup zawodowych w ochronie zdrowia poprzez wzrost ich świadczeń.

KOLIZJE PRAWNE I NAPIĘCIA SPOŁECZNE

Z rozumowaniem OZZPiP nie godzą się: NSZZ „Solidarność” (Sekretariat Ochrony Zdrowia), OPZZ, Konfederacja Lewiatan i Pracodawcy RP. 23 listopada 2015 r. przedłożyli Ministrowi Zdrowia dokument pt. „Wzrost wynagrodzeń pielęgniarek i położnych. Ocena skutków regulacji dla uprawnionych i podmiotów leczniczych”, zawierający analizę stanu prawnego po wejściu w życie kontrowersyjnych, ich zdaniem, rozporządzeń. Przedstawili również propozycję rozwiązania problemu, jak podkreślili, w zgodzie z istotnymi zasadami konstytucyjnymi. Jak zaznaczyli na wstępie, rozporządzenie „nie tylko nie rozwiązało problematyki wzrostu wynagrodzeń, ale jest źródłem licznych kolizji prawnych i napięć społecznych (...dyskryminując inne grupy zawodów medycznych oraz różnicując pielęgniarki i położne w zależności od sposobu i terminu nawiązania stosunku pracy”. Autorzy wystąpienia wskazali też na

poważne wątpliwości w zakresie gwarancji finansowania podwyżek.

PRAWO NABYTE – TYLKO NIEWADLIWIE!

Pierwsze z konstytucyjnych zastrzeżeń dotyczy zasady ochrony praw nabytych, na które powołuje się OZZPiP.

„Zasada ochrony praw słusznie (niewadliwie) nabytych nie została wskazana *expressis verbis* w Konstytucji, natomiast jest podstawą realizacji zasady zaufania do państwa” – napisano w opinii. Dotyczy to również zaufania do stanowionego prawa i bezpieczeństwa prawnego obywateli. Kluczowe jest jednak stwierdzenie, że chodzi o prawa nabyte niewadliwie, słusznie, sprawiedliwie. Za takie, według autorów opinii, można uznać jedynie te, które są niezbędne do uregulowania danej kwestii, a przede wszystkim zgodne z ustawami i Konstytucją. W tym miejscu odnoszą się do przykładowego wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 8 stycznia 2009 r. mówiącego właśnie o „prawach niewadliwie nabytych”, choć w sprawie o zwolnienia podatkowe.

„W przypadku, kiedy nabyte prawo stoi w sprzeczności z Konstytucją, (...)nie spełnia ono przesłanek praw niewadliwie nabytych. Oznacza to, że ustawodawca każdorazowo ma prawo uchylić normy przyznające prawa incydentalne” – napisano w opinii.

Powstaje pytanie: czy i jakie rozstrzygnięcie zawarte w rozporządzeniach regulujących wzrost wynagrodzeń dla pielęgniarek i położnych tworzy prawo nabyte wadliwie, a więc sprzecznie z Konstytucją?

I tu w analizie skierowanej do Ministra Zdrowia znajduje się wyjaśnienie, że ustawodawca udzielił Ministrowi Zdrowia kompetencji do określenia w rozporządzeniu jedynie konkretnych działań dotyczących warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej. Poszerzenie tego katalogu o zasady wynagrodzeń personelu przekracza tę kompetencję, co jest sprzeczne z art. 92 Konstytucji. Stanowi on, że rozporządzenia są wydawane przez organy wskazane w Konstytucji, na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania”. W opinii odwołano się też do art. 7 Konstytucji, który mówi, że organy władzy publicznej działają na podstawie i w granicach prawa. W ten sposób określony został zakaz domniemania kompetencji. Trybunał Konstytucyjny wydał wiele orzeczeń, w których wskazywał, że niewłaściwa realizacja upoważnienia ustawowego stanowi naruszenie przepisów konstytucyjnych określających warunki wydawania np. takich aktów prawnych jak rozporządzenie.

ŚRODKI PUBLICZNE – TYLKO NA KONKRETNE CELE!

Kolejne z zastrzeżeń Solidarności, OPZZ, Konfederacji Lewiatan i Pracodawców RP dotyczy zasady uniwersalizmu. Polega ona na zakazie przeznaczania środków publicznych pochodzących z poszczególnych tytułów na finansowanie imiennie wymienionych wydatków, chyba że są one wskazane w odrębnej ustawie. Wynagrodzenia personelu medycznego nie są wskazane w ustawie o świadczeniach opieki zdrowotnej wymieniającej koszty, które mogą być finansowane z budżetu NFZ. Dlatego, zdaniem wskazanych organizacji, przekazanie na zasadach wynikających z rozporządzeń, środków z budżetu NFZ na wynagrodzenia pielęgniarek i położnych jest sprzeczne z art. 216 Konstytucji w związku z art. 42 ust. 2 ustawy o finansach publicznych oraz art. 117 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej. W opinii podkreślono też, że zatwierdzony plan finansowy NFZ na 2016 r. nie zawiera pozycji, z której wynikałoby przeznaczenie środków na wzrost wynagrodzeń personelu medycznego.

Autorzy opinii zauważają, że konstytucyjnym obowiązkiem państwa jest zapewnienie obywatelom odpowiednio wysokich, satysfakcjonujących ich zarobków. Praca musi być bowiem wynagradzana górnym, by wystarczała na zaspokojenie uzasadnionych potrzeb życiowych pracownika. Dlatego też, tak istotny jest poziom płacy minimalnej oraz wyższe od niej wynagrodzenie ustalane między pracownikiem a pracodawcą. Jednakże równocześnie art. 32 Konstytucji wprowadza nakaz równego traktowania wszystkich podmiotów przez władze publiczne oraz zakaz dyskryminacji.

RÓWNE TRAKTOWANIE, ZAKAZ DYSKRYMINACJI

Zagadnienie równego traktowania i zakazu dyskryminacji to zasadnicza oś sporu co do konstytucyjności ocenianych rozporządzeń regulujących podwyżki wynagrodzeń w ochronie zdrowia, a konkretnie: wynagrodzeń pielęgniarek i położnych (choć tu nie wszystkich) z pominięciem np. diagnostów medycznych, ale także np. obsługi technicznej placówek medycznych.

Art. 32 Konstytucji formułuje zasadę równego traktowania przez władze publiczne, a także zakazuje dyskryminowania jakiegokolwiek podmiotu w życiu społecznym czy gospodarczym, z jakiegokolwiek przyczyny. Oznacza to, że wszystkie podmioty charakteryzujące się daną cechą, powinny być traktowane w taki sam sposób. Dotyczy to również przepisów prawa. Przenosząc to na sytuację pielęgniarek i położnych posiadających prawo do wykonywania zawodu, powinny być one objęte tymi samymi zasadami wzrostu wynagrodzeń niezależnie od tego, gdzie świadczą opiekę zdrowotną. Analizowane rozporządzenie takiej równości nie wprowadza. Jak wskazują autorzy analizy, „do dyskryminowanej grupy należą: pielęgniarki i położne zatrudnione przez podmiot zewnętrzny, pielęgniarki i położne mające wprawdzie umowy o pracę, ale zgłoszone do NFZ po 15 września 2015 r.”. Różnicowanie dotyczy zatem nie tylko miejsca wykonywania pracy, ale także okresu nawiązania stosunku zatrudnienia w ramach jednej grupy zawodowej.

„Prawa nabyte na mocy rozporządzenia spełniają przesłanki praw incydentalnych i jako takie nie podlegają ochronie praw nabytych, co oznacza, że w dowolnym momencie przepisy nadające uprawnienia mogą być uchylone lub zmienione” – czytamy w opinii czterech reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych. Odnosząc się do zawartej w opinii „Solidarności”, OPZZ, Konfederacji Lewiatan i Pracodawców RP, analizy art. 32 Konstytucji, FZZ zauważa w swoim piśmie skierowanym do Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Zdrowia, że „rozporządzenie nie przyznaje pielęgniarkom i położnym zatrudnionym na dzień 15 września 2015 r. konkretnych kwot podwyżek, a jedynie według ich ilości wyznacza wielkość środków przekazanych pracodawcy na wynagrodzenia, zaś środki te są dzielone na poziomie podmiotu leczniczego i nie musi być to podział dyskryminujący”.

NIE UMIELI DZIAŁAĆ – TERAZ JEST ZA PÓŹNO

OZZPiP, w piśmie skierowanym do Ministra Zdrowia, podpisanym przez Przewodniczącą Lucynę Dargie-



wicz, jednoznacznie neguje zasadność argumentów o naruszeniu konstytucyjnych zasad równego traktowania i dyskryminacji. Jak pisze, „w żadnym wypadku nie można przypisać przedstawicielom Pracodawców oraz NSZZ „Solidarność” i OPZZ prawa do dokonywania oceny zgodności bądź niezgodności danego aktu prawnego z Konstytucją. Oceny takiej nie może również obecnie dokonywać sam Minister Zdrowia (a taką oceną byłoby proste spełnienie wniosku i uchylene ww. rozporządzenia)”. Zdaniem OZZPiP, można mówić jedynie o opinii wyrażonej m.in. przez dwie centrale związkowe, „które nie chciały, albo nie umiały w sposób należyty reprezentować swoich członków i dopiero teraz (...) próbują obniżyć wzrosty wynagrodzeń, jakie otrzymała grupa zawodowa pielęgniarek i położnych”. Według związku pielęgniarek i położnych zrzeszonego w Forum Związków Zawodowych, decydujące jest to, iż sporne rozporządzenia musiały przejść kontrolę Rządowego Centrum Legislacji i tym samym uzyskały akceptację ich zgodności z przepisami ustawowymi i Konstytucją. Powołuje się on również na opinie przedstawicieli biura prawnego resortu zdrowia oraz zapewnienia Ministra Zdrowia udzielane w toku prac zespołu powołanego przez niego do oceny legalności rozporządzeń, a więc ich zgodności z Konstytucją. Dodaje, że w posiedzeniach zespołu brał udział Prezes NFZ lub jego przedstawiciele i również oni nigdy nie mieli zastrzeżeń co do niezgodności z Konstytucją negocjowanych zapisów o wzroście wynagrodzeń pielęgniarek i położnych. NFZ deklarował, że nie będzie problemu z zabezpieczeniem w jego planach finansowych środków na te podwyżki. Jak napisało Forum Związków Zawodowych w podpisany przez jego przewodniczącą piśmie do Podsekretarza Stanu w resorcie zdrowia, „rozważania dotyczące przeznaczenia środków publicznych na cel nie wskazany w planie finansowym NFZ, (...) odnoszą się do tego, że zapisy o zasadach wzrostu wynagrodzeń są traktowane jako odrębne wobec warunków udzielania świadczeń oraz wynagrodzenia za udzielane świadczenia, co (...) jest realizacją założonej tezy”. Forum dodaje, że „z faktu rozbieżności liczbowych w uzasadnieniu projektu nie wynika brak środków na realizację podwyżek – a jedynie zwykły brak staranności autorów tego aktu”.

SKARGA DO TRYBUNAŁU, ZAWIADOMIENIE DO PROKURATORA

Swoistą odpowiedzią na zarzut o braku kompetencji do oceniania zgodności z Konstytucją zapisów rozporządzeń – w sprawie podwyżek dla pielęgniarek

i położnych, jest wniosek o zbadanie zgodności § 2 ust. 4 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 8 września 2015 r. w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej oraz § 2 ust. 4 pkt 1, § 3 i § 4 ust. 7 i 8 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 14 października 2015 r., zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej z Konstytucją, Konwencją MOP nr 87 oraz ustawą o związkach zawodowych, złożony do Trybunału Konstytucyjnego w końcu października 2015 r. przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”. Skarga dotyczy zakresu, w jakim Konstytucja, wspomniana konwencja i ustawa „przyznają prawo do zawarcia porozumienia dotyczącego sposobu podziału miesięcznego środków na świadczenia opieki zdrowotnej udzielane przez pielęgniarki i położne jedynie przedstawicielom związków zawodowych pielęgniarek i położnych, zrzeszających wyłącznie pielęgniarki i położne”.

NSZZ „Solidarność” zaznaczył równocześnie, że domaga się „wzrostu wynagrodzeń dla wszystkich pracowników zatrudnionych w opiece zdrowotnej, zapewnionego w trwałych rozwiązaniach systemowych, zerwania z plagą umów śmieciowych oraz zaprzestania wymuszania na pracownikach zawierania umów cywilnoprawnych bądź samozatrudnienia, systematycznego zwiększania nakładów finansowych na opiekę zdrowotną ze środków publicznych oraz zaprzestania dalszej komercjalizacji i prywatyzacji sektora ochrony zdrowia”. Kilka dni przed skargą do Trybunału, „Solidarność” złożyła zawiadomienie do Prokuratora Generalnego na nierówne traktowanie związków zawodowych. Wskazała w nim, że w rozporządzeniu w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej zawarte jest wyrażenie, z którego wynika, iż porozumienie dotyczące podziału środków na świadczenia udzielane przez pielęgniarki i położne od września 2015 r. do 30 czerwca 2016 r. narusza zasadę zapisaną w art. 1 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, nakazującą jednakowe traktowanie wszystkich związków przez organy państwa, samorządu terytorialnego oraz pracodawców.

NAJPIERW POMOC CHORYM, POTEM PODWYŻKI

Poza wątpliwościami konstytucyjnymi, dwie organizacje pracodawców i dwie związkowe centrale wskazały również na niezgodność rozporządzeń Ministra Zdrowia z ustawami, a więc aktami prawnymi wyższego rzędu niż rozporządzenie. Poza ustawą o związkach zawodowych i zawiadomieniem w tej



sprawie do Prokuratora Generalnego, chodzi również o ustawę Kodeks pracy. W art. 11² stanowi on, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. W efekcie, pracodawca ma obowiązek zapewnienia takim pracownikom różnych wynagrodzeń, w tym prawa do średniego wzrostu wynagrodzenia wraz z innymi składnikami pochodnymi, niezależnie od momentu nawiązania stosunku pracy. Jeśli podwyżek tych nie zapewni budżet, będzie musiał je pokryć podmiot leczniczy ze środków na realizację świadczeń opieki zdrowotnej. Jak podkreślają autorzy opinii, należy zwrócić uwagę na szczególny charakter takiego podmiotu, który „nie może odmówić udzielenia świadczenia zdrowotnego osobie, która potrzebuje natychmiastowego udzielenia takiego świadczenia ze względu na zagrożenie życia lub zdrowia”. Oznacza to, że właśnie udzielanie pomocy chorym powinno być finansowane przez podmioty lecznicze w pierwszej kolejności i ze względu na tę pomoc prawo do wzrostu wynagrodzeń może nawet zostać ograniczone. Gdyby taka sytuacja wystąpiła, doszłoby do dyskryminacji tych pielęgniarek i położnych, które ze względu na ułomność rozporządzeń otrzymywałyby (jeśli w ogóle miałyby to miejsce) podwyżki ze środków podmiotu leczniczego, a więc swojego pracodawcy, a nie ze środków budżetowych zabezpieczonych w planach finansowych NFZ.

Według FZZ natomiast, możliwy jest też taki podział środków, dokonany w drodze uzgodnień między pracodawcą, a reprezentantami pracowników, który nie będzie obciążał pracodawcy dodatkowymi kosztami. „Dość kuriozalna jest argumentacja wskazująca, że przeznaczenie środków na wynagrodzenia pracowników udzielających świadczeń zdrowotnych w podmiocie leczniczym, nie jest finansowaniem

udzielania świadczeń zdrowotnych” – pisze Przewodnicząca FZZ w piśmie do Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Zdrowia.

JAK ROZWIĄZAĆ PROBLEM

Skoro spór o przepisy rozporządzeń w sprawie podwyżki wynagrodzeń pielęgniarek i położnych, a w zasadzie o możliwość – jaką daje – ich różnego traktowania, trafił już do Prokuratora Generalnego oraz do Trybunału Konstytucyjnego, to zapewne właśnie tam znajdzie swój finał. Jednak jeszcze przed tymi rozstrzygnięciami warto zdiagnozować źródło problemu, a może i wskazać jego rozwiązanie.

Nie budzi chyba niczych wątpliwości to, że pielęgniarki i położne zarabiają mało, że ich praca jest odpowiedzialna, że muszą funkcjonować w warunkach dużych i narastających dysproporcji wynagrodzeń między nimi a lekarzami. Jednak, jak zaznaczają w swojej opinii NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Konfederacja Lewiatan i Pracodawcy RP, „rozwiązanie problemu wynagrodzeń jednej grupy poprzez celowany wzrost nakładów jest najgorszym możliwym rozwiązaniem”. Dialog partnerów społecznych oraz rządu powinien skupiać się na nakładach publicznych na zdrowie, dystrybucji środków, proporcji wynagrodzeń między poszczególnymi grupami zawodowymi w ochronie zdrowia, a nie na wysokości wynagrodzeń konkretnej grupy zawodowej. Nie ulega jednak wątpliwości, że przepisy rozporządzeń ministra powinny być jednoznacznie zgodne z aktami wyższego rzędu, jakimi są ustawa i Konstytucja.

Jak wskazywali na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego 14 grudnia 2015 r. przedstawiciele Solidarności, ministerialni prawnicy mogli się mylić, ale jeśli tak było, przepisy trzeba jak najszybciej zmienić.

Pytanie tylko: czy i jak długo trzeba będzie czekać na ich analizę przez Trybunał Konstytucyjny, i jakie będzie to miało konsekwencje. Na dziś niewątpliwym skutkiem tego „zamieszania” są rozbieżne stanowiska centrali związkowych, z których dwie czują się potraktowane niezgodnie z zasadą równości związkowej (nie mówiąc o zastrzeżeniach prawnych). Trzecia zaś broni swojego sukcesu, ze „zdziwieniem” przyjmując stanowisko koleżanek i kolegów z innych związków reprezentujących osoby zatrudnione w służbie zdrowia, które z podwyżek wynikających z rozporządzeń, z różnych przyczyn, nie skorzystają. Wszystko to wskazuje na konieczność jak najszybszej, kompleksowej reformy w ochronie zdrowia, poprzedzonej szerokimi konsultacjami z w dobrze rozumianym dialogu społecznym. ■

„Polska w dialogu. Tradycja. Zmiany. Porównania. Perspektywy”

artykuł recenzyjny prof. Jacka Sroki

Na pracę zbiorową pod redakcją naukową Andrzeja Zybały, pt. „Polska w dialogu. Tradycja. Zmiany. Porównania. Perspektywy” złożyło się osiem artykułów. Ich tytuły, treść, dokumentacja źródeł naukowych zostały sformułowane i wykonane w sposób rzetelny oraz zgodny z przyjętymi w nauce kanonami metodycznymi. Tematyka poszczególnych tekstów w sposób spójny koresponduje z wybranym obszarem analizy. Artykuły są oryginalne, a publikacja pracy wypełni lukę na polskim rynku wydawniczym w obszarze zagadnień towarzyszących dialogowi, deliberacji, polityki publicznej.

W artykule Rafała Towalskiego zatytułowanym „Perspektywa trójstronna”, punkt ciężkości tekstu leży w komparatyście systemowej. Autor czerpie z przykładów europejskich rozgraniczając fordowski i postfordowski etap rozwoju stosunków przemysłowych w systemach otwartych europejskiego „pierwszego świata” i wskazując na niedorozwój tego obszaru relacji publicznych w krajach postkomunistycznych. Osobne miejsce poświęcił polskiej trójstronności. Sięgając przy tym w jej przeszłość w sposób podobny jak to uczynił w swoim tekście Jan Czarzasty, choć uczynił to zdecydowanie bardziej skrótowo, ogniskując swą analizę na dwóch problemach: płacy minimalnej oraz paktu społecznego. Odnosząc się do przykładów zaczerpniętych z krajów Grupy Wyszehradzkiej pisze o podobieństwach doświadczeń na arenach stosunków przemysłowych i w dialogu społecznym w obszarze Europy Środkowej, wyłączając rzecz jasną Austrię. Omawia także nową ustawę mającą stanowić ramę dla dialogu społecznego w Polsce, czyniąc to nie kryjąc sceptycyzmu.

Jan Czarzasty, w tekście pt. „Serpentyny dialogu społecznego” podjął udaną, autorską próbę rekapitulacji dokonań dialogu społecznego w Polsce. Idąc tropem sformułowanego tytułu wskazała na rozbieżne oceny polskich dokonań w zakresie stosunków przemysłowych i dialogu społecznego w literaturze naukowej, jak i na gasnące zainteresowanie badaczy tą areną polityki publicznej, bynajmniej nie ze względu na sta-

bilność jej roli systemowej, jak i przewidywalność oraz efektywność kooperacji, ale ze względu na ich pogłębiającą się miałość. W dalszej części tekstu Autor dokonuje zwięzłego przeglądu wydarzeń na krajowej arenie stosunków przemysłowych, począwszy od 1989 r. Najwięcej jednak miejsca, z oczywistych względów, poświęcił okresowi po 2009 r., kiedy to widoczne były tyleż przykłady nietuzinkowej, autonomicznej kooperacji, co i sytuacje, których ocena skłania do pesymistycznych wniosków i nie rokuje dobrze na przyszłość. Pewną nadzieję na zwrot budzi nowa ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Warunkiem powodzenia jest jednak nie tylko formalna zmiana, ale i funkcjonalne dopasowanie stosunków przemysłowych do szeroko rozumianych wyzwań systemowych i wreszcie, co kluczowe, zakorzenienie dialogu społecznego w kulturze politycznej i administracyjnej. Tylko rozumiana w ten sposób głęboka, kulturowa instytucjonalizacja dialogu społecznego mogłaby rzeczywiście odmienić kurs stosunków przemysłowych w Polsce.

Krzysztof Jasiołkowski jest autorem artykułu zatytułowanego „Stan i jakość dialogu obywatelskiego w Polsce na tle państw Unii Europejskiej”. Charakteryzuje się w nim wybrane zagadnienia dotyczące dialogu obywatelskiego w Polsce, rozpatrywanego w kontekście porównawczym rozwiązań instytucjonalnych w państwach Unii Europejskiej. Autor wyodrębnia cztery części swojego tekstu, w których sukcesywnie przedstawia, analizuje, ocenia: różnice pomiędzy dialogiem społecznym i dialogiem obywatelskim; stan polskiego dialogu obywatelskiego po 1989 r.; dialog społeczny w Polsce w perspektywie porównawczej wskaźników partycypacji i kultury politycznej; zwraca uwagę na zmianę relacji w Polsce pomiędzy dialogiem obywatelskim i dialogiem społecznym. Konkludując Autor zauważa: wiele barier we współpracy z administracją publiczną w konsultacjach procesów legislacyjnych; zasadnicze sprzeczności w traktowaniu partycypacji obywatelskiej przez rządzących



w Polsce; rozdziwkę pomiędzy werbalnym podejściem do partycypacji a faktyczną gotowością obywateli do osobistego uczestnictwa; instytucjonalizację negatywnego sprzężenia zwrotnego polegającego na wzajemnym oddziaływaniu na siebie deklaratywnego poparcia elit dla dialogu oraz słabej gotowości sektora obywatelskiego do współdecydowania.

Tekst Iwony Zakrzewskiej pt. „Systemowy dialog społeczny w wolnej Polsce, w trzech odsłonach” ma charakter przeglądowy i reasumujący dotychczasowe polskie dokonania w sferze dialogu społecznego. W sposób zwięzły pokazano w nim wspomniane w tytule trzy odsłony tegoż dialogu, a artykuł jest tym cenniejszy, że napisała go osoba nie tylko żywo zainteresowana problematyką, ale i od lat obserwująca dialog wraz z jego organizacyjnym zapleczem. Jak pisze na wstępie Autorka „tekst stanowi próbę usytuowania dialogu społecznego w Polsce ostatniego 25-lecia, na tle dynamiki zjawisk politycznych, ekonomicznych i społecznych, z wyodrębnieniem kluczowych momentów, mających zasadniczy wpływ na jego formułę, kształt i zakres”. Realizując ten zamysł w sposób czytelny wyodrębniono trzy odsłony dialogu. W Odsłonie I sięgamy do początków zmiany systemowej, czasów pracy nad „Paktem o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania” oraz pierwszej Komisji Trójstronnej. Odsłona II odnosi się do początku lat dwutysięcznych, czasu pracy nad ustawą o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego, a także czasu wdrażania ustawy i funkcjonowania charakterystycznych dla niej rozwiązań. W Odsłonie III pokazano natomiast genezę najnowszego rozwiązania ustawowego w zakresie dialogu społecznego. Wartością dodaną artykułu, oprócz zwięzłe i trafnie prowadzonej narracji jest wywypuklenie ważnej roli ośrodka pomocniczego, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, bez którego dialog z pewnością byłoby prowadzić o wiele trudniej. Nadzieję budzi wyrażona na zakończenie opinia Autorki, iż „wspólny-

mi działaniami w atmosferze wzajemnego zrozumienia i poszanowania, możemy osiągnąć sukces, który zależy od nas samych. Pierwotna idea przyświecająca Andrzejowi Bączkowskiemu, wypełniając się treścią przez ponad dwa dziesięciolecia, pozostaje przecież nadal nie do końca zapisaną kartą”.

Andrzej Zybala, w artykule zatytułowanym „Dialog wobec sytuacji na rynku pracy” wychodzi z założenia, że z szeregiem problemów państwo i społeczeństwo mogą lepiej sobie radzić wówczas, gdy rządzący sięgają po mechanizmy dialogu programując i później realizując działania publiczne. Autor stawia zarazem tezę o potrzebie daleko idącego porozumienia społecznego, którego celem byłoby podniesienie standardów zatrudnienia oraz ułatwienia podnoszenia poziomu profesjonalności zawodowej w Polsce”. Realizując zamiar badawczy wskazuje na dualizm rynku pracy i związane z nim niskie standardy zatrudnienia, które zasługują na uczynienie ich przedmiotem wysiłków na rzecz nowego porozumienia społecznego. Rdzeń problemu upatruje w niestabilnych formach zatrudnienia rozpowszechnionych aktualnie na rynkach pracy w kraju. Wskazuje następnie na ich doniosłe konsekwencje społeczne i ekonomiczne. Kolejnym problemem pilnie wymagającym dialogowej mobilizacji i sieciowej koordynacji zasobów w polskiej polityce publicznej jest, w opinii Autora kwestia profesjonalizacji krajowych zasobów kadrowych. Wskazuje na historię tego problemu, szacuje jego miarę, postuluje uczynienie go przedmiotem efektywnego dialogu i skutecznej polityki publicznej. Wskazuje zarazem na: cychające pułapki, efekty podjętych kompromisów związkowych, rolę rządzących oraz kreśli wizję nowego ładu w stosunkach pracy wypracowywanego w dialogu i koordynacji działań oraz zasobów dostępnych wszystkim partnerom. Autor proponuje zarazem możliwe ramy ewentualnego przyszłego porozumienia. Podchodzi do problemu szerzej, tzn. korzystając z analityczno-wdrożeniowej perspektywy charakterystycznej dla polityki publicznej. Wzbogaca to propozycję zarówno o wątek pragmatyczny, jak i modelowy. Rafał Bakalarczyk zgłosił artykuł zatytułowany „Dialog i konflikt rządu z nieformalnymi opiekunami osób niepełnosprawnych”. Jak czytamy w słowach wstępnych „to właśnie analizę zmagania z rządem środowiska WO (wykluczonych opiekunów niepełnosprawnych osób dorosłych p.a.) autor chciał w niniejszym artykule przywołać z kilku powodów. Czyni to mianowicie: (1) w celu dostarczenia świadectwa formowania i działań ruchu społecznego, (2) drugi (...) powod

zajęcia się tytułowym tematem jest taki, że pozwala on wyłowić pewne dylematy oraz mechanizmy które warto uwzględnić także w dialogu społecznym czy obywatelskim wokół innych zagadnień, (3) po trzecie, analiza tego procesu na przestrzeni ostatnich kilku lat ukazuje rolę i znaczenie poszczególnych instytucji polityki publicznej jak Trybunał Konstytucyjny czy Rzecznik Praw Obywatelskich, (4) po czwarte (...) dramatyczna i nierozstrzygnięta sprawa wykluczonych opiekunów zawiera się w nieco rozleglejszym wyzwaniu systemowym jakim jest wzrost potrzeb opiekuńczych w związku ze starzeniem się społeczeństwa i zmieniające się instytucje ich zaspokojenia". Autor przedłożył, w sposób detaliczny, przebieg sporu będącego przedmiotem podjętego wysiłku analitycznego. Problemy przedstawione w artykule uporządkowano opatrując je podtytułami opiewającymi na takie zagadnienia, jak: „(1) kontekst sporu, (2) przedmiot dialogu i konfliktu (fragment poparty zastanymi wynikami badań empirycznych), (3) chronologia dialogu i konfliktu, (4) nowelizacja ustawy i powstanie grupy wykluczonych opiekunów niepełnosprawnych osób dorosłych, (5) wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich, wyrok Trybunału Konstytucyjnego i jego kontrowersyjna realizacja, (6) sejmowe protesty i ich konsekwencje, (7) okrągły stół: dialog w miejsce protestu?, (8) kolejny wyrok, nowy projekt i powrót protestów, (9) perspektywy na przyszłość". W części końcowej, zatytułowanej zamiast podsumowania, zawarto elementy streszczenia tekstu, polemikę z niektórymi rozwiązaniami formalno-instytucjonalnymi oraz wnioski na przyszłość. Zaletą artykułu jest jego szczegółowość wynikająca z bezpośredniego uczestnictwa w opisywanych zdarzeniach.

Wojciech Misztal, w tekście „Wzory osobowe dla uczestników dialogu społecznego – w dobie nowego kolektywizmu”, stawia tezę, iż „(...) w dialogu społecznym i obywatelskim widoczne stały się postawy, które są silnie ugruntowane w czymś co można nazwać korporacyjnym sposobem myślenia i działania". Autor prowadzi wywód wychodząc od koncepcji wzorów osobowych Marii Ossowskiej dopasowując ją do swych obserwacji sposobów kooperacji i rywalizacji w życiu publicznym, w tym także w stosunkach przemysłowych i dialogu społecznym. Zauważa m.in., że dialog społeczny, „(...) pomimo przyjęcia zbioru procedur (w tym pięknie brzmiących zasad moralnych) dotyczących jego prowadzenia w rzeczywistości naj-

częściej ma postać walki. Zmusza ona jednostki – jako uczestników dialogu – do stosowania działań, które najlepiej służą zaspokajaniu interesów korporacyjnych (grupowych). (...) Wobec powyższego rozwiązania instytucjonalne przyjmowane w dialogu mają najczęściej charakter wtórny i imitacyjny, podobnie, jak teorie oraz narzędzia i metody służące do ich opisu i interpretacji". Tak ukierunkowawszy swoją narrację pisze następnie, w podobnym duchu o kondycji społeczeństwa obywatelskiego w Polsce, odnosi się do stanu kolektywizmu, wskazując na stare i nowe jego formy, aby następnie znowu nawiązać do motywu przewodniego, tj. wzorów osobowych i związanych z nimi etosów, w rozumieniu, jakie im nadała M. Ossowska. W konkluzji stwierdza, że dominująca dziś moralność korporacyjna stanowi jedną z głównych barier rozwoju dialogu w Polsce.

