



## Zamykanie sporów i łagodzenie konfliktów powinno odbywać się właśnie tu i to w momencie, zanim nastąpi ich eskalacja – rozmowa ze Stanisławem Szwedem, Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Jestem zdecydowanym zwolennikiem rozwiązywania wszelkich sporów na płaszczyźnie dialogu społecznego. Sprawniejsze łagodzenie spraw gospodarczo-rynkowych, jak również kwestii wzajemnych relacji pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi, jest możliwe na łamach Rady, mającej większe uprawnienia.

---

## Zapomniana specjalność zakładu pracy. Pracownicze świadczenia socjalne – Polska a wybrane kraje zachodnioeuropejskie – Jan Czarzasty

Patrząc w perspektywie porównawczej, uświadamiamy sobie, że świadczeń pracowniczych o największej wadze gatunkowej, występujących w krajach zachodnioeuropejskich, a więc emerytur pracowniczych czy spotykanych rzadziej ubezpieczeń od bezrobocia w Polsce nie ma. Najważniejszym rozwiązaniem instytucjonalnym umożliwiającym dystrybucję świadczeń pracowniczych jest nadal zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

---

## Warto próbować!!! – Zbigniew Żurek

Wydaje się słuszne powierzenie jednej z komisji sejmowych (a także analogicznie jednej z komisji senackich) roli wiodącego koordynatora wszystkich spraw związanych z dialogiem społecznym, z wymianieniem *expressis verbis* dialogu społecznego nie tylko w zakresie działań komisji, ale także i w nazwie komisji (Komisja Sejmowa do spraw Rynku Pracy i Dialogu Społecznego)



## 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  
prof. Marek Pliszkiwicz – Forum Związków Zawodowych  
prof. Jacek Sroka – Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie  
Piotr Szumlewicz – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych  
dr Rafał Towalski – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie  
Marek Waleśkiewicz – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
prof. Jerzy Wratny – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych  
prof. Andrzej Zybala – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie (przewodniczący)  
Zbigniew Żurek – Business Centre Club

## RECENZENCI BIEŻĄCEGO NUMERU KWARTALNIKA

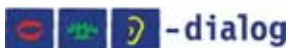
dr Paweł Czarnecki – Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego  
prof. Kazimierz Frieske – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych  
prof. Robert Kłaczyński – Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie  
dr Julia Kubisa – Uniwersytet Warszawski  
dr hab. Anna Musiała – Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu  
prof. Andrzej Zybala – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

**dialog**  
Pismo Dialogu Społecznego

nr 3 (50) 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  
MRPiPS, TVP Info, NSZZ „Solidarność”,  
Ministerstwo Rozwoju

# SPIS TREŚCI

## Rozmowy

3 Zamykanie sporów i łagodzenie konfliktów powinno odbywać się właśnie tu i to w momencie, zanim nastąpi ich eskalacja – rozmowa ze Stanisławem Szwedem, Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – IWONA ZAKRZEWSKA

## Argumentum

6 Zapomniana specjalność zakładu pracy. Pracownicze świadczenia socjalne – Polska a wybrane kraje zachodnioeuropejskie – JAN CZARZASTY

15 Polityka publiczna, dialog, deliberacja a nauki polityczne w Polsce – JACEK SROKA

22 Dobry staż, czyli jaki? – MATEUSZ SZYMAŃSKI

## Okiem partnerów

29 Stawka minimalna w umowach cywilnoprawnych – ocena proponowanych zmian przez pracodawców – GRAŻYNA SPYTEK-BANDURSKA

38 Polski system ochrony zdrowia w 2015 r. w świetle polskich i międzynarodowych raportów – GRZEGORZ BYSZEWSKI

44 Europejski filar praw socjalnych. Krytyczne wprowadzenie do dyskusji nad nową inicjatywą Jean-Claude Junckera – BARBARA SURDYKOWSKA

50 Warto próbować!!! – ZBIGNIEW ŻUREK

54 Wiek emerytalny i staż składkowy w ocenie związków i pracodawców: zdania podzielone – ANNA GRABOWSKA

## Polemiki

59 Plan Morawieckiego: nowe paliwo na 25 lat – IRENA DRYLL

## Recenzje

63 „Dialog zablokowany – zarys środowiskowego mechanizmu ukrytej grupy interesu na przykładzie nauk politycznych” artykuł recenzyjny – JAN CZARZASTY

## Dialog i życie

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

88 Dialog społeczny w Debacie Trójstronnej na antenie TVP Info. Od prawa koalicji do wieku emerytalnego – ANNA GRABOWSKA

94 Wynagrodzenie minimalne – AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

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

109 Diariusz krajowy i europejski – IRENA DRYLL, AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK, MATEUSZ SZYMAŃSKI

118 Co nowego w prawie? – AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK



Szanowni Państwo,

*Gdy możemy już wspominać, że w Polsce odbył się historyczny Szczyt NATO, że również udało się i światowa młodzież i wizyta papieska, przychodzi uczucie ulgi. Zdarzenia o takiej skali w świecie codziennych zamachów na europejską kulturę, na tolerancję, na wolność, już w pierwszym skojarzeniu jawią się jako pole bitwy zła z dobrem, ciemności z jasnością. Mieliliśmy tyle szczęścia, co trzeźwości umysłu, zapobiegliwości, dyscypliny i wiary w siebie.*

*Nie zdziwię się, gdy gremialnie zaczną służyć do Polski propozycje zorganizowania największych, najważniejszych imprez o światowym formacie. Jesteśmy w kwestii bezpieczeństwa już światową marką. Jeśli do końca te zdobycze wykorzystamy, będzie o nas i u nas dużo i dobrze. A przecież wszystkim nam chodzi o to samo. Zdziwialiśmy świat już wielokrotnie, nie zaszkodzi nam przypomnienie, że jesteśmy bezpieczną i solidną narodową firmą.*

*Czy podobnym przykładem godnym podziwu i naśladowania będzie nasz trójstronny dialog społeczny, jeszcze pachnący nowością, jeszcze cichy i merytoryczny, jeszcze nie zagrożony... Rozstrzygnięcia emerytalne, reforma systemu oświaty, to nie są tematy dla wąskiej grupy społeczeństwa. One dotyczą żywotnie każdej polskiej rodziny, wywołują dyskusje przy rodzinnym stole. Czy te zmiany zburzą trwającą długo spokój debaty trójstronnej – zobaczymy niebawem.*

*Przeprowadzając wywiad z Sekretarzem Stanu Stanisławem Szwedem, byłam pod wrażeniem spokoju i optymizmu mojego rozmówcy. Wskaźniki spadającego bezrobocia, decyzje podnoszące stawkę za godzinę pracy, Program Rodzina 500 plus, czy poziom płacy minimalnej, zapewne będą się kojarzyć z postępem, wzrostem zasobności kieszeni Polaków. Jest to potężna zaliczka na wspomniane powyżej, uznane za potencjalnie burzące spokój zmiany. Najbliższe miesiące rozstrzygną o atmosferze dialogu.*

*Ja, zawsze jestem dobrej myśli, czego i Państwu życzę ...*

redaktor naczelna  
Iwona Zakrzewska



Fot. MRPIPS.

## Zamykanie sporów i łagodzenie konfliktów powinno odbywać się właśnie tu i to w momencie, zanim nastąpi ich eskalacja – rozmowa ze Stanisławem Szwedem, Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

**Iwona Zakrzewska:** Wolne niedziele... to inicjatywa NSZZ „Solidarność”, która zbiera wielu zwolenników i przeciwników. Obywatelski projekt ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę dopuszcza liczne wyjątki tego zakazu: handel możliwy jest na stacjach benzynowych, w piekarniach, sklepach umiejscowionych na dworcach kolejowych i lotniskach, w kioskach z prasą i w małych osiedlowych sklepikach, gdy za ladą stanie ich właściciel. Co na to Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej? Po której opowie się stronie?

**Stanisław Szwed:** Pragnę przypomnieć, że wspomniany projekt zakłada ustanowienie siedmiu niedziel handlowych w ciągu roku, czyli otwarcie wszystkich sklepów w niedziele poprzedzające Boże Narodzenie, Wielkanoc i w okresach, gdy organizowane są wyprzedaże. Osobiście zawsze byłem zwolennikiem wprowadzenia zakazu handlu w niedzielę, ten wolny od wszelkich obowiązków czas, jest potrzebny nie tylko rodzinom, ale i pracownikom, pracującym w niedzielę. Pozwoliłoby to na zmianę sposobu spędzania czasu wolnego. Chciałbym, aby zakaz handlu w niedzielę dotyczył nie tylko sklepów wielkopowierzchniowych, lecz innych również. Z zakazu należałoby wyłączyć jedynie apteki i stacje benzynowe. Nasze

ministerstwo nie prowadzi obecnie żadnych prac legislacyjnych na temat zakazu handlu w niedzielę. Jesteśmy pozytywnie nastawieni co do inicjatywy ograniczenia handlu w niedzielę, propozycje regulacji mogą mieć wpływ na rynek pracy, w tym na stan zatrudnienia w placówkach handlowych oraz wpływ na budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego, dlatego przed ostatecznymi decyzjami należałoby w pierwszej kolejności przeprowadzić pogłębione analizy, również z udziałem partnerów społecznych.

**Iwona Zakrzewska:** Od 1 stycznia 2017 r. minimalna stawka godzinowa ma wynosić 13 złotych brutto, również dla pracujących na podstawie umów zleceń, oraz dla tzw. samozatrudnionych. To również wynika z porozumienia w ramach Rady Dialogu Społecznego. Jak dochodzi się do tak trudnej zgody, gdzie interesy stron pracodawców i pracowników są w zasadzie sprzeczne, a rząd i jednym i drugim, bywa, że wchodzi w drogę?

**Stanisław Szwed:** Po raz pierwszy od lat udało się, w ramach Rady Dialogu Społecznego, uzyskać konsensus pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi, chodzi o ustawę o minimalnym wynagrodzeniu i wprowadzeniu minimalnej stawki godzinowej przy umowach cywilnoprawnych jakim są



Fot. CPS „Dialog”

umowy zlecenia. Walka z umowami śmieciowymi czy kilkuzłotowymi stawkami godzinowymi jest nie do przyjęcia, dlatego nasz rząd za jednym z głównych zadań postawił likwidację patologii w zatrudnieniu. Od dawna należało zwalczyć patologię, jaka panowała przy zawieraniu umów cywilnoprawnych, głównie umów na zlecenie. Obowiązkowa kwota minimalna dotyczyła bowiem tylko umów o pracę. Minimalna stawka godzinowa pracowników będzie waloryzowana w zależności od wzrostu płacy minimalnej. Zlikwidowaliśmy również dyskryminujący przepis dla rozpoczynających pracę, likwidując przepis różnicujący wysokość minimalnego wynagrodzenia dla pracowników etatowych, ze względu na staż pracy. Teraz wszyscy pracownicy, niezależnie od stażu otrzymają płacę minimalną w jednakowej, pełnej wysokości. Dodatkowym plusem dla pracowników jest zapis, mówiący o waloryzacji stawki godzinowej w zależności od wzrostu płacy minimalnej. Zakładamy, że w 2017 r. kwota godzinowej stawki minimalnej dla określonych umów cywilnoprawnych będzie wynosiła już 13 złotych za godzinę. W latach kolejnych, wysokość tej stawki uzależniona będzie również od corocznej dynamiki wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Propozycja rządowa zakłada płacę minimalną w wysokości 2 tys. złotych, tj. więcej o 150 zł od obecnej kwoty jest to 47% średniej płacy. W tym przypadku nie doszło do porozumienia, pracodawcy uznali, że jest to kwota za duża. Zgodnie bowiem z ustawą, w przypadku braku porozumienia ze stroną społeczną co do wysokości wynagrodzenia, ustala się kwotę zaproponowaną przez rząd.

**Iwona Zakrzewska:** Jesteśmy po kilku miesiącach funkcjonowania programu „Rodzina 500+”.

Program ruszył 1 kwietnia br. w całej Polsce. Wnioski można składać w gminie, wysłać pocztą lub internetowo, korzystając z bankowości elektronicznej, jak również systemu Emp@tia, platformy ePUAP oraz PUE ZUS. Czy podziela Pan jednoznaczne zadowolenie z wdrażania i realizacji tego programu, jak i z jego skutków społecznych?

**Stanisław Szwed:** Z satysfakcją mogę powiedzieć, że program „Rodzina 500+” realizowany jest bardzo dobrze. Tylko w ciągu pierwszego tygodnia zostało złożonych w sumie milion wniosków. Wraz ze startem programu ruszyły w Polskę „busy 500 plus”, czyli mobilne punkty informacyjne, w których pracownicy urzędów wojewódzkich udzielali informacji i porad na temat programu. Do końca czerwca przejechali ponad 205 tysięcy kilometrów i odwiedzili wszystkie gminy. Udzielono ponad 30 tys. porad. Do 1 lipca było ponad 2,5 mln złożonych wniosków w skali całego kraju, z tego prawie 2 mln złożone zostało w drodze papierowej, pozostałe drogą internetową. Każda rodzina, która złożyła wniosek o świadczenie wychowawcze do 1 lipca br. włącznie, otrzymała środki finansowe z wyrównaniem od 1 kwietnia 2016 r. W przypadku złożenia wniosku po 1 lipca, świadczenie wypłacane jest od miesiąca złożenia wniosku. Warto przypomnieć, że do programu można dołączyć w dowolnym momencie. Świadczenie wychowawcze w wysokości 500 zł rodzice otrzymują niezależnie od dochodu na drugie i kolejne dzieci do ukończenia przez nie 18. roku życia, a na pierwsze lub jedyne dziecko wsparcie otrzymuje rodzina, która legitymuje się dochodem poniżej 800 zł netto na osobę. W całym kraju uprawnionych jest 2,7mln rodzin, a świadcze-

nie wychowawcze może otrzymać 3,7 mln dzieci. Program poprawił sytuację materialną rodzin, wzrosło zainteresowanie rodzinnymi wyjazdami na wakacje, zdecydowanie lepiej będą wyglądały zakupy na wyposażenie szkolne dla dzieci. Korzystając z okazji rozmowy chciałbym z całą odpowiedzialnością podkreślić, że w budżecie są i będą zapewnione środki budżetowe na sfinansowanie programu „Rodzina 500+.” Ten program jest dla Rządu priorytetem i będzie kontynuowany.

**Iwona Zakrzewska:** W ostatnim czasie Rząd przyjął pozytywnie prezydencki projekt obniżenia wieku emerytalnego do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn z rekomendacją, aby przepisy weszły w życie 1 października 2017 roku. Wśród oponentów padały stwierdzenia, że to zbyt późno, jak na zapowiadane wcześniejszej reformy...

**Stanisław Szwed:** Przesunięcie w czasie wynika z dwóch przyczyn: po pierwsze z konieczności przebudowania systemu informatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, na ten proces potrzeba ok. 9 miesięcy, zgodnie z deklaracją pani Prezes ZUS. Drugą przyczyną, zgodnie z informacją Ministerstwa Finansów, jest konieczność zapewnienia środków finansowych na pokrycie ubytków w FUS. Związki zawodowe postulowały co prawda, aby do przepisów prezydenckiej ustawy obniżającej wiek emerytalny dopisać takie, które umożliwiłyby przechodzenie na wcześniejsze świadczenia emerytalne wszystkim, którzy legitymują długim stażem pracy. I tak dla kobiet – 35 lat pracy, dla mężczyzn – 40 lat pracy. Projekt obniżenia wieku emerytalnego zakłada zachowanie dobrowolności, więc na dzisiaj nie wiadomo ile osób skorzysta z możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę. Dlatego też chcemy stworzyć mechanizm, w którym każdy, pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego, będzie mógł pracować nadal, jeżeli zdrowie mu na to pozwoli. Naszą bolączką jest niska stopa zastąpienia w systemie kapitałowym. Co roku bo-

wiem budżet państwa dopłaca do systemu ubezpieczeń społecznych, wraz z emeryturami mundurowymi i rolniczymi, ponad 50 mld złotych.

**Iwona Zakrzewska:** Od 11 grudnia 2015 roku jest Pan członkiem Rady Dialogu Społecznego, jako przedstawiciel strony rządowej, uczestniczy Pan Minister bardzo aktywnie w pracach zespołów problemowych i w zespołach branżowych. Ma Pan opinię człowieka doceniającego misję trójstronnego dialogu społecznego. Ile w tym Pańskiej wieloletniej pracy dla związku zawodowego i w związku z tym większej empatii w stosunku do związków zawodowych?

**Stanisław Szwed:** Jestem zdecydowanym zwolennikiem rozwiązywania wszelkich sporów na płaszczyźnie dialogu społecznego. Sprawniejsze łagodzenie spraw gospodarczo-rynkowych, jak również kwestii wzajemnych relacji pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi, jest możliwe na łamach Rady, mającej większe uprawnienia. Zamykanie sporów i łagodzenie konfliktów powinno odbywać się właśnie tu i to w momencie, zanim nastąpi ich eskalacja. Podczas spotkań na zespołach problemowych i trójstronnych zespołach branżowych dyskutujemy na tematy najważniejsze dla rozwoju gospodarczego kraju, dla rynku pracy. Wspólnie szukamy dobrych rozwiązań. Nie oznacza to, że wszystkie strony łagodnie wprowadzają swoje propozycje, spieramy się na argumenty, pracodawcy i związki zawodowe wielokrotnie, pomimo różnicy zdań, dają dowód swojej odpowiedzialności, zdolnością do kompromisowych rozwiązań. Nie mnie oceniać moją aktywność, pozostaliśmy więc na pytaniu. A jeśli pyta Pani o empatię, to zrozumienie potrzeb i sposobu myślenia związkowców zapewne pomaga w rozwiązywaniu problemów, cenię sobie ogromnie doświadczenia wyniesione z pracy związkowej. Jednak nie zapominam, że dzisiaj jestem przedstawicielem Rządu, to moja praca i powinność.

**Iwona Zakrzewska:** Dziękuję za rozmowę...

Fot. CPS „Dialog”



*W artykule podjęta jest próba naszkicowania panoramy pracowniczych świadczeń socjalnych w dzisiejszej Polsce oraz syntetycznego przedstawienia ich ewolucji na przestrzeni ostatniego ćwierćwiecza z zaznaczeniem historycznych uwarunkowań (okres przed 1989 r. oraz początkowa faza transformacji), które wyznaczyły ścieżkę zależności prowadzącą do wyłonienia się stanu obecnego. Ten zaś trudno charakteryzować, głównie dlatego, że świat pracowniczych świadczeń socjalnych jest w naszym kraju bardzo niejednorodny. Można wręcz mówić o równoległe funkcjonujących subświatach: wielkich firm z kapitałem zagranicznym, sektora publicznego oraz małych i średnich firm z kapitałem krajowym (w szczególności mikrofirm, mających poniżej 10 pracowników). Tym, co je łączy (nie wszystkie, bo mikroprzedsiębiorstwa i część małych firm nie mają obowiązku ich tworzenia), są fundusze socjalne.*

## Zapomniana specjalność zakładu pracy. Pracownicze świadczenia socjalne – Polska a wybrane kraje zachodnioeuropejskie

Jan Czarzasty

dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Instytucie Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej SGH w Warszawie. Zainteresowania naukowe: socjologia ekonomiczna, indywidualne i zbiorowe stosunki pracy, dialog społeczny, kultura organizacyjna, porównawcze studia nad współczesnym kapitalizmem. Korespondent Working Conditions and Industrial Relations Observatory prowadzonego przez Europejską Fundację na Recz Poprawy Warunków Życia i Pracy. Research Fellow w Central European Labour Studies Institute w Bratysławie. Sekretarz redakcji Warsaw Forum of Economic Sociology oraz wiceprzewodniczący Rady Naukowej Dialogu. Współpracownik Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych w Brukseli, Instytutu Spraw Publicznych w Warszawie oraz Fundacji im. F. Eberta.



6

### WPROWADZENIE

Pojęcie *occupational welfare*, które można tłumaczyć jako pracownicze lub umowne świadczenia socjalne, jest w Polsce stosunkowo słabo znane. Tymczasem w krajach Europy Zachodniej zjawisko to występuje powszechnie, choć jego zasięg, charakter i złożoność bywają głęboko zróżnicowane, kiedy porównać do siebie sytuację w poszczególnych państwach „starej UE”. Nie ulega wątpliwości, że formuła, w jakiej istnieją pracownicze świadczenia socjalne jest warunkowana modelem państwa dobrobytu (*welfare state*), w szczególności względnym znaczeniem dla systemu jako całości i wzajemnymi relacjami poszczególnych typów świadczeń (publicznych, fiskalnych, pracowniczych). Tłem dla opisu sytuacji w kraju jest (siłą rzeczy skrótowna) prezentacja stanu świadczeń i ich dynamiki w wybranych krajach rozwiniętych, a ściślej rzecz biorąc, europejskich państwach członkowskich OECD. O ile w świecie rozwiniętym udział pracowniczych

świadczeń socjalnych nie jest w porównaniu do świadczeń publicznych kluczowy, mimo że dobrze widoczny, to jednak w ostatnich latach ich relatywne znaczenie w kontekście zabezpieczenia emerytalnego nieznacznie, choć zauważalnie wzrasta.

### CZYM SĄ PRACOWNICZE ŚWIADCZENIA SOCJALNE?

Termin „pracownicze świadczenia socjalne” ukuł Richard Titmuss (1958), wyróżniając je jako jeden z typów świadczeń. Typologia Titmussa obejmuje:

- **Świadczenia społeczne (publiczne)** (*social welfare*) – świadczenia dostarczane przez państwo (np. zasiłki socjalne, emerytury publiczne/państwowe);
- **Świadczenia fiskalne** (*fiscal welfare*) – świadczenia udzielane poprzez system podatkowy (np. ulgi podatkowe od odsetek kredytów hipotecznych, składek na prywatne emerytury lub ubezpieczenie zdrowotne);





- **Świadczenia pracownicze** (*occupational welfare*) – dodatkowe korzyści związane z zatrudnieniem (np. zakładowe plany emerytalne, ubezpieczenia zdrowotne, mieszkania bądź samochody służbowe)<sup>1</sup>.

Zatem ta ostatnia kategoria jest szeroka, bowiem zalicza się do niej wszelkie świadczenia, usługi i dobra, do których można uzyskać dostęp w ramach stosunku pracy, a uprawnionym dostarcza je pracodawca. Mieszczą się w niej także tzw. benefity, jak w popularnej formie przyjęło się określać świadczenia pozapłacowe udzielane pracownikom przez pracodawców. Niemal sześćdziesiąt lat temu Titmuss wyliczył podstawowe rodzaje świadczeń pracowniczych: • emerytury dla pracowników, żon oraz osób znajdujących się na ich utrzymaniu; • zapomogi na dzieci; • zapomogi pogrzebowe; • usługi opieki zdrowotnej i inne; • pokrywanie kosztów urlopu, rozrywki, ubrań i wyposażenia; • bony na posiłki; • samochody i bilety okresowe; • zakwaterowanie; • pokrycie kosztów wyjazdów urlopowych; • opłacanie nauki dzieci; • świadczenia chorobowe; • pokrycie kosztów leczenia; • fundusze na edukację i szkolenia; • dopłaty do posiłków; • zasiłki dla bezrobotnych, a poza nimi inne świadczenia, „od oczywistych form dóbr zbywalnych, aż po najbardziej niematerialne rodzaje udogodnień”<sup>2</sup>.

### ZMIANA AKCENTÓW W SYSTEMIE ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH? PRZEGLĄD PORÓWNAWCZY DANYCH MIĘDZYNARODOWYCH

Państwo dobrobytu w postaci ukształtowanej w świecie rozwiniętym po II wojnie światowej należy do przeszłości. Przynajmniej od lat 80. zeszłego wieku *welfare*

*state* ugina się pod presją długu publicznego, efektem czego jest ograniczanie wydatków socjalnych, a dodatkowe, niedawne efekty pokryzysowe i wymagania narzucane państwom członkowskim UE oraz Eurostrefy jedynie przyspieszają proces korozji. Mało tego, powojenne „państwo dobrobytu” nigdy nie było tworem jednorodnym. Istnieje wiele klasyfikacji i typologii *welfare state*, z najbardziej znanym modelem „trzech światów kapitalizmu socjalnego” Espinga-Andersena na czele. Te trzy światy to: liberalny (angloamerykański), konserwatywny (kontynentalna Europa Zachodnia) i socjaldemokratyczny (kraje skandynawskie)<sup>3</sup>. O czym nieczęsto się pamięta, model ten jest zakorzeniony w typologii Titmussa (1974), wyróżniającego trzy modele polityki społecznej: rezydualny, motywacyjny i instytucjonalny. Jakkolwiek zakres i bogactwo wsparcia oferowanego jednostce w ramach państwa opiekuńczego były i są różne w jego poszczególnych typach, świadczenia publiczne stanowiły najważniejsze ogniwo systemu, wobec drugoplanowej, czy uzupełniającej roli odgrywanej przez świadczenia fiskalne i pracownicze. Ten stan rzeczy zmienia się jednak w ostatnich latach, choć – trzeba przyznać – wpływ zachodzących przeobrażeń nie jest póki co spektakularny.

Analizując obraz wydatków socjalnych w europejskich państwach należących do OECD (tabela 1), można stwierdzić, że w XXI wieku wydatki te **na ogół rosły**, choć **nierównomiernie i niekoniecznie systematycznie**. Można także zauważyć **wyraźne różnice** między poszczególnymi państwami ujętymi w powyższej tabeli oraz wyodrębnić pewne **zgrupowania (skupiska) krajów** ze względu na relatywną wielkość nakładów ponoszonych na cele socjalne. Wreszcie, co najistotniejsze dla prowadzonych tu rozważań, należy zwrócić uwagę na wzrost udziału fakultatywnych wydatków prywatnych w ogóle nakładów na

**Tabela 1.** Wydatki socjalne w europejskich państwach członkowskich OECD: skumulowane publiczne, prywatne obligatoryjne i nieobowiązkowe jako % PKB (2000–2011)

	2000	2007	2011
<b>Austria</b>	28,1 (1,0)	27,9 (1,1)	29,7 (1,1)
<b>Belgia</b>	26,2 (1,7)	27,6 (2,2)	31,5 (2,1)
<b>Czechy</b>	19,1 (0,1)	18,3 (0,1)	20,9 (0,2)
<b>Dania</b>	28,4 (2,1)	30,6 (4,3)	35,2 (4,9)
<b>Estonia</b>	13,8 (b.d.)	12,7 (0,0)	16,8 (0,0)
<b>Finlandia</b>	24,5 (1,2)	24,8 (1,1)	29,5 (1,2)
<b>Francja</b>	31,1 (2,4)	31,9 (3,0)	34,7 (3,3)
<b>Grecja</b>	21,3 (2,1)	23,0 (1,5)	27,6 (1,9)
<b>Hiszpania</b>	20,3 (0,3)	21,8 (0,5)	27,3 (0,5)
<b>Holandia</b>	27,1 (6,6)	28,2 (6,3)	30,9 (6,8)
<b>Irlandia</b>	14,4 (1,3)	18,1 (1,5)	24,2 (1,9)
<b>Islandia</b>	19,2 (2,8)	20,4 (3,6)	24,1 (4,6)
<b>Luksemburg</b>	19,7 (0,1)	20,6 (0,8)	24,2 (0,9)
<b>Norwegia</b>	22,8 (0,8)	21,9 (0,8)	24,0 (0,9)
<b>Niemcy</b>	29,2 (1,7)	27,7 (1,8)	28,8 (2,0)
<b>Polska</b>	20,3 (b.d.)	19,4 (0,0)	20,1 (0,0)
<b>Portugalia</b>	20,1 (1,1)	24,2 (1,5)	26,7 (1,6)
<b>Słowacja</b>	18,6 (0,6)	16,6 (0,8)	19,0 (0,8)
<b>Słowenia</b>	22,8 (0,0)	21,1 (1,1)	25,2 (1,2)
<b>Szwajcaria</b>	23,9 (1,2)	24,6 (1,0)	26,3 (1,0)
<b>Szwecja</b>	30,8 (2,1)	29,9 (2,5)	30,4 (2,8)
<b>Węgry</b>	20,5 (0,0)	22,9 (0,0)	22,8 (0,2)
<b>Wielka Brytania</b>	26,0 (6,9)	25,6 (4,6)	29,0 (5,3)
<b>Włochy</b>	25,1 (0,6)	26,8 (0,7)	29,8 (0,8)
<b>OECD (średnia)</b>	23,6 (2,0)	24,0 (2,1)	24,3 (2,2)

Uwaga: w nawiasach podano udział (% PKB) wydatków prywatnych nieobowiązkowych.  
Źródło: OECD.

cele socjalne. Na tej płaszczyźnie także da się wskazać głębokie zróżnicowanie i dynamiki, i stanu rzeczy na końcu rozpatrywanego okresu.

Pomiędzy 2000 a 2011 r. (ostatni, dla którego dostępne są dane kompletne dla całej organizacji) wydatki socjalne wyrażone jako % PKB zmniejszyły się jedynie w Niemczech (z 29,2 do 28,8), w Szwecji (z 30,8 do 30,4) oraz w Polsce (z 20,3 do 20,1). W pozostałych państwach nakłady rosły, przy czym najsilniejsza dodatnia dynamika wystąpiła w Irlandii (9,8 p.p.), Hiszpanii (7,0), Danii (6,8), Portugalii (6,6), Grecji (6,3), Belgii (5,3). W grupie państw, gdzie relatywny udział wydatków socjalnych w PKB zwiększył się najbardziej, znajdują się te kraje (tzw. PIGS), które najmocniej ucierpiały wskutek recesji i kryzysu zadłużeniowego po 2008 r. oraz skorzystały ze wsparcia finansowego (*bail-out*) pod kuratelą Troiki (obecnie

Kwadrygi), z czym wiązało się wprowadzenie drastycznej polityki oszczędnościowej. W ich przypadku można to wyjaśnić tym, że wypłaty świadczeń socjalnych (mimo mocnych cięć ich poziomu) nie ustały, na tle innych obciążeń finansów publicznych redukowano je umiarkowanie, natomiast wszędzie odnotowano duży wzrost bezrobocia. Niemniej, wzrost zaistniał jeszcze przed globalnym kryzysem (zmiana 2000–2007), więc wpływu tegoż nie należy przeceniać. Nastąpił również wzrost znaczenia (jako części) wydatków socjalnych wypłat świadczeń emerytalnych (o czym więcej niżej). Państwa reprezentujące blok postsocjalistyczny przeznaczają na wydatki socjalne proporcjonalnie mniej środków, aniżeli pozostali europejscy członkowie OECD. Skrajnym przypadkiem jest Estonia, w której wydatki socjalne odpowiadają zaledwie niespełna 17% PKB (w 2007 r. było to poniżej

13%), z drugiej strony, w Słowenii wydaje się na te same cele 25% PKB. Jeśli chodzi o udział nieobowiązkowych wydatków prywatnych, to w oczy rzuca się wysoki – na tle pozostałych krajów oraz średniej OECD – ich udział w Holandii, Wielkiej Brytanii, Danii oraz Islandii, wszędzie ich wartość przekracza 4% PKB, zaś w przodującej w tym zakresie Holandii jest to niemal 7%. Ma to związek ze wyborem specyficznego kierunku zmian polityki społecznej, prowadzącego do zwiększenia wagi „dobrej opieki” w rozmaitej formie, choć niekoniecznie ponoszonego indywidualnie w całości przez samego beneficjenta, ponieważ finansowanie (współfinansowanie) może dokonywać się właśnie poprzez świadczenia pracownicze. Szczególnie interesujące z perspektywy świadczeń pracowniczych są emerytury. Zjawisko warte naświetlenia to dodatkowe świadczenia prywatne, a ściślej,

nakłady ponoszone na ten cel. Co prawda, w przekroju całej OECD, relatywny udział fakultatywnych wydatków prywatnych (wyrażanych jako odsetek PKB) wzrósł nieznacznie, ale w kilku państwach zmiana ta była istotna. W Danii, Holandii i Wielkiej Brytanii udział wydatków prywatnych nieobowiązkowych ma wartość przekraczającą 4% PKB, a w Islandii – ponad 3%, przy czym w tym kraju odnotowano najsłabszą dynamikę wzrostu. Słabszy, ale wciąż znaczny wzrost udziału wydatków prywatnych nastąpił w Szwecji (do poziomu 2,6% PKB). Prezentując dane OECD, trzeba zastrzec, że omawiana kategoria nakładów obejmuje łącznie emerytury pracownicze (zakładowe) oraz indywidualne. Niemniej, w trzech państwach o największym udziale prywatnych nieobowiązkowych ubezpieczeń emerytalnych, rośnie ich rola w stosunku do powszechnego zabezpieczenia. Kiedy zestawić

**Tabela 2.** Wydatki na zabezpieczenie emerytalne w europejskich państwach członkowskich OECD: skumulowane publiczne, prywatne obligatoryjne i nieobowiązkowe jako % PKB (2000–2011)

	2000	2007	2011
Austria	10,9 (0,5)	11,3 (0,6)	12,7 (0,7)
Belgia	8,1 (1,2)	8,2 (1,1)	9,4 (1,1)
Czechy	7,0 (b.d.)	6,9 (b.d.)	8,9 (b.d.)
Dania	9,1 (2,0)	11,4 (4,0)	13,1 (4,7)
Estonia	5,9 (b.d.)	5,1 (b.d.)	6,9 (b.d.)
Finlandia	7,7 (0,2)	8,6 (0,2)	10,8 (0,2)
Francja	10,7 (0,1)	11,2 (0,1)	12,6 (0,1)
Grecja	10,6 (0,4)	10,5 (0,4)	12,5 (0,3)
Hiszpania	6,8 (0,0)	6,8 (0,0)	8,9 (0,0)
Holandia	8,4 (3,1)	9,2 (3,8)	10,5 (4,3)
Irlandia	3,4 (0,8)	3,9 (0,8)	5,5 (0,8)
Islandia	5,4 (1,9)	4,8 (2,5)	5,7 (3,1)
Luksemburg	6,9 (b.d.)	5,1 (0,3)	6,3 (0,4)
Norwegia	7,1 (0,6)	6,7 (0,6)	7,8 (0,7)
Niemcy	9,3 (0,7)	9,2 (0,7)	9,4 (0,8)
Polska	8,5 (b.d.)	8,8 (b.d.)	9,0 (b.d.)
Portugalia	6,8 (0,2)	9,4 (0,2)	11,6 (0,3)
Słowacja	6,0 (0,2)	5,8 (0,4)	6,8 (0,3)
Słowenia	10,1 (0,0)	8,2 (0,0)	9,8 (b.d.)
Szwajcaria	9,9 (0,0)	10,1 (0,0)	10,8 (0,0)
Szwecja	10,9 (1,8)	11,1 (2,1)	12,0 (2,6)
Węgry	7,0 (b.d.)	8,4 (b.d.)	9,3 (b.d.)
Wielka Brytania	11,0 (5,2)	10,1 (3,9)	11,3 (4,5)
Włochy	12,4 (0,2)	13,0 (0,2)	14,8 (0,3)
OECD (średnia)	8,0 (1,4)	8,0 (1,4)	9,3 (1,6)

Uwaga: w nawiasach podano udział (% PKB) wydatków prywatnych nieobowiązkowych.  
Źródło: OECD.

z kolei ze sobą dane z tabel 1 i 2, to można stwierdzić, że w Danii, Holandii i Wielkiej Brytanii świadczenia pracownicze wydają się częściowo zastępować świadczenia publiczne. O ile odciąża to system powszechnego zabezpieczenia emerytalnego i podnosi szanse przyszłych emerytów na otrzymywanie godziwych środków utrzymania po odejściu z rynku pracy, to zarazem wystawia ich na nowe rodzaje ryzyka, związane z tzw. finansjalizacją, czyli nie tylko rosnącym udziałem sektora finansowego w wytwarzanym PKB, ale generalnym wzrostem jego znaczenia gospodarczego i społecznego (ekspansja logiki rynku kapitałowego na sfery dotychczas od niej wolne). W szczególności chodzi o fluktuację kursów giełdowych, przekładających się wprost na stopę zwrotu z inwestycji kapitałowych dokonywanych przez fundusze emerytalne. Jak pokazuje ostatnie, pokryzysowe lata, wartość netto wypłacanych emerytur kapitałowych może ulegać gwałtownym i niekiedy drastycznym zmianom. Obok emerytur pracowniczych, świadczeniem pracowniczym odgrywającym w kilku państwach europejskich niepoślednią rolę są ubezpieczenia od bezrobocia. „System gandawski” (*Ghent system*, nazwany tak od belgijskiego miasta, w którym zastosowano go po raz pierwszy na dużą skalę w 1901 r.), polega na cedowaniu przez władze publiczne na związki zawodowe roli zarządcy dodatkowych ubezpieczeń, wypłacanych w razie utraty pracy i współfinansowanych ze środków publicznych. W postaci czystej, system ów funkcjonuje obecnie jedynie w Skandynawii (bez Norwegii, ale łącznie z Islandią), bowiem w samej Belgii uległ on przez minione sto lat metamorfizie spowodowanej pogłębiającym się zaangażowaniem w obsługę świadczeń dla bezrobotnych przez państwo. Kontrola ubezpieczeń od bezrobocia jest bez wątpienia jednym z kluczowych czynników wyjaśniających wciąż silną pozycję skandynawskich związków zawodowych, mimo ogólnej tendencji do odpływu członków z organizacji pracowniczych w świecie rozwiniętym. Pracownicy mają ważny powód by wstępować do związków: dzięki temu mogą korzystać z ubezpieczeń od bezrobocia.

### **POLSKA – ŚWIADCZENIA PRACOWNICZE W ROZSYPCE?**

Rozważania nad świadczeniami pracowniczymi w Polsce powinny zostać wpisane w szerszy kontekst debaty nad stanem i kierunkami zmian państwa opiekuńczego, które w Polsce ma charakter niedookreślony, bywa nazywane „hybrydowym”<sup>4</sup>, „postkomunistycznym typu europejskiego”<sup>5</sup>, czy „konser-

watywnym lub chadeckim”<sup>6</sup>. Ten rozmyślony obraz i brak jednoznacznych ocen utrudniających osadzenie naszego kraju w powszechnie stosowanych modelach analitycznych jest z pewnością efektem oddziaływania wpływów dziedzictwa realnego socjalizmu oraz neoliberalnych reform ekonomicznych.

Przed 1989 r. paleta świadczeń pracowniczych była w Polsce i szeroka, i głęboka. Miało to związek z charakterem „przedsiębiorstwa-urzędu”<sup>7</sup>, będącego wówczas – bardziej niż firmą – zakładem pracy, którego specjalnością była opiekuńczość<sup>8</sup>. W gospodarce chronicznych niedoborów trudnodostępne dobra i usługi rozprowadzane kanałami pozarynkowymi, jednym z najważniejszych kanałów dystrybucji pozarynkowej było miejsce pracy. Zakłady pracy nie tylko rozdzielały talony na samochody czy sprzęt gospodarstwa domowego, ale zapewniały zakwaterowanie (hotele robotnicze, mieszkania zakładowe), kształciły pracowników (w szkołach przyzakładowych), organizowały im i ich rodzinom wypoczynek w swoich ośrodkach wczasowych, a nawet utrzymywały własne zaplecze medyczne (ambulatoria, szpitaliki) i kulturalno-rozrywkowe (biblioteki czy domy kultury). Ważnym podmiotem w tym procesie były organy przedstawicielstwa pracowniczego, przede wszystkim związki zawodowe. Kres tego jednolitego mechanizmu udzielania świadczeń pracowniczych nastąpił wraz z transformacją. Restrukturyzacja przedsiębiorstw państwowych wymusiła na nich stopniowe pozbywanie się infrastruktury socjalnej, a następnie ograniczanie świadczeń dodatkowych, z których mogły zrezygnować jednostronnie bądź w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Prywatyzacja oznaczała z reguły radykalne okrojenie świadczeń (które z kategorii „praw” przededefiniowano w „przywileje”), poza uprawnieniami „rezydualnymi”, które udawało się utrzymać w umowach prywatyzacyjnych lub układach zbiorowych. W firmach mikro-, a także dużej części małych, świadczenia pracownicze stały się zjawiskiem nieobecny lub ograniczony tylko do niezbędnego minimum, zgodnie z wymaganiami prawa (fundusze socjalne). Wreszcie obszarem najciekawszych zmian były przedsiębiorstwa z kapitałem zagranicznym. Obszar ów jest mocno wewnętrznie zróżnicowany, a świadczenia pracownicze udzielane w sposób nieskoordynowany. Wynika to przede wszystkim z różnorodności wzorów stosunków pracy i dialogu społecznego w dużych przedsiębiorstwach (w tym ponadnarodowych) oraz często spotykanego woluntaryzmu pracodawców, nieskrępowanych w swoich decyzjach wpływem (zbyt słabym lub nieobecny) reprezentacji pracowniczej. W rezultacie obok przedsiębiorstw ofe-

rujących swoim pracownikom hojny wachlarz świadczeń – a i te przedsiębiorstwa można podzielić na zachowujące się na tym polu w sposób paternalistyczny lub partycypacyjny – występują korporacje dość wstrzemięźliwe w okazywaniu pracownikom opiekuńczości. Co więcej, należałoby domniemywać, że często może to być związane bardziej z branżą niż krajem pochodzenia przedsiębiorstwa (np. studium handlu detalicznego w Geppert et al.)<sup>9</sup>.

Jeśli oprzeć się na wynikach panelowych badań sondażowych, to uwiarygodniają one przypuszczenie, o silniejszych skłonnościach opiekuńczych firm z kapitałem zagranicznym. Według Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (OBW), w 2015 r. 60% ankietowanych pracowników firm polskich potwierdziło, że otrzymuje benefity, podczas gdy w firmach zagranicznych było to 88%. Dostępność świadczeń wzrasta również wraz z wielkością zatrudnienia, najłatwiej o nie w przedsiębiorstwach dużych i wielkich, w najmniej sprzyjającej sytuacji są pracownicy mikrofirm. Spektrum świadczeń pracowniczych wygląda na z jednej strony rozbudowane, z drugiej, na dość monotonne. Tę pozorną sprzeczność można wytłumaczyć tak, że o ile liczba świadczeń, których występowanie się odnotowuje jest wysoka, to jednak dominuje wśród nich małoliczny zbiór popularnych benefitów, zaś pozostałe zdarzają się rzadziej. Kluczowe kategorie benefitów wyróżniane w badaniach nad dodatkowymi świadczeniami pracowniczymi obejmują:

1. **samochody służbowe** (zwrot kosztów paliwa wykorzystanego w celach prywatnych, miesięczny limit kosztów paliwa, miesięczny limit kilometrów);
2. **telefony komórkowe** (limit kosztów, korzystanie z telefonu służbowego do rozmów prywatnych);
3. **szkolenia i rozwój pracownika** (szkolenia zawodowe, szkolenia językowe, dopłaty do nauki, dopłaty do różnych form kształcenia, limit kosztów finansowania kształcenia);
4. **świadczenia medyczne** (podstawowa opieka medyczna, specjalistyczna opieka medyczna, rodzinne pakiety medyczne);
5. **świadczenia socjalne/bytowe** (bony towarowe, pożyczki preferencyjne);
6. **świadczenia sportowe/rekreatywne** (karnety lub karty sportowo-rekreatywnej, rodzinne pakiety sportowo-rekreatywne, dodatkowe płatne urlopy);
7. **świadczenia długoterminowe** (opcje na akcje, dodatkowe programy emerytalne, rodzinne polisy na życie).

Najpopularniejsze świadczenia wg oświadczeń pracowników to (stan na 2015 r., OBW): podstawowa opieka medyczna (48%), karnety na siłownię i do klubu

fitness (46%), a także specjalistyczna opieka medyczna (45%). Rozkład popularności faktycznie pobieranych benefitów pokrywa się z rozkładem preferencji pracowników nieotrzymujących dodatkowych świadczeń pracowniczych. Połowa beneficjentów pobiera świadczenia o wartości do 200 zł miesięcznie. Godny uwagi jest fakt, że w ostatnim okresie liczba osób otrzymujących świadczenia spadła (z 74% w 2013 r. do 68% w 2015 r.), natomiast rośnie poziom deklaracji gotowości współpłacenia za benefity<sup>10</sup>.

W pejzażu świadczeń pracowniczych najbardziej rzucającym się w oczy elementem są **zakładowe fundusze świadczeń socjalnych**. Fundusz socjalny służy do realizacji działalności socjalnej, finansowania infrastruktury socjalnej oraz działalności związanej z zapewnieniem opieki przedszkolnej przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty (stan z 1 stycznia danego roku), zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Jednostki budżetowe i samorządowe zakłady budżetowe muszą stworzyć fundusz socjalny bez względu na liczbę za-





trudnionych i nie mogą z niego zrezygnować. Odstąpić od tworzenia funduszu mogą natomiast względnie łatwo pozostali pracodawcy zatrudniający 20 i więcej osób. W tym celu wystarczy wprowadzić zapis o rezygnacji z funduszu do obowiązującego układu zbiorowego lub, w razie braku układu, do regulaminu wynagradzania. Jeżeli istnieje zakładowa organizacja związkowa, rezygnacja z funduszu socjalnego wymaga jej zgody. Jeżeli związków zawodowych u danego pracodawcy nie ma, potrzebna jest zgoda przedstawiciela pracowników.

Fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego (37,5% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzednim), z dobrowolnych odpisów dodatkowych oraz ze zwiększeń. Szczegółowe cele, na które można zgodnie z prawem przeznaczać środki z funduszu, obejmują:

- finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z tego funduszu, która to działalność obejmuje usługi na rzecz wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad

dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową;

- dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych;
- tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.

Osobami uprawnionymi do korzystania ze środków funduszu socjalnego są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści (byli pracownicy i ich rodziny), a także inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie funduszu prawo korzystania ze świadczeń socjalnych z niego finansowanych.

Emerytury pracownicze są w naszym kraju zjawiskiem rzadkim. Pracowniczych Programów Emerytalnych (PPE) oraz ich specyficznej odmiany, Pracowniczych Funduszy Emerytalnych (PFE), działa niewiele ponad 1000 (w tym zaledwie 4 PFE), a objętych nimi jest mniej niż 400 tysięcy osób. Co więcej, liczby te są względnie stabilne i w bieżącej dekadzie zmieniają się bardzo wolno.

Słabo rozwiniętych pracowniczych programów emerytalnych nie uzupełniają w sposób czyniący jakościową różnicę indywidualne formy oszczędzania na emeryturę w postaci Indywidualnych Kont Emerytalnych (IKE) i Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE).

Ten stan rzeczy można tłumaczyć brakiem dostatecznych zachęt instytucjonalnych dla angażowania się – zarówno przyszłych emerytów, jak i pracodawców – w rozwiązania tworzące III filar. Do 2012 r. funkcjonował mechanizm odwróconego opodatkowania, który działał w ten sposób, że składki były przedmiotem opodatkowania, natomiast nie było nim świadczenie. Mechanizm ten był szkodliwy na dwóch

**Tabela 3.** Liczba Pracowniczych Programów Emerytalnych (PPE) i Pracowniczych Funduszy Emerytalnych (PFE), łączna liczba osób nimi objętych oraz łączna liczba Indywidualnych Kont Emerytalnych (IKE) i Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE)

Rok	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Łączna liczba osób objętych PPE/PFE (w tys.)	260,3	342,5	344,6	358,1	375	381	393
Liczba PPE/PFE	906	1113	1116	1094	1070	1064	1054
Łączna liczba IKE (w tys.)	425	792	814	813	818	824	859
Łączna liczba IKZE (w tys.)	–	–	–	497	496	528	598

Źródło: KNF.

plaszczyznach: po pierwsze pozostawał sprzeczny z logiką samego III filara, po drugie – zniechęcał osoby o stosunkowo niskich dochodach do przystępowania do III filara<sup>11</sup>. Zmiany, jakie następnie się dokonały nie przyniosły namacalnych skutków, co, jak można przypuszczać, było i jest powodowane zarówno niedługim czasem, który upłynął od ich wprowadzenia, jak i niepewnością powstałą w tzw. międzyczasie wskutek generalnych zmian w systemie emerytalnym. Chodzi tu o zmianę wieku emerytalnego, podwyższonego do 67 lat dla obu płci od 1 stycznia 2014 r., ale przede wszystkim o zmianę zasad funkcjonowania II filara (2012–2013), zwłaszcza przejście kontroli nad dużą częścią aktywów OFE przez państwo. Obecnie tocząca się debata nad przywróceniem poprzednich progów wieku emerytalnego, zainicjowana w ubiegłym roku przez Prezydenta RP, daje asumpt dla powrotu do kwestii dodatkowego zabezpieczenia na okres po zakończeniu aktywności zawodowej<sup>12</sup>. Akcentowana jest rola III filara i konieczności jego wzmocnienia, ale trudno w tej chwili przesądzać, czy znajdzie ona jakiegokolwiek odzwierciedlenie w przyszłych przepisach ustawowych.

## **PARTNERZY SPOŁECZNI A ŚWIADCZENIA PRACOWNICZE W POLSCE**

Rola partnerów społecznych w dziedzinie świadczeń pracowniczych jest w Polsce raczej ograniczona. W naszym kraju nie istnieją rozwiązania typowe dla tzw. systemu gandawskiego (*Ghent system*), czyli ubezpieczenia od bezrobocia. Gwoli ścisłości, wypada dodać, że są one zjawiskiem w skali europejskiej stosunkowo rzadko spotykanym poza Skandynawią. Związki zawodowe nie mają także wpływu na funkcjonowanie pracowniczych programów emerytalnych.

Najważniejszą prerogatywą związków zawodowych jest współdecydowanie o przeznaczeniu środków z funduszu socjalnego, tam, gdzie fundusz istnieje, a związki działają. Jest to niewątpliwie dźwignia podnosząca atrakcyjność związków zawodowych w oczach pracowników, choć (podobnie jak ma to miejsce w przypadku układów zbiorowych) nie znajduje bezpośredniego przełożenia na skłonność do przystępowania do tych organizacji, ponieważ dostęp do korzyści jest powszechny i nie ogranicza się tylko do kręgu członków związków. Co za tym idzie, istnieje systemowa zachęta do „jazdy na gapę”.

Związki zawodowe podejmują próby wzmocnienia swojej siły przyciągania przez budowę oferty świadczeń adresowanych jedynie do ich członków i optaca-

nych z własnych funduszy. Jednak oferta ta jest dość skromna i ogranicza się zwykle do paczek świątecznych czy pożyczek krótkoterminowych. Godną uwagi inicjatywą, wykraczającą ponad ten niewygórowany pułap jest program „Grosik” uruchomiony przez NSZZ „Solidarność”. Program opiera się na karcie rabatowej, której posiadacze (członkowie związku) są uprawnieni do zakupu po obniżonych cenach dóbr i usług w firmach będących partnerami programu. Koszt wydania karty ponosi związek. W 2015 r. w programie brało udział 160 tys. członków „Solidarności”, a kartę honorowało przeszło 2800 punktów sprzedaży na terenie całego kraju.

Można wskazać niezwykle interesujące, choć odosobnione przypadki rozbudowanej partycypacji pracowniczej w zarządzaniu świadczeniami zakładowymi w wielkich przedsiębiorstwach z kapitałem zagranicznym. Ogólnie znanym w Polsce przykładem firmy opiekuńczej jest Volkswagen, a tamtejsza organizacja związkowa (NSZZ „Solidarność”) czynnie współuczestniczy w planowaniu i realizacji wydatków socjalnych. Trzeba dodać, że aktywność na tym polu organizacji związkowej współwystępuje z bardzo wysokim poziomem uzwiązkowienia. Jest to zatem cenny układ odniesienia dla ruchu związkowego w dyskusji nad wyborem optymalnych strategii działania. Widać bowiem, że specyficzna odmiana związku zawodowego o charakterze usługowym (*business unionism, servicing union*) – o ile jest on w stanie skutecznie tych usług dostarczać – odpowiada oczekiwaniom społecznym, przynajmniej w skali zakładu pracy.

## **PODSUMOWANIE**

Wkraczając na pozornie nieznaną teren pracowniczych świadczeń socjalnych, po pewnym czasie zdajemy sobie sprawę, że znaleźliśmy się w sytuacji zbliżonej do tej, w jakiej pozostawał molierowski Pan Jourdain. Nie wiedzieliśmy, że mówimy prozą. W dyskursie o rynku pracy w Polsce rzadko wymienia się samo pojęcie, co jednak nie jest równoznaczne z tym, że nie ma zjawiska, do którego pojęcie to się odnosi. Specyficzny język Zarządzania Zasobami Ludzkimi (ZZL), jaki przyjął się w świecie przedsiębiorstw konsekwentnie określa świadczenia pracownicze mianem benefitów, choć można się spierać, czy rzeczywiście są to synonimy. W każdym razie – niezależnie od terminologii używanej do ich opisu – świadczenia pracownicze w Polsce istnieją, aczkolwiek trudno jest mówić, by po 1989 r. ukształtował się spójny system tych świadczeń, o wyraźnych konturach i stabilnej

wewnętrznej budowie. Ponadto wachlarz świadczeń pracowniczych jest w naszym kraju dość skromny, mimo pozornej różnorodności, zwłaszcza w części sektora prywatnego zdominowanej przez duże firmy, często z kapitałem zagranicznym. Patrząc w perspektywie porównawczej, uświadamiamy sobie, że świadczeń pracowniczych o największej wadze gatunkowej, występujących w krajach zachodnioeuropejskich, a więc emerytur pracowniczych czy spotykanych rzadziej ubezpieczeń od bezrobocia w Polsce nie ma. Najważniejszym rozwiązaniem instytucjonalnym umożliwiającym dystrybucję świadczeń pracowniczych jest nadal zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. W krajach Europy Zachodniej z kolei dzieją się w ostatnich latach ciekawe procesy, przede wszystkim dokonujący się powoli i miejscowo wzrost znaczenia

emerytur pracowniczych jako komponentu systemu zabezpieczenia emerytalnego. Proces ten ma swoje jaśniejsze i ciemniejsze aspekty. Z jednej strony, dywersyfikuje ryzyko, otwierając pole dla inwestycji kapitałowych, dających nadzieję na zyski, a tym samym wzrost wysokości świadczeń, z drugiej, nikt nie może udzielić gwarancji przyrostu wartości inwestycji giełdowych. Przyszłość świadczeń pracowniczych w naszym kraju, ale i całej Europie, a wreszcie w świecie rozwiniętym pozostaje zagadką, poza jednym aspektem: wobec postępu procesu kurczenia się państwa dobrobytu i zmiany jego natury, którą można lapidarnie opisać jako od *welfare* do *workfare* (czyli od „dobrobytu” do „pracy”) zabezpieczenie socjalne uzyskiwane bezpośrednio w relacji zatrudnienia będzie zyskiwać na znaczeniu. ■

1 Powell M., (2010), *Wielosektorowa gospodarka i społeczny podział dobrobytu*, [w:] M. Powell (red.), *Zrozumieć wielosektorową gospodarkę dobrobytu*, Warszawa, Wyd. WSP TWP, s. 19–41.

2 Brundson E., May M., (2010), *Świadczenia pracownicze*, [w:] M. Powell (red.), *Zrozumieć wielosektorową gospodarkę dobrobytu*, Warszawa, Wyd. WSP TWP, s. 177–205.

3 Esping-Andersen G., (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.

4 de Frel J., (2009), *Welfare State Classification: The Development of Central Eastern European Welfare States (Master thesis International Public Policy and Management)*, Rotterdam.

5 Fenger H.J.M., (2007), *Welfare regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating post-communist countries in a welfare regime typology*, *Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences*, 7(2), s. 1–29.

6 Aspalter C., J. Kim and S. Park (2009), *Analysing the welfare state in Poland, the Czech Republic, Hungary and Slove-*

*nia: An ideal-typical perspective*, *Social Policy & Administration*, 43 (2), s. 170–185.

7 Zukowski T., (1987), *Związki zawodowe i samorząd pracowniczy w polskich zakładach przemysłowych w latach 1944–1987*, UW Filia w Białymstoku, Warszawa/Białystok.

8 Kosela K., (1988), *Specjalność zakładu pracy: opiekuńczość*, [w:] *Załamanie porządku etatystycznego*, red. W. Morawski, W. Kozek, Warszawa, IFiS PAN, s. 284–310.

9 Geppert M. et al. (2014), *Industrial relations in European hypermarkets: Home and host country influences*, *European Journal of Industrial Relations*, 20 (3), s. 255–271.

10 *Podsumowania raportów „Świadczenia dodatkowe w oczach pracowników” (2014, 2015)*.

11 Szumlicz T., (2010), *Dodatkowe zabezpieczenie emerytalne – diagnoza i ubezpieczeniowy kierunek zmiany*, [w:] *III filar – recepta na wyższą emeryturę*, red. T. Szumlicz, Warszawa, PIU.

12 *Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych (IGTE) (2016), Konsekwencje obniżenia wieku emerytalnego*, 12 stycznia 2016.

## STRESZCZENIE

Pracownicze świadczenia socjalne, czyli korzyści związane z zatrudnieniem są elementem składowym państwa dobrobytu. W świecie rozwiniętym pracownicze świadczenia socjalne od dawna pełnią ważną rolę, a ich relatywne znaczenie w kontekście zabezpieczenia emerytalnego w ostatnich latach nieznacznie, choć w widoczny sposób wzrasta. W Polsce świadczenia pracownicze znajdują się obecnie w stanie przypominającym kondycję naszego państwa dobrobytu opisywanego w kategoriach hybrydy. Emerytury pracownicze to w Polsce wciąż zjawisko marginalne. Partnerzy społeczni mają ograniczony wpływ na kształtowanie i zarządzanie pracowniczymi świadczeniami socjalnymi, wyjątkiem są zakładowe fundusze świadczeń socjalnych.

**Słowa kluczowe:** *pracownicze świadczenia socjalne, benefity, państwo dobrobytu, emerytury, partnerzy społeczni*

## SUMMARY

Occupational welfare, or, in other words, benefits related to employment, is a feature of welfare state. In the developed world, occupational welfare has played important role for a long time, and its relative impact in the context of pension coverage has increased in the recent years in a slight yet noticeable way. In Poland, occupational welfare remain in a state resembling the shape of our welfare state, which is often described as a hybrid. Occupational pensions are still a marginal phenomenon. Social partners exercise limited influence on shaping and managing occupational welfare, with the exception of company social funds.

**Keywords:** *occupational welfare, employee benefits, welfare state, pensions, social partners*



*W niniejszym tekście zakłada się, że nauki polityczne, będące częścią nauk społecznych, mierzą współcześnie kłopoty z realizowaniem wskazanych celów. Istotną tego przyczyną jest splatanie się dwóch rodzajów pragmatyzmów – grupowego i jednostkowego, które składają się na siłę powiązań sieciowych w tym środowisku. Powiązania te strukturyzują wewnętrzny konflikt interesów, osłabiają możliwości dialogowe, podważają deliberację wewnątrzśrodowiskową i w efekcie osłabiają pozycję naukową polskich nauk politycznych, a także ograniczają ich możliwości przetargowe na rynku publicznych usług eksperckich.*

## Polityka publiczna, dialog, deliberacja a nauki polityczne w Polsce

Jacek Sroka

Wrocławianin, profesor zwyczajny, politolog, aktualnie zatrudniony w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie. Od lat zajmuje się badaniami grup interesu, polityki publicznej, stosunków przemysłowych, dialogu społecznego i obywatelskiego, deliberacji. Autor ponad stu publikacji krajowych i zagranicznych.



### WSTĘP

W świetle uwag Roberta K. Mertona<sup>1</sup>, socjologa, eksperta administracji, analityka polityki publicznej a zarazem metodologa badań nad polityką, uwag wciąż aktualnych i chętnie cytowanych, choć sformułowanych już w latach 40. ubiegłego wieku – podstawowe cele nauk społecznych to:

1. poznanie (i zrozumienie świata polityki);
2. wzbogacenie wiedzy (poprzez pomnożenie dorobku nauki);
3. ułatwienie życia społecznego (przez promowanie dobrych rozwiązań publicznych);
4. przybliżenie realizacji przedkładanych celów (przez mniej lub bardziej upublicznione doradztwo oraz wiedzę ekspercką „w służbie” odpowiedzialnego decydenta publicznego).

Uwagi zawarte w tekście mają charakter dwojaki: tj.

- generalnie odnoszą się do relacji władczych obecnych w stosunkach pracy, również poza szkolnictwem wyższym, które stanowi tu przykład służący do uogólnień, jak i
- dotyczą zagadnień partykularnych, widocznych w przywołanym przykładzie, które potencjalnie

mogłyby być rozwiązywane poprzez odnowę debaty wewnątrzśrodowiskowej.

W tekście przeważa forma eseistyczna. Jest to zabieg celowy, ponieważ stawiane w nim tezy wymagają rozwinięcia, na co nie pozwala format artykułu. Zdając sobie sprawę z potrzeby dopowiedzenia szeregu kwestii autor zdecydował się na pozostawienie omawianych zagadnień jedynie na poziomie sygnałnym i rozwinięcie ich, w niedalekiej przyszłości, w osobnej publikacji.

### DOBRO PUBLICZNE A ZYSK INDYWIDUALNY W POLITYCE PUBLICZNEJ I NAUCE – SPRZECZNOŚCI CZĘŚCIOWO DO POGODZENIA

Mówiąc krócej, w uwagach poczynionych przez R. Mertona chodzi o: poznanie-wiedzę-utilityzm-pragmatyzm – ta prosta redukcja zarysowanego powyżej postulatu formułowanego pod adresem nauk społecznych, w tym również politologii, wydaje się wystarczająco dobrze ujawniać możliwość przezwyciężenia coraz wyraźniejszych barier metodycznych, ale i problemów wizerunkowych. Barrier, jak się po rozsądnym namyśle okazuje, w gruncie rzeczy

pozornych, wyrażających się w weberowskiej, tak ją umownie nazwijmy, rozterce pomiędzy interesownym a bezinteresownym podejściem do realizowanej przez akademików roli – rozterce pomiędzy częścią „interesowną” profesją a bardziej „bezinteresownym” powołaniem<sup>2</sup>. Zwrócenie uwagi na te cztery splecione ze sobą pojęcia (tj. na poznanie-wiedzę-utilityzm-pragmatyzm), w których zawierają się cele nauk społecznych, umożliwia też, jak można sądzić, bardziej „agonistyczne” kreowanie w miarę spójnych koncepcji średnioterminowych, godzących dwie wspomniane orientacje weberowskie, które tu można nieco przesadnie nazwać: *lucris causa* oraz *pro bono*. Mowa tu o tzw. podejściu agonistycznym, gdyż całkowite pogodzenie tychże orientacji jest oczywiście niemożliwe<sup>3</sup>. Możliwe jest natomiast ich lepsze skomunikowanie, polegające na uwypukleniu zgodnych powiązań obu orientacji oraz wskazaniu na elementy niezgodne, kontrproduktywne. Sytuacja agonistyczna może bowiem zmieniać antagonizmy w ten sposób, że konflikty, a więc relacje przyjaciel-wróg, są – tam, gdzie tylko to możliwe – zastępowane relacjami pomiędzy adwersarzami, tj. relacjami pomiędzy w miarę przyjaźnie do siebie nastawionymi rywalami.

