



Szanowni Państwo,

Z satysfakcją przedstawiamy Państwu pierwszy numer Biuletynu, zawierającego materiały z konferencji organizowanych przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.

Wielokrotnie w przeszłości zwracali się Państwo z prośbą o udostępnienie materiałów i prezentacji z naszych konferencji, w których nie zawsze mogli Państwo uczestniczyć. Tradycyjnymi podmiotami konferencji byli przedstawiciele partnerów społecznych, urzędów centralnych, uczelni wyższych i placówek naukowo-badawczych. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom, poszerzyliśmy krąg uczestników naszych konferencji o przedstawicieli instytucji, fundacji, stowarzyszeń i organizacji społecznych zajmujących się polityką społeczną.

W głównym nurcie dociekań znalazły się problemy szeroko pojętego rynku pracy, elastycznych form zatrudnienia, czasu pracy, przyszłości agencji zatrudnienia oraz aktywności ludzi w szczególnej sytuacji zawodowej. W życiu każdego człowieka poczucie własnej wartości, zarówno na płaszczyźnie prywatnej, jak i zawodowej, stanowi fundament jego aktywności. Wobec narastających problemów ekonomicznych, bezrobocia i trudnej sytuacji przedsiębiorstw, pilne szukanie rozwiązań stało się kluczową kwestią dla wszystkich zainteresowanych.

Uczestnicy naszych konferencji skupiali się głównie na zagadnieniach demokracji, wolności, równego dostępu do swobodnego rynku pracy Polaków jako mieszkańców Unii Europejskiej, bez wykluczania ludzi młodych, niepełnosprawnych, starszych czy kobiet powracających po urloпах macierzyńskich. Równie ważnym tematem debat stała się sprawa uelastyczenia organizacji czasu pracy oraz form zatrudnienia. W tematykę konferencji została wpisana także sfera dialogu damsko-męskiego na rynku pracy.

Szanowni Państwo,

Wyrażam nadzieję, że Centrum Partnerstwa Społecznego nadal będzie dla Państwa miejscem otwartego dialogu, wymiany myśli społecznej i obywatelskiej, a nasze debaty i konferencje przyczynią się do tego, że ponad podziałami będziemy potrafili rozmawiać i poszukiwać wspólnych, korzystnych rozwiązań.

Życząc tego Państwu i sobie z całego serca, zapraszam na kolejne konferencje –

Iwona Zakrzewska

Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

Konferencja „Elastyczne formy zatrudnienia – wybór czy przymus ekonomiczny?”

Warszawa, 02.10.2012

PROGRAM:

10:30–11:00

Rejestracja uczestników, poczęstunek

11:00–11:10

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

11:10–11:20

Otwarcie konferencji: Anna Grabowska, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”

11:20–11:30

dr hab. Jacek Męcina, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej

11:30–12:00

prof. Kazimierz Frieske, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych
„Prekariat: społeczne konsekwencje niepewności”

prof. Marek Bednarski, Zakład Zatrudnienia i Rynku Pracy Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych
„Umowy na czas określony w Polsce – korzyści i koszty”

12:00–12:20

dr Anna Hildebrandt, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową
„Elastyczne formy zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej”

12:20–12:40

Przerwa kawowa

12:40–13:00

Anna Martusiewicz, Wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektora Pracy
„Elastyczne formy zatrudnienia: monitoring funkcjonowania”

13:00–13:20

Andrzej Borczyk, Dyrektor Personalny Microsoft Sp. z o.o.
„Budowanie zaangażowanego miejsca pracy: dialog pomiędzy pracownikiem a pracodawcą”

13.20–13:40

Joanna Kotzian, Menedżer ds. Marketingu i PR, agencja pracy HRK SA,
„Elastyczne formy zatrudnienia – oczekiwania pracodawcy a obawy pracownika”

13:40–14:30

Panel dyskusyjny – prowadzenie: Anna Grabowska, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”

14:30–15:00

Lunch



Gości przywitała Dyrektor CPS Dialog **Iwona Zakrzewska**, zaznaczając, że poruszany temat jest niezwykle aktualny i ciekawy, dlatego też w Centrum będą organizowane konferencje związane z tematyką rynku pracy. **Anna Grabowska**, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog” zwróciła uwagę na fakt, że elastyczne umowy mają swoje dobre i złe strony. Zachęcają do mobilności i myślenia o swojej przyszłości zawodowej, ale jednocześnie kojarzą się z brakiem stabilizacji i możliwości realizacji życiowych planów. Przedstawiła dane GUS z 2012 r., z których wynika, że na 12,7 mln. pracowników w Polsce 3,5 mln. zatrudnionych jest na umowy czasowe. Zwróciła też uwagę na badanie Państwowej Inspekcji Pracy, według którego w 2011 r. o 70 proc. wzrosła liczba osób, z którymi pracodawcy zawarli umowy cywilno-prawne zamiast umów o pracę. Zaznaczyła, że pytanie postawione w tytule konferencji: „wybór czy przymus ekonomiczny?” dotyczy zarówno pracowników, jak i pracodawców. Sekretarz Stanu w MPiPS **Jacek Męcina** zwrócił uwagę, że chociaż elastyczne formy zatrudnienia są coraz powszechniejsze, to jednak cały czas do podstawowych form zatrudnienia należy umowa o pracę na czas nieokreślony. Stwierdził, że elastyczność wiąże się z możliwością przerzucania części kosztów ryzyka gospodarczego na pracownika, ale ryzyko to należy do podstawowych paradygmatów prawa pracy. Od dawna w Kodeksie pracy i przepisach prawa pracy było ono tradycyjnie przypisane pracodawcy. Jednak ze względu na otaczające nas nowe zjawiska i potrzebę konkurencyjności, widać wyraźnie, że szeroko pojęte stosunki zatrudnienia zmierzają w kierunku dzielenia się nim, także dlatego, że często podstawowym pracodawcą nie są już globalne firmy, ale małe podmioty, dla których warunki prowadzenia działalności gospodarczej, zatrudniania, wiążą się z dużym ryzykiem ekonomicznym. Elastyczny czas pracy, ułatwiający pracodawcy dostosowanie napełnienia prac do potrzeb, jakie zgłasza gospodarka, wiąże się z pewnymi uciążliwościami dla pracownika, ale daje on też możliwość stabilizowania zatrudnienia.



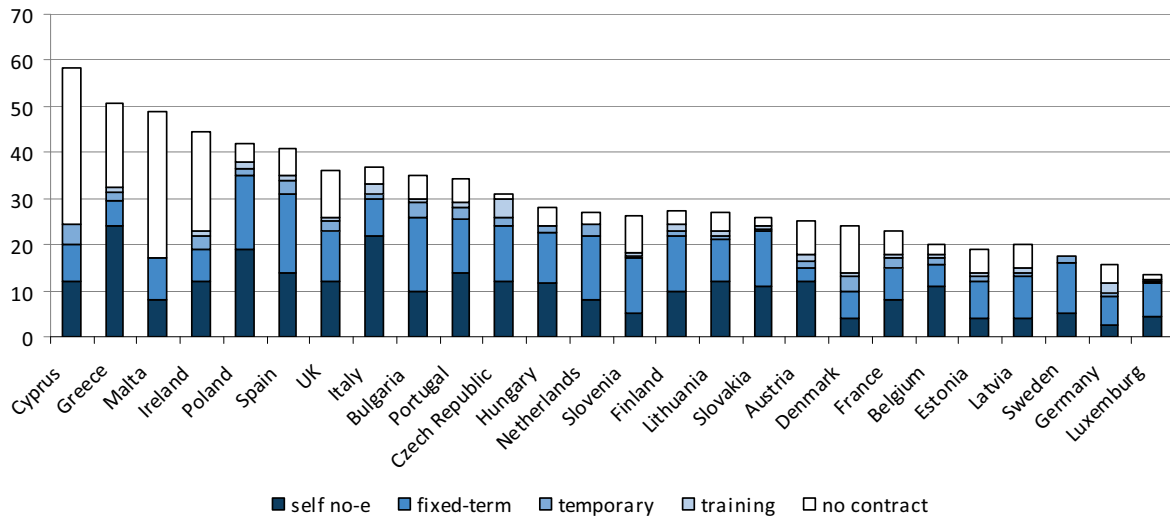
Prelegentami byli teoretycy i praktycy problematyki rynku pracy.

Profesor **Kazimierz Frieske**, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych na wstępie prezentacji zaznaczył, że kiedyś mówiło się o ryzyku związanym z zatrudnieniem, obecnie proces pluralizacji już nie produkuje ryzyka, wytwarza za to niepewność. Wyjaśnił, że o ryzyku mówi się wtedy, kiedy możemy oszacować szanse, o niepewności – gdy tego nie potrafimy. Niepewność zatrudnienia przekłada się, jego zdaniem, na nieprzewidywalność ludzkich losów. Dotyczy to np. budowania własnej ścieżki zawodowej, warunków, w jakich chcemy wychowywać dzieci, tego, czy stać nas na kredyt. Gospodarka kapitalistyczna, neoliberalna czy liberalna, jest budowana na koncepcji dynamicznego człowieka, który podejmuje nowe wyzwania i jakoś sobie z nimi radzi. Taki jest kulturowy wzorzec przedsiębiorcy kapitalisty. Tymczasem ta nieprzewidywalność rodzi bierność, pasywizm. Profesor **Marek Bednarski** z Zakładu Zatrudnienia i Rynku Pracy Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych zauważył, że często, jeśli pracownik nie zdecyduje się na elastyczną formę zatrudnienia, czeka go albo bezrobocie, albo zatrudnienie w szarej strefie. Natomiast pracodawcy zyskują na tym, że wydłuża im się okres sprawdzenia pracownika. Jest jednak jeszcze otoczenie zewnętrzne, z którym muszą się liczyć. Prof. Bednarski wymienił też wady elastycznych form zatrudnienia: segmentacja rynku pracy, śmieciowe miejsca pracy, kreowanie grupy biednych pracujących, mniejsza dostępność do kredytu, gorsza perspektywa emerytalna. Minusem dla państwa, płynącym z elastycznych form zatrudnienia, są konflikt społeczny i obniżenie kapitału społecznego. Rozwiązaniem może być *flexicurity*, które ma jedną ogromną wadę, jest niezwykle kosztowne.

Doktor **Anna Hildebrandt** z Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową przedstawiła dane OECD z 2011 r., z których wynika, że prace w niepełnym wymiarze najczęściej wykonują Holendrzy (37 proc. zatrudnionych), najrzadziej natomiast Czesi (4 proc.), w Polsce to 8 proc. pracujących. Jej zdaniem, na elastyczności nie zyskują wyłącznie pracodawcy, ale również pracownicy, szczególnie młodzi, ci, którzy nazywają siebie nomadami. Przytoczyła dane z europejskiego raportu Dynamic Markets, z którego wynika, że aż 85 proc. ankietowanych uważa, iż elastyczne formy pracy przyczyniają się do tworzenia nowych stanowisk, zachęcają najlepszych do pozostania w firmie, bezrobotnym ułatwiają powrót do życia zawodowego, a matkom pozostającym na urloпах wychowawczych umożliwiają równość szans powrotu do pracy. Prawie 60 proc. ankietowanych odpowiedziało, że osoby pracujące w trybie elastycznym są szczęśliwsze i bardziej produktywne.

Zdaniem **Anny Martuszewicz**, Wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektora Pracy, w Polsce sposób stosowania elastycznych form zatrudnienia bywa niewłaściwy. Często nie są one wyborem pracowników, lecz pracodawców. Wskazała przyczyny nielegalnego za-

Wykres 1. Niestandardowe formy zatrudnienia



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie Quality in Work – Thematic Review 2010.

trudnienia zaznaczając, że podstawową przyczyną jest tu chęć odniesienia większych korzyści finansowych przez pracodawców i świadomość małego prawdopodobieństwa odpowiedzialności. Przyczyną jest też rynek pracy, określany dziś jako rynek pracodawcy, czy szczególnie duże bezrobocie w niektórych regionach kraju. Wskazała nieprawidłowości charakterystyczne dla elastycznych form zatrudnienia. **Andrzej Borczyk** Dyrektor Personalny w spółce Microsoft podkreślał, że najważniejszy w miejscu pracy jest dialog, także przy ustalaniu form zatrudnienia. Wskazał przykłady matek wychowujących dzieci i pracujących w domu, sytuacjach, gdy np. w okresie intensywnych opadów śniegu pracownicy, którzy mogą pracować w domu przy komputerze. Zaznaczył, że w jego firmie pracownicy rozliczani są z zadań, a nie z czasu pracy, co umożliwia im rozwój zawodowy w balansie z życiem prywatnym. **Joanna Kocjan**, Menedżer ds. Marketingu i PR agencji pracy HRK SA podkreśliła, że każdemu pracodawcy zależy na tym, żeby móc maksymalnie elastycznie kształtować stosunki pracy. Nie chodzi o to, by krzywdzić pracowników, ale by po partnersku ustalać z nim okres pracy, czas, wynagrodzenie. Odwrót od tego jest niemożliwy, a nawet należy spodziewać się rozwoju elastycznych form zatrudnienia. Obecnie występują one już w 80 proc. firm w Polsce. Wskazała najnowsze badania, z których wynika, że dla ludzi młodych, między 19. a 25. rokiem życia, w pracy najważniejsze jest odpowiednie wynagrodzenie, brak stresu i stabilność zatrudnienia. Oceniała, że świadczy to z jednej strony o obawach młodych ludzi, ale z drugiej o ich niedostosowaniu do potrzeb nowoczesnego rynku pracy.

W trakcie panelu dyskusyjnego **Grażyna Spytek-Bandurska** z PKPP Lewiatan zauważyła, że nie można zapominać, że elastyczność może być wyborem obydwu

stron. Podkreśliła, że należy walczyć z patologiami, ale nie trzeba elastycznych form zatrudnienia eliminować. Na wysokie koszty pracy, jako na przyczynę wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia w małych firmach, gdzie jest ich szczególnie dużo, wskazywał też **Artur Stachura** ze Związku Rzemiosła Polskiego. Zdaniem **Barbary Surdykowskiej** z NSZZ „Solidarność”, niezbędne jest uszczelnienie prawa w zakresie umów na czas określony. Obecne polskie rozwiązania oceniła jako sprzeczne z unijną dyrektywą, nie zapewniają minimum ochrony pracowników przed umowami terminowymi. **Zbigniew Żurek** z Business Centre Club mówił, że elastyczne formy zatrudnienia dają możliwość łatwiejszego zwalniania pracowników, ale jednocześnie stwarzają szansę na zatrudnianie kolejnych. W opinii **Sławomira Wręgi** z Forum Związków Zawodowych, elastyczne formy są wyborem pracodawców podyktowanym ich chciwością, przy pomocy których łatwo jest niszczyć związki zawodowe, np. zatrudniając pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. **Monika Gładoch** z Pracodawców RP mówiła, że elastyczne formy zatrudnienia mogą być jednym ze sposobów motywowania pracowników czy przedłużeniem okresu próby. Przypomniała, że 96 proc. polskich firm to małe i średnie przedsiębiorstwa. Jeśli za cenę elastyczności można uratować w nich miejsca pracy, to trzeba zmieniać przepisy tak, by na ową elastyczność pozwalały. **Paweł Śmigieński** z OPZZ zaznaczył, że problem umów elastycznych wymknął się już spod kontroli zarówno pracowników, pracodawców, jak i PIP czy sądów. W jego opinii warto wprowadzić elementy prawa pracy do umów cywilnoprawnych, ale przede wszystkim należy zaostrzyć kontrolę pracodawców i poprawić kulturę pracy. Wszystko to należy wypracować w dialogu autonomicznym między związkami a pracodawcą.

Konferencja „Aktywizacja nieaktywnych – przyszłość agencji zatrudnienia”

Warszawa, 07.11.2012

PROGRAM:

9:30–10:00

Rejestracja uczestników, poczęstunek

10:00–10:15

Otwarcie konferencji: Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego

10:15–10:40

Alicja Wasilewska, Naczelnik Wydziału Aktywizacji Zawodowej, Departament Rynku Pracy MPiPS

10:40–11:00

dr Jan Czarzasty, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie i Instytut Spraw Publicznych
„Struktura rynku pracy i aktywizacja nieaktywnych w Polsce”

11:00–11:20

prof. Jacek Sroka, Uniwersytet Wrocławski
„Funkcjonowanie agencji zatrudnienia w Europie”

11:20–11:40

Amadeusz Konieczny, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
„Funkcjonowanie agencji zatrudnienia z perspektywy regionu”

11:40–12:00

Anna Wicha, Prezes Polskiego Forum HR
„Wpływ agencji zatrudnienia na funkcjonowanie rynku pracy”

12:00–12.30

Lunch

12:30–13:00

Agnieszka Bulik, Członek Zarządu Randstad Sp. z o.o.
Case study: agencja doradztwa personalnego i pracy tymczasowej Randstad

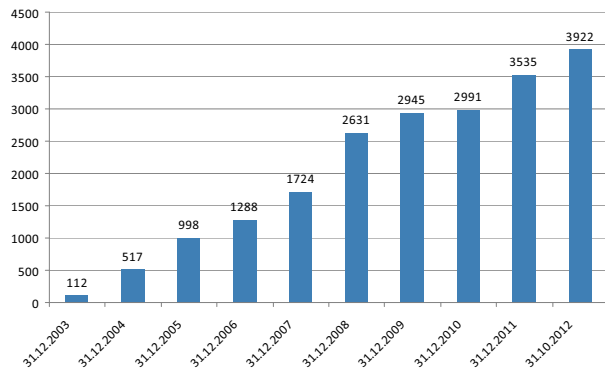
13:00–14:00

Panel dyskusyjny – prowadzenie: Anna Grabowska, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”



Przybyłych gości powitała Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” **Iwona Zakrzewska**. Przypomniała, że agencje zatrudnienia funkcjonują na podstawie: ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, rozporządzenia ministra pracy regulującego m.in. zasady wpisu do rejestru, wydawania certyfikatów i obowiązki związane ze składaniem corocznych informacji z działalności, ustawy o pracownikach tymczasowych, a także ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Przedstawiła informacje dotyczące form prawnych funkcjonowania agencji oraz obowiązków osób je prowadzących. Zaznaczyła, że muszą one współpracować z organami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy. Podała, że obecnie wśród czynnych agencji zatrudnienia w Polsce przeważają spółki z o.o. (ok. 46 proc.) i osoby fizyczne (ok. 30 proc.). Najwięcej agencji zatrudnienia jest w województwach mazowieckim, śląskim i wielkopolskim.