Karolina Kichewko przygotowała tekst pt. „Dialog społeczny w Irlandii". Swój zamiar badawczy Autorka deklaruje już w pierwszych słowach artykułu pisząc, że „dialog społeczny w Irlandii prowadzony był w oparciu o różne formy i mechanizmy przetargów zbiorowych. Od roku 1987 przechodził on od formuły centralnych negocjacji, kończących się narodowymi porozumieniami w postaci umów partnerstwa społecznego, aż do luźnej, pożądanej przez partnerów społecznych, trójstronności i swego rodzaju dwutorowości w umowach płacowych". Mając na uwadze wyznaczone w ten sposób pole naukowej eksploracji formułuje trzy pytania badawcze. Dotyczą one: (1) organizacji partnerów społecznych, (2) instytucji uzgadniania interesów, (3) przyczyn i skutków załamania się partnerstwa społecznego w Irlandii. W dalszej części, w sposób metodyczny odnosi się do wskazanych kwestii. Charakteryzuje kluczowe organizacje partnerów społecznych w Irlandii, odnosząc się zarówno do ich wymiaru instytucjonalnego i funkcjonalnego, jak i wskazując na uwarunkowania strukturalne i społeczne. W podobny, szeroki sposób ukazuje Narodową Radę Ekonomiczno-Społeczną (NESC). W kolejnej części, „Partnerstwo społeczne i jego upadek. Co z irlandzkim dialogiem?" poszukuje odpowiedzi na pytanie zawarte w tym podtytule. Konkludując, sygnalizuje znaczną elastyczność irlandzkiego dialogu społecznego, który zarówno w wymiarze funkcjonalnym, jak i instytucjonalnym zdaje się dopasowywać do zmiennych parametrów bliższego i dalszego otoczenia. ■



Fot. CPS „Dialog”

Kalendarium dialogu

– na posiedzeniach plenarnych, w zespołach problemowych i branżowych RDS

1.02.2016 – odbyło się inauguracyjne posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych z udziałem jego statutowych członków. Prowadził je Jan Klimek, Przewodniczący Zespołu. Wszyscy członkowie Zespołu otrzymali wcześniej zestawienie obszarów tematycznych i tematów, sporządzone na podstawie przekazanych przez jego członków propozycji. Odniósł się do nich przedstawiciel strony rządowej, przypomniał też o wymogu dokonania w tym roku przeglądu systemu emerytalnego. Wynika to z ustawy z 25.03.2011 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem systemu ubezpieczeń (Dz.U. z 2011 r., Nr 75, poz. 398) – art. 32 oraz ustawy z dnia 11.05.2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i niektórych ustaw (Dz.U. z 2012 r., poz. 637) – art. 21. Podkreślił, że jest to zadanie, które stawia przed Zespołem ogromne wyzwanie. Zaproponował, by prace w tym zakresie rozpocząć jak najszybciej. Poinformował również o przebiegu prac nad prezydenckim projektem ustawy o obniżeniu wieku emerytalnego. Przedstawiciele strony związkowej zwrócili uwagę na konieczność uzupełnienia systemu emerytalnego o rozwiązania pozwalające na wcześniejsze przejście na emeryturę w zależności od stażu ubezpieczeniowego – 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn. Przedstawiciele strony pracodawców podnieśli także kwestie związane z wiekiem emerytalnym podkreślając, że problematyka ta wymaga dogłębnej debaty na forum

Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych oraz samej Rady. Ustalono, że Zespół nie będzie odnosił się do prezydenckiego projektu ustawy o obniżeniu wieku emerytalnego. Natomiast harmonogram prac Zespołu zostanie przedstawiony i zatwierdzony przez jego członków w trybie roboczym. (ID)

3.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej, na którym omawiano sprawy proceduralne oraz modyfikację zapisów Regulaminu. Było to pierwsze posiedzenie Zespołu po blisko trzyletnim okresie zawieszenia przez związki zawodowe udziału w pracach ciał dialogu społecznego. Stronę rządową reprezentowali desygnowani do prac w Zespole Podsekretarze Stanu: Andrzej Piotrowski (Ministerstwo Energii), Henryk Baranowski (MSP), Tadeusz Kościński (Ministerstwo Rozwoju), Marcin Zieleniecki (MRPIPS). W posiedzeniu uczestniczył przedstawiciel z resortu Finansów oraz PIP. Obecni byli także reprezentanci central związkowych, Kazimierz Grajcarek – Przewodniczący Sekretariatu Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność”, Prezesi grup energetycznych: Marek Woszczyk – Prezes PGE Polska Grupa Energetyczna S.A., Sławomir Zawada – Prezes PGE Górnictwo i Energetyka Konwencyjna S.A., Remigiusz Nowakowski – TAURON Polska Energia S.A., Dariusz Kaśków – Prezes ENERGA S.A., Mirosław Kowalik – Prezes ENEA S.A., Maciej Bando – Prezes Urzędu Regulacji Energetyki. Uczestniczący w części posiedzenia Minister Energii –

Krzysztof Tchórzewski potwierdził wolę strony rządowej do prowadzenia rzetelnego dialogu społecznego i rozwiązywania problemów branży w tym duchu. W czasie posiedzenia dyskutanci zdecydowali o:

- powiększeniu składu Zespołu o przedstawicieli poszczególnych grup energetycznych w związku z samorozwiązaniem się związku pracodawców branży energetycznej;
- ustaleniu nowego składu Zespołu i wskazaniu współprzewodniczących stron;
- wypracowaniu nowej treści Regulaminu Zespołu.

Strony postanowiły o powołaniu Zespołu roboczego ds. sformalizowania prac Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej, który opracuje propozycje realizacji powyższych ustaleń, w tym kształt regulaminu. Marek Woszczyk – Prezes PGE zadeklarował, w celu zachowania symetrii w reprezentacji strony pracodawców, przeprowadzenie rozmów z przedstawicielami pracodawców energetycznych spółek niepaństwowych. (ID)

3.02.2016 – odbyło się pierwsze, inauguracyjne posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy. W posiedzeniu, które prowadził Przewodniczący Zespołu – Andrzej Malinowski (Prezydent Pracodawców RP) uczestniczyli: członkowie Zespołu i zaproszeni przez strony eksperci, a ze strony rządowej Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS, Mariusz Haładyj – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju oraz Henryk Baranowski – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Skarbu Państwa. Porządek obrad obejmował dyskusję nad planem pracy Zespołu na 2016 r. Wszystkie organizacje przekazały swoje propozycje tematów i zagadnień. (ID)

4.02.2016 – odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego, z udziałem: Przewodniczącego Rady – Piotra Dudy, Przewodniczącego NSZZ „Solidarność” oraz Wiceprzewodniczących Rady – Elżbiety Rafalskiej – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Henryki Bochniarz – Prezydent Konfederacji Lewiatan, Doroty Gardias – Przewodniczącej FZZ, Jerzego Bartnika – Prezesa ZRP, Jana Guza – Przewodniczącego OPZZ, Andrzeja Malinowskiego – Prezydenta Pracodawców RP, Zbigniewa Żurka – Wiceprezesa ZP-BCC oraz Stanisława Szweda – Sekretarza Stanu w MRPiPS. Podczas obrad przyjęto rekomendacje Sekretarzy Prezydium dotyczące planu prac Rady Dialogu Społecznego na 2016 r. Ustalono, że Uchwałę w tej sprawie podejmie na najbliższym posiedzeniu Rada Dialogu Społecznego

w dniu 18.02.2016 r. Prezydium zajęło się sprawą tematów, jakie zaproponowały zespoły problemowe na rok 2016 i zapoznało się z przedstawioną przez Doradcę Prezydenta RP, sytuacją płacowo-socjalną pracowników jednostek i instytucji podległych lub nadzorowanych przez Ministra Obrony Narodowej. Omówiono stanowiska Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Kielcach, dotyczące zwiększenia finansowania Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. Prezydium ustaliło konieczność zorganizowania spotkania Prezydium RDS z Przewodniczącymi WRDS w celu ustalenia między innymi zasady współpracy pomiędzy Radą a WRDS. Ustalono także konieczność przeprowadzenia kolejnego naboru na Dyrektora Biura Rady Dialogu Społecznego, z uwagi na nierozstrzygnięcie konkursu na ww. stanowisko. Prezydium podjęło Decyzję nr 2 w sprawie zatwierdzenia regulaminu Biura Rady i zaakceptowało sprawozdanie z wykonania planu finansowego Biura za 2015 r., przedstawione przez Dyrektora Biura. (IZ)

5.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników. Zespół wznowił działalność po blisko trzech latach zawieszenia przez związki zawodowe udziału w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Posiedzenie otworzył Minister Energii Krzysztof Tchórzewski. Stronę rządową reprezentowali także Grzegorz Tobiszewski – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Energii, oraz Podsekretarze Stanu: Elżbieta Bojanowska (MRPiPS), Mariusz Haładyj (Ministerstwo Rozwoju) i Leszek Skiba (Ministerstwo Finansów). W trakcie posiedzenia dominowały sprawy bieżące, ale także wymiana poglądów co do strategii branży i przygotowanie nowej ustawy górniczej – obecnie obowiązujące przepisy zarówno polskie, jak i unijne wygasają w 2018 r. Minister Tchórzewski przedstawił partnerom społecznym, związkom i pracodawcom informację o prowadzonych przez stronę rządową działaniach dotyczących:

- notyfikacji w UE znowelizowanej ustawy o funkcjonowaniu górnictwa;
- zmiany dyrektywy ustalającej pomoc państwa na likwidowanie kopalń do 2018 r.;
- opracowania programu dla górnictwa, znalezienia partnerów dla spółek węglowych (Program zakłada, że polska energetyka oparta będzie o węgiel kamienny i brunatny. Dopuszcza on stratę finansową z działalności sektora w 2016 i 2017, ale rok 2018 ma zakończyć się wynikiem dodatnim);

- audytów w spółkach i kopalniach, które mają na celu ustalenie ich aktualnego stanu.

Minister podkreślił, że sytuacja spółek jest zróżnicowana i każdą z nich obowiązuje inny plan naprawczy. Problemy związane z funkcjonowaniem Kompanii Węglowej S.A. (KW S.A.) oraz Katowickiego Holdingu Węglowego (KHW) zdominowały pierwszą część spotkania. Według zarządu KW S.A. najbliższe dwa-trzy lata będą bardzo trudne dla górnictwa węglowego – nadprodukcja, silna konkurencja i w efekcie dalszy spadek cen węgla. Polska Grupa Górnicza, która ma powstać na przełomie kwietnia i maja – mówiono na posiedzeniu Zespołu – musi być na te wyzwania przygotowana. Aby pozyskać inwestorów, którzy dokapitalizują spółkę trzeba poprawić wynik finansowy, zredukować koszty, w tym koszty pracy. Stąd spór związkowców z zarządem KW S.A., dotyczący wypowiedzenia porozumienia z lipca ub.r., gwarantowało ono górnikom niezmiennosc warunków płacy i pracy przez rok po przekazaniu 11 kopalń Kompanii do Polskiej Grupy Górnicznej. Jednak termin powstania Grupy znacznie odbiega od pierwotnych zamierzeń, a upływ czasu i trudna sytuacja spółki nie pozwala na utrzymanie obecnych systemów płacowych przez kolejny rok. Dlatego zarząd proponuje stronie społecznej negocjacje w sprawie nowego porozumienia. Konieczne jest również rozłożenie na raty nagrody rocznej, tzw. czternastki za 2015 r. Dyskusje wokół tego problemu zakończyło oświadczenie Wiceministra Tobiszewskiego, który w imieniu strony rządowej zadeklarował, że związki otrzymają (do 11.02) ostateczne stanowisko w tej sprawie. W dalszej części posiedzenia Henryk Paszcza, dyrektor katowickiego oddziału Agencji Rozwoju Przemysłu przedstawił prezentację pt. *Górnictwo węgla kamiennego w liczbach: styczeń–grudzień 2015*. Natomiast Anna Margis, dyrektor Departamentu Górnictwa w ME omówiła stan prac nad specustawą dotyczącą wypłacania deputatu węglowego dla emerytów przez ZUS oraz informację dotyczącą regulacji zawartych w przyjętej przez Sejm (22.12.2015) ustawy o zmianie ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego. Jeśli chodzi o deputat, to sprawa ta jest dość skomplikowana, są bowiem różne formy realizacji tego świadczenia, a problem dotyczy ok. 300 tys. osób. (ID)

8.02.2016 – odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. funduszy europejskich, które prowadził Zygmunt Mierzejewski – Przewodniczący Zespołu, członek prezydium FZZ. Stronę rządową Zespołu reprezentowali: Renata Szczęch – Podse-

kretarz Stanu w MRPiPS, Hanna Majszczuk – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów oraz Paweł Chorąży – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju. Przedstawiciele Ministerstwa Rozwoju przedstawili informacje na temat stanu wydatkowania środków finansowych z perspektywy finansowej w latach 2007–2013. Omówili również kwestie związane z planem naprawczym (przyspieszenia wydatkowania środków), w tym m.in. zmiany podstawy certyfikacji we wszystkich programach operacyjnych krajowych i dziewięciu regionalnych. (ID)

9.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się pierwsze, po blisko trzech latach przerwy, posiedzenie branżowego Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji i Hutnictwa. Uczestniczyli członkowie Zespołu: związkowcy i pracodawcy oraz strona rządowa: Marcin Zieleniecki – Podsekretarz Stanu w MRPiPS oraz Marek Zagórski – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Skarbu. Przedstawiciele Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej zaprezentowali multimedialną ilustrację sytuacji w polskim sektorze hutniczym na tle Europy i świata. Wskazali na zagrożenia dla polskiego hutnictwa wynikające m.in. z nieuczciwej lub agresywnej konkurencji stosowanej przez kraje z poza Unii Europejskiej, potrzeby wzmocnienia konkurencyjności branży poprzez ulgi lub obniżenie kosztów energii elektrycznej, ryzyka dla hutnictwa w kontekście zaostrzenia regulacji handlu uprawnieniami do emisji CO₂ (Dyrektywa ETS), monitoringu zapobiegania wyłudzeniom VAT, którego mechanizm tzw. odwróconego obciążenia wprowadzony w 2013 r. przyniósł zamierzone efekty. Zagrożeniem dla sprawnego funkcjonowania branży jest także luka pokoleniowa w zatrudnieniu. Problemem jest niedobór specjalistów posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe do podjęcia zatrudnienia w sektorze hutniczym. Zespół zdecydował o potrzebie opracowania nowego regulaminu jego pracy, a także o powiększeniu składu zespołu o przedstawicieli związkowców z branży koksowniczej oraz po stronie rządowej o przedstawiciela Ministerstwa Energii. (ID)

12.02.2016 – odbyło się drugie z kolei posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych z udziałem przedstawicieli Ministerstwa Finansów i ZUS. Spotkanie prowadził Przewodniczący Zespołu Jan Klimek. Przyjęto harmonogram prac zespołu na 2016 r., a następnie dyskutowano na temat warunków nabycia prawa do emerytury, w szczególności wieku emerytalnego. Przedstawiciele związków zawodowych zdecydowa-

nie podkreślali, że projekt prezydencki, choć nie do końca spełnia oczekiwania społeczne, idzie w dobrym kierunku. Powinien być jednak uzupełniony o element stażowy: możliwość przejścia na emeryturę po spełnieniu warunków stażowych – 35 lat opłacania składek w przypadku kobiet i 40 lat w przypadku mężczyzn. Przedstawiono argumenty na poparcie tej tezy – rozwiązanie to nie tylko nie zrujnowałoby budżetu państwa, ale przyniosło wiele korzyści, takich jak np. zwiększenie zainteresowania pracowników do wykonywania pracy rejestrowanej; zmniejszenie skali zatrudnienia w szarej strefie; zmniejszenie liczby przypadków ukrywania przez pracodawców i pracowników faktycznie osiągniętych zarobków; zmniejszenie liczby przypadków zgłaszania do ubezpieczenia społecznego i urzędów podatkowych zaniżonych wynagrodzeń, najczęściej w wysokości minimalnej płacy; realne zwiększenie wpływów do budżetu z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych; zwiększenie wpływów do Narodowego Funduszu Zdrowia z tytułu składek na ubezpieczenie zdrowotne; zwiększenie wpływów do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z tytułu składek ubezpieczenia społecznego. Przedstawiciele pracodawców wyrazili gotowość podjęcia rozmów, nie tylko na temat sztywnego wieku emerytalnego, ale też dodatkowych możliwości przechodzenia na emeryturę. (ID)

15.02.2016 – w siedzibie Ministerstwa Infrastruktury i Budownictwa w Warszawie odbyło się, po ponad trzyletniej przerwie, posiedzenie branżowego Trójstronnego Zespołu ds. Kolejnictwa. Spotkanie inauguruje dialog społeczny w kolejnictwie prowadził Kazimierz Smoliński, Sekretarz Stanu w MliB. Stwierdził, że celem rządu są zasadnicze zmiany w transporcie kolejowym, odbudowa przewozów towarowych i pasażerskich, konsolidacja spółek skarbu państwa i ich wzajemna współpraca. Działania zmierzają będą także do utrzymania określonej struktury własności w spółkach kolejowych. Wstępna dyskusja nad planem prac Zespołu wykazała, że powinien on się zająć np. problemem bezpieczeństwa ruchu kolejowego, funkcjonowaniem samorządowych spółek kolejowych, kwestią modernizacji linii kolejowych i jej wpływu na funkcjonowanie przewoźników, unormowaniem czasu pracy maszynistów itp. Strona rządowa przedstawiła zmiany do Regulaminu prac Zespołu, będące konsekwencją zmian w rządzie i w działach administracji. Henryk Grymel, przewodniczący Sekcji Krajowej Kolejarzy NSZZ „Solidarność” i współprzewodniczący Zespołu zwrócił uwagę na ważny problem – „umocowania” przedstawicieli po-

szczególnych ministerstw uczestniczących w pracach Zespołu. Powinni oni mieć stosowne pełnomocnictwa i uprawnienia do sygnowania ustaleń i decyzji Zespołu. Przyjęcie regulaminu i omówienie najważniejszych problemów kolejnictwa będzie tematem obrad następnego posiedzenia. (ID)

16.02.2016 – odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy. Prowadził je Przewodniczący Zespołu Andrzej Malinowski, uczestniczyli członkowie Zespołu i zaproszeni przez strony eksperci. Stronę rządową reprezentował: Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Grzegorz Tobiszowski – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Energii, Paweł Sałka – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Środowiska oraz Leszek Skiba – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów. Przedmiotem obrad był Europejski System Emisjami (wspólnotowy rynek uprawnień do emisji CO₂ lub system ETS). EU ETS jest pierwszym i największym na świecie systemem handlu uprawnieniami do emisji CO₂. Jednocześnie jest podstawowym narzędziem realizacji unijnej polityki klimatyczno-energetycznej, która polega na ustanowieniu, zmniejszaniego co roku, limitu całkowitej emisji w sektorach przemysłu o wysokiej emisji gazów cieplarnianych. W ramach tego limitu przedsiębiorstwa mogą kupować i sprzedawać uprawnienia do emisji zgodnie z własnymi potrzebami. W toku dyskusji przyjęto stanowisko partnerów społecznych (strony pracowników i strony pracodawców) w sprawie polityki klimatyczno-energetycznej UE oraz systemu handlu uprawnieniami do emisji (EU ETS) w kontekście projektu zmiany dyrektywy 2003/87/WE Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej, ustanawiającej system handlu przydziałami emisji gazów cieplarnianych we Wspólnocie w latach 2021–2030 oraz zmieniającej dyrektywę Rady 96/61/WE. Odniesiono się w nim krytycznie do narzucania Polsce unijnego pakietu klimatyczno-energetycznego, wprowadzającego ograniczanie emisji gazów cieplarnianych. Polska ma duże osiągnięcia w ograniczaniu emisji CO₂, wprowadza je na miarę swoich możliwości. Pakiet wymaga jednak ogromnych nakładów inwestycyjnych dla modernizacji polskiego sektora energii, co mogłoby niekorzystnie wpływać na nasze tempo rozwoju gospodarczego, konkurencyjność i stan zatrudnienia. Ponadto rozmawiano nt. projektu ustawy o podatku od sprzedaży detalicznej. Organizacje związkowe nie wyraziły zgody na przyjęcie w tej sprawie stanowiska. Uznano, że temat powinien być dalej dyskutowany. (ID)

16.02.2016

– w gmachu Ministerstwa Zdrowia odbyło się pierwsze – po blisko trzyletniej przerwie – posiedzenie branżowego Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia powołanego na wspólny wniosek strony pracowników i pracodawców RDS. Obrady otworzył Minister Zdrowia Konstanty Radziwiłł, przewodniczył Piotr Warczyński, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia. Minister apelował o systematyczne spotkania, aby można było w tym gronie efektywnie debatować, a w konsekwencji rozwiązywać problemy leżące w jego gestii. Dokonano wyboru współprzewodniczących Zespołu, którym zgodnie z Regulaminem kieruje trzech współprzewodniczących: po jednym ze strony pracowników, pracodawców i rządu. Uzgodniono, że ze strony pracodawców współprzewodniczącym będzie Andrzej Mądrala (przedstawiciel Pracodawców RP), ze strony pracowników Maria Jolanta Ochman (przedstawicielka NSZZ „Solidarność”), ze strony rządowej – Wicepremier Piotr Warczyński (Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia). Ustalono też, że pierwsze 6 miesięcy kierowanie Trójstronnym Zespołem ds. Ochrony Zdrowia przypada stronie związkowej. W dalszej części omawiano kwestie regulaminowe (m.in. rolę ekspertów i obserwatorów, decyzyjność przedstawicieli strony rządowej, możliwość wnioskowania stron o obecność konstytucyjnego ministra zdrowia w posiedzeniach). Przyjęto także kilka zasadniczych tematów, zdaniem stron istotnych do omówienia w najbliższych miesiącach. Strony, w tym związkowcy z OPZZ, wyraziły dezaprobatę, iż partnerzy społeczni nie są reprezentowani w składach zespołów roboczych powoływanych do realizacji różnych zadań przez Ministra Zdrowia (np. wypracowania zmian systemowych w ochronie zdrowia, założeń do zmian w podstawowej opiece zdrowotnej, przeglądu pakietu onkologicznego itp.). (ID)

17.02.2016

– odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych. Przewodniczył obradom Henryk Nakonieczny (NSZZ „Solidarność”), uczestniczyli w spotkaniu Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w MRPiPS, Elżbieta Bojanowska, Podsekretarz Stanu w tym resorcie, Leszek Skiba, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów oraz eksperci stron. Wiceminister Szwed przedstawił informacje z konsultacji społecznych na temat rządowego projektu ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (Program Rodzina 500+). Podkreślił, że przed skierowaniem projektu ustawy do Sejmu, w celu wysłuchania

uwag obywateli, odbyły się w ramach konsultacji spotkania we wszystkich województwach. Poinformował też, że zgodnie z zapowiedzią zawartą w exposé Premier Beaty Szydło, a dotyczącą wprowadzenia do obecnego porządku prawnego minimalnej gwarancji płacowej dla umów cywilnoprawnych, w MRPiPS przygotowano projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Projekt przewiduje m.in.: wysokość minimalnej stawki godzinowej na poziomie 12 zł dla pracy wykonywanej na podstawie umów zlecenia, a także umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu; obowiązek prowadzenia ewidencji liczby godzin pracowanych; objęcie regulacją umów zawartych przez osobę fizyczną lub osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście, z przedsiębiorcą albo inną jednostką organizacyjną; wprowadzenie sankcji; przyznanie uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy do prowadzenia kontroli. Wiceminister Szwed zakomunikował, że obecnie projekt znajduje się na etapie uzgodnień międzyresortowych oraz konsultacji publicznych. Przewidywany termin wejścia w życie ustawy to 1.07.2016 r. Zespół nie wypracował wspólnego stanowiska w powyższej sprawie. (ID)

18.02.2016

– w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego w Warszawie odbyło się posiedzenie Prezydium, a następnie posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego. Obrady poprowadził Piotr Duda – Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczący NSZZ „Solidarność”. W posiedzeniu ze strony rządowej udział wzięli: Wiceprzewodnicząca Rady Elżbieta Rafalska – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Mateusz Morawiecki – Wicepremier, Minister Rozwoju, Paweł Szafamacha – Minister Finansów, Anna Zalewska – Minister Edukacji, Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS. W spotkaniu udział wzięli również: Jan Szyszko – Minister Środowiska, Paweł Satek – Pełnomocnik Rządu ds. Polityki Klimatycznej, Sekretarz Stanu w MŚ oraz Grzegorz Tobiszowski – Sekretarz Stanu w ME oraz nowo powołany Główny Inspektor Pracy – Roman Giedrojc, który przedstawił Radzie wizję działania Państwowej Inspekcji Pracy. Podczas obrad Rada Dialogu Społecznego podjęła następujące Uchwały:

- Uchwałę nr 8 RDS z dnia 18.02.2016 r. w sprawie zatwierdzenia programu prac Rady na 2016 r.;
- Uchwałę nr 9 RDS z dnia 18.02.2016 r. w sprawie zatwierdzenia sprawozdania z wykonania planu finansowego Biura Rady za 2015 r.;

W trakcie posiedzenia strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego podjęły:

- Uchwałę nr 1 z dnia 18.02.2016 r. strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie prezydenckiego projektu ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych;
- Uchwałę nr 2 z dnia 18.02.2016 r. strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy;
- Uchwałę nr 3 z dnia 18.02.2016 r. strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Prawo zamówień publicznych;
- Uchwałę nr 4 z dnia 18.02.2016 r. strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie opiniowania przygotowywanych przez Radę Ministrów oraz jej członków projektów założeń projektów ustaw i projektów aktów prawnych;
- Uchwałę nr 5 z dnia 18.02.2016 r. w sprawie polityki klimatyczno-energetycznej UE oraz systemu handlu uprawnieniami do emisji (EU ETS) w kontekście projektu zmiany dyrektywy 2003/87/WE Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej ustanawiającej system handlu przydziałami emisji gazów cieplarnianych we Wspólnocie w okresie 2021–2030 oraz zmieniającej dyrektywę Rady 96/61/WE.