Godzenie orientacji bezinteresownych (*pro bono*) z interesownymi (*lucris causa*), to rzecz godna uwagi. Obie są przecież przydatne w życiu publicznym, w polityce jako takiej, a w polityce publicznej w szczególności. I obie są zresztą splatane nie od dziś w modelowych rozwiązaniach administracyjnych w obszarze Europy. Wspomniane splatanie ich wątków działa się zarazem, i dzieje nadal, raczej w „tle”, bez specjalnego rozgłosu – bo przecież, po pierwsze, prawie wszyscy interesariusze wypatrują podobnego, sprzyjającego im, splotu: intencji, zasobów, narzędzi i mocy sprawczych. A po drugie, współcześnie – i proceduralnie, i technicznie – możliwe, a zarazem wcale nie specjalnie trudne jest bieżące komunikowanie tych kluczowych argumentów, które podnosi się w imię „dobrej wspólnoty” z tymi, na jakie wskazuje się mówiąc o „technologii rządzenia” – pod jednym wszak wiodącym warunkiem, jakim jest wykluczenie chętnie niestety uprawianego, również w politologii, doktrynerstwa. Wspomniane doktrynerstwo charakteryzuje także

nazbyt często rodzimą, szeroko rozumianą politykę i – jak przed chwilą wspomniano – także jej partyjno-wyborczą teorię, wraz z towarzyszącą temu swoistą, pro partyjną, elekcyjną polityką sekcjonalną, rozwijaną w ramach państwowego, międzysektorowego kompleksu wyborczego. Siłą rzeczy w skład tego kompleksu wchodzi także w Polsce sektor nauki i szkolnictwa wyższego, co przynosi skutek m.in. w postaci politologicznych prac naukowych utrwalających takie wnioski, które uzasadniają dalsze trwanie partyjno-wyborczego *status quo*, a pozostawiających poza nawiasem te konkluzje, które mogłyby prowadzić do reform w tejże machinie. Gdyby pokusić się o analizę tego, chyba dosyć niepokojącego fenomenu, należałoby go badać w sposób możliwie kompleksowy, łącznie z analizą funkcjonowania mechanizmów władzy w polskiej nauce, analizą działania instytucji partycypacyjnych, jak uczelniane senaty, rady naukowe i rozmaite komisje, które bywają partycypacyjne niekiedy jedynie z nazwy. Rozumiane w zasygnalizowany sposób myślenie dogmatyczne w nauce o polityce, generalnie wynika z analizowania, oceniania

i korygowania bez specjalnego polotu, bez pasji dyktowanej chęcią pozytywnej korekty. Myślenie to dyktuje określone działanie i zwrótnie z niego wynika – z działania sztywnego, sformalizowanego, zachowawczego, obecnego w wielu instytucjach klasycznych, w tym także, jak się rzekło, w instytucjach naukowych. W pewnym, wcale nie tak znowu ulotnym, sensie, pozostaje powiedzieć: chodzi o myślenie obecne w instytucjach „starego typu”, które w najlepsze istnieją

do dziś, czego przykładów dostarczają działające współcześnie mechanizmy uczelniane. Warto zarazem dostrzec, że ta „dychotomia” pomiędzy profesją a powołaniem, która w istocie, jak wspomniano, jest do pogodzenia (zwłaszcza w ramach współcześnie realizowanych polityk sektorowych, międzysektorowych, sekcjonalnych itp.) przybiera biegunowo niekiedy różne postaci. Przede wszystkim, w tradycyjnie dychotomiczny sposób lubią się oczywiście prezentować politycy partyjni, którzy niemal zawsze lokują swoje intencje w zbiorze obejmującym dobro publiczne (*pro bono*), zaś intencje rywali w sferze zysku indywidualnego (*lucris causa*), w czym

”*Zarysowanej sytuacji nie odmieni samo tylko zwiększenie nakładów na rodzime szkolnictwo wyższe i naukę – powiedziano w Polsce już o tym wiele. Może ją natomiast odmienić idąca z nim w parze istotna korekta sieci wewnątrz uczelnianych, zarówno w ich wymiarze lokalnym, jak i „eksterytorialnym” – mówiono o tym dotąd nie dość wprost. O tym, że jest to zadanie trudne nie trzeba przekonywać.*



zresztą usilnie pomagają im część środowiska politologicznego. Osobny komentarz do tej sytuacji zabralby zbyt wiele miejsca, ale jego ogólny wydźwięk jest chyba, że wciąż w transformacyjnych warunkach polskiej rzeczywistości, wystarczająco oczywisty i bez jego szczegółowego wygłaszania. Zamiast tego lepiej wskazać na kolejne wcielenie pozornej dychotomii, o której mowa – a jednym z najbardziej klasycznych jest sztuczny *cleavage*, podział pozornie odseparowujący tzw. „przyjaciół rynku” od „przyjaciół ludu”, czyli: rzekomo racjonalnych zwolenników maksymalnego<sup>4</sup> pragmatyzmu zysku od jakoby wrażliwych stronników emocjonalnego pragmatyzmu sprawiedliwości społecznej. Notabene, przy takim postawieniu sprawy musi pojawić się jeszcze jedno pytanie: a co mianowicie z tymi, na których największe „wrażenie” robią nie ekonomiczny zysk, nie społeczna sprawiedliwość, ale porządki bezosobowe, i to porządki z założenia asymetryczne, hierarchiczne? Co zatem z tymi, dla których dominium działania, kariery, marzeń i pasji są formalne struktury? Innymi słowy, co z przedstawicielami hierarchii – nie samej jednak tylko Służby Cywilnej, byłoby to zbyt płytkie, już lepiej spytać wówczas inaczej: co z tzw. państwowcami(?), bo tak niekiedy określa się osoby wykazujące pewien specyficzny zespół cech osobniczych i środowiskowych, który skłania je do preferowania osobistych i grupowych strategii biurokratycznych. – Tu rzecz

jest już bardziej skomplikowana, ponieważ są oni jednocześnie interlokutorami w tym pozornym, jak się rzekło „sporze” pomiędzy „przyjaciółmi rynku” i „przyjaciółmi ludu”, jak i decydentami oraz klientami, zamawiającymi uzasadnienia dla podejmowanych przez siebie, ale w imieniu zbiorowości, decyzji publicznych. – Tu w istocie leży prawdziwe wyzwanie – chodzi o nowe podejście „zewnętrzne”, „wewnętrzne” i indywidualne. Chodzi zatem o nowe podejście zarówno w wymiarze szerszym: tychże oficjeli do obywatelskiej klienteli, tj. podejście współczesnych „notabli” do tzw. zwykłych ludzi, jak i chodzi o nowe podejście węższe, „wewnętrzne”, tzn. nowe podejście *in gremio*, nowe podejście generowane w określonej grupie profesjonalnej, zawodowej, biurokratycznej. Chodzi wreszcie o nowe podejście indywidualne – ich samych, biurokratów nowe podejście, zarówno do ich własnego społecznego i hierarchicznego usytuowania, jak i wiążących się z tym usytuowaniem ról oraz funkcji. Poruszane tu zagadnienia znajdują solidny zaczyn teoretyczny we współcześnie rozwijanych wątkach teorii agencji<sup>5</sup> (*agency theory*). Spojrzenie z tej perspektywy pozwala dość wyraźnie dostrzec, że głównym problemem w ramach wyłaniającego się w ten sposób, powiedzmy, teorematu stają się relacje decydentów z ekspertami. Ekspertami, którymi potencjalnie i z powodzeniem mogą być w polityce publicznej politolodzy, formułujący składniki wdrożeń

publicznych przy użyciu narzędzi tzw. teorii średniego zasięgu. Aby jednak mogło to być w pełni możliwe powinni to być fachowcy, których poznać nie absorbuje nadmiernie żadna ze sfer życia społecznego, tzn. wspomniane: rynki ekonomiczne, sieci społeczne, hierarchie formalne, gdyż przewagę zdobywają dziś ci teoretycy i praktycy, którzy są w stanie łączyć dostępne fakty w sposób pokazujący rzeczywistość „coś nowego”.

– A jako, że w ponowoczesności niemal wszystko, co nowe zdaje się w zasadzie być nową formą połączenia starych elementów – zatem i to, co nowe w politologii powinno być interdyscyplinarne, na co realną szansę daje rozwój polityki publicznej. W jej obrębie najbardziej przydatne są kombinacje narzędzi wypracowywanych przez socjologów, ekonomistów, prawników, psychologów społecznych, pedagogów, historyków, politologów, które to profesje, przynajmniej potencjalnie lokują się na wysokich miejscach stale wydłużającej się listy ekspertów niezbędnych w prowadzeniu nowoczesnej polityki publicznej.

W polskiej politologii istnieje jednak jeszcze co najmniej jedna istotna bariera tamująca proces jej profesjonalizacji i ewolucji w zarysowanym kierunku. Jest nią problem nadmiernego splatania się pragmatyzmu grupowego z „operacyjnym” pragmatyzmem osobistym niektórych ludzi nauki. Problem ten jest głębszy i wiąże się również z mizerną obecnością ekspertyz politologicznych w polityce publicznej. Niestety, przyczyną tej absencji niekoniecznie jest brak zapotrzebowania, ale nierzadko słaba jakość rodzimej politologicznej oferty eksperckiej. Rzecz jasna, środowisku naukowemu trudno się do tego przyznać. Nie wynika to jednak ze złej woli politologów. Mechanizm jest głębszy i jedynie zainicjowanie poważniejszego dialogu mogłoby go przełamać. Posługując się eseistycznym uproszczeniem analizy funkcjonalnej postaram się w skrócie ukazać niektóre cechy tego negatywnego fenomenu a następnie pokuszę się o zasygnalizowanie potencjalnych środków zaradczych.

### **SPLECENIE GRUPOWEGO PRAGMATYZMU ŚWIATOPOGLĄDOWEGO Z PRAGMATYZMEM BIOGRAFICZNO OSOBISTYM – ELEGANCKI WĘZEL OKSFORDZKI CZY PO PROSTU WĘZEL U SZYI?**

Mogą pojawiać się tu dwa pytania: po pierwsze, co wskazany problem ma wspólnego z potrzebą wypracowania nowego paradygmatu w politologii i wobec politologii oraz po drugie, czy wypowiadającym te słowa nie powodują aby także pobudki osobiste, które zdaje się tropić u innych? Otóż nie chcąc być

posądzonym o naiwny idealizm, łatwe cenzurowanie, donkiszoterię, czy robespieryzm, chciałbym jedynie zwrócić uwagę, że u politologów, których w środowisku naukowym znam siłą rzeczy lepiej, pragmatyzowanie podejścia ideologicznego tak czy inaczej nasuwa skojarzenia z niekonsekwencją metodologiczną. Gdy zaś dodatkowo weźmie się pod uwagę, że wielu spośród tych metodologicznych zwrotów towarzyszyły – nie tylko nierzadko, ale zwykle – zwroty w biografiiach nie tak znowu nielicznych rodzimych badaczy polityki, wówczas zdecydowanie już trudniej będzie bronić wiodącej tezy niniejszego tekstu. Tezy uzasadniającej dalszy pozytywny rozwój nauk politycznych w Polsce, rozwój uwzględniający, jak się rzekło potrzebę sprzęgnięcia: poznania, wiedzy, utylitaryzmu, pragmatyzmu. Wkrada się bowiem niespójność, pojawia cięć, a może i nawet pewien niesmak, które to doznania niebawem trudno przykryć uczoną narracją i spójną argumentacją. Doznania te pojawiają się w wyniku przecucia o osobistych korzyściach wynikających z takiej labilnej postawy, o korzyściach, które stawiają pod znakiem zapytania wartość podobnego poznania i jakość takiej wiedzy, które służą grupowym zyskom utylitarnym i jednostkowemu pragmatyzmowi, pragmatyzmowi – nazwijmy go tak umownie – biograficznemu. Co więcej, o ile we własnym środowisku, w gronie samych politologów będziemy skłonni dostrzec więcej odcieni szarości w konkretnych przypadkach podobnych osobniczych „przemian”, o tyle publiczność dostrzec ich już nie tylko tak łatwo nie może, ale i zapewne nie zechce podjąć takiego wysiłku. Prędzej zechce natomiast pójść na skróty, stygmatyzując na przykład całe nasze środowisko. Rzuca to z kolei cięć na nas, na politologów i podważa cenność większości naszych, politologicznych ekspertyz.

### **„SIŁA SŁABYCH WĘZŁÓW” – NEGATYWNY WPŁYW PRAGMATYZMU NA FUNKCJONOWANIE UCZELNIANYCH GREMIÓW KOLEGIALNO-DORADCZYCH I DIALOGOWYCH**

Negatywnym efektem opisywanego zjawiska jest także, skądinąd naturalna w opisywanych warunkach, lecz brzemienna w skutki kartelizacja interesów grupowych. Interesy te ogniskują się wokół osób posługujących się wspomnianymi narzędziami pragmatyzmu własnego a zarazem, już choćby z racji dłuższego stażu pracy, pełniących formalne funkcje uczelniane i odgrywających nieformalne, acz wpływowe role środowiskowe. W ten sposób dochodzi do pojawiania się i utrwalania uczelnianych „żelaznych

obręczy”, swoistych sub-rządów świetnie swego czasu opisanych przez Mancura Olsona<sup>6</sup>. Ukształtowane w ten sposób kartele interesów nie tylko utrwalają powiązania, ale blokują istotniejsze zmiany i reprodukują zachowania niepożądane w środowiskach naukowych aspirujących do osiągnięcia ambitniejszych celów organizacyjnych, naukowych, dydaktycznych, społecznych. Reprodukują także pewien typ zachowań organizacyjnych, zawodowej mimikry, postaw niesprzyjających oryginalności, gaszących pasję młodych badaczy i wzmacniających negatywną ocenę publiczności. W sposób oczywisty nie sprzyja to wydajnemu funkcjonowaniu instytucji kolektywnych – senatów, rad wydziałów, rad instytutów, zebrań katedr i zakładów oraz rozmaitych komisji mających służyć prawdziwemu dialogowi środowiskowemu i deliberacji. Zamiast tego ciała te zamieniają się w areny legitymizacji trwałego stanu rzeczy. Nie wszystkie rzecz jasna, uogólnienie to dotyczy jedynie tych ciał, które autor niniejszego tekstu mógł dłużej i w sposób bezpośredni obserwować oraz był w stanie porównywać ich funkcjonowanie zarówno z teorią, jak i praktyką dialogu, deliberacji, rządzenia wielopasmowego (*governance*), które – głównie w wariancie stosunków przemysłowych – stanowiły i stanowią nadal najważniejsze pole jego zainteresowań i aktywności naukowo-badawczej i eksperckiej<sup>7</sup>. Motorem interesującego nas tutaj procesu jest fenomen „siły słabych węzłów”, a dokładniej – gdy porzucimy stosowaną tu celowo stylizację: fenomen pozornie słabszych więzi sieciowych. Jego doskonały wykład dał, na początku lat 70. ubiegłego wieku, Mark S. Granovetter<sup>8</sup>. W interesującym nas przypadku wiążą one osoby stosujące scharakteryzowany wcześniej wariant pragmatyzmu własnego z ich podwładnymi, kolegami po fachu, przyjaciółmi, uczniami, recenzowanymi przez nich adeptami nauki, a nierzadko dochodzą do tego także powiązania rodzinne i komercyjne. Wektory tych z pozoru nikłych oddziaływań mogą składać się na tężącą siecią presję, która jednym umożliwia trwanie i rozwój, innych zaś zniechęca do inicjowania zmian i samodzielnego działania. Sprzyja to utrwalaniu się swoistego lokalizmu – lokalizmu uczelnianego, wydziałowego, instytutowego, zakładowego, a także „eksterytorialnego” lokalizmu towarzysko-biograficznego wkradającego się niekiedy również do niektórych kluczowych komisji centralnych. Upraszczając, jedynie nieco na wyrost, można za R. Mertonem powiedzieć, że wpływy ludzi o tak rozumianym nastawieniu lokalnym opierają się niekoniecznie na tym co umieją, lecz niekiedy bardziej na tym kogo znają. Ich sukces budowany jest na kontaktach z ludźmi o podobnym

nastawieniu, z ludźmi realizującymi podobne strategie pragmatyzmu<sup>9</sup>. W tym sensie trudno często bronić hipotezy o naprawczym wpływie wielu uczelnianych elekcji w Polsce. Często ich wyniki są jedynie wyrazem niewielkiej korekty o charakterze generacyjnym, gdy eksponowane stanowiska zajmują młodszy uczniowie dobrze osadzonej zarówno lokalnie, jak i „eksterytorialnie” mistrzów, którzy to uczniowie nie dokonują korekt w lokalnych sieciach „słabych” oddziaływań. Bo też tych korekt dokonać nie mogą, gdyż sami podlegają złożonemu oddziaływaniu sieciowemu pozornie słabych partykularnych powiązań. Powiązań, które kreują specyficzny klimat danej odmiany uczelnianego lokalizmu. O tym zaś, że rodzimy lokalizm słabo koresponduje z dobrze rozumianym „kosmopolityzmem” naukowym przekonuje pozycja instytucji naukowych i badaczy z uznawanych za globalne i w istocie oddziałujących globalnie. Chodzi tu o wiodące uniwersytety światowe zabiegające o nietuzinkowych ludzi nauki i stwarzające klimat organizacyjny sprzyjający realizacji misji społecznej, klimat zachęcający do innowacji. Te „kosmopolityczne” instytucje są prawdziwie zainteresowane rozwojem naukowym i zawodowym całego skupianego w ich obrębie środowiska, a także poszczególnych zatrudnionych, nie wykluczając żadnej z kategorii zawodowych funkcjonujących w ramach bogatego życia akademickiego.

## POTENCJALNE MOŻLIWOŚCI WYJŚCIA Z IMPASU

Zarysowanej sytuacji nie odmieni samo tylko zwiększenie nakładów na rodzime szkolnictwo wyższe i naukę – powiedziano w Polsce już o tym wiele. Może ją natomiast odmienić idąca z nim w parze istotna korekta sieci wewnątrz uczelnianych, zarówno w ich wymiarze lokalnym, jak i „eksterytorialnym” – mówiono o tym dotąd nie dość wprost. O tym, że jest to zadanie trudne nie trzeba przekonywać. Jego realizacja nie mogłaby się obejść, z jednej strony, bez ingerencji z zewnątrz (np. ministerialnej), z drugiej zaś nie miałyby ona szans powodzenia bez jednoczesnego uwolnienia sił wewnętrznych, drzemiących w lokalnych środowiskach naukowych, które to siły powinny zacząć ujawniać się na forum uczelnianych gremiów konsultacyjnych i dialogowych. Wiązałoby się z tym rzecz jasna namacalne ryzyko, przynajmniej na początkowym etapie potencjalnych zmian. Ryzyko zarówno dla reformatorów zewnętrznych, jak i śmiazków lokalnych. Główną przeszkodą byłoby przewyższenie postaw od lat reprodukowanych na uczelniach. Możliwe, że jedyną drogą byłoby czasowe wzmocnienie dialogu środowiskowego z udziałem wszystkich kluczowych kategorii zawodowych życia uczelnianego, a nawet czasowe przeniesienie deliberacji do specjalnie w tym celu utworzonych gremiów znajdujących się bliżej decyzyjnego centrum administracyjnego, wzorem dobrze znanych Trójstronnych Zespołów Branżowych (TZB). Zarazem jednak należałoby postarać się ominąć znane i dobrze opisane rafy, na które napotykało funkcjonowanie TZB.

## ZAMIAST ZAKOŃCZENIA

Zdaję sobie sprawę z tego, że umieszczone tu rozumowanie i proponowane sugestie są kontrowersyjne i nie wolne od błędów. Jednocześnie nie podzielam, w odniesieniu do samej politologii hipotezy o słabym metodologicznym jej zakorzenieniu i swoistym błędzie założycielskim, jaką sformułowano kilka lat temu<sup>10</sup>. To co zakrawa na wspomniany błąd, polegający na rzekomej „potoczności” jej ustaleń, wynika z szerszego problemu środowiskowego. Problemu dotyczącego istotną część polskiej nauki i szkolnictwa wyższego. Formułowano go zresztą i formuluje się nadal, mniej lub bardziej umiejętnie, zarówno w wymiarze lokalnym jak i krajowym. Słowa takie padły m.in. ze strony dr Andrzeja Dybczyńskiego w styczniu 2011 roku na łamach wrocławskiego

dotatku do Gazety Wyborczej, gdy postulował on położenie kresu „baronizacji” lokalnego środowiska uniwersyteckiego<sup>11</sup>. Osobiście nie podzielam stanowiska mojego kolegi z dawnego, dobrze znanego mi miejsca pracy. Mógłbym jedynie podpisać się pod tymi jego tezami, które poruszam w niniejszym tekście, te zaś, moim zdaniem, nie były w jego wypowiedzi dostatecznie uwypuklone. Uważam, że same usprawnienia wewnątrz organizacyjne nie wystarczą, jeden uniwersytet nie jest w stanie udźwignąć ciężaru zmian, a postaw zawodowych nie zmieni się menedżeryzmem i wykazywaniem błędów. Dlatego wypowiedź A. Dybczyńskiego jedynie sygnalizuję, bez zamiaru polemiki, bez próby jej umniejszania. Staram się argumentować za kompleksowym i instytucjonalizowanym rozwiązaniem dialogowym dla rodzimej politologii i – gdyby się to okazało możliwe – dla polskiej nauki i szkolnictwa wyższego. Rozwiązaniem w sposób czasowy uzupełniającym istniejące od lat gremia kolegialne i dialogowe. Rozwiązaniem, które oddałoby ducha towarzyszącego powoływaniu pierwszych Trójstronnych Zespołów Branżowych, a zarazem rozwiązaniem w ten sposób skonstruowanym, aby uniknąć komplikacji i wynaturzeń, które towarzyszyły rozwojowi niektórych TZB.

Tyle w nawiązaniu do słów kolegi A. Dybczyńskiego, z którym, w swym dawnym miejscu pracy starałem się współpracować w dniach łatwiejszych i trudnych. Zupełnie natomiast nie trafiają do mnie słowa przypisywane prof. Leszkowi Balcerowiczowi, wybrzmiały w publikatorach na początku roku 2008, słowa o rzekomo większej opłacalności krajowych inwestycji w beton budowlany aniżeli w naukę<sup>12</sup>. Zakładam jednak, że mogę się mylić co do ich sensu, być może źle je zrozumiałem za sprawą zniekształceń medialnych.

Wracając zaś do postulatu utworzenia gremium inicjującego pozytywne zmiany w polskiej politologii i ewentualnie szerzej, w polskiej nauce. Gdybym się w swojej ocenie nie mylił i gdyby powstanie takiego gremium było zasadne i możliwe, wówczas w jego obrębie należałoby dyskutować w sposób kompleksowy. Wyobrażam sobie tę kompleksowość w ten sposób, że na jego forum reprezentowane byłyby wszystkie kategorie profesjonalne i zawodowe funkcjonujące w świecie nauki i szkolnictwa wyższego. Zarówno poszczególne kategorie ludzi nauki, jak i profesje i zawody wprawdzie pomocnicze, ale też i niezbędne dla dobrego organizacyjnego działania nowoczesnej uczelni. Nie powinno zabraknąć głosu studentów, związków zawodowych, pracodawców

– założycieli, a także interesariuszy, zarówno publicznych – w tym terytorialnych, jak i prywatnych – komercyjnych, interesariuszy non profit. Obrady powinny przybrać taki obrót, aby była w nich uwzględniana

– możliwie szeroko, ale i pragmatycznie – zarówno wizja oraz misja współczesnych uniwersytetów, jak i – w sposób możliwie detaliczny – sprawy socjalne, kojarzone z tzw. przetargami taryfowymi. ■

1 Zob. R.K. Merton, *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, tłum. E. Morawska, J. Wertenstein-Zuławski, PWN, Warszawa 2002, s. 669.

2 Zob. M. Weber, *Gospodarka i społeczeństwo*, tłum. D. Lachowska, PWN, Warszawa 2002, s. 1124.

3 Zob. C. Mouffe, *The Democratic Paradox*, Verso, London – New York 2000, s. 80–107.

4 Chodzi tu o tzw. regułę minimumu, tzn. w uproszczeniu: minimum nakładu – maksimum korzyści. Zob. J.F. Nash, *The Bargaining Problem*, „Econometrica”, 18(2), kwiecień 1950, s. 155–162.

5 Zob. K.J. Arrow, *The economics of agency*, [w:] J.W. Pratt, R.H. Zeckhauser (red.), *Principals and Agents: The Structure of Business*, Harvard Business School Press, Boston 1985, s. 37–51.

6 M. Olson, *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard University Press, Cambridge 1965, s. 186.

7 Zob. np. J. Sroka, *Deliberacja i rządzenie wielopasmowe. Teoria i praktyka*, Wyd. U.Wr., Wrocław 2009, s. 139.

8 Zob. M.S. Granovetter, *The Strength of Weak Ties*, „The American Journal of Sociology”, nr 78(6), maj 1973, s. 1360–1380.

9 R.K. Merton, op. cit., s. 439, 440.

10 R. Skarzyński, *Podstawowy dylemat politologii: dyscyplina nauki czy potoczna wiedza o społeczeństwie? O tradycji uniwersytetu i demarkacji wiedzy*, *Temida 2*, Białystok 2012, s. 354.

11 A. Dybczyński, *Jestem baronem. Nie chcę dłużej żyć w średniowieczu*, „Gazeta Wyborcza”, dodatek wrocławski, 28 stycznia 2011.

12 Za: M. Zieliński, A. Piński, *Beton na uniwersytecie*, „Wprost”, 17 lutego 2008.

## Bibliografia

Arrow K.J., *The economics of agency*, [w:] J.W. Pratt, R.H. Zeckhauser (red.), *Principals and Agents: The Structure of Business*, Harvard Business School Press, Boston 1985, s. 37–51.

Granovetter M.S., *The Strength of Weak Ties*, „The American Journal of Sociology”, nr 78(6), maj 1973, s. 1360–1380.

Merton R.K., *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, tłum. E. Morawska, J. Wertenstein-Zuławski, PWN, Warszawa 2002, s. 669.

Mouffe C., *The Democratic Paradox*, Verso, London – New York 2000, s. 80–107.

Nash J.F., *The Bargaining Problem*, „Econometrica”, 18(2), kwiecień 1950, s. 155–162.

Olson M., *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard University Press, Cambridge 1965, s. 186.

Skarzyński R., *Podstawowy dylemat politologii: dyscyplina nauki czy potoczna wiedza o społeczeństwie? O tradycji uniwersytetu i demarkacji wiedzy*, *Temida 2*, Białystok 2012, s. 354.

Sroka J., *Deliberacja i rządzenie wielopasmowe. Teoria i praktyka*, Wyd. U.Wr., Wrocław 2009, s. 139.

Weber M., *Gospodarka i społeczeństwo*, tłum. D. Lachowska, PWN, Warszawa 2002, s. 1124.

## Artykuły prasowe

Dybczyński A., *Jestem baronem. Nie chcę dłużej żyć w średniowieczu*, „Gazeta Wyborcza”, dodatek wrocławski, 28 stycznia 2011.

Zieliński M., Piński A., *Beton na uniwersytecie*, „Wprost”, 17 lutego 2008.

## STRESZCZENIE

Politologia, jako jedna z nauk społecznych powinna przyczynić się zarówno do pogłębiania wiedzy na temat polityki publicznej, jak i do usprawniania instytucji i mechanizmów publicznych, w tym instytucji i mechanizmów dialogowych. Bolączką polskiej politologii jest jej swoisty lokalizm obniżający wydolność, niszczący wizerunek nauk politycznych i pomniejszający ich służebność wobec społeczeństwa i polityki. Autor, posługując się eseistycznym uproszczeniem analizy funkcjonalnej stara się wskazać na niektóre cechy tego negatywnego fenomenu i zasygnalizować potencjalne środki zaradcze, postulując podjęcie głębszego dialogu nad możliwymi reformami.

**Słowa kluczowe:** dialog, deliberacja, pragmatyzm osobisty, lokalizm, siła słabych więzi

## SUMMARY

Politics, as a social science, should contribute both to the deepening of knowledge of public policy and to improving the operations of public institutions and mechanisms, including dialogue institutions and mechanisms. The problem with Polish political science is its kind of localism which decreases efficiency, harms the reputation of political sciences and reduces their subordination towards society and policy. Using an essayistic simplification of functional analysis, the author trying to indicate some features of this negative phenomenon and tentatively present the potential preventive measures, suggesting the undertaking of a more advanced dialogue over possible reforms.

**Keywords:** dialogue, deliberation, personal pragmatism, localism, strength of weak ties

„It is relatively much worse to be young today than it was a quarter-century ago.”

Jean Pisani-Ferry



## Dobry staż, czyli jaki?



Mateusz Szymański

autor jest pracownikiem Biura Ekspertyz, Dialogu i Polityki Społecznej Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. W Komisji Krajowej pełni również funkcję Pełnomocnika ds. Młodych i jest Sekretarzem Prezydium Radu Dialogu Społecznego z ramienia NSZZ „Solidarność”. Autor ukończył studia na Wydziale Prawa i Administracji oraz na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu Gdańskiego. W 2015 roku rozpoczął studia doktoranckie z ekonomii na Uniwersytecie Gdańskim.

### WSTĘP

Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy nie jest najlepsza. Choć poprawia się, to nadal w Europie ponad 8,5 mln osób w wieku 15–29 lat pozostaje bez pracy. Nawet jeśli młody człowiek znajdzie pracę, to bardzo często ma ona charakter jedynie tymczasowy (32,3% osób ma taką pracę). W Polsce odpowiednio 611 tys. osób w wieku 15–29 lat pozostaje bez pracy, a tymczasowe zatrudnienie dotyczy 53,5% osób w tej grupie wiekowej<sup>1</sup>. Trudno wskazać jedną przyczynę dzisiejszych problemów ludzi młodych na rynku pracy. Można wśród nich wymienić następujące: niski wzrost gospodarczy, wysokie wymagania osób młodych co do oferty pracy i jednoczesna niechęć pracodawców do zatrudniania osób młodych oraz niedopasowanie umiejętności osób młodych do potrzeb rynku pracy (*skills mismatch*).

Skutki wyżej opisanych zjawisk są bardzo różne. Wymienić można występowanie NEET, w tym bezrobocia młodych, co jest wymiernym kosztem gospodarczym. Według wyliczeń Eurofound występowanie NEET kosztuje Unię Europejską 1,2% PKB rocznie. W niektórych państwach członkowskich koszt ten sięga

ponad 3% PKB (Bułgaria – 3,31%, Grecja – 3,28%)<sup>2</sup>. Występowanie NEET wpływa zatem na obniżenie potencjału wzrostu Unii Europejskiej. Brak zatrudnienia lub jego niska jakość, znajduje odzwierciedlenie w systemach zabezpieczenia społecznego. Niższe wynagrodzenie, niepewny poziom zarobków lub dochodów ze świadczenia pracy to w efekcie mniejsze zabezpieczenie społeczne, gorszy dostęp lub ograniczenie dostępu do świadczeń emerytalnych i rentowych, zasiłków dla bezrobotnych i opieki zdrowotnej. Słabe zabezpieczenie społeczne sprzyja tzw. „wykluczeniu społecznemu” – oznaczającemu wejście i pozostawanie w „strefie ubóstwa”<sup>3</sup>. Problemem ludzi młodych, którzy doświadczyli niskiej jakości pracy na początku swojej kariery, jest tzw. „naznaczenie”. Przykładowo, w Stanach Zjednoczonych wzrost bezrobocia o 1% skutkuje w przyszłości obniżeniem wynagrodzeń absolwentów uniwersytetów o 6–7%. Skutki widoczne są nawet po 15 latach<sup>4</sup>. Istotne konsekwencje niesie niedopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy. Wymienia się m.in. niższe wynagrodzenia, wyższą rotację pracowników i mniejszą produktywność. Ten sam czynnik przyczynia się do wzrostu bezrobocia i obniżenia jakości kapitału ludzkiego<sup>5</sup>.



## NIEPEWNOŚĆ NA RYNKU PRACY

Typowym zjawiskiem w życiu zawodowym młodych ludzi stała się niepewność. Staż (zamiennie praktyka) może być jednocześnie narzędziem wyjścia z sytuacji niepewności i pułapką, w którą wpada młody człowiek, a konsekwencje widoczne są przez kolejne lata kariery. Niestabilność i niepewność zatrudnienia to wyznaczniki sytuacji prekaryjnej. Pod pojęciem prekariusza kryje się: młody wiek, niskie dochody, zatrudnienie tymczasowe lub jego czasowy brak, brak perspektyw życiowych i planów finansowych na przyszłość, brak mieszkania, często brak rodziny i niechęć do jej zakładania z uwagi na brak stabilizacji życiowej<sup>6</sup>. Odsuwa się wiek wejścia w pełną dorosłość i trwa obecnie już nawet do 30. roku życia<sup>7</sup>. W środowisku pracy niepewność może prowadzić do poszukiwania kilku źródeł dochodów równocześnie, odizolowania się od środowiska zawodowego, niskiego zaangażowania w wykonywaną pracę i tkwiciu u źródeł konfliktów między pracownikami<sup>8</sup>.

Guy Standing wprost do grupy prekariuszy zalicza stażystów, studentów czy nawet osoby przed rozpoczęciem studiów, które przez jakiś czas pracują za bardzo małą stawkę lub za darmo, wykonując drobne prace biurowe. Wyznacznikiem, czy dana osoba będzie zaliczała się do grupy prekariuszy jest tzw. „dysonans statusu”, pod pojęciem którego rozumieć można ludzi z relatywnie wysokim formalnym wykształceniem, zmuszonych akceptować pracę o statusie lub zarobkach poniżej ich oczekiwań i kwalifikacji, co przypuszczalnie prowadzić będzie do ich sfrustrowania i oportunistów<sup>9</sup>.

Poziom tolerancji stanu niepewności wśród Polaków i Polek jest co do zasady niski. Z badań wynika, że członkowie różnych kultur odmiennie odczuwają stopień zagrożenia w obliczu sytuacji nowych, nieznanych i niepewnych i dlatego charakteryzują się odmiennym stopniem unikania zagrażających sytuacji. Polacy są narodem, który cechuje niski poziom odporności na sytuacje niepewne i wieloznaczne. W tej sytuacji podejmują działania zabezpieczające<sup>10</sup>. Nie dziwi zatem tak wysoki poziom osób rozważających wyjazd za granicę, gdzie warunki pracy są bardziej korzystne. Do najczęściej wymienianych powodów wyjazdu za granicę do pracy należą m.in. lepsze zarobki, wyższy standard życia oraz lepsze warunki socjalne<sup>11</sup>.

Jedynie zatrudnienie daje młodym ludziom szansę osiągnięcia niezależności finansowej i realizacji indy-

widualnych aspiracji. Praca oznacza dla osoby młodej zdobycie statusu osoby dorosłej, szacunek wobec samego siebie, wobec pieniędzy i niezależność finansową oraz możliwość rozwoju kontaktów społecznych. Niestety, dobre wykształcenie nie zawsze gwarantuje znalezienie pracy, ponieważ bardzo wzrosła konkurencja w tej dziedzinie. Niezwykle ważne stały się okoliczności i doświadczenie na rynku pracy. Od kondycji tego pokolenia zależy także stabilność systemu emerytalnego, a co za tym idzie bezpieczeństwo ich rodziców i dziadków<sup>12</sup>.

## STAŻE – DIAGNOZA

Na tym tle warto przyjrzeć się jednemu z najczęściej wykorzystywanych narzędzi aktywizacji zawodowej – stażom. Staże znajdują się w orbicie zainteresowań obu stron, pracodawców i pracowników. Wynika to z kilku przyczyn. Z punktu widzenia pracodawcy staż jest interesujący, ponieważ pozwala obniżyć koszty rekrutacji, nie występują także koszty zwolnienia, które pojawiałyby się gdyby zatrudnił pracownika (76% pracodawców uważa praktykę jako okazję do sprawdzenia nowego personelu), a także może zostać wykorzystany wizerunkowo. Można również dodać, że praktykanci zwykle wnoszą do miejsca pracy sporą dawkę entuzjazmu i kreatywności. Dla stażysty, praktyka jest okazją do nabycia cennych umiejętności i kompetencji, a przy tym szansą na sprawdzenie się w miejscu pracy, nabycie doświadczenia i zderzenia wyobrażenia o firmie z rzeczywistością. Nie bez znaczenia jest też tzw. wpis w CV<sup>13</sup>.





Istnieje kilka typów staży i praktyk. Można wyróżnić m.in. staże oferowane przez publiczne służby zatrudnienia (w Polsce urzędy pracy), praktyki studenckie, staże i praktyki związane z konkretnymi zawodami (lekarze, architekci i inne) oraz staże na otwartym rynku pracy. W związku z tym, że z wyjątkiem staży rynkowych wszystkie wymienione rodzaje doczekały się regulacji, to niniejszy artykuł nie będzie do nich nawiązywał. Przedmiotem oceny będzie jakość staży i praktyk na otwartym rynku pracy, które są nieuregulowane (również w Polsce), lub słabo uregulowane. Na potrzeby tego artykułu możemy przyjąć za dokumentami unijnymi, że staż to określona w czasie praktyka zawodowa, która zawiera komponent edukacyjny, podejmowana w celu zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego, która zwiększa szanse na podjęcie stałego zatrudnienia.

Ze staży w Unii Europejskiej korzysta blisko połowa młodych osób, a 57% z nich więcej niż raz. Pokazuje to, że praktyki cieszą się dziś ogromną popularnością wśród młodych. Jak silna jest wiara w to, że staż pozwoli znaleźć pracę udowadnia badanie *Eurobarometru*, w którym 71% badanych odpowiedziało, że doświadczenie nabyte w czasie trwania programu pozwoli znaleźć im stałą pracę<sup>14</sup>.

Niestety, dane statystyczne potwierdzają, że z jakością praktyk nie jest najlepiej. Według wspomnianego *Eurobarometru*, niemal 60% praktyk nie jest wynagradzana. Ponadto blisko połowa badanych wskazywała na fakt, że mimo iż otrzymuje wynagrodzenie,

to nie jest ono wystarczające by pokryć podstawowe wydatki. Niestety, wydaje się, że pracodawcy znając przekonanie młodych, że praktyka otwiera drogę do kariery, wykorzystują ten fakt i traktują pracę praktykantów jako szansę na obniżenie kosztów funkcjonowania. Jeśli jesteśmy przy wskaźnikach jakości praktyk to warto wspomnieć jeszcze o zawieraniu umów z praktykantami. Co trzeci stażysta nie otrzymał takiej umowy na piśmie. Interesujący jest również fakt, że 23% praktykantów zamiast regularnego zatrudnienia po zakończeniu programu otrzymało ofertę przedłużenia praktyki na kolejny okres. Te dane pokazują, że problem prekariatu to nie przypadek. To sytuacja na rynku pracy sprawia, że młodzi wpadają w pułapkę niskiej jakości pracy<sup>15</sup>.

Badanie Europejskiego Forum Młodych pokazało również, że skuteczność praktyk nie jest oszałamiająca. 16% osób otrzymało ofertę pracy po zakończeniu programu, kolejne 18% otrzymało ofertę pracy w innym miejscu. Razem daje to 34%<sup>16</sup>. Według badań portalu *praca.pl* – 65,5% osób, które brały udział w stażu nie dostało możliwości pozostania w firmie, a 32,3% ankietowanych nie zna nikogo, kto taką propozycję otrzymał<sup>17</sup>. Zestawmy to z opinią organizacji CEC European Managers, która zwraca uwagę, że praktyka stanowi wstępną fazę, która może przekształcić się w pełnowartościowe zatrudnienie. Ich zdaniem, praktyka nie może stanowić zastępstwa dla stałych umów i powinna sprzyjać stałemu zatrudnieniu<sup>18</sup>.

Nasuwają się zatem pytania, na czym może polegać dobrej jakości praktyka? Jakie warunki powinna spełniać i co powinna gwarantować?

## WYZNACZNIKI JAKOŚCI STAŻU

Punktem wyjścia powinno być Zalecenie Rady w sprawie ram jakości staży<sup>19</sup>. Dokument ten stanowi obecnie podstawowy wyznacznik standardów jakim powinny odpowiadać praktyki i staże na otwartym rynku. Zalecenia Rady obejmują:

1. zawieranie pisemnej umowy o staż;
2. ujmowanie w treści umowy celów edukacyjnych, warunków pracy, ewentualnego wynagrodzenia i jego wysokości, praw i obowiązków stron, okres trwania stażu;
3. cele dydaktyczne i szkoleniowe;
4. mentoring;
5. czas pracy;
6. wypowiedzenie umowy stażowej;
7. uznawanie stażu;
8. przejrzystość procesu rekrutacji.

Mając na uwadze treść Zaleceń, przyjrzyjmy się bliżej najważniejszym elementom.

Rada zaleca, by na początku

stażu została zawarta umowa na piśmie. Wydaje się to dosyć oczywiste, jednak jak już wcześniej wspomniano, około 1/3 praktykantów nie otrzymało pisemnego potwierdzenia warunków praktyki. Sugerowanym rozwiązaniem powinno być zawieranie umowy jeszcze przed przystąpieniem do praktyki, tak by zachować maksymalną transparentność<sup>20</sup>. Znajomość warunków praktyki przed jej rozpoczęciem pozwoli stażystom ocenić, czy warto angażować się w dany program.

W treści umowy powinny znaleźć się cele edukacyjne. Dla praktykantów obok wynagrodzenia jest to jeden z najważniejszych wyznaczników dobrej praktyki. Wysokiej jakości staż powinien zapewniać treści, które podniosą umiejętności i poszerzą wiedzę praktykanta. Jeśli staż ma służyć zmniejszeniu różnic między oczekiwaniami pracodawcy i wiedzą zdobytą w czasie studiów przez praktykanta, to jest to nieodzowne. Duże znaczenie ma także możliwość brania odpowiedzialności za swoją pracę i integracja z pracownikami danej firmy. W tym miejscu warto dodać, że istotną rolę odgrywa postać mentora

(opiekuna). Wskazane jest, by firma oferująca praktyki wyznaczała osobę, która weźmie pod opiekę stażystę i pokieruje jego pracą<sup>21</sup>. Dobrym rozwiązaniem byłoby wskazanie przez przedsiębiorcę minimalnych wymogów jakie powinien spełniać mentor, tak by jakość przekazywanej przez niego wiedzy była jak najwyższa. Sugerowane jest także określenie maksymalnej liczby praktykantów na jednego mentora, tak by jego uwaga na pracy stażystów nie była zbyt mocno rozproszona. Liczba praktykantów w odniesieniu do ogólnej liczby pracowników również nie powinna być zbyt wysoka.

W dalszej kolejności powinny zostać określone warunki pracy stażysty. Zasadnicze znaczenie ma tutaj czas pracy takiej osoby. Zalecenia odnoszą się w tym aspekcie do

prawa krajowego, w którym zawarte są normy czasu pracy, w tym maksymalny wymiar tygodniowego czasu pracy i minimalny wymiar dziennego i tygodniowego wypoczynku. Cenne z perspektywy stażysty byłoby także określenie minimalnej liczby przysługujących dni wolnych od pracy w miesiącu. W sytuacji gdy stażysta nie korzysta z regulacji kodeksowych, określenie takich dni jest ważne i ma wymiar

praktyczny. Wskazane jest także, by umowa określała okres wypowiedzenia. Oprócz tego, miejsce pracy praktykanta powinno spełniać standardy BHP.

Szczególną rolę i główny punkt dyskusji na temat praktyk obejmuje kwestia wynagrodzenia. Analiza dokumentów konsultacyjnych, które były przysyłane do Komisji Europejskiej w czasie, gdy Zalecenia były przygotowywane wskazuje, że ten element stanowi największą rozbieżność między pracownikami i pracodawcami. Jak już wspomniano, w dyskusji na temat praktyk, sami stażysty podkreślali, że wynagrodzenie jest dla nich najważniejszym czynnikiem determinującym jakość programów stażowych.

Pracodawcy zazwyczaj domagają się maksymalnej elastyczności przy ustalaniu wynagrodzenia, tak by odpowiadało wydajności pracy praktykanta. Zdaniem związków zawodowych, konieczne jest określenie minimum, które zapewni wystarczające środki na utrzymanie. Ta rozbieżność ma szczególne znaczenie w kontekście czasu trwania praktyki, o czym w dalszej części.

Na otwartym rynku można spotkać różne oferty praktyk. Wiele z nich oferuje przyzwoite warunki wyna-

”

*Typowym zjawiskiem w życiu zawodowym młodych ludzi stała się niepewność. Staż (zamiennie praktyka) może być jednocześnie narzędziem wyjścia z sytuacji niepewności i pułapką, w którą wpada młody człowiek, a konsekwencje widoczne są przez kolejne lata kariery. Niestabilność i niepewność zatrudnienia to wyznaczniki sytuacji prekaryjnej.*



gradzania, jednak wiele z nich odbiega znacznie od dobrych standardów. Wyżej przytoczono już dane, które pokazują, że około 60% praktyk nie jest wynagradzana, a połowa praktykantów, którzy otrzymują jakieś środki twierdzi, że nie są one wystarczające by

pokryć podstawowe wydatki. W tej sytuacji są zmuszeni do tego by korzystać z oszczędności, lub pomocy rodziców. Badanie Europejskiego Forum Młodych potwierdza te obawy, 3 na 4 osoby, które realizowały praktykę musiały liczyć na wsparcie rodziców, lub musiały korzystać z oszczędności, ewentualnie innego finansowania<sup>22</sup>.

Argument, że wskazanie minimalnego wynagrodzenia „pociągnie” w dół stawki, które proponuje się już teraz nie wydaje się przekonujące. Wyznaczana każdego roku płaca minimalna nie prowadzi do tego, że wszyscy pracownicy zarabiają tylko takie wynagrodzenie. Podobnie będzie na rynku praktyk. Dobrej jakości praktyki kierowane do osób o wysokich i poszukiwanych kwalifikacjach

będą nadal gwarantowały dobre wynagrodzenie.

Jaka zatem powinna być stawka minimalna? Jeden z projektów poselskich ustawy o stażach absolwentskich zawierał propozycję 20% płacy minimalnej<sup>23</sup>. Nie jest to z pewnością wynagrodzenie „godne”. We wszelkiego rodzaju opracowaniach padają różne wartości: płaca minimalna, pewna część płacy minimalnej, granica tzw. *working poor* (60% mediany zarobków), itp. Możemy mówić o różnych wartościach, ale co do tego, że praktyka powinna być płatna w zasadzie wszyscy się zgadzają. Brak wynagrodzenia za praktykę jest jednoznacznym wyznacznikiem niskiej jakości programu stażowego. Przykładowo, we Francji minimalne wynagrodzenie praktykanta określono na poziomie 523 euro miesięcznie<sup>24</sup>. Interesujące rozwiązanie zaproponowano w Hiszpanii, gdzie wraz z długością praktyki rośnie wynagrodzenie (przykładowo o 10% w każdym kolejnym miesiącu)<sup>25</sup>. Takie rozwiązanie łączy interes pracodawcy i praktykanta, ponieważ z jednej strony wzrost wynagrodzenia uzasadniany jest rosnącą wydajnością pracy, a z drugiej jeśli wartość wyjściowa jest odpowiednia, to zabezpiecza interes praktykanta. Konieczne jest postrzeganie praktyki przez pracodawcę w kategoriach inwestycji, a nie okazji do zaoszczędzenia.

Problem wynagrodzenia ma zasadnicze znaczenie w zakresie w jakim pozwala ono wyrównywać szanse osób z mniej zamożnych rodzin, które nie mogą sobie pozwolić na bezpłatną praktykę ponieważ nie będą w stanie się utrzymać. Także studenci często podnoszą, że okres wakacyjny, choć najlepszy do odbycia praktyki, to jednocześnie jedyna okazja do zarobienia pieniędzy<sup>26</sup>. Żadnego społeczeństwa nie stać na marnowanie talentów, dlatego też tak ważne jest wspieranie wszelkich działań na rzecz płatnych programów praktyk.

Czynnikiem równie istotnym jak wynagrodzenie, jest okres trwania stażu. Rada sugeruje termin półroczny, który jest rozsądną propozycją. W tym czasie możliwe jest zrealizowanie programu praktyki i podjęcie ostatecznej decyzji przez obie strony umowy. Pracodaw-

” Argument, że wskazanie minimalnego wynagrodzenia „pociągnie” w dół stawki, które proponuje się już teraz nie wydaje się przekonujące. Wyznaczana każdego roku płaca minimalna nie prowadzi do tego, że wszyscy pracownicy zarabiają tylko takie wynagrodzenie. Podobnie będzie na rynku praktyk. Dobrej jakości praktyki kierowane do osób o wysokich i poszukiwanych kwalifikacjach będą nadal gwarantowały dobre wynagrodzenie.

com zależy na tym, by okres trwania praktyki można było ustalać dowolnie, w zależności od potrzeb. Jest to rozwiązanie akceptowalne, choć w tym wypadku przedłużenie umowy musiałoby się wiązać z podniesieniem wynagrodzenia, w sytuacji gdy jest ono ustalone na niskim poziomie. W przeciwnym wypadku, tak długa praktyka, utrwałaby bardzo trudną sytuację młodej osoby na rynku pracy, niezależnie od tego jak wysoki poziom edukacyjny ma dany staż.

Dyskusja na temat jakości staży i praktyk nie może pomijać problematyki ubezpieczenia stażysty. Przyjmuje się, że pracodawca powinien objąć stażystę przynajmniej ubezpieczeniem zdrowotnym i ubezpieczeniem NNW. Objęcie praktykanta ubezpieczeniem społecznym, w pełnym tego słowa znaczeniu, przynajmniej w Polsce, byłoby w tej chwili trudne, ponieważ nie istnieje ku temu podstawa prawna. W sytuacji gdyby jednak w przyszłości, umowy o praktyki zostały objęte reżimem prawa pracy, to należałoby również rozpatrzyć takie rozwiązanie.

W miarę zbliżania się praktyki do końca, koniecznym jest jej ocena i wydanie certyfikatu. Często zdarza się, że stażysta kończy program bez potwierdzenia jego efektów. W dokumencie potwierdzającym odbycie praktyki powinny być wskazane: miejsce pracy, nabyte doświadczenie, zdobyte umiejętności praktyczne oraz zakres zadań zrealizowanych przez praktykanta. Taka ocena powinna być przygotowana przez mentora, który przez okres trwania programu obserwował pracę swojego podopiecznego.

Na koniec, choć dotyczy to przede wszystkim czasu przed rozpoczęciem stażu, warto wspomnieć o jednej z podstawowych zasad, o które powinny opierać się praktyki, czyli przejrzystości. W praktyce zdarza się, że wiele informacji nie jest udzielanych praktykantowi przed przystąpieniem do pracy. Szczególnie ważną informacją jest jasne określenie celu praktyki. Świadomość tego, czy stażysta będzie miał szanse na zatrudnienie po odbyciu programu jest niezwykle istotna.

Taka informacja powinna być zawarta w ogłoszeniu o praktyce. Dzięki temu kandydat będzie mógł ocenić, czy jest zainteresowany poświęceniem swojego czasu na dany program stażowy. Przejrzystość jest również potrzebna na każdym kolejnym etapie praktyki. Sprzyja temu zawarcie umowy jeszcze przed rozpoczęciem pracy oraz systematyczna ocena pracy praktykanta w czasie jej trwania. Rzetelna ocena na koniec oraz możliwość oceny praktyki przez stażystę również będzie zawierała się w transparentnym prowadzeniu programów stażowych.

## PODSUMOWANIE

Podsumowując, istnieje szereg ważnych elementów składających się na staż dobrej jakości. Istnieją już dokumenty, które starają się uporządkować kwestię praktyk, jednak nie mają one charakteru wiążącego. Wspomniane już Zalecenie nie jest wiążące, a rekomendacje krajowe stanowią tylko rodzaj dobrej praktyki. Za przykład mogą posłużyć Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk przygotowane przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami. Nie jest to jednak dokument pełny. Reguły w nim zawarte są ujęte niezwykle ogólnie i niewystarczająco. Próbę uszczegółowienia zasad na jakich powinny być oparte praktyki w Polsce podjęli partnerzy społeczni w czasie spotkań wdrożeniowych Europejskiego Ramowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia Młodych. Niestety, negocjacje w ostatnim czasie zostały zawieszono z powodu istotnych rozbieżności (dotyczyły m.in. kwestii wynagradzania i okresu trwania praktyki). Liczymy, że uda się jednak jeszcze wznowić rozmowy. Partnerzy społeczni dostrzegają potrzebę wypracowania wspólnych rekomendacji w tym zakresie. Jest to o tyle ważne, że dziś praktykanci nie są grupą zorganizowaną. Nie mogą należeć do związków zawodowych, a jakiegokolwiek formie współpracy nie sprzyja fakt tymczasowości i rozproszenia. ■

1 Dane Eurostat.

2 Eurofound: *NEETS – Young People not in employment, education or training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*, Luxembourg, 2012, s. 76.

3 A. Hilarowicz, *Spółeczny wymiar niestandardowych form zatrudnienia*, *Organizacja i Zarządzanie*, nr 2, 2010, s. 60–61.

4 ILO *Global Employment Trends for Youth: A generation at risk*, 2013, s. 12.

5 G. Quintini, *Skills at Work: How Skills and their Use Matter in the Labour Market*, "OECD Social, Employment and Migration Working Papers", 2014, nr 158, s. 37.

6 M. Knapieńska, *Prekariat jako zjawisko występujące na współczesnym rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, *Studia Oeconomica Posnaniensia*, Vol. 2, nr 7, 2014, s. 98.

7 A.I. Brzezińska, R. Kaczan, K. Piotrowski, M. Rękosiewicz, *Odroczona dorosłość: fakt czy artefakt?*, „Nauka”, nr 4, 2011, s. 67 i nast.

8 A. Hilarowicz, *op. cit.*, s. 58.

9 R. Tomaszewska-Lipiec, *Prekarna praca jako produkt współczesnej cywilizacji*, *Przegląd Pedagogiczny*, nr 2, 2014, s. 50.

10 B. Majerek, *Oczekiwanie i orientacje życiowe młodzieży polskiej i niemieckiej w sytuacji niepewności i nieprzewidywalności*, *Ruch Pedagogiczny*, nr 2, 2012, s. 67.

11 Według badań *Work Service Migracje Zarobkowe Polaków z maja 2016 r.*, 19% Polaków aktywnych zawodowo lub będących potencjalnymi uczestnikami polskiego rynku pracy rozważa emigrację zarobkową w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Z tej grupy 62% osób, to osoby młode, do 35. roku życia.

12 K. Nowak, *Start młodzieży na rynku pracy, Przedsiębiorczość – Edukacja*, Vol. 3, 2007, s. 174–175.

13 CIPD Policy analysis and recommendations, *Internships: to pay or not to pay?*, czerwiec 2010, s. 8 [http://www.cipd.co.uk/binaries/5258\\_Internships\\_report1.pdf](http://www.cipd.co.uk/binaries/5258_Internships_report1.pdf) (dostęp 16.02.2016).

14 Flash Eurobarometer 378, *The experience of traineeships in the EU*, 2013, s. 5, [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_378\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_378_en.pdf) (dostęp 18.02.2016).

15 Flash Eurobarometer, op. cit. s. 6.

16 European Youth Forum, *Interns Revealed, A survey on internship quality in Europe*, 2011 [https://issuu.com/yomag/docs/yfj\\_internsrevealed\\_web](https://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web) (dostęp 10.02.2016).

17 Praca.pl, *Praca po stażu – mit czy rzeczywistość?*, [http://www.praca.pl/centrum-prasowe/komunikaty-prasowe/praca-po-stazu-mit-czy-rzeczywistosc\\_cp-1372.html](http://www.praca.pl/centrum-prasowe/komunikaty-prasowe/praca-po-stazu-mit-czy-rzeczywistosc_cp-1372.html) (dostęp 28.06.2016).

18 CEC European Managers Position, October 2012, *European Commission's Consultation „First phase social partners' consultation on a Quality Framework for Traineeships”* [https://www.cec.managers.org/fileadmin/user\\_upload/PDF/Press\\_Room/Positions\\_Consultations/English/2013/CEC\\_Position\\_on\\_a\\_Quality\\_Framework\\_for\\_Traineeships.pdf](https://www.cec.managers.org/fileadmin/user_upload/PDF/Press_Room/Positions_Consultations/English/2013/CEC_Position_on_a_Quality_Framework_for_Traineeships.pdf) (dostęp 10.02.2016).

19 Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży, 2014/C 88/01.

20 Takie rozwiązanie zastosowano w Estonii – za A. Rosin, *Precariousness of Trainees that Work in the Framework of Traineeship Agreement: The Case of Estonia with Comparative*

*Insights from Finland and France, 2nd Conference Labour Law Research Network, Amsterdam 25–27 czerwca 2015 r.*, s. 22.

21 Roli mentora poświęcone jest wiele opracowań dotyczących dobrej jakości staży na australijskim rynku pracy, np. E. Smith, *Learning to Learn Through Work? The Importance of Australian Apprenticeship and Traineeship Policies in Young Workers' Learning Careers*, *The Australian Educational Researcher*, Vol. 31, nr 1, 2004, s. 31 oraz E. Smith, P. Comyn, R. Brennan, A. Smith, *High-quality traineeships: Identifying what works*, NCEVR, s. 33.

22 European Youth Forum, op. cit., s. 16–17.

23 Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o praktykach absolwentkich oraz niektórych innych ustaw, wniesiony 7 sierpnia 2015 r. Projekt można znaleźć tutaj: [http://orka.sejm.gov.pl/Druki7ka.nsf/Projekty/7-020-1442-2015/\\$file/7-020-1442-2015.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/Druki7ka.nsf/Projekty/7-020-1442-2015/$file/7-020-1442-2015.pdf) (dostęp: 17.02.2016).

24 Joshua Melvin, *French interns set to get €523 per month min wage*, 2014, <http://www.thelocal.fr/20140515/frenchmps-approve-minimum-wage-for-interns> (dostęp: 17.02.2016).

25 Final Report, *Trainee Forum, Brainstorming with Trainees for an EU Initiative towards a Quality Framework for Traineeships*, 2013, s. 6 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=329&eventsId=889&furtherEvents=yes> (dostęp 11.02.2016).

26 S. Greenhouse, *The Unpaid Intern, Legal or Not*, *New York Times*, 2 kwietnia 2010, [http://www.nytimes.com/2010/04/03/business/03intern.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2010/04/03/business/03intern.html?_r=0) (dostęp 30.06.2016).

## STRESZCZENIE

Artykuł przedstawia najważniejsze elementy charakteryzujące dobrej jakości staż lub praktykę na otwartym rynku pracy na tle niepewności na rynku pracy. Biorąc pod uwagę fakt, że bezrobocie młodych w Polsce i w Europie pozostaje na stosunkowo wysokim poziomie, a jednym z jego najważniejszych powodów jest niedopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy (tzw. skills mismatch), praktyki i staże jawią się jako jeden z najlepszych instrumentów do walki z tym zjawiskiem. Istotnym problemem jest jednak jakość tego typu pracy. Wśród problemów wymienia się brak wynagrodzenia, brak umowy na piśmie i zastępowanie praktykantami stałych pracowników. W artykule wskazuje się m.in. na konieczność zawierania umowy na piśmie, określenie celów edukacyjnych, określenie czasu pracy, minimalne wynagrodzenie i maksymalny czas trwania praktyki.

**Słowa kluczowe:** bezrobocie młodych, staże na otwartym rynku pracy, staże wysokiej jakości

## SUMMARY

The article presents the most important elements characterizing the quality internship or traineeship in the open labor market. Given the fact that youth unemployment in Poland and Europe remains relatively high and one of the most important reasons is the mismatch between skills and labor market needs (ie. skills mismatch), training and practice emerged as one of the best instruments to combat this phenomenon. However, a major problem is the quality of this type of work. Among the problems identified are the lack of salary, lack of written contract and replacing permanent employees with trainees. The article indicates among others the necessity to conclude the written agreement, to define educational goals, determine the work time, minimum salary and the maximum duration of practice.

**Keywords:** youth unemployment, open market traineeship, quality traineeship

*Dużą popularność na rynku pracy zyskały nietypowe formy zatrudnienia, a wśród nich umowy cywilne. Znalazły one szerokie zastosowanie wśród pracodawców głównie z tego powodu, że sprzyjają efektywniejszemu prowadzeniu działalności gospodarczej, pozwalają redukować koszty pracy i elastycznie zarządzać personelem, nie generują wielu obowiązków i biurokracji. Dzięki swobodzie stron w uzgadnianiu warunków współpracy stanowią one korzystną podstawę prawną świadczenia pracy, która nie podlega reżimom ochronnym, jak w przypadku zatrudnienia pracowniczego.*

## Stawka minimalna w umowach cywilnoprawnych – ocena proponowanych zmian przez pracodawców



### WSTĘP

W praktyce umowy cywilne stały się dogodnym sposobem na zaspokajanie potrzeb ekonomicznych podmiotu zlecającego pracę, zwłaszcza w obliczu spowolnienia gospodarczego, rosnącej konkurencji i niepewności otoczenia biznesowego. Okazały się alternatywą dla bezrobocia, ponieważ ułatwiały tworzenie nowych, jak i utrzymanie dotychczasowych miejsc pracy, choćby mniej atrakcyjnych, zapobiegając w ten sposób pogarszaniu się sytuacji na rynku pracy. Jednak nadużywanie umów cywilnych przez oferowanie zajęć niskopłatnych, bez odpowiedniego zabezpieczenia socjalnego i stabilizacji zatrudnienia spowodowało, że przestały one być akceptowane społecznie. Osoby świadczące pracę w oparciu o stosunek cywilnoprawny podnosiły, że pogarsza się ich sytuacja życiowa, są wyzyskiwane, marginalizowane i dyskryminowane. O negatywnym nastawieniu do umów cywilnych świadczą powszechne nazywanie ich „śmieciovymi”. Uważa się je za źródło segmentacji rynku pracy.

W celu zapobieżenia zjawisku wypierania zatrudnienia pracowniczego przez umowy cywilne rząd uznał za konieczne zmniejszenie skali ich wykorzystania. Chcąc ograniczyć atrakcyjność tych umów przewidział minimalne gwarancje płacowe, jakie przedsiębiorcy są zobligowani spełnić wobec osób wykonujących zlecenia lub usługi, aby przynajmniej w zakresie wynagradzania wzmocnić poziom ich ochrony prawnej.

### PROPONOWANE ZMIANY – STYCZEŃ 2016 R.

W styczniu 2016 r. został przekazany do konsultacji społecznych projekt nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy<sup>1</sup>. Przewidywano w nim, że uzyskanie pozytywnej zmiany na rynku pracy nastąpi wskutek:

- ustalenia stawki 12 zł brutto za godzinę pracy osób fizycznych albo prowadzących indywidualnie działalność gospodarczą (tzw. samozatrudnieni), które przyjęły zlecenie lub wykonują usługi osobiście na rzecz przedsiębior-

### Grażyna Spytek-Bandurska

– prawnik, politolog,  
doktor habilitowany,  
ekspert prawa pracy  
w Konfederacji Lewiatan;  
autorka monografii,  
artykułów, komentarzy  
i opinii do projektów  
aktów prawnych z zakresu  
prawa pracy, zatrudnienia,  
dialogu społecznego;  
uczestniczka prac  
w zespołach  
problemowych Komisji  
Trójstronnej, obecnie  
ekspert w Zespole  
Problemowym RDS  
ds. prawa pracy.



cy albo innej jednostki organizacyjnej. Proponuje się, aby stawka gwarantowana miała zastosowanie do wszystkich umów, bez względu na sposób ustalania wynagrodzenia (rozliczenie godzinowe, tygodniowe, miesięczne). Wyłączenie obejmowałyby jedynie radców prawnych i adwokatów;

- prowadzenia ewidencji liczby godzin przepracowanych przy realizacji zlecenia lub świadczeniu usługi, przy czym zaewidencjonowane godziny byłyby potwierdzane przez wykonawcę w celu kontroli i wyeliminowania nadużyć polegających na niezapewnieniu minimalnej stawki wynagrodzenia. Zwolnienie z tego obowiązku miałyby dotyczyć jedynie sytuacji, gdy ze względu na miejsce wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi, prowadzenie takiej ewidencji nie jest możliwe. Wówczas osoba fizyczna ma przedkładać stosowną informację o liczbie przepracowanych godzin w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia;
- podlegania karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną w razie niewypłacania należnego wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w wysokości nie niższej niż 12 zł oraz nieprowadzenia ewidencji liczby przepracowanych godzin;
- rozszerzenia uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów dotyczących wypłacania minimalnego wynagrodzenia osobom fizycznym wykonującym zlecenia lub usługi;
- zniesienia różnicowania wynagrodzenia minimalnego ze względu na staż pracy, tak aby wszyscy

pracownicy mieli prawo do świadczenia w jednokowej wysokości.

Konfederacja Lewiatan odniosła się negatywnie do proponowanych zmian uznając, że poprawa sytuacji na rynku pracy i wzrost zatrudnienia pracowniczego są zależne od podjęcia innych działań aniżeli wprowadzenie stawki minimalnej do umów cywilnych. Istotną kwestią jest zmiana podejścia do realizacji zamówień publicznych, aby cena nie była decydującym kryterium wyboru kontrahenta. Konieczne jest uwzględnianie innych elementów, w szczególności klauzuli społecznej odnoszącej się do wymogu zatrudniania osób na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z art. 29 ust. 4 ustawy Prawo zamówień publicznych<sup>2</sup> zamawiający może określić w opisie przedmiotu zamówienia wymagania, jakie trzeba dodatkowo spełnić. Wolno mu nakazać angażowanie bezrobotnych, młodoletnych w celu przygotowania zawodowego, niepełnosprawnych lub osób wykonujących czynności w trakcie realizacji zamówienia na roboty budowlane lub usługi na podstawie umowy o pracę, jeżeli jest to uzasadnione przedmiotem lub charakterem tych czynności. Obecnie te warunki nie znajdują w praktyce szerokiego zastosowania, co można tłumaczyć dość krótkim czasem obowiązywania wspomnianej regulacji prawnej. Stąd należy zainicjować kampanię informacyjną i popularyzować stosowanie klauzul społecznych, zwłaszcza w administracji i instytucjach publicznych. Respektowanie tego wymogu przetargowego w większym stopniu przyczyniłoby się do poszanowania praw zatrudnionych, podwyższyłoby jakość przetargów i zapewni-



łoby większe wpływy do budżetu państwa. Wartość zamówień publicznych szacuje się na poziomie ok. 8% PKB rocznie. W wielu branżach (np. budownictwo, ochrona, sprzątanie obiektów) zamówienia publiczne mają znaczący wpływ na wycenę pracy i odgrywają istotną rolę w kształtowaniu warunków zatrudnienia. Dlatego ważne jest, aby wszystkie podmioty publiczne podejmowały działania w celu wspierania celów społecznych, gdyż tylko kompleksowe rozwiązania pozwolą uzdrowić rynek pracy. Ponadto Najwyższa Izba Kontroli powinna się zająć weryfikacją skali wykorzystania w przetargach publicznych wymogu dotyczącego zatrudniania na podstawie umowy o pracę. Jeśli instytucje publiczne będą kupować usługi od dostawców bazując wyłącznie na kryterium ceny, to sytuacja na rynku pracy nie poprawi się, gdyż wygrywającymi przetargi pozostaną nadal ci, którzy chcąc ograniczyć koszty zatrudnienia stosują umowy cywilne i wyceniają pracę poniżej płacy minimalnej. Ważną przyczyną rozrastania się nieformalnego rynku pracy są wysokie pozapłacowe koszty pracy. Efekty działalności gospodarczej w szarej strefie są negatywnie odbierane przez wszystkich uczestników życia publicznego. Do budżetu nie wpływa część należnych podatków od przedsiębiorstw i osób fizycznych, co ogranicza transfer świadczeń socjalnych; pracodawcy borykają się z nieuczciwą konkurencją; osoby pracujące na czarno nie są objęte systemem zabezpieczenia społecznego; konsumentom są oferowane dobra i usługi, które nie zawsze spełniają oczekiwane standardy. Stąd konieczne jest obniżenie klina podatkowo-składkowego w celu zwiększenia atrakcyjności umów o pracę. Fiskalne obciążenia są barierą utrudniającą tworzenie miejsc pracy, zwłaszcza w sektorze MSP. Jednocześnie trzeba zadbać o zwiększenie aktywności zawodowej ludzi młodych, długotrwale bezrobotnych i osób o niskich kwalifikacjach. Ze względu na złożoność zjawiska trudno jest znaleźć idealne rozwiązanie, gdyż nie da się całkowicie wyeliminować gospodarki nieformalnej. Bez wątpienia, tworzeniu legalnych miejsc pracy sprzyja redukcja kosztów i uelastycznianie prawa pracy. Zredukowanie klina i obciążeń administracyjnych po stronie pracodawcy, a zarazem odpowiednie przygotowanie kandydatów do pracy korzystnie wpłynę na skalę zatrudnienia pracowniczego.