Wykres 2. Czynne agencje zatrudnienia w latach 2003 – 31.10.2012



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie danych z Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia.

Jak zauważyła **Alicja Wasilewska**, Naczelnik Wydziału Aktywizacji Zawodowej Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, o agencjach zatrudnienia należy mówić w powiązaniu z urzędami pracy. Te zaś funkcjonują w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu, mając do czynienia z coraz bardziej elastycznymi umowami i czasem pracy, a także wzrostem samozatrudnienia. Na ich aktywność wpływa też wysokie bezrobocie, popyt na wyspecjalizowanych pracowników czy ograniczone środki z Funduszu Pracy. W takich warunkach rola urzędów pracy wymaga bardziej strategicznego podejścia, które umożliwi ich adaptację do zmian. Urzędy pracy powinny współpracować z podmiotami zewnętrznymi, takimi jak: prywatne agencje, organizacje non profit czy partnerzy społeczni. Zdaniem dra **Jana Czarzastego** ze Szkoły Głównej Handlowej i jednocześnie eksperta Instytutu Spraw Publicznych agencje zatrudnienia mogą przyczynić się w istotny sposób do aktywacji nieaktywnych także poprzez pracę tymczasową, która jest szansą na stworzenie ścieżki wejścia na rynek. Skala bierności zawo-

dowej w Polsce jest duża i obejmuje ok. 750 tys. osób, czyli ok. 4,3 proc. aktywnych zawodowo. Osoby bierne zaprzestają poszukiwania pracy wskutek zniechęcenia dotychczasowymi doświadczeniami. Wiąże się to również ze stylem życia, uwarunkowaniami kulturowymi, co dotyczy np. kobiet pozostających w domu czy tzw. NEET-sów, osób w wieku do 29. roku życia, nieuczących się, niepracujących i niepodlegających żadnym szkoleniom zawodowym.

Profesor **Jacek Sroka** z Uniwersytetu Wrocławskiego zwrócił uwagę, że decydując o zmianach dotyczących aktywizacji bezrobotnych należy brać pod uwagę różnicowanie lokalnych rynków prac. Zaznaczył problem dryfu administracyjnego czy braku cierpliwości w doprowadzaniu na rynek pracy, co przynosi porażki zarówno dla instytucji sprawdzonych, jak i tych nowych, uczestniczących w programach pilotażowych. Odnosząc się do działania agencji zatrudnienia w Europie, prelegent wskazał, że w Wielkiej Brytanii dominuje podejście liberalne, w Austrii doskonale działa aparat administracyjny, a w Danii nie dyskutuje się o roli agencji zatrudnienia, by nie polityzować bieżących rozmów. Zdaniem prof. Jacka Sroki przedstawiciele agencji zatrudnienia powinni brać aktywny udział w dialogu społecznym, gdzie mieliby okazję wyrażania poglądów na temat procedur zatrudniania czy czasu jego trwania. **Amadeusz Konieczny** z Urzędu Pracy w Poznaniu wskazywał, że często przedsiębiorcy, składając wniosek o założenie agencji, zwracają się do urzędu z prośbą o dodatkowe wyjaśnienia. Cennym źródłem informacji o ich późniejszej działalności są kontrole podejmowane przez marszałka województwa. Istnieje znaczny udział agencji w międzynarodowym pośrednictwie pracy, agencje z Wielkopolski kierują przede wszystkim do Niderlandów, Wielkiej Brytanii i krajów skandynawskich. Zauważył, że coraz częściej za osoby bezrobotne pracy szukają członkowie ich rodzin, matka za syna, żona za męża czy dziadkowie za wnuków. To sytuacje z pozoru zabawne, ale w istocie tragiczne.

Jak poinformowała na konferencji Prezes Polskiego Forum HR **Anna Wicha**, w Polsce zarejestrowanych jest prawie 4 tys. agencji zatrudnienia, natomiast aktywnych – mniej niż połowa. Na całym świecie funkcjonuje ich prawie 130 tys., a wartość tego rynku ocenia się na 250 mld euro. W skali globalnej w 2010 r. było zarejestrowanych ponad 10 mln pracowników tymczasowych, co stanowi średnio 1,6 proc. osób czynnych zawodowo. Skoro jest to tak duży biznes, to nie należy go likwidować, ale poprawiać – tak, by reprezentował interesy pracodawcy, ale spełniał też oczekiwania pracowników. Jak wynika z badań, gdyby nie było tego typu agencji, aż 54 proc. pracodawców skorzystałoby z nadgodzin, dodatkowej umowy, ale w gronie tych samych pracowników, a tylko 26 proc.

postanowiłoby zatrudnić nowych pracowników na stałe. Zaznaczyła, że tam, gdzie jest więcej agencji, maleje tzw. szara strefa, a rynek jest lepiej zorganizowany. **Agnieszka Bulik**, Członek Zarządu agencji doradztwa personalnego i pracy tymczasowej Randstad, opowiedziała o pilotażowym programie w Gdańsku, w wyniku którego blisko połowa osób okazała się zmotywowana do znalezienia pracy, sama o oferty dopytywała się jedna osoba z ponad 300. Ostatecznie okazało się, że niezależnie od tego, czy chodziło o grupę osób znajdujących się w projekcie pod opieką agencji, urzędu pracy, czy też zdaną tylko na siebie – wyniki zatrudnienia były podobne. Należy się więc dokładnie zastanowić, jak profilować bezrobotnych. W pierwszej kolejności trzeba skupić się na tych, którzy utracili pracę nie dłużej niż przed 6–8 miesiącami.



Udział w konferencji wzięli też przedstawiciele partnerów społecznych.

W panelu dyskusyjnym, który prowadziła Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog” **Anna Grabowska**, przedstawiciele pracodawców opowiedzieli się za rozwojem agencji zatrudnienia, za takimi zmianami w prawie, które nie będą zmuszały ich do ponoszenia nieuzasadnionych konsekwencji finansowych. Doktor **Grażyna Spytek-Bandurska**, reprezentująca PKPP Lewiatan, podkreśliła, że zawsze należy brać pod uwagę kompetencje i umiejętności osób trafiających do urzędów pracy. W urzędach jest zbyt dużo biurokracji, a za mało indywidualnego podejścia. Według **Tomasza Misiaka** reprezentującego Pracodawców RP agencje mogłyby stać się certyfikowanymi pośrednikami, przez których można byłoby rejestrować się tak, jak dziś w urzędzie pracy, co polepszyłoby jakość usług. Podał, że z usług urzędów pracy najczęściej korzy-

stają mikro- i małe przedsiębiorstwa, zaś klientami instytucji prywatnych są głównie firmy średnie i duże. **Domini-ka Staniewicz** z Business Centre Club zauważyła, że zawsze będą agencje zatrudnienia działające nieuczciwie i nadużywające umów cywilnoprawnych, ale nie można wszystkim z góry przypisywać złych intencji. Od tego są zresztą takie instytucje, jak Państwowa Inspekcja Pracy, by je kontrolowały, a następnie doprowadzały do eliminacji z rynku. **Izabela Opęchowska** ze Związku Rzemiosła Polskiego przyznała, że agencje zatrudnienia to przyszłość rynku pracy. Zaznaczyła, że zwłaszcza dla młodych ludzi kończących naukę funkcję agencji zatrudnienia mogą pełnić izby rzemiosła, potrzebują one jednak współpracy z wojewódzkimi i powiatowymi urzędami pracy.

Związki zawodowe wyrażały większy sceptycyzm wobec traktowania agencji zatrudnienia jako lekarstwa na trudności w znalezieniu pracy i stale wydłużający się okres pozostawania w bezrobociu. Doktor **Anna Reda** z NSZZ „Solidarność” stwierdziła, że agencje powinny zapewnić ochronę osobom, które zatrudniają. W tym kontekście źle wypadają zwłaszcza agencje pracy tymczasowej, które nadużywają umów cywilnoprawnych (w 2011 r. ponad 55 proc.) i są zainteresowane tylko tzw. łatwymi klientami. Ekspertka zauważyła jednak również pozytywny aspekt działania agencji, które poprzez współpracę z urzędami stają się instytucjami rynku pracy, tak jak przewidują przepisy. Problem jedynie w instrumentach, przy pomocy których współpraca ta miałaby się układać. Warto zatem kontynuować takie projekty, jak zakończony właśnie gdański pilotaż. **Sławomir Wręga** reprezentujący na konferencji Forum Związków Zawodowych mówił, że agencje pracy tymczasowej zajmujące się, jako podmioty prywatne, pośrednictwem pracy są obecnie postrzegane przez pracowników bardzo źle. Wskazał, że skuteczność agencji zatrudnienia, jeśli chodzi o znajdowanie miejsc pracy dla bezrobotnych, jest dokładnie taka sama jak urzędów pracy, co potwierdzają przytoczone podczas konferencji badania agencji. Taki sam wskaźnik badanych znajdował bowiem pracę, niezależnie od tego, czy szukano jej przy pomocy agencji, urzędów pracy, czy nie korzystano z niczyjej pomocy. **Piotr Szumlewicz** reprezentujący na konferencji OPZZ zaznaczył, że działanie agencji zatrudnienia jest droższe niż urzędów pracy, ponieważ dodatkowo muszą wypracować dla siebie zysk, tak jak np. OFE wobec ZUS. Jednocześnie, jego zdaniem, nie są bardziej wydajne, co potwierdził pilotażowy program prowadzony w Gdańsku.

Konferencja „Flexicurity: rynek pracy, prawo pracy i dialog społeczny”

Warszawa, 19.12.2012

PROGRAM:

10:00–10:30

Rejestracja uczestników, poczęstunek

10:30–10:40

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

10:40–11:10

Otwarcie konferencji: dr hab. Jacek Męcina, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej

11:10–11:40

prof. Kazimierz Frieske, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych
„Co się kryje za ideą *flexicurity*?”

11:40–12:10

dr Lucyna Machol-Zajda, Zakład Zatrudnienia i Rynku Pracy Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych
„Praca a życie pozazawodowe: regulacja polskiego rynku pracy”

12:10–12:30

dr Jan Czarzasty, Szkoła Główna Handlowa
„Duński i holenderski model *flexicurity*”

12:30–12:50

Krzysztof Getka, Fundacja im. Friedricha Eberta
„Niemiecki model *flexicurity*”

12:50–13:20

dr Adam Tomanek, Uniwersytet w Białymstoku
„*Flexicurity* z perspektywy regionu: doświadczenia z województwa podlaskiego”

13:20–14.00

Lunch

14:00–14:30

Tomasz Kacprzak, Uniwersytet Łódzki
„Rola partnerów społecznych we wdrażaniu *flexicurity* w Polsce”

14:30–16:00

Panel dyskusyjny – prowadzenie: Anna Grabowska, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”



Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej dr hab. **Jacek Męcina** w swoim wystąpieniu mówił



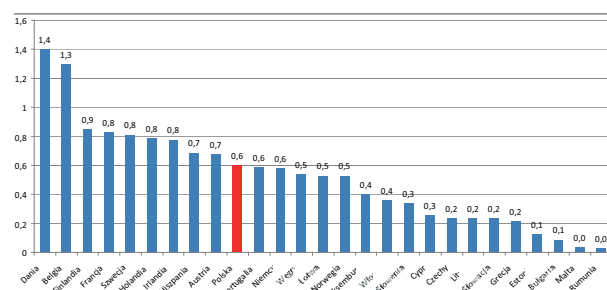
Konferencję otworzył Sekretarz Stanu w MPiPS Jacek Męcina.

o historii kształtowania się modelu *flexicurity* w Europie. Najistotniejszy był moment nazywany końcem fordyzmu, czyli kres bezpieczeństwa i stabilności w Europie. Gospodarka weszła w fazę globalizacji, okazało się, że konkutowanie – również kosztami pracy – odgrywa kluczową rolę dla alokacji przedsiębiorstw, a więc także dla miejsc pracy. W tej rywalizacji Europa wyraźnie osłabła. W latach 80. i 90. nasilił się kryzys w stosunkach pracy, gdzie, zgodnie z tradycyjnym paradygmatem prawa, odpowiedzialność za bezpieczeństwo zatrudnienia ponosi pracodawca. Zaczęto poszukiwać więcej elastyczności w stosunkach pracy, ale tak, by nie negować charakterystycznych elementów europejskiego modelu społecznego. W ustawodawstwie europejskim wyraźnie widać tę ewolucję – tzw. białe, zielone księgi dotyczące elastyczności zatrudnienia, które pojawiły się w 1993 r. i 1994 r. Powstają nowe dyrektywy, które są pewnym kompromisem, sprowadzającym się do rozszerzania stosowania umów na czas określony, ale jednocześnie limitowania go mechanizmami ochronnymi. Jak rozwijać elastyczność na rynku pracy, zachowując pewne standardy bezpieczeństwa? To pytanie staje się początkiem dyskusji o *flexicurity*. Polska ma wiele elementów związanych z elastycznością zatrudnienia. Nowe możliwości dają np. porozumienia zawierane między pracodawcą a związkami zawodowymi. Wiceminister Jacek Męcina zaznaczył, że co najmniej w dwóch obszarach potrzebne są reformy, które zostaną poddane konsultacjom. Polityka rynku pracy musi być realizowana przy większym udziale parterów społecznych, angażowaniu ich wprost, nie zaś jedynie w prognozowaniu czy opinowaniu działań politycznych.

Zdaniem Dyrektora Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych prof. **Kazimierza Frieske** z danych m.in. OECD i Eurostatu wynika, że jest wiele państw, które stosunkowo dobrze prosperują, mimo że ich rynek pracy jest znacznie „słabszy” od polskiego. W literaturze wyraźnie widać, że nie ma bezpośredniego przełożenia między różnymi wskaźnikami elastyczności rynku pracy a tym, co opisują ekonomiści. Nie oznacza to jednak, że elastyczność rynku pracy nie ma wpływu na strukturę rynku pracy, bo np. prowadzi do spadku bezrobocia długookresowego. Sukces gospodarczy nie zależy od tego, czy gospodarka jest bardziej, czy mniej zderegulowana, ale od innowacyjności i wyboru trafnych strategii gospodarczych.

Profesor Frieske przywołał też prof. Jerzego Hausnera mówiącą, że spory o poziom regulacji rynku pracy w Polsce są kłótniami zastępczymi, ponieważ Polacy przepalili szansę na budowę rzeczywiście innowacyjnej gospodarki. Idea *flexicurity* zmierza do eksternalizacji ryzyka gospodarczego poszczególnych przedsiębiorstw czy przedsiębiorców. Interesujące jest zatem pytanie: kto ma zapłacić za *security*? Jeżeli wszyscy, poprzez podatki, budżet i finansowanie instytucji państwa opiekuńczego, to jest to wezwanie do redystrybucji, a więc do socjalizmu w czystej postaci. Nie da się zatrzymać zmian, jakie dokonują się na rynku pracy. O tym warto rozmawiać, by idea *flexicurity* nabrała empirycznego sensu.

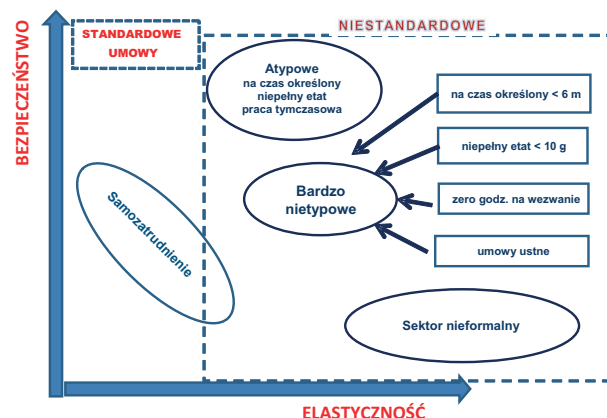
Wykres 3. Wydatki na instrumenty aktywnej polityki rynku pracy w Europie jako proc. PKB w 2010 r.



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie Eurostat.

Doktor **Lucyna Machol-Zajda** z Zakładu Zatrudnienia i Rynku Pracy Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych zauważyła, że pojęcie „elastyczny” zrobiło zawrotną karierę. Wszystko dokoła nas musi być elastyczne, w efekcie praca elastyczna stała się w pojęciach naszych umów pracą atypową, prekaryjną. Tymczasem praca atypowa w rozumieniu wspólnotowym to praca w niepełnym wymiarze czasu. Dobrym przykładem elastycznych rozwiązań są dwa rodzaje przejścia na emeryturę – emerytura częściowa, a więc w niepełnym wymiarze, i elastyczny wiek emery-

Wykres 4. Nietypowe warunki umów



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.

talny, w którym na ogół nie występuje górny limit wieku przejścia na emeryturę, wyznacza go sobie sam ubezpieczony.