W kolejnej części obrad Jan Szyszko – Minister Środowiska, podziękował za pracę partnerów społecznych i przyjętą uchwałę, która wzmocni na forum unijnym pozycję negocjacyjną rządu. Paweł Szałamacha – Minister Finansów poinformował, że w resorcie finansów trwają prace nad przygotowaniem ostatecznego kształtu projektu ustawy o podatku od sprzedaży detalicznej. Mateusz Morawiecki – Wiceprezes Rady Ministrów, Minister Rozwoju przedstawił główne kierunki Planu na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, którego celem jest między innymi wzmocnienie polskiego kapitału oraz wzrost innowacyjności polskich firm. Grzegorz Tobiszowski – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Energii przedstawił sytuację w sektorze surowcowym oraz w sektorze węgla kamiennego i brunatnego. (IZ)

25.02.2016 – odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu RDS ds. zamówień publicznych, któremu przewodniczył Marek Kowalski, ekspert Konfederacji Lewiatan. Udział wzięli: Kazimierz Michałekiewicz – Sekretarz Stanu w MRPIPS, Hanna Majsz-

czyk – Podsekretarz Stanu w MF oraz przedstawiciele Ministerstwa Zdrowia i Urzędu Zamówień Publicznych. Jakub Bydłoń, Dyrektor Departamentu Dialogu Społecznego w Ministerstwie Zdrowia omówił propozycje zmian przepisów regulujących zamówienia publiczne. Z. Chmielewski – Dyrektor Zakładu Zamówień Publicznych przy Ministrze Zdrowia przedstawił natomiast propozycje wprowadzenia poprawek, istotnych dla skutecznego przeprowadzenia postępowania o udzieleniu zamówienia publicznego w szczególności dla sprzętu i aparatury medycznej oraz dla leków. Poruszył kwestie obowiązkowego powołania biegłego. W dalszej części posiedzenia odbyła się dyskusja na temat uregulowania *in-house* w przygotowywanej nowelizacji ustawy Prawo zamówień publicznych. Strona społeczna uważa, że kwestia *in-house* powinna być procedowana dopiero przy tworzeniu nowej ustawy prawa zamówień publicznych. Roczne zamówienia publiczne to 160 mld zł, 8% PKB. Zamówienia *in-house* polegają na tym, że podmioty publiczne, np. samorządy, mogą w trybie bezprzetargowym zlecać instytucjom sobie podległym zadania o charakterze użyteczności publicznej – chociażby wywóz śmieci, czy ochronę obiektów. Partnerzy społeczni, w tym Konfederacja Lewiatan, apelują o usunięcie zapisu zwiększającego zakres *in-house* w przygotowywanej nowelizacji ustawy zamówienia publiczne, ze względu na złożoność problemu i odmienne stanowisko niż mają samorządy. Jednocześnie proponują uwzględnienie *in-house* w nowej ustawie zamówienia publiczne, która powinna powstać w ciągu najbliższych kilkunastu miesięcy. W nowej perspektywie unijnej Polska ma do zagospodarowania pokaźne środki, większość z nich będzie rozdysonowana właśnie w samorządach, stąd ich zainteresowanie oraz – zdaniem pracodawców – chęć dysponowania nimi z pominięciem ustawy. Nowelizacja prawa zamówień publicznych nie powinna rozszerzać zamówień *in-house*, umożliwia to bowiem bezpośrednio (bezprzetargowe) powierzanie realizacji zadań publicznych podmiotom kontrolowanym przez zamawiających, w tym m.in. spółkom Skarbu Państwa oraz spółkom utworzonym przez jednostki samorządu terytorialnego. Taka regulacja – zdaniem Konfederacji Lewiatan – zaburza równowagę na rynku zamówień publicznych uprzywilejowując spółki publiczne, w tym komunalne, kosztem przedsiębiorców prywatnych. W efekcie jej prowadzenia przedsiębiorcy prywatni zostaną bowiem pozbawieni możliwości ubiegania się o zamówienia publiczne, które będą udzielane wyłącznie podmiotom publicznym. Wbrew zatem postulowa-



Fot. CPS „Dialog”

nemu zwiększeniu dostępu do rynku zamówień dla przedsiębiorców sektora MŚP, rynek ten zostanie faktycznie znacznie ograniczony. Zakres potencjalnych zadań realizowanych w formule *in-house* może być bardzo szeroki i wbrew obiegowym opiniom, które podziela część samorządów, nie odnosi się wyłącznie do sektora gospodarki odpadami. Nowelizacja ustawy Prawo zamówień publicznych ureguluje wiele istotnych kwestii, np. wprowadzi kryteria pozacenowe, klauzule społeczne, w tym wymóg umów o pracę. Partnerzy społeczni zdecydowanie poparli tego typu rządowe propozycje, nie mogą jednak rekomendować rozszerzenia zakresu zamówień *in-house*. (ID)

29.02.2016 – w siedzibie Ministerstwa Zdrowia odbyło się drugie posiedzenie branżowego Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia. Poza sprawami organizacyjno-formalnymi, omówiono m.in. wady i zalety dwóch rozwiązań systemowych możliwych do zastosowania w służbie zdrowia: regulacji ustawowej oraz układowej (ponadzakładowy układ zbiorowy pracy). Strona społeczna Zespołu w większości opowiedziała się za regulacją poprzez puzp, w oparciu o przepisy ustawy z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Art. 15.1.). Padła również propozycja wybrania najpierw ścieżki ustawowej – w celu jak najszybszego wprowadzenia podwyżek płac dla grup zawodowych innych niż pielęgniarzy i położne, a perspektywnie – wynegocjowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy obejmującego wszystkich pracowników systemu ochrony zdrowia. Strona pracodawców podkreśliła fakt braku dodatkowych środków finansowych w systemie oraz niepewność związaną ze zmianą sposobu obliczania kosztów realizacji świadczeń – z taryfikacyjnej na podażowo-popytową (wynagrodzenie pracowników stanowi istotną część kosztów realizacji świadczeń). Padła także opinia, że wzrost płac pracowników odbywa się w gruncie rzeczy kosztem zmniejszenia

liczby świadczeń i/lub ich jakości. Zdanie strony rządowej było następujące: regulacje ustawowe są skuteczniejsze z punktu widzenia interesów pracowników, a jedynym skutecznym sposobem zagwarantowania podwyżek płac i w ogóle godziwych wynagrodzeń pracownikom służby zdrowia jest zwiększenie finansowania służby zdrowia – z 4,5% PKB do 6,0% PKB. Uznano potrzebę powołania zespołu roboczego, który dokonałby analizy i wstępnego wyboru ścieżki prawnej. Członkowie Zespołu poparli plany władz resortu zdrowia dot. ponownego podporządkowania Państwowej Inspekcji Sanitarnej Ministrowi Zdrowia. (ID)

1.03.2016 – odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. W posiedzeniu, które prowadził Przewodniczący Zespołu – Jacek Męcina (Konfederacja Lewiatan) uczestniczyli również zaproszeni przez strony eksperci. Strona rządowa reprezentowana była przez Sekretarza Stanu w MRPIPS – Stanisława Szweda, zainteresowane departamenty MRPIPS oraz przedstawiciele Ministerstwa Rozwoju. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło główne założenia projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W toku dyskusji partnerzy społeczni zwrócili uwagę na konieczność ponownego przeanalizowania m.in. kwestii sposobu wynagradzania za urlop wypoczynkowy, okresu łącznego zatrudnienia pracownika tymczasowego u jednego pracodawcy – użytkownika oraz kontroli odpowiedzialności zatrudniającego (użytkownika) i agencji zatrudnienia. Wszystkie organizacje, zarówno związkowe jak i pracodawców poparły kierunek zmian przedstawiony przez ministerstwo i szybką nowelizację ustawy. Koniec marca to ostateczny termin zamknięcia konsultacji – podkreślił Wiceminister Szwed. Sugerował, by debata nad kwestiami spornymi miała charakter autonomiczny. Przedstawiciele pracodawców przypomnieli, że większość agencji pracy tymczasowej działa poza kontrolą, spośród 5900 tylko ok. 100 jest zrzeszonych. Postulaty cywilizujące ten rynek (certyfikaty, czy zabezpieczenia bankowe) nie są przez agencje chętnie widziane. Następnie strona rządowa poinformowała o podjęciu prac dotyczących powołania komisji kodyfikacyjnej prawa pracy, której celem byłoby opracowanie odrębnych kodeksów indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Odpowiedni projekt rozporządzenia (z określeniem formuły, przeznaczonych środków oraz okresu prac komisji kodyfikacyjnej) zostanie roboczo przekazany organizacjom reprezentowanym w Radzie Dialogu Społecznego. (ID)

2.03.2016 – odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych, któremu Przewodniczyła Urszula Michalska (OPZZ). W spotkaniu udział wzięła Teresa Wargocka – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej, Krzysztof Michałekiewicz – Sekretarz Stanu w MRPIPS, Piotr Warczyński – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia oraz przedstawiciele Ministerstwa Finansów. Dyskutowano o planowanych zmianach w edukacji w zakresie obowiązku szkolnego oraz ustroju szkolnego. Wiceminister Wargocka poinformowała, że 22.12.2015 r. Sejm przyjął ustawę o *Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji*. Przypomniała, że Polska zobowiązała się przed Komisją Europejską do przyjęcia tej ustawy do końca 2015 r., a niespełnienie tego warunku groziło utratą środków finansowych oraz brakiem decyzji na uruchomienie środków z nowej perspektywy finansowej skierowanych do rynku pracy na podnoszenie kwalifikacji osób dorosłych. Przypomniała też, że 23.01.2016 r. weszła w życie ustawa o *zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw*. Podkreśliła, że zgodnie z zapowiedzią w exposé Premier Beaty Szydło do rodziców będzie należał wybór, czy dziecko rozpocznie naukę w szkole podstawowej w wieku 6 czy 7 lat. Kolejną zmianą w ustawie jest wzmocnienie roli kuratora oświaty w kształtowaniu sieci przedszkoli i planu sieci szkół oraz prawo powoływania i odwoływania kuratorów i wicekuratorów oświaty przez Ministra Edukacji Narodowej. Wiceminister zakomunikowała, że w resorcie ukończono prace nad zmianami w ustawie Karta Nauczyciela, które obejmują m.in. odejście od tzw. godzin karcianych. Obecnie resort edukacji

pracuje nad zmianą ustawy o systemie oświaty, która przewiduje m.in. rezygnację ze sprawdzianu szóstkoklasistów, powołanie kolegium arbitrażu egzaminacyjnego dotyczącego wyników egzaminów maturalnych. Wiceminister Wargocka zapowiedziała też przeprowadzenie debat tematycznych w województwach, m.in. na temat kształcenia ogólnego i zawodowego oraz finansowanie zadań edukacyjnych w samorządach. Sławomir Broniarz zaproponował, aby na posiedzeniu RDS omówiono skutki finansowe proponowanych zmian dotyczących np. zwiększenia czasu pracy nauczyciela. Ustalono, że kwestie dotyczące aspektów ekonomicznych wprowadzanych zmian w edukacji powinny zostać włączone pod obrady Rady Dialogu Społecznego oraz podjęto decyzję o powołaniu podzespołu ds. służb mundurowych. (ID)

7.03.2016 – odbyło się, z udziałem Przewodniczących Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego, posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego, które poprowadził Przewodniczący Rady – Piotr Duda. W obradach uczestniczyli również: Wiceprezes Rady Ministrów, Minister Rozwoju Mateusz Morawiecki, Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji Mariusz Błaszczak, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisław Szwed oraz Wiceprzewodniczący Rady. Uczestnicy spotkania zapoznali się z głównymi założeniami *Planu na rzecz odpowiedzialnego rozwoju*, które przedstawił Wiceprezes Rady Ministrów, Minister Rozwoju Mateusz Morawiecki. Wicepremier wyraził nadzieję na współpracę z Przewodniczącymi i członkami WRDS, którzy są wyrazicielami potrzeb i możliwości środowisk

Fot. CPS „Dialog”





Fot. CPS „Dialog”

lokalnych przy tworzeniu szczegółowych rozwiązań w przygotowywanej strategii rozwoju. W trakcie spotkania Przewodniczący Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego przedstawili najistotniejsze z punktu widzenia poszczególnych województw zagadnienia, które powinny znaleźć miejsce w strategii rozwoju. Omawiano zagadnienia związane z finansowaniem Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego oraz uczestnictwo w spotkaniach z WRDS przedstawicieli Rady oraz przedstawicieli strony rządowej. W swoim wystąpieniu Minister Mariusz Błaszczak stwierdził, że wszystkie opinie i uwagi nadesłane z WRDS będą analizowane przy projektowaniu założeń ustawy budżetowej na 2017 r. (IZ)

10.03.2016 – odbyło się posiedzenie doradczego Zespołu RDS ds. zamówień publicznych pod przewodnictwem Marka Kowalskiego – przedstawiciela Konfederacji Lewiatan. W spotkaniu udział wzięli Kazimierz Michałkiewicz – Sekretarz Stanu w MRPiPS oraz przedstawiciele Ministerstwa Obrony Narodowej i Ministerstwa Finansów. Przedstawiciel Inspektoratu Uzbrojenia Ministerstwa Obrony Narodowej poinformował m.in. że MON wnioskował o wyłączenie zamówień w dziedzinie obronności i bezpieczeństwa państwa do odrębnej regulacji. Stworzyłyby to bardziej przejrzysty i czytelny akt prawny oraz uprościłyby niektóre procedury. Ponadto dodał, że do prac w ramach omawianego projektu ustawy resort proponuje powołanie zespołu międzyresortowego do rozpatrzenia i rozstrzygnięcia określenia zasad funkcjonowania całego systemu zamówień w dziedzinie obronności jak też funkcjonowania potencjału obronnego. W dalszej części spotkania odbyła się kolejna dyskusja dotycząca zmian w nowelizowanej ustawie Prawo zamówień publicznych. Strona społeczna zespołu nadal postulowała, aby kwestie *in-house* były procedowane w odrębnej ustawie. (ID)

11.03.2016 – na trzecim posiedzeniu Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecz-

nych, z udziałem statutowych członków i przedstawicieli Ministerstwa Finansów oraz ZUS kontynuowano dyskusję na temat warunków nabycia prawa do emerytury, w szczególności wieku emerytalnego. Spotkanie prowadził Przewodniczący Zespołu Jan Klimek. Przedstawiciel strony rządowej poinformował, że rząd nadal pracuje nad swoim stanowiskiem w sprawie prezydenckiego projektu przywracającego wiek emerytalny – 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Strona związkowa podkreśliła ponownie, że uznają prezydencki projekt ustawy za wychodzący naprzeciw oczekiwaniom społecznym, ale podczas prowadzonych prac parlamentarnych należy uzupełnić projekt o przepisy dające prawo do przejścia na emeryturę tylko ze względu na staż pracy – dla kobiet 35 lat, a dla mężczyzn 40 lat pracy. Strona związkowa za niezbędne uznaje także podjęcie skutecznych działań dla poprawy sytuacji finansowej systemu emerytalnego, zwłaszcza zwiększenia przychodów. Ponadto, za konieczne uznaje stworzenie warunków motywujących pracodawców do tworzenia możliwości wydłużania aktywności zawodowej pracowników. Strona pracodawców stoi na stanowisku, że w przypadku mężczyzn dalsze tempo podwyższania wieku emerytalnego może być przedmiotem negocjacji. W przypadku kobiet tempo podwyższania wieku emerytalnego, zgodnie z obecnym stanem prawnym, nie powinno ulec spowolnieniu. Argumentem w tej sprawie są wysokie koszty takiej operacji. W debacie podkreślano, że pracodawcy są otwarci na negocjacje warunków wcześniejszego przejścia na emeryturę dla osób o długim stażu pracy. Ustalono, że związkowcy i pracodawcy podczas autonomicznego spotkania (18.03.2016) podejmą próbę wypracowania wspólnego stanowiska w tej sprawie. (ID)

14.03.2016 – w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie branżowego Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia. Obrady prowadziła Maria J. Ochman, Współprzewodnicząca Zespołu ze strony związkowej. Kontynuowano m.in. dyskusję

na temat propozycji rozwiązań uwzględniających poziom wynagrodzeń wszystkich grup zawodowych w ochronie zdrowia oraz funkcjonowanie Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Wszyscy partnerzy społeczni poparli rozwiązania zaproponowane przez Marka Posobkiewicza – Głównego Inspektora Sanitarnego. Chodzi o powrót do pionowego podporządkowania inspekcji Ministrowi Zdrowia oraz o powrót do instytucji rachunku własnego inspekcji, który był pomocny w usprawnieniu bieżącej działalności PIS. Następnie omawiano propozycje rozwiązań systemowych uwzględniających poziom wynagrodzeń wszystkich grup zawodowych pracujących w ochronie zdrowia. Lucyna Dargiewicz (FZZ) poinformowała o podjętym przez 9 ogólnopolskich związków zawodowych – zrzeszonych w FZZ – stanowisku w tej sprawie. Zajęcie odrębnego stanowiska zostało ostro skrytykowane przez pozostałe związki – NSZZ „Solidarność” i OPZZ. Informację na temat prognoz dostępnej puli środków finansowych na ewentualne zwiększenie wynagrodzeń wszystkich grup zawodowych przekazała prezes NFZ, informacja MZ będzie przygotowana na następnym posiedzeniu. (ID)

14.03.2016 – odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. funduszy europejskich, które prowadził Zygmunt Mierzejewski – Przewodniczący Zespołu. Strona rządowa Zespołu reprezentowana była przez Pawła Chorążego – Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Renatę Szczęch – Podsekretarza Stanu w MRPiPS oraz Hannę Majszczyk – Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Finansów. W spotkaniu udział wzięli również przedstawiciele Urzędów Marszałkowskich. Reprezentanci ZRP przedstawili prezentację pn. „Stan wdrażania Regionalnych Programów Operacyjnych na lata 2014–2020 oraz udział partnerów społecznych w tym procesie: wstępna analiza partnerów społecznych; stan realizacji kluczowych postulatów z «Białej Księgi. Zasady partnerstwa we wdrażaniu funduszy europejskich w Polsce wraz ze strategią realizacji w okresie programowania 2014–2020»”. Zdaniem partnerów społecznych nie zostali oni w należyтым stopniu uwzględnieni we wszystkich obszarach interwencji wpisujących się w ich zakres działalności – ani jako beneficjenci, ani jako grupy docelowe wsparcia. Problem dotyczy przede wszystkim obszaru edukacji, zatrudnienia i rynku pracy. W opinii partnerów społecznych na szczeblu regionalnym, przyczyną tego stanu rzeczy jest niedostateczne włączenie partnerów spoza administracji w proces przygotowania RPO i szczegółowych opisów osi priorytetowych do poszczególnych pro-

gramów. Dyskusja z udziałem Marszałków Województw lub ich reprezentantów koncentrowała się m.in. wokół trudności przedsiębiorców w korzystaniu z dofinansowania usług szkoleniowo-doradczych i rozwojowych za pośrednictwem Rejestru Usług Rozwojowych i oceny procedur powoływania oraz funkcjonowania komitetów monitorujących – w kontekście przygotowanego przez Ministerstwo Rozwoju raportu dotyczącego funkcjonowania 22 komitetów utworzonych dla programów operacyjnych (na podstawie przeprowadzonych przez resort ankiet) oraz kolejnej planowanej edycji tego raportu. Przedstawiciele MR poinformowali, że w ramach realizacji „Planu na rzecz odpowiedzialnego rozwoju” oraz „Planu działań na rzecz zwiększenia efektywności i przyspieszenia realizacji programów operacyjnych UE” resort prowadzi i planuje szereg prac legislacyjnych mających na celu usprawnienie i przyspieszenie wdrażania RPO. Zostanie też powołane gremium do spraw współpracy z partnerami społecznymi, za pośrednictwem którego resort planuje przekazywanie i upowszechnianie dobrych praktyk. (ID)

16.03.2016 – odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego, które prowadził Zbigniew Żurek – Przewodniczący Zespołu, Wiceprezes BCC. Stronę rządową Zespołu reprezentował Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS. W spotkaniu udział wzięli zaproszeni przewodniczący Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego lub ich przedstawiciele. Omawiano m.in. przygotowane przez sekretarzy prezydium RDS propozycje zasad powoływania nowych zespołów branżowych. W najbliższym czasie przedstawione zostaną również propozycje zasad i formy współpracy pomiędzy Radą Dialogu Społecznego a już działającymi Trójstronnymi Zespołami Branżowymi. Zatwierdzono plan pracy Zespołu na 2016 rok. Na wniosek Związku Rzemiosła Polskiego uzgodniono powołanie grupy roboczej ds. europejskiego dialogu społecznego. Przewodniczący Zespołu przedstawił propozycję „Regulaminu przyznawania honorowego patronatu Rady Dialogu Społecznego”. Dyskusja z udziałem przedstawicieli WRDS-ów – jak informuje Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS – dotyczyła zasad i formy współpracy pomiędzy Radą Dialogu Społecznego a WRDS-ami. Omówiono zagadnienia związane z finansowaniem Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. Przedstawiciel MRPiPS wyjaśnił przesłanki, które spowodowały przyjęcie obowiązujących w tym zakresie zapisów ustawowych. Stwierdził, że wszystkie opinie i uwagi

nadesłane z WRDS będą poddane analizie i rozważone przy projektowaniu założeń ustawy budżetowej na 2017 rok. Zapowiedziano kontynuację cyklu szkoleń dla pracowników WRDS, organizowanych przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS. Przedstawiciel MRPiPS poinformował o planach resortu dotyczących nowelizacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz o konieczności uaktualnienia listy mediatorów przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (ID)

21.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się pierwsze, po blisko trzyletniej przerwie, posiedzenie branżowego Zespołu Trójstronnego ds. Społeczno-Gospodarczych Warunków Restrukturyzacji Zakładów Przemysłowego Potencjału Obronnego. Obrady prowadził Radosław Domagalski-Łabędzki, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, uczestniczyli członkowie Zespołu, pracodawcy i związkowcy, a ze strony rządowej: oprócz Przewodniczącego obrad, Bartosz Kownacki – Sekretarz Stanu MON oraz Podsekretarz Stanu: Renata Szczęch (MRPiPS) i Mikołaj Wild (MSP). Wiceminister R. Domagalski-Łabędzki poinformował o prowadzonych negocjacjach z Airbus Helicopters SAS dotyczących projektu umowy offsetowej, związanej z zakupem dla Sił Zbrojnych RP śmigłowców wielozadaniowych Caracal. Załogi z niecierpliwością oczekują informacji na ten temat – mówili związkowcy. Duże zakłady mają ponad 100 kooperatorów i każdy chce wiedzieć na czym stoi. Wiceminister zapewniał, że intencją resortu rozwoju jest zakończyć jak najszybciej te negocjacje. Natomiast przedstawiciel Związku Pracodawców Przemysłu Obronnego mówił, że mamy rozbudowany sektor krajowy, sprzedajemy ponad 7 tys. śmigłowców rocznie do 40 krajów świata. Stąd pytania pracodawców: co może nam zaoferować zagraniczny kontrakt, czego w Polsce nie mamy? Wiceminister stwierdził, że w tych konkretnych negocjacjach jesteśmy ograniczeni wcześniejszymi ustaleniami. Wiceminister MON Bartosz Kownacki poinformował o negocjacjach prowadzonych przez rząd w sprawie programów „Wisła” i „Narew” dotyczących rakiet średniego i krótkiego zasięgu. Modernizacja obrony powietrznej, w tym wyposażenie polskiej armii w broń zdolną zwalczać rakiety, to – zdaniem ekspertów – priorytet programu rozwoju sił zbrojnych. Strona związkowa poparła prowadzone przez rząd negocjacje, w opinii związkowców są to programy najważniejsze dla branży. W tym kontekście podniesiono też kwestię udziału przedstawicieli przemysłu w negocjacjach. Przewodniczący Sekcji Krajowej Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność” Stanisław Głowacki przed-

stawił proponowaną tematykę posiedzeń Zespołu w roku 2016 r., przekazał też stanowisko Walnego Zebrania Delegatów Krajowej Sekcji Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność” w sprawie realizacji programu obrony powietrznej kraju, Stanowisko Rady Krajowej Sekcji Przemysłu Lotniczego NSZZ „Solidarność”. Przewodniczący przekonywał, że szczególną uwagę należy poświęcić również rządowemu programowi morskemu, „bo my reprezentujemy również stocznie”. Przedmiotem stałego zainteresowania Zespołu winien być rządowy program wsparcia przemysłu obronnego. Zdecydowaną wolę wparcia deklarowała, po raz kolejny, strona rządowa. Ustalono, że na następnym posiedzeniu będzie kontynuowana dyskusja na tematy, które miały być poruszone w tym posiedzeniu, ale nie zostały omówione. Ponadto ustalono, że strona rządowa przedstawi współprzewodniczącego Zespołu a także powołany zostanie zespół roboczy do zaproponowania zmian w Regulaminie prac Zespołu. (ID)

21.03.2016 – odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych. Przewodniczył obradom Henryk Nakonieczny (NSZZ „Solidarność”), uczestniczyli – obok członków Zespołu – Podsekretarze Stanu: Leszek Skiba (MF), Bartłomiej Grabski (MON), Sebastian Chwałek (MSWiA), przedstawiciele MRPiPS oraz zaproszeni przedstawiciele związków zawodowych. Rozpatrzone wnioski dotyczące systemu i poziomu wynagrodzeń w różnych środowiskach pracowniczych. Agnieszka Lenartowicz-Łysik – Przedstawiciel Prezydenta RP poinformowała, że 25.11.2015 r., w ramach działań Biura Dialogu i Inicjatyw Obywatelskich Kancelarii Prezydenta RP odbyło się spotkanie z przedstawicielami pracowników jednostek i instytucji podległych lub nadzorowanych przez Ministra Obrony Narodowej wynagradzanych na podstawie obowiązującej ustawy z 23.12.1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej. Podczas wizyty delegacji przedstawili trudną sytuację płacową cywilnych pracowników wojska oraz przedłożyli petycję. Postulowali również o powołanie nowego zespołu branżowego. Następnie przedstawiciele związków zawodowych zaproponowali swoje problemy związane z wynagrodzeniami oczekując propozycji systemowych rozwiązań w tym zakresie. Bartłomiej Grabski (MON) poinformował, że strona rządowa na bieżąco prowadzi rozmowy z przedstawicielami związków zawodowych w obszarze wynagradzania pracowników cywilnych wojska. Wniosek Krajowej Komisji Wykonawczej NSZZ Pracowników Policji dotyczył zmian zapisów:

- Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek;
- Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach budżetowych resortu spraw wewnętrznych.

W kolejnym wniosku – Prezydium Rady Dialogu Społecznego – chodziło o wypracowanie systemowych rekomendacji dla zmian w obszarze kształtowania wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w państwowej sferze budżetowej. Jeden z dyskutantów mówił, że w jednostkach budżetowych średnia to ok. 2600 zł dla pracowników z wyższym wykształceniem po 30 latach pracy (np. skarbowkach). Podkreślano, że trzeba zahamować system odpływu pracowników z budżetówki, zachęcić finansowo młodych, aby przychodzili do administracji publicznej. Zdaniem Henryka Nakoniecznego, wzmocnienia wymaga dialog na poziomie ministerstw dotyczący m.in. omawianych kwestii płacowych. Gorącą dyskusję wywołał wniosek Ministra Finansów dotyczący wprowadzenia jednostajności postępowania podatkowego. Honorata Łopianowska – Dyrektor Departamentu Reformy Administracji Skarbowej w MF podkreśliła, że istnieje potrzeba podjęcia działań, które w znaczący sposób doprowadziłyby do skrócenia czasu trwania postępowania podatkowego. Rozważane jest obecnie wprowadzenie modelu jednoinstancyjnego tylko dla części spraw podatkowych tj. w tych sprawach, gdzie została przeprowadzona kontrola celno-skarbowa. (ID)

30.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się drugie posiedzenie branżowego Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa. Uczestniczyli w nim członkowie Zespołu i zaproszeni eksperci, ze strony rządowej Jadwiga Emilewicz – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Paweł Sałek – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Środowiska oraz przedstawiciele resortów energii, finansów, rodziny i pracy. Strony Zespołu w pełni poparły stanowiska WRDS w Katowicach z 11 i 26 lutego 2016 r. w sprawie problemów funkcjonowania hutnictwa stali oraz niezbędnego wsparcia sektora stalowego, a także przedsiębiorstw energochłonnych – rekomendując skierowanie ich pod obrady RDS. Eksperti z Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej przedstawili Zespołowi aktualną sytuację hutnictwa

i różnorokie zagrożenia dla branży, np. planowane zaostrenie Dyrektywy ETS czyli regulacji handlu uprawnieniami do emisji CO₂, skutki nieuczciwej konkurencji ze strony krajów pozaunijnych (import z Białorusi wykańcza polskie hutnictwo, a import z Chin – unijne, twierdzą związkowcy), wysokie koszty energii obniżające konkurencyjność przedsiębiorstw z tego sektora (potrzebna skądinąd polityka klimatyczna UE znacząco podwyższa koszty produkcji). Stąd konieczność prowadzenia w UE skutecznej antydumpingowej procedury wobec wyrobów hutniczych i zastosowania systemu rekompensat. W styczniu i lutym br. produkcja stali w UE spadła w sumie o 7%, w Polsce aż o 13,3%. Komisja Europejska wydała ostatnio (w marcu) kolejny dokument zapowiadający ochronę branży stalowej w UE pt. *Stal: Zachowując zrównoważony rynek i wzrost w Europie*. Zawarta w nim diagnoza jest prawidłowa, podkreśla się, że wzrost eksportu taniej stali z Chin do UE spowodował, że ceny niektórych wyrobów spadły nawet o 40%. Zarzuty dotyczą tego, że Unia źle chroni swój rynek, postępowania antydumpingowe są zbyt długie, a cła znacznie niższe niż poziom dumpingu (administracja Stanów Zjednoczonych nakłada na chińską stal cła nawet do 260%). Zespół zajął się też projektem ustawy o efektywności energetycznej, związkowcy mają zgłosić w ciągu 14 dni uwagi, pracodawcy szykują poprawki do projektu. (ID)

30.03.2016 – odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy. Prowadził je Przewodniczący Zespołu – Andrzej Malinowski (Prezydent Pracodawców RP) uczestniczyli: członkowie zespołu i zaproszeni przez strony eksperci. Strona rządowa reprezentowana była przez: Pawła Sałkę – Sekretarza Stanu w Ministerstwie Środowiska, Mariusza Haładyja – Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Rozwoju oraz przedstawiciele resortów rodziny, energii i finansów. Przedmiotem obrad były stanowiska Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Katowicach z 11.02.2016 r. w sprawie problemów funkcjonowania hutnictwa stali i niezbędnych działań ukierunkowanych na poprawę sytuacji konkurencyjnej sektora stalowego oraz z 26.02.2016 r. w sprawie funkcjonowania przedsiębiorstw energochłonnych i kosztów energii elektrycznej, ze szczególnym uwzględnieniem sektora hutniczego. W toku dyskusji partnerzy społeczni mówili m.in. o roli i znaczeniu hutnictwa dla Polski, w tym dla województwa śląskiego; problemie nieuczciwej lub agresywnej konkurencji ze strony pozaunijnych krajów; dyrektywie ETS po 2020 r. i zapobieganiu



wyłudzeniu VAT; regulacji w obszarze kosztów energii elektrycznej, które osłabiają międzynarodową konkurencyjność przedsiębiorstw energochłonnych w Polsce. Ustalono, że wspólne stanowisko strony pracodawców i strony związkowej zespołu RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy w sprawie kwestii przedstawionych w stanowiskach WRDS, zostanie przekazane Prezydium Rady Dialogu Społecznego. (ID)

1.04.2016 – odbyło się kolejne posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych. Prowadził je Przewodniczący Zespołu – Jan Klimek (Wiceprezes ZRP) uczestniczyli: członkowie zespołu i zaproszeni przez strony eksperci. Strona rządowa reprezentowana była przez Marcina Zielenieckiego – Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz przedstawicieli Departamentu Ubezpieczeń Społecznych MRPiPS. Przedmiotem obrad miało być przedstawienie wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców w Zespole w sprawie nowych zasad przechodzenia na emeryturę, wypracowanego w rozmowach autonomicznych. Partnerzy społeczni nie uzgodnili porozumienia, rozmowy w tej kwestii mają być jednak kontynuowane. Strona rządowa wyraziła przekonanie, że wypracowanie wspólnego stanowiska strony społecznej RDS może stać się doniosłym faktem przy opiniowaniu przez stronę rządową przedstawionego przez Prezydenta RP projektu

ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz niektórych innych ustaw. Projekt ustawy przewidujący przywrócenie wieku emerytalnego wynoszącego dla kobiet co najmniej 60 lat oraz dla mężczyzn co najmniej 65 lat jest procedowany w Sejmie w podkomisji sejmowej utworzonej przez Komisję ds. polityki społecznej i rodziny. (ID)

4.04.2016 – w Ministerstwie Zdrowia pod przewodnictwem Marii J. Ochman, Współprzewodniczącej Zespołu ze strony związkowej, odbyło się kolejne posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia. Kontynuowano dyskusję na temat organizacji, kompetencji i funkcjonowania Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Uzgodniono, że będzie w dalszym ciągu pracował podzespół zajmujący się problemami PIS, zdecydowano też o powołaniu następujących podzespołów. Pierwszy z nich ma określić obszary koniecznych zmian w funkcjonowaniu systemu ratownictwa medycznego – byłaby to podstawa do opracowania projektu nowelizacji ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym. Drugi ma się zająć przygotowaniem projektem ustawy o minimalnym wynagrodzeniu pracowników w podmiotach wykonujących działalność leczniczą. (ID)

6.04.2016 – odbyło się drugie posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy dotyczącej pracy tymczasowej. Obrady prowadził Przewodniczący Zespołu Jacek Męcina (Konfederacja Lewiatan), uczestniczyli członkowie Zespołu i eksperci zaproszeni przez strony, ze strony rządowej Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisław Szwed oraz przedstawiciele zainteresowanych tematem departamentów. Dyskutowano nad materiałem wypracowanym przez stronę społeczną Zespołu – „Zestawieniem opinii do projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”. Strony pracodawców i związkowa zdołały uzgodnić niektóre elementy przedłożenia rządowego, zaś w pewnych kwestiach stanowiska stron okazały się rozbieżne. Partnerzy społeczni zadeklarowali wolę dalszych prac nad spornymi zapisami, w intencji dojścia do takich rozwiązań w zakresie pracy tymczasowej, które unormują i usprawnią rynek pracy tymczasowej, uwzględniając równocześnie interesy wszystkich zaangażowanych stron i podmiotów. Forum HR podaje, że w zeszłym roku ponad 700 tys. osób pracowało poprzez agencje pracy tymczasowej, a wartość tego rynku to ok.