”

*Warto zauważyć, że projektowana zmiany narzucające stawkę 12 zł brutto za godzinę pracy odbierają możliwość zawierania umów cywilnych wszystkim wykonawcom, którzy chcieliby podejmować zajęcia poniżej tej kwoty z uwagi na charakter prac (proste, fizyczne, dorywcze), chęć uzyskania dodatkowego zarobku, specyfikę działalności (rolnictwo, gastronomia, handel).*

Zdaniem Konfederacji Lewiatan do ograniczenia segmentacji rynku pracy przyczyni się wprowadzenie jednolitej umowy o pracę. Nadmierne zróżnicowanie obowiązków pracodawców wynikające z istniejących rodzajów umów o pracę powoduje, że niechętnie jest oferowane zatrudnienie na czas nieokreślony. Umowa bezterminowa jest postrzegana przez pracodawców jako kosztowna i zbyt sztywna, ze względu na trudności związane z jej rozwiązaniem. Stąd zasadne jest przyjęcie jednego rodzaju umowy o pracę, w którym uprawnienia pracownicze i poziom ochrony (m.in. okres wypowiedzenia i jego uzasadnienie, tryb rozwiązania, wysokość odszkodowania, odprawy pieniężnej lub innych świadczeń) byłyby uzależnione od stażu pracy osiągniętego u danego pracodawcy.

Konieczne jest wzmocnienie działalności prewencyjnej i edukacyjno-wychowawczej instytucji kontrolnych. Państwowa Inspekcja Pracy powinna nie tylko weryfikować legalność podstaw prawnych zatrudnienia, ale też popularyzować przepisy w zakresie ochrony stosunku pracy i uświadamiać pracodawców (głównie małe firmy), kiedy nadużywają umów cywilnoprawnych. Jeśli praca jest wy-

konywana pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wskazanym, to wówczas mamy do czynienia z pracą podlegającą regulacjom kodeksowym i niedopuszczalne jest wypłacanie wynagrodzenia niższego niż określona ustawowo płaca minimalna. Istotne są też przedsięwzięcia o charakterze systemowym, które pozwolą usprawnić funkcjonowanie sądów pracy. Przewlekłość i nadmierne sformalizowanie postępowań utrudnia skuteczne rozwiązywanie problemów i nie zapobiega nadużyciom. W tym kontekście Rada Dialogu Społecznego powinna się zająć tematem sądownictwa orzekającego w sprawach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, z uwzględnieniem takich zagadnień, jak: organizacja i właściwość sądów, szybkość i koszty postępowania, prawidłowość rozstrzygnięć, przejrzystość, dostępność usług sądowych i rozwój poradnictwa. Ponadto należy zweryfikować funkcjonalność mediacji w sprawach indywidualnych z zakresu prawa pracy, a także znowelizować przepisy dotyczące postępowań pojedynczych (Rozdział II Działu XII Kodeksu pracy). Chodzi bowiem o upowszechnienie instytucji poza-sądowych, które pozwolą na polubowne załatwia-



nie sporów nie tylko o roszczenia pracowników ze stosunku pracy, ale też dotyczące jego ustalenia.

Odnosząc się do przewidzianych w projekcie zmian, Konfederacja Lewiatan uważa, że nie przyniosą one zamierzonego efektu. Narzucenie stawki minimalnego wynagrodzenia w przypadku umów cywilnych nie rozwiązuje problemu zapewnienia osobom należytej ochrony prawnej w sytuacji, gdy istnieje podstawa do uznania, że w istocie strony powinien łączyć stosunek pracy. Natomiast ingeruje w sposób nieuprawniony w stosunki cywilnoprawne, które opierają się na zupełnie innych regułach. Jeżeli dwie strony współpracują ze sobą na zasadzie równorzędności (brak elementu władczego i zależności ekonomicznej) oraz autonomii woli, to nie powinno się im narzucać warunków współpracy. Kiedy jedna strona zamawia wykonanie jakiegokolwiek pracy (np. naprawa sprzętu, sprzątnięcie biura, archiwizowanie dokumentów), to ustala z drugą stroną cenę za wykonanie tej pracy w całości, a następnie sprawdza jej jakość w ramach czynności starannego działania, a nie kontroluje czasu poświęconego na jej wykonanie. Zleceniodawca nie ma ani potrzeby, ani możliwości sprawdzania czasu przeznaczonego na realizację zadań – nie sprawuje nadzoru (kierownictwa) nad wykonawcą, jak w przypadku zatrudnienia pracowniczego charakteryzującego się podporządkowaniem, a więc stosowaniem do poleceń pracodawcy.

Na uwadze trzeba też mieć treść art. 20 Konstytucji RP, który stanowi o wolności działalności gospodarczej. Podstawowym instrumentem, który służy realizacji autonomii prywatnej jest czynność prawna. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron. To oznacza, że osoba fizyczna lub prawna może dowolnie kształtować swoje stosunki w granicach za-

kreślonych przez przepisy prawa. Do zakresu swobody umów należy zaliczyć swobodę zawierania (kontraktowania) umów, jak i kształtowania ich treści<sup>3</sup>. W myśl art. 353<sup>1</sup> Kodeksu cywilnego stronom wolno dowolnie kształtować stosunek prawny pod warunkiem, że jego cel i treść nie sprzeciwiają się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Jeśli chodzi o problematykę świadczenia pracy, to sankcjonuje się wolność wyboru podstawy prawnej zatrudnienia. Decyzję w tym względzie podejmują same zainteresowane strony, kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji<sup>4</sup>. Zatrudnienie nie musi mieć formy pracownicznej, albowiem praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy dotyczący istoty stosunku pracy nie wprowadza domniemania, ani fikcji prawnej zawarcia umowy o pracę<sup>5</sup>.

W praktyce szerokie zastosowanie mają umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług, które egemplifikują istotę czynności cywilnoprawnych. Zgodnie z art. 734 § 1 Kodeksu cywilnego umowa zlecenia polega na tym, że przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Zleceniem jest tylko umowa zobowiązująca do podjęcia działań na rzecz innej osoby, która odbiera ich skutek w sposób bezpośredni lub pośredni. Ma ona charakter konsensualny i opiera się na starannym działaniu, przyznaje zleceniobiorcy niezależność w sposobie wykonywania umówionych czynności. Natomiast inaczej kształtują się warunki zatrudnienia pracowniczego, które cechuje się podporządkowaniem, a więc stosowaniem do poleceń pracodawcy, dokładnym oznaczeniem miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. W takim przypadku

osoba fizyczna ma roszczenie o ustalenie, że strony łączy stosunek pracy i przysługuje jej prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Warto zauważyć, że projektowane zmiany narzucają stawkę 12 zł brutto za godzinę pracy odbierając możliwość zawierania umów cywilnych wszystkim wykonawcom, którzy chcieliby podejmować zajęcia poniżej tej kwoty z uwagi na charakter prac (proste, fizyczne, dorywcze), chęć uzyskania dodatkowego zarobku, specyfikę działalności (rolnictwo, gastronomia, handel). Ze względu na sezonowy charakter pracy, zależność od warunków atmosferycznych i nietypowe warunki, wiele osób jest zainteresowanych zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych. Propozycja wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej może spowodować, że na części lokalnych rynków pracy ubędzie wiele miejsc pracy. W małych miejscowościach, oddalonych od dużych aglomeracji, już teraz trudno jest znaleźć legalne zatrudnienie. Ze względu na niższe koszty prowadzenia gospodarstw domowych osoby fizyczne wykonują zlecenia za wynagrodzeniem wynoszącym w przeliczeniu nieco mniej niż proponowana stawka 12 zł za każdą godzinę pracy. Podobnie jest w przypadku osób, które świadczą drobne usługi, dorabiając sobie do pensji, renty lub emerytury. Dlatego wprowadzenie dodatkowych ograniczeń może wymusić przejście do szarej strefy. Natomiast celem zmian legislacyjnych jest ograniczenie skali tego zjawiska.

Ustalenie minimalnej stawki za 1 godzinę w wysokości 12 zł dla wszystkich umów cywilnoprawnych spowoduje istotny wzrost kosztów po stronie zleciodawców. W konsekwencji może ich skłaniać do poszukiwania mniej obciążających rozwiązań w zakresie zatrudnienia (np. korzystania z umów o dzieło, wolontariatu, pracy nakładczej; konstruowania nowych typów umów) czy motywowania do większej wydajności osób wykonujących pracę. Niewykluczone, że wyższe wydatki na wynagrodzenia mogą skutkować rezygnacją z prowadzenia biznesu. Nie ulega wątpliwości, że tego rodzaju następstwa niekorzystnie wpłyną na gospodarkę i rynek pracy.

Należy podkreślić, że likwidacja dualizmu na rynku pracy nie powinna sprowadzać się wyłącznie do usztywnienia, a nawet wyeliminowania z obrotu istniejących form zatrudnienia. Wyrównywanie pozycji prawnej osób wykonujących pracę zarobkową winno być przeprowadzone poprzez stopniowe zwiększenie zabezpieczenia osób angażowanych na podstawie umów cywilnoprawnych przy jednoczesnym zmniejszaniu bardziej rygorystycznych warunków zatrudniania właściwych umowie o pracę. Biorąc pod uwagę tempo i zakres przeobrażeń społeczno-

-gospodarczych należy dopuścić różnorodność form świadczenia pracy będących źródłem zarobkowania. Inaczej stworzy się kolejny sztywny gorset, który zainteresowane strony będą omijać.

Z negatywną oceną pracodawców spotkał się proponowany w art. 8a nowelizowanej ustawy wymóg ewidencjonowania liczby godzin przepracowanych przez osobę fizyczną przyjmującą zlecenie lub świadczącą usługi. Takie rozwiązanie oznacza wzrost biurokracji i nakłada na współpracujące ze sobą podmioty niepotrzebne obowiązki administracyjne zagrożone sankcją w postaci kary grzywny od 1000 zł do 30 000 zł, a nawet może prowadzić do usztywnienia wzajemnych relacji między nimi i sporów. Ponadto ingeruje ono w istotę umowy cywilnoprawnej, której elementem przedmiotowo istotnym jest rodzaj zleconej pracy lub świadczonej usługi i całościowo wskazane wynagrodzenie, bez dzielenia go na poszczególne jednostki czasu. Wprowadzenie ewidencji przepracowanych godzin wyeliminuje możliwość określania wynagrodzenia w formie ryczałtu powiązanego z innym miernikiem (np. z powierzchnią przy usłudze sprzątania).

Projektowane przepisy nie powinny mieć zastosowania do modelu współpracy pomiędzy przedsiębiorcą a osobą wykonującą czynności w ramach umowy cywilnoprawnej, gdy ustalone wzajemnie warunki nie są w żaden sposób zbliżone do stosunku pracy. Przykładem są niektóre systemy sprzedaży bezpośredniej, odbywające się poza lokalem przedsiębiorstwa, oparte na dowolnej dystrybucji produktów, w nieokreślonym miejscu i czasie (np. w trakcie spotkań towarzyskich lub rodzinnych). Podobnie chodzi o przypadki, gdy efektywnym miernikiem wartości wykonanych czynności jest kwota uzyskana ze sprzedaży albo liczba porad (konsultacji), od których płacone jest wynagrodzenie, a nie czas poświęcony na wykonanie określonej czynności. Dotyczy to pracy przedstawicieli handlowych, konsultantów, agentów, doradców, pośredników, zarządców, trenerów, organizatorów (spotkań, wydarzeń), serwisantów, instalatorów, gdyż od efektów ich działań zależy wysokość pensji, jaką otrzymują. Ma to zwłaszcza miejsce w sektorach ubezpieczeń i pożyczkowym, gdzie przedmiot umowy jest realizowany przez zleceniobiorcę przede wszystkim w domach klientów i terminie przez nich wyznaczonym. Ze względu na dopuszczenie wielość umów prowizyjnych zdarza się, że wykonawca zlecenia może mieć podpisanych kilka podobnych umów, a nawet świadczyć równoległe pracę na rzecz kilku kontrahentów. W praktyce oznacza to, że podczas jednej godziny sprzedaje różne usługi lub produkty na rzecz wielu firm, z którymi ma zawarte umowy. W takich



sytuacjach brak jest możliwości ustalenia, któremu zlecającemu należy przypisać stawkę godzinową.

Biorąc pod uwagę specyfikę pracy sprzedawców i predyspozycje wymagane na te stanowiska warto podnieść, że prowizyjne systemy wynagradzania mają zwykle pozytywny wpływ na osiągnięte wyniki i możliwość kształtowania wysokości zarobków. Powiązanie płacy z efektywnością ma motywujące oddziaływanie. Natomiast zastosowanie stawki minimalnej może ograniczyć przedsiębiorczość osób bardziej zaradnych i utrudnić zarządzanie personelem. Stawka godzinowa nie jest dobrym miernikiem w sytuacji, gdy realizacja zadania zależy od dodatkowych czynników, takich jak: teren (miejski, wiejski), czas dotarcia do miejsca przeznaczenia, zaludnienie, liczba potencjalnych klientów i dostępność do nich (komunikacja elektroniczna, kontakt telefoniczny, rozmowy bezpośrednie).

Uzależnienie wynagrodzenia od liczby przepracowanych godzin wymaga od zlecającego określenia ram czasowych, w trakcie których wykonawca ma zrealizować zadania. W modelach opartych wyłącznie na prowizji nie jest możliwe stworzenie odpowiednich mechanizmów ewidencji i kontroli czasu pracy, w tym dokonywanie wyceny godzinowej czynności, które nie dają się w ten sposób zmierzyć. Próba narzucenia takiego weryfikatora ogranicza swobodę stron, które są nastawione na osiągnięcie określonego rezultatu, a nie ciągłość działania. Zaletą wynagradzania prowizyjnego jest bowiem samodzielne podejmowanie przez zleceniobiorcę decyzji dotyczących tego, w jakim trybie, godzinach i częstotliwości wykonuje

zadania dla firmy, jakie chce osiągnąć dochody przy swoim zaangażowaniu, na ile może łączyć obowiązki zawodowe z innymi zobowiązaniami.

Niezwykle kontrowersyjne jest nałożenie obowiązku ewidencjonowania czasu pracy na wszystkie możliwe zlecenia. Istnieje dużo zawodów i branż potwierdzających poważne komplikacje w prawidłowym formułowaniu obowiązków stron umowy. Co więcej, nie każde zajęcie może być w prosty sposób powiązane z określonym zawodem, a częstą sytuacją jest zlecenie prac obejmujących tylko wycinek danej profesji. Ponadto przedsiębiorcy korzystają ze specjalistycznych usług, gdzie czynności nie są świadczone stale i codziennie, ale w pewnych odstępach czasu, zależnie od potrzeb, albo wręcz okazjonalnie. Wówczas w interesie obu kontrahentów jest ustalenie wynagrodzenia według stawki odnoszącej się do liczby wykonanych czynności albo w formie ryczałtu miesięcznego w oparciu o uzgodnione wspólnie spodziewane zaangażowanie zleceniobiorcy. Sytuacją typową na rynku usług jest też wykonywanie zleceń według z góry ustalonego cennika. Dość często nie ma sposobności i warunków do tego, aby podmiot zamawiający mógł sprawować jakąkolwiek kontrolę ze względu na specjalistyczny charakter czynności i sposób ich realizacji. W takich okolicznościach zmuszenie stron do prowadzenia rozliczeń wedle stawki godzinowej działa na szkodę samych zainteresowanych. Przykładem może być działalność marketingowa, badanie rynku, merchandising, informatyka, dziennikarstwo, copywriting, prace redakcyjne, projektowanie, księgowość.

Problematyczna jest też branża budowlana, gdyż trudno sobie wyobrazić, aby osoba pełniąca samodzielnie funkcję techniczną (np. projektant, kierownik budowy, konserwator), której zleca się konkretną czynność (np. uzyskanie pozwolenia, zapewnienie dostawy mediów do obiektu, przygotowanie dokumentacji), prowadziła ewidencję godzinową na potrzeby realizacji umowy. W rzeczywistości tylko wykonawca jest w stanie rzetelnie i odpowiedzialnie ewidencjonować czas, co nie zawsze jest oczywiste i może wzbudzać wątpliwości zlecającego, skoro nie sprawuje on bieżącej kontroli i oczekuje jedynie rozliczenia z efektów pracy. Trudne może być prowadzenie ewidencji dla ankierów czy osób roznoszących ulotki, gdyż nie ma żadnej możliwości obiektywnej weryfikacji czasu ich pracy. Osoby dostają do rozniesienia określoną liczbę egzemplarzy we wskazanym terminie, a kiedy faktycznie to zrobią (kwestia pory, miejsca, okoliczności) jest poza zakresem zainteresowań zleceniodawcy. Otrzymują one ustalone wynagrodzenie za wykonanie zadania (przeprowadzenie badań, rozdanie materiałów reklamowych). Natomiast, w jakim tempie je zrealizują, nie ma znaczenia dla stron. Stąd ewidencjonowanie czasu pracy staje się bezcelowe. Sprawdzanie i rozliczanie takich umów oznacza ogromny nakład dodatkowej pracy i biurokrację, co wywołuje niezadowolenie wśród pracodawców dokonujących bardzo dużo zleceń.

Projektowana regulacja wymaga sporządzenia ewidencji czasu pracy zleceniobiorcy prowadzącego działalność gospodarczą, który usługę wykonuje osobiście. To oznacza, że przed powierzeniem zadania zlecający powinien upewnić się, czy zakład usługowy jest prowadzony w wymaganej formie prawnej i jaki jest status osoby przystępującej do jego wykonania (właściciel, pracownik, podwykonawca). Ryzyko błędów tych ustaleń i konsekwencje wynikające z kontroli w postaci nałożenia kary grzywny obciążają zlecającego. W celu uniknięcia sankcji lub złagodzenia jej skutków powinien on każdorazowo domagać się od osoby świadczącej usługę pisemnego oświadczenia potwierdzającego, że indywidualnie prowadzi ona działalność gospodarczą.

Trzeba zauważyć, że chociaż umowy zlecenia są realizowane w określonych ramach czasowych, to często mają one charakter mieszany, gdyż zawierają elementy umowy o dzieło – poza wymogiem należytej staranności, zakładają osiągnięcie określonego efektu finalnego. Zatem można popaść w dość absurdalne ekstrapolacje co do faktycznie przepracowanego czasu w sytuacji, gdy następują opóźnienia w realizacji zadania wskutek błędów zleceniobiorcy. Wówczas nie wiadomo, jak wyodrębnić w ewidencji godzinny

przeznaczony na należytą realizację przedmiotu umowy od godzin pracy obciążonej tymi błędami bądź poświęconej na ich usunięcie.

Mając na uwadze powyższe zastrzeżenia, zasadne jest przyjęcie innych, niż godzinowe, sposobów rozliczania wykonanego zadania oraz wprowadzić odpowiednie wyłączenia z obowiązku ewidencjonowania liczby godzin przepracowanych przez osoby fizyczne ze względu na specyfikę branż lub sposób realizacji zleceń. Jednocześnie podkreślenia wymaga fakt, że precyzyjne określenie wszystkich sytuacji uzasadniających takie wyłączenie nie jest możliwe. Dlatego konieczne jest sformułowanie ogólniejszego zapisu, który przewidywałby dodatkowy sposób rozliczania wykonanej pracy. Do rozważenia pozostaje rozwiązanie zakładające, że zleceniobiorca świadczący usługę lub prowadzący własną działalność gospodarczą dokumentuje realizowane przez siebie czynności i przedstawia je zleceniodawcy – przedsiębiorcy albo innej jednostce organizacyjnej w celu ostatecznego rozliczenia i zatwierdzenia, chyba że obie strony w umowie inaczej postanowią. Zaletą takiego rozstrzygnięcia jest nadanie pierwszeństwa ustaleniom stron w ramach autonomii ich woli. Nie można bowiem wykluczyć, że samemu zleceniodawcy będzie zależało na prowadzeniu ewidencji liczby godzin przepracowanych przez osobę fizyczną przyjmującą zlecenie lub świadczącą usługi. Natomiast dokumentacja powinna wykazywać nie tylko jednostki czasu, ale też inne parametry służące rozliczeniu postanowień umowy.

Pracodawcy negatywnie oceniają propozycję wyposażenia Państwowej Inspekcji Pracy w prawo kontroli przestrzegania przepisów dotyczących: wypłacania wynagrodzenia przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną osobie fizycznej przyjmującej zlecenie lub świadczącej usługi na podstawie umów cywilnoprawnych oraz prowadzenia ewidencji liczby przepracowanych godzin. Zgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym, spory między podmiotami powinny być rozstrzygane na drodze sądowej. Państwowa Inspekcja Pracy jest organem nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia. Zatem jej zadaniem jest kontrolowanie zakładów i nadzorowanie przestrzegania przepisów określających prawa pracownicze, a więc odnosi się do zupełnie innej materii i odmiennych stosunków łączących pracodawcę i pracownika. Stanowi o tym Konwencja nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu, przyjęta w Genewie dnia 11 lipca 1947 r.<sup>6</sup> Państwowa Inspekcja Pracy nie powinna ingerować w stosunki cywilnoprawne i tym bardziej nakazywać stronie umo-

wy wypłaty wynagrodzenia. Co więcej, nie znajduje uzasadnienia nadanie inspektorom pracy uprawnienia do przeprowadzania, bez uprzedzenia – o każdej porze dnia i nocy, kontroli wypłacania wynagrodzenia osobie fizycznej przyjmującej zlecenie lub świadczącej usługi, a także kontroli prowadzenia ewidencji liczby przepracowanych godzin. Tak szeroko zakreślone uprawnienia inspektorów pracy są nieadekwatne do zakresu przedmiotowego czynności kontrolnych, to jest wypłacania i dokumentowania płatności. Zatem kontrola powinna następować za uprzedzeniem i w godzinach funkcjonowania zakładu, aby przedsiębiorca bądź inna jednostka organizacyjna mogli się przygotować i zgromadzić potrzebną dokumentację księgową. W wielu bowiem przypadkach jej prowadzenie jest zlecane biuram rachunkowym.

Nowelizacja przewiduje uchylenie art. 6 ust. 2 i 3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zgodnie z którym wysokość pensji pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy nie może być niższa niż 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Uchylenie tego przepisu zniesie zróżnicowanie płacowe ze względu na staż pracy. To oznacza, że wszyscy pracownicy, niezależnie od długości zatrudnienia, będą mieli prawo do minimalnego wynagrodzenia w jednakowej wysokości. Z jednej strony proponowana zmiana jest zasadna, bo wyrównuje szanse i polepsza sytuację materialną osób rozpoczynających karierę zawodową. Jednocześnie wpływa negatywnie na rynek pracy, gdyż utrudnia przyjmowanie do pracy ludzi młodych, którzy nie mają doświadczenia i konieczne jest ich przyuczenie do wykonywania obowiązków na danym stanowisku pracy. Niższa stawka wynagrodzenia stanowi bodziec finansowy dla pracodawców, żeby przyjmowali osoby bez odpowiedniego przygotowania praktycznego do wykonywania pracy. To rozwiązanie znajduje zastosowanie wobec osób słabiej wykształconych i w regionach mniej rozwiniętych, gdzie firmom jest zdecydowanie trudniej prowadzić działalność gospodarczą. Biorąc pod uwagę przyjęte ostatnio regulacje prawne polegające na objęciu umów zlecenia ubezpieczeniem społecznym i projektowane wprowadzenie minimalnej stawki 12 zł, należy uznać, że są to zmiany wystarczające, które przyczynią się do ograniczenia „śmieciowego” zatrudnienia. Stąd zasadne jest pozostawienie przepisu utrzymującego wysokość 80% minimalnego wynagrodzenia w pierwszym roku pracy.

Warto podkreślić, że proponowane zmiany uniemożliwią realizację dotychczasowych postanowień wynikających zarówno z umów cywilnych zawieranych bezpośrednio między kontrahentami, jak też spowo-

dują problemy z realizacją zamówień publicznych. Ze względu na wzrost kosztów i konieczność dostosowania działalności firmy do nowych wymogów zasadne jest przyjęcie odpowiednio długiego *vacatio legis*, aby podmioty mogły dysponować wystarczającym czasem do podjęcia stosownych działań. Wówczas można mówić o przestrzeganiu konstytucyjnych standardów zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa, zasady ochrony praw nabytych oraz ochrony interesów w toku.

## PROPONOWANE ZMIANY – MARZEC 2016 R.

W wyniku przeprowadzonych uzgodnień i konsultacji społecznych została przygotowana kolejna wersja projektu z dnia 18 marca 2016 r. zmieniającego ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Zgodnie z nową propozycją, stawka minimalna ma być stosowana wyłącznie w przypadkach, gdy praca jest świadczona przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną (art. 1 pkt 10 projektu). Kierunek rozwiązania jest słuszny. Wątpliwości budzi jedynie określenie „w miejscu i czasie wyznaczonym”. Nie wiadomo bowiem, czy chodzi o konkretne (precyzyjne) wskazanie tych warunków wykonywania zlecenia lub świadczenia usług, czy też za wystarczające okaże się ogólne podanie przedziałów czasowych lub zakreślenie obszaru według podziału administracyjnego kraju. W konsekwencji dość trudne może być rozdzielenie pracy świadczonej na podstawie umów cywilnoprawnych od tej, która w swej istocie jest zbliżona do stosunku pracy. Konieczne wydaje się zaakcentowanie nadrzędnej roli zlecniodawcy bądź alternatywnie – podkreślenie większej swobody wykonawcy. W celu doprecyzowania zapisu można uzupełnić treść art. 8a projektowanej ustawy przez wskazanie, że chodzi o przypadki, gdy przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi samodzielnie wyznacza miejsce i czas wykonania czynności.

W proponowanych zmianach nie przewiduje się formy elektronicznej na przekazywanie informacji o liczbie przepracowanych godzin. Zważywszy, że coraz częściej w przepisach prawa pracy pojawia się, obok formy pisemnej, forma elektroniczna, zasadne jest przyjęcie, że przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przekazuje na piśmie albo drogą elektroniczną informację o godzinach przeznaczonych na pracę. Dopuszczenie obu form znacznie ułatwi stronom przekazywanie informacji, co jest o tyle ważne, że ich przekazanie ma nastąpić w terminie poprzedzającym wypłatę wynagrodzenia. Podobnie, gdy chodzi o do-

konanie ustaleń dotyczących sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub usługi (art. 8b projektowanej ustawy).

W propozycjach zmian jest przewidziana częstotliwość wypłaty wynagrodzenia. W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc zlecający ma obowiązek dokonywać płatności co najmniej raz w miesiącu. Chodzi więc o umowy realizowane w sposób ciągły przez okres co najmniej dwóch miesięcy. W przepisie nie uwzględnia się sytuacji, w których usługi nie trwają długo, lecz są okresowe, odbywają się w ustalonych przez strony cyklach przekraczających miesiąc (np. pięć, siedem tygodni), po których przez kolejny okres nie są już wykonywane. W opisanych przypadkach wynagrodzenie jest każdorazowo wypłacane po rozliczeniu i zakończeniu danego cyklu. Z kolei w okresie, kiedy usługi nie są świadczone, wynagrodzenie nie jest wypłacane, choć umowa pozostaje przez cały czas w mocy. Wypełnienie normy prawnej art. 8a ust. 6 projektu staje się niecelowe bądź niemożliwe. Dzielenie wynagrodzenia na dwie części za zlecenie trwające przez co najmniej cztery tygodnie jest niepraktyczne i pracochłonne, prowadzi bowiem do sytuacji, w której jedna część okresu rozliczeniowego obejmuje np. 31 dni, a druga 4 dni. Uzasadnione wydaje się połączenie tych okresów i dokonanie jednej wypłaty.

Zgodnie z art. 8d projektowanej ustawy przepisów art. 8a–8c nie stosuje się między innymi do umów cywilnoprawnych dotyczących usług opiekuńczych i bytowych, w tym realizowanych przez prowadzenie rodzinnego domu pomocy. Powodem wyłączenia jest sprawowanie w sposób ciągły całodobowej opieki nad osobami lub pewną ich grupą, przy czym jest ona uzasadniona ze względu na korzystanie przez te osoby z różnych form wypoczynku w miejscu oddalonym od ich zamieszkania, jak też szczególne potrzeby w życiu codziennym. Obowiązki osób świadczących usługi odnoszą się do pełnienia opieki przez całą dobę, co oznacza stałą ich aktywność. Charakter opieki polega na bezustannym pozostawianiu w gotowości fizycznej, społecznej i psychicznej, co deprecjonuje potrzebę dokonywania przeliczeń poświęconego czasu na konkretną liczbę godzin. Przewidziany katalog wyłączeń nie obejmuje wszystkich szczególnych przypadków. Konieczne jest rozsze-

zenie wyjątków o usługi polegające na sprawowaniu permanentnej opieki nad osobami niepełnosprawnymi, przewlekle chorymi lub w podeszłym wieku w sytuacji, gdy miejsce świadczenia opieki jest tożsame z miejscem zamieszkania podopiecznego.

Niejasna jest treść art. 8c projektowanej ustawy w części stanowiącej, że przez okres odpowiadający okresowi przedawnienia określonego w przepisach Kodeksu cywilnego, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna przechowuje dokumenty oraz informacje w postaci elektronicznej związane z potwierdzaniem liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. W świetle niejasno sformułowanego zapisu pojawia się pytanie, jaki konkretnie okres należy zastosować. Zgodnie z art. 118 k.c. jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, termin przedawnienia wynosi lat dziesięć, a dla roszczeń o świadczenia okresowe oraz roszczeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej – trzy lata. Natomiast w myśl art. 751 k.c. z upływem lat dwóch przedawniają się roszczenia o wynagrodzenie za spełnione czynności i o zwrot poniesionych wydatków przysługujące osobom, które stale lub w zakresie działalności przedsiębiorstwa trudnią się czynnościami danego rodzaju; to samo dotyczy roszczeń z tytułu zaliczek udzielonych tym osobom. Wymienione okresy są zbyt długie. Za wystarczające należy uznać wprowadzenie okresu odpowiadającego długości wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

## ZAKOŃCZENIE

Konkludując uważam, że przedłożone rozwiązania nie spowodują diametralnej poprawy sytuacji na rynku pracy. Natomiast będą wzbudzać niezadowolenie wśród pracodawców i wątpliwości dotyczące prawidłowej interpretacji przepisów. W mojej ocenie obecne problemy społeczne związane z pewnym wycinkiem rzeczywistości (kwestia ustanowienia stawki wynagradzania godzinowego) nie powinny być rozwiązywane przez ingerencję w historycznie ukształtowane podstawy systemu prawa cywilnego. Dlatego nie ma potrzeby określania stawki za godzinę pracy powierzanej przez zleceniodawcę. Niezbędne są inne działania, które przyczynią się do zwalczania nadużyć w sferze zatrudnienia. ■

1 Wersja projektu z dnia 15 stycznia 2016 r.

2 Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 907 z późn. zm.).

3 Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania. Część ogólna*, Warszawa 2008, s. 128; P. Machnikowski, [w:] *System Prawa Prywatnego. Prawo zobowiązań – część ogólna*, Warszawa 2006, t. 5, s. 420; W. Czachórski, A. Brzozowski, M. Safjan,

E. Skowrońska-Bocian, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2004, s. 137.

4 Wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r. (I PKN 594/99), OSNP 2001, nr 21, poz. 637.

5 Wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r. (I PKN 432/99), OSNP 2001, nr 9, poz. 310.

6 Dz.U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450.

*Polski system ochrony zdrowia jest cyklicznie analizowany i opisywany przez instytucje międzynarodowe. W przygotowywaniu tych dokumentów istotną rolę odgrywają instytucje międzynarodowe jak Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) z przygotowywanym co dwa lata raportem Health at a Glance. Na uwagę zasługują także dokumenty przygotowywane przez World Health Organization (WHO) w tym np. Health Systems in Transition, który opisuje bardzo dokładnie system, tworzony jednak incydentalnie. Wśród ważnych polskich wydawnictw należy wymienić m.in. Diagnozę Społeczną, która również dobrze odzwierciedla zmiany zachodzące w systemie jak i sposobie jego funkcjonowania. To tylko kilka najważniejszych przykładów raportów, które wskazują na dysfunkcjonalności systemu ochrony zdrowia w Polsce i powinny służyć decydentom do podejmowania racjonalnych decyzji.*

## Polski system ochrony zdrowia w 2015 r. w świetle polskich i międzynarodowych raportów



### WSTĘP

Dokumenty te są niezwykle wartościowe i warte analizy z punktu widzenia badaczy z zakresu polityki społecznej, ekonomii, a szczególnie polityki publicznej, a także Rady Dialogu Społecznego. Zgodnie z definicją przytaczaną przez prof. Andrzeja Zybale „polityka publiczna to zrationalizowane działania i programy publiczne, które oparte są na zgromadzonej, względnie zobiektywizowanej wiedzy i usystematyzowanym procesie projektowania i wykonywania tych działań”<sup>1</sup>. Wnioski wynikające z opisanych poniżej raportów powinny być wykorzystywane w trakcie rozmów w ramach RDS nad planowanymi zmianami w systemie ochrony zdrowia.

### HEALTH AT A GLANCE

Pierwszym analizowanym raportem będzie dokument przygotowany przez OECD Health at a Glance 2015, OECD Indicators.

### Wydatki na zdrowie

Polska należy do państw, które przeznaczają najmniej pieniędzy na ochronę zdrowia wśród państw OECD. W sumie wydajemy na zdrowie 6,4% PKB, oznacza to, że na każdego obywatela przypada średniorocznie kwota rzędu 1530 dolarów amerykańskich. Należy pamiętać, że wchodzi w to zarówno wydatki publiczne jak i prywatne. Wydatki prywatne w Polsce wynoszą, aż 29% wszystkich wydatków i stawia nas to wśród liderów w zakresie partycypacji finansowej społeczeństwa w finansowaniu systemu ochrony zdrowia. W tym roku, pierwszy raz w historii, Polska została wymieniona wśród państw, które mają największą skalę niezaspokojonych potrzeb medycznych. W Polsce publiczne ubezpieczenie zdrowotne obejmuje 91,6% społeczeństwa, co jest jedną z najniższych wartości – za nami są tylko Chile, Grecja,

Grzegorz Byszewski

– Zastępca Dyrektora  
Centrum Monitoringu  
Legislacji, od 7 lat ekspert  
ds. Zdrowia Pracodawców  
Rzeczypospolitej Polskiej.



Niemcy (ale z rozbudowanym systemem ubezpieczeń prywatnych – obowiązkowych) oraz Stany Zjednoczone. Według OECD Polacy na bezpośrednie wydatki związane ze zdrowiem wydają rocznie 2,5% budżetu gospodarstw domowych (średnia OECD to 2,8%). Z tego 17% jest przeznaczane na leczenie, 15% na opiekę dentystyczną, 62% na leki i 6% na urządzenia terapeutyczne.

W Polsce mamy bardzo charakterystyczną strukturę wydatków na zdrowie. Według danych OECD 36% środków wydajemy na leczenie szpitalne (według danych NFZ odsetek ten jest wyższy i wynosi 43,5% – plan finansowy na 2016 r.) i 30% na podstawową opiekę zdrowotną i ambulatoryjną opiekę specjalistyczną. Oprócz tego 24% środków jest wydawanych na wyroby medyczne i 6% na opiekę długoterminową. Można przypuszczać, że odmiennie dane podawane przez OECD w stosunku do tego co wynika z planu finansowego Narodowego Funduszu Zdrowia wynikają z innej, ujednoliconej na potrzeby raportu metodologii. Niezaprzeczalne jest jednak, iż Polska należy do państw, które po Grecji przeznaczają najwięcej pieniędzy na leczenie szpitalne – które jest najdroższe i w tym sensie mało efektywne kosztowo.

### Średnia długość życia

Punktem wyjścia do analizy poprawności funkcjonowania systemu ochrony zdrowia jest ocena zdrowotności populacji objętej danymi rozwiązaniami. W Polsce średnia długość życia wynosi 77,1 lat i jest o prawie 3,5 roku niższa niż średnia w państwach należących do OECD. Zaniepokojenie budzi jednak różnica w średniej długości życia kobiet i mężczyzn – wynosi ona bowiem aż 8,2% (kobiety żyją 81,2 lata, a mężczyźni 73). Tylko w Estonii ta różnica jest wyższa. Jednocześnie w Polsce kobiety żyją tylko niespełna dwa lata krócej niż wynosi średnia w państwach OECD, zaś mężczyźni aż 4,6 roku krócej. W tym kontekście warto spojrzeć co jest przyczyną przedwczesnej umieralności mężczyzn i jakie działania wpisane w zakres działania polityki publicznej może ten zły trend odwrócić. Z danych Narodowego Instytutu Zdrowia Publicznego – Państwowego Zakładu Higieny<sup>2</sup> wynika, że nadumieralność mężczyzn jest widoczna wprawiewszystkichnajczęstszychprzyczynachzgonów poza chorobami układu krążenia, w tym szczególnie



jest to widoczne w tzw. przyczynach zewnętrznych a następnie w nowotworach złośliwych. W tym drugim przypadku z danych OECD bardzo wyraźnie wynika, że wyższa śmiertelność na nowotwory jest jedynie w Dani, Republice Słowacji, Słowenii i na Węgrzech. Należy zauważyć, że w przypadku zawału serca, średnia liczba zgonów na 100 000 przypadków jest w Polsce niższa niż w państwach OECD. Ciekawie prezentuje się samoocena stanu zdrowia Polaków. O ile nie budzi zdziwienia relatywnie wyso-

” *Polska należy do państw, które przeznaczają najmniej pieniędzy na ochronę zdrowia wśród państw OECD. W sumie wydajemy na zdrowie 6,4% PKB, oznacza to, że na każdego obywatela przypada średnio-rocznie kwota rzędu 1530 dolarów amerykańskich. Należy pamiętać, że wchodzi w to zarówno wydatki publiczne jak i prywatne.*

ki odsetek osób oceniających swój stan zdrowia jako zły (14%) jak i niska liczba osób oceniających swój stan zdrowia tylko jako dobry (27%) o tyle interesująca jest wysokość ocena swojego stanu zdrowia osób z niskimi dochodami w stosunku do osób z wysokimi dochodami. W tej pierwszej grupie dobrze swój stan zdrowia ocenia 54% Polaków, czym wyprzedzamy

państwa przeznaczające znacznie wyższy odsetek PKB na zdrowie – jak Niemców i Finów (w sumie wyprzedzamy 9 państw). Osoby z wysokimi dochodami dobrze oceniają swój stan zdrowia w 69% – niżej oceniają tylko Estończycy, Japończycy i Koreańczycy. To dowodzi temu, że system ochrony zdrowia równo traktuje wszystkich obywateli, niezależnie od poziomu ich dochodu, zaś możliwości polepszenia swojego stanu zdrowia komercyjnie są ograniczone.

### Zasoby kadrowe i infrastrukturalne

Ważnym obszarem wpływającym na ochronę zdrowia są jego zasoby, zarówno kadrowe (liczba lekarzy), infrastrukturalne jak i sprzęt medyczny. Pierwszym analizowanym obszarem będą kadry. Polska w tych statystykach również plasuje się znacznie poniżej

średniej europejskiej ze średnio 2,2 lekarza na 1000 mieszkańców (średnia OECD wynosi 3,3)<sup>3</sup>. Braki medyków będą się pogłębiać, gdyż jak wynika ze statystyk kształcimy także zdecydowanie zbyt mało lekarzy (9,9 studenta na 100 000 mieszkańców). Znamienne jest to, że państwa posiadające największą liczbę lekarzy w przeliczeniu na liczbę mieszkańców w większości także dużo inwestują w kształcenie kadr. Może to sugerować, że migracja nie ma aż tak istotnego wpływu na liczbę praktykujących lekarzy. W Polsce tylko 1,5% medyków zdobywa doświadczenie zawodowe za granicą – co daje nam przedostatnią pozycję. Należy również podkreślić, że struktura lekarzy z uwzględnieniem ich specjalności jest istotnie zachwiana. Przyjmuje się, że efektywny system powinien koncentrować się na kompleksowej obsłudze pacjentów na poziomie podstawowej opieki zdrowotnej, a następnie koordynować przepływ pacjentów do lekarzy specjalistów, w tym tych pracujących w szpitalach. Tymczasem Polska jest państwem, które ma jeden z najniższych odsetków lekarzy rodzinnych (tylko 15%), a aż 85% stanowią specjaliści. To implikuje ograniczone możliwości skuteczności *gate keeper* a jakim mieli być w naszym systemie ochrony zdrowia medycy pracujący w POZ, jak i wpływa na odwróconą piramidę świadczeń, co generuje znacznie wyższe jednostkowe koszty leczenia. Wydaje się, że drugą poważną przyczyną niskiej efektywności systemu, mierzonej skutecznością leczenia, jest istotne obciążenie lekarzy. Każdy z nich statystycznie udziela rocznie 3168 porad, w czym jesteśmy w czołówce państw OECD (7 miejsce). To powoduje skracanie czasu wizyty, a więc brak możliwości kompleksowego podejścia do potrzeb pacjenta, co wpływa na większą liczbę wizyt pacjenta u lekarza. Statystyczny Polak odwiedza medyka aż 7,1 razy w roku (średnia OECD 6,6). Z porównania tych statystyk w kontekście międzynarodowym, co ciekawe nie ma ścisłej korelacji między niską liczbą lekarzy a wysoką liczbą wizyt przypadających na lekarza. W tym przypadku wydaje się, że decyduje albo mentalność obywateli, albo sposób organizacji systemu ochrony zdrowia. Przykładem mogą być Republika Czech i Słowacja oraz Węgry, które mimo liczby lekarzy oscylującej wokół średniej państw OECD mają więcej wizyt lekarskich rocznie przypadających

” Według danych OECD na opiekę długoterminową w Polsce przeznaczamy 0,4% PKB. Wyraźnie widać, że po programie skierowanym ku polityce prorodzinnej i zwiększenia dzietności nie ominie Polski obowiązek wspierania osób starszych, zwłaszcza w sposób zinstytucjonalizowany tych, którzy nie są samodzielni. To będzie kolejny istotny koszt który będzie musiał udźwignąć budżet państwa.

na obywatela i w konsekwencji, porównywalne do Polski, obciążenie lekarzy.

Drugą ważną w procesie leczenia grupą zawodową są pielęgniarki. Także i w tym przypadku Polska znajduje się znacznie poniżej średniej państw OECD z liczbą 5,3 pielęgniarki na 1000 mieszkańców oraz niską liczbą osób kształcących się na studiach pielęgniarskich – 36 osób na 100 000 mieszkańców. Jeśli te liczby zestawimy z danymi o szybko rosnącej średniej wieku polskich pielęgniarek (pod koniec 2013 r. wynosiła ona 48,69 roku i w ciągu 5 lat wzrosła o ponad 4 lata<sup>4</sup>) to wyraźnie widać, że najdalej za 15 lat, polski system ochrony zdrowia będzie się zmagał z olbrzymim wyzwaniem braku kadr pielęgniarskich.

Kolejnym elementem są zasoby infrastrukturalno-sprzętowe. W tym przypadku szczególne znaczenie ma liczba łóżek przypadających na 1000 mieszkańców, która w Polsce wynosi 6,6 (średnia OECD 4,8).

Charakterystyczne dla bazy łóżkowej jest jej niedostosowanie do potrzeb społeczeństwa, w tym przede wszystkim starzejącej się populacji. Ok. 65–70% to tak zwane łóżka lecznicze, następnie ok. 5% stanowią łóżka opieki psychiatrycznej a pozostała liczba wynosząca nawet do 30% to inne łóżka szpitalne. W statystykach tych nie występują łóżka opieki długoterminowej, ale wynika to najprawdopodobniej z konstrukcji

polskiego systemu ochrony zdrowia, który łóżka te umieszcza poza szpitalami – w tzw. zakładach opiekuńczo-leczniczych (ok. 20 tys. łóżek) i zakładach pielęgnacyjno-opiekuńczych (ok. 6 tys. łóżek)<sup>5</sup>. Liczba hospitalizacji w Polsce jest powyżej średniej państw OECD i wynosi 167 na 1000 mieszkańców, zaś średnia jej długość poniżej – i wynosi 7 dni (w ostatnich trzech latach skróciła się). Skracanie się średniej długości hospitalizacji jest korzystne z punktu widzenia ekonomiki zarządzania systemem ochrony zdrowia, a jest szczególnie istotne ze względu na fakt, iż na leczenie szpitalne w Polsce wydawane jest 43,5% budżetu publicznego płatnika<sup>6</sup>. Tendencja ta może być skutkiem prób przesuwania jak największej liczby świadczeń medycznych dotychczas wykonywanych w warunkach szpitalnych do procedur jednodniowych, aby w kolejnym kroku przesunąć je do ambulatorium (i tym samym mniej za nie płać świadczeniodawcom).



### Dostęp do farmaceutyków

Niedofinansowanie polskiego systemu ochrony zdrowia w sposób bezpośredni przekłada się na relatywnie małą ilość środków przeznaczanych na refundowanie leków. Zaniepokojenie polityka publicznego powinna budzić przede wszystkim bardzo wysoka współpłatność za leki – najwyższa ze wszystkich państw OECD, która powoduje rzeczywiste ograniczenie do ich dostępności (według danych 13,4% gospodarstw domowych rezygnuje z zakupu leków, przede wszystkim ze względu na brak pieniędzy<sup>7</sup>).

Polak rocznie wydaje ok. 326 dolarów na leki, w tym mniej niż połowa to leki na receptę. Oznacza to, że wydajemy na leki sumarycznie 1,4% PKB, ale gros z tego stanowią wydatki prywatne. Jesteśmy w tej kategorii liderem, to znaczy aż 68% wydatków stanowią wydatki z kieszeni pacjentów, a refundacja pokrywa jedynie 32% kosztów leków (wydatki publiczne). Średnia OECD wynosi 57% w odniesieniu do wydatków publicznych i 37% prywatnych.

W ostatnich latach większość państw OECD zaczęła wprowadzać bardziej restrykcyjne podejście do polityki lekowej. To spowodowało zmniejszanie wydatków na leki, które w Polsce w latach 2009–2013 zmniejszyły się o 5,7%. Spowodowane to było wejściem w życie ustawy refundacyjnej, która m.in. określiła maksymalny odsetek wydatków Narodowego Funduszu Zdrowia na leki<sup>8</sup>.

### Opieka długoterminowa

Polska jest krajem starzejącym się co powoduje, że kwestie związane z opieką długoterminową i mądrym zagospodarowaniem osób starszych będą wyzwaniem. Obecnie odsetek osób w wieku 65+ w Polsce wynosi 13% i jest to dobry wynik (średnia OECD 15%), ale już

w 2050 r. odsetek ten wyniesie 30% (przy zachowaniu *status quo* w liczbie urodzeń). Jeśli planowane i wprowadzane programy prorodzinne przyniosą oczekiwane rezultaty być może uda się nam uniknąć bycia jednym z najstarszych społeczeństw w Europie. Polscy seniorzy dość źle oceniają swój stan zdrowia (dobrze i bardzo dobrze ocenia go tylko niespełna 20% i jest to jednym z najgorszych wyników wśród Państw OECD – jedynie przed Estonią, Węgrami i Portugalią). Z tym wiążą się deklarowane ograniczenia w codziennej aktywności osób starszych (takie ograniczenia deklaruje ok. 60 osób w wieku powyżej 65. roku życia) oraz silne ograniczania w codziennych czynnościach, które deklaruje ok. 23% seniorów. Kolejne dane wyraźnie pokazują niedostosowanie systemu ochrony zdrowia do potrzeb osób starszych jak i brak odpowiedniej zinstytucjonalizowanej opieki nad osobami starszymi. W Polsce jest najmniej wśród Państw OECD łóżek opieki długoterminowej w instytucjach i szpitalach (tylko 18 na 1000 osób powyżej 65. r.ż.) i co za tym idzie mamy najniższy odsetek społeczeństwa otrzymującego opiekę długoterminową 0,3%. Według danych OECD na opiekę długoterminową w Polsce przeznaczamy 0,4% PKB. Wyraźnie widać, że po programie skierowanym ku polityce prorodzinnej i zwiększenia dzietności, nie ominię Polski obowiązek wspierania osób starszych, zwłaszcza w sposób zinstytucjonalizowany tych, którzy nie są samodzielni. To będzie kolejny istotny koszt, który będzie musiał udźwignąć budżet państwa.

### DIAGNOZA SPOŁECZNA

*Diagnoza Społeczna* jest badaniem przekrojowym, badającym różne dziedziny życia Polaków. Jej dużą wartością jest cykliczność, próba badania jak i porównywalność metodologii zbierania danych. W zakresie ochrony zdrowia dotyczy ona tylko wąskiego

obszaru, ale dość wyraźnie wskazuje na wybrane problemy funkcjonowania systemu ochrony zdrowia. Z najnowszego wydania *Diagnozy Społecznej 2015* wynika, że rośnie równocześnie odsetek gospodarstw domowych korzystających z opieki zdrowotnej finansowanej ze źródeł publicznych (93,4%) jak i ze źródeł prywatnych (53,9% w stosunku do 39% w 2000 r.). O ile nie jest zaskakujące, że w grupie osób deklarujących korzystanie z usług komercyjnych znacznie większy odsetek to osoby z większych miast, z wyższymi dochodami oraz osoby pracujące na własny rachunek lub pracownicy, o tyle interesujący jest podział regionalny (najniższy deklarowany odsetek jest w województwie warmińsko-mazurskim – 30%, a najwyższy w województwach mazowieckim i dolnośląskim (59,4%).

*Diagnoza Społeczna* trafnie przedstawia wyzwania stojące przed systemem. Na pytanie o rezygnację z korzystania ze świadczeń medycznych z powodów finansowych, największy odsetek osób wskazało na leczenie zębów (14,2%), zakup leków (13,4%), prywatnych usług medycznych (11,6%), ale także rehabilitacji (6,9%) czy wykonania protez (4,9%). Odsetek rezygnacji na przestrzeni czasu nieznacznie, ale maleje. Można z tego wnioskować, że część barier (z brakiem dostępności) powoli znika, ale prawdopodobnie wynika to z bogacenia się społeczeństwa a nie działań reformatorski.

## PROGNOZA POTRZEB POLSKIEGO SYSTEMU OCHRONY ZDROWIA

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego odsetek osób w wieku powyżej 65. roku życia wynosi już ponad 13,2%. W raporcie NFZ napisano, że „Ana-

liza pacjentów korzystających z usług szpitalnych z uwzględnieniem wieku wykazała, że osoby starsze, tj. po 65. roku życia stanowiły 26,3% pacjentów ogółem, tj. 1 350 128 osób. Dla tej grupy świadczeniobiorców w roku 2009 przeprowadzono 2 326 150 hospitalizacji, tj. 28,3% wszystkich hospitalizacji w danym roku. Fundusz na sfinansowanie hospitalizacji w roku 2009 przeznaczył 24 066 700 297 zł, w tym na hospitalizację dla osób powyżej 65. roku życia wydano 8 083 842 408 zł co stanowiło 33,6% wydatków ogółem<sup>9</sup>. Wyraźnie widać, że w wielu jednostkach chorobowych i dziedzinach medycyny już dzisiaj dominują pacjenci w wieku powyżej 75. roku życia (prawie 30% pacjentów chorób wewnętrznych to seniorzy, 6% w zakresie chorób związanych z niewydolnością serca). Narodowy Fundusz Zdrowia opublikował w listopadzie 2015 r. analizę pt: „Prognoza kosztów świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych przez Narodowy Fundusz Zdrowia w kontekście zmian demograficznych w Polsce”, który wskazuje na jaki wzrost wydatków wynikających ze zmian demograficznych powinniśmy się przygotowywać. Oto fragment tego raportu: „Otrzymane wyniki jednoznacznie wskazują na sukcesywny wzrost poziomu finansowania świadczeń w kolejnych latach. W 2020 r. kwota kosztów wzrośnie o 2,6 mld. zł w stosunku do roku 2014, co będzie stanowiło wzrost o 4,9%. Na rok 2030 prognozuje się dalszy wzrost – w stosunku do roku bazowego (2014) o prawie 6,4 mld. zł, to jest o 12%. (...) Największy nominalny wzrost będzie dotyczył leczenia szpitalnego – ponad 3 mld zł w roku 2030. Refundacja za leki wzrośnie w tym samym okresie o ponad 1,2 mld zł (przy założeniu braku zmian na liście leków refundowanych). (...) W celu utrzymania obecnego poziomu dostęp-



ności do świadczeń niezbędne jest coroczne zwiększenie finansowania o ok. 500 mln zł tylko w celu zaspokojenia potrzeb zwiększonych zmianami demograficznymi<sup>10</sup>. Jeśli celem polityków publicznych jest nie tylko zachowanie *status quo*, ale odpowiedź na problemy wynikające z powyżej analizowanych raportów, to dynamika wzrostu finansowania systemu powinna być znacznie wyższa.

## PODSUMOWANIE

Powyższe rankingi jednoznacznie wskazują, że system ochrony zdrowia w Polsce wymaga zmian. To wynika zarówno z rankingów oceniających funkcjonowanie systemu jak i oceny pacjentów. Pokazują one w sposób mniej lub bardziej wyrwykowy obszary wymagające szczególnej troski polityków. Z pewnością nie wynika z nich żadna koncepcja ani kierunki zmian, jednak szczegółowa analiza wskazuje pewne wspólne zmienne. Na pewno można do nich zaliczyć potrzebę zwiększenia PKB przeznaczanego na ochronę zdrowia, przynajmniej do średniej OECD (8,9% łącznie wydatków prywatnych i publicznych, deklarowane w publicznym dyskursie 6% ze środków budżetowych będzie nadal nas sytuowało poniżej średniej). Z pewnością niezbędne jest zwiększenie uwagi na opiece nad osobami starszymi, bo zachodzące procesy demograficzne są nieuniknione, a tylko od decyzji polityków zależy czy uda się nam im sprostać. Wśród zmian należy także wymienić konieczność przeciwdziałania kolejkom co pozwoli poprawić opinie obywateli o funkcjonowaniu systemu. Ważnym zadaniem jest również poprawa skuteczności leczenia



nia i zwiększenie partycypacji publicznego płatnika w kosztach leków, lub wprowadzenie programów zapewniających bezpłatny dostęp do leków grupom słabszym ekonomicznie. Z analizy danych wynika wiele dodatkowych rekomendacji szczegółowych. Analiza raportów jest niezwykle cennym źródłem danych dla polityka publicznego. Pozwala na spojrzenie na zachodzące zjawiska holistycznie i oczami osób niebędących związanymi z danymi rozwiązaniami. Polityk publiczny powinien krytycznie oceniać analizowane raporty i uwzględniać ich zewnętrzne uwarunkowania jak i badane zmienne. Uwzględnienie powyższych ograniczeń dokumentów z pewnością pozwoli wyciągnąć prawidłowe i konstruktywne wnioski, dzięki którym będzie możliwe usprawnienie działania systemu ochrony zdrowia. ■

1 A. Zybala, *Polityki Publiczne. Doświadczenia w tworzeniu i wykonywaniu programów publicznych w Polsce i w innych krajach. Jak działa państwo, gdy zamierza/chce/musi rozwiązać zbiorowe problemy swoich obywateli?* KASP Warszawa 2012 r. str. 24.

2 *Sytuacja zdrowotna ludności Polski i jej uwarunkowania, pod redakcją Bogdana Wojtyńskiego, Pawła Goryńskiego, Bożeny Moskałewicz. NZZP-PZH 2012.* <http://www.pzh.gov.pl/download/3239/> (dostęp 9.02.2016).

3 Jeśli odsetek lekarzy przypadających na 1000 mieszkańców policzymy według danych dostępnych na stronie Naczelnej Izby Lekarskiej okaże się, że wynosi on 3,41. Ta liczba stawia nas powyżej średniej państw OECD. Z uzyskanych przez autora informacji wynika, że liczba 2,2 raportowana przez CSIOZ obejmuje jedynie lekarzy pracujących na podstawie umowy o pracę.

4 Dane Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych <http://www.nipip.pl> (dostęp 10.02.2016).

5 Informacja o wynikach kontroli funkcjonowania zakładów opiekuńczo-leczniczych. Marzec 2010. Najwyższa Izba Kontroli <https://www.nik.gov.pl/plik/id,1874,vp,2244.pdf> (dostęp 11.02.2016).

6 Plan Narodowego Funduszu Zdrowia na 2016 r. zatwierdzonej przez Ministra Zdrowia w porozumieniu z Ministrem

Finansów w dniu 18 września 2015 r. <http://www.nfz.gov.pl/bip/finanse-nfz/> (dostęp 11.02.2016).

7 *Diagnoza Społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków.* J. Czapiński, T. Panek. <http://ce.vizja.pl/en/issues/volume/9/issue/4> (dostęp 13.02.2016).

8 Art. 3 ust. 1 Ustawy z dnia 12 maja 2011 r. o refundacji leków, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyrobów medycznych stanowi, że całkowity budżet na refundację wynosi nie więcej niż 17% sumy środków publicznych przeznaczonych na finansowanie świadczeń gwarantowanych w planie finansowym Funduszu.

9 Analiza wydatków Narodowego Funduszu Zdrowia związanych z finansowaniem hospitalizacji pacjentów od 65. roku życia w 2009 r. Centrala NFZ, Departament Świadczeń Opieki Zdrowotnej Listopad 2010 r. <http://www2.nfz.gov.pl/o-nfz/publikacje/> (dostęp 16.02.2016).

10 Prognoza kosztów świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych przez Narodowy Fundusz Zdrowia w kontekście zmian demograficznych w Polsce. Warszawa, listopad 2015. [http://www2.nfz.gov.pl/gfx/nfz/userfiles/\\_public/o\\_nfz/publikacje/prognoza\\_kosztow\\_swiadczen\\_opieki\\_zdrowotnej\\_finansowanych\\_przez\\_nfz.pdf](http://www2.nfz.gov.pl/gfx/nfz/userfiles/_public/o_nfz/publikacje/prognoza_kosztow_swiadczen_opieki_zdrowotnej_finansowanych_przez_nfz.pdf) (dostęp 16.02.2016).



*Europejski filar praw socjalnych ma stanowić odpowiedź na odczuwany w UE deficyt wymiaru socjalnego procesu integracji i budowy jednolitego rynku. Jest to jednak wciąż tylko idea, której towarzyszą istotne znaki zapytania: niejasny jest charakter prawny postanowień, które mają stanowić zawartość filaru i nie wiadomo jakimi metodami mają być one wdrażane – czy przy pomocy prawa wtórnego (rozporządzeń lub dyrektyw) czy przy pomocy metod miękkich związanych z otwartą metodą koordynacji poprzez tworzenie benchmarków i wymianę dobrych praktyk.*

## Europejski filar praw socjalnych.

Krytyczne wprowadzenie do dyskusji  
nad nową inicjatywą Jean-Claude Junckera



W dniu 8 marca 2016 r. Komisja Europejska wydała Komunikat dotyczący rozpoczęcia konsultacji w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych. Do Komunikatu dołączony został aneks zawierający wstępną sugestię 20 elementów, z których filar miałby się składać<sup>1</sup>.

Jak będzie można się przekonać z dalszego opisu, sama inicjatywa jest na razie bardzo niejasna. Ale przyjrzeć jej się warto. Tym bardziej, że wydaje się przywoływać widmo „Europy różnych prędkości”, gdyż na obecnym etapie konsultacji Komisja jednoznacznie wskazuje, że filar praw socjalnych ma dotyczyć wyłącznie państw tworzących strefę euro<sup>2</sup>. Potencjalnie ze względu na traktatowe zobowiązanie dotyczące przyjęcia euro w przyszłości będzie dotyczyć wszystkich państw członkowskich za wyjątkiem Danii i Wielkiej Brytanii. Komisja przewiduje możliwość dobrowolnego wcześniejszego przystąpienia do filaru praw socjalnych państw członkowskich, które zachowały walutę krajową.

### SKĄD POMYSŁ?

Przewodniczącą Komisji Europejskiej Jean-Claude Juncker zapowiedział utworzenie europejskiego filaru praw socjalnych w swoim orędziu o stanie Unii, wygłoszonym w Parlamencie Europejskim w dniu 9 września 2015 r.<sup>3</sup> Wskazał w nim, że potrzebne jest zintensyfikowanie prac nad uczciwym i prawdziwie paneuropejskim rynkiem pracy. W ramach tych działań będzie chciał stworzyć europejski filar praw socjalnych, który weźmie pod uwagę zmieniające się realia europejskich społeczeństw i świata pracy. Filar ten może służyć za kompas wyznaczający kierunek działań na rzecz odnowionej konwergencji w strefie euro.

### 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.

W Komunikacie podkreślono, że państwa członkowskie osiągające najlepsze wyniki gospodarcze prowadzą ambitniejszą i skuteczniejszą politykę społeczną – polityka ta stanowi ich centralny element modelu wzrostu a nie zwykłe następstwo zaawansowanej gospodarki. Zdaniem autorów Komunikatu, mimo wielu niewiadomych dotyczących przyszłości, na świecie pojawia się konsensus w sprawie konieczności ściślejszego powiązania rozwoju gospodarczego, społecznego i ekonomicznego oraz przekonanie, że nierówności hamują rozwój gospodarczy i że należy zbudować bardziej integracyjny model wzrostu.

Zgodnie z przedstawionymi założeniami, celem filaru jest sformułowanie pewnych kluczowych zasad, które będą wspierać sprawnie działające i sprawiedliwe rynki pracy oraz systemy bezpieczeństwa socjalnego. Filar praw socjalnych ma stanowić rozwinięcie i uzupełnienie istniejącego na szczelbu UE dorobku socjalnego, a jego zasady będą kładły szczególny nacisk na potrzeby i wyzwania dotyczące strefy euro. Po zatwierdzeniu przez państwa członkowskie strefy euro, filar powinien stanowić dla nich ramy odniesienia umożliwiające monitorowanie zatrudnienia i sytuacji społecznej, przeprowadzanie reform na szczelbu krajowym oraz w szczególności ukierunkowanie nowej konwergencji.

Filar nie ma powielać ani parafrazować unijnego *acquis*: ma doprecyzować zasady i zobowiązania, które mogą przyczynić się do większej konwergencji w strefie euro. Na analogicznej zasadzie – podobnie jak filar nie zastępuje *acquis* – zaproponowane za-

sady nie mają zastępować istniejących praw: mają oferować możliwość dokonania oceny, a w przyszłości także wyrównania „w górę” wyników krajowych polityk zatrudnienia i polityk socjalnych.

W Aneksie do Komunikatu przedstawiono zarys proponowanej struktury filaru w podziale na 3 grupy tematyczne (rozdziały):

- równość szans i dostęp do zatrudnienia, w tym rozwój umiejętności i uczenie się przez całe życie oraz aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia, aby zwiększyć szanse na zatrudnienie, ułatwić wejście lub powrót na rynek pracy i poruszanie się po tym rynku oraz poprawić umiejętności przystosowania zawodowego;
- uczciwe warunki pracy zapewniające właściwy i stabilny podział praw i obowiązków pomiędzy pracownikami a pracodawcami oraz odpowiednią równowagę pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem zatrudnienia, aby ułatwić tworzenie nowych miejsc pracy i podejmowanie zatrudnienia oraz wspierać zdolności adaptacyjne przedsiębiorstw i dialog społeczny;
- odpowiednia i zrównoważona ochrona socjalna, jak również dostęp do niezbędnych usług o wysokiej jakości, w tym opieki nad dziećmi, ochrony zdrowia i opieki długoterminowej, aby zapewnić godne życie i ochronę przed zagrożeniami oraz możliwość pełnego udziału w życiu zawodowym i społecznym.

W każdej z grup wyszczególniono i opisano konkretne zagadnienia, które mają być objęte filarem (przedstawione w tabeli 1).

**Tabela. 1.** Zawartość wyjściowej propozycji europejskiego filaru praw socjalnych

Rozdział I: Równe szanse i dostęp do zatrudnienia	
1.	Umiejętności, kształcenie i uczenie się przez całe życie
	a. Każda osoba powinna mieć dostęp do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia przez całe życie, aby móc opanować podstawowe umiejętności i kluczowe kompetencje na odpowiednim poziomie i dzięki temu aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym i zawodowym. Należy zachęcać osoby o niskich kwalifikacjach – zarówno młodzież, jak i osoby w wieku produkcyjnym – do podnoszenia ich umiejętności.
2.	Elastyczne i bezpieczne zatrudnienie
	a. Należy zagwarantować równe traktowanie, niezależnie od umowy, na podstawie której praca jest wykonywana – chyba że różne traktowanie jest obiektywnie uzasadnione. Należy zapobiegać niewłaściwemu stosowaniu niepewnych i niestałych form zatrudnienia. b. Elastyczne warunki zatrudnienia mogą ułatwić wejście na rynek pracy i umożliwić pracodawcom szybkie reagowanie na zmiany popytu – należy jednak zagwarantować przechodzenie na umowy na czas nieokreślony.
3.	Bezpieczne przekwalifikowanie zawodowe
	a. Każda osoba w wieku produkcyjnym powinna mieć dostęp do indywidualnej pomocy w poszukiwaniu pracy. Należy ją zachęcać do uczestnictwa w szkoleniach i podnoszeniu kwalifikacji w celu zwiększenia jej szans na rynku pracy, ułatwienia założenia własnej działalności gospodarczej, szybszej zmiany pracy lub przekwalifikowania zawodowego. b. Należy zagwarantować możliwość utrzymania i przenoszenia praw do ochrony socjalnej i szkoleń nabytych w trakcie pracy zawodowej, co ułatwia zmianę pracy lub przekwalifikowanie zawodowe.