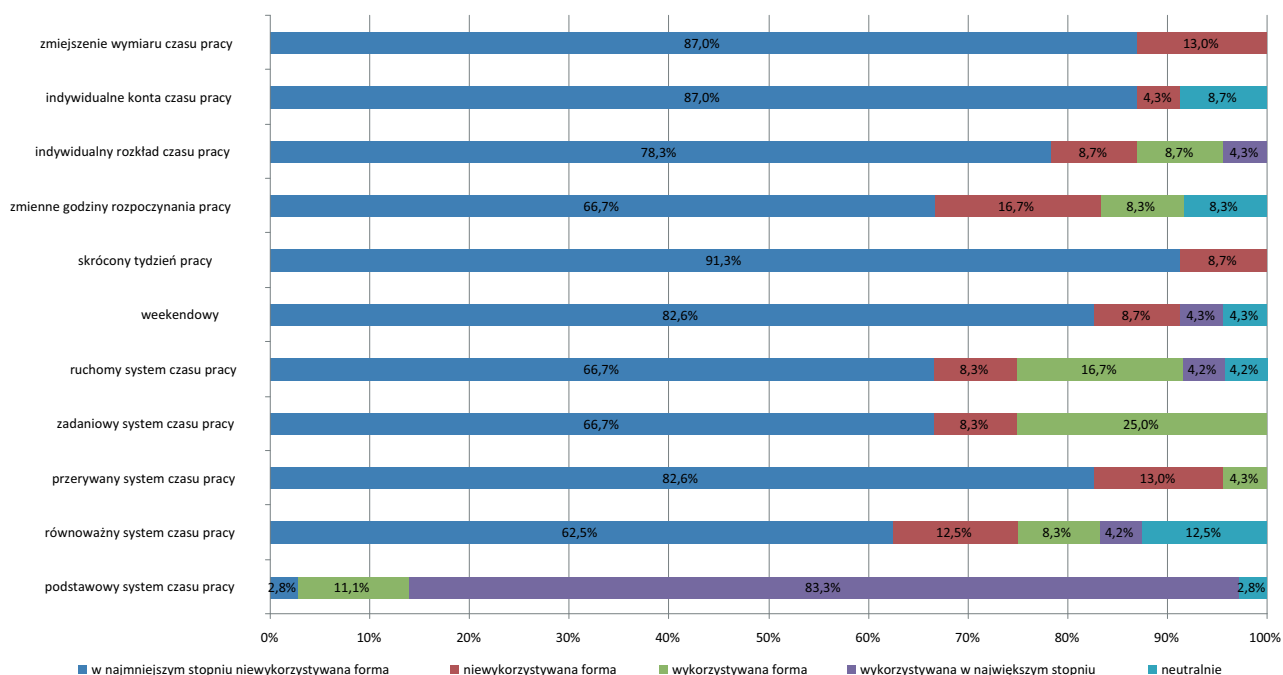
W swoich wystąpieniach dr **Jan Czarzasty** ze Szkoły Głównej Handlowej oraz **Krzysztof Getka** z Fundacji im. Friedricha Eberta nawiązywali do modelu *flexicurity*, na przykładzie państw europejskich, przedstawiając dwa odmienne modele duński i holenderski oraz reformę rynku pracy w Niemczech. Model duński to tzw. złoty trójkąt, czyli połączenie trzech wzajemnie na siebie oddziałujących sił, po pierwsze wysokiej elastyczności ilościowej, którą można opisać jako łatwe zwalnianie i zatrudnianie, po drugie wysoki poziom aktywności zawodowej tzn. wysoka stopa zatrudnienia i po trzecie świadczenia wypłacane bezrobotnym. W Holandii elastyczność jest mniejsza niż w Danii. Meritum reformy holenderskiego rynku pracy i budowy tamtejszej formuły *flexicurity* polegało na promocji zatrudnienia i promocji zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu. W Niemczech mówi się raczej o reformie rynku pracy i państwa socjalnego, reformie opieki adresowanej szczególnie do osób bezrobotnych. Niemieccy pracodawcy chcą ograniczenia kosztów państwa socjalnego, natomiast związki zawodowe mają obawy, że stosowanie *flexicurity* będzie prowadziło do dalszego uelastyczniania rynku pracy, ograniczania ochrony stosunków pracy.

Doktor **Adam Tomanek** z Uniwersytetu w Białymstoku przedstawił doświadczenia z realizacji regionalnego projektu pt. „*Flexicurity* – szanse na zrównoważony rynek

pracy”. W tym kontekście wymienił główne wyzwania rozwojowe: postęp techniczny, globalizację, procesy demograficzne, ale także procesy migracyjne czy przenikanie się kultur. Wskazał dobre przykłady działań podjętych przez firmy dla zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom, a przynajmniej możliwie największej ich liczbie. Przyjmowano rozwiązania zmniejszające wymiar czasu pracy, ograniczono zatrudnienie na zlecenia, umowy o dzieło. Firmy z danej branży działające w województwie podlaskim dzieliły się zamówieniami. Doktor Tomanek przytoczył wnioski płynące z projektu, że zarówno strona pracowników i pracodawców zgadzają się z tym, że *flexicurity* to koncepcja niezbędna wobec wyzwań współczesnego rynku pracy. Z drugiej strony brakuje jednak uniwersalnych prób godzenia elastyczności z bezpieczeństwem. Cały czas trzeba zatem szukać rozwiązań „szytych na miarę”, nie tylko w kontekście kraju, regionu, ale wręcz w kontekście poszczególnych zakładów.

W literaturze przedmiotu mówi się, że polityka *flexicurity* powinna opierać się na czterech filarach: elastyczności, bezpieczeństwie, aktywnej polityce rynku pracy i kształceniu ustawicznym. Brakującymi jej filarami w Polsce jest niedostatek reguł i procedur dialogu społecznego, odpowiednia kultura stosunków przemysłowych oraz dostateczne finansowanie – argumentował kolejny z prelegentów konferencji **Tomasz Kacprzak** z Uniwersytetu Łódzkiego. Każda akcja, zmiana, umowa traktowana jest jak umowa społeczna, a wszystkie te rozwiązania muszą

Wykres 5. Wykorzystywanie różnych form zatrudnienia w województwie podlaskim – oczami pracodawców



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie „Flexicurity – szanse na zrównoważony rynek pracy”.

kosztować. Tymczasem na dzień dzisiejszy nie ma źródeł finansowania. Odniósł się również do kwestii dialogu społecznego w Polsce. Podkreślił, że obecnie związki zawodowe i pracodawcy mają niewiele zaufania do siebie nawzajem, ale jednocześnie czują wobec siebie respekt. Zgodnie natomiast stawiają zarzuty rządowi, który, ich zdaniem, pozoruje dialog, nie przestrzega prawa. Wskazują też brak bezpośredniego wpływu ustaleń wypracowanych w Trójstronnej Komisji na proces legislacyjny, co zmniejsza szansę na budowę dobrego, polskiego modelu *flexicurity*.

Rozpoczynając konferencyjną debatę, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog” **Anna Grabowska** przypomniała, że w koncepcji *flexicurity* to elastyczność stanowi przedmiot sporów, a wśród partnerów społecznych jest to szczególnie widoczne podczas dyskusji na posiedzeniach zespołów problemowych Trójstronnej Komisji. Pracodawcy kładą nacisk na elastyczność, podkreślając, że umożliwiłaby ona większe wsparcie pracownikom w znalezieniu pracy, a jednocześnie pozwoliła na lepsze radzenie sobie z kryzysem przez pracodawców. W opinii związkowców często jest to sposób na łatwe zwalnianie pracowników, a więc wypaczenie samej idei. W opinii wyrażonej w debacie przez **Dariusza Trzcionkę** z Forum Związków Zawodowych w Polsce jest za dużo elastyczności, a za mało stabilności. Młodym ludziom proponuje się w większości zatrudnienie na zlecenie lub umowę o dzieło. Związki zawodowe, nazywając je umowami śmieciowymi, nie twierdzą, że są one nie do przyjęcia, ale podkreślają, że muszą być zachowane proporcje między nimi i standardowymi, nieszufladkowanymi umowami o pracę. **Paweł Galec** z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych mówił, że młody człowiek, któremu proponowana jest umowa cywilnoprawna nie ma wyboru: może ją przyjąć albo dalej szukać pracy. Ze statystyk wynika, że ok. 30 proc. osób od 18. do 24. roku życia jest bezrobotnych, a z osób pracujących 70 proc. ma zatrudnienie na czas określony. Otrzymanie umowy na czas nieokreślony staje się swoistym awansem.

Izabela Opęchowska ze Związku Rzemiosła Polskiego podkreśliła, że według właścicieli małych firm elastyczność na polskim rynku pracy jest za mała. W sytuacji kryzysowej

potrzebne jest im chociażby elastyczne rozpoczęcie pracy, przerwy, ruchomy czas pracy. Nie jest to podyktowane chęcią pracodawcy, ale koniecznością dostosowania się do potrzeb klientów. Drugi problem małych firm to brak wykwalifikowanej siły roboczej, a jej kształcenie to także element *flexicurity* – uczenia się przez całe życie i szybkiego przekwalifikowywania. W opinii dr **Grażyny Spytek-Bandurskiej** z PKPP Lewiatan warto zastanowić się, czy rzeczywiście dobrym rozwiązaniem jest zatrudnienie na czas nieokreślony z płacą minimalną, bez dodatkowych świadczeń, premii czy dodatków, jakie pracodawcy mogą zaproponować w ramach systemu motywacyjnego. Może lepiej mieć pracę, nawet elastyczną, wiążącą się z dosyć łatwym zwolnieniem pracownika, kiedy tej pracy nie ma, ale i szybkim przyjmowaniem do niej, gdy zamówienia w firmie się pojawią. Zdaniem ekspertki bardzo dobrą formą jest praca tymczasowa stanowiąca wprowadzenie do tego, by aktywizować ludzi, którzy z różnych względów mają trudności w odnalezieniu się na rynku pracy. Doktor **Monika Gładoch** z Pracodawców RP zwróciła uwagę, że dialog jest zasadą konstytucyjną społecznej gospodarki rynkowej. Idea *flexicurity* łączy się w opinii ekspertki z ogromnym poczuciem odpowiedzialności za to, co się dzieje na rynku pracy, za to, by zatrudnieni mieli godne warunki pracy z jednej strony, a z drugiej, by były tworzone perspektywy umożliwiające powstawanie nowych miejsc pracy. Według niej należy zburzyć mit, jakoby ludzie młodzi byli karani tym, że nie zaczynają pracy od umowy na czas nieokreślony, albo że nie zaczynają umowy za pieniądze, które by chcieli otrzymać. Nie wszyscy chcą pracować w określonych godzinach, często ludziom przedsiębiorczym zależy na zajęciu się doksztalceniem, prowadzeniem firmy czy dodatkowymi zleceniami. Według **Zbigniewa Żurka**, Wiceprezesa Business Centre Club obowiązkiem rządu jest wysłuchanie strony społecznej, ale jego prawem i obowiązkiem – podjęcie decyzji, jaką uważa za słuszną. Nie zgodził się on z opinią, że rynek jest obecnie rynkiem pracodawców, zawsze był i będzie rynkiem klienta. Logika i matematyka pokazują, że jeżeli tworzy się np. specjalne programy dla młodych, to są one automatycznie skierowane przeciwko starszym. Dowodził, że działaniami zgodnymi z modelem *flexicurity* nie da się rozwiązać wszystkich problemów rynku, ale i tak warto o niego walczyć.

Debata „Europejski Rok Obywateli – dialog społeczny czy obywatelski?”

Warszawa, 23.01.2013

PROGRAM:

11:00–11:30

Rejestracja uczestników, poczęstunek

11:30–14:00

Powitanie: Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego

dr Justyna Nakonieczna, Instytut Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego,
„Czy migracja zawodowa sprzyja dialogowi obywatelskiemu?”

Piotr Pawłowski, Prezes Stowarzyszenia „Integracja”,
„Aktywność społeczna i zawodowa okiem osoby z niepełnosprawnością”

Marek Szpunar, Prezes Fundacji dla Uniwersytetu Jagiellońskiego,
„Aktywność społeczna i zawodowa okiem dojrzałego pokolenia”

Piotr Müller, Przewodniczący Parlamentu Studentów RP,
„Aktywność społeczna i zawodowa okiem młodego pokolenia”

Rafał Rudnicki, Kierownik Wydziału Informacji
i Komunikacji Społecznej Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce,
„Dlaczego właśnie Rok Obywateli?”

Panel dyskusyjny – prowadzenie: Anna Grabowska, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”.
Wystąpienia Przedstawicieli Partnerów Społecznych i zaproszonych Gości

14.00–14.30

Lunch





Na zdjęciu od lewej: Dyrektor CPS „Dialog” Iwona Zakrzewska, Redaktor Naczelna „Dialogu” Anna Grabowska, Prezes Fundacji dla Uniwersytetu Jagiellońskiego Marek Szpuner, dr Justyna Nakonieczna z UW, Przewodniczący Parlamentu Studentów RP Piotr Müller, Prezes „Integracji” Piotr Pawłowski.

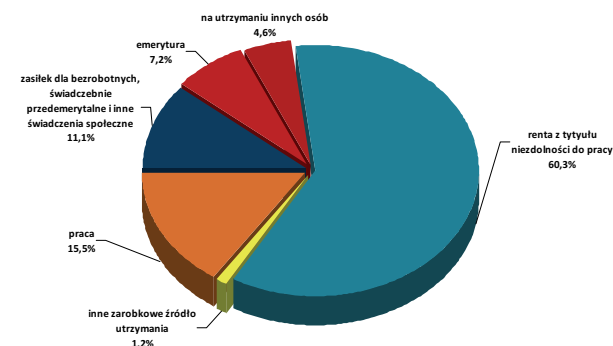
Jak podkreśliła, witając uczestników Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** – unijne obywatelstwo jest jednym z najskuteczniejszych narzędzi budowania wspólnej tożsamości. Demokracja, państwo prawa, wolność, równość, prawa człowieka czy swobody obywatelskie to podstawowe wartości wpisane do Traktatu UE. Niestety, z sondażu Eurobarometru wynika, że tylko 43 proc. respondentów stwierdziło, że wie, co to znaczy być obywatelem europejskim, a 32 proc. uznało, że są dobrze poinformowani o ich prawach w tym zakresie. Dlatego też warto zainicjować debatę, informować o tym wszystkim w Europejskim Roku Obywateli. Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” właśnie ten proces rozpoczęło...

Justyna Nakonieczna z Instytutu Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego odniosła się w swoim wystąpieniu do procesów migracyjnych. Przypomniała, że Polacy ochoczo przystąpili do sprawdzania jednej ze swobód wewnętrznego rynku UE – swobody przepływu ludzi. Obecnie GUS szacuje, że około 2 mln naszych rodaków już na stałe przebywa za granicą, a wśród nich przeważają kobiety. To co w całej UE jest normalne, w Polsce okazuje się to sporym problemem. Polacy przeważnie wyjeżdżają do Wielkiej Brytanii, Irlandii, Niemiec, w pewien sposób staliśmy się wcześniejszymi Hiszpanami, Portugalczykami czy Turkami Europy. Z drugiej strony, mamy ok. 670 tys. osób pochodzenia zagranicznego stale przebywających w Polsce. Największą grupą imigracyjną są w tej chwili Ukraińcy – ponad 200 tys. osób, Niemcy czy Białorusini – po ok. 80 tys. osób. Wyjazd z kraju nigdy nie jest prosty. Migranci opuszczając swoje państwo odcinają swoje korzenie, a w nowym miejscu zawsze są obcy. Integrację często utrudniają pokutujące stereotypy, np. w Polsce Niemcy kojarzeni są jako zgłaszający roszczenia do majątku, Ukraińcy jako tani, niewykwalifikowani pracownicy. Tymczasem potrzebujemy rąk do pracy – młodych, silnych osób, aktywnych i kreatywnych, które będą pracować w starzejącej się Europie. Z drugiej strony, poja-

wia się widmo bezrobocia, konkurencja niższych płac. Przed Europą stoi zatem wyzwanie, nie tylko asymilacji, ale także uaktywnienia migrantów, by rzeczywiście poczuli się obywatelami państw, w których przebywają.

Piotr Pawłowski, Prezes Stowarzyszenia „Integracja”, podkreślił, że bardzo rzadko pokazuje się niepełnosprawność przez pryzmat aktywności i samodzielności. Raczej postrzega się ludzi z niepełnosprawnością z punktu widzenia siedzenia w domu, nieustannej pomocy i zaakceptowania sytuacji, w jakiej się znaleźli. Tymczasem w Polsce jest ponad 4 mln niepełnosprawnych, których szanse muszą być wyrównywane. Powinny być one partnerem dla rządu, parlamentu, instytucji publicznych. W opinii Piotra Pawłowskiego problem polega na tym, że od kilku lat poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce się nie zmienił, a dedykowane środki, które głównie są w Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, idą na utrzymanie obecnej sytuacji. Dodał, że stereotypy powodują, że pracodawcy nie są w stanie zaakceptować pracownika z niepełnosprawnością. Stąd też wiele osób i instytucji woli płacić tzw. karę na PFRON. Tymczasem jest wiele osób, które mogą samodzielnie funkcjonować i pracować, jednak pod warunkiem, że zostaną im wyrównane szanse. Wtedy osoby z niepełnosprawnością na pewno nie będą ciężarem dla społeczeństwa.