6,5 mld zł i rośnie: w 2015 r. 21% w stosunku do roku poprzedniego. W 2003 r. było ok. 50 agencji pracy tymczasowej, obecnie jest ich 5900. Próg wejścia na ten rynek, jak mówią znawcy tematu, to kilka-set złotych i komputer. To sprawia, że co roku upada ok. tysiąca agencji – bez uregulowania zobowiązań wobec pracowników. Związki (w tym NSZZ „Solidarność”, który opracował już w 2012 r. własną ustawę o pracy tymczasowej) obstawały przy ograniczeniu czasu pracy tymczasowej do 12 miesięcy, pracodawcy chcieli wydłużenia jej do 24 miesięcy. Projekt ustawy stawia kropkę nad „i”: 18 miesięcy w okresie rozliczeniowym 36 miesięcy. Druga najistotniejsza zmiana – pracownikom tymczasowym przysługują prawa pracownicze jak innym zatrudnionym na umowę o pracę. Zespół przekazał Wiceministrowi uzgodnienia strony społecznej do projektu ustawy – w formie tabelarycznej, nie porozumiano się co do wszystkich kwestii. Na bazie tej uzgodnionej części, resort pracy ma przygotować ostateczny projekt ustawy o pracy tymczasowej. Drugą część spotkania zdominowała dyskusja nad przedstawionym przez Komisję Europejską w dniu 8.03.2016 r. projektem dyrektywy zmieniającej dyrektywę 96/71/WE, dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. W opinii organizacji pracodawców przyjęcie dyrektywy w proponowanym kształcie mogłoby doprowadzić do eliminacji firm świadczących usługi transgraniczne, które zatrudniają własnych pracowników. Strony nie zdołały dojść do porozumienia i sformułować wspólnego stanowiska. NSZZ „Solidarność” pozytywnie zaopiniowała zmiany zaproponowane przez KE, czyli zasadę równej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu pracy. Zdaniem związkowców konkurencyjność polskich firm nie może być budowana w oparciu o niższe koszty pracy, a zmiany w dyrektywie przyczynią się do stworzenia warunków uczciwej konkurencji i zwiększą ochronę praw pracowniczych. Natomiast, zdaniem BCC, zaproponowane zmiany w przepisach dyrektywy mają na celu wyeliminowanie

z unijnego rynku polskich przedsiębiorstw, świadczących usługi poza krajem pochodzenia, z wykorzystaniem pracowników własnych. Znacząco wpłyną one na podniesienie kosztów prowadzenia działalności przez polskich przedsiębiorców, a w efekcie doprowadzą do nieoptymalności zatrudniania oddelegowanych na rynki unijne polskich pracowników. Konfederacja Lewiatan, jak wynikało z wypowiedzi jej przedstawicieli na posiedzeniu Zespołu wyliczyła, że nowe przepisy spowodują likwidację kilkunastu tysięcy polskich firm transportowych, szczególnie małych firm rodzinnych, które stanowią 90% wszystkich polskich przewoźników międzynarodowych – uważa związek pracodawców Transport i Logistyka Polska, członek Konfederacji Lewiatan. Zdaniem pracodawców wejście w życie tej dyrektywy stanowi zagrożenie dla ok. 180 tys. miejsc pracy w polskim międzynarodowym transporcie drogowym oraz dla ponad 30 tys. polskich firm. Przedsiębiorcy zarzucają autorom projektu dyrektywy m.in., że nie poddano go konsultacjom społecznym i nie uwzględniono specyficznych aspektów transportu w różnych krajach. (ID)

7.04.2016 – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Plenarne oraz Prezydium Rady Dialogu Społecznego, które prowadził Piotr Duda, Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczący NSZZ „Solidarność”. W obradach uczestniczyli Wiceprzewodniczący Rady Dialogu: Dorota Gardias – Przewodnicząca FZZ, Jan Guz – Przewodniczący OPZZ, Andrzej Malinowski – Prezydent Pracodawców RP, w zastępstwie Henryki Bochniarz, Prezydenta Konfederacji Lewiatan – Jacek Męcina, Jerzy Bartnik – Prezes Związku Rzemiosła Polskiego, Wojciech Warski – Przewodniczący Konwentu BCC. Strona rządowa była reprezentowana przez Wiceprzewodniczącą Rady Dialogu Społecznego Elżbietę Rafalską – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Mateusza Morawickiego – Wicepremiera, Ministra



Fot. CPS „Dialog”

Rozwoju, Annę Zalewską – Minister Edukacji Narodowej, Dawida Jackiewicza – Ministra Skarbu Państwa, Krzysztofa Tchórzewskiego – Ministra Energii, Konstantego Radziwiłła – Ministra Zdrowia, Andrzeja Adamczyka – Ministra Infrastruktury i Budownictwa, Stanisława Szweda – Sekretarza Stanu w MRPiPS, Hannę Majszczyk – Podsekretarza Stanu w MF. W spotkaniu wzięli udział również: Wiesław Janczak – Sekretarz Stanu w MF, Roman Giedrońc – Główny Inspektor Pracy, Dominik Kolorz – Przewodniczący WRDS Katowice. W trakcie obrad Rada Dialogu Społecznego podjęła Uchwały:

- Uchwałę nr 10 RDS z dnia 7.04.2016 r. w sprawie powołania Dyrektora Biura Rady;
- Uchwałę nr 11 RDS z dnia 7.04.2016 r. w sprawie zatwierdzenia sprawozdania z działalności Rady Dialogu Społecznego za okres od 22.10.2015 r. do 31.03.2016 r.;
- Uchwałę nr 12 RDS z dnia 7.04.2016 r. w sprawie powołania doraźnego Zespołu problemowego do spraw projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej.

Strona pracowników i strona pracodawców Rady Dialogu Społecznego podjęły uchwały:

- Uchwałę nr 6 z dnia 7.04.2016 r. strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7.04.2016 r. w sprawie zasad uzgadniania wniosku o powoływanie zespołów dla prowadzenia branżowego dialogu społecznego;
- Uchwałę nr 7 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7.04.2016 r. w sprawie opiniowania innych projektów założeń projektów ustaw i projektów aktów prawnych;
- Uchwałę nr 8 z dnia 7.04.2016 r. strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie problemów funkcjonowania hutnictwa stali;
- Uchwałę nr 9 z dnia 7.04.2016 r. strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18.03.2016 r.

Wicepremier, Minister Rozwoju – Mateusz Morawiecki przedstawił prezentację na temat *Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*. W trakcie posiedzenia Rada przyjęła informację na temat prac Zespołów problemowych Rady Dialogu Społecznego oraz zapoznała się ze stanem prac nad projektem ustawy o podatku od sprzedaży detalicznej. (IZ)

8.04.2016 – odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych poświęcone tematowi nowelizacji przepisów o zamówieniach publicznych. Zespołowi przewodniczył Marek Kowalski z Konfederacji Lewiatan. Rozmawiano o stosowaniu klauzul społecznych, m.in. w spółkach kolejowych. Prezes Urzędu Zamówień Publicznych Małgorzata Stręciwilk zaznaczyła, że na obecnym etapie szczególnie istotne jest szkolenie wykonawców do realizacji nowych przepisów, które już na etapie projektowym budzą wątpliwości. Zapowiedziano organizowanie przez Urząd regionalnych konferencji poświęconych m.in. zasadom stosowania kryteriów pozacenowych, aspektom społecznym, procedurze udzielania zamówień, ich realizacji przez mniejsze przedsiębiorstwa, zasadom kontroli. Jak powiedziała, nowe prawo zamówień publicznych zacznie być przygotowywane po wakacjach. Prezes Stręciwilk podkreśliła, że jest to trudny akt prawny i trzeba tak go opracować, by nie musiał być wkrótce nowelizowany. Przedstawiciele związków zawodowych mówiąc o zaleceniach co do stosowania klauzul społecznych przez podmioty publiczne, zauważyli, że wiedza na temat zaleceń stosowania tych klauzul jest niestety niewielka. Innym tematem posiedzenia Zespołu były problemy kolei. Przedstawiciele PKP PLK poinformowali, że poza całkowitą ceną brutto przy zamówieniach publicznych, w spółce istotne są kryteria jakościowe. Stopniowo wprowadzane są też kryteria społeczne, szczególnie dotyczące zatrudniania na umowę o pracę. Natomiast w PKP klauzule społeczne nie są stosowane, choć powinny być, np. przy usługach związanych z ochroną czy utrzymaniem czystości. Przedstawiciele partnerów społecznych zarzucali PKP brak uwzględniania przy zamówieniach publicznych fachowości wykonawców, ich doświadczenia czy uprawnień. Henryk Grymel, Przewodniczący sekcji krajowej kolejarzy NSZZ „Solidarność” mówił, że zarówno w tej sprawie, jak i w kwestii klauzul społecznych, konieczna jest przede wszystkim zmiana mentalności zarządzających spółkami kolejowymi. Za szczególnie niekorzystne uznał bariery opóźniające realizację inwestycji związanych np. z drogami dojazdowymi czy brakiem obligatoryjnego stosowania przez PKP jedynie zamówień sektorowych. Potwierdzali to przedstawiciele strony rządowej. (AG)

12.04.2016 – odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych pod przewodnictwem Sławomira Broniarza (OPZZ). Omawiano proponowane przez resort zdrowia zmiany w ustawie o świadczeniach opieki zdrowotnej

finansowanych ze środków publicznych. W ocenie związkowców, tak istotna nowelizacja powinna być poprzedzona dłuższymi konsultacjami społecznymi oraz pilotażem, pozwalającym na wnikliwą analizę jej skutków. Związkowcy wskazali problemy związane z liczbą pracowników, którzy zajmowałiby się taryfikacją procedur. Zmiany taryfikacji powinny być, w ich ocenie, zgodne z polityką świadczeń, a następnie z polityką zdrowotną państwa. Lucyna Dargiewicz, Przewodnicząca OZZPiP mówiła, że rozmawiając o reformie ochrony zdrowia, szczególną uwagę należy zwrócić na dobro pacjenta, a nie na koszty. Podstawowym kryterium powinno być efektywne leczenie, a nie dbanie o środki finansowe, bo ich zapewnienie jest obowiązkiem państwa. Agnieszka Krzyżanowska z organizacji Pracodawcy RP zaproponowała doprecyzowanie pojęcia technologii medycznych. Podniosła też problem krótkich terminów, na jakie wydawana jest zgoda na korzystanie z danej procedury medycznej, np. dotyczącej hemoterapii. Problem jest też w tym, jak mówiła, że jeden fundusz wydaje zgodę na konkretną procedurę, a inny, w innym województwie już nie, mimo że dotyczyłaby ona pacjenta znajdującego się w identycznej sytuacji zdrowotnej. Należy więc zastanowić się, co zrobić żeby wszyscy pacjenci byli traktowani równo, niezależnie od tego, gdzie mieszkają, a zatem do jakiego oddziału NFZ należą. Przedstawiciele Konfederacji Lewiatan podnosili problem leków, które są dopuszczane do obrotu w Polsce, ale nie są dostępne. Przedstawiciele resortu zdrowia zadeklarowali, że po analizie uwag zgłoszonych przez związki zawodowe i pracodawców będą prowadzone dalsze rozmowy. Kolejnym tematem spotkania była propozycja powołania podzespołu ds. służb mundurowych. Na początek miałby się on zająć projektem ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym służb mundurowych. (AG)

18.04.2016 – odbyło się kolejne posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. funduszy europejskich, które prowadził Zygmunt Mierzejewski – Przewodniczący Zespołu. Stronę rządową Zespołu reprezentował Paweł Chorąży – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju. Przedstawiciel strony pracodawców przedstawił prezentację na temat koncepcji prac Grupy ds. efektywności funduszy UE przy Komitecie Umowy Partnerstwa i grup przy komitetach monitorujących programy. Partnerzy społeczni Zespołu zaproponowali poszerzenie i modyfikację formuły rządowej – w celu usprawnienia procesu monitorowania efektywności wydatkowania środków w ramach programów unijnych w nowej perspektywie finansowej na lata 2014–

–2020. Następnie Zespół ocenił stan wdrażania Regionalnych Programów Operacyjnych na lata 2014–2020 (prezentacja strony rządowej) oraz przyjął tryb dalszych prac w tym zakresie. Ustalono, że Przewodniczący Zespołu wystąpi do Prezydium RDS z wnioskiem o zlecenie opracowania ekspertyzy oceniającej system wydatkowania funduszy unijnych, ze szczególnym uwzględnieniem sektora MŚP. Głównym jej celem byłaby ocena wpływu środków unijnych z nowej perspektywy finansowej 2014–2020 na poprawę przedsiębiorczości i konkurencyjności w Polsce na poziomie branż i sektorów. (ID)

19.04.2016 – odbyło się posiedzenie połączonych Zespołów Problemowych RDS ds. prawa pracy (Przewodniczący Jacek Męcina, Konfederacja Lewiatan) oraz ds. rozwoju dialogu społecznego (Przewodniczący Zbigniew Żurek, BCC). Tematem był rządowy projekt zmian w ustawie o związkach zawodowych. Zgodnie z projektem mają zostać poszerzone tzw. prawa koalicji związkowej, tj. prawa do przynależności oraz tworzenia związków zawodowych. W myśl projektu, prawo takie mają zyskać także osoby zatrudnione np. na zlecenie, umowę o dzieło czy samozatrudnione. Zmieniają się zatem definicje pracownika oraz pracodawcy, wprowadza się pojęcia incydentalności czynności wykonywanych przez działaczy związkowych. Jak powiedział na początku posiedzenia Zespołu prowadzący go prof. Jacek Męcina, właśnie kończy się epoka zbiorowego prawa pracy, a zaczyna epoka zbiorowego zatrudnienia. Zmiana jest więc bardzo istotna. W projekcie znajduje się wiele innych rozwiązań niż tylko zmiana definicji pracownika i pracodawcy. Proponowany jest np. wzrost pułapu reprezentatywności z 7 do 10% w przypadku związków reprezentowanych w RDS oraz z 10 do 15% w przypadku pozostałych. Związki zawodowe uzgodniły i jednogłośnie zaproponowały na posiedzeniu zespołów, by partnerom społecznym pozostawiono do końca maja czas na wypracowanie własnych stanowisk. Następnie mogłoby zostać przygotowane stanowisko trzech central związkowych. Potem partnerzy będą mogli wrócić do wspólnych rozmów, także ze stroną rządową. Generalnie eksperci związkowi mieli zastrzeżenia co do zakresu ustawy, który okazuje się być znacznie szerszy niż wynikałoby to z wyroku Trybunału Konstytucyjnego, mówiącego o konieczności poszerzenia prawa koalicji związkowej. Przedstawiciele NSZZ „Solidarność” wskazywali też na wątpliwości co do interpretacji poszczególnych zapisów projektu, chociażby dotyczących wynagrodzenia za pracę jako koniecznego warunku uznania za nią wykonywanych czynności. Nie jest bowiem jasne, czy



Fot. CPS „Dialog”

przy takim warunku, za pracownika byłby uznany np. stazysta czy wolontariusz. Ewa Podgórska-Rakiel z NSZZ „Solidarność” przypominała, że zgodne prawo koalicji związkowej powinno przysługiwać zatrudnionym bez żadnych dodatkowych warunków. Stąd wątpliwość, czy propozycje wskazane w projekcie są zgodne ze standardami MOP. Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisław Szwed zadeklarował współpracę ministerialnych ekspertów z partnerami społecznymi już na etapie wypracowywania przez nich ich własnych stanowisk. Podkreślił, że wyrok TK trzeba wykonać, ale resort jest zawsze otwarty na dialog i nie będzie upierał się przy swoich propozycjach, jeżeli strona społeczna ich nie zaakceptuje. Już widać, że nie będzie łatwego porozumienia. Jeśli zatem partnerzy zgłaszają potrzebę dłuższych konsultacji niż 30-dniowe, to jest na nie zgoda ministerstwa. Trzeba jednak jakoś ten czas zawęzić, żeby nadmiernie nie oddalać przyjęcia nowych przepisów – zaznaczył. W drugiej części posiedzenia połączonych zespołów rozmawiano o projekcie rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie utworzenia, organizacji i trybu działania Komisji Kodyfikacyjnej prawa pracy. Zgodnie z nim, w skład Komisji ma wejść łącznie 14 osób: siedmiu przedstawicieli związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz siedmiu przedstawicieli rządu. Zgodnie z założeniem, Komisja rozpocznie prace z dniem 1 września 2016 r. Dwa projekty nowych kodeksów, nad którymi będzie pracowała: indywidualnego i zbiorowego prawa pracy mają zostać przygotowane w okresie 18 miesięcy tak, by mogły zostać uchwalone jeszcze w tej kadencji Sejmu. Strona społeczna, związki zawodowe i pracodawcy, pozytywnie odniosły się do projektu rozporządzenia. Jak zaznaczył Wiceminister Stanisław Szwed, dorobek partnerów społecznych w zakresie nowelizacji ustawy o związkach zawodowych będzie ważnym elementem prac Komisji Kodyfikacyjnej. (AG)

19.04.2016

– w CPS „Dialog” odbyło się drugie posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej. Stronę rządową reprezentowali: Podsekretarz Stanu Andrzej Piotrowski (Ministerstwo Energii) i Podsekretarz Stanu Marcin Zieleniecki (MRPiPS) oraz przedstawiciele resortów Skarbu Państwa, Finansów i Środowiska. W posiedzeniu uczestniczyli reprezentanci związków zawodowych oraz przedstawiciele zarządów grup energetycznych: PGE Polska Grupa Energetyczna S.A., PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A., Tauron Polska Energia S.A., ENERGA S.A., ENEA S.A. Zaprezentowano tekst projektu regulaminu opracowanego przez zespół roboczy, który poza jednym pozostającym do rozstrzygnięcia zapisem został przez Zespół przyjęty. W związku z jego treścią rozwinęła się ciekawa dyskusja na temat jawności i poufności materiałów sygnowanych przez Zespół, w tym protokołu z posiedzeń. Czy ujawniać w nim informacje niejawne, tzw. kwestie wrażliwe, co powinno, a co nie powinno przedostać się do opinii publicznej? Pewne sprawy nie mogą być ujawnione, gdyż spółki energetyczne są na giełdzie i akcjonariusze mogliby mieć za złe. Stąd, postulowano – musimy mieć bardzo klarowny regulamin. Podkreślano w dyskusji, że przy podejmowaniu decyzji strony muszą uzyskać consensus. Nie chcemy tu Hyde Parku, ani parlamentarnej rozgrywki. Tym bardziej, że sytuacja jest trudna. Zaniepokojenie strony związkowej wynika np. z liberalizacji przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Strony postanowiły więc powołać Zespół roboczy ds. przeanalizowania powstających zagrożeń w celu jak najszybszego ich wyeliminowania i zapobieżenia, mogącym powstać w przyszłości, ich negatywnym skutkiem dla funkcjonowania branży energetycznej. Inne trudne kwestie znajdujące się w porządku obrad, jak np.

rozpoczęcie prac nad zawarciem nowego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy czy założenia do *Polityki Energetycznej Polski* zostały przesunięte na następne posiedzenie Zespołu. (ID)

20.04.2016

– w CPS Dialog w Warszawie odbyło się pierwsze po blisko trzyletniej przerwie posiedzenie branżowego Zespołu Trójstronnego ds. Górnictwa i Przetwórstwa Siarki. Prowadził je Adam Kuś – Współprzewodniczący Zespołu ze strony związkowej (lider „Solidarności” w Siarkopolu). Stronę rządową reprezentowali: Grzegorz Tobiszowski – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Energii i Podsekretarze Stanu: Renata Szczęch (MRPiPS), Filip Grzegorzczak (Ministerstwo Skarbu Państwa), Witold Słowik (Ministerstwo Rozwoju), przedstawiciele Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej oraz Agencji Rozwoju Przemysłu S.A. w Katowicach. Ponadto, w spotkaniu udział wzięli przedstawiciele władz samorządowych Tarnobrzega, Koprzywnicy oraz Gminy Łoniów. W pierwszej części posiedzenia wybrano współprzewodniczącego Zespołu reprezentującego stronę rządową Grzegorza Tobiszowskiego – Wiceministra Energii. Marek Wałęsiewicz – Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w MRPiPS poinformował, że planowane jest spotkanie Prezydium Rady Dialogu Społecznego z współprzewodniczącymi Trójstronnych Zespołów Branżowych w celu ustalenia zasad współpracy oraz ujednoczenia regulaminów TZB. W drugiej części posiedzenia Damian Bogdański – likwidator – Dyrektor Naczelny Kopalni Siarki „Machów S.A. w likwidacji” poinformował, że proces likwidacji przebiega bez przeszkód, natomiast nadal pozostaje problem pozyskania środków finansowych do dalszego odwadniania wyrobiska kopalnianego Piaseczno. Wojciech Brzozowski, Wiceprezydent Tarnobrzega zaznaczył, że sprawa wiąże się ze zbyt pochopną likwidacją kopalni Machów. Największą bolączką dla Tarnobrzega, Koprzywnicy i Łoniowa jest właśnie owo wyrobisko kopalniane Piaseczno. Jego zdaniem, w wyniku zaprzestania pompowania wody może tam dojść nawet do katastrofy ekologicznej – zniszczenia ponad 5 tys. ha z uprawami. Potwierdza to Szymon Kołacz, wójt Łoniowa (powiat sandomierski). Apeluje o dokonanie ustawowego zapisu gwarantującego w budżecie państwa środki na finansowanie odwadniania wyrobiska Piaseczno, dopóki nie zostaną zakończone prace rekultywacyjne całego tego obszaru. A to przepiękne, nadwiślańskie tereny, jezioro piaseczyńskie ma być miejscem wypoczynkowym. Marek Jońca – Burmistrz miasta i gminy Koprzywnicy poinformował, że problem ten istnieje od kilkunastu lat, gdyż nie zostały

dokończone prace likwidacyjne wyrobisk pogórnicznych oraz nie została uregulowana gospodarka wodno-ściekowa. Burmistrz przekonywał, że trzeba wykonać przepompownie, udrożnić system odwadniania rowów melioracyjnych, gdyż ich utrzymanie gwarantuje bezpieczeństwo 4 tys. mieszkańców i 1500 gospodarstw rolnych. Anna Margis Dyrektor Departamentu Górnictwa w Ministerstwie Energii poinformowała, że w poprzedniej kadencji Sejmu został zgłoszony przez posłów projekt ustawy o zmianie ustawy o dotacji przeznaczonej dla niektórych podmiotów kopalń, który uwzględniał możliwość finansowania z dotacji budżetowej działań wykonywanych po zakończeniu prac likwidacyjnych w wyrobisku górnicznym Piaseczno. Po uzgodnieniach w ramach kierownictwa resortu odnośnie ponownego procedowania opracowanego projektu ustawy, prace zostaną wznowione. Samorządowcy z tego regionu liczą na to, że Piaseczno jeszcze w tym roku zostanie wpisane do tej ustawy, co pozwoli na przekazanie z budżetu 22 mln zł w ciągu kilku lat. Na posiedzeniu Zespołu podniesiono jeszcze jeden istotny problem: ceny siarki idą w górę, czy likwidacja to dobry kierunek, czy nie warto pomyśleć jeszcze o wydobyciu – zastanawiano się podczas obrad. Zdaniem ekspertów przemysł siarkowy mógłby funkcjonować jeszcze 30–40 lat, nie należałoby dawać komukolwiek i pochopnie koncesji na wydobycie, co podobno ma miejsce np. w Osieku. Tym bardziej, że rozpatrywany jest obecnie wniosek o koncesję na wydobycie firmy Siarka Polska. (ID)

21.04.2016

– odbyło się posiedzenie zespołu RDS ds. służb mundurowych pod przewodnictwem Mariusza Tyla (FZZ). Związkowcy ze służby celnej poinformowali, że zebrali ok. 200 tys. podpisów pod obywatelskim projektem ustawy w sprawie przejścia służby celnej do systemu zaopatrzeniowego służb mundurowych. Chodzi o przyznanie wszystkim funkcjonariuszom służby celnej takich samych uprawnień emerytalnych, jakie przysługują innym służbom mundurowym, np. zawodowym żołnierzom, policjantom czy strażakom. Obecnie celnicy są objęci powszechnym systemem emerytalnym (docelowo 67 lat dla kobiet i mężczyzn). Gdyby projekt wszedł w życie, mogliby przechodzić na emeryturę po 15 lub 25 latach służby. Staż piętnastoletni objąłby tych, którzy wstąpili do służby przed 1 stycznia 2013 r. Natomiast 25 lat musieliby przepracować ci, którzy rozpoczęli służbę po tej dacie. Polska Służba Celna miałaby pozostać służbą mundurową. Jak podkreślają celnicy, argumentem jest fakt, że spełniają oni wiele zadań służących bezpieczeństwu obywateli. Procedowanie

projektu w Sejmie jest jednak, w opinii związkowców, bardzo powolne. Sugerowali, że jest to działanie świadome, by udało się najpierw przenieść celników do Krajowej Administracji Skarbowej. Wówczas sprawa projektu stanie się nieaktualna. Dlatego podzespół postanowił przygotować i skierować do Marszałka Sejmu stanowisko strony społecznej w sprawie przyspieszenia prac w Parlamencie nad projektem obywatelskim. Na posiedzeniu Zespołu rozmawiano również o bezpieczeństwie nadchodzących imprez masowych i związanych z tym dodatkowych obowiązków funkcjonariuszy. Służby już zostały postawione w stan podwyższonej gotowości. Związkowcy wskazali zatem potrzebę zapewnienia odpowiednich środków finansowych dla funkcjonariuszy, którzy będą zaangażowani w zapewnienie bezpieczeństwa uczestnikom tego wydarzenia. Jak podkreślał na posiedzeniu Zespołu Sekretarz Stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji Jarosław Zieliński, w przygotowania zabezpieczenia Światowych Dni Młodzieży, zaangażowani są wszyscy organizatorzy tego wydarzenia. W resorcie spraw wewnętrznych specjalny zespół na roboczo rozstrzyga wszystkie kwestie związane z jej przygotowywaniem. Nieuzasadnione są zatem, w jego opinii, informacje, że służby sobie nie poradzą. Podkreślając wagę zbliżającego się wydarzenia zapewnił, że służby sprostają wyzwaniu, przed którym stoją możliwie jak najlepiej. W dyskusji w podzespole pojawił się także problem zabezpieczenia zachodniej granicy Polski na czas lipcowych wydarzeń. Jak wskazywali funkcjonariusze służący na tej granicy, jest ona intensywnie penetrowana przez uchodźców. Dlatego konieczne są dodatkowe środki bezpieczeństwa. Wiceminister w MSWiA poinformował, że dane policyjne nie potwierdzają znacznej obecności emigrantów przy zachodniej granicy naszego kraju. Zaznaczył jednak, że na czas szczytu NATO i Światowych Dni Młodzieży siły i środki straży granicznej zostaną wzmocnione; zostanie też przywrócona kontrola graniczna na wszystkich granicach Polski, w tym na granicy zachodniej. Uczestnicy posiedzenia rozmawiali także o założeniach do ustawy modernizacyjnej na lata 2017–2020 dla wszystkich służb mundurowych. (AG)

25.04.2016 – odbyło się inauguracyjne posiedzenie doraźnego Zespołu RDS ds. projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Prowadził je Przewodniczący Zespołu – Jerzy Wielgus (NSZZ „Solidarność”). Uczestniczyli w nim: członkowie Zespołu i zaproszeni przez

strony eksperci. Strona rządowa reprezentowana była przez Wiesława Jasińskiego – Generalnego Inspektora Kontroli Skarbowej, Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Finansów oraz kierownictwo Departamentu Reformy Administracji Skarbowej i Departamentu Kontroli Skarbowej w Ministerstwie Finansów. Zgodnie z Uchwałą nr 12 Rady Dialogu Społecznego z dnia 7.04.2016 r., głównym zadaniem Zespołu jest podjęcie prac nad wspólną opinią RDS do projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, lub wspólnej opinii strony pracowników i pracodawców Rady do wymienionych projektów ustaw. Zespół niezwłocznie podejmie prace, gdy Ministerstwo Finansów przedstawi powyższe projekty ustaw, których głównym założeniem jest konsolidacja administracji podatkowej, Służby Celnej i pionu Urzędów Kontroli Skarbowej. Partnerzy społeczni podkreślali, że projektowane regulacje muszą zostać poddane poważnej dyskusji. Połączenie Służby Celnej, Administracji Podatkowej i Urzędów Kontroli Skarbowej ma – zdaniem Ministerstwa Finansów – poprawić skuteczność tych służb. Obecnie jest tak, że część podatków jest pobierana przez administrację celną, część przez administrację skarbową, a funkcje kontrolne są wykonywane częściowo przez UKS-y, a częściowo przez urzędy skarbowe. Takie rozbieżności powoduje nieefektywność tych służb. Znaczący temat z Ministerstwa Finansów twierdzą, że kontrole nie są wykonywane przy pomocy dokładnej analizy ryzyka. Wówczas, gdy te trzy struktury zostaną połączone w jedną, będzie szansa na zrobienie dokładniejszej analizy i wyeliminowanie przypadkowych kontroli, ukierunkowanie kontroli. Koncepcja połączenia była przygotowywana już w latach 2006–2007, ale nie została wdrożona w życie. Zdaniem ekspertów, raporty Banku Światowego, czy MFW wskazują na konieczność konsolidacji służb skarbowych. W krajach, które ją przeprowadziły, m.in. w Anglii, Austrii, czy Czechach skala oszustw w podatkach VAT i innych zdecydowanie się zmniejszyła. (ID)

25.04.2016 – w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia. Obrady prowadziła Maria J. Ochman, Współprzewodnicząca Zespołu ze strony związkowej. Zajmowano się m.in. taryfikacją świadczeń opieki zdrowotnej. Jak poinformował prezes Agencji Oceny Technologii Medycznych i Taryfikacji (AOTMiT), nadal trwa proces taryfikacji świadczeń zdrowotnych, jego zdaniem prawidłowa jest wycena kosztów na podstawie szczegółowych danych

o wszystkich elementach świadczenia oraz przyjętej metodologii. Wytypowane zostały rodzaje świadczeń, a w następnym etapie Rada Taryfikacji rozpoczęła konsultacje społeczne w tej sprawie. W kolejnym punkcie obrad Ministerstwo Zdrowia poinformowało o procedurze podwyżek dla pielęgniarek i położnych, o pracach podzespołu zajmującego się problemem minimalnych wynagrodzeń wszystkich grup zawodowych pracujących w ochronie zdrowia. W związku z pracami dotyczącymi organizacji i funkcjonowania Państwowej Inspekcji Farmaceutycznej zostanie powołany podzespół, który przygotowuje propozycje zmian. (ID)