4.	Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia
	<p>a. Wszyscy młodzi ludzie w wieku do 25. roku życia powinni – w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia kształcenia formalnego – otrzymać dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu.</p> <p>b. Należy również zagwarantować, by najpóźniej po 18 miesiącach bezrobocia osoby długotrwale bezrobotne, zarejestrowane w urzędach pracy otrzymały indywidualną ocenę, doradztwo i umowę w sprawie integracji zawodowej, obejmującą indywidualną ofertę usług i określającą pojedynczy punkt kontaktowy.</p>
5.	Równouprawnienie płci i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym
	<p>a. Należy wspierać równouprawnienie płci na rynku pracy i w edukacji, zapewniając równe traktowanie we wszystkich obszarach, w tym w obszarze wynagrodzeń. Należy również rozwiązać problem barier utrudniających integrację zawodową kobiet i zapobiegać segregacji na rynku pracy.</p> <p>b. Wszyscy rodzice oraz osoby pełniące obowiązki opiekuńcze powinni mieć dostęp do odpowiednich urlopów na opiekę nad dziećmi i innymi niesamodzielnymi krewnymi oraz dostęp do usług w zakresie opieki. Wszyscy pracownicy, niezależnie od płci, powinni być zachęceni do równego korzystania z urlopów, np. za pośrednictwem środków obejmujących udzielanie płatnych urlopów rodzicielskich zarówno mężczyznom, jak i kobietom.</p> <p>c. W oparciu o porozumienia pomiędzy pracodawcami i pracownikami należy udostępniać i wspierać elastyczne formy organizacji pracy, w tym w obszarze czasu pracy, z uwzględnieniem potrzeb zarówno pracowników, jak i pracodawców.</p>
6.	Równość szans
	<p>a. Należy zwiększyć obecność na rynku pracy tych grup, wśród których zatrudnienie jest zbyt niskie, zapewniając im równe traktowanie we wszystkich obszarach, w tym poprzez kampanie uświadamiające i walkę z dyskryminacją.</p>
<b>Rozdział II: Uczciwe warunki pracy</b>	
7.	Warunki zatrudnienia
	<p>a. Każdy pracownik przed rozpoczęciem zatrudnienia powinien otrzymać na piśmie informację na temat praw i obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia.</p> <p>b. Okres próbny, o ile jest stosowany, powinien trwać przez rozsądny okres; przed jego rozpoczęciem pracownik powinien otrzymać informacje na temat warunków okresu próbnego.</p> <p>c. Zwolnienie pracownika musi być uzasadnione i poprzedzone odpowiednim okresem wypowiedzenia. Powinno wiązać się z odpowiednią rekompensatą oraz dostępem do szybkiego i skutecznego bezstronnego mechanizmu rozstrzygania sporów.</p>
8.	Wynagrodzenie
	<p>a. Wszelka praca powinna być sprawiedliwie wynagradzana oraz powinna umożliwiać życie na godnym poziomie. Minimalne wynagrodzenie za pracę należy ustalać w oparciu o przejrzysty i przewidywalny mechanizm, w sposób gwarantujący dostęp do zatrudnienia i motywację do poszukiwania pracy. Zmiany wynagrodzenia powinny być uzależnione od zmian wydajności oraz konsultowane z partnerami społecznymi zgodnie z praktyką krajową.</p>
9.	Bezpieczeństwo i higiena pracy
	<p>a. Należy zapewnić odpowiedni poziom ochrony przed wszelkim ryzykiem, jakie może wystąpić w miejscu pracy, oraz odpowiednie wsparcie dla działań mających na celu wdrożenie tego poziomu ochrony, w szczególności w mikroprzedsiębiorstwach i małych przedsiębiorstwach.</p>
10.	Dialog społeczny i społeczne zaangażowanie pracowników
	<p>a. Podczas opracowywania i wdrażania polityki zatrudnienia i polityki społecznej należy konsultować się z partnerami społecznymi. Należy ich zachęcać do zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, z poszanowaniem tradycji w danym kraju, autonomii partnerów społecznych i ich prawa do podejmowania działań zbiorowych.</p> <p>b. Procesem informacji i konsultacji powinni być objęci wszyscy pracownicy, również pracownicy pracujący zdalnie lub za granicą, lub ich przedstawiciele. Proces powinien mieć miejsce odpowiednio wcześniej, w szczególności w przypadku zwolnień grupowych, przesunięć, restrukturyzacji oraz łączenia przedsiębiorstw.</p>
<b>Rozdział III: Odpowiednia i zrównoważona ochrona socjalna</b>	
11.	Zintegrowane świadczenia i usługi społeczne
	<p>a. Świadczenia i usługi wchodzące w zakres ochrony socjalnej należy w miarę możliwości integrować, aby zwiększyć ich spójność i skuteczność oraz wesprzeć integrację społeczną na rynku pracy.</p>
12.	Opieka zdrowotna i świadczenia chorobowe
	<p>a. Wszyscy powinni mieć szybki dostęp do profilaktycznej i leczniczej opieki zdrowotnej na wysokim poziomie. Konieczność korzystania z opieki zdrowotnej nie powinna być przyczyną ubóstwa lub problemów finansowych.</p> <p>b. Aby zwiększyć odporność i stabilność finansowania systemów opieki zdrowotnej, systemy te powinny promować efektywne pod względem kosztów świadczenie opieki zdrowotnej, zdrowie i zapobieganie chorobom.</p> <p>c. W przypadku choroby wszyscy pracownicy, niezależnie od rodzaju umowy, powinni mieć możliwość skorzystania z odpowiednio płatnego zwolnienia chorobowego. Należy promować udział osób samozatrudnionych w systemach ubezpieczeń. Należy promować skuteczną reintegrację i rehabilitację mającą na celu szybki powrót do pracy.</p>



13.	Emerytury
	<p>a. Emerytury powinny zapewniać godne życie wszystkim osobom w wieku emerytalnym. Należy podjąć odpowiednie działania, aby zlikwidować zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć, np. poprzez należyte uwzględnienie okresów opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny. Należy promować udział osób samozatrudnionych w systemach emerytalnych, uwzględniając specyfikę poszczególnych krajów.</p> <p>b. Systemy emerytalne powinny być projektowane tak, aby zagwarantować stabilność i adekwatność przyszłych świadczeń emerytalnych, zapewniając szerszą bazę naliczania składek, łącząc ustawowy wiek emerytalny ze średnim dalszym trwaniem życia oraz ograniczając różnicę między rzeczywistym wiekiem przejścia na emeryturę a ustawowym wiekiem emerytalnym poprzez zapobieganie wcześniejszemu opuszczaniu rynku pracy.</p>
14.	Świadczenia dla bezrobotnych
	<p>a. Aktywne wsparcie dla bezrobotnych powinno obejmować wymóg aktywnego poszukiwania pracy i udziału w działaniach wspierających aktywne poszukiwanie pracy, połączony z odpowiednimi świadczeniami dla bezrobotnych. Okres wypłacania świadczeń powinien być wystarczająco długi, by umożliwić znalezienie pracy, a jednocześnie powinien stanowić bodziec do szybkiego powrotu do zatrudnienia.</p>
15.	Minimalny dochód
	<p>a. Osobom pozbawionym wystarczających środków do godnego życia należy zapewnić odpowiednie świadczenia gwarantujące minimalny dochód. W przypadku osób w wieku produkcyjnym świadczenia te powinny obejmować wymóg uczestnictwa w działaniach wspierających aktywne poszukiwanie pracy i (ponowną) integrację na rynku pracy.</p>
16.	Niepełnosprawność
	<p>a. Osobom niepełnosprawnym należy zapewnić usługi wspierające i podstawowe bezpieczeństwo finansowe, pozwalające im na życie na godnym poziomie. Warunki pobierania świadczeń nie powinny hamować podejmowania zatrudnienia.</p>
17.	Opieka długoterminowa
	<p>a. Należy zapewnić dostęp do przystępnych cenowo usług w zakresie opieki długoterminowej na wysokim poziomie, w tym usług zdrowotnych w domu pacjenta, świadczonych przez odpowiednio wykwalifikowany personel.</p> <p>b. Należy wzmocnić i poprawić świadczenie i finansowanie usług w zakresie opieki długoterminowej w celu zapewnienia dostępu do odpowiedniej opieki w sposób zrównoważony pod względem finansowym.</p>
18.	Opieka nad dziećmi
	<p>a. Wszystkim dzieciom należy zapewnić przystępną cenowo opiekę na wysokim poziomie, sprawowaną przez odpowiednio wykwalifikowany personel.</p> <p>b. Aby zapobiegać ubóstwu wśród dzieci, na jak najwcześniejszym etapie należy podejmować odpowiednie kroki oraz prowadzić działania zapobiegawcze, w tym specjalne działania mające na celu zwiększenie zakresu korzystania z opieki przez dzieci ze środowisk defaworyzowanych.</p>
19.	Polityka mieszkaniowa
	<p>a. Osobom potrzebującym należy zapewnić dostęp do mieszkań socjalnych lub pomocy mieszkaniowej. Należy zapewnić ochronę osób wymagających szczególnej troski przed eksmisją oraz pomagać gospodarstwom domowym o niskich i średnich dochodach w zaspokojeniu potrzeb mieszkaniowych.</p> <p>b. Osobom bezdomnym należy zapewnić schronienie, połączone z innymi usługami społecznymi, aby wspierać integrację społeczną.</p>
20.	Dostęp do niezbędnych usług
	<p>a. Należy powszechnie zapewnić dostęp do niezbędnych usług, w tym komunikacji elektronicznej, transportu, energii oraz usług finansowych. Osoby potrzebujące wsparcia w zakresie dostępu do tych usług będą mogły skorzystać z odpowiednich środków.</p>

## WĄTPLIWOŚCI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Gdy spojrzeć na zawartość Aneksu, już na pierwszy rzut oka nasuwają się uwagi o charakterze generalnym. Po pierwsze wydaje się, że sposób sformułowania zasad wskazanych w Aneksie wskazuje, że to rozwój ekonomiczny stanowi cel podstawowy. Dotyczy to zwłaszcza większej konwergencji wewnątrz strefy euro – cele strictly socjalne znajdują się na drugim planie. Po drugie, w wielu wypadkach (np. w odniesieniu do płac) bardzo niejasne wydają się podstawy

prawne określonych zapisów (oczywiście musimy cały czas pamiętać, że generalnie niejasne jest to przy pomocy jakich narzędzi prawnych europejski filar praw socjalnych będzie wdrażany). Po trzecie, kwestią niejasną z prawnego punktu widzenia jest adresowanie jakichkolwiek postanowień dotyczących szeroko rozumianej sfery socjalnej wyłącznie do obecnych państw tworzących Eurozone. Należy także podkreślić, że język jakim Komisja posługuje się w Aneksie nie wskazuje bezpośrednio na prawa jednostki, ale raczej na pewnego rodzaju ogólne założe-



nia. Tu się pojawiają pierwsze zastrzeżenia związków zawodowych. Z ich punktu widzenia kluczowe jest przeformułowanie zapisów tak, aby wskazywały jednoznacznie na uprawnienia jednostek.

Gdy przyrzeć się szczegółom zapisów aneksu, wątpliwości związkowe się zwiększają. Przykładowo niezrozumiałe jest dlaczego punkt 7 – Warunki zatrudnienia, nie wskazuje wprost na ochronę przed nieuczciwym zwolnieniem oraz prawo do przywrócenia do pracy. Punkt 8 z kolei winien odnosić się do określonego poziomu płacy minimalnej. W punkcie 9 wyraźnie widać brak prawa pracowników do partycypacji w zakresie bhp, w tym do partycypacji w działaniach o charakterze prewencyjnym. Punkt 10 wzbudza bardzo poważne zastrzeżenia związków zawodowych włączając w to NSZZ „Solidarność” – w ich ocenie powinien on bezpośrednio wskazywać na prawo do wstępowania do związków zawodowych, prawo do ich tworzenia, prawo do prowadzenia efektywnych rokowań zbiorowych oraz prawo do strajku. Powinno być wyraźnie wskazane, że prowadzenie dialogu społecznego powinno się odbywać na wszystkich odpowiednich poziomach od poziomu zakładów pracy, aż do poziomu ponadnarodowego. Już pierwsze analizy jakie pojawiły się w odniesieniu do europejskiego filaru praw socjalnych podkreślają, że przede wszystkim zakres zagadnień nie wydaje się wyczerpywać niezbędnych kwestii<sup>4</sup>. Przykładowo

należy wskazać, że w Rozdziale I: Równe szanse i dostęp do zatrudnienia, brakuje odniesienia do prawa do efektywnego egzekwowania uprawnień. Prawo do efektywnego egzekwowania uprawnień zawiera w sobie prawo do efektywnego wsparcia ze strony organów kontrolnych, efektywny dostęp do procesu sądowego oraz prawo do prawidłowego systemu sankcji. W tym kontekście nie można zapominać o istniejących już zobowiązaniach wynikających z art. 6 i 13 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Kolejna kwestia, to prawo do najbardziej korzystnych uprawnień, które znajdowałoby zastosowanie w razie różnego poziomu uprawnień wynikającego z uprawnień przyznanych na poziomie krajowym, unijnym, europejskim czy międzynarodowym (prawo to znajdowałoby swoje zastosowanie w razie konfliktu pomiędzy poszczególnymi źródłami prawa). Wydaje się, ma ono już obecnie podstawę w art. 53 Karty Praw Podstawowych UE. Idąc dalej, brakuje bezpośredniego wskazania prawa do pracy. Jakkolwiek prawo to nie znajduje odzwierciedlenia w prawie wtórnym UE, jest jednak widoczne w prawie pierwotnym (art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej oraz art. 9 i 151 TFUE). Należy uwzględnić także art. 1 Europejskiej Karty Społecznej. Jeżeli chodzi o Rozdział II Aneksu, wskazuje się na brak prawa do zachowania godności w pracy – znajdującego w chwili obecnej oparcie

w art. 1 Karty Praw Podstawowych UE, oraz prawa do racjonalnego czasu pracy dostosowanego do wymogów bhp i prywatnego życia pracownika – znajdującego oparcie w art. 31 ust. 2 Karty Praw Podstawowych UE. Następnie należy zwrócić uwagę na brak prawa do ochrony danych osobowych w związku z zatrudnieniem oraz prawa do ekspresji w miejscu pracy, w tym szczególnych praw dla tzw. sygnalistów. Wskazane przykłady nie wyczerpują potencjalnych zastrzeżeń jakie można mieć do zaproponowanego przez Komisję Europejską katalogu praw wskazanych w dwóch pierwszych obszarach – przykłady te pokazują, konieczność prowadzenia dalszych prac i konsultacji – co do zakresu uprawnień.

## WNIOSKI

Propozycja praw zawartych w Aneksie do Komunikatu nie uwzględniła w sposób należyty istniejących już zobowiązań państw członkowskich (w tym państw członkowskich należących obecnie do strefy euro) wynikających z podpisanych konwencji MOP oraz umów zawartych pod auspicjami Rady Europy, w tym przede wszystkim Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej. Inicjatywa europejskiego filaru praw socjalnych musi w pełni respektować istniejący poziom zobowiązań międzynarodowych państw członkowskich.

W ocenie NSZZ „Solidarność” fundamentalnym brakiem w propozycji Komisji Europejskiej jest nieuwzględnienie socjalnych praw zbiorowych. Wszystkie 20 praw zaprezentowanych w Aneksie do Komunikatu, ma charakter uprawnień indywidualnych. Wskazanie na fundamentalny charakter socjalnych uprawnień zbiorowych, w tym przede wszystkim prawa do rokowań zbiorowych prowadzonych przez związki zawodowe i prawa do strajku, ma charakter kluczowy. Prawo do efektywnych rokowań zbiorowych musi dotyczyć wszystkich osób obecnych na rynku pracy tak więc także pracowników atypowych (pracowników tymczasowych, pracowników zatrud-

nionych w niepełnym wymiarze czasu czy pracowników delegowanych) a także osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych od jednego podmiotu. Ta ostatnia kategoria jest szczególnie istotna w świetle zmian organizacyjnych i technologicznych, które zachodzą na rynku pracy. Efektywne objęcie pracowników systemem rokowań zbiorowych musi odwoływać się do sprawdzonych mechanizmów takich jak między innymi generalizacja układów zbiorowych. Negocjacje winny toczyć się na wszelkich poziomach, przy uwzględnieniu także nowych zjawisk, takich jak rokowania na poziomie zarządów centralnych korporacji ponadnarodowych.

Tylko wskazanie wprost na fundamentalne, socjalne uprawnienia zbiorowe pozwoli uwzględnić dorobek quasi-orzecznicy Rady Europy dokonany w procesie nadzoru nad przestrzeganiem Europejskiej Karty Społecznej – przykładowo dotyczący oceny działań ze strony Troiki wobec systemu rokowań zbiorowych w Grecji (sprawa nr 2820) czy zmian prawa wprowadzonych w Szwecji w wyniku orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie tzw. Kwartet Laval (sprawa nr 85/2012 r.). Podobnie konstruowanie gwarancji socjalnych uprawnień zbiorowych musi uwzględniać dorobek quasi-orzecznicy Komitetu Wolności Związkowych MOP. Należy uwzględnić coraz szersze wykorzystanie dorobku quasi-orzecznictwa Rady Europy oraz dorobku quasi-orzecznictwa MOP przez Europejski Trybunał Praw Człowieka. Tylko takie podejście do dorobku Rady Europy i dorobku MOP przy budowie europejskiego filaru praw socjalnych zapewni stworzenie właściwego docelowego rozwiązania.

Oczywiście z polskiej perspektywy kwestią kluczową jest podpisanie przez nasz kraj Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej – dopiero po nadrobieniu tego podstawowego i krytycznego zapóźnienia w zakresie ochrony praw socjalnych można będzie dokonywać „przymiarki” polskiego ustawodawstwa i praktyki do wymagań europejskiego filaru praw socjalnych w jego ostatecznej postaci.

1 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Rozpoczęcie konsultacji w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych*, COM (2016) 127 final.

2 Zestaw materiałów na temat inicjatywy jest dostępny na stronie Komisji Europejskiej, [http://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights\\_en](http://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights_en) (dostęp 10.07.2016).

3 Wytoczne polityczne na następną kadencję Komisji Europejskiej, 15 lipca 2014 r.: „Nowy początek dla Europy: Mój program na rzecz zatrudnienia, wzrostu, sprawiedliwości oraz zmian demokratycznych”.

4 K. Lörcher; I. Schömann, *European Pillar of Social Rights: Critical Legal Analysis and Proposals*, ETUI 2016, <http://www.etui.org/Publications2/Reports/The-European-pillar-of-social-rights-critical-legal-analysis-and-proposals> (dostęp 1.08.2016).

22 czerwca 2016 r., działając zgodnie z artykułem 203 Regulaminu Sejmu, grupa posłów złożyła na ręce Marszałka Marka Kuchcińskiego projekt uchwały w sprawie zmiany Regulaminu Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej, polegający na powołaniu nowej, stałej Komisji Sejmowej do spraw Rynku Pracy i Dialogu Społecznego.

## Warto próbować !!!



Uzasadniając swój wniosek, posłowie-wnioskodawcy piszą między innymi: ...Komisja Pracy działała w Sejmie w kadencji 2005–2007. Jednym z jej ważniejszych osiągnięć były zmiany przepisów aktywizujących osoby wchodzące na rynek pracy, a także bezrobotnych, którzy po stracie zatrudnienia wyrazili chęć zdobycia nowego zawodu. Udało się to dzięki znacznemu podwyższeniu kwot stypendiów, co skutecznie zmotywowało do udziału w szkoleniach a w konsekwencji podejmowaniu pracy.... W kolejnych kadencjach Sejmu Komisja Pracy została włączona w strukturę Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. To w naturalny sposób ograniczyło jej wpływ na kształtowanie nowych rozwiązań wspierających rynek pracy...

... stopień złożoności zagadnień związanych ze wspieraniem zatrudnienia wymaga powołania osobnej komisji stałej. Fakt, iż obecnie działa ona (Komisja Pracy – ZZ) w strukturach Komisji Polityki Społecznej i Rodziny odczytać można jako sygnał, że kwestie przeciwdziałania bezrobociu są przez Sejm RP traktowane jako element strategii socjalnej. Natomiast w przekonaniu wielu ekspertów należy te problemy oddzielić.

Niezbędne jest wypracowanie diagnozy rynku pracy – w perspektywie 5–10–20 i więcej lat. Wymagać ona będzie prowadzenia stałej aktualizacji, co jest wystarczającym powodem dla powołania odrębnej Komisji. Komisji, która diagnozowałaby i bardzo szybko opracowywałaby rozwiązanie dla celów założonych w szerszej perspektywie czasowej.

Należy też zwrócić uwagę, na inne aspekty przemawiające za powołaniem Komisji jako odrębnego organu. Jest to niezmiennie pogarszająca się sytuacja demograficzna Polski. W perspektywie powoduje ona zmniejszenie liczby osób pracujących. Sytuacja ta spowoduje napięcia w systemie emerytalnym, maleje bowiem liczba osób pracujących, która będzie musiała utrzymywać rosnącą grupę osób starszych. Nadal problem stanowić będą też migracje oraz fakt, że nasi rodacy podejmują pracę poza granicami Polski, licząc na wyższe wynagrodzenie i skuteczniejszy system pomocy. Nadal w kraju mamy do czynienia z bezrobociem młodych, z bezrobociem starszych, niską aktywnością zawodową kobiet, dyskryminacją kobiet na rynku pracy, malejącymi zasobami pracy, nadużywaniem umów cywilnoprawnych, rozrostem szarej strefy. Rozwiązanie tych problemów wymaga diagnozy, zaangażowania oraz dialogu z wszystkimi zainteresowanymi grupami i środowiskami.

### Zbigniew Żurek

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

*Kreowanie polityki zatrudnienia w naszej rzeczywistości powinno raczej polegać na podejmowaniu działań opartych na współpracy instytucji rynku pracy (urzędy pracy) i przedsiębiorców oraz wszelkiego rodzaju placówek edukacyjnych, a nie ośrodków pomocy społecznej.*

*Doświadczenie uczy bowiem, że należy nadal reformować prawo, tak aby urzędy pracy zajmowały się przede wszystkim wspieraniem osób bezrobotnych w znalezieniu zajęcia, a nie wypłacaniem zasiłków i opłacaniu składek zdrowotnych. Nic innego jak właśnie ten aspekt ułatwi dialog z pracodawcami, którzy najszybciej i najlepiej orientują się w potrzebach rynku i na tej podstawie potrafią wskazać, jakie kwalifikacje są aktualnie poszukiwane. W tym kontekście zasadne staje się powołanie stałej Komisji ds. Rynku Pracy i Dialogu Społecznego, jako forum dyskusji i wypracowywania rozwiązań tak, by skutecznie pomagać osobom bezrobotnym i wchodzącym na rynek pracy, pamiętając jednocześnie o ścisłej współpracy z pracodawcami.* (podkreślenie ZZ)

Trudno nie zgodzić się i nie poprzeć tak przedmiotowego wniosku jak i jego uzasadnienia. Postawie wnioskodawcy historycznie odnoszą się do istniejącej w latach 2005–2007 (czyli okresu, w którym w polskim parlamencie i rządzie dominującą rolę odgrywało Prawo i Sprawiedliwość), sejmowej Komisji Pracy. Porównując zakresy działania tamtej Komisji Pracy oraz tej nowej, o którą wnioskuje grupa posłów nie sposób nie zauważyć, że są one bardzo zbliżone.

### **ZAKRES DZIAŁANIA SEJMOWEJ KOMISJI PRACY, DZIAŁAJĄCEJ W LATACH 2005–2007**

*Sprawy prawa pracy w tym ochrony pracowników, bezpieczeństwa i higieny pracy, równego traktowania w zatrudnieniu, a także systemów płac i kosztów utrzymania, walki z bezrobociem, rynku pracy, kosztów pracy, zatrudnienia i ochrony praw pracowniczych obywateli polskich w krajach Unii Europejskiej, zatrudnienia absolwentów oraz aktywizacji osób w wieku przedemerytalnym.*

### **PROPONOWANY ZAKRES DZIAŁANIA NOWEJ KOMISJI DS. RYNKU PRACY I DIALOGU SPOŁECZNEGO (OD ROKU 2016)**

Sprawy prawa pracy, w tym ochrony pracowników, bezpieczeństwa i higieny pracy, równego traktowania w zatrudnieniu, a także systemów płac i kosztów



utrzymania, walki z bezrobociem, rynku pracy, diagnozy rynku pracy, osób niepełnosprawnych na rynku pracy, instytucji i organizacji wspierających rynek pracy, problemów wynikających z tzw. szarej strefy, dialogu społecznego, kosztów pracy, zatrudnienia i ochrony praw pracowniczych obywateli polskich w krajach Unii Europejskiej, zatrudnienia absolwentów oraz aktywizacji osób w wieku przedemerytalnym.

Jak widać z powyższego porównania – różnica zakresów działania polega jedynie na dodanych kwestiach w zakresie działań ewentualnej nowej komisji, wyróżnionych w tekście podkreśleniem.

Część tych nowych zadań (diagnoza rynku pracy, osoby niepełnosprawne na rynku pracy, instytucje i organizacje wspierające rynek pracy) dotyczy rynku pracy, część (problemy wynikające z tzw. szarej strefy) rynku pracy i gospodarki. Ostatnia z nich odnosi się do dialogu społecznego.

Warto byłoby rozszerzyć zapis, odnoszący się do dialogu, być może nawet poszerzyć to pojęcie o dialog obywatelski. Usatysfakcjonowałoby to niewątpliwie szerokie rzesze działaczy, reprezentujących organizacje pozarządowe i aspirujących do odgrywania większej roli w polskim życiu publicznym, czujących niedosyt ze swojej dzisiejszej w tym życiu pozycji.

Dialog społeczny ma wiele definicji. Można oprzeć się na jednej z nich, mówiących, że dialog społeczny to całość działań na rzecz optymalizacji szeroko rozumianych stosunków pracy i ich wpływu na życie jego pośrednich i bezpośrednich uczestników: ludzi i grup ludzkich.

Wydaje się słuszne powierzenie jednej z komisji sejmowych (a także analogicznie jednej z komisji senackich) roli wiodącego koordynatora wszystkich spraw związanych z dialogiem społecznym, z wymienieniem *expressis verbis* dialogu społecznego nie tylko w zakresie działań komisji, ale także i w nazwie komisji (Komisja Sejmowa do spraw Rynku Pracy i Dialogu Społecznego). W ten sposób określono by jednoznacznie parlamentarnych partnerów na poziomie komisji, zajmujących się dialogiem społecznym, szczególnie tym zinstytucjonalizowanym. Byłby to jednocześnie sygnał, że Sejm oraz Senat nadają dialogowi społecznemu rangę pierwszorzędą. Wydaje się to być ważne z wielu powodów i spełniać oczekiwania wielu grup społecznych, być ważnym elementem rozwoju społeczeństwa obywatelskiego. By wnioskowana komisja mogła spełniać tak określone zadania jak wyżej – warto z jednej strony doprecyzować jej zadania w zakresie dialogu społecznego, z drugiej zaś ująć równoprawnie jego społeczne i gospodarcze aspekty. Ujmując kwestie bardziej szczegółowo:

” *Warto, by dialog społeczny miał swojego patrona w parlamencie. I co należy podkreślić – patrona nie dla którejkolwiek ze stron dialogu. Nie dla związkowców czy pracodawców. Nie dla tej czy innej opcji parlamentarnej – ale dla dialogu jako takiego. Może w ten sposób powstałby zaczątek do podniesienia poziomu polskiego dialogu także i w innych dziedzinach?*

Nazwa: Komisja ds. Rynku Pracy i Dialogu Społecznego. Nie powinno się mieć do niej zastrzeżeń. Należy jednakże konsekwentnie zamienić kolejność na Komisję ds. Dialogu Społecznego i Rynku Pracy. Uzasadnieniem proponowanej zmiany niech będzie fakt, że dialog społeczny (jeśli można dokonać takiego porównania) jest pojęciem szerszym, dotyczącym nie tylko rynku pracy, ale ogółu wszelkich relacji stosunków pracy wraz z wpływem ich podmiotów: ludzi i grup ludzkich. Powyższe dotyczyłoby tak postulowanej komisji sejmowej jak i jej odpowiedniczki w Senacie. Zakres działania: ten zaproponowany przez wnioskodawców powołania nowej komisji sejmowej (patrz wyżej) wydaje się być bardziej zorientowany na zagadnienia socjalno-społeczne niż na zagadnienia gospodarcze. Tymczasem do osiągnięcia optymalizacji stosunków pracy, do osiągnięcia maksymalnie możliwego poziomu zadowolenia wszystkich jego podmiotów, potrzeba stworzenia optymalnych proporcji pomiędzy wymienionymi wyżej celami społecznymi i gospodarczymi. Tak jak jest to opisane choćby w ustawie



o Radzie Dialogu Społecznego. Najpełniej oddaje to Art.1.2. ustawy:

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

Nie od dziś trwa spór na temat wspomnianych wyżej celów: ich ważności i hierarchii. Nie od dziś sceptycy twierdzą, że zestawianie obu tych celów razem to przysłowiowe łączenie wody z ogniem, że próba ich łącznego pogodzenia z definicji skazana jest na porażkę. Trudno odmówić racji, że jest to zadanie trudne. Jednakże trudne nie musi znaczyć niemożliwe.

Pomiędzy pracodawcami i pracownikami, pomiędzy kapitałem i pracą powinna istnieć roztropna równowaga. Osiągać ją można właśnie poprzez dialog społeczny, prowadzony z istoty rzeczy w sposób ciągły, bo w sposób ciągły zmieniają się uwarunkowania stosunków pracy.

Warto, by dialog społeczny miał swojego patrona w parlamencie. I co należy podkreślić – patrona nie dla którejkolwiek ze stron dialogu. Nie dla związkowców czy pracodawców. Nie dla tej czy innej opcji parlamentarnej – ale dla dialogu jako takiego. Może w ten sposób powstałby zaczyn do podniesienia poziomu polskiego dialogu także i w innych dziedzinach?

Warto próbować. Warto rozwijać „cierpliwość rozmowy”. Uczyć się wzajemnie roztropności prowadzenia rokowań, choćby i tych najtrudniejszych.

Jesteśmy narodem, który niejednokrotnie w najtrudniejszych swoich dziejowych momentach, nawet tych najbardziej beznadziejnych, potrafił wykazać niesłychany hart ducha, zdolność do poświęceń a nade wszystko perfekcyjną umiejętność kompromisu. Potrafimy to robić w chwilach wielkich – gorzej nam to idzie na co dzień. Czas to zmienić. Niech poselska inicjatywa powołania nowej komisji stałej, która zajęłaby się

dialogiem społecznym, jak najszybciej zostanie wprowadzona w czyn – i to ponad podziałami politycznymi. Tak jak ponad podziałami, w ostatnich dniach poprzedniej kadencji parlamentu, uchwalona została ustawa o Radzie Dialogu Społecznego.

I co ważniejsze – niech ta nowa komisja potrafi działać ponad podziałami. Działać merytorycznie a nie politycznie. Niech wspomaga polski dialog społeczny a w przyszłości, być może, poszerzy swoją działalność o dialog obywatelski.

Społeczeństwo obywatelskie: lepiej zorganizowane, świadome, potrafiące wyrazić przedstawiać swoje cele i postulaty, wymagające – na pozór stwarza rządzącym więcej problemów. Ale tylko na pozór, gdyż takie społeczeństwo o swoje racje zabiega pokojowo, w sposób spokojny i przewidywalny. To w dzisiejszych trudnych czasach dla Polski i świata jest bezcenne.

Sceptycy, pesymiści dla jednych a realści dla innych, uznają, być może, powyższe wywody za „myślenie życzeniowe”, za nadmierny i nieuzasadniony optymizm. Może nawet za oderwanie od rzeczywistości. Być może mają oni i rację, ale... warto próbować.

Bez wyznaczania sobie ambitnych zadań trudno osiągać ambitne cele. Gra o społeczeństwo prawdziwie obywatelskie warta jest trudu i ryzyka. Wierzmy, że wszyscy mamy te same dobre cele a różnimy się jedynie drogami, jakimi chcemy te cele osiągnąć. Wierzmy w siłę dialogu i nawet nie dopuszczajmy do myśli dialogu siły.

Dialog siły może być skuteczny jedynie pozornie i na krótką metę. Tak naprawdę – prowadzi on donikąd i jedynie zabiera czas, którego tak brak w dzisiejszym niebezpiecznym świecie.

Choćby dlatego, by przeciwstawić się destrukcji, warto poprzeć inicjatywę powołania nowej sejmowej komisji, która wsparłaby rozwój dialogu społecznego (i obywatelskiego) w Polsce.

Warto próbować !!! ■

*Rząd pozytywnie zaopiniował prezydencki projekt ustawy wprowadzającej obniżenie wieku emerytalnego dla kobiet do 60 lat i do 65 lat dla mężczyzn. Jest to powrót do wieku okresu sprzed 2013 r., kiedy to stopniowo zaczęto wydłużać wiek przechodzenia na emeryturę do 67 lat dla kobiet i mężczyzn. W projekcie prezydenckim nie ma jednak mowy o stażu pracy, jako warunku alternatywnym. I rząd również takiego rozwiązania nie zaproponował. Partnerzy społeczni, choć w różny sposób, uznali warunek stażowy za wart rozważenia.*

## Wiek emerytalny i staż składkowy w ocenie związków i pracodawców: zdania podzielone

Generalnie rzecz biorąc, trzy reprezentatywne centrale związkowe w Radzie Dialogu Społecznego chciałyby zarówno obniżenia wieku emerytalnego, tak jak proponuje Prezydent RP, jak i stażu składkowego 35 lat dla kobiet oraz 40 lat dla mężczyzn dającego szansę wcześniejszego odejścia na emeryturę osobom, które pracowały bardzo długo, ale jeszcze wymaganego wieku emerytalnego nie osiągnęły. Z czterech reprezentatywnych organizacji pracodawców, jedno chciałyby pozostawienia wieku emerytalnego na poziomie 67 lat, drugie zatrzymania go na obecnym poziomie, tj. 61 lat dla kobiet i 66 lat dla mężczyzn. O stażu, w zasadzie wszyscy, wyrażają się w takich warunkach przychylnie, choć raczej wskazują na 40 lat dla obu płci.

Rząd na temat stażu składkowego milczy. Wszystko więc jest jeszcze ewentualnie w rękach parlamentarzystów.

Według rządowych planów, zmiany powinny zostać przyjęte do końca 2016 r. Kiedy wejdą w życie, nie jest pewne. Według opinii Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbiety Rafalskiej, nie wcześniej niż w drugiej połowie 2017 r.

Warto zatem zapoznać się ze stanowiskami związków zawodowych i pracodawców. W przyszłości będzie można ocenić czy ich zastrzeżenia, obawy lub entuzjazm były – i na ile – zasadne.

### FORUM ZA MODYFIKACJĄ PROJEKTU

„Forum Związków Zawodowych podtrzymuje poparcie dla prezydenckiego projektu ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych” – czytamy w stanowisku związku. Tym samym,



### 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”.



FZZ opowiedziało się za przywróceniem powszechnego wieku emerytalnego do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn oraz, jak podkreślono, przywróceniem „wymaganych okresów składkowych i nieskładkowych do 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn”. Jednocześnie, Forum podtrzymało postulat modyfikacji projektu prezydenckiego w toku prac legislacyjnych tak, by uwzględnić w ustawie dodatkową możliwość skorzystania z praw do emerytury uwzględniając tzw. okresy składkowe. Miałoby to być rozwiązanie niezależne od osiągniętego wieku. „Okresy te, liczone według okresów opłacania składek na ubezpieczenie społeczne – niezależnie od formy zatrudnienia i bez spełnienia dodatkowych warunków wynoszą: 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn” – napisano w stanowisku FZZ.

### SOLIDARNOŚĆ CHCE ROZWIĄZAŃ SYSTEMOWYCH

„Przywrócenie wieku emerytalnego wynoszącego 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn, wychodzi naprzeciw oczekiwaniom społecznym, jak również zmierza do wypełnienia zobowiązań wynikających z umowy programowej zawartej pomiędzy kandydatem na prezydenta Andrzejem Dudą, a Komisją Krajową NSZZ „Solidarność” – czytamy w decyzji Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Jednocześnie związek zaznacza, że oczekuje, iż podczas prowadzonych prac parlamentarnych projekt zostanie „uzupełniony o dodatkową możliwość skorzystania z prawa do emerytury bez względu na osiągnięty wiek życia, uzależnionej od stażu pracy – liczonego według okresów opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, niezależnie od formy zatrudnienia”. Związek postuluje wprowadzenie dla



kobiet z trzydziestopięcioletnim oraz mężczyzn z czterdziestoletnim okresem składkowym możliwość skorzystania z prawa do emerytury bez konieczności spełnienia dodatkowych warunków.

„Solidarność” postuluje w swojej opinii o uwzględnienie takiego rozwiązania także w stanowisku rządu do prezydenckiego projektu ustawy o zmianie

ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz niektórych innych ustaw. Wyraża gotowość do podjęcia „konstruktywnych i merytorycznych” rozmów na ten temat, a także w sprawie rozwiązań systemowych dla funkcjonowania systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce.

### DLA OPZZ STAŻ TO ELEMENT NIEZBĘDNY

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych podkreśliło w swojej opinii, że „przywrócenie powszechnego wieku emerytalnego wynoszącego 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, zawarte w prezydenckim projekcie wniesionym do Sejmu, wychodzi na przeciw oczekiwaniom społecznym”. Ale Prezydium OPZZ uznało również, że szczególne znaczenie ma prawo do emerytury po uzyskaniu „35-letniego stażu pracy przez kobiety i 40 lat dla mężczyzn”.



Uwzględnienie tego stażu, jako dodatkowej możliwości uprawniającej do uzyskania świadczeń emerytalnych jest, jak podkreślono w opinii, jednym ze sztandarowych postulatów OPZZ, „a na jego wdrożenie czeka wiele Polek i Polaków”.

„W maju 2010 roku skierowaliśmy do Sejmu obywatelski projekt ustawy uwzględniający dodatkowe uprawnienia emerytalne wynikające z okresu składkowego. Pod tą propozycją zebraliśmy 700 tysięcy podpisów. Wprowadzenie takiej zmiany umożliwiłoby skuteczne korzystanie z rozwiązań zawartych w systemie emerytalnym przyjętym w 1999 roku” – napisano w opinii.

Z powyższych powodów, OPZZ zaznaczyło, że oczekuje, iż w projekcie prezydenckim zostanie uwzględniona dodatkowa możliwość skorzystania z prawa do emerytury, uzależniona od stażu pracy – liczonego według okresów opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, niezależnego od formy zatrudnienia. Podsumowując, OPZZ wyraziło postulat, by wymagane minimalne okresy składkowe wynosiły 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, stanowiąc warunek niezależny od innych.

## BCC POSTULUJE OGRANICZANIE PRZYWILEJÓW

Według opinii Business Centre Club, prezydenckie propozycje zmian dotyczące obniżenia wieku emerytalnego są „niebezpieczne gospodarczo i szkodliwe społecznie, zwłaszcza dla kobiet”. Organizacja przypomina, że projekt był konsultowany w Radzie Dialogu Społecznego, gdzie „nowe warunki przechodzenia na emeryturę były przez stronę związkową traktowane jako zbiór niezależnych warunków, podczas gdy strona pracodawców traktowała je jako łączne i formujące spójny, finansowo uzasadniony system”.



„BCC pozostaje otwarty na dalszą dyskusję (...), jednakże wobec faktu stałego wydłużania się średniej życia populacji nie widzi możliwości negocjowania rozwiązań, które w szczególności trwale zatrzymałyby podnoszenie powszechnego wieku emerytalnego kobiet lub zwiększyły deficyt Funduszu Ubezpieczeń Społecznych” – czytamy w stanowisku.

Dalej, przypomniano w nim, że dzięki reformie z 1999 r., w Polsce obowiązuje system zdefiniowanej składki co oznacza, że emeryturę wylicza się dzieląc zebrane w ciągu lat pracy zawodowej składki emerytalne przez średnią dalszą długość życia. To zaś oznacza, że im więcej dołożymy, a więc i im dłużej pracujemy, tym wyższa będzie nasza emerytura. Jak zauważa BCC, w projekcie prezydenckim nie ma propozycji zmiany tego systemu. Mówi on o cofnięciu obecnego wieku emerytalnego, w jakim dziś w praktyce przechodzą na emeryturę kobiety, tj. 61 lat, zaś mężczyźni – 66 lat.

To „skutkowałooby dużymi kosztami dla gospodarki, bo zmniejszałoby podaż pracy o blisko 1 mln osób w ciągu pierwszych 5 lat po wprowadzeniu projektu, z fatalnymi skutkami dla finansów publicznych i wzrostu gospodarczego” – napisano w opinii.

BCC odwołało się również do propozycji porozumienia przygotowanej przez związki zawodowe i pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego, w którym była mowa o stażu składkowym wynoszącym 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn oraz konieczności uzbierania kapitału pozwalającego na wypłatę co

najmniej 130% najniższej emerytury, która obecnie wynosi 882 zł brutto. Zaznaczono też, że zostaną podjęte prace nad warunkami niezbędnymi do spełnienia dla zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. W opinii BCC, takie rozwiązanie byłoby o wiele bardziej bezpieczne dla gospodarki, a więc także dla przedsiębiorstw i wszystkich podatników. Zdaniem BCC, z powodu dużego i pogłębiającego się deficytu finansowego Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, każda nowa inicjatywa emerytalna nie powinna pogłębiać tego zadłużenia. System emerytalny powinien być, według organizacji, stopniowo naprawiany poprzez „ograniczenie i likwidację przywilejów emerytalnych, a także rozwój dobrowolnego oszczędzania na emeryturę, wzorem wielu rozwiniętych krajów europejskich”.

## LEWIATAN POPIERA WIEK 67 LAT

„Jesteśmy przekonani, że dla Polek i Polaków najlepszym rozwiązaniem, które pozwoli w przyszłości uzyskiwać emerytury, które pozwolą na godne życie, a jednocześnie nie obciążą przyszłych pokoleń, jest utrzymanie zmian wprowadzonych w 2013 r. i doprowadzenie w długim procesie (...) do 67 lat zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn” – napisała w swoim stanowisku do projektu Konfederacja Lewiatan.

Jednocześnie organizacja zaproponowała rozwiązanie, które określiła jako kompromisowe, powiązane ze statystyczną długością życia oraz długością życia w zdrowiu. Chodzi o zatrzymanie wieku emerytalnego na poziomie 66 lat dla obu płci i umożliwienie przechodzenia na emeryturę po przepracowaniu co





najmniej 42 lat i osiągnięciu 62 lat oraz zgromadzeniu kapitału zapewniającego świadczenie w wysokości co najmniej 130% minimalnej emerytury.

Jak podkreśla Lewiatan, 65-letni mężczyzna ma przed sobą średnio 15 lat życia, w tym 7 lat w zdrowiu, zaś 65-letnia kobieta – 24 lata życia, w tym 8 lat w zdrowiu. Do tego życie Polaków co 5 lat wydłuża się o rok. Z tych powodów, o ile – zdaniem tej organizacji – w przypadku kobiet konieczne jest utrzymanie obecnego tempa podwyższania wieku emerytalnego, o tyle w przypadku mężczyzn można zgodzić się na powstrzymanie dalszego jego podwyższania do momentu, kiedy wiek emerytalny obu płci zostanie zrównany.

Lewiatan postuluje jednocześnie wprowadzenie działań na rzecz wydłużenia życia w zdrowiu oraz rozwijanie instytucji opieki nad dziećmi i osobami zależnymi, aby ułatwić, szczególnie kobietom, godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych.

„Zmniejszenie dopłat do świadczeń i zasiłków dla emerytów, w wyniku podwyższenia wieku emerytalnego, pozwoli sfinansować powyższe działania na rzecz aktywizacji zawodowej” – czytamy w opinii.

Jak uzasadnia dalej organizacja pracodawców, brak zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn powoduje pogłębiające się zróżnicowanie wysokości

emerytur kobiet i mężczyzn oraz konieczność istotnego dofinansowania funduszu ubezpieczeń społecznych z bieżących składek i podatków. Lewiatan wskazuje, że prognozowana przeciętna emerytura kobiety przyznana w 2040 r. wyniesie 2,7 tys. zł w przypadku stopniowego podwyższania wieku emerytalnego, ale w razie powrotu do wieku 60 lat dla kobiet będzie to już tylko 1,5 tys. zł.

„Powstrzymanie stopniowego podwyższenia wieku emerytalnego – szczególnie kobiet – w miarę wydłużania się życia świadczyłoby o krótkowzroczności i braku poczucia odpowiedzialności, przeczyłoby także jednemu z głównych założeń Planu na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju dotyczącego solidarności pokoleń” – napisano w opinii. Ale Lewiatan widzi możliwość uwzględnienia w systemie ubezpieczeń emerytalnych długiego stażu pracy. Według tej organizacji, nie zwiększyłoby to w takim stopniu udziału emerytów w społeczeństwie, jak powstrzymanie wydłużania wieku emerytalnego. Zauważa ona, że „dla zapewnienia zrównoważonego rozwoju i stabilności, potrzebne jest zwiększenie dzietności, ograniczenie nierejestrowanego zatrudnienia czy likwidacja emerytalnych przywilejów”. Przywrócenie poprzedniego wieku emerytalnego czy choćby spowolnienie jego wydłużania będzie natomiast, zdaniem Lewiatana, skazywało na dodatkowe obciążenia przyszłe pokolenia. Będzie to również skutkowało spowolnieniem wzrostu gospodarczego, nasileniem emigracji i obniżką emerytur.

Lewiatan podaje w swojej opinii, że w Polsce, na 38 mln obywateli pracuje zaledwie 16 mln, a 9 mln pobiera emerytury i renty. W ciągu najbliższych 5 lat, liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o 0,6 mln, nawet przy stopniowym podwyższaniu wieku emerytalnego. Przy jego obniżeniu zgodnie z projektem prezydenckim, zmniejszy się ona aż o 1,2 mln, a liczba emerytów zwiększy się o 1 mln.

„Za 5 lat deficyt Funduszu Ubezpieczeń Emerytalnych sięgnie 56 mld zł w przypadku kontynuowania podwyższania wieku emerytalnego, a 71 mld w przypadku powrotu do wieku emerytalnego 60/65 lat” – napisano na zakończenie opinii dodając, że „dodatkowe 30 mld zł przeznaczymy na dotacje do KRUS i emerytury mundurowe”.

### **PRACODAWCY RP OSTRZEGAJĄ PRZED NISKIMI ŚWIADCZENIAMI**

Jak podkreślono w stanowisku organizacji Pracodawcy RP, „przyjęcie zmian w zakresie wieku emerytalnego w proponowanym kształcie przyniosłoby



negatywne skutki społeczno-ekonomiczne". I dalej, że „wcześniejsze przechodzenie na emeryturę wiązałoby się z obniżeniem wysokości wypłacanych świadczeń, daleko idącym pogłębieniem deficytu funduszu emerytalnego wyodrębnionego w ramach FUS oraz spadkiem liczby zatrudnionych osób, co w przyszłości doprowadziłoby do wzrostu poziomu zadłużenia sektora finansów publicznych, podnoszenia obciążeń podatkowych, a także ograniczenia dynamiki wzrostu gospodarczego w Polsce”.



Jak zauważa organizacja, Polska jest, po Słowacji, najszybciej starzejącym się krajem w Unii Europejskiej. Przytacza szacunki ZUS, wskazujące, że w przypadku wejścia w życie prezydenckiego projektu ustawy z początkiem 2017 r., skumulowany przyrost deficytu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych do 2020 r. wyniosłoby 44,5 mld zł.

„Emerytura przyznawana kobiecie przechodzącej na emeryturę w wieku 60 lat byłaby o 43,6% niższa od emerytury otrzymywanej przez kobietę kończącą aktywność zawodową w momencie ukończenia 67. roku życia” – napisano w stanowisku. I choć Pracodawcy RP są otwarci na dalszą dyskusję i widzą możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę przy bardzo długim stażu składkowym, to jednak są zdecydowanie przeciwni skracaniu wieku emerytalnego poniżej 67 lat i ograniczaniu tempa jego wzrastania. Jeśli chodzi o warunek stażowy, to widzą nawet pole kompromisu ze związkami zawodowymi.

„Jednocześnie podkreślamy potrzebę wprowadzenia dodatkowych zachęt do dobrowolnego oszczędzania na emeryturę. Tworzenie długoterminowych oszczędności emerytalnych jest konieczne dla zapewnienia stopy zastąpienia na satysfakcjonującym poziomie, a jednocześnie wspiera ono realizację projektów inwestycyjnych w sektorze przedsiębiorstw sprzyjają-

cych szybszemu rozwojowi gospodarczemu kraju. Mając na uwadze fakt, że realizacja takiej inicjatywy na odpowiednio dużą skalę byłaby możliwa jedynie dzięki zaangażowaniu w nią przedsiębiorców, postuluje wprowadzenie preferencji podatkowych dla pracodawców, którzy decydują się na sfinansowanie dopłat w ramach programów oszczędnościowych dla pracowników” – czytamy w podsumowaniu opinii Pracodawców RP.


## ZRP PRZECIW OCHRONIE PRZEDEMERYTALNEJ

Związek Rzemiosła Polskiego poparł wstępne porozumienie partnerów społecznych w Radzie Dialogu Społecznego, w którym była mowa o pozostawieniu wieku emerytalnego na poziomie 61 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn „przy jednoczesnym spełnieniu warunku prawa nabycia dla kobiet 35 lat okresów składkowych a w przypadku mężczyzn 40 lat okresów składkowych oraz zgromadzenia kapitału początkowego na wyliczenie emerytury w wysokości 130% najniższej emerytury”. Porozumienie to jednak ostatecznie nie doszło do skutku.



Jak czytamy w opinii, Związek stoi na stanowisku, że zmiany w systemie ubezpieczeń społecznych powinny mieć charakter systemowy, kompleksowy, a nie doraźny. I dodaje, że projekt prezydencki może być przedmiotem dalszego procedowania pod warunkiem przedstawienia „rzetelnych wyliczeń finansowych, likwidacji przywilejów emerytalnych, ograniczenia i likwidacji tzw. ochrony emerytalnej, wprowadzeniu jednolitych rozwiązań dla wszystkich ubezpieczonych” – czytamy w opinii ZRP. ■



A portrait of Mateusz Morawiecki, the Polish Prime Minister at the time, wearing a suit and glasses. The background is blurred, showing what appears to be a public event with flags.

Fot. Ministerstwo Rozwoju

## Plan Morawieckiego: nowe paliwo na 25 lat

*Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju* przygotowany pod kierunkiem Wicepremiera, Ministra Mateusza Morawieckiego i stąd nazywany *Planem Morawieckiego* został przyjęty przez rząd 16.02.2016 r. Zmiana modelu rozwoju gospodarczego, zaangażowanie państwa w gospodarkę oraz odbudowa kapitału polskiego i akcjonariatu pracowniczego, to najciekawsze i najbardziej nowatorskie z planowanych przedsięwzięć.

### GOSPODARKA PO NOWEMU

*Jak z lotu ptaka patrzymy na naszą gospodarkę, to chyba prawie wszyscy się zgodzimy, że niezależnie od oceny tych ostatnich 27 lat, paliwo na którym jechaliśmy już się wyczerpało – mówił Wicepremier dzień wcześniej na konferencji „Rzyka i trendy 2016”<sup>1</sup>. Jego zdaniem rozwój Polski do tej pory opierał się przede wszystkim na niskich kosztach pracy, dostępności siły roboczej, taniej energii z węgla i na zadłużaniu się. W jednym z wywiadów przytoczył wymowne dane: łączne zadłużenie brutto jest na poziomie polskiego PKB, czyli wynosi 1 bln 750 mld zł. Z tego zadłużenia wypłacamy zagranicy blisko 100 mld zł rocznie w postaci dywidend, odsetek od kredytów handlowych i korporacyjnych, odsetek od obligacji i depozytów, reinwestowanych zysków i innych pomniejszych pozycji. To niewyobrażalna dla obywatela suma, o której*

*nikt nie mówi: trzykrotność naszego budżetu obronowego, 15 razy tyle, ile państwo wydaje na innowacje. Przywoływał też powiedzenie króla Persji, Dariusza Wielkiego: kazał sobie przy każdej uczcie przypominać swoim sługom *Panie, pamiętaj o Ateńczykach* (którzy wsparli powstanie jońskie przeciw niemu). Ja będę takim sługą, który będzie przypominał o tym, że musimy zmienić dotychczasowy paradygmat rozwoju<sup>2</sup>.*

*Zdrowy wzrost gospodarczy wymaga równowagi pomiędzy kapitałem zagranicznym i krajowym zaangażowanym w gospodarkę. Nasz dotychczasowy model w dużej części bazował na kapitale zagranicznym. Jego obecność w naszej gospodarce jest ważna i pożądana, ale konieczne jest wzmocnienie krajowego kapitału. To on jest podstawą rozwiniętych gospodarek – podkreśla Ministerstwo Rozwoju w informacji prasowej dotyczącej Planu Morawieckiego. On sam deklarował we wspomnianym wywiadzie i innych publicznych wystąpieniach, że rząd dalej będzie sprzyjał zagranicznemu kapitałowi i innowacjom. Problemem jest to, że nie mamy dla nich własnej przeciwwagi. Nie chcemy ujmować, tylko dać coś po drugiej – tej polskiej – stronie szali. Morawiecki nie raz powtarzał przy różnych okazjach, parafrazując sławne powiedzenie z filmu „Poszukiwany, poszukiwana”, że chciałby, aby było więcej „polskiej gospodarki w polskiej gospodarce”. Nie jest to takie proste, gdyż polska gospodarka wpadła – jego i innych znawców tematu zdaniem – w pułapkę średniego dochodu. Najprościej mó-*

więc oznacza to, że możemy się rozwijać, ale zawsze pozostaniemy w tyle za wysoko rozwiniętymi krajami Zachodu. Stąd konieczność znalezienia „nowego paliwa na 25 lat”, zmiany modelu rozwoju, czyli przedstawienie gospodarki na nowe tory. *Zmiana modelu wymaga innej niż do tej pory roli państwa. Państwo nie może być tylko stróżem i tylko kontrolerem. Powinno być także przewodnikiem i partnerem. To istota naszego planu* – powiedział Wicepremier podczas prezentacji omawianego dokumentu.

Profesor Witold Modzelewski z UW, specjalista od prawa finansowego przekonywał w Polskim Radio 24, że jest to zasadnicza zmiana wizji państwa, które zamiast wycofywać się z gospodarki ma na nią silnie wpływać. W ocenie profesora, rządzący po raz pierwszy od 25 lat stworzyli wizję długofalowej polityki ekonomicznej, zakładającej aktywny udział państwa w gospodarce. W tym podejściu państwo ma nie tylko nadzorować, ale również inicjować niektóre procesy gospodarcze. Jest to, jego zdaniem, odejście od nieco archaicznych już stereotypów „leseferyzmu”<sup>3</sup>.

*Nowy model rozwoju będzie oparty na pięciu mocnych – podkreśla Wicepremier – filarach: reindustrializacja, rozwój innowacyjnych firm, kapitał dla rozwoju, ekspansja zagraniczna, rozwój społeczny i gospodarczy.* Plan zakłada m.in. większe wsparcie dla wybranych sektorów przemysłu takich jak przemysł lotniczy, motoryzacyjny (produkcja części a nie montowanie aut), pojazdów szynowych, przemysł farmaceutyczny i stoczniowy, który do tej pory należał do grup wymagających wsparcia.

*Chcemy, żeby ta gałąź przemysłu była jednym z fundamentów polskiej gospodarki* – zadeklarowała Premier Beata Szydło podczas wizyty w Szczecinie na konferencji prasowej (4.04.2016 r.) na pokładzie statku szkoleniowego Akademii Morskiej Nawigator XXI. Ustawa stoczniowa, która ma temu sprzyjać, dotycząca głównie wsparcia finansowego stoczni wejdzie w życie na początku przyszłego roku.

Wracając do Planu Morawieckiego i prezentacji tego dokumentu, warto przytoczyć opinię ekspertów z Fundacji Kaleckiego. W raporcie oceniającym ów dokument, czytamy: (...) *prezentacja stanowi jasny sygnał dla gospodarki, że w Ministerstwie Rozwoju panuje przekonanie o możliwości i konieczności prowadzenia skutecznej polityki przemysłowej przez państwo.* Autorzy raportu sądzą, że realizacja Planu Morawieckiego poprawi warunki funkcjonowania przedsiębiorstw, zwłaszcza tych już teraz dużych, eksportujących, lub też występujących w branżach, które z różnych względów zostaną uznane za war- te wsparcia państwowego. Działania odnoszą się do

głównych barier dla biznesu takich jak regulacje, obo- wiązki administracyjne, niestabilność i nieprzejrzystość prawa. Administracja publiczna ma w zamierzeniach planu służyć biznesowi i obywatelom. Szczególnie cieszą zapowiedzi działań w następujących obszarach: uszczelnienia systemu podatkowego, wsparcia dla eks- pertów, inteligentnych zamówień publicznych i strate- gicznego podejścia do inwestycji zagranicznych. Tego typu działania należą do kanonu polityki przemysłowej i ich ograniczone wykorzystanie przez wcześniejsze Ministerstwa Gospodarki i Finansów były niepokojące. Więcej państwa w gospodarce wiąże się jednak z koniecznością spełnienia szeregu warunków sprawności instytucjonalnej. Działalność agencji rząd- owych powinna cechować możliwie wysoka kompetencja – podkreślają autorzy raportu. Wprowadzo- ne powinny być również mechanizmy ograniczające ryzyko korupcji, zwłaszcza w obszarze selektywnego wsparcia dla branż przemysłu. Z drugiej strony, współpraca administracji z biznesem nie może opie- rać się na centralizacji działań i odgórnym nakazach, lecz na kulturze zaufania i partycypacji<sup>4</sup>.

## BILION W „KASIE”

Zmiana modelu rozwoju i sprzyjające temu większe zaangażowanie państwa w gospodarkę wymaga „kasy”. Sfinansowanie Planu budzi najczęściej znak- ków zapytania. W *Plan Morawieckiego* wpisany jest bilion złotych na rozwój. *To symboliczna, ale wiary- godna dźwignia finansowa jaką można uruchomić w Polsce na przestrzeni 7–8 najbliższych lat* – mówił Wicepremier w cytowanym wyżej wywiadzie. A na posiedzeniu Narodowej Rady Rozwoju Prezydent RP postawił kropkę nad „i”. *Wielokrotnie mówiliśmy o tzw. planie biliona złotych. On już był dyskutowany i przedstawiany podczas dwóch, czy nawet trzech, kampanii wyborczych, w sensie ramowym. Podlegał w międzyczasie różnym dyskusjom i zmianom. W tej chwili mamy czas zupełnie wyjątkowy, dlatego że faktycznie rozpoczęła się realizacja tego planu* – zaznaczył Andrzej Duda. Jak dodał, *Plan wymaga przygotowania szczegółowego i wypełnienia tych ram, które do tej pory zostały zarysowane w poszcze- gólnych dziedzinach, w których rozwój gospodarczy jest możliwy. To kwestia przede wszystkim stworzenia szans inwestycyjnych, stworzenia lepszych warunków dla przedsiębiorców, czegoś, co można określić mia- nem rozwoju ukierunkowanego* – podkreślił<sup>5</sup>.

Blisko połowa (lub więcej – jak podają niektóre źró- dła) owego biliona to środki unijne wraz z wkładem własnym, ok. 230 mld zł to środki na lokatach pol-

szych firm, ok. 90 mld zł można by pozyskać od banków (tzw. nadpłynność), ok. 150 mld zł to potencjał inwestycyjny spółek skarbu państwa. Można szukać dodatkowych środków w instytucjach międzynarodowych, jak np. Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju, a zwłaszcza w utworzonym w kwietniu br. Polskim Funduszu Rozwoju, który przejmuje kompetencje m.in. BGK, PARP, ARP, PAIiZ i KUKE – instytucji prowadzących ważne działania rozwojowe. Organizacja Funduszu przewiduje budowę grupy kapitałowej konsolidującej wymienione wyżej główne instytucje wspierające rozwój gospodarczy w naszym kraju. Wicepremier zapowiedział pozyskiwanie środków na projekty infrastrukturalne także przez plan Junckera, który – przypominamy – wspiera reindustrializację w UE. Niektórzy ekonomiści (np. z BCC) uważają jednak, że finansowa obudowa Planu Morawieckiego to przysłowiowe „miękkie miejsce”. Zastrzeżenia budzi np. (także u ekspertów Fundacji Kaleckiego) wykorzystanie 90 mld zł nadpłynności sektora bankowego – może być ona zlikwidowana bez wzrostu akcji kredytowej zmierzającej do finansowania inwestycji z Planu Morawieckiego. Wątpliwości budzi też 230 mld zł „uspionych” na lokatach firm. Oprócz aktywów, firmy mają też zobowiązania. Eksperti Fundacji Kaleckiego podają w raporcie, że zaciągnięte przez firmy kredyty przekraczają o ok. 80 mld zł depozyty złożone w lokatach. Nie sposób więc traktować całkowitej kwoty środków na lokatach jako dostępnego źródła finansowania. Póki co, nie wiadomo też kto ma zainwestować środki w rozwój i jak sprawić, aby proces inwestycyjny doprowadził do założonych celów.

### AKCJONARIAT – ZNAK FIRMOWY

Kapitał dla rozwoju mają zwiększyć także wewnętrzne oszczędności. Zdaniem Wicepremiera Morawieckiego to obecnie pięta achillesowa polskich finansów.

*Chcemy wzmacniać długoterminowe oszczędności przez wzmacnianie oszczędności trzeciofilarych oraz akcjonariatu pracowniczego. To ma być znakiem firmowym naszej ekipy i mamy nadzieję, że zostanie to już wkrótce zauważone – mówił (konferencja „Ryzyka i trendy 2016”). Ma to pozwolić, aby Polacy czerpali dochody nie tylko z pracy, ale i z kapitału. Tę ważną dla świata pracy koncepcję przedstawił Morawiecki już wcześniej w cytowanym wyżej wywiadzie. Wychodząc z założenia potwierdzonego najnowszymi badaniami, że coraz więcej bogactwa generuje kapitał a nie praca, przekonywał: (...) musimy się do tego dostosować, czyli budować mechanizmy, dzięki którym Polacy zechcą czerpać dochody z kapitału. Takim pomysłem jest tzw. ESOP (w wolnym tłumaczeniu Pracowniczy Program Podziału Własności – przyp. red.), czyli forma zwiększania partycypacji pracowników w kapitałach spółki-pracodawcy. Z rozwiązań tego typu w Stanach Zjednoczonych korzysta w różnych formach ponad 30 mln pracowników (...) Pracownicy są lepiej zmotywowani do pracy, więc ich wydajność powinna rosnąć (...) Angażują się. Być może to jest kierunek, nad którym powinniśmy intensywnie pracować (...) Nie na kontrze do firm, lecz na współpracy z nimi. Wicepremier zapowiedział też, że (...) Rozpoczniemy przynajmniej dyskusję o partycypacji pracowniczej, bo musimy budować dochody Polaków z kapitału<sup>6</sup>.*

Temat powrócił w kilka miesięcy później. Na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego (7.04.2016 r.), na którym Wicepremier przedstawiał swój Plan, potwierdził zainteresowanie Ministerstwa Rozwoju i jego osobiście tym tematem. Rada Dialogu Społecznego jest właściwym miejscem do lansowania tej idei. Będzie ją propagować także powstająca właśnie Fundacja Akcjonariatu Pracowniczego – odpowiedział na pytanie w tej sprawie redakcji „Dialogu”. Nie ma jeszcze żadnych konkretnych projektów, ale resort już nad tym pracuje.



Fot. CPS „Dialog”



Fot. CPS „Dialog”

Akcjonariat pracowniczy jest bowiem jednym ze sposobów w jaki państwo może dać impuls do oszczędzania, a w konsekwencji do zwiększania dochodów obywateli. Wicepremier został przez rząd zobowiązany do wspierania oszczędności długoterminowych i budowania kultury oszczędzania.

Wiceminister Rozwoju Witold Słowik rozmawiał na ten temat z przedstawicielami środowisk naukowych, biznesu i organizacji pracowniczych. Celem spotkania *Akcjonariat pracowniczy w Polsce – doświadczenia i szanse* (23.03.2016 r.) była wymiana doświadczeń i zebranie pomysłów związanych z akcjonariatem pracowniczym. Wiceminister zwrócił uwagę, że idea akcjonariatu pracowniczego jest ściśle związana z postępem technologicznym, bo automatyzacja w gospodarce przyczyni się do spadku zapotrzebowania na pracę i relatywnego spadku wynagrodzeń. *Udział pracowników w zyskach z kapitału jest kluczowy. Maszyny wytwarzają coraz więcej dóbr i usług, co oznacza, że w przyszłości pracy będzie mniej. Akcjonariat pracowniczy to narzędzie, które możemy wykorzystać do zapewnienia Polakom większych dochodów w przyszłości.*

Poza udziałem pracowników w zyskach z kapitału, akcjonariat pracowniczy przynosi także inne korzyści – zwiększa stopień oszczędności w gospodarce, upodmiotawia pracowników, a w konsekwencji zacieśnia ich więzi z firmą. Akcjonariat jest bardzo rozwinięty m.in. we Francji oraz Stanach Zjednoczonych. *Państwa głos jest ważny. W trakcie prac nad konkretnymi rozwiązaniami będziemy analizować zgłaszane pomysły* – zadeklarował Wiceminister.