Wykres 6. Główne źródła utrzymania osób z niepełnosprawnością w Polsce



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie BAEL, GUS, 2009.

W opinii **Marka Szpunara**, Prezesa Fundacji dla Uniwersytetu Jagiellońskiego, istotną rolę w kształtowaniu społeczeństwa obywatelskiego odgrywają także ludzie starsi, których stale przybywa. Niestety, brakuje dla nich programów edukacyjnych, miejsc integracji, szczególnie poza dużymi ośrodkami akademickimi, które pomagałyby rozwijać więź międzypokoleniową czy wewnątrzpokoleniową, tak by osoby starsze czuły się potrzebne. Obecnie w Polsce działa około 400 Uniwersytetów Trzeciego Wieku, zrzeszających około 140 tys. słuchaczy. Integrują się w nich przede wszystkim ludzie z wyższym wykształceniem. Marek Szpunar przypomniał, że 2012 r. był Rokiem Osób Starszych i łączności międzypokoleniowej. Powstał

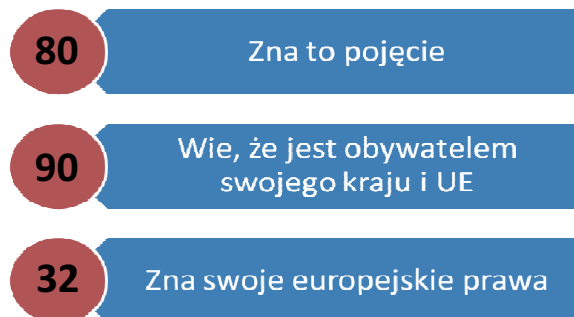
rządowy program skierowany do osób starszych. Teraz chodzi o to, by zwiększyć procent seniorów angażujących się w działania na rzecz swojego pokolenia, i ludzi młodych, by chcieli być bardziej aktywni zawodowo i życiowo. Dotyczy to zarówno Polski, jak i innych państw Europy Centralnej i Wschodniej. W Czechach np. polityka senioralna ma się całkiem dobrze, ale już na Słowacji jest znacznie gorzej, a w Bułgarii trzeba ją zacząć od podstaw.

Piotr Müller, Przewodniczący Parlamentu Studentów RP, mówił, że z punktu widzenia młodego obywatela w perspektywie najbliższych 10 lat zmiany demograficzne, które się do nas zbliżają, będą miały ogromny wpływ na dialog, aktywność zawodową i społeczną. Wiele osób wchodzących w dorosłe życie myśli, że nie sposób połączyć tej aktywności z rodziną. Odnosił się też do błędu popełnionego kilka lat temu, jeśli chodzi o kształt i kierunki polskiej edukacji. W efekcie dziś Polska ma największy w Europie wskaźnik studentów, którzy po ukończeniu nauki nie mogą realizować swoich zawodowych aspiracji. W jakimś sensie zostali oni oszukani, że wyższe wykształcenie daje przepustkę do kariery zawodowej. Sytuacja zmieni się za kilkanaście lat, kiedy ok. 2020 r. wskutek niżu demograficznego w Polsce będzie 600 tys. studentów mniej niż dziś, ale szkół wyższych pozostanie niemal tyle samo. Prelegent zauważył, że aktywność społeczna młodych nie jest możliwa bez zaplecza finansowego. Jeżeli los zawodowy absolwenta jest niepewny, to z aktywnością społeczną będzie się musiał niestety pożegnać.

Rafał Rudnicki, Kierownik Wydziału Informacji i Komunikacji Społecznej Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce, mówił, że w Roku Obywateli planowanych jest wiele spotkań informacyjnych, m.in. trwają przygotowania do wielkiej debaty o przyszłości Europy oraz forum na temat bezrobocia wśród młodych. W 2014 r. będą wybory do Parlamentu Europejskiego i władzom europejskim bardzo zależy na tym, by w debacie na temat obywatelstwa pojawiło się to, że wszyscy mamy prawo głosować i być wybieranymi. Dodał, że cele Europejskiego Roku Obywateli będą takie, by zwiększyć świadomość obywateli, informować, jakie mają prawa, jakie istnieją polityki i programy, w jaki sposób można z tych praw korzystać. Komisja Europejska nie będzie działała sama, lecz w partnerstwie z różnymi instytucjami unijnymi i krajowymi, a także biurami informacyjnymi Parlamentu Europejskiego, władzami lokalnymi i regionalnymi.

Rozpoczynając debatę, która odbyła się w drugiej części konferencji, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog” **Anna Grabowska** przytoczyła badania naukowe, które pokazują, że Polacy raczej nie wierzą w to, że władza liczy się z ich zdaniem, zarówno krajowa, jak i europejska. Widać to również w dyskusjach prowadzonych w dialogu społecznym.

Wykres 7. Statystyki dotyczące znajomości idei obywatelstwa UE



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce.

Jak podkreślał w swojej wypowiedzi Wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych **Zygmunt Mierzejewski**, dawno doszliśmy do wniosku, że jeżeli chcemy rozwijać społeczeństwo obywatelskie do poziomu, który jest w Europie, to musimy rozwijać go o wiele szybciej, niż robiły to i robią inne państwa UE. Lata komunizmu zniechęciły Polaków do wielu nowych rozwiązań, wprowadzając zamiast tego złe nawyki. Według **Barbary Surdykowskiej** z NSZZ „Solidarność” europejski dialog społeczny, który toczy się między Europejską Konfederacją Związków Zawodowych a trzema organizacjami, które zrzeszają organizacje pracodawców, ma się nienajlepiej. Jednak mimo to jest on zdecydowanie silniejszy niż ten, z którym mamy do czynienia w Polsce. Pewne napięcia pomiędzy dialogiem obywatelskim a społecznym, które mają miejsce w naszym kraju i na płaszczyźnie unijnej, to kwestia tego, w jaki sposób Komisja Europejska ma konsultować swoje projekty i działania. **Bogdan Grzybowski** z OPZZ odniósł się do braku zaufania do europejskiego, obywatelskiego dialogu. Przytoczył fakty mówiące jego zdaniem o braku solidarności międzynarodowej: Polska nie przyjęła w pełni Karty Praw Podstawowych, są wielkie trudności, by ratyfikować w pełni Konwencję 102 dotyczącą minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, z wielką trudnością wdrażane są Krajowe Ramy Kwalifikacji, które pozwalająby nam wyjeżdżać do innych krajów bez traktowania nas jak obywatel drugiej kategorii, by nasze dyplomy były uznawane. Jeżeli chodzi o migracje, to w jego opinii proces ten musi podlegać szczególnej analizie z punktu widzenia ochrony krajowego rynku pracy. Według **Marty Płonki** ze Związku Rzemiosła Polskiego małe i średnie firmy są zainteresowane dialogiem społecznym, choć bardziej na poziomie krajowym. Nękają je podstawowe problemy związane z Kodeksem pracy, z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, ale interesują je również sprawy związane z ograniczeniem biurokracji krępującej prowadzenie działalności gospodarczej. Migracje mają swoje pozytywne skutki, jak np. wyższe wynagrodzenia, ale również negatywne – utrata wykwalifikowanej kadry i ponoszenie jako społeczeństwo wydatków związanych z kształ-

cenieniem imigrantów. Przypomniała termin „eurosierocstwo”. Powoduje to negatywny odbiór migracji zarobkowej, którą wiele osób traktuje jako przykrą konieczność, a nie jako sukces finansowy. Przytoczyła badania, z których wynika, że 75 proc. obywateli naszego kraju chętnie wyjechałoby z Polski z dnia na dzień w celu znalezienia lepszej pracy.

Podsumowując debatę, redaktor **Anna Grabowska** zauważyła, że okazji do tematów na temat dialogu społecznego czy obywatelskiego i udziału w nim organizacji pozarządowych, partnerów społecznych czy przy pomo-

cy oddolnych inicjatyw obywateli w tym roku będzie pewnie jeszcze wiele. Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” te dyskusje rozpoczęło, zdając sobie sprawę, że mimo że Traktat Lizboński zapewnia obywatelom i stowarzyszeniom możliwość publicznego prezentowania opinii i wymiany poglądów, to jednak nie jest to jeszcze w pełni wprowadzane w życie. Pozostaje mieć zatem nadzieję, że w 2013 r. rzeczywiście będą wspierane działania społeczne, szczególnie w dobie globalnego kryzysu, kiedy to mnogość problemów nakazuje szukać wsparcia w każdym rodzaju aktywności obywatelskiej.

„Dzięki organizowanym konferencjom i debatom, CPS „Dialog” staje się miejscem dyskusji i ścierania się poglądów na aktualne tematy dotyczące prawa pracy i rynku pracy. Organizatorzy konsekwentnie przestrzegają zasady trójstronnego dialogu, w którym uczestniczą przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pracodawców i rządu”.

*dr Monika Głądoch
Ekspert Pracodawców RP*

„Od pewnego czasu zwiększyły się liczba i jakość organizowanych w CPS „Dialog” konferencji. Ich tematami są istotne dla partnerów społecznych zagadnienia, których ocenę należy, wspólnie – zgodnie z oczekiwaniami organizacji pracowników i pracodawców – wzmacniać i rozwijać”.

*Zygmunt Mierzejewski
Wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych*

„Jako Związek Rzemiosła Polskiego bardzo pozytywnie odnosimy się do inicjatywy podjętej przez CPS „Dialog” w formie organizowanych tematycznych konferencji. Wreszcie powstało forum dyskusji, gdzie w gronie partnerów społecznych można wymieniać poglądy oraz przedstawiać propozycje rozwiązań w ważnych kwestiach obejmujących prace Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Choć, w natłoku spraw, często mamy problem z uczestnictwem, staramy się aktywnie współdziałać”.

*Izabela Opęchowska
Dyrektor Zespołu Dialogu Społecznego
Związku Rzemiosła Polskiego*

„W mojej ocenie, konferencje organizowane przez CPS „Dialog” są bardzo interesujące, uwzględniające aktualną tematykę prac podejmowanych w Trójstronnej Komisji, prowadzone w sposób profesjonalny, zawsze przygotowane pod względem merytorycznym i organizacyjnym, z możliwością wyrażania stanowisk przez partnerów społecznych w panelach dyskusyjnych”.

*dr Grażyna Spytek-Bandurska
Wicedyrektor Departamentu Dialogu Społecznego
i Stosunków Pracy PKPP Lewiatan*

„Konferencje organizowane przez CPS „Dialog” stanowią jedne z nielicznych w naszym kraju forów, na których związkowcy mogą liczyć na swobodną wymianę poglądów z przedstawicielami pracodawców. A to – jak wskazuje przykład Europy Zachodniej – stanowi warunek niezbędny do rozwoju rzeczywistego dialogu społecznego”.

*Barbara Surdykowska
Ekspert NSZZ „Solidarność”*

„Bardzo sobie cenię udział w konferencjach organizowanych przez CPS „Dialog”, bowiem zawsze mam pewność, że będą to debaty treściwe i merytoryczne, dające wiele przemyśleń i wniosków do wykorzystania w bieżącej pracy zawodowej”.

*Paweł Śmigieński
Ekspert Ogólnopolskiego Porozumienia
Związków Zawodowych*

„Z przyjemnością uczestniczę w konferencjach organizowanych przez CPS „Dialog”. Są one ciekawe, starannie przygotowane i poruszające aktualną tematykę. Stanowią dobre forum do konfrontacji opinii różnych środowisk, zgodnej z ich misją.

*Zbigniew Żurek
Wiceprezes Business Centre Club*

Konferencja „Uelastycznianie czasu pracy w Polsce. Ile pracy w pracy?”

Warszawa, 21.02.2013

PROGRAM:

10:30–11:00

Rejestracja uczestników, poczęstunek

11:00–11:10

Powitanie: Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego

11:10–11:30

Otwarcie konferencji: Radosław Mleczko, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej

11:30–11:50

prof. Łukasz Pisarczyk, Uniwersytet Warszawski
„Elastyczny czas pracy – perspektywa nauki prawa pracy”

11:50–12:10

dr Dorota Żołnierczyk, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
„Czas pracy a zdrowie psychiczne pracowników”

12:10–12:30

dr Beata Skowron-Mielnik, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
„Czas pracy – dylematy kształtowania i wykorzystania”

12:30–12:50

dr Dorota Głogosz, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
„Czas pracy z punktu widzenia rodzin i osób młodych: elastyczność możliwa czy konieczna?”

12:50–13:10

dr Paweł Kubicki, Szkoła Główna Handlowa
„Elastyczny czas pracy z punktu widzenia osób starszych i osób z niepełnosprawnościami”

13:10–14:00

Panel dyskusyjny – prowadzenie: Anna Grabowska, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”
Wystąpienia Przedstawicieli Partnerów Społecznych oraz zaproszonych Gości

14:00–14:30

Lunch



Jak podkreśliła na wstępie konferencji Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska**, elastyczny czas pracy to kwestia powiązana z życiem osobistym, zdrowiem, aktywnym starzeniem się, a także z aktywnością na rynku pracy osób niepełnosprawnych.



Konferencję otworzył Podsekretarz Stanu w MPiPS Radosław Mleczek.

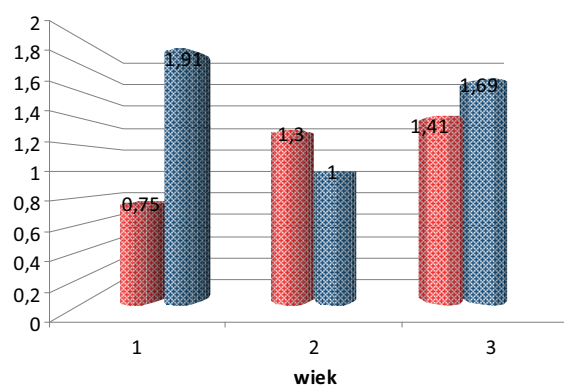
Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej **Radosław Mleczek** w swoim wystąpieniu przedstawił podstawowe cele i założenia rządowego projektu zmieniającego Kodeks pracy w zakresie czasu pracy. Podkreślił, że regulacje czasu pracy powinny uwzględniać wyzwania stojące przed prawem pracy w XXI w. Dotyczy to zwłaszcza procesu globalizacji i zmian w sposobach organizacji funkcjonowania przedsiębiorców. Dodał jednocześnie, że coraz większą rolę odgrywa kwestia umożliwienia pracownikom godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Wiceminister Mleczek wyjaśnił, że nowe przepisy umożliwią wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy – jeżeli byłoby to uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji czasu pracy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, a także wprowadzą tzw. ruchomy czas pracy. Projekt ma zwiększyć przestrzeń porozumień zawieranych przez pracodawców i reprezentację pracowników, gdyż wdrożenie nowych, elastycznych rozwiązań będzie wymagało osiągnięcia porozumienia ze związkami zawodowymi, a gdy nie ma ich w danym zakładzie, z przedstawicielami pracowników. Dodał, że harmonogramy pracy danego pracownika będą mogły być sporządzane na okres krótszy niż okres rozliczeniowy obejmujący jednak co najmniej 2 miesiące, przekazywane pracownikom z co najmniej 2-tygodniowym wyprzedzeniem. Przypomniał, że pracownicy będą mogli również sami wnioskować o indywidualne skorzystanie z ruchomego czasu pracy, jeśli uznają to za korzystne dla siebie.

Profesor **Łukasz Pisarczyk** z Uniwersytetu Warszawskiego zaznaczył, że ożywienie dyskusji na temat elastycznego czasu pracy zostało zainspirowane obecną sytuacją gospodarczą. Dodał, że dyskutowanie o elastyczności bez dialogu społecznego jest nieporozumieniem. Wymaga to wsparcia pracodawców, a pośrednio, utrzymując ich w zatrudnieniu, także pracowników. Jako przykład prelegent podał Niemcy, gdzie zmiany w prawie pracy (np. skrócenie czasu pracy dla większej liczby osób) przyczyniły się do przełamania kryzysu. Potrzebne są jednak szer-

sze działania, bo przyczyny kryzysu tkwią w systemie podatkowym, przerostach wymagań administracyjnych czy zbyt małych inwestycjach. Zaznaczył, że obecnie rola partnerów społecznych przy uelastycznianiu prawa pracy powinna być kluczowa. Po stronie pracowniczej jest podmiot – związki zawodowe, które mogą negocjować układy zbiorowe. Brakuje nam natomiast dialogu ponadzakładowego, który w wielu państwach odgrywa zasadniczą rolę.

Jak mówiła podczas konferencji dr **Dorota Żołnierczyk** z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Polska w zakresie długości czasu pracy znajduje się w czołówce. Osoby długo pracujące mają kłopoty z funkcjonowaniem społecznym.