27.04.2016 – odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. międzynarodowych pod przewodnictwem Bogdana Kubiaka (NSZZ „Solidarność”). Zasadniczymi tematami spotkania były projekty wniosków o ratyfikację poprawek do Konwencji MOP o pracy na morzu oraz protokołu do Konwencji MOP nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej. Istotą poprawek do konwencji o pracy na morzu z 2006 r., ratyfikowanej przez Polskę 3 maja 2012 r., jest ujednoczenie standardów pracy i ryzyka marynarzy na statkach morskich, zapewniające im ochronę warunków pracy. Jedną z proponowanych poprawek przewiduje zatem, że państwo będące jej stroną zapewni, by statki podnoszące jego banderę miały szybki i skuteczny system zabezpieczenia finansowego, by móc pomagać marynarzom na wypadek ich porzucenia. Pomoc ta ma pokrywać: zaległe płace i inne należne świadczenia; uzasadnione wydatki poniesione przez marynarza, w tym koszt repatriacji; podstawowe potrzeby marynarza takie jak żywność, zakwaterowanie, ubranie, paliwo, zapasy wody, podstawową opiekę medyczną. Dokument potwierdzający zabezpieczenie finansowe powinien być przewożony na statku w widocznym dla marynarzy miejscu. Podsumowując, strony pracowników i pracodawców przyjęły wspólne stanowisko zespołu na temat ratyfikacji konwencji. Drugi z poruszonych na posiedzeniu zespołu tematów dotyczył konwencji w sprawie pracy przymusowej lub obowiązkowej. Zgodnie z najnowszymi szacunkami MOP, obecnie przynajmniej 20,9 mln ludzi na świecie to ofiary pracy przymusowej. Dlatego, w wypadku Konwencji MOP nr 29 z 1930 r., dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej, szczególnie istotny jest zapis wskazany już na jej wstępie, że każdy człowiek podejmie skuteczne środki dla: zapobiegania i eliminowania korzystania z pracy przymusowej, zapewnienia ofia-

rom ochrony i odszkodowania, karania sprawców tego rodzaju pracy. Realizacji tych celów ma służyć edukowanie społeczeństw, egzekwowanie obowiązującego prawa, wzmocnienie uprawnień inspekcji pracy lub innych odpowiednich służb. Ponieważ przy walce z pracą przymusową lub obowiązkową bardzo często sprawą szczególnie istotną jest współpraca wymiarów sprawiedliwości w sprawach karnych i polityki społecznej, odniesienie do tego zagadnienia także znalazło się w Konwencji. Efektem jej ratyfikacji przez Polskę będzie konieczność dostosowania przepisów krajowych, m.in.: Kodeksu karnego, ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych, ustawy o cudzoziemcach czy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. NSZZ „Solidarność” i OPZZ pozytywnie zaopiniowały wniosek o ratyfikację konwencji. Pozostałe organizacje nie zgłosiły uwag. Ostatecznie przyjęto wspólne stanowisko strony pracowników i pracodawców w tej sprawie. Rozmawiano także o przygotowaniach udziału trójstronnej delegacji polskiej w 105. sesji MOP, która odbędzie się w dniach 30 maja – 11 czerwca 2016 r. oraz o przygotowaniach do setnej rocznicy postanowienia Międzynarodowej Organizacji Pracy. W kwestii sesji MOP poinformowano, że polska delegacja będzie się składała z 6 przedstawicieli pracowników i 6 strony pracodawców. Ze strony pracowników delegatem będzie przedstawiciel NSZZ „Solidarność”, zaś zastępcą przedstawiciel OPZZ. MRPiP ma reprezentować Wiceminister Stanisław Szwed. Tematy, nad którymi będą pracowali uczestnicy sesji to m.in.: godna praca w globalnych łańcuchach dostaw, godna praca na rzecz pokoju i zdolności do odbudowy, kwestie skutków globalizacji, konwencje związane z pracą na morzu, krajowymi dowodami tożsamości marynarzy, problemy pracowników migrujących. Anna Wolańska z NSZZ „Solidarność” zaznaczyła, że priorytetem strony pracowniczej w kwestii globalnych łańcuchów dostaw będzie stworzenie nowego instrumentu i dyskusja nad rewizją deklaracji MOP, dotycząca przedsiębiorstw międzynarodowych. Jeśli chodzi o setną rocznicę powstania MOP, to zasadniczym tematem obchodów ma być temat „Przyszłość w pracy”. Wokół tego tematu ma być prowadzony dialog trójstronny w poszczególnych blokach poświęconych np. jakości miejsc pracy, organizacji pracy produkcji, zarządzaniu pracą, przyszłości organizacji związkowych i pracodawców. W Polsce byłoby to realizowane przez resort pracy, jak zapowiedzieli na posiedzeniu Zespołu jego przedstawiciele, w końcowych miesiącach roku. (AG) ■



Fot. CPS „Dialog”

Konferencja adresowana zarówno do pracowników jak i pracodawców szukających praktycznych informacji dot. zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wszystkim pracownikom, także tym z niepełnosprawnością. Niewielu pracodawców zdaje sobie sprawę, że dla umożliwienia sprawnego i bezpiecznego funkcjonowania osób, wystarczające jest zapewnienie warunków pracy zgodnych z wymaganiami zawartymi w ogólnych przepisach z zakresu bhp.

Bezpieczeństwo i warunki pracy dla osób niepełnosprawnych

25 lutego 2016 r., w siedzibie CPS „Dialog” przy ul. Limanowskiego 23 w Warszawie, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy zorganizowali wspólnie konferencję pt. „Bezpieczeństwo i warunki pracy – w aspekcie aktywizacji zawodowej pracowników, z wyszczególnieniem osób niepełnosprawnych”.

W imieniu organizatorów gości przywitała **Iwona Zakrzewska** Dyrektorka CPS „Dialog”, która podkreśliła, że jest jej niezmiernie przyjemnie, iż udało się zorganizować konferencję poruszającą temat osób niepełnosprawnych w zakładach pracy. Jest to temat bardzo ważny, bardzo często poruszany i budzący zainteresowanie uczestników i prelegentów wcześniejszych konferencji organizowanych przez CPS „Dialog”. Konferencję otworzyła prof. **Danuta Koradec** **ka**, Dyrektorka Centralnego Instytutu Ochrony Pracy

– Państwowego Instytutu Badawczego, która wspominała, że ze względu na patrona CPS „Dialog”, Ministra Andrzeja Bączkowskiego jest to dla niej wyjątkowe spotkanie. „Do sali konferencyjnej, do Centrum przyszliśmy z bardzo dużym sentymentem, ja z osobistym sentymentem, związanym z osobą Ministra Andrzeja Bączkowskiego, który opiekował się naszym Instytutem. Wiele kierunków i działań, które podejmowaliśmy, było właśnie inspirowane przez dobrą współpracę z mądrym i odważnym urzędnikiem państwowym” – mówiła. Zdaniem prof. Koradeckiej należy obalić pewien mit związany z niepełnosprawnością. Dotychczas niepełnosprawność, w ogólnej świadomości społecznej, była związana z niepełnosprawnością fizyczną i osobami na wózkach. Przez ponad 20 lat budowano podjazdy i ułatwienia dla wózków. Generalnie wiadomo, że są tacy ludzie, ale brakuje systemu by ich włączyć do normalnego funkcyjono-

wania społeczeństwa. Całe spectrum niepełnosprawności jest bardzo szerokie i poza niepełnosprawnością związaną z narządami ruchu, słuchu czy wzroku jest niepełnosprawność intelektualna, która jest najtrudniejsza w zdefiniowaniu, a także trudna we włączeniu do świata pracy. Generalnie istnieją braki w świadomości społecznej, a w momencie starzejącego się społeczeństwa trzeba na problem niepełnosprawności popatrzeć bardziej holistycznie, tzn. założyć, że dla wszystkich osób, które pracują – sprawnych czy niepełnosprawnych – należy tworzyć ergonomiczne warunki pracy, czyli dostosować nasze środowisko życia i pracy do możliwości psychofizycznych człowieka. Dopiero takie spojrzenie na niepełnosprawność przyczyni się do wtopienia tej znaczącej grupy w społeczeństwo i doprowadzi do aktywizacji zawodowej tych osób. „Należy także zmienić nastawienie pracodawców do niepełnosprawności. W obecnej sytuacji, biorąc pod uwagę argument ekonomiczny i spadek demograficzny, osoby niepełnosprawne są nadal niewykorzystanymi zasobami ludzkimi, a każda para rąk, uszu, oczu będzie potrzebna” – mówiła.

RAMOWE WYTYCZNE...

Profesor **Wiktor Marek Zawieska**, Zastępca Dyrektora CIOP-PIB, omówił projekt systemowy pn. „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”, który był realizowany od marca 2013 r. do końca lutego 2015 r. Projekt był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej i powstał za sprawą inicjatywy Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy-Państwowego Instytutu Badawczego i obejmował całą Polskę. „Ramowe wytyczne...” powstały we współpracy i z udziałem osób o różnych rodzajach niepełnosprawności, by zdiagnozować, zweryfikować i opracować narzędzia, które pomogą w aktywizacji osób niepełnosprawnych. Przeznaczone są dla pracodawców, pracowników służb bezpieczeństwa i higieny pracy, doradców zawodowych, lekarzy medycyny pracy, inspektorów pracy, inspektorów sanitarnych oraz osób niepełnosprawnych. Duży nacisk położono na podniesienie świadomości pracodawców na temat konieczności oraz korzyści płynących z projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy do osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach. W projekcie znajdują się informacje dot. możliwości dostosowania środowiska

pracy do osób z niepełnosprawnością: ruchową, sensoryczną, intelektualną, psychiczną, ze spectrum autyzmu, wynikającą z chorób wewnętrznych, sprzężoną. Ponadto w „Ramowych wytycznych...” znajdują się moduły zawierające informacje dot. dostosowania architektonicznego obiektów i pomieszczeń pracy oraz dostosowania w zakresie: oświetlenia i sygnalizacji wizualnej; akustyki i sygnalizacji dźwiękowej; bezpieczeństwa podczas pracy z maszynami i urządzeniami; ekspozycji na pola i promieniowania elektromagnetyczne; mikroklimatu oraz zagrożenia szkodliwymi czynnikami biologicznymi i chemicznymi; wymagań fizycznych oraz dopasowania przestrzennego stanowiska pracy do wymiarów antropometrycznych pracownika; psychospołecznych aspektów środowiska pracy osób z niepełnosprawnościami. Jak podkreślił prof. Zawieska należy zawsze pamiętać, aby każdy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby rozpatrywać indywidualnie.

OCENA ZDOLNOŚCI

Referat pt. „Ocena zdolności do pracy kluczem do rozwoju przedsiębiorstwa” wygłosiła dr **Joanna Bugajska**, Kierownik Zakładu Ergonomii CIOP-PIB. Na wstępie prelegentka zauważyła, że zdolność do pracy powinna być rozumiana jako stan równowagi pomiędzy możliwościami indywidualnymi każdego z pracowników (stanem jego zdrowia, możliwościami czynnościowymi oraz umiejętnościami) a wymaganiami, jakie stawia przed nim praca na konkretnym stanowisku. To nowoczesne ujęcie fińskich autorów zakłada, że zdolność do pracy to nie jest tylko brak choroby tylko jest to zdolność do pracy definiowana głównie przez stan zdrowia, ale także przez kompetencje i kwalifikacje, jakie nabywa pracownik w ciągu całego życia oraz wartości i postawy, jakie prezentuje chociażby wobec pracy i środowiska pracy z jakim codziennie się zmierza. Na podstawie tej koncepcji powstał wskaźnik, dzięki któremu można tę zdolność do pracy pracownika zmierzyć. CIOP oferuje kompleksową ocenę zdolności do pracy polegającą na ocenie: stanu zdrowia; sprawności (możliwości) fizycznych; sprawności psychospołecznych, psychomotorycznych, sensorycznych; kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Oczywiście ocena zawsze powinna być dokonywana w kontekście rodzaju pracy, do wymagań pracy zarówno tych psychologicznych jak i fizycznych. Wraz z wiekiem zaczynamy chorować, a według przytoczonych przez prelegentkę danych, wśród pracowników w wieku 50+ około 75% ma rozpoznaną przynajm-



Fot. CPS „Dialog”

niej 1 chorobę przewlekłą. Wśród nich największy procent stanowią choroby: układu krążenia, układu mięśniowo-szkieletowego oraz cukrzyca. Statystyki Europejskiej Fundacji Poprawy Warunków Pracy i Życia mówią, że ponad 1/4 pracowników niezależnie od wykonywanej pracy i wieku zgłasza skargi na dolegliwości ze strony układu mięśniowo-szkieletowego. Według wyników *Spisu powszechnego z 2011 r.* w Polsce żyje 4,7 mln osób niepełnosprawnych, aktywność zawodowa a zwłaszcza wskaźnik zatrudnienia tych osób nadal jest bardzo niski. Ważne dla pracownika niepełnosprawnego szukającego pracy, poza główną motywacją jaką jest zarabianie, jest potrzeba by czuć się potrzebnym i mieć możliwość realizacji. Osoby niepełnosprawne jako bariery w zatrudnieniu wskazują najczęściej niewiarę we własne możliwości, stereotypy o osobach niepełnosprawnych i brak dostosowanych warunków pracy.

PRZYSTOSOWANIE STANOWISK PRACY

Kolejne wystąpienie należało do dr **Tomasza Tokarskiego** z Pracowni Biomechaniki CIOP-PIB. W przedstawionej prezentacji pt. „Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych” prelegent przedstawił ogólne wymagania dot. obciążenia fizycznego pracownika oraz przestrzennej organizacji stanowiska pracy, wytyczne i zalecenia dot. obciążenia fizycznego pracownika i przestrzennej organizacji stanowiska pracy oraz charakterystykę wybranych typów pracy w odniesieniu do osób

z niepełnosprawnością. „Mówiąc o wymaganiach w zakresie ograniczania wysiłku fizycznego (dynamicznego) to wiemy, że są pewne wymagania dot. możliwości fizycznych danej osoby, także osoby z niepełnosprawnością. O ile w przypadku osób bez oznak niepełnosprawności te wymagania są dość duże i z punktu widzenia możliwości wykonywania pracy osoba zdrowa, albo z niewielkimi niedociągnięciami w zakresie możliwości fizycznych, może wykonywać większość czynności pracy, o tyle w przypadku osób z niepełnosprawnością raczej tego typu czynności pracy nie są wskazane” – mówił. Wymaganiom w zakresie używania dużych sił z pomocą przychodzi norma – prawnie ograniczono wartość siły podczas pchania (300N) i ciągnięcia (250N) (Dz.U. 2000, nr 26 poz. 313 ze zm.). Omawiając wymagania w zakresie dostosowania stanowiska pracy do wymiarów antropometrycznych prelegent zwrócił uwagę na umieszczenie przedmiotów i produktów pracy w zasięgu pracownika, zaleca się by były one w zasięgu normalnym czyli takim, w którym będą łatwo dostępne oraz w zasięgu wzroku. Ma tutaj również znaczenie zapewnienie dobrej widoczności całej przestrzeni pracy – nie tylko ze względów bezpieczeństwa, ale także ze względów ekonomicznych.

KOMPUTEROWE NARZĘDZIA

Paweł Budziszewski z Pracowni Technik Rzeczywistości Wirtualnej CIOP-PIB w prezentacji pt. „Komputerowe narzędzia do wspomagania realizacji

procesu pracy osób niepełnosprawnych” udowodnił, że symulacje komputerowe i rzeczywistości wirtualnej można wykorzystać do projektowania oraz do adaptacji stanowisk pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych ruchowo, ale także do rehabilitacji tych osób. Po pierwsze, dostosowując stanowisko pracy do osoby niepełnosprawnej można stworzyć komputerowy model człowieka, model opracowany na podstawie atlasu miar człowieka, z możliwością skalowania i wizualizacją strefy maksymalnego zasięgu oraz przestrzeni pracy rąk. Po drugie, można stworzyć w rzeczywistości wirtualnej dostosowane do wymagań i preferencji pracownika stanowisko pracy, co wymaga jego stworzenia. Symulacja stanowiska pracy pozwala na ocenę, czy pracownik może wykonywać daną pracę, ale daje także możliwość zaproponowania przez tego pracownika modyfikacji, dzięki którym od razu można udoskonalić to stanowisko. Rzeczywistość wirtualną wykorzystuje się także do wspomaganie rehabilitacji kończyn górnych, w tym celu tworzone są np. atrakcyjne gry komputerowe motywujące pacjenta do ćwiczeń. W systemie tym, będącym autorskim programem CIOP-PIB, można zarejestrować ruchy pacjenta, a np. terapeuta może sprawdzić czy pacjent wykonywał zalecane ćwiczenia poprawnie. Na zakończenie prelegent powiedział, że przyszłe prace mają dotyczyć wykorzystania egzoszkieletu do wspomaganie rehabilitacji w zakresie ruchów biernych w obrębie palców oraz całej kończyny a także opracowania informatycznego systemu zarządzania zdalną rehabilitacją.

PSYCHOSPOŁECZNE WARUNKI PRACY

Inne wnioski wynikające z projektu zaprezentowała **Dorota Żołnierczyk-Zreda**, Kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy CIOP-PIB, w prezentacji pt. „Kształtowanie psychospołecznych warunków pracy osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności”. Szczególną uwagę zwróciła na aspekty psychospołecznego środowiska pracy, które należy dostosować do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, a którymi są: wymagania psychologiczne pracy; poziom kontroli w pracy; wsparcie społeczne; rozwój zawodowy; szkolenia dot. niepełnosprawności. Ogólne zalecenia dot. wymagań psychologicznych pracy, dot. osób sprawnych jak i niepełnosprawnych, mówią m.in. o dostosowaniu tempa wykonywanej pracy, ilości pracy oraz poziomu jej skomplikowania, ilości czasu na przerwę w pracy, a także o rodzaju i jakości komunikowania się z pracodawcą. Pracownikom z niepełnosprawnością należy zapewnić rozwój zawodowy, czyli umożliwić awans zawodowy i dostosować ofertę szkoleniową

do ich potrzeb oraz możliwości. Zalecane są cykliczne szkolenia, które dotyczyłyby informacji na temat: niepełnosprawności ogólnie (jej rodzajów, przyczyn, trudności z niej wynikających); potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności; zasad budowania zespołu pracowniczego, w skład którego wchodzi osoby niepełnosprawne. Prelegentka przedstawiła również zapisy *Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 1997 r.*, które wyraźnie określają wymagania wobec pracodawcy zatrudniającego osobę niepełnosprawną. Z przeprowadzonego przez CIOP-PIB projektu wynika, że osobom z niepełnosprawnością ruchu należy zapewnić możliwość pracy w optymalnym dla nich tempie oraz wsparcie w zakresie dokładności wykonywanych ruchów oraz koordynacji wzrokowo-ruchowej poprzez dostęp do technologii wspierającej koordynację.

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ A RYNEK PRACY

Jako ostatnia głos zabrała **Anna Drelich** z Instytutu Rozwoju Służb Społecznych przedstawiając prezentację pt. „Schorzenia przewlekłe a rynek pracy. Badanie możliwości i propozycje działań mających na celu utrzymanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych ruchowo”. Podczas wystąpienia omówiła badanie, które rozpoczęło się w lipcu 2015 roku i trwa do tej pory. Celem badania jest poznanie w jaki sposób warunki w miejscu pracy, sposób wykorzystywania przerw, edukacja i interwencja w zakresie profilaktyki zdrowotnej wpływają na sprawność ruchową pracowników niepełnosprawnych, a co za tym idzie, możliwości

Fot. CPS „Dialog”





Fot. CPS „Dialog”

dalszego utrzymania przez nich zatrudnienia. Przedmiotem badania są kluczowe problemy zdrowotne pracowników niepełnosprawnych, w obszarze chorób narządu ruchu i stopnia ich uciążliwości oraz znaczenie dla wydajności pracy i jakości życia, a także gotowość pracowników do korzystania z rozwiązań z zakresu profilaktyki zdrowotnej w miejscu pracy. Projekt jest realizowany wśród pracowników wybranych przedsiębiorstw (zakładów pracy chronionej), zatrudniających osoby z orzeczoną niepełnosprawnością w następstwie chorób układu kostno-mięśniowego i narządu ruchu. Projekt w sumie będzie trwał 18 miesięcy – zaczął się 1 lipca 2015 r. i będzie trwał do 31 grudnia 2016 r. – w tym 6 miesięcy interwencji, w której będą uczestniczyli pracownicy niepełnosprawni. W projekt zaangażowano zespół ekspertów z zakresu reumatologii, zdrowia publicznego, rehabilitacji, ergonomii miejsca pracy, niepełnosprawności, socjologii. Wyniki badań odpowiedzą m.in. na pytania: Czy/ljakie czynniki wpływają na pogłębianie niepełnosprawności ruchowej? Jak mechanizmy i interwencje wpływają na zahamowanie pogłębiania się niepełnosprawności ruchowej? W jaki sposób i w jakim zakresie przeprowadzona edukacja i interwencja wpływają na utrzymanie dalszego zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne ruchowo? W wyniku realizacji projektu pracodawcy biorący w nim udział, odniosą korzyści, m.in.: wybrana grupa pracowników zostanie poddana specjalistycznym badaniom fizjoterapeutycznym w miejscu pracy, zwiększy swoją wiedzę na temat profilaktyki i ergonomii miejsca pracy, a zakład pracy będzie promowany podczas upowszechniania wyników badań jako pracodawca przyjazny osobom niepełnosprawnym.

DYSKUSJA

Po wystąpieniach prelegentów odbyła się dyskusja prowadzona przez Dyrektora **Iwonę Zakrzewską**. Ciekawe pytanie zadała Bogumiła Szewczak z Instytutu Pamięci Narodowej – Kto tak naprawdę daje szczegółowe wskazówki odnośnie przystosowania tego stanowiska pracy do stopnia niepełnosprawności i kto potem to ocenia? Odpowiadając na to pytanie dr Joanna Bugajska podkreśliła, że w obecnych przepisach nadal do końca nie jest wyjaśniona rola lekarza medycyny pracy, ale to lekarz medycyny pracy kwalifikuje i wystawia zaświadczenie o niepełnosprawności pracownikowi i to właśnie on powinien jasno określić, jaką pracę może wykonywać pracownik i jakie powinny być spełnione wymagania dot. tego nowego stanowiska pracy. Do tego pytania odniosła się również będąca uczestnikiem konferencji Elżbieta Kossakowska z Państwowej Inspekcji Pracy podkreślając, że PIP nie ma możliwości kwestionowania orzeczenia lekarza medycyny pracy, a ocenia tylko przystosowanie stanowiska pracy i przestrzeni pracy. Profesor Marek Zawieska dodał, że należy pamiętać, że każdy przypadek niepełnosprawności jest indywidualny. Najważniejszy w tym wszystkim jest człowiek i cokolwiek zrobimy, to on ma być końcowym odbiorcą a nie sucha litera prawa. Grzegorz Stańczuk z Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy pytał o możliwość zorganizowania w najbliższym czasie szkoleń. Odpowiedzi udzielił prof. Zawieska, który zaznaczył, że każda forma szkolenia jest możliwa, Instytut jest przygotowany do przeprowadzenia szkoleń w dowolnym miejscu i w dowolnym zakresie. Wyraził także nadzieję na upowszechnienie wyników, narzędzi i opracowań z przeprowadzonego projektu. Anna Dukat, ekspert ds. niepełnosprawności z Business Center Club zaznaczyła, że będąc osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym, to dopasowanie stanowiska i warunków pracy w dużej mierze należało do niej i było indywidualnie dopasowane, ale główną rolę odegrał lekarz medycyny pracy, który zobaczył spectrum możliwości i wydał opinię. Wiesława Kowalska z Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych podkreśliła, że ostateczną decyzję, na jakim stanowisku ma pracować pracownik i na ile jego niepełnosprawność medyczna przekłada się na możliwości wykonywania pracy zawodowej podejmuje lekarz medycyny pracy, z którym każdy zakład pracy ma podpisaną umowę i może wystąpić do lekarza z wnioskiem o pomoc w ustaleniu czy pracownik może pracować na danym stanowisku pracy. ■



Fot. CPS „Dialog”

Druga po styczniowej konferencja dot. cyklu poświęconego modernizacji i polityce przemysłowej. Tym razem prelegenci, przedstawiciele świata nauki, instytucji publicznych, organizacji pozarządowych i partnerów społecznych dyskutowali głównie o polityce przemysłowej, deindustrializacji, reindustrializacji i Planie Wicepremiera Morawieckiego.

Perspektywy polityki przemysłowej w Polsce

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

Prelegentów i uczestników konferencji przywitał prof. **Kazimierz Frieske**, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, który podziękował Dyrektora CPS „Dialog” Iwonie Zakrzewskiej za współorganizację konferencji oraz prof. Zbigniewowi Klimiukowi za starania reaktywacji idei otwartych, nieskrępowanych, publicznych dyskusji w kwestiach, które wydają się ważne z rozmaitych punktów widzenia. Należy dyskutować o tym, w jakim kierunku powinny zmierzać dynamizmy gospodarcze i społeczne w Polsce, bo jak podkreślił prof. Frieske nie ma rozsądnej polityki społecznej bez polityki gospodarczej. Wspomniał o posiedzeniu Plenarnym Rady Dialogu Społecznego, na którym poruszono temat dramatycznej sytuacji polskiego przemysłu hutniczego. „W przypadku wycofania się z polskiego

przemysłu stalowego koncernu Mittal pojawi się nie tylko kłopot gospodarczy, ale także kłopot społeczny czy społeczny – co zrobić z kolejnym segmentem wielkoprzemysłowym rynku pracy” – mówił prof. Frieske. W posiedzeniu Rady Dialogu wziął udział także Wicepremier Mateusz Morawiecki, którego plan rozwoju gospodarczego na najbliższe lata oparty jest m.in. na reindustrializacji według prof. Frieske należy zastanowić się, w jakim kierunku ta reindustrializacja powinna pójść oraz co to będzie oznaczało dla rynku pracy i dla systemu zabezpieczenia społecznego.

Gości i prelegentów konferencji przywitała także **Iwona Zakrzewska**, Dyrektora CPS „Dialog”, następnie oddała głos moderatorowi konferencji, którym był prof. **Zbigniew Klimiuk** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Na wstępie prof. Klimiuk przypomniał, że to drugie z kolei spotkanie z cyklu, którego hasłem przewodnim są dwa pojęcia: modernizacja i polityka przemysłowa. Wyraził także nadzieję na kontynuację cyklu i poinformował zebranych o planowanym w najbliższym czasie spotkaniu z udziałem

inżynierów, którzy będą starali się odpowiedzieć na pytanie: Gdzie Polska w zakresie tego przemysłu ma szansę, a gdzie tych szans nie widać?

UWARUNKOWANIA POLITYKI PRZEMYSŁOWEJ

Jako pierwszy głos zabrał prof. **Artur Śliwiński** ze Szkoły Wyższej im. B. Jańskiego w Warszawie przedstawiając prezentację pt. „Systemowe uwarunkowania polityki przemysłowej w Polsce i na świecie”. Rozpoczął od krótkiego wyjaśnienia dość spornego pojęcia jakim jest „polityka przemysłowa”, która dla większości ekspertów jest interwencją rządu w sprawach alokacji zasobów przemysłowych. Polityka przemysłowa to nie tylko przemysł w wąskim znaczeniu tego słowa, ale to także usługi, rolnictwo oraz inne działy gospodarcze. Jest to kwestia zasobów: produkcyjnych, pracy, kapitału i kwestia gospodarki

realnej. „Podstawowym celem, z którym wszyscy się zgadzamy, jest by Polska odzyskała miejsce w międzynarodowym podziale pracy. Jest to przedsięwzięcie długofalowe i niezwykle trudne. Kategoria społecznego podziału pracy jest kategorią ekonomiczną znaną od dawna i nie budzącą żadnych wątpliwości. To tradycyjne pojęcie społecznego podziału pracy opierało się przede wszystkim na uznaniu, że są naturalne, kulturowe i społeczne czynniki, które różni-

cują zainteresowania i działalność gospodarczą w poszczególnych krajach. Sytuacja się zmieniła i obecnie mamy do czynienia z technologicznym podziałem pracy, który jest o wiele bardziej złożony i kontrowersyjny” – mówił. Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat w Polsce, jak i na świecie, nastąpił renesans polityki przemysłowej, który był zauważalny na płaszczyźnie narodowej i płaszczyźnie Unii Europejskiej. W tym czasie zauważalna była od 2005 r. pierwsza faza związana z zainteresowaniem i podejmowaniem przedsięwzięć w zakresie polityki przemysłowej, a od 2010 r. druga faza związana z globalnym kryzysem ekonomicznym. Omawiając sytuację w Polsce prof. Śliwiński powie-

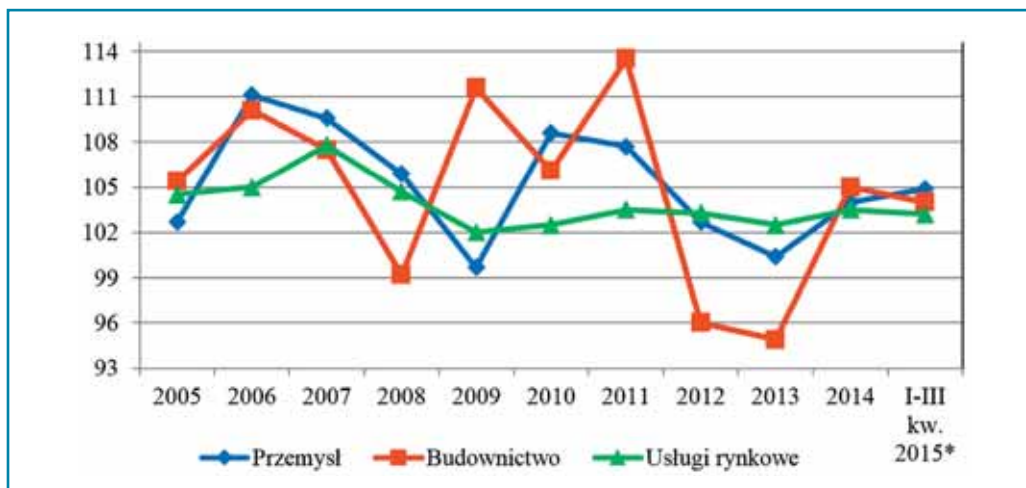
”

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

dział, że nie przedstawia się ona najlepiej. Spośród wszystkich uwarunkowań, najważniejszym warunkiem realności skuteczności polityki przemysłowej są uwarunkowania konstytucyjne. „Do 2010 r. istniała pewna bariera, a polityka przemysłowa w Unii

Europejskiej i w Polsce była oparta na założeniu, że jest to koncepcja horyzontalna, która eksponuje długi czas, ale odsuwa na bok zagadnienie kształtowania struktur przemysłowych. Przeciwnością tej polityki jest polityka strukturalna, czyli taka, gdzie dokonuje się alokacja zasobów. Ze względów doktrynalnych przyjęto dość połowiczne rozwiązanie pod nazwą przemysłowej polityki o charakterze horyzontalnym. W 2010 r. nastąpił miękki zwrot i próby połączenia polityki

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



* szacunek wstępny GUS.