1 Polityka Insight – „Ryzyka i trendy 2016”, 15.02.16 Warszawa <http://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/rynek/1651012/> (dostęp 15.02.2016).

2 Musimy odbudować polski kapitał, rozm. M. Michałowski, str. 25, 23.12.15 [www.gazetapolska.pl](http://www.gazetapolska.pl) (dostęp 01.05.2016)

3 IAR patrz: [inwestycje.pl](http://inwestycje.pl) (dostęp 01.05.2016).

4 <http://kalecki.org/wyzwania-rozwojowe-polski-analiza-planu-morawieckiego/> (dostęp 18.04.2016).

Pomysł na akcjonariat ma grupa zainteresowanych tą kwestią osób, z dr Krzysztofem Ludwiniakiem, która chce propagować tę ideę i zabiega o utworzenie wspomnianej przez Morawieckiego Fundacji.

Piotr Ciompa z Centrum Wspierania Rad Pracowników (pisaaliśmy o Centrum w nr 3/2015 (46) kwartalnika „Dialog” str. 73), chce poruszyć temat akcjonariatu na planowanym spotkaniu rad pracowników. Jego zdaniem, etapem pośrednim prowadzącym do akcjonariatu musi być dopuszczenie pracowników – w myśl obowiązującej ustawy – do udziału w zarządzaniu, włączenie ich w jakimś wynegocjowanym stopniu w procesy decyzyjne firmy. Debata w tej sprawie, co sugerował Wicepremier, wydaje się konieczna jeśli mamy na serio traktować zapowiedzi dotyczące tej sprawy w omawianym *Planie Morawieckiego*. Wyniki badań z lat 2006–2013 wykazały, że ilość rad działających w firmach spadła z ok. 3100 do 544 co oznacza, że zostały się one w niecałych 2% uprawnionych do powoływania rad w przedsiębiorstwach. Cześć przedsiębiorców (nie wszyscy!) traktuje bowiem rady jak przysłowiowe zło konieczne i korzysta z okazji by po upływie kadencji danej rady nie powoływać kolejnej. Określa się to jako „nieodnawianie kadencji”. Być może przyjęty przez pracodawców z aplauzem (choć nie bez uwag) *Plan Morawieckiego*, który zapowiada reanimację partycypacji pracowniczej i akcjonariatu, wpłynie na poprawę relacji pracodawca – rada. *Plan ma szansę stać się najbardziej ambitnym programem gospodarczym w Polsce od czasu początków transformacji, na równi z przełomową ustawą Ministra Wilczka oraz „terapią szokową” Wicepremiera Leszka Balcerowicza* – uważa Konfederacja Lewiatan.

Równie przychylnie odnieśli się do Planu Pracodawcy RP. Ale zastrzeżli: *Plan Wicepremiera Mateusza Morawieckiego będzie można w pełni ocenić, gdy poznamy więcej szczegółów dotyczących jego realizacji. Poprzednie plany rozwoju, także nazywane od nazwisk twórców, poległy właśnie na szczegółach. Dlatego z niecierpliwością na nie czekamy.*

Plan to na razie ciekawy, inspirujący i skłaniający do refleksji projekt. Ostateczny dokument *Strategia Odpowiedzialnego Rozwoju* z całym instrumentarium prawno-finansowym i procedurami ma powstać do końca tego roku. (ID) ■

5 <http://www.tvpparlament.pl/aktualnosci/duda-potrzebna-spojna-koncepcja-rozwoju-gospodarczego-narodowa-rada-rozwoju-o-planie-morawieckiego/24325> (dostęp 01.05.2016).

6 Musimy odbudować polski kapitał, rozm. M. Michałowski, str. 25, 23.12.15 [www.gazetapolska.pl](http://www.gazetapolska.pl) (dostęp 01.05.2016).



# „Dialog zablokowany – zarys środowiskowego mechanizmu ukrytej grupy interesu na przykładzie nauk politycznych” artykuł recenzyjny dr Jana Czarzastego

Jacek Sroka jest jednym z czołowych specjalistów w obszarze stosunków przemysłowych w Polsce. Jego bogaty dorobek w tej dziedzinie lokuje się w perspektywie politologicznej, co można uznać za naturalne, jako że prof. Sroka jest przedstawicielem nauk politycznych. Analizując od lat stosunki przemysłowe, wiele uwagi poświęcił dialogowi społecznemu, zwłaszcza jego wymiarowi regionalnemu. We wszystkich jego publikacjach ważne miejsce zajmował problem grup interesów. Nie inaczej jest i w przypadku publikacji pt. *Dialog zablokowany – zarys środowiskowego mechanizmu ukrytej grupy interesu na przykładzie nauk politycznych*<sup>1</sup>, w której, jak jasno wynika z samego tytułu, zajmuje się kwestią wpływu grup interesu na przebieg procesu dialogu. Nowością jest jednak fakt, że tym razem skupia swoją uwagę na środowisku, którego jest częścią. Innowacyjność podejścia przyjętego w omawianym tekście wynika także z tego, że spojrzenie zostaje skierowane na pracowników nauki. Jest to dalece nietypowe, bowiem znakomita większość literatury naukowej poświęconej dialogowi społecznemu koncentruje się na klasie pracowniczej oraz relacjach partnerów społecznych ze sobą nawzajem i z organami państwa.

Opracowanie jest specyficznym studium przypadku w formie rozbudowanego eseju, napisane zostało językiem łączącym walory wywodu akademickiego i publicystycznego zaangażowania i jest w swojej treści bardzo krytyczne. Autor stawia szereg tez, które środowisko będące przedmiotem jego zainteresowania z pewnością uzna za kontrowersyjne. Sroka twierdzi, że środowisko politologiczne w naszym kraju jest głęboko podzielone, dialogu wśród politologów właściwie nie ma, konkurencyjne grupy interesu pochłania wzajemna walka, a wola nawiązania dialogu okazywana przez którąkolwiek ze stron tego społecznego układu jest odczytywana przez pozostałych bardziej jako wyraz słabości niż propozycja konstruktywnej rozmowy mającej doprowadzić do uzgodnienia poglądów czy stanowisk.

Ogólnie rzecz biorąc, zjawiska te nie rzutują korzystnie na kondycję polskich nauk politycznych. Ciekawe są obserwacje Autora dotyczące specyficznych uwarunkowań dzisiejszych podziałów wewnątrz środowiska i trapiących go dysfunkcji. Wskazuje on bowiem na głębsze, jego zdaniem, niż w przypadku innych dyscyplin naukowych uwikłanie politologów w politykę przed 1989 r. Pisze, że ówczesne wydarzenia i procesy ułożyły się w zależność ścieżkową, której wytworem jest dzisiejszy kształt środowiska, istniejących w nim hierarchii i panujących tam stosunków. Duży wpływ na środowisko mają wywierać działające w nim „grupy ukryte”. Im jest poświęcona znaczna część opracowania, mocno nasycona teoretycznie. Z tekstu można się wiele dowiedzieć o przesłankach zainteresowania we współczesnych naukach społecznych problematyką „grup ukrytych”. Autor kreśli paralele między grupami ukrytymi, a nowymi ruchami społecznymi zakorzenionymi w kontrkulturowych zjawiskach z lat 60. i 70. XX wieku, czyni to jednak ostrożnie, nie zapominając o podaniu ważnych różnic, dzielących od siebie te rodzaje zbiorowości. Przypomina, że powstawaniem grup ukrytych rządzi mechanizm pokrewny temu, który odpowiada za wyłanianie się obok funkcji jawnych – funkcji ukrytych, będąca w centrum uwagi analizy funkcjonalnej od jej zarania sytuacja, „gdy zamierzone w określony sposób działania, np. związane z nadawaniem kształtu strukturalnego relacjom i procedurom w szkolnictwie wyższym (funkcje jawne), prowadzą do niezamierzonych efektów (rozwój funkcji ukrytych)” (s. 37).

Parafrazując di Lampedusę, można powiedzieć, że wiele musiało się zmienić, by wszystko pozostało po starciu. Relacje politologów-polityka mają dziś oczywiście inny charakter niż za czasów PRL, lecz oba te światy pozostają blisko siebie. Dzieje się tak nie tylko dlatego, że jest to warunek *sine qua non* uprawiania badań w ramach tej dyscypliny naukowej, a tym samym jej rozwoju, ale i poprzez dopływ „świeżej krwi” do klasy

politycznej, której młodzi (a więc tacy, którzy pełnoletniość i wyższe wykształcenie uzyskali w III RP) przedstawiciele nader często legitymują się dyplomami wydanymi przez wydziały nauk politycznych. Oczywiście, zaszczer w tym miejscu trzeba, że absolwenci politologii trafiający do czynnej polityki państwowej czy samorządowej na ogół nie należą do środowiska akademickiego, zostali jednak przez nie w wymiarze postaw i stosunku do polityki jako realnego działania społecznego w jakimś stopniu ukształtowani podczas studiów.

Co postuluje Autor? Propozycje przez niego przedstawione są jedynie zarysowane. Stwierdza, że „należałoby (...) sięgnąć, w sposób przemyślany, do narzędzi dialogowych, deliberacyjnych. – Samo środowisko powinno dostrzec przyczyny niedomagań i wypracować, we współpracy z reformującym centrum, odpowiednie rozwiązania.” (s. 38). Te rozwiązania w zakresie zarządzania wiedzą można odnaleźć, jak utrzymuje Autor, we Francji. Ich przydatność w polskich realiach ma wynikać „już choćby z uwagi na planowane i z rozmysłem do polskiego systemu, w latach 90., wprowadzone podobieństwa systemowo-administracyjne. – W wymiarze administracyjno-systemowym funkcjonuje bowiem w Polsce rozwiązanie wzorowane na modelu francuskim, w postaci scentralizowanego systemu prefekturalnego, w kształcie, jaki przybrał on w V Republice” (s. 39–40). W warunkach systemu prefekturalnego uformował się „statystyczno-etatystyczny system zarządzania wiedzą”, którego bazą jest sektor naukowobadawczy finansowany ze środków publicznych, obejmujący tak znamienite ogniwa, jak Narodowa Szkoła Administracji, czyli École nationale d’administration (ENA). System ten tworzy elity administracyjne i polityczne, a poprzez nie kontroluje „produkcję wiedzy”.

Jacek Sroka chętnie sięga do doświadczeń francuskich, wskazując na podobieństwa i różnice pomiędzy tym krajem a Polską. Podobieństwa wiążą się z tradycjami etatystycznymi w obu krajach. Należy jednak pamiętać o różnicach. Państwo francuskie można scharakteryzować jako silne, onnipotentne, którego autorytet jest uznawany przez kluczowe grupy interesu, a to skutkuje znaczącą mocą sprawczą w inicjowaniu i wdrażaniu polityki publicznej. Państwo polskie, dla odmiany, nie jest ani w opinii obywatela (a co za tym idzie, rozmaitych grup interesów, które na poziomie elementarnym tworzą jednostki, a więc właśnie obywatele), ani z perspektywy teoretycznej (takie wnioski płyną z lektury dużej części publikacji naukowych, jakie ukazały się w naszym kraju w ciągu ostatnich lat, w tym napisanych przez politologów) państwem silnym. Jeśli bywa silne, to słabością innych aktorów instytucjonalnych. A polityka publicz-



na uprawiana wolontarystycznie, narzucana niekiedy arogancko wbrew sprzeciwowi i mimo oporu ważnych grup interesu z pominięciem dialogu, bez deliberacji nie buduje konsensusu w ważnych społecznie sprawach, przeciwnie, antagonizuje. Wystarczy tu wspomnieć o systematycznym korzystaniu w procesie stanowienia prawa z „bocznej furtki” projektów poselskich, które nie wymagają konsultacji społecznych. Można też przywołać konkretne sytuacje, w których państwo od dialogu ucieka lub go pozoruje, to np. zmiany systemu emerytalnego w latach 2011–2014, ale i obecnie przygotowywana reforma szkolnictwa. Niemniej wypada dodać, że dialog społeczny jest przez Autora wskazywany jako pole, na którym Polska ma nad Francją przewagę. U nas instytucje trójstronne po latach, niekiedy trudnych, zdążyły okrzepnąć, natomiast we Francji dialog był i jest nadal ściśle związany z państwem oraz od niego zależny.

Opracowanie Jacka Sroki jest odważnym, a nawet prowokacyjnym manifestem, napisanym przez osobę, której niewątpliwie leży na sercu dobro macierzystej dyscypliny naukowej. Czy proponowane przez autora sposoby na zasypanie podziałów poprzez dialog i deliberację zostaną przychylnie odebrane przez środowisko politologiczne? Tego nie wiem (sam Autor jest, jak wynika z końcowej partii tekstu, wstrzemięźliwy w ocenie szans wywarcia swoim esejem realnego wpływu na kształt stosunków społecznych w krajowym środowisku politologicznym), jednak będąc samemu nie tylko badaczem dialogu społecznego, ale i jego zdeklarowanym zwolennikiem w życiu publicznym, uważam, że prawie zawsze i w każdych niemal okolicznościach warto rozmawiać. ■

1 Jacek Sroka, *Dialog zablokowany – zarys środowiskowego mechanizmu ukrytej grupy interesu na przykładzie nauk politycznych*, *Biuletyn: analizy, ekspertyzy, opracowania* nr 3/2016(16), Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego.



Fot. CPS „Dialog”

## Kalendarium dialogu

– na posiedzeniach plenarnych, w zespołach problemowych i branżowych RDS

**9.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych, którym kieruje Jan Klimek (ZRP). Rozmawiano o zmianach przepisów o emeryturach pomostowych. Podstawowa rozbieżność między związkami zawodowymi a pracodawcami dotyczy tego, kto powinien oceniać charakter stanowiska pracy. Według związków, kompetencje takie powinni mieć inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy. Zdaniem NSZZ „Solidarność” należy rozważyć propozycję, by decyzja inspektora w tej sprawie była wiążąca dla ZUS. PIP może bowiem zlecić odpowiednim organom eksperckim co do charakteru danego stanowiska i następnie, posiłkując się nią, odpowiednio zdecydować. Według związków, pracownicy ZUS nie są merytorycznie przygotowani do oceny czy dane stanowisko ma charakter pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. OPZZ chce nadania odpowiednich uprawnień inspektorom PIP. Mieliby oni także moc tworzyć wykazy oraz je aktualizować. Według pracodawców natomiast, niedopuszczalny jest dualizm kompetencyjny. Oznacza to, że decyzja w sprawie charakteru stanowiska pracy powinna należeć do ZUS, choć być może należy tam zatrudnić osoby, które byłyby wyspecjalizowane w tej ocenie. Na posiedzeniu Zespołu podjęto również temat wieku emerytalnego i stażu składkowego. Wobec braku w tej sprawie stanowiska rządu oraz niezmiennych stanowisk partnerów społecznych, nie rozmawiano merytorycznie. Uznano, że w tej sytuacji Przewodniczący Zespołu przedstawi Prezydium RDS informację, że partnerom społecznym

nie udało się porozumieć w tej sprawie. Każda ze stron pozostaje na swoim stanowisku. Związki opowiadają się za obniżeniem wieku emerytalnego zgodnie z propozycją prezydencką oraz stażem składkowym. Podobne stanowisko zajmuje ZRP. Pozostałe organizacje pracodawców opowiadają się za zamrożeniem wieku emerytalnego na obecnym poziomie oraz przeciwko stażowi składkowemu jako alternatywie przy przyznaniu prawa do emerytury. (AG)

**11.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych pod przewodnictwem Sławomira Broniarza (OPZZ). Tematem był problem rynku farmaceutycznego i jego ewentualnej regulacji przez państwo. Przedstawiciele organizacji pracodawców podnosili zagrożenie, jakie ich zdaniem niosą za sobą, pomysły, by niemożliwe było przejmowanie aptek przez podmioty mające już w danym województwie ponad 1% rynku oraz by co najmniej 51% udziałów we własności aptek musiało należeć do osoby posiadającej wykształcenie farmaceutyczne. Podkreślali, że kwestiami konkurencji na rynku farmaceutycznym powinien zajmować się Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów, a nie resort zdrowia czy Inspektorat Farmaceutyczny. Przedstawiciele Związku Rzemiosła Polskiego opowiedzieli się natomiast za regulacją rynku aptecznego przez państwo. Podkreślali, że często małe, indywidualne apteki muszą być zamykane, bo nie wytrzymują konkurencji z dużymi sieciami. Ewa Warmińska, zastępca Dyrektora Departamentu Polityki Lekowej i Farmacji Ministerstwa Zdrowia mówiła,

że nie ma dziś zagrożenia, że będą zamykane apteki, zwalniani ludzie. Resort jest otwarty na dyskusję, ale to sami aptekarze wskazali niewłaściwe praktyki na rynku, chociażby te dotyczące wywozu przez prowadzących apteki, leków z Polski przez co stawały się one niedostępne dla naszych pacjentów. Zaznaczyła, że Polska jest krajem, w którym na jedną aptekę przypada stosunkowo niewielu pacjentów. Problem występuje jedynie w mniejszych miejscowościach, ale tam sieci aptek tworzyć nie chcą. Przedstawiciele związków zawodowych podnosili konieczność zwracania szczególnej uwagi na dobro pacjenta, którym często jest osoba starsza, a tej nie stać na drogie lekarstwa. Tymczasem musi dopłacać do nich z własnej kieszeni nawet 70%, biorąc pod uwagę łącznie koszty leków refundowanych i nierefundowanych. Faktem jest też, że w aptekach sieciowych leki są kilkakrotnie tańsze niż w małych, indywidualnych. (AG)

**12.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych pod przewodnictwem Henryka Nakoniecznego (NSZZ „Solidarność”). Tematami były: informacja ws. minimum egzystencji, kryteria dochodowe wynikającej z ustawy o pomocy społecznej oraz prognoza wielkości makroekonomicznych stanowiących podstawę prac nad budżetem na rok 2017. Informację MRPiPS na temat poziomu minimum egzystencji z 2015 r. przedstawiła Elżbieta Bojanowska, Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. 43% polskich rodzin z dwójką dzieci korzysta z pomocy społecznej. W przypadku gospodarstw jednoosobowych wskaźnik ten wynosi 35%. W opinii Wiceminister Bojanowskiej, sytuację tę może poprawić podwyższenie kryterium dochodowego z jednej strony oraz wypłata świadczeń z Programu Rodzina 500 plus z drugiej. Anna Bieñkuńska z Głównego Urzędu Statystycznego poinformowała, że ubóstwo w Polsce w 2013 r. szacowano na 17,3% (skala ekwiwalentności OECD). Ale już biorąc pod uwagę dochód na rodzinę, skala ubóstwa w Polsce wyniosła 20,1%. To pokazuje jak wiele zależy od metody badawczej. Drugim z tematów poruszanych na posiedzeniu zespołu była wstępna prognoza wielkości makroekonomicznych stanowiących podstawę prac nad projektem ustawy budżetowej na 2017 r. Tomasz Szałwiński, Wicedyrektor Departamentu Polityki Makroekonomicznej Ministerstwa Finansów podał, że w 2015 r. wzrost PKB wyniósł 3,6%. W całej Unii Europejskiej, dla porównania, średnio wyniósł w tym czasie 1,9%. Jeśli chodzi o prognozy na lata 2016–2019, to jak podało MF, istotnym motorem

wzrostu gospodarczego w Polsce będą inwestycje publiczne. Przewidywany jest spadek ludności ogółem o ok. 0,1% w stosunku do 2015 r. Współczynnik aktywności zawodowej zwiększy się o ok. 0,3%. MF szacuje, że w 2016 r. liczba osób pracujących wzrośnie o 1%, a w 2017 r. o 0,5%. Przedstawiciele związków zawodowych zadawali na posiedzeniu Zespołu szczegółowe pytania dotyczące tak kwestii poziomu ubóstwa i planów rządu w celu jego ograniczenia, jak i prognozy makroekonomicznej. Szczegółowo interesowali się też kwestiami podatkowymi, w tym VAT, PIT oraz tzw. podatków sektorowych. Przedstawiciel Ministerstwa Finansów wyjaśnił, iż rząd zakłada pozytywne efekty wdrożenia polityk mających na celu uszczelnienie systemu ściągальności VAT i w efekcie zwiększenie dochodów z tego podatku. Przewodniczący Zespołu Henryk Nakonieczny poruszył kwestię planowanej na 2017 r. kolejnej, jednorazowej wypłaty dla emerytów i rencistów mającej zrekomensować niski wzrost waloryzacji. Podkreślił, że takie wypłaty nie podwyższają podstawy wymiaru świadczeń co powoduje, że nie wpływają na ich wysokość w przyszłości. Mówił o potrzebie zmian systemowych, które pozwoliłyby na podniesienie wysokości rent i emerytur. Przypomniał, że w ostatnich latach miały już miejsce różne praktyki: waloryzacje kwotowe, mieszane, ale nie umożliwiły one takiego zreformowania wysokości świadczeń, które stanowiłoby poprawę sytuacji materialnej emerytów i rencistów. Przedstawiciele MF wyjaśnili, że jednorazowy dodatek jest i ma być wypłacony, by zrekomensować niewielką waloryzację. Potwierdzili, że takie wypłaty nie wchodzi do podstawy świadczeń. Zaznaczyli, że nie sposób dziś przewidzieć jak będzie to wyglądało w kolejnych latach. Natomiast Wiceminister Pracy Elżbieta Bojanowska zadeklarowała, że przy przeglądzie systemu ubezpieczeń społecznych zostanie podjęta dyskusja, także z partnerami społecznymi, na temat systemowej podwyżki rent i emerytur. Podsumowując, Przewodniczący Zespołu poinformował, że ze względu na ustawowy termin, który mija 14 maja br., nie zostanie wypracowane wspólne stanowisko pracodawców i związków zawodowych ws. wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę na kolejny rok, oraz w sprawie wzrostu minimalnego wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej, a także wskaźnik waloryzacji rent i emerytur. Strona pracodawców była bowiem reprezentowana na posiedzeniu zespołu jedynie przez ZRP. Możliwe będzie natomiast wypracowanie stanowiska każdej ze stron, pracodawców i związków zawodowych, osobno. (AG)

**16.05.2016**

– w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia, pod przewodnictwem Marii Ochman, Współprzewodniczącej ze strony związkowej. Poinformowano o wynikach prac Podzespołu ds. pionizacji Państwowej Inspekcji Farmaceutycznej, powołanego w ramach Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia. 16.05.2016 r. Podzespół przyjął stanowisko strony społecznej reprezentującej stronę pracowników i stronę pracodawców, w którym opowiedziano się za zasadnością powrotu do pionowego podporządkowania Państwowej Inspekcji Farmaceutycznej oraz za przywróceniem pionowego podporządkowania organów Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Ministerstwo Zdrowia przekazało informację w sprawie stanowiska resortu wobec ustawy o zawodzie fizjoterapeuty oraz projektów nowelizacyjnych. Ponieważ wpłynęły 3 projekty ustaw o zawodzie fizjoterapeuty, partnerzy społeczni Zespołu przyjęli wspólne stanowisko, w którym w pełni popierają wejście w życie ustawy o zawodzie fizjoterapeuty uchwalonej przez Parlament RP i podpisanej przez Prezydenta RP 25.10.2015 r. Są przeciwni wprowadzaniu kolejnych nowelizacji przed wejściem w życie ustawy o zawodzie fizjoterapeuty przewidzianej na 31.05.2016 r. Ponadto stwierdzili, że sposób procedowania nowelizacji ustawy o zawodzie fizjoterapeuty pozostaje w sprzeczności z zasadami dobrej legislacji. (ID)

**19.05.2016**

– w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych pod kierownictwem Marka Kowalskiego (Konfederacja Lewiatan). Temat dotyczył zamówień publicznych w sektorze obrony narodowej. Jak mówił Marek Ulewicz, Prezes Zarządu Związku Polskich Producentów Przemysłu Tekstylnego, jedną częścią branży produkującej tekstylia w Polsce, która może skutecznie konkurować z produktami dalekowschodnimi są firmy zajmujące się produkcją odzieży dla wojska, policji, straży. Wymogi jakościowe są tu bowiem bardzo wysokie. Jednocześnie jednak proces produkcji tkaniny na mundury jest bardzo skomplikowany. Surowce muszą być sprowadzane zwykle z odległych krajów, czeka się na niego około miesiąca. Ponieważ w grudniu 2015 r. uruchomione zostały przetargi na dostawy odzieży dla wojska, firmy zakupiły towary, zatrudniły ludzi, uruchomiły procesy produkcji. Teraz docierają do nich informacje, że zamówienia mogą nie zostać uruchomione a przetargi zostać rozpisane od nowa. Tymczasem firmy zaangażowały się już na dziesiątki milionów złotych. Może

się okazać, że zbankrutuje nawet kilkadziesiąt polskich firm, których produkcja nawet w 70% jest skierowana dla wojska. Ale upadek grozi też ich kooperantom produkującym np. guziki, nici itp. To zaś może skutkować zwolnieniami nawet ok. 15 tys. osób. (AG)

**23.05.2016**

– w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Branży Energetycznej. Obecni na spotkaniu przyjęli uzgodniony tekst regulaminu. Zaproponowano, aby na kolejnym posiedzeniu, którego termin wyznaczono na 24.06.2016 r. omówione zostały kwestie założeń do „Polityki Energetycznej Polski...” w perspektywie czasowej oraz funkcjonowania dialogu społecznego w sektorze energetycznym. Ostateczna agenda będzie jeszcze przedmiotem uzgodnień stron. (ID)

**24.05.2016**

– w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych pod kierownictwem Sławomira Broniarza (OPZZ). Poruszono temat projektu ustawy o składce audiowizualnej. Przedstawiciele Konfederacji Lewiatan, Pracodawców RP, Związku Rzemiosła Polskiego oraz Business Centre Club podnosili, że składka ta, według założeń, będzie w istotnie nierównomierny sposób obciążała osoby fizyczne i przedsiębiorców. Pracodawcy stwierdzili, że prywatni przedsiębiorcy nie powinni płacić na działalność mediów publicznych w tak znacznym stopniu. Wskazywali np. na sektor telekomunikacyjny, gdzie firma może mieć kilkanaście tysięcy urządzeń, a w ogóle nie ma to związku z oglądaniem czy słuchaniem mediów narodowych, ani też zresztą żadnych innych. Jak mówił Witold Michalek z BCC, składka audiowizualna to w rzeczywistości kolejny podatek, który podniesie ceny usług. Co więcej, byłoby to wielokrotne opodatkowanie tego samego podmiotu, co zdaniem BCC może budzić nawet wątpliwości konstytucyjne. Za niesłuszne uznano także opodatkowanie takich miejsc jak np. działki, gdzie nie ogląda się telewizji i nie słucha radia. Jak zauważył Sławomir Broniarz z OPZZ, problem może też dotyczyć liczników zbiorczych, np. w kamienicach. W opinii organizacji pracodawców, należy wyłączyć stacje przesyłowe z obowiązku odprowadzania opłaty audiowizualnej, bo urządzenia infrastrukturalne „nie oglądają telewizji”. Podkreślono też, że projekt w tej sprawie nie przeszedł należytych konsultacji społecznych. Pracodawcy podkreślali, że potrzebne jest stworzenie mediów narodowych: rzetelnych, odpowiedzialnych, zajmujących się także sprawami gospodarczymi i społecznymi. Jednak, ich zdaniem, przedłożony projekt ustawy w tej sprawie,

nie jest jasny. Zespół uzgodnił, że swoje stanowisko w sprawie składki audiowizualnej przekazuje, zajmując się tą kwestią z ramienia projektodawców, posłanec Elżbiecie Kruk. (AG)

**24.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu ds. Przemysłu Szklarskiego TZ ds. Branży Chemicznej, pod przewodnictwem Jadwigi Emilewicz Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Rozwoju. Ukonstytuowały się ciała statutowe Podzespołu – ze strony rządowej Współprzewodniczącą Podzespołu została Minister Jadwiga Emilewicz, ze strony pracodawców współprzewodniczącym został Jan Świątek Prezes Związku Pracodawców „Polskie Szkło”. Decyzja o wyborze współprzewodniczącego ze strony związkowej będzie przekazana na kolejnym posiedzeniu Podzespołu. Marek Waleśkiewicz Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS poinformował o przygotowanym przez Prezydium Rady Dialogu Społecznego projekcie jednolitego tekstu regulaminu prac Trójstronnego Zespołu. Członkowie Podzespołu stwierdzili, że pozostają przy dotychczasowym Regulaminie, po wprowadzeniu niezbędnych poprawek związanych ze zmianami organizacyjnymi resortów. Przedstawicielki Ministerstwa Ochrony Środowiska i Ministerstwa Energii przekazały informację na temat przydziałów emisji CO<sub>2</sub> na lata 2021–2030 oraz Krajowego Planu Działań dotyczącego efektywności energetycznej na lata 2017–2019.

Istotnym punktem posiedzenia był problem zgłoszony przez stronę związkową dotyczący przywrócenia warunków szczególnych ze względu na bardzo wysoką temperaturę i hałas. Strona związkowa oczekiwała na informacje jakie działania i kroki powinny zostać podjęte, aby przywrócić status stanowisk szczególnych w hutnictwie szklarskim, pracy w wysokich temperaturach i hałasie wraz z umieszczeniem ich w wykazach stanowisk szczególnych i o szczególnym charakterze z 2008 r. W wyniku zmian stanowiska te zostały wykreślone z ww. wykazów. Informację na temat prac w szczególnych warunkach przekazała prof. Danuta Koradecka Dyrektor CIOP-PIB. (ID)

**31.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy z udziałem Stanisława Szweda Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Przewodniczył Andrzej Malinowski (Pracodawcy RP). Po dyskusji na temat problemów funkcjonowania polskiego przemysłu cementowego, importu cementu spoza Unii Europejskiej przy ograniczeniu możliwości eksportowych dla polskich cementowni, strona pracodawców i strona związkowa Zespołu przyjęły stanowisko w sprawie problemów funkcjonowania polskiego przemysłu cementowego w związku z nierówną konkurencją z producentami cementu z Rosji i Białorusi. Pracodawcy i związkowcy apelują do rządu, aby pomógł

Fot. CPS „Dialog”



polskim cementowniom i doprowadził do zniesienia blokad eksportu cementu do Rosji i na Białoruś. Firmy białoruskie zwiększają skokowo sprzedaż cementu do Polski, a jednocześnie Białoruś blokuje dostęp do swojego rynku. Podobne ograniczenia wprowadziła też Rosja. Dyskryminacja polskich producentów przekłada się na ograniczenia produkcji cementu w Polsce, a to oznacza redukcję miejsc pracy w branży cementowej skupionej głównie w mniejszych miejscowościach. W dalszej części spotkania partnerzy społeczni uzgodnili, że zostanie przygotowane stanowisko strony pracodawców i strony związkowej postulujące pilną nowelizację ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa z 16.09.2011 r. Następnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło propozycję zmiany przepisów o zatrudnianiu obcokrajowców. Nowela ustawy o promocji zatrudnienia ma na celu wdrożenie do polskiego systemu prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26.02.2014 r. Zniesienie formy oświadczeniowej i wprowadzenie procedury zezwoleń na pracę budzi wątpliwości wśród pracodawców, np. w Konfederacji Lewiatan. W 2015 r. zostało zarejestrowanych około 800 tys. oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemców. Obecnie tryb uproszczony jest powszechnie stosowany i korzysta z niego ogromna rzesza przedsiębiorców, istnieje więc poważne ryzyko, że wprowadzenie tak istotnych zmian w postaci nowych typów zezwoleń w miejsce oświadczeń, spowoduje znaczący wzrost zatrudnienia cudzoziemców bez pozyskiwania wymaganych zezwoleń. (ID)

**2.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Doraźnego Zespołu ds. projektu ustawy o Krajowej Administracji Publicznej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o KAS. Przewodził je Przewodniczący Zespołu Jerzy Wielgus (NSZZ „S”), uczestniczyli Minister Finansów Paweł Szałamacha i Podsekretarz Stanu, Szef Służby Celnej Marian Banaś oraz stali członkowie Zespołu i zaproszeni eksperci. Ministerstwo przedstawiło oba projekty, jak wyjaśniono – poselskie (PiS). Głównym deklarowanym celem zmian jest konsolidacja, połączenie trzech różnych struktur organizacyjnych: administracji podatkowej, kontroli skarbowej i Służby Celnej oraz zwiększenie skuteczności działań poszczególnych organów. Zdaniem projektodawców utworzenie podporządkowanej Ministrowi Finansów i skonsolidowanej KAS powinno pozytywnie wpłynąć na skuteczność poboru należności podatkowych i celnych, zmniejszyć koszty funkcjonowania admi-

nistracji skarbowej, usprawnić obsługę podatników. W dyskusji pojawiły się dwa wątki: warunków pracy i płacy oraz konsultacji projektów ustaw. W „skarbowce” ok. 60% zatrudnionych zarabia poniżej 3 tys. zł, zwłaszcza inspektorzy kontroli, w większości świetni fachowcy, czują się pokrzywdzeni. Reforma ma im przynieść wzrost wynagrodzeń. Każdy dostanie ofertę pracy z nowymi warunkami pracy i płacy. (ID)

**6.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Przemysłu Stoczniowego, pod przewodnictwem Mirosława Piórka, Współprzewodniczącego ze strony związkowej. Zespół wybrał dwóch współprzewodniczących: ze strony pracodawców Jerzego Czuczmana, Dyrektora Biura Związku Pracodawców Forum Okrętowe, Konfederacja Lewiatan oraz ze strony rządowej Pawła Brzezickiego, Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej. Strona rządowa przedstawiła propozycję projektu nowego regulaminu prac Zespołu, jaki został przyjęty podczas posiedzenia Prezydium Rady Dialogu Społecznego z udziałem Współprzewodniczących Trójstronnych Zespołów Branżowych. Ponadto zaproponowano zmiany w dotychczasowym składzie zespołu: po stronie partnerów społecznych w obrębie dotychczasowych organizacji oraz poszerzenie składu o reprezentanta Ministerstwa Obrony Narodowej (MON ma nadzór właścicielski nad stoczniami). Uzgodniono, że ewentualne uwagi do projektu regulaminu, współprzewodniczący Zespołu zgłoszą w terminie umożliwiającym jego przyjęcie na kolejnym posiedzeniu. Wiceminister Paweł Brzezicki omówił projekt ustawy o aktywizacji przemysłu okrętowego, ma ona służyć aktywizacji tego przemysłu i przemysłów komplementarnych. Ustawa, zdaniem Wiceministra, ma ściągnąć armatorów, a Polska odbudowuje przemysł stoczniowy w bardzo dobrym momencie – mamy szansę wejść na rynki zagraniczne (w Chinach, czy Korei stoją niewykupione kadłuby statków) i mamy popyt wewnętrzny. W dyskusji związkowcy sugerowali, że rozwiązania ustawowe powinny dotyczyć także – jak to ujęto – bieżących produktów stoczniowych np. wież wiatrowych, które produkuje Stocznia Gdańska. Ustalono, że Zespół będzie się zbierał w zależności od potrzeb, ale nie rzadziej niż raz w kwartale. (ID)

**7.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych, kierowanego przez Jana Klimka (ZRP). Tematem posiedzenia były emerytury pomostowe i problemy związane z ich funkcjonowaniem.



Fot. CPS „Dialog”

Przedstawiciele związków zawodowych zadali, obecnemu na posiedzeniu Wiceministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Marcinowi Zielenieckiemu, pytanie o stosunek resortu do kwestii charakteru emerytur pomostowych. Zdaniem związków nie powinny one wygasać, bo nie poprawiły się warunki zatrudnienia, mimo deklaracji, jakie składali w tym zakresie rząd i pracodawcy przy wprowadzaniu tych emerytur. Takie stanowisko wyraziły jednogłośnie: NSZZ „Solidarność”, FZZ i OPZZ. Henryk Nakonieczny z NSZZ „Solidarność” odnosząc się do kwestii finansowych zaznaczył, że już przy tworzeniu ustawy „Solidarność” mówiła, że system „dzisiaj składka, jutro emerytura” się nie sprawdzi. Potrzebny jest bowiem czas na uzbieranie kapitału w Funduszu Emerytur Pomostowych. Brak środków w FEM potwierdził Wiceminister Marcin Zieleniecki, informując, że już w tym roku trzeba będzie do emerytur pomostowych dopłacić. Kolejnym z podjętych na posiedzeniu zespołu tematów była kwestia badania stanowisk pracy na potrzeby przyznania prawa do emerytury pomostowej. Jak zaznaczyła Wiceprzewodnicząca OPZZ Wiesława Taranowska, nie powinien zajmować się tym ZUS, a jedynie proceduralnie decydować o przyznaniu emerytury. Związki zawodowe poparł Wojciech Nagel z Business Centre Club, innego zdania był Grzegorz Baczewski z Konfederacji Lewiatan, według którego PIP nie jest właściwa do decydowania o prawie do emerytury pomostowej i należy tę kompetencję pozostawić w ZUS. Zdaniem Wiceministra Zielenieckiego, jest problem jeśli chodzi o prawo do emerytury, które ustala ZUS po wielu latach od stwierdzenia przez inspektora pracy, że dane stanowisko należy do tych o szczególnym charakterze i trzeba od niego płacić składki na FEP. Ewa Bednarczyk, dyr. Departamentu Emerytur i Świadczeń Rentowych ZUS stwierdziła, że ZUS zrealizuje zadania, jakie otrzyma. Zaznaczyła, że dzisiaj brak jest zbieżności charakteru wykonywanej pracy z wpisem stanowiska do wykazu emerytur pomostowych. Wiceminister Zieleniecki przypomniał,

że obecnie ZUS może oceniać czy ktoś ma prawo do emerytury pomostowej, a ustalenia inspektorów pracy nie są dla ZUS wiążące. Są też odwołania i skargi do sądów pracy i administracyjnego. (AG)

**8.06.2016** – w siedzibie Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium, a następnie posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego. Obradom przewodniczył Piotr Duda – Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczący KK NSZZ „Solidarność”. W posiedzeniu uczestniczył Prezydent RP – Andrzej Duda. W spotkaniu udział wzięli również Wiceprzewodniczący RDS: z up. Jana Guza Przewodniczącego OPZZ – Andrzej Radzikowski, Wiceprzewodniczący OPZZ; Dorota Gardias – Przewodnicząca FZZ; z up. Andrzeja Malinowskiego, Prezydenta Pracodawców RP – Iwona Sroka, Wiceprezydent Pracodawców RP; Henryka Bochniarz – Prezydent Konfederacji Lewiatan; Jerzy Bartnik – Prezes Związku Rzemiosła Polskiego oraz Wojciech Warski – Przewodniczący Konwentu BCC. Ze strony rządowej w posiedzeniu udział wzięli: Elżbieta Rafalska – Wiceprzewodnicząca RDS, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Mateusz Morawiecki – Wicepremier, Minister Rozwoju, Anna Zalewska – Minister Edukacji, Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w MRPiP, Hanna Majszczuk – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów, Dawid Jackiewicz – Minister Skarbu Państwa, Konstanty Radziwiłł – Minister Zdrowia oraz Krzysztof Tchórzewski – Minister Energii. W spotkaniu udział wzięli również: Agnieszka Lenartowicz-Tysik – Doradca Prezydenta RP, Grażyna Marciniak – Wiceprezes GUS, Zbigniew Ryfka – Zastępca Głównego Inspektora Pracy, Ryszard Kokoszcyński – Członek Zarządu Narodowego Banku Polskiego oraz Maria Ochman – Przewodnicząca Krajowego Sekretariatu Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność”. Posiedzenie rozpoczęło się od uroczystości nadania jednej z sal Centrum Partnerstwa Społecznego, imienia Tadeusza Chwałki, tragicznie zmarłego byłego Przewodniczącego Forum Związków Zawodowych. Tablicę, upamiętniającą to wydarzenie odsłoniли wspólnie Andrzej Duda – Prezydent RP i Piotr Duda – Przewodniczący Rady. W trakcie omawiania bieżących spraw funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego, zapoznano się m.in. z informacją Henryka Nakoniecznego, Przewodniczącego Zespołu Problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych w sprawie przebiegu prac nad projektem ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Projekt nie został przesłany do konsultacji społecznych Radzie Dialogu



Spolecznego. W swoim wystąpieniu, Henryka Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan podkreśliła wagę obecności na posiedzeniu Rady Prezydenta RP, który wielokrotnie deklarował swoje zaangażowanie w sprawę dialogu społecznego. Elżbieta Rafalska – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zwróciła uwagę na fakt, że dialog społeczny odbudowuje się po latach, kiedy to w ogóle nie istniał, dlatego też należy dołożyć wszelkich starań, aby nie zważając na incydentalne przypadki, być odpowiedzialnym za dialog społeczny i znaleźć czas na konsultacje społeczne. Zabierając głos w dyskusji, Prezydent RP – Andrzej Duda, odniósł się do aktualnej sytuacji w służbie zdrowia, zwracając uwagę na konieczność poszukiwania rozwiązań systemowych, aby nie rozwiązywać problemów pojedynczych jednostek służby zdrowia, jak przywołane w dyskusji Centrum Zdrowia Dziecka. Stwierdził, że Rada Dialogu Społecznego jest najlepszym miejscem do poszukiwania rozwiązań o charakterze konstruktywnym i prowadzenia dialogu społecznego. W dalszej części posiedzenia plenarnego zapoznano się z prezentacją Banku Światowego pt. „Płaca minimalna na świecie i w Polsce – co mówią dane?”. Prezentacja została przygotowana przez międzynarodowy zespół ekonomistów zajmujących się rynkiem pracy, wprowadzenia dokonał Andrew Mason, Szef Departamentu ds. polityki społecznej i pracy dla regionu Europy i Azji Środkowej. (IZ)

**8.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Branży Chemicznej, które prowadził Sławomir Wręga (FZZ) – Współprzewodniczący Zespołu ze strony związkowej. Było to pierwsze posiedzenie po blisko 3-letnim okresie zawieszenia przez związki zawodowe udziału w pracach ciał dialogu społecznego. W posiedzeniu uczestniczyli członkowie zespołu i zaproszeni eksperci. Stronę rządową reprezentowali: Jadwiga Emilewicz – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Krzysztof Michałkiewicz – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Paweł Gruza – Podsekretarz Stanu w Mini-

sterstwie Skarbu Państwa a także przedstawiciel Ministerstwa Finansów. Zespół wybrał Współprzewodniczącą Zespołu ze strony rządowej Minister Jadwigę Emilewicz. Marek Waleśkiewicz – Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w MRPiPS poinformował o propozycji projektu nowego regulaminu prac zespołu, jaki został przyjęty podczas posiedzenia Prezydium Rady Dialogu Społecznego z udziałem Współprzewodniczących Trójstronnych Zespołów Branżowych. Zespół uzgodnił nowy regulamin korespondencyjnie. Minister Paweł Gruza przedstawił informację na temat ochrony przed wrogim przejęciem spółek skarbu państwa w sektorze chemicznym. Zwrócił uwagę na istniejące narzędzia ochrony a także nowy instrument, jakim jest szczególnie ochrona MSP. Całość tych zabezpieczeń daje gwarancję, ale nie na 100%. Tomasz Zieliński – Prezes Zarządu Polskiej Izby Przemysłu Chemicznego przedstawił obszerną prezentację na temat kondycji sektora chemicznego. Rok 2015 charakteryzuje się wzrostem produkcji sprzedanej, wzrostem przeciętnego zatrudnienia i nakładów inwestycyjnych, przy deficycie w handlu zagranicznym spowodowanym sytuacją na Ukrainie. Prezes omówił także istotne dla branży problemy związane z dostosowaniem do unijnego prawa. Dyskutowano, czy Zespół powinien wystąpić do Ministra Środowiska (i innych) z pytaniem jaki wpływ będą miały owe dyrektywy na kondycję branży chemicznej. Poważne zaniepokojenie budzi m.in. Ramowa Dyrektywa Wodna, której implementację ma stanowić nowe prawo wodne (omawiano też ten problem 6 lipca br. na Zespole Problemowym RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy). Zespół ds. Branży Chemicznej zdecydował o przygotowaniu wystąpienia do Premier Beaty Szydło w sprawie wstrzymania prac legislacyjnych dotyczących prawa wodnego, które drastycznie zwiększa stawki za zużycie wód podziemnych i powierzchniowych. (ID)

**10.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, który



Fot. CPS „Dialog”

prowadził przewodniczący Henryk Nakonieczny (NSZZ „Solidarność”). Podczas posiedzenia omawiano projekt ustawy o tzw. podatku od handlu w nowej wersji przygotowanej przez rząd oraz wysłuchano sprawozdania Ministra Finansów z wykonania budżetu państwa za 2015 r. Założenia projektu ustawy od sprzedaży detalicznej omówili przedstawiciele resortu finansów. Poinformowali, że w obecnej wersji stanowi on, że nowy podatek będzie obciążał handlowców dopiero po przekroczeniu kwoty wolnej wynoszącej 17 mln zł. Stawkę 0,8% zapłacą ci, których przychód wyniesie do 170 mln zł, zaś 1,4% – powyżej 170 mln zł. Jak argumentowali przedstawiciele rządu, właśnie takie rozwiązanie decyduje o tym, że rozwiązania zawarte w projekcie nie są sprzeczne z prawem Unii Europejskiej i nie powinniśmy obawiać się zastrzeżeń Komisji Europejskiej co do preferowania jednych podmiotów kosztem drugich. Jednocześnie przyznali, że chodzi tu o „wyrównywanie szans między dużymi a małymi i średnimi przedsiębiorcami” uznając to za zgodne z celami polityki unijnej. Zaznaczyli, że zwiększenie dochodów podatkowych ma wesprzeć finansowanie Programu Rodzina 500 plus. W opinii związków zawodowych, wyrażanej na posiedzeniu zespołu Rady Dialogu Społecznego, sieci handlowe powinny płacić podatek choćby dlatego, że jest to forma korzystania z infrastruktury społecznej. Wątpliwości partnerów społecznych wzbudziły przyszłe rozliczenia podatkowe franczyzobiorców oraz hurtowni. Przedstawiciele resortu finansów wyjaśnili, że nie ma znaczenia status podatnika. Liczy się tylko to, czy w grę wchodzi sprzedaż detaliczna odzwierciedlona na kasie fiskalnej. Odmiennie od związkowego stanowisko wyrazili przedstawiciele organizacji pracodawców. W opinii Jeremiego Mordasewicza z Konfederacji Lewiatan, podatek od sprzedaży detalicznej zahamuje podwyżki wynagrodzeń w tym sektorze oraz ograniczy inwestycje. Dlatego ocenili go negatywnie zaznaczając, że mogą sobie na niego pozwolić jedynie bogate gospodarki, a my do nich nie należymy. Witold Michałek z Business Centre Club mówił, że przedsiębiorcy nie akceptują także celu, jaki ma realizować nowy podatek czyli przekazanie środków do Programu Rodzina 500 plus, który, ich zdaniem, niesłusznie trafia w istotnej części do rodzin mających wystarczająco wysokie dochody. Zdaniem ekspertów przedsiębiorców, zakładane wpływy do budżetu państwa z tytułu podatku od handlu są na tyle niewielkie, że nie warto ryzykować jego wprowadzenia. Lepiej byłoby zrealizować ten sam cel podwyższając któryś z już istniejących podatków. Po obu stronach, tak wśród związków zawodowych, jak i pracodawców,

pojawiły się na posiedzeniu zespołu wątpliwości co do ewentualnego nieprzebrzegania przez polskiego ustawodawcę zakazu stosowania niedozwolonej pomocy publicznej, obowiązującego w państwach Unii Europejskiej. Partnerzy dostrzegli też trudność przy weryfikacji na czyją rzecz dokonywana jest konkretna sprzedaż, czy na rzecz podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą czy nie, a podatek trzeba byłoby przecież płacić tylko w tym drugim przypadku. Zdaniem pracodawców, zbyt krótki jest też czas na przygotowania handlowców do wejścia w życie nowego podatku, wskazywali, że vacatio legis powinno trwać 3 miesiące. W drugiej części posiedzenia zespołu wiceminister finansów Hanna Majszczuk przedstawiła informacje na temat wykonania budżetu za rok 2015. Jak wyjaśniła, w stosunku do znowelizowanej ustawy budżetowej na rok 2015, uzyskane dochody były wyższe od planowanych o 2 mld 436 mln zł, wydatki były natomiast niższe o zakładanych o 4 mld 936 mln. Deficyt na koniec ubr. to 42 mld 606 mln zł czyli od zakładanego był niższy o ponad 7 mld zł. Deficyt środków europejskich był niższy od zakładanego w ustawie budżetowej o ponad 200 mln zł. Wiceminister Majszczuk, zwróciła też uwagę, że dobrze wypadł wynik sektora samorządowego. Mimo planowanego deficytu, osiągnięty został bowiem wynik dodatni w kwocie ponad 2 mld zł. Jeśli chodzi o PKB, to zwiększyło się ono realnie w 2015 r. o 3,6% czyli o 0,3 p.p. więcej niż w 2014 r. Głównym czynnikiem wzrostu pozostał popyt krajowy, choć jego dynamika w stosunku do 2014 r. zmniejszyła się, przede wszystkim ze względu na spowolnienie wzrostu inwestycji oraz ujemny wkład zapasów. Stopa bezrobocia ukształtowała się w 2015 r. na poziomie 9,8%. Inflacja była ujemna i wyniosła minus 0,9%. (AG)

**10.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Doraźnego RDS ds. projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej. Uczestniczyli w nim członkowie zespołu i zaproszeni przez strony eksperci. Stronę rządową reprezentował Marian Banaś Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów, Szef Służby Celnej. Przewodniczył Jerzy Wielgus (NSZZ „Solidarność”). Kontynuowano dyskusję nad obydwoma projektami ustaw. (ID)

**13.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Doraźnego RDS ds. zamówień publicznych, kierowanego przez Marka Kowalskiego (Konfederacji Lewiatan). Rozmawiano o problemach zakładów produkujących mundury dla wojska. Istotą

sporu jest to, że ogłoszone w ubr. przetargi na ubrania dla wojska zostały wstrzymane. Producenci zaś, licząc na wygraną, poczynili duże nakłady finansowe, uruchomili produkcję. Dziś, gdy nie ma zamówień, zostali z zamówionymi materiałami, wydanymi pieniędzmi i zatrudnionymi ludźmi. Pierwsze firmy już zaczęły zwolnienia. To oznacza, jak argumentują przedsiębiorcy z branży odzieżowej, konieczność płacenia przez budżet państwa zasiłków dla bezrobotnych czy świadczeń przedemerytalnych. Jak zaznaczają przedsiębiorcy, otrzymali informacje, iż przyczyną zawieszenia przetargów są prowadzone zmiany nad ustawą o zamówieniach publicznych. Okazuje się teraz, że środki na ubrania dla wojska mają być przeznaczone na inne cele. Podsekretarz Stanu w MON Bartłomiej Grabski poinformował, że po zmianie władzy okazało się, że w MON są ogłoszone przetargi na ponad 260 mln zł. Tymczasem nie ma potrzeby tak dużych zamówień. Poza tym są umowy wieloletnie na zakup mundurów i one są realizowane. W jego opinii wszelkie nakłady na realizację zamówień poczynione przed wyborem podmiotu realizującego przetarg „są ryzykiem przedsiębiorcy”. „Takie decyzje nie mogą obciążać resortu obrony narodowej” – dodał. Związkowcy i pracodawcy mówili o potrzebie przygotowania planu zamówień na wiele lat do przodu. Podkreślali, że potrzeby armii można przewidzieć, że trzeba zadbać o polski przemysł zajmujący się produkcją na jej potrzeby. Jeśli dziś on upadnie, będzie się odbudowywał latami a tymczasem zastąpi go produkcja chińska. Dlatego też polscy producenci wspierani przez związki zawodowe zwrócili się do MON o rozważenie zmiany stanowiska w sprawie przetargów. Jak zaznaczali, gdyby zamówienia rządowe zostały wykonane choćby w 20–30% tego co było planowane, udałoby się uniknąć tak olbrzymich zwolnień ludzi. (AG)

**13.06.2016** – w gmachu Ministerstwa Zdrowia odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia, pod przewodnictwem Marii Ochman, Współprzewodniczącej ze strony związkowej. Zespół przyjął uchwałę w sprawie rozwiązania Podzespołu ds. Państwowej Inspekcji Farmaceutycznej oraz powołania Podzespołu ds. Polityki Lekowej, do którego każda ze stron zgłosi max 3-ech przedstawicieli. Piotr Warczyński, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia omówił założenia projektu ustawy o zmianie ustawy o działalności leczniczej oraz niektórych innych ustaw. Podstawowe cele nowych regulacji mają m.in. zapewnić większą skuteczność dotychczasowych procedur w przypadku powstania strat w jednostkach leczniczych i umożliwić podmio-

tom publicznym kontrolę nad podmiotami leczniczymi oraz zwiększyć ich odpowiedzialność. Odnośnie aktualnego stanu prac nad projektem ustawy regulującej zasady wynagradzania pracowników podmiotów wykonujących działalność leczniczą, Minister Warczyński, poinformował, iż MZ zbiera dane dotyczące wynagrodzeń poszczególnych grup zawodowych (2500 podmiotów). Na tej podstawie zostaną opracowane wskaźniki, które zostaną przekazane na Podzespół do prac w zakresie projektu ustawy w sprawie minimalnego wynagrodzenia pracowników podmiotów wykonujących działalność leczniczą oraz skierowane drogą e-mail do członków Zespołu. (ID)

**14.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych, kierowanego przez Sławomira Broniarza (OPZZ) na temat ustaw o finansowaniu świadczeń medycznych i rehabilitacji zawodowej społecznej i zatrudnieniu. Jak wyjaśniali przedstawiciele Ministerstwa Zdrowia, projekt w sprawie zmian w ustawie o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych dotyczy kwoty 12 mld zł, które mają być wydane w ochronie zdrowia. Zaznaczali, że Komisja Europejska wyraziła swoje niezadowolenie z podziału środków na inwestycje w ochronie zdrowia w poprzedniej perspektywie. KE stwierdza, że nie były one wydawane w sposób racjonalny i przejrzysty. Inwestycje nie były przemyślane jeżeli chodzi o kierowanie strumieni finansowych NFZ. Nowy system ma zapewnić przejrzystość wydatków i wpisywać się w rozwój opieki długoterminowej oraz mieć odniesienie do zmieniającej się sytuacji epidemiologicznej i demograficznej w Polsce. Pracodawcy odnieśli się pozytywnie do celów, jakie stawia sobie resort, tj. zapewnienie transparentności planowania potrzeb służby zdrowia oraz założenia, że będą się one zmieniać w zależności od zmieniającej się rzeczywistości. Drugim tematem posiedzenia Zespołu była zmiana ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Jak powiedział na wstępie przedstawiciel Konfederacji Lewiatan Marek Kowalski, w projekcie próbuje się odbierać partnerom społecznym prawo do zasiadania w Krajowej Radzie Konsultacyjnej do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Jednoznaczny sprzeciw wobec zmiany składu Rady wyraziła również Urszula Michalska z OPZZ. Zazaczyła, że projekt nowelizacji nie był konsultowany z partnerami społecznymi i trafił do nich dopiero tuż przed posiedzeniem zespołu, chyba na skutek interwencji w sprawie „kulejącego” procesu konsultowania projektów aktów prawnych

podczas ostatniego posiedzenia Rady Dialogu Społecznego. Jerzy Wielgus z NSZZ „Solidarność” podkreślił, że partnerzy społeczni są właściwym gronem, które powinno uczestniczyć w pracach Rady Konsultacyjnej. Wiceminister Marcin Zieleniecki zauważył, że jest to projekt poselski zaś oficjalnego stanowiska resortu rodziny wobec niego jeszcze nie ma. Wyjaśnił że dotychczas Rada Konsultacyjna była jedynie ciałem doradczym. Teraz jej kompetencje rozszerzają się na opiniodawcze. Wskazał na obecne dublowanie się kompetencji partnerów społecznych dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych, które są realizowane w ramach trójstronnego dialogu społecznego w RDS. Pracodawcy i związki zawodowe zdecydowali, że przekażą prezydium Rady Dialogu Społecznego swoje wspólne stanowisko, w którym wyrażają swój sprzeciw wobec eliminacji partnerów społecznych z Krajowej Rady Konsultacyjnej do Spraw Osób Niepełnosprawnych. (AG)

**15.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego. Posiedzenie Zespołu, który wznowił prace po trzyletniej przerwie, otworzył Marek Gróbarczyk Minister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej. Strona rządowa przedstawiła zmiany do Regulaminu prac Zespołu, będące m.in. konsekwencją zmian w rządzie oraz w działach administracji publicznej. Podana została również propozycja rozszerzenia składu Zespołu o stałych reprezentantów innych podmiotów (APMAR, Polski Związek Zarządców Statków). Uzgodniono, że przedstawiciele tych podmiotów będą brali udział w posiedzeniach Zespołu z głosem doradczym. Strony Zespołu otrzymają projekt nowego regulaminu, celem zgłoszenia ewentualnych uwag, tak aby mógł zostać przyjęty na kolejnym posiedzeniu. W trakcie dyskusji nad harmonogramem prac uzgodniono najistotniejsze problemy, którymi Zespół winien zająć się w pierwszej kolejności. Należą do nich m.in.: projekt ustawy o pracy na statkach morskich, emerytury pomostowe, podatki, ubezpieczenia społeczne, szkolenie kadetów Akademii Morskiej (praktyki oraz koszty ponoszone przez armatora), nielegalna imigracja przez Morze Śródziemne (ratownictwo oraz ponoszone koszty) i in. Niezwykle ważnym, ale i trudnym problemem, jaki stoi przed Zespołem jest wypracowanie rozwiązań sprzyjających powrotowi statków pod polską banderę. W związku z tym zostanie powołany zespół roboczy, którego zadaniem będzie wypracowanie projektu ustawy o pracy na statkach morskich. W pracy zespołu wezmą udział przedstawiciele wszystkich

stron. Zespół dokonał wyboru 3 współprzewodniczących, którymi zostali: Andrzej Kościak Przewodniczący Rady KSMMiR NSZZ „Solidarność” reprezentujący stronę pracowniczą; Paweł Szykaruk Prezes Związku Armatorów Polskich, ze strony pracodawców oraz Marek Gróbarczyk Minister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej, jako reprezentant strony rządowej. (ID)

**16.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się kolejne posiedzenie Doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Przewodniczył Jerzy Wielgus (NSZZ „Solidarność”). Uczestniczyli w nim członkowie Zespołu i eksperci zaproszeni przez strony. Stronę rządową reprezentowali: Henryk Kowalczyk członek Rady Ministrów, przewodniczący Komitetu Stałego RM, Marian Banaś Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów, Szeł Służby Celnej. Obecne również było kierownictwo Departamentu Reformy Administracji Skarbowej i Departamentu Kontroli Skarbowej w Ministerstwie Finansów. Przed posiedzeniem członkowie Zespołu otrzymali drogą elektroniczną uwagi Konfederacji Lewiatan do obu projektów z 31.05.2016 r. oraz zgłoszone przez Zrzeszenie Związków Zawodowych Służby Celnej RP (OPZZ). W ocenie Lewiatana zmiany w administracji podatkowej są konieczne, przedsiębiorcy od dawna wskazują na problemy z załatwieniem spraw, niekompetentną obsługą, brakiem zainteresowania urzędników przestępczością gospodarczą i kierowaniem swojej opresyjności w kierunku legalnie działających firm. Uwagi zgłoszone przez Zrzeszenie Związków Zawodowych Służby Celnej RP (OPZZ) dotyczą wprowadzenia do projektów wyżej wymienionych ustaw przepisów, które jednoznacznie uregulują status prawny funkcjonariuszy celnych oraz ich uposażenie. Chodzi o zagwarantowanie wszystkim funkcjonariuszom służby celnej statusu prawnego funkcjonariusza (a nie pracownika) w ramach KAS oraz zachowania warunków służby, w tym uposażenia, nie gorszych niż przysługujących obecnie. Najkrócej mówiąc, część funkcjonariuszy obawia się dezorganizacji służby celnej i jej osłabienia. Stąd protesty m.in. przed Sejmem (8 czerwca br.), strajk włoski itp. Na wniosek strony rządowej prace nad ustawą KAS zostaną zawieszane na czas wakacji i wznowione na początku września br. Przedstawiciele rządu umotywowali tę decyzję, wyjaśniając, że potrzebny jest czas na obliczenie finansowych skutków regulacji i na osiągnięcie porozumienia. (ID)

**16.06.2016**

– w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. Prowadził je Przewodniczący Zespołu Jacek Męcina (Konfederacja Lewiatan) a uczestniczyli: członkowie Zespołu i zaproszeni przez strony eksperci. Strona rządowa reprezentowana była przez Stanisława Szweda Sekretarza Stanu w MRPiPS oraz kierownictwo Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS. Tematem obrad była ustawa związkowa o zmianie ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw. Zapisy w głównej mierze mają na celu wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2.06.2015 r. (sygn. akt K 1/13). Wypracowane oddzielne stanowiska strony związkowej i strony pracodawców będą przedmiotem prac ekspertów na spotkaniu 24 czerwca br. Strony będą dążyły do wypracowania wspólnej propozycji nowelizacji ustawy. W dalszej części spotkania przypomniano, że partnerzy społeczni w autonomicznych negocjacjach zakończonych w 2014 r. (FZZ, OPZZ, NSZZ „Solidarność”, Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP oraz ZRP) wypracowali rekomendacje dotyczące działań w odniesieniu do zjawiska stresu w miejscu pracy. Temat ten będzie przedmiotem dalszych prac Zespołu. Chodzi o zapoznanie się z problemem od strony naukowej i legislacyjnej. (ID)

**20.06.2016**

– w CPS „Dialog” odbyło się wspólne posiedzenie Zespołów Problemowych RDS ds. funduszy europejskich oraz ds. polityki gospodarczej i rynku pracy, któremu przewodniczył Zygmunt Mierzejewski Przewodniczący Zespołu ds. funduszy europejskich. Strona rządowa reprezentowana była przez: Pawła Chorążego Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Renatę Szczęch Podsekretarza Stanu w MRPiPS, Hannę Majszyk Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Finansów oraz kierownictwo Departamentu Koordynacji Wdrażania Funduszy Unii Europejskiej i Departamentu Innowacji w resorcie rozwoju. Przedstawiciele Ministerstwa Rozwoju omówili „Założenia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju” SOR wyzwania dla Polski, pięć filarów gospodarczego rozwoju kraju, podstawowe zasady realizacji Strategii, cel główny, trzy cele szczegółowe, obszary niezbędne dla osiągnięcia celów Strategii, sposób oraz harmonogram prac nad SOR. Pracuje nad nią 11 zespołów. Partnerzy społeczni byli szczególnie zainteresowani: współuczestnictwem w pracach nad SOR; problemem zagwarantowania finansowania omawianej Strategii (źródła i mechanizmy, w tym Polski Fundusz Rozwoju, giełda); barierami rozwoju polskich firm, w tym przede

wszystkim niedostatkami kapitału oraz niewystarczającym dostępem do taniej energii; zapewnieniem rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw (w kontekście Konstytucji Biznesu); rolą Krajowego Funduszu Szkoleniowego; wskaźnikami makroekonomicznymi przyjętymi do założeń do projektu budżetu na 2017 r. itp. Zarówno pracodawcy jak i związkowcy podkreślili, że strategia jest pozytywnie przyjmowana (np. BCC deklarowało, że gorąco program popiera), ale otwartą kwestią pozostaje finansowanie programu. Wiceminister Rozwoju wyjaśnił, że od lutego br. resort pracuje nad uszczegółowieniem programu, pełna wersja z szerokim ujęciem tej finansowej kwestii pojawi się w połowie lipca (jest dostępna w internecie od 29 lipca br. ok. 220 stron – przyp. red.). (ID)

**21.06.2016**

– w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia. Obrady prowadziła Maria Ochman, Współprzewodnicząca Zespołu ze strony związkowej. Posiedzenie w całości poświęcone było pracom nad projektem ustawy w sprawie minimalnego wynagrodzenia pracowników podmiotów leczniczych. Konstanty Radziwiłł, Minister Zdrowia poinformował, że celem projektu jest określenie minimalnego wynagrodzenia za pracę poszczególnych grup zawodowych pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiocie leczniczym, sposobu jego ustalania oraz trybu i harmonogramu dochodzenia do tego wynagrodzenia. Zgodnie z projektowaną ustawą minimalne wynagrodzenie zasadnicze będzie stanowiło iloczyn kwoty bazowej i współczynnika określonego w załączniku do ustawy. W okresie przejściowym tj. do dnia 31 grudnia 2021 r. kwota bazowa została ustalona na poziomie 3900 zł brutto. Projekt zakłada podział pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych na 11 grup zawodowych, które określone zostały w oparciu o kryterium poziomu wykształcenia wymaganego od danego pracownika oraz dodatkowo posiadanej przez niego specjalizacji. Skutek finansowy dla podmiotów leczniczych w momencie osiągnięcia docelowych poziomów minimalnych wynagrodzeń szacowany jest na około 6,7 mld zł. Z danych zebranych przez resort w 2,5 tys. placówek wynika, że podstawowe płace w służbie zdrowia nie przekraczają 4 tys. zł na rękę. Większość zarabia znacznie mniej, np. technik medyczny, ratownik czy fizjoterapeuta – od 2,2 tys. do 3 tys. zł. Po dyskusji nad przedstawionym projektem ustawy partnerzy społeczni ogłosili komunikat, w którym informują, że strona pracodawców oraz NSZZ „Solidarność” i OPZZ uznali za zasadne pro-

wadzenie przez Ministerstwo Zdrowia dalszych prac nad projektem omawianej regulacji. Partnerzy społeczni wnioskuje o prowadzenie prac legislacyjnych bez zbędnej zwłoki. Forum Związków Zawodowych wstrzymało się od głosu i zapowiedziało zgłoszenie swojego stanowiska co do trybu prowadzenia prac nad tym projektem w terminie późniejszym. (ID)