Wykres 8. Ogólny wskaźnik stanu zdrowia w zależności od wieku i płci osoby długopracującej



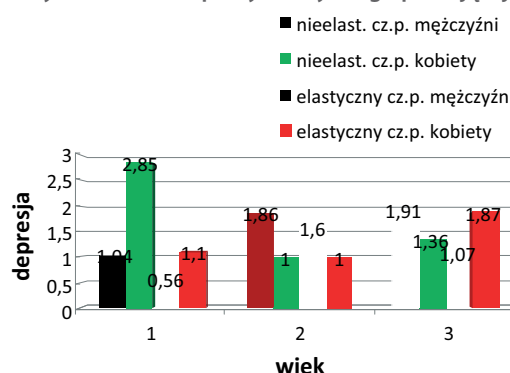
1 kategoria - osoby w wieku od 18-29 lat
2 kategoria - osoby w wieku od 30-39 lat
3 kategoria - osoby w wieku od 40-60 lat

■ mężczyzna
■ kobieta

Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Najczęściej dotyczy to młodych kobiet do 29. roku życia. Przyczyną ich depresji jest nie tylko brak odpowiednio częstego kontaktu z dziećmi, ale także poczucie braku możliwości założenia rodziny. Mimo że awans społeczny kobiet jest dla nich ważny, to nie są one w stanie zrezygnować

Wykres 9. Poziom depresji w zależności od wieku, płci i elastyczności czasu pracy osoby długo pracującej

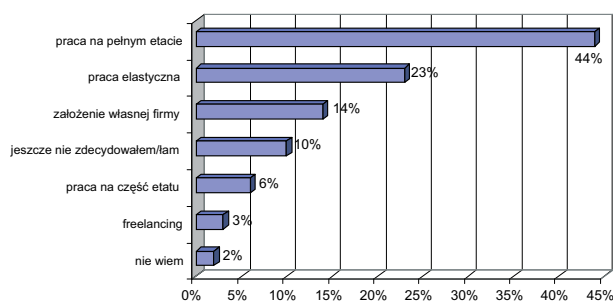


Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

z rodziny, z posiadania dzieci. Jeżeli angażują się w zbyt długą pracę, która uniemożliwia im realizację innych funkcji społecznych, płacą za to depresją. Doktor Żołnierczyk wyjaśniła, że według przeprowadzonych badań możliwość wpływania na czas swojej pracy jest jednoznacznie związana z dobrym zdrowiem psychicznym pracowników. Dla zdrowia psychicznego destrukcyjny jest więc nie tyle długi czas pracy, co długi i nieelastyczny czas pracy.

Według dr **Beaty Skowron-Mielnik** z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu czas pracy Polaków jest na tyle długi, że więcej już nie chcą pracować. Dotyczy to szczególnie ludzi młodych, dla których praca nie jest jedynym celem, którzy na równi z wynagrodzeniem cenią sobie swobodę w organizacji czasu pracy, dającą im szansę na rozwój, ale także kontakty towarzyskie, zainteresowania. Jednocześnie młodzi ludzie nie godzą się na elastyczny czas pracy kosztem zmniejszenia wynagrodzenia. Uważają, że za organizację pracy odpowiada pracodawca, a im płaci za jej wyniki. Mimo takiego elastycznego podejścia młodzi ludzie najczęściej preferują zatrudnienie na pełen etat. Im mniejsza firma, tym częściej stosowany jest elastyczny czas pracy, ale jednocześnie tym częściej nie są przestrzegane w tym zakresie przepisy prawa pracy. Ekspertka podała, że ciągle 60–70 proc. decyzji o zastosowaniu elastycznego czasu pracy jest podyktowanych potrzebami ekonomicznymi pracodawcy wynikającymi z wymogów rynku. Ale coraz częściej to sami pracownicy chcą takich rozwiązań, szczególnie gdy elastyczne rozwiązania już u nich funkcjonują. Jako przykład wskazała Skandynawię, gdzie o uelastycznieniu czasu pracy występują np. związki zawodowe.

Wykres 10. Preferencje pokolenia Y odnośnie pierwszej pracy



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.

Dzieląc społeczeństwo pod względem wiekowym, dr Skowron-Mielnik podała, że tzw. pokolenie Y, czyli osoby urodzone po 1990 r., traktują pracę jako komponent życia prywatnego. Jest ona ważna, ale nie stanowi istoty. Inaczej jest z pokoleniem X, osobami ok. 40. roku życia, które akceptują pracę po kilkanaście godzin na dobę, które można określić nawet jako pracoholików. Tyle że pracodawcy to najczęściej przedstawiciele pokolenia X, więc często nie umieją sobie poradzić z pracownikami z pokolenia Y.

Według dr **Doroty Głogosz** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, mówiąc o czasie pracy, trzeba uwzględnić opiekę nad dziećmi czy osobami starszym. W tym drugim wypadku coraz częściej angażują się także mężczyźni. Podała dane, z których wynika, że 73 proc. mężczyzn i 53 proc. kobiet w Polsce pracuje również w soboty i niedziele, wskutek czego nie ma czasu na kontakt z rodziną czy własne hobby. Ekspertka podzieliła pokolenia z punktu widzenia ich podejścia do pracy. Wskazała grupę najstarszą, wyżu demograficznego, która starając się o pracę, pyta o emeryturę i system zabezpieczeń społecznych. Druga grupa, pokolenie X, pyta o nadgodziny i formy rozwoju osobistego. Natomiast pokolenie Y, zwykle po studiach, nadal mieszka z rodzicami, co daje im możliwość wybrzydzenia. W tej ostatniej generacji zmienna jest zbiorowość tzw. gniazdowników, osadzonych mocno w strukturze rodzinnej, co daje poczucie bezpieczeństwa, a praca ma jedynie spełniać ich wymagania. Inną kwestią związaną z elastycznością podniesioną przez dr Głogosz jest dostosowanie pracy do zdarzeń rodzinnych. W Polsce w ogóle nie ma takiej możliwości aż 40 proc. pracowników, tymczasem dla porównania w Holandii w takiej sytuacji jest tylko 9 proc. pracowników, a w Wielkiej Brytanii – 7 proc.

Doktor **Paweł Kubicki** ze Szkoły Głównej Handlowej podkreślił, że wśród osób z niepełnosprawnościami pracujący w niepełnym wymiarze to ok. 1/3, co daje swoistą awangardę, jeśli chodzi o elastyczne zatrudnienia na sztywnym polskim rynku pracy. Osoby starsze i niepełnosprawne generalnie pozytywnie postrzegają elastyczność zatrudnienia. Jednak sytuacja, w której to sam przedsiębiorca miałby decydować o elastyczności, byłaby dla nich trudna do zrealizowania. Jest też pewna grupa niepełnosprawnych intelektualnie i autystów, dla których jakkolwiek elastyczność jest szkodliwa, gdyż wdrożenie się do pracy i obowiązków ma dla nich kluczowe znaczenie. To właśnie takie osoby stanowią około połowy młodych niepełnosprawnych znajdujących się na naszym rynku pracy.

Jak powiedziała, rozpoczynając debatę z udziałem przedstawicieli partnerów społecznych i zaproszonych gości, **Anna Grabowska**, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”, według raportu agencji zatrudnienia ManpowerGroup w 2013 r. po raz pierwszy od pięciu lat więcej pracodawców planuje zwalniać pracowników niż zatrudniać. Przy takich nastojach blisko 1/3 Polaków boi się utraty pracy. Bezpiecznie czuje się tylko 49 proc. zatrudnionych. To zaś skłania ludzi do godzenia się na wiele, nawet na obniżkę pensji – co deklaruje 33 proc. pytanym. W opinii zwolenników uelastycznienia czasu pracy nowe rozwiązania pomogą ograniczyć skalę zwolnień. Według przeciwników są to argumenty mające uzasadnić zamach na bezpieczeństwo pracowników.

W opinii **Jeremiego Mordasewicza** z PKPP Lewiatan, w dyskusji na temat prawa pracy nie uwzględniamy często, że Polska jest na takim etapie rozwoju gospodarczego jak Holandia, Szwecja czy Wielka Brytania na początku lat 60. Odnosząc się do wpływu elastycznego czasu pracy na bezrobocie, ekspert stwierdził, że nie jest to panaceum, ale na pewno jeden z kluczowych czynników, który je ograniczy. Zdaniem **Pawła Śmigieckiego** z OPZZ nowe rozwiązania o czasie pracy straszą pracowników, więc aby uniknąć ich obaw potrzebny jest dialog w zakładach pracy. Dodał on, że na poziomie ponadzakładowym nie da się dziś w Polsce podpisywać porozumień zbiorowych ze względu na brak odpowiednich przedstawicielstw pracodawców. **Barbara Surdykowska** z NSZZ „Solidarność” zaznaczyła, że 12-miesięczny okres rozliczeniowy będzie mógł skutkować pracą po 12 godzin dziennie przez dłuższy okres, nawet po siedem dni w tygodniu. W ten sposób pracownicy nie będą mieli zapewnionych bezpiecznych, higienicznych warunków pracy. Zaznaczyła, że w Polsce brakuje dialogu sektorowego, który w wielu wypadkach może zadecydować o być albo nie być polskiej gospodarki.

Zdaniem **Zbigniewa Żurka** z Business Centre Club nie należy się obawiać tego, że pracodawcy tak dobierają przedstawicieli pracowników, by ci nikogo nie reprezentowali. Nie trzeba się również obawiać straszenia pracowników zwolnieniami, bo pracodawca zawsze zatrudnia tak dużo osób, ile tylko może. Już Karol Marks mówił, że pracodawca żyje z wyzysku pracownika i tak zostało do dziś. Jak mówił **Andrzej Stępnikowski** ze Związku Rzemiosła Polskiego, polscy pracodawcy znacznie częściej sięgają po elastyczne



Na zdjęciu od lewej: Andrzej Stępnikowski (ZRP), Paweł Śmigiecki (OPZZ), dr Grażyna Spytek-Bandurska (PKPP Lewiatan) i dr Dorota Głogosz (IPiSS).

formy zatrudnienia, np. ograniczanie czasu pracy czy likwidację nadgodzin, niż po redukcję zatrudnienia. Jednocześnie wskazał na potrzebę edukacji pracodawców i pracowników szczególnie w małych firmach, gdzie nieczęsto sięga się do przepisów czy czuwa nad ich zmianami. Stąd możliwość bardziej swobodnego podejścia do kwestii elastyczności czasu pracy. W opinii dr **Grażyny Spytek-Bandurskiej** reprezentującej PKPP Lewiatan przy okazji debaty o elastycznym czasie pracy i tego, że może on sprzyjać likwidacji nadgodzin zasugerowała, że wynagrodzenie za nadgodziny powinno być w Polsce obniżone, bo zmniejsza konkurencyjność naszych firm. W efekcie zdarza się, że inwestorzy wybierają np. Czechy czy Słowację. Ekspertka zauważyła, że ważne jest, by w konkretnych firmach sami partnerzy społeczni przesądzali, czy chcą za nadgodziny dodatkowe wynagrodzenia, czy też czas wolny.

„Konferencje organizowane przez CPS „Dialog” dotyczą kwestii ważnych i niełatwych – bo dostrzegam ich ideologiczne kontrowersje i różnice interesów partnerów społecznych. To jest wyraźne przynajmniej w części panelu dyskusyjnego. Osobną kwestią jest to, czy dyskusje prowadziłyby do wypracowania wspólnego stanowiska, natomiast wartość dodaną stanowi fakt, że stanowiska te ulegają artykulacji”.

*prof. Kazimierz Frieske
Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych*

„Zawsze z przyjemnością przyjmujemy zaproszenia do udziału w przedsięwzięciach konferencyjnych organizowanych przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. Kiedy tam przychodzę, zawsze mam wrażenie, że jest tam obecna osobowość Pana Ministra Andrzeja Bączkowskiego. Dlatego zapewne możliwa jest zarówno swobodna wymiana poglądów w ramach konferencji, jak i trudne dochodzenie do konsensusu odnośnie złożonych problemów społeczno-gospodarczych. Warto pamiętać, jak robił to On”.

*prof. Danuta Koradecka
Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy
– Państwowego Instytutu Badawczego*

Konferencja „Dialog damsko-męski na rynku pracy”

Warszawa, 25.03.2013

PROGRAM:

11:30–12:00

Rejestracja uczestników, poczęstunek

12:00–12:10

Powitanie: Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego

12:10–12:25

Otwarcie konferencji: dr hab. Jacek Męcina, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej

12:25–12:40

Elżbieta Seredyn, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
„Równość płci w polityce społecznej”

12:40–13:00

prof. Kazimierz Frieske, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych
„Sytuacja kobiet – marnie, marniej, ale nie najmarniej”

13:00–13:15

dr Barbara Bobrowicz, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego
„Kobiety na rynku pracy: analiza i prognoza”

13:15–13:30

Aleksandra Niżyńska, ekspertka Instytutu Spraw Publicznych
„Partnerstwo kobiet i mężczyzn w sferze prywatnej – co na to badania?”

13:30–14:30

Panel dyskusyjny – prowadzenie: Anna Grabowska, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”
Wystąpienia Przedstawicieli Partnerów Społecznych oraz zaproszonych Gości

14:30–15:00

Lunch



Witając uczestników konferencji Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** przytoczyła statystyki, z których wynika, że kobiety stanowią 51,6 proc. polskiego społeczeństwa, a według prognoz ich siła ekonomiczna w światowej gospodarce wzrośnie do 2017 r. o 1/3, zwiększy się też ich decyzyjność w sferze prywatnej i publicznej. To wszystko rodzi pewne wyzwania i określone konsekwencje. Od wielu już lat aktywność i przedsiębiorczość kobiet kształtują wskaźniki ekonomiczne, zaś godzenie ról żeńskich i męskich oraz życia zawodowego i osobistego przestało być tematem wyłącznie społecznym.



Na zdjęciu od lewej: Podsekretarz Stanu w MPIPS Elżbieta Seredyn i Sekretarz Stanu w MPIPS Jacek Męcina.

Jak powiedział Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej dr **hab. Jacek Męcina**, relacje między kobietami i mężczyznami na rynku pracy są pewnym problemem. Polska na tle innych państw Unii Europejskiej ma nie tylko niższe ogólne wskaźniki zatrudnienia, ale najbardziej „odstaje” właśnie w zakresie zatrudnienia kobiet. Jak podkreślił, analizując efekty wdrażania Strategii Lizbońskiej w krajach tzw. starej UE, okazało się, że największy potencjał zatrudnienia uwolniono w tych krajach właśnie dzięki wzrostowi aktywności zawodowej kobiet. Wiceminister podkreślił, że od pracy kobiet zależy w dużym stopniu sytuacja funduszu ubezpieczeń społecznych i finansów publicznych. Dodał, że skoro kobiety są statystycznie lepiej wykształcone, to szkoda, aby ten kapitał był niewykorzystany i nie przyczyniał się do wzrostu gospodarczego, a z drugiej strony nie był źródłem samorealizacji i modelu aktywnego życia, bo nas po prostu na to nie stać. Poinformował, że w resorcie pracy powstała np. koncepcja wydłużenia urlopu macierzyńskiego oraz różne sposoby tworzenia szans pracy zawodowej kobiet. Wiceminister Jacek Męcina podkreślał znaczenie partnerstwa, swoistego dialogu, który odbywa się w rodzinach. Bowiem bardzo ważne są postawy, ale trzeba pamiętać, że ich zmiany powstają pod wpływem trwałości przyjmowanych rozwiązań i w tym kontekście ważne są zabiegi o zwiększenie liczby miejsc w żłobkach, powszechny do-

stęp do przedszkoli czy szerszy dostęp do usług opiekuńczych.

Podsekretarz Stanu **Elżbieta Seredyn** zauważyła, że polskie ustawodawstwo dotyczące równości kobiet i mężczyzn na tle państw europejskich nie wygląda źle, gorzej jest z jego realizacją. Wciąż panuje bowiem stereotyp: kobieta jest utożsamiana z obowiązkami domowymi, z opieką nad rodziną. Jest skazana na pomoc partnerowi, by to on mógł robić karierę. Pracodawcy też chętniej patrzą na mężczyzn, mając na uwadze fizjologię kobiet i związane z tym ewentualne urlopy, zwolnienia. Są też określone gałęzie rynku pracy zdecydowanie sfeminizowane, jak np. służba zdrowia, opieka społeczna. Wiceminister podała, że w 2011 r. na tysiąc aktywnych zawodowo mężczyzn przypadało 547 biernych zawodowo, natomiast na tysiąc aktywnych zawodowo kobiet, biernych było aż 1 053. Kobiety, mimo że są lepiej wykształcone, nie zawsze umieją to wykorzystać. Nie zostawiają sobie marginesu błędów, chcą być najlepsze w wykonywaniu swoich obowiązków. To je ogranicza i wywołuje ostrożność. Częstą przyczyną bierności zawodowej kobiet jest też to, że mężczyźni zarabiają lepiej, a skoro tak, to korzystniej dla rodziny będzie, jeżeli to kobieta zostanie w domu, a mężczyzna zaangażuje się zawodowo. Jak zaznaczyła wiceminister, resort pracy próbuje to wszystko zmieniać, np. poprzez wprowadzenie urlopu ojcowskiego czy dzielenie urlopu macierzyńskiego między oboje rodziców. Pomaga się też w opiece nad dzieckiem, np. poprzez organizację przedszkoli, klubów dziecięcych, niani. Wdrażane są projekty unijne mające na celu godzenie życia zawodowego z rodzinnym, np. tak dzieje się w przypadku kobiet wracających do pracy po okresie opieki nad dziećmi czy innymi osobami zależnymi.