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



Fot. CPS „Dialog”

horyzontalnej z polityką strukturalną, też nie do końca sektorową” – mówił. Mówiąc o Unii Europejskiej należy zauważyć, że występuje problem połączenia polityki przemysłowej z polityką konkurencji, a także pewne problemy o charakterze doktrynalnym i ukryty protekcyjizm, którego Polska nie uprawia. W Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej są rozbudowane klauzule zakazujące dyskryminacji pod różnym względem, także w sferze przedsiębiorczości i w sferze handlu. Mimo to, taki ogólnie dopuszczalny i aprobowany formalnie protekcyjizm występuje już w postaci finansowania badań naukowych i nowych technologii. W istocie rzeczy jest to finansowanie potężnych ugrupowań przemysłowych. Profesor Śliwiński nawiązał do Planu Wicepremiera Morawieckiego, w którym wyraźnie dominuje element polityki strukturalnej i po raz pierwszy wprowadzono planowanie, które musi mieć odpowiednie umocowanie prawne. Podsumowując swoje wystąpienie prof. Śliwiński podkreślił, że nie można prowadzić polityki przemysłowej bez dobrej polityki makroekonomicznej i bez dobrej polityki przestrzennej, a w Polsce nie ma centralnego planowania przestrzennego, nie ma polityki przestrzennej na szczeblu centralnym. Nie można prowadzić polityki przemysłowej w warunkach nie ustalonych kompetencji, musi istnieć system informacyjny i podział pracy. Ponadto ważna jest odpowiednia polityka podatkowa, bo podatki są jednym z istotnych elementów kształtowania polityki przemysłowej.

Polityka przemysłowa wymaga zasobów finansowych i rzeczowych, potrzebuje też wielu uwarunkowań, ale najważniejsze są uwarunkowania konstytucyjne, szerzej instytucjonalne.

DEINDUSTRIALIZACJA I KIERUNKI ODBUDOWY

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

Profesor Paweł Soroka jest koordynatorem Polskiego Lobby Przemysłowego im. Eugeniusza Kwiatkowskiego, organizacji pozarządowej, społecznej o charakterze wyłącznie opiniotwórczym i opiniodawczym, która istnieje od 1993 r. W 2012 r. Polskie Lobby Przemysłowe opracowało raport pt. „Straty w potencjale polskiego przemysłu i jego ułomna transformacja po 1989 r. Wizja nowoczesnej reindustrializacji Polski”. Na podstawie przeprowadzonych badań, na około 6 tys. dużych zakładów przemysłowych, zatrudniających powyżej 100 osób a w większości powyżej 1000 osób, zostało zlikwidowanych 1700 zakładów pracy. Na początku transformacji, w miastach w których te zakłady były głównym pracodawcą gwałtownie wzrosło bezrobocie. Przyczyniło się to do wyjazdów młodych ludzi do dużych aglomeracji

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

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

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

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

lub za granicę – co nadal jest odczuwalne w tych miastach. Wraz z upadkiem zakładów pracy upadały działające przy nich technika i szkoły zawodowe i przez pewien okres transformacji brakowało techników i inżynierów, wytworzyła się luka pokoleniowa. W latach 80. w przemyśle zatrudnionych było ok. 5,200 mln pracowników, a według danych z 2014 r. w przemyśle pracuje 2,800 mln. Wraz z transformacją w życie weszły nowe mechanizmy, bardzo rozwinęła się drobna przedsiębiorczość. Duże zakłady pracy upadły, bo niektóre z nich nie były przystosowane do konkurencji międzynarodowej, a także nastąpiło zbyt szybkie otwarcie na import (elektronika). Transformacja szybko się dokonywała, polityka przemysłowa została zastąpiona przez politykę prywatyzacji. W przemyśle obecnie mamy zachowane zakłady przemysłowe, w których znacznie wzrosła wydajność oraz te, do których wszedł kapitał zagraniczny wprowadzający nowe formy organizacji pracy i nowe technologie. Charakterystyczny dla współczesnego polskiego przemysłu jest zanik produkcji finalnej (dużo zakładów ma charakter montowni lub jest poddostawcą) oraz oddanie rynku produkcji przemysłu konsumpcyjnego firmom zagranicznym (ponad 50% potrzeb wynikających ze wzro-

stu gospodarczego zaspokaja import, co zakłóciło i popsulo strukturę handlu zagranicznego).

Jak zauważył prof. Soroka, tendencje do deindustrializacji zarysowały się także w innych krajach. Brak prowadzenia polityki przemysłowej zapoczątkowała Margaret Thatcher. W tym czasie, Chiny przyciągały dobrymi warunkami i tanią siłą roboczą, co doprowadziło do przeniesienia znacznej części przemysłu z Europy i Stanów Zjednoczonych do Chin, co z kolei spowodowało pewną deindustrializację na tych kontynentach. Ten proces został obecnie zahamowany ze względu na globalny kryzys w 2008 roku. Kraje,

którym udało się zachować pewien potencjał przemysłu, lepiej zniosły ten kryzys, a pojawiająca się koncepcja polityki przemysłowej w Unii Europejskiej jest poniekąd odpowiedzią na ten kryzys. Obecnie przemysł z Chin powraca do Europy i Stanów Zjednoczonych, bo Chińczycy mają

coraz większe aspiracje, a „tania siła robocza” już nie jest taka tania, więc nie są tak konkurencyjni jak 20 lat temu. Profesor Soroka powiedział, że obecnie na świecie mamy do czynienia z momentem nazywanym trzecią rewolucją przemysłową. Rozwijają się bardzo nowoczesne technologie, które są nazywane technologiami przełomu. Uważa się, że w ciągu najbliższych

”

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

10 lat nastąpi niesamowity rozwój tych technologii, które będą szybko przenosiły się do przemysłu. Dużą rolę odgrywają przemysły zbrojeniowe, w których od zawsze przeznaczano duże nakłady finansowe na badania i rozwój, a wiele technologii z przemysłu obronnego przechodziło do sfery cywilnej. Na zakończenie prof. Soroka przedstawił kierunki i wyzwania jakie stoją przed polską polityką przemysłową. Polskie Lobby Przemysłowe uważa, że należy postawić na przemysły wysokiej techniki, zwłaszcza na elektronikę oraz odbudować duże, zatrudniające powyżej 1000 pracowników zakłady. Ważne jest zmierzanie do produkcji finalnej, a nie tylko bycie dostawcą. Należy stawiać na dziedziny i branże przyszłościowe, czyli te oparte na wiedzy i technice z elektroniką na czele, ale także przemysł wytwarzający urządzenia i sprzęt dla energetyki niekonwencjonalnej, przemysł ekologiczny służący ochronie środowiska, przemysł związany z informatyką i sprzętem komputerowym, przemysł stoczniowy, przemysł lotniczy oraz w związku ze starzejącymi się społeczeństwami w krajach rozwiniętych przemysł wytwarzający leki i sprzęt dla potrzeb współczesnej medycyny i farmacji. Reindustrializacja wymaga rozwinięcia i odbudowy szkolnictwa zawodowego. Większa ilość środków z Unii Europejskiej powinna być wykorzystana na cele polityki przemysłowej – na innowacje i rozwój. Konieczne jest uproszczenie systemu legislacyjnego, skarbowego, podatkowego, ograniczenie instytucji kontrolujących przedsiębiorców, rozwój samorządów gospodarczych w wymiarze regionalnym i centralnym, które by działały na rzecz odbudowy ośrodków badawczo-rozwojowych, na rzecz generowania postępu naukowo-technicznego.

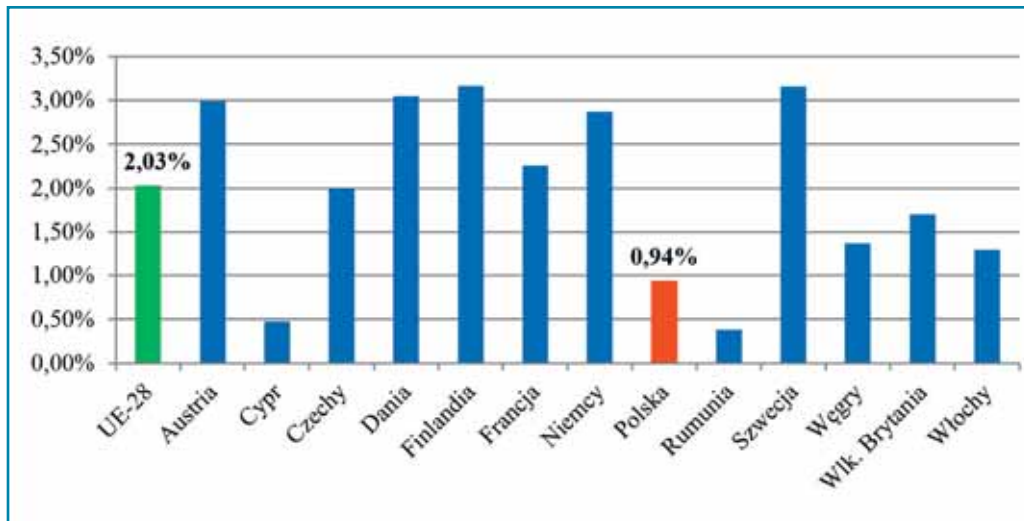
SERWICYZACJA A REINDUSTRIALIZACJA

Jako ostatni głos zabrał prof. **Kazimierz Kłosiński** z Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II przedstawiając prezentację pt. „Serwicyzacja a reindustrializacja”. Jak zauważył, w większości wysoko rozwiniętych krajów współczesnego świata występują wyraźnie trzy uniwersalne procesy: proces deagrarnizacji (zmniejszenie roli rolnictwa w PKB), proces deindustrializacji (bardziej dot. zatrudnienia niż produkcji, gdyż wartość produkcji przemysłowej w większości krajów wysoko uprzemysłowionych nie spadała) oraz proces serwicyzacji. Symptomami procesu serwicyzacji są: 1) przepływ czynników wy-

twórczych (zatrudnienia oraz środków rzeczowo-finansowych) do sfery usług; 2) wzrost udziału usług w tworzeniu produktu krajowego brutto, a także w strukturach zatrudnienia, nakładów inwestycyjnych oraz majątku trwałego; 3) rosnąca rola usług we współpracy z zagranicą; 4) wzrost wzajemnej zależności – wzajemnego wspomaganie – między sferą produkcji a sferą usług; 5) wzrost rozmiarów oraz poziomu infrastruktury usługowej, a tym samym dostępności do podmiotów (bądź elementów sieci) świadczących usługi; 6) rosnący udział usług w strukturze konsumpcji oraz ich wpływ na jakościowe zmiany tej struktury.

W warunkach nowego etapu rozwoju społeczno-gospodarczego świata, określanego mianem „gospodarki oraz społeczeństwa informacyjnego”, splot 3 megatrendów – megatrendu gospodarki światowej, megatrendu globalizacji, a także megatrendu serwicyzacji – powoduje, iż: 1) rozwój cywilizacyjny wyzwała wzrost aspiracji ludzkich, tworząc zapotrzebowanie na usługi edukacyjne, kulturalne, rekreacyjne, służby zdrowia; 2) docieranie z towarami do praktycznie każdego zakątka świata przyczynia się do wzrostu zapotrzebowania na usługi (transport, płatności, ubezpieczenia, informacja, badanie jakości, badania rynku, marketing) obsługujące ów strumień dóbr materialnych; 3) presja konkurencyjności intensyfikuje głębokie przemiany w funkcjonowaniu oraz ekspansji przedsiębiorstw, których przejawem staje się zjawisko offshoringu usług (przenoszenie świadczenia usług za granicę wraz z ich importem); 4) rozwój wielkich międzynarodowych korporacji wzmaga zapotrzebowanie na nowoczesne usługi biznesowe, które umożliwiają identyfikację nowych rynków oraz ekspansję na te rynki, zarządzanie globalnymi firmami, wyznaczanie kierunków inwestowania; 5) następuje zmiana zasadnicza charakteru współczesnego sektora usług, wyrażająca się we wzroście zdolności handlowej usług, pojawieniu się w handlu międzynarodowym nowych rodzajów usług, wzroście jakości oferowanych usług oraz innowacjach organizacyjnych w usługach. „Na tle tego megatrendu serwicyzacji, który nie ustępuje, trzeba spojrzeć na reindustrializację, czyli proces zwiększania udziału działalności wytwórczej w tworzeniu produktu krajowego brutto. Przyjęta w październiku 2012 r. strategia Komisji Europejskiej zakłada reindustrializację Europy. Według niej, państwa Unii Europejskiej powinny osiągnąć 20% udziału przemysłu

Wykres 3. Wydatki krajowe brutto na badania i rozwój (GERD) w wybranych krajach UE w 2014 r. (% PKB)



Źródło: Eurostat.

w swoim produkcie krajowym brutto do roku 2020. Ta strategia jest pewną odmianą tego, co kiedyś zakładano w strategii lisbońskiej, z nastawieniem się na wzrost konkurencyjności. W strategii z 2012 r. jest akcent na reindustrializację, na miejsca pracy jako element, który umożliwi ten wzrost konkurencyjności, wzrost możliwości eksportowych Europy” – mówił. Reindustrializację opartą na innowacjach uznano na Europejskim Kongresie Gospodarczym odbywającym się w Katowicach w 2015 r. za szansę na przyspieszenie rozwoju całej Europy. Obiektywnie rzecz ujmując, reindustrializacja wzmocni pozycję potęgi handlowej Unii Europejskiej w świecie. W Polsce, w której 22% produktu krajowego brutto pochodzi z działalności wytwórczej, reindustrializacja musi być raczej procesem wzmocnienia przemysłu. Wicepremier Mateusz Morawiecki na spotkaniu z Radą Polskiej Izby Gospodarczej Zaawansowanych Technologii podkreślił, że w polskich warunkach chodzi nie tyle o reindustrializację ile o neoindustrializację, czyli rozwój nowoczesnych gałęzi przemysłu o dużej wartości dodanej. Na zakończenie profesor Kłosiński przypomniał zebranym, że Plan Wicepremiera Mateusza Morawieckiego wspiera się na pięciu filarach:

- 1) reindustrializacja;
- 2) rozwój innowacyjnych firm;
- 3) kapitał dla rozwoju;
- 4) ekspansja zagraniczna;
- 5) rozwój społeczny i regionalny.

DYSKUSJA

Po wystąpieniach prelegentów odbyła się dyskusja poprowadzona przez prof. **Zbigniewa Klimiuka**. Jako pierwsza głos zabrała Barbara Kulpińska z Centrum Edukacyjnego „Empiria” która uważa, że należy odbudować mentalność i zjednoczyć społeczeństwo by odbudować i rozwijać polski przemysł. Norbert Kusiak z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, które od dawna mówi o potrzebie prowadzenia przez państwo aktywnej polityki przemysłowej, podkreślił, że dobrym pomysłem jest reaktywacja przemysłu stocznioowego w Polsce, ale trzeba pamiętać, że nie da się zbudować dobrej polityki przemysłowej bez dialogu społecznego i partycypacji pracowniczej. Krzysztof Podwójcic z IPISS wspominał o popiwku, podatku od wzrostu wynagrodzeń, który także przyczynił się do upadku dużych przedsiębiorstw w Polsce. Mirosław Roguski z Pracodawców RP zauważył brak czynnika ludzkiego w Planie Wicepremiera Morawieckiego, a powinien być położony akcent, że program tworzy dla młodego pokolenia inną alternatywę niż tylko emigracja. Profesor Marek Bednarski z IPISS wspominał o ekspertyzie przygotowanej przez IPISS dot. płac w Polsce i Europie, z której wynika, że płaca jest pochodną społecznej wydajności pracy. Dodał, że istota sporu o politykę przemysłową to w istocie spór o relacje między państwem a rynkiem – ile państwa, ile rynku. Z kolei prof. Janusz Czyż z KUL mówił o planowaniu indykatywnym, którego owocem jest m.in. francuska kolej TGV. ■

Kalendarium dialogu

– na konferencjach i seminariach

1.02.2016 – na kolejnym posiedzeniu zebrał się Gospodarczy Gabinet Cieni Business Centre Club. Jego członkowie ocenili działania rządu w ostatnim kwartale ubiegłego roku, jednocześnie prezentując rekomendacje działań w roku bieżącym. Ze względu na zmianę Gabinetu, jaka nastąpiła w ocenianym okresie – odstąpiono od tradycyjnej punktowej oceny ministrów i ministerstw na 2016 r. W posiedzeniu, udział wzięli:

Marek Goliszewski – przewodniczący Gospodarczego Gabinetu Cieni BCC; prof. Stanisław Gomułka – Minister Finansów; Maciej Grelowski – Minister Infrastruktury; Mieczysław Grodzki – Minister ds. Spółdzielczości; Anna Janczewska-Radwan – Minister ds. Systemu Ochrony Zdrowia; dr Stanisław Kluza – Minister ds. Rynków Finansowych; gen. Leon Komornicki – Minister ds. Przemysłu Obronnego; dr Grażyna Magdziak – Minister Skarbu i Prywatyzacji; Witold Michałek – Minister ds. Procesu Stanowienia Prawa; dr Irena Ożóg – Minister ds. Systemu Podatkowego; dr Janusz Steinhoff – Minister Gospodarki; Dariusz Żuk – Minister Przedsiębiorczości; Zbigniew Żurek – Minister ds. Prawa Pracy i Rynku Pracy.

Gospodarczy Gabinet Cieni BCC jest powstałym w roku 2012 *think tankiem*, którego zadaniem jest bieżąca ocena działań gospodarczych resortów rządu a także prezentacja inicjatyw i pomysłów, które mogą służyć rozwojowi gospodarki, podnoszeniu jej konkurencyjności oraz poziomu życia obywateli. (ZZ)

8.02.2016 – z opublikowanego w lutym raportu Najwyższej Izby Kontroli wynika, że programy specjalne dla bezrobotnych są traktowane przez powiatowe urzędy pracy jako sposób na pozyskanie dodatkowych środków finansowych. Niemal w połowie zbadanych przypadków pod nazwą programu specjalnego urzędy pracy realizowały zwykłe formy pomocy. Większość podjętych działań nie przyniosła oczekiwanych efektów. NIK stwierdziła, że do oceny skuteczności i efektywności działań wykorzystywano opracowane w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej nieadekwatne wskaźniki efektywności, wielokrotnie kwestionowane przez Izbę. Kontrolerzy NIK stwierdzili też, w przypadku 75% programów,

dla których taki pomiar był możliwy, że trwałość zatrudnienia nie została osiągnięta na poziomie zakładanym wcześniej przez urząd czyli akcje nie osiągnęły skutku. Ponadto, w siedmiu z 16 skontrolowanych urzędów pracy uczestnikiem programu specjalnego mógł być praktycznie każdy, kto sam się zgłosił lub został wskazany przez pracodawców. Żadna z kontrolowanych jednostek nie adresowała też programów do osób zagrożonych utratą pracy. W raporcie NIK zwrócono uwagę, że programy specjalne powinny być narzędziem aktywizacji osób bezrobotnych lub zagrożonych jej utratą, dla których dotychczasowa pomoc nie była wystarczająca. Programy miały być zindywidualizowanymi ofertami, wzbogaconymi o elementy właściwe dla danej grupy osób. Na ich realizację Minister Pracy i Polityki Społecznej przeznaczył w latach 2011–2014 dodatkowe środki z rezerwy Funduszu Pracy w wysokości około 215 mln zł. Jednak prawie połowa urzędów pracy pod nazwą programu specjalnego prowadziła działania, które nie różniły się od standardowych form pomocy i nie pomagały w przezwyciężeniu barier zatrudnieniowych. Takie sytuacje kontrolerzy stwierdzili w 47% wśród 57 zbadanych przez NIK programów. Nie wszystkim bezrobotnym zaoferowano odpowiedni do ich potrzeb specyficzny element wspierający zatrudnienie (np. zakup rowerów, laptopów, odzieży ochronnej). W 18 badanych programach urzędy pracy nie zawsze rzetelnie sprawdzały lokalny rynek pracy. Żle rozpoznawały potrzeby pracodawców i bezrobotnych, często korzystając wyłącznie z danych statystycznych. (AM)

12.02.2016 – podczas lutowego posiedzenia Łoży Warszawskiej BCC jej członkowie spotkali się z wieloletnim marszałkiem województwa mazowieckiego Adamem Struzikiem. Gość BCC krytycznie odniósł się do koncepcji zmian w administracyjnym podziale Mazowsza, które miałyby polegać na wyodrębnieniu Warszawy i jej najbliższej okolicy. Zdaniem marszałka, takie zmiany przyniosłyby skutek odwrotny do zamierzonego. Zamiast wyrównywania poziomu pomiędzy poszczególnymi częściami regionu – nastąpiłoby pogłębienie różnic. Aby zapewnić uboższym mazowieckim powiatom korzystanie

z funduszy unijnych wystarczy dokonać bezkosztowego podziału statystycznego. (ZZ)

15.02.2016 – Oksfordzkie Stowarzyszenie Europejskiego Biznesu, przyznające doroczne nagrody w dziedzinie biznesu – do nagrody tegorocznej na Najlepsze Narodowe Przedsięwzięcie nominowało Business Centre Club, nominując jednocześnie Marka Goliszewskiego do tytułu Menadżer Roku. (ZZ)

18.02.2016 – rozwój cyfryzacji Polski to jedno z najważniejszych wyzwań najbliższych lat. Problemy z nim związane przedstawiono podczas wspólnej konferencji Business Centre Club oraz Krajowej Izby Gospodarczej „Perspektywy rozwoju Polski Cyfrowej na lata 2016–2020”. W konferencji wzięli udział między innymi Anna Streżyńska, Minister Cyfryzacji w rządzie Beaty Szydło oraz Krzysztof Szubert, Minister Cyfryzacji Gospodarczego Gabinetu Cieni BCC oraz doradca Pani Minister. (ZZ)

19.02.2016 – na zaproszenie Prezydenta RP Andrzeja Dudy w Pałacu Prezydenckim gościł profesor Stanisław Gomulka, Główny Ekonomista Business Centre Club. W wąskim gronie rozmawiano o sytuacji gospodarczej Polski, jej perspektywach i płynących stąd wnioskach na przyszłość. (ZZ)

23.02.2016 – Anna Janczewska-Radwan, Minister ds. Systemu Ochrony Zdrowia Gospodarczego Gabinetu Cieni BCC została powołana w skład Rady ds. Zdrowia Publicznego i tym samym znalazła się w gronie doradców Ministra Zdrowia. (ZZ)

24.02.2016 – Konwent BCC podsumował sto dni pracy gabinetu Premier Beaty Szydło. Szczególną uwagę zebrani poświęcili „Planowi Morawieckiego”. Doceniono odwagę założeń Planu, lecz jednocześnie wyrażono obawę o realność jego wykonania. (ZZ)

2.03.2016 – o przeciwdziałaniu szarej strefy w Polsce i na świecie dyskutowano w Business Centre Club, realizując założenia Programu Inicjatywy Sekretarza Generalnego ONZ Global Compact w Polsce. (ZZ)

7.03.2016 – pod przewodnictwem Macieja Grelowskiego obradowała Rada Główna BCC. Dyskutowano o planie pracy Rady na najbliższe mie-

siące. Omawiano strategię możliwie najefektywniejszej współpracy z rządem, szczególnie na forum Rady Dialogu Społecznego. Wyrażono troskę o realność realizacji niesłuchanie ambitnych obietnic przedwyborczych partii rządzącej. (ZZ)

10.03.2016 – Minister Jerzy Kwieciński, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju oraz były Minister Gospodarczego Gabinetu Cieni BCC spotkał się z członkami Business Centre Club w ramach konsultacji gospodarczych. Rozmawiano na temat ekonomicznych projektów rządu Beaty Szydło. Rozważano wpływ nowej polityki ekonomicznej na rozwój polskiej gospodarki. Omawiano perspektywy polskiej przedsiębiorczości. (ZZ)

15.03.2016 – „Zrównoważone zamówienia publiczne. Od kryterium najniższej ceny do monitorowania globalnego łańcucha dostaw” – pod tym tytułem odbyła się międzynarodowa konferencja w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie. Konferencja została wspólnie zorganizowana przez: Fundację CentrumCSR.PL, Fundację im. Friedricha Eberta oraz Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. Wzięli w niej udział eksperci z Polski, Czech, Węgier, Serbii, Rumunii, Bułgarii, Niemiec, Norwegii i Wielkiej Brytanii. W imieniu wszystkich organizatorów gości przywitali: Grzegorz Piskalski, Prezes Zarządu Fundacji CentrumCSR.PL, Daniel Reichart, Dyrektor Projektu Regionalnego Fundacji im. Friedricha Eberta, oraz Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, będąca jednocześnie gospodarzem konferencji. „Monitoring czy edukacja – jaka forma działania najlepiej motywuje zamawiających do stosowania Zrównoważonych Zamówień Publicznych?” – było tematem pierwszej części konferencji, w której głos zabrali: Tadeusz Joniewicz z Fundacji CentrumCSR.PL, Tomasz Pactwa, Dyrektor Biura Pomocy i Projektów Społecznych z Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy, Leona Gergelova-Steigrova, Naczelnik Działu Zamówień Publicznych w Ministerstwie Pracy i Spraw Socjalnych Republiki Czeskiej, Katarzyna Duda, ekspertka Ośrodka Myśli Społecznej im. Ferdynanda Lassalle’a, Adrian Staroniek, Naczelnik Wydziału Polityki Społecznej Urzędu Miasta Częstochowy, Marta Czapnik, badaczka z Fundacji CentrumCSR.PL, oraz Justyna Pożarowska z Urzędu Zamówień Publicznych. W drugiej części konferencji realizowanej pod nazwą „Przyszłość zrównoważonych zamówień publicznych” swoje wystąpienia przedstawili m.in.: Per Bondevik, Manager z Ethical

Trading Initiative Norway, Bjorn Claeson, Director, Electronics Watch oraz Mike Kilner, Senior Contracts Manager, London Universities Purchasing Consortium z Wielkiej Brytanii. Grzegorz Piskalski mówił o realizacji projektu *Electronics Watch* w ramach Fundacji CentrumCSR.PL w kontekście indywidualnych wyborów konsumpcyjnych, strukturalnym problemie innowacyjności oraz kwestii monitorowania dostawców. Per Bondevik rozwinął temat kodeksu postępowania dla dostawców, który jest podstawą zarządzania łańcuchem dostaw oraz raportowania. Bjorn Claeson wyjaśnił, na czym polega istota projektu *Electronics Watch* i jakie są jego konkretne rezultaty. Natomiast Mike Kilner z Wielkiej Brytanii omówił temat zamówień publicznych na uniwersytetach brytyjskich. Ostatnia, trzecia część konferencji była zatytułowana: „Zrównoważone zamówienia publiczne a dialog społeczny – jakie strategie dla związków zawodowych?” W tej części czynny udział wzięli m.in.: Sylwia Szczepańska – KK NSZZ „Solidarność”, Sanja Paunovic, Confederation of Autonomus Trade Union of Serbia (Serbia), Malina Iliewa, Legal expert, Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria (Bułgaria), Karoly Gyorgy, National Confederation of Hungarian Trade Unions (Węgry) oraz Marin Florian, National Trade Union Bloc z Rumunii. Sylwia Szczepańska w prezentacji zatytułowanej „Rola związków zawodowych w procesie tworzenia i promowania zrównoważonych zamówień publicznych” stwierdziła, że polski rynek pracy na tle innych krajów wygląda słabo, a kontrakty cywilnoprawne przewyższają umowy terminowe. Przypomniała też, że NSZZ „Solidarność” podejmuje działania w tym zakresie, jak: porozumienie z partnerami społecznymi, porozumienie w sektorze budowlanym, wspólny lobbing zapisów ustawowych, wprowadzenie klauzul społecznych, prowadzenie akcji „żółte kartki” zamówień publicznych, powstanie doraźnego zespołu ds. zamówień publicznych przy Radzie Dialogu Społecznego i inne. Sanja Paunovic mówiła o zrównoważonych zamówieniach publicznych i dialogu społecznym w Serbii, Malina Iliewa podjęła ten sam temat i przedstawiła, jak to wygląda w Bułgarii, Karoly Gyorgy na Węgrzech i Marin Florian – w Rumunii, gdzie dużo inwestuje się w zamówienia publiczne. Grzegorz Piskalski, zamykając konferencję bardzo podziękował szacownym gościom za poszerzenie perspektywy działań w zakresie zamówień publicznych. (IZ)

22.03.2016 – bezpieczeństwu prowadzenia interesów poświęcono seminarium „Zarządzanie bezpieczeństwem biznesu – źródła zagrożeń

i możliwości przeciwdziałania”. Pośród prelegentów znalazł się generał Adam Rapacki, były Wiceminister w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych. (ZZ)

23.03.2016 – na konferencji w siedzibie Pracodawców RP w Warszawie zaprezentowano ważny dokument *Białą Księgę „Stop biurokratyzmowi”*, będącą podsumowaniem III Polskiego Kongresu Gospodarczego. Odbył się on 27.01.2016 r. w Warszawie z udziałem przedstawicieli biznesu, instytucji publicznych i świata nauki, a jego celem było wypracowanie odpowiedzi na pytanie, jak usprawnić otoczenie biznesu, aby w pełni wykorzystać potencjał Polski i zwiększyć tempo rozwoju gospodarczego naszego kraju. Pierwsza i najważniejsza rekomendacja dotyczy systemu stanowienia prawa. Konieczne jest usprawnienie tego procesu tak, aby powstawało prawo spójne, nieskomplikowane, jednoznaczne, odporne na interpretacje i w efekcie trwałe. Aby to osiągnąć należy już we wczesnym etapie tworzenia regulacji prowadzić konsultacje społeczne aktów prawnych. Biała Księga zawiera propozycje rozwiązań w kilku istotnych obszarach działalności przedsiębiorców oraz otoczenia biznesu:

- niezbędne są – czytamy – zmiany w prawie podatkowym oraz w administracji skarbowej, które zwalczą oszustwa i nadużycia, np. wprowadzenie systemu podzielonej płatności, bądź wprowadzenie centralnego rejestru faktur;
- konieczne są zmiany w prawie zamówień publicznych. Musimy być bardzo ostrożni w kwestii klauzuli *in-house* (zamówienia bez przetargu). *In-house* może doprowadzić do nacjonalizacji kolejnych segmentów rynku i wyrugowanie prywatnej konkurencji. Taka ocena jest wspólna dla wszystkich partnerów społecznych z Rady Dialogu Społecznego, związków zawodowych oraz organizacji pracodawców;
- zmiany w prawie budowlanym muszą uwzględnić uproszczenie procedur. Aby rozpocząć budowę w Warszawie trzeba uzyskać ok. 60 różnych decyzji i uzgodnień. Konieczne jest stworzenie Kodeksu budowlanego – jednolitego aktu prawnego skupiającego prawo budowlane, planowanie i gospodarkę przestrzenną.