**22.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, prowadzony przez Henryka Nakoniecznego (NSZZ „Solidarność”) oraz Jana Klimka (ZRP). Omawiano założenia projektu budżetu państwa na 2017 r., założenia makroekonomiczne, przyjęte przez rząd wskaźniki wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także kwestię waloryzacji rent i emerytur na 2017 r. Przedstawiciele resortu finansów poinformowali partnerów społecznych, że prognozowany na 2017 r. wzrost cen wyniesie 1,3%. Wzrost przeciętnego wynagrodzenia ma wynieść 4,4% nie przewidywany jest natomiast wzrost płacy w państwowej sferze budżetowej. stopa bezrobocia ma wynieść 8,1%. Wzrost PKB szacowany jest na 3,9% Przeciętne zatrudnienie w gospodarce narodowej szacowane jest na 10 016 tys. etatów. W państwowej sferze budżetowej ma ono wynieść 545 tys. etatów. Płaca minimalna proponowana przez rząd to 2 tys. zł brutto. Płace w państwowej sferze budżetowej mają być zamrożone. Do tej ostatniej kwestii odnieśli się przedstawiciele NSZZ „Solidarność” i OPZZ. Zaznaczali, że płace w budżetówce są mrożone już ósmy rok. Przypomnieli wspólne stanowisko reprezentatywnych centrali związkowych, w którym postulują one, by zostały one podwyższone w 2017 r. o nie mniej niż 10,9%. Związki zawodowe podniosły też kwestię braku konsultacji ze strony rządu w spr. płacy w budżetówce. Związki uznały, że brak konsultacji taki wpływ im odbiera, a do tego jest sprzeczne z zasadami dialogu. Przedstawiciele Ministerstwa Finansów wyjaśniali, że dyskutowano czy podwyższyć procentowo wynagrodzenie wszystkim pracownikom w sferze budżetowej czy też dać kierownikom jedno-

stek możliwość decydowania o podwyżkach. Przypomniało, że w ubr. przeznaczono na ten cel 2 mld zł, w większości dla jednostek z najniższymi płacami. Na rok 2017 ma to być 1,4 mld zł, rozłożone bardziej równomiernie na wszystkie jednostki. Związki zawodowe pytały o planowaną obniżkę VAT, zaś pracodawcy o dochody z nowych podatków: bankowego i od sprzedaży detalicznej. Przedstawiciele MF wyjaśniali, że podatek od handlu był początkowo szacowany na 6–8 mld zł. Najważniejszą operacją wspierającą budżet będzie uszczelnienie systemu podatkowego. Tutaj, jak mówili, trzeba wypełnić tzw. lukę w VAT, a także uszczelnić pobór należności celnych. Eksperti organizacji Pracodawcy RP, Konfederacja Lewiatan i BCC pozytywnie odnieśli się do proponowanych przez rząd rozwiązań uszczelniających system podatkowy, jak np. jednolita procedura kontrolna czy klauzula o unikaniu podwójnego opodatkowania. Kolejnym tematem posiedzenia połączonych zespołów była rządowa propozycja waloryzacji rent i emerytur w 2017 r. Jak poinformował Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Marcin Zieleniecki, jest ona planowana na 20% realnego wzrostu płac co stanowi ustawowe minimum. Jak wyjaśniał, będzie to oznaczało wzrost świadczeń o 0,88%. Wiesława Taranowska z OPZZ odniosła się do zapisu w uzasadnieniu projektu przyszłorocznych założeń budżetowych, w których napisano, że przeznaczenie dodatkowych środków na wynagrodzenia w sferze budżetowej w 2017 r. będzie możliwe jeśli obniżony wiek emerytalny do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn zostanie połączony z minimalnym stażem pracy ubezpieczonego w wysokości odpowiednio 35 i 40 lat. Wiesława Taranowska podkreśliła, że to od pracodawców zależy, ile osób będzie pracowało i płaciło składki do systemu. Jak mówiła, poprzez śmieciowe zatrudnianie pracowników w ubr., nie wpłynęło do systemu FUS niemal 30 mld zł. Zaapelowała do Ministra Rodziny, by przygotował rozwiązania pozwalające na uszczelnienie poboru składek i jego rozszerzenie. Przedstawiciele NSZZ „Solidarność” zaznaczali, że związek od lat zabiega o systemowe rozwiązania, jeżeli chodzi o podwyżkę najniższych rent

im. Andrzeja Bączkowskiego



Fot. CPS „Dialog”

i emerytur. Podkreślali, że jednorazowy dodatek nie ma wpływu na podstawę opodatkowania świadczeń, co oznacza, że na trwałe nie są one podwyższane. Wskazywali, że te najniższe zbliżają się do minimum egzystencji. Henryk Nakonieczny wyjaśniał, że obecnie ok. 90% emerytów pobiera świadczenia ze starego systemu sprzed 1998 r. i system ten nadal utrzymujemy. Zaznaczał, że szukać środków na świadczenie można nie tylko w ograniczeniu wydatków, ale też w zwiększeniu przychodów i podkreślił, że rezerwy systemu ubezpieczeń społecznych tkwią w rynku pracy. Przypomniał porozumienie Prezydenta Andrzeja Dudy z NSZZ „Solidarność”, w którym Prezydent zobowiązał się do obniżenia wieku emerytalnego oraz do powiązania go ze stażem składkowym, z którego można byłoby korzystać alternatywnie. Elżbieta Ostrowska reprezentująca Polski Związek Emerytów, Rencistów i Inwalidów mówiła, że ok. 8 mln osób pobiera dziś w Polsce świadczenia emerytalno-rentowe, których waloryzacja powinna przyczynić się do utrzymania poziomu życia tej grupy osób. Jeremi Mordasewicz z Konfederacji Lewiatan zgodził się, że podstawową cechą waloryzacji jest zachowanie siły nabywczej. To oznacza, że należy w niej uwzględnić osoby o najniższych emeryturach. Zgodził się, że jednorazowy dodatek jest złą formą wspierania emerytów. Dlatego teraz Lewiatan popiera propozycję rządową w sprawie waloryzacji. Takie samo zdanie wyrazili Pracodawcy RP. Zdaniem Łukasza Kozłowskiego realna wartość emerytur w związku ze zmieniającymi się cenami jest utrzymana. Dlatego trudno zgodzić się z propozycją OPZZ, by nie uwzględnić ujemnego wzrostu cen. Także BCC i ZRP opowiedziały się za rządową propozycją waloryzacji. Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej poinformował partnerów społecznych, że jeszcze przed wakacjami ma być gotowy projekt zmian w systemie emerytalnym, którego celem będzie systemowy wzrost najniższych świadczeń emerytalno-rentowych. (AG)

**22.06.2016** – w CPS „Dialog” obyło się ostatnie przed wakacjami posiedzenie Doraźnego Zespołu RDS ds. projektu ustawy o krajowej administracji skarbowej oraz projektu ustawy przepisów wprowadzające ustawę o KAS. Rozpatrywano przedstawione wcześniej uwagi i propozycje strony społecznej do obu ustaw. Przewodnicząca organizacji członkowskiej OPZZ – Zrzeszenia Związków Zawodowych Służby Celnej RP, Barbara Smolińska powiedziała, że związkowcy mają zapewnienie, że wszyscy będą zatrudnieni. – To trzeba oficjalnie zapisać – wniosowała. Sytuacja budzi bowiem wśród części pracowników poważny niepokój i owocuje protesta-

mi. Uczestniczący w pracach Zespołu Podsekretarz w resorcie finansów, Szef Służby Celnej Marian Banaś zapewniał, że konsolidacja trzech struktur administracyjnych, podatkowej, skarbowej i celnej poprawi warunki pracy, nie spowoduje zwolnień i przyniesie wzrost wynagrodzeń. Jednak związkowcy nie czują się do końca przekonani, załogi – mówią – chcą gwarancji. Celnicy, jako 15-procentowa mniejszość w tych trzech służbach (ok. 65 tys. osób) lansują swoje postulaty, a część z nich chce wydzielenia z KAS. OPZZ poparło umiarkowane propozycje Zrzeszenia Związków Zawodowych Służby Celnej RP (patrz Zespół z 16.06 br.). OPZZ zwraca także uwagę, że warunkiem niezbędnym do zachowania pokoju w trakcie wprowadzania w życie przepisów o KAS jest niezwłoczne włączenie wszystkich funkcjonariuszy Służby Celnej do ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym, czyli dla tzw. mundurówki. Celnicy od dawna o to zabiegają. (ID)

**24.06.2016** – w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Branży Energetycznej. W imieniu Elżbiety Rafalskiej Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Wiceminister Marcin Zieleniecki wręczył członkom Zespołu powołania do jego prac. Stronę rządową na posiedzeniu Zespołu reprezentowali: Andrzej Piotrowski Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Energii, Marcin Zieleniecki Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Wiesław Janczyk Sekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów oraz Paweł Sałek Sekretarz Stanu w Ministerstwie Środowiska. W obradach uczestniczyli reprezentanci związków zawodowych oraz przedstawiciele pracodawców. Pracodawcy przedstawili przebieg dialogu społecznego w poszczególnych spółkach i grupach energetycznych zapewniając o wspieraniu dialogu, kontynuacji wspólnych rozmów ze związkami zawodowymi w zakresie prowadzonych sporów zbiorowych, konsultacji prowadzonych inwestycji, przygotowania planu optymalizacji zatrudnienia popartego rzetelnymi analizami jak również przygotowania długofalowej strategii rozwoju branży z uwzględnieniem uzupełnienia tzw. luki pokoleniowej. Strona związkowa krytykowała prowadzony dialog społeczny za brak realizacji zapisów dotychczasowych porozumień, pomijanie strony pracowniczej przy konsultacjach w sprawach ważnych dla branży, złe, niezgodnione i sprzeczne decyzje administracyjne dotyczące sektora, wzrost wypadkowości poprzez powszechnie stosowany outsourcing, wysokie koszty opłaty klimatycznej. Wiceminister Zieleniecki poddał pod rozważę możliwość szerszego stosowania dia-

logu społecznego poprzez wprowadzenie odpowiednich klauzul derogacyjnych w Kodeksie Pracy. Strony zgodziły się, że w celu poprawy funkcjonowania branży niezbędne jest wypracowanie standardów jej pracy. Zaproponowano rozważenie powołania zespołu roboczego do spraw sytuacji w branży ze szczególnym uwzględnieniem analizy stanu jej zatrudnienia. (ID)

**27.06.2016** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się Prezydium, a następnie posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego, które prowadził Piotr Duda – Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczący KK NSZZ „Solidarność”. W posiedzeniu udział wzięli Wiceprzewodniczący Rady Dialogu: Dorota Gardias – Przewodnicząca FZZ; Jan Guz – Przewodniczący OPZZ; Wojciech Warski – Przewodniczący Konwentu BCC, z up. Andrzeja Malinowskiego – Prezydenta Pracodawców RP – Iwona Sroka, Wiceprezydent Pracodawców RP; Henryka Bochniarz – Prezydent Konfederacji Lewiatan, z up. Jerzego Bartnika – Prezesa Związku Rzemiosła Polskiego – Jan Klimek – Zastępca Prezesa Zarządu. Ze strony rządowej w obradach uczestniczyli: Wiceprzewodnicząca Rady Dialogu Społecznego Elżbieta Rafalska – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, z up. Mateusza Morawieckiego – Wicepremiera, Ministra Rozwoju – Adam Hamryszczak, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, z up. Pawła Szalamachy, Ministra Finansów – Leszek Skiba, Podsekretarz Stanu w MF oraz z up. Dawida Jackiewicz, Ministra Skarbu Państwa – Filip Grzegorzczak, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Skarbu Państwa. W spotkaniu udział wzięli również przedstawiciele z głosem doradczym – Grażyna Marciniak – Wiceprezes GUS; Ryszard Kokoszczński – Członek Zarządu NBP oraz Zbigniew Ryfka – Zastępca Głównego Inspektora Pracy. W trakcie obrad Rada Dialogu Społecznego podjęła następujące Uchwały strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego:

- Uchwałę nr 10 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie problemów funkcjonowania polskiego przemysłu cementowego w związku z nierówną konkurencją z producentami cementu z Rosji i Białorusi;
- Uchwałę nr 11 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw;
- Uchwałę nr 12 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie

negatywnych skutków gospodarczych i społecznych związanych z realizacją przepisów Ustawy z dnia 16 września 2011 r. o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa;

- Uchwałę nr 13 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (projekt z dnia 29 kwietnia 2016 r.).

W kolejnej części posiedzenia, członkowie Rady Dialogu Społecznego zapoznali się z prezentacją, przedstawioną przez Leszka Skibę Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Finansów, będącą informacją na temat założeń do projektu budżetu państwa na rok 2017. Podczas dyskusji zgłaszano wnioski, m.in. na temat konieczności wypracowywania wspólnie z partnerami społecznymi kryteriów i zasad rozdysponowywania środków na wynagrodzenia w sferze budżetowej, odnoszono się do zaprezentowanych prognoz finansowych w kontekście wydarzeń społeczno-gospodarczych w Europie, np. Brexitu. W kolejnym punkcie obrad wysłuchano informacji na temat wskaźników waloryzacji rent i emerytur w 2017 r. przedstawioną przez Elżbietę Rafalską – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Jana Klimka Przewodniczącego Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych. W związku z faktem, że partnerzy społeczni w trakcie wspólnego posiedzenia Zespołów Problemowych RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych oraz ds. ubezpieczeń społecznych nie uzgodnili wysokości wzrostu wskaźnika waloryzacji rent i emerytur na 2017 r. wysokość zwiększenia wskaźnika waloryzacji, określi, w drodze rozporządzenia, Rada Ministrów w terminie 21 dni od dnia zakończenia negocjacji. (IZ)

**27.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego, którym kieruje Zbigniew Żurek (BCC). Na wstępie posiedzenia Zespołu, jego Przewodniczący omówił konferencję zorganizowaną przez BCC dotyczącą nowelizacji przepisów prawa pracy. Przypomniał o planach powołania przez rząd Komisji Kodyfikacyjnej, w skład której będą wchodzić przedstawiciele strony związkowej i pracodawców. Prace komisji są zakreślone na 18 miesięcy, co ocenił jako czas zbyt krótki. Kolejnym tematem był wniosek NSZZ „Solidarność” dotyczący aspektów związanych z pracą, które powinny być włączone do podstawy programowej nauczania w polskiej szkole. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” zwróciła się do RDS, by przekazała ministrowi edukacji propozycję w tej spr-



wie. Byłoby to rozszerzenie podstawy programowej w szkołach ponadgimnazjalnych. Podobny wniosek przesłało do RDS OPZZ. NSZZ „Solidarność” zwróciła się też do RDS o skierowanie do ministra nauki i szkolnictwa wyższego wniosku o utworzenie Narodowego Programu Badań nad Pracą. Zespół zdecydował, że poszczególne organizacje związkowe i pracodawców odniosą się do wniosków pisemnie. Na posiedzeniu Zespołu rozmawiano także o konsultacji aktów prawnych i uwzględnianiu propozycji zmian przepisów zgłaszanych przez partnerów społecznych przez poszczególne resorty. Strona społeczna przyjęła wspólny wniosek, by zmiany były przedkładane w formie tabelarycznej, pokazującej propozycje różnych stron i podmiotów, także ze wskazywaniem terminów. Kolejnym tematem były kwestie związane z dialogiem europejskim. Edyta Doboszyńska ze Związku Rzemiosła Polskiego przypomniała, że trzy organizacje: ZRP, Konfederacja Lewiatan i NSZZ „Solidarność” podpisały wniosek o powołanie grupy złożonej z przedstawicieli zespołu ds. dialogu społecznego RDS, która zajmowałaby się tematyką dialogu europejskiego i jego odzwierciedleniem w dialogu polskim. W kolejnym punkcie posiedzenia zespołu zostały przedstawione informacje z prac WRDS-ów. Przedstawiciele WRDS-ów z całego kraju mówili, że brakuje im środków na działalność, opinie, wynajem sal, płace pracowników. Jak mówili, marszałkowie nie powinni finansować ich działalności, bo jest to działanie bezprawne. Nie należy to bowiem do ich zadań własnych. Przedstawiciele WRDS-ów mieli też zastrzeżenia do zróżnicowania kwot, jakie otrzymały na swoją działalność poszczególne Rady. Ich zdaniem, konieczna jest zmiana ustawy o Radzie Dialogu Społecznego przyznająca im więcej środków na funkcjonowanie. Zapewniali, że dialog w regionach jest obecnie na wysokim poziomie, nieporównywalnym z Wojewódzkimi Komisjami Rady Dialogu Społecznego. Ale to wymaga większych środków. Dyrektor Departamentu Dialogu Społecznego w MRPiPS Marek Waleśkiewicz wskazał trzy propozycje zmian. Wszystkie te rozwiązania wymagają jednak konsultacji a dziś brak jest podstawy prawnej do takich przesunięć. Przedstawiciele WRDS-ów zadeklarowali, że przedstawią Prezydium RDS własne propozycje dotyczące zmian prawnych. Jednoznacznie opowiedzieli się za nowelizacją ustawy o RDS. Zespół dialogu ma przedstawić te propozycje Prezydium Rady. (AG)

**4.07.2016** – w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia. Obrady prowadziła Maria Ochman,

Współprzewodnicząca Zespołu ze strony związkowej. Przedstawiciel Narodowego Funduszu Zdrowia omówił, przewidywany poziom finansowania świadczeń opieki zdrowotnej. Zgodnie z aktualnym planem finansowym, wydatki NFZ na 2016 rok oszacowano na kwotę 68,63 mld zł wobec 67,35 mld zł wydanych w 2015 roku. Przedstawił również prognozy zwiększenia finansowania świadczeń opieki zdrowotnej w kontekście realizacji przychodów ze składek na ubezpieczenie zdrowotne w okresie styczeń–maj 2016 r. Kolejnym ważnym tematem był projekt rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie określenia szczegółowych kryteriów wyboru ofert w postępowaniu w sprawie zawarcia umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej. Przedstawiciel MZ poinformował, że projekt został skierowany do Rządowego Centrum Legislacji celem rozpatrzenia go przez Komisję Prawniczą. Partnerzy społeczni szczególnie nacisk położyli na kwestie przejrzystości i precyzji kryteriów. Zespół kontynuował również dyskusję z 21 czerwca br. dot. projektu ustawy minimalnego wynagrodzenia pracowników podmiotów leczniczych. Wpłynęło wiele uwag partnerów społecznych, które przedstawiciel MZ omówił na bieżącym posiedzeniu. (ID)

**5.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie eksperckie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pacy i układów zbiorowych kierowanego przez Jacka Męcinę (Konfederacja Lewiatan). Monika Gładoch w imieniu Pracodawców RP zaproponowała, by uprawnienia zakładowej organizacji związkowej nadal dotyczyły organizacji zrzeszających w danym zakładzie co najmniej 10 pracowników, a zatem osoby zatrudnione na umowę o pracę. Podkreśliła, że wolność zrzeszania jest pełna, dotyczy także stażystów i wolontariuszy. Jak wyjaśniła, w grupie zrzeszonych powinno być jednak co najmniej 10 pracowników. Wszelkie regulaminy pracy są tworzone dla pracowników, nie dla wszystkich. Kolejna propozycja dotyczyła tego, by w sytuacji, gdy organizacja związkowa wybierze swoje władze i zdecyduje, że wśród chronionych ma też być zleceniobiorca, to powinna być to ochrona taka jak w wypadku pracownika. Jak zaznaczyła Monika Gładoch, dotyczy to już etapu postępowania sądowego. Związki wyraziły wątpliwości co do skuteczności ochrony zagwarantowanej w Konwencji MOP Nr 35, gdy *de facto* działacz będzie musiał spełnić 4 warunki, w tym co najmniej 10 pracowników musi mieć organizacja związkowa w zakładzie pracy. Magdalena Rycak, eksperta NSZZ „Solidarność” zgłosiła zastrzeżenia co do tego, że zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych nie mieliby

możliwości praktycznego wykonywania działalności związkowej. Jej zdaniem tworzenie dodatkowych warunków dla pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych było wątpliwe z punktu widzenia równości. Zatrudniony na umowę o pracę nie musiałby np. pracować 6 miesięcy, by korzystać z ochrony związkowej, a ten pracujący np. na zlecenie, miałby te pół roku na to czekać. W opinii pracodawców, pracujący w stosunku cywilnoprawnym swobodnie dysponuje swoim czasem i może wykonywać czynności związkowe w swoim czasie wolnym, a nawet powinien. Rozmawiano także o uprawnieniach związkowych, z których jedno mówi o informowaniu zakładowej organizacji związkowej o działalności zakładu. Pracodawcy chcą, by były to informacje związane tylko z, szeroko rozumianym, zatrudnieniem. Gdyby doszło w tym zakresie do sporu, to zdaniem pracodawców powinny go rozstrzygać sądy, zaś zdaniem związków, PIP. Kolejnym tematem była reprezentatywność związkowa. Związki zgłosiły wątpliwość co do liczenia ogółu zatrudnionych, gdy część z nich jest zatrudniana sezonowo. Ich zdaniem może to doprowadzić do tego, że związki będą traciły reprezentatywność. Podsumowując, strony uzgodniły przygotowanie tabeli rozbieżności, nad którą będą jeszcze pracować. Swoje argumenty mają przedstawić na piśmie. Wstępnie też przyjęli, że w kwestii mediacji mają przygotować wspólną inicjatywę legislacyjną. (AG)

**6.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy z udziałem Stanisława Szweda Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Jadwigi Emilewicz Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Mariusza Gajdy Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Środowiska oraz Marka Posobkiewicza Głównego Inspektora Sanitarnego. Przewodniczył Andrzej Malinowski (Pracodawcy RP). W pierwszej części spotkania dyskutowano na temat Funduszu Pracy oraz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w kontekście proponowanych rozwiązań legislacyjnych w projekcie ustawy o zmianie ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentyisty oraz niektórych innych ustaw. Strona pracodawców i strona związkowa Zespołu przyjęły wspólne stanowisko w sprawie zmian systemowych w Funduszu Pracy oraz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, które doprowadziłoby do wzrostu transparentności i efektywności wydatkowania środków oraz zwiększenia roli partnerów społecznych w określaniu sposobu ich

rozdysponowania. Jednocześnie strony nie zgadzają się na wykorzystanie środków Funduszu Pracy do realizacji celów niezwiązanych bezpośrednio z aktywnym przeciwdziałaniem bezrobociu oraz łagodzeniem jego skutków. Rozmawiano też o poselskim projekcie ustawy o Inspekcji Żywności, który proponuje reformę instytucjonalną na rzecz poprawy bezpieczeństwa żywności w Polsce. Strona pracowników i strona pracodawców Zespołu przyjęła stanowisko w sprawie omawianego poselskiego projektu ustawy, w którym strony przedstawiły swoje zastrzeżenia do projektowanej regulacji. Następnie dyskutowano o projekcie ustawy – Prawo wodne, którego celem jest zmiana systemu zarządzania gospodarką wodną zgodnie z przepisami Ramowej Dyrektywy Wodnej. Wprowadzenie opłat na rzecz gospodarki wodnej wynika z potrzeby zwiększenia bezpieczeństwa przeciwpowodziowego oraz zabezpieczenia przed suszą. Partnerzy społeczni byli zgodni, że reforma jest potrzebna, ale proponowane zapisy wprowadzające nowe opłaty dla przedsiębiorstw za korzystanie z wody będą skutkowały pogorszeniem sytuacji zakładów jak i wyższymi opłatami dla obywateli. Strona społeczna Zespołu przygotowuje stanowisko w sprawie projektu ustawy – Prawo wodne. W ramach Zespołu powołano grupę roboczą ds. polityki środowiskowej. (ID)

**7.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych, kierowanego przez Sławomira Broniarza (OPZZ). Z porządku obrad została wycofana dyskusja na temat ustawy medialnej. Poseł Elżbieta Kruk odwołała swoją deklarację obecności na posiedzeniu zespołu. Przewodniczący Zespołu zaznaczył, że prześle informację o zaistniałej sytuacji przewodniczącemu RDS Piotrowi Dudzie. Ponowił też zaproszenie do pani poseł wnioskodawczyni i zapowiedział kolejne posiedzenie zespołu na 27 lipca br. Przedstawiciele WRDS województwa mazowieckiego rozmawiali o ośrodkach wychowawczych. W nowym rozporządzeniu regulującym zasady ich funkcjonowania usunięto możliwość umieszczenia w nich dzieci zagrożonych niedostosowaniem społecznym. W województwie mazowieckim jest ich 180, co stanowi 13% wszystkich dzieci umieszczonych w Specjalnych Ośrodkach Wychowawczych. Jak podkreślali goście na posiedzeniu Zespołu, ośrodki te działają bardzo dobrze co potwierdzają rozmaite kontrole. WRDS zaproponował, by w SOW mogłyby być umieszczane dzieci z niedostosowaniem społecznym. W przeciwnym wypadku musiałyby być przekierowane do innych ośrodków. Dziś chodzą one do szkół rejon-



Fot. CPS „Dialog”

wych i w wielu wypadkach dobrze sobie tam radzą. Przedstawiciele Ministerstwa Edukacji poinformowali, że są otwarci na postulaty strony społecznej i gotowe do rozmów merytorycznych oraz ponownego otwarcia procesu legislacyjnego. (AG)

**7.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych, które prowadził Marek Kowalski (Konfederacja Lewiatan). Strona rządowa Zespołu reprezentowana była przez Dyrektora Departamentu Dróg Publicznych w Ministerstwie Infrastruktury i Budownictwa, Dyrektora Departamentu Postępowania Przetargowych w Głównej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad, Zastępcę Dyrektora Departamentu Prawnego Urzędu Zamówień Publicznych. W spotkaniu udział wzięli zaproszeni przedstawiciele Działu Zamówień Publicznych w Przedsiębiorstwie Państwowym „Porty Lotnicze”, Polskich Linii Lotniczych „LOT” oraz eksperci stron. Obrady były poświęcone omówieniu aktualnego stanu prac nad nowym prawem zamówienia publiczne w Ministerstwie Infrastruktury i Budownictwa, ze szczególnym uwzględnieniem budownictwa drogowego oraz lotnictwa. Przedstawiciel Departamentu Dróg Publicznych w MliB poinformował o zakresie prac prowadzonych od początku roku w jego resorcie. W styczniu br. powołano w nim Komitet Sterujący ds. optymalizacji procesu realizacji inwestycji drogowych, w ramach którego funkcjonowało pięć grup roboczych, w tym Forum Kontraktowe oraz Grupa ds. Zamówień Publicznych. Następnie przedstawicielka GDDKiA, jednocześnie przewodnicząca Grupy Roboczej ds. Prawa zamówień publicznych, przedstawiła prezentację pn.: „Nowelizacja ustawy Prawo zamówień publicznych”. W toku dyskusji zwrócono uwagę na konieczność nowelizacji ustawy z dnia 19.12.2008 r. o partnerstwie publiczno-prywatnym oraz ustawy z dnia 9 stycznia 2009 r. o koncesji na roboty budowlane lub usługi,

w związku z całościowym spojrzeniem na obszar zamówień publicznych – w celu uniknięcia sprzeczności systemowych. Partnerzy społeczni zaproponowali skorelowanie zapisów w ww. ustawach, tak by były spójne. W związku z tym przyjęto ustalenie, że do następnego posiedzenia Zespołu zostanie opracowane stanowisko, które Zespół przyjmie, a następnie zarekomenduje Prezydium Rady Dialogu Społecznego. (ID)

**8.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń społecznych, którym kieruje Henryk Nakonieczny (NSZZ „Solidarność”). Dyskusja dotyczyła założeń budżetu państwa na 2017 r. Jak mówił Wiceminister Finansów Wiesław Janczyk, nie ma na dziś powodów, by zmieniać założenia budżetu państwa na 2017 r. Wprawdzie, jak zaznaczył, sytuacja Unii Europejskiej, związana z opuszczeniem jej przez Wielką Brytanię, może mieć wpływ na sytuację gospodarczą Polski, choćby ze względu na możliwe powroty części naszych obywateli, którzy wyjechali na Wyspy, to jednak będzie to wydłużone w czasie. O widocznym w ostatnich miesiącach przekształcaniu się rynku pracodawca w rynek pracownika mówiła Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbieta Bojanowska. Poinformowała, że myśląc o ewentualnych powrotach, przygotowywane są specjalne programy dla grupy Polaków, którzy mogą chcieć wrócić do kraju z Wielkiej Brytanii. Poza analizą ewentualnych następstw opuszczenia Unii Europejskiej przez Wielką Brytanię, związki zawodowe, w związku z przyszłorocznym budżetem, były zainteresowane m.in. planami co do obniżenia stawki VAT. Związkowi eksperci podkreślali znaczenie tego podatku dla polskich rodzin. Wiceminister Janczyk poinformował, że decyzja w tej sprawie jeszcze nie zapadła, choć rząd nie zdecydował też, że takiej obniżki nie będzie. Drugim z poruszonych na

posiedzeniu zespołu tematów były założenia do przyszłorocznej ustawy budżetowej. Jak mówiła Małgorzata Krzysztoszek z Konfederacji Lewiatan, w zakresie parametrów makroekonomicznych wspólne stanowisko jest możliwe. Wyraziła obawy co do wzrostu PKB na poziomie 3,9%, wzrostu inflacji na poziomie 1,3 p.p. Podobne stanowisko zajęli Pracodawcy RP. Organizacje te negatywnie odniosły się natomiast co do proponowanego przez rząd poziomu płacy minimalnej w 2017 r. w kwocie 2 tys. zł brutto. Pozytywnie oceniły natomiast rządową propozycję zamrożenia w przyszłym roku wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej oraz waloryzacji rent i emerytur na poziomie 20% realnego wzrostu płac. Pracodawcy RP zauważyli, że sytuacja jest niepewna, a przygotowywany przyszłoroczny budżet opiera się o założenia, które mogą ulec zmianie. Niezbędna jest, ich zdaniem, większa konsolidacja fiskalna. Związki zawodowe podzieliły wątpliwości pracodawców co do wskaźników makroekonomicznych. Natomiast całkowicie odmienne stanowisko miały wobec kwestii płacowych. Poparły płacę minimalną na poziomie 2 tys. zł. Sprzeciwiły się mrożeniu płacy w budżetówce oraz niskiej waloryzacji rent i emerytur. Przedstawiciele NSZZ „Solidarność” przypomnieli o propozycji podwyższenia płacy w państwowej sferze budżetowej o 10,5% oraz waloryzacji rent i emerytur o co najmniej 50% realnego wzrostu płac. Jak zauważył Henryk Nakonieczny, wspólne stanowisko jedynie w zakresie wskaźników makroekonomicznych byłoby niepełne. Wynagrodzenia i waloryzacja wiążą się przecież z wydatkami i dochodami państwa, dlatego nie można, przy takich rozbieżnościach podjąć wspólnego stanowiska. Norbert Kusiak z OPZZ podkreślił, że wzrost gospodarczy nie może być oparty o niskie wynagrodzenia, o dualizm gospodarczy. Stwierdził, że wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w budżetówce powinien być negocjowany w Radzie Dialogu Społecznego. Henryk Nakonieczny zauważył, że zysk przedsiębiorstw w 2017 r. szacowany jest na poziomie 100 mld zł a zgromadzone przez nie oszczędności to ok. 240 mld zł. W tym samym czasie przedsiębiorcy opowiadają się przeciwko, większemu niż minimalny, wzrostowi wynagrodzeń i mrożeniu podwyżki w sferze budżetowej. Małgorzata Krzysztoszek argumentowała, że podwyżki zaproponowane przez rząd będą miały dramatyczny wpływ na wyniki finansowe mikroprzedsiębiorstw. Ostatecznie, mimo wątpliwości co do szacunków wzrostu PKB, inflacji, deficytu budżetowego, ale przy braku zgody co do wysokości wynagrodzeń oraz waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych, nie udało się uzgodnić

wspólnego stanowiska partnerów społecznych co do założeń budżetu państwa na 2017 r. (AG)

**11.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Rozwoju Przemysłowego Potencjału Obronnego i Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych. Posiedzenie prowadził Sekretarz Stanu w MON Bartosz Kownacki oraz Podsekretarz Stanu w MRPiPS Renata Szczęch. Stronę rządową reprezentował także Mikołaj Wild, Podsekretarz Stanu w MSP. B. Kownacki poinformował o negocjacjach prowadzonych przez rząd w sprawie programów „Wisła” i „Narew” dotyczących rakiet średniego i krótkiego zasięgu, a ocenianych przez ekspertów jako priorytet programu rozwoju sił zbrojnych. Informację na temat aktualnych działań offsetowych w obu programach przedstawił gen. bryg. Stanisław Butlak, Dyrektor Biura ds. Umów Offsetowych MON. (Offset – przypomnijmy – to rodzaj transakcji zawieranej między państwami w sytuacji, gdy jeden z partnerów oczekuje kompensacji za wydatki poniesione na zakupy za granicą. Uzyskanie offsetu wiąże się często z przepływem technologii). Omawiając program „Przeciwlotniczych i przeciwrakietowych zestawów rakietowych średniego zasięgu – Wisła”, generał zwrócił uwagę, że od początku procesu określania założeń do oferty offsetowej (tj. od lipca 2014 r.) Biuro aktywnie współpracuje z polskim przemysłem obronnym przez co zakres offsetu jest atrakcyjny dla naszego przemysłu. Przedstawiciele sektora przemysłowego biorą udział we wszystkich spotkaniach. – Program „Wisła” to model współpracy z polskim przemysłem. Strona związkowa poparła prowadzone przez rząd negocjacje w sprawie polityki offsetowej w realizacji programów „Wisła” i „Narew”. Zdaniem związkowców są to programy najważniejsze dla branży. Ustalono, że dyskusja będzie kontynuowana na następnym posiedzeniu. (ID)

**12.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Przemysłu Lekkiego. Posiedzenie Zespołu, który wznowił prace po trzyletniej przerwie, otworzyła Jadwiga Emilewicz Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju. Sugerowała, by Zespół spotykał się systematycznie i w tym gronie wypracowywał rozwiązania sprzyjające rozwojowi sektora. Zespół dokonał wyboru 3-ch współprzewodniczących: Zbigniewa Kaniewskiego Przewodniczącego Federacji Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego reprezentującego stronę pracowniczą; Tadeusza Wawrzyniaka Prezesa PIOT – Związku Pracodawców Prze-



Fot. CPS „Dialog”

mysłu Odzieżowego i Tekstylnego, ze strony pracodawców oraz Jadwigę Emilewicz, jako reprezentanta strony rządowej. Strona społeczna i rządowa przedstawiły zmiany do Regulaminu prac Zespołu, będące m.in. konsekwencją zmian w rządzie oraz w działach administracji publicznej. Strona społeczna zgodziła się na treść Regulaminu zaproponowaną przez stronę rządową, pozostała kwestia reprezentacji NSZZ „Solidarność” w pracach Zespołu. W związku z tym, że Sekretariat Krajowy Przemysłu Lekkiego NSZZ „S” został wyrejestrowany ze struktur Komisji Krajowej, na wniosek Współprzewodniczącego ze strony związkowej, Z. Kaniewskiego, Zespół wystąpi do KK NSZZ „S” w sprawie uczestnictwa w pracach zespołu przedstawiciela NSZZ „S”. Zaakceptowano propozycję rozszerzenia składu Zespołu o przedstawiciela Związku Polskich Producentów Przemysłu Tekstylnego. T. Wawrzyniak omówił temat: Sektor przemysłu odzieżowego i tekstylnego – wyzwania globalne a krajowa polityka gospodarcza. Poważnym problemem, który pojawił się ostatnio, są sektorowe zamówienia publiczne finansowane z budżetu centralnego. Na rynku zamówień jest spore zamieszanie i wiele niewiadomych. Z. Kaniewski przekonywał, że firmy muszą wiedzieć na co mogą liczyć, muszą zamówić materiały, poinformować ośrodki badawczo-rozwojowe nad czym mają pracować, aby firmy mogły sprostać wymogom jakościowym itp. Sprawa dotyczy kilkunastu tysięcy zatrudnionych, chodzi też o 320 mln, czy będą na rynku czy nie. Ustalono, że odbędzie się specjalne posiedzenie Zespołu poświęcone tym problemom, a grupa robocza ds. sektorowych zamówień publicznych zostanie reaktywowana po tym spotkaniu. Omówiono też organizację prac grupy roboczej ds. edukacji zawodowej. (ID)

**12.07.2016**

– w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy z udziałem Stanisława Szweda Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Prowadził je Przewodniczący Zespołu Jacek Męcina (Konfederacja Lewiatan). Dyskutowano o projekcie ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw. Niektóre kwestie – m.in. pojęcie osoby wykonującej pracę zarobkową, pojęcie pracodawcy, termin na zawiadomienie sądu

o zmianie statutu organizacji związkowej czy brzmienie art. 3 ww. ustawy – zostały wspólnie uzgodnione przez organizacje związkowe i organizacje pracodawców. Jednak do części zapisów w projekcie ustawy, strona związkowa oraz strona pracodawców, przedstawiły rozbieżne stanowiska. Po uwzględnieniu wyników prac Zespołu, strona rządowa przekazała projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, do opinii i konsultacji publicznych w trybie ustawowym. Jak podkreśla Jacek Męcina, mimo kilkumiesięcznych negocjacji, pracodawcy w wielu kwestiach krytycznie odnoszą się do proponowanych zmian. Najwięcej rozbieżności pomiędzy pracodawcami, związkami zawodowymi i rządem dotyczy przepisów rozszerzających prawo do zrzeszania się w związki zawodowe i ich uprawnień. Pracodawcy zgadzają się z koniecznością realizacji treści wyroku Trybunału Konstytucyjnego w tej sprawie i przyznania prawa zrzeszania się wszystkim osobom zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy, zgadzają się na ochronę ich przed dyskryminacją, ale nie akceptują szczególnej ochrony stosunku pracy oraz prawa do zwolnień z pracy za wynagrodzeniem jeżeli organizacja nie posiada statusu zakładowej organizacji związkowej. Jacek Męcina wskazuje, że to właśnie było przedmiotem kompromisu proponowanego przez stronę pracodawców – uzależnienie zakresu ochrony od statusu zakładowej organizacji związkowej, a więc posiadania w swoim składzie co najmniej 10 pracowników. W trakcie rozmów i negocjacji ze stroną rządową i związkami zawodowymi pracodawcom udało się uzgodnić przywrócenie pojęcia pracodawcy w miejsce proponowanego w projekcie podmiotu zatrudniającego. Udało się także uzgodnić zasady weryfikacji przez pracodawcę liczebności związków zawodowych w zakładzie pracy oraz właściwość sądów w tym zakresie. Przyjęte też zostały przez stronę związkową i rządową krytyczne uwagi pracodawców do zmiany zasad zwolnienia do tzw. czynności doraźnych oraz konieczne zmiany do art. 28 ustawy o związkach zawodowych dotyczącego problemu informacji. Pracodawcy stoją na stanowisku, że udzielanie informacji organizacjom związkowym powinno dotyczyć tylko kwestii związanych z zatrudnieniem oraz podlegać kontroli sądowej. Pracodawcy poparli również podwyższenie kryteriów

reprezentatywności i przyznanie szerszych uprawnień w ramach negocjacji większym organizacjom. (ID)

**13.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie podzespołu ds. służb mundurowych RDS, kierowanego przez Mariusza Tyla (FZZ), z udziałem m.in. Partyka Jakiego, wiceministra sprawiedliwości oraz Jarosława Zielińskiego, Wiceministra Spraw Wewnętrznych i Administracji. Pierwszym tematem dyskusji było stanowisko w sprawie obywatelskiego projektu w sprawie włączenia funkcjonariuszy służby celnej do mundurowego systemu ubezpieczeniowego. Rząd, jak mówiła jego przedstawicielka, generalnie popiera projekt, ale wprowadził w nim pewne zmiany. Uznał, że tzw. systemem mundurowym należy objąć funkcjonariuszy, którzy wykonują zadania zwalczania, rozpoznawania oraz wykrywania przestępstw. Do tej grupy zostali zaliczeni funkcjonariusze bezpośrednio wykonujący te zadania, a także pełniący służbę w oddziałach celnych i komórkach dozoru. Według argumentacji rządu, ma to na celu lepszą ochronę granic. Według przedstawicieli związków zawodowych, stanowisko rządu zbyt znacząco odbiega od zapisów projektu obywatelskiego ograniczając liczbę funkcjonariuszy do emerytur mundurowych. Kolejnym, poruszonym przez zespół tematem, było wstępne stanowisko partnerów społecznych wobec ustawy modernizacyjnej w policji, straży granicznej, państwowej straży pożarnej i biurze ochrony rządu w latach 2017–2020. Jak mówili związkowcy, jest to projekt oczekiwany, ale zbyt okrojony w stosunku do ich oczekiwań. Wnieśli o dwukrotne zwiększenie środków na motywacyjny system wynagrodzeń w służbach mundurowych a także o to, by program był finansowany w całości z budżetu państwa. Wiceminister Zieliński podkreślił, że „to co rząd proponuje w ustawie modernizacyjnej jest efektem wspólnej walki związków i dzisiejszego rządu, a wtedy jeszcze opozycji”. Propozycje są realizowane, mimo trudnej sytuacji budżetowej. Dlatego z przykrością odnotował, że dziś te propozycje są kontestowane przez związkowców. Zauważył, że komponent dotyczący podwyżki wynagrodzeń w ogóle nie musiał być wpisany do programu modernizacyjnego, ale został uwzględniony obok inwestycji, zakupów sprzętu, usprawniania działania służb. Jego zdaniem podział środków w programie modernizacyjnym jest wyważony i uwzględnia różne potrzeby. Przedstawiciele rządu poinformowali, że w programie 22,3% stanowią środki na podwyżki. Gdyby przyjąć propozycję zawartą w stanowisku związkowym, jego wartość wzrosłaby o 45%. Wiceszef WSW zgodził się, że nie

było w służbach podwyżek w ostatnich latach, ale, jak zaznaczył, w krótkim czasie nie można wszystkiego nadrobić. Szczególnie podkreślił, że zaproponowane rozwiązania nie odbiegają od wcześniejszych obietnic. Za niesprawiedliwą uznał opinię związków, że propozycje rządu podważają zaufanie funkcjonariuszy do państwa. Dodał, że nie ma szans na uzyskanie dodatkowych środków finansowych na program, w tym na podwyżki wynagrodzeń. Wiceminister Sprawiedliwości odniósł się natomiast do sytuacji służby więziennej. Podkreślił potrzebę modernizacji także tej służby, a zatem włączenie jej do rządowego programu. W opinii Partyka Jakiego, funkcjonariusze służby więziennej powinni mieć uprawnienia emerytalne takie, jak inne służby mundurowe. (AG)

**14.07.2016** – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się Prezydium, a następnie posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego, które poprowadził Piotr Duda, Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczący KK NSZZ „Solidarność”. W posiedzeniu udział wzięli Wiceprzewodniczący Rady Dialogu: z up. Doroty Gardias, Przewodniczącej FZZ – Dariusz Trzcionka, Wiceprzewodniczący FZZ; Jan Guz, Przewodniczący OPZZ; Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC, z up. Andrzeja Malinowskiego, Prezydenta Pracodawców RP – Iwona Sroka, Wiceprezydent Pracodawców RP; Henryka Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan, Jerzy Bartnik, Prezes Związku Rzemiosła Polskiego. Ze strony rządowej w obradach uczestniczyli: Wiceprzewodnicząca Rady Dialogu Społecznego Elżbieta Rafalska, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Konstancy Radziwiłł, Minister Zdrowia, Anna Zalewska, Minister Edukacji, Krzysztof Tchórzewski, Minister Energii, Andrzej Adamczyk, Minister Infrastruktury i Budownictwa, z up. Mateusza Morawieckiego, Wicepremiera, Ministra Rozwoju – Paweł Chorąży oraz Hanna Majszczyk, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów. W spotkaniu wzięli udział również przedstawiciele z głosem doradczym – Agnieszka Lenartowicz-Tysik, doradca Prezydenta RP, Grażyna Marciniak, Wiceprezes GUS oraz Roman Giedroń, Główny Inspektor Pracy. W trakcie obrad Rada Dialogu Społecznego podjęła następujące Uchwały strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego:

- Uchwała Nr 14 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie zmian systemowych w Funduszu Pracy oraz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

- Uchwała Nr 15 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie poselskiego projektu ustawy o Inspekcji Żywności.
- Uchwała Nr 16 wniosek strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie powołania zespołu dla prowadzenia branżowego dialogu do spraw transportu lotniczego i obsługi lotniskowej.

Minister Rafalska poinformowała zebranych, że Rada Ministrów podjęła decyzję o podniesieniu kwoty minimalnego wynagrodzenia do wysokości 2000 zł czyli o 8,1%. Według niej podwyższenie płacy minimalnej spowoduje skutki dla budżetu państwa w wysokości 240 mln, pomimo tego jednak zamierzeniem było doprowadzenie do takiego poziomu wynagradzania, które powodowałoby poprawę sytuacji dochodowej osób najmniej, do tej pory wynagradzanych. Podczas obrad Rady, jej członkowie zapoznali się z prezentacją na temat: „Uczeń. Rodzic. Nauczyciel – Dobra Zmiana – kierunki zmian w systemie edukacji”, przedstawioną przez Minister Edukacji Narodowej – Annę Zalewską. Według Minister, celem zmian w edukacji zawodowej jest stopniowe wprowadzenie dualnego systemu kształcenia i włączanie pracodawców w proces kształcenia i egzaminowania. Ministerstwo Edukacji proponuje, aby został utworzony specjalny Fundusz Rozwoju Edukacji Zawodowej (FREZ), zwraca też uwagę na konieczność wprowadzenia modelu kształcenia, w którym ważną rolę spełniać będą dobrze wyposażone centra kształcenia praktycznego (CKP), współpracujące ściśle z pracodawcami. Zgodnie z propozycją Ministerstwa Edukacji, reformy dotyczyć będą podręczników, zasad funkcjonowania systemu edukacji, podstaw programowych i doskonalenia zawodowego nauczycieli. Podsumowując obrady, Przewodniczący P. Duda poinformował zebranych o potrzebie przeprowadzenia nowelizacji ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego w części dotyczącej Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. (IZ)

**25.07.2016** – w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia, któremu przewodniczył Andrzej Mądrala, Współprzewodniczący ze strony pracodawców. Informację o stanie prac nad dokumentem „Polityka lekowa Rzeczypospolitej Polskiej”, przedstawił Wiceminister Krzysztof Łanda informując, że dokument powinien zostać opracowany do końca 2016 r. Obok tego MZ przygotowuje tzw. „dużą nowelizację” ustawy refundacyjnej oraz Prawa farmaceutycznego, której zadaniem będzie kompleksowe

uregulowanie kwestii związanych z refundacją leków. Ministerstwo Zdrowia przedstawiło również informację dot. dynamiki prac nad projektem ustawy w sprawie najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników medycznych zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Poddane zostały analizie uwagi partnerów społecznych m.in. w części dot. zakresu podmiotowego ustawy, jak i kwestii „zamrożenia” kwoty podstawowej do naliczania wynagrodzenia na tzw. okres przejściowy (5 lat). Ministerstwo omówiło również efekty prac Zespołu ds. opracowania projektu założeń do ustawy o podstawowej opiece zdrowotnej. Podjęto też ważny temat dot. finansowa instytutów badawczych nadzorowanych przez Ministra Zdrowia. Będzie on przedmiotem dalszej, pogłębionej analizy, gdyż sytuacja jest trudna, na 16 instytutów aż 14 zamknęło bilans z ujemnym wynikiem finansowym. Ponadto Instytut Centrum Zdrowia Matki Polki, Instytut Centrum Zdrowia Dziecka oraz Centrum Onkologii generują znaczące zobowiązania wymagalne. Omówiono ponadto stan prac nad projektem rozporządzenia Ministra Zdrowia dotyczącego szczegółowych kryteriów wyboru ofert w postępowaniu w sprawie zawarcia umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej. Wiceminister Piotr Gryza poinformował, że trwa analiza uwag, jakie wpłynęły po konsultacjach społecznych. (ID)

**26.07.2016** – w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników, które prowadził Współprzewodniczący Zespołu: Grzegorz Tobiszowski Sekretarz Stanu w Ministerstwie Energii. Ponadto w spotkaniu udział wzięli: Stanisław Szwed Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, prezesi spółek górniczych, przewodniczący górniczych central związkowych i in. Głównymi tematami spotkania były aktualna sytuacja w spółkach węglowych oraz założenia „Programu dla sektora górnictwa węgla kamiennego 2016–2030”. W pierwszej części spotkania poinformowano o aktualnej sytuacji ekonomiczno-finansowej górnictwa węgla kamiennego w okresie 6 miesięcy 2016 r. Wzrosło wydobycie i poprawiła się sprzedaż węgla kamiennego, choć wynik ze sprzedaży dalej jest ujemny a eksport do UE oraz poza granice UE się zmniejszył. Zmniejszyło się również zatrudnienie, które jest wynikiem odejść na emeryturę, dobrowolnych odejść z pracy czy urlopów górniczych. Spółki węglowe, dotknięte niskimi cenami węgla i problemami z płynnością finansową, realizują programy napraw-

cze. W trakcie dyskusji przedstawiciele strony związkowej wyrażali wiele obaw dotyczących przyszłości poszczególnych kopalń i koksowni. Ich obawy dotyczyły również zwiększonego importu rosyjskiego węgla. Oczekują rozwiązań prawnych dla importu węgla spoza Unii Europejskiej, zwłaszcza z Rosji, które wyrównają szanse polskich producentów. Wiceminister Tobiszowski podkreślił, że górnictwo wymaga rozwiązań sektorowych i dlatego zostanie przygotowany Program dla sektora górnictwa węgla kamiennego, który określi przyszłość polskiego górnictwa, również w kontekście krajowej polityki energetycznej. Zwrócił się z propozycją powołania zespołu złożonego z przedstawicieli strony rządowej, strony pracodawców i strony związkowej, który do końca roku wypracowałby projekt rządowego programu dla górnictwa na lata 2016–2030. Przygotowana propozycja Programu, po przyjęciu przez Trójstronny Zespół, zostanie przekazana Radzie Ministrów. Strona związkowa postulowała, aby do czasu zakończenia prac nad Programem, zostały wstrzymane zwolnienia. Ustalono, że zostanie przygotowane stanowisko dotyczące zmniejszenia obciążeń fiskalnych górnictwa. (ID)

**26.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Doradczego Zespołu RDS ds. zamówień publicznych. Obrady prowadził Przewodniczący Zespołu Marek Kowalski (Konfederacja Lewiatan). Uczestniczyli wiceministrowie Obrony i Rozwoju, a także przedstawiciele podkarpackiej RDS (przewodniczący Władysław Ortyl) i RDS województwa lubelskiego (przewodnicząca Wiesława Janczak) oraz pracodawcy i związkowcy z PZL Mielec i PZL Świdnik. Omawiano aktualną sytuację w sektorze lubelskiego i podkarpackiego przemysłu obronnego oraz aktualne problemy w kwestii realizacji zamówień związanych z przemysłem lotniczym. Chodzi o zakup dla Sił Zbrojnych RP śmigłowców wielozadaniowych za kilkanaście miliardów złotych. Przetarg rozpisany przez poprzednią ekipę MON – wiosną 2012 r. od początku budził i wciąż budzi kontrowersje z wielu względów, także wśród działaczy Rady Dialogu Społecznego. Do Wojewódzkiej Podkarpackiej Rady Dialogu Społecznego docierają niepokojące sygnały od pracowników i strony społecznej – wskazujące na rosnące napięcie w sektorze polskiego przemysłu obronnego. Również członkowie WRDS województwa lubelskiego w stanowisku z 30 maja br. zabiegają o ponowną analizę ofert i uwzględnienie ich głosu przy ostatecznym rozstrzygnięciu przetargu. Wiceminister Obrony Bar-

tosz Kownacki uważa, że źle się stało jak się stało. – Wmontowali nas w tę sytuację poprzednicy. Ale w tych negocjacjach jesteśmy ograniczeni wcześniejszymi ustaleniami – podkreśla. Przypomina o tym także przedstawiciel Ministerstwa Rozwoju. Przewodniczący Zespołu zapewnia, że stanowiska WRDS-ów i stanowisko Zespołu, które jest opracowywane, trafi do Prezydium RDS. (ID)

**27.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych pod kierownictwem Sławomira Broniarza (OPZZ). Janusz Kowalski, Zastępca Prezesa ZRP przekazał zastrzeżenia związku dotyczące reformy zaproponowanej przez resort edukacji. Nazwał je „złym podejściem do szkolnictwa zawodowego”. Przypomniał, że przy poprzedniej reformie w edukacji zostały zlikwidowane sądy cechowe i izbowe co powoduje, że nie ma dokąd zwrócić się w razie problemu z rzemieślnikiem. Może być nim dziś niemal każdy, co znacznie obniża poziom świadczonych usług. To, że nie ma obowiązku przynależności rzemieślnika do cechu oraz izby też nie sprzyja fachowości usług rzemieślniczych. Odnosząc się do propozycji powołania centrów kształcenia praktycznego, przedstawiciel ZRP zauważył, że koszt jego powstania dla każdego powiatu to ok. 10 mld zł. Mówił też, że w wielu wypadkach, szkolenia prowadzą zachodni eksperci. Jednocześnie brakuje polskich nauczycieli przedmiotów praktycznych. Według ZRP, powinni być oni zresztą członkami cechu. Sławomir Wittkowicz z FZZ zauważył, że ZRP chce wprowadzić monopol na kształcenie dualne. Podkreślił, że kształcenie w cyklu rzemieślniczym to tylko mniejsza część systemu kształcenia zawodowego. Zaznaczył, że kształcenie dualne to też umowa o praktyczną naukę zawodu zawarta między pracodawcą a szkołą. Natomiast obligatoryjną przynależność do samorządu zawodowego ocenił jako propozycję dyskusyjną, która może przede wszystkim nie spodobać się wszystkim organizacjom pracodawców. Takie stanowisko poparł Grzegorz Baczewski z Konfederacji Lewiatan, którego zdaniem, gdyby miało to dotyczyć wszystkich prowadzących działalność gospodarczą, to wymagałoby przedyskutowania w RDS, gdyż istotnie zmieniłoby formułę dialogu społecznego. Ponieważ 16 września Minister Edukacji ma przedstawić harmonogram zmian w reformie systemu oświaty, w tym tych dotyczących szkolnictwa zawodowego, ustalono, że będzie to podstawa do dalszych dyskusji w RDS. Drugą poruszoną na posiedzeniu Zespołu spraw było sprawozdanie z prac



podzespołu ds. służb mundurowych. Odbyły się jego 3 posiedzenia. Rozmawiano o kwestiach emerytalnych służby celnej, zaopatrzeniu emerytalnym policji, modernizacji na lata 2017–2020, bezpieczeństwie imprez masowych w szczególności Szczytu NATO oraz Światowych Dni Młodzieży. (AG)

**28.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych, kierowanego przez Jana Klimka (ZRP). Przedmiotem był senacki projekt zmiany ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Trybunał Konstytucyjny 28 lutego 2012 r. orzekł, że niezgodny z konstytucją jest zapis pozwalający na wzruszenie decyzji przynajmniej prawo do emerytury lub renty albo określającej ich wysokości, jeżeli zmieniły się dowody stanowiące podstawę jej wydania, albo pojawiły się nowe. Dostosowując przepisy do orzeczenia TK, Sejm zaproponował zamknięty katalog przypadków i ograniczenie czasu, w jakim może nastąpić wzruszenie decyzji organu rentowego. I tak, jeżeli dowody zostały sfalszowane, świadomie wprowadzono organy w błąd, czas na wzruszenie decyzji ma wynosić 10 lat od daty jej wydania. Gdy ujawnione zostały nowe dowody, uchylono lub stwierdzono nieważność orzeczenia sądu, na podstawie którego wydano decyzję, okres ten ma wynosić 5 lat. Natomiast w ciągu 3 lat można będzie zweryfikować nieprawidłową decyzję, której podstawą był błąd popełniony przez sam organ rentowy. Zastępca Dyrektora Departamentu Ubezpieczeń MRPiPS Marek Bucior poinformował, że resort współpracował przy przygotowywaniu projektu senackiego i ocenia go pozytywnie jako niezbędne dostosowane do wyroku TK. Pozytywnie oceniła zmianę także Wiceprzewodnicząca OPZZ Wiesława Tarnowska podkreślając, że pozwoli ona uporządkować sytuację i wyeliminuje przypadki, w których wzruszono decyzje nawet po kilkunastu latach, także z powodu pomyłek technicznych samych urzędników. Barbara Surdykowska reprezentująca NSZZ „Solidarność” powiedziała, że rozwiązanie zaproponowane w projekcie senackim jest prawidłowe, choć od orzeczenia TK upłynęło wiele niestety czasu, co dowodzi, że niezbyt wysokich standardów ochrony praw naszych obywateli. Pozytywnie do projektu odniosły się także organizacje pracodawców: BCC, ZRP, Pracodawcy RP i Konfederacja Lewiatan. (AG)

**29.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu Branżowego ds.

Węgla Brunatnego kierowanego przez Wojciecha Ilnickiego (NSZZ „Solidarność”). Powołano, z inicjatywy Ministerstwa Energii, podzespół roboczy, który miałby wypracować program dla sektora węgla brunatnego. Przedstawiciel Ministerstwa Energetyki poinformował o stanie programu dla tej branży, który wymaga rewizji, m.in. związanej z Planem Odpowiedzialnego Rozwoju. Powiedział, że obecnie prowadzone są analizy dotyczące np. bilansu energetycznego, wykorzystania poszczególnych technologii. Niezbędne jest też przygotowanie oddziaływania na środowisko. Program ma być przygotowany do końca roku. Jak mówili przedstawiciele świata nauki, konieczne jest uznanie węgla brunatnego za polski skarb, w przeciwnym wypadku przegramy w konkurencji. Konieczna jest ochrona złóż. Należy wybrać kilka z nich, zabezpieczyć, poszukać inwestora. Przedstawiciele rządu zaznaczyli, że nie chcą przygotowywać kolejnego dokumentu na półkę. Muszą jednak mierzyć się z poglądami, że wszystko co związane z węglem jest złe. Kazimierz Grajcarek z sekretariatu górnictwa i energetyki NSZZ „Solidarność” zaproponował powstanie podzespołu ds. energetyki, który współpracowałby przy tworzeniu programu przygotowywanego przez rząd. W drugiej części posiedzenia została przedstawiona informacja na temat strategii polityki PGE SA. Bartosz Fedurek z PGE zaznaczył, że na pewno będzie ona oparta na węglu, bo to jest dla nas podstawowe dobro. Nowa strategia ma być opublikowana we wrześniu, a dotyczyć będzie okresu do 2010 r. Podniesiona została także kwestia zmiany przeznaczenia gruntów rolnych na cele nierolnicze w gminach Skursk i Ślesin (Wielkopolska). To jest potrzebne energetyce, a trwa, zdaniem strony społecznej, zbyt długo. Przedstawiciele Ministerstwa Rolnictwa mówili o konieczności łączenia zabezpieczenia potrzeb żywieniowych kraju z potrzebami energetyki. Poinformowali, że wchodzi w grę ponad 50 gospodarstw rolnych, które musiałyby ulec likwidacji. Omawiano także kwestie pracownicze m.in. w elektrowni Adamów, którym grożą zwolnienia, jeśli przestanie funkcjonować w 2017 r. Strona rządowa wyjaśniała, że wynika to z wymogów unijnej dyrektywy. Związkowcy zarzucali zarządowi spółki, że wypowiedział układ zbiorowy pracy w całości, a można było jedynie zawiesić jego części. Stracili na tym pracownicy poprzez odejścia, przeniesienie do spółek, ale także polska gospodarka. Poruszono także kwestie społeczne w KWB Bełchatów, gdzie nadal prowadzone są rozmowy pracodawcy ze stroną związkową. (AG) ■



Fot. Piotr Król, TVP Info.

*Zmiana ustawy o związkach zawodowych, wynagrodzenia Polaków delegowanych do pracy za granicą, płaca minimalna i godzinowa, problemy służby zdrowia oraz waloryzacja rent i emerytur, a także obniżenie wieku emerytalnego – to tematy Debat Trójstronnych, które odbyły się w maju, czerwcu i lipcu na antenie TVP Info z udziałem przedstawicieli rządu, pracodawców oraz związków zawodowych.*

# Dialog społeczny w Debacie Trójstronnej na antenie TVP Info.

## Od prawa koalicji do wieku emerytalnego

W tej publicznej formie dialogu społecznego nie brakuje emocji. Ale przede wszystkim padają ważne argumenty, pozwalające szerokiej opinii publicznej zapoznać się z pracą partnerów społecznych i strony rządowej w sprawach istotnych, tak dla gospodarki kraju, ale także każdego z nas. Warto więc na łamach kwartalnika „Dialog” pokazywać także i tę formę dialogu.

### USTAWA ZWIĄZKOWA DO DALSZYCH KONSULTACJI

Debate Trójstronna z 7 maja br. poświęcona była rządowej propozycji nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, w tym poszerzenia tzw. prawa koalicji. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt ustawy regulującej tę kwestię. Dodatkowo zaproponowało inne zmiany, które partnerom społecznym się nie spodobały. Jak podkreślali przedstawiciele związków, prawo do zrzeszania się

pracujących na umowach innych niż umowy o pracę nie może, tak jak chce resort, przysługiwać dopiero po 6. miesiącach nieprzerwanego zatrudnienia.

Natomiast pracodawcy poparli ministerstwo podkreślając, że nie może być tak, by móc wstępować do związków i korzystać ze związkowej ochrony od pierwszych godzin pracy.

Kolejną sporną kwestią jest reprezentatywność organizacji związkowych. Dotychczas, za reprezentatywne były uznawane te związki zrzeszone w centralach, do których należało co najmniej 7% zatrudnionych w zakładzie pracy lub inne związki, zrzeszające co najmniej 10% zatrudnionych. Projekt podnosi te progi odpowiednio do 10 i 15%. Według związków, to za wysoko. Zdaniem pracodawców – to dobre rozwiązanie.

Jak mówiła w Debacie Trójstronnej Przewodnicząca Forum Związków Zawodowych **Dorota Gardias**, już dawno Międzynarodowa Organizacja Pracy nakażała Polskę zmienić definicję pracownika, co automatycznie poszerzało prawo koalicji. Dodała, że mając

wyrok Trybunału Konstytucyjnego, związki już nawet nie potrzebują zapisu w ustawie. Wystarczy, że zmienią statut, zarejestrują go w sądzie i mogą mieć w swoich szeregach pracujących na zlecenie czy samozatrudnionych. Przypomniała, że na umowach „śmieciowych” pracuje w Polsce 1,5 mln ludzi.

**Monika Gładoch** z organizacji Pracodawcy RP podkreśliła, że dla pracodawców znacznie większym problemem jest propozycja zmiany określenia „pracodawca” na „podmiot zatrudniający”, co proponuje ministerstwo. Mówiła, że nie ma takiego pojęcia ani w konstytucji, ani w jakimkolwiek innym przepisie prawa. Jeżeli chodzi o limity czasowe zatrudnienia przed wstąpieniem do związku, to przyznała, że Trybunał ich nie określił.

W opinii **Marka Waleśkiewicza**, Dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w MRPiPS, między pracownikiem a pracodawcą musi być pewna trwała relacja. Jedną z jej cech jest czas zatrudnienia. Nie może być on zbyt krótki.

**Jan Guz** Przewodniczący OPZZ zaznaczył na antenie TVP Info, że najistotniejszy jest dialog w zakładzie i ponad nim. Ustawa o związkach zawodowych to tylko część tego zagadnienia. Powiedział, że pojęcie „zatrudniony” powinno być zastąpione słowem „pracujący”. Objęłoby ono grupę także np. wolontariuszy, poszukujących pracy i nie miało związku z czasem, na jaki ktoś jest zatrudniony.

**Zbigniew Żurek** reprezentujący Business Centre Club powiedział, że samozatrudnionym należy dać możliwość zrzeszania się w organizacjach pracodawców, tak samo jak w związkach zawodowych.

Mówiąc natomiast o kwestii reprezentatywności, Przewodnicząca FZZ powiedziała, że w ogóle nie należy teraz o tym rozmawiać. Wskazała na termin 2 lat, po którym okaże się, jak wiele nowych osób weszło do związków zawodowych, na jakiej podstawie są zatrudnieni i jakie są z tym ewentualne problemy.

Z kolei OPZZ argumentował, że projekt ustawy osłabia pozycję związków zawodowych, która i tak jest dziś słaba. Wprowadza kary za to, że związek np. nie zarejestruje statutu.

Według ekspertki Pracodawców RP, na dziś najważniejsze jest doprecyzowanie, kto może należeć do związków zawodowych. Reszta projektu to absolutna rewolucja i zmiana systemu. Jest to również zaskoczenie dla doktryny prawa.

Generalnie wszyscy partnerzy uczestniczący w Debacie Trójstronnej zgodzili się, że resort poszedł w swoich propozycjach zbyt daleko proponując rozwiązania inne niż tylko poszerzenie prawa koalicji. Zdaniem związków i pracodawców, należy im zostawić inicjatywę co do innych zmian.

Przedstawiciel ministerstwa zapewnił, że konsultacje dopiero się zaczynają i wszelkie zmiany jeszcze są możliwe.

## PROCEDURA ŻÓLTEJ KARTKI

Kolejna Debata Trójstronna, z 21 maja br., poświęcona była zatrudnieniu w Unii Europejskiej pracowników delegowanych z Polski. Obecnie 430 tys. Polaków pracuje w takiej formule w UE. Są wysyłani tam do pracy i wynagradzani niżej niż pracownicy lokalni. Komisja Europejska uznała, że tak być nie może. Stwierdziła, że pracownicy zagraniczni powinni zarabiać tyle samo, ile pochodzący z danego kraju.