Jak podkreślił prof. **Kazimierz Frieske**, z badań wynika, że kobiety są nieuprzywilejowane na rynku pracy, a w ostatnich latach wiedzie im się coraz gorzej. Na tle Europy Polki są w nienajlepszej sytuacji. Różnica wynagrodzeń w stosunku do mężczyzn wynosi 4,5 proc. na niekorzyść kobiet. Małe zróżnicowanie występuje też np. we Włoszech (7 proc.), ale np. w Czechach to już 21 proc., w Austrii i w Niemczech 24 proc. Dyrektor zauważył jednak, że sprawa jest znacznie bardziej złożona. W badaniach nie ma np.

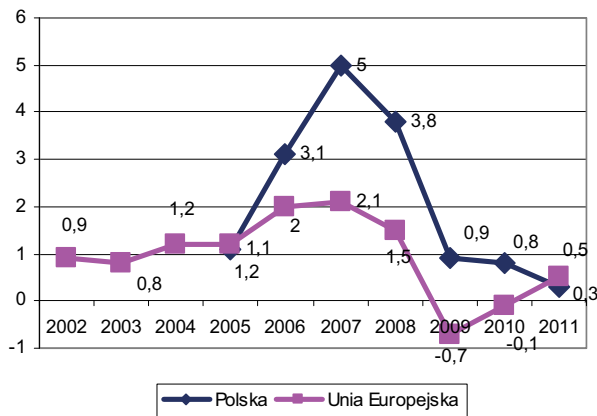


Sytuację kobiet zarysował Dyrektor IPISS prof. Kazimierz Frieske.

uwzględnionego rolnictwa, samozatrudnionych czy mikroprzedsiębiorstw. Poza tym w analizie nie bierze się pod uwagę takich zmiennych, jak staż pracy czy sytuacja rodzinna. Warto też zauważyć, że są pewne sfeminizowane

branże, w których to kobiety zarabiają więcej, np. w Niemczech płaca sprzątaczkki jest o 50 proc. większa niż płaca jej męskiego odpowiednika. W opinii prof. Kazimierza Frieske to, jak się wiedzie kobietom, w zasadniczym stopniu zależy od polityk społecznych danego kraju. Od 2007 r. luka w wynagrodzeniach zaczęła się zmniejszać, potem na skutek kryzysu zatrzymała się. Profesor Kazimierz Frieske mówił też o udziale kobiet w życiu gospodarczym, gdzie Polska wśród 124 krajów zajmuje 72. pozycję. W odniesieniu do udziału w rynku pracy jest to pozycja 55., w równouprawnieniu politycznym zaś – 46. Jeśli chodzi o liczbę kobiet w parlamencie, to zajmujemy pozycję 44., w udziale kobiet w administracji publicznej na ministerialnych stanowiskach – mamy pozycję 42. Niezależnie od wsparcia, kobiety w Polsce stoją obecnie przed wyborem, czy wolą zarabiać więcej, jeśli staniemy się coraz bardziej zamożni, czy mniej, ale równiej.

Wykres 11. Wzrost zatrudnienia kobiet w Polsce i w Unii Europejskiej



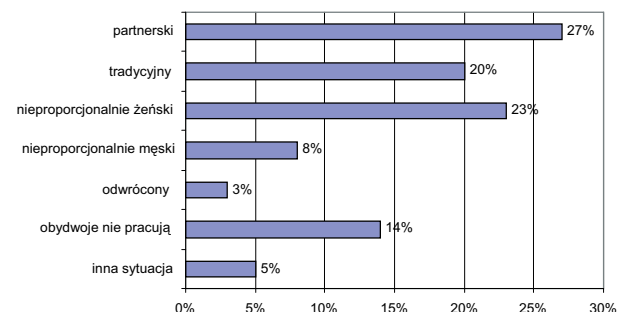
Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie Eurostat.

W opinii dr **Barbary Bobrowicz** z Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, by można było mówić o różnicy płacowej między kobietami a mężczyznami, kobiety muszą przede wszystkim znaleźć zatrudnienie. W Polsce pracuje coraz więcej kobiet, a w kryzysie spada liczba pracujących mężczyzn. W takich krajach, jak Litwa czy Łotwa wskaźniki w zasadzie już się wyrównują. W jej opinii problem tkwi jednak w podziale aktywności na pracę zawodową, obowiązki domowe, opiekę i edukację. Tutaj okazuje się, że kobiety poświęcają dużo czasu na wszystkie obowiązki, z czego wynika, że na odpoczynek i hobby pozostaje im znacznie mniej czasu niż mężczyznom. Gdy dzieci są coraz starsze, podział ról się wyrównuje. Rośnie ponownie w okresie, gdy kobiety zaczynają zajmować się już wnukami, a jednocześnie spada na nich obciążenie zajmowania się starszymi rodzicami. Mówiąc o wzroście zaangażowania kobiet na rynku pracy, ekspertka zaznaczyła, że postęp w tym zakresie nie może się dziać kosztem dzieciństwa. Kobiety zdając sobie sprawę z tego, jak będzie wyglądał podział ich czasu po pojawieniu się

dziecka, a tym bardziej kolejnych, po prostu z nich rezygnują. Jedyną formą zachęcenia kobiet do posiadania większej liczby dzieci jest lepsze rozłożenie obowiązków rodzicielskich między obydwój rodziców.

Aleksandra Niżyńska, analityczka w Obserwatorium Równości Płci w Instytucie Spraw Publicznych, przedstawiła badania, z których wynika, że model polskiej rodziny się zmienia. Od 2004 r. coraz częściej respondenci wybierają model partnerski. Preferują go w 50 proc. kobiety, a w 46 proc. mężczyźni.

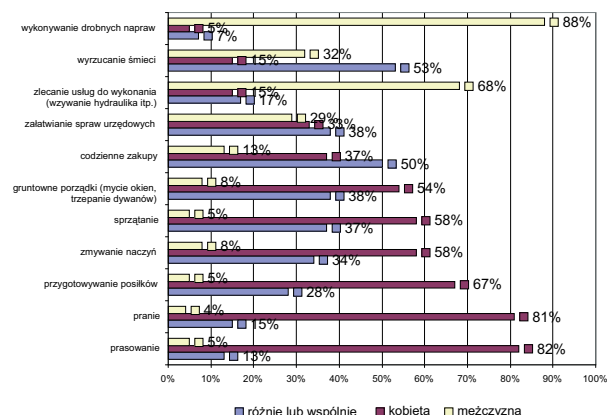
Wykres 12. Realizowany model rodziny w Polsce



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie badania CBOS, styczeń 2013.

W drugiej kolejności 1/4 kobiet woli tzw. nieproporcjonalny model żeński, który polega na tym, że obydwój małżonkowie pracują, ale to kobieta w większym stopniu zaangażowana jest w obowiązki domowe. Mężczyźni na drugim miejscu stawiają model tradycyjny. Tak zwany nieproporcjonalny model męski, czyli oboje pracują, ale mężczyzna ma więcej obowiązków w domu, cieszy się małym zainteresowaniem, zaś model odwrócony, gdy to mężczyzna zostaje w domu, a kobieta na dom pracuje – popiera tylko 1 proc. respondentów. Odpowiedzi udzielone w badaniach nie zawsze jednak sprawdzają się w praktyce. Tylko połowa respondentów realizuje model, który wskazała jako preferowany. Najwięcej rozbieżności występuje w modelu partnerskim (realizuje go tylko 27 proc. popierających taki wariant), a najmniej – w tradycyjnym (w zasadzie deklaracje pokrywają się z praktyką). Prelegentka podkreśliła, że istotny z punktu widzenia równego zaangażowania w obowiązki domowe jest ich podział na tradycyjnie męskie i tradycyjnie żeńskie. Wyraźnie widać więc, że obowiązki „kobiece” są codzienne, „męskie” zaś – raczej okazjonalne. Ogromna dysproporcja występuje w zakresie podziału obowiązków związanych z wychowaniem dzieci. Tylko kilka procent ojców kupuje dzieciom ubrania, przybory szkolne, a ok. 10 proc. pomaga w lekcjach. Resztę robią matki. Jednocześnie ok. 50 proc. mężczyzn uważa, że nie poradziłoby sobie z obowiązkami rodzicielskimi tak dobrze, jak kobiety. 17 proc. kobiet chciałoby, by ich partner zrezygnował z pracy zawodowej, gdyby one zarabiały wystarczająco. W analogicznej sytuacji ochotę taką wyraziło aż 79 proc. mężczyzn.

Wykres 13. Podział obowiązków w polskim gospodarstwie domowym



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie badania CBOS, styczeń 2013

Po wystąpieniach prelegentów odbyła się długa i interesująca dyskusja, w którą zaangażowały się nie tylko uczestniczki, ale również aktywnie uczestnicy konferencji. **Małgorzata Lewicka**, reprezentująca w FZZ pracowników policji, mówiła o sytuacji kobiet zatrudnionych w tej branży, o trudnościach, jakie mają z awansem, o wiążących się z tym niższych wynagrodzeniach, mimo powszechnie znanego zaangażowania kobiet w pracę, mimo ich sumienności w wykonywaniu obowiązków służbowych czy tak niezbędnej w tym zawodzie odporności na stres. **Zdzisław Bujas**, reprezentujący Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych wchodzący w skład FZZ, poruszył problemy występujące w służbie zdrowia, sfeminizowanej, ale nie wolnej od różnic w sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn. Kobiety godzą ze sobą obowiązki zawodowe i rodzinne, stąd ich trudniejsza sytuacja na rynku pracy. W jego opinii nie powinno się jednak „na siłę” tego zmieniać, a jedynie dać kobietom wybór. Odniósł się też do kwestii wydłużenia urlopów rodzicielskich, wskazując, że nic nie zastąpi opieki matki nad małym dzieckiem, czego dowodzą zresztą wybory samych rodzin.

Patrycja Strzelecka, prowadząca w Warszawie dużą firmę księgową o międzynarodowym zasięgu, mówiła, że

kobieta powinna móc wybrać, czy chce poświęcić się pracy zawodowej, czy też mniej zarobić, ale w większym stopniu zająć się swoją rodziną. Wskazała badania przeprowadzone na próbie 2 tys. kobiet podczas ostatniego Kongresu Kobiet, z których wynika, że 90 proc. pytanym matek chce lub rozważa możliwość założenia własnej firmy. Aż 60 proc. badanych stwierdziło, że przyczyną tego jest elastyczność pracy, a tylko 17 proc. liczy, że mając własną działalność gospodarczą, zarobi więcej. Zdaniem dr **Moniki Gładoch** z Pracodawców RP wydłużenie urlopu rodzicielskiego samo w sobie niewiele da, bo decyzję o dłuższym pobycie w dzieckiem rodzicie podejmują głównie w kontekście bezpieczeństwa socjalnego. Jeżeli nie ma pracy, to decyzja o urodzeniu dziecka jest odsuwana w czasie. Po roku urlopu często nawet nie wiemy, czy istnieje zakład pracy, stanowisko i czy jeszcze potrafimy tam pracować. Dlatego też rząd musi patrzeć na politykę prorodzinną szeroko, uwzględniając stworzenie całej infrastruktury i pewności zatrudnienia. **Bogna Nowak-Turowiecka** ze Związku Rzemiosła Polskiego zaznaczyła, że w małych firmach urlopy, zwolnienia kobiet są bardzo dotkliwe. Jeśli zabraknie pracownika, trudno jest go zastąpić. Mężczyzna staje się więc bardziej „bezpieczny”. Nie ma znaczenia, że kobiety są lepiej wykształcone, lepiej potrafią zarządzać, radzić sobie ze stresem, z pośpiechem itp. Podkreśliła, że problem dotyczy nie tylko opieki nad dziećmi, ale także nad rodzicami. W jej opinii zbyt restrykcyjne przepisy, także w zakresie opieki nad dziećmi, nie pozwalają porozumiewać się pracodawcy z pracownikiem, a tymczasem nadmierna ochrona może prowadzić do wypchnięcia z rynku pracy.

Podsumowując konferencję, prowadząca panel dyskusyjny Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”, **Anna Grabowska**, przypomniała, że przeciętnie w UE kobiety zarabiają o 16,2 proc. mniej niż mężczyźni. Jeśli chodzi o Polskę, to różnica ta wynosi według jednych badań ok. 8–9 proc., według innych ok. 15 proc. Jednocześnie już tylko 3 proc. młodych Polek niż Polaków emigruje za pracę za granicę, podczas gdy 10 lat temu różnica ta wynosiła 50 proc.

„CPS „Dialog” jest obecnie czołowym krajowym ośrodkiem debat intelektualistów, praktyków i przedstawicieli administracji rządowej na temat sytuacji rynku pracy. Od wielu miesięcy systematycznie organizowane są konferencje ześrodkowane wokół zasadniczych aspektów zagadnienia. Z jednej strony podejmowane są problemy natury ogólnej, takie jak sytuacja rynku pracy w okresie spowolnienia gospodarczego, uelastycznienie czasu pracy i flexicurity, z drugiej – problemy wybranych grup społecznych: aktywności kobiet na rynku pracy, aktywizacji osób nieaktywnych, sytuacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. To daje wielowymiarowy obraz sytuacji panującej na rynku pracy, zaś fakt łączenia podczas konferencji profesjonalnej diagnozy sytuacji z propozycjami rozwiązywania problemów powoduje, że debaty mają bardzo wysoką wartość. Analizy barier i refleksja nad alternatywnymi sposobami rozwiązywania niezwykle skomplikowanych problemów z pogranicza ekonomii i polityki społecznej stanowi ważny układ odniesienia dla dialogu społecznego, toczzonego w Trójstronnej Komisji do spraw społeczno-gospodarczych i w jej zespołach. Należy mieć nadzieję, że przygotowana publikacja będzie wnikliwie czytana przez partnerów dialogu społecznego, kontynuujących pracę nad rozwiązaniami antykryzysowymi”.

prof. Juliusz Gardawski
Kierownik Zakładu Socjologii Ekonomicznej w Szkole Głównej Handlowej

Konferencja „Problemy rynku pracy w okresie spowolnienia gospodarczego. Działania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej”

Warszawa, 16.04.2013

PROGRAM:

9:00–9:30

Rejestracja uczestników

9:30–10:30

- Powitanie
Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
- Otwarcie konferencji
dr hab. Jacek Męcina, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
- prof. Jerzy Wratny, Kierownik Zakładu Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych
„Wyzwania stojące przed dialogiem społecznym w okresie spowolnienia gospodarczego”
- Zbigniew Żurek, Wiceprezes Business Centre Club

10:30–10:40

Przerwa kawowa

10:40–12:00

- dr Grażyna Spytek-Bandurska, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego
„Utrzymanie zatrudnienia w firmach szansą dla gospodarki”
- dr Anna Reda, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego
„Dylematy rynku pracy i prawa pracy w obliczu spowolnienia gospodarczego”
- panel dyskusyjny – Wystąpienia Przedstawicieli Partnerów Społecznych oraz zaproszonych Gości.
Prowadzenie: Anna Grabowska, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”

12:00–12:30

Lunch



Bączkowski



Uczestników powitała Dyrektor CPS „Dialog” Iwona Zakrzewska.

Witając uczestników konferencji, Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** podkreśliła, że spotkanie wpisalo się w cykl debat i konferencji organizowanych w Centrum, którym niezmiennie przyświeca idea rozwoju dialogu społecznego w Polsce. W trakcie spotkania zaproszeni prelegenci podkreślali istotę nowej ustawy antykryzysowej, której formalny tytuł to: „O szczególnych rozwiązaniach dla pracowników i przedsiębiorców na rzecz ochrony miejsc pracy związanych z łagodzeniem skutków spowolnienia gospodar-

czego lub kryzysu ekonomicznego”. Niektórzy ocenili ten tytuł za zbyt długi i nieporęczny, docenili natomiast fakt, że ustawa wdrażana jest szybciej niż jej „poprzedniczka” z 2009 r. Przyczyną zaś tego, że nie rozpoczęto debaty nad nią kilka miesięcy wcześniej była decyzja samych partnerów społecznych, którzy najpierw chcieli zająć się zmianami w dziale VI Kodeksu pracy, a do propozycji ustawy antykryzysowej wrócili dopiero pod koniec 2012 r.

Jak mówił otwierający wystąpienia panelistów Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej dr hab. **Jacek Męcina**, rok 2013 będzie dla naszej gospodarki trudny, pomimo tego że w drugim półroczu należy spodziewać się pewnego ożywienia. Oceniał, że procedowanie nad prezentowanym projektem należy uznać za wzorcowe. Wykorzystano i wyciągnięto wnioski z realizacji poprzedniej ustawy antykryzysowej z 2009 r., wielokrotnie odbywały się rozmowy



Wiceminister pracy Jacek Męcina.

ze związkami zawodowymi i pracodawcami, w których wszystkie strony przedstawiały swoje argumenty. Według Wiceministra nowa ustawa jest lepsza od poprzedniej, bardziej czytelna. Jej celem jest szybkie odtworzenie mocy produkcyjnych i usługowych firm, które wpadły w kłopoty wskutek spowolnienia gospodarczego. Zapowiedział, że nowa ustawa zacznie funkcjonować najprawdopodobniej w drugim kwartale 2013 r. Poinformował także, że mimo intensywnych konsultacji, projektu nie poparły dwie organizacje związkowe, uznając, że nie spełnia ona ich oczekiwań. Wiceminister Jacek Męcina odniósł się też do poprzedniej ustawy antykryzysowej. Poinformował, że ogółem złożono 200 wniosków, które przewidywały objęcie pomocą 12 365 osób. Jak podkreślił, choć

w skali kraju to mało, to przecież każde miejsce pracy jest cenne.