Elementem *Białej Księgi* są również wyniki ankiety przeprowadzonej przez audytorsko-doradczą firmę Grant Thornton wśród uczestników Polskiego Kongresu Gospodarczego. Według uczestników badania, najbardziej uciążliwą barierą w rozwoju firm w Polsce, jest nadprodukcja prawa (wskazuje tak aż 95% ankietowanych), natomiast za najważniejszą

przyczynę nadmiernej biurokracji w Polsce uznano niską jakość stanowienia prawa (68% wskazań) i skłonność państwa do zbyt głębokiego ingerowania w działalność firm (aż 50% wskazań). Jak wynika z ostatnich badań prowadzonych przez Grant Thornton w ramach projektu BarometrPrawa.pl, w 2015 r. Polska wyprodukowała blisko 30 tys. stron aktów prawnych. Jesteśmy pod tym względem niechlubnym liderem Unii Europejskiej. Tworzymy 56-krotnie więcej przepisów niż Szwecja – mówi Przemysław Polaczek, Partner Zarządzający w Grant Thornton. Wśród recept na ograniczenie biurokracji, firmy najbardziej liczą na skrócenie procedur oraz pozytywne interpretowanie prawa. Z opinią, że „nie dające się rozstrzygać wątpliwości co do stanu faktycznego rozstrzygane są zawsze na korzyść przedsiębiorcy” zgadza się 86% respondentów. „My, pracodawcy wiemy o czym mówimy” – przekonywał podczas prezentacji Białej Księgi Andrzej Malinowski, Prezydent Pracodawców RP. „Na co dzień borykamy się z niejasnymi przepisami, brakiem stabilnego prawa, nadmierną sprawozdawczością, opieszłą administracją i niewydolnymi sądami. To są przeszkody dla polskich przedsiębiorców, nawet poważniejsze niż ostra konkurencja”. (ID)

23.03.2016 – zebrała się Komisja Bankowa BCC. Tematem spotkania była innowacyjność. Omawiano zasady współpracy biznesu z bankami, w tym problemy współpracy, dotyczące funduszy poręczeniowych. (ZZ)

4.04.2016 – nowe prawo zamówień publicznych było tematem kolejnego seminarium, jakie odbyło się w Business Centre Club. Dyskutowano o zmianach zasad udzielania zamówień, doradzano, jak z sukcesem uczestniczyć w przetargach pod rządami nowego prawa. (ZZ)

8.04.2016 – „Efektywne zarządzanie zespołem sprzedażowym poprzez bycie inspirującym Liderem” to temat seminarium, jakie odbyło się w Business Centre Club. Podczas spotkania pokazywano jego uczestnikom, jak rozwijać komunikację interpersonalną, by była ona efektywna, jak motywować siebie i swoje otoczenie do realizacji założonych celów, jak zwiększać skuteczność działania i wzmacniać poczucie własnej wartości. (ZZ)

11.04.2016 – odbyło się drugie już w tym roku posiedzenie Gospodarczego Gabinetu

Cieni BCC. Podczas spotkania oceniono działania rządu w ubiegłym kwartale. Przedstawiono także listę najpilniejszych wyzwań, jakie, zdaniem Gabinetu Cieni BCC, stoją przed polskim rządem. (ZZ)

18.04.2016 – na konferencji agencji zatrudnienia Randstad w Warszawie przedstawiono wyniki najnowszej edycji badania „Monitor Rynku Pracy”. Wskazują one na odczuwalną poprawę nastrojów pracowników. Bardzo znacząco obniżył się lęk zatrudnionych przed utratą pracy, na wysokim poziomie stabilizuje się przekonanie o szansie znalezienia nowego zatrudnienia, a poziom rotacji na rynku pracy stawia nas na pierwszym miejscu spośród krajów europejskich. Maleje liczba tych, którzy pracę stracili, a rośnie odsetek badanych, którzy sami odeszli i znaleźli miejsce pracy. Co ciekawe, wcale nie palimy się do emigracji zarobkowej nawet, gdybyśmy otrzymali dobrą ofertę pracy – piszą autorzy badania. „Monitor Rynku Pracy” pokazuje, że polscy pracownicy mają nastroje wyraźnie lepsze niż w poprzednich kwartałach. Lęk przed utratą pracy sygnalizuje 30% badanych, co oznacza spadek o 6 p.p. 75% respondentów jest przekonanych, że w ciągu sześciu miesięcy w razie utraty pracy znajdzie inne, a 69% – podobne miejsce zatrudnienia. Oznacza to stabilizację na poziomie stawiającym Polskę w gronie czwórki krajów europejskich, w których pracownicy najczęściej są przekonani, że w razie utraty pracy poradzą sobie ze znalezieniem nowego pracodawcy. Jak komentuje Grzegorz Baczewski, Dyrektor Departamentu Dialogu Społecznego i Stosunków Pracy Konfederacji Lewiatan: „Rok 2016 zaczął się na rynku pracy bardzo dobrze. Wprawdzie bezrobocie wzrosło jak zwykle na skutek działania czynników sezonowych, jednak był to wzrost minimalny. Stopa bezrobocia w marcu spadła do poziomu 10%, jest zatem niższa od tej sprzed roku o 1,6–1,5 p.p., a w urzędach pracy zarejestrowanych jest o ok. 270 tys. osób mniej. Porównując te dane z rokiem 2014 mamy już różnicę na poziomie 3,6 p.p. i ponad 600 tys. osób. Co ważne utrzymuje się wysoki poziom wolnych miejsc pracy zgłaszanych do urzędów pracy przez pracodawców poszukujących pracowników. W marcu 2016 r. było ich o 6,5% więcej niż w lutym tj. 138,6 tys. To niezwykle wysoki poziom jak na tę porę roku. Dobra sytuacja na rynku pracy na pewno przekłada się na optymizm pracowników, co potwierdzają dane Randstad. W tym roku pracownicy spodziewają się stabilizacji. Wpływ na te oczekiwania mają zapewne także czynniki instytucjonalne i regulacyjne. W lutym 2016 r. weszły w życie przepisy



Fot. M. Żeglirski, „Tygodnik Solidarność”

28.04.2016 – uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy.

zmieniające zasady stosowania umów na czas określony, wydłużające okresy wypowiedzenia i wprowadzające 33 miesięczny limit dla takich umów. To może przełożyć się na wzrost udziału umów na czas nieokreślony w strukturze zatrudnienia”. Odsetek badanych deklarujących poszukiwanie pracy zmalał o 1 p.p. – do 30%. Wskaźnik ten maleje trzeci kwartał z rządu, co jest szczególnie widoczne w przypadku grupy aktywnie poszukujących pracy, która od poprzedniej edycji badania zmniejszyła się z 14% do 11%. Agnieszka Bulik, ekspert rynku pracy w Randstad ocenia, że obecnie na naszym rynku pracy udział osób poszukujących nowych ofert zatrudnienia jest taki sam, jak udział pracowników obawiających się utraty posady. Oba parametry w minionych kwartałach tracą na sile. Wskazuje to na sytuację, w której coraz częściej praca szuka pracownika, a nie na odwrót. Potwierdzają to też odpowiedzi badanych odnośnie powodów zmiany pracy. Utrata stanowiska na skutek decyzji pracodawcy, zajmuje obecnie przedostatnie miejsce wśród wspomnianych przyczyn – wskazuje ją tylko 17% badanych. Wyniki badania pokazują też, że osobiste ambicje w zakresie zarządzania (chęć kierowania innymi) motywowały do zmiany pracy aż 21% ankieterów – powód ten zaakcentowało najwięcej respondentów w historii badania, stawiając go na drugim miejscu *ex aequo* z osobistym pragnieniem zmiany. Tradycyjnie zaś najwięcej (44%) zmieniających pracę robiono to ze względu na lepsze warunki u nowego pracodawcy. (ID)

20.04.2016 – Prezydent RP Andrzej Duda, Przewodniczący NSZZ „Solidarność” Piotr Duda oraz Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbieta Rafalska wręczyli dwudziestu jeden podmiotom gospodarczym certyfikaty „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”. Celem konkursu jest promowanie pracodawców, którzy szczególnie dbają o pracownika poprzez stosowanie dobrych praktyk w zakresie zatrudnienia, przestrzegania kodeksu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa do zrzeszania się w związki zawodowe. Kandydatów zgłaszają organizacje zakładowe „Solidarności”. W swoim wystąpieniu Prezydent RP Andrzej Duda mówił, że silną gospodarkę kraju trzeba budować na dwóch filarach: nowoczesności i szacunku pracowników i pracodawców do siebie nawzajem. Podkreślał, że nowoczesność polega m.in. właśnie na dbałości o pracowników. Natomiast Przewodniczący NSZZ „Solidarność” Piotr Duda zaznaczył niezwykłość tego konkursu polegającą na tym, że to pracownicy wystawiają oceny swym pracodawcom. Jak argumentował, dobry klimat i atmosfera w pracy prowadzi do tego, że „my pracownicy możemy być jeszcze bardziej wydajni, z czego pracodawcy i właściciele firm powinni być dumni i zadowoleni”. Podkreślał jednocześnie, że zysk to nie wszystko. W pracy liczy się bowiem przede wszystkim człowiek. (AG)

26.04.2016 – gościem Business Centre Club był Radca Handlowy Ambasady Arabskiej Repu-

bliki Egiptu dr Abdelaziz Elsherif. Podczas spotkania z Wiceprezesem BCC Zbigniewem Żurkiem omawiano przyjazd egipskiej delegacji rządowej, w skład której wchodzi egipscy przedsiębiorcy. Członkowie Business Centre Club będą mieli okazję przedstawić Gościom swoją ofertę eksportową i/lub importową. (ZZ)

27.04.2016 – w siedzibie GPW w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Izbę Gospodarczą Towarzystw Emerytalnych (IGTE) oraz CFA Society Poland konferencja pt. „Emerytury kapitałowe dla ludzi i gospodarki – od potencjału do benefitów”, którą honorowym patronatem objął Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. System emerytalny po ostatnich zmianach nie odpowiada na zagrożenia demograficzne, oczekiwania społeczne i nie stymuluje wzrostu gospodarczego. Wartość zgromadzonych środków finansowych stanowiących zabezpieczenie zobowiązań emerytalnych należy do najniższych wśród krajów OECD. Rząd powinien wszelkimi sposobami zachęcić do większego oszczędzania pieniędzy na starość. Takie główne wnioski można było wysnuć z debaty o przyszłości systemu emerytur kapitałowych. Uczestnicy debaty, reprezentujący głównie instytucje finansowe, zwrócili uwagę, że na całym świecie wszystkie systemy emerytalne mają problemy z finansowaniem. Wynika to ze starzenia się społeczeństw przez niższą dzietność i wydłużenie średniej życia. Problemy ekonomiczne, czyli wzrastający dług publiczny w wielu krajach i wahania koniunktury gospodarczej sprawiają, że wraz z nimi zmienia się poziom aktywów emerytalnych. Cytowano wyniki światowego *Melbourne Mercer Global Pension Index*, według którego ocena systemu emerytalnego w Polsce spada z roku na rok. O ile w 2013 roku wynosiła 57,9 p.p., dwa lata później już tylko 56,2 p.p. Wskaźniki dla pozostałych krajów nieznacznie w tym czasie rosły. Na obniżenie oceny duży wpływ miały zmiany w funkcjonowaniu Otwartych Funduszy Emerytalnych (OFE). Ocena Polski byłaby jeszcze słabsza, gdyby nie to, że jest w Polsce znaczna grupa właścicieli nieruchomości. Zgromadzone w tej formie kapitały uważa się za formę indywidualnych zabezpieczeń na czas emerytury. Raport Mercer zaleca zwiększenie udziału obywateli w oszczędzaniu na czas emerytur poprzez zachęty podatkowe oraz obowiązkowe pracownicze programy emerytalne (PPE), finansowane wspólnie przez przedsiębiorstwa i pracowników przy zablokowaniu jednorazowych wypłat po okresie oszczędzania. Należy też zlikwidować możliwość przechodzenia na wcześniejsze emerytury oraz zwiększyć kwoty minimalnych emerytur.

Według raportu Mercer, Polska, tak jak Austria, Brazylia, Francja, Irlandia, Meksyk, Niemcy, RPA i USA jest w grupie krajów, których systemy emerytalne mają pewne dobre cechy, ale też istotne braki i ryzyka. Te wady powinny być wyeliminowane, gdyż stwarzają ryzyko niewyptalności. (AM)

28.04.2016 – w siedzibie Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Warszawie podczas cyklicznego konwersatorium „Czwartki u ekonomistów” odbyła się debata pt. „Dochód gwarantowany/podstawowy”. Do debaty wprowadzali: Wojciech Edward Dobrzyński z Narodowego Instytutu Studiów Strategicznych, Krzysztof Lewandowski z Warszawskiej Szkoły Zarządzania Szkoły Wyższej, dr hab. Ryszard Szarfenberg, prof. UW z Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Maciej Szlinder, doktorant w UAM w Poznaniu, inicjator i koordynator Polskiej Sieci Dochodu Podstawowego. „Chcemy poznawać różne kierunki myślenia, propozycje jakie pojawiają się w świecie, nawet te najbardziej kontrowersyjne” – powiedziała na wstępie prof. Elżbieta Mączyńska, prezes PTE. Idee cywilizacji przemysłowej nie pasują już do obecnych warunków. Zdaniem prof. Szarfenberga, dochód podstawowy ma sześć cech, które go charakteryzują. Jest on: bezwarunkowy – przysługuje każdemu obywatelowi danego państwa, ma postać pieniężną, ma na celu zaspokojenie podstawowych potrzeb każdego obywatela, jest wypłacany w sposób stały, ma indywidualny charakter – przysługuje każdemu, niezależnie od dochodu lub statusu zatrudnienia, jest prawem obywatelskim, za którego realizację odpowiedzialne jest państwo. Bezwarunkowy dochód podstawowy jest jedną z propozycji, która ma być odpowiedzią na zjawiska zachodzące współcześnie, m.in. na automatyzację i robotyzację rynku pracy, zadłużenie prywatne i publiczne oraz na rozpad tradycyjnego modelu rodziny, gdzie głównym żywicielem był najczęściej mężczyzna. W opinii profesora model dochodu podstawowego ma niewątpliwie wiele zalet – przyczynia się do likwidacji ubóstwa, gdyż zapewnia zaspokojenie minimalnych potrzeb każdego obywatela, zapewnia też bezpieczeństwo społeczne, ponieważ daje poczucie zabezpieczenia przyszłości obywatela, poprawia sytuację pracowników na rynku pracy. „Koszty ekonomiczne są nie do przyjęcia, jako ekonomiści musimy stać na twardym gruncie” – mówili dyskutanci. Pani profesor zauważyła, że jak dotąd wierzymy, że sukces odnoszą ci, którzy ciężko na ten sukces pracują. Debata była transmitowana online, włączyli się więc internauci. „Einstein miał absolutną rację, żeby coś wymyślić, trzeba nie pracować”

– skomentował tę ideę jeden z nich. Inny sugerował: „Może akcjonariat pracowniczy rozwiąże problem dochodu gwarantowanego? Pracownik jest właścicielem majątku produkcyjnego, dochód należy mu się z tego tytułu, i basta. Jeszcze inny ocenił zebranych: Fajne grono utopistów”. (ID)

28.04.2016 – odbyła się uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy poświęcona obchodom Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy oraz Chorób Zawodowych. Tematem było: „Bezpieczeństwo i higiena pracy w sektorach gospodarki o najwyższej liczbie wypadków śmiertelnych i ciężkich. Koszty społeczne i ekonomiczne wypadków przy pracy”. Obchody objął patronatem Marszałek Sejmu Marek Kuchciński. Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy oraz Chorób Zawodowych obchodzony jest od 1997 r. w ponad 70 krajach świata. W Polsce stał się Dniem Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy na mocy uchwały Sejmu z 2003 r. Według danych GUS, w 2015 r. liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy w Polsce wyniosła 87 622 osoby. Śmierć poniosły 303 osoby. Najczęstszą przyczyną wypadków przy pracy był błąd człowieka (7 na 10 przypadków). Ok. 30% wypadków spowodowanych było usterką techniczną czy wadą materiału. Najwięcej wypadków śmiertelnych, bo niemal połowę, zanotowano w budownictwie i przetwórstwie przemysłowym (życie straciło w tych gałęziach gospodarki łącznie 147 osób). Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek, po powitaniu gości, odczytał list Marszałka Sejmu, w którym zaznaczył, że budownictwo to gałąź gospodarki, w której ryzyko i zaniedbania są szczególne. Szczególnie istotne jest zatem podjęcie działań zapobiegawczych. Jak zaznaczył Przewodniczący ROP, „bezpieczeństwo pracowników i związane z tym koszty zawsze będą przeciwstawne poszukiwaniu zysku”. Dlatego, jak zauważył, zawsze konieczne będzie poszukiwanie kompromisu, wywieranie presji na pracodawcach, by zapewnili odpowiednio bezpieczne warunki zatrudnienia swoim pracownikom. Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisław Szwed wyraził zadowolenie ze spadającej liczby wypadków przy pracy, ale – jak zaznaczył – ich liczba i tak nie skłania do zadowolenia. Mówił o roli resortu pracy w poprawie bezpieczeństwa pracy. Wskazał na rolę Rady Dialogu Społecznego, w której zapewne też znajdzie się miejsce na debatę o bezpieczeństwie i higienie pracy. Z kolei Główny Inspektor Pracy Roman Giedroń zaznaczył, że wyzwaniem strategicznym jest kwestia ochrony zdrowia w pracy rozumiana

jako wspólny interes pracodawców i pracowników. Szczególnie ważne jest dziś zapewnienie bezpieczeństwa pracy osób zatrudnionych w innych formach niż umowa o pracę, np. na umowach o dzieło, czy bez jakiegokolwiek umowy. Osoby takie, w razie wypadku same muszą pokryć koszty leczenia. Ich sytuacja jest więc tragiczna. Podkreślił, że ogromna rzesza przedsiębiorców rozumie, iż bez inwestycji w kapitał ludzki nie ma dziś nowoczesnego biznesu. Jednak bywa i inaczej. Podczas uroczystej sesji wystąpili również przedstawiciele związków zawodowych. Jak mówił Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” oraz Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego Piotr Duda, dla związkowców najważniejsze jest zadbanie o to, by zysk nie był okupiony zdrowiem pracownika. „Zakład pracy to nasze drugie miejsce, w którym spędzamy połowę życia i wszyscy pracownicy chcą szczęśliwie wrócić do domu, ale niestety nie zawsze tak bywa” – zaznaczył. Podkreślił rolę Rady Ochrony Pracy w dbaniu o bezpieczeństwo pracownika, ale także rolę Rady Dialogu Społecznego. W jego opinii, przez 2 lata braku dialogu w Trójstronnej Komisji, jedyną platformą prowadzenia dialogu na tak wysokim szczeblu była właśnie Rada Ochrony Pracy. „Stabilne zatrudnienie to nie tylko opłacona składka emerytalna, to nie tylko prawo do płatnego urlopu, nie tylko prawo do świadczeń socjalnych, ale także bezpieczeństwo w zakładzie pracy” – powiedział. Szef „Solidarności” i Przewodniczący RDS przypomniał, że Rada ma już pierwsze sukcesy, jakimi są dwa wspólne stanowiska partnerów społecznych. Pierwsze dotyczy zmiany ustawy o prawie zamówień publicznych przewidującej tzw. klauzulę społeczną, w myśl której już nie najniższa cena, ale umowa o pracę i minimalne wynagrodzenie będą bardzo ważnym elementem specyfikacji zamówienia. Kolejne bardzo ważne stanowisko Rady dotyczy płacy minimalnej dla pracujących na zlecenie – 12 zł/godz. Przewodniczący OPZZ Jan Guz podkreślił fakt ogromnej liczby śmieciowych umów na polskim rynku pracy, które istotnie pogarszają bezpieczeństwo pracy. Wskazał też na osoby mające ponad 50 lat, ich dużą zachorowalność i wypalenie zawodowe, co pokazuje zasadność przyznania prawa do emerytury po 35 lub 40 latach pracy. Przewodnicząca FZZ Dorota Gardias podkreślała z kolei znaczenie zachowań pracodawców. Jak mówiła, jeżeli nie zmieni się podejście ludzi, to żadne zapisy ustawowe nie pomogą. Niezbędna jest wola do inwestowania w bezpieczeństwo pracy. Jak mówiła, niestety często sami pracownicy godzą się na nieodpowiednie warunki pracy, milczą, bo mają godność, rodzinę i marzenia. Traci na tym gospodarka, firmy i my wszyscy. (AG) ■

Diariusz

KRAJOWY

01.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych.

01.02.2016 – GUS opublikował raport „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r.”

03.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy.

03.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej.

04.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego.

05.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników.

05.02.2016 – Stowarzyszenie Euro-Atlantyczne zorganizowało w Pałacu Lubomirskich w Warszawie debatę „Czego oczekivalibyśmy od szczytu NATO w Warszawie?”.

08.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. funduszy europejskich.

08.02.2016 – opublikowano krytyczny raport NIK na temat specjalnych programów dla bezrobot-

nych. Zgodnie z jego konkluzjami, programy, które powinny być narzędziem wsparcia dla tych, którym najtrudniej znaleźć i utrzymać pracę, są traktowane przez powiatowe urzędy pracy jako sposób na pozyskanie dodatkowych środków finansowych. Z programów korzystają przypadkowe osoby. Na realizację programów specjalnych Minister Pracy i Polityki Społecznej przeznaczył w latach 2011–2014 dodatkowe środki z rezerwy Funduszu Pracy w wysokości blisko 215 mln zł.

09.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa.

09.02.2016 – w Sejmie odbyło się posiedzenie sejmowej Rady Ochrony Pracy. Głównymi tematami były ocena skali zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienie w szarej strefie.

12.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych.

12.02.2016 – Podsekretarz Stanu w MRPiPS Elżbieta Bojanowska podpisała program *Aktywne Formy Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu – nowy wymiar 2020*. Priorytetem nowego Programu jest podejmowanie działań ukierunkowanych na włączenie społeczne jednostek lub grup osób, w tym także rodzin doświadczających ubóstwa i wykluczenia z różnych przyczyn.

12.02.2016 – odbyło się I posiedzenie Krajowej Rady Sekcji Młodych NSZZ „Solidarność”. Podczas

posiedzenia wybrano prezydium i powołano zespoły tematyczne w ramach Sekcji.

15.02.2016 – w Ministerstwie Infrastruktury i Budownictwa odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. kolejnictwa.

15.02.2016 – w Warszawie odbyło się spotkanie *Ryzyka i Trendy 2016* – pierwsza edycja corocznej konferencji Polityki Insight. Konferencja poświęcona była szansom i zagrożeniom dla gospodarki w roku 2016. W wystąpieniu otwierającym konferencję Wicepremier Mateusz Morawiecki powiedział, że celem jest przyspieszenie wzrostu gospodarczego w Polsce, a rozwój przemysłu i większe zaangażowanie nauki w gospodarkę są głównymi założeniami *Planu na rzecz odpowiedzialnego rozwoju*. Według panelistów największe globalne ryzyka to: twarde lądowanie w Chinach, konflikty wojskowe na Bliskim Wschodzie, ekspansja populizmu w Europie i Ameryce. W panelu europejskim można było usłyszeć, że Niemcy nie są już motorem europejskiego wzrostu, polsko-brytyjski sojusz to ryzykowny pomysł, a Unię czeka debata o budowie rynku mocy.

16.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy.

16.02.2016 – w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. ochrony zdrowia.

17.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych.

17.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Węgla Brunatnego.

17.02.2016 – w Warszawie, Konfederacja Lewiatan zorganizowała szkolenie *Zmiany w Kodeksie Pracy: Umowy na czas określony, uprawnienia rodzicielskie*.

18.02.2016 – Krajowa Izba Gospodarcza oraz Business Centre Club zorganizowały konferencję *Perspektywy rozwoju Polski Cyfrowej na lata 2016–2020*, która odbyła się w siedzibie KIG w Warszawie.

18.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego.

18.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego.

18.02.2016 – w siedzibie Ministerstwa Rozwoju odbyło się posiedzenie Zespołu ds. Strategii *Europa 2020*. Dyskusja w czasie pierwszego w tym roku spotkania skoncentrowała się na omówieniu Rocznej analizy wzrostu gospodarczego na 2016 r. i dyskusji ws. priorytetów gospodarczych Polski w kontekście celów strategii *Europa 2020*.

22.02.2016 – w Warszawie, w Centrum Wiekulturowym odbyła się konferencja *Porozmawiajmy o nienawiści*. Konferencja zorganizowana była w ramach projektu *Hate Speech Alert – przeciwko mowie nienawiści w przestrzeni publicznej*, realizowanego przez Stowarzyszenie INTERKULTURALNI PL i Fundację Dialog-Pheniben w ramach programu *Obywatele dla Demokracji*, finansowanego ze środków Funduszy EOG.

22–26.02.2016 – odbyło się seminarium Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych w Warszawie. Dotyczyło kwestii związanych z wdrażaniem Ramowego Planu Działania na Rzecz Zatrudnienia Młodych, dialogu społecznego, praw człowieka i funkcjonowania struktur młodych w związkach zawodowych. Seminarium jest elementem większego projektu, *Dialog pomiędzy związkami zawodowymi w Turcji i Unii Europejskiej ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji młodych ludzi*, którego celem jest budowanie dialogu, komunikacji i współpracy pomiędzy związkami zawodowymi w Turcji i Unii Europejskiej.

23.02.2016 – w MRPIPS odbyło się posiedzenie Rady Rynku Pracy. Członkowie Rady dyskutowali o wpływie zatrudniania cudzoziemców na polski rynek pracy oraz o najbliższych zmianach prawnych w tym obszarze. Zapoznali się także z projektami zmian legislacyjnych w dziedzinie rynku pracy oraz informacją na temat działalności wojewódzkich rad rynku pracy w 2015 r.

23–24.02.2016 – odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Najważniejsze

podjęte decyzje to m.in. ustalenie terminu i miejsca krajowego zjazdu delegatów, ustanowienie sztan-
daru Komisji Krajowej oraz powołanie nowego re-
daktora naczelnego „Tygodnika Solidarność”. Komisja
Krajowa to najwyższa władza wykonawcza Związku.
Składa się z ponad 100 przedstawicieli regionów
i branż Związku z całego kraju. Jest powoływana raz
na 4 lata przez krajowy zjazd delegatów.

25.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się po-
siedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS
ds. zamówień publicznych.

25.02.2016 – w CPS „Dialog” odbyła się konfe-
rencia *Bezpieczeństwo i warunki pracy – w aspekcie
aktywizacji zawodowej pracowników, z wyszczególnie-
nieniem osób niepełnosprawnych*, współorganizowa-
wana przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Pań-
stwowy Instytut Badawczy i CPS „Dialog”.

01.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posie-
dzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy.

01.03.2016 – w Przedstawicielstwie Komisji
Europejskiej w Warszawie odbyła się oficjalna prezen-
tacja *Sprawozdania krajowego – Polska 2016*. Spra-
wozdanie jest elementem semestru europejskiego,
który służy usprawnieniu koordynacji polityki gospodar-
czej w Unii Europejskiej. Komisja Europejska odno-
si się pozytywnie do perspektywy wzrostu gospodar-
czego naszego kraju. Szacuje się, że w latach 2016
i 2017 wzrost gospodarczy wyniesie 3,5% rocznie.
Motorem wzrostu ma być nadal spożycie prywatne
napędzane przez rosnące płace, zatrudnienie i trans-
fery fiskalne. Przewidywany jest powolny wzrost cen.
Jednak do końca 2016 roku będzie on minimalny.

02.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się po-
siedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług pub-
licznych.

02.03.2016 – w Warszawie, na UKSW odbyła
się pod patronatem Minister Rodziny, Pracy i Polityki
Społecznej Elżbiety Rafalskiej konferencja naukowa
*Praca socjalna w perspektywie XXI wieku. Ubóstwo.
Praca. Zdrowie*. Celem konferencji było spotkanie
i dialog przedstawicieli różnych dyscyplin badają-
cych procesy, zjawiska i kwestie związane z ubóst-
wem, pracą i zdrowiem, zachodzące w Polsce jak
i na świecie.

03.03.2016 – w MRPiPS odbyło się semina-
rium *Quality jobs from low wage to an innovation
economy. Eurofound national-level seminar* (Jakość
pracy: od niskich wynagrodzeń do Europy innowa-
cyjnej). Tematem głównym seminarium była jakość
zatrudnienia wobec przechodzenia od gospodarki
o niskich płacach do gospodarki innowacyjnej. Pro-
gram seminarium został wypracowany wspólnie
przez ekspertów Eurofound, Konfederacji Lewiatan,
NSZZ „Solidarność”, OPZZ przy współudziale MRPiPS.
W seminarium wzięli udział przedstawiciele Czech,
Niemiec, Słowacji oraz Słowenii.

04.03.2016 – w Ministerstwie Zdrowia odbyło
się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. ochrony
zdrowia.

07.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posie-
dzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego.

07.03.2016 – w Pałacu Prezydenckim odbyło
się IV posiedzenie Narodowej Rady Rozwoju poświę-
cone *Planowi na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*.

08.03.2016 – Parlamentarny Zespół na rzecz
Wspierania Przedsiębiorczości i Patriotyzmu Ekono-
micznego razem z Krajową Sekcją Pracowników
Handlu NSZZ „Solidarność” oraz organizacjami pra-
codawców w Polsce zorganizował konferencję *Zmia-
ny w polskim handlu*. Główną osią dyskusji była kwe-
stia ustanowienia zakazu handlu w niedziele.

10.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się po-
siedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS
ds. zamówień publicznych.

11.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posie-
dzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń
społecznych.

11.03.2016 – w siedzibie OPZZ odbyła się kon-
ferencja *Jak instytucje publiczne promują śmieciowe
zatrudnienie*. Podczas konferencji zorganizowanej
przez Ośrodek Myśli Społecznej im. F. Lassalle’a
oraz OPZZ zaprezentowany został raport *Outsourcing
usług ochrony oraz utrzymania czystości w instytu-
cjach publicznych: wpływ publicznego dyktatu najniż-
szej ceny usług na warunki zatrudniania pracowników
przez podmioty prywatne*.

14.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. funduszy europejskich.

14.03.2016 – w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. ochrony zdrowia.

14.03.2016 – w Centrum Prasowym PAP odbyła się debata *Życie albo przeżycie, czyli Polak na emeryturze*.