Według związków zawodowych, jest to słuszne rozwiązanie. Inaczej twierdzą nasi pracodawcy i rząd. Dlatego Polska dołączyła do grupy państw, w większości tzw. nowej Unii, która zastosowała procedurę tzw. żółtej kartki, co stanowi formę sprzeciwu wobec propozycji KE. W efekcie, musi ona jeszcze raz przeanalizować swój projekt i albo uzasadnić jego utrzymanie, albo go zmienić.

Jak mówiła w Debacie Trójstronnej **Agnieszka Wołoszyn**, Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy w MRPiPS, propozycja Komisji narusza ideę rynku wewnętrznego i konkurencyjności europejskiej. Zauważyła, że zmiana dyrektywy jest przedwczesna, nie jest oparta na rzetelnych danych, nie przeprowadzono też w tej sprawie konsultacji publicznych. Zaznaczyła, że każdy pracownik w UE powinien być traktowany tak samo i zatrudniany na analogicznych zasadach. Jednak możliwy jest wyłom w regule swobodnego przepływu osób po to, by umożliwić transgraniczne świadczenie usług.

Fot. Piotr Król, TVP Info.



**Robert Lisicki** z Konfederacji Lewiatan argumentował, że nowa dyrektywa nie przyczyni się do poprawy warunków zatrudnienia polskich pracowników za granicą. W praktyce bowiem i tak wynagrodzenia polskich fachowców są tam często wyższe niż płaca minimalna. Nowe zapisy dyrektywy spowodują natomiast ograniczenie delegowania. Wskazał na dodatkowe koszty (pozapłacowe), które istotnie obciążają podmioty delegujące pracowników za granicę.

**Jan Guz** Przewodniczący OPZZ mówił, że obecnie mamy do czynienia z wyzyskiem. „To współczesne niewolnictwo” – zaznaczył na antenie TVP Info. Pytał też, dlaczego pracodawcy i rząd chcą, by polski pracownik był w Europie „pracownikiem gorszego sortu”, by zarabiał na tym samym stanowisku mniej niż jego kolega z danego kraju. Przypominał, że do procedury żółtej kartki przystąpiły głównie „biedne kraje, które eksportują pracowników”. W jego opinii, warunki zatrudnienia Polaków w Unii to naczynia połączone jeśli chodzi także o zatrudnienie obcokrajowców w Polsce, np. Ukraińców. Poinformował, że właśnie założony został ich związek zawodowy w naszym kraju.

**Monika Gładoch** z organizacji Pracodawcy RP przestrzegала, że może dojść do sytuacji, w której polscy pracownicy będą się rejestrowali bezpośrednio w firmach np. we Francji czy Włoszech. W jej opinii, problem tkwi przede wszystkim w dodatkach do wynagrodzeń przysługujących w poszczególnych państwach. Przypomniała, że w Polsce są dwa sprzeczne orzeczenia Sądu Najwyższego w tej sprawie. Jedno stanowi, że nie można Polaka, delegowanego do pracy za granicę, wyłączyć z uprawnień wynikających z miejscowych układów zbiorowych. W drugim jest mowa, że można to zrobić, jeżeli wynagrodzenie nie jest niższe niż płaca miejscowych pracowników.

**Ewa Podgórska-Rakiel** reprezentująca NSZZ „Solidarność” podkreśliła, że Polacy nie muszą konkurować w Europie niskimi kosztami pracy. „Mamy doskonale wykwalifikowanych pracowników, którzy są w stanie konkurować jakością swojej pracy” – zaznaczyła. Jej zdaniem, nie ma też szczególnie dużych obaw o to, że pracownicy odejdą do firm zagranicznych, a firmy delegujące będą się tam rejestrowały. Pokreśliła natomiast, że niestety, często pracownicy nie wiedzą, na jakiej podstawie mogą być delegowani do pracy za granicę, czy może to być np. podróż służbowa.

W podsumowaniu debaty, przedstawicielka ministerstwa wyjaśniła, że teraz KE musi przyjrzeć się swojej propozycji. Sama wyraziła opinię, że proponowane rozwiązania, opierające się na zasadzie „równa płaca za równą pracę” jest „niezgodne z zasadą pomocniczości i idzie w poprzek zasadzie konkurencyjności europejskiej”.

Partnerzy społeczni zapewнили, że są gotowi uczestniczyć w dalszych rozmowach z partnerami europejskimi, a także ze stroną rządową.

## 12 ZŁ ZA GODZINĘ I MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

Tematem Debaty Trójstronnej w dniu 4 czerwca br., były wynagrodzenia Polaków: minimalna stawka godzinowa oraz płaca minimalna.

Od 13 lat wynagrodzenie minimalne w Polsce jest przedmiotem rozmów partnerów społecznych. W tym roku pojawił się nowy element, tj. minimalna stawka godzina w wysokości 12 zł brutto dla pracujących na podstawie umów zlecenia oraz samozatrudnionych. Celem, jak argumentował rząd, jest ochrona pracujących za najniższe wynagrodzenie i ograniczenie liczby tzw. umów śmieciowych. Doszło też w tej sprawie do, historycznego wręcz, porozumienia – związków zawodowych i pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego. Inaczej było z płacą minimalną. Tu związki proponowały na 2017 r. kwotę 1970 zł brutto. Rząd 1920 zł, BCC i Pracodawcy RP – 1862 zł, zaś z ZRP i Konfederacja Lewiatan – 1900 zł. O tych wszystkich rozbieżnościach rozmawiali w Debacie Trójstronnej na antenie TVP Info.

**Joanna Faldyga**, Wicedyrektor Departamentu Prawa Pracy w MRPiPS podkreśliła, że minimalna stawka godzinowa przyczyni się do uporządkowania rynku pracy. Obecnie, przy umowach zlecenia, często bywa ona znacząco niższa od minimalnego wynagrodzenia. „Mamy nadzieję, że razem z innymi rozwiązaniami, jak obowiązujące od początku roku osusowanie umów zlecenia, zwiększy się konkurencyjność umów o pracę” – powiedziała. Wspomniała też o innych działaniach w tym zakresie, tj. np. nowelizacji Kodeksu pracy czy likwidacji tzw. syndromu pierwszej dniówki.

**Henryk Nakonieczny**, członek Prezydium KK NSZZ „Solidarność” wyjaśniał w Debacie Trójstronnej, że stawka 12 zł za godzinę to będzie w praktyce „12 plus”, bo stawka przy zleceniach zostanie objęta takim samym wzrostem, jak wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jak zaznaczył, związki chcą, żeby był to wzrost o 6,5%.

**Włodzimierz Biniek**, Wiceprezes ZRP powiedział, że związek z zadowoleniem przyjął stawkę godzinową. Już w 2014 r. był zresztą sygnatariuszem porozumienia zawartego w sektorze budowlanym, dotyczącego płacy minimalnej w zamówieniach publicznych. Pozytywnie ocenił też pomysł waloryzacji płacy godzinowej.

**Krzysztof Małecki**, członek prezydium FZZ, odniósł się do kwestii kar za nieprzestrzeganie nowych



Fot. Piotr Król, TVP Info.

przepisów. Przypomniał opinię Forum, w której proponowano, żeby kara była równa dziesięciokrotności najniższego wynagrodzenia, ale ustalono, że będzie to kwota od 1000 zł do 30 000 zł. Za najistotniejsze uznał jednak uchwycenie patologii na rynku pracy i zwiększenie skuteczności kontroli PIP oraz innych organów państwa uprawnionych do kontroli.

W opinii **Witolda Michałka** z BCC, płaca minimalna i godzinowa powinny być zróżnicowane regionalnie i branżowo. Jeśli jednak jest to dziś niemożliwe, to – jak wyjaśnił – pracodawcy muszą się z tym zgodzić. Przestrzegł jednak, że część pracowników zostanie zwolniona lub przesunięta do szarej strefy ze względu na wzrost kosztów pracy.

Mówiąc o płacy minimalnej, której partnerom w Radzie Dialogu Społecznego nie udało się uzgodnić, **Henryk Nakoneczny** zaznaczył, że pracodawcy, szczególnie BBC i Pracodawcy RP, uważają, że można podnieść wynagrodzenie tylko o tyle, ile nakazuje ustawy. Oceniał to jako myślenie ideologiczne, a nie racjonalne. „Żeby poziom konsumpcji w Polsce rósł, to muszą rosnać wynagrodzenia, w tym też płaca minimalna. Związki zawodowe potrafiły się porozumieć i wspólnie zaproponować jedną wysokość wzrostu płacy minimalnej w gospodarce narodowej, w państwowej sferze budżetowej, jak i wielkość wzrostu minimalnego wynagrodzenia, oczywiście mając świadomość, że ma to służyć wzrostowi gospodarczemu, pracownikom i obywatelom” – powiedział.

Przedstawiciel BCC mówił natomiast w Debacie Trójstronnej, że płaca minimalna ma przede wszystkim charakter socjalny. Tymczasem nie ma inflacji, więc nawet gdyby płaca ta w ogóle nie została podwyższona, to i tak jej zdolność nabywcza byłaby większa,

bo w skali roku ceny spadają. „Nie widzimy zatem żadnego powodu, żeby dodatkowo ją podnosić, szczególnie, że w ciągu ostatnich 10 lat wzrost płacy minimalnej w Polsce był dwukrotnie wyższy niż wzrost płacy przeciętnej” – powiedział.

Natomiast przedstawiciel ZRP stwierdził, że związek zachował pewną ostrożność. W jego opinii, „ze wskaźników ekonomicznych można byłoby jeszcze dać więcej, ale małe firmy mogłyby to odczuć jako uderzenie”.

W opinii wyrażonej przez przedstawiciela FZZ, pracownik powinien być inwestycją na rynku, a nie kosztem. „Żeby mogła rozwijać się polska gospodarka i zaistnieć polska marka, trzeba w pracownika inwestować” – mówił. Dodął, że związek jest przeciwny regionalizacji płacy, bo wzrost wynagrodzenia na terenach uboższych pobudza ich rozwój.

**Henryk Nakoneczny** zauważył, że jeżeli zakłada się wzrost średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na poziomie 4,4%, a pracodawcy chcą dać podwyżkę płacy minimalnej na poziomie 1%, to oznacza to powrót mechanizmu, zgodnie z którym tempo minimalnego wynagrodzenia nie nadąga za wzrostem średniego. „Celem jest doprowadzenie do sytuacji, gdy płaca minimalna wyniesie 50% średniego wynagrodzenia. Wynika to z ustawy obowiązującej od 2002 r., gdzie w uzasadnieniu wprost to powiedziano” – podsumował.

Przedstawicielka MRPIPS wyjaśniła, że zaproponowana przez resort kwota 1920 zł będzie stanowiła 45% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej brutto. Jest to propozycja pośrednia między tym, czego oczekują pracodawcy, a tym co proponują związki zawodowe.

## REFORMA SŁUŻBY ZDROWIA, NIE TYLKO PODWYŻKI

Deбата Trójstronna z 18 czerwca br., poświęcona była tematowi reformy służby zdrowia. Problem ten stał się szczególnie widoczny wobec strajku pielęgniarek w Centrum Zdrowia Dziecka (CZD). Zdaniem związków zawodowych, które ten strajk zorganizowały, był on konieczny wobec doprowadzenia pielęgniarek do ostateczności tak ze względu na niskie wynagrodzenia, jak i złe warunki pracy. Wokół wydarzeń w CZD pojawiały się opinie o nieetycznym odejściu od łóżek pacjentów. Sprawa była też przedmiotem posiedzenia Rady Dialogu Społecznego z udziałem Prezydenta RP Andrzeja Dudy.

Na początku debaty, **Urszula Michalska**, w imieniu OPZZ odniosła się do problemu konstytucyjnego czyli rozporządzeń Ministra Zdrowia Mariana Zembali z 2015 r., z których wynika, że tylko jednorodny zawodowo związek pielęgniarek i położnych, zrzeszony w FZZ, ma prawo do prowadzenia negocjacji płacowych dla tej grupy zawodowej. Nie mają go natomiast związki zrzeszające także innych pracowników służby zdrowia, a należące do OPZZ i NSZZ „Solidarność”. Jak powiedziała, na pewno została tu złamana zasada równości związkowej wynikająca z ustawy o związkach zawodowych. Zaznaczyła, że nikt nie kwestionuje słuszności przyznawania podwyżek pielęgniarkom.

**Lucyna Dargiewicz**, reprezentująca FZZ mówiła, że pielęgniarki i położne to grupa zawodowa, którą zainteresowanie stale spada. Rozporządzenia Ministra Zembali są zaś obowiązujące. Jej zdaniem, nie ma wątpliwości co do ich konstytucyjności. Zadeklarowała, że związek będzie wspierał postulaty płacowe innych grup zawodowych w służbie zdrowia.

**Dobrawa Biaduń** z Konfederacji Lewiatan powiedziała, że narodowy fundusz zdrowia musi przeznaczyć na podwyżki dla pielęgniarek środki pochodzące

z leczenia. „Innych pieniędzy przecież nie ma” – zaznaczyła. Mówiła też o konieczności zwiększenia udziału wydatków na ochronę zdrowia w PKB.

**Grzegorz Byszewski** z organizacji Pracodawcy RP mówił, że koszt wykonania usługi zdrowotnej powinien być powiązany z jej rzeczywistym kosztem. Należy z niego wyłączyć komponent płacowy, który powinien być corocznie waloryzowany – do ustalenia – zgodnie ze wzrostem płacy minimalnej lub przeciętnej, albo w powiązaniu z inflacją. Byłoby to rozwiązanie systemowe.

Podczas Debaty poruszono też problem wynagrodzeń młodych lekarzy, którzy akurat protestowali na ulicach Warszawy.

Jak powiedziała **Dobrawa Biaduń**, aby sprostać potrzebom wszystkich grup zawodowych w ochronie zdrowia, niezbędna jest podwyżka składki zdrowotnej. Bez tego nie jesteśmy w stanie dawać pacjentom świadczeń na odpowiednim poziomie. Przeciętnie w UE jest to 7% PKB. Zauważyła, że największy problem finansowy mają dziś te placówki, w których 99% środków pochodzi z kontraktów z NFZ. Gdy taryfy się od lat nie zmieniają, to nie ma skąd brać pieniędzy ani na podwyżki, ani na leczenie.

Zdaniem Pracodawców RP, poza podwyżką składki, konieczne są dodatkowe elementy systemu, jak np. prywatne ubezpieczenia pozwalające wyłączyć część pacjentów z publicznego systemu opieki zdrowotnej. W debacie poruszony został także problem etyki zawodowej. W CZD pielęgniarki po raz pierwszy odeszły bowiem od łóżek pacjentów.

Pracodawcy RP podkreślali, że w wielu państwach UE, taka forma protestu byłaby sprzeczna z prawem. Ich zdaniem, być może należałoby zacząć dyskusję w tej sprawie również u nas.

**Lucyna Dargiewicz** stwierdziła, że u nas prawo na taki protest pozwala. A mówiąc o etyce należy zastanowić się czy etyczne jest, by pielęgniarka musiała



Fot. Piotr Król, TVP Info.

pracować na 2 czy 2,5 etatu i czy jest wtedy w stanie zapewnić pacjentom należyłą opiekę.

## WALORYZACJA I NIŻSZY WIEK EMERYTALNY

Kolejna Debata Trójstronna na antenie TVP Info, z 2 lipca br., w pierwszej części dotyczyła waloryzacji rent i emerytur na 2017 r. Rząd zaproponował ją na najniższym możliwym poziomie, tj. 20% realnego wzrostu wynagrodzeń w gospodarce narodowej. Poparli to pracodawcy. Natomiast związki zawodowe opowiedziały się za wzrostem na poziomie 50% realnego wzrostu wynagrodzeń.

Jak mówił Dyrektor Departamentu Ubezpieczeń Społecznych w MRPiPS **Mariusz Kubzdyl**, rozmowy na temat waloryzacji trwają. Dla rządu najistotniejsze jest podwyższenie najniższych świadczeń. Jego zdaniem, gdy mamy deficytowy fundusz ubezpieczeń społecznych, który w ponad 30% jest finansowany przez dotacje z budżetu państwa, zaproponowana podwyżka nie jest niska. Dodał, że rząd dostrzega, iż nie jest ona satysfakcjonująca, stąd myśl o jednorazowych dodatkach.

**Bogdan Kubiak**, Zastępca Przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność” przypomniał, że związek od 2006 r. zgłasza rozwiązanie systemowe, żeby świadczenie emerytalno-rentowe utrzymywało swoją realną wartość, a jednocześnie, by świadczeniobiorcy korzystali ze wzrostu wynagrodzeń, co wiąże się ze wzrostem gospodarczym. „Solidarność” jest przeciwna jednorazowym dodatkom, które planuje rząd dla najuboższych emerytów, bo nie zwiększają one podstawy wymiaru świadczeń.

**Wiesława Taranowska**, Wiceprzewodnicząca OPZZ argumentowała, że wzrostem gospodarczym trzeba się dzielić. Dlatego związki zawodowe w Zespole Problemowym RDS ds. ubezpieczeń społecznych podpisały porozumienie w tej sprawie. „Są na to pieniądze” – powiedziała. Dodała, że gdyby teraz dać większą waloryzację emerytom, to ich świadczenia byłyby większe także w kolejnych latach. Dodatek jednorazowy, jej zdaniem, psuje system, a na wysokość świadczeń nie wpływa.

**Jeremi Mordasewicz** z Konfederacji Lewiatan wyjaśniał, że waloryzacja ma jedynie chronić emerytury przed inflacją. Nie chodzi o ich podwyżkę. Emerytura zależy bowiem od tego, ile zgromadziliśmy składek, które są potem dzielone przez dalszy oczekiwany czas życia. Jeżeli ktoś chce mieć wyższą emeryturę, musi po prostu dłużej pracować. „Po przejściu na emeryturę możemy liczyć tylko na waloryzację, która pokrywa inflację” – zaznaczył. Jeżeli jest deflacja, to zdaniem

Jeremiego Mordasewicza, emerytury powinny nawet spadać, choć jest to społecznie nieakceptowalne. W jego opinii, jeśli chcemy przeznaczyć na emerytury dodatkowych 15 mld zł, to musimy wyraźnie wskazać, które grupy zawodowe mają te 15 mld zł dopłacić.

Prezes ZRP **Jerzy Bartnik** zaznaczył, że chętnie widziałby wyższą waloryzację, ale zdaje sobie sprawę, że wobec projektu obniżenia wieku emerytalnego, byłoby to nieodpowiedzialne.

W drugiej części Debaty Trójstronnej, rozmawiano o prezydenckiej propozycji obniżenia wieku emerytalnego. **Bogdan Kubiak** zaznaczył, że NSZZ „Solidarność” opowiada się za alternatywnym stażem składkowym wynoszącym 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn. Przypomniał także uzgodnienie zawarte przez „Solidarność” z ówczesnym kandydatem na prezydenta Andrzejem Dudą. Zaznaczył, że wiek i staż nie mogą być traktowane jako koniunkcja, co proponuje Minister Finansów Paweł Szałamacha.

**Wiesława Taranowska**, pozycję Ministra Finansów, by uzależnić od owej koniunkcji stażu z wiekiem emerytalnym podwyżki dla pracowników sfery budżetowej, nazwała szantażem. Prowadziłby to w praktyce do wydłużenia wieku emerytalnego. „To dla nas oburzające” – powiedziała.

Zdaniem **Jerzego Bartnika**, o warunkach odchodzenia na emeryturę powinny decydować warunki zatrudnienia. Osoby pracujące w małych firmach, rzemieślnicy, pracują ciężko. Jak zaznaczył, trudno sobie wyobrazić, by ktoś mógł pracować dłużej niż 40–45 lat jako np. dekarz czy kominiarz. Nawiazał też do przełomu lat 80-tych i 90-tych, kiedy to stosunki pracy przestały być trwałe, a przez wiele lat nie było ozusowania chociażby umów zlecenia.

**Jeremi Mordasewicz** zaznaczył, że kobiety i mężczyźni powinni przechodzić na emeryturę w tym samym wieku. Dodał, że kobiety żyją średnio dłużej, więc będą miały niższe emerytury. Dowodził, że wystarczyłoby, by pracowały 5 lat dłużej, a już ich świadczenie wzrosłoby o ok. połowę.

Zdaniem **Wiesławy Taranowskiej**, problem tkwi w zwalnianiu pracowników po 50. roku życia, a także w tym, że skraca się okres życia w zdrowiu. Szczególnie ważny jest też, jej zdaniem, rynek pracy, na którym dziś mamy zbyt wiele umów śmieciowych, od których nie są odprowadzane składki na ZUS, a wynagrodzenia są zbyt niskie.

**Mariusz Kubzdyl** zaznaczył, że to, kiedy wejdzie w życie obniżony wiek emerytalny, zależy od Parlamentu. Na pewno konieczne będzie jednak dostosowanie do zmian systemu informatycznego ZUS i KRUS, co potrwa kilka miesięcy. (AG) ■



Fot. CPS „Dialog”

*Czy wynagrodzenie minimalne ma potencjalny wpływ na rynek pracy, czy podniesienie płacy minimalnej może rozwiązać problem niskich płac i ubóstwa w Polsce? A może będzie motywacją do podejmowania zatrudnienia? Dla kogo skutki wzrostu płacy minimalnej będą bardziej odczuwalne; dla pracodawców czy pracobiorców? A może w efekcie dla jednych i drugich?*

## Wynagrodzenie minimalne

28 czerwca 2016 r. Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego zorganizowało debatę pt. „Wynagrodzenie minimalne – skok jakościowy czy znak niepewności?”.

Debatę otworzyła witając gości **Iwona Zakrzewska**, Dyrektorka Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, która w dalszej części pełniła rolę moderatora debaty. W wstępie przypomniała zebranym, że minimalne wynagrodzenie po raz pierwszy zostało wprowadzone w 1894 r. w Nowej Zelandii pod wpływem strajków robotniczych. W Polsce zaś płacę minimalną po raz pierwszy wprowadzono w 1956 r., a od 2003 r. jest ona ustalana przez Trójstronną Komisję, w skład której wchodzi rząd, pracodawcy i związki zawodowe. W 2015 r.

Rada Dialogu Społecznego zastąpiła Trójstronną Komisję. Według ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wynagrodzenie minimalne powinno być co roku powiększane o wartość prognozowanej inflacji oraz 2/3 tempa wzrostu PKB, a zasada ta ma być stosowana do momentu kiedy stawka minimalna osiągnie 50% średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Partnerzy społeczni podnoszą temat płacy minimalnej od kilkunastu lat. Zgodnie z propozycją rządu, od 1 stycznia 2017 r. minimalna stawka godzinowa ma

wynosić 12 zł brutto i ma być rocznie waloryzowana. Rozwiązanie to ma na celu m.in. poprawę sytuacji pracowników na rynku pracy i zabezpieczenie osób najmniej zarabiających. Osoby pracujące na umowach zlecenia oraz o świadczenie usług, w tym samozatrudnione, nie będą mogły zrzec się prawa do minimalnej stawki, a wynagrodzenie będzie musiało być wypłacane w formie pieniężnej. W dalszej części Dyrektorka CPS „Dialog” przedstawiła zebranym fragment prezentacji przedstawicieli Banku Światowego, prezentowanej 8 czerwca br. Radzie Dialogu Społecznego, pt. „Płaca minimalna na świecie i w Polsce: co mówią dane?”. W pełnej prezentacji przedstawione zostały wnioski bez ocen i rekomendacji i aktualny stan wiedzy dot.

płacy minimalnej, w tym wyniki analiz i badań przeprowadzonych zarówno w Polsce, jak i w innych krajach. Dyrektorka Zakrzewska przedstawiła fragment prezentacji, dzięki któremu uczestnicy debaty mieli szansę zapoznać się z efektami podniesienia płacy minimalnej na Węgrzech, Słowenii oraz w Polsce. Według przedstawicieli Banku Światowego podniesienie płacy minimalnej nie prowadzi do ogólnego podniesienia poziomu płac, a rosną jedynie płace osób najmniej zarabiających. W 2001 r. na Węgrzech płaca minimalna wzrosła o 60%, a w 2002 roku

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



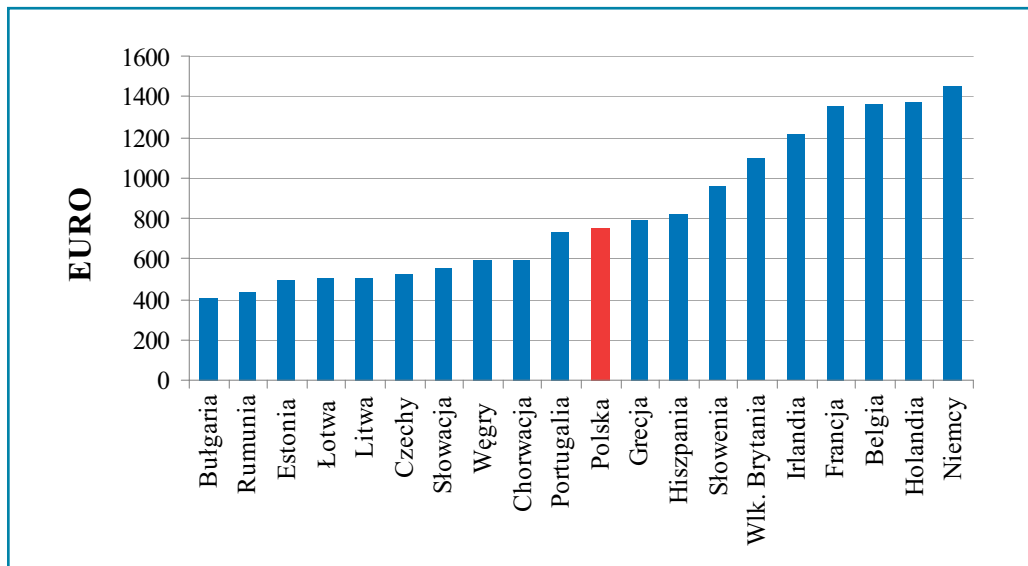
o 25%: z poziomu 29% średniego wynagrodzenia przed rokiem 2001 do 39% w roku 2001 i 43% w roku 2002. Efektami podniesienia płacy minimalnej były m.in.: 44% pracowników zatrudnionych w małych firmach (od 5 do 20 pracowników) z wynagrodzeniem poniżej nowego minimum bezpośrednio odczuło wzrost płacy minimalnej. Reforma wywarła niekorzystny wpływ na wskaźnik zatrudniania pracowników przez firmy, a także na prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia przez osoby mało zarabiające. W przypadku Słowenii płacę minimalną podniesiono o 23% w 2010 r., z 41,2% do 47,6% przeciętnej płacy. Konsekwencjami podniesienia płacy minimalnej były m.in.: negatywny wpływ na zatrudnienie osób młodych i słabiej wykształconych. Efektami wzrostu płacy minimalnej w Polsce, która wzrosła o 28% między 2007 i 2013 r. (z 35% do 44% średniej płacy) były m.in.: stopa zatrudnienia wśród pracowników objętych wzrostem PM niższa po roku o 4,9 p.p. w porównaniu z grupą kontrolną; spadek zatrudnienia szczególnie wysoki wśród pracowników: tymczasowych, młodych (15–29 lat) oraz kobiet (różnica 1,5 p.p. w stosunku do mężczyzn); wzrost odsetka zatrudnionych zarabiających poniżej płacy minimalnej – umowy cywilnoprawne, zatrudnienie nieformalne. Omawiając płacę minimalną w Polsce na tle innych krajów dyr. Zakrzewska zwróciła uwagę, że jest ona niska w ujęciu absolutnym, a stosunkowo wysoka w ujęciu relatywnym i wg parytetu siły nabywczej.

Sila nabywcza płacy minimalnej w Polsce jest wyższa niż w pozostałych nowych krajach członkowskich UE.

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

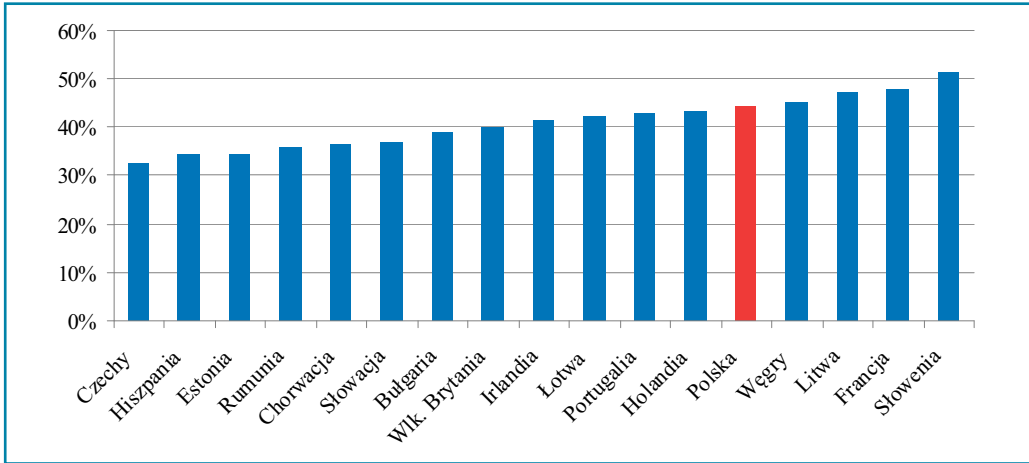
W dalszej części dyr. Zakrzewska przedstawiła część prezentacji dot. kwestii czy podniesienie płacy minimalnej zmniejszy poziom ubóstwa. Przedstawiciele Banku Światowego są zdania, że podniesienie płacy minimalnej będzie miało znikomą wpływ na ogólny poziom ubóstwa i niewielki wpływ na zmniejszenie ubóstwa pracujących. Teoretycznie płaca minimalna wpływa na ubóstwo za pośrednictwem płac i zatrudnienia, gdyż wyższe płace zmniejszają poziom ubóstwa, a niższe zatrudnienie może je zwiększać. Należy jednak pamiętać, że efekt zależy od liczby osób, które skorzystały z wyższych płac, które straciły pracę z powodu podwyżki PM oraz od tego czy osoby korzystające i tracące żyją w rodzinach ubogich, czy zamożnych. *A priori*, wpływ podniesienia płacy minimalnej na ubóstwo jest nieokreślony i może być zarówno pozytywny, jak i negatywny. W badaniach starano się także udzielić odpowiedzi na pytanie *Na jakie grupy najbardziej wpłynie pod-*

**Wykres 1.** Płaca minimalna w 2015 roku (wg parytetu siły nabywczej)



Źródło: Eurostat.

Wykres 2. Stosunek wysokości płacy minimalnej do średniej płacy, 2013



Źródło: Eurostat.

niesienie płacy minimalnej z 40% do 50% średniej? Zakłada się, że większość pracowników będzie się cieszyć z wyższej płacy, jednak niektórzy będą musieli szukać nowej pracy – proporcje zależą od elastyczności popytu na pracę. Potencjalnymi skutkami podniesienia płacy minimalnej z 40% do 50% średniej będzie m.in. jej wzrost o 25%, a w dłuższej perspektywie negatywny wpływ na zatrudnienie będzie większy, jeśli pracodawcy ograniczą zatrudnianie nowych pracowników.

Zdaniem prof. **Kazimierza Frieske**, Dyrektora Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, w części analitycznej prezentacji Światowego Banku występuje intelektualne nadużycie, polegające na przedstawianiu tezy o bezpośrednich związkach przyczynowych między tym, co się dzieje z płacą minimalną i tym, co się dzieje na rynku pracy, szerzej w gospodarce. Dodaje, że nie ma takich sytuacji, w których jakieś zjawisko da się objaśnić jedną przyczyną. Zazwyczaj zmienna zależna jest funkcją wielu zmiennych niezależnych, więc powiedzenie, że płaca minimalna wpływa na „to” czy „tamto” jest zawsze kontekstualne, bo to co się zdarzy jest funkcją wielu okoliczności. „Nienajlepiej reaguję na informację, że wzrost płacy minimalnej będzie rujnujący dla wielu przedsiębiorstw, zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw. Jeżeli „misię” (małe i średnie przedsiębiorstwa – przyp. red.) nie potrafią przyzwoicie zapłacić swoim pracownikom, to może nie są warte tego, żeby istniały. Może ci pracodawcy, czy przedsiębiorcy, okazują się nie dość dynamiczni, czy nie dość przedsiębiorczy, by poradzić sobie ze wzrostem płacy minimalnej – mówił prof.

Frieske. Wzrost płacy minimalnej i generalnie wzrost wynagrodzeń jest jednym z mechanizmów, który może skłonić przedsiębiorców do inwestowania w próby modernizacji tych przedsiębiorstw, w próby położenia nacisku na to, by lepiej organizować produkcję i inwestować np. w nowe technologie. Na koniec swojej wypowiedzi prof. Frieske dodał, że nie jest wykluczone, że ten wzrost płacy minimalnej jest jedną z wielu okoliczności, która może mieć charakter proinnowacyjny, i zepchnąć nas ze ścieżki rozwoju zależnego. Profesor zgodził się z autorami prezentacji w jednej kwestii – wynagrodzenie minimalne jest dość mało efektywnym narzędziem likwidacji ubóstwa.

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



Fot. CPS „Dialog”

Inspekcji Pracy czy kontrasygnata PiP przy tworzeniu takiego układu. Generalnie płaca minimalna, w przytłaczającej mierze, dotyczy pracownika słabszego, bo to jest pracownik mniej wykształcony, często starszy albo młody i pracownik zamieszkujący biedniejsze regiony kraju, stąd pomysł na różnicowanie płacy minimalnej – mówił.

**Piotr Szumlewicz** w swoim wystąpieniu przytoczył dane statystyczne dotyczące płacy minimalnej. Porównał polską płacę minimalną z płacą minimalną rozwiniętych krajów zachodnich, i tak: w Luksemburgu jest to 1921 euro, w Belgii 1502 euro, w Holandii 1486 euro, w Polsce 387 euro. Uwzględniając parytet siły nabywczej to wynagrodzenie w Luksemburgu wynosi 240%, w Holandii 218%, a w Belgii 215% polskiego wynagrodzenia. „Wylczyłem stosunek płacy minimalnej do płac w krajach zachodnich i jak to się ma do stosunku polskiego PKB do PKB krajów zachodnich. W tym porównaniu płaca minimalna w Polsce wychodzi gorzej. PKB mamy wyższe i powinniśmy mieć wyższą płacę minimalną, np. płaca minimalna w Polsce przy uwzględnieniu różnic w cenach stanowi 48% płacy minimalnej we Francji, tymczasem nasze PKB to 61,1% francuskiego PKB. W porównaniu z Belgią proporcje wynoszą 46,5 do 55,5 (płaca minimalna mniej niż PKB), z Holandią 45,9 do 51,2” – mówił. Zdaniem P. Szumlewicza nie ma żadnych korelacji pomiędzy poziomem płacy minimalnej a poziomem bezrobocia. „Radykalne podnoszenie płacy minimalnej, być może, może doprowadzić do częściowo szkodliwego wpływu na zatrudnienie młodych ludzi. Przyczyną może być zatrudnianie młodych na bardzo niekorzystnych warunkach. Sytuacja ta ma miejsce w Polsce i wielu innych krajach zachodnich. Kwestią dyskusyjną są darmowe staże, czy pierwszy rok pracy za 80% minimalnego wynagrodzenia. Dlaczego młody człowiek ma być dyskryminowany z racji wieku czy stażu pracy? Mam także wątpliwości co do różnicowania regionalnego płac. Podniesienie

płacy minimalnej do 2000 zł, czyli do 1459 zł netto, to nie jest rewolucyjna przemiana. Bardziej rewolucyjnie dla rynku pracy byłoby wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej, która byłaby uszczelnieniem rynku pracy poza negocjacjami pracodawca-pracownik – zakończył.

**Łukasz Kozłowski** z Pracodawców RP, uważa że podniesienie płacy minimalnej zwiększy innowacyjność firm i skłoni je do tego, by inwestować w nowe technologie. Firmy zaś będą inwestować w takie technologie, które oszczędzają pracę i będą generować mniejsze zapotrzebowanie na czynnik pracy, a zwiększać będą czynnik kapitałowy w samym procesie produkcji. „Płaca minimalna dla młodych wzrośnie z 1480 zł w bieżącym roku do 2000 zł brutto w przyszłym roku, a biorąc pod uwagę, że koszty pracy są wyższe po stronie pracodawcy ze względu na opłacane składki to wzrost zatrudnienia młodych pracowników wzrośnie o 627 zł miesięcznie z roku 2016 na rok 2017. Uważam, że wprowadzone w przyszłości zmiany mogą przyczynić się do wzrostu bezrobocia wśród młodych” – mówił.

Kolejnym mówcą był prof. **Marek Bednarski** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, który na wstępie poinformował zebranych o nowej publikacji Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Na początku lipca ukaże się książka, która powstała na bazie ekspertyzy przygotowanej dla OPZZ i która poświęcona jest czynnikom wpływającym i hamującym wzrost płac generalnie. Podkreślił, że płaca jest pochodną wydajności pracy. Z badań prowadzonych przez prof. Bednarskiego dotyczących szarej strefy wynika, że przyjmując tezę, że większość ludzi zarabiających w okolicach płacy minimalnej są to pracownicy małych i średnich firm, to dyskusja szczególnie w kwestii rozstrzygnięć prawnych dot. płacy minimalnej nie za bardzo ma znaczenie, dlatego że sektor małych i średnich przedsiębiorstw jest przerosnięty szarą strefą. „Najniżej kwalifikowani, których pozycja na rynku jest bardzo niska,

pracują całkiem na czarno bo pracodawca uważa, że jeśli dołoży do ich wynagrodzenia wszelkie podatki to <<nie wyjdzie na swoje>>, wyżej kwalifikowani – pracodawca ustala koszty pracy, czyli płaca plus poza-płacowe koszty pracy, a potem przy zgodzie pracownika ustala się podział pomiędzy te dwie części i ile pracobiorca ma dostać do ręki. Trzeciorzędną sprawą jest płaca minimalna. Nie przesadzajmy w przypadku sektora małych i średnich firm, że płaca minimalna cokolwiek zdecyduje, bo znaczenie będą miały lokalne warunki gospodarowania” – mówił. Profesor zwrócił uwagę, że rynki pracy są różne. W przypadku rynku, gdzie pozycja pracodawcy i pracobiorcy jest zrównoważona, zdaniem prof. Bednarskiego, niepotrzebna jest płaca minimalna. W przypadku rynku monopsonistycznego pracodawcy, czyli monopol po stronie pracodawcy i sytuacja „pracujesz u mnie albo wcale”, to płaca minimalna jest potrzebna, bo chroni słabszą stronę.

**Mateusz Szymański** z NSZZ „Solidarność” przedstawił zdanie swojej organizacji, która twierdzi, iż płaca minimalna powinna stanowić 50% średniego wynagrodzenia. Zauważył, że prezentacja Banku Światowego kompletnie nie odnosi się do sytuacji gospodarczej globalnie. W analizowanym okresie wystąpił kryzys gospodarczy, a tego w tej prezenta-

cji nie widać. Grupa młodych ludzi jest grupą najbardziej narażoną w sytuacji kryzysu – nie tworzy się nowych miejsc pracy lub zwalnia się młodych ludzi. „Obecnie tworzą się dwa konsensusy po pierwsze płaca minimalna nie wpływa na poziom zatrudnienia, po drugie o płacy minimalnej powinniśmy mówić w kontekście nierówności dochodowych i nierówności szans, co ma istotne znaczenie dla młodych ludzi. Zakładając, że płaca minimalna w przyszłym roku wyniesie 1459 zł netto, a wynajem kawalerki w Gdańsku kosztuje 1200–1400 zł miesięcznie, to powstaje pytanie jak młoda osoba ma się uniezależnić od rodziców przy takich kwotach” – mówił.

Profesor **Wiktor Rutkowski**, usatysfakcjonowany zorganizowaniem debaty na tak ważny temat jakim jest płaca minimalna, podkreślił potrzebę organizowania takich spotkań częściej ponieważ bardzo mało wiemy o skutkach płacy minimalnej, przez co powsta-

ją tezy, że jest ona szkodliwa. Był on zaskoczony prezentacją Banku Światowego, ponieważ zaprezentowane tam stanowisko było jednostronne, a eksperci Banku Światowego piszą różnie o płacy minimalnej. Jako kolejna głos zabrała dyr. **Elżbieta Lutow** ze Związku Rzemiosła Polskiego, która porównała skutki podniesienia płacy minimalnej do 2000 zł ze skutkami jakie przynosi dla gospodarki Program Rodzina 500+. „Jeżeli chodzi o skutki ekonomiczne Programu Rodzina 500+, to podobno te pieniądze nie idą w pierwszej kolejności na żywność, na usługi, a są wydawane na wyroby gospodarstwa domowego, elektronikę, czyli na produkty importowane. Więc efekt jest taki, że poprawiamy sytuację producentów rynków chińskich i dużych marketów” – mówiła.

Profesor **Józef Oleński** z Uczelni Łazarskiego podkreślił, że jest szereg regulatorów i czynników, które wpływają na sytuację na rynku pracy i sytuację przedsiębiorców, a jednym z wielu jest płaca minimalna. Badania dotyczące małych i średnich przedsiębiorstw a także płacy minimalnej są odcinkowe i wąsko tematy-

czne. Stwierdził, że potrzeba wprowadzania w naszych warunkach regulatora, jakim jest płaca minimalna, rodzi się chociażby z masowej emigracji ludzi za pracą. Dlatego albo trzeba zwiększyć potencjał ekonomiczny albo zredukować potencjał demograficz-

ny. Należy też skłonić instytucje do uruchomienia kompleksowego monitoringu rynku pracy w Polsce.

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

” Bardziej rewolucyjne dla rynku pracy byłoby wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej, która byłaby uszczelnieniem rynku pracy poza negocjacjami pracodawca-pracownik.

# Kalendarium dialogu

– na konferencjach i seminariach

**10.05.2016** – w Poznaniu odbyła się debata związkowa, w której wziął udział m.in. prof. Martin Allespach z Europejskiej Akademii Pracy we Frankfurcie nad Menem. W debacie brali udział przedstawiciele „Solidarności” oraz niemieckiego związku DGB. Debata jest częścią programu współpracy, który obejmuje również studia polskich członków związków zawodowych na Europejskiej Akademii Pracy. Program zajęć obejmuje nauczanie w zakresie: prawa pracy, polityki społecznej, ekonomii i gospodarki, organizacji i zarządzania oraz technik negocjacji. (MS)

**11.05.2016** – odbyło się w Business Centre Club seminarium „Jak przygotować uchwałę w sprawie Ustawy o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym?”. Adresatami seminarium byli przede wszystkim przedstawiciele instytucji samorządowych z województwa mazowieckiego. Podczas seminarium jego uczestnicy dowiedzieli się, jak interpretować przepisy w zakresie ochrony krajobrazu oraz tworenia ładu reklamowego. Jak zgodnie z przepisami prowadzić rozbiórki istniejących reklam, by nie narażać się na procesy i ewentualne odszkodowania. Niewłaściwe zapisy ustawy, służącej co do zasady rozwiązania problemu ładu krajobrazowego BCC zaskarżył do Trybunału Konstytucyjnego. (ZZ)

**16.05.2016** – Dwudziestolecie swojego istnienia Łoża Opolska Business Centre Club świętowała zorganizowaniem XX Jubileuszowego Koncertu Dobroczynnego „Przedsiębiorcy Dzieciom”. Podczas tego i poprzednich koncertów, przedsiębiorcy z BCC ofiarowali potrzebującym pomocy dzieciom ponad milion sto tysięcy złotych. (ZZ)

**16.05.2016** – Business Centre Club gościł delegację egipskich przedsiębiorców, zrzeszonych w EPBA (Egyptian Polish Businessmen Association). Podczas odbytego w formule targowej spotkania polscy i egipscy przedsiębiorcy zapoznali się wzajemnie ze swoimi ofertami, dotyczącymi eksportu i importu swoich towarów i usług oraz z możliwościami kooperacji, dotyczących finansów i organizacji oraz wzajemnych inwestycji. (ZZ)

**16.05.2016** – odbyła się wspólna konferencja Business Centre Club, Krajowej Izby Gospodarczej, Konfederacji Lewiatan, Polskiej Rady Biznesu, Pracodawców RP oraz Związku Rzemiosła Polskiego podjęła decyzję o ponownym powołaniu Polskiej Rady Przedsiębiorczości. Rada powstała przed kilkunastu laty. Była ważnym ośrodkiem opiniotwórczym, wspólnym głosem środowiska przedsiębiorców i pracodawców, zrzeszonych w najważniejszych polskich organizacjach biznesu. Podobną formułę działania podejmuje Rada obecnie i planuje zorganizowanie w końcu bieżącego roku Kongresu Przedsiębiorców. (ZZ)

**17.05.2016** – w Warszawie odbyło się spotkanie konsultacyjne, poświęcone projektowi zmian w ustawie o związkach zawodowych i konsekwencji ewentualnych zmian na rynku pracy w Polsce oraz ich wpływu na sytuację polskich przedsiębiorców. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele strony społecznej (pracodawcy oraz związki zawodowe) oraz rządowej, zasiadający w Radzie Dialogu Społecznego. (ZZ)

**17.05.2016** – w siedzibie Business Centre Club w Warszawie odbyło się seminarium „Kontroling projektów/inwestycji w organizacji. Czy to się opłaca?”, którego odbiorcami byli przedsiębiorcy, pracodawcy, eksperci oraz inne osoby, zainteresowane tematyką. Podczas spotkania pokazano między innymi zasady nadzoru nad inwestycjami. Jego uczestnicy dzielili się ze sobą wiedzą, dotyczącą kontrolingu. Dyskutowano na temat skutecznego i efektywnego nadzoru nad przedsięwzięciami. (ZZ)

**18.05.2016** – trzy centralne związkowe: FZZ, NSZZ „Solidarność” i OPZZ, przyjęły wspólną propozycję w sprawie wzrostu w 2017 r. wynagrodzeń w gospodarce narodowej, w tym w państwowej sferze budżetowej, minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz emerytur i rent z FUS. 19 maja br. została ona przekazana Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zdaniem związków, wynagrodzenie minimalne w 2017 r. powinno wynosić co najmniej 1970,25 zł brutto. Związki zaproponowały, by wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej wyniósł nie mniej niż 5,7%, wzrost wynagrodzeń w państwowej

sferze budżetowej – nie mniej niż 10,9%, wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę – nie mniej niż 6,5%. Wskaźnik waloryzacji rent i emerytur powinien, zdaniem związków zawodowych, wynosić nie mniej niż średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług w 2016 r. zwiększony o co najmniej 50% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia za pracę w roku 2016. Centralne związkowe zastrzegają sobie prawo korekty zaproponowanych wzrostów wynagrodzeń oraz rent i emerytur w przypadku zmiany przez stronę rządową proponowanych wskaźników makroekonomicznych stanowiących podstawę do prac nad projektem ustawy budżetowej na 2017 r. Wskazały też potrzebę systemowej gwarancji waloryzacji najniższych świadczeń emerytalno-rentowych tak, by zapewniały utrzymanie siły nabywczej tych świadczeń. (AG)

**19.05.2016** – pod patronatem m.in. Business Centre Club zainaugurowano tegoroczną edycję projektu „Warsaw Beijing Forum: Młodzi dla biznesu”. Projekt ten dotyczy współpracy gospodarczej pomiędzy Polską i Chinami, na polu której istnieją poważne rezerwy z obu stron. Interesem Polski jest możliwe niwelowanie dysproporcji w polsko-chińskiej wymianie handlowej. Ważny jest rozwój kontaktów oraz wymiany eksperckiej i wzajemnej wymiany doświadczeń. W ramach inicjatywy jeszcze w tym roku nastąpi wzajemna wymiana studentów z Polski i Chin. (ZZ)

**23.05.2016** – Alfred Bujara, pełnomocnik Komitetu Inicjatywy Ustawodawczej oraz Przewodniczący Krajowego Sekretariatu Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ „Solidarność” złożył do Marszałka Sejmu RP wniosek o rejestrację Komitetu Inicjatywy Ustawodawczej Ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele wraz z projektem Ustawy i jego uzasadnieniem. W dniu 2 czerwca 2016 r. Marszałek Sejmu wydał postanowienie o przyjęciu zawiadomienia o utworzeniu Komitetu, co umożliwiło rozpoczęcie zbierania podpisów pod obywatelskim projektem ustawy. W skład komitetu obywatelskiego weszli przedstawiciele m.in. Związku Rzemiosła Polskiego, Akcji Katolickiej, KZPRSS Społem, Polskiej Izby Handlowej, Federacja ZZ Handlu i Spółdzielczości OPZZ, Lewiatana, Stowarzyszenia Zdrowa Praca, Misji Gabriela, Polskiej Izby Paliw Płynnych, Polskiej Grupy Supermarketów. (MS)

**24.05.2016** – uruchomiono doroczną procedurę przyznawania tytułów Ambasadora Polskiej Gospodarki. Przyznają je Business Centre Club wraz z Europejskim Komitetem Ekonomiczno-Społecznym z siedzibą w Brukseli. Tytuł otrzymać mogą przedsię-

biorcy, którzy wykażą się spektakularnymi osiągnięciami biznesowymi, przyczyniającymi się pozytywnie do budowania dobrego wizerunku Polski za granicą. (ZZ)

**28.05.2016** – w Warszawie, w 12. rocznicę śmierci rozpoczął się (trwający do 25.06) Festiwal im. Jacka Kuronia organizowany przez Krytykę Polityczną, w partnerstwie z Fundacją im. F. Eberta, Komisją Europejską, Domem Spotkań z Historią i Miastem st. Warszawa. Jest to już trzecia edycja jedynej w swoim rodzaju imprezy, na którą składa się kilkanaście różnych wydarzeń. Debaty wokół książek i ważnych problemów (np. debata „O naprawie Rzeczypospolitej” zainicjowana książką Piotra Kuczyńskiego i Adama Cymera „Dość gry pozorów” przeznaczoną dla młodego pokolenia. Z autorami dyskutowali Adrian Zandberg (Partia Razem), Joanna Scheuring-Wielgus (Nowoczesna) i in.; wernisaże (Nowy nacjonalizm w sercu Europy – fotografie i filmy Tomasa Rafy); „Uwaga zespół! Gra miejska śladami Jacka Kuronia”; tzw. Komplet, czyli otwarte dyskusje wokół idei i wybranych tekstów np. Siły społeczne, a strategia działania. Jacek Kuroń na XXI wiek; Rekonstrukcyjna Grupa Okrągłego Stołu; Traktor idea Ursusa – instalacja artystyczna w darze dla planowanego Muzeum Ursusa i in. Postać Jacka Kuronia jest żywo pamiętana i wspominana. Kuroń deklarował: „Muszę robić rzeczy ważne, przekraczające mnie i moje życie. Bez takiego działania zanudziłbym się na śmierć”. Doprowadził wraz z Andrzejem Bączkowskim, patronem CPS „Dialog” do podpisania Paktu o przedsiębiorstwie, pierwszego konkretnego aktu porozumienia społecznego. (ID)

**30.05.2016** – obradowała Rada Główna Business Centre Club. Pośród najważniejszych spraw, jakie poruszono, były kwestie związane z Radą Dialogu Społecznego oraz Polską Radą Przedsiębiorczości. Do najważniejszych zadań obu Rad zalicza się działania, związane z „Planem na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju”, bardziej znanym pod nazwą „Planu Morawieckiego”. Należy wspomagać wprowadzanie w życie dobrych pomysłów Planu, pamiętając wszakże o nieodłącznym obowiązku zapewniania przez rząd środków na ich realizację. (ZZ)

**30.05–11.06.2016** – odbyła się 105. sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy w Genewie. W tym roku sesja odbyła się pod hasłem „Budowanie przyszłości z godną pracą”. Wśród poruszanych zagadnień znalazły się m.in. migracje, globalne łańcuchy dostaw, praca na morzu, przyszłość pracy dla młodych. (MS)

**31.05.2016**

– w Business Centre Club odbyła się konferencja konsultacyjna pt. „Uwaga! Wkrótce nowy Kodeks pracy”. Wzięli w niej udział między innymi przedsiębiorcy, przedstawiciele instytucji państwowych, posłowie, naukowcy. Dyskusję poprowadził Zbigniew Żurek – Wiceprezes BCC, minister pracy w Gospodarczym Gabinecie Cieni BCC, członek Rady Dialogu Społecznego. Dyskutowano na temat rządowych projektów reformy prawa pracy, w tym powołania Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Bardzo ważne jest, by środowisko przedsiębiorców jak najstaranniej przygotowało się do nadchodzących zmian, by aktywnie i kompetentnie włączyło się w opracowanie nowego Kodeksu pracy – jednej z najważniejszych ustaw dla przedsiębiorców i pracodawców. Stąd też idea konsultacji i zbierania opinii, także pośród Członków Business Centre Club. (ZZ)

**1.06.2016**

– uroczyste powołano do życia Forum Dialogu Związku Pracodawców Business Centre Club. W inauguracyjnym zjeździe Forum, które tworzą przedstawiciele regionalnych związków pracodawców, uczestniczyli również Kanclerze Łódz Regionalnych BCC. Ideą powołania Forum Dialogu jest konsolidacja środowiska przedsiębiorców i pracodawców, poszerzenie płaszczyzny współpracy BCC w regionach, wzmocnienie efektywnego dialogu społecznego, niwelowanie konfliktów i łagodzenie ich skutków, zwiększenie partnerskiej współpracy z władzami lokalnymi, popularyzacja zasad gospodarki rynkowej, obrona wolności gospodarczej, realizacja zasad odpowiedzialności społecznej biznesu. Do najważniejszych działań Forum zaliczyć można między innymi walkę z szarą strefą jako przejawem nieuczciwej konkurencji, obniżenie pozapłacowych kosztów pracy, rozwijanie współpracy z Unią Europejską. (ZZ)

**2–4.06.2016**

– w Wilnie odbyło się seminarium międzynarodowe „Rola partnerów społecznych w określeniu konstruktywnego modelu stosunków pracy, w dążeniu do tworzenia jakościowych i stałych miejsc pracy”. Udział w nim wzięli m.in. Przewodniczący NSZZ „Solidarność” Piotr Duda, a także Sekretarz Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Ewa Zydorek. Podczas seminarium przedstawiono rolę partnerów społecznych w polepszaniu warunków pracy i dialogu społecznego. W ramach „okrągłego stołu”, w którym wzięli udział Przewodniczący KK, dyskutowano o dialogu społecznym i elastycznych formach zatrudnienia. (MS)

**8.06.2016**

– w Centrum Szkoleniowym Pankiewicza w Warszawie odbyła się realizowana w formie okrągłego stołu debata dotycząca sytuacji młodych absolwentek szkół zawodowych i technicznych na polskim rynku pracy. Spotkanie zostało zorganizowane przez portal ogłoszeniowy Gumtree.pl w ramach trzeciej edycji programu *Start do Kariery*. W spotkaniu uczestniczyło kilkadziesiąt osób ze świata biznesu, nauki, administracji i organizacji pozarządowych. Rozważano m.in. czy kwestia stereotypizacji zawodów pod kątem płci jest problemem polskiego rynku pracy i systemu edukacji oraz jakie potrzebne są narzędzia do maksymalnego wykorzystania na rynku pracy potencjału kobiet z wykształceniem zawodowym. Uczestnicy omówili też poziom doradztwa zawodowego w polskich szkołach, mechanizmy kształcenia zawodowego i aktualne potrzeby rynku pracy. Celem debaty było nie tylko przedstawienie znaczenia i założeń instytucji działających w sferze kształcenia i poradnictwa zawodowego. W podsumowaniu spotkania stwierdzono, że tego typu konsultacje są potrzebne, a wnioski z nich wyciągnięte mogą być wykorzystane do zmian w systemie edukacji. Omawiając kwestie stereotypizacji płci i zawodów silnie zmaskulinizowanych Kinga Lohmann z koalicji Karat przypomniała, że istnieje silna dysproporcja w zarobkach kobiet i mężczyzn. Wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym mężczyźni zarabiają średnio 30% więcej, niż kobiety. Justyna Pokojaska, analityk DELab Uniwersytetu Warszawskiego, omówiła raport „Aktywni + Absolwentki z Fachem w Ręku”, przygotowany przez Laboratorium Gospodarki Cyfrowej DELab UW. Wynika z niego m.in., że 58% kobiet w wieku 55+ nigdy nie korzystało z komputera. Jednak młode Polki (16–24 lat) wyprzedzają wszystkie rówieśniczki z Europy w wykorzystaniu internetu. Dziewczęta ze szkół zawodowych bardzo chętnie korzystają z nowych technologii, z blogów, tutoriali i YouTube, co jest też formą samokształcenia np. młodych matek, przebywających na urloпах macierzyńskich. Ewa Tatarczak z Forum Związków Zawodowych oceniła natomiast, że w wielu polskich miastach i wsiach, system doradztwa zawodowego istnieje tylko w formie szczątkowej lub wcale. Badania przeprowadzone w Polsce wschodniej wykazują, że zaledwie 4% uczniów skorzystało z doradztwa. Absolwenci nie mają elementarnej wiedzy na temat przedmiotów, w których się kształcili. Po zdaniu egzaminów wewnętrznych wchodzą na rynek pracy nie posiadając podstawowych umiejętności, które pozwolą im na łatwe rozpoczęcie kariery zawodowej. (AM)

**8.06.2016** – Sale Redutowe Teatru Wielkiego – Opery Narodowej w Warszawie były miejscem uroczystego zakończenia XXVII edycji Medalu Europejskiego – przedsięwzięcia organizowanego przez BCC pod honorowym patronatem Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w Brukseli. Medal Europejski przyznawany jest wyrobom i usługom obecnym na europejskim rynku. Osoby szczególnie zasłużone otrzymują Honorowe Medale Europejskie. W roku 2016 zostali nimi wyróżnieni między innymi profesorowie Andrzej Blikle i Witold Orłowski. (ZZ)

**9.06.2016** – koncepcji aktywnego starzenia się społeczeństwa obecnej w rozważaniach teoretycznych oraz działaniach praktycznych poświęcona była czerwcową konferencją zorganizowana na Uniwersytecie Warszawskim (UW) przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPISS). Wprowadzenia do dyskusji dokonał profesor Kazimierz Frieske, Dyrektor IPISS wyjaśniając, dlaczego jego zdaniem trzeba wdrażać w teorii i praktyce koncepcję aktywnej starości. Przyznał, że jest to koncepcja trudna i nietłwa do zrozumienia, ale wiąże się z ideą życia w dobrostanie. – Nie należy patrzeć na seniorów przez pryzmat aktywnych pracowników lub konsumentów. Polska grupa starszych osób ma prawo do spędzenia jesieni życia na poziomie umożliwiającym godne życie, ale poziom emerytury tego nie umożliwi, dodatkowo 48% ma problem z umówieniem wizyty u lekarza zaś z rozrywek pozostaje im gra w szachy i wizyty w parku – stwierdził profesor Frieske, rozpoczynając dyskusję o idei „aktywnej starości”. W wykładzie wprowadzającym prof. Renata Siemieńska z Uniwersytetu Warszawskiego, zwróciła uwagę, że o ile w 2008 roku średnia wieku obywateli wynosiła w Polsce 37 lat, w roku 2060 będą to już 54 lata, przy średniej unijnej na poziomie niecałych 48 lat. Marnuje się jednak potencjał dobrze wykształconych, sprawnych seniorów. Udział bezrobotnych w wieku powyżej 55 lat wzrósł od 2005 roku z 5 do 15% w 2015 roku. Polityka społeczna wobec ludzi starych nie może być wyłącznie polityką organizowania pomocy ludziom starym, ale powinna być polityką pomocy w organizowaniu ich życia i jak najdłuższej samodzielności. Pożądane jest niwelowanie zróżnicowanego dostępu do usług społecznych wynikające z rozproszenia starszych mieszkańców na terenach wiejskich oraz zwrócenie szczególnej uwagi na wydłużający się okres zatrudnienia osób starszych. Prezentując możliwości jakie stwarza aktywność społeczna dr Anna Domaradzka, Wicedyrektor ISS UW opisała koncepcję działań są-

siedzich jako formę odpowiedzi na zmieniające się potrzeby starszych mieszkańców wsi. Zbliżoną tematykę miała prezentacja dr Ilony Matysiak z Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie na temat rolnictwa społecznego jako nowego modelu radzenia sobie z problemami starzenia się mieszkańców polskiej wsi. W dalszej części konferencji dr Grzegorz Baczewski z Konfederacji Lewiatan przedstawił stanowisko Konfederacji na temat sytuacji ludzi starszych zaś dr Maria Rogaczewska, Wicedyrektor Instytutu Studiów Społecznych UW omówiła sukcesy i porażki publiczne w zakresie promocji zdrowia kobiet w wieku 50+ w Polsce. Współorganizatorami konferencji byli Katedra UNESCO na Uniwersytecie Warszawskim, Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego i Katedra Socjologii Zmiany Społecznej z APS im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie. (AM)

**9.06.2016** – Business Centre Club zorganizował i przeprowadził seminarium pakietowe pt. „Czy compliance się opłaca? Compliance a nowe trendy rynkowe i regulacyjne m.in. w kontekście zmian w ustawie o rachunkowości dotyczących raportowania danych niefinansowych”. Uczestnicy seminarium dowiedzieli się, czym jest compliance i jaką rolę pełni dziś w środowisku biznesu, nie tylko w finansach i bankowości. (ZZ)

**9.06.2016** – najnowszym zmianom prawnym oraz podsumowaniu kilku miesięcy działań Rady Dialogu Społecznego poświęcono spotkanie dyskusyjne nt. „Dialog Społeczny: jaka rola związków zawodowych?”. W spotkaniu, zorganizowanym przez Fundację im. Friedricha Eberta wraz z Fundacją ICRA uczestniczyli przedstawiciele dwóch central związkowych: Forum Związków Zawodowych i OPZZ. Organizatorom nie udało się zaprosić nikogo z NSZZ „Solidarność”. – Dialog może dobrze funkcjonować tylko wtedy, gdy są silne związki zawodowe. Jeśli ich nie ma, rząd nie traktuje pracowników poważnie – powiedziała Dorota Szelewa, Prezes Fundacji ICRA we wprowadzeniu do debaty. Dodała, że kryzys gospodarczy ostatnich lat był wymówką rządu do wycofania się w Polsce z dialogu społecznego, jednak proces dialogu przetrwał, przenosząc się na niższe, zakładowe poziomy. Zwróciła uwagę, że w sytuacji, gdy w wielu krajach Europy rola związków spada, należy poważnie przedyskutować jak swoją rolę i formę udziału w dialogu społecznym w Polsce widzą związki zawodowe. Ma to tym większe znaczenie w obliczu zmian w prawie, czyli dopuszczenia do zrzeszania się w związkach osób nie zatrudnionych na etatach



oraz zgody na tworzenie związku zawodowego przez obywateli innych państw pracujących w naszym kraju. Piotr Szumlewicz z OPZZ oraz Sławomir Wittkiewicz z FZZ zwrócili uwagę na wciąż poważne formalnoprawne utrudnienia w prowadzeniu negocjacji pracowników z pracodawcami, ale także na niewystarczające wykorzystanie nowych mediów społecznościowych w promowaniu działalności związków. – Dotyczy to szczególnie młodych ludzi, którzy w szkołach poznają zasady przedsiębiorczości, ale nie poznają praw pracowniczych – dodał Wittkiewicz. Obydwaj eksperci opowiedzieli się za profesjonalizacją pracy związków zawodowych, m.in. poprzez stworzenie naukowego instytutu badawczego, wspierającego działalność związków. Michał Polakowski, ekspert ICRA przedstawił najważniejsze dane dotyczące polskiego ruchu związkowego, wskazując, że 98% polskich firm ma poniżej 10 pracowników, zatem związków zawodowych nie można tam stworzyć i w efekcie uzwiązkowienie to niecałe 11%. Ponadto w sektorze budowlanym i w handlu w związkach jest poniżej 5% załóg, bo nie zatrudnia się tam na umowy o pracę. Alternatywą dla rozwoju struktur mogą być organizacje międzyzakładowe, tu jednak pojawia się problem braku finansowania. W debacie zwrócono uwagę, że zinstytucjonalizowany dialog społeczny stanowi integralną część demokratycznego mechanizmu regulacji gospodarki rynkowej. O ile jego rola jest systematycznie pomniejszana w Polsce i w Europie Środkowowschodniej, to w państwach zachodnich odgrywa on nadal kluczową rolę. Ponadto związki zawodowe stanowią najliczniejsze organizacje masowe oparte na dobrowolnym uczestnictwie. Reforma zasad dialogu społecznego w Polsce, poprzez wprowadzanie Rady Dialogu Społecznego zamiast Komisji Trójstronnej nie poprawiły pozycji uczestników. RDS ma głównie charakter opiniujący i doradczy, zaś wiele projektów ustaw, które mogłyby być przedmiotem dyskusji w Radzie wprowadza się do Sejmu jako projekty poselskie. To oznacza duże ograniczenia roli partnerów społecznych w kształtowaniu prawa w Polsce. (AM)