W opinii prof. **Jerzego Wratnego** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych ustawa antykryzysowa to w zasadzie jedna wielka delegacja dla Rady Ministrów, która przy spowolnieniu gospodarczym czy w kryzysie ekonomicznym będzie arbitralnie decydować o wprowadzeniu daleko idących zmian do ustawodawstwa pracy. Prelegent wiele miejsca poświęcił w swoim wystąpieniu kwestii reprezentatywności związkowej, przedstawicielstwu pracowników i związanych z tym problemów przy zawieraniu układów zbiorowych pracy oraz w procesie konsultacji. Zagadnienia odnoszą się, zdaniem profesora, do ustawy antykryzysowej, jako że zgodę na proponowane w niej rozwiązania mają wyrażać właśnie związki zawodowe, a w przypadku ich braku wybrane w zakładzie przedstawicielstwa pracowników. W tym ostatnim wypadku reprezentatywne centrale związkowe mają poważne zastrzeżenia, podkreślając częste powiązania owych przedstawicieli z pracodawcą, przez co nie są rzeczywistymi reprezentantami interesów pracowniczych. Według prof. Jerzego Wratnego rozwiązaniem prowizorycznym mogłoby być objęcie kompetencji przedstawicieli ad hoc przez rady pracowników, chociażby tam, gdzie one działają, by urealnić ochronę miejsc pracy na poziomie zakładu.



O wyzwaniach stojących przed dialogiem społecznym mówił prof. Jerzy Wratny (IPISS).

Doktor **Grażyna Spytek-Bandurska** reprezentująca na konferencji Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego przedstawiła wyniki badań z okresu, gdy obowiązywanie pierwszej ustawy antykryzysowej z 2009 r., dobiegało końca. Pytani wówczas przedsiębiorcy w większości stosowali ruchomy czas pracy, w znacznie mniejszym stopniu korzystali natomiast z rozwiązań w zakresie subsydiowania zatrudnienia, co jest głównym elementem nowej ustawy. Ustawa z 2009 r. miała zapobiegać likwidacji miejsc pracy, a nie wspierać bezrobotnych, którzy pracę już utracili. Prelegentka podkreśliła, że poprzednia ustawa wymagała od przedsiębiorców spełnienia szeregu kryte-



dr Grażyna Spytek-Bandurska (PKPP Lewiatan).

riów, np. musieli mieć status przedsiębiorcy znajdującego się w przejściowych kłopotach finansowych i program naprawczy, co stanowiło duże wyzwanie, szczególnie dla małych firm. Jako pozytywne elementy poprzedniej regulacji antykryzysowej przedsiębiorcy wskazywali natomiast, że 6-miesięczna gwarancja zatrudnienia odnosiła się do konkretnego pracownika, w związku z tym mogli składać wnioski o pomoc dla innej grupy pracowników. W kwestii dofinansowania zatrudnienia i szkoleń część pracodawców oceniła wsparcie jako zbyt małe, przy konieczności dopełnienia zbyt wielu wymogów administracyjnych. Doktor Grażyna Spytek-Bandurska zwróciła uwagę na fakt, że pracodawcy mimo wskazywania braków i trudności w poprzedniej ustawie antykryzysowej nie odrzucali możliwości skorzystania z podobnych rozwiązań w przyszłości. Najważniejsze dla firm było to, by elastycznie podchodzić do tego, czy firma jest w przejściowych kłopotach finansowych. Istotną jest też postawa strony związkowej, szczególnie że pod rządami nowej ustawy antykryzysowej porozumienie ze związkami lub z przedstawicielstwem załogi będzie odgrywało zasadniczą rolę. Obecny kryzys ocenia się jako głębszy, więc być może zainteresowanie ustawą będzie większe, warto bowiem ratować miejsca pracy wszelkimi dostępnymi środkami. Przedsiębiorcy sugerują jednak, by na indywidualny wniosek firmy maksymalny okres pomocy (6 miesięcy) mógł być wydłużony, podkreślając nieprzewidywalność prowadzenia biznesu.



**Wiceprezes BCC
Zbigniew Żurek.**

Kolejny z prelegentów konferencji, Wiceprezes Business Centre Club **Zbigniew Żurek**, przypomniał, że działań ministerstwa pracy wspomagających rynek pracy jest więcej niż tylko ustawa antykryzysowa. Wskazał np. na wychodzenie urzędów pracy do klienta i pomoc w wykorzystaniu środków z Funduszu Pracy. Aktywnym działaniem resortu pracy i podległych mu instytucji przeciwstawił „malkontenctwo związków zawodowych”, które jego zdaniem było szczególnie widoczne pod koniec dyskusji na temat projektu ustawy antykryzysowej. Według prelegenta żadna ustawa nie może zmniejszyć bezrobocia o 5 czy 10 proc., ale trzeba pamiętać, że nawet 1/10 proc. liczona od 2,3 mln pozostających bez zatrudnienia to kilkadziesiąt tysięcy miejsc pracy. Kryzys nie jest jeszcze tak duży dzięki przedsiębiorcom, jak i rozsądnym pracownikom. Prognozy na najbliższe miesiące nie napawają jednak optymizmem. Rośnie światowa konkurencja. Polska musi się wpasować w tę rywalizację, bo to pozwoli zmniejszyć bezrobocie. Przytaczając treść listu pracodawców zauważył, że „związkowcy nie rozumieją tych

racjonalnych argumentów. Ich działania nie są w interesie polskich pracowników i spowodują wzrost bezrobocia”. Podkreślił, że pracodawcy będą zatrudniać, ale nie mogą tego robić wbrew rachunkowi ekonomicznemu.

W opinii dr **Anny Redy**, reprezentującej na konferencji Uniwersytet im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, należy skupić się na pozycjonowaniu bezrobotnych na aktywnych, wymagających wsparcia i tzw. bezrobotnych biernych. Analizując konkretne propozycje ministerstwa, pozytywnie oceniła pomysł wprowadzenia grantu na telepracę, świadczenia aktywizacyjnego i trójstronnych umów szkoleniowych, bowiem może to ożywić aktywną współpracę urzędów z pracodawcami.



dr Anna Reda (UKSW).

Za szczególnie trudną prelegentka uznała sytuację osób młodych i 45 plus, m.in. ze względu na przesunięcie wieku emerytalnego do 67 lat. Dlatego kluczowe w jej opinii jest podwyższanie kwalifikacji zawodowych osób starszych, co uczyni ich bardziej aktywnymi na rynku pracy. Pomysł zlecenia usług aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym, głównie agencjom zatrudnienia, oceniła jako dobry. Odnosząc się do nowej ustawy antykryzysowej, podkreśliła, że rozwiązania z zakresu prawa pracy powinny być wypracowywane w dialogu. Nieodłączną cechą prawa pracy jest przecież ścieranie się interesów dwóch stron. Przyjęte rozwiązania zawsze będą więc lepsze dla jednej z nich, a gorsze dla drugiej. Te mniej korzystne rozwiązania łatwiej jest zaakceptować, jeśli zostały wypracowane w drodze porozumienia i konsensusu. Tak właśnie było w wypadku paktu antykryzysowego z 2009 r. przygotowanego w dialogu autonomicznym. Problem polegał jedynie na tym, że nie wszystkie jego zapisy zostały przeniesione do ówczesnej ustawy antykryzysowej, a związki tego nie dopilnowały. Zdaniem ekspertki projekt zmian w Kodeksie pracy w obecnym kształcie będzie źródłem nieporozumień i wątpliwości, ponieważ nie ma tam mowy o trybie wyboru przedstawicielstwa ani o ochronie prawnej samych przedstawicieli. W opinii prelegentki propozycje mogą też być niezgodne z zasadą dialogu społecznego wskazaną w art. 20 Konstytucji RP.

Po wystąpieniach prelegentów zabrakło już czasu na tradycyjną debatę z udziałem partnerów społecznych oraz innych zaproszonych gości, choć pytania zadawano na bieżąco. Jak podkreślali uczestnicy, warto jednak dyskutować dalej i kolejne konferencje poświęcić, być może, samemu dialogowi społecznemu czy innym niż ustawa antykryzysowa propozycjom rządu związanym z przeciwdziałaniem kryzysowi na rynku pracy.

Konferencja „Wykluczeni? Oburzeni? Inni? Aktywność na rynku pracy osób w szczególnej sytuacji”

Warszawa, 23.05.2013

PROGRAM

10:30–11:00

Rejestracja uczestników

11:00–12:15

- Powitanie
Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
- Otwarcie konferencji
dr hab. Jacek Męcina, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
- dr Piotr Broda-Wysocki, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
„Spowolnienie gospodarcze – czas społecznej i zawodowej marginalizacji?”
- Iwona Biały, Naczelnik Wydziału Zasobów Pracy Głównego Urzędu Statystycznego
„Aktywność na rynku pracy osób w szczególnej sytuacji – na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności”
- Lech Antkowiak, Zastępca Dyrektora Urzędu Pracy m. st. Warszawy
„Postawy i oczekiwania na rynku pracy osób defaworyzowanych”

12:15–12:45

Lunch

12:45–14:00

- Joanna Kotzian, HRK SA
„Dobre praktyki pracodawców w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością”
- Michał Miguła, Urząd Statystyczny w Bydgoszczy
„Aktywność na rynku pracy osób po 50. roku życia”
- Małgorzata Falis, Prezes Spółdzielni MaM
„Przykład przeciwdziałania wykluczeniu kobiet powracających na rynek pracy poprzez tworzenie przedsiębiorstw społecznych”
- Panel dyskusyjny – Prowadzenie: Anna Grabowska, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”

Gości konferencji przywitała Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” **Iwona Zakrzewska**, formułując pytania istotne w kontekście tytułu konferencji. Czym jest wykluczenie społeczne? Czy może być realnym zagrożeniem w kraju, w którym wszyscy przynajmniej formalnie mają równe prawa? Czy brak pracy może powodować, że możemy czuć się wykluczeni społecznie? Nie zawsze równe prawa oznaczają równe szanse, w każdym momencie naszego życia możemy się przecież stać osobami wykluczonymi zawodowo i społecznie.



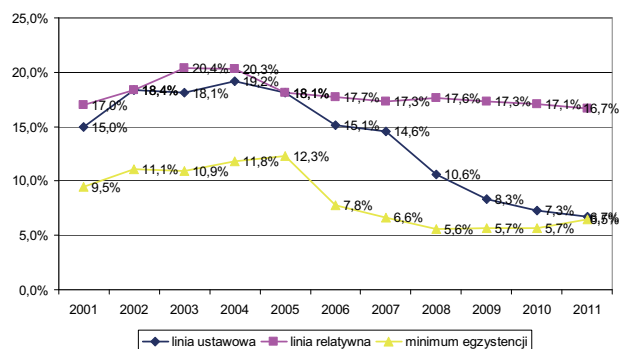
Od lewej: Sekretarz Stanu w MPiPS Jacek Męcina, Dyrektor CPS „Dialog” Iwona Zakrzewska, dr Piotr Broda-Wysocki z IPISS.

Sekretarz Stanu w MPiPS dr hab. **Jacek Męcina** podkreślił, że tematyka konferencji stanowi również jeden z priorytetów resortu pracy. Wpisuje się także w formułę spotkań i dyskusji inicjowanych przez CPS „Dialog”, zgodnie z ideą szerokiego dialogu społecznego. Zaznaczył, że ministerstwo samo nie rozwiąże problemu bezrobocia, potrzebna jest odpowiednia dynamika gospodarki i tworzenie miejsc pracy. Polityki publiczne państwa mogą wspierać osoby wykluczone z rynku pracy i właśnie dlatego proponowane są reformy, np. nowe mechanizmy współpracy urzędów pracy z organizacjami pomocy społecznej, organizacjami pozarządowymi i prywatnymi agencjami zatrudnienia. Działania te są też wspierane instrumentami finansowymi (Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) czy przyjętym już przez rząd projektem nowej ustawy anty kryzysowej. Istotne jest, że przewidziany w tej ustawie mechanizm będzie miał charakter trwały, więc będzie można po niego sięgać zawsze w sytuacji spowolnienia gospodarczego. Jak zauważył Wiceminister, szczególna sytuacja na rynku pracy obecnie jest definiowana bardzo szeroko w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W praktyce oznacza to, że zgodnie ze statystyką prawie 90 proc. Polaków to osoby w szczególnej sytuacji. Czas więc na to, by inaczej definiować potrzeby osób znajdujących się na rynku pracy i inaczej adresować instrumenty pomocy. Młodzież powinna być otaczana szczególną ochroną, gdyż wkraczając na rynek pracy w okresie spowolnienia gospodarczego, ma dużą trudność w przejściu z okresu edukacji do pracy, z młodości do dorosłości. Dlatego

do nich będzie kierowane 36 proc. działań interwencyjnych.

Doktor **Piotr Broda-Wysocki** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych zaznaczył, że czas spowolnienia gospodarczego sprzyja okresowi zawodowej i społecznej marginalizacji. Najtrudniej jest wówczas osobom zwykle defaworyzowanym, najuboższym, które zawsze silniej odczuwają kryzysy. Wskazał jednak także grupy, które w przeszłości nie wyobrażały sobie, że mogą zaliczać się do wykluczonych – nauczycieli czy pracowników wyższych uczelni.

Wykres 14. Linie ubóstwa w Polsce w latach 2001–2011



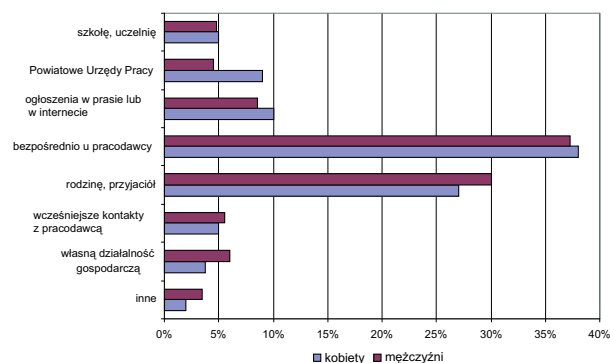
Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.

Oznacza to, że wyższe kwalifikacje zawodowe uległy deprecjacji. Dotyczy to także ludzi młodych, dla których jest to szczególnie bolesne. Przytoczył badania CBOS, według których 84 proc. badanych ocenia swoją sytuację na rynku pracy jako złą albo bardzo złą, a 46 proc. uznaje, że w najbliższym czasie ich sytuacja ulegnie pogorszeniu. Ekspert zauważył, że pojęcia wykluczenia społecznego, marginalizacji i ubóstwa bardzo często są ze sobą utożsamiane, choć oznaczają co innego. Chociażby, odwracając je, na drugim biegunie wykluczenia jest włączenie, zaś ubóstwa – pewien poziom zamożności. Odnosząc się do prób zwalczania ubóstwa i wykluczenia społecznego panelista powiedział, że często kończą się one na sformułowaniu założeń programów pomocowych o charakterze ratunkowym. Brakuje natomiast koncepcji długofalowych i kompleksowych programów budowania zaangażowania społecznego. Postawił tezę, że z ubóstwa można wyjść, ale nie za daleko. Oznacza to, że nawet jeżeli przezwyciężymy kryzys i wydobędziemy z ubóstwa część grup, to przy kolejnym spowolnieniu będą one najlepszymi kandydatami, aby ponownie w nie wpaść.

Dane statystyczne dotyczące sytuacji na rynku pracy osób z niepełnosprawnością, młodych oraz w wieku 50+ zaprezentowała **Iwona Biały**, Naczelniczka Wydziału Zasobów Pracy GUS, opierając się na Badaniach Aktywności Ekonomicznej Ludności Głównego Urzędu Statystycz-

nego. Jak mówiła, współczynnik aktywności zawodowej w Polsce wynosi ok. 55 proc., choć dla kobiet jest o kilkanaście punktów procentowych niższy niż dla mężczyzn. Najwięcej osób biernych zawodowo ma od 15 do 19 lat, ale w wypadku ponad 90 proc. z nich przyczyną owej bierności jest nauka. Podobnie jest w grupie mającej 20–24 lata, choć tu już pojawiają się również przyczyny opiekuńcze, tj. wychowywanie dzieci. Stopa zatrudnienia w grupie ludzi młodych jest około dwukrotnie niższa niż w ogóle populacji, natomiast bezrobocia – prawie 2,5-krotnie wyższa. Na czołowym miejscu w zakresie oczekiwań co do pierwszej pracy (ponad 50 proc.) znalazło się wysokie wynagrodzenie, dalej: dobre warunki pracy, stabilizacja zawodowa, dogodnie położenie w stosunku do miejsca zamieszkania.

Wykres 15. Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r.