15.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się międzynarodowe seminarium *Zrównoważone zamówienia publiczne. Od kryterium najniższej ceny do monitorowania globalnego łańcucha dostaw*, współorganizowane przez Fundację CentrumCSR.PL, Fundację im. Friedricha Eberta i CPS „Dialog”.

15.03.2016 – miało miejsce spotkanie Piotra Dudy, Przewodniczącego Rady Dialogu Społecznego oraz Henryka Nakoniecznego, Przewodniczącego Zespołu Problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych z ekonomistką Banku Światowego Robertą Gatti. Celem spotkania było omówienie zasad współpracy Banku z Radą Dialogu Społecznego i przygotowanie na rzecz Rady badań związanych z poziomem wynagrodzeń w naszym kraju.

16.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego.

17.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się seminarium *Instytucje zabezpieczenia społecznego osób starszych*, którego organizatorem był Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

17–18.03.2016 – w Europejskim Centrum Solidarności w Gdańsku odbyło się Forum Demracji Osobistej – *Personal Democracy Forum PL CEE*. To największe w Europie wydarzenie poświęcone nowym technologiom, demracji oraz zaangażowaniu obywatelskiemu dla ludzi aktywnych i pragnących wpływać na zmiany społeczne. Czwarta edycja odbyła się pt. *Co łączy obywateli?*

21.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych.

21.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Społeczno-Gospodarczych Warunków Restrukturyzacji Zakładów Przemysłu Potencjału Obronnego.

29.03.2016 – odbyło się posiedzenie Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Jednym z tematów był stan realizacji programu wieloletniego *Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy w 2015 r.*

30.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy.

30.03.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa.

01.04.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego ds. ubezpieczeń społecznych.

06.04.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy.

06.04.2016 – w Pałacu Prezydenckim, Prezydent RP Andrzej Duda wziął udział w posiedzeniu Narodowej Rady Rozwoju pt. *Wieś i rolnictwo. Problemy, zagrożenia, szanse*.

06.04.2016 – w Warszawie, na Uczelni Łazarzskiego odbyła się konferencja *Starcie na starcie: nieustraszony kandydat vs pracodawcy doskonali*, której celem było rozwianie wątpliwości na temat pierwszej pracy absolwentów opuszczających mury szkół wyższych.

07.04.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego.

07.04.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego.

07.04.2016 – w MRPIPS odbyło się czwarte Posiedzenie Rady Działalności Pożytku Publicznego

V kadencji, na którym m.in. Zespół ds. Społecznych przedstawił propozycje uchwał ws. zmiany w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, dot. przesunięcia terminu publikowania przez organizację pożytku publicznego sprawozdań w bazie prowadzonej przez MRPiPS. Rada RDPP rekomendowała przesunięcie terminu na 30 września br.

08.04.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych.

08.04.2016 – w Warszawie odbyły się 4. polsko-czeskie konsultacje międzyrządowe. W spotkaniu udział wzięła m.in. Minister Elżbieta Rafalska. Podczas rozmów poruszono w szczególności kwestie migracji w Europie, polityki bezpieczeństwa i przygotowań do szczytu NATO w Warszawie w 2016 r. oraz bieżącej współpracy dwustronnej.

12.04.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych.

12.04.2016 – w CPS „Dialog” odbyła się konferencja *Perspektywy polityki przemysłowej w Polsce* zorganizowana przez IPISS i CPS „Dialog”.

14.04.2016 – w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Stowarzyszenie Koalicja Karat konferencja *Szkolnictwo zawodowe dla kobiet a wyzwania rynku pracy*.

14.04.2016 – w siedzibie BCC odbyła się konferencja *Nowe wyzwania dla wolontariatu pracowniczego. Angażowanie osób powyżej 55. roku życia w wolontariat*. Konferencja podsumowała projekt *Lokomotywa zmian. Senioralne działania środowiskowe*.

14.04.2016 – w Krakowie odbyło się I Forum Seniora, w którym wzięli udział przedstawiciele nauki, instytucji publicznych, fundacji i stowarzyszeń, działających na rzecz emerytów.

18.04.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. funduszy europejskich.

18.04.2016 – w Warszawie odbyło się spotkanie przedsiębiorców pt. *Koniec polskich usług*

w Europie? – nowelizacja dyrektywy o delegowaniu pracowników. 8.03.2016 r. Komisja Europejska w ramach tzw. Pakietu Mobilności przedstawiła projekt dyrektywy zmieniającej obowiązującą dyrektywę 96/71/WE ws. delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Projekt ten może szczególnie dotknąć polskich przedsiębiorców, którzy wg danych KE, delegują do pracy w innych państwach członkowskich 428 tys. osób rocznie. Celem spotkania było przedstawienie projektu i skutków przyjęcia nowej dyrektywy oraz wskazanie potencjalnych scenariuszy dalszego rozwoju sytuacji na forum UE. Gospodarzami spotkania byli Konfederacja Lewiatan oraz Polskie Forum HR przy wsparciu merytorycznym Stowarzyszenia Inicjatywa Mobilności Pracy.

19.04.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej.

19.04.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się wspólne posiedzenie Zespołów Problemowych ds. prawa pracy i ds. rozwoju dialogu społecznego.

19–20.04.2016 – w związku z przewodnictwem Polski w Radzie Państw Morza Bałtyckiego, resort rodziny, pracy i polityki społecznej zorganizował spotkanie Grupy Ekspertów ds. Współpracy na Rzecz Dzieci Zagrożonych (EGCC).

20.04.2016 – w Pałacu Prezydenckim odbyła się uroczystość wręczenia certyfikatów w VIII edycji konkursu *Pracodawca Przyjazny Pracownikom*. Akcją honorowym patronatem objął Prezydent RP – Andrzej Duda.

20.04.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Górnictwa i Przetwórstwa Siarki.

21.04.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie podzespołu RDS ds. służb mundurowych.

21.04.2016 – w MRPiPS odbyło się Posiedzenie Rady Rynku Pracy. Rada zapoznała się m.in. ze stanem prac nad powołaniem Sektorowych Rad ds. Kompetencji, a kolejnym punktem spotkania była informacja na temat usług elektronicznych, świadczonych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, na rzecz osób poszukujących pracy oraz pracodawców.

21.04.2016 – w MRPiPS odbyła się konferencja *Wsparcie dla podmiotów ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych w Polsce*.

21–22.04.2016 – w Warszawie w siedzibie Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce odbyło się VII spotkanie organizacji pozarządowych w ramach *Europa Café*, działającej pod patronatem KE w Polsce. Dyskutowano o założeniach Planu Inwestycyjnego dla Europy, internacjonalizacji polskich NGO, współpracy z siecią Punktów Informacji Europejskiej Europe Direct oraz o źródłach finansowania i przyszłości polskich NGO dziś i po 2020+.

21–22.04.2016 – odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Krośnie. Najważniejsze zagadnienia, którym poświęcono uwagę to nowelizacja ustawy o związkach zawodowych, przebieg prac nad obniżeniem wieku emerytalnego, inicjatywie obywatelskiej dot. wprowadzenia zakazu handlu w niedzielę, a także rozwój związku.

25.04.2016 – w CPS „Dialog” zebrał się doradny Zespół Problemowy RDS ds. projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy *Przepisy wprowadzające ustawę o KAS*.

25.04.2016 – odbyła się debata Polskiej Agencji Prasowej *Podatki po polsku, czyli między opresją i rajem*. Dyskutowano m.in. o klauzuli przeciwko unikaniu opodatkowania.

26.04.2016 – w Sejmie odbyła się konferencja *Perspektywy demograficzne jako wyzwanie dla polityki ludnościowej Polski*. Organizatorem konferencji była Rządowa Rada Ludnościowa.

26.04.2016 – w Sejmie odbyła się konferencja *Patriotyzm ekonomiczny kluczowym celem polityki gospodarczej państwa*. Konferencja została zorganizowana przez Parlamentarny Zespół na rzecz Wspierania Przedsiębiorczości i Patriotyzmu Ekonomicznego oraz Federację Przedsiębiorców Polskich.

27.04.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. międzynarodowych.

27.04.2016 – w siedzibie Giełdy Papierów Wartościowych odbyła się konferencja *Emerytury*

kapitałowe dla ludzi i gospodarki: od potencjału do benefitów. Organizatorami byli CFA Society Poland oraz Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych.

28.04.2016 – w CPS „Dialog” w Warszawie, oficjalnie zawiązał się Komitet Inicjatywy Ustawodawczej Ograniczającej Handel w Niedziele.

28.04.2016 – Małgorzata Sadurska – Szeffowa Kancelarii Prezydenta RP powołała Zespół ds. wypracowania zmian w propozycji projektu ustawy dot. kredytów odnoszonych do walut obcych. Odbyło się także kolejne spotkanie pracowników Kancelarii Prezydenta RP przygotowujących projekt ustawy z przedstawicielami firm audytu finansowego. Celem konsultacji jest wypracowanie mechanizmu rozłożenia w czasie skutków bilansowych wejścia w życie regulacji. Efektem ma być wypracowanie projektu ustawy, z pełnym uzasadnieniem i możliwie kompleksową oceną skutków regulacji. Ustawa ma służyć wsparciu osób obciążonych trudnymi do przewidzenia skutkami wzrostu kursu waluty, przy zachowaniu bezpieczeństwa finansowego państwa.

28.04.2016 – w Sejmie odbyło się uroczyste posiedzenie Rady Ochrony Pracy z okazji Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych.

EUROPEJSKI

08–12.02.2016 – odbyło się spotkanie liderów w ramach Światowej Akademii Organizowania w Turynie. Poruszone zagadnienia to m.in. wymiana doświadczeń związanych z krajowymi strategiami organizowania, planowanie kampanii w ramach priorytetów Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych, ewaluacja działań poszczególnych związków zawodowych i mentoring nad działaniami liderów oraz budowanie międzynarodowych sieci współpracy w zakresie organizowania pracowników. W spotkaniu wzięło udział 24 liderów z 24 krajów.

09.02.2016 – w Brukseli odbyła się konferencja Europejskiego Komitetu Regionów *Pobudzenie ducha przedsiębiorczości – pionierskie regiony i miasta w Europie*. Uczestnicy konferencji starali się odpowiedzieć na pytania: Co regiony i miasta muszą zrobić, aby stać się „przedsiębiorczymi”? Jaka jest rola decydentów i administratorów na wszystkich szczeblach zarządza-

nia w zwiększaniu ducha przedsiębiorczości? W jaki sposób kształtować oddolne procesy, inicjować je i wspierać?

10–12.02.2016 – w Paryżu zakończyło się dwudniowe spotkanie organizowane przez UNI Global Union na temat międzynarodowej kampanii w Amazon. W spotkaniu, które zgromadziło blisko 20 osób, uczestniczyli przedstawiciele związków zawodowych z Niemiec, Polski, Francji i Hiszpanii. Związkowcy zaangażowani w krajowe kampanie wypracowali kolejne działania mające służyć poprawie warunków pracy pracowników Amazona.

15.02.2016 – niemiecki Urząd ds. Środowiska (UBA – Umweltbundesamt) opublikował raport, według którego liczba urządzeń domowych, które zepsuły się w ciągu pięciu lat od zakupu wzrosła w ostatnich latach niemal dwukrotnie. Przeciwdziałając temu zjawisku UE chce zobowiązać producentów, by wytwarzany przez nich sprzęt był trwalszy i naprawialny. W Parlamencie Europejskim trwają obecnie prace nad sprawozdaniem o gospodarce obieguowej, temat trafił pod obrady komisji PE ds. środowiska, a także ministrów środowiska państw UE. Minister Środowiska Jan Szyszko po debacie w Brukseli mówił, że dyskusja dot. dłuższej żywotności sprzętu, możliwości jego naprawy i by to nie były elektrośmieci jednorazowego użytku.

15–16.02.2016 – w Sztynie koło Pragi, w ramach czeskiej prezydencji w UE, odbyło się spotkanie przedstawicieli Trójstronnych Komisji (Rad) Dialogu Społecznego Grupy Wyszehradzkiej. Głównymi tematami spotkania były energetyka, mobilność i swobodny przepływ osób w UE oraz infrastruktura transportowa.

22–26.02.2016 – w Brukseli odbyła się dwunasta runda negocjacyjna ws. Transatlantyckiego Partnerstwa na rzecz Handlu i Inwestycji (TTIP). Celem umowy jest stworzenie strefy wolnego handlu między Unią Europejską i Stanami Zjednoczonymi.

25–27.02.2016 – odbyło się w Lizbonie międzynarodowe seminarium na temat roli układu zbiorowego w promocji poprawy warunków pracy. Podczas seminarium były poruszane m.in. kwestie związane z zagrożeniami takimi jak coraz większa automatyzacja i digitalizacja miejsc pracy. Wiele uwagi

poświęcono tematom związanym z rozwojem związków zawodowych.

03.03.2016 – w Brukseli odbyła się ostatnia konferencja poświęcona projektowi przyszłości polityki spójności. Europejski Komitet Regionów zorganizował spotkanie, by zainicjować dyskusję nt. przyszłości polityki spójności po 2020 r. Konferencję poprzedziły analizy i debaty, które mają wspomóc przedstawicieli europejskich samorządów w opracowaniu opinii ws. przyszłości polityki spójności.

08.03.2016 – z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet przedstawiciele Komisji Europejskiej zapelowali o dążenie do pełnego równouprawnienia płci. Komisarze podkreślili w deklaracji, że Unia Europejska bezwzględnie sprzeciwia się wszelkim przejawom seksizmu, dyskryminacji, nierównościom oraz przemocy wynikającej z różnicy płci. Komisja właśnie przygotowała propozycję ratyfikowania Konwencji Stambulskiej dotyczącej zwalczania przemocy wobec kobiet.

08.03.2016 – Komisja Europejska przedstawiła ukierunkowaną reformę dyrektywy o delegowaniu pracowników. Ta sama praca, w tym samym miejscu ma być wynagradzana w ten sam sposób – to podstawa tej reformy. Komisarz Marianne Thyssen mówiła, że należy ułatwić mobilność siły roboczej, ale musi ona funkcjonować w sprawiedliwy sposób. Zmiany przewidują m.in. objęcie pracowników delegowanych ogólnie obowiązującym w danym kraju systemem premii czy dodatków.

10.03.2016 – Światowy Dzień Konsumenta obchodzony jest co roku 15 marca, w rocznicę przemówienia Prezydenta Johna F. Kennedy'ego z 1962 r., który przedstawił wtedy cztery podstawowe prawa konsumentów – do informacji, wyboru, bezpieczeństwa i reprezentacji. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny zorganizował 10 marca br. w Brukseli debatę, a tematem 18. edycji Europejskiego Dnia Konsumenta była *Inicjatywa na rzecz lepszych uregulowań prawnych*.

14–16.03.2016 – w Rzymie odbył się IV Zjazd UNI Europa. Przedstawiciele związków zawodowych z całej Europy obradowali na temat wyzwań dla ruchu związkowego w zmieniających się silnie warunkach działania gospodarki światowej, w której cyfry-

zacja odgrywają coraz większą rolę, także w sferze usług. Zjazd wybrał nowe władze, tj. Komitet Wykonawczy.

14–18.03.2016 – *European Money Week* to projekt ogólnoeuropejski, organizowany przez Europejską Federację Bankową wraz z ponad dwudziestoma krajowymi związkami bankowymi. Europejski Tydzień Pieniądza to inicjatywa edukacyjna kierowana do młodzieży szkolnej. W Polsce to możliwość poznania bankowości od „środka”, program darmowych szkoleń ekonomicznych prowadzonych w gimnazjach, w trakcie których uczniowie mają okazję porozmawiać o roli banków w gospodarce, specyfice zawodu bankowca. W Polsce partnerem jest Związek Banków Polskich.

15.03.2016 – Eurostat opublikował dane na temat narodzin w Europie w 2014 r. Według raportu, w 2014 r. przyszło na świat w Europie 5,1 miliona dzieci, współczynnik dzietności (liczba dzieci na kobietę w wieku 15–49 lat, tzw. wieku rozrodczym) wyniósł 1,58 i wzrósł w porównaniu do 2001 r. o 0,12. Najwięcej nowonarodzonych dzieci jest we Francji, Wlk. Brytanii i Niemczech. Polska zajęła szóste miejsce z 375 tys. narodzin (38 mln mieszkańców), a na jedną kobietę w wieku rozrodczym przypada 1,32 dziecka. Wskaźnik ten lekko się poprawił od 2001 r. – wówczas wynosił 1,31. Polska jest w pierwszej piątce państw unijnych, gdzie kobiety najwcześniej decydują się na pierwsze dziecko – w wieku 26,9 lat, przed nami jest Bułgaria (25,8), Rumunia (26,1), Łotwa (26,33) i Estonia (26,6). Średnia dla całej UE wynosi 28,8, ale w żadnym kraju nie przekracza 31 lat. Zgodnie z badaniami naukowców z Uniwersytetu Sztokholmskiego, niepewność ekonomiczna przekłada się na opóźnienie decyzji o posiadaniu dziecka.

21.03.2016 – w Brukseli odbyła się coroczna konwencja przeciw wykluczeniu *Annual Convention for Inclusive Growth 2016*. W spotkaniu uczestniczyło ponad 200 przedstawicieli organizacji pracujących na rzecz włączenia społecznego w wielu krajach, członkach Komisji Europejskiej. Omówiono bieżące kwestie społeczne, w tym: podstawowe prawa społeczne, włączenie społeczne uchodźców, porozumienia między krajami europejskimi i priorytetowe działania, które mogą wpłynąć na ograniczenie braku równowagi społecznej.

22–25.03.2016 – w tureckim mieście Trabzon odbyło się spotkanie młodych działaczy związkowych reprezentujących organizacje zrzeszone w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych. Było to czwarte z cyklu spotkań w ramach projektu pt. *Dialog pomiędzy organizacjami związkowymi z Turcji i UE w kontekście młodych osób*. Dyskutowano o organizacji pracy wśród młodych pracowników, trudności na rynku pracy dla kobiet oraz omówiono możliwości i problemy związane z organizacją pracy dla emigrantów i uchodźców.

04.04.2016 – Kraje UE, w tym Polska, zaapelowały do Komisji Europejskiej, by nie regulowała platform internetowych. Reprezentująca Polskę Minister Cyfryzacji Anna Streżyńska i jedenastu członków Unii podpisało się pod listem do wiceszefa KE Andrusa Ansipa, odpowiedzialnego za Jednolity Rynek Cyfrowy.

04.04.2016 – Europejski Urząd Statystyczny przedstawił raport na temat kosztów pracy w Unii Europejskiej. Według danych, polskie koszty pracy są trzy razy niższe niż średnia unijna. W stosunku do krajów starej Unii nawet pięć razy niższe. Niskie są też pozapłacowe koszty pracy. Najwyższe koszty pracy były w Danii i wyniosły 41,3 euro za godzinę, w Belgii – 39,1; w Szwecji – 37,4; w Luksemburgu – 36,2; we Francji – 35,1 oraz w Holandii – 34,1. Najniższe były w Bułgarii – 4,1 euro, w Rumunii – 5,0; na Litwie – 6,8; na Łotwie – 7,1; na Węgrzech – 7,5 oraz w Polsce – 8,6. Odnosząc się do pozapłacowych kosztów pracy liczonych jako procent całości wynagrodzenia Eurostat wskazał, że w 2015 r. średnio wynosiły one 24,0%. Największe były we Francji – 35,1%, w Szwecji – 32,1%, we Włoszech – 27,9% oraz na Litwie – 27,8%. Najniższe były na Malcie – 6,6%, w Luksemburgu – 13,5%, w Irlandii – 13,7% oraz w Danii – 13,9%. Według Eurostatu, polskie koszty plasują się znacznie niżej od średniej unijnej i wynosiły 18,3%.

12.04.2016 – rozpoczęcie „Wiosennej Szkoły” EKZZ w Hadze. W czasie jej trwania zostały omówione priorytety wynikające z uchwały programowej wypracowanej na Kongresie w Paryżu, a wśród nich m.in.: nowa gospodarka dla Europy, społeczny filar dla Europy, dialog społeczny i partycypacja pracowników, inwestycje w trwały wzrost gospodarczy i trwałe, dobre miejsca pracy.

14.04.2016 – w Brukseli odbyło się spotkanie Komitetu Koordynacji Rokowań Zbiorowych i Płac EKZZ. Podczas jego trwania uzgodniono, że bez uruchomienia wzrostu płac, gospodarka unijna nie będzie w stanie wyjść ze stagnacji. Zwrócono uwagę, że impulsy fiskalne i monetarne, polegające na „dosypywaniu” pieniądza do banków krajowych przez Europejski Bank Centralny, nie przynoszą spodziewanych efektów w postaci ożywienia gospodarczego i zwiększenia miejsc pracy. Towarzyszy temu w wielu krajach drastyczne osłabianie mechanizmów rokowań zbiorowych, a więc najważniejszego instrumentu zapewnienia równowagi między zyskami firm a dochodami pracowników.

15.04.2016 – w Brukseli Komisja Europejska i Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) we współpracy z holenderską prezydentką UE, rozpoczęły dwuletnią ogólnoeuropejską kampanię *Zdrowe miejsca pracy dla wszystkich grup wiekowych*. Jest to największa na świecie kampania w tej dziedzinie. Skupiając się na zrównoważonej pracy oraz bezpieczeństwie i zdrowiu w kontekście starzenia się siły roboczej, kampania ta przypomina, że dzisiejsi młodszy pracownicy kiedyś będą pracownikami starszymi.

19.04.2016 – w Brukseli odbyła się *2016 Road Transport Conference* pt. *Driving change for business and people*. Celem konferencji była dyskusja przedstawicieli państw członkowskich, posłów i kluczowych interesariuszy i omówienie planowanych inicjatyw drogowych, jakie ogłoszono w programie prac Komisji na rok 2016. Skupiono się na tematach dot. rynku wewnętrznego i społecznych aspektów transportu drogowego oraz na opłatach drogowych – ich cenach i interoperacyjności elektronicznych systemów poboru opłat za przejazd.

20.04.2016 – Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny zorganizował w Brukseli spotkanie z okazji Dnia Europejskiej Inicjatywy Obywatelskiej. Europejska inicjatywa obywatelska umożliwia wezwanie Komisji Europejskiej do zaproponowania przepisów unijnych w kwestiach, w których UE posiada kompetencje do stanowienia prawa. Inicjatywę musi poprzeć co najmniej milion obywateli UE pochodzących z przynajmniej 7 spośród 28 państw członkow-

skich. Została ona powołana do życia w celu podtrzymania najwyższych standardów dialogu obywatelskiego, które muszą spełniać instytucje unijne, oraz kodyfikuje istniejącą praktykę Komisji w zakresie przeprowadzania szeroko zakrojonych konsultacji społecznych.

21.04.2016 – w Brukseli odbyła się konferencja *2016 Digital Day: Innovation in the digital era. Reinventing our economy* (Innowacja w dobie cyfrowej. Ponowne odkrywanie naszej gospodarki) zorganizowana przez Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny.

21–22.04.2016 – w Parlamencie Litewskim odbyła się konferencja międzynarodowa mająca na celu porównanie praktyk i rozpowszechnianie prawodawstwa europejskiego w zakresie problematyki pracowników delegowanych. Uczestnicy z Litwy, Łotwy, Estonii i Polski omawiali krajowe prawodawstwo i problemy praktyczne, pojawiające się na tle stosowania dyrektywy 96/71/WE.

26–28.04.2016 – w Madrycie odbyło się międzynarodowe seminarium *Tworzenie warunków dla wpływu związków zawodowych na Semestr Europejski*. Organizatorem konferencji była Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC).

28.04.2016 – każdego roku Międzynarodowa Organizacja Pracy obchodzi 28 kwietnia Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy (*World Day for Safety and Health at Work*). W wielu krajach związki zawodowe świętują ten Dzień pod nazwą: Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych (*International Commemoration Day (ICD) for Dead and Injured Workers*). Obchody sprzyjają przeprowadzaniu międzynarodowej kampanii informującej społeczeństwo o zasadach bezpiecznej, zdrowej i godnej pracy.

30.04.2016 – weszły w życie unijne przepisy o obniżeniu kosztów połączeń pomiędzy państwami UE. To ostatnia taka obniżka, od połowy czerwca przyszłego roku za rozmowy telefoniczne w całej Unii zapłacimy dokładnie tak jak za rozmowy krajowe. ■



Co nowego w prawie?

09.02.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 26 stycznia 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. 2016 poz. 157).

09.02.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 26 stycznia 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz.U. 2016 poz. 162).

11.02.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 3 lutego 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pomocy osobom uprawnionym do alimentów (Dz.U. 2016 poz. 169).

15.02.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 28 stycznia 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o sporcie (Dz.U. 2016 poz. 176).

16.02.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 28 stycznia 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz.U. 2016 poz. 186).

16.02.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 15 stycznia 2016 r. o jednorazowym dodatku pieniężnym dla niektórych emerytów, rencistów i osób pobierających świadczenia przedemerytalne, zasiłki przedemerytalne, emerytury pomostowe albo nauczycielskie świadczenia kompensacyjne w 2016 r. (Dz.U. 2016 poz. 188).

18.02.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Finansów z dn. 10 lutego 2016 r. ws. wzoru wniosku o udzielenie wsparcia kredytobiorcom znajdującym się w trudnej sytuacji finansowej, którzy zaciągnęli kredyt mieszkaniowy (Dz.U. 2016 poz. 196).

19.02.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 18 lutego 2016 r. ws. sprawozdań rzeczowo-finansowych z wykonywania zadań z zakresu świadczenia wychowawczego (Dz.U. 2016 poz. 212).

19.02.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 18 lutego 2016 r. ws. sprawozdań rzeczowo-finansowych z wykonywania zadań z zakresu wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej (Dz.U. 2016 poz. 213).

19.02.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Po-

lityki Społecznej z dn. 18 lutego 2016 r. ws. sposobu i trybu postępowania w sprawach o świadczenie wychowawcze (Dz.U. 2016 poz. 214).

22.02.2016 – weszła w życie ustawa z dn. 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Znowelizowany Kodeks pracy dot. umów terminowych, które będą mogły być zawierane na okres do 3 lat (3 miesiące umowy na okres próbny oraz 33 miesiące umowy na czas określony). Po upływie tego czasu umowy będą mogły być zawierane tylko na czas nieokreślony (Dz.U. 2015 poz. 1220).

23.02.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 22 stycznia 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej ws. określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów (Dz.U. 2016 poz. 222).

26.02.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 1 lutego 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2016 poz. 239).

29.02.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Budownictwa z dn. 26 lutego 2016 r. ws. finansowego wsparcia na tworzenie lokali socjalnych, mieszkań chronionych i lokali wchodzących w skład mieszkaniowego zasobu gminy niestanowiących lokali socjalnych (Dz.U. 2016 poz. 259).

02.03.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Rozwoju z dn. 22 stycznia 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej ws. bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych (Dz.U. 2016 poz. 262).

04.03.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę budżetową na rok 2016 z dn. 25 lutego 2016 r. (Dz.U. 2016 poz. 278).

08.03.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 3 lutego 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz.U. 2016 poz. 291).

14.03.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 3 marca 2016 r. ws. ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników Polskiego Komitetu Normalizacyjnego (Dz.U. 2016 poz. 336).

14.03.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 2 marca 2016 r. ws. udzielania dotacji celowej na wyposażenie szkół w podręczniki, materiały edukacyjne i materiały ćwiczeniowe (Dz.U. 2016 poz. 339).

14.03.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw Akt poprawki do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, przyjęty w Genewie dn. 19 czerwca 1997 r. (Dz.U. 2016 poz. 341).

14.03.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw oświadczenie rządowe z dn. 16 lutego 2016 r. ws. mocy obowiązującej Aktu poprawki do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, przyjętego w Genewie dn. 19 czerwca 1997 r. (Dz.U. 2016 poz. 342).

17.03.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 29 lutego 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (Dz.U. 2016 poz. 359).

17.03.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 29 lutego 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2016 poz. 360).

18.03.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 25 lutego 2016 r. o zmianie ustawy o jednorazowym dodatku pieniężnym dla niektórych emerytów, rencistów i osób pobierających świadczenia przedemerytalne, zasiłki przedemerytalne, emerytury pomostowe albo nauczycielskie świadczenia kompensacyjne w 2016 r. (Dz.U. 2016 poz. 366).

21.03.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 7 marca 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 2016 poz. 372).

23.03.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 11 marca 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej ws. szczegółowego zakresu informacji zawartych we wniosku marszałka województwa o określenie warunków zwrotu, odstąpienie od dochodzenia zwrotu lub umorzenie należności Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (Dz.U. 2016 poz. 387).

24.03.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 16 marca 2016 r. o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2016 poz. 395).

01.04.2016 – weszła w życie ustawa z dn. 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci. Ustawa wprowadza Program Rodzina 500+ i świadczenie wychowawcze w wysokości 500 zł na każde drugie i kolejne dziecko, bez względu na osiągnięte dochody (Dz.U. 2016 poz. 195).

08.04.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 30 marca 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej ws. szczegółowych zasad gospodarki finansowej Funduszu Pracy (Dz.U. 2016 poz. 472).

08.04.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospo-

litej Polskiej z dn. 31 marca 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o nadzorze ubezpieczeniowym i emerytalnym (Dz.U. 2016 poz. 477).

12.04.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 5 kwietnia 2016 r. ws. zniesienia Pełnomocnika Rządu ds. bezpieczeństwa w szkołach (Dz.U. 2016 poz. 489).

15.04.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 13 kwietnia 2016 r. ws. charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze ogólnym – poziomy 1–4 (Dz.U. 2016 poz. 520).

15.04.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 13 kwietnia 2016 r. ws. charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (Dz.U. 2016 poz. 537).

20.04.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 8 kwietnia 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ochronie zdrowia psychicznego (Dz.U. 2016 poz. 546).

25.04.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 14 kwietnia 2016 r. ws. uproszczonego wzoru oferty i uproszczonego wzoru sprawozdania z realizacji zadania publicznego (Dz.U. 2016 poz. 570).

26.04.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 6 kwietnia 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. 2016 poz. 572).

30.04.2016 – weszła w życie ustawa z dn. 18 marca 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Nowelizacja wprowadza nowe rozwiązania mające przeciwdziałać pochopnemu odbieraniu dzieci rodzicom oraz umieszczaniu ich w rodzinie zastępczej lub placówce opiekuńczo-wychowawczej (Dz.U. 2016 poz. 406). ■



Centrum Partnerstwa Społecznego



Centrum Partnerstwa Społecznego

„DIALOG” im. A. Bączkowskiego

Dział Szkoleń i Promocji

tel.: (+48 22) 380 50 10

fax: (+48 22) 380 50 12

e-mail: szkolenia@cpsdialog.gov.pl





www.cpsdialog.gov.pl

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

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

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

Ponadto oferujemy:

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





Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