**13.06.2016** – w Centrum Prasowym PAP odbyła się konferencja firm Randstad i PALiIZ. Już teraz przeszło co siódma działająca w Polsce firma ma w swoich zasobach kadrowych przybyszy zza południowo-wschodniej granicy – pokazuje najnowsza edycja badania Randstad „Plany pracodawców”. Tylko 6% badanych przedstawicieli przedsiębiorstw wskazuje, że atutem Ukraińców są niższe wymagania, za to aż 38% widzi w nich szansę na zapelnienie

swoich wakatów. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS w I kw. 2016 mieliśmy niemal 360 tys. wolnych miejsc pracy w gospodarce. To o 26,5% więcej niż przed rokiem i niemal 30% więcej niż w poprzednim kwartale. Sądząc po wynikach ankiet Planów Pracodawców wolnych miejsc pracy jeszcze dużo przybędzie. Ponad 82% wakatów pochodziło z sektora prywatnego – komentuje Grzegorz Baczewski, Dyrektor Departamentu Dialogu Społecznego i Stosunków Pracy Konfederacji Lewiatan. – Rynek pracy w ostatnim czasie należy przede wszystkim do sektora usług dla biznesu – Business Service Sector. To dziś, jak wynika z nowego raportu PALiIZ, najszybciej rozwijający się i generujący najwięcej miejsc pracy obszar polskiej gospodarki – podkreślił prezes Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych Bartłomiej Pawlak. Wyniki najnowszego badania pokazują też, że 24% firm zakłada, że w ciągu najbliższego półrocza zaproponuje podwyżki wynagrodzeń. Jednocześnie tylko 1% badanych podmiotów gospodarczych zapowiadało, że rozważa cięcia pensji. – Ostudzenie optymizmu przedsiębiorców odnośnie gospodarki jest wyraźne, jednak nadal nie znajduje odzwierciedlenia w ocenie kondycji samych firm. Tu deklaracje są bardzo stabilne i dwie trzecie badanych wskazuje, że sytuacja finansowa ich firmy jest bardzo dobra lub dobra. Tylko 5% z nich wskazuje, że jest zła lub bardzo zła – podkreśla Agnieszka Bulik, ekspertka Randstad. – Sugeruje to, że obawy przedsiębiorców wynikają raczej z wątpliwości odnośnie stabilności i przewidywalności otoczenia biznesowego, niż faktycznych wstrząsów koniunktury. W deklaracjach przedsiębiorców to wcale nie mniejsze parcie na wysokie wynagrodzenia jest najlepszym argumentem za zatrudnianiem obywateli Ukrainy (niższe wymagania – finansowe i nie tylko – wskazywało 6% badanych). 38% polskich menedżerów podkreślało przede wszystkim możliwość rozwiązania swoich palących problemów kadrowych, a 27% – możliwość pozyskania ludzi z odpowiednimi kompetencjami. Jest to sondaż Instytutu Badawczego Randstad realizowany przez ekspertów TNS na reprezentatywnej próbie 1000 firm zatrudniających powyżej 10 pracowników. (ID)

**13.06.2016** – przy wsparciu Business Centre Club rozstrzygnięto XIX edycję konkursu o tytuł „Dobroczyńca Roku”. Konkurs ten, największy i najstarszy taki konkurs w Polsce, rokrocznie nagradza firmy wyróżniające się w działalności społecznej, propagując jednocześnie dobre praktyki w tym zakresie. (ZZ)

**14.06.2016**

– w Centrum Prasowym PAP w Warszawie odbyło się Ogólnopolskie Forum Rad Pracowników. Rady w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 50 pracowników działają od 10 lat na podstawie ustawy z 7.07.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Jak działają? – To walka Dawida z Goliatem – mówił otwierając spotkanie Rafał Górski Prezes Zarządu Instytutu Spraw Obywatelskich w Łodzi (INSPRO), przy którym działa (jedyne) Centrum Wspierania Rad Pracowników. Jego zdaniem jednym z najbardziej palących wyzwań w miejscach pracy staje się tworzenie przestrzeni do dialogu społecznego pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Pracowników mogą w tym dialogu reprezentować związki zawodowe lub Rady Pracowników. Warto wzmocnić ogniwo dialogu – właśnie rady, bo razem można więcej – uważa Górski. Piotr Ciompa, ekspert Instytutu postawił kropkę nad „i”: – Mamy za sobą 10 lat mordegi, ale nie odpuścimy, czekamy na wiatr historii, który będzie dla nas korzystny. Rady liczą na rządowy Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, „Plan Morawieckiego”, w którym jest m.in. mowa o akcjonariacie pracowniczym. Na ponad 30 tys. przedsiębiorstw, w których zgodnie z ustawą rady mogłyby funkcjonować, w szczytowym okresie tj. w 2010 r. było ich ok. 3000, kiedy skończyła się pierwsza kadencja, a wybory do kolejnych zarządza pracodawca, nastąpił dramatyczny spadek do ok. 500 rad. W panelu dyskusyjnym: „W jaki sposób Rady Pracowników mogą zwiększać kapitał zaufania społecznego konieczny do wdrażania Planu Morawieckiego?”, wziął udział Piotr Ciompa, Bogusław Kaczmarek (były stoczniowiec i poseł, prezes Stowarzyszenia Działaczy Samorządu Pracowniczego), Ewa Kozanecka (pos. PiS) i Paweł Galic (OPZZ), moderatorem był Rafał Górski. Projekt nowelizacji ustawy o informowaniu pracowników, zwanej w skrócie „o radach”, który omawiał B. Ciompa, był poprzedzony ośmioma regionalnymi spotkaniami z udziałem przedstawicieli ponad 50 rad z całej Polski. W apelu do Wicepremiera Mateusza Morawieckiego uczestnicy Ogólnopolskiego Forum Rad Pracowników wyrazili zdecydowane poparcie dla akcjonariatu pracowniczego jako elementu i warunku powodzenia „Planu na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju”. (ID)

**15.06.2016**

– Rusza kolejna edycja organizowanego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy. Zadaniem konkursu jest wyróżnienie i popularyzacja opracowań i działań technicznych,

organizacyjnych i naukowych, które poprawiają warunki pracy. (ZZ)

**16–17.06.2016**

– w Gdańsku odbyło się szkolenie pilotażowe dla członków europejskich rad zakładowych z komponentem dotyczącym ponadnarodowych układów ramowych (TCA). Właściwe szkolenia rozpoczną się w listopadzie br. Treści szkoleniowe obejmują podstawowe informacje dot. europejskich rad zakładowych, w tym zasad funkcjonowania ERZ, Dyrektywy z 2009 r., informacji i konsultacji w systemach prawnych poszczególnych krajów, zasad interwencji zewnętrznych ekspertów itd. Druga część szkolenia będzie poświęcona ponadnarodowym układom ramowym. (MS)

**17.06.2016**

– obradował Konwent Business Centre Club. Uczestnicy spotkania dyskutowali na temat projektu nowego, opartego na zasadach rynkowych, systemu promowania i wspierania działań polskich przedsiębiorców za granicą. Konwent ocenił także pierwsze półrocze działania nowego rządu. Pozytywnie oceniono zapowiedzi likwidacji barier biurokratycznych oraz wysiłki na rzecz zmniejszenia naszego uzależnienia energetycznego od Rosji. Zaprotestowano przeciw projektowi prewencyjnego przejmowania przez państwo zarządu firmami, których właściciele lub dyrektorzy podejrzani są o działalność sprzeczną z prawem oraz innym działaniom obniżającym warunki prowadzenia działalności gospodarczej. (ZZ)

**21.06.2016**

– rozstrzygnięto organizowany pod patronatem BCC konkurs „Barwy Wolontariatu”. Konkurs służy propagowaniu idei wolontariatu. Jest okazją do zaprezentowania wyróżniających się przedsięwzięć i osób, do podziękowania wolontariuszom za ich codzienne zaangażowanie w społecznie użyteczne działania. Do nagradzania firm, wspierających wolontariat i idee, w które jest on zaangażowany. (ZZ)

**22.06.2016**

– odbyło się posiedzenie Zarządu BCC – Łoży Kanclerskiej. Mówiono o ostatnich wydarzeniach, związanych z przyszłością dialogu społecznego w Polsce: o projekcie utworzenia samorządu gospodarczego, o reaktywowaniu Polskiej Rady Przedsiębiorczości, o powstaniu Forum Dialogu ZP BCC jako struktury, wspierającej dialog regionalny. Oceniono ostatnie posiedzenia gremiów Rady Dialogu Społecznego oraz sytuację społeczno-ekonomiczną Polski w ostatnich miesiącach. (ZZ)

**22.06.2016**

– Umiejętność mediacji powinna być jednym z przedmiotów w szkołach już od najmłodszych lat – taką główną tezę przedstawiono podczas jednej z debat zorganizowanych w Warszawie w związku z I Kongresem Mediacji Międzynarodowych. Kongres odbywał się w drugiej połowie czerwca w czterech miastach Polski, pod patronatem Sekretarza Generalnego Międzynarodowej Komisji Praw Człowieka oraz Krajowej Izby Gospodarczej. Celem Kongresu było zwiększenie świadomości społeczeństwa (osób prywatnych, przedstawicieli biznesu i administracji publicznej, sił porządkowych) na temat mediacji jako alternatywnej formy rozwiązywania różnych konfliktów. Przedstawiano rozwiązania stosowane m.in. w Unii Europejskiej, USA, w krajach kultury arabskiej oraz w Azji. Jedną z cyklu konferencji poświęconych problematyce mediacji odbyła się w Warszawie, w Akademii Vistula. Wykład wprowadzający wygłosił prof. Longin Pastusiak, który stwierdził, że mediacje stanowiły podstawę sukcesów politycznych Stanów Zjednoczonych. Przypomniał, że konflikt o Kanał Panamski rozwiązano w drodze mediacji. Wiele uwagi poświęcił też wieloletniemu procesowi mediacyjnemu na Bliskim Wschodzie. Zdaniem prof. Pastusiaka, zarówno chrześcijaństwo jak i islam sprzyjają mediacjom, jeśli nie są to odmiany radykalne tych religii. Potwierdzenie opinii profesora przedstawili też w swoich wykładach prof. Witold Orłowski, rektor Akademii Finansów Vistula oraz Youns Tijani, Ambasador Królestwa Maroka w Polsce. Do tego tematu nawiązała też krakowska adwokat Joanna Wsołek, działająca w Centrum Mediacji przy Naczelnej Radzie Adwokackiej. Przygotowała prezentację na temat przykładów instytucjonalnych uregulowań mediacji w stosunkach międzynarodowych, omawiając ugody zawierane w sporach międzynarodowych i transgranicznych. W kolejnej części debaty prowadzonej przez Karolinę Romańską i Edytę Żmudzin z Centrum Mediacji Międzynarodowych odbył się panel dyskusyjny z udziałem uczestników. Rozmawiano o tym, czy i komu potrzebne są umiejętności mediacyjne we współczesnym świecie. W panelu dyskusyjnym pt. „Zderzenie kultur” swoje poglądy na istotę mediacji zaprezentowali m.in. dr Krystyna Krzekotowska z Uczelni Łazarskiego, Radosław Chyl dziennikarz z Mławy oraz Arkadiusz Góralczyk z Akademii Humanistycznej im. Aleksandra Gieysztora w Pułtuskach. Uczestnicy debat byli zgodni, że zdolność mediacji przydaje się w każdym zawodzie i takie umiejętności powinny być kształtowane już na etapie nauki w szkołach podstawowych i średnich. Na przykładzie własnych doświadczeń zalecali wprowadzenie

szkoleń z mediacji m.in. dla policjantów, lekarzy oraz myśliwych, którzy po zmianie przepisów muszą z własnej kieszeni płacić za szkody w uprawach. (AM)

**23.06.2016**

– z udziałem wysokich urzędników państwowych z ministerstw, NIK, Prokuratury Krajowej, Straży Granicznej, Komendy Głównej Policji, ekspertów BCC oraz branży tytoniowej – odbyła się w Business Centre Club konferencja „Pakiet tytoniowy – zatrzymać szarą strefę”. Dyskutowano o możliwych drogach ograniczenia szarej strefy, która dziś sięga już 25% rynku, powodując olbrzymie straty budżetu państwa oraz firm z branży tytoniowej, zatrudniającej dziś pół miliona osób. (ZZ)

**23–24.06.2016**

– odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Jedlnie-Letnisku k. Radomia. Podczas posiedzenia oddano hołd robotnikom Radomia, Ursusa i Płocka za wkład w walkę z komunistycznym reżimem, a w specjalnym stanowisku w 40. rocznicę Radomskiego Czerwca 1976 r. członkowie Komisji, stwierdzili, że z perspektywy 40 lat protesty te były potrzebne, a ofiary nie były daremne. Podczas obrad przyjęto także stanowisko z okazji 60. rocznicy Powstania Poznańskiego Czerwca 1956 r. (MS)

**24.06.2016**

– w dniu ogłoszenia wyników brytyjskiego referendum w sprawie opuszczenia Unii Europejskiej w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie odbyła się międzynarodowa konferencja pt. „Problemy i przeszkody w korzystaniu z prawa do swobodnego przemieszczania się pracowników UE oraz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego”. Takiej zbieżności nikt się nie spodziewał, jednak nie wpłynęło to na zmianę programu konferencji. Spotkanie podzielono na dwa bloki: w pierwszym omawiano zagadnienia związane z odelegowaniem pracowników, a w drugim kwestie ograniczenia w swobodzie przemieszczania się w powiązaniu z regułami systemów zabezpieczenia społecznego, w tym praw do świadczeń rodzinnych. W spotkaniu uczestniczyli reprezentanci Komisji Europejskiej, przedstawiciele MRPiPS, polscy i unijni eksperci, przedstawiciele związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz przedstawiciele wyższych uczelni. Seminarium otworzyli prof. Gertruda Uścińska z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, ekspert krajowy unijnego programu FreSso dotyczącego swobodnego przepływu pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz prof. Kazimierz W. Frieske, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.



Fot. P. Machnica NSZZ „Solidarność”

20.07.2016 Spotkanie liderów NSZZ „Solidarność” i holenderskiego Związku Zawodowego CNV

106

DIALOG I ŻYCIE

Profesor Uścińska powiedziała, że celem konferencji jest wpływ na kształtowanie prawa oraz wczesne diagnozowanie problemów. Profesor Frieske wskazał, że oprócz financyjnych rozważań prawnych nad zjawiskiem przepływu pracowników trzeba brać pod uwagę wymiar dla tysięcy zwykłych obywateli, przemieszczających się masowo w poszukiwaniu lepszej pracy. – Wspólna Europa jest prywatyzowana, staje się różna dla różnych ludzi i to też trzeba uwzględniać np. przy ustalaniu reguł jednakowego wynagrodzenia – dodał profesor. Renata Szczęch, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej odnosząc się do tematu konferencji stwierdziła, że jest on ważny dla około 14 mln osób mieszkających poza swoimi krajami na terenie UE oraz 2 mln pracowników delegowanych, w tym 800 tys. z Polski. Podkreśliła, że swoboda przepływu ludzi i usług jest w ocenie polskich władz jednym z najlepszych osiągnięć Unii i rząd ma nadzieję, że nie zostanie ta zasada ograniczona. Raport przedstawiciela Komisji Europejskiej przedstawili Laura White i Federico Pancaldi, prawnicy z Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego w Komisji Europejskiej. Poinformowali m.in., że w instytucjach unijnych trwa dyskusja wokół problemu pracy osób delegowanych, w tym należnych im świadczeń i dodatków dla rodzin. Dyskutuje się m.in. o definicji członka rodziny. Laura White dodała, że zmiany w przepisach planowane są w połowie 2017 roku i od tego czasu kraje UE będą mieć dwa lata na ujednolicenie krajowych systemów społecznych. W części

konferencji przeznaczonej na omówienie problematyki delegowania pracowników analizowano m.in. spójność rozporządzenia nr 883/2004 i dyrektywy 96/71/WE. Problem delegowania pracowników w ramach świadczenia usług i wdrożenie dyrektywy 2014/67/UE do polskiego porządku prawnego przedstawiła Agnieszka Wołoszyn, Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy, MRPIPS. Odniosła się też do zapowiadanych zmian w przyjmowaniu osób spoza UE do pracy na terenie Polski. O konieczności lepszej współpracy i zaufaniu między instytucjami właściwymi krajów do nadzoru nad przepływem osób mówił Robert Wójcik, Dyrektor Departamentu Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego, MRPIPS. Warunki współpracy prowadzonej między instytucjami polskimi i zagranicznymi omówiła zaś Anna Siwiecka z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wskazując na wiele problemów z jakimi musi zmierzyć się ZUS, aby obronić prawa polskich obywateli przed próbami zakwestionowania ich praw w innych krajach UE. Dotyczy to np. kwestii delegowania osób samozatrudnionych. Podsumowując tę część dyskusji prof. Uścińska stwierdziła, że ujawnia ona dużą różnicę w stosowaniu tego samego prawa w różnych państwach UE i zmusza do zwiększenia wzajemnego komunikowania się urzędów poszczególnych krajów. W części przeznaczony na dyskusję głos zabrała poseł Ewa Tomaszewska, wskazując, że realizowanie przepisów unijnych odnośnie praw osób pracujących w innych krajach wymaga uwzględniania nie tylko aspektu gospodarczego, ale też społecznego,

uwzględniając potrzeby i możliwości zarobkowe fachowców w Polsce i w innych krajach Unii. W sesji popołudniowej omawiane były problemy związane z realizacją prawa do swobody przemieszczania się obywateli UE w kontekście praw do zabezpieczenia społecznego ze szczególnym uwzględnieniem świadczeń rodzinnych. W tej części prowadzenie przejął profesor Maximilian Fuchs z Wiedeńskiego Uniwersytetu Ekonomicznego. Omówiono m.in. przepisy rozporządzenia nr 883/2004 w relacji do rozporządzenia EU nr 492/2011 kontekście świadczeń rodzinnych. Rozważano, czy świadczenia rodzinne można uznać za przywilej społeczny i co oznaczać będzie w tej sytuacji Brexit czyli opuszczenie UE przez Wielką Brytanię. Świadczenia rodzinne w świetle przepisów unijnych oceniła prof. Gertruda Uścińska oraz Paulina Roicka z Zakładu Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego IPiSS, które zwróciły uwagę, że dzieci urodzone po 2003 r. stanowią 56% emigrantów urodzonych poza Polską, a jednak są zameldowane i zalicza się je do ludności mieszkającej w Polsce. (AM)

**27.06.2016** – w siedzibie Konfederacji Lewiatan w Warszawie spotkała się z przedsiębiorcami Elżbieta Rafalska, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Spotkanie miało charakter otwarty i dotyczyło najważniejszych bieżących tematów wpływających na warunki prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce, ale także planów przyszłych zmian zwłaszcza w obszarze prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Minister Rafalska przedstawiła wstępną ocenę wpływu Brexitu na sferę społeczną w Polsce oraz na zmiany w trendach migracyjnych. Omówiła również wstępne informacje o wpływie Programu Rodzina 500+ na rynek pracy i gospodarkę oraz wysłuchała informacji pracodawców nt. odczuwalnego ograniczenia aktywności zawodowej wśród części pracowników. W temacie niedoboru pracowników Minister z uwagą wysłuchała oraz obiecała rozważyć głosy pracodawców odnośnie dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy, w tym zwłaszcza zapowiedzianych przez MRPiPS zmian w zakresie tzw. procedury uproszczonej dotyczącej pracowników ze wschodu i wprowadzenie zezwoleń na pracę. Ożywioną dyskusję wywołał temat zmian w wieku emerytalnym oraz działań na rzecz zwiększania aktywności starszych pracowników. Towarzyszący Minister Rafalskiej, Wiceminister Marcin Zieleniecki odniósł się do sformułowanych przez przedsiębiorców postulatów zwiększenia elastyczności prawa pracy, a zwłaszcza elastyczności czasu pracy. Zapowiedział, że ten element będzie przedmiotem prac Komisji Kodyfikacyj-

nej. W związku z tym, że nie udało się omówić wszystkich zaplanowanych tematów, ustalono, że spotkania przedsiębiorców z Konfederacją Lewiatan z kierownictwem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej będą kontynuowane. (ID)

**27–29.06.2016** – odbyło się XIV Forum Prawników Związkowych podczas, którego dokonano przeglądu zagadnień, którymi zajmuje się Rada Dialogu Społecznego. W Forum wzięli udział prawnicy z poszczególnych zarządów regionów, struktur branżowych oraz problemowych NSZZ „Solidarność”. Tematyka objęła m.in. zmiany w prawie pracy, delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług i problem digitalizacji w stosunkach pracy. (MS)

**29.06.2016** – w siedzibie Business Centre Club w Warszawie, przy udziale Wiceministra Finansów Mariana Banasia oraz Prezesa BCC Marka Goliżewskiego, uroczystie zakończono kolejną, czternastą już edycję konkursu Urząd Skarbowy Przyjazny Przedsiębiorcy. W konkursie tradycyjnie już wyróżniono urzędy skarbowe o najwyższych standardach działania oraz tworzące właściwe relacje pomiędzy administracją skarbową i przedsiębiorcami. W tegorocznej edycji tytuł Urzędu Skarbowego Przyjaznego Przedsiębiorcy przyznano 66 urzędom, wskazanym przez przedsiębiorców w anonimowych ankietach. (ZZ)

**30.06.2016** – Gospodarczy Gabinet Cieni BCC ocenił działania rządu w drugim kwartale bieżącego roku, przedstawiając jednocześnie rekomendacje na pozostałą część roku. (ZZ)

**1.07.2016** – w BCC odbyło się seminarium poświęcone efektywności energetycznej w firmach. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele Krajowej Agencji Poszanowania Energii. (ZZ)

**6.07.2016** – obradowała Komisja ds. Spółdzielczości BCC. W spotkaniu wziął udział Kazimierz Smoliński, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Infrastruktury i Budownictwa. Rozmawiano o rządowym programie zrównoważonego rozwoju gospodarczego w zakresie budownictwa, w szczególności mieszkaniowego, zwanym „Mieszkanie +”. Program ma służyć wsparciu polskich rodzin i rozwoju demograficznego kraju. (ZZ)

**8.07.2016** – ruszył nabór aplikacji do IX edycji konkursu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”. Organizatorem konkursu jest NSZZ „Solidar-

ność”, patronat nad konkursem objął Prezydent RP Andrzej Duda. Konkurs nagradza firmy przestrzegające prawa pracy i realizujące w praktyce idee dialogu społecznego. Przesyłanie aplikacji potrwa do 15 października br. (MS)

**11.07.2016** – Prezydent RP podpisał nowelizację ustawy – Prawo zamówień publicznych. Zmiana ogranicza stosowanie kryterium najniższej ceny i wprowadza do zamówień publicznych obowiązek zatrudnienia na umowę o pracę. Inne kryteria, które będzie trzeba brać pod uwagę to także kryteria jakościowe, społeczne, środowiskowe i innowacyjne. (MS)

**12.07.2016** – na konferencji firmy Randstad w Warszawie przedstawiono wyniki 24 edycji sondażu „Monitor Rynku Pracy” z maja i czerwca 2016 r. 29% pracujących Polaków zmieniło pracę. 37% zakłada, że będzie musiało zmienić. Pasuje to Polskę na pierwszym miejscu spośród badanych krajów europejskich. Kolejny już kwartał najważniejszą przyczyną zmiany pracy było znalezienie lepszych warunków zatrudnienia (44%) i osobiste pragnienie zmiany (26%). Jednak przez ostatnie półrocze rosło też znaczenie zmian w strukturze firmy (co odczytać można jako raczej zwolnienie, a nie odejście pracownika) i na tę przyczynę wskazywało aż 26% respondentów, którzy w minionym półroczu zmienili miejsce pracy. Jak komentuje Jeremi Mordasewicz, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan: „Silniejsze niż w innych państwach europejskich obawy o utratę pracy są uzasadnione, ponieważ nasza gospodarka wymaga głębszej i szybszej restrukturyzacji niż gospodarki bardziej rozwiniętych państw. Jedyłą przewagą konkurencyjną większości naszych przedsiębiorstw, nie mających kapitału, nowoczesnych technologii i silnych marek, jest elastyczność zatrudnienia. Na szczęście dla naszego poczucia bezpieczeństwa wzrost obaw o utratę pracy jest równoważony przez wzrost optymizmu co do możliwości znalezienia lepszej pracy, wynikający ze wzmocnienia pozycji pracowników na rynku pracy.” (ID)

**20.07.2016** – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Piotr Duda oraz Zastępca Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Tadeusz Majchrowicz spotkali się z przedstawicielami Holenderskiego Związku Zawodowego CNV (Narodowa Federacja Chrześcijańskich Związków Zawodowych). Podczas spotkania mówiono o działaniach Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych w kontekście wyzwań związanych z Brexitem, uchodźcami w Europie i sytuacją w Turcji. (MS)

**21.07.2016** – w siedzibie Konfederacji Lewiatan w Warszawie odbyła się konferencja na temat pracy tymczasowej. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło projekt ustawy dotyczącej zmian w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych i niektórych innych ustaw. Konfederacja Lewiatan i Polskie Forum HR, wskazywały, iż podstawowym problemem w funkcjonowaniu pracy tymczasowej w Polsce jest brak wystarczających gwarancji towarzyszących tworzeniu i działalności agencji pracy tymczasowej. Pracodawcy z zadowoleniem przyjęli więc uwzględnienie przez rząd postulatu strony społecznej w zakresie zmian w ustawie o promocji zatrudnienia polegających na wprowadzeniu wymogu posiadania zabezpieczenia finansowego oraz kontroli przez marszałka województwa zaległości w odprowadzaniu przez agencję zatrudnienia składek na ubezpieczenia społeczne. (W Polsce w 2015 r. działało 6081 agencji zatrudnienia, 1618 zostało wpisanych do rejestru, a 813 – wykreślonych). Towarzyszące takim gwarancjom pewne zmiany w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, takie jak: obowiązek wprowadzenia do umowy o pracę informacji umożliwiających pracownikowi tymczasowemu bezpośredni kontakt z agencją, zapewnienie agencji pracy tymczasowej możliwości wglądu do treści przepisów o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika czy wzmocnienie przepisów umożliwiających korzystanie pracownikom tymczasowym z urlopu wypoczynkowego, będą skutkować uporządkowaniem rynku pracy tymczasowej i zabezpieczeniem interesów pracowników tymczasowych. Jednocześnie odrzucono wniosek pracodawców o wydłużenie maksymalnego okresu skierowania pracownika tymczasowego z 18 do 24 miesięcy. W projekcie nie skorzystano z możliwości promowania zatrudnienia na podstawie umów o pracę, o co zabiegała strona pracodawców. Postulowano bowiem o wydłużenie okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika do 24 miesięcy o ile praca tymczasowa byłaby wykonywana w ramach umowy o pracę – mówi Robert Lisicki, ekspert Konfederacji Lewiatan. (ID)

**21.07.2016** – odbyło się spotkanie Piotra Dudy Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” z Sekretarzem Generalnym Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych Lucą Vincentinim. Tematem spotkania były przygotowania do dyskusji na forum EKZZ dotyczącej przyszłości Europy. Podczas spotkania mówiono między innymi o polskim modelu dialogu społecznego, który powinien być promowany w Europie. (MS) ■



# Diariusz

## KRAJOWY

**05.05.2016** – z okazji Dnia Walki z Dyskryminacją Osób Niepełnosprawnych, w Ministerstwie Zdrowia odbyła się konferencja prasowa, podczas której Minister Konstanty Radziwiłł zapowiedział powołanie przez Premier Beatę Szydło międzyresortowego zespołu ds. osób niepełnosprawnych i ich opiekunów, który wypracuje nowe rozwiązania wsparcia osób niepełnosprawnych i ich opiekunów. W skład zespołu wejdą przedstawiciele m.in. resortu rodziny, zdrowia i edukacji. (ASR)

**05.05.2016** – w Katowicach odbył się międzynarodowy warsztat Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) realizowany w ramach projektu unijnego pt. „Industrial Regions and climate policies: Trade Union’s perspectives” (IRCP) współfinansowanego z linii budżetowych KE. Współorganizatorem było Porozumienie Związków Zawodowych „KADRA”. Europejskie związki zawodowe w projekcie omawiają m.in. swoje doświadczenia regionalne i zagadnienia dot. sytuacji energochłonnych sektorów gospodarki. (ASR)

**06.05.2016** – w Warszawie, Instytut Spraw Publicznych (ISP) oraz European Social Observatory (OSE) z siedzibą w Brukseli zorganizowały dyskusję panelową pt. „Stan państwa opiekuńczego i trendy w dialogu społecznym w Polsce i Unii Europejskiej”. (ASR)

**09.05.2016** – Premier Beata Szydło wraz z Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbietą Rafalską spotkała się z wojewodami, aby omówić realizację Programu Rodzina 500+. Takie robocze spotkania odbywają się cyklicznie. (ASR)

**09.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych. (ASR)

**11.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych. (ASR)

**12.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych. (ASR)

**13.05.2016** – Sejm uchwalił nowelizację ustawy Kodeks Pracy. Zmiana dotyczy obowiązku pisemnego zawarcia umowy o pracę lub potwierdzenia na piśmie jej warunków przed podjęciem pracy. Zmiana wejdzie w życie 1 września 2016 r. (MS)

**13–14.05.2016** – w Warszawie odbył się VIII Kongres Kobiet. Podczas tegorocznej edycji, zorganizowanej pod hasłem „Po jasnej stronie mocy. Równość, aktywność, demokracja”, odbyło się sześć sesji plenarnych, dziewięć centrów tematycznych, liczne warsztaty oraz spotkania z artystkami, kobietami nauki i biznesu oraz działaczkami. (ASR)

**16.05.2016** – w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. ochrony zdrowia. (ASR)

**16.05.2016** – w MRPiPS odbyło się spotkanie z dyrektorami wydziałów polityki społecznej urzędów wojewódzkich. W spotkaniu uczestniczyli: Minister Elżbieta Rafalska, Wiceminister Elżbieta Bojanowska, Wiceminister Bartosz Marczuk. Uczestnicy dyskusji

wali o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, realizacji Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa, Środowiskowych Domach Samopomocy, a także bezpieczeństwie pracowników socjalnych. (ASR)

**16.05.2016** – Business Centre Club, Krajowa Izba Gospodarcza, Konfederacja Lewiatan, Polska Rada Biznesu, Pracodawcy RP i Związek Rzemiosła Polskiego reaktywowały Polską Radę Przedsiębiorczości. Do sztandarowych osiągnięć Rady założonej ponad 10 lat temu należą obniżenie CIT dla przedsiębiorców z 32% do 19% (co zwiększyło przychody Skarbu Państwa z tego tytułu o 30%) oraz ustawa o Swobodzie Działalności Gospodarczej. Reaktywowana Rada zadeklarowała merytoryczny udział w realizacji *Planu na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*. (ASR)

**17.05.2016** – w BCC odbyło się spotkanie konsultacyjne poświęcone projektowi zmian w ustawie o związkach zawodowych i konsekwencji ewentualnych zmian na rynku pracy w Polsce oraz ich wpływu na sytuację polskich przedsiębiorców. (ASR)

**17.05.2016** – w Warszawie 11 uczelni otrzymało certyfikaty „Uberrima fide” za zapewnianie najwyższych standardów w zakresie przeciwdziałania zjawisku plagiatowania. Gali towarzyszyła konferencja „Reforma czy rewolucja – przyszłość szkolnictwa wyższego w Polsce”. Dyskutowano m.in. nad zasadnością wprowadzenia Jednolitego Systemu Antyplagiatowego, nad którym trwają prace w ramach noweli ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Spotkanie organizowane jest od dziewięciu lat przez Fundację im. Augustina-Jeana Fresnela wraz z firmą Plagiat.pl. (ASR)

**17.05.2016** – odbyło się Posiedzenie Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP poświęcone zatrudnieniu w „szarej strefie” i zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. (ASR)

**18.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego.

**18.05.2016** – w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Centralny Instytut Ochrony Pracy i Państwowy Instytut Badawczy konferencja pt. „Zrównoważone życie zawodowe w każdym wieku”. (ASR)

**18–20.05.2016** – w Katowicach odbył się VIII Europejski Kongres Gospodarczy. Podczas kongre-

su omawiane były m.in. kwestie związane z międzynarodowym bezpieczeństwem, kryzysem migracyjnym czy gospodarczymi skutkami terroryzmu, zagadnienia dot. zmian na światowym rynku surowców energetycznych oraz rozwoju sytuacji na wschodzie Europy, a także tematy związane z globalną ekspansją europejskiej gospodarki, m.in. w kontekście relacji ekonomicznych z Chinami czy perspektywie porozumienia TTIP. Wydarzeniu towarzyszyła dwudniowa konferencja European Start-up Days, będąca platformą do kontaktów start-upów z korporacjami oraz organizacjami wsparcia biznesu. Odbyła się także dyskusja o młodym pokoleniu w gospodarce i na rynku pracy, cechach nowych generacji i współpracy międzypokoleniowej w firmie. W ramach kongresu odbyła się także druga edycja projektu EEC – Liderzy Przyszłości, angażująca w tematykę debat studentów jako panelistów i słuchaczy. (ASR)

**19.05.2016** – w Kancelarii Prezydenta odbyło się VI posiedzenie Narodowej Rady Rozwoju zatytułowane: „Polityka społeczna po ćwierćwieczu przemian: solidarność, inwestycje społeczne, współodpowiedzialność”. Uczestnicy dyskutowali m.in. o rządowym Programie Rodzina 500 plus, obniżeniu wieku emerytalnego oraz umocnieniu roli organizacji obywatelskich. (ASR)

**19.05.2016** – w Warszawie odbyła się VIII Konferencja Sieci Przedsiębiorczych Kobiet. Tegoroczna edycja pod hasłem „Be the change” poświęcona była tematowi zmiany i m.in. pytaniom: Jak odnaleźć się w świecie, w którym jedyną stałą wydaje się zmiana? Jak zacząć postrzegać punkty zwrotne jako szanse na rozwój, a nie problem? (ASR)

**19.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych. (ASR)

**19.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. (ASR)

**23.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Branży Energetycznej. (ASR)

**24.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu ds. Przemysłu Szklarskiego TZ ds. Branży Chemicznej. (ASR)



**24.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych. (ASR)

**24.05.2016** – w Warszawie odbyło się zorganizowane przez Związek Banków Polskich spotkanie pt. „Rozwój i innowacje w polskiej gospodarce – pozytywne przykłady sukcesów wykraczających poza granice kraju”. (ASR)

**31.05.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy. (ASR)

**31.05.2016** – w Warszawie BCC zorganizował konferencję pt. „Uwaga! Wkrótce nowy Kodeks pracy”. (ASR)

**01.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu Problemowego RDS ds. służb mundurowych. (ASR)

**02.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Doradczego Zespołu Problemowego RDS ds. projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o KAS. (ASR)

**02.06.2016** – w Warszawie odbyła się konferencja prezentująca wyniki prac badawczych w ramach międzynarodowego projektu pt. „Przedwczesne kończenie nauki – monitoring i przeciwdziałanie (ESL – monitoring and prevention solutions)”. Projekt realizowany jest przez Kuratorium Oświaty w Warszawie we współpracy z Sysco Polska Sp. z o.o., Eurocultura oraz Sysco Business Skills Academy Ltd. Celem jest kompleksowe zbadanie zjawiska przedwczesnego kończenia nauki pod kątem stosowanych systemów monitorowania oraz sposobów przeciwdziałania zjawisku jak również reintegracji uczniów nim dotkniętych w Polsce, Włoszech oraz Wielkiej Brytanii. Projekt jest realizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. (ASR)

**03.06.2016** – w Warszawie odbyła się debata „Migracje/Racje/Reakcje. Jakiej polityki integracyjnej potrzebuje Polska i Europa?”, którą zorganizowały Biuro Informacyjne Parlamentu Europejskiego w Polsce oraz Instytut Spraw Publicznych. Uczestnicy debaty byli zdania, że napływ imigrantów nie musi być problemem, a może dawać nowe szanse na rozwój,

jednak niezbędna jest do tego skuteczna polityka integracyjna. (ASR)

**06.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Przemysłu Stoczniowego. (ASR)

**06–07.06.2016** – w Kazimierzu Dolnym koło Puław odbyło się spotkanie związkowej młodzieży z OPZZ i NSZZ „Solidarność”, podczas którego podsumowano dotychczasowe działania i opracowano harmonogram pracy na kolejne półtora roku. Organizatorką wydarzenia była Fundacja im. Friedricha Eberta, przy wsparciu Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych. W spotkaniu brał udział dyr. Centrum Organizowania Związków Zawodowych UNI Europa. (ASR)

**07.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych. (ASR)

**07.06.2016** – w Sejmie RP odbyło się posiedzenie Rady Ochrony Pracy, którego głównym tematem było sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) w zeszłym roku. (ASR)

**08.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego. (ASR)

**08.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Branży Chemicznej. (ASR)

**08.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego. (ASR)

**08.06.2016** – w Warszawie odbyła się „Gala Dobroczyńca Roku 2016”. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce nagrodziła najbardziej odpowiedzialne firmy. Konkurs wspierają m.in.: PARP, Konfederacja Lewiatan, Business Centre Club, Pracodawcy RP. (ASR)

**08.06.2016** – w Warszawie odbyło się seminarium pt. „Europa w kryzysie/Jaka Europa po kryzysie?” zorganizowane przez Fundację Global.Lab oraz Fundację im. Friedricha Eberta. Było to drugie wydarzenie z cyklu „Progresywna polityka zagraniczna”. Podczas spotkania odbyła się dyskusja nt. przyszłości projektu europejskiego i refleksja nad miejscem Polski w Europie. (ASR)

**09.06.2016** – w Warszawie odbyło się spotkanie „Kobiety i Biznes – Droga do Sukcesu” poświęcone roli kobiet w świecie biznesu, równości, przywództwie, godzeniu życia zawodowego z prywatnym oraz o znaczeniu technologii w rozwoju karier zawodowych kobiet. Jednym ze współorganizatorów była Konfederacja Lewiatan. (ASR)

**09.06.2016** – Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego Piotr Duda, przedstawił sprawozdanie z prac Rady Dialogu Społecznego za okres od 22 października 2015 r. do 31 marca 2016 r. na posiedzeniu plenarnym Senatu. Prace Rady spotkały się z dużym zainteresowaniem ze strony Senatorów. (MS)

**09–11.06.2016** – w Warszawie odbył się 26. Światowy Szczyt Kobiet (*Global Summit of Women – GSW*). To międzynarodowe, biznesowe i gospodarcze forum kobiet odbyło się po raz pierwszy w państwie środkowoeuropejskim. Ze względu na uczestniczące w nim kluczowe przedstawicielki rządu lub świata biznesu, nieoficjalnie nazywane jest „Kobięcym Davos”. Tematem przewodnim Szczytu było „Budowanie inkluzywnej gospodarki w erze cyfrowej”, a jednym z głównych celów pokazanie kreatywności kobiet i ich innowacyjnych rozwiązań w zakresie wspierania i kształtowania różnych gospodarek, w tym polskiej. (ASR)

**09.06.2016** – w Warszawie odbyło się seminarium pt. „Dialog społeczny w Polsce: jaka rola związków zawodowych” współorganizowane przez Fundację im. Friedricha Eberta i Fundację ICRA. Podczas spotkania zaprezentowano m.in. dane dot. polskiego ruchu związkowego w tym: stopień uzwiązkowienia wśród polskich pracowników i pracowni, obowiązujący stan prawny w dziedzinie dialogu społecznego oraz projekt nowej ustawy o związkach zawodowych. (ASR)

**10.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych. (ASR)

**10.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o KAS. (ASR)

**10–11.06.2016** – w Gdańsku, w Europejskim Centrum Solidarności odbyło się XIV Bałtyckie Forum Organizacji Pozarządowych, które zgromadziło ponad 150 przedstawicieli organizacji pozarządowych z 11 państw Morza Bałtyckiego. Przyjęto dokument podsumowujący, który nawołuje społeczność bałtycką oraz wszelkich akcjonariuszy w regionie m.in. do większej solidarności we wzajemnej współpracy, zwłaszcza w obliczu wyzwań związanych z migracjami oraz do dalszego zacieśniania kontaktów społecznych i ekonomicznych w regionie bałtyckim. Kolejne Forum odbędzie się w maju 2017 roku w Islandii. (ASR)

**13.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych. (ASR)

**13.06.2016** – w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. ochrony zdrowia. (ASR)

**14.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych. (ASR)

**15.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego. (ASR)

**15.06.2016** – w Warszawie MRPiPS zorganizowało konferencję „Wsparcie kształcenia ustawicznego środkami Krajowego Funduszu Szkoleniowego”, poświęconą działaniu KFS w ciągu ostatnich dwóch lat oraz dyskusji nad potrzebnymi zmianami w jego funkcjonowaniu w przyszłości. (ASR)

**15.06.2016** – oficjalnie rozpoczął swoje prace Zespół ds. opracowywania kierunków polityki senioralnej działający w ramach Rady ds. Polityki Senioralnej, pod przewodnictwem prof. Piotra Szukalskiego. Do głównych wyzwań Zespołu należy ustalenie i zdefiniowanie granicznego wieku starości i osoby starej oraz wieku przygotowania do okresu starości, wybranie priorytetowych grup i działań do realizacji polityki senioralnej. Wśród kluczowych zmian w polityce senioralnej zapowiedziano m.in.: wzmocnienie opieki domowej; wsparcie opiekunów nieformalnych; stworzenie rozwiązań dla klasyfikacji form opieki społecznej; wprowadzenie systemu szkoleń i możliwości przekwalifikowania osób w wieku 50+ w zakresie

opieki nad osobami starszymi; zwiększenie liczby osób objętych wsparciem w dziennych domach pobytu. (ASR)

**15.06.2016** – w Warszawie odbyła się konferencja „Swoboda działalności gospodarczej a społeczna odpowiedzialność biznesu”. Była to już druga konferencja zorganizowana przez Konferencję Episkopatu Polski oraz Stowarzyszenie Chrześcijańskich Przedsiębiorców i Menadżerów „Nostra Res”. Poprzednia dotyczyła encykliki papieża Franciszka „Laudato Si”. (ASR)

**16.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Doradczego Zespołu Problemowego RDS ds. projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o KAS. (ASR)

**16.06.2016** – opublikowano Raport pt. „Rynek Pracy 2.0” przygotowany przez firmę doradczą PwC oraz Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami. Wynika z niego, że studenci preferują krótkie staże – do 6 miesięcy, a oczekiwane wynagrodzenie wynosi od 1000 zł do 2000 zł. Ponadto ważnym czynnikiem determinującym wybór danej oferty stażu okazała się szansa na stałe zatrudnienie. (MS)

**16.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. (ASR)

**20.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy oraz ds. funduszy europejskich. (ASR)

**20.06.2016** – w MRPiPS odbyło się spotkanie przedstawicieli Ministerstwa Spraw Cywilnych Chińskiej Republiki Ludowej (MoCA) oraz prowincji Pekin, Jilin i Qinghai. Spotkanie było elementem projektu „UE-Chiny Reforma Systemu Zabezpieczenia Społecznego”, w który zaangażowany jest MRPiPS. Celem wizyty było zapoznanie się strony chińskiej z praktycznymi rozwiązaniami z zakresu pomocy społecznej w Polsce, w tym rolę organizacji pozarządowych w świadczeniu usług społecznych. (ASR)

**21.06.2016** – w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. ochrony zdrowia. (ASR)

**22.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych i ZP RDS ds. ubezpieczeń społecznych. (ASR)

**22.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Doradczego Zespołu Problemowego RDS ds. projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o KAS. (ASR)

**23.06.2016** – w Sejmie odbyła się debata „Węgiel – surowiec samych superlatywów? Trendy globalne”. Wydana w tym roku przez Fundację im. Heinricha Bölla publikacja „Atlas węgla” ukazuje wpływ energetyki węglowej na zdrowie, środowisko, politykę, prawa człowieka i rynek pracy w perspektywie globalnej. Podczas spotkania autorzy zaprezentowali główne tezy i wraz z przedstawicielami Ministerstwa Środowiska dyskutowali o zyskach i stratach związanych z użyciem węgla na świecie. (ASR)

**23.06.2016** – w Warszawie Fundacja Konrada Adenauera oraz Centrum Myśli Jana Pawła II zorganizowały debatę „Jan Paweł II i zjednoczenie Europy. Aktualność jego przesłania w dobie kryzysu”, która była połączona z prezentacją książki „Europa i jej antropologia polityczna. Człowiek jako droga historii – o filozofii Karola Wojtyły” pod redakcją Christopha Böhra i Christiana Schmitza. (ASR)

**24.06.2016** – w Warszawie odbyło się kolejne posiedzenie Rady Rynku Pracy, które poświęcono przedstawieniu efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w roku 2015 oraz omówieniu sprawozdania z wykonania planu finansowego Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w roku 2015. Ponadto Członkowie Rady dyskutowali o realizacji Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia w roku ubiegłym. (ASR)

**24.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Branży Energetycznej. (ASR)

**24.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. (ASR)

**27.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego. (ASR)

**27.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego. (ASR)

**28.06.2016** – w Poznaniu, Wielkopolski Związek Pracodawców Lewiatan zorganizował szkolenie pt. „Prawo pracy 2015 – podsumowanie oraz najważniejsze zmiany w prawie pracy w 2016 roku”. (ASR)

**29.06.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego. (ASR)

**29.06.2016** – w gmachu Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach odbyła się konferencja pt. „Kapitał – praca – człowiek”, która była jednym z głównych punktów programowych jubileuszu 50-lecia pracy naukowej prof. Jana Wojtyły, wybitnego specjalisty i praktyka z zakresu polityki społecznej. Uczestnicy debatowali nad bieżącymi problemami rynku pracy, zastanawiając się nad pozycją oraz godnością pracownika w gospodarce. (ASR)

**30.06.2016** – Minister Elżbieta Rafalska spotkała się z zespołem Banku Światowego w celu omówienia możliwości współpracy. Potencjalne obszary zaangażowania Banku Światowego to m.in. regulacje rynku pracy, aktywizacja osób bezrobotnych oraz wydatki socjalne i integracja społeczna, ze szczególnym uwzględnieniem efektów Programu Rodzina 500 plus. (ASR)

**04.07.2016** – w Warszawie odbyła się debata pt. „Ustawa o ochronie sygnalistów w Polsce. O potrzebie i perspektywach jej wprowadzenia”. Debatę zorganizowały Fundacja im. Stefana Batorego oraz Forum Związków Zawodowych. Punktem wyjścia do dyskusji było wydanie raportu Fundacji Batorego z wywiadów ze związkami zawodowymi i pracodawcami o postrzeganiu i traktowaniu pracowników ujawniających nadużycia w miejscu pracy. W Polsce nie ma definicji prawnej tzw. sygnalisty, jak również odpowiedniej ustawy zabezpieczającej prawa pracowników zgłaszających nadużycia. (ASR)

**04.07.2016** – w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. ochrony zdrowia. (ASR)

**04.07.2016** – w Warszawie odbyła się dyskusja ekspertów ze świata nauki, polityki i społeczeństwa obywatelskiego dot. obecnego kryzysu strefy Schengen. Była to już trzecia debata z cyklu „Pytania o Europę”, organizowana przez Instytut Spraw Publicznych oraz Fundację im. Friedricha Eberta. (ASR)

**05.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. (ASR)

**06.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy. (ASR)

**07.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych. (ASR)

**07.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych. (ASR)

**08.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych. (ASR)

**08.07.2016** – ruszył nabór aplikacji do IX edycji konkursu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”. Organizatorem konkursu jest NSZZ „Solidarność”, patronat nad konkursem objął Prezydent Polski Pan Andrzej Duda. Konkurs nagradza firmy przestrzegające prawa pracy i realizujące w praktyce idee dialogu społecznego. Przesyłanie aplikacji potrwa do 15 października 2016 r. (MS)

**08.07.2016** – odbył się dwudniowy szczyt NATO w Warszawie, w którym udział wzięły delegacje 28 państw członkowskich sojuszu, 26 państw stowarzyszonych oraz delegacje Banku Światowego, kwatery głównej NATO, ONZ i Unii Europejskiej. (ASR)

**11.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Rozwoju Przemysłowego Potencjału Obronnego i Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych. (ASR)

**11.07.2016** – Prezydent RP podpisał nowelizację ustawy – Prawo zamówień publicznych. Zmiana ogranicza stosowanie kryterium najniższej ceny

i wprowadza do zamówień publicznych obowiązek zatrudnienia na umowę o pracę. Inne kryteria, które będzie trzeba brać pod uwagę to także kryteria jakościowe, społeczne, środowiskowe i innowacyjne. (MS)

**12.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. (ASR)

**12.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Przemysłu Lekkiego. (ASR)

**13.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu Problemowego RDS ds. służb mundurowych. (ASR)

**14.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego. (ASR)

**14.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego. (ASR)

**15.07.2016** – Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbieta Bojanowska oraz Wiceminister Kultury i Dziedzictwa Narodowego Magdalena Gawin wzięły udział w spotkaniu dot. powstania platformy udostępniającej książki osobom niepełnosprawnym. W spotkaniu uczestniczył także Dyrektor Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych Mirosław Przewoźnik. Projekt, zainicjowany przez Ministerstwo Kultury, ma być gotowy na początku przyszłego roku. W pracach biorą udział Instytut Książki i Wydawnictwo Naukowe PWN. (ASR)

**18.07.2016** – Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, spotkał się z przedstawicielami Komisji Zdrowia, Pracy i Opieki Społecznej Izby Reprezentantów Parlamentu Japonii. Stroną japońską w szczególności była zainteresowana Programem Rodzina 500 plus. Wiceminister Stanisław Szwed wskazał, iż programowi przyświecają trzy podstawowe cele: pronatalistyczny, inwestycji w kapitał ludzki i redukcji ubóstwa wśród najmłodszych. Podczas spotkania dyskutowano także o możliwościach zwiększenia aktywizacji zawodowej kobiet, w tym poprzez zwiększanie liczby miejsc opieki nad dziećmi do lat 3. (ASR)

**19.07.2016** – w Warszawie odbyła się debata pt. „Dlaczego potrzebujemy rzeczników praw obywatelskich we współczesnej Europie?”, podczas której uczestnicy zastanawiali się nad największymi wyzwaniami dla obrony praw człowieka w Europie, a także nad rolą rzeczników praw obywatelskich w ich ochronie. Debatę zorganizowało Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Ambasada Austrii oraz Instytut Spraw Publicznych. (ASR)

**22.07.2016** – Sejm RP uchwalił ustawę o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, która wprowadza minimalną stawkę godzinową za pracę. Ostateczna wersja uchwalonego projektu uwzględnia kompromis wypracowany na forum Rady Dialogu Społecznego. (MS)

**25.07.2016** – w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. ochrony zdrowia. (ASR)

**26.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych. (ASR)

**26.07.2016** – w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim w Katowicach odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników. (ASR)

**27.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych. (ASR)

**28.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych. (ASR)

**29.07.2016** – Ministerstwo Rozwoju przesłało do konsultacji społecznej projekt „Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju” (SOR). We wprowadzeniu do liczącej ponad 220 stron publikacji przypomniano, że w lutym br. rząd przyjął „Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju” – dokument przedstawiający wyzwania, jakie stoją przed polską gospodarką (tzw. pułapki rozwojowe) oraz propozycje działań wokół pięciu filarów rozwojowych. Na podstawie planu zostały opracowane „Założenia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju”, a w maju br. rozpoczęto formalne prace 12 zespołów międzyre-

sortowych, w tym np. zespół ds. reindustrializacji, innowacyjności, kapitału dla rozwoju, kapitału ludzkiego i społecznego, efektywności w wykorzystywaniu środków UE i in. W stosunku do pierwotnego planu istotne wydaje się zwłaszcza opisanie nowego modelu rozwoju – z przedstawieniem roli państwa, celu głównego strategii oraz źródeł finansowania całego przedsięwzięcia. (ID)

**29.07.2016** – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Branży Węgla Brunatnego. (ASR)

## EUROPEJSKI

**09.05.2016** – w krajach Unii Europejskiej obchodzono Dzień Europy, ustanowiony na pamiątkę powstania koncepcji zjednoczonej Europy. (ASR)

**20–21.05.2016** – w Parlamencie Europejskim w Strasburgu odbyło się Europejskie Spotkanie Młodzieży (EYE), w którym wzięło udział ponad 7,5 tys. młodych ludzi z 39 państw Europy. Młodzież spotykała się z posłami, decydentami politycznymi, przedstawicielami biznesu i społeczeństwa obywatelskiego. Dwa dni spotkania obfitowały w liczne dyskusje oraz warsztaty poświęcone różnym tematom – od zmiany klimatu i bezrobociu młodych po ekstremizm religijny i zrównoważony rozwój. W wydarzenie zaangażowali się także internauci – oficjalne hashtagi #EYE2016 i #EYEtv pojawiły się we wpisach w mediach społecznościowych niemal 26 tys. razy. (ASR)

**25–26.05.2016** – w Brukseli odbyło się Posiedzenie Komitetu ds. Edukacji i Kształcenia EKZZ, którego głównym tematem była dyskusja nad ostatnią propozycją Komisji Europejskiej dot. tzw. Europejskiego Filaru Praw Socjalnych („European Pillar of Social Rights”). (ASR)

**26–27.05.2016** – w Brukseli odbyła się Konferencja Europejskich Partnerów Społecznych, której tematem była wspólna wizja działania praktyk zawodowych w państwach członkowskich UE. Europejscy partnerzy społeczni opracowali wspólny program dot. praktyk zawodowych, koncentrując się na analizie tzw. opłacalności owych praktyk (pracodawcy) i europejskich ramach odniesienia na rzecz przygotowania zawodowego (związki zawodowe). (ASR)

**30.05–11.06.2016** – w Genewie odbyła się 105. Sesja Międzynarodowej Organizacji Pracy. (ASR)

**03.06.2016** – Parlament Europejski przyznał Europejską Nagrodę Obywatelską, która jest przyznawana od 2008 r. w uznaniu wkładu we współpracę europejską i promowanie wspólnych wartości. Ponad 50 osób i organizacji z 26 państw UE uhonorowano Europejską Nagrodą Obywatelską za 2016 r. Wśród nich, polskimi laureatami zostali poznańska pielęgniarka i uczestniczka wydarzeń Czerwiec’56 – Anna Banasiak, Stowarzyszenie Komitet Obrony Demokracji oraz Fundusz Lokalny Masywu Śnieżnika. (ASR)

**08.06.2016** – w Pradze odbyło się spotkanie szefów rządów państw Grupy Wyszehradzkiej, w którym udział wzięli: Beata Szydło, Bohuslavem Sobotka (Czechy), Viktor Orban (Węgry) i Robert Fico (Słowacja). Uczestnicy szczytu podsumowali m.in. kończącą się czeską prezydenturę w V4. 1 lipca br. Polska przejęła na rok przewodnictwo w Grupie Wyszehradzkiej. (ASR)

**14.06.2016** – posłowie Parlamentu Europejskiego z Komisji Spraw Gospodarczych i Monetarnych (ECON) oraz Komisji Zatrudnienia i Spraw Społecznych (EMPL) spotkali się w wspólnym posiedzeniu z komisarzami: Valdisem Dombrovskisem, Pierre’em Moscovicim i Marianne Thyssen. Tematem spotkania był semestr europejski w 2016 r. (ASR)

**15–16.06.2016** – w Brukseli odbyły się 10. Europejskie Dni Rozwoju, które mają na celu rozwijanie nowych pomysłów, podejmowanie działań i kształtowanie przyszłości przy udziale światowych przywódców, młodych liderów i setek prelegentów, organizacji społeczeństwa obywatelskiego i organizacji międzynarodowych. Wydarzenie to, często nazywane „Davos dla rozwoju”, przypadło w kluczowym momencie dla przyszłości rozwoju międzynarodowego – krótko po przyjęciu we wrześniu 2015 r. Programu na rzecz zrównoważonego rozwoju, który stanowi uniwersalne ramy na rzecz eliminacji ubóstwa i osiągnięcia zrównoważonego rozwoju do 2030 r. Europejskie Dni Rozwoju koncentrowały się na realizacji 17 celów zrównoważonego rozwoju, opartych na 5 kluczowych zagadnieniach jakimi są: partnerstwo, pokój, przestrzeń dobrobytu, planeta i populacja (5xP). Tegoroczne wydarzenie promowało młodzież jako siłę napędową globalnych wysiłków na rzecz

rozwoju i podkreślało znaczenie zaangażowania młodych ludzi na drodze do zrównoważonego rozwoju. (ASR)

**20.06.2016** – Światowy Dzień Uchodźcy. W 2015 roku do UE przez Morze Śródziemne przybyło 1 015 078 ludzi, 3771 zmarło lub zaginęło, 32% i 19% przybyszy stanowią odpowiednio dzieci i kobiety, a 32% – Syryjczycy. Konwencja genewska z 1951 r. mówi, że uchodźcą jest osoba, która z powodu uzasadnionej obawy przed prześladowaniem z powodu swojej rasy, religii, narodowości, przynależności do określonej grupy społecznej lub z powodu przekonań politycznych przebywa poza granicami państwa, którego jest obywatelem, i nie może lub nie chce z powodu tych obaw korzystać z ochrony tego państwa. (ASR)

**27–28.06.2016** – w Amsterdamie odbyło się spotkanie Zarządu sieci Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia. Członkowie Zarządu rozmawiali o rynku pracy w UE, uwzględniając m.in. sytuację uchodźców, na podstawie doświadczeń PSZ z Niemiec i Austrii. Jednym z tematów posiedzenia był także europejski filar praw socjalnych obejmujący: równość szans i dostęp do rynku pracy, sprawiedliwe warunki pracy, odpowiednią i trwałą ochronę socjalną oraz dostęp do wysokiej jakości podstawowych usług. (ASR)

**28.06.2016** – odbyła się nadzwyczajna sesja plenarna Parlamentu Europejskiego, była to pierwsza sesja zwołana po decyzji obywateli Wielkiej Brytanii o opuszczeniu UE. Posłowie toczyli gorącą debatę o Brexicie i jego konsekwencjach. (ASR)

**30.06.2016** – Komisja Europejska przedstawiła projekt budżetu na 2017 r., który obejmuje środki na płatności na poziomie 134,9 mld euro i jest ukierunkowany na dwa główne priorytety polityczne: podtrzymanie ożywienia w europejskiej gospodarce oraz poprawę bezpieczeństwa i podejmowanie działań humanitarnych w związku z wyzwaniami w naszym sąsiedztwie. (ASR)

**01.07.2016** – Europejczycy w najnowszym badaniu opinii publicznej, zamówionym przez Parlament Europejski, uważają że walka z terroryzmem powinna być priorytetem Unii. Na kolejnych uplasowały się walka z bezrobociem, oszustwami podatkowymi, zmianami klimatycznymi oraz konieczność

ochrony granic zewnętrznych. Polacy na tle innych narodowości wskazali podobne odpowiedzi: 74% uznaje walkę z terroryzmem za priorytet, 69% ankietowanych wskazało na walkę z bezrobociem, opiekę zdrowotną i politykę społeczną (68%), ochronę granic zewnętrznych (67%), a także kwestie migracji (63%) i obronności (63%). Sondaż przeprowadzono na reprezentatywnej próbie 27 969 mieszkańców UE (w tym 1015 Polaków) w dniach 9–18 kwietnia br. (ASR)

**06.07.2016** – opublikowano najnowszy raport World Economic Forum (WEF) „The Global Information Technology Report 2016” zawierający rozbudowane analizy większości gospodarek światowych oraz uaktualniony główny wskaźnik tzw. zdolności poszczególnych państw do wykorzystywania technologii ICT (Networked Readiness Index). Wskaźnik budowany jest na podstawie zaawansowania technologicznego poszczególnych gospodarek oraz na podstawie dodatkowych czynników zewnętrznych, m.in. politycznych czy instytucjonalnych wpływających na możliwość wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych dla zwiększenia konkurencyjności i rozwoju danego państwa – w tym stymulowaniu innowacji. Polska znalazła się na 42. miejscu spośród 139 ocenionych krajów. (ASR)

**14–15.07.2016** – w Bratysławie odbyło się nieformalne spotkanie unijnych Ministrów ds. Zatrudnienia i Polityki Społecznej. Polską stronę reprezentował sekretarz stanu Stanisław Szwed. Dyskusja poświęcona była tematowi „Sprostanie wyzwaniom społecznym i technologicznym w świecie pracy” w kontekście zmian demograficznych, migracji i cyfryzacji. Wskazywano na konieczność dopasowania umiejętności pracowników związanych z nowymi technologiami do potrzeb rynku pracy oraz zwrócono uwagę na pojawiające się coraz częściej atypowe formy zatrudnienia, które są konsekwencją postępującej cyfryzacji, oraz wyzwania jakie się z tym wiążą w kontekście regulacji z zakresu prawa pracy czy ubezpieczeń społecznych. Podkreślano rolę partnerów społecznych w tym procesie. Komisarz Marianne Thyssen wskazała na prowadzone przez Komisję Europejską szerokie konsultacje ws. utworzenia Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, jak również na nowe wyzwania w zakresie zabezpieczenia społecznego i podnoszenia kwalifikacji przed jakimi stoi Europa. (ASR) ■



# Co nowego w prawie?

**10.05.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 21 kwietnia 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2016 poz. 645).

**12.05.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 18 marca 2016 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 652).

**16.05.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 18 marca 2016 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 668).

**17.05.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 18 marca 2016 r. o zmianie ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 677).

**18.05.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dn. 9 maja 2016 r. ws. maksymalnej wysokości opłat za postępowanie związane z przyjęciem na studia w uczelni publicznej na rok akademicki 2016/2017 (Dz.U. 2016 poz. 682).

**20.05.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 29 kwietnia 2016 r. o zmianie

ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. 2016 poz. 691).

**20.05.2015** – weszła w życie ustawa z dn. 25 września 2015 r. o zmianie ustawy – Prawo o stowarzyszeniach oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015 poz. 1923).

**23.05.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 18 maja 2016 r. zmieniające rozporządzenie zmieniające rozporządzenie ws. klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2016 poz. 695).

**24.05.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 10 maja 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego (Dz.U. 2016 poz. 704).

**25.05.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 10 maja 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ewidencji ludności (Dz.U. 2016 poz. 722).

**30.05.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 12 maja 2016 r. ws. informacji przekazywanych koor-



dynatorowi systemu uznawania kwalifikacji zawodowych w zawodach regulowanych i działalnościach regulowanych w Rzeczypospolitej Polskiej przez właściwe organy (Dz.U. 2016 poz. 732).

**31.05.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 18 maja 2016 r. w sprawie Rady Zatrudnienia Socjalnego (Dz.U. 2016 poz. 733).

**31.05.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 13 maja 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych udzielonych osobom, które utraciły pracę (Dz.U. 2016 poz. 734).

**31.05.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Finansów z dn. 20 maja 2016 r. ws. szczegółowego sposobu, trybu i terminów opracowania materiałów do projektu ustawy budżetowej na rok 2017 (Dz.U. 2016 poz. 735).

**07.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 20 maja 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. 2016 poz. 800).

**10.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Zdrowia z dn. 9 czerwca 2016 r. ws. sposobu i trybu finansowania z budżetu państwa leków, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyrobów medycznych przysługujących bezpłatnie świadczeniobiorcom po ukończeniu 75. roku życia (Dz.U. 2016 poz. 824).

**10.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 29 kwietnia 2016 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy oraz ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 2016 poz. 827).

**13.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 1 czerwca 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2016 poz. 841).

**16.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 9 czerwca 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o europejskiej inicjatywie obywatelskiej (Dz.U. 2016 poz. 861).

**17.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 2016 poz. 868).

**22.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 20 maja 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2016 poz. 887).

**23.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 8 czerwca 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2016 poz. 894).

**23.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 17 czerwca 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. 2016 poz. 895).

**23.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 17 czerwca 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. 2016 poz. 896).

**24.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 9 czerwca 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (Dz.U. 2016 poz. 900).

**27.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. 2016 poz. 910).



**27.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dn. 17 czerwca 2016 r. ws. charakterystyki drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowej dla kwalifikacji uzyskiwanych po uzyskaniu kwalifikacji pełnej na poziomie 4 – poziom 5 (Dz.U. 2016 poz. 915).

**29.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 22 czerwca 2016 r. ws. informacji dotyczących kwot obniżenia wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz ewidencji wystawionych informacji o kwocie obniżenia (Dz.U. 2016 poz. 928).

**29.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 7 czerwca 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pomocy społecznej (Dz.U. 2016 poz. 930).

**29.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Energii z dn. 27 czerwca 2016 r. ws. dotacji budżetowej przeznaczonej na finansowanie likwidacji kopalń, działań wykonywanych po zakończeniu likwidacji kopalń, naprawiania szkód wywołanych ruchem zakładu górniczego oraz zabezpieczenia kopalń sąsiednich przed zagrożeniem wodnym, gazowym oraz pożarowym (Dz.U. 2016 poz. 937).

**29.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 22 czerwca 2016 r. ws. określenia wzorów miesięcznych i rocznych informacji o zatrudnieniu, kształceniu lub o działalności na rzecz osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2016 poz. 938).

**29.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 22 czerwca 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2016 poz. 941).

**30.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 22 czerwca 2016 r. ws. miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. 2016 poz. 951).

**30.06.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 27 czerwca 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. 2016 poz. 952).

**01.07.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 7 czerwca 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2016 poz. 963).

**04.07.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 20 maja 2016 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz ustawy o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz.U. 2016 poz. 972).

**04.07.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 22 czerwca 2016 r. ws. zamieszczenia informacji przez organizacje pożytku publicznego z zakresu 1% podatku dochodowego od osób fizycznych (Dz.U. 2016 poz. 973).

**11.07.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 23 czerwca 2016 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 1010).

**14.07.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 13 lipca 2016 r. ws. wzorów znaków graficznych informujących o poziomach Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisanych do kwalifikacji pełnych i częściowych włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Dz.U. 2016 poz. 1022).

**18.07.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 5 lipca 2016 r. ws. szczegółowych warunków udzielania pomocy finansowej uczniom na zakup podręczników i materiałów edukacyjnych (Dz.U. 2016 poz. 1045).

**19.07.2016** – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 22 czerwca 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 1053) ■



# 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](mailto:szkolenia@cpsdialog.gov.pl)





Ministerstwo Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej