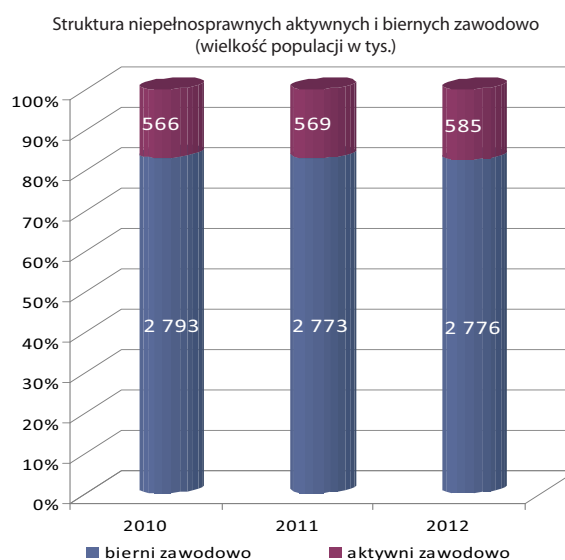
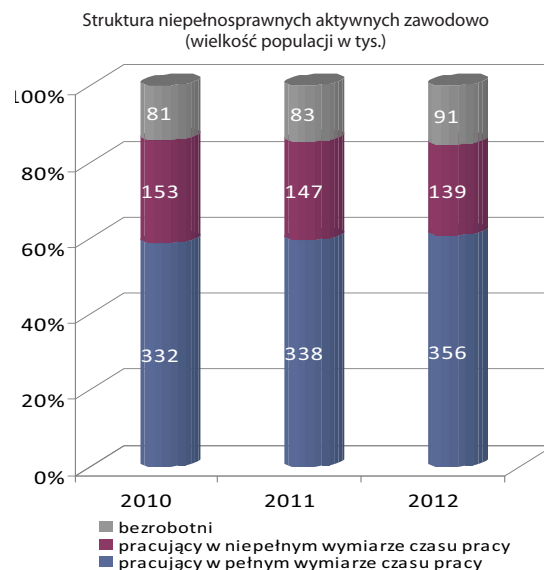


Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie badań modułowych BAEL, GUS.

Aktywnych zawodowo kobiet w wieku produkcyjnym jest ok. 70 proc. Wśród osób niepełnosprawnych większość jest bierna zawodowo, choć jednocześnie duża grupa jest gotowa do podjęcia pracy, ale z różnych przyczyn nie może jej znaleźć. Badania pokazały, że prawie 44 proc. niepełnosprawnych (biologicznie w wieku 15–64 lat) oceniło, że odczuwane przez nich dolegliwości mają lub mogą mieć wpływ na ograniczenie liczby godzin pracy. Ponad 50 proc. badanych oceniło, że ich niepełnosprawność ma lub może mieć wpływ na ograniczenie rodzaju pracy, natomiast ok. 28 proc. dostrzegło wpływ niepełnosprawności na ograniczenie możliwości dotarcia do pracy i powrót z niej. Ponad 14 proc. niepełnosprawnych wskazało na konieczność pomocy innych osób przy wykonywaniu pracy, a 11 proc. na konieczność korzystania ze specjalnego wyposażenia lub adaptacji miejsca pracy. Największe problemy ze znalezieniem pracy miały osoby ze schorzeniami neurologicznymi oraz psychicznymi.

W opinii Zastępcy Dyrektora Urzędu Pracy m.st. Warszawy **Lecha Antkowiaka** publiczne służby zatrudnienia wiedzą, jak pracować z ludźmi znajdującymi się w trudnej sytuacji, ale nie mają na to warunków. Na jednego pracownika urzędu przypada od 400 do 2000 podopiecz-

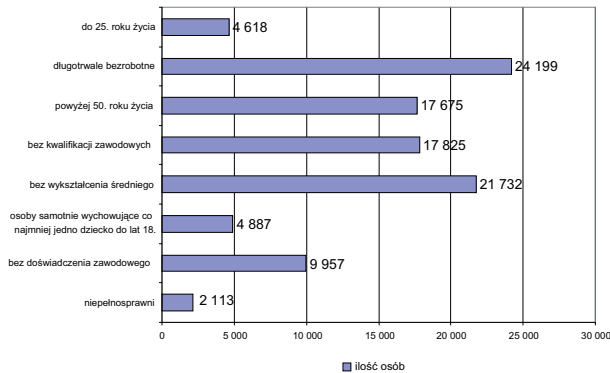
Wykres 16. Aktywność i bierność zawodowa osób z niepełnosprawnością



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie BAEL, GUS.

nych. Wskazał też wielokrotnie już omawiany problem związany ze zgłaszaniem się bezrobotnych do urzędów pracy tylko dla ubezpieczenia zdrowotnego. Nie są to osoby gotowe do podjęcia zatrudnienia, a mimo to przepisy nakazują urzędnikowi kierować ich do pracodawcy zgłaszającego wolne stanowiska. W Warszawie tacy bezrobotni stanowią ok. 50 proc. Na warszawskim rynku osoby młode stosunkowo łatwo znajdują pracę. Ale po części jest też tak, że nawet jeśli przez pewien czas młodemu człowiekowi się nie udaje, to zasobność stołeczna rodziny pozwala na chwilowe jego utrzymanie. W domu rodzinnym czeka na dobry moment albo korzysta z dodatkowych kursów. Coraz więcej osób bezrobotnych, ma wyższe wykształcenie (zwłaszcza z kierunków humanistycznych) – w Warszawie to ok. 25 proc. zarejestrowa-

Wykres 17. Wybrane grupy osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy na koniec kwietnia 2013 r. (liczba bezwzględna % ogółu osób bezrobotnych)



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie Urzędu Pracy m.st. Warszawy.

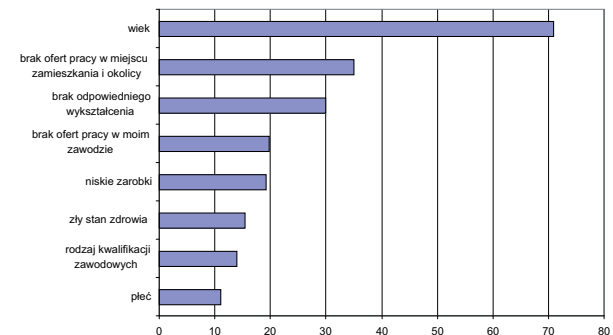
nych w urzędach pracy. Jednocześnie 32 proc. zarejestrowanych nie ma żadnych kwalifikacji i nie chce kończyć dodatkowych kursów. Choć mają dopiero ponad 30 lat, to już nie widzą dla siebie żadnej drogi zawodowej. Tacy ludzie wymagają szczególnej opieki doradców, ale tych w urzędach pracy brakuje, obecne 7 minut raz na 4–5 miesięcy nie wystarczy. Aby sytuacja na rynku pracy się poprawiła, potrzebne są dwie rzeczy: oferty pracy i ochota ludzi do pracy. Resztę nawet przy takich warunkach, w jakich funkcjonują obecnie publiczne służby zatrudnienia, można „załatwić”.

Joanna Kotzian Manager – Employer Branding z firmy HRK SA podała, że w Polsce głównym kryterium zatrudnienia niepełnosprawnych jest opłacalność. Firmy zachodnie cechuje większa świadomość. Co do sposobów rekrutacji niepełnosprawnych, to zwykle same zgłaszają się one do pracodawców, ewentualnie korzystają z pomocy urzędów pracy lub organizacji pozarządowych. Polscy pracodawcy deklarują równe traktowanie, ale zwykle jest tak, że dane stanowisko jest już zagwarantowane dla osoby niepełnosprawnej. Rzadko zdarza się, że rekrutacja ma charakter otwarty i gdy zgłasza się osoba zdrowa oraz niepełnosprawna są traktowane tak samo. Natomiast na Zachodzie firmy są dużo bardziej elastyczne przy dostosowywaniu obowiązków pracowniczych do możliwości danej osoby. Są tam też specjalne staże dla niepełnosprawnych czy programy edukacyjne wyrównujące szanse na rynku pracy. W Polsce dominują deklaracje o równym traktowaniu, ale bardzo rzadko osoby niepełnosprawne w praktyce pełnią chociażby funkcje kierownicze.

Michał Miguła z Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy zaznaczył, że w Polsce będzie stale rosła liczba osób po 60. roku życia. Dlatego szczególnie istotna jest aktywizacja osób w wieku 50 plus. Dotyczy to głównie kobiet, których aktywność jest szczególnie niska. Zauważył, że wykształ-

cenie jest głównym determinantem wydłużającym pozostawanie na rynku pracy po 50. roku życia. Im wyższe wykształcenie, tym dłuższy okres zatrudnienia. Dotyczy to także osób niepełnosprawnych. Jeśli chodzi o relację aktywności zawodowej Polaków wobec aktywności obywateli innych państw Unii Europejskiej, to plasujemy się w połowie stawki. Przedstawiciel bydgoskiego GUS poinformował także, że z badań przeprowadzonych przez urząd wynika, że 36,4 proc. osób 50+ oceniło swój stan zdrowia jako dobry lub bardzo dobry, 40 proc. jako średni, a 23,2 proc. jako zły lub bardzo zły. Osoby z wykształceniem wyższym w ogóle nie wskazały, że ich zdrowie jest w złym stanie. Dużo gorsza jest też ocena stanu zdrowia przez biernych zawodowo i bezrobotnych niż przez pracujących, i to jest przyczyna, dla której wielu z nich wycofuje się z rynku pracy zupełnie. Jako czynnik skłaniający od powrotu starsi bezrobotni wskazali znalezienie zatrudnienia dobrze płatnego, ale już na drugiej pozycji wymieniali poprawę stanu zdrowia. Cechy stanowiska pracy, jakie niepracujące osoby starsze preferowały w badaniu, jako zachęcające je do podjęcia zatrudnienia to: dobre zarobki oraz lekka i łatwa praca.

Wykres 18. Główne przeszkody w uzyskaniu pracy w opinii bezrobotnych osób starszych



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie Wiśniewski Z. (red.), 2009. *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*. Toruń: „DOM ORGANIZATORA”, s. 177.

Praktycznych informacji na temat dylematów i postaw kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka dostarczyła **Małgorzata Falis**, Prezeska Spółdzielni Socjalnej MaM. Na własnym przykładzie omówiła działalność spółdzielni socjalnej, która – jak zaznaczyła – jest normalną firmą, ze wszystkimi tego konsekwencjami. Na początku działało w niej 16 kobiet, które albo były samotnymi matkami, albo nie miały pracy po urodzeniu dziecka. Zajmowały się ręczną produkcją biżuterii, a obecnie przedmiot ich działalności to haft, produkcja towarów znakowanych. Zaznaczyła, że warto skorzystać z refundacji, dopłat, rozmaitych klauzuli społecznych. Podkreśliła także, że dla wielu osób biorących udział w projektach „wykluczenie” staje się stygmatyzacją. Analizując rolę spółdzielni socjalnych, Małgorzata Falis wyraziła opinię, że jest to dobry pomysł na powrót na rynek pracy przez osoby, które już

wcześniej się znały i znalazły się w podobnej sytuacji życiowej. Przy wykorzystaniu idei spółdzielni i dobrym pomysłem na własny biznes mogą na ten rynek wrócić. Jak zaznaczyła prelegentka, rzadko kiedy udaje się to osobom długotrwale bezrobotnym i roszczeniowym.

Pytania i opinie sformułowane podczas poszczególnych prezentacji stanowiły część panelu dyskusyjnego prowadzonego przez Redaktor Naczelną kwartalnika „Dialog” **Annę Grabowską**. Jak zaznaczyła na wstępie, wykluczenie społeczne jest pojęciem znacznie szerszym niż ubóstwo i dotyczy różnych sfer życia, w których obywatel nie ze swojej woli nie może realizować swoich celów. Podkreśliła niebezpieczeństwo poszerzenia grupy wykluczonych o kolejne kobiety, którym zabraknie liczby lat pracy do uzyskania najniższej emerytury ze względu na stopniowe wydłużanie od 2013 r. stażu emerytalnego. Wskazała na problem emigracji ludzi młodych, wykluczonych z polskiego rynku pracy, rodzin z małymi dziećmi czy mieszkańców obszarów naszego kraju, gdzie bezrobocie jest już niemalże tradycją przekazywaną kolejnemu pokoleniu. Pytała o opinie w kwestii dotyczącej prezentacji partnerów społecznych i ich stanowisk w mediach, o potencjalne metody zmiany mentalności Polaków co do ambicji zawodowych, istotnych przede wszystkim w kontekście edukacji młodego pokolenia.

Wiceprzewodniczący FZZ **Zygmunt Mierzejewski** mówił o wykluczeniu medialnym związków zawodowych, które są przedstawiane tendencyjnie, a najczęściej w ogóle pomija się ich inicjatywy. **Gabriela Żelazna** z Prezydium



Uczestnicy konferencji włączyli się w ciekawą dyskusję.

Zarządu Wojewódzkiego FZZ Województwa Dolnośląskiego wskazywała natomiast na problem osób starszych, które po utracie pracy nie mogą znaleźć zatrudnienia także w innym zawodzie niż dotychczasowy. Brakuje bowiem szkół dla dorosłych, a nawet jeśli ktoś je skończy, dowiaduje się od pracodawcy, że brakuje mu wykształcenia. Wspomniała o kobietach, które kiedyś po wcześniejszym odejściu na emeryturę, zajmowały się wnukami, co zmniejszało

szło problem braku miejsc w żłobkach i przedszkolach. Zdaniem **Piotra Szumlewicza** z OPZZ eksperci pracodawców często podpisani są w telewizji jako niezależni ekonomiści, komentarze dziennikarzy są zaś dla związków jednostronnie nieprzychylnie. Ekspert powiedział również, że w Polsce brakuje uniwersalnych świadczeń społecznych, programów dla długotrwale bezrobotnych, dla głęboko wykluczonych. Odnosił się też do kwestii pomocy ludziom starszym, o czym się niemal w ogóle nie mówi. Jeśli zaś chodzi o niepełnosprawnych, to programy pomocowe dla nich mają charakter grantowy i pozwalają zatrudnić najwyżej kilkanaście osób.

Doktor **Monika Gładoch** w imieniu Pracodawców RP powiedziała, że w Polsce mamy problem zarządzania wiekiem, którego rozwój mógłby ograniczyć wykluczenie osób starszych. Zaznaczyła jednak, że jest to problem przede wszystkim państwa. 97 proc. naszych firm to bowiem firmy małe i to głównie one tworzą miejsca pracy. To właśnie je należy przekonać do zatrudniania osób w wieku 50+, a teraz już nawet 60+. Ci, którzy pracują, mają dla pracodawców dużą wartość. Ci jednak, którzy zatrudnienie tracą, w zasadzie nie mają szans na ponowne zatrudnienie gdzieś indziej. Ekspertka zauważyła też, że przedsiębiorcy nie wiedzą o państwowych programach 50+ czy 60+. Negatywnie oceniła projekt dla młodych, którzy chcą założyć własne firmy. W jej opinii bez żadnego doświadczenia zwykle nie są oni w stanie przetrwać. Jeśli zaś będą musieli zamknąć firmę i zostaną z kredytem do spłacania, to raczej nie wystartują dobrze w życie zawodowe.

Dominika Staniewicz reprezentująca Business Centre Club, odnosząc się do problemu aktywizacji zawodowej, powiedziała, że jest to kwestia mentalności roszczeniowej naszego społeczeństwa, a nie systemu czy programów. Dotyczy to także kobiet w ciąży, które swój stan wykorzystują, by iść na zwolnienie, i osób z niepełnosprawnością, by brać zasiłek. Mówiąc o programach 50+, przypomniała, że zgodnie z prawem, pracodawcom nie wolno informować tej grupy, że są skierowane właśnie do nich, by nie zostać posądzonym o dyskryminację innych. **Ewelina Pietrzak** z PKPP Lewiatan przypomniała, że jej organizacja stale sprzeciwia się wykluczeniu kobiet z rynku pracy. Przeciwstawiała się więc także m.in. wydłużeniu do roku urlopu macierzyńskiego. Zauważyła jednak, że często to same kobiety pogarszają swoją sytuację, odchodząc na zwolnienie lekarskie zaraz po zajściu w ciążę. Młode matki, nie myślą o urlopie, ale o żłobku czy opiece mamy, a gdy to okazuje się niedostępne, odkładają macierzyństwo na później. Dziś młodzież musi się edukować w takich kierunkach i sama starać się o zdobycie takiego doświadczenia, by już na starcie nie znaleźć się w grupie wykluczonych.

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” pełni funkcję ośrodka badawczo-doradczego powołanego do wspierania rozwoju idei dialogu społecznego. Z uwagi na swoją misję służy mediacji i doradztwu w zapobieganiu, łagodzeniu i rozwiązywaniu konfliktów społecznych oraz wspiera instytucje porozumienia społecznego. W Centrum odbywa się wiele spotkań i posiedzeń zespołów problemowych w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, która jest filarem dialogu społecznego w Polsce oraz trójstronnych zespołów branżowych. Organizowane są również konferencje, seminaria i warsztaty dla partnerów dialogu społecznego.



Pokoje gościnne

Do dyspozycji gości oddajemy 44 miejsca noclegowe. Pokoje wyposażone w telewizję kablową oraz pełen węzeł sanitarny. Gościom Centrum zapewniamy możliwość korzystania z:

- bezprzewodowego internetu;
- sali restauracyjnej;
- usług cateringowych;
- parkingu.

Zaplecze konferencyjne

Proponujemy Państwu zmodernizowane, nowoczesne zaplecze konferencyjno-noclegowe, z którego korzystają instytucje publiczne, krajowe i zagraniczne organizacje pozarządowe, a także liczni przedsiębiorcy. Mamy do zaoferowania pięć klimatyzowanych sal konferencyjnych. Zapewniamy nowoczesne wyposażenie konferencyjne: sprzęt nagłaśniający, kabiny do obsługi tłumaczenia symultanicznego, łącze internetowe, projekty multimedialne, sprzęt komputerowy, jak również profesjonalną obsługę techniczną. Gwarantujemy przeprowadzenie imprez na najwyższym poziomie.

