

Tylko dzięki mocnemu zaangażowaniu wszystkich trzech stron dialogu można mówić o sukcesie

– rozmowa z Elżbietą Rafalską Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Decyzja Rządu o podwyższeniu płacy minimalnej jest wyrazem poczucia odpowiedzialności za polskich obywateli, którzy pomimo ciężkiej pracy, nie są w stanie utrzymać na godnym poziomie swoich rodzin. Podwyżka płacy minimalnej realnie wpływa na poprawę sytuacji materialnej najniżej zarabiających.

Zmiany w umowach o pracę na czas określony

– odpowiedź na potrzeby partnerów społecznych

– Monika Gładoch

Wydaje się, że właśnie zmiana dotycząca umów o pracę na okres próbny może mieć najistotniejsze znaczenie dla pracodawców. Niewątpliwie wpłynie ona na moment zawarcia umowy na czas określony, który na podstawie nowych przepisów może istotnie odsunąć się w czasie.

Godna praca w globalnych łańcuchach dostaw

– Piotr Ostrowski

Strona pracowników od początku była ukierunkowana na przyjęcie w raporcie końcowym stanowiska, które dałoby MOP możliwość dalszych prac w kwestii zagwarantowania godnej pracy w ramach globalnych łańcuchów dostaw, z przyjęciem międzynarodowych standardów pracy w tym zakresie.

RADA NAUKOWA

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

RECENZENCI BIEŻĄCEGO NUMERU KWARTALNIKA

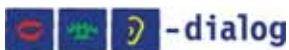
dr Paweł Czarnecki – Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego
prof. Marek Pliszkiewicz – Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu

dialog
Pismo Dialogu Społecznego

nr 4 (51) ISSN 1734-9117

Wydaje:

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



im. Andrzeja Bączkowskiego

na zlecenie

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

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

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

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

Projekt graficzny:

Qanto Design Anna Antoniszewska
annaantoniszewska@gmail.com

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

SPIS TREŚCI

Rozmowy

3 Tylko dzięki mocnemu zaangażowaniu wszystkich trzech stron dialogu można mówić o sukcesie – rozmowa z Elżbietą Rafalską Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – IWONA ZAKRZEWSKA

Argumentum

6 Zmiany w umowach o pracę na czas określony – odpowiedź na potrzeby partnerów społecznych – MONIKA GŁADOCH

16 Dialog społeczny w Irlandii – KAROLINA KICHEWKO

28 Uwagi o możliwym współdziałaniu związków zawodowych z wykonawcą przy ubieganiu się o zamówienie publiczne w interesie zbiorowym pracowników – ADAM PIETRASIK

Okiem partnerów

30 Komisja Kodyfikacyjna i nie tylko – ZBIGNIEW ŻUREK

35 Projekt ustawy o związkach zawodowych w opiniach związków i pracodawców – ANNA GRABOWSKA

41 Konsultacje w praktyce RDS – PIOTR WOŁĘJKO

46 Godna praca w globalnych łańcuchach dostaw – PIOTR OSTROWSKI

Polemiki

50 Wcześniej na wyższą emeryturę? Czyli – pytania o pieniądze – ANNA GRABOWSKA

Recenzje

54 „Porozumienia Europejskich Partnerów Społecznych” artykuł recenzyjny – BARBARA SURDYKOWSKA

Dialog i życie

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

75 Pierwszy rok Rady Dialogu Społecznego – 12 miesięcy nowej formuły dialogu w zarysie – IWONA ZAKRZEWSKA

82 Partnerzy społeczni i rząd w telewizyjnej Debacie Trójstronnej – ANNA GRABOWSKA

87 Emerytury – AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

91 Rada Dialogu Społecznego – podsumowanie – AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK

96 Kalendarium dialogu – na konferencjach i seminariach – GRZEGÓRZ BYSZEWSKI, IRENA DRYLL, ANNA GRABOWSKA, ADAM MACIEJEWSKI, DAMIAN NORWIŃSKI, MATEUSZ SZYMAŃSKI, ZBIGNIEW ŻUREK

110 Diariusz krajowy i europejski – AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK, MATEUSZ SZYMAŃSKI

118 Co nowego w prawie? – AGNIESZKA SOLECKA-RESZCZYK



„Nie można wątpić w ludzkość,
wiedząc że Mozart był człowiekiem”

Albert Einstein

Szanowni Państwo,

Okres poprzedzający bezpośrednio Święta Bożego Narodzenia, jest dla olbrzymiej większości Polaków radosną bieganiną. Sił nie ubywa na myśl o rodzinnym stole, zastawionym wigilijnymi specjalami, wręcz przeciwnie, sił przybywa. Jeszcze tylko karp, drobiazgi dla bliskich... Zasiadając przy rodzinnym stole, różnie interpretujemy wolne, puste nakrycie. Dla kochanych, którzy odeszli, czy dla strudzonego wędrowca... Jednak przeprowadzone happeningi dowiodły, że w tym ostatnim temacie jesteśmy dość teoretyczni.

Z pewnością w rodzinach wielodzietnych będzie najradośniejsze. O przywróconej godności tych rodzin, przeczytacie Państwo tuż obok w zapisie rozmowy, otwierającej świąteczno-noworoczne wydanie pisma. Dla ludzi z natury wrażliwych społecznie, to wielka ulga, jednak problemem społecznym nadal pozostają samotność, niepełnosprawność, wykluczenie. Co prawda Polacy jak rzadko kto odnajdują się w wielkich prospołecznych akcjach, wtedy jesteśmy zadziwiająco dla świata solidarni. Przecież to zapomniane nieco słowo, zaistniało na nowo i zaczęło żyć nowym życiem od biegunów do równika. I to dzięki nam samym, w czasie gdy świat wstrzymywał oddech...

Przełom roku to czas iscie magiczny. Także doskonała okazja do pojednań, szczerości i właśnie solidarności. Sypną się sownie noworoczne postanowienia, nowe pomysły, życiowe plany. Na naszym dialogowym poletku nowości stały się standardami, lepszymi standardami współpracy trójstronnej. Nadzieje na lepszą pracę i współpracę wyrażają także regionalne struktury dialogu społecznego, działające pełną parą obok Rady Dialogu Społecznego. I tu na górze i tam na dole dokonuje się przekazywanie pateczki rotacyjnego przewodnictwa w RDS i w WRDS-ach. Pragnę w imieniu własnym i pracowników Centrum wraz z zespołem Rady życzyć Państwu osobistej pomysłowości, zdrowia i optymizmu w Nowym Roku. Grupa fantastycznych i pracowitych ludzi, z którymi mam zaszczyt pracować zasługuje na wielką pochwałę, w obliczu pokonania wszelkich trudności jakie niosą za sobą przemiany, w naszym miejscu pracy. Zachęcam Państwa do lektury naszego kwartalnika

redaktor naczelna
Iwona Zakrzewska

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

ov.pl

@mrpips_gov_pl



Fot. MRPIPS.

Tylko dzięki mocnemu zaangażowaniu wszystkich trzech stron dialogu można mówić o sukcesie

– rozmowa z Elżbietą Rafalską Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Iwona Zakrzewska: Pani Minister, zacznijmy od dialogu. Minął rok działania Rady Dialogu Społecznego, rok intensywnej pracy dla wszystkich. Strona rządowa, pod Pani przewodnictwem, z ogromnym zaangażowaniem uczestniczyła w pracach Rady. Minął rok, w którym dialog społeczny w nowej szacie spełnił swoją rolę podstawową, zapobiegł poważniejszym konfliktom, masowemu przeniesieniu nastrojów partnerów na ulicę, groźbie masowych strajków. Czy to widomy znak sukcesu nowej formuły i dobra prognoza na najbliższą przyszłość?

Elżbieta Rafalska: Tylko dzięki mocnemu zaangażowaniu wszystkich trzech stron dialogu można mówić o sukcesie. Nowa formuła dialogu, jaką jest Rada, daje większe możliwości budowania wzajemnych relacji między partnerami społecznymi, unikania konfliktów, zawierania porozumień, paktów. To na spotkaniach plenarnych, prezydiach, wreszcie na zespołach problemowych dążymy do wypracowywania założeń dotyczących stosunków zawodowych, warunków płacy i pracy, i innych zagadnień polityki gospodarczej, żywotnie ważnych dla wszystkich stron. Nie znaczy to, że w Polsce nie ma i nie będzie protestów branżowych i różnych akcji sprzeciwu. Prawo do

manifestacji poglądów i potrzeb jest immanentną cechą demokracji. Rada Dialogu Społecznego jest nowym otwarciem dla relacji Rząd – partnerzy społeczni i od wszystkich trzech elementów składowych nowa formuła wymaga współodpowiedzialności za porządek i ład społeczny. Pragnę przypomnieć, że wśród ważnych celów Rady jest zapewnienie warunków do rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki oraz działanie na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia poprzez prowadzenie przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej. Jednak warunkiem powodzenia dialogu jest rzetelna wymiana informacji i wzajemne zaufanie, które, pomimo gry często przeciwstawnych interesów, towarzyszą nam w trakcie posiedzeń. Bardzo cieszę się, że jak do tej pory wszystkie strony dialogu mają do siebie wzajemny szacunek i zaufanie. To wielka sztuka, móc osiągać kompromis w atmosferze pokoju społecznego, w obliczu wspólnoty nadrzędnych celów. Takiego kapitału nie można zniweczyć.

Iwona Zakrzewska: 15 września 2016 r. powołano nową Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy. Zadaniem kilkunastu ekspertów jest wypracowanie projektów: kodeksu pracy i kodeksu zbiorowego prawa pracy. Kadencja Komisji ma trwać 18 miesięcy. Czy to realnie zaplanowany czas, abyśmy doczekali się nowej kodyfikacji norm prawnych?

Elżbieta Rafalska: Nie ma powodów do zmartwień. Członkowie Komisji to niezależni, wybitni eksperci, przedstawiciele organizacji wchodzących w skład Rady Dialogu Społecznego oraz świata nauki i praktyki indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Ponadto Przewodniczącym Komisji został prof. Marcin Zieleniecki, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, od lat zajmujący się prawem pracy. W tym miejscu pragnę przypomnieć, że poprzednia Komisja Kodyfikacyjna zakończyła swoją kadencję w 2006 r. Nie będę oceniać, dlaczego kolejne rządy nie zajęły się wypracowanymi przez tę Komisję rozwiązaniami prawnymi. Aktualnie nadal obowiązuje Kodeks pracy z 1974 r., od tamtego czasu był już ponad 100 razy modyfikowany. Zadaniem Komisji jest opracowanie projektów ustaw – Kodeksu pracy oraz Kodeksu zbiorowego prawa pracy. Po częściowych zmianach w prawie pracy, przyszedł czas na kompleksowe i długoterminowe uporządkowanie tego obszaru, adekwatne do zmian jakie nastąpiły na rynku pracy, jak zmieniły się potrzeby pracowników i pracodawców.

Iwona Zakrzewska: Pani Minister, Rząd zapowiedział od marca 2017 r. podwyżkę emerytur i rent. To najwyższa od lat podwyżka świadczeń. Najniższa emerytura będzie wynosiła 1000 złotych, zarówno tych wypłacanych w ZUS, jak i w KRUS. Czy budżet stać na takie zmiany?

Elżbieta Rafalska: To przemysłany proces waloryzacji emerytur i rent. Dodam, że zamierzeniem Rządu jest, aby wszystkie emerytury i renty, te z ZUS, KRUS, z zaopatrzenia tzw. służb mundurowych, zasiłki i świadczenia przedemerytalne, zostały podniesione o wskaźnik wynoszący 100,73%. Jak wyliczyć podwyżki? Wystarczy przemnożyć dotychczasową wysokość emerytury przez 1,0073. Natomiast wysokość najniższej emerytury z kwoty 882,56 zł zostanie podniesiona do 1000 zł, wysokość renty socjalnej z 741,35 zł do 840 zł, a renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy z 676,75 zł do 750 zł.

Propozycja waloryzacji zagwarantowana jest w budżecie na rok 2017, w którym to roku waloryzacja

emerytur i rent wyniesie 0,73%. Zdajemy sobie sprawę z tego, że nie wszyscy mogą być usatysfakcjonowani wysokością waloryzacji, braliśmy jednakże pod uwagę wysokość gwarantowanych środków na ten cel. Ważne jest to, że z waloryzacji skorzysta ok. 2,1 mln świadczeniobiorców FUS, a także niemal wszyscy świadczeniobiorcy KRUS – to ok. 1,1 mln z 1,2 mln wszystkich świadczeniobiorców.

Iwona Zakrzewska: To nie koniec dobrych wiadomości. Od 1 stycznia 2017 r. wzrasta płaca minimalna do wysokości 2000 zł. W stosunku do 2016 r. to wzrost o 8,1%. Co to oznacza dla pracowników? Jak zareaguje na tę zmianę rynek pracy?

Elżbieta Rafalska: Decyzja Rządu o podwyższeniu płacy minimalnej jest wyrazem poczucia odpowiedzialności za polskich obywateli, którzy pomimo ciężkiej pracy, nie są w stanie utrzymać na godnym poziomie swoich rodzin. Podwyżka płacy minimalnej realnie wpływa na poprawę sytuacji materialnej najniższej zarabiających. Przypomnijmy, że płaca minimalna to ustalone najniższe wynagrodzenie, jakie pracodawca musi wypłacić pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę. Wynagrodzenie poniżej płacy minimalnej jest naruszeniem praw pracowniczych. Podwyżka płacy minimalnej wiąże się również z innymi świadczeniami. Każdy pracujący powinien otrzymać dopłatę do pensji w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z płacy minimalnej. Pracownikowi należy się także wynagrodzenie za czas przeestoju w firmie, nie niższe, niż płaca minimalna. Decyzja o podwyższeniu płacy minimalnej podjęta została po uprzednim uwzględnieniu sytuacji gospodarczej kraju, w tym miejscu przypomnę, że mamy bardzo dobrą sytuację na rynku pracy. To powoduje poprawę sytuacji w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Funduszu Pracy i w Narodowym Funduszu Zdrowia. Spadające bezrobocie i rosnące wynagrodzenia to jedne z pomyślnych przesłanek dla gospodarki. Warto zauważyć, że w Polsce nadal zarabia się za mało, a udział wynagrodzeń w PKB nadal jest niewielki. Tak więc jest to dobry czas na podwyższenie płacy minimalnej. Oczywiście konsekwencją tych rozwiązań będzie zwiększenie godzinowej stawki minimalnej do wysokości 13 złotych.

Iwona Zakrzewska: Rodzina 500+. To wspólny podarunek dla polskich rodzin. To jednocześnie ogromne zobowiązanie Rządu. Czy pomimo niesłyszanej sprawności i tempa przy wprowadzaniu tego programu możemy być pewni, że nie zabraknie środków na wypłatę świadczeń, poza 2017 r.?

Elżbieta Rafalska: Pragnę podkreślić, że jest to program, który zapewnił wielodzietnym rodzinom odzyskać godność. Poprawiając ich sytuację finansową, państwo polskie zainwestowało również w kapitał ludzki. O programie Rodzina 500+ lepiej nie mówić tylko, że jest obciążeniem dla budżetu, bo jest, ale jest ogromną inwestycją, o dużej i bardzo potrzebnej stopie zwrotu. Szacujemy dzisiaj, że w 2017 r. koszt będzie nawet wyższy niż zawarto to we wstępnych ocenach. Wtedy mówiliśmy, że ten program to ponad 22 mld złotych. Jednak na ten program trzeba będzie przeznaczyć dodatkowo kilkaset milionów, ponieważ liczba uprawnionych rodzin i dzieci będzie trochę większa, niż wstępne szacunki. Warto wspomnieć, że z programu korzysta ponad 3 mln dzieci, a 58% to dzieci wiejskie. Mogę po raz kolejny zapewnić, że nie zabraknie środków na wypłatę świadczeń. Nasze szacunki co do liczby rodzin i objętych programem dzieci były trafne, tak więc wszyscy zainteresowani składający wnioski o wypłatę świadczeń 500+ mogli otrzymać należne pieniądze. Oczywiście całość obsługi składanych wniosków nadal należy do samorządów, to one na bieżąco wydają decyzje, dokonują wypłat przyznanych świadczeń. W tym miejscu pragnę podziękować wszystkim samorządom za ich pracę i duże zaangażowanie w całym procesie realizacji świadczeń dla polskich rodzin. Już dzisiaj wiemy, że od czasu wprowadzenia świadczenia 500+, wzrosły dochody budżetu z tytułu VAT, rodziny zaczęły wydawać pieniądze na najbardziej niezbędne artykuły gospodarstwa domowego, sprzęt RTV oraz meble. Wiele rodzin wyjechało z dziećmi na wymarzone wakacje, co zresztą było widoczne „gołym okiem”. W przypadkach skrajnych, gdyby to nie dzieci korzystały w tej czy innej formie ze środków Rodzina 500+, mamy możliwości zamienić świadczenie na bony żywnościowe i przeznaczanie na inne potrzeby dzieci środków, pod kontrolą służb społecznych. Mamy powody do zadowolenia, ale cały czas monitorujemy program, jego wpływ na różne obszary: na rynek pracy, sytuację materialną rodzin, dzietność. Polacy wielokrotnie deklarowali chęć posiadania większej ilości dzieci, ale brak takich możliwości argumentowali sytuacją finansową. Nie możemy zapominać, że sytuacja demograficzna będzie nadal wymuszać na wszystkich potrzebę szukania nowych rozwiązań. Rząd przedstawił jedno z działań najbardziej skutecznych i realnych – to właśnie program Rodzina 500+.

Iwona Zakrzewska: Sierpniowa uroczystość wręczenia na Pani ręce Nagrody Europejskiej Konfederacji



Fot. MRPIPS.

Dużych Rodzin, w czasie Konferencji w Rydze, to mimo wszystko zaskoczenie, że program Rodzina 500+ odbił się tak dużym echem w Europie. Czy można uznać to za sygnał, że wchodzimy już do europejskiej elity krajów zapewniających rodzinie godne warunki rozwoju?

Elżbieta Rafalska: Wyróżnienie Rządu RP tą nagrodą, to sygnał, że na pewno jesteśmy na dobrej drodze, że zbliżamy się do standardów państw rozwiniętych. Ale to przecież dopiero początek. Sytuacja ekonomiczna będzie determinowała kalendarz dalszych działań prorodzinnych a pomysłów Rządowi nie brakuje. Na razie Rodzina 500+, podwyższenie najniższego uposażenia i najniższych świadczeń, składa się na duży bodziec prorodzinny i miejmy nadzieję demograficzny.

Iwona Zakrzewska: Zbliżamy się do końca 2016 r., chciałabym prosić w imieniu czytelników kwartalnika z całego kraju o przesłanie Pani Minister na Nowy Rok.

Elżbieta Rafalska: Przede wszystkim życzę nam wszystkim pokoju społecznego, by zmieniać nasz kraj na lepsze w atmosferze wspólnej troski i pracy. Życzę sobie i nam wszystkim, by w 2017 r. przyszło na świat na tyle więcej młodych Polaków, by odwracać się zaczęły niepokojące tendencje demograficzne. Partnerom społecznym życzę nie mniejszej niż w mijającym roku determinacji i dobrej woli, w budowaniu społecznego konsensusu. Wszystkim instytucjom dialogu społecznego życzę dalszego zapału w tworzeniu podstaw ugody społecznej. Życzę wszystkim Państwu zdrowia i sukcesów w życiu osobistym i zawodowym.

Iwona Zakrzewska: Dziękuję za rozmowę.

22 lutego br. weszła w życie ustawa z 25 czerwca 2015 r. – o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. To jedna z istotniejszych nowelizacji prawa pracy od 2003 r., która zmieniała charakter umowy o pracę na czas określony. Projekt ustawy był konsultowany z partnerami społecznymi. Nowela jest swoistym kompromisem pomiędzy oczekiwaniami strony związkowej i organizacji pracodawców, choć głównym jej celem było właściwe implementowanie dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. W artykule dokonano oceny nowych regulacji dotyczących umów terminowych.

Zmiany w umowach o pracę na czas określony – odpowiedź na potrzeby partnerów społecznych

Monika Gładoch

dr hab., absolwentka prawa na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu, radca prawny, kierownik Katedry Prawa Pracy WPIA Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Pełni funkcję doradcy Prezydenta Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej ds. prawa pracy. Jest członkiem zespołu problemowego RDS ds. prawa pracy i układów zbiorowych. Autorka kilkudziesięciu opracowań z zakresu prawa pracy, w tym monografii, komentarzy i artykułów naukowych.



POTRZEBA NOWELIZACJI PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH UMOWY NA CZAS OKREŚLONY

W ciągu kilku ostatnich lat nasiliła się krytyka umów o pracę na czas określony jako najmniej stabilnej formy zatrudnienia. Zarzuty po adresem umów terminowych były podnoszone zarówno w piśmiennictwie prawniczym, jak w opracowaniach publicystycznych. Jednak argumentem przesądzającym o konieczności zmiany przepisów Kodeksu pracy okazało się stanowisko Komisji Europejskiej i Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich. Obie instytucje zarzuciły Polsce niewłaściwą implementację przepisów dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE)¹, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)². Komisja Europejska DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego rozpatrując skargę NSZZ „Solidarność” z 12 września 2012 r. zwróciła uwagę, że różnica między wymiarem okresu wypowiedzenia umów zawieranych na czas

określony a długością okresu wypowiedzenia umów na czas nieokreślony w przypadku umów obejmujących podobny okres oznacza mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony bez obiektywnego uzasadnienia. Zdaniem Komisji okres, który musi upłynąć między dwiema umowami na czas określony, aby nie były one uważane za „następujące po sobie”, jest zbyt krótki, a pojęcie „zadań realizowanych cyklicznie”, w ramach którego dozwolone jest nieograniczone zawieranie następujących po sobie umów na czas określony, nie jest wystarczająco określone prawem, aby można było zapobiegać zawieraniu nadmiernej liczby takich umów³. Zarzut nierównego traktowania pojawił się również w orzeczeniu TSUE z 13 marca 2014 r. będącym odpowiedzią na wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożonym przez Sąd Rejonowy w Białymstoku – Polska – Małgorzata Nierodzick przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszcy (Sprawa C-38/13)⁴. Trybunał uznał, że klauzula 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady

99/70/WE nie zezwala, żeby w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, stosowano sztywny dwutygodniowy okres wypowiedzenia, niezależny od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach. Podstawowy zakres nowelizacji wyznaczały zatem poglądy Komisji i TSUE, wobec których, partnerzy społeczni zajęli pozytywne stanowisko.

Jednakże nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia terminowego było zdecydowanie więcej. Głównym celem zmiany przepisów stało się zatem ograniczenie zawierania umów o pracę na czas określony jako zatrudnienia nie podlegającego powszechnej ochronie stosunku pracy. Umowa o pracę na czas określony z umowy najbardziej stabilnej stała się kontraktem, który stosunkowo prosto rozwiązać. Tymczasem, od początku jej wprowadzenia w stosunkach pracy starano się wydobyć jej istotę, polegającą na nierozwiązywalności tej umowy, aż do czasu upływu terminu uzgodnionego przez strony. Zgodnie z rozporządzeniem Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych⁵ co do zasady nie mogła być ona wypowiedziana przez którąkolwiek ze stron. Wyjątek dotyczył tylko dwóch sytuacji. Po pierwsze, pracownik był uprawniony do rozwiązania umowy w ciągu miesiąca od daty zmiany właściciela przedsiębiorstwa (pracodawcy) z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia. Po wtóre, pracownik zatrudniony w rolnictwie i leśnictwie oraz związanym z nimi przemysle mógł wypowiedzieć umowę zawartą na okres co najmniej jednego roku na trzy miesiące przed jej upływem⁶. Jeszcze bardziej restrykcyjne zasady dotyczące rozwiązywania umowy o pracę na czas określony obowiązywały na podstawie rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników⁷. Tej umowy nie mógł wypowiedzieć ani pracodawca, ani pracow-

” Jeszcze bardziej restrykcyjne zasady dotyczące rozwiązywania umowy o pracę na czas określony obowiązywały na podstawie rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników. Tej umowy nie mógł wypowiedzieć ani pracodawca, ani pracownik. Należy wspomnieć, że rozporządzenie nie przewidywało rozwiązania tej umowy w trybie porozumienia stron.

nik. Należy wspomnieć, że rozporządzenie nie przewidywało rozwiązania tej umowy w trybie porozumienia stron. Pracownik i pracodawca byli jedynie uprawnieni do rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia z „ważnych przyczyn”. Podobna reguła została ustanowiona w kodeksie zobowiązań z 1933 r.⁸ Umowa ta wygasła wraz z nadejściem terminu, na jaki została zawarta. Każda ze stron mogła rozwiązać umowę wcześniej „z ważnych przyczyn”.

Wydaje się, że podobną regułą można było wprost zastosować w art. 33 k.p. obowiązującym do wejścia w życie ustawy z 25 czerwca 2015 r. – o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁹, czyli do 22 lutego 2016 r. Warto przypomnieć, że w uprzednim brzmieniu art. 32 k.p. umowa o pracę na czas określony nie została wymieniona w katalogu umów podlegających wypowiedzeniu. Zgodnie z brzmieniem nie obowiązującego już art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewi-

dzić dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy. Stanowisko wielu przedstawicieli doktryny wyrażało się w stwierdzeniu, że umowa zawarta na okres dłuższy niż sześć miesięcy, mogła być wypowiedziana dopiero po szóstym miesiącu jej trwania, za dwutygodniowym wypowiedzeniem¹⁰. Odmienne zapatrywanie wyraził jednak Sąd Najwyższy w uchwale z 7 sierpnia 1994 r., I PZP 35/94 stwierdzając, że umo-

wa o pracę zawarta na czas określony, dłuższy niż sześć miesięcy, w której strony przewidziały dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, może być w ten sposób rozwiązana także przed upływem sześciu miesięcy jej trwania¹¹. Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie na literalnej wykładni przepisu. W uzasadnieniu wyjaśnił, że art. 33 k.p. nie wprowadza zakazu dokonywania wypowiedzenia umowy przed upływem sześciu miesięcy. Zdaniem sądu „wniosek taki zakładałby istnienie luki w prawie, której nie można domniemywać. Już zresztą uzasadnienie tego poglądu wskazuje, że byłaby to tzw. luka aksjologiczna, wyprowadzana z porównania sytuacji pracowników (pracownik, który

zawarł umowę na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy nie może być w gorszej sytuacji niż pracownik, który zawarł umowę na czas krótszy”.

Niewątpliwie, stanowisko judykatury wyrażone w uchwałach, które ostatecznie rozstrzygnęło spory dotyczące interpretacji art. 33 k.p., otworzyło drogę do szerokiego stosowania umowy o pracę na czas określony. Sąd Najwyższy starał się wprowadzić ograniczyć wcześniejsze rozwiązywanie wieloletnich umów o pracę na czas określony, co jednakże okazało się mało skuteczne, zapewne z uwagi na zbyt słabą znajomość orzeczeń sądowych przez pracowników, jak również konieczność prowadzenia procesu sądowego w celu dochodzenia swoich praw. W wyroku z 30 września 2009 r., II PK 88/09 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „umowa o pracę na czas określony najbardziej ze wszystkich umów stabilizuje trwałość stosunku pracy, choć tylko przez pewien czas (na jaki została zawarta). Każda ze stron musi mieć poważne argumenty, aby tę najbardziej stabilną ze wszystkich umów rozwiązać za wypowiedzeniem. Jeżeli strony zawarły umowę o pracę na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy, to oznacza, że co najmniej przy jej zawieraniu towarzyszyła im wola utrzymania wzajemnej więzi prawnej (stosunku pracy) przez dłuższy okres”¹².

Wspomniane orzeczenia posiadały ogromne znaczenie dla praktyki stosowania prawa. Sędziowie nawiązali w nich bowiem do istoty umowy na czas określony, jako możliwej do wypowiedzenia w sytuacjach wyjątkowych, które w momencie zatrudnienia nie były stronom znane. Starano się zatem stworzyć swoistą barierę przed „zrywaniem” umów na czas określony przed upływem terminu ich obowiązywania. Tymczasem nowela czerwcowa ustanowiła całkowitą dowolność wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, a tym samym przekreśliła dotychczasowy dorobek w zakresie stabilizacji tej podstawy zatrudnienia.

Znaną patologią w wykorzystywaniu umów na czas określony było ponadto zawieranie ich na wiele lat, z uwagi na brak jakichkolwiek ograniczeń wynikających z ustawy. I w tym przypadku musiał interweniować Sąd Najwyższy, który opisaną praktykę ocenił jako działanie w celu obejścia przepisów prawa,

a wieloletnie kontrakty terminowe kazał traktować jako umowy zawarte na czas nieokreślony. Przykładem takiego rozstrzygnięcia jest wyrok SN z 7 września 2005 r., II PK 294/04, w którym uznano, że „zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego”¹³. Wyznaczenie przez sądy dozwolonych granic czasowych obowiązywania polegało jednak na analizowaniu konkretnego stanu faktycznego, co w praktyce oznaczało, że maksymalny czas obowiązywania umowy na czas określony zależy od uznania sądu¹⁴. Stanowisko to zostało wprost wyrażone w wyroku z dnia 27 maja 2014 r.,

II PK 225/13, w którym sąd ten przedstawił następujący pogląd: „O ocenie, iż pracodawca przez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony dążył do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy o konsekwencjach prawnych zatrudnienia na czas nieokreślony, albo naruszył społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy o pracę lub postąpił wbrew

zasadom współżycia społecznego, decydują okoliczności konkretnego przypadku. Taka ocena pozostaje w zakresie swobody sędziowskiej i – co do zasady – uchyla się spod kontroli kasacyjnej (najkrócej rzecz ujmując, chodzi o stosowanie w określonych stanach faktycznych klauzul generalnych, zwrotów niedookreślonych)”¹⁵.

Dla twórców nowelizacji przepisów stało się zatem jasne, że należy wprowadzić ustawowe granice obowiązywania umowy o pracę na czas określony.

STANOWISKO PARTNERÓW SPOŁECZNYCH DOTYCZĄCE PROJEKTU NOWELIZACJI KODEKSU PRACY

Taką potrzebę zmiany kodeksu pracy postulowali także partnerzy społeczni – zarówno związki zawodowe, jak i organizacje pracodawców. Strony różniły się jednak w ocenie maksymalnego czasu trwania umów terminowych. Pracodawcy RP, Konfederacja

”*Tym samym dotychczasowe orzecznictwo sądowe, które miało na celu wzmocnienie funkcji stabilizacyjnej umowy na czas określony, traci na znaczeniu. W praktyce może to pogłębiać stan niepewności pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony. Ustalony bowiem przez strony końcowy termin jej obowiązywania nie ma żadnej doniosłości.*



Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy w dniu 7.10.2016 r.

Lewiatan, BCC i Związek Rzemiosła Polskiego zaproponowały 48 miesięcy jako najdłuższy dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony. Organizacje pracodawców były także przeciwnie zastosowaniu drugiego ograniczenia w postaci wprowadzenia limitu liczbowego umów terminowych.

Z kolei OPZZ i NSZZ „Solidarność” zgodnie postulowały, aby łączny okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony nie przekraczał 24 miesięcy¹⁶. Powołały się na rozwiązanie przyjęte w ustawie z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców¹⁷. Trzecia organizacja związkowa obecna w Trójstronnej Komisji, tj. Forum Związków Zawodowych postulowała o wprowadzenie maksymalnego czasu trwania umów terminowych w wymiarze 18 miesięcy. OPZZ i FZZ opowiadały się za możliwością wydłużenia tego terminu w drodze uzgodnień między pracodawcą a związkami zawodowymi w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy¹⁸. NSZZ „Solidarność” i FZZ zgłosiły ponadto potrzebę uzasadnienia przez pracodawców wypowiedzenia umowy na czas określony oraz konsultowania go z zakładowymi organizacjami związkowymi, a zatem wprowadzenia ochrony powszechnej, obowiązującej w przypadku umów na czas nieokreślony. NSZZ „Solidarność” zwracała także uwagę, że umowa na czas określony, co do zasady, nie podlega wypowiedzeniu i stąd konieczność uzasadnienia wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez pracodawcę. Rozważając argument związkowy należałoby dojść do wniosku,

że obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony powinien spoczywać na obu stronach stosunku pracy (nie tylko na pracodawcy, lecz także na pracowniku).

Postulat ustanowienia obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony oraz jego konsultacji ze związkami zawodowymi jest obecny od wielu lat w doktrynie prawa pracy. Problemem różnicowania umów terminowych i bezterminowych w kontekście powszechnej ochrony stanowił także przedmiot rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego. W wyroku z 2 grudnia 2008 r., sygn. akt P 48/07 Trybunał orzekł, że art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w zakresie, w jakim pomija potrzebę wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, jest zgodny z art. 32 ust. 1 i 2 oraz art. 2 Konstytucji. W uzasadnieniu napisano m.in., iż „dopuszczalne jest – w płaszczyźnie art. 32 Konstytucji – istnienie różnic w treści poszczególnych typów umowy o pracę, które wynikają wprost ze społecznej funkcji tych umów i ich ekonomicznej treści”. Trybunał Konstytucyjny zwrócił ponadto uwagę, że niemożliwe jest osiągnięcie w przypadku umów terminowych takiego standardu ochrony jaki obowiązuje przy umowach na czas nie określony, ponieważ byłoby to sprzeczne z celem wprowadzenia przez ustawodawcę rozróżnienia tych umów i usztywniło system prawa pracy. Z wyrokiem Trybunału nie zgodziła się sędzia T. Liszcz, w zdaniu odrębnym podnosząc,

że „nie jest zgodne z zasadą sprawiedliwości i równości to, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony, która z istoty swej nie podlega wypowiedzeniu, a może być wypowiedziana tylko na zasadzie wyjątku, jest łatwiejsze niż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony, w przypadku której wypowiedzenie jest zwyczajnym sposobem jej rozwiązania”. W ocenie sędzi, argument ten przemawia za koniecznością wprowadzenia obowiązku uzasadnienia przez pracodawcę wypowiedzenia umowy na czas określony. Wydaje się, że właśnie to rozwiązanie było początkowo rozważane w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej¹⁹. Przeciwko rozszerzeniu obowiązków pracodawcy na umowy terminowe stanowczo wystąpili Pracodawcy RP, podnosząc, że zmiana ta może spowodować rezygnację z zatrudnienia pracowniczego na rzecz umów cywilnoprawnych, a także wzrost szarej strefy²⁰. Ostatecznie, propozycja ta nigdy formalnie nie została poddana ocenie partnerów społecznych, gdyż nie stała się ostatecznie częścią projektu zmiany Kodeksu pracy. Twórcy nowych przepisów zdawali sobie sprawę, że pracodawcy zmuszani do zatrudnienia bezterminowego przy pracach, które mają charakter czasowy, będą dążyć do unikania zatrudnienia pracowniczego²¹. Z uwagi na możliwość wystąpienia sytuacji szczególnych, wprowadzono wyjątki od ograniczeń w zawieraniu umów na czas określony. Duże wątpliwości strony związkowej wzbudzało, ze względu na

swoją ogólnikowość, odstępstwo dopuszczalne w sytuacji, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, jeżeli zawarcie czwartej umowy na czas określony lub trwającej dłużej niż 33 miesiące w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Ustanowienie tego wyjątku tłumaczono niemożliwością przewidzenia wszystkich sytuacji, kiedy zaistnieje potrzeba odejścia od ograniczeń przewidzianych w ustawie²². Organizacje pracodawców postulowały rozszerzenie tego wyjątku także na szczególne potrzeby pracownika, jednakże sugestia nie została uwzględniona w rządowym projekcie²³.

CEL ZMIANY PRZEPISÓW

Podstawowym celem noweli czerwcowej było ograniczenie skali umów na czas określony²⁴. Aby sprostać temu zamierzeniu wprowadzono podwójne ostrzeżenia – liczbowe i czasowe. Na podstawie art. 25¹ § 1 k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Zasadniczą zmianą było zatem wprowadzenie maksymalnego czasu trwania umowy na czas okreś-

Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy w dniu 7.10.2016 r.

Fot. CPS „Dialog”



lony i w tym zakresie nowelę można traktować jako przełomową. W kodeksie zrezygnowano ponadto z obowiązującego uprzednio miesięcznego okresu przerwy między kolejnymi umowami, który powodował, że ich liczenie zaczynało się od początku. Według obecnej regulacji do limitu umów o pracę na czas określony zawartych po 22 lutym 2016 r. będą wliczane wszystkie umowy tego rodzaju zawarte między tymi samymi stronami, a także aneksy do nich²⁵. Na podstawie obowiązujących przepisów nie jest możliwe „wyzerowanie” limitów po upływie określonego czasu od zatrudnienia pracownika. W piśmiennictwie pojawił się bardzo wątpliwy pogląd, zgodnie z którym, trzyletni okres całkowitej przerwy w zatrudnieniu pracownika u danego pracodawcy zezwala na ponowne liczenie limitów. Taką wykładnię ma tłumaczyć przepis dotyczący ponownego zatrudnienia pracownika na podstawie umowy na okres próbny, po upływie trzyletniego terminu²⁶. Stanowisko to nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach i stanowi przykład niedozwolonej wykładni prawotwórczej. Warto pamiętać, że zmiany wprowadzone nowelą czerwową nie obejmują przepisów szczególnych dotyczących zawierania terminowych umów o pracę, a w szczególności pracy tymczasowej²⁷. W piśmiennictwie nazwano je wyłączeniami „dorozumianymi”²⁸.

Ustawodawca skorzystał z dwóch środków zapobiegania nadużyciom, o których mowa w klauzuli 5 dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. Zrezygnowano jedynie z ogólnego obowiązku podawania obiektywnych powodów, uzasadniających odnowienie takich umów. Pojęcie „obiektywnych powodów” pojawia się natomiast w art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p. jako wyjątek od niestosowania ograniczeń dotyczących czasu obowiązywania i dozwolonej liczby umów na czas określony²⁹. W tym miejscu warto zwrócić uwagę na regulację obowiązującą w Niemczech na podstawie ustawy z 21 grudnia 2000 r. o pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i umowach terminowych (TzBfG)³⁰. Otóż, to co według polskiego Kodeksu pracy stanowi wyjątek od ograniczeń w zawieraniu umów na czas określony, w niemieckim ustawodawstwie jest zasadą, uprawniającą do zawierania tego rodzaju umów. Zgodnie z § 14 TzBfG zawarcie umowy terminowej jest dopuszczalne, kiedy jest to usprawiedliwione ważnym powodem. Do ważnych powodów należą w szczególności: istnienie przejściowej potrzeby zakładu na świadczenie pracy, umowa „na zastępstwo”, gdy następuje wygaśnięcie okresu próby, gdy po stronie pracownika występują okoliczności usprawiedliwiające zatrudnienie terminowe i in.³¹

Jednocześnie, z uwagi na szczególne potrzeby pracodawców ustanowiono wyjątki od ogólnej reguły ograniczającej zawieranie umów na czas określony. Przepisów tych nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony: 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. W piśmiennictwie słusznie zauważono, że mamy do czynienia z zamkniętym katalogiem przyczyn, z których jedna – „obiektywne przyczyny” leżące po stronie pracodawcy – jest niedookreślona³² (ogólna i abstrakcyjna).

Wrz z nowelizacją, zmianie poddano również umowę na okres próbny. Według nowego brzmienia art. 25 § 3 k.p. ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe: 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy; 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. Wprowadzenie zmiany dotyczącej umowy na okres próbny w istotny sposób może wpływać na kształtowanie pracowniczych stosunków zatrudnienia.

PRAKTYCZNE ASPEKTY STOSOWANIA NOWYCH REGULACJI

Wydaje się, że właśnie zmiana dotycząca umów o pracę na okres próbny może mieć najistotniejsze znaczenie dla pracodawców. Niewątpliwie wpłynie ona na moment zawarcia umowy na czas określony, który na podstawie nowych przepisów może istotnie odsunąć się w czasie. W przypadku powierzenia nowego rodzaju pracy, skorzystanie z okresu próbnego nie podlega żadnym limitom i może trwać tak długo, jak długo pracownik będzie zatrudniony na innym stanowisku. Zgodzić się należy z poglądem, że zmiana rodzaju pracy musi być na tyle istotna, aby rodzić potrzebę ponownego sprawdzenia przydatności pracownika³³. Warto wyjaśnić, że rodzaj pracy nie jest zawsze tożsamy ze stanowiskiem przydzielonym pracownikowi. W wyroku z 9 marca 2011 r. II PK 225/10 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pod pojęciem „stanowiska pracy”, o którym mowa w art. 229 § 4 k.p., należy ro-



Fot. CPS „Dialog”

Na zdjęciu: od lewej Jacek Męcina Przewodniczący ZP RDS ds. prawa pracy i Stanisław Szwed Sekretarz Stanu w MRPIPS.

zumić zarówno określenie rodzaju pracy, jak i miejsca (warsztatu) pracy”. W uzasadnieniu do tego orzeczenia sąd zwrócił uwagę na wzajemne relacje pomiędzy dwoma terminami – stanowiska pracy i rodzaju pracy. Zdaniem SN „rodzaj pracy może być określony w umowie o pracę przez wskazanie stanowiska, funkcji, zawodu, specjalności, charakteru pracy lub czynności, które mają być wykonywane przez pracownika. (...) Rodzaj pracy może również ulec doprecyzowaniu w sposób dorozumiany na skutek podjęcia przez pracownika wskazanej pracy. Rodzaj pracy pokrywa się ze stanowiskiem jedynie w przypadkach określonych indywidualnie, co ma miejsce w odniesieniu do stanowisk kierowniczych i samodzielnych. W innych przypadkach ten sam rodzaj pracy z reguły można wykonywać na różnych stanowiskach”. Rodzaj pracy należy zatem odnosić do charakteru wykonywanych przez pracownika obowiązków. O nowym rodzaju pracy nie decyduje wyłącznie nazwa stanowiska, a raczej zakres i rodzaj zadań powierzonych pracownikowi. Kodeks pracy przewiduje jeszcze jedną sytuację ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny między tymi samymi stronami. Zgodnie z art. 25 § 3 k.p. po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, pracownik może być ponownie zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny u tego samego pracodawcy, mimo że ma wykonywać ten sam rodzaj pracy. W tym jednak przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Z punktu widzenia celu nowelizacji szerszego wyjaśnienia wymaga szczególnie wyjątek od limitów liczbowych i czasowych w zawieraniu umów na czas określony, sprowadzający się do wystąpienia po stronie pracodawcy obiektywnych przyczyn, pod warunkiem, że zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Odstępstwo to, jak wykazano powyżej, było krytycznie postrzegane przez związki zawodowe, jako przesłanka zbyt ogólna, a przez co mogąca ułatwiać nieuzasadnione wykorzystywanie tego prawa przez pracodawców. Również w piśmiennictwie prawniczym daje się zauważyć raczej sceptyczny stosunek do omawianej regulacji³⁴. Pojęcie „obiektywnych przyczyn” w istocie jest pojemne, gdyż taki był cel wprowadzenia otwartego wyjątku. Nie do końca przekonuje jednak pogląd, że przepis może rodzić liczne nadużycia. Otóż, trzy pierwsze wyjątki jednoznacznie sprecyzowane w kodeksie (umowa „na zastępstwo”, umowa w celu wykonania prac o charakterze dorywczym i sezonowym oraz umowa na okres kadencji) są dużo łatwiejsze do wykorzystania przez pracodawców, podczas gdy odstępstwo polegające na istnieniu „obiektywnych przyczyn” rodzi dużo większe ryzyko nieuzasadnionego zastosowania. Jeśli weźmiemy pod uwagę także obowiązki informacyjne pracodawcy w stosunku do pracownika i okręgowego inspektora pracy, obowiązujące przy stosowaniu tego wyjątku, skorzystanie z niego staje się jeszcze bardziej skomplikowane. W tym miejscu należy przypomnieć, że zgodnie z art. 281 pkt 1a kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, która z obiektywnych przyczyn przekracza limity, wraz ze wskazaniem powodów zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia ten podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Należy zwrócić uwagę, że omawiana sankcja dotyczy już samego przypadku niezgłoszenia do Państwowej Inspekcji Pracy samego faktu zawarcia choćby jednej takiej umowy lub niewskazania przestanki jej podpisania przez strony. Poza tym pracodawcy mają świadomość, że przesłane do inspektora informacje o tych szczególnych umowach na czas określony podlegają kontroli według ogólnych zasad wynikających z art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy³⁵. Trzeba także mieć na uwadze fakt, że nawet zgodne przyznanie przez strony umowy na

czas określony, że spełnia ona przesłanki z art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p. nie oznacza, że nie zostanie ona zakwestionowana. Strony bowiem nie mogą uznać, że zawarcie umowy jest obiektywnie uzasadnione wbrew jej rzeczywistemu charakterowi³⁶.

Należy podkreślić, że pojęcie „przesłanki obiektywne” nie zostało wprawdzie zdefiniowane, a nawet bliżej sprecyzowane, ale nie może ono jednak prowadzić do dowolności interpretacyjnej. Określenie to istnieje w dyrektywie Rady 99/70/WE dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) i dlatego zostało wyjaśnione w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. W wyroku wydanym w sprawie Konstantinos Adeneler i inni v. Ellinikos Organismos Galaktos – ELOG z 4 lipca 2006 r. (C-212/04) Trybunał wyjaśnił, że „pojęcie »obiektywne powody« w rozumieniu art. 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego musi być rozumiane jako odnoszące się do precyzyjnych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą głównie wynikać ze szczególnego rodzaju zadań, dla wykonania których zawarto umowy oraz ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji zasadnych celów polityki państwa członkowskiego”. Co istotne, w orzecznictwie Trybunału dominuje pogląd, zgodnie którym każdorazowo faktyczne potrzeby zatrudniającego mają mieć nie stałą, lecz ewidentnie tymczasowy charakter³⁷.

Pojęcie „obiektywne przyczyny” zostało zatem poddane konkretnym rygorom wykładni. Na jej tle można podać kilka przykładów uzasadnionego zastosowania analizowanego wyjątku. Jeśli pracodawca zawrze umowę z kontrahentem na świadczenie usług przez określony czas, przez który będzie mógł zatrudnić pracownika lub też pracodawca uzyska dofinansowanie na realizację projektu terminowego, który przekracza 33 miesiące i w związku z nim będzie mógł stworzyć konkretne stanowisko pracy dla pracownika, to okoliczności te wskazują na istnienie „obiektywnych przyczyn”³⁸.

Dla pełniejszej oceny regulacji konieczne jest także dokonanie analizy nowych przepisów pod kątem stabilizacji zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony. W myśl art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może

rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Jak słusznie zauważono w doktrynie „umocowanie do wypowiedzenia umowy na czas określony wynika zatem wprost z ustawy, z pominięciem wspólnej woli stron”³⁹. To znaczy, że „strony nie mogą sobie zagwarantować pewności świadczenia pracy i pozostawiania w zatrudnieniu przez określony czas”⁴⁰. W piśmiennictwie prawniczym coraz powszechniejszy staje się pogląd, że wskutek nowelizacji czerwcowej umowa na czas określony utraciła swoją właściwość, stając się raczej umową „z zastrzeżeniem maksymalnego czasu jej obowiązywania”⁴¹. Tym samym dotychczasowe orzecznictwo sądowe, które miało na celu wzmocnienie funkcji stabilizacyjnej umowy na czas określony, traci na znaczeniu. W praktyce może to pogłębiać stan niepewności pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony⁴². Ustalony bowiem przez strony końcowy termin jej obowiązywania nie ma żadnej doniosłości. W praktyce może to oznaczać, że pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony w ciągu 33 miesięcy będzie podlegał ocenie pracodawcy, a zatem pozostawał w permanentnym „okresie próbnym”⁴³.

OCENA REGULACJI

Zmiany wprowadzone do Kodeksu pracy na mocy noweli czerwcowej z 2016 r. trudno jednoznacznie ocenić. Wydaje się, że właśnie kompromis pomiędzy oczekiwaniami strony związkowej i organizacji pracodawców doprowadził do sytuacji, w której ciężko sformułować stanowisko dotyczące rewizji przepisów o umowach terminowych. Z jednej strony, należy przyznać, że został zrealizowany cel polegający na ustanowieniu ograniczeń w zawieraniu umów terminowych. Z drugiej jednak strony, zmieniono charakter umowy na czas określony, wprowadzając (poza przypadkami szczególnej ochrony stosunku pracy) całkowitą dowol-

Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy w dniu 7.10.2016 r.



Fot. CPS „Dialog”.

ność jej rozwiązywania przez obie strony stosunku pracy. Tym samym do minimum ograniczono jej funkcję stabilizacyjną, w konsekwencji czego umowa na czas określony coraz mniej przypomina umowę terminową wyrosłą z prawa cywilnego. Zrównanie umowy na czas określony z umową bezterminową poprzez ustanowienie obowiązku podawania przyczyny jej wypowiedzenia przez pracodawców, uważam jednak za rozwiązanie zbyt daleko idące, a biorąc pod uwagę możliwości sądownictwa pracy, także niewykonalne. Pozytywnie należy ocenić wprowadzenie wyjątków od limitów określonych w art. 25¹ § 1 k.p., postrzega-

jąc tę decyzję jako świadectwo rozsądnego i dojrzałego spojrzenia na potrzeby rynku pracy. Uzasadnionym był także pomysł pośredniego zliberalizowania przepisów ochronnych poprzez dopuszczenie wielokrotnego zawierania umowy na okres próbny w przypadku powierzenia pracownikowi innego rodzaju pracy. W ten sposób umowa na okres próbny zyskała na znaczeniu, a pracodawcom zezwolono na szersze wykorzystanie potencjału pracowników. Można jedynie żywić przekonanie, że zmiany wprowadzone nowelą czerwową przyczynią się do szerszego wykorzystywania umów o pracę. ■

1 Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE) zmieniła nazwę i od stycznia 2007 r. jest nazywana BUSINESSEUROPE – Konfederacja Europejskiego Biznesu.

2 Dziennik Urzędowy UE L 175, 10/07/1999, s. 43–48.

3 Więcej informacji na stronie <http://www.solidarnosc.org.pl/en/biura-ekspertkie2/kontrola-prawa/komisja-europejska/item/8231-skarga-dot-umow-na-czas-okreslony> (dostęp 27.07.2016).

4 Dziennik Urzędowy UE C 135/13.

5 Dz.U. 1928 Nr 35, poz. 323 z późn. zm.

6 Por. szerzej K. Łapiński, Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa 2011, s. 27.

7 Dz.U. 1928 Nr 35, poz. 324 z późn. zm.

8 Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.10.1933 r. Dz.U. 1933 Nr 82, poz. 598 z późn. zm.

9 Dz.U. 2015 poz. 1220, dalej: ustawa czerwowca.

10 Tak m.in. B. Wagner, Jeszcze o umowie o pracę na czas określony, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 10, s. 68; A. Wypych-Żywicka [w:] Komentarz do kodeksu pracy, red. U. Jackowiak, LEX 2004; K. Łapiński, Umowa o pracę na czas określony, s. 45–46.

11 OSN 1994/11/173.

12 Pogląd ten został wyrażony także w doktrynie. Zdaniem M. Myski kontrakty terminowe z natury rzeczy zakładają pewność i stabilność uzgodnionego okresowego realizowania wzajemnych zobowiązań kontrahentów, przynajmniej do upływu uzgodnionego terminu zakończenia kontraktu (*pacta sunt servanta*), dlatego nie powinny być one rozwiązywane w dowolnym czasie. Por. M. Myska, Skuteczność implementacji prawa wspólnotowego do polskiego prawa pracy w zakresie terminowych umów o pracę, PIZS nr 10 z 2012 r., s. 19 i n.

13 OSNP 2006/13-14/207. To stanowisko SN zostało wyrażone w licznych orzeczeniach. W wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08 sąd ten stwierdził, iż „nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.) nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33 k.p.) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy”. Wyjaśnił także, że „zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współzycia społecznego” (OSNP 2010/19-20/230).

14 Np. w wyroku z 5 października 2012 r., I PK 79/12 SN przyjął, że „okres pięciu lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa. Stanowi on standardowy czas trwa-

nia umów o pracę zawieranych z kadrą menedżerską” (OSNP 2013/15-16/180).

15 OSNP 2015/11/146.

16 Pismo OPZZ z dnia 19.11.2014 r. skierowane do Ministra Pracy i Polityki Społecznej W. Kosiniaka-Kamysza, pismo FZZ z dnia 19.11.2014 r. skierowane do Ministra Pracy i Polityki Społecznej W. Kosiniaka-Kamysza, decyzja Prezydium KK NSZZ „Solidarność” nr 31/14 ws. opinii do projektu ustawy MPiPS o zmianie ustawy – Kodeks pracy.

17 Dz.U. z 2009 r. Nr 125, poz. 1035, z 2010 r. Nr 219, poz. 1445.

18 Por. P. Śmigielski, Rządowy projekt ustawy dotyczący umów terminowych w ocenie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” 2015, nr 1, s. 53.

19 Por. artykuł Umowy na czas określony zrównane ze stałym etatem w „Gazecie Prawnej” z 02.04.2014 r., <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/788069,umowy-na-czas-okreslony-zrownane-ze-stalym-etatem-okres-wypowiedzenia.html> (dostęp 27.07.2016).

20 Pismo z dnia 10.06.2014 r. skierowane do Ministra Pracy i Polityki Społecznej W. Kosiniaka-Kamysza.

21 Na problem ten zwraca uwagę L. Florek, Umowa o pracę na czas określony, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 12, s. 2.

22 Podsekretarz Stanu w MPiPS R. Mleczko w wywiadzie opublikowanym w „Gazecie Prawnej” z dnia 3.02.2015 r. tłumaczył: „Zdajemy sobie jednak sprawę, że w takim katalogu nie da się wskazać wszystkich tego typu przypadków”. Zob. <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/851106,mleczko-o-zmianach-w-umowach-okres-probny-moze-byc-dluzszy.html> (dostęp 27.07.2016).

23 Warto zauważyć, że takie rozwiązanie obowiązuje w prawie niemieckim, o czym piszę w dalszej części rozważań.

24 Por. L. Florek, Umowa o pracę na czas określony, s. 3.

25 Dotyczy to także sytuacji przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w trybie art. 231 k.p. Taki pogląd wyraża także J. Stelina, Komentarz do kodeksu pracy, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 106.

26 Por. M. Culepa, M. Rotkiewicz, Umowy o pracę. Umowy na czas określony i nieokreślony, Warszawa 2016, s. 34–35.

27 Zgodnie z art. 21 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2003 Nr 166, poz. 1608 ze zm.) do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 251 Kodeksu pracy.

28 Por. J. Stelina, Komentarz do kodeksu pracy, s. 140.

29 Por. szerzej J. Stelina, *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, „Państwo i Prawo” 2015, nr 11, s. 42–43.
30 BGBl, I S. 1966.

31 W orzecznictwie Niemieckiego Sądu Federalnego uznano, że katalog nie jest wyczerpujący i możliwe jest wystąpienie innych uzasadnionych powodów. Por. szerzej R. Müller-Glöge [w:] *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, Monachium 2012, s. 2756 i in.

32 Por. K. Jaśkowski, *Nowa umowa na czas określony*, PiZS 2015, nr 11, s. 5.

33 Por. Ł. Pisarczyk, *Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? – część 1*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 4, s. 178.

34 Por. m.in. A. Ludera-Ruszel, *Ocena nowej regulacji umowy na czas określony – pozytywny kierunek zmian czy utrzymanie status quo?*, PiZS 2016, nr 2, s. 30; A. Piszczek, *Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy [w:] „Gdańsko-Lódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego”*

2015, nr 5, s. 69 i L. Mitrus, *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 6, s. 288.

35 Tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 640 ze zm.

36 Tak Ł. Pisarczyk, *Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? – część 1*, s. 180.

37 Por. szerzej J. Baranowska, *Przyczyny obiektywne umów na czas określony*, „Inspektor Pracy” 2016, nr 4, s. 15.

38 Por. P. Wąż, *Umowy na czas określony w okresie przejściowym*, „Atest” 2016, nr 2, s. 15; A. Piszczek, *Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*, s. 67.

39 Tak K. Jaśkowski, *Nowa umowa na czas określony*, s. 3.

40 Tak L. Florek, *Umowa o pracę na czas określony*, s. 6.

41 Tak K. Jaśkowski, *Nowa umowa na czas określony*, s. 3.

42 Por. A. Ludera-Ruszel, *Ocena nowej regulacji umowy na czas określony*, s. 30.

43 Por. J. Stelina, *Komentarz do kodeksu pracy*, s. 143.

Bibliografia

Baranowska J., *Przyczyny obiektywne umów na czas określony*, „Inspektor Pracy” 2016, nr 4.

Culepa M., Rotkiewicz M., *Umowy o pracę. Umowy na czas określony i nieokreślony*, Warszawa 2016.

Florek L., *Umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 12.

Jaśkowski K., *Nowa umowa na czas określony*, PiZS 2015, nr 11, s. 5.

Ludera-Ruszel A., *Ocena nowej regulacji umowy na czas określony – pozytywny kierunek zmian czy utrzymanie status quo?*, PiZS 2016, nr 2.

Łapiński K., *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011.

Mitrus L., *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 6.

Müller-Glöge R. [w:] *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, Monachium 2012, s. 2756 i in.

Myszka M., *Skuteczność implementacji prawa wspólnotowego do polskiego prawa pracy w zakresie terminowych umów o pracę*, PiZS nr 10 z 2012 r.

Pisarczyk Ł., *Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? – część 1*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 4.

Piszczek A., *Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*, „Gdańsko-Lódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2015, nr 5.

Stelina J., *Komentarz do kodeksu pracy*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 106.

Stelina J., *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, „Państwo i Prawo” 2015, nr 11.

Śmigieński P., *Rządowy projekt ustawy dotyczący umów terminowych w ocenie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych*, „Dialog. Pismo dialogu społecznego” nr 1/2015(44).

Wagner B., *Jeszcze o umowie o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 10.

Wąż P., *Umowy na czas określony w okresie przejściowym*, „Atest” 2016, nr 2.

Wypych-Żywicka A., [w:] *Komentarz do kodeksu pracy*, red. Urszula Jackowiak, LEX 2004.

STRESZCZENIE


W artykule przedstawiono praktyczne problemy wynikające ze stosowania nowych przepisów o umowach o pracę na czas określony zawartych w Kodeksie pracy. Autorka analizuje nowe regulacje prawa pracy, wybrane orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące art. 25¹ Kodeksu pracy i wyjaśnia pojęcie „obiektywnych powodów” uzasadniających ponowne zawarcie umowy na czas określony. W artykule przedstawione zostały oczekiwania partnerów społecznych i omówione skutki zmian w polskim prawie pracy.

Słowa kluczowe: umowa o pracę na czas określony, implementacja, dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, partnerzy społeczni, obiektywne przyczyny.

SUMMARY

This article presents practical problems with use the new regulations of the term work in the Polish Labor Code. The author analyzes the new norm of labor law, some causes by the Supreme Court of the act 25¹ Labor Code, and explain the “objective reasons” justifying the renewal of term contracts. In the article there are showed the expectations of the social partners and analyzed results of the change the Polish labor law.

Keywords: term work, employer, employee, terminable, European Council, Council Directive 1999/70/EC.



Dialog społeczny w Irlandii prowadzony był w oparciu o różne formy i mechanizmy przetargów zbiorowych. Od roku 1987 przechodził on od formuły centralnych negocjacji, kończących się narodowymi porozumieniami w postaci umów partnerstwa społecznego, aż do luźnej, pożądanej przez partnerów społecznych, trójstronności i swego rodzaju dwutorowości w umowach płacowych.

Dialog społeczny w Irlandii



Karolina Kichewko

doktor nauk społecznych (Uniwersytetu Wrocławskiego – Instytut Politologii), zajmuje się problematyką relacji przemysłowych, dialogu społecznego, partnerstwa społecznego oraz polityki społecznej i gospodarczej Irlandii. Wybrane najnowsze publikacje: Irlandzka polityka równowagi pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym. Przypadki z paktów społecznych (w:) M. Duda, B. Majerek (red.), Wyjechać czy pozostać? Wokół dylematów rynku pracy, Kraków 2015; Komisja Stosunków Pracy jako mechanizm rozwiązywania konfliktów pracowniczych w Irlandii, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1/2015; Ireland's social dialogue in outline, „Studia Socialia Cracoviensia”, 6 (2014) nr 2 (11).

WSTĘP

Staram się zaprezentować główne elementy i mechanizmy współtworzące dialog społeczny w Irlandii po roku 1987. Rozważam przy tym:

- 1 jakie największe organizacje partnerów społecznych funkcjonują w tym kraju;
- 2 jaka instytucja obsługuje przetargi partnerów społecznych na centralnym poziomie i co jest charakterystyczne dla jej funkcjonowania oraz
- 3 to czy i dlaczego upadło partnerstwo społeczne w Irlandii i jakie są implikacje tego faktu dla przetargów zbiorowych. Rozdział ten zaczyna się więc od omówienia dwóch największych partnerów społecznych, a następnie analizuje kluczowe dla dialogu czynniki, by zakończyć się rozważaniami o charakterystycznych dla irlandzkich relacji przemysłowych trendach od 1987 r.

GLÓWNI PARTNERZY SPOŁECZNI IRLANDII

W Irlandii widoczna jest centralna formuła dialogu społecznego. Do niedawna nosiła ona wszelkie zna-

miona wielostronności, co wyrażało się w partycypacji organizacji należących do filara społecznościowego i wolontaryjnego (*community and voluntary pillar, C&V pillar*). Są one członkami Narodowej Rady Ekonomiczno-Społecznej (*National Economic and Social Council, NESCC*), która jest swoistym forum irlandzkiego partnerstwa, a także uczestniczą również w procesie wypracowywania umów społecznych. Sektor pozarządowy został wprowadzony do procesu partnerstwa społecznego w roku 1996, by zapewnić ustrukturyzowaną partycypację w negocjacjach nad narodowymi umowami organizacjom społecznym¹. Osiągnął on z biegiem czasu ugruntowaną pozycję w centralnych negocjacjach, wzmacniając swój wpływ na elementy polityki społecznej w umowach i wchodząc w silne relacje z urzędnikami państwowymi, szczególnie z Departamentu Premiera. A to w połączeniu z szeroką irlandzką formułą dialogu zapewniało włączenie znaczącej agendy spraw do umów partnerstwa społecznego. Jednak nie była ona automatycznym gwarantem zrównania roli wszystkich partnerów społecznych w procesie przetargów zbiorowych. Bowiem jak zaznaczył jeden z uczestników procesu „koniec końców

rdzeń relacji stanowią stosunki pomiędzy rządem, pracodawcami i związkami. Możesz osiągnąć umowę partnerstwa społecznego tylko z nimi, jeśli którykolwiek z nich opuściłby negocjacje, nie byłoby umowy partnerstwa społecznego [-] to jest osiły”².

Wśród irlandzkich partnerów społecznych największe organizacje to dwie tradycyjne ekonomiczne grupy interesu. Zalicza się do nich Irlandzki Kongres Związków Zawodowych (*Irish Congress of Trade Unions, ICTU*) oraz Konfederację Irlandzkich Przedsiębiorców i Pracodawców (*Irish Business and Employers Confederation, IBEC*).

Warto odnotować, że jeśli chodzi o poziom unii- zacji, to w Irlandii zauważyć można jego znaczny spadek od lat 90. XX w. Bowiem w roku 1994 aż 45,8% pracowników przynależało do związków zawodowych, podczas gdy już w 2007 r. można było odnotować niemal 15% spadek w członkostwie związkowym, jednak w 2009 r. liczba pracowników przynależących do związków zawodowych nieco się podniosła do 34%.³ Kolejne lata, to ponowne spadki i to już nawet poniżej 30%. W zasadzie jeszcze tylko rok 2012 (drugi kwartał 2012 r.) to okres, który przekroczył próg 30%, gdyż 31% pracowników de-

klarowało się wówczas jako członkowie organizacji reprezentujących ich interesy, podczas gdy w kolejnych latach liczba ta systematycznie malała i tak w 2013 r. członkostwo w związkach potwierdzało 29% zatrudnionych, a już w 2014 r. oraz w roku 2015 było to zaledwie 27%.⁴ Tabela 1 przedstawia dane na temat poziomu członkostwa pracowników w związkach zawodowych w Irlandii.

Co interesujące, w Irlandii do związków zawodowych przynależy więcej kobiet niż mężczyzn. Dla przykładu w roku 2015 członkami organizacji pracowniczych było 238 tys. kobiet, co stanowiło 29%, podczas gdy zatrudnionych mężczyzn przynależących do związków było 190 tys. (24%), podobnie było choćby w roku 2011, kiedy to wśród zatrudnionych kobiet 282 tys. (35%) to członkinie organizacji pracowniczych, z kolei wśród mężczyzn zaledwie 223 tys. (30%) zatrudnionych to osoby należące do związków⁵.

Wracam do głównych partnerów społecznych, Irlandzki Kongres Związków Zawodowych jest organizacją powstałą w 1959 r. z połączenia dwóch związków: Kongresu Irlandzkich Związków Zawodowych (*Irish Trade Union Congress, ITUC*) oraz Kongresu

Tabela 1. Poziom uzwiązkowienia w Irlandii w latach 1994–2015

Okres	Członkowie związków zawodowych	
	Liczba pracowników	Udział / Procent
1994	432,900	45,8
1996	468,600	44,5
1997	463,600	42,3
2001	534,900	38
2003	553,000	37
2004	538,000	35
2007	565,000	31
2009	535,000	34
2010*	511,000	33
2011*	504,000	32
2012*	476,000	31
2013*	457,000	29
2014*	429,000	27
2015*	428,000	27

* Dane dotyczą drugiego kwartału roku (kwiecień–czerwiec).

Źródło: opracowanie na podstawie: Oireachtas Library & Research Service, *Trade unions, collective bargaining and the economic crisis: where now?*, No. 4, 2011, s. 4, http://www.oireachtas.ie/parliament/media/housesoftheoireachtas/libraryresearch/spotlights/spotTradunion040611_143334.pdf (dostęp 05.01.2016); Central Statistic Office, *Employees aged 15 and over classified by sex and whether they are members of union, Quarter 2, 2005 to 2015*, https://www.google.pl/search?q=Employees+aged+15+years+and+over+who+are+members+of+a+union+by&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=Q6GLVsndC6e2ygpj-oXIAQ (dostęp 05.01.2016).

Irlandzkich Związków (*Congress of Irish Unions*, CIU). Jak wskazują J. Wallace, P. Gunnigle i G. McMahon „funkcją ICTU jest reprezentowanie zbiorowej woli i celu irlandzkiego ruchu związkowego”. Jego głównym zadaniem jest koordynowanie działalności związków zawodowych przez reprezentowanie ich w narodowych przetargach zbiorowych, nadzorowanie wewnętrznych relacji związkowych, reprezentowanie związków w różnych narodowych agencjach oraz działanie jako głos ruchu związkowego na arenie międzynarodowej poprzez członkostwo w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (*European Trade Union Confederation*), a także zaangażowanie w pracę innych międzynarodowych instytucji⁶. Działania ICTU są określane na konferencjach (*biennial conferences*) odbywających się co dwa lata. Gromadzą one (konferencje) około 700. delegatów z afiliowanych przy tej organizacji związków oraz regionalnych rad branżowych, konferencje wybierają prezydenta, dwóch wiceprezydentów, skarbnika, a także 31. zwykłych członków Rady Wykonawczej (*Executive Council*)⁷. Ta odpowiada za wykonanie strategii ICTU, ogólną administrację związku, zarządzanie nim oraz nadzoruje działanie organizacji w przerwach pomiędzy konferencjami. Obecnie funkcjonuje Rada Wykonawcza na lata 2015–2017. Organ ten jest obsługiwany przez sekretariat. Sekretarz generalny (*General Secretary*) współpracuje z dwoma asystentami oraz innymi pracownikami, prowadzi on sprawy organizacji i przedstawia je na comiesięcznych posiedzeniach Rady Wykonawczej⁸.

Oprócz Rady Wykonawczej w ICTU działają liczne komitety, złożone z różnej ilości członków, a w niektórych przypadkach posiadające przewodniczącego lub prezydenta, wiceprzewodniczącego, wiceprezydenta, skarbnika, sekretarza, czy sekretariat. Wśród komitetów ICTU funkcjonują m.in. Kongresowa Komisja Odwoławcza (*Congress Appeals Board*), Komitet Stosunków Przemysłowych (*Industrial Relations Committee*), Komitet ds. Celów Generalnych 2015–2017 (*General Purposes Committee 2015–2017*), Komisja Służby Publicznej (*Public Services Committee*), Komitet Emerytowanych Pracowników (*Retired Workers Committee*), Komitet ds. Niepełnosprawno-

ści (*Disability Committee*), czy Komitet Kobiet (*Women's Committee*).

ICTU odgrywa znaczącą rolę na centralnym poziomie negocjacji, zwłaszcza w zakresie partnerstwa społecznego. Poprzez ten kanał Kongres nie tylko mógł wpływać na różne aspekty polityki gospodarczej kraju, lecz także współkształtować politykę społeczną Irlandii. Miał zatem realne przełożenie na scentralizowane negocjacje płacowe, kwestie podatkowe, prawa pracownicze, czy edukację. Znaczącą rolę, jaką zyskał Kongres dzięki procesowi partnerstwa podkreśla D. Thomas, który stwierdza, że „w okresie od 1987 r. (...) ICTU zostało przeniesione z marginesu do centrum sfery tworzenia polityki publicznej”⁹.

Z kolei po stronie biznesu największą organizacją jest wspomnianą Konfederacja Irlandzkich Przedsiębiorców i Pracodawców. Powstała ona 1 stycznia 1993 r.

„Jednym z kluczowych ciał dla dialogu społecznego, a przede wszystkim dla paktów społecznych, jest w Irlandii Narodowa Rada Ekonomiczno-Społeczna (NESC). Została ona utworzona w roku 1973 na bazie działającej od 1963 r. Narodowej Rady Przemysłu i Gospodarki (National Industrial and Economic Council).

poprzez połączenie Federacji Irlandzkich Pracodawców (*Federation of Irish Employers*, FIE, wcześniej funkcjonującej jako Zjednoczony Związek Pracodawców – *Federated Union of Employers*) oraz Konfederacji Irlandzkiego Przemysłu (*Confederation of Irish Industry*, CII). Konfederacja w swojej działalności reprezentuje pracodawców oraz przedsiębiorców w sprawach

związanych z gospodarką, finansami, relacjami przemysłowymi, handlem, podatkami, rozwojem, czy w kwestiach socjalnych. „Główną rolą IBEC jest reprezentowanie interesów pracodawców w kwestiach ich interesujących wobec rządu i ogółu społeczeństwa. Sprawuje ona również funkcję reprezentacji pracodawców w różnych narodowych i międzynarodowych ciałach”¹⁰.

W swojej strukturze IBEC mieści Radę Narodową (*National Council*), Zarząd (*Board*) oraz Zespół Liderów (*Leadreship Team*). Konfederacja jest zorganizowana w pięciu działach: polityka, sektory biznesu, relacje przemysłowe/zasoby ludzkie, komunikacja i działania, a funkcjonuje w sześciu biurach: Dublin (główna siedziba), Waterford, Cork, Limerick, Galway oraz Donegal¹¹. Rada Narodowa jest organem centralnym podejmującym ostateczne decyzje. Składa się ona z 70. członków, którzy spotykają się pięć razy w roku, wśród nich znajdują się członkowie zarządu (dyrektor generalny, prezydent oraz zastępca prezy-

denta), zarządca IBEC, wybierani członkowie, przewodniczący stowarzyszeń sektora biznesu, komitetów politycznych IBEC, regionalni prezydenci oraz dodatkowi członkowie¹².

Zarząd z kolei spotyka się osiem do dziewięciu razy w roku i jest odpowiedzialny za korporacyjne zarządzanie oraz kierunki strategiczne¹³. W skład zarządu wchodzi prezydent, zastępca prezydenta, wiceprezydent, byli prezydenci, skarbnik oraz członkowie zarządu. Z kolei Zespół Liderów realizuje wyznaczone przez wyżej wspomniane ciała IBEC priorytety. W skład tego organu wchodzi dyrektor generalny, dyrektor operacyjny, kierownik finansów, kierownik ds. polityki i główny ekonomista, kierownik ds. relacji przemysłowych i działań HR, dyrektor obsługi członkowskiej, dyrektor reprezentacji biznesu, kierownik ds. UE i rozwoju międzynarodowego oraz dyrektor sektorów.

Częstym narzędziem wykorzystywanym przez IBEC jest lobbing, przez co organizacja ta może wpływać na otoczenie biznesu, komunikując decydentom politycznym, instytucjom, administracji publicznej, opiniotwórcom, mediom o implikacjach dla biznesu projektowanej legislacji czy też polityki¹⁴. Stąd też w ramach Konfederacji działa 15 komitetów politycznych jako kanał łączności z członkami, by tworzyć rozwiązania w tych sprawach, które dotyczą pracodawców i biznesu. Wśród komitetów znajdują się m.in. komitet polityki energetycznej (*energy policy committee*), komitet polityki UE (*EU policy committee*), grupa spraw publicznych (*public affairs group*), komitet polityki ochrony środowiska (*environment policy committee*), czy komitet zasobów ludzkich i polityki społecznej (*human resource and social policy committee*).

Na poziomie regionalnym Konfederacja Irlandzkich Przedsiębiorców i Pracodawców prowadzi swoją działalność za pośrednictwem Regionalnych Komitetów Wykonawczych (*Regional Executive Committees, RECs*). Ich rolą jest zatem kształtowanie i kierowanie priorytetami polityki biznesu na poziomie regionalnym oraz zbilansowanie polityki centralnej z regionalną, każdy z komitetów regionalnych jest zarządzany przez prezydenta regionalnego, wybranego na okres dwóch lat¹⁵.

Podobnie do ICTU to stowarzyszenie biznesu wzmocniło swoją pozycję w przetargach zbiorowych dzięki procesowi partnerstwa społecznego, poprzez zintensyfikowanie, zinstytucjonalizowanie oraz większą personalizację kontaktów z rządem oraz administracją państwa. Jak wspominał J. Dunne z IBEC „jeśli



spojrzeć na zjawisko partnerstwa społecznego mamy teraz bezpośredni dostęp do ludzi i jesteśmy dobrze zaznajomieni z nimi”¹⁶.

NESC JAKO CIAŁO DIALOGU

Jednym z kluczowych ciał dla dialogu społecznego, a przede wszystkim dla paktów społecznych, jest w Irlandii Narodowa Rada Ekonomiczno-Społeczna (NESC). Została ona utworzona w roku 1973 na bazie działającej od 1963 r. Narodowej Rady Przemysłu i Gospodarki (*National Industrial and Economic Council*). NESC z założenia doradzać ma premierowi (*Taoiseach*) oraz rządowi w strategicznych zagadnieniach polityki związanych ze zrównoważonym rozwojem gospodarki, społeczeństwa i środowiska Irlandii¹⁷. Może ona podejmować określone tematy bądź to z inicjatywy własnej bądź też na prośbę wyrażoną przez premiera. Działalność Rady określona jest przez ustawę o narodowym rozwoju ekonomicznym i społecznym z 2006 r. (*National Economic and Social Development Act 2006*) oraz przez zarządzenie o Narodowej Radzie Ekonomiczno-Społecznej (o zmianie składu) z 2010 r. (*National Economic and Social Council (Alternation of Composition) Order 2010*). W skład Rady wchodzi przewodniczący oraz wiceprzewodniczący, których wyznacza premier. Ponadto w jej ramach znajduje się również trzech lub czterech przedstawicieli organizacji pracodawców; trzech lub czterech przedstawicieli Irlandzkiego Kongresu Zawodowców; trzech lub czterech przedstawicieli interesów rolników; trzech lub czterech przedstawicieli sektora społecznościowego i wolontaryjnego;

trzech lub czterech przedstawicieli organizacji ochrony środowiska; od czterech do sześciu urzędników państwowych, w tym przynajmniej jeden jako reprezentant premiera i jeden Departamentu Finansów (*Department of Finance*); oraz siedmiu lub ośmiu ekspertów. Obok Rady NESC funkcjonuje także Sekretariat NESC. W jego ramach z kolei funkcjonują dyrektor NESC, analitycy polityczni, starsi analitycy polityczni, ekonomiści, starszy ekonomista, pracownicy działu księgowego, pracownik ds. komunikacji, pracownik administracyjny, sekretarz wykonawczy oraz kierownik administracyjny NESDO (Narodowe Biuro Rozwoju Ekonomiczno-Społecznego, *National Economic and Social Development Office*) i pracownik sekretariatu NESDO. Obecny skład NESC został zaprezentowany w tabeli 2.

Członkowie Rady wyznaczani są przez premiera na trzyletnią kadencję, a tak szeroki skład Rady z założenia ma pomóc tej instytucji w analizie wyzwań stojących przed irlandzkim społeczeństwem oraz w rozwoju wspólnego zrozumienia wśród jej członków co do sposobów radzenia sobie z tymi wyzwaniami¹⁸. Rada spotyka się regularnie, w zasadzie, na comiesięcznych spotkaniach, którym przewodniczy sekretarz generalny z Departamentu Premiera (*Secretary General, Department of the Taoiseach*). Na każdym zebraniu Rada omawia raport nakreślony przez personel Sekretariatu NESC¹⁹. NESC uczestniczy także w organizacjach międzynarodowych i współpracuje z innymi podobnymi organami. Sama NESC finansowana jest z budżetu Departamentu Premiera, a jej rozliczenie roczne jest kontrolowane przez Kontrolera

Tabela 2. Struktura NESC

Rada NESC		Sekretariat NESC	
	<ul style="list-style-type: none"> Przewodniczący – Departament Premiera Zastępca Przewodniczącego – Departament Premiera 	<ul style="list-style-type: none"> Dyrektor NESC Analityk polityczny – 2 Starszy analityk polityczny – 2 Dział Księgowy – 2 Starszy Ekonomista – 1 Ekonomista – 1 Pracownik ds. Komunikacji – 1 Sekretarz wykonawczy NESC – 1 Kierownik administracji NESDO – 1 Sekretariat NESDO – 1 Personel administracyjny – 1 	
* Przedsiębiorcy i pracodawcy x 4 członków	<ul style="list-style-type: none"> IBEC – 2 członków Izby (handlowe) Irlandii – 1 członek Federacja Przemysłu Budowlanego – 1 członek 		
* ICTU x 4	<ul style="list-style-type: none"> ICTU – 2 członków Związek Zawodowy Pracowników Miejskich, Państwowych i Społecznych – 1 członek* Związek Zawodowy Usług Profesjonalnych i Technicznych oraz Przemysłu – 1 członek* 		
* Rolnictwo x 4	<ul style="list-style-type: none"> Irlandzka Społeczna Organizacja Spółdzielni (rolniczych) – 1 członek Irlandzki Kongres Dostawców Mleka – 1 członek Irlandzkie Stowarzyszenie Rolników – 1 członek Organizacja Młodych Rolników – 1 członek 		
* Organizacje C & V x 4	<ul style="list-style-type: none"> Społeczna Sprawiedliwość Irlandii – 1 członek* Irlandzka Narodowa Organizacja Osób Bezrobotnych – 1 członek Irlandzka Rada Mieszkalnictwa Społecznego – 1 członek Narodowa Rada Młodzieży Irlandii – 1 członek 		
* Środowisko x 4	<ul style="list-style-type: none"> Przyjaciele Ziemi – 1 członek* Filar Środowiskowy – 3 członków* 		
* Departamenty rządowe x 4	<ul style="list-style-type: none"> Departament Finansów – 1 członek Departament Pracy, Przedsiębiorczości i Innowacji – 1 członek* Departament Edukacji i Kwalifikacji – 1 członek* Departament Środowiska, Gminnych i Lokalnych Władz – 1 członek* 		
* Niezależni nominowani x 8	<ul style="list-style-type: none"> Eksperti 		

* *Irish Municipal, Public & Civil Trade Union (IMPACT), Services Industrial Professional Technical Union (SIPTU), Social Justice Ireland, Friends Of the Earth, The Environmental Pillar, Department of Jobs, Enterprise & Innovation, Department of Education & Skills, Department of Environment, Community & Local Government.*

Źródło: *National Economic and Social Council, NESC Council, <http://www.nesc.ie/en/our-organisation/nesc-council/> (dostęp 03.01.2016); National Economic and Social Council, NESC Secretariat, <http://www.nesc.ie/en/our-organisation/staff/> (dostęp 03.01.2016).*



i Audytora Generalnego i przedkładane jest izbom parlamentu (*Houses of the Oireachtas*)²⁰.

W początkach swojej działalności Narodowa Rada Ekonomiczno-Społeczna skupiała się na analizowaniu zagadnień związanych głównie z irlandzką gospodarką, rozwojem regionalnym, siłą roboczą, pracą, rolnictwem, co odbijało się w raportach NESCS, później w połowie lat 70. pojawiły się w jej publikacjach kwestie polityki społecznej, dystrybucji dochodu, mieszkalnictwa, a także wydatków publicznych, wpływów podatkowych, z kolei we wczesnych latach 80. Rada zajmowała się zatrudnieniem, pozycją Irlandii w Europie. W roku 1986 opublikowała swój pierwszy strategiczny raport pod nazwą Strategia dla Rozwoju (*A Strategy for Development*), który stał się podstawą negocjacji dla pierwszego paktu społecznego (zob. szerz. poniżej). Zresztą takie raporty strategiczne NESCS opracowywała do roku 2006 i stanowiły one podstawę do negocjacji nad kolejnymi umowami partnerstwa społecznego. Wszystkie raporty Rady przed ich opublikowaniem kierowane są do rządu.

Narodowa Rada Ekonomiczno-Społeczna cieszy się dziś w Irlandii uznaniem zarówno partnerów społecznych, jak i przedstawicieli władzy publicznej. Nie jest ona jedynie fasadowym ciałem dialogu społecznego, ale prężnym narzędziem relacji przemysłowych, ośrodkiem analitycznym i forum szerokiej dyskusji różnych stron dialogu. Nawet po upadku dialogu społecznego w 2009 r. (zob. szerz. poniżej) nie przestała ona funkcjonować. Wydaje się, że siłą tej instytucji jest nie tylko doświadczenie, ale przede wszystkim zaplecze eksperckie, które nie tyle służy prostej administracyjnej obsłudze partnerów społecznych w ich systematycznych kontaktach z rządem, ile diagnozu-

je, analizuje i opracowuje dokumenty, które stają się bazą dla merytorycznej dyskusji stron dialogu, a także fakt, że potrafi ona zapewnić przestrzeń do dyskusji dla partnerów społecznych.

Jednak znaczącą pozycję Rada zyskała dopiero wraz z rozwojem partnerstwa społecznego. Jak zauważa D. Thomas „NESCS w rzeczywistości była stosunkowo peryferyjnym ciałem w sferze polityki publicznej. Istotnie dopiero, kiedy partnerstwo społeczne ewoluowało i stało się instytucjonalnie osadzone, NESCS również rozwinęła się w wysoce wpływową instytucję w sferze polityki publicznej generalnie, a w szczególności stała się istotnym elementem w procesie partnerstwa społecznego”²¹. Dziś pomimo upadku tego procesu w tym kraju wciąż podkreśla się znaczenie tej instytucji. Czyni to premier E. Kenny, który wskazuje, że „oczywistym jest, że sektory i organizacje strategicznie ważne dla irlandzkiego życia powinny mieć możliwości angażowania się w dyskusję z rządem. W szczególności Narodowa Rada Ekonomiczno-Społeczna (...) zapewnia forum do znalezienia rozwiązań dla wspólnych problemów”²².

PARTNERSTWO SPOŁECZNE I JEGO UPADEK. CO Z IRLANDZKIM DIALOGIEM?

Wspominane już strategiczne raporty NESCS sporządzone od roku 1986 stanowiły bazę, diagnozującą główne problemy i priorytety ważne dla irlandzkiej gospodarki i społeczeństwa, na kanwie których negocjowano kolejne paktów społecznych. W sumie w Irlandii zawarto siedem paktów społecznych, które początkowo nakierowane były jedynie na kwestie gospodarcze, jednak z biegiem czasu objęły one szeroką

agendę spraw społeczno-gospodarczych, a także znaczące grono partnerów społecznych, do których poza związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców oraz stowarzyszeniami rolników, przyłączy-

no w 1996 r. organizację sektora społecznościowego i wolontaryjnego. Tabela 3 prezentuje pakty społeczne, ich założenia oraz poprzedzające je raporty strategiczne NESCS.

Tabela 3. Umowy partnerstwa społecznego w Irlandii

Strategiczny raport NESCS	Umowa partnerstwa społecznego	Cele / wyzwania umowy	Strony umowy
Strategia dla rozwoju (A Strategy for Development)	Program Narodowego Ożywienia (Programme for National Recovery, PNR, 1987–1990)	Odnowa irlandzkiej gospodarki oraz poprawa sprawiedliwości społecznej.	Rząd, ICTU, Federacyjny Związek Pracodawców (Federated Union of Employers, FUE), Konfederacja Przemysłu Irlandzkiego (Confederation of Irish Industry, CII), Federacja Przemysłu Budowlanego (Construction Industry Federation, CIF), Irlandzkie Stowarzyszenie Rolników (Irish Farmers' Association, IFA), Organizacja Młodych Rolników (Macra na Feirme), Irlandzka Społeczna Organizacja Spółdzielni (rolniczych) (Irish Co-Operative Organisation Society, ICOS).
Strategia dla lat 90.: Stabilność gospodarcza i zmiana strukturalna (A Strategy for the Nineties: Economic Stability and Structural Change)	Program na rzecz Postępu Ekonomicznego i Społecznego (Programme for Economic and Social Progress, PESP, 1991–1993)	Trwały wzrost gospodarczy, wytworzenie większego dochodu, by zmniejszyć przepaść w standardzie życia pomiędzy Irlandią a resztą Wspólnoty Europejskiej, wzrost zatrudnienia, uderzenie na długoterminowe bezrobocie, rozwój lepszych praw społecznych, promocja społecznej odpowiedzialności, rozwój pracowniczej partycypacji, praw kobiet, praw konsumenta.	Rząd, ICTU, Federacja Irlandzkich Pracodawców (Federation of Irish Employers, FIE), CII, CIF, IFA, Irlandzki Kongres Dostawców Mleka (Irish Creamery Milk Suppliers Employers, ICMSA), ICOS, Macra na Feirme.
Strategia dla konkurencyjności, wzrostu i zatrudnienia (A Strategy for Competitiveness, Growth and Employment)	Program na rzecz Konkurencyjności i Pracy (Programme for Competitiveness and Work, PCW, 1994–1996)	Wzrost liczby osób pracujących, redukcja bezrobocia.	Rząd, ICTU, IBEC, CIF, IFA, ICMSA, ICOS, Macra na Feirme.
Strategia w XXI w. (Strategy into the 21 st)	Partnerstwo 2000 (Partnership 2000, P2, 1997–2000)	Kontynuowanie rozwoju wydajnej nowoczesnej gospodarki zdolnej do wysokiego i zrównoważonego wzrostu ekonomicznego i zatrudnienia oraz działania w środowisku międzynarodowej konkurencji.	Rząd, IBEC, ICTU, CIF, IFA, ICMSA, ICOS, Macra na Feirme, Irlandzka Narodowa Organizacja Osób Bezrobotnych (Irish National Organisation of the Unemployed, INOU), Centra Kongresowe Bezrobotnych (Congress Centres for the Unemployed), Platforma Społecznościowa (The Community Platform), Kongres Zakonników Irlandii (Conference of Religious of Ireland, CORI), Narodowa Rada Kobiet Irlandii (National Women's Council of Ireland, NWCI), Narodowa Rada Młodzieży Irlandii (National Youth Council of Ireland, NYCI), Społeczność św. Wincenta de Paul (Society of Saint Vincent de Paul), Pomoc Protestancka (Protestant Aid), Stowarzyszenie Małych Firm (Small Firms Association, SFA), Irlandzkie Stowarzyszenie Eksporterów (Irish Exporters Association, IEA), Konfederacja Irlandzkiego Przemysłu Turystycznego (Irish Tourist Industry Confederation, ITIC), Izba Handlowa Irlandii (Chamber of Commerce of Ireland, CCI).

Strategiczny raport NESC	Umowa partnerstwa społecznego	Cele / wyzwania umowy	Strony umowy
Możliwości, wyzwania i zdolności do zmiany (<i>Opportunities, Challenges and Capacities for Choice</i>)	Program na rzecz Koniunktury i Sprawiedliwości (<i>Programme for Prosperity and Fairness</i> , PPF, 2000–2003)	Budowanie sprawiedliwego, inkluzyjnego społeczeństwa w Irlandii bazującego na: dynamicznej i konkurencyjnej gospodarce, pełnym zatrudnieniu i eliminacji długotrwałego bezrobocia, równych możliwościach, uczeniu się przez całe życie, adaptacji do społeczeństwa informacyjnego, promocji badań i rozwoju, zrównoważonym i trwałym rozwoju pomiędzy i wewnątrz regionami oraz pomiędzy obszarami miejskimi i wiejskimi, kulturze przedsiębiorczości, silnej pozycji Irlandii w UE i społeczności międzynarodowej.	Rząd, IBEC, ICTU, CIF, IFA, ICMSA, ICOS, <i>Macra na Feirme</i> , INOU, Centra Kongresowe Bezrobotnych, Platforma Społecznościowa, CORI, NWCI, NYCI, Społeczność św. Wincenta de Paul, Pomoc Protestancka, SFA, IEA, ITIC, CCI.
Inwestycja w jakość: Usługi, inkluzyjność i przedsiębiorczość (<i>An investment in Quality: Services, Inclusion and Enterprise</i>)	Podtrzymanie Postępu (<i>Sustaining Progress</i> , SP, 2003–2005)	Gospodarcza inkluzyjność poprzez pełne zatrudnienie, rozwój gospodarczy, który jest zrównoważony społecznie i środowiskowo, społeczna inkluzyjność, zobowiązanie do społecznej sprawiedliwości, dostosowanie do zmiany.	Rząd, IBEC, ICTU, CIF, IFA, ICMSA, ICOS, <i>Macra na Feirme</i> , INOU, Centra Kongresowe Bezrobotnych, Platforma Społecznościowa, CORI, NWCI, NYCI, Społeczność św. Wincenta de Paul, Pomoc Protestancka, SFA, IEA, ITIC, CCI.
Strategia NESC 2006: Ludzie, produktywność i cel (<i>NESC Strategy 2006: People, Productivity and Purpose</i>)	W stronę roku 2016. Dziesięcioletnia Ramowa Umowa Partnerstwa Społecznego 2006–2015 (<i>Towards 2016. Ten-Year Framework Social Partnership Agreement 2006–2015</i> , T 2016, 2006–2016)	Dynamiczne, umiędzynarodowione, uczestniczące społeczeństwo i gospodarka, w której istnieje silne zobowiązanie do społecznej sprawiedliwości, gdzie rozwój gospodarczy jest zrównoważony środowiskowo i konkurencyjny międzynarodowo.	Rząd, ICTU, IBEC, CIF, SFA, IEA, ITIC, Izby (handlowe) Irlandii (<i>Chambres Ireland</i>), IFA, ICMSA, ICOS, <i>Macra na Feirme</i> , INOU, Sieci Centrów Kongresowych (bezrobotnych) (<i>Congress Centres Network</i>), Komisja Sprawiedliwości CORI (<i>CORI Justice Commission</i>), NYCI, Narodowe Stowarzyszenie Spółdzielni Budowlanych (<i>National Association of Building Co-Operatives</i> , NABCO), Irlandzka Rada Mieszkalnictwa Społecznego (<i>Irish Council for Social Housing</i> , ICISH), Społeczność św. Wincenta de Paul, Akcja Starzenia się Irlandii (<i>Age Action Ireland</i>), Stowarzyszenie Opiekunów (<i>The Carers Association</i>), Koło (<i>The Wheel</i>), Irlandzka Federacja Osób Niepełnosprawnych (<i>The Disability Federation of Ireland</i>), Irlandzki Związek Wsi (<i>Irish Rural Link</i>), Irlandzki Parlament Starszych Obywateli (<i>The Irish Senior Citizens' Parliament</i>), Sojusz Praw Dziecka (<i>The Children's Rights Alliance</i>), Pomoc Protestancka.

Źródło: K. Kichewko, *Ireland's Social Dialogue in Outline*, „*Studia Socialia Cracoviensia*”, 6 (2014) nr 2 (11), s. 231–232.



4 grudnia 2009 r. załamał się system tamtejszego partnerstwa, doszło bowiem do upadku rozmów prowadzonych pomiędzy rządem Irlandii a związkami zawodowymi sektora publicznego, reprezentowanymi przez Komisję Służby Publicznej Irlandzkiego Kongresu Związków Zawodowych (*Public Services Committee of the ICTU, PSC*), które dotyczyły cięć w płacach sektora publicznego w wysokości 1 miliarda euro na rok 2010²³. Nie zdołano osiągnąć porozumienia w tej kwestii, bowiem związki zawodowe były przeciwne jakimkolwiek cięciom płac urzędników publicznych, a zaproponowane przez stronę związkową alternatywne rozwiązania związane z bezpłatnymi urlopami i reformą zabezpieczającą bieżące oszczędności i podwyższającą efektywność sektora publicznego oraz dodatkowymi oszczędnościami z nadgodzin i redukcji płac wyższych urzędników oraz polityków były nie do przyjęcia przez stronę rządową. Zresztą sami irlandzcy „liderzy związkowi, przedstawiciele organizacji przedsiębiorców i rządu uzgodnili, że reakcja partnerstwa społecznego na (ostatni – przyp. aut.) kryzys była zbyt wolna, a interakcje z rządem zbyt słabe. Związki i pracodawcy

stwierdzili, że to był czas na ponowne utworzenie trójstronnego ciała, by zarządzało ono kluczowymi zagadnieniami relacji przemysłowych”²⁴.

23 grudnia 2009 r. Konfederacja Irlandzkich Przedsiębiorców i Pracodawców podjęła z kolei formalną decyzję o wycofaniu się z umowy partnerstwa społecznego w zakresie rozwiązań dotyczących płac w sektorze prywatnym²⁵. Były one zawarte w Umowie przejściowej z 2008 r. jako część paktu społecznego *Towards 2016*. Przewidywały one wzrost płac o 6% we wszystkich sektorach w ciągu 21. miesięcy²⁶.

Wprawdzie podjęto próby osiągnięcia kompromisu pomiędzy związkami sektora prywatnego ICTU i IBEC na bazie rządowych propozycji zmian w umowie przejściowej, ale skończyło się to fiaskiem i ostatecznie porozumienie płacowe zostało zawieszono. „Komentując decyzję IBEC o formalnym wycofaniu się z porozumienia dyrektor generalny Konfederacji, D. McCoy, utrzymywał, że warunki płacowe „są całkowicie nieodpowiednie do naszych (irländzkich – przyp. aut.) warunków gospodarczych”²⁷. Podkreślał także, że „ciało pracodawców pozostaje „silnie zobowiązane do dialogu społecznego na poziomie centralnym oraz stałych relacji przemysłowych w środowisku sektora prywatnego”²⁸.

Jednym z efektów upadku partnerstwa społecznego było funkcjonowanie dwóch odrębnych systemów przetargów płacowych dla sektora prywatnego oraz dla sektora publicznego. Co związane było z następującymi porozumieniami:

- Umowa Służby Publicznej 2010–2014 tworząca podłoże do przetargów płacowych dla sektora publicznego. Umowa ta, zwana również Umową *Croke Park* (*Croke Park Agreement* – od miejsca zawarcia porozumienia, stadionu *Croke Park* w Dublinie) oznaczała czteroletnie zamrożenie płac, zobowiązanie rządu do nieprzeprowadzania przymusowych redukcji etatów, utrzymanie istniejących warunków świadczeń emerytalnych, szansę na ograniczoną zmianę cięć płacowych wprowadzonych w 2009 r., w zamian za to związki zobowiązały się do przyjęcia programu przekształceń i zachowania pokoju przemysłowego²⁹;
- Narodowy Protokół IBEC – ICTU o uporządkowanym prowadzeniu relacji przemysłowych i lokalnych przetargów w sektorze prywatnym (*IBEC – ICTU National Protocol for Orderly Conduct of Industrial Relations and Local Bargaining in the Private Sector – IBEC – ICTU Protocol*) wskazujący zasady negocjacji i rozwiązywania sporów

w uzwiązkowionym sektorze prywatnym³⁰, protokół podpisano w 2010 r., a następnie był on przedłużany.

Co prawda, pozostałe elementy umowy partnerstwa społecznego teoretycznie wciąż jeszcze wówczas obowiązywały, jednak to umowy płacowe widziano jako podstawę porozumień partnerskich. B. McGinty, z IBEC, wspomina, że element płacowy partnerstwa był „klejem”, który trzymał umowy razem³¹.

Umowa Lansdowne Road (*Lansdowne Road Agreement, LRA*), która z kolei wynegocjowana była w maju i zatwierdzona we wrześniu 2015 r. rozpoczęła proces cofania cięć płacowych w sektorze publicznym. Główne elementy porozumienia obejmowały następujące kwestie: większość personelu służby publicznej otrzyma 2 tys. euro podwyżki w trzech fazach pomiędzy styczniem 2016 r. a wrześniem 2017 r.; 1 tys. euro podwyżki płacy zaplanowanej na 2017 r. będzie obejmować tylko te osoby, których dochód jest niższy niż 65 tys. euro; urzędnicy zarabiający powyżej 100 tys. euro rocznie będą podlegać cięciom płacowym zgodnie z Umową Haddington Road 2013 w przedłużonych trzech fazach, rozpoczynając od 2017 r.; większość emerytowanego personelu służby publicznej otrzyma około 1,680 euro podwyżki do emerytury w ciągu następnych trzech lat³². Na proces odwracania cięć w sektorze publicznym

„*Jednym z efektów upadku partnerstwa społecznego było funkcjonowanie dwóch odrębnych systemów przetargów płacowych dla sektora prywatnego oraz dla sektora publicznego.*

w ramach porozumienia zwrócił uwagę S. Cody. Ten przewodniczący Komisji Służby Publicznej ICTU opisał LRA jako ważny krok do przodu dla pracowników państwowych po siedmiu latach cięć płacowych³³.

ZAKOŃCZENIE

Dialog społeczny w Irlandii przechodził przez różne formy interakcji pomiędzy partnerami społecznymi i rządem. Była to formuła oparta raczej na pragmatycznym podejściu do stosunków przemysłowych aniżeli na tradycji, czy sztywnym i uporczywym przywiązaniu do mechanizmów i to nawet tych, które kiedyś wydawały się efektywne i przynosiły pożądane rezultaty społeczne i gospodarcze.

Tak właśnie było z partnerstwem społecznym, po upadku którego niemal automatycznie pojawił się podział na odrębne systemy w przetargach płacowych dla sektora publicznego oraz prywatnego. Podobnie jest ze zmianą sytuacji NESC, która już raz przekształciła się z peryferyjnej instytucji w centralne ciało konsultacyjno-doradcze za sprawą partnerstwa społecznego, a dziś po jego upadku nie stała się na powrót fasadową organizacją, ale dopasowując się do okoliczności, wciąż stanowi bazę dla spotkań stron dialogu i diagnozowania głównych wyzwań stojących przed Irlandią. ■

1 T. Hastings i in., *Saving the Future. How Social Partnership Shaped Ireland's Economic Success*, Blackhall Publishing, Dublin 2007, s. 226.

2 Za: R. O'Donnell i in., *Social Partnership in Ireland: two Trajectories of Institutionalisation*, [w:] S. Avdagic, M. Rhodes, T. Visser (red.), *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalisation*, Oxford University Press, Oxford 2010, (maszynopis) s. 21.

3 Za: Oireachtas Library & Reserach Service, *Trade unions, collective bargaining and the economic crisis: where now?*, No. 4, 2011, s. 4, http://www.oireachtas.ie/parliament/media/housesoftheoireachtas/libraryresearch/spotlights/spotTradeunion040611_143334.pdf (dostęp 05.01.2016).

4 Central Statistic Office, *Employees aged 15 and over classified by sex and whether they are members of union, Quarter 2, 2005 to 2015*, https://www.google.pl/search?q=Employees+aged+15+years+and+over+who+are+members+of+a+union+by&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=Q6GLVsndC6eZygPj-oXIAQ (dostęp 05.01.2016). Dane w tym miejscu dotyczą drugiego kwartału w poszczególnym roku (okresu kwiecień–czerwiec). Pytanie, na które odpowiadali respondenci brzmiało następująco: Czy jesteś członkiem związku zawodowego lub stowarzyszenia pracowników, które reprezentuje

swoich członków w pracy oraz w sprawach związanych z relacjami przemysłowymi?

5 Tamże. Dane dotyczą drugiego kwartału roku (kwiecień–czerwiec).

6 Za: J. Wallace i in., *Industrial Relations in Ireland. Third Edition*, Gill & Macmillan, Dublin 2004, s. 142.

7 Irish Congress of Trade Unions, *Congress Committees*, <http://www.ictu.ie/about/committees.html> (dostęp 05.01.2016).

8 Tamże.

9 D. Thomas, *The Irish Social Partnership 1987–2000: An Evolving Economic and Social Governance*, University of Newcastle upon Tyne, 2003, niepublikowana praca doktorska, s. 292.

10 J. Wallace i in., *Industrial Relations ...*, op. cit., s. 165.

11 Irish Business and Employers Confederation, *Our structure*, https://www.ibec.ie/IBEC/IBEC.nsf/vPages/About_Us~ibec's-structure?OpenDocument (dostęp 05.01.2016).

12 Irish Business and Employers Confederation, *National Council*, https://www.ibec.ie/IBEC/IBEC.nsf/vPages/About_Us~ibec's-structure~national-council?OpenDocument (dostęp 05.01.2016).

13 Irish Business and Employers Confederation, *Board*, https://www.ibec.ie/IBEC/IBEC.nsf/vPages/About_Us~ibec's-structure~board?OpenDocument (dostęp 05.01.2016).

14 Irish Business and Employers Confederation, Policy committees, https://www.ibec.ie/IBEC/IBEC.nsf/vPages/About_Us~ibec-policy-committees?OpenDocument (dostęp 03.01.2016).

15 Irish Business and Employers Confederation, Regional Executive Committees, https://www.ibec.ie/IBEC/RO.nsf/vPages/Regional_offices~regional-executive-committees?OpenDocument#_VoZrMk_djcs (dostęp 03.01.2016).

16 Za: D. Thomas, *The Irish Social Partnership 1987–2000 ...*, op. cit., s. 295–296.

17 National Economic and Social Council, About NESCF. NESCF Functions, <http://www.nesc.ie/en/our-organisation/about-nesc/terms-of-reference> (dostęp 03.01.2016).

18 National Economic and Social Council, About NESCF. What is the NESCF?, <http://www.nesc.ie/en/our-organisation/about-nesc/> (dostęp 03.01.2016).

19 National Economic and Social Council, About NESCF. How does NESCF work?, <http://www.nesc.ie/en/our-organisation/about-nesc/> (dostęp 03.01.2016).

20 National Economic and Social Council, About NESCF. Funding, <http://www.nesc.ie/en/our-organisation/about-nesc/terms-of-reference/> (dostęp 03.01.2016).

21 D. Thomas, *The Irish Social Partnership 1987–2000 ...*, op. cit., s. 212.

22 Department of the Taoiseach, Enda Kenny, Speech by the Taoiseach, Mr. Enda Kenny T.D., at the Impact Annual Conference, Killarney, http://www.taoiseach.gov.ie/irishi/Nuacht/Cartlann_Aitheasc_agus_Preaseis%C3%BAint%C3%AD/2012/Aithisc_an_Taoisigh_2012/Speech_by_the_Taoiseach_Mr_Enda_Kenny_T_D_at_the_Impact_Annual_Conference_Killarney.html (dostęp 07.01.2016).

23 Zob. szerz.: B. Sheehan, *End of social partnership as public sector talks collapse*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/12/articles/IE0912019I.htm> (dostęp 07.07.2013).

Bibliografia

Central Statistic Office, *Employees aged 15 and over classified by sex and whether they are members of union, Quarter 2, 2005 to 2015*, https://www.google.pl/search?q=Employees+aged+15+years+and+over+who+are+members+of+a+union+by&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=Q6GLVsndC6e2ygpj-oXIAQ (dostęp 05.01.2016).

Department of the Taoiseach, Enda Kenny, Speech by the Taoiseach, Mr. Enda Kenny T.D., at the Impact Annual Conference, Killarney, http://www.taoiseach.gov.ie/irishi/Nuacht/Cartlann_Aitheasc_agus_Preaseis%C3%BAint%C3%AD/2012/Aithisc_an_Taoisigh_2012/Speech_by_the_Taoiseach_Mr_Enda_Kenny_T_D_at_the_Impact_Annual_Conference_Killarney.html (dostęp 07.01.2016).

Hastings T., Sheehan B., Yeates P., *Saving the Future. How Social Partnership Shaped Ireland's Economic Success*, Blackhall Publishing, Dublin 2007.

Irish Business and Employers Confederation, Board, https://www.ibec.ie/IBEC/IBEC.nsf/vPages/About_Us~ibec's_structure~board?OpenDocument (dostęp 05.01.2016).

Irish Business and Employers Confederation, National Council, https://www.ibec.ie/IBEC/IBEC.nsf/vPages/About_Us~ibec's_structure~national-council?OpenDocument (dostęp 05.01.2016).

Irish Business and Employers Confederation, *Our structure*, https://www.ibec.ie/IBEC/IBEC.nsf/vPages/About_Us~ibec's-structure?OpenDocument (dostęp 05.01.2016).

24 Za: B. Sheehan, *Social partnership system under the spotlight*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/02/articles/ie1302019I.htm> (dostęp 06.07.2013).

25 B. Sheehan, *Employer body issues bargaining guidelines after pulling out of national pay talks*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/ie1002029I.htm> (dostęp 09.07.2013).

26 Tamże.

27 Tamże.

28 Tamże.

29 B. Sheehan, *Croke Park deal delivers cost containment and promises major change in public sector*, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/croke-park-deal-delivers-cost-containment-and-promises-major-change-in-public-sector> (dostęp 08.01.2016).

30 Oireachtas Library & Research Service, *Trade unions ...*, op. cit., s. 3.

31 Za: B. Sheehan, *Social partnership system ...*, op. cit.

32 M. Wall, *Lansdowne road agreement: Key points*, „The Irish Times”, 16.09.2015, <http://www.irishtimes.com/news/ireland/irish-news/lansdowne-road-agreement-key-points-1.2354303> (dostęp 09.01.2016). Umowa Haddington Road 2013 (Haddington Road Agreement) to wynik negocjacji prowadzonych pomiędzy zarządkiem sektora publicznego a związkami zawodowymi, które to rozmowy miały miejsce w maju 2013 r. i prowadzone były przy wsparciu Komisji Stosunków Pracy (Labour Relations Commission, LRC) – zob. szerz.: IMPACT, *Haddington Road Agreement*, <http://www.impact.ie/lansdowne-road-agreement/haddington-road-agreement/haddington-road-frequently-asked-questions/>.

33 Za: RTÉ News, *ICTU backs Lansdowne Road Agreement*, 16.09.2015, <http://www.rte.ie/news/2015/09/16/728255-lansdowne-road-agreement/> (dostęp 09.01.2016).

Irish Business and Employers Confederation, Policy committees, https://www.ibec.ie/IBEC/IBEC.nsf/vPages/About_Us~ibec-policy-committees?OpenDocument (dostęp 03.01.2016).

Irish Business and Employers Confederation, Regional Executive Committees, https://www.ibec.ie/IBEC/RO.nsf/vPages/Regional_offices~regional-executive-committees?OpenDocument#_VoZrMk_djcs (dostęp 03.01.2016).

Irish Congress of Trade Unions, Congress Committees, <http://www.ictu.ie/about/committees.html> (dostęp 05.01.2016).

Irish Congress of Trade Unions, *Mission & Objectives*, <http://www.ictu.ie/about/> (dostęp 03.01.2016).

Irish Congress of Trade Unions, Staff & Executive Council, <http://www.ictu.ie/about/staff.html> (dostęp 03.01.2016).

IMPACT, *Haddington Road Agreement*, <http://www.impact.ie/lansdowne-road-agreement/haddington-road-agreement/haddington-road-frequently-asked-questions/>.

Kichewko K., *Ireland's Social Dialogue in Outline*, „Studia Socialia Cracoviensia”, 6 (2014) nr 2 (11), s. 221–238.

National Economic and Social Council, About NESCF. Funding, <http://www.nesc.ie/en/our-organisation/about-nesc/terms-of-reference/> (dostęp 03.01.2016).

National Economic and Social Council, About NESCF. How does NESCF work?, <http://www.nesc.ie/en/our-organisation/about-nesc/> (dostęp 03.01.2016).

National Economic and Social Council, About NESCF. NESCF Functions, <http://www.nesc.ie/en/our-organisation/about-nesc/terms-of-reference/> (dostęp 03.01.2016).

National Economic and Social Council, About NES. What is the NES?, <http://www.nesc.ie/en/our-organisation/about-nesc/> (dostęp 03.01.2016).

National Economic and Social Council, NES Council, <http://www.nesc.ie/en/our-organisation/nesc-council/> (dostęp 03.01.2016).

National Economic and Social Council, NES Secretariat, <http://www.nesc.ie/en/our-organisation/staff/> (dostęp 03.01.2016).

O'Donnell R., Adsheed M., Thomas D., *Social Partnership in Ireland: two Trajectories of Institutionalisation*, (w:) S. Avdagic, M. Rhodes, T. Visser (red.), *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalisation*, Oxford University Press, Oxford 2010, (maszynopis).

O'Donnell R., Thomas D., *Social Partnership and the Policy Process*, (w:) S. Healy, B. Reynolds, M.L. Collins (red.), *Social Policy in Ireland. Principles, Practice and Problems. Revised and Updated Edition*, The Liffey Press, Dublin 2006.

Oireachtas Library & Research Service, *Trade unions, collective bargaining and the economic crisis: where now?*, No. 4, 2011, http://www.oireachtas.ie/parliament/media/housesof-theoireachtas/libraryresearch/spotlights/spotTradeunion040611_143334.pdf (dostęp 05.01.2016).

RTÉ News, ICTU backs Lansdowne Road Agreement, 16.09.2015, <http://www.rte.ie/news/2015/0916/728255-lansdowne-road-agreement/> (dostęp 09.01.2016).

Sheehan B., *Croke Park deal delivers cost containment and promises major change in public sector*, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/croke-park-deal-delivers-cost-containment-and-promises-major-change-in-public-sector> (dostęp 08.01.2016).

Sheehan B., *Employer body issues bargaining guidelines after pulling out of national pay talks*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/ie1002029i.htm> (dostęp 09.07.2013).

Sheehan B., *End of social partnership as public sector talks collapse*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/12/articles/IE0912019i.htm> (dostęp 07.07.2013).

Sheehan B., *Social partnership system under the spotlight*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/02/articles/ie1302019i.htm> (dostęp 06.07.2013).

Thomas D., *The Irish Social Partnership 1987–2000: An Evolving Economic and Social Governance*, University of Newcastle upon Tyne, 2003, niepublikowana praca doktorska.

Wall M., *Lansdowne road agreement: Key points*, „The Irish Times”, 16.09.2015, <http://www.irishtimes.com/news/ireland/irish-news/lansdowne-road-agreement-key-points-1.2354303> (dostęp 09.01.2016).

Wallace J., Gunnigle P., McMahon G., *Industrial Relations in Ireland. Third Edition*, Gill & Macmillan, Dublin 2004.

STRESZCZENIE

Dialog społeczny w Irlandii przechodził przez różne formy współpracy pomiędzy rządem a partnerami społecznymi. Stąd też głównym celem artykułu jest prezentacja centralnego poziomu irlandzkiego dialogu społecznego od roku 1987, włączając w to najważniejszych partnerów społecznych, instytucję oraz analizę procesu dialogowania. Artykuł ukazuje po pierwsze Irlandzki Kongres Związków Zawodowych oraz Konfederację Irlandzkich Przedsiębiorców i Pracodawców, uwzględniając ich zadania i strukturę. W drugiej części skupia się na jednym z kluczowych ciał dialogu – Narodowej Radzie Społeczno-Ekonomicznej. Trzecia zaś opisuje proces irlandzkich przetargów zbiorowych – od partnerstwa społecznego do umów w sektorze publicznym.

Słowa kluczowe: dialog społeczny, rząd, partnerzy społeczni, umowa, Irlandia

SUMMARY

Social dialogue in Ireland has passed through different forms of cooperation between the government and social partners. The main aim of the paper, therefore, is a presentation of central level of Ireland's social dialogue since 1987, including the most significant social partners, body and analyse of dialogue process. Firstly, the article discusses the Irish Congress of Trade Unions as well as Irish Business and Employers Confederation, focusing on their functions and structure. In section II, this paper deals with one of the most important body of social dialogue – the National Economic and Social Council. Section III describes the Irish central collective bargaining – from social partnership to public service agreements.

Keywords: social dialogue, government, social partners, agreements, Ireland

Uwagi o możliwym współdziałaniu związków zawodowych z wykonawcą przy ubieganiu się o zamówienie publiczne w interesie zbiorowym pracowników



Adam Pietrasik

radca prawny z kilkunastoletnim doświadczeniem m.in. w obsłudze procesów przekształceń obejmujących sferę pracowniczą w firmach komercyjnych i sektora finansów publicznych.

Rynek zamówień publicznych należy do najbardziej wymagających dla wykonawców, którzy się o nie ubiegają. Konsekwencje działań jego uczestników zazwyczaj natychmiast dotyczą wykonawcy i zatrudnionych u niego pracowników. Sytuacja przedsiębiorcy, który uzyska bądź nie zamówienie, potrafi się zasadniczo zmienić niemal z dnia na dzień. Znane są przypadki firm, których korzystny rozwój zaczął się od zdobycia dużego kontraktu. Można też wskazać podmioty gospodarcze, których kłopoty zaczęły się od przegranych przetargów.

Wydawać by się mogło, że załoga wykonawcy starającego się o zamówienie publiczne może jedynie biernie się przyglądać przebiegowi procedury zamówieniowej, należycie wykonując swoje zadania pracownicze i w ten sposób pomagając pracodawcy. W przeważającej większości przypadków zapewne tak jest, jednak czasem mogą istotnie pomóc jemu i sobie.

Rozważmy przypadek, że wykonawca nie uzyskał zamówienia w wyniku rozstrzygnięcia postępowania o zamówienie publiczne z powodu postawienia w opisie przedmiotu zamówienia wymagania zastosowania określonego materiału czy urządzenia, wskazującego jednoznacznie na jedynego dostawcę lub producenta.

Zgodnie z art. 180 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych, odwołanie służy na opis przedmiotu zamówienia w przypadku, kiedy wartość zamówienia jest mniejsza niż kwoty określone w przepisach wydanych na

podstawie art. 11 ust. 8. Gdy wartość zamówienia przekracza te kwoty, odwołanie można również wnieść na opis przedmiotu zamówienia jako mieszczący się w kategorii czynności niezgodnej z przepisami ustawy (ust. 1). Terminy i sposób wniesienia odwołania określa szczegółowo art. 182 ustawy Pzp.

Jeśli wykonawca nie skorzystał z odwołania we właściwym terminie, to nie ma później już takiej możliwości, ponieważ są one zawite. Zaniechanie to wówczas nieodwracalnie zamyka drogę do uzyskania zamówienia w toczącym się postępowaniu.

W sytuacji po wyborze wykonawcy i zawarciu z nim umowy w sprawie zamówienia publicznego jedynym sposobem na odwrócenie niekorzystnego biegu wypadków dla wykonawcy, który stracił okazję na lukratywne zamówienie, poprzez ewentualne doprowadzenie do powtórzenia postępowania na omawiane zadanie inwestycyjne, stwarzające mu szansę na złożenie najkorzystniejszej oferty, byłoby spowodowanie wytoczenia przez prezesa Urzędu Zamówień Publicznych powództwa o stwierdzenie nieważności zawartej umowy na podstawie art. 144a ust. 1 ustawy Pzp. Należy jednak podkreślić, że skłonienie prezesa Urzędu Zamówień Publicznych (tylko on jest czynnie legitymowany do wytoczenia tego powództwa) wymagałoby co najmniej uprawdopodobnienia, że została spełniona któraś z przesłanek ustawowych podjęcia przedmiotowej akcji. W grę wchodzi w pierwszej kolejności grupa przesłanek wskazanych w przepisie art. 144a ust. 1 pkt 3 ustawy Pzp, który odsyła do art. 146 ust. 1. Powo-



Fot. CFS „Dialog”

Posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych w dniu 26.09.2016 r.

łane ostatnio normy uległy częściowej zmianie w toku ostatniej nowelizacji ustawy Pzp. art. 146 ust. 1 wymienia obecnie 7 przesłanek, z których żadna jednak nie nawiązuje do naruszenia art. 7 ust. 1 ani art. 29 ust. 2 ustawy Pzp. Prezes Urzędu Zamówień Publicznych może jednak fakultatywnie wytoczyć powództwo o stwierdzenie nieważności zawartej umowy w sprawie zamówienia publicznego na podstawie przepisu art. 146 ust. 6 ustawy Pzp (dokonanie przez zamawiającą czynności lub zaniechanie dokonania czynności z naruszeniem przepisu ustawy, które miało lub mogło mieć wpływ na wynik postępowania). W tej ostatniej przesłance mogą się mieścić naruszenia art. 7 ust. 1 i art. 29 ust. 2 ustawy Pzp, jeżeli miały lub mogły mieć wpływ na wynik postępowania. Ponieważ mamy tu do czynienia z dyskrejonalną decyzją prezesa Urzędu Zamówień Publicznych, przeto niezbędne okaże się wykazanie naruszenia przepisów rangi ustawowej, co dodatkowo miało lub mogło mieć wpływ na wynik postępowania. O ile pierwszy warunek powinien być łatwiejszy do wykazania, a środkiem służącym do jego realizacji jest wniosek o kontrolę doraźną, o tyle druga z przesłanek leży poza bezpośrednim zakresem kognicji prezesa Urzędu Zamówień Publicznych. Wywarcie niedozwolonego wpływu na wynik postępowania z pewnością potwierdziłoby orzeczenie w sprawie antymonopolowej wydane przez prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, działającego na podstawie przepisów ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, z którego niezbicie wynikałoby zaburzenie konkurencji w wyniku praktyk podmiotu posiadającego na danym rynku dominującą pozycję.

Z tych względów wykonawca powinien zwrócić się z odpowiednimi wnioskami do obu prezesów. Jeżeli kontrola doraźna prezesa UZP wykazałaby naruszenie ustawy, a prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów stwierdziłby nadużycie dominującej pozycji przez zamawiającego, wówczas pojawiłaby się szansa na unieważnienie zawartej umowy w sprawie zamówienia publicznego i w konsekwencji na ewentualne powtórzenie danego postępowania przez zamawiającego.

W rozważanej sprawie osobny problem stanowi wskazanie podmiotu, który powinien wystąpić z powyższymi wnioskami. Trzeba zdać sobie sprawę z tego, że nie ma gwarancji powodzenia podejmowanej akcji. Niepodważony w drodze odwołania opis przedmiotu zamówienia, będący częścią specyfikacji istotnych warunków zamówienia, nabiera dla wykonawców charakteru normatywnego. Toteż wykazanie naruszenia przepisów rangi ustawowej musi być stanowcze, a nie na przykład spekulatywne, bo inaczej nie skłoni prezesa Urzędu Zamówień Publicznych do skorzystania ze swojej prerogatywy określonej w art. 146 ust. 6 ustawy Pzp.

Podjęcie omawianej akcji bez realnych widoków jej powodzenia mogłoby narazić wykonawcę na retorsje ze strony zamawiającego w toku następnych postępowań o zamówienie publiczne, a w skrajnym przypadku nawet w postaci wytoczenia powództwa o ochronę dóbr osobistych. Nie można również pominąć ryzyka niekorzystnego odbioru takiego zdarzenia na forum innych uczestników rynku zamówień publicznych.

W tym właśnie momencie pojawia się miejsce dla partnera społecznego, który mógłby podjąć omawiane działania jako podmiot trzeci. Idealny okazałby się nim branżowy lub zakładowy związek zawodowy. Zgodnie bowiem z art. 4 oraz art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych ma on prawo reprezentować zbiorowe interesy materialne ogółu pracowników i to bez względu na ich przynależność związkową. Wystarczyłoby wtedy wykazać, że w wyniku niedozwolonych praktyk danego zamawiającego doznają uszczerbku zbiorowe interesy materialne pracowników już nie tylko danego wykonawcy, ale całej branży, aby uznać związek zawodowy za czynnie legitymowany do wniesienia przedmiotowych wniosków.

Reprezentowanie zbiorowych interesów pracowników przez związek zawodowy mieści się wprost w jego ustawowych kompetencjach. Nie wiąże się więc z ryzykiem dla niego ani tych pracowników czy wykonawcy, któremu niewątpliwie również w ten sposób by pomagał. Pozwoliłoby to także związkowi wejść na nowy poziom uczestnictwa w procesach kształtowania praktyki obrotu prawnego w interesie osób pracujących. ■

Komisja Kodyfikacyjna i nie tylko



Dziesięć lat po zakończeniu prac poprzedniej Komisji, działającej w latach 2002–2006, obecny rząd przerwał zaniechania swoich poprzedników i podjął (wraz z partnerami społecznymi) prace nad kompleksową reformą prawa pracy w Polsce. Należy mieć nadzieję, że w ten sposób powstanie nowy Kodeks pracy, spełniający realne oczekiwania społeczne i jednocześnie umożliwiający utrzymanie (lub polepszenie) konkurencyjności polskiej gospodarki. Przed członkami Komisji Kodyfikacyjnej zadanie trudne – acz nie niemożliwe. Pozorne „godzenie wody z ogniem”, jeśli robione mądrze i cierpliwie, może zaowocować rozsądnym kompromisem, optymalnie wpisującym się w realia polskiej i zagranicznej, konkurencyjnej gospodarki XXI wieku. Należy go życzyć tak członkom Komisji, jak aktorom polskiego dialogu społecznego i wszystkim obywatelom naszego kraju.

Lista zagadnień do rozwiązania i zapisania w nowym Kodeksie (właściwie kodeksach, opisujących indywidualne i zbiorowe stosunki pracy) jest długa. Wybierając te najważniejsze – na początek chciałbym skupić się na dwóch problemach: układach zbiorowych oraz atypowych stosunkach pracy.

UKŁADY ZBIOROWE PRACY

Pracownicy i reprezentujące ich związki zawodowe skarżą się, że z roku na rok spada liczba zbiorowych (zakładowych i ponadzakładowych) układów pracy. Ze tym samym spada liczba pracowników nimi objęta. Ze pracodawcy niechętnie podejmują rozmowy na temat nowych układów zbiorowych. Ze wypowiadają je aktualnie obowiązujące... Przyjmując tę ocenę za zgodną ze stanem faktycznym, warto zastanowić się, jakie są tego przyczyny? Jako pierwszą i zasadniczą, sygnalizowaną w środowisku pracodawców stosunkowo często, wymienić należy zapisy artykułu 9. Kodeksu pracy, które brzmią jak niżej:

§ 1. Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

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

§ 3. Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

Zbigniew Żurek

wiceprezes
Business Centre Club,
członek Rady Dialogu
Społecznego,
przewodniczący Zespołu
ds. rozwoju dialogu
społecznego RDS,
wiceprzewodniczący Rady
Ochrony Pracy przy Sejmie
RP.

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

§ 4. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Zgodnie z przytoczoną wyżej kodeksową regulacją – układy zbiorowe pracy oraz inne podobne akty – nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż zapisy Kodeksu pracy. I analogicznie regulaminy i statuty nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż układy zbiorowe.

Istniejący stan prawny ogranicza wolę związków zawodowych oraz pracodawców pracujących nad nowym układem zbiorowym. Zawęźza pole negocjacji i sprowadza przyszły układ do swoistego „katalogu dodatkowych pracowniczych świadczeń socjalnych i finansowych”. Nie dopuszcza porozumienia stron, które zawierałoby „rozwiązania mniej korzystne dla pracowników”. Wszystko to zniechęca pracodawców do podejmowania dodatkowych zobowiązań, za którymi nie idą w parze korzyści.

Dodatkowym aspektem zniechęcającym strony, szczególnie pracodawców, jest sam zapis we wspomnianym art. 9 Kodeksu pracy, mówiący o tym, że „postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy”. Jest to zapis ogólny, nieostry, otwierający pole do dyskusji i różnych interpretacji a tym samym i sporów.

Zniesienie (lub odpowiednia zmiana) zapisów art. 9. § 2. oraz § 3. byłoby niewątpliwym impulsem do zawierania zbiorowych układów pracy, korzystnych dla obu stron: pracowników i pracodawców. Układów uwzględniających specyfikę branż czy poszczególnych przedsiębiorstw i/lub ich grup. Przeciwników takiego rozwiązania można by uspokoić wprowadzeniem zapisów zabezpieczających przed nadmiernym ograniczaniem praw pracowniczych.

Po pierwsze: pamiętać należy, że sygnatariuszem układu zbiorowego są, działające w imieniu pracowników, związki zawodowe. Trudno sobie wyobrazić sytuację, by związkowcy zawarli układ będący per saldo dla pracowników niekorzystny.

Po drugie: dodatkowym zabezpieczeniem interesów pracowniczych może być na przykład kontrasygnata okręgowego lub głównego inspektora pracy.

Wreszcie: gdyby układ okazał się w efekcie niekorzystny dla którejkolwiek ze stron – mogłaby ona go po prostu wypowiedzieć.

Należy również wspomnieć o innym czynniku niesprzyjającym zawieraniu układów zbiorowych – choć już nie tak istotnym, jak ten omówiony powyżej. Jest nim fakt, że dobrodziejstwa układu dotyczą jednakowo wszystkich objętych nim pracowników – niezależnie od rezultatów ich pracy. Pracodawcy, co oczywiste, nie są entuzjastami „urawniłowki” i będą raczej za możliwościami elastycznego i personalnego a tym samym „pozaukładowego” nagradzania wyróżniających się pracowników.

Sposobem na różnicowanie wynagrodzenia pracowników w zależności od efektów ich pracy w układach zbiorowych, zawieranych w obowiązującym dziś systemie prawnym jest podnoszenie części ruchomej wynagrodzenia pracownika a tym samym obniżenie jego części stałej. Takie rozwiązanie w dużej mierze niweluje problem.

Przedstawiona wyżej koncepcja dopuszczenia, co warte podkreślenia – uzgodnionych ze związkami zawodowymi – odstępstw od niektórych postanowień Kodeksu pracy (art. 9 k.p.) – w efekcie przyniesie korzyści pracodawcom i pracownikom. Może warto więc spojrzeć na Kodeks pracy nieco inaczej. Odejść od pojmowania go tradycyjnie jako zbioru obligatoryjnych przepisów, które bezwarunkowo mają obowiązywać wszystkich i w każdych warunkach. Może warto potraktować go jako ogólny i powszechny akt, komplek-

Posiedzenie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy w dniu 23.09.2016 r.



Fot. CPS „Dialog”

sowo regulujący stosunki pracy w Polsce, od którego jednak, za zgodą poszczególnych grup podmiotów go obejmujących, można by dokonywać odstępstw. W wyniku tych odstępstw powstawałyby swoiste, ponadzakładowe i zakładowe, branżowe a może i ponadbranżowe czy regionalne „małe Kodeksy pracy”.

Warto w tym miejscu podkreślić wyraźnie, że przedstawiona wyżej koncepcja nie ma na celu faworyzowanie którejkolwiek z grup – stron stosunków pracy. Nie chodzi tu ani o tworzenie prawa pracy bardziej elastycznego, pro przedsiębiorczego ani też bardziej socjalnego, skierowanego ku pracownikom.

Chodzi o prawo zdecentralizowane, zorientowane i dostosowane do specyficznych potrzeb i możliwości poszczególnych mniejszych grup pracowników i pracodawców. Takie prawo mogłoby precyzyjnie uwzględniać szczegółowe warunki i cechy tych mniejszych grup (na przykład branż) i tym samym lepiej służyć pracodawcom i pracownikom, wchodzącym w ich skład.

Dziś zakładowe (ponadzakładowe) układy zbiorowe pracy występują przede wszystkim w przedsiębiorstwach dużych i bardzo dużych, zatrudniających zwykle kilkuset a częściej tysiąc i więcej pracowników. Dominują branże silnie uzwiązkowione, „ciężkie”, takie jak przemysł wydobywczy i energetyka, transport czy komunikacja.

Umożliwienie stronom negocjującym układ zbiorowy: pracodawcom i związkowi zawodowemu wprowadzanie uzgodnionych odstępstw od zapisów Kodeksu pracy (por. art. 9.) skutkowałyby powstaniem większej niż dziś liczby zbiorowych układów pracy. Byłoby to zjawisko korzystne tak dla pracodawców jak i pracodawców, korzystne dla całej polskiej gospodarki. Warto, by Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy odważnie przedyskutowała przedstawiony wyżej sposób rozumowania.

W pierwszej części artykułu próbowaliśmy odpowiedzieć na pytanie „Co zrobić, aby wzrosło zainteresowanie zawieraniem zbiorowych układów pracy w Polsce?”. Teraz stawiamy kolejne pytanie – „Jak utrzymać stabilność zatrudnienia pomimo okresowych wahań popytu?”. Sposobem na to może być przemyślane rozwijanie atypowych stosunków pracy.

ATYPOWE STOSUNKI PRACY

Wahania koniunktury, zmienny poziom zamówień na produkty przedsiębiorstwa to uciążliwe acz typowe cechy gospodarki rynkowej, okresowo dotykające prędzej czy później praktycznie każdą firmę. Warunki

permanentnej konkurencji stale wymuszają na właścicielach i zarządcach przedsiębiorstw działania, które pozwalają im utrzymać się na rynku. Szczególnie wrażliwe działania dotyczą zatrudnionych pracowników, których zwalnianie jest rozwiązaniem najprostszym i najgorszym jednocześnie.

Utrata pracy, szczególnie ta niezawiniona przez pracownika, jest często tragedią dla niego i jego rodziny. Pamiętając o tym, że często utrata pracy przez część załogi przedsiębiorstwa jest ceną jego, przedsiębiorstwa przetrwania, że upadek firmy wiąże się z utratą pracy wszystkich w niej zatrudnionych – gdy tylko to możliwe – należy szukać rozwiązań chroniących miejsca pracy.

Takie rozwiązania, poza oczywistymi walorami etyczno-moralnymi, jeśli tylko można realnie je znaleźć i wytrzymują one rachunek ekonomiczny, są korzystne dla wszystkich. Pracownicy utrzymują swoje zatrudnienie w okresie gorszej koniunktury – pracodawcy, gdy zamówienia zaczną rosnać, nie muszą zajmować się czasochłonną i kosztowną rekrutacją nowych pracowników.

Tyle teoria. A jak może wyglądać to w praktyce? Możliwości jest wiele. Wykształciły się one na skutek potrzeb nowej technicznie, technologicznie a może przede wszystkim społecznie, dynamicznie i coraz szybciej rozwijającej się światowej, konkurencyjnej gospodarki ostatnich dekad XX i początku XXI wieku. Wszystkie te możliwości możemy zapisać pod jednym mianem atypowych stosunków pracy.

Należą do nich między innymi umowy cywilnoprawne (zlecenia, o dzieło, umowa agencyjna) a także umowa z samozatrudnionym. Ta ostatnia albo zaliczana jest do umów cywilnoprawnych albo uważana jest jako odrębny rodzaj umowy.

Do atypowych stosunków pracy można zaliczyć także pracę nakładczą, chałupniczą a także telepracę czyli swoistą „nowoczesną” pracę nakładczą, świadczoną za pomocą nowoczesnych technik informatycznych (Internet). Jest to praca poza siedzibą pracodawcy, często w domu pracownika.

Atypowa jest także praca tymczasowa (zatrudnienie poprzez agencję pracy tymczasowej) oraz *job sharing*, podział pracy, polegający na dzieleniu okresowo mniejszej ilości pracy pomiędzy zatrudnionych zamiast zwalniania pracowników.

W pewien sposób można by tu także dopisać staże i praktyki, także dotyczące bezrobotnych (umowa z urzędem pracy).

Cechą wspólną wymienionych wyżej atypowych stosunków pracy jest większa elastyczność relacji pra-



Fot. MRPiPS.

W dniu 15.09.2016 r. w MRPiPS odbyła się uroczystość wręczenia aktów powołania członkom Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

cownik – pracodawca oraz niższe pozapłacowe koszty pracy (wynagrodzenie pracownika może tym samym być wyższe). Co ważne – należy stwierdzić, że, poza patologiami, które zdarzają się wszędzie – relacje te per saldo zwykle są korzystne dla obu stron. Per saldo nie znaczy, że będą one korzystne w każdym aspekcie.

Ważne, by pracownik lub szerzej – osoba realizująca swoją aktywność zawodową miała swobodę wyboru jej formy. Wybór ten może być różny w czasie. Osoby młode, na progu swojej kariery zawodowej mogą jako główne kryterium przyjmować wysokość kwoty wynagrodzenia „do ręki” – dla osób starszych z kolei najważniejsza może być stabilność zatrudnienia i opłacona stosunkowo wysoka składka emerytalna.

Praca atypowa, wbrew wielu obiegowym pojęciom, nie musi dotyczyć prac mniej skomplikowanych i niższej płacowych. Nie musi także być jedyną możliwością zarobkowania przez osoby gorzej radzące sobie na rynku pracy. Jest wielu ludzi wysokokwalifikowanych, na przykład informatyków, którzy nie mają najmniejszych kłopotów ze znalezieniem etatu a jednak wielu z nich z własnej kalkulacji i wyboru woli swoją aktywność zawodową realizować nie w oparciu o klasyczną umowę o pracę a poprzez nienaruszającą rygorów pracowniczych umowę cywilnoprawną lub poprzez kontrakt „firma – firma”.

Warto też dodać, że atypowe formy zatrudnienia dają ich zleceniobiorcom więcej swobody w działaniu i ułatwiają jednoczesną pracę dla kilku, wielu zleceniodawców. Ułatwiają także pogodzenie pracy z nauką, studiowaniem, obowiązkami rodzinnymi, realizacją innych osobistych aktywności, w tym pasji i zainteresowań.

Atypowe formy zatrudnienia mogą być atrakcyjne dla wielu osób, które (z wielu różnych powodów) nie mogą podjąć pracy na standardowym, ośmiogodzinnym etacie. Należą do nich mogą na przykład niepełnosprawni czy opiekunowie niepełnosprawnych lub matki i ojcowie wychowujący małe dzieci.

Zatrudnienie atypowe może być także sposobem na dorobienie do pensji lub emerytury, renty czy stypendium: dla młodych, dojrzałych lub starszych.

Istnieje szereg prac, czynności do wykonania, dla których ta forma zatrudnienia wydaje się być optymalna: przy pracach „z definicji” krótkoterminowych, dorywczych, takich jak na przykład praca szatniarza, biletera czy osoby sprzątajacej po incydentalnej imprezie.

Warto wspomnieć także o jeszcze jednym pozytywnym aspekcie świadczenia pracy atypowej. Może być ona w wielu wariantach pomostem do uzyskania regularnego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie, w której dało się poznać jako dobry i rzetelny pracownik podczas odbywanego stażu, szkolenia, pracy sezonowej czy pracy na zastępstwo.

Należy także pamiętać, że każda (prawie każda) praca, niezależnie od formy jej świadczenia wzbogaca osobę, która ją wykonuje o doświadczenie i nabyte umiejętności, które podnoszą jej pozycję i wartość na rynku pracy.

Dla wielu osób niepełnosprawnych stanowi jedyną możliwą formę zatrudnienia.

Telepraca, ale także i inne formy zatrudnienia atypowego, wyrównują szanse zatrudnienia pomiędzy osobami z różnych grup społecznych. Telepraca ponadto niweluje trudności w znalezieniu pracy przez osoby zamieszkałe w regionach o wysokiej stopie bezrobocia.

Pozwala wychodzić z ofertą pracy do pracowników z praktycznie dowolnego zakątka Polski.

Pewnym choć czasowym sposobem na niezwalnianie pracowników w czasie dekonstrukcji mogą być różnego rodzaju systemy dzielenia się pracą. Gdy jest jej mniej – proporcjonalnie rozdziela się ją pomiędzy pracowników: rzeczowo lub godzinowo (na przykład na danym stanowisku zamiast jednej pracują dwie osoby, każda w połowie wymiaru czasu pracy).

Aby „przetrzywać” pracowników przez okres dekonstrukcji, zagospodarować ich potencjalną gotowość do pracy, aby nie degenerowali się oni zawodowo – można także w tym czasie prowadzić ich dokształcanie. Szkolenia te mogą lecz nie muszą być bezpośrednio związane z ich zajęciami, wykonywanymi dotychczas. W wyniku tych szkoleń mogą oni w przyszłości lepiej odnaleźć się na wysokokonkurencyjnym rynku pracy. Finansowanie tych działań winno pochodzić głównie ze środków budżetowych oraz z finansowanego przez pracodawców Funduszu Pracy.

Atypowe formy zatrudnienia: zarówno te, o których wspomniano wyżej jak i te, o których nie powiedziano a także i te, których jeszcze nie wymyślono lub nie zastosowano – mają swoich zwolenników i przeciwników.

Ci pierwsi widzą je jako szansę. Nie tylko dla pracodawców, którzy mogą obniżyć pozapłacowe koszty pracy. Nie tylko dla firm, które dzięki temu mogą być bardziej konkurencyjne na rynku zewnętrznym, nie tylko dla polskiej gospodarki. Także a może i przede wszystkim dla pracowników i, co szczególnie ważne, dla bezrobotnych, którzy dzięki atypowym formom

zatrudnienia łatwiej mogą znaleźć pracę lub utrzymać tę, którą mają.

Tych drugich, przeciwników atypowych stosunków pracy namawiamy do rzeczowej i merytorycznej refleksji, do perspektywicznego myślenia o tym co robić, by poziom zatrudnienia w Polsce był możliwie jak najwyższy. Rozwijanie nowych form zatrudnienia nie jest w żaden sposób sprzeczne z ochroną sprawiedliwych praw zatrudnionych.

Świat idzie naprzód. W każdej dziedzinie. Rozwój nie omija też i stosunków pracy. Patrząc wstecz widzimy, jak inne są one dziś w stosunku do tych sprzed dziesięciu, dwudziestu czy pięćdziesięciu lat. Dziś nie wiemy, jak będą one wyglądać za ileś tam lat. Wiemy jedno: na pewno będą one inne niż dziś. I trudno sobie wyobrazić, by dla większości zatrudnionych były one gorsze.

Rozpoczynająca właśnie swoje prace Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy może mieć olbrzymi i pozytywny wpływ na stosunki pracy w Polsce w najbliższych dziesięcioleciach. Od niej samej, od roztropności jej członków i ich umiejętności poszukiwania optymalnych kompromisów zależy w znacznej mierze kształt przyszłych relacji pomiędzy pracownikami i pracodawcami. Również poziom i tempo rozwoju polskiej gospodarki i jej konkurencyjności w Europie i na świecie.

Na ten przyszły kształt polskiej gospodarki wpływa i wpływać będzie wiele czynników. Należą do nich także atypowe stosunki pracy, które pod pewnym względem mogą być barometrem nowoczesności stosunków pracy w Polsce, wskaźnikiem poziomu zadowolenia tak poszczególnych obywateli jak i ich rodzin. ■

Posiedzenie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy w dniu 23.09.2016 r.

Fot. CPS „Dialog”.



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawił partnerom społecznym projekt zmiany ustawy o związkach zawodowych. Jest on następstwem konsultacji i dyskusji w Radzie Dialogu Społecznego. Zasadniczym celem nowelizacji jest dostosowanie przepisów ustawy do wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie tzw. prawa koalicji związkowej. Zmiany mają jednak znacznie szerszy charakter.

Projekt ustawy o związkach zawodowych w opiniach związków i pracodawców

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. odnosi się do ustawy o związkach zawodowych z 23 maja 1991 r. Rozszerza on zakres przedmiotowy prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przez osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że obowiązujące w Polsce przepisy dotyczące zrzeszania się w związkach zawodowych, są niezgodne z Konstytucją. Zaznaczył, że „wolność zrzeszania się zakłada podejmowanie wspólnych działań w ramach określonej struktury organizacyjnej, stosownie do celów wyznaczonych przez tych, którzy się zrzeszają”.



„Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych stanowi część ogólniejszej wolności zrzeszania się i jest ukierunkowana na osiągnięcie konkretnego celu. Jest nim ochrona interesów osób zatrudnionych w sprawach dotyczących stosunku pracy. Związki zawodowe wyposażone są w instrumenty prawne umożliwiające rozwiązywanie problemów zaistniałych w relacjach takich osób z pracodawcami oraz ich organizacjami” – argumentował Trybunał. W cytowanym wyroku, chodzi w praktyce o pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnionych.

Dostosowanie przepisów do wyroku TK jest w pełni aprobowane zarówno przez stronę związkową, jak i pracodawców. Krytyczne uwagi partnerów społecznych odnoszą się do pozostałych propozycji zawartych w projekcie ustawy. Poniżej prezentujemy zatem opinie do projektu: wspólną pracodawców oraz osobne dla każdej z trzech reprezentatywnych centrali związkowych.

PRACODAWCY: OBAWY CO DO PRAKTYCZNYCH SKUTKÓW ZMIAN

„Projekt uwzględni niektóre z postulatów pracodawców (...), tj. utrzymanie pojęcia pracodawcy (...), wskazanie właściwości sądów w zakresie weryfikacji liczebności członków związku albo w sprawie obowiązku udzielenia przez pracodawcę informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związko-

Anna Grabowska

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

wej” – czytamy w opinii BCC, Konfederacji Lewiatan, Pracodawców RP i ZRP. Jednak zaznaczają one równocześnie, że nie uwzględnią on wielu zasadniczych zastrzeżeń dotyczących: bardzo rozbudowanego zakresu uprawnień przyznanych osobom wykonującym pracę zarobkową (pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych czy samozatrudnionym) w zakresie przysługującym obecnie działaczom związkowym i zrzeszonym w związkach, pojęcia zakładowej organizacji związkowej, przyznania organizacjom związkowym złożonym tylko z osób wykonujących pracę zarobkową prawa do zawierania układów zbiorowych pracy.



Pracodawcy podkreślają, że żadne dokumenty prawa międzynarodowego nie gwarantują przedstawicielom pracowników tak szerokich praw, jakie przewidziano w projekcie ustawy. Odwołują się do Konwencji MOP nr 35, która stanowi, że „w przedsiębiorstwie będą przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie, skuteczne wykonywanie ich funkcji oraz, że przyznanie takich ułatwień nie powinno utrudniać skutecznej działalności zainteresowanego przedsiębiorstwa”. Nie jest więc zasadne obciążanie przedsiębiorców nowymi kosztami działalności związkowej, do czego prowadzi projektowane przepisy.

W odniesieniu do prawa do ochrony przed zwolnieniem, strona pracodawców zaproponowała przyjęcie, że działacz związkowy niebędący pracownikiem byłby tą ochroną objęty, jeżeli za otrzymywaną osobiście pracę zarobkową otrzymywałby u danego pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy średnio przynajmniej minimalne wynagrodzenia za pracę, świadczyłby u pracodawcy pracę za wynagrodzeniem przez co najmniej 6 miesięcy i uprawdopodobniłby, że rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy o pracę lub zmiana warunków pracy lub płacy miały związek z wykonywaniem działalności związkowej. Propozycja ta nie została jednak w projekcie uwzględniona.

Zdaniem pracodawców, zasady współpracy partnerów społecznych dotyczące oddelegowania lub zwolnień z pracy, powinny być ustalane w drodze porozumień zbiorowych, nie zaś w formie sztywnych regulacji ustawowych.

Wątpliwości pracodawców budzi też rozszerzenie obowiązku finansowania działalności związkowej na

pracodawców, którzy nie zatrudniają pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. Rodzi to, ich zdaniem, problem konstytucyjny: ograniczenie zasady wolności działalności gospodarczej zawartej w art. 22 Konstytucji.

W odniesieniu do pojęcia zakładowej organizacji związkowej, pracodawcy zwracają uwagę na uzależnienie uzyskania uprawnień takiej organizacji od łącznej liczby członków mających status osób wykonujących pracę zarobkową. Wskutek takiej nowelizacji, obowiązywałby, znacznie bardziej liberalny niż obecnie, wymóg zrzeszania 10 członków wykonujących pracę zarobkową, niekoniecznie będących pracownikami. Zakładową organizację związkową będą więc mogły tworzyć także wyłącznie osoby zatrudnione poza stosunkiem pracy. To, zdaniem pracodawców, nie jest właściwe. Dlatego ich organizacje podtrzymały swój wcześniejszy postulat, by uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługiwały wyłącznie organizacji zrzeszającej minimum 10 pracowników.

W swojej opinii, pracodawcy wskazali też, że układy zbiorowe pracy, powinny mieć zastosowanie do pracowników i pracodawców w rozumieniu Kodeksu pracy. Porozumienia, powstałe w wyniku rokowań ze związkami niezrzeszającymi pracowników, nie będą mogły, w ich opinii, być uznane za autonomiczne źródła prawa pracy, a co najwyżej za porozumienia na rzecz osoby trzeciej.

Pracodawcy zwrócili też uwagę na projektowane przepisy, zgodnie z którymi do zawarcia porozumień

Posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego w dniu 14.07.2016.



zborowych konieczne jest zrzeszanie przez organizację związkowe co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, podczas gdy zasada ta nie ma żadnego znaczenia w przypadku zawierania układów zbiorowych pracy. Zaznaczają, że w myśl Kodeksu pracy, układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Jednak automatyczne rozszerzenie możliwości zawierania układów przez niepracownicze związki zawodowe nie uwzględnia celu tworzenia takiego układu. Jest on bowiem, z zasady, zawierany dla pracowników, a jedynie przy okazji, dla osób zatrudnionych na innej podstawie.

FZZ: WYBÓR JEDNEGO ZWIĄZKU TO PROMOCJA „SOLIDARNOŚCI”

Forum Związków Zawodowych podkreśla w swojej opinii, że zmiana dotycząca poszerzenia prawa koalicji była przez związki dawno oczekiwana.

Pozytywnie ocenia też m.in. propozycję umożliwienia wstępowania do związków zawodowych wolontariuszom, stażystom i innym osobom świadczącym osobiście pracę bez wynagrodzenia.

FZZ pozytywnie odniosło się do zapisu projektu, w myśl którego nikt nie może ponosić ujemnych następstw przynależności do związku zawodowego lub wykonywania funkcji związkowej. Jednak skrytykował wprowadzenie w związku z tym klauzuli stanowiącej, że pracodawca może uwolnić się od takiego zarzutu, jeżeli udowodni, że kierował się „obiektywnymi po-

wodami”. Jest to bowiem zwrot niekonkretny, dający możliwość uchylenia się od odpowiedzialności.

Za właściwe, związek uznał rozwiązanie, by w razie zwolnienia za wykonywanie czynności związkowych przez osobę inną niż pracownik, a wykonującą pracę zarobkową, rekompensata przysługiwała niezależnie od poniesionej szkody i była równa 6-miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia. Negatywnie FZZ odniosło się natomiast do propozycji, by akty prawne do zapiniowania były wysyłane drogą elektroniczną. Za właściwą uznało tradycyjną drogą pocztową.

Kolejna propozycja, oceniona negatywnie, dotyczy konieczności zrzeszania w zakładowej organizacji związkowej co najmniej 10 pracowników. Związek nie akceptuje też warunków zatrudnienia na podstawie innych stosunków niż umowa o pracę przez minimum 6 miesięcy za co najmniej połowę wynagrodzenia. W opinii Forum, sprawdzenie tego przez związek będzie niemożliwe, a co gorsza, błąd ma się wiązać z odpowiedzialnością karną.



Szczególnie negatywnie FZZ odniosło się do propozycji liczenia członka organizacji związkowej należącego do kilku związków jednocześnie tylko w jednej, wskazanej przez niego organizacji.

„Jeśli wolą członka jest należenie do kilku organizacji i ponoszenie z tego tytułu obciążeń, to każda z organizacji, do których należy powinna mieć prawo uwzględniania go w swoim składzie. Uregulowanie nakładające na niego obowiązek wskazania tylko jednej organizacji ogranicza jego prawo do wolności zrzeszenia się, uregulowanej w art. 59 Konstytucji RP” – czytamy w opinii FZZ. Dodaje ono, że związek nie może wymagać od swoich członków informacji, do ilu związków zawodowych należą. Nie będzie mieć zatem także wiedzy, od którego z członków wymagać deklaracji o wyborze organizacji związkowej.

Forum podtrzymało też wcześniejsze stanowisko o braku zgodny na 8% próg reprezentatywności. Zgodziło się jedynie na 7,5% próg dla reprezentatywnych centrali związkowych. Sprzeciwiło się też zwiększeniu 7% progu reprezentatywności dla organizacji związkowych będących jednostkami organizacyjnymi albo członkowskimi ponadzakładowych organizacji związkowych uznanych za reprezentatywne.

Fot. CPS „Dialog”.





Fot. CPS „Dialog”.

Posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego w dniu 14.07.2016 r.

FZZ krytycznie odniosło się do zapisu projektu, w myśl którego, w przypadku, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, wchodząca w skład tego samego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), organizacje te wyłaniają wspólną reprezentację w celu prowadzenia rokowań, posiadającą uprawnienia reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Gdyby zaś nie udało się jej wyłonić, właściwa byłaby organizacja zrzeszająca największą wśród nich liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, spełniającą kryteria reprezentatywności.

Jak pisze FZZ „zapis ten stanowi ogromne zagrożenie dla organizacji związkowych niejednolitych, takich jak OPZZ lub FZZ” i dodaje, że „przepis ten faworyzuje organizacje związkowe typu jednolitego, jak NSZZ „Solidarność”.

Na zakończenie opinii, Forum opowiada się za umożliwieniem odliczania od podstawy opodatkowania składek członkowskich na związki zawodowe, analogicznie do zapisów regulujących kwestie podatkowe dotyczące składek organizacji pracodawców, które stanowią dla nich koszty uzyskania przychodu.

OPZZ: SKŁADKI NA ZWIĄZKI POWINNY BYĆ ODLICZANE OD PODATKU

„W nowym projekcie uwzględniono wiele zastrzeżeń zgłaszanych wcześniej przez OPZZ (...). Projekt w dalszym ciągu zawiera jednak zapisy, których wprowadzenie w znaczący sposób utrudni wykonywanie

zadań oraz celów organizacji związkowych” – napisał na wstępie opinii OPZZ.



Związek, podobnie jak Forum, chce otrzymywać projekty do zaopiniowania tradycyjną pocztą.

Uznaje, że wiele problemów interpretacyjnych mogą wywołać zapisy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową pod warunkiem, że miało to miejsce przez co najmniej 6 miesięcy i za minimum 50% wynagrodzenia. Powstaje bowiem pytanie, w jaki sposób związki będą co pół roku weryfikowały liczbę takich członków oraz jak sprawdzą wysokość ich wynagrodzenia.

OPZZ akceptuje przeniesienie z Kodeksu pracy do ustawy o związkach zawodowych wszystkich kwestii związanych z reprezentatywnością związkową. Jednak wobec proponowanej zasady wliczania do celów reprezentatywności osób wykonujących pracę zarobkową, a tym samym zwiększenia liczby osób, od których liczona będzie reprezentatywność danej organizacji związkowej, opowiada się za pozostawieniem 7% progu reprezentatywności.

„W projekcie nie znalazły się rozwiązania dotyczące sposobu liczenia tzw. „bazy”, czyli wskazania liczby osób wykonujących pracę zarobkową, zatrudnionych u danego pracodawcy, od której zależy wykazanie

przez daną organizację związkową swojej reprezentacyjności” – czytamy w opinii.



Związek negatywnie odniósł się też do proponowanej regulacji tzw. czynności doraźnych. Zaznaczył, że pozostawienie w ustawie przepisu stanowiącego, że „pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy”, uniemożliwi korzystanie ze zwolnień doraźnych na poziomie zakładu przez związkowców nie mających statusu pracownika.

OPZZ sprzeciwiło się też zamiarowi wprowadzenia odpowiedzialności karnej za niedochowanie terminu zgłoszenia zmian statutu do sądu rejestrowanego. Jak podkreśliło, nie poinformowanie sądu i tak spowoduje brak skuteczności nowych zapisów statutu. Związek zakwestionował też karanie osób pełniących funkcję związkową za podanie niewłaściwej informacji o liczbie członków. Rzetelność tych danych w dużym stopniu będzie bowiem zależała od prawdziwości informacji podanych przez osoby należące do związku, a nie będących pracownikami. To zaś będzie bardzo trudne do zweryfikowania.

Podobnie jak Forum, OPZZ zaproponowało wprowadzenie rozwiązania umożliwiającego odliczenie od PIT składek na związki zawodowe.

NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”: TRZEBA UPORZĄDKOWAĆ DIALOG W ZAKŁADACH PRACY

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie oceniło kierunek proponowanych zmian, przede wszystkim jeżeli chodzi o dostosowanie treści ustawy do Konstytucji RP oraz wiążących Polskę umów międzynarodowych, w tym Konwencji nr 35 MOP dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień. „Solidarność” za godne poparcia uznaje też uporządkowanie dialogu na poziomie zakładu pracy poprzez wzmocnienie organizacji reprezentatywnych i wprowadzenie zasady pojedynczego wliczania osób nale-

żących do kilku organizacji związkowych dla potrzeb określenia liczebności organizacji.

Jednocześnie jednak, związek oczekuje uwzględnienia postulatów, które wynikają z jego opinii z 27 kwietnia 2016 r. oraz wspólnego stanowiska strony związkowej z 7 czerwca 2016 r., a do których projektodawca nie odniósł się w żaden sposób. W szczegółowych uwagach związek wskazał, że do katalogu funkcjonariuszy zawartego w ustawie o związkach zawodowych należy dodać Straż Ochrony Kolei.

Za pozytywną uznała „Solidarność” zasadę równego traktowania osób niebędących pracownikami, a wykonujących pracę zarobkową, jeśli chodzi o zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy czy odszkodowania. Wskazała jednakże, iż nie może pozostać w niezminionej formie przepis obecnej ustawy o związkach zawodowych mówiący o czynności doraźnej, bo obejmowałby on tylko pracowników.



Zastrzeżenia wskazano co do definicji pracodawcy jako osoby fizycznej, prawnej oraz jednostki organizacyjnej niebędącej osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną, i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one osobę wykonującą pracę zarobkową. Związek podkreśla, że pominięcie w tej definicji określenia „pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy” spowoduje konieczność zmiany struktur istniejących zakładowych organizacji związkowych.

Jeśli chodzi o kryteria, jakie muszą spełniać osoby świadczące osobiście pracę za wynagrodzeniem, to wątpliwości związku budzi przesłanka 50% otrzymanego wynagrodzenia ze względu na trudności w jej weryfikacji. Proponowane rozwiązanie, jak zauważa „Solidarność”, budzi też wątpliwości co do zgodności z konstytucyjnym prawem do prywatności. W opinii związku, lepiej byłoby odnieść się w tym wypadku do minimalnego wynagrodzenia za pracę (np. osiągnięcie u danego podmiotu zatrudniającego przychodu w wysokości co najmniej połowy tego wynagrodzenia), albo do liczby godzin wykonywanej pracy.

Odnosząc się do problemu tzw. „bazy” „Solidarność” proponuje, by wydłużyć z 6 do 12 miesięcy wejście w życie art. 25³ ust. 6 projektowanej ustawy, by nie pogorszyć sytuacji istniejących organizacji związkowych. Przy ustalaniu reprezentatywności bezpośrednio po wejściu w życie ustawy, ale przed upływem

6 miesięcy od tego dnia, reprezentatywność będzie ustalana według wyższych progów. Jednak nie będzie można uwzględnić członków zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, którzy mogli się zrzeczyć dopiero w dniu wejścia w życie ustawy. Chodzi więc o to, by część związków czasowo nie utraciła reprezentatywności.

Związek podtrzymał w swojej opinii potrzebę utrzymania papierowej korespondencji w odniesieniu do założeń oraz projektów aktów prawnych.



Co do reprezentatywności związkowej, to „Solidarność” opowiedziała się w swoim stanowisku za progami 7% i 15%. Zwróciła też uwagę, że niezależnie od przyjętego ostatecznie rozwiązania, potrzebne jest tu co najmniej rocznie *vacatio legis*, by organizacje miały czas na zmiany organizacyjne.

Wątpliwości „Solidarność” wzbudza obecna treść art. 28 ustawy o związkach zawodowych, ponieważ przesłanka tajemnicy przedsiębiorstwa jest w projekcie bardzo szeroka, wskutek czego pracodawca może łatwo uchylić się od ujawnienia związkowi wielu informacji istotnych dla jego działalności. Dodatkowo, na postanowienie sądu w tej sprawie nie przysługiwałoby zażalenie. Klauzula powinna być, zdaniem związku, węższa: gdyby np. ujawnienie takich informacji miało naruszyć szczególnie istotne tajemnice przedsiębiorstwa oraz jeśli pracodawca uzasadniłby swoje żądanie. Dodatkowo, należy wprowadzić regulację, która wprost zwalniałaby związek zawodowy od ponoszenia kosztów sądowych.

Jednoznacznie KK NSZZ „Solidarność” zaprotestowała w swojej opinii przeciwko niewprowadzeniu do projektu, proponowanej przez stronę związkową i akceptowanej przez pracodawców, zmiany polegającej na uzupełnieniu treści ustawy o jednostki sektora finansów publicznych. Chodzi o zaprzestanie dyskryminacji organizacji związkowych działających np. na wyższych uczelniach czy w Polskiej Akademii Nauk, gdzie obecnie nie mogą być przez nie reprezentowane zbiorowe interesy pracowników.

„Solidarność” opowiedziała się również za wzmocnieniem udziału organizacji związkowych w ponadzakładowych federacjach i konfederacjach związków zawodowych. Miałyby temu sprzyjać możliwość

częściowego dofinansowania składek afiliacyjnych ze środków publicznych.

Kolejny postulat, tak jak w wypadku pozostałych reprezentatywnych centrali związkowych, dotyczy możliwości odliczania od podatku dochodowego od osób fizycznych składek członkowskich płaconych na rzecz organizacji związkowych.

Zdaniem KK NSZZ „Solidarność”, należy też jak najszybciej doprowadzić do pełnej realizacji prawa koalicji pracowników tymczasowych, o czym dotychczas nie było mowy. Zakładem pracy jest dla nich agencja pracy tymczasowej. Jednak realne interesy pracowników tymczasowych są związane w znacznie większym zakresie z pracodawcą użytkownikiem niż formalnym pracodawcą, jakim jest agencja pracy tymczasowej. Dlatego też, w opinii związku, obok prawa do zrzeszania się w związki zawodowe lub ich zakładania w agencji, należałoby im równolegle zapewnić to prawo u pracodawców użytkowników. Możliwość taka wynika, według związku, z art. 2 Konwencji MOP nr 87.

Kolejna propozycja „Solidarność” dotyczy wprowadzenia do przepisów kodeksu postępowania cywilnego przepisu umożliwiającego wprowadzenie, na wniosek zainteresowanego, zabezpieczenia na czas trwania postępowania sądowego w postaci obowiązku dalszego zatrudniania działacza związkowego szczególnie chronionego, a zwolnionego przez pracodawcę z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Trwałość stosunku zatrudnienia nie jest bowiem w Polsce gwarantowana przez prawo procesowe, a postępowania sądowe trwają zbyt długo.

Związek wskazuje na konieczność możliwie szybkiego uporządkowania sfery porozumień, których stroną jest pozazwiązkowy przedstawiciel pracowników.

Widzi też potrzebę kompleksowych zmian w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dotyczy to w szczególności umożliwienia wszczynania sporu wobec władzy publicznej oraz zarządu korporacji jako podmiotów decyzyjnych faktycznie kształtujących warunki płacy i pracy pracowników. ■

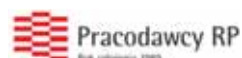
Posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego w dniu 14.07.2016 r.



Fot. CPS „Dialog”



Konsultacje w praktyce RDS



Konsultowanie projektów aktów prawnych stanowi jedno z podstawowych zadań Rady Dialogu Społecznego, a Rada Ministrów i jej członkowie mają obowiązek kierowania przygotowanych przez siebie projektów do opinii strony pracowników i strony pracodawców Rady. Obowiązek ten nie dotyczy jednak projektów składanych przez grupę posłów, co w praktyce wyklucza RDS z procesu konsultacji szerokiej grupy istotnych projektów wnoszonych najczęściej przez grupę posłów reprezentujących większość rządową. Sprawia to, że Rada Ministrów może pomijać opinię strony pracowników i strony pracodawców Rady wykorzystując posłów do wnoszenia projektów przygotowanych w rzeczywistości przez Radę Ministrów bądź jej członków. Stanowi to nie tylko omińnięcie przepisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, lecz również – a może przede wszystkim – zagrożenie dla jakości stanowionego prawa.

Konsultacje społeczne stanowią proces, w ramach którego przedstawiciele władz przedstawiają obywatelom swoje plany dotyczące m.in. aktów prawnych czy strategii działania. Konsultacje nie mogą jednak ograniczać się wyłącznie do przedstawienia informacji o tych planach. Niezbędne jest zasięgnięcie opinii na ich temat, a następnie uwzględnienie uzasadnionych uwag w ostatecznej treści aktu prawnego lub innego dokumentu. Zazwyczaj konsultacje społeczne prowadzone są z podmiotami, które zostaną w sposób bezpośredni bądź pośredni dotknięci skutkami proponowanych regulacji albo działań.

Zgodnie z przyjętym przez Radę Ministrów w dniu 5 maja 2015 r. dokumentem pt. „Wytyczne do przeprowadzenia oceny wpływu i konsultacji publicznych w ramach procesu legislacyjnego” (dalej: Wytyczne), konsultacje stanowią niezbędne narzędzie do przeprowadzenia rzetelnej i kompleksowej Oceny Wpływu (jest ona procesem, w którym analizuje się możliwe sposoby rozwiązania problemu i konsekwencje każdego z nich, w szczególności wprowadzania regulacji). Szeroko rozumiane konsultacje powinny być prowadzone przez administrację na każdym etapie podejmowania decyzji czy pracy nad projektowanym rozwiązaniem, a im wcześniej konsultacje zostaną rozpoczęte – w szczególności na etapie koncepcyjnym, tzw. pre-założeń – tym lepiej dla danego projektu aktu prawnego. Celem konsultacji jest zebranie uwag do projektu dokumentu rządowego od podmiotów spoza sektora organów i instytucji państwowych. Powinny być zatem prowadzone w spo-

Piotr Wołejko

– ekspert ds. Społeczno-Gospodarczych Pracodawcy RP.

sób otwarty i jak najbardziej powszechny, aby umożliwić złożenie uwag najszerzszemu kręgowi zainteresowanych.

W Wytycznych zidentyfikowano najważniejsze korzyści płynące z prowadzącej konsultacji: lepsze poznanie stanowisk różnych grup odbiorców i interesariuszy proponowanego rozwiązania, pojawienie się nowych pomysłów, poprawienie rozwiązania będącego przedmiotem konsultacji oraz możliwość uniknięcia konfliktu. Szczególną uwagę należy poświęcić drugiej i trzeciej z przedstawionych wyżej korzyści – w niektórych przypadkach można je traktować łącznie, gdyż pojawienie się nowego pomysłu niejednokrotnie poprawia pierwotną koncepcję bądź usuwa istniejącą wadę. Pojawienie się nowych pomysłów stanowi najlepsze uzasadnienie dla skorzystania z mechanizmu konsultacji na jak najwcześniejszym etapie prac nad danym projektem. Niejednokrotnie zebrane w trakcie takich prekonsultacji uwagi prowadzą do istotnej bądź nawet całkowitej zmiany koncepcji przez projektodawcę. Jeszcze częściej zebrane od partnerów społecznych opinie będą prowadziły do poprawy pierwotnych propozycji, poprzez eliminację wad i niedociągnięć. Zważywszy na to, że w konsultacjach biorą udział praktycy, specjaliści z poszczególnych branż gospodarki, ich wiedza i doświadczenie są niezbędne dla stworzenia właściwych regulacji – a próba zignorowania konsultacji bądź otrzymanych w ich ramach uwag doprowadzi do uchwalenia złego prawa, które będzie musiało zostać pilnie znowelizowane.

Przeprowadzając konsultacje społeczne należy stosować się do szeregu zasad, które w 2012 r. wypracowali eksperci ze strony partnerów społecznych oraz przedstawiciele administracji – tzw. Siedem Zasad Konsultacji. Zostały one ujęte również w Wytycznych, dlatego tym bardziej warto je przytoczyć:

- dobra wiara – strony słuchają siebie nawzajem, wykazując wolę zrozumienia odmiennych racji;
- powszechność – każdy zainteresowany tematem powinien móc dowiedzieć się o konsultacjach i wyrazić w nich swój pogląd;
- przejrzystość – informacje o celu, regulach, przebiegu i wyniku konsultacji muszą być powszechnie dostępne;
- responsywność – każdemu, kto zgłosi opinię, należy się merytoryczna odpowiedź w rozsądnym – podanym uprzednio i poprzedzającym kolejny etap legislacyjny – terminie;
- koordynacja – konsultacje powinny mieć gospodarza odpowiedzialnego za konsultacje pod kątem merytorycznym oraz organizacyjnym, odpowiednio umocowanego w strukturze administracji;

- przewidywalność – konsultacje powinny być prowadzone od początku prac nad dokumentem rządowym. Powinny być prowadzone w sposób zaplanowany i w oparciu o czytelne reguły;
- poszanowanie interesu ogólnego – chociaż poszczególni uczestnicy konsultacji mają prawo przedstawiać swój partykularny interes, to ostateczne decyzje podejmowane w wyniku przeprowadzonych konsultacji powinny reprezentować interes publiczny i dobro ogólne.

Istnienie ani znajomość zasad nie dają jeszcze gwarancji przeprowadzenia konsultacji społecznych we właściwy sposób. Niezbędna jest jeszcze realizacja tych zasad w praktyce, co sprowadza się m.in. do: gotowości zmiany zdania w przypadku, gdy padną przekonujące argumenty; przeznaczenia odpowiedniego czasu na zebranie argumentów i przedstawienie opinii przez partnerów społecznych; przedstawienia online dokumentów konsultowanych oraz zebranych opinii w formacie umożliwiającym przeszukiwanie (nie mogą to być skany pism); bezwzględnego publikowania online kolejnych wersji projektu; podsumowania konsultacji poprzez sporządzenie zbiorczego dokumentu zawierającego odniesienie się do najważniejszych uwag. Wytyczne wskazują również, w jakich okolicznościach nie można mówić o konsultacjach:

1. Nie można nazywać konsultacjami procesu akceptowania podjętych już decyzji.
2. Nie można nazywać konsultacjami zbierania opinii w czasie krótszym niż 7 dni.

Praktyka konsultowania projektów aktów prawnych z partnerami społecznymi – bezpośrednio oraz pośrednio poprzez Radę Dialogu Społecznego – nakazuje zastanowić się nad tym, czy w niektórych przypadkach nie występuje przynajmniej jedna z powyższych przesłanek. Zgodnie z art. 2 pkt 2 w związku z art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. 2015 poz. 1240), do właściwości Rady oraz jej stron należy opiniowanie projektów założeń projektów ustaw oraz projektów aktów prawnych przygotowanych przez Radę Ministrów oraz jej członków. Niestety pominięto projekty przygotowane przez innych wnioskodawców posiadających inicjatywę ustawodawczą, w szczególności zaś projekty wnoszone przez grupę posłów (co najmniej piętnastu). W Regulaminie Sejmu, w art. 34 ust. 3, sformułowano co prawda obowiązek skierowania przez Marszałka Sejmu poselskiego projektu ustawy do konsultacji w trybie i na zasadach określonych w odrębnych ustawach – przez co należy rozumieć ustawę o Radzie Dialogu Społecznego, ustawę z dnia

23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 234 z późn. zm.) oraz ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 235 z późn. zm.) – lecz praktyka stosowania tego rozwiązania pozostawia wiele do życzenia. Jednym z przykładów obrazujących istotę problemu jest tryb konsultowania poselskiego projektu o zmianie ustawy – Prawo energetyczne oraz niektórych innych ustaw. Projekt ten wpłynął do Sejmu 20 czerwca br. i nadano mu numer druku 653. Dwa dni później skierowano go do I czytania na posiedzeniu Sejmu, które odbyło się 5 lipca br. Dzień później Komisja do Spraw Energii i Skarbu Państwa przyjęła projekt z poprawkami. II czytanie odbyło się 19 lipca br., zgłoszono poprawki którymi zajęła się właściwa komisja i przedstawiła Sejmowi sprawozdanie. Tego samego dnia Sejm przyjął ustawę, a dzień później Marszałek Sejmu przekazał ją do Senatu. Już 21 lipca br. Senat RP przyjął uchwałę w sprawie przedmiotowej ustawy, przedstawiając kilka poprawek. Także 21 lipca br. właściwa komisja sejmowa obradowała nad stanowiskiem Senatu i zgłoszonymi przez izbę poprawkami, natomiast 22 lipca br. Sejm przyjął poprawki senackie, zamykając parlamentarny etap procesu legislacyjnego. A jak wyglądał proces konsultowania projektu? Dnia 1 lipca br. Biuro Rady przekazało drogą elektroniczną na ręce przewodniczącego oraz członków Zespołu Problemowego ds. polityki gospodarczej i rynku pracy informację o skierowaniu przedmiotowego projektu do Rady oraz prośbą o podjęcie decyzji dotyczącej przyjęcia przedłożonego projektu do rozpatrzenia przez zespół problemowy ds. polityki gospodarczej i rynku pracy. Przedstawiony wyżej kalendarz postępowania z projektem w Sejmie pokazuje, że możliwości konsultacyjne partnerów społecznych oraz Rady były iluzoryczne. Nie przewidziano czasu na konsultacje. W ten sposób w nieco ponad miesiąc udało się przyjąć ustawę, która liczyła ponad 50 stron zmian w Prawie energetycznym oraz szeregu innych ustaw, bez możliwości przedstawienia do niej uwag przez partnerów społecznych ani przez Radę Dialogu Społecznego. Jest oczywiste, że tak obszerny projekt został przygotowany w ramach Rady Ministrów, a więc w ramach kolejnych etapów procesu legislacyjnego powinien zostać poddany konsultacjom społecznym w przewidzianych ustawowo terminach – nie mniej niż 30 dni, a ze względu na ważny interes publiczny 21 dni. W zbliżony sposób przebiegał proces legislacyjny poselskiego projektu ustawy o składce audiowizualnej (druk nr 443), który w 9 dni od wniesienia do Sejmu doczekał się I czytania (20 kwietnia br. wpłynął do

Sejmu, 29 kwietnia br. odbyło się I czytanie), co uniemożliwiło przygotowanie uwag do projektu, który miał wprowadzić znaczące zmiany w poborze opłat za radio i telewizję, co oznaczało dla przedsiębiorców istotny – a w niektórych przypadkach bardzo znaczący – wzrost kosztów.

Innym wartym podkreślenia przypadkiem nieprzestrzegania ogólnych zasad procesu legislacyjnego oraz pomijania konsultacji społecznych – można powiedzieć, że doszło do sytuacji, w której projektodawca w ogóle nie był zainteresowany jakimikolwiek uwagami z zewnątrz – jest procedowanie ustawy o działaniach antyterrorystycznych. Projekt ten był przygotowywany w ramach Rady Ministrów w absolutnej tajemnicy, aż do skierowania go pod obrady Stałego Komitetu Rady Ministrów w dniu 21 kwietnia br. Etap ten wyklucza *de facto* możliwość zgłoszenia jakichkolwiek uwag. Już 10 maja br. Rada Ministrów przyjęła projekt, a 16 maja br. wpłynął on do Sejmu. Jeszcze tego samego dnia skierowano go do I czytania na posiedzeniu Sejmu, które odbyło się 20 maja br. Już 31 maja br. nadzwyczajna podkomisja powołana do rozpatrzenia tej ustawy w ramach Komisji Administracji i Spraw Wewnętrznych przyjęła sprawozdanie, a 7 czerwca br. Komisja przyjęła projekt z poprawkami i wnioskami mniejszości. II czytanie projektu odbyło się 8 czerwca br., a dwa dni później Sejm uchwalił ustawę. Z racji tego, że Senat nie wniósł żadnych poprawek Prezydent RP już 22 czerwca br. podpisał ustawę. Dopiero pod koniec lipca na stronie www Rządowego Centrum Legislacji, w zakładce poświęconej projektowi ustawy o działaniach antyterrorystycznych opublikowano pochodzące z kwietnia br. dokumenty dotyczące procedowania projektu, głównie uwagi zgłaszane przez rozmaite ministerstwa. Rozumiejąc potrzebę podjęcia działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa państwa oraz obywateli nie można akceptować nieprzestrzegania ogólnych zasad procesu legislacyjnego oraz pomijania konsultacji społecznych, pozbawiając interesariuszy możliwości wypowiedzenia się o regulacjach, które będą ich dotyczyć. Ustawa o działaniach antyterrorystycznych nakłada szereg obowiązków, a przez to także kosztów, na podmioty prowadzące działalność gospodarczą. Dodatkowo wprowadza chociażby obowiązek rejestracji tzw. kart pre-paid przez ich użytkowników (poprzez zgłoszenie swojego imienia i nazwiska oraz numeru PESEL przez abonenta usług przedpłaconych swojemu operatorowi) pod rygorem wstrzymania świadczenia usług telekomunikacyjnych przez właściwych operatorów. Wypadałoby zatem oczekiwać od projektodawcy, aby zwrócił się do podmiotów, na które ma zamiar nałożyć konkretne obowiązki, z wnio-



Fot. CPS „Dialog”

Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy w dniu 6.07.2016 r.

skiem o udzielenie informacji, czy proponowane procedury są możliwe do zrealizowania we wskazanym w projekcie terminie. Należy nadmienić, że w pierwotnej wersji projektu proponowano, by zaprzestanie świadczenia usług w przypadku braku wymaganych danych osobowych nastąpiło do dnia 2 stycznia 2017 r., a więc tuż po Nowym Roku, czyli w okresie świąteczno-urlopowym. Mimo braku konsultacji społecznych udało się przynajmniej ten okres wydłużyć do 1 lutego 2017 r., pozwalając na uniknięcie poważnych problemów w postaci niezadowolonych klientów, którym nagle przestały działać telefony. Powstaje jednak pytanie, ile podobnych niedoróbek, braków bądź niespójności zawierają jeszcze przepisy ustawy o działaniach antyterrorystycznych i ile spośród nich udałoby się wyeliminować, gdyby strona rządowa wykazała otwarcie na uwagi partnerów społecznych.

Przykładem negatywnego wpływu niedostatku konsultacji społecznych na jakość projektowanych przepisów jest ustawa – Prawo wodne, za przygotowanie której odpowiada Ministerstwo Środowiska. Ustawa ta wdraża unijne przepisy, które Polska powinna wdrożyć już ponad dekadę temu. Od 2008 r. toczyło się w tej sprawie postępowanie wobec Polski przed Komisją Europejską, a w 2014 r. Komisja skierowała do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej skargę na Polskę za niewłaściwą transpozycję Ramowej Dyrektywy Wodnej (2000/60/WE, Dz. Urz. WE L 327 z 22.12.2000). W czerwcu 2016 r. Trybunał przyznał rację argumentom Komisji, co oznacza konieczność znaczącego przyspieszenia prac nad pełnym i prawidłowym wdrożeniem postanowień dyrektywy do polskiego porządku prawnego. Pośpiech jest jednak

złym doradcą, a w przypadku Prawa wodnego spowodził się do braku konsultacji przepisów z podmiotami, których będą one dotyczyć. Największe kontrowersje wywołuje kwestia opłat za korzystanie z wody. W przypadku niektórych branż podwyżki sięgały nawet kilku tysięcy procent, w innych przypadkach było to kilkaset procent – skala podwyżek była tak wielka, że część przedsiębiorców wyraziła obawy o możliwość kontynuowania prowadzenia działalności gospodarczej. W oczywisty sposób spotkało się to ze sprzeciwem organizacji pracodawców, a także niepokojem organizacji związków zawodowych. Projekt ustawy był przedmiotem obrad Zespołu Problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy w dniu 6 lipca br., w którym udział wzięli odpowiadający za przygotowanie projektu Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Środowiska. Argumentował on, iż wprowadzenie opłat na rzecz gospodarki wodnej wynika z potrzeby zwiększenia bezpieczeństwa przeciwpowodziowego oraz zabezpieczenia przed suszą. Partnerzy społeczni byli zgodni, że reforma jest potrzebna, ale proponowane zapisy wprowadzające nowe opłaty dla przedsiębiorstw za korzystanie z wody będą skutkowały pogorszeniem sytuacji zakładów jak i wyższymi opłatami dla obywateli. Dlatego też skala podwyżek powinna zostać uzgodniona z partnerami społecznymi, którzy zobowiązali się przygotować swoje stanowisko wobec projektu ustawy. Tymczasem resort środowiska przygotował w połowie lipca br. już trzecią wersję projektu – pierwsza ujrzała światło dzienne w kwietniu br., a druga – z czerwca br. – stanowiła efekt prac Stałego Komitetu Rady Ministrów. Komitet starał się w jak największym stopniu

uwzględnić uwagi zgłaszane przez partnerów społecznych, lecz nie udało się tego w pełni osiągnąć. Lekcja płynąca z procedowania projektu ustawy – Prawo wodne jest oczywista – konsultacje społeczne należy prowadzić na możliwie najwcześniejszym etapie prac legislacyjnych, aby jak najszybciej zidentyfikować interesariuszy oraz zebrać zgłaszane przez nich opinie. Czas pozornie zaoszczędzony na braku konsultacji społecznych jest tracony w tej chwili na spór o brzmienie gotowego projektu ustawy, który doczekał się już trzeciej wersji – być może nie ostatniej.

Warto nadmienić w tym miejscu, iż Rada Dialogu Społecznego z jednej strony jest pomijana przy konsultacji projektów, które w myśl ustawy o RDS powinny być z nią konsultowane, a – z drugiej strony – często trafiają do niej projekty rozporządzeń o stricte technicznym charakterze, co do których można mieć poważne wątpliwości dotyczące potrzeby ich konsultowania. Nie oznacza to, że na poziomie projektów aktów wykonawczych Rada Dialogu Społecznego nie powinna zajmować stanowisk ani wyrażać opinii. Wręcz przeciwnie, chociażby w przypadku regulacji takiej jak rozporządzenie Ministra Środowiska w sprawie sposobu prowadzenia oceny zanieczyszczenia powierzchni ziemi, opinia RDS byłaby wysoce pożądana. Niestety, resort środowiska nie uwzględnił Rady Dialogu Społecznego w rozdzielniku pisma przekazujucego ten projekt do konsultacji (pismo z dnia 1 grudnia 2015 r., sygn. DP-I.0230.19.2015.KCH). Co więcej, termin na przekazanie uwag został określony na poziomie 10 dni od dnia otrzymania tegoż pisma. Co uzasadniało pominięcie Rady Dialogu Społecznego oraz ustanowienie pozaustawowego terminu na konsultacje społeczne, tego nie wiadomo. Pewne jest natomiast to, że rozporządzenie to, które w momencie pisania tego tekstu znajduje się w finalnej fazie uzgodnień międzyresortowych – już po konferencji uzgodnieniowej, w istotny sposób wpływa na przedsiębiorców, podwyższając koszty ich działalności. Partnerzy społeczni ponownie nie mogli jednak poddać projektu spokojnej i rzeczowej analizie, gdyż *de facto* im to uniemożliwiono. Zgodnie z informacjami zawartymi w Ocenie Skutków Regulacji, rozporządzenie powinno wejść w życie na początku września br.

Problemy dotyczące prowadzenia konsultacji z Radą Dialogu Społecznego oraz partnerami społecznymi zostały dostrzeżone zarówno przez poszczególnych partnerów, jak i przez samą Radę. Przewodniczący RDS wystąpił nawet do Prezesa Rady Ministrów z pismem, w którym zwracał uwagę na konieczność stosowania się przez Radę Ministrów oraz jej członków do posta-

nowień ustawy o RDS, w tym do konsultowania z Radą, przy zastosowaniu ustawowych terminów, projektów aktów prawnych przygotowywanych przez rząd i jego ministrów. W tym miejscu należy podkreślić, iż mechanizmy funkcjonowania dialogu społecznego na nowo, pod auspicjami Rady Dialogu Społecznego, wykuwają się dopiero od jesieni 2015 r., a pierwsze posiedzenie plenarne RDS odbyło się 14 grudnia 2015 r. Również od jesieni trwało formowanie się nowej Rady Ministrów, wyłonionej przez nową większość parlamentarną po wyborach w październiku 2015 r. Z pewnością potrzeba czasu na utarcie się dobrej współpracy wszystkich uczestników dialogu społecznego, w szczególności zaś udziału w nim strony rządowej. Warte podkreślenia są także wypowiedzi Marszałka Sejmu oraz Marszałka Senatu na pierwszym plenarnym posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego, w których zapowiadali oni zwiększenie w pracach parlamentarnych różnych form konsultacji społecznych oraz wyrazili wolę współpracy z Radą w procesie tworzenia prawa. Niezmiernie istotne jest zwiększenie udziału partnerów społecznych w parlamentarnym etapie procesu legislacyjnego, na co składać powinny się m.in. przeznaczanie odpowiedniego czasu na przygotowanie przez partnerów społecznych opinii wobec procedowanych projektów, jak również zapewnienie swobodnego udziału przedstawicieli i ekspertów partnerów społecznych w posiedzeniach senackich oraz sejmowych komisji i podkomisji. Dziś udział ten każdorazowo zależy od decyzji przewodniczącego komisji bądź podkomisji, co stanowczo zbyt często zamyka partnerom społecznym drogę do udziału w posiedzeniach. Jest to jednak temat na odrębną analizę.

Pierwsze półrocze współpracy strony rządowej oraz partnerów społecznych w ramach Rady Dialogu Społecznego, a także współpracy Rady Dialogu Społecznego z Sejmem i Senatem RP, trudno ocenić w jednoznaczny sposób, a pokazane wyżej przykłady uwiadcniają podstawowe niedociągnięcia. Należy uznać, iż zwiększenie ilości konsultowanych przez Marszałka Sejmu projektów ustaw, w tym tych zgłaszanych przez grupę posłów, pozwala liczyć na poprawę jakości współpracy. Ze strony rządowej wypada oczekiwać, iż ograniczy ona ilość przypadków sięgania po tzw. ścieżkę poselską, by ominąć wymagane w ustawach oraz Regulaminie pracy Rady Ministrów procedury – w tym konsultacje społeczne, a zamiast tego podejmie się współpracy z partnerami społecznymi. Tylko bowiem rzetelna praca na rzecz dobrego prawa pozwoli stworzyć regulacje sprzyjające rozwojowi społeczno-gospodarczemu, zapewniając stabilne otoczenie prawne dla prowadzenia działalności gospodarczej. ■

Problematyka globalnych łańcuchów dostaw długo pozostawała poza głównym nurtem dyskusji w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Jej znaczenie i wpływ na warunki pracy spowodował, że w październiku 2013 r., na swojej 319. sesji, Rada Administracyjna MOP zdecydowała o zajęciu się tym zagadnieniem. Dyskusja ogólna nad raportem przygotowanym przez Międzynarodowe Biuro Pracy¹ oraz raport końcowy Komitetu ds. godnej pracy w globalnych łańcuchach dostaw² w trakcie obrad 105. sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy w maju–czerwcu 2016 r. w Genewie dają zielone światło do przyjęcia w przyszłości międzynarodowych standardów pracy. Autor artykułu osobiście uczestniczył w pracach Komitetu³.

Godna praca w globalnych łańcuchach dostaw



KONSEKWENCJE KATASTROFY

W dniu 24 kwietnia 2013 r. miała miejsce największa w historii katastrofa budowlana. Na przedmieściach Dhaki w Bangladeszu zawałił się kompleks Rana Plaza. W wyniku katastrofy zginęło 1127 osób, a około 2500 odniosło obrażenia. W zawalonym wieżowcu mieściło się kilka fabryk odzieży. Większość ofiar to kobiety, które pracowały jako szwaczki. Rana Plaza działała na rzecz światowych marek odzieżowych, także firm polskich. Produkty szyte w Rana Plaza kupowali głównie konsumenci z USA i Europy. W Rana Plaza szyto także produkty polskiej firmy LPP, a w gruzach – jak donosiły media⁴ – odnajdywano odzież z metkami z logo popularnej młodzieżowej marki Cropp. Katastrofa była momentem kluczowym. Po Rana Plaza przyspieszono działania mające w celu zagwarantowanie godnej pracy w ramach przedsiębiorstw wielonarodowych i ich łańcuchów dostaw, obejmujących kooperantów i podwykonawców. Pomimo tego, że na forum międzynarodowym istniały dokumenty odnoszące się do odpowiedzialności biznesu w zakresie swojego działania (m.in. Trójstronna Deklaracja Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, Wytoczne ONZ dotyczące Biznesu i Praw Człowieka, Wytoczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych, UN Global Compact, Norma Międzynarodowa ISO 26000 dotycząca społecznej odpowiedzialności), to w kontekście globalnych łańcuchów dostaw uznano je za niewystarczające. Bezpośredni wpływ tragedii w Rana Plaza tylko przyspieszył podjęcie decyzji przez Radę Administracyjną MOP w październiku 2013 r. Globalne łańcuchy dostaw to złożone i różnorodne struktury organizacyjne, a z racji dużej zmienności i rozproszenia, trudne do uchwycenia i zbadania. To rozproszenie organizacyjne skutkuje rozproszeniem odpowiedzialności. Istnieje szeroka gama pojęć opisujących to zjawisko: globalne sieci produkcji, globalne łańcuchy wartości lub globalne łańcuchy dostaw. Wszystkie jednak skupiają się na tych samych podstawowych kwestiach transgranicznej produkcji i handlu.

Piotr Ostrowski

dyrektor Wydziału Międzynarodowego OPZZ, odpowiedzialny między innymi za kontakty z Międzynarodową Organizacją Pracy. Członek Zespołu Problemowego RDS ds. Międzynarodowych. Adiunkt w Zakładzie Socjologii Pracy i Organizacji w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.

Termin „globalne łańcuchy dostaw” odnosi się do międzynarodowej organizacji działań wymaganych do wytworzenia towarów lub usług i dostarczenia ich konsumentom za pośrednictwem odpowiednich nakładów oraz różnorodnych faz tworzenia, produkcji i dostaw. Definicja ta obejmuje bezpośrednie inwestycje zagraniczne przedsiębiorstw wielonarodowych, spółek zależnych w całości lub w ramach tzw. joint ventures, w których przedsiębiorstwa wielonarodowe posiadają bezpośrednią odpowiedzialność za relacje zatrudnienia. Obejmuje on również coraz popularniejszy model międzynarodowego tworzenia towarów i świadczenia usług, w którym zaangażowanie wiodących firm jest oparte o umowy z ich dostawcami i podwykonawcami. Umowy te mają zarówno charakter sformalizowany, ale coraz częściej oparte są na nieformalnej umowie ustnej.

SZANSA CZY PRZEKLEŃSTWO?

Rządy wielu krajów przyciągają bezpośrednie inwestycje zagraniczne oraz globalne tworzenie towarów i świadczenie usług w ramach łańcuchów dostaw. Niewątpliwie stworzyły one przestrzeń dla zatrudnienia, pozwalając milionom ludzi na przejście od niskowydajnej pracy w rolnictwie do prac w produkcji i usługach. Niektóre kraje wykorzystwały również przedsiębiorstwa wielonarodowe i liczące się firmy w skali globalnej do transferu wiedzy, umiejętności i technologii dla lokalnych pracowników, instytucji publicznych i firm prywatnych. Co więcej, wiele krajów tworzyło i wciąż tworzy specjalne strefy uprzywilejowane ekonomicznie, takie jak wolne strefy eksportowe (Export Processing Zones – EPZs) i/lub specjalne strefy ekonomiczne, których celem jest zachęcenie do inwestycji i tworzenia nowych miejsc pracy. Niestety, „zachęty” te często przybierają formę przyzwolenia na łamanie prawa pracy, unikania płacenia podatków, brutalnej walki ze związkami zawodowymi. Normą stają się długie godziny pracy, przymuszanie do pracy w godzinach nadliczbowych i dyskryminacja płacowa. Takie praktyki zdarzają się także w Polsce. O ciemnych stronach pracy w specjalnych strefach ekonomicznych pisała Małgorzata Maciejewska⁵.

Zatem globalne łańcuchy dostaw stworzyły możliwości dla wysokiej wartości dodanej dla globalnych graczy, oferując jednocześnie lepsze warunki pracy i wynagrodzenia. Umożliwiły także wielu pracownikom na dostęp do miejsc pracy, w ramach których podnoszą swoje umiejętności. Gdzie pracodawcy działają zgodnie z prawem pracy oraz międzynarodowymi stan-



dardami pracy, tam zwiększał się udział godnej pracy w globalnych łańcuchach dostaw. Jednakże, istnieje również wiele przykładów, gdzie globalne łańcuchy dostaw nie radzą sobie w zakresie godnej pracy⁶.

Należy podkreślić, że wyzwania dla godnej pracy istniały w wielu krajach jeszcze przed tym, jak znacząco wzrósł ich udział w ramach globalnych łańcuchów dostaw. Problemy pojawiają się wtedy, gdy firmy podejmują decyzje inwestycyjne i te dotyczące źródeł tworzenia produktów oraz świadczenia usług, wpływając na warunki pracy w ramach ich globalnych łańcuchów dostaw, nie będąc jednak bezpośrednio odpowiedzialnymi za to, co dzieje się w ramach tych łańcuchów. Istnieje ryzyko, że globalne presje na ceny producentów, terminy dostaw, a także silna konkurencja między dostawcami, mogą prowadzić do obniżania płac, warunków pracy i łamania podstawowych praw pracowniczych firm uczestniczących w łańcuchach. Na podwykonawców w ramach globalnych łańcuchów dostaw wywierane są duże presje. Mogą oni starać się radzić sobie wykorzystując takie formy zatrudnienia, które są niezgodne z przepisami prawa pracy, a w niektórych skrajnych przypadkach do uciekania się do pracy przymusowej i do pracy dzieci. Takie z kolei praktyki nie tylko są pogwałceniem fundamentalnych standardów pracy, ale stwarzają także nieuczciwą konkurencję dla tych dostawców, którzy przestrzegają przepisów prawa pracy oraz międzynarodowych standardów pracy.



Fot. CPS „Dialog”

Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego w dniu 16.09.2016 r.

SZKOŁA DIALOGU

Strona pracodawców w trakcie dyskusji nad raportem Biura skupiona była na dwóch celach. Po pierwsze, wychodząc z założenia, że problematyka globalnych łańcuchów dostaw jest wysoce złożona, skupiali uwagę MOP na dalszych pogłębionych badaniach zagadnienia, odsuwając podejmowanie jakichkolwiek wiążących decyzji na bliżej nieokreślą przyszłość. Pracodawcy dążyli także, aby problemy związane z przestrzeganiem praw pracowniczych w ramach globalnych łańcuchów dostaw postrzegać przez pryzmat zaniechań rządów państw, czy to w postaci braku ratyfikacji oraz właściwej implementacji konwencji MOP i innych instrumentów międzynarodowych, czy wieloletnich, często kulturowych (np. tradycje gospodarki nieformalnej) zaniechań w sferze pracy, podkreślając rolę specyficznego otoczenia, w którym przyszło funkcjonować firmom globalnym.

Strona pracowników od początku była ukierunkowana na przyjęcie w raporcie końcowym stanowiska, które dałoby MOP możliwość dalszych prac w kwestii zagwarantowania godnej pracy w ramach globalnych łańcuchów dostaw, z przyjęciem międzynarodowych standardów pracy w tym zakresie. Co więcej, strona pracowników starała się uwzględnić w treści dokumentu końcowego stwierdzenia, że za wszelkie negatywne zjawiska w ramach łańcuchów dostaw odpowiadają same firmy w nich działające. Słabość państw

narodowych często jest konsekwencją, podmiotów działających w ramach globalnych łańcuchów dostaw, zatem problem ma charakter systemowy, wymagający międzynarodowej interwencji MOP.

Językiem u wagi, w ramach dość dużej rozbieżności poglądów partnerów społecznych, miało być stanowisko rządów⁷. Tu, od początku, przewagę miały poglądy bliskie do stanowiska strony pracowników. Zwłaszcza punkt widzenia państw członkowskich Unii Europejskiej oraz krajów afrykańskich dawał

sporą przewagę związkom zawodowym, pozwalając na sformułowanie treści końcowego dokumentu niemalże w całości odrzucającej postulaty pracodawców. Strona pracowników wiedziała, że mając tak duże poparcie może doprowadzić do głosowania i z łatwością narzucić swój punkt widzenia pracodawcom. Strategia negocjacyjna związków zawodowych była jednak dość osobliwa, a dla przyzwy-

” *Istnieje obawa, że obecne standardy MOP mogą być nieodpowiednie dla osiągnięcia celu jakim jest godna praca w globalnych łańcuchach dostaw. W związku z tym, MOP powinna dokonać przeglądu tej kwestii i zwołać, najszybciej jak to możliwe, na podstawie decyzji Rady Administracyjnej, techniczne spotkanie trójstronne lub spotkanie ekspertów.*

czajonych do powszechnej w Polsce zasady „zwycięzca bierze wszystko”, na pierwszy rzut oka, całkowicie absurdalna. Związki zawodowe mogąc wygrać każde głosowanie, w żadnym wypadku nie chciały doprowadzić do głosowania. Uznano, że każdy konsensus w tej kwestii z pracodawcami będzie znacznie cenniejszy, niż jakiegokolwiek głosowanie, które byłoby niczym innym jak upokorzeniem pracodawców. Zdawano sobie sprawę, że pozytywny efekt głosowania byłby bardzo krótkotrwały, a zwycięstwo – w dłuższej perspektywie – wyłącznie pyrrusowe. Przegłosowanie pracodawców i brak konsensusu dałyby sygnał

Międzynarodowemu Biuru Pracy, że problematyka jest zbyt skomplikowana, aby decydować się na trwałe instrumenty w tym zakresie. Przypomnę, że celem nadrzędnym strony pracowników było zapalenie przez MOP zielonego światła pod przyszłe międzynarodowe standardy pracy w kwestii globalnych łańcuchów dostaw – najlepiej w formie konwencji MOP. Cała strategia negocjacyjna strony pracowników polegała na uzyskaniu jak najwięcej przy jednoczesnym utrzymywaniu świadomości pracodawców, że wciąż są oni aktywną stroną negocjacji. Taktycznie zatem jedyną opcją była strategia negocjacyjna typu *win-win*, choć skrzętnie ukrywana przed pracodawcami. Kluczowe były kultura negocjacji, odnoszenie się do siebie z szacunkiem⁸ i otwartość na argumenty. Obserwacja całego procesu była niezwykle pouczającą szkołą dialogu społecznego i, niekiedy bardzo twardej, przeplatanych przerwami na wewnętrzne konsultacje, negocjacjami. Wszystko odbywało się w ramach reguł gry, których głównym wyznacznikiem były dobra wola oraz chęć osiągnięcia końcowego porozumienia. Z tej lekcji wiele mogliby się nauczyć polscy partnerzy społeczni, negocjujący porozumienia na różnych szczeblach, od zakładowego do krajowego.

Ostatecznie o godz. 1:15 w nocy ze środy na czwartek (8/9 czerwca 2016 r.) osiągnięto porozumienie. Kluczowy 25. punkt dokumentu końcowego przyjętego ostatecznie przez Konferencję brzmi:

„Istnieje obawa, że obecne standardy MOP mogą być nieodpowiednie dla osiągnięcia celu jakim jest godna praca w globalnych łańcuchach dostaw. W związku z tym, MOP powinna dokonać przeglądu tej kwestii i zwołać, najszybciej jak to możliwe, na podstawie decyzji Rady Administracyjnej, techniczne spotkanie trójstronne lub spotkanie ekspertów w celu:

- a) oceny niepowodzeń (*failures*), które prowadzą do deficytów w zakresie godnej pracy w globalnych łańcuchach dostaw;
- b) zidentyfikowania najistotniejszych wyzwań stojących przed zarządzaniem publicznym (*governance*), w kwestii uzyskania godnej pracy w globalnych łańcuchach dostaw;
- c) rozważenia jakie wytyczne, programy, środki, inicjatywy lub standardy są potrzebne do promowania godnej pracy i/lub ułatwienia redukcji deficytów w zakresie godnej pracy w globalnych łańcuchach dostaw.”

Być może trudno w to uwierzyć, ale w trakcie całej dziesięciodniowej dyskusji stronie pracowników zależało najbardziej na jednym słowie: „standardy”. Cel swój osiągnęli.

PODSUMOWANIE

Rolę MOP w cywilizowaniu warunków pracy w ramach globalnych łańcuchów dostaw świetnie podsumowała przewodnicząca Komitetu ds. godnej pracy w globalnych łańcuchach dostaw w trakcie obrad 105. sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy. Janine Pitt z Ministerstwa Pracy Australii, podczas sesji plenarnej Konferencji w dniu 10 czerwca 2016 r. swoje wystąpienie zakończyła cytatem z piosenki *Guerilla Radio* (Radio Partyzantka) popularnego w latach 90. XX w. amerykańskiego zespołu *Rage Against The Machine*, znanego ze swoich antykapitalistycznych postaw: *To musi się gdzieś zacząć/ To musi się kiedyś zacząć/ Gdzie, jak nie tu?/ Kiedy, jak nie teraz?* Zaczęło się w maju i czerwcu 2016 roku w Genewie. Miejmy nadzieję, że już wkrótce Międzynarodowa Organizacja Pracy wróci do kwestii globalnych łańcuchów dostaw i aktywną rolę w opracowywaniu międzynarodowych standardów pracy w tym zakresie odegrają polski rząd i polscy partnerzy społeczni. ■

1 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconfi/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf (dostęp: 14.06.2016).

2 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconfi/documents/meetingdocument/wcms_489115.pdf (dostęp: 14.06.2016).

3 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconfi/documents/meetingdocument/wcms_486254.pdf (dostęp: 14.06.2016).

4 <http://www.tvn24.pl/wiadomosci-z-kraju,3/metki-polskiej-firmy-w-gruzach-fabryki-w-bangladeszu,328706.html> (dostęp: 14.06.2016).

5 M. Maciejewska, 2012, *Zmęczone ciała i bezcenne produkty. Warunki pracy kobiet w specjalnej strefie ekonomicznej przemysłu elektronicznego*, Biblioteka Online Think Tanku Femi-

nistycznego, http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/strefy_raport_maciejewska_2012.pdf (dostęp: 14.06.2016).

6 Przez pojęcie godnej pracy rozumiem – za Międzynarodową Organizacją Pracy – pracę w warunkach wolności, równości, bezpieczeństwa i ludzkiej godności. Na godną pracę składają się cztery komponenty: zatrudnienie, ochrona społeczna, fundamentalne prawa pracownicze i dialog społeczny.

7 Cechą charakterystyczną, wyróżniającą MOP wśród innych organizacji systemu Narodów Zjednoczonych jest jej trójstronność.

8 Podczas wewnętrznego spotkania grupy pracowników jej rzeczniczka (*spokeperson*) skrytykowała i uznała za niedopuszczalne negatywne wpisy na *Tweeterze* niektórych związkowców wobec postaw pracodawców.



Wcześniej na wyższą emeryturę?

Czyli – pytania o pieniądze

Anna Grabowska

Obniżenie wieku emerytalnego to kolejna z przedwyborczych zapowiedzi rządu. Jeszcze nie zrealizowana, ale zbliżająca się wielkimi krokami. W międzyczasie mamy podwyżkę najniższych świadczeń do tysiąca złotych. Ekspertcy są podzieleni. Jedni popierają zmiany, inni są im jednoznacznie przeciwni. Pojawiają się spekulacje dotyczące stażu składkowego, dalszego demontażu OFE. Wszyscy, zgodnie zastanawiają się nad źródłami finansowania Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Pojawiają się nawet konkretne propozycje rozwiązań prawnych.

Zagadnieniem mającym istotny wpływ zarówno na wysokość przyszłych emerytur, jak i na czas, w którym powstanie możliwość korzystania z nich, a jednocześnie pozostającym jednak nieco w tle dyskusji o samym wieku emerytalnym, jest tzw. staż składkowy. Oczywiście jest przecież, że jeżeli owych składek będzie więcej, to i świadczenia będą mogły być wyższe. I nie chodzi tu już nawet o stwierdzenie, które pojawiało się przy okazji reformy emerytalnej wprowadzającej system mieszany, ale po prostu o zwyczajny bilans FUS, do którego kasy muszą wpływać środki na wypłaty świadczeń: tu i teraz. Nie ma bowiem żadnego powodu, by fascynować się, tak chwalonymi w poprzednich latach, indywidualnymi kontami funkcjonującymi na zasadzie: ile so-

bie zbierasz, tyle będziesz miał. System emerytalny to nie bank, a owe osławione indywidualne konta, to w istocie twory całkowicie wirtualne, których specyfikę można, polityczną decyzją, w każdej chwili zmienić.

GIEŁDA POMYSŁÓW STAŻOWYCH

W kwestii wieku emerytalnego, nie ma wątpliwości, że chodzi o powrót do poprzednich rozwiązań, a więc 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, tak w kwestii stażu składkowego są już różne pomysły. Na przestrzeni kilku ostatnich miesięcy pojawiały się one w ramach samego rządu, nie mówiąc o innych koncepcjach, choćby tych z niedosłzłego porozumienia partnerów społecznych w Radzie Dialogu Społecznego. W tym ostatnim wypadku była mowa o emeryturze tzw. stażowej, rozumianej alternatywnie do wieku. Kobiety miały zyskać prawo do przejścia na świadczenia po odprowadzeniu składek emerytalnych przez minimum 35 lat, a mężczyźni – 40 lat. Jednocześnie jednak, wiek emerytalny miał być wyższy – na poziomie dzisiejszego, który stopniowo się wydłuża. W wypadku kobiet miało to być 61 lat, zaś mężczyzn – 66 lat. Do porozumienia jednak nie doszło i sprawa w zasadzie została uznana za niebyłą.

Projekt emerytury stażowej nie został jednak zapamiętany i NSZZ „Solidarność” nadal próbowała przymusić go w Sejmie, najpierw w specjalnej podkomisji, a następnie w Komisji ds. Polityki Społecznej i Rodziny. Jak dotychczas, i to się jednak, przynajmniej na tym etapie debaty, nie udało.

Emerytura po przepracowaniu i odprowadzaniu składek przez odpowiednio 35 lub 40 lat, nie jest zresztą pomysłem nowym. Już kilka lat temu, proponowało takie rozwiązanie OPZZ, a w kancelarii ówczesnego Prezydenta RP Bronisława Komorowskiego toczyły się rozmowy na ten temat przedstawiciele trzech central związkowych: FZZ, NSZZ „Solidarność” i OPZZ z ówczesnymi prezydenckimi ekspertami. OPZZ opowiadało się za porzuceniem na emeryturze stażowej, zaś dwie pozostałe centrale bardziej skłaniały się ku kompleksowej reformie systemu emerytalnego, w której emerytura stażowa byłaby istotnym elementem. Jednak i te rozmowy spełzły na niczym. Niemal w ostatniej chwili przed dniem wyborów padały obietnice dotyczące emerytur stażowych. Ale wiadomo było, że te wieczorne rozmowy gabinetowe nie mogą już dać rezultatu. Było zwyczajnie za późno. Potem zostały oczywiście przerwane wskutek zmiany gospodarza Pałacu Prezydenckiego. Emerytury stażowe stały się natomiast obietnicą wyborczą nowego Prezydenta RP, o czym stale przypomina „Solidarność”.

Gdy prezydencki projekt, mówiący o obniżeniu wieku emerytalnego, ale bez elementu stażowego, znalazł się w Sejmie, resort rodziny, pracy i polityki społecznej, uznał za niewłaściwe ingerowanie w jego treść. Jednak w trakcie dyskusji, pojawiały się propozycje dotyczące stażu, jak choćby ta autorstwa byłego Ministra Finansów Pawła Szałamachy, że owszem: 35 i 40 lat składowych jest dobrym pomysłem, ale łącznie z wiekiem emerytalnym.

Potem Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbieta Rafalska mówiła, że resort opowiada się za powrotem do minimalnego stażu składowego, wynoszącego 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, który obowiązywał przed reformą emerytalną z 2012 r. zaznaczając równocześnie, że w stanowisku rządowym w obecnym kształcie, nie ma o nim mowy. Oceniała nawet, że byłoby to wyśrodkowanie wobec propozycji alternatywnego przechodzenia na emeryturę po 35 lub 40 latach pracy niezależnie od wieku. Ale na tym nie koniec, bo w rozmowach sejmowych pojawiła się jeszcze jedna propozycja stażowa: 33 lata dla kobiet i 38 lat dla mężczyzn. Tu środowiska związkowe nie kryły już swojego oburzenia, argumentując, że w takim wypadku chodziłoby chyba o to, by nie dożyć i by nigdy z emerytury nie sko-

rzystać. Ten pomysł też jednak nigdy nie był stanowiskiem rządowym, a nawet niektórzy mówili o nim jako o „pomyśle medialnym”.

„Na stole” pozostało zatem jedynie obniżenie wieku emerytalnego, zgodnie z propozycją prezydencką. Taką wersję proponowanych zmian zaakceptowała również Rada Ministrów. Zmieniał się natomiast termin ich wejścia w życie. Początkowo mówiło się o roku 2017. Resort rodziny jednoznacznie jednak, już od pewnego czasu wskazywał, że będzie to możliwe dopiero w 2018 r., choćby ze względu na okres ok. 9 miesięcy, przez które to ZUS musi przystosować się organizacyjnie do nowych rozwiązań.

W kontekście obniżenia wieku emerytalnego, pojawia się pytanie o sytuację osób, które po jego wydłużeniu od 2013 r. utraciły pracę, ale nie mogły przejść na emeryturę, choć osiągnęły wiek odpowiednio kobiety 60 lat i mężczyźni 65 lat. Problem w tym, czy mogłyby liczyć na świadczenia wyrównujące za ten okres.

Te spekulacje zostały jednak przez Minister Rodziny jednoznacznie ucięte. Takich możliwości nie ma. Prawo wydłużające wiek emerytalny obowiązywało, więc teraz wyrównać nie będzie. Powodowałoby to olbrzymie skutki budżetowe.

WIĘCEJ SKŁADEK, NA RÓWNYCH ZASADACH

I właśnie wspomniane wcześniej możliwości finansowe a w praktyce wydolność FUS były przyczyną przygotowania przez NSZZ „Solidarność”, projektu ustawy przewidującej zwiększenie przychodów FUS, m.in. ze składek prowadzących działalność gospodarczą czy pracujących na umowę o dzieło lub zlecenie. Został on złożony 12 września br., w podkomisji sejmowej zajmującej się prezydenckim projektem ustawy obniżającej wiek emerytalny.

Jak podkreślono już w wstępie uzasadnienia projektu, „na niski poziom przychodów ze składek wpływają negatywnie takie zjawiska występujące na rynku pracy jak rosnący odsetek osób świadczących pracę w ramach tzw. samozatrudnienia oraz na podstawie umów cywilnoprawnych, które opłacają składkę na ubezpieczenia społeczne od niższej niż pracownicy podstawy wymiaru, upowszechnianie się tzw. nietypowych form zatrudnienia, deklarowanie przez pracodawców niższego wynagrodzenia aniżeli rzeczywiście wypłacane pracownikowi czy zatrudnienie na czarno”.

Pierwsza z propozycji sprowadza się zatem do tego, by ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegały także osoby świadczące pracę na podstawie umowy o dzieło (od wszystkich dochodów), a także pobierające zasiłek przedemerytalny lub świadczenie

przedemerytalne, nie podlegające ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym z innego tytułu. W tych wypadkach, obecnie składki nie są odprowadzane, co w pierwszym przypadku pozbawia takie osoby emerytury, zaś w drugim – negatywnie wpływa na jej wysokość, gdy dana osoba osiągnie już wiek emerytalny.

W kolejnym pomysle, chodzi o objęcie ubezpieczeniem pełnych dochodów uzyskanych ze zlecenia, a nie, jak obecnie, jedynie do wysokości najniższego wynagrodzenia. „Solidarność” proponuje też kumulację tytułów ubezpieczeniowych. Chodzi o to, by uzyskujące dochody z różnych tytułów, np. jednocześnie prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą i wykonujące wolny zawód, płaciły składki emerytalno-rentowe od każdej z rodzajów swojej zawodowej aktywności. Od tej zasady przewidziano tylko nieliczne wyjątki, jak np. wobec osób, które równocześnie pracują w ramach stosunku pracy i prowadzą pozarolniczą działalność. W przypadku korzystania przez taką osobę z urlopu wychowawczego podlegałaby ona obowiązku ubezpieczenia wyłącznie z tytułu prowadzonej działalności, zaś budżet państwa byłby zwolniony z obowiązku opłacania za nią składek z tytułu urlopu wychowawczego.

Istotną zmianą miałyby być też rezygnacja z ograniczenia do 60% przeciętnego wynagrodzenia podstawy, od której liczone są składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą. Chodzi o to, by osoby te odprowadzały składki od 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. W przypadku osób, których miesięczny przychód jest niższy, składka byłaby liczona od ich faktycznego przychodu, ale nie niższego niż 60% tego wynagrodzenia.

Jeszcze inna propozycja mówi o rezygnacji z możliwości obniżenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe dla rozpoczynających działalność gospodarczą, które obecnie płacą składki w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia przez pierwsze dwa lata funkcjonowania firmy.

KLUCZ W PRACY I ZDROWIU SENIORÓW

Projekt projektem, ale pewne rozwiązania dotyczące FUS i jego finansowania już są przesądzone. I tak, wiadomo, w przyszłym roku nie będzie już pożyczek z budżetu państwa na finansowanie potrzeb FUS. Od 2009 r. Fundusz otrzymał w ten sposób ok. 41 mld zł, najwięcej w 2013 r., bo aż 12 mld zł. Była to metoda zasypywania dziury w FUS spowodowana zbyt niskimi wpływami ze składek w stosunku do wydatków. Pożyczki, choć tylko formalne, bo FUS i tak nie był w stanie ich spłacać, nie wpływały jednak na wzrost deficytu finansów publicznych. Teraz będą to datacje do FUS, a więc środki, których z zasady zwracać nie trzeba. A więc, żadnego udawania. Resort finansów ocenił koszt dotacji w 2018 r. na ponad 8 mld zł. Ale to, co najważniejsze, i co trzeba stale podkreślać, to fakt, że kluczem do zasobnego systemu emerytalnego jest aktywność zawodowa tych, którzy się na ten system składają lub mogą składać. Wszystko zależy zatem od rynku pracy i wysokości wynagrodzeń. Podwyżki oraz małe bezrobocie będą mogły więc łagodzić efekt dotacji. W opiniach części ekspertów, pojawiają się zdania, że musimy pracować jak najdłużej, że trzeba mieć jak najwięcej dzieci. Ale rzadko mówi się przy tej okazji właśnie o rynku i o jego polskiej specyfice: że najchę-



niej zatrudnia się młodych i najlepiej na śmieciówce. To zresztą grupa, z natury w tym zakresie najmniej wymagająca. Alternatywą nie są wcale osoby starsze, ale raczej np. emigranci ze Wschodu.

Natomiast po 50. roku życia, ponad 27% osób to bezrobotni. Pracuje tylko 33,4% aktywnych zawodowo w tej grupie wiekowej. Bezrobocie w grupie 60+ natomiast już w ogóle się nie bada. Warto też zauważyć, że zatrudnieni seniorzy to głównie np. urzędnicy, pracownicy wielkich spółek Skarbu Państwa np. z branży energetycznej, profesorowie wyższych uczelni, lekarze, członkowie zarządów. W zawodach fizycznych, jak np. kelnerzy, pracownicy fabryczni, starszych osób już nie ma. Uważani są za niemobilnych zawodowo.

Tworzone są wprawdzie rozmaite programy, które mają to zmienić i zachęcić przedsiębiorców do zatrudniania starszych, ale ich skuteczność jest minimalna. Dlatego zatrudnienie osób starszych musi się zwyczajnie pracodawcy opłacić, np. z powodów podatkowych. Może kiedyś mentalność, albo okoliczności, zmienią się na tyle, że nie będzie to konieczne. Jest to jednak na razie raczej przyszłość.

I tu trzeba wspomnieć o kolejnym pomysle, jaki padł, trochę między wierszami, przy okazji sejmowej dyskusji nad wiekiem emerytalnym. Chodzi o możliwy zakaz łączenia emerytury z pracą zawodową. Dziś, po przejściu na emeryturę zgodnie z wiekiem, żadnych ograniczeń nie ma. Ale resort rodziny, pracy i polityki społecznej, ustami swoich przedstawicieli sugerował już, że należy się zastanowić, czy emerytura nie powinna oznaczać, iż dana osoba nie jest w stanie pracować – zmęczenie, wypalenie powodują, że decyduje się na zostanie pensjonariuszem ZUS. A skoro chce jeszcze pracować, to znaczy, że może.

Tyle że może mieć to fatalny wpływ na aktywność osób starszych. Nie ma wątpliwości, że dłuższa aktywność zawodowa sprzyja zdrowiu. Jednak nie chodzi tu po prostu o wykonywanie jakiegokolwiek pracy tak, jakbyśmy zapomnieli o upływającym czasie. Konieczne jest zarządzaniem wiekiem, tyle że u nas pozostaje ono nadal w sferze deklaratywnej.

Biologia sprawia, że po 50-tce w zasadzie każdy zaczyna mieć kłopoty ze zdrowiem. Można je oczywiście niwelować, ale to wymaga koordynacji z systemem zdrowotnym państwa. Smutny i zabawny jednocześnie jest podany w jednej z licznych debat eksperckich przykład niewidomego, który nie tylko nie będzie pracował jakby nigdy nic, ale jeszcze wygeneruje dodatkowe koszty, gdy się połamie i pójdzie na długie zwolnienie.

Co ciekawe, według badań, Polacy w wieku 62 lat wymagają, mniej lub bardziej inwazyjnego, leczenia. Dla porównania, Szwedzi czy Norwegowie, dopiero po 67. roku życia.

Generalnie, już w czasach kanclerza Bismarcka, gdy wprowadzono ubezpieczenia emerytalne, było wiadomo, że nie jest to system, który będzie na siebie zarabiał. Oczywiście było, że trzeba do niego dopłacać, choć, warto przypomnieć, że średnia życia wynosiła wówczas zaledwie ok. 48 lat. Wobec wydłużania się życia, co najmniej naiwnością byłoby uznać, że dopłacać do systemu już nie trzeba. A potwierdzeniem tezy o konieczności dopłat do systemu emerytalnego jest ostatnia informacja ZUS, że w ciągu kolejnych 5 lat, na emerytury zabraknie w Polsce od 250 do 400 mld zł.

Zasadne jest więc pytanie, na które propozycję odpowiedzi w postaci swojego projektu ma „Solidarność”, więc pytanie, jak ją zapełnić.

Prof. Leokadia Oręziak z kolei wskazuje np. na likwidację OFE. Tylko bowiem w 2016 r. trafiło tam zamiast do ZUS 3,2 mld zł ze składek obywateli. Dodaje, że okazały się one kosztowne tak dla klientów, jak i budżetu. W 2008 r. o 22 mld zł stopniały oszczędności emerytów zgromadzone w tych funduszach.

Teraz pojawia się plan, w ramach tzw. Planu Wicepremiera Morawieckiego, by pieniądze z OFE przekazać do III filara oraz Funduszu Rezerwy Demograficznej. To jednak nie spowoduje, że system będzie automatycznie się bilansował. Na dodatkowe odkładanie będzie przecież mogła sobie pozwolić tylko garstka osób o wyższych wynagrodzeniach, pewnych, że tuż przed emeryturą nie zostaną zwolnieni. A i w tej grupie części osób może zabraknąć wyobraźni wybiegającej tak daleko w przyszłość, jak emerytura.

Alternatywą dla problemów systemu emerytalnego, o której coraz częściej się wspomina, jest emerytura obywatelska. Ta jednak będzie niska i też trzeba byłoby dodatkowo samemu odkładać. Wydatki budżetowe na FUS na pewno byłyby jednak wówczas niższe. Tyle, że pewną formą emerytury obywatelskiej jest już u nas emerytura minimalna, związana z dopłatami dla tych, którzy jej nie wypracowali, ale spełnili ustawowe warunki do uzyskania emerytury w ogóle.

Warto też zaznaczyć, że w 2016 r. mamy przegląd systemu emerytalnego. Dotyczy on aktów prawnych, edukacji emerytalnej, waloryzacji. Dokument ten przyjmowany jest przez Radę Ministrów. Stanowi on zarówno informację co do stanu obecnego, jak i diagnozę na przyszłość. ■

„Porozumienia Europejskich Partnerów Społecznych”

– artykuł recenzyjny Barbary Surdykowskiej

W połowie 2016 r. na rynku wydawniczym ukazała się książka autorstwa Dagmary Skupień (adiunkta w Zakładzie Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego) zatytułowana: *Porozumienia Europejskich Partnerów Społecznych*¹. Praca ta stanowi monografię nie opracowaną dotychczas w polskojęzycznej literaturze problematyki porozumień zawieranych przez europejskich partnerów społecznych² w oparciu o art. 154–155 *Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej*. Pozycja jest cenna z dwóch względów. Po pierwsze, dlatego, że generalnie brakuje wystarczającej liczby pozycji monograficznych w języku polskim na temat europejskiego prawa pracy, w tym źródeł jego powstawania. Po drugie, stanowi ona interesującą próbę uchwycenia obecnego momentu rozwoju europejskiego dialogu społecznego, wskazania przyczyn jego wyraźnego „wyhamowania” oraz możliwości przezwyciężenia napotykaných przeszkód.

Książka składa się z 7 rozdziałów. Rozdział pierwszy zatytułowany *Porozumienia europejskich partnerów społecznych geneza i podstawy prawne* przedstawia przyczyny polityczne: zwiększenie znaczenia polityki społecznej oraz potrzebę zróżnicowania metod regulacji, które doprowadziły do pojawienia się traktatowych mechanizmów europejskiego dialogu społecznego. Rozdział drugi zatytułowany *Konsultacje i negocjacje w celu zawarcia porozumienia* opisuje rolę Komisji Europejskiej i jej zobowiązania traktatowe wobec europejskich partnerów społecznych. Rozdział trzeci poświęcony jest opisowi rodzajów porozumień oraz ich stron. Uwaga poświęcona jest między innymi kluczowej kwestii reprezentatywności europejskich partnerów społecznych. W rozdziale czwartym zatytułowanym *Charakter prawny porozumień* Autorka omawia porozumienia na tle źródeł prawa UE. Przyjmuje tutaj pogląd najczęściej prezentowany w literaturze – że porozumienia europejskich partnerów

społecznych zawarte na podstawie art. 155 ust. 2 TFUE, które nie zostały wykonane w drodze decyzji Rady, nie są aktem prawa pochodnego Unii Europejskiej. Porozumienia te są bowiem zawierane nie przez instytucje unijne, ale przez podmioty prywatne. Są objęte pojęciem samoregulacji (pkt 22 porozumienia międzyinstytucjonalnego PE, Rady i Komisji z 2003 r. w sprawie lepszego stanowienia prawa 2003/C 321/01). Jak wskazuje Autorka, konsekwencją takiego stanu rzeczy jest to, że porozumienia europejskich partnerów społecznych niewykonane w drodze decyzji Rady, nie podlegają kontroli Trybunału Sprawiedliwości UE, nie wywołują skutku bezpośredniego w prawie krajowym a także nie korzystają z zasady pierwszeństwa w stosunku do ustawodawstwa krajowego. Autorka podkreśla, że pomimo tego państwa członkowskie powinny wspierać wykonanie przez krajowych partnerów społecznych porozumień na różnych poziomach. Taka rola państwa wynika z aktów prawa międzynarodowego, takich jak konwencja 98 MOP, Europejska Karta Społeczna, jak również z art. 151 akapit pierwszy TFUE, które ustanawiają obowiązek państwa wobec promowania dialogu społecznego. Rozdział piąty poświęcony jest praktyce zawierania porozumień. Jest on szczególnie interesujący, jak zawsze gdy podejmowana jest próba opisanego przejawów realnego działania. Można jednak mieć uczucie pewnego niedosytu, gdyż obraz zachodzących procesów mógłby być bardziej pełny, gdyby głębiej wniknięto w całokształt tych sytuacji, w których europejscy partnerzy społeczni nie decydują się na podjęcie negocjacji lub kończą się one niepowodzeniem. Rozdział szósty poświęcony jest wykonaniu i stosowaniu porozumień europejskich partnerów społecznych. Był to niewątpliwie rozdział trudny do napisania ze względu na ograniczoną literaturę przedmiotu i konieczność bazowania niemal wyłącznie na raportach implementacyjnych samych europejskich partnerów

społecznych. Rozdział siódmy przedstawia oceny i perspektywy porozumień, a pracę kończy Podsumowanie.

Jak już wskazałam, książka stanowi cenną pozycję porządkującą i uzupełniającą w znaczący sposób polską literaturę dotyczącą przedmiotu. Można wskazać na dwa obszary, które logicznie łączą się z omawianą problematyką. Po pierwsze, w mojej ocenie, jest nieco sztuczne i prawnodogmatyczne oddzielanie problematyki porozumień zawieranych przez europejskich partnerów społecznych od podpisywanych przez nich ramowych planów działań. Te ostatnie (takie jak przykładowo *Ramowy plan działań na rzecz zatrudnienia młodych*³) stanowią równie istotny owoc europejskiego dialogu społecznego jak porozumienia i tylko łączne przedstawienie obu efektów negocjacji europejskich partnerów społecznych daje pełen obraz działań negocjacyjnych. Po drugie, wydaje się, że warto by w szerszym stopniu przeanalizować znaczenie prawne art. 152 TFUE. W mojej ocenie interesujące jest zagadnienie, na ile artykuł ten tworzy zobowiązania Unii (w tym Komisji Europejskiej) wobec partnerów społecznych na poziomie krajowym. Zwracam na to uwagę dlatego, że cała „siła” europejskiego dialogu społecznego wynika z tak lub inaczej funkcjonujących zasad dialogu na poziomie krajowym. Po stronie pracowników negocjacyjna siła Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych wynika pośrednio ze sprawności lub siły nacisku organizacji krajowych. Po stronie pracodawców sytuacja jest trochę bardziej skomplikowana, gdyż ich główne reprezentacje na poziomie unijnym (BUSINESSEUROPE, CEEP i UEAPME) niekoniecznie muszą mieć zbieżne interesy. Ale także ich zdolność do przyjmowania zobowiązań w imieniu swoich członków wynika między innymi ze stopnia zorganizowania się kapitału na poziomie poszczególnych państw. Wydaje się, że opisywana przez Autorkę zapaść europejskiego dialogu społecznego (którą to diagnozę podzielam⁴) wymaga w większym stopniu analizy zjawisk w obszarze

dialogu społecznego, które zachodzą na poziomie państw członkowskich. Wynikają one z jednej strony z rozszerzenia UE 2004/07 (i pojawienia się państw o nieuporządkowanych relacjach przemysłowych oraz niskim stopniu zorganizowania pracy i – co równie ważne, kapitału) a z drugiej strony – z kryzysu gospodarczego (który jest kryzysem przede wszystkim systemowym) i będącego odpowiedzią na niego nowego zarządzania gospodarczego (Semestr Europejski). Nie jest przypadkiem, że europejscy partnerzy społeczni obecnie postrzegają jako kwestię kluczową wzmocnienie udziału krajowych i europejskich partnerów społecznych w procesie Semestru Europejskiego. Wskazuje na to ich deklaracja podpisana w 2013 r. (*Social Partner Involvement in European Economic Governance*), a przede wszystkim wynegocjowane z wielkimi oporami po stronie organów UE i niedawno podpisane wielostronne stanowisko dotyczące nowego otwarcia w europejskim dialogu społecznym⁵. Jak wskazuje się w literaturze, proces budowy określonych relacji przemysłowych nie jest zjawiskiem całkowicie „spontanycznym” i „oddolnym”⁶ – tak więc znalezienie odpowiedzi na pytanie o znaczenie zobowiązań Unii (art. 152 Traktatu) w kontekście europejskiego dialogu społecznego wydaje mi się kluczowe.

Doktor hab. Leszek Mitrus w recenzji wydawniczej prognozuje, że monografia Dagmary Skupień stanie się lekturą obowiązkową dla teoretyków oraz praktyków, zarówno tych zajmujących się prawem pracy Unii Europejskiej, jak i tych którzy koncentrują swoje zainteresowania na dialogu społecznym oraz zbiorowym prawie pracy. Byłoby to bardzo pożądane. Można dodatkowo wyrazić nadzieję, że pojawienie się tej niewątpliwie interesującej i frapującej publikacji będzie impulsem do dalszych badań i publikacji polskiej doktryny prawa pracy dotyczących zbiorowego prawa pracy w wymiarze ponadnarodowym, w czym niewątpliwie mamy wiele do nadrobienia. ■

1 D. Skupień, *Porozumienia Europejskich Partnerów Społecznych*, TNOiK, Toruń 2016.

2 W chwili obecnej jest to Europejska Konfederacja Związków Zawodowych zrzeszająca europejskie związki zawodowe a po stronie pracodawców BusinessEurope, CEEP oraz UEAPME.

3 *Ramowy plan działań na rzecz zatrudnienia młodych – polska wersja językowa* – http://www.solidarnosc.org.pl/images/files/Projekty%20EU/Ostateczny_Ramowy_plan_dziaaa_na_rzecz_zatrudnienia_modych_final.pdf (dostęp 18.07.2016).

4 S. Adamczyk, B. Surdykowska, *Niewykorzystany potencjał europejskiego dialogu społecznego*, *Roczniki Administracji i Prawa*, Sosnowiec 2014, str. 263–275.

5 <https://www.etuc.org/press/new-start-strong-social-dialogue#.V4tMqKlrj6M> (dostęp 18.07.2016).

6 A. Bogg, R. Dukes, *The European social dialogue: from autonomy to here*, [w:] N. Countouris, M. Freedland (red.), *Resocialising Europe in the time of crisis*, Cambridge 2013.

Kalendarium dialogu

– na posiedzeniach plenarnych, w zespołach problemowych i branżowych RDS

2.08.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu ds. Przemysłu Farmaceutycznego. W związku z przejściem na emeryturę dotychczasowego współprzewodniczącego zespołu Cezarego Śledzińskiego strona pracodawców zgłosiła na to stanowisko Piotra Błaszczuka Wiceprezesa Zarządu Polskiego Związku Pracodawców Przemysłu Farmaceutycznego. Ze strony związkowej współprzewodniczącym pozostał Mirosław Miara, Przewodniczący Sekretariatu Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność”, współprzewodniczącym ze strony rządowej został Krzysztof Łanda, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia. W merytorycznej części posiedzenia oceniono projekt Listy 75+, czyli wykaz bezpłatnych leków dla seniorów. W Polsce żyje ok. 3 mln osób w wieku powyżej 75 lat, rocznie wydają one na leki ok. 2,6 mld zł, z tego na leki częściowo refundowane ok. 800 mln zł. Część z tych leków będzie teraz (od 1 września 2016 r.) za darmo, czyli pozwoli seniorom oszczędzić – według szacunków MZ – ponad 300 mln zł rocznie. Na liście znalazło się 1129 pozycji, ale i tak nie zadowala to wszystkich zainteresowanych. Nie ma na niej leków zazywanych powszechnie przez seniorów (i nie tylko) jak np. ibuprofen, paracetamol, czy aspiryna, nie ma podstawowych leków na nadciśnienie (zawierających ramipril), czy większości insulin. Szef tarchomińskiej „Solidarności” mówił na posiedzeniu zespołu, że np. „ich” insulina (typu pierwszego) kosztuje 4 zł, a tzw. analogi wpisane na listę (produkowane przez zagraniczne firmy) 40 zł. Uważamy, przekonywał związkowiec w imieniu swoim i kolegów, że ta lista naraża budżet na ogromne wydatki, zapomniano, że są dobre i tańsze polskie leki. Przedstawiciele ministerstwa podkreślali, że lista – to dopiero projekt, że jest w trybie konsultacji, a po wejściu w życie – jako załącznik do listy leków refundowanych będzie weryfikowana co trzy miesiące. Poinformowano też, że projekt tej listy jest zgodny ze stanowiskiem Polskiego Związku Pracodawców Przemysłu Farmaceutycznego (zrzesza on firmy zatrudniające ok. 100 tys. pracowników). MZ przygotowuje obecnie dwie duże nowelizacje: projekt ustawy o zmianie ustawy o refundacji leków i ustawy prawo farmaceutyczne. Wprowadzone w nich mechanizmy będą promować te firmy, które są przydatne dla pol-

skiej gospodarki. Tegoroczny koszt Listy 75+ to ok. 125 mln zł, w roku przyszłym przewidziano blisko 565 mln zł. Część tej kwoty zostanie – w założeniu – przeznaczona na leki tych pacjentów, którzy z braku środków ich nie wykupywali. (ID)

8.08.2016 – w gmachu Ministerstwa Zdrowia odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia pod przewodnictwem Jolanty Ochman, współprzewodniczącej ze strony związkowej. Na posiedzeniu dyskutowano na temat przebiegu prac nad utworzeniem Państwowej Inspekcji Bezpieczeństwa Żywności. Omawiano też trzy informacje:

- Narodowego Funduszu Zdrowia na temat funkcjonowania w praktyce przepisów regulujących transgraniczną opiekę medyczną;
- Ministerstwa Zdrowia na temat postępu prac nad roboczym projektem ustawy w sprawie najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników medycznych zatrudnionych w podmiotach leczniczych, oraz
- informację na temat planowanego wzrostu wynagrodzeń pracowników Narodowego Funduszu Zdrowia.

Wiceminister Rolnictwa przedstawiła projekt ustawy dotyczący powołania Państwowej Inspekcji Bezpieczeństwa Żywności w miejsce czterech obecnie istniejących instytucji nadzorujących żywność. Państwowa Inspekcja Bezpieczeństwa Żywności miałaby powstać z połączenia Inspekcji Weterynaryjnej, Państwowej Inspekcji Ochrony Roślin i Nasiennictwa oraz Inspekcji Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych. Do nowej inspekcji trafiłoby też część kompetencji Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Strona społeczna zaproponowała, by omówić projekt na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego. (ID)

30.08.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Przemysłu Lekkiego, które prowadziła Współprzewodnicząca Zespołu – Jadwiga Emilewicz – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju. Ponadto w spotkaniu stronę rządową reprezentowali: Bartłomiej Grabski – Podsekretarz Stanu w MON, Marek Zagórski – Sekretarz Stanu w MSP, Sebastian Chwałek – Podsekretarz Stanu w MSW oraz Bartosz Marczuk – Podsekretarz



Posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Przemysłu Lekkiego w dniu 30.08.2016 r.

Stanu w MRPiPS. Spotkanie zwołane zostało na wniosek strony społecznej zaniepokojonej spadkiem zamówień rządowych kierowanych do sektora przemysłu lekkiego. Podczas spotkania omówiono politykę zakupową prowadzoną przez resorty i podległe im jednostki. Jak poinformował Tadeusz Wawrzyniak, Prezes PIOT – Związku Pracodawców Przemysłu Odzieżowego i Tekstylnego, obroty branży kształtują się w granicach 18 mld zł, z tego 10 mld zł generuje przemysł odzieżowy. Udział zamówień publicznych wynosił ok. 400 mln zł, w tym 270–320 mln zł rokrocznie stanowiły zamówienia MON, reszta to głównie zamówienia MSW. Reprezentujący stronę pracowniczą Zbigniew Kaniewski (Przewodniczący Federacji NSZZ Przemysłu Lekkiego) powiedział, że na początku czerwca unieważniono zamówienia MON, teraz unieważniono unieważnienie, ale zamówień brak. Mówi się, że w ramach polskiej grupy zbrojeniowej będzie budowany sektor tekstylny-odzieżowy. *Musiście zrozumieć, że system zakupów wymaga zmiany* – przekonywał przedstawiciel resortu obrony, Podsekretarz Stanu Bartłomiej Grabski. – Praktyka nie była zła – bronili się pracodawcy, podkreślali, że muszą znać rząd wielkości ewentualnych zamówień, w firmach wszyscy czekają. Przedstawiciel MSW uspokajał, że kwoty na zakup mundurów dla policji, czy straży granicznej będą podobne jak w latach poprzednich. Na posiedzeniu Zespołu, na wniosek współprzewodniczącego za strony pracodawców przedstawiona została „Informacja MSP o planowanej konsolidacji spółek przemysłu odzieżowego”. W grę wchodzi połączenie łódzkiej fabryki Teofilów z Tekstylimpexem, instytucją handlową oraz Coratexu w Krasnymstawie z Wojewódzkim Przedsiębiorstwem Handlowym, co ma uchronić Coratex przed upadłością. Prowadząca obrady Wiceminister Rozwoju J. Emilewicz poinformowała, że w październiku br. MON zadeklaruje ile przeznaczy na zakupy w sektorze tekstylny-odzieżowym określanym jako sektor przemysłu lekkiego. (ID)

31.08.2016 – w gmachu Ministerstwa Zdrowia odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Ochrony Zdrowia, pod przewodnictwem Marii

Jolanty Ochman – Współprzewodniczącej Zespołu ze strony związkowej (NSZZ „Solidarność”). Przyjęty porządek spotkania, poza sprawami organizacyjnymi, obejmował dyskusję na temat założeń reformy *Narodowa Służba Zdrowia – Strategia Zmian w systemie ochrony zdrowia w Polsce*. Konstanty Radziwiłł, Minister Zdrowia przedstawił założenia Strategii, która przewiduje, że od 2018 r. opiekę zdrowotną będzie zapewniać Polakom Narodowa Służba Zdrowia finansowana z budżetu państwa. Reforma zakłada sukcesywny wzrost nakładów publicznych na ochronę zdrowia – do 2025 r. mają one osiągnąć 6% PKB. Następnie szef resortu zdrowia zaprezentował założenia zmian w pięciu głównych obszarach: system zarządzania i finansowania opieki zdrowotnej; organizacja leczenia szpitalnego; zwiększenie nakładów na ochronę zdrowia; podstawowa opieka zdrowotna; zdrowie publiczne. Zapowiedział likwidację Narodowego Funduszu Zdrowia oraz zmianę sposobu finansowania służby zdrowia. Poinformował także o planach utworzenia Wojewódzkich Urzędów Zdrowia, podległych pionowo ministrowi, a poziomo – wojewodom, które będą realizować zadania regionalne związane z finansowaniem świadczeń zdrowotnych. Środki na funkcjonowanie opieki zdrowotnej z budżetu państwa zostaną zabezpieczone na rachunku Państwowego Funduszu Celowego „Zdrowie”, którego dysponentem będzie Minister Zdrowia. Nowy sposób finansowania będzie dotyczył także szpitali, jednak zamiast dotychczasowego finansowania pojedynczych hospitalizacji i procedur otrzymają one ryczałt na leczenie pacjentów w określonych zakresach. Jednym z elementów reformy będzie utworzenie Urzędu Zdrowia Publicznego, mającego integrować cały rozproszony obecnie system zarządzania zdrowiem publicznym w Polsce. Zmiany nastąpią również w podstawowej opiece zdrowotnej. Pacjentów będą leczyły zespoły Podstawowej Opieki Zdrowotnej, w ramach których (z utrzymaniem samodzielności zawodowej i finansowej) będą współpracować ze sobą lekarz, pielęgniarka, położna, pielęgniarka szkolna i dietetyk. Zmiany będą wdrażane stopniowo, w sposób gwarantujący pacjentom bezpieczeństwo zdrowotne, a lecn-

com – niezakłócone funkcjonowanie. *Istotną zmianą jest to, że dostęp do świadczeń zdrowotnych w publicznym systemie ochrony zdrowia będzie uprawnień wszystkich obywateli potrzebujących pomocy, uprawnieniem obywatelskim, albo nawet szerzej – rezydentem* – wyjaśniał Minister Konstanty Radziwił. W tym także wykluczonych przez obecny system, którzy nie mają prawa do korzystania z pomocy medycznej opłacanej ze środków publicznych. Pieniądze na zdrowie w państwowym funduszu celowym, tzw. zakładce budżetowej, zastąpią to, co obecnie nazywamy powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym. Wzrost nakładów rozpocznie się od 2018 r. Obecnie publiczne wydatki na służbę zdrowia w Polsce oscylują wokół 4,6–4,8% PKB, podczas gdy średnia państw OECD to 6,7% PKB. Nasz kraj – czytamy w Strategii – jest pod tym względem nie tylko w ogonie Unii Europejskiej (przedostatnie miejsce), ale także w Europie Środkowo-Wschodniej. W naszej części kontynentu mniej niż Polska na zdrowie w przeliczeniu na głowę obywatela wydaje tylko Estonia. Sprawność systemu i zapewnienie rzeczywiście dostępnych świadczeń opieki zdrowotnej na odpowiednio wysokim poziomie możliwe jest tylko poprzez zagwarantowanie zdecydowanego wzrostu nakładów publicznych na służbę zdrowia. Wzrosną one z 4,6–4,8% do 6% w 2025 r. Takie są propozycje. Minister podkreślił, że wszystkie zmiany przygotowywane obecnie przez resort muszą być dobrze skonsultowane. (ID)

2.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Doradczego Rady Dialogu Społecznego ds. zamówień publicznych. Stronę rządową reprezentowali: Krzysztof Michałkiewicz – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Hanna Majszczuk – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów, Małgorzata Stręciwilk – Prezes Urzędu Zamówień Publicznych oraz Małgorzata Rakowska Prezes Krajowej Izby Odwoławczej. Prezes Stręciwilk poinformowała, że nadal trwają prace wdrożeniowe znowelizowanej tzw. małej ustawy Prawo Zamówień Publicznych związane z praktycznym działaniem tejże ustawy. Zaznaczyła, że w ostatnim okresie Urząd przeprowadził 7 konferencji regionalnych, w trakcie których przedstawiono zastosowanie nowych przepisów w praktyce oraz ich wykładnię prawną. Zorganizowano również wspólnie z PARP konferencję dla wykonawców, w trakcie której zwrócono uwagę na nowe kwestie związane z wdrożeniem dyrektyw europejskich. Ponadto poinformowała, że UZP jest w trakcie prowadzenia szkoleń centralnych skierowanych przede wszystkim do zamawiających.

Podkreśliła, że znowelizowana ustawa w znacznym zakresie dotyka kwestii zrównoważonych zamówień oraz stosowania klauzul społecznych. Zaznaczyła, że wielu zamawiających obecnie wykorzystuje zamówienia już na nowych zasadach. Prezes UZP zapowiedziała też powołanie w urzędzie zespołu, który zajmie się pracą nad założeniami tzw. dużej ustawy PZP we współpracy z różnymi ośrodkami jak również z Zespołem Doradczym RDS ds. zamówień publicznych. Ponadto do końca roku zostanie przygotowany raport dotyczący stosowania dobrych praktyk w zamówieniach publicznych. W dalszej części spotkania M. Stręciwilk poinformowała o stosowaniu przez administrację rządową klauzul społecznych w zamówieniach publicznych za 2015 r. Klauzule – przypomnijmy stawiają wymagania np. zatrudnienia na etat, gdy charakter pracy tego wymaga oraz wyróżniają potencjalnych wykonawców za stosowanie umów o pracę bądź zatrudnianie bezrobotnych, niepełnosprawnych, wykluczonych itp. Stosowanie klauzul społecznych ma ogromne znaczenie dla całego rynku pracy w Polsce – mówiono w dyskusji. Urząd Zamówień Publicznych monitorował i analizował na zlecenie Rady Ministrów 417 podmiotów administracji rządowej, 133 stosowały klauzule społeczne. Najczęściej dotyczyły one umowy o pracę (305 postępowań), wartość postępowań z klauzulami wynosiła 736 mln zł. Spora część klauzul była jednak niezrealizowana, bądź unieważniona z przyczyn niedoszacowania kosztów. Klauzule podrażają bowiem cały proces i często zamawiającemu brakuje środków. Reprezentujący stronę pracowniczą Zbigniew Kaniewski (Przewodniczący Federacji NSZZ Przemysłu Lekkiego) mówił, że ci przedsiębiorcy i producenci, którzy chcą stosować klauzule – przegrywają, nie są wybierani przez zamawiającego, właśnie ze względu na wyższe koszty całego przedsięwzięcia. Prezes UZP nie zgodziła się z zarzutami związkowca, podmiotów administracji rządowej one – jej zdaniem – nie dotyczą. Marek Kowalski, Przewodniczący Zespołu i ekspert Konfederacji Lewiatan zauważył, że administracja państwowa musi jednak przygotować się na wyższe koszty usług, każde działanie mające na celu polepszenie sytuacji na rynku pracy wiąże się najczęściej z podwyższeniem kosztów realizacji kontraktów. Jego zdaniem wprowadzenie obowiązkowych klauzul społecznych pozytywnie przełoży się na sytuację finansową i bezpieczeństwo zatrudnienia pracowników w Polsce i jednocześnie spowoduje podwyższenie jakości zleceń wykonywanych na rzecz zamawiających. Istotne jest, by zamawiający pamiętali także o waloryzacji toczących się kontraktów oraz przewidywali wzrost kosztów w nowo zawieranych

umowach. Rekonstrukcja budżetów w administracji publicznej i samorządowej powinna zostać dokonana w oparciu o rzeczywiste koszty zatrudnienia pracowników – obejmujące także wprowadzenie stawki 13 zł/godz. i wzrost minimalnego wynagrodzenia do 2000 zł od stycznia 2017 r. (ID)

6.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. W posiedzeniu, które prowadził Przewodniczący Zespołu – Jacek Męcina (Konfederacja Lewiatan) uczestniczyli: członkowie Zespołu i zaproszeni przez strony eksperci. Stronę rządową reprezentował Sekretarz Stanu w MRPiPS – Stanisław Szwed oraz kierownictwo Departamentu Prawa Pracy i Departamentu Rynku Pracy. Tematem spotkania był, przesłany przez MRPiPS do konsultacji społecznych, projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw. Głównym celem projektowanych zmian jest podniesienie standardów pracy tymczasowej, warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych i bezpieczeństwa prawnego pracodawców – użytkowników korzystających z usług agencji pracy tymczasowej. W trakcie trwających konsultacji powstały rozbieżności, które wymagają dalszych uzgodnień międzyresortowych. Partnerzy społeczni określili kwestie do dalszej dyskusji. Prace Zespołu nad projektem ustawy będą kontynuowane. (ID)

7.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych. Związki i pracodawcy nie uzgodnili wspólnego stanowiska w sprawie budżetu. Zasadnicza rozbieżność polegała na tym, że pracodawcy chcieli ograniczenia wydatków, głównie na świadczenia społeczne takie jak np. 500+, natomiast związki popierały tego rodzaju wydatki, a opowiadały się za zwiększeniem dochodów budżetowych, pochodzących choćby z uszczelnienia podatków. Jak podkreślała obecna na posiedzeniu Zespołu Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów Hanna Majszczyk, projekt przyszłorocznego budżetu został sporządzony zgodnie z wymogami prawa krajowego i unijnego. Odniosła się do planowanego deficytu budżetowego. Zaznaczyła, że w budżecie na 2017 r. już się nie przewiduje pożyczek do FUS, którego potrzeby wydatkowe mają być zaspokojone w formie dotacji z budżetu państwa. I ta właśnie kwestia stanowiła istotny element dyskusji w Zespole. Jak podkreślał jego Przewodniczący i członek Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Henryk Nakonieczny, związek negatywnie ocenia fakt, iż rząd nie przewiduje systemowych zmian w ubezpie-

zeniach społecznych, które pozwoliłyby na podwyższenie podstawy wymiaru świadczeń, a więc podniosłyby je w sposób trwały. Kieruje jedynie kwotę 1,4 mld zł na jednorazowe dodatki, które na wysokość świadczeń w kolejnych latach nie będą miały wpływu. Hanna Majszczyk zaznaczyła, że zmiany dotyczące wieku emerytalnego mają wejść w życie dopiero w czwartym kwartale 2017 r. Inną kwestią istotną dla związków zawodowych były wynagrodzenia w sferze budżetowej. Ich podwyżka ma być utrzymana na poziomie zerowym, choć MF podkreśla, że wzrosną one o 1,3%. W opinii „Solidarności”, problem polega właśnie na tym, że o owych podwyżkach w budżetowce mają decydować kierownicy poszczególnych jednostek. Nie wiadomo według jakiego klucza i w jakiej formie będą je przyznawać. Kolejnym tematem poddanym w wątpliwość na posiedzeniu Zespołu jest, zapisane w projekcie przyszłorocznego budżetu, finansowanie staży pielęgniarskich i lekarskich oraz lekarskich rezydentur z Funduszu Pracy. Fundusz ten ma inny cel, a jest nim przeciwdziałanie i zwalczanie bezrobocia. Staże należy zatem z niego, zdaniem partnerów społecznych, wyłączyć. Hanna Majszczyk odniosła się do projektowanego zwiększenia dochodów budżetowych wynikających zarówno z nowych rozwiązań jak np. podatek od handlu, jak i w związku z klauzulą o unikaniu opodatkowania (weszła w życie w połowie lipca), uszczelnieniem systemu ściągальności VAT, czy wprowadzeniem tzw. pakietu paliwowego mającego za cel eliminację szarej strefy w tej dziedzinie. Wydatki na świadczenie 500+ stały się w zespole budżetu przedmiotem krytyki ze strony organizacji pracodawców. W 2017 r. z budżetu państwa ma być na nie przeznaczone 23 mld zł. Zdaniem Pracodawców RP można byłoby tę kwotę zmniejszyć wprowadzając próg dochodowy dla drugiego i kolejnych dzieci. Natomiast w opinii związków zawodowych, świadczenie to przekłada się na wzrost dochodów budżetu ze względu na wzrost konsumpcji i pozytywnie wpływa na rozwój gospodarczy. Partnerzy

Posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych w dniu 7.09.2016 r.



społeczni rozmawiali także o inwestycjach samorządów i dochodach budżetu środków europejskich. Jak podkreślali przedstawiciele pracodawców, będzie to wymagało od samorządów zaangażowania także środków własnych. Tymczasem według resortu finansów to właśnie one w pewien sposób stabilizują budżet. Według pracodawców, przy deficycie 2,9% wystarczy drobne wahnięcia w wydatkach samorządowych, żeby została przekroczona granica 3%, co grozi nałożeniem na Polskę procedury nadmiernego deficytu. MF odpowiadało, że liczy na zwiększone dochody z podatków, czego efekty już są widoczne. Do tej kwestii odnieśli się też eksperci „Solidarności” zauważając, że były obietnice obniżenia podstawowej stawki VAT z 23 do 22%, a obniżonej z 8 do 7%. Hanna Majszczyk wyjaśniła, że budżet musi ponosić znaczne wydatki socjalne jak np. świadczenie 500+ czy darmowe leki dla seniorów po 75. roku życia. Dlatego też obniżenia stawek VAT na 2017 r. się nie planuje. Podsumowujący dyskusję, przedstawiciele organizacji pracodawców zaznaczyli, że budżet państwa nie jest wyizolowany z całego systemu mającego zapewnić stabilność finansów publicznych na wiele lat. Dlatego przy dzisiejszej dobrej koniunkturze należy oszczędzać, by za rok czy dwa, gdy koniunktura będzie gorsza, było z czego korzystać. Dlatego projektowane utrzymywanie się na krawędzi deficytu, jest w ich ocenie, błędne. W opinii związków zawodowych, generowane przez przyszłoroczny budżet wydatki nie będą nadmiernie wysokie, więc trudno odstąpić im od postulatów podwyżek w sferze budżetowej, zmian w PIT czy odpowiedniej, systemowej waloryzacji rent i emerytur. (AG)

7.09.2016 – w CPS „Dialog” w Warszawie odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problematycznego ds. projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Spotkanie, które prowadził przewodniczył Zespołu – Jerzy Wielgus (NSZZ „Solidarność”) odbyło się z udziałem stałych członków Zespołu oraz zaproszonych ekspertów, w tym posła na Sejm RP – Łukasza Schreiber – upoważnionego do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej (projekty obu ustaw wniósł do Sejmu właśnie poseł Łukasz Schreiber oraz poseł Wojciech Murdzek). Poselskie projekty ustaw: o Krajowej Administracji Skarbowej oraz Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej wpłynęły do Sejmu 3.06 br. a w dniu 5.09 br. zostały skierowane do I czytania na posiedzeniu Sejmu. Stworzenie KAS to –

w założeniu – ważny krok, który ma m.in. służyć lepszemu ściganiu nadużyć podatkowych i usprawnić obsługę podatników. Projekty ustaw zakładają konsolidację administracji podatkowej, kontroli skarbowej i Służby Celnej. Na posiedzeniu dyskutowano o kwestiach najbardziej nurtujących przedstawicieli związków zawodowych, w tym kwestii zatrudnienia, wynagrodzeń i ewentualnych zwolnień. (ID)

12.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu ds. usług publicznych. Tematem były przepisy dotyczące pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz instytucji kultury. Jak przypomniał na wstępie przedstawiciel OPZZ, pracownicy np. domów dziecka czy pogotowia opiekuńczego, od 2014 r. utracili uprawnienia wynikające z karty nauczyciela, co, zdaniem związku, spowodowało, że ich dotychczasowy dorobek zawodowy legł w gruzach. Chodziło o 1500 osób. W 2015 r. w Sejmie złożono projekt ustawy, w której przewidywano przywrócenie im statusu wynikającego z Karty Nauczyciela. Nie było jednak dalszego ciągu tej propozycji. W 2016 r. ZNP, ale także NSZZ „Solidarność” odbyły spotkania z Wiceministrem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisławem Szwedem, wnioskując, by tamte zapowiedzi zrealizować. Ale i w tym wypadku na Radzie nic się nie dzieje. Jak mówił przedstawiciel FZZ, efektem jest obniżenie pracownikom wskazanych placówek wynagrodzenia, wydłużenie o 50% czasu pracy, odebranie części urlopu, uprawnień socjalnych np. związanych z odpisem na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Nie można też, zgodnie z prawem, przenieść tych osób do szkół, nawet gdyby lokalne samorządy wyraziły taką wolę. Jest to bowiem możliwe tylko wtedy, gdy placówka opiekuńcza jest zlikwidowana, a tak się nie dzieje. Przedstawiciele Krajowej Sekcji Oświaty NSZZ „Solidarność” powołali się na umowę społeczną zawartą w przeszłości z pracownikami placówek opiekuńczo-wychowawczych, która powinna być dotrzymana, a z której wynikało, że do końca swojego zatrudnienia mieli podlegać Karcie Nauczyciela. Obecny na posiedzeniu Zespołu Wiceminister Pracy Krzysztof Michałekiewicz zaznaczył, że resort od 2014 r. zajmuje się placówkami opiekuńczo-wychowawczymi. Stwierdził, że przekazanie ich do Ministerstwa Pracy spowodowało, że placówki te przekształciły się w małe, rodzinne jednostki, co jest korzystne dla podopiecznych. I na to trzeba też zwrócić uwagę. Dodał, że nie są to więc już placówki edukacyjne i nie pracują w nich nauczyciele. Zdaniem Wiceministra, przywrócenie im pracownikom prawa do korzystania z Karty Nauczyciela spowoduje

zróznicowanie wynagrodzeń, czasu pracy i rozmaitych uprawnień osób zatrudnionych obok siebie. Przedstawicielka Ministerstwa Edukacji zaznaczyła, że dziś nie wiadomo dokładnie, o jaką grupę osób chodzi. Nie ma też pewności czy pracownicy tych placówek byłiby zadowoleni ze zmian, bo w niektórych samorządach zawarto z nimi korzystne układy zbiorowe. Ostatecznie zadeklarowała, że przy stole branzowym w MEN sytuacja ta może zostać zdiagnozowana z udziałem związków zawodowych wypracowane rozwiązanie, być może także przewidujące jakąś formę rekompensaty dla tych, którzy stracili na zmianach. Drugim tematem posiedzenia Zespołu było rozpoczęcie prac nad wypracowaniem ponad zakładowego układu zbiorowego dla pracowników placówek kultury. Prezes ZASP Olgierd Łukaszewicz mówił, że ZASP zastanawia się nad przywróceniem mu charakteru związku zawodowego. Dziś bowiem nie ma nic do powiedzenia w sprawach pracowniczych. *Polska jest jedynym krajem Europy, w którym nie ma zachowanych mechanizmów dialogu społecznego wśród tzw. pracowników żywego planu* – podkreślił Łukaszewicz. Dodał, że w wypadku innych państw zarządzający placówkami kultury są także w związkach zawodowych, podobnie jak np. aktorzy. Pracodawcą pozostaje natomiast minister kultury. Obecni na posiedzeniu Zespołu przedstawiciele Ministerstwa Kultury zadeklarowali, że resort jest otwarty w kwestii rozpoczęcia prac w celu ewentualnego zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego, który jednak uwzględniałby specyfikę różnych instytucji kultury (np. muzea). Według resortu dyskusyjne jest jednak, czy minister byłby tu pracodawcą. Często byłyby nimi raczej instytucje kultury reprezentowane przez ich dyrektorów. Ostatecznie, przedstawiciele resortu zadeklarowali, że zorganizują spotkanie w celu utworzenia zespołu, który rozpocząłby prace nad układem.

W tym celu, zwrócił się o wskazanie jego uczestników ze strony związkowej. Na posiedzeniu Zespołu rozważano także możliwość powołania Zespołu ds. kultury w ramach Rady Dialogu Społecznego. Wstępnie uznano, że taki wniosek ma być przygotowany i skierowany do Rady. (AG)

13.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. Prowadził je Przewodniczący Zespołu – Jacek Męcina (Konfederacja Lewiatan) uczestniczyli: członkowie Zespołu i zaproszeni przez strony eksperci. Stronę rządową reprezentował Sekretarz Stanu w MRPiPS – Stanisław Szwed oraz kierownictwo Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego. Tematem spotkania była nowelizacja ustawy o związkach zawodowych. Projekt był przedmiotem konsultacji społecznych i strona rządowa, biorąc pod uwagę zgłoszone uwagi, przedstawiła jego kolejną wersję. Historia tej nowelizacji jest długa i burzliwa. Zdaniem pracodawców, mimo kilku miesięcy prac w Zespole RDS ds. prawa pracy oraz zgłaszanych przez nich propozycji rząd skłania się bardziej do wizji prezentowanej przez stronę związkową. Dwie największe organizacje pracodawców – Pracodawcy RP i Konfederacja Lewiatan zajęły identyczne stanowisko w tej sprawie (przesłane 9.09 br. do Stanisława Szweda, Sekretarza Stanu w MRPiPS). W konkluzji zapewniają, że zależy im na rozwoju dialogu zakładowego, jednak w warunkach zachowania równowagi stron, która – ich zdaniem – została naruszona. *Nowe regulacje – stwierdzają – są również niezgodne ze standardami międzynarodowymi i dlatego przy dalszym utrzymaniu tych propozycji rozważamy wniesienie skargi do MOP.* Podstawowym celem nowelizacji ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych jest objęcie tzw. prawem koalicji to znaczy prawem tworzenia

Posiedzenie Plenarne RDS w Kancelarii Prezydenta RP w dniu 19.10.2016 r.



Fot. CPS „Dialog”

i wstępowania do organizacji związkowych wszystkich osób świadczących osobiście pracę za wynagrodzeniem, bez względu na podstawę zatrudnienia. Nowelizacja ma umożliwić tworzenie i wstępowanie do związków zawodowych osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych np. umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług (do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu) czy umowy o dzieło, a także osobom prowadzącym jednoosobowo działalność gospodarczą (tzw. osobom samozatrudnionym) wykonującym osobiście pracę na rzecz danego podmiotu na podstawie umowy. Konieczność rozszerzenia prawa koalicji nie budzi u pracodawców zastrzeżeń. Wątpliwości rodzą propozycje towarzyszące rozszerzeniu tego prawa. Według Lewiatana chodzi np. o:

- przyznanie wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową (pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnionym) zrzeszonym w związkach zawodowych, identycznych uprawnień, jakie przysługują obecnie działaczom związkowym i zrzeszonym w związkach zawodowych;
- rozszerzenie obowiązku finansowania działalności związkowej na pracodawców, którzy nie zatrudniają pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy;
- uzależnienie uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej od łącznej liczby członków tej organizacji, mających status osób wykonujących pracę zarobkową. Wskutek nowelizacji obowiązowałyby znacznie bardziej liberalny niż obecnie, wymóg zrzeszania 10 członków wykonujących pracę zarobkową (tzn. niekoniecznie będących pracownikami);
- przyznanie organizacjom związkowym złożonym tylko z osób wykonujących pracę zarobkową prawa do zawierania układów zbiorowych pracy. Automatyczne rozszerzenie możliwości zawierania układów zbiorowych pracy przez niepracownicze związki zawodowe nie uwzględni celu tworzenia układów zbiorowych. Są one bowiem zawierane dla pracowników, a jedynie przy okazji dla osób zatrudnionych na innej podstawie.

Te uwagi Lewiatana dzielają także inni pracodawcy. Związkowcy OPZZ w stanowisku z 6.09 br. podkreślają, że w nowym projekcie uwzględniono wiele zastrzeżeń zgłaszanych przez nich wcześniej, jednak są w nim zapisy, których wprowadzenie w znaczący sposób utrudni wykonywanie zadań oraz celów organizacji związkowych, związanych z reprezentowaniem interesów osób wykonujących pracę zarobkową. Lista zastrzeżeń, omawianych podczas posiedze-

nia Zespołu jest długa. NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenił kierunek proponowanych w rządowym projekcie zmian w ustawie o związkach zawodowych. Związek oczekuje jednak, że uwzględnione zostaną postulaty wynikające ze stanowiska „Solidarności” omawianego w Zespole. Jest ich kilka, tak np. poważne zastrzeżenie związkowców budzi brak określenia bazy (mianownika), od której liczona będzie liczba członków związku na potrzeby stwierdzenia jego reprezentatywności, czy kwestia tajemnicy przedsiębiorstwa (art. 28 projektu ustawy). Definicja jest tak szeroka, że pracodawca może łatwo uchylić się od ujawnienia związkowi wielu istotnych dla jego działalności informacji. Pewne obawy budzi także szerokie rozszerzenie prawa koalicji. *Nie wiemy tak do końca dokąd to nas zaprowadzi* – mówił Sławomir Adamczyk z „Solidarności”. Wiceminister Szwed był nieco rozczarowany. *Liczyłem, że będzie więcej porozumienia* – ocenił. Zapewnił, że resort przeanalizuje wszystkie uwagi, jak podkreślił – bez akceptacji „na dole” projekt nie ma sensu. *Mamy bardziej usatysfakcjonowaną stronę związkową i mniej – stronę pracodawców* – podsumował Przewodniczący Zespołu Jacek Męcina. Jego zdaniem teraz tylko po stronie rządu leży możliwość modyfikacji projektu, tak aby realizował postulat rozszerzenia prawa koalicji bez ingerencji w koszty funkcjonowania przedsiębiorstw oraz w rzeczywisty sposób wspierał dialog na poziomie zakładowym. Nieuwzględnienie przez rząd postulatów pracodawców oznacza chaos prawny i trudności w tworzeniu porozumień na poziomie zakładu pracy, a także trudności w dialogu na poziomie firmy. W dalszej części spotkania strona pracowników i pracodawców Zespołu podjęła inicjatywę legislacyjną Rady Dialogu Społecznego przedstawiając projekt w sprawie wydłużenia terminów na odwołanie oraz wprowadzenie do Kodeksu pracy rozwiązań promujących alternatywne rozwiązanie sporów. Partnerzy społeczni stoją na stanowisku, że obowiązujący 7-dniowy termin na odwołanie się od wypowiedzenia umowy o pracę nie zawsze pozwala pracownikowi na rozsądne rozważenie wszystkich okoliczności sprawy. W projekcie ustawy przyjęto termin 14–21 dni oraz możliwość wystąpienia z wnioskiem o mediację. Polega ona na przyznaniu pracownikowi równorzędnej pozycji w budowaniu relacji z pracodawcą. Natomiast dla pracodawcy mediacja okazuje się efektywnym, pod względem czasowym i kosztowym, narzędziem rozwiązywania sporów. W tej relacji pracodawca przestaje być ostatnią instancją, a sąd jedyną drogą uzyskania sprawiedliwości. (ID)

15.09.2016

– w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium, a następnie posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego, które prowadził Piotr Duda, Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. W obradach uczestniczyli Wiceprzewodniczący Rady Dialogu: Jan Guz, Przewodniczący OPZZ; Dorota Gardias, Przewodnicząca FZZ; Henryka Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan; Jerzy Bartnik, Prezes Związku Rzemiosła Polskiego; Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC; Iwona Sroka, Wiceprezydent Pracodawców RP w zastępstwie Andrzeja Malinowskiego, Prezydenta Pracodawców RP. Stronę rządową reprezentowała Elżbieta Rafalska, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Wiceprzewodnicząca Rady Dialogu Społecznego; Paweł Szałamacha, Minister Finansów; Konstanty Radziwiłł, Minister Zdrowia; Andrzej Adamczyk, Minister Infrastruktury i Budownictwa; Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Hanna Majszczyk, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów; Jerzy Kwieciński, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju; Jakub Skiba, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji; Grzegorz Tobiszowski, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Energii; Marzena Drab, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej i Mikołaj Wild, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Skarbu Państwa. W obradach udział wzięli również: Zbigniew Ryfka, Zastępca Głównego Inspektora Pracy; Agnieszka Lenartowicz-tysik Przedstawiciel Prezydenta RP. Zgodnie z programem spotkania przyjęto Uchwałę: Uchwałę nr 14 Rady Dialogu Społecznego w sprawie zmiany Uchwały nr 13 w sprawie zatwierdzenia projektu planu finansowego Biura Rady na 2017 r.; Uchwałę nr 17 strony pracowników i strony pracodawców

Posiedzenie Plenarne RDS w dniu 15.09.2016 r.



Fot. CPS „Dialog”

Rady Dialogu Społecznego w sprawie ustawy z dnia 5 września 2016 r. o umowach koncesji na roboty budowlane lub usługi. Kolejnym punktem posiedzenia była informacja dotycząca projektu ustawy budżetowej na 2017 r., którą przedstawił Minister Paweł Szałamacha. Poinformował, że *ustawa budżetowa będzie pierwszą autorską ustawą przygotowaną przez rząd PiS, która realizuje dwa podstawowe cele: program społeczno-gospodarczy rządu oraz odpowiedzialność finansową państwa*. Zaznaczył, że po przedstawieniu projektu ustawy budżetowej opinii publicznej reakcja rynków finansowych była spokojna z uwagi na wiarygodne dane. Przypomnił, że dochody wyniosą 324 mld zł, wydatki 383 mld zł a łączny deficyt wyniesie około 59 mld zł. Mimo zwiększonych wydatków deficyt sektora finansów publicznych nie przekroczy unijnego limitu 3% PKB. Nadmienił, że realizacja programu rządu możliwa będzie dzięki trwającemu procesowi odbudowy wpływów podatkowych państwa i uszczelnianiu systemu podatkowego. Głównym zadaniem realizowanym po stronie wydatkowej budżetu państwa jest zapewnienie finansowania, zapoczątkowanego w kwietniu 2016 r., Programu Rodzina 500+ jak również programu bezpłatnych leków dla seniorów powyżej 75. roku życia. Poinformował również o zwiększonych wydatkach m.in. na obniżenie wieku emerytalnego (IV kw. przyszłego roku), na infrastrukturę transportu lądowego i kolejowego, na restrukturyzację górnictwa węgla kamiennego i na obronę narodową. Następnie Przewodniczący Zespołu Problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, Henryk Nakonieczny (NSZZ „Solidarność”), przedstawił informacje z posiedzenia Zespołu, w trakcie którego był omawiany projekt ustawy budżetowej. Zaznaczył, że na forum Zespołu stronie społecznej nie udało się wypracować wspólnej propozycji. Minister Elżbieta Rafalska podkreśliła, że żaden dotychczasowy rząd nie sfinansował tak ambitnych zadań społecznych. Dodała, iż rozpatrując budżet na poziomie pewnych zadań szczegółowych zawsze można znaleźć zadanie, którego poziom finansowania nie będzie wystarczający. Podkreśliła, że jako Minister odpowiedzialny za funkcjonowanie funduszu pracy *zna cele i jego zadania i jest za tym, aby był przeznaczony zgodnie z ustawą a nie z funduszem celowym*. Zaznaczyła, że *nie podobą się mrożenie funduszu świadczeń socjalnych, które mrożone jest od lat, ale należy spojrzeć globalnie na wydatki społeczne, które są i nie można wszystkich zadań i obciążeń dla budżetu wprowadzać w pierwszym roku budżetowym przygotowywanym przez*

obecny rząd. Zauważyła, że przez całe lata nakłady na politykę rodzinną rosły o dziesiątki punktu procentowego. Obecnie, zabezpieczając finansowanie całoroczne programu wsparcia rodzin w wychowaniu dzieci, nakłady na politykę rodzinną wzrosły o ponad 1 p.p., co nie zdarzyło się w ciągu całego okresu transformacji. W dalszej części spotkania, Przewodniczący RDS odnosząc się do projektu Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju poinformował, że w ramach Rady zostanie powołany zespół doraźny, którego zadaniem będzie wypracowanie wspólnego stanowiska do przedmiotowego projektu. Wiceminister Rozwoju Jerzy Kwieciński przedstawił informację na temat Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Poinformował, że ważne jest, by w konsultacjach wzięło udział jak najwięcej podmiotów, dlatego istotną ich częścią będą regionalne konferencje poświęcone poszczególnym obszarom projektu SOR. Oprócz tego odbywają się konsultacje w wybranych powiatach we wszystkich województwach. Ostateczny projekt SOR zostanie przedłożony Radzie Ministrów w październiku br. Wyraźnie zaznaczył, że *resort będzie czekał na opinię Rady Dialogu Społecznego i rząd nie przyjmie ostatecznego dokumentu bez wzięcia pod uwagę opinii Rady*. Na zakończenie spotkania Przewodniczący P. Duda poinformował, że z dniem 24 października br. upływa kadencja przewodniczącego Rady. Zaznaczył, iż przewodnictwo w Radzie na kolejny rok obejmie przedstawiciel strony pracodawców. Poinformował również, że Prezydium RDS podjęło decyzję, iż prace nad zmianami ustawy o RDS w części dotyczącej WRDS zostają odłożone do czasu rewizji ustawy. W związku z powyższym strona rządowa zadeklarowała wycofanie projektu nowelizacji ustawy. (I2)

16.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego. Jednym z tematów była kwestia nauki z zakresu stosunków pracy i dialogu społecznego. Partnerzy społeczni zgodnie uznali, że skierują do Prezydium Rady Dialogu Społecznego wniosek, by w szkołach ponadgimnazjalnych prowadzone były zajęcia o tematyce związanej ze stosunkami pracy oraz funkcjonowaniem dialogu społecznego. Uznali, że jest to istotny element edukacji młodych ludzi, który pozwoli na kształtowanie właściwych postaw społecznych, wzmocnienie aktywności obywatelskiej, ale też na odpowiednie funkcjonowanie na rynku pracy. Tym samym, możliwe będzie pokazywanie prac, które prowa-

dzone są w instytucjach dialogu społecznego, bo mają one praktyczne znaczenie dla życia obywateli. (AG)

19.09.2016 – w Ministerstwie Zdrowia odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Ochrony Zdrowia. Tematem obrad były kwestie pracownicze (wynagrodzenia, zasoby kadrowe) w kontekście założeń reformy: Narodowa Służba Zdrowia – Strategia zmian w systemie ochrony zdrowia w Polsce; informacja Ministerstwa Zdrowia na temat zabezpieczenia opieki pielęgniarskiej dla społeczeństwa; informacja Ministerstwa Zdrowia na temat prac Zespołu ds. opracowywania zmiany systemu kształcenia podyplomowego lekarzy i lekarzy dentyków. Po burzliwym posiedzeniu, któremu przewodniczył Podsekretarz Stanu w MZ Piotr Warczyński, kilka osób na znak protestu pozostało w ministerstwie. (ID)

21.09.2016 – w CPS „Dialog” obradował Zespół Trójstronny ds. Branży Energetycznej, przewodniczył Janusz Śniadecki, współprzewodniczący ze strony związkowej (OPZZ). Omawiano m.in. problemy związane z polityką energetyczną, przedstawił je Andrzej Piotrowski, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Energii. Chodził np. o koncepcję rozwoju transportu – produkcję na masową skalę samochodu elektrycznego, łączenie energetyki z górnictwem. (...) Czy rząd chce ratować górnictwo kosztem energetyki? – pytał jeden z dyskutantów, wysokie opłaty klimatyczne i kłopoty z tworzeniem warunków dla realizacji polityki klimatycznej zgodnej z unijnymi wymogami itp. Te trudne problemy uzasadniają – według członków zespołu – powołanie zespołu roboczego ds. wypracowania strategii działania branży energetycznej. Będzie to kolejny twór tego typu, kontynuowane są bowiem prace zespołu roboczego ds. bhp przy urządzeniach energetycznych. Problem jest istotny, gdyż powszechnie stosowany outsourcing powoduje poważny wzrost wypadkowości. Zespół opracował nawet (wyręczając innych) projekt rozporządzenia w tej sprawie zmieniając obowiązujące rozporządzenie Ministra Gospodarki z 28.03.2013 r. Kolejny wątek dotyczył standardów funkcjonowania w branży energetycznej. Tworzą je m.in. układy zbiorowe pracy. Energetyka jako pierwsza branża opracowała ponadzakładowy układ zbiorowy już w 1993 r. Jednak dwa lata temu (8.10.2014 r.) pracodawcy w większości spółek energetycznych np. Tauron wytwarzanie, czy PGE poinformowali centrale związkowe o wypowiedzeniu ponadzakładowego układu, rozwiązano też w energetyce większość związków

pracodawców, co uniemożliwia jakiegokolwiek pertraktacje układowe. W ocenie związkowców dialog „energetyczny” na poziomie krajowym został zerwany. Potrzebny jest nowy ponadzakładowy układ, bo pracodawcy obecnie wypowiadają układy zakładowe. Mówiła o tym Grażyna Świerczyńska (członek KK NZSS „Solidarność”) – wypowiedziano układ w zakładzie energetycznym z zagranicznym kapitałem, grupa Veoria w Łodzi. Wywołało to protesty, bo spółka ma się dobrze – przynosi 100 mln zł zysku rocznie. Pat układowy odbija się na dialogu. Wprawdzie pracodawcy przedstawili pozytywnie przebieg dialogu w poszczególnych spółkach i koncernach zapewniając o jego wspieraniu i kontynuacji rozmów ze związkami, ale strona związkowa wskazała na przypadki braku efektywności prowadzonego dialogu, tj. niezrealizowanie postanowień dotychczasowych porozumień, pomijanie strony pracowniczej przy konsultacjach w sprawach ważnych dla branży itp. Są jednak także pozytywne przykłady. *Dialog społeczny w Grupie Energa poprawił się o sto procent* – ocenił Roman Rutkowski, współprzewodniczący Zespołu ze strony związkowej, Przewodniczący Krajowej Sekcji Energetyki NSZZ „Solidarność”. *Nie mamy żadnego sporu zbiorowego* – informowała Mariola Zmudzińska Wiceprezes Energii. (ID)

21.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. Stronę rządową reprezentował Sekretarz Stanu w MRPiPS Stanisław Szwed. Dyskutowano nad projektem o zmianie ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. W projekcie ustawy nie znalazła się żadna propozycja pracodawców. *Nasza argumentacja nie została w ogóle wzięta pod uwagę* – ocenia dr Grzegorz Baczewski z Konfederacji Lewiatan. Pracodawcy proponowali np. maksymalne wydłużenie zatrudnienia pracownika tymczasowego do 24 miesięcy, ale pod warunkiem zatrudnienia go w tym czasie na umowie o pracę oraz zatrudnienia do 12 miesięcy przy stosowaniu umów prawa cywilnego lub mieszanych. Przedstawiciele Polskiego Forum HR i Konfederacji Lewiatan uważają, że podczas spotkania Zespołu RDS ds. prawa pracy w sprawie regulacji rynku pracy tymczasowej zaprzepaszczono szansę na wypracowanie zrównoważonych rozwiązań w tym zakresie. Nadużywanie umów cywilnoprawnych jest jedną z największych bolączek rynku pracy tymczasowej (i nie tylko) – ponad 50% pracowników tymczasowych w Polsce zatrudnianych jest dziś w tej formule. Dla porównania agencje zrzeszone w Polskim Forum HR, które zatrudniają ponad 30% wszystkich

pracowników tymczasowych w Polsce, tylko w przypadku 8% stosują umowy cywilne. Obecna propozycja rządowa zakłada jednolity, 18-miesięczny okres zatrudnienia pracownika tymczasowego niezależnie od rodzaju umowy. Drugim elementem propozycji rządowej, budzącym ogromne kontrowersje wśród pracodawców jest nałożenie na agencje obowiązku wydłużenia umowy, która obecnie uległa rozwiązaniu z pracownicą po upływie 3. miesiąca ciąży, do dnia porodu. Propozycja ta nie bierze pod uwagę specyfiki zatrudniania w formie pracy tymczasowej, której podstawową cechą jest pośredniczenie w powierzaniu pracy zleconej przez podmiot zewnętrzny. Zdaniem przedstawicieli Lewiatana, przy tej propozycji całe ryzyko gospodarcze i związane z nim koszty w całości zostają przerzucone na agencję podczas kiedy z jej istoty wynika, że zatrudnienie tymczasowe trwać może tak długo jak wynika to ze zgłoszonego zapotrzebowania na pracę przez pracodawcę-użytkownika. Kobiety stanowią 47% wszystkich pracowników tymczasowych, z czego 41% to osoby poniżej 26. roku życia a jest to grupa ponad 150 tys. kobiet. Ani agencje, ani pracodawcy-użytkownicy nie chcą brać na siebie ryzyka wzrostu kosztów zatrudnienia w sytuacji wprowadzenia omawianego przepisu. Nowelizacja miała wprowadzić wyższe standardy na rynku pracy tymczasowej, wprowadza – w opinii pracodawców – uciążliwe ograniczenia. (ID)

26.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Doraźnego RDS ds. zamówień publicznych. Uczestniczyli przedstawiciele MRPiPS, MF, MR, Ministerstwa Cyfryzacji oraz Urzędu Zamówień Publicznych. Omawiano m.in. aktualny stan prac nad nowym prawem zamówienia publiczne w Ministerstwie Cyfryzacji. Resort przedstawił też informacje na temat prac nad nową (tzw. dużą) ustawą Prawo Zamówień Publicznych. Poinformowano, że największym wyzwaniem dla projektowanej regulacji jest proces elektroniczacji zamówień, w tym zakresie resort będzie uczestniczył w przygotowywaniu projektu ustawy. *E-zamówienia* – mówiła Agnieszka Lipska z Ministerstwa Cyfryzacji, *będą obowiązywać od października 2018 r., a wcześniej – od kwietnia 2017 r. wymóg ten będzie dotyczył tzw. centralnego zamawiającego*. Do 27.11.2018 r. ma być też wdrożona dyrektywa o e-fakturach, ich stosowanie zmniejsza w obrocie gospodarczym koszty transakcyjne. Resort przy zamówieniach publicznych stosuje klauzule społeczne, premiuje wykonawców, którzy wykazują dbałość o dobro wspólne i zasady praworządności. A tam, gdzie to za-

sadne np. przy czynnościach polegających na serwisowaniu urządzeń, zatrudniają na umowę o pracę. Po tzw. małej nowelizacji ustawy Prawo Zamówień Publicznych z 28.07.2016 r. wypracowuje się nowe rozwiązania. Przygotowano np. w resorcie zestaw klauzul, które mają ułatwiać zamawiającym opracowanie prawidłowej umowy pozwalającej na dobrą współpracę z wykonawcą. Dotyczą np. wdrażania samego oprogramowania bądź dostarczania też infrastruktury. Chodzi o wsparcie tych podmiotów, które nie mają dostatecznej wiedzy, aby sporządzić prawidłową umowę. Stąd zdarza się, że standardy umów są nadmiernie wysokie, nazbyt restrykcyjne. Wykonawca projektu zamiast skupić się na jego realizacji, poświęca czas na przygotowanie obrony przed ewentualnymi roszczeniami. Zdaniem związkowców partnerskie stosunki między składającymi zamówienia publiczne na systemy informatyczne, a ich wykonawcą mają zasadnicze znaczenie dla efektu zamówienia. Umowa nie może więc zawierać samych mechanizmów sanacyjnych, powinna być tak skonstruowana, aby umożliwić i ułatwić efektywną współpracę między stronami. Zespół przegłosował stanowisko strony społecznej w sprawie stosowania w sektorze zamówień publicznych prawa korzystnego dla rynku pracy. Ma obowiązywać do czasu uchwalenia nowej, dużej ustawy Prawo Zamówień Publicznych, tj. do końca 2018 r. Do tego czasu ma też funkcjonować Zespół ds. zamówień publicznych. (ID)

27.09.2016 – odbyło się spotkanie Grupy Roboczej ds. Edukacji Zawodowej powołanej przez Zespół Trójstronny ds. Przemysłu Lekkiego. Miało ono charakter organizacyjny i omówiony został plan działania na najbliższy rok szkolno-akademicki. Podstawą dyskusji było sprawozdanie z Ogólnopolskiej konferencji „Kadry Dla Innowacyjnego Włókiennictwa i Przemysłu Mody – potrzebne od zaraz!” Problem braku fachowców jest jednym z największych problemów branży i próbie rozwiązania tej kwestii będą poświęcone prace Grupy Roboczej. Przed branżą stoją dwa zadania: jak zachęcić młodzież do nauki w Szkołach Przemysłu Mody – rola doradztwa zawodowego oraz określić program kształcenia adekwatny do oczekiwań przedsiębiorców i rynku. (ID)

28.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się nadzwyczajne posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia. Było ono poświęcone zmodyfikowanej propozycji regulacji określającej sposób ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Minister Zdrowia przedstawił zmiany, w projekcie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych, które w stosunku do poprzedniej wersji różnią się tym, że ustawa swym działaniem obejmie również zawody niemedyczne oraz, że wynagrodzenie pracownika wykonującego zawód medyczny zostanie podwyższone od dnia 1 lipca 2017 r., a nie od 1 lipca 2018 r. Strona społeczna Zespołu z zadowoleniem przyjęła kierunek zmian zaproponowany w nowym projekcie. Projekt zostanie skierowany do konsultacji w trybie ustawowym. Projekt wprowadza minimalne kwoty dla pracowników medycznych: kwota bazowa, czyli podstawa to 3,9 tys. brutto (przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2015 r.). Tyle miałby zarabiać lekarz bez specjalizacji, lekarz z II stopniem specjalizacji 4953 zł (1,27), a pielęgniarka albo położna ze specjalizacją 2847 zł (0,75), bez specjalizacji 2496 zł (0,64), tyle samo byłoby np. dla fizjoterapeutów, lub techników medycznych ze średnim wykształceniem. *Państwo dziś nie reguluje płac – mówił Minister Konstanty Radziwił, interwencja państwa dotyczy tylko płacy minimalnej, aby nikt nie pozostawał za bardzo w tyle.* Przedstawiciel Lewiatana uznał, że ustawa to „absolutne minimum przyzwoitości”, a Maria Ochman, współprzewodnicząca Zespołu ze strony związkowej i Przewodnicząca Sekretariatu Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność” oceniła, że projekt ustawy to krok w dobrym kierunku, ale nie spełnia do końca oczekiwań. (ID)

31.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu ds. ubezpieczeń społecznych. Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Marcin Zieleniecki omówił propozycje zmian w ustawie o Funduszu Ubezpieczeń Społecznych dotyczące waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych. Zaznaczył, że dotychczas, gdy stosowano prostą waloryzację procentową, stopniowo rosła rozpiętość między świadczeniami. Dlatego, początkowo, na 2017 r. zaplanowano w budżecie państwa środki na jednorazowy dodatek, którego wysokość miała podwyższyć niższe świadczenie. Efektem byłoby jednak to, że owo finansowe wsparcie nie miałoby żadnego wpływu na wysokość rent i emerytur w kolejnych latach. Dlatego resort zdecydował się zaproponować rozwiązanie systemowe, które jednakże ma ograniczyć się do środków zagwarantowanych już wcześniej w budżecie na świadczenia emerytalno-rentowe. Jest to podwyżka najniższych świadczeń do 1000 zł brutto. Do takiej

kwoty mają wzrosnąć emerytury i renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Najniższe renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy wzrosłyby do kwoty 750 zł brutto. Niezależnie będzie stosowana waloryzacja na dotychczasowych zasadach, powiązana z inflacją oraz realnym wzrostem płac. Przewidziano jednak modyfikację polegającą na tym, że najniższe podwyżki związane z waloryzacją procentową nie mogłyby być niższe niż 10 zł. Jak zaznaczył Wiceminister, skorzystają na tym osoby otrzymujące świadczenia do kwoty 1369,86 zł. Natomiast z podwyżki do 1000 zł skorzystają ci, których świadczenia wynoszą od 882,56 zł do 1000 zł. Nie zostaną tym rozwiązaniem objęte osoby, które nie mają wypracowanego stażu emerytalnego. *To pewien problem, ale tutaj musimy zastosować inny instrument* – powiedział Zieleniecki, nie wyjaśniając jednak jakie i czy takie rozwiązanie jest już planowane. Wiceminister podkreślił, że nowe zasady będą dotyczyły zarówno otrzymujących emerytury i renty z ZUS, jak i z KRUS, co dotychczas nigdy nie miało miejsca. Również podwyżka „waloryzacyjna” w kwocie nie niższej niż 10 zł obejmie rolników. Podobnie będzie w systemie zaopatrzenia społecznego służb mundurowych. W opinii Jeremiego Mordasewicz z Konfederacji Lewiatan, jednoczesne procedowanie podwyżki najniższych świadczeń i obniżenia wieku emerytalnego jest błędem. Zgodził się, że emerytury są zbyt niskie, ale obecna relacja okresu pracy do okresu pobierania emerytury nie może być utrzymana. Wojciech Nagel z BCC zauważył, że w żadnym państwie europejskim nie poradzono sobie z zapewnieniem odpowiedniej wysokości świadczeń emerytalnych. Jediną metodą jest mechaniczne podnoszenie kwot najniższych rent i emerytur. Dlatego projekt resortu pracy jest właściwym kierunkiem. Dodał jednak, że istnieje oczywiście powiązanie między okresem składkowym a wysokością świadczenia. Jeśli zatem ktoś pracuje, a składki nie są za niego odprowadzane, to należy takie sytuacje piętnować. Henryk Nakonieczny z NSZZ „Solidarność” zaznaczył, że to właśnie okres opłacania składek, a nie samego zatrudnienia, jest tu kluczowy. Okres składkowy zależy jednak od pracodawców i ich uczciwości w tym zakresie. Co do podwyższania najniższych świadczeń, to „Solidarność” popiera zaproponowane rozwiązanie. Jednocześnie zaproponował wprowadzenie dodatkowego parametru – dynamikę zmodyfikowanego minimum egzystencji w jednoosobowym gospodarstwie emeryckim. Od tego wzrostu miałby być uzależniony wzrost minimalnej emerytury lub renty. Dawałoby to gwarancję bezpieczeństwa wysokości tych świadczeń.

Druga kwestia, do której odniósł się przedstawiciel „Solidarności”, dotyczyła emerytur osób urodzonych przed 1949 r., które musiały legitymować się 15-letnim (kobiety) lub 20-letnim (mężczyźni) stażem ubezpieczeniowym. Dziś są to osoby 65–66-letnie, które nie będą miały gwarancji świadczeń minimalnych. Dlatego należy pomyśleć także o metodzie waloryzacji dla tej grupy. Proponowane podwyżki poparła również Wiesława Taranowska z OPZZ zaznaczając, że dzisiejsze emerytury i renty są bliższe minimum egzystencji niż świadczeń socjalnych. Za błędny uznała też podział emerytów na tych urodzonych do 1949 r. i później. Jak mówiła, to państwo umożliwiło im przechodzenie na emeryturę po 15 lub 20 latach pracy i nie powinni być dzisiaj za to karani. Zaproponowała też, by waloryzacja procentowa była powiązana z inflacją i nie mniej niż 50% realnego wzrostu płac. Podsumowując dyskusję, Wiceminister Zieleniecki stwierdził, że w obecnym systemie emerytalnym mamy do czynienia z systemem socjalnym, który jednak – co do zasady – jest oparty na indywidualnym wkładzie. Wysokość świadczenia zależy bowiem od aktywności zawodowej, wielkości zgromadzonych składek i momentu odejścia na emeryturę. Jedynym elementem socjalnym jest więc właśnie podwyżka najniższych świadczeń. Odnosząc się do emerytur osób urodzonych przed 1949 r., Wiceminister wskazał, że było w nich więcej elementów o charakterze socjalnym, jak chociażby tzw. kwota bazowa, powyżej której następował przyrost świadczenia wynikający z czynników indywidualnych. Zaznaczył także, że rząd musi działać w ramach środków budżetowych zabezpieczonych na dany cel. (AG)

5.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa. Omawiano problemy zawarte w Uchwale nr 8 strony pracowników i strony pracodawców RDS z dnia 7.04.2016 r. w sprawie problemów funkcjonowania hutnictwa stali oraz niezbędnych działań ukierunkowanych na poprawę konkurencyjności sektora stalowego. Problematyka w szczególności dotyczyła: kosztów energii dla hutnictwa; rekompensat na pokrycie pośrednich kosztów uprawnień do emisji CO₂, polityki klimatyczno-energetycznej UE oraz systemu handlu uprawnieniami do emisji; ryzyka odrodzenia przestępczości podatkowej dotyczącej obrotu wyrobami hutniczymi bez naliczania VAT; ochrony rynku – informacja o projektach mechanizmów poprzez opodatkowanie akcyzą wyrobów stalowych wprowadzanych na rynek ze strony Rosji i Ukrainy; polityki zatrudnienia; powołania Zespo-

tu ds. przemysłów energochłonnych. Eksperti z Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej przedstawili uczestnikom spotkania aktualną sytuację hutnictwa i zagrożenia dla branży, w tym nieuczciwą konkurencję ze strony krajów pozaunijnych oraz wysokie koszty energii elektrycznej obniżające konkurencyjność przedsiębiorstw sektora. Izba przedstawiła też raport dotyczący wpływu sektora stalowego na gospodarkę Polski. Sektor zatrudnia 146 tys. osób, w 2015 r. wypracował: 17,3 mld zł wartości dodanej brutto (1,1% wartości dodanej brutto ogółem w Polsce); 7,6 mld zł dochodów sektora finansów publicznych (1,1% dochodów SFP ogółem w Polsce). W omawianej uchwale, RDS rekomendowała Ministerstwu Rozwoju podjęcie i wsparcie działań mających na celu przeciwdziałanie nieuczciwej i agresywnej konkurencji hut spoza UE, w szczególności poprzez wprowadzenie do systemu prawnego UE środków ochronnych przeciwko owemu zagrożeniu. Rada rekomendowała także Ministerstwu Finansów podjęcie działań, mających na celu przeciwdziałanie odrodzeniu przestępczości podatkowej, polegającej na wyludzeniach VAT na rynku produktów stalowych. Dzisiaj hutnictwo służy jako wzór stosowania odwróconego VAT-u. Zarekomendowano więc utrzymanie obowiązujących od 1.10.2013 r. regulacji dotyczących mechanizmu odwróconego obciążenia VAT na produkty stalowe, co najmniej do czasu wypracowania nowych, skuteczniejszych rozwiązań. (ID)

6.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu ds. usług publicznych. Tematem spotkania był projekt rozporządzenia w sprawie wzoru dokumentu potwierdzającego prawo wykonywania zawodu fizjoterapeuty. Ma to być jedyny dokument w tej sprawie. Jednak przez 2 lata będzie istniała możliwość potwierdzania uprawnień przez osoby, które obecnie wykonują już zawód fizjoterapeuty. Zdaniem pracodawców, w takiej sytuacji może powstać problem czy osoba niemająca odpowiedniego dokumentu, przed potwierdzeniem uprawnień będzie mogła pracować, jeśli robiła to dotychczas, czasem nawet wiele lat. Przedstawiciele Ministerstwa Zdrowia zapewnili, że wprowadzą odpowiednią poprawkę, stanowiącą, że przez 2 lata od czasu wejścia nowych przepisów fizjoterapeuci będą mogli pracować bez dokumentu, a osoby je zatrudniające nie będą z tego tytułu ponosić żadnych negatywnych konsekwencji. (AG)

6.10.2016 – w CPS „Dialog” w Warszawie odbyło się inauguracyjne posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego ds. Strategii na rzecz Odpo-



Posiedzenie Plenarne RDS w dniu 15.09.2016 r.

wiedzialnego Rozwoju. Zgodnie z Uchwałą Nr 15 Rady Dialogu Społecznego z 23.09.2016 r., zadaniem Zespołu jest podjęcie prac nad wspólną opinią strony pracowników i strony pracodawców Rady do projektu Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) oraz bieżące monitorowanie i ocena wdrażania. Jerzy Kwieciński – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju przedstawił szczegółowe informacje na temat tego dokumentu, który wskazuje kierunki rozwoju Polski w perspektywie średniookresowej. Przypomniał, że w lutym 2016 r. rząd przyjął Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, na podstawie którego zostały opracowane Założenia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Projekt Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju jest efektem prac 12 zespołów międzyresortowych. Strategia określa nowy model rozwoju – polską, suwerenną wizję strategiczną oraz pokazuje jak zarządzać procesami rozwojowymi, aby postawione cele zostały zrealizowane. Ministerstwo Rozwoju wskazało w projekcie cele i niezbędne działania oraz instrumenty potrzebne do realizacji Strategii, jak również kluczowe projekty zapewniające jej wdrożenie. *Czekamy na państwa opinie, rząd nie „wypuści” Strategii bez niej, liczę, że opinia będzie obiektywna* – powiedział Wiceminister. Przewodniczący Zespołu, Rafał Baniak, Wiceprezydent Wykonawczy Pracodawców RP wyraził nadzieję, że co do węzłowych kwestii Zespół potrafi się porozumieć. Jego pracę przewidziano na 15 miesięcy. (ID)

7.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy. Stronę rządową reprezentował Sekretarz Stanu w MRPIPS – Stanisław Szwed. Dyskutowano na temat obywatelskiego projektu ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę, który po I czytaniu w Sejmie RP został skierowany do dalszych prac w komisji sejmowej. Ustawa ma na celu ustalenie zakazu handlu w placówkach handlowych oraz podmiotach działających na rzecz handlu w niedzielę z wyłączeniem kilku niedziel w roku. Przedstawiciel wnioskodawców projektu Alfred Bujara (Przewodniczący Sekcji Krajowej Pra-

owników Handlu NSZZ „Solidarność”) wyjaśniał zebra-
nym kwestie budzące największe kontrowersje.
Podkreślił, że projekt ma na celu poprawę warunków
pracy pracowników handlu. Jego zdaniem „Solidar-
ność” zebrała już milion podpisów, choć oficjalnie
przyjęto, że jest ich ok. 300 tys., bo często brak jest
nr pesel – ludzie boją się wycieku ich danych. *Pracow-
nicy dzisiaj oczekują tej ustawy, 10 lat temu było ina-
czej, ludzie chcieli pieniędzy* – przekonywał związko-
wiec. Teraz, jego zdaniem, jest inaczej. Badania CBOS
pokazują, że tylko 1/3 społeczeństwa jest przeciw.
Z badań innych ośrodków wynika, że 74% mieszkań-
ców Polski robi zakupy w niedzielę, a 54% odwie-
dza sklepy w niedzielę przynajmniej raz w miesiącu.
46% Polaków jest przeciwnych wprowadzeniu zaka-
zu handlu w niedzielę, a 39% popiera ten pomysł –
wynika np. z badania TNS zrealizowanego na zlecenie
Konfederacji Lewiatan, na przełomie września i paź-
dziernika br., wśród 3000 mieszkańców Polski. Naj-
więcej przeciwników zakazu jest wśród ludzi mło-
dych, w wieku 18–29 lat. W tej grupie ponad połowa
(54%) chce mieć możliwość robienia zakupów
w niedzielę. Przeciwnego zdania jest 36%. Z innych
badań TNS, także przytaczanych podczas obrad Ze-
społu, można się dowiedzieć, że zakazowi sprzeciwia
się 40% pracowników handlu, którzy dziś pracują
w niedzielę, a ponad połowa osób pracujących w han-
dlu w niedzielę, które opowiadają się za zamknięciem
sklepów, jest gotowa zmienić swoje zdanie gdyby
otrzymała dodatek finansowy za pracę w niedzielę
lub gdyby pracodawca wprowadził dobrowolność
pracy w ten dzień. Głosy są więc podzielone zarówno
wśród pracowników jak i klientów. Dlatego z aproba-

tą większości członków Zespołu spotkała się wy-
powiedź przedstawiciela OPZZ, który przekonywał,
że nie powinno być ani zakazu, ani nakazu handlu
w niedzielę. – *Włączyć ten problem w układy zbioro-
we i obwarować pisemną zgodą pracownika oraz
wysoką stawką (250%). Wymuszanie zgody pracow-
nika jest* – jego zdaniem – *niedopuszczalne*. Takie uję-
cie – aby nie zakazywać ani nie nakazywać – zaapro-
bował Zbigniew Żurek z BCC. *Dać autentyczną swo-
bodę pracownikom. Gdyby taką filozofię przyjęć, to
może byłaby szansa na porozumienie* – powiedział.
Jeremi Mordasewicz (Konfederacja Lewiatan) zwrócił
ponadto uwagę na negatywne skutki ekonomiczne
zakazu handlu. Dotknie to nie tylko osoby pracujące
w sklepach, ale również w restauracjach, czy w ochro-
nie mienia, przy sprzątanii, kurierów i innych. (ID)

10.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się
posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdro-
wia pod przewodnictwem Marii Ochman, współprze-
wodniczącej ze strony związkowej. Krzysztof Łąda,
Podsekretarz Stanu w MZ przedstawił stan prac nad:
projektem ustawy o zmianie ustawy o refundacji lek-
ków, środków spożywczych specjalnego przeznacze-
nia żywieniowego oraz wyrobów medycznych oraz
niektórych innych ustaw, oraz nad dokumentem doty-
czącym polityki lekowej państwa. Poprosił o zgłasza-
nie konstruktywnych wniosków do Ministerstwa Zdro-
wia. Proponowane w projekcie zmiany będą miały
istotny wpływ na zdrowie obywateli – czytamy
w uzasadnieniu projektu. Przede wszystkim wprowa-
dzenie nowych zasad finansowania leków na choroby
tzw. ultra rzadkie (5 osób na 50 tys. mieszkańców)

Posiedzenie Prezydium RDS w Kancelarii Prezydenta RP w dniu 19.10.2016 r.



Fot. CPS „Dialog”

i umożliwienie pacjentom wczesnego dostępu do nowoczesnych technologii w dużym stopniu zwiększy dostępność tych leków dla polskich pacjentów. Kolejne ważne rozwiązanie to wprowadzenie możliwości finansowania szczepionek nabywanych przez pacjentów, zwiększy to ilość zaszczepionych osób co wpłynie na ogólną poprawę zdrowia Polaków. Na refundację leków wydajemy rocznie ok. 2 mld zł. Nowe regulacje zwiększą te wydatki w niewielkim stopniu – od 10 mln zł w roku przyszłym do 200 mln zł, w roku 2020. K. Łanda poinformował także, że dokument dotyczący polityki lekowej ma powstać do końca roku. Obecnie z powodu nielegalnego eksportu brakuje na rynku ok. 20–30 leków. Zdaniem Wiceministra jedyny sposób na walkę z tym procederem to zbliżenie ceny urzędowej leku do tej z krajów, do których nielegalnie się go eksportuje. W kolejnym punkcie obrad poinformowano, że rozporządzeniem Ministra Zdrowia zostanie powołany Zespół ds. Lecznictwa Uzdrawiskowego. Będzie on m.in. pracował nad projektem o zmianie ustawy o leczeniu uzdrawiskowym. W przyszłym roku na leczenie uzdrawiskowe zostanie przeznaczony 656 mln zł, o 2,6% więcej niż w roku bieżącym. Liczba oczekujących na leczenie sanatoryjne wciąż rośnie: w 2013 r. wydano 352 tys. skierowań, a w obecnym roku blisko 400 tys. Na sanatorium czeka się od kilkunastu miesięcy do dwóch lat, a liczba oczekujących wzrosła w ciągu ostatnich 3 lat z ponad 500 tys. do 687 tys. Szczegółnej analizy – mówiono w dyskusji – wymaga leczenie uzdrawiskowe dla dzieci. W uzdrowisku Ciechocinek na 168 miejsc zajętych jest jedynie 104. Dlaczego? Zespół zapewne to wyjaśni. (ID)

11.10.2016 – w Ministerstwie Infrastruktury i Budownictwa odbyło się pierwsze posiedzenie Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. Transportu Lotniczego i Obsługi Lotniskowej. Prowadził je Jerzy Szmit Podsekretarz Stanu w MliB. W spotkaniu udział wzięli: Marcin Zieleniecki – Podsekretarz Stanu w MRPiPS, Sebastian Chwałek – Podsekretarz Stanu w MSWiA oraz przedstawiciele Ministerstwa Finansów. Zespół został powołany z inicjatywy strony społecznej RDS. Jego zadaniem jest wypracowanie rozwiązań korzystnych dla branży lotniczej, uwzględniających zapewnienie rozwoju branży usług i transportu lotniczego, ze szczególnym uwzględnieniem konieczności zachowania wysokiego poziomu bezpieczeństwa pasażerów i ruchu lotniczego. Pierwsze spotkanie poświęcone było dyskusji nad projektem regulaminu prac Zespołu oraz sprawom organizacyjnym – informuje Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS. (ID)

13.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych. Tematem był projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu w ochronie zdrowia autorstwa Ministerstwa Zdrowia. Jak wyjaśniał na wstępie przedstawiciel tego resortu, celem projektu jest podwyższenie wynagrodzeń tych grup pracowników ochrony zdrowia, których płace są najniższe, a legitymują się oni specjalistycznym wykształceniem. Podkreślił, że mowa jest o wynagrodzeniu zasadniczym, a nie uwzględniającym wszystkie dodatki, które dziś składają się na łączną wysokość płac w służbie zdrowia i często to one, np. dodatek stażowy, decydują o tym, że wynagrodzenie można uznać za minimalne zgodnie z obowiązującym prawem. Przedstawiciele resortu poinformowali, że w związku z zaprojektowanymi podwyżkami, podmioty lecznicze musiałyby ponieść dodatkowy koszt rzędu 6,7 mld zł (gdyby miały to być podwyżki wypłacone od razu). Mówił, że dodatkowe koszty obciążą nie tylko sektor publiczny, ale także podmioty prywatne, co stanowi pewną ingerencję w ich wewnętrzny system wynagradzania, i jako takie, budzi wątpliwości. Urszula Michalska z OPZZ krytykowała planowane zamrożenie mnożnika wpływającego na wysokość wynagrodzeń w służbie zdrowia do 2019 r., podczas gdy w tym czasie przeciętne wynagrodzenia zapewne istotnie wzrosną. Mówiła też o rozporządzeniu Ministra Mariana Zembali z 2015 r., które wyróżniło jedną grupę zawodową. Na jego podstawie podwyżki wynagrodzeń przyznano pielęgniarkom i położnym, co podzieliło zarówno środowisko pracowników medycznych, ale postawiło w gorszej sytuacji także tych, bez których praca w placówkach służby zdrowia nie jest możliwa, choć nie wykonują zawodu medycznego, jak np. fizycy czy informatycy. Zaznaczyła, że OPZZ nie zgadza się na przedstawioną przez resort wersję projektu, choć generalnie aprobuje kierunek zmian. Pozytywnie o samej idei podnoszenia wynagrodzeń pracownikom ochrony zdrowia mówiła również Katarzyna Zimmer-Drabczyk z NSZZ „Solidarność”. Wyraziła jednak m.in. wątpliwość co do zapewnienia środków na finansowanie projektu. Nie dostrzegła w nim również rozwiązań, które miałyby zniwelować dysproporcje wynagrodzeń w służbie zdrowia, a też taki miał być cel projektowanych rozwiązań. Elżbieta Lutow z ZRP zauważyła, że planowane podwyżki nie obejmują tych, którzy zatrudnieni są na innych umowach niż o pracę, a np. kontrakty należą w służbie zdrowia do popularnych form zatrudnienia. Tutaj przedstawiciele resortu zdrowia wyjaśnili, że w wypadku pielęgniarek umowy

o pracę nie ma zaledwie ok. 5% z nich. W wypadku lekarzy jest to ok. 50%, ale wówczas pracują oni w kilku miejscach jednocześnie. Małgorzata Starczewska-Krzysztozek z Konfederacji Lewiatan odniosła się do kwestii budżetowych zauważając, że od 2018 r. planowane jest wprowadzenie jednolitego podatku z kwotą wolną na poziomie 8 tys. zł oraz pięcioma stawkami podatkowymi. To oznacza, że na NFZ nie będą składać się zarówno ci zarabiający w ramach kwoty wolnej, jak i spora grupa osób o niższych dochodach. Pytała, czy to oznacza, że zmniejszą się znacznie wpływy do NFZ. Jej zdaniem, należy do reformy w służbie zdrowia podchodzić kompleksowo, a nie jedynie od strony wynagrodzeń. Za podwyżkę płac w ochronie zdrowia opowiedział się Grzegorz Byszewski z organizacji Pracodawcy RP zaznaczając, że może to powstrzymać od emigracji część przedstawicieli zawodów medycznych. Zaznaczył jednak, że mówiąc o podwyżkach należy uwzględnić te, które już otrzymują pielęgniarki na podstawie rozporządzenia Ministra Zembali z 2015 r. Nie powinno być bowiem tak, że jedna grupa zawodowa otrzymuje podwyżki z dwóch źródeł, tj. z NFZ, i z puli szpitala. Uzyskał zapewnienie Ministerstwa Zdrowia, że takich sytuacji „podwójnych” podwyżek nie będzie. Przedstawiciel resortu finansów wyjaśnił natomiast, że kwestie przyszłorocznego budżetu nie są jeszcze rozstrzygnięte, a gdy ustawa w sprawie wynagrodzeń w ochronie zdrowia zostanie zaakceptowana przez rząd, wówczas na pewno w budżecie zostaną jej koszty uwzględnione. Podsumowując dyskusję podczas posiedzenia, Przewodniczący Zespołu Henryk Nakonieczny z NSZZ „Solidarność” stwierdził, że partnerzy społeczni pozytywnie oceniają kierunek zmian, że są one oczekiwane. Mają jednak wiele wątpliwości, które sprowadzają się do trzech podstawowych punktów. Chodzi o: brak gwarancji środków na podwyżki, wątpliwości konstytucyjne co do niektórych zapisów projektu oraz niewłaściwe określenie zakresu przedmiotowego projektu ustawy. Uzgodniono, że związki i pracodawcy przygotują wspólne stanowisko w tej sprawie, które przekażą na najbliższe posiedzenie Rady Dialogu Społecznego. (AG)

17.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. funduszy europejskich. Stronę rządową Zespołu reprezentował Paweł Chorąży, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju. Obrady prowadził Przewodniczący Zespołu Zygmunt Mierzejewski (FZZ). Minister Chorąży zapowiedział zmiany w programach operacyjnych i w Umowie Partnerstwa. Podkreślił również otwartość

na postulat członków Zespołu dotyczący umożliwienia im dialogu z Komisją Europejską. Poinformował też, że 17 października br., a więc właśnie w dniu posiedzenia Zespołu odbywa się w Brukseli wstępne spotkanie na temat harmonogramu zmian w Umowie Partnerstwa, z udziałem przedstawicieli MR. Proces dostosowawczy związany z SOR rozpocznie się po przyjęciu Strategii. Reprezentant Ministerstwa Rozwoju przedstawił dwie prezentacje: „Główne kierunki zmian Umowy Partnerstwa oraz programów operacyjnych. Przedstawienie koncepcji renegotiacji z KE w kontekście dostosowywania do SOR” oraz „Omówienie zapisów Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju poświęconych funduszom europejskim”. Strona rządowa zaproponowała, by zmiany w Umowie i programach omówić na następnym posiedzeniu, będą już znane ustalenia po spotkaniu w Brukseli, co do harmonogramu prac nad omawianymi dokumentami. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju proponuje, przy zachowaniu konstytucyjnego modelu społecznej gospodarki rynkowej, zwiększenie odpowiedzialności instytucji państwa za kształtowanie procesów gospodarczych, społecznych i terytorialnych. Instytucje państwa mają aktywnie i selektywnie kreować warunki dla rozwoju, przy czym rozwój odpowiedzialny to taki, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być realizowane bez umniejszania szans przyszłych pokoleń. Główne założenia dla proponowanych zmian to zwiększenie innowacyjności projektów i większa selektywność wsparcia, w tym wzmocnienie koncentracji interwencji na najbardziej istotnych dla polskiej gospodarki branżach. (ID)

19.10.2016 – w Pałacu Prezydenckim odbyło się Prezydium RDS, a następnie uroczyste posiedzenie Rady Dialogu Społecznego, z udziałem Prezydenta RP, Andrzeja Dudy oraz Premier Beaty Szydło. Posiedzenie Plenarne, którego celem było m.in. podsumowanie pierwszego roku działalności Rady Dialogu Społecznego, poprzedzone zostało uroczystością wręczenia przez Prezydenta RP aktu powołania do składu Rady Elżbiety Witek, Minister – Członka Rady Ministrów. Posiedzeniu Plenarnemu Rady Dialogu Społecznego przewodniczył Piotr Duda, Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczący NSZZ „Solidarność”. W obradach uczestniczyli również Wiceprzewodniczący Rady Dialogu: Jan Guz, Przewodniczący OPZZ; Henryka Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan; Jerzy Bartnik, Prezes Związku Rzemiosła Polskiego; Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC; Andrzej Malinowski, Prezydent Pracodawców RP oraz Dariusz Trzcionka, Wiceprzewodniczący FZZ,

w zastępstwie Doroty Gardias, Przewodniczącej FZZ. Strona rządowa była reprezentowana przez Wiceprzewodniczącą Rady Dialogu Społecznego, Elżbietę Rafalską, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Jarosława Gowina, Wicepremiera, Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego; Elżbietę Witek, Minister, Członka Rady Ministrów; Konstantego Radziwiłła, Ministra Zdrowia; Andrzeja Adamczyka, Ministra Infrastruktury i Budownictwa; Annę Zalewską, Minister Edukacji Narodowej; Mariusza Błaszczaka, Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji; Krzysztofa Tchórzewskiego, Ministra Energii; Stanisława Szweda, Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W posiedzeniu uczestniczyli również: Agnieszka Lenartowicz-Tysik Doradca Prezydenta RP; Grażyna Marciniak, Wiceprezes Głównego Urzędu Statystycznego; Ryszard Kokoszczynski, Członek Zarządu Narodowego Banku Polskiego; Roman Giedroń, Główny Inspektor Pracy. Prezydent RP, Andrzej Duda, podkreślając rolę Rady Dialogu Społecznego, jako rzeczywistej reprezentacji społecznej, omawiającej problemy, omawiającej i oceniającej projekty ustaw, wprowadzającej rozwiązania, które przede wszystkim są potrzebne Rzeczypospolitej, podziękował za wszystkie działania i spotkania Rady. Podziękował Piotrowi Dudzie, kończącemu kadencję prowadzenia Rady oraz pogratulował Henryce Bochniarz przewodniczenia Radzie przez następny rok. Podkreślił, że przejście przewodnictwa w Radzie przez pracodawców odbywa się w czasie, kiedy panuje przekonanie o konieczności wzmocnienia przedsiębiorców. Minister Elżbieta Rafalska w podsumowaniu roku działania Rady podkreśliła, że jest to nowe otwarcie w relacjach rząd – pracodawcy – pracownicy. Podziękowała dotychczasowemu Przewodniczącemu Rady za jego ogromne osobiste zaangażowanie i podkreśliła, że liczy na równie dobrą pracę Rady za kadencji Henryki Bochniarz. W kolejnych wystąpieniach, podsumowujących rok działania Rady Dialogu Społecznego, głos zabierali jej Wiceprzewodniczący, natomiast Henryka Bochniarz podziękowała za zaufanie, jakim obdarzyli ją pracodawcy, przedstawiając jej kandydaturę na Przewodniczącą Rady. W kolejnej części posiedzenia członkowie Rady Dialogu Społecznego podjęli następujące Uchwały: Uchwałę nr 16 Rady Dialogu Społecznego w sprawie stosowania w sektorze zamówień publicznych prawa korzystnego dla rynku pracy; Uchwałę nr 17 Rady Dialogu Społecznego w sprawie zmiany uchwały nr 7 w sprawie powołania doraźnego Zespołu problemowego do spraw zamówień publicznych; Uchwałę nr 18 strony pracowników i strony pracodawców w sprawie projektu zmiany ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks

pracy; Uchwałę nr 19 wniosek strony pracowników i strony pracodawców powołania zespołu dla prowadzenia branżowego dialogu do spraw przemysłu motoryzacyjnego; Uchwałę nr 20 strony pracowników i strony pracodawców w sprawie projektu ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Kolejnym punktem obrad Rady było wystąpienie Wicepremiera, Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Jarosława Gowina, który zaprezentował *Strategię na rzecz doskonałości naukowej, nowoczesnego szkolnictwa wyższego, partnerstwa z biznesem i społecznej odpowiedzialności nauki*. Podczas dyskusji, z udziałem ekspertów stron, rozmawiano o propozycjach idących w kierunku reformy szkolnictwa wyższego. Ostatnim punktem posiedzenia, była informacja na temat konsultacji projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej, przedstawiona przez Jerzego Wielgusa, przewodniczącego doraźnego Zespołu Problemowego ds. Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. (IZ)

24.10.2016 – posiedzenie Zespołu Problemowego ds. usług publicznych, które odbyło się w CPS „Dialog” dotyczyło spraw: reprivatyzacji w Warszawie, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, projektu dotyczącego sieci szpitali. O poselskim projekcie w reprivatyzacji mówił przedstawiciel BCC Łukasz Bernatowicz. Zaznaczył, że obecnie brakuje przepisów regulujących te kwestie wskutek czego, wszystkie decyzje opierają się na orzecznictwie sądowym. Również tylko nimi musi posługiwać się osoba, która stara się o odzyskanie nieruchomości. To zaś jest sytuacja braku pewności co do prawa. Zaznaczył, że główną nieprawidłowością w procesie reprivatyzacji jest

Autonomiczne posiedzenie ZP ds. SOR w dniu 26.10.2016 r.



Fot. CPS „Dialog”

ustanawianie kuratorów dla osób dawno już nieżyjących, a następnie handlowanie tymi roszczeniami. Przypomniał, że 17.09 br. weszła w życie tzw. mała ustawa reprivatyzacyjna „gasząca największe pożary”. Odniósł się też do projektu obywatelskiego w tej sprawie, który ocenił jako zmierzający w słusznym kierunku. Chodzi bowiem o to, by nie można było bez notariusza sprzedawać i kupować roszczeń, by miasto miało prawo pierwokupu nieruchomości, by nie trzeba było zwracać budynków odbudowanych przez państwo w ponad 60%, by niedozwolone było ustanawianie kuratorów dla osób nieżyjących. Jednak, w ocenie przedstawiciela BCC, brakuje tutaj pozytywnego katalogu sytuacji uprawniających do odzyskania nieruchomości. Brak jest też wskazania podstaw do odszkodowań. Za właściwe uznał natomiast rozwiązanie, że jako pierwszy przewidywany jest zwrot w naturze, a gdy jest on niemożliwy – odszkodowanie. Zaproponował, by partnerzy społeczni uzgodnili wspólne stanowisko co do pozytywnego kierunku, wskazanego w projekcie obywatelskim i przekazali je Przewodniczącej Rady. Nie zaakceptowała tego pomysłu „Solidarność”, której przedstawiciele uznali, że najpierw trzeba poczekać na wyniki prac komisji powołanej w sprawie zbadania nieprawidłowości przy reprivatyzacji w Warszawie. Zdaniem BCC, zadania komisji mają odnosić się do przeszłości, a ocena projektu – do przyszłości. Nie ma więc tutaj wzajemnych zależności. Ostatecznie uzgodniono, że sprawa będzie rozstrzygnięta w trybie obiegowym. Kolejny z omawianych tematów dotyczył Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Urszula Michalska z OPZZ zaznaczyła, że wojewodowie zniszczyli bazę laboratoryjną więc zmiany dotyczące tej instytucji są niezbędne. Te, które proponuje resort zdrowia oceniła jako krok w dobrym kierunku, ale zaznaczyła, że związek ma do niej wiele zastrzeżeń. Liczne wątpliwości do projektu miała Dobra Białka z Konfederacji Lewiatan. Przede wszystkim wskazała, że konieczna jest jednolitość interpretacji przepisów, bo kontrole sanitarne różnie je rozumieją w różnych województwach. Szczególny problem mają więc ci przedsiębiorcy, którzy działają na terenie kilku województw i w takich samych sytuacjach spotykają się z odmiennymi decyzjami. Zastrzeżenia Lewiatana budzą natomiast projektowane uprawnienia kontrolne Inspekcji. Miałyby ona móc wchodzić do firmy i utrzymywać kontrolę na nośnikach audiowizualnych. Mogłyby też żądać dokumentacji przetłumaczonej na język polski. Dziś, jak zaznaczyła ekspertka, zwykle jest ona w języku angielskim i, szczególnie w sprawach serwisowych, inny język jest całkowicie zbędny. Tłumaczenie byłoby

zresztą niezwykle utrudnione ze względu na brak znajomości bardzo fachowej terminologii przez tłumaczy przysięgłych. W jej opinii, powinny być wskazane konkretne dokumenty, które należy tłumaczyć. Jeśli zaś chodzi o nagrywanie, to stwierdziła, że należy to uprawnienie odnieść do ustawy o ochronie danych osobowych. Pracownicy firm mogą bowiem nie życzyć sobie takiego nagrywania. W grę wchodzi też ochrona tajemnicy gospodarczej firmy. Przedstawiciele Ministerstwa Zdrowia zaznaczyli, że nagrywanie ma być jedynie opcją, a nie wymogiem obligatoryjnym. Jego celem, w ich opinii, ma być ochrona przedsiębiorców przed nieuczciwymi konkurentami czy klientami. Podawali przykłady, gdy np. ktoś donosi, że jest truty, a nic takiego nie ma miejsca. Inspekcja zaś, dla której na pierwszym miejscu jest ochrona konsumenta, musi wszystkie takie informacje sprawdzać. Wyjaśniali, że taka dokumentacja jest przechowywana nawet do 50 lat. Odnosząc się do tłumaczenia, zaznaczyli, że wiele produktów sprowadzanych jest np. z Chin i wówczas nie sposób dowiedzieć się, jaki jest ich skład, zastosowanie. Dlatego przedsiębiorca, który decyduje się na korzystanie z usług takiego kontrahenta, powinien również zadbać w ramach swojej działalności o tłumaczenie. Z takimi argumentami nie godzili się przedstawiciele pracodawców zaznaczając, że dokumentacja w języku chińskim jest niedopuszczalna na rynku unijnym. Powszechny jest natomiast język angielski. Związkowcy twierdzili natomiast, że konieczna jest zmiana obecnej sytuacji, kiedy to choćby na kremie czy paście obszernie podane są informacje o składzie, zastosowaniu choćby po arabsku, a po polsku jedynie kilka słów, które niewiele wnoszą. Choćby z uwagi na ustawę o języku polskim, nie powinno mieć to miejsca. Ostatecznie uzgodniono, że poszerzenie uprawnień Inspekcji jest potrzebne, ale projektowane w tym zakresie przepisy powinny być bardziej przejrzyste i konkretnie wskazywać co tłumaczyć i kiedy można nagrywać. Przedstawiciele resortu zapewnili, że wezmą pod uwagę zastrzeżenia partnerów społecznych. Kolejny z poruszanych na posiedzeniu Zespołu tematów dotyczył nowego modelu podstawowej opieki zdrowotnej i sieci szpitali, proponowanego przez Ministerstwo Zdrowia. Reprezentanci resortu mówili o propozycji finansowania ryczałtowego w 85%, zaś w 15% na podstawie uzgodnień z NFZ. Zdaniem OPZZ w projekcie ustawy brak jasnego zapisu co do podziału środków. Jest o tym mowa jedynie w uzasadnieniu. Związek wyraził też wątpliwość czy finansowanie ryczałtowe jest niezbędne przy wszystkich procedurach, np. anesteziologicznych. Jeśli chodzi o stworzenie sieci szpitali

proponowane przez ministerstwo, OPZZ ocenił jako kierunkowo dobre rozwiązanie. W opinii pracodawców, propozycje resortu prowadzą do „zabetonowania systemu” na kolejne 2 lata. Aby móc starać się o kontrakt, trzeba bowiem mieć co najmniej dwuletnie doświadczenie i można uzyskać go wówczas na kolejne 2 lata. To samo dotyczy poszczególnych oddziałów. Dobrawa Biaduń z Konfederacji Lewiatan zauważyła, że projekty ministerstwa zapominają o opiece specjalistycznej skupiając się jedynie na POZ i sieci szpitali. „Niebyt” opieki specjalistycznej niepokoi lekarzy, którzy ją świadczą. Wydzielenie z powszechnego systemu finansowania niektórych specjalizacji uznała za niedobre i mogące wywołać zamieszanie. Szczegółnej krytyce pracodawcy poddali finansowanie ryczałtowe. Dowodzili, że to odwrócenie budowanej dotychczas tendencji pozytywnej konkurencji jakością usług medycznych. Wyjaśniali, że może to prowadzić do sytuacji, w których nieuczciwy dyrektor placówki będzie sztucznie przedłużał pobyt pacjentów jednocześnie stosując wobec nich najprostsze, a przez to najtańsze procedury. W ten sposób zaoszczędzi pieniądze, które dostanie niezależnie od tego, jak będzie leczył. W opinii Lewiatana, przyczyną takich działań, w praktyce obniżających jakość służby zdrowia, jest po prostu brak pieniędzy w systemie. Z kolei „Solidarność” dostrzegła potrzebę zapewnienia dodatkowych pieniędzy na programy osłonowe dla pracowników ochrony zdrowia. Projekt ma bowiem restrukturyzować tę branżę jednocześnie przewidując samofinansowanie. To zaś, w opinii związku, jest niemożliwe. Kierunek zmian generalnie jest jednak słuszny. Przedstawiciele Ministerstwa Zdrowia wyjaśniali, że szczegółowe rozwiązania, zasady rozliczeń znajdują się w rozporządzeniach. Przy finansowaniu ryczałtowym nie chodzi zaś o zwykłe rozdawnictwo pieniędzy, ale o uzależnienie wielkości finansowania od stosowanych procedur, rodzaju usług medycznych. Odnosząc się do „betonowania systemu”, resort zaznacza, że dotyczy to tylko okresu czteroletniego. W przyszłości były to nawet okresy dziesięcioletnie, a konkursów na prowadzenie szpitali nie było już dawno. Prace dla reformy ochrony zdrowia będą kontynuowane w zespole branżowym. (AG)

26.10.2016 – w CPS „Dialog” spotkał się po raz drugi doraźny Zespół Problemowy ds. Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju. Dyskutowano nad ewentualną wspólną opinią na temat SOR. Małgorzata Krzysztoszek-Starczewska (Konfederacja Lewiatan) przekonywała, że warto opracować część ogólną – trochę filozofii, jak ta gospodarka ma działać. *I wywiadujemy się w tematach dla nas ważnych* – sugerowała.

Grażyna Magdziak (BCC) proponowała, by ostrzeżać dokument przygotowany w Zespole jako wspólną propozycję jego członków jak współpracować z Ministerstwem Rozwoju także po 2017 r. *Należałoby określić zakres tematyczny tych kwestii, którymi chcemy się zająć* – mówiła. Jej zdaniem opinia powinna być – jak to ujęła – ogólnie przychylna. *Mogłaby być część wspólna i część rozbieżna* – zauważył Jarosław Lange (szef regionu wielkopolskiego NSZZ „S”). Związkowcy z „Solidarności”, OPZZ i FZZ opracowali roboczy, wspólny dokument, na razie do związkowego użytku, pracodawcy – póki co, nie. *Każda z organizacji pracodawców*, mówiła przedstawicielka BCC, *już napisała po kilkadziesiąt stron, ale do wspólnego stanowiska jeszcze daleko*. Role państwa w SOR – czytamy w stanowisku Lewiatana – powinny zostać określone w następujący sposób: odpowiedzialnie zarządzać finansami publicznymi, prowadząc zrównoważoną politykę finansową państwa, dbając o równowagę między dochodami a wydatkami budżetowymi; tworzyć optymalne warunki dla rozwoju poprzez realne definiowanie osiągniętych celów i proponowanie narzędzi dostosowanych do potrzeb poszczególnych grup interesariuszy; posiadać sprawnie funkcjonującą administrację publiczną, opartą na profesjonalnym korpusie urzędników państwowych; efektywnie dostarczać wysokiej jakości usługi publiczne; zapewnić spójne prawo dobrej jakości; posiadać sprawnie funkcjonujący wymiar sprawiedliwości; ograniczać bezpośrednie zaangażowanie w gospodarkę ze względu na nadrzędną rolę regulatora procesów gospodarczych i kreować warunki dla rozwoju inicjatywy przedsiębiorstw prywatnych, nie zastępując ich w rozwijaniu technologii i innowacji. (ID)

26.10.2016 – w CPS „Dialog” obradował Podzespół RDS ds. służb mundurowych. Omówiono: projekt ustawy modernizacyjnej na lata 2017–2020 – ujęcie w budżecie państwa na rok 2017; „Ustawa o L-4” – stanowisko strony rządowej i proponowane rozwiązania; włączenie Służby Celnej do zaopatrzeniowego systemu emerytalnego służb mundurowych (zakres, przebieg pracy); ustawę o zmianie ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin, oraz ustawy o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944–1990 oraz treści tych dokumentów. (ID) ■

Pierwszy rok Rady Dialogu Społecznego – 12 miesięcy nowej formuły dialogu w zarysie

Iwona Zakrzewska

19.10.2016 – w Pałacu Prezydenckim odbyło się uroczyste posiedzenie Rady Dialogu Społecznego, z udziałem Prezydenta RP, Andrzeja Dudy oraz Premier Beaty Szydło. Posiedzenie Plenarne, którego celem było m.in. podsumowanie pierwszego roku działalności Rady Dialogu Społecznego, poprzedzone zostało uroczystością wręczenia przez Prezydenta RP aktu powołania do składu Rady Elżbiety Witek, Minister – Członka Rady Ministrów.

Posiedzeniu Plenarnemu Rady Dialogu Społecznego przewodniczył Piotr Duda, Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczący NSZZ „Solidarność”. W obradach uczestniczyli również: Wiceprzewodniczący Rady Dialogu: Jan Guz, Przewodniczący OPZZ; Henryka Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan; Jerzy Bartnik, Prezes Związku Rzemiosła Polskiego; Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC; Andrzej Malinowski, Prezydent Pracodawców RP oraz Dariusz Trzcionka, Wiceprzewodniczący FZZ, w zastępstwie Doroty Gardias, Przewodniczącej FZZ. Strona rządowa była reprezentowana przez Wiceprzewodniczącą Rady Dialogu Społecznego, Elżbietę Rafalską, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Jarosława Gowina, Wicepremiera, Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego; Elżbietę Witek, Minister, Członka Rady Ministrów; Konstantego Radziwiłła, Ministra Zdrowia; Andrzeja Adamczyka, Ministra Infrastruktury i Budownictwa; Annę Zalewską, Minister Edukacji Narodowej; Mariusza Błaszczaka, Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji; Krzysztofa Tchórzewskiego, Ministra Energii; Stanisława Szweida, Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W posiedzeniu uczestniczyli również: Agnieszka Lenartowicz-Tysik, Doradca Prezydenta RP; Grażyna Marciniak, Wiceprezes Głównego Urzędu Statystycznego; Ryszard Kokoszczyński, Członek Zarządu Naro-

dowego Banku Polskiego; Roman Giedrojc, Główny Inspektor Pracy.

Prezydent RP, Andrzej Duda, podkreślając rolę Rady Dialogu Społecznego, jako rzeczywistej reprezentacji społecznej, omawiającej problemy, omawiającej i oceniającej projekty ustaw, wprowadzającej rozwiązania, które przede wszystkim są potrzebne Rzeczypospolitej, podziękował za wszystkie działania i spotkania Rady. Podziękował Piotrowi Dudzie, kończącemu kadencję prowadzenia Rady oraz pogratulował Henryce Bochniarz przewodniczenia Radzie przez następny rok. Podkreślił, że przejęcie przewodnictwa w Radzie przez pracodawców odbywa się w czasie, kiedy panuje przekonanie o konieczności wzmocnienia przedsiębiorców. Minister Elżbieta Rafalska w podsumowaniu roku działania Rady podkreśliła, że jest to nowe otwarcie w relacjach rząd – pracodawcy – pracownicy. Podziękowała dotychczasowemu Przewodniczącemu Rady za jego ogromne osobiste zaangażowanie i podkreśliła, że liczy na równie dobrą pracę Rady za kadencji Henryki Bochniarz.

Przedstawiamy poniżej przegląd 12-miesięcznych prac Rady, ujęty w sposób komunikatywny w liczby, daty, składy osobowe i organizacyjne najważniejszych działań. Za nową formułą i jej skutecznością może świadczyć choćby spokój społeczny w skali makro, który towarzyszył całemu pierwszemu rokowi prac Rady.

CELE RADY DIALOGU SPOŁECZNEGO:

- zapewnienie warunków do rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej;
- realizacja zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia;
- działanie na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospo-



Posiedzenie Plenarne RDS w Kancelarii Prezydenta RP w dniu 19.10.2016 r.

darczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia poprzez prowadzenie przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej;

- wspieranie prowadzenia dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego.

DO ZADAŃ RADY DIALOGU SPOŁECZNEGO NALEŻY W SZCZEGÓLNOŚCI:

- wyrażanie opinii i zajmowanie stanowisk;
- opiniowanie projektów, założeń projektów ustaw oraz projektów aktów prawnych;
- inicjowanie na zasadach określonych Ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego procesu legislacyjnego.

Przewodniczącego i członków Rady Dialogu Społecznego powołuje Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej. Przewodniczący zwołuje posiedzenia Plenarne Rady oraz posiedzenia Prezydium Rady. Przewodniczącym Rady jest naprzemiennie przedstawiciel strony pracowników, strony pracodawców lub strony rządowej. Jego kadencja trwa jeden rok. Do jego obowiązków należy również przedstawianie corocznie Sejmowi RP i Senatowi RP sprawozdania z działalności Rady. Pracami Rady kieruje Prezydium, w skład którego wchodzi przewodniczący i wiceprzewodniczący Rady. Prezydium Rady koordynuje pracę Rady i jej zespo-

łów problemowych, o których mowa w art. 34 ustawy, w szczególności ustala harmonogram prac Rady, porządek posiedzenia Rady oraz rozpatruje sprawy przekazane przez Radę. Prezydium Rady przy wykonywaniu zadań korzysta z pomocy sekretarza Prezydium Rady. Posiedzenia Rady oraz jej Prezydium odbywają się w zależności od potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz na 2 miesiące. Rada podejmuje decyzje w drodze uchwały na posiedzeniach plenarnych, jeżeli w posiedzeniu biorą udział: przedstawiciele więcej niż połowy organizacji, przedstawiciele więcej niż połowy organizacji lub co najmniej jeden przedstawiciel Rady Ministrów. Przyjęcie uchwały Rady wymaga zgody każdej ze stron. Stanowiska strony pracowników i strony pracodawców są przyjmowane zwykłą większością, przy czym wymagane jest uczestniczenie w głosowaniu co najmniej 2/3 członków Rady reprezentujących daną stronę. Stanowisko strony rządowej przyjmowane jest jednomyślnie przez obecnych na posiedzeniu przedstawicieli Rady Ministrów. Posiedzenia Rady są jawne. Z ważnych powodów Prezydium Rady może zdecydować o wyłączeniu jawności posiedzenia. Z posiedzenia Rady sporządzany jest komunikat.

Rada może podejmować uchwały w drodze głosowania korespondencyjnego. Przyjęcie uchwały w drodze głosowania korespondencyjnego może odbywać się przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej. Uchwała w drodze głosowania korespondencyjnego jest podejmowana jednomyślnie.

SPOTKANIA W RAMACH DZIAŁANIA RADY DIALOGU SPOŁECZNEGO

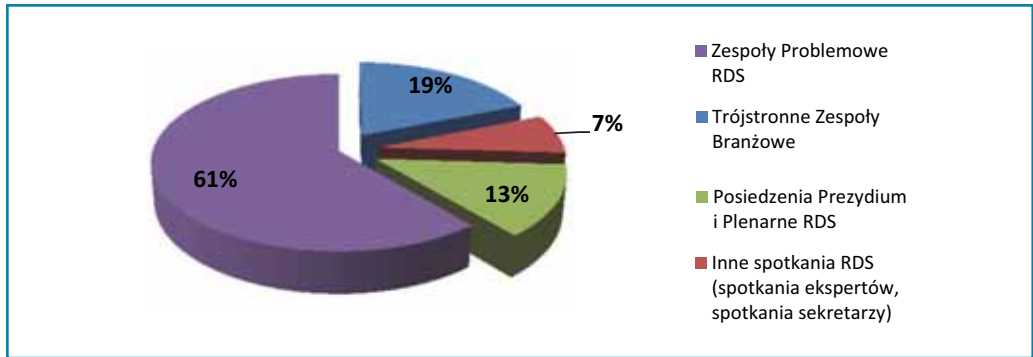
W okresie od października 2015 r. do 30 października 2016 r. odbyły się 154 spotkania związane z Radą Dialogu Społecznego. W spotkaniach tych wzięło udział łącznie 4509 osób. W ramach spotkań Trójstronnych Zespołów Branżowych w tym samym okresie spotkało się 1165 osób. Łącznie Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” przyjęło 5674 osoby.

Tabela 1. Zestawienie ilości spotkań i ilości osób w okresie od października 2015 r. do października 2016 r.

Rodzaj spotkania	Ilość spotkań	Ilość osób
Zespoły Problemowe RDS	94	3067
Posiedzenia Prezydium i Plenarne RDS	20	1145
Inne spotkania RDS (spotkania ekspertów, spotkania sekretarzy)	11	297
Trójstronne Zespoły Branżowe	29	1165
RAZEM	154	5674

Źródło: Opracowanie własne CPS „Dialog”.

Wykres 1. Zestawienie ilości spotkań w okresie od października 2015 r. do października 2016 r. (dane procentowe)



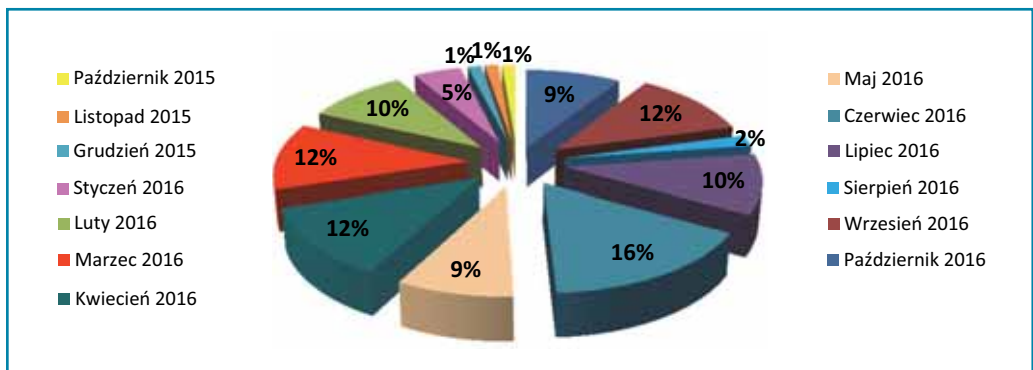
Źródło: Opracowanie własne CPS „Dialog”.

Tabela 2. Zestawienie ilości spotkań i ilości osób w okresie od października 2015 r. do października 2016 r.

Miesiąc	Ilość spotkań	Ilość osób
PAŹDZIERNIK 2015	2	70
LISTOPAD 2015	2	170
GRUDZIEŃ 2015	2	175
STYCZEŃ 2016	7	195
LUTY 2016	15	575
MARZEC 2016	18	640
KWIECIEŃ 2016	19	660
MAJ 2016	13	444
CZERWIEC 2016	25	920
LIPIEC 2016	16	620
SIERPIEŃ 2016	3	105
WRZESIEŃ 2016	18	620
PAŹDZIERNIK 2016	14	480
RAZEM	154	5674

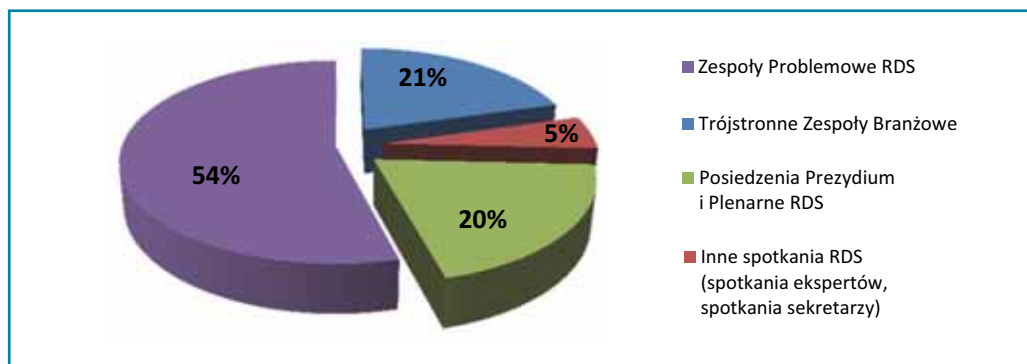
Źródło: Opracowanie własne CPS „Dialog”.

Wykres 2. Zestawienie ilości spotkań w okresie od października 2015 r. do października 2016 r. (dane procentowe z podziałem na miesiące)



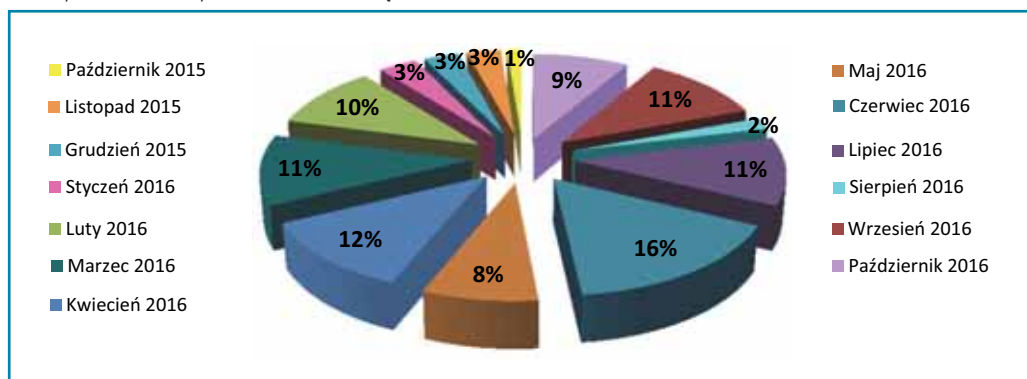
Źródło: Opracowanie własne CPS „Dialog”.

Wykres 3. Zestawienie ilości osób w okresie od października 2015 r. do października 2016 r. (dane procentowe)



Źródło: Opracowanie własne CPS „Dialog”.

Wykres 4. Zestawienie ilości osób w okresie od października 2015 r. do października 2016 r. (dane procentowe z podziałem na miesiące)



Źródło: Opracowanie własne CPS „Dialog”.

POSIEDZENIA PLENARNE I PREZYDIA RADY DIALOGU SPOŁECZNEGO

22.10.2015 – w Pałacu Prezydenckim odbyła się uroczystość mianowania członków Rady Dialogu Społecznego. Prezydent RP, Andrzej Duda wręczył akty nominacyjne 59. przedstawicielom: strony rządowej, trzech reprezentatywnych organizacji związkowych (FZZ, NSZZ „Solidarność” i OPZZ) oraz pracodawców (BCC, Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, ZRP). W następstwie uzgodnień między szefami centrali związkowych, na pierwszego przewodniczącego Rady Dialogu Społecznego wskazany został Przewodniczący NSZZ „Solidarność” Piotr Duda. Ustalono również, że po roku przewodnictwo w Radzie obejmie przedstawiciel pracodawców, a po kolejnym roku – strony rządowej. Pierwsze robocze spotkanie nowej Rady zaplanowano na początek listopada 2015 r.

14.12.2015 – swoje pierwsze posiedzenie Plenarne Rada Dialogu Społecznego (RDS) przeprowadziła w gmachu MRPIPS w Warszawie. Rada, nowe forum debaty na linii związkowcy-pracodawcy-rząd, zastąpiła Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych. Pierwszy przewodniczący Rady, lider NSZZ „Solidarność” Piotr Duda otwierając obrady wyraził nadzieję, że dialog po wielu miesiącach i latach wróci na normalne tory i (...) *zaczniemy pracować dla dobra naszych pracowników i polskiego społeczeństwa*. Uczestnicząca w inauguracyjnym posiedzeniu Rady Premier Beata Szydło mówiła o odbudowie dialogu, powtarzając, że przed nami niepowtarzalna szansa, by tak się stało. Jej zdaniem Polacy chcą dialogu i rozmowy. *Dobrze się stało, że jest ustawa, która nas wszystkich zaprosiła do stołu. Ważne, abyśmy umieli z tego skorzystać (...) Próbujemy w Polsce realizować program, co do którego umówiliśmy się w czasie wyborów z oby-*

watelami na konkretne rozwiązania. Te rozwiązania, zaznaczyła, dotyczą m.in. takich spraw, które państwo będziecie musieli rozstrzygać: spraw dotyczących pracy, programów rozwojowych, wynagrodzeń i ich wzrostu – to jest bolączka powszechnie dzisiaj dostrzegana w różnych środowiskach, my również dostrzegamy ten problem. Premier przekonywała też, że wszystkie strony dialogu społecznego biorą odpowiedzialność za jego efekty.

18.02.2016 – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego w Warszawie odbyło się posiedzenie Prezydium, a następnie posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego. Obrady poprowadził Piotr Duda, Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczący NSZZ „Solidarność”. W posiedzeniu ze strony rządowej udział wzięli: Wiceprzewodnicząca Rady Elżbieta Rafalska, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Mateusz Morawiecki, Wicepremier, Minister Rozwoju; Paweł Szałamacha, Minister Finansów; Anna Zalewska, Minister Edukacji Narodowej; Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w MRPiPS. W spotkaniu udział wzięli również: Jan Szyszko, Minister Środowiska; Paweł Sałek, Pełnomocnik Rządu ds. Polityki Klimatycznej, Sekretarz Stanu w MŚ oraz Grzegorz Tobiszowski, Sekretarz Stanu w ME a także nowo powołany Główny Inspektor Pracy, Roman Giedroń, który przedstawił Radzie wizję działania Państwowej Inspekcji Pracy.

07.03.2016 – odbyło się, z udziałem Przewodniczących Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego, posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego, które poprowadził Przewodniczący Rady – Piotr Duda. W obradach uczestniczyli również: Wiceprezes Rady Ministrów, Minister Rozwoju Mateusz Morawiecki; Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji Mariusz Błaszczak; Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisław Szwed oraz Wiceprzewodniczący Rady. Uczestnicy spotkania zapoznali się z głównymi założeniami *Planu na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*, które przedstawił Wiceprezes Rady Ministrów, Minister Rozwoju Mateusz Morawiecki. Wicepremier wyraził nadzieję na współpracę z przewodniczącymi i członkami WRDS, którzy są wyrazicielami potrzeb i możliwości środowisk lokalnych przy tworzeniu szczegółowych rozwiązań w przygotowywanej strategii rozwoju.



Posiedzenie Plenarne RDS w dniu 27.06.2016 r.

07.04.2016 – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Plenarne oraz Prezydium Rady Dialogu Społecznego, które poprowadził Piotr Duda, Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczący NSZZ „Solidarność”. W obradach uczestniczyli Wiceprzewodniczący Rady Dialogu: Dorota Gardias, Przewodnicząca FZZ; Jan Guz, Przewodniczący OPZZ; Andrzej Malinowski, Prezydent Pracodawców RP; w zastępstwie Henryki Bochniarz, Prezydenta Konfederacji Lewiatan – Jacek Męcina; Jerzy Bartnik, Prezes Związku Rzemiosła Polskiego; Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC. Strona rządowa była reprezentowana przez Wiceprzewodniczącą Rady Dialogu Społecznego Elżbietę Rafalską, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Mateusza Morawickiego, Wicepremiera, Ministra Rozwoju; Annę Zalewską, Minister Edukacji Narodowej; Dawida Jackiewicza, Ministra Skarbu Państwa; Krzysztofa Tchórzewskiego, Ministra Energii; Konstantego Radziwiłła, Ministra Zdrowia; Andrzeja Adamczyka, Ministra Infrastruktury i Budownictwa; Stanisława Szweda, Sekretarza Stanu w MRPiPS; Hannę Majszczuk, Podsekretarza Stanu w MF. W spotkaniu wzięli udział również: Wiesław Janczak, Sekretarz Stanu w MF; Roman Giedroń, Główny Inspektor Pracy; Dominik Kolorz, Przewodniczący WRDS Katowice.

8.06.2016 – w siedzibie Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium, a następnie posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego. Obradom przewodniczył Piotr Duda, Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczący KK NSZZ „Solidarność”. W posiedzeniu uczestniczył Prezydent RP, Andrzej Duda. W spotkaniu udział



Posiedzenie Plenarne RDS w dniu 17.07.2016 r.

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

27.06.2016 – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się Prezydium, a następnie posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego, które prowadził Piotr Duda, Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczący KK NSZZ „Solidarność”. W posiedzeniu udział wzięli Wiceprzewodniczący Rady Dialogu: Dorota Gardias, Przewodnicząca FZZ; Jan Guz, Przewodniczący OPZZ; Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC; z up. Andrzeja Malinowskiego, Prezydenta Pracodawców RP – Iwona Sroka, Wiceprezydent Pracodawców RP; Henryka Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan; z up. Jerzego Bartnika, Prezesa Związku Rzemiosła Polskiego – Jan Klimek, Zastępca Prezesa Zarządu. Ze strony rządowej w obradach uczestniczyli: Wiceprzewodnicząca Rady Dialogu Społecznego Elżbieta Rafalska, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; z up. Mateusza Morawieckiego, Wicepremiera, Ministra Rozwoju – Adam Hamryszczak, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju; z up. Pawła Szałamachy, Ministra Finansów – Leszek Skiba, Podsekretarz Stanu w MF oraz z up. Dawida Jackiewicza, Ministra Skarbu Państwa – Filip Grzegorzczak, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Skarbu Państwa. W spotkaniu udział wzięli również przedstawiciele z głosem doradczym, Grażyna Marciniak, Wiceprezes GUS; Ryszard Kokoszczynski, Członek Zarządu NBP oraz Zbigniew Ryfka, Zastępca Głównego Inspektora Pracy. W trakcie obrad Rada Dialogu Społecznego podjęła uchwały: w sprawie problemów funkcjonowania polskiego przemysłu cementowego w związku z nierówną konkurencją z producentami cementu z Rosji i Białorusi; w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw; w sprawie negatywnych skutków gospodarczych i społecznych związanych z realizacją przepisów Ustawy z dnia 16 września 2011 r. o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa oraz uchwałę w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

14.07.2016 – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się Prezydium, a następnie posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego, które poprowadził Piotr Duda, Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczący KK NSZZ „Solidarność”. W posiedzeniu udział wzięli Wiceprzewodni-

czący Rady Dialogu: z up. Doroty Gardias, Przewodniczącej FZZ – Dariusz Trzcionka, Wiceprzewodniczący FZZ; Jan Guz, Przewodniczący OPZZ; Wojciech Warski, Przewodniczący Konwentu BCC; z up. Andrzej Malinowski, Prezydenta Pracodawców RP – Iwona Sroka, Wiceprezydent Pracodawców RP; Henryka Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan; Jerzy Bartnik, Prezes Związku Rzemiosła Polskiego. Ze strony rządowej w obradach uczestniczyli: Wiceprzewodnicząca Rady Dialogu Społecznego Elżbieta Rafalska, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Konstanty Radziwiłł, Minister Zdrowia; Anna Zalewska, Minister Edukacji Narodowej; Krzysztof Tchórzewski, Minister Energii; Andrzej Adamczyk, Minister Infrastruktury i Budownictwa; z up. Mateusza Morawieckiego, Wicepremiera, Ministra Rozwoju – Paweł Chorąży oraz Hanna Majszczyk, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów. W spotkaniu wzięli udział również przedstawiciele z głosem doradczym: Agnieszka Lenartowicz-Łysik, doradca Prezydenta RP; Grażyna Marciniak, Wiceprezes GUS oraz Roman Giedroń, Główny Inspektor Pracy. W trakcie obrad Rada Dialogu Społecznego podjęła następujące uchwały: w sprawie zmian systemowych w Funduszu Pracy oraz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych; w sprawie poselskiego projektu ustawy o Inspekcji Żywności; w sprawie powołania zespołu dla prowadzenia branżowego dialogu do spraw transportu lotniczego i obsługi lotniskowej.

15.09.2016 – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego, które prowadził Piotr Duda, Przewodnicząca Rady Dialogu Społecznego, Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Stronę rządową reprezentowała Elżbieta Rafalska, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Wiceprzewodnicząca Rady Dialogu Społecznego; Paweł Szałamacha – Minister Finansów; Konstanty Radziwiłł, Minister Zdrowia; Andrzej Adamczyk, Minister Infrastruktury i Budownictwa; Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Hanna Majszczyk, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów; Jerzy Kwieciński, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju; Jakub Skiba, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji; Grzegorz Tobiszowski, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Energii; Marzena Drab, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Naro-

dowej i Mikołaj Wild, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Skarbu Państwa. Rada Dialogu Społecznego przyjęła Uchwałę nr 14 Rady Dialogu Społecznego w sprawie zmiany Uchwały nr 13 w sprawie zatwierdzenia projektu planu finansowego Biura Rady na 2017 r. oraz Uchwałę nr 17 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie ustawy z dnia 5 września 2016 r. o umowach koncesji na roboty budowlane lub usługi. Członkowie Rady zapoznali się z informacją dotyczącą projektu ustawy budżetowej na 2017 r., którą przedstawił Minister Paweł Szałamacha.

ZESPOŁY PROBLEMOWE RADY DIALOGU SPOŁECZNEGO

- Zespół Problemowy ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, Przewodniczący **Henryk Nakonieczny**;
- Zespół Problemowy ds. prawa pracy, Przewodniczący **Jacek Męcina**;
- Zespół Problemowy ds. polityki gospodarczej i rynku pracy, Przewodniczący **Andrzej Malinowski**;
- Grupa robocza ds. polityki środowiskowej Państwa, Przewodniczący **Ryszard Pazdan**;
- Zespół Problemowy ds. ubezpieczeń społecznych, Przewodniczący **Jan Klimek**;
- Zespół Problemowy ds. rozwoju dialogu społecznego, Przewodniczący **Zbigniew Żurek**;
- Grupa robocza ds. europejskiego dialogu społecznego, Moderator ze strony pracodawców **Edyta Doboszyńska**, Moderator ze strony pracowników **Wojciech Ilnicki**;
- Zespół Problemowy ds. funduszy europejskich, Przewodniczący **Zygmunt Mierzejewski**;
- Zespół Problemowy ds. usług publicznych, Przewodniczący **Sławomir Broniarz**;
- Podzespół ds. służb mundurowych, Przewodniczący **Mariusz Tyl**;
- Zespół Problemowy ds. międzynarodowych, Przewodniczący **Bogdan Kubiak**;
- Doraźny Zespół ds. zamówień publicznych, Przewodniczący **Marek Kowalski**;
- Doraźny Zespół ds. projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, Przewodniczący **Jerzy Wielgus**;
- Doraźny Zespół ds. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, Przewodniczący **Rafał Baniak**. ■

Od sierpnia do końca października br., na antenie TVP Info, partnerzy społeczni oraz strona rządowa wzięli udział w pięciu Debatach Trójstronnych poświęconych problemom poruszonym w trakcie pracy w zespołach problemowych oraz na posiedzeniach Rady Dialogu Społecznego.

Partnerzy społeczni i rząd w telewizyjnej Debacie Trójstronnej

Anna Grabowska

Tematy poruszone w poszczególnych programach to: reforma edukacji, emerytalna, przyszłoroczny budżet, agencje pracy tymczasowej, czy Plan Morawieckiego.

POWIĄZANIE ZMIAN W EDUKACJI Z RYNKIEM PRACY

Debata z 6 sierpnia br. poświęcona była reformie edukacji przygotowanej przez Minister Annę Zalewską. Gośćmi byli: Urszula Woźniak (OPZZ), Sławomir Wittkowicz (FZZ), Jeremi Mordasewicz (Konfederacja Lewiatan) oraz Jolanta Kosakowska (ZRP).

Przedstawicielka OPZZ zaznaczyła, że ZNP przeciwstawia się „dereformie”. Nie przedstawiono zresztą partnerom społecznym nawet jej założeń. Wiadomo tylko, że ma to być 8 lat podstawówki, 4 lata liceum i szkolnictwo branżowe. Podkreślała, że grozi to zarówno zwolnieniami nauczycieli, jak i pracowników obsługi, ale jest też groźne dla uczniów i rodziców. Wskazała na brak obliczenia kosztów reformy. Jak zauważyła, koszty reformy będą leżały głównie po stronie samorządów, które wybudowały ponad 2100 budynków na gimnazja, a teraz będą one stały niewykorzystane.

Sławomir Wittkowicz stwierdził, że reforma to także decyzja polityczna, a oznacza, że rząd mający większość może przeprowadzić każdą reformą, którą przygotowuje. Zaznaczył, że przy projektowanych zmianach były tylko debaty w kraju, ale nie było konsultacji

społecznych. *Oczekujemy podstaw programowych, siatki godzin na poszczególnych etapach edukacji, informacji, jak ma być zorganizowane szkolnictwo branżowe i z czego będzie finansowane* – mówił. Wskazał na pomysł przymusu zrzeszania się przedsiębiorców w samorząd gospodarczy i powołanie rządowego Funduszu Rozwoju Edukacji Zawodowej. Zaznaczył, że reforma nie powinna być dyktowana myśleniem kadencyjnym, ale perspektywicznym. W tej chwili trudno to jednak ocenić. *Na pewno jest to realizacja hasła wyborczego rządzących* – podsumował. Jolanta Kosakowska mówiła o kształceniu zawodowym, w którym ZRP aktywnie uczestniczy. Odnosząc się do obowiązkowego samorządu gospodarczego stwierdziła, że są to założenia ogólne. Przypomniała, że ZRP uczestniczył w konsultowaniu poprzednich zmian w edukacji, ale nie wszystkie jego uwagi zostały uwzględnione. Dziś widać, że związek miał rację i trzeba szkolnictwo zawodowe budować od nowa. Pozytywnie oceniła koncepcję szkół branżowych prowadzących uczniów na studia politechniczne. To, jej zdaniem, pozwoli młodym ludziom wykazującym się talentami technicznymi realizować swoją ścieżkę zawodową aż do uczelni wyższej z profilem zawodowym. Odnosząc się do trudności, jakie mają dziś uczniowie szkół zawodowych, np. z matematyką stwierdziła, że należy przeanalizować czy przyczyną jest tu brak dostatecznej wiedzy, jaka powinna być pozyskana na wcześniejszych etapach nauki. W szko-

le zawodowej czas musi być bowiem dzielony między naukę i pracę. *Umiejętności praktyczne są potem oceniane przez pracodawców*, dodała.

Nie sądzę, by polscy przedsiębiorcy, po doświadczeniach z przeszłości, obserwując to co się dzieje, byli pozytywnie nastawieni do obligatoryjnego samorządu gospodarczego – powiedział Jeremi Mordasewicz. Uznał, że obowiązkowego samorządu zawodowego nie trzeba wiązać z systemem edukacji zawodowej. Mówiąc o finansowaniu usług edukacyjnych zaznaczył, że pracodawcy płacą dziś podatki na ten cel. Zwiększanie obciążeń pracy byłoby niezasadne, bo to utrudni zatrudnianie kolejnych pracowników. *Dzisiaj już na Fundusz Pracy od każdego pracownika odprowadzane są składki i one powinny być przeznaczane na aktywizację zawodową. Są jednak źle wykorzystywane* – powiedział. Dodał, że duże firmy chętnie współfinansują edukację pracowników, natomiast małe nie są tym zainteresowane. Podkreślił, że oczywiste jest powiązanie reformy edukacji z potrzebami rynku pracy. Wskazał, że problemem jest to, że młodzież często idzie do liceum, a potem na słabe wyższe studia, które nie dają szans na pracę. Podał, że np. w Austrii tylko co czwarta osoba kończy studia wyższe. W Polsce – aż połowa, podczas gdy gospodarka austriacka jest bardziej zaawansowana od naszej.

BUDŻET OPTYMISTYCZNY, ALE REALISTYCZNY

W Debacie z 10 września br. poświęconej przyszłorocznemu budżetowi państwa uczestniczyli: Katarzyna Zimmer-Drabczyk z NSZZ „Solidarność”, Łukasz Kozłowski z organizacji Pracodawcy RP oraz prof. Stanisław Gomułka z BCC.

Profesor Gomułka mówił, że podstawowe założenia makroekonomiczne są *dość optymistyczne, ale nie są kompletnie nierealistyczne*. Problemem jest natomiast to, że gdy jest stosunkowo dobra sytuacja gospodarcza, należałoby oczekiwać niemal zerowego deficytu sektora finansów publicznych, żeby mieć możliwość jego zwiększenia w sytuacji trudniejszej. Tymczasem, minister finansów, pod presją różnych wydatków, zaprezentował budżet z maksymalnym deficytem ok. 3% PKB. Nie ma więc żadnej rezerwy na wypadek, gdyby wydarzenia *gospodarcze potoczyły się mniej optymistycznie niż założono* – podsumował. Mówił też, że przedsiębiorcy są zaniepokojeni brakiem obniżki VAT, ale gdyby wyniosła ona tylko 1% oznaczałoby to ok. 5–6 mld zł mniej w budżecie, co przy założonym deficycie na poziomie ok. 60 mld zł, byłoby ryzykowne.

Według Łukasza Kozłowskiego, *konieczne jest zbudowanie bufora bezpieczeństwa na trudniejsze czasy*. Dobrze byłoby, gdyby minister wyciągnął wnioski z doświadczeń poprzednika, który zbyt wolno ograniczał wydatki w okresie dobrej koniunktury. Gdy przyszło spowolnienie, trzeba było je bardzo ciąć. *Praktycznie otarliśmy się wówczas o krawędź recesji* – argumentował przedstawiciel Pracodawców RP.

Katarzyna Zimmer-Drabczyk podkreśliła, że cenna w budżecie jest dbałość strony rządowej o stronę dochodową czyli uszczelnianie systemu podatkowego, ograniczanie szarej strefy. Dodała, że widać to już po pierwszym półroczu wykonania budżetu za rok 2016. Wpływy z tytułu VAT są dużo wyższe. *Ten element należałoby w przyszłości pogłębiać, bo to może prowadzić do ograniczenia deficytu państwa* – zaznaczyła. Mówiła też o stawce VAT, która nie zostanie obniżona, mimo obietnic. Wyraziła niepokój wobec tego, że ciągle nie ma zmian w progach dochodowych oraz wyższej kwoty wolnej w PIT.

Tendencje do uszczelniania systemu podatkowego i likwidowania szarej strefy, pozytywnie ocenił też prof. Gomułka. Zaznaczył jednak, że od lat mamy z tym kłopoty. Ryzykowne jest więc założenie, że teraz się to uda.

Na trudności w walce z tzw. optymalizacją podatkową wskazał też Łukasz Kozłowski. Odniósł się też do niepewnych przychodów choćby z tytułu podatku handlowego przy dużych wydatkach budżetowych.

Mówiąc o sferze wydatków przedstawicielka „Solidarności” przypomniała zamrożenie na kolejny rok funduszu płac w sferze budżetowej. Zaznaczyła, że nie wiadomo do kogo trafią pieniądze skierowane do budżetówki, bo nie jest to waloryzacja płac, a jedynie kwoty, którymi mają dysponować kierownicy placówek.

Natomiast w opinii Pracodawców RP, pozostawienie środków w dyspozycji kierowników jest zasadne. Pozwoli to lepiej wynagradzać osoby o lepszych kompetencjach, zastanowić się nad ewentualnym przerostem zatrudnienia.

Także zdaniem BCC, jest to szansa na motywowanie do racjonalizacji zatrudnienia i lepszej pracy pozostałych urzędników.

Zdaniem Łukasza Kozłowskiego, problemem przyszłorocznego budżetu są ogromne wydatki na Program Rodzina 500+ rzędu 24 mld zł w 2017 r. W jego opinii, właśnie przez to nie mamy obiecanej obniżki VAT, wyższej kwoty wolnej w PIT czy zniesienia podatku od kopalni, „który dusi nasz przemysł miedziowy”. Dlatego należy się zastanowić, czy program ten powinien być kierowany także do bogatych rodzin.



Fot. CPS „Dialog”

Ekspertka „Solidarności” przypominała, że Program Rodzina 500+ jest jednym z elementów polityki rodzinnej państwa. Według niej, to dobry początek, ale konieczne jest uzupełnienie go o politykę socjalną państwa.

W Debacie rozmawiano także o obniżeniu wieku emerytalnego, jako elemencie wydatków budżetowych. Profesor Gomułka zaznaczył, że dobrze się stało, iż decyzja ta została przesunięta w czasie na rok przyszły.

Łukasz Kozłowski podkreślił, że jeżeli chodzi o sprawy emerytalne to bardzo dobrym rozwiązaniem przyszłorocznego budżetu jest zerwanie z tradycją wspierania FUS pożyczką z budżetu państwa na rzecz dotacji. Był to bowiem zabieg księgowy prowadzący do papierowego zaniżenia deficytu budżetu państwa. Obecne 60 mld zł deficytu już tę dotację uwzględniła.

NIŻSZY WIEK EMERYTALNY I INNE PROPOZYCJE

Problemom obniżenia wieku emerytalnego do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn oraz innym aspektom zmian w emeryturach poświęcona była Debata Trójstronna z 24 września br.

Udział w niej wzięli, ze strony pracodawców: Jeremi Mordasewicz (Konfederacja Lewiatan) i Łukasz Kozłowski (Pracodawcy RP). Natomiast ze strony związkowej: Barbara Surdykowska (NSZZ „Solidarność”) i Bogdan Grzybowski (OPZZ). Rząd reprezentował Mariusz Kubzdyl, Dyrektor Departamentu Ubezpieczeń Społecznych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Jak mówiła Barbara Surdykowska, kwestią kluczową jest to, by rozmawiać nie tylko o wydatkach do FUS, ale także o wpływach. Kluczowe jest też to, by praca, niezależnie od tego, na jakiej podstawie jest świad-

czona, podlegała analogicznej składce na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Takie rozwiązania przedstawiła „Solidarność”. Jest w nich mowa m.in. o pełnym oskładkowaniu zleceń i umów o dzieło, o wyższej podstawie płacenia składek dla pracodawców.

Zdaniem Łukasza Kozłowskiego, zaproponowane przez związek, podwyższenie oskładkowania dla przedsiębiorców jest karą. Dziś 42% z nich płaci składki zawyżone w stosunku do faktycznych dochodów. Przywilejów do likwidacji należy, jego zdaniem, szukać wśród pracowników służb mundurowych, górników, rolników, sędziów i prokuratorów. *Należy zadać sobie pytanie czy chcemy dalej płacić na 35-letnich emerytów. To jest kierunek, w którym trzeba iść* – podkreślił.

Jeremi Mordasewicz mówił, że przedsiębiorcy „nie żerują na systemie”. Jeżeli płacą niskie składki, to dostaną niskie emerytury. Inaczej jest np. w wypadku górników czy rolników lub pracowników służb mundurowych, którzy za wpłaconą do systemu złotówkę dostają 3 zł. Propozycję „Solidarności” ocenił jako poważny materiał do debaty. Zaznaczył jednak, że to da do systemu nie więcej niż ok. 10 mld zł. Natomiast deficyt w systemie emerytalno-rentowym wynosi łącznie niemal 70 mld zł. Nie rozwiązuje to zatem problemu. *Prawdziwym problemem, którego nie da się zmienić, jest podnoszenie wieku emerytalnego w miarę wydłużania się życia* – podsumował.

Zdaniem Bogdana Grzybowskiego, wiek emerytalny ma minimalne znaczenie. Podstawowa kwestia to rynek pracy. Jeżeli składki nie wpływają, to zawsze emerytura będzie zerowa. Pracodawcy, jego zdaniem, „żerują na systemie”, np. zmuszając pracowników do samozatrudnienia czy zatrudniając ich na umowy cywilnoprawne lub korzystając z outsourcingu.

Mariusz Kubzdyl przypomniał, że rząd pracuje nad tzw., jednolitą daniną czyli unifikacją podatków

i składek zdrowotnych oraz na ubezpieczenie społeczne. A to zmieni cały system. *W tej dyskusji ciekawym elementem może być projekt „Solidarności”* – zaznaczył. Odniósł się też do projektu emerytur stażowych po 35. lub 40. latach składkowych. Przypomniał, że są też propozycje, by nie było to rozwiązanie alternatywne, ale łączone z wiekiem emerytalnym. Dlatego lepiej rozmawiać, w jego opinii, o tym osobno, nie przy projekcie prezydenckim, bo propozycje te wykraczają poza jego obszar.

Pomysł na łączenie stażu z wiekiem, związki uznały za rozwiązanie niekorzystne i niebezpieczne dla ludzi. Jednak zauważyły też, że na razie w pracach w Sejmie, takiej poprawki wprost nie wskazano, więc raczej jest to na razie wewnętrzny spór w rządzie.

PRACOWAĆ TYMCZASOWO CZYLI DORAŹNIE

Kolejna Debata Trójstronna odbyła się 8 października br. i została poświęcona projektowanym zmianom w funkcjonowaniu agencji pracy tymczasowej. Związki zawodowe reprezentowali Dorota Gardias (FZZ) i Paweł Śmigieński (OPZZ), zaś pracodawców Paweł Lisicki (Konfederacja Lewiatan) i Jarosław Adamkiewicz (BCC). W imieniu strony rządowej, udział wzięła Janina Susdorf, Naczelnik Wydziału Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej.

Jak mówił przedstawiciel OPZZ, pracownik tymczasowy jest pracownikiem drugiej kategorii. Winę za to ponoszą niejasne przepisy ustawy z czego korzystają nieuczciwi pracodawcy i agencje. Pojawiła się np. praktyka wieloletniej pracy tymczasowej. Raporty PIP wskazują tu na ogromną skalę tych nadużyć. Dodał, że partnerzy społeczni przez ostatnie lata pracowali, by te złe przepisy zmienić. Najpierw zaproponowała je jedna z organizacji związkowych. Potem zainteresowała się sprawą PIP, a dopiero później dołączyli pracodawcy, którzy chcieli *pozbyć się nieuczciwej konkurencji mówiąc o odpowiednich standardach funkcjonowania agencji na rynku.*

Przedstawiciel BCC przedstawił dobre strony funkcjonowania agencji, np. w czasie kryzysu, kiedy dawały one szansę na jakiegokolwiek zatrudnienie.

Robert Lisicki przypomniał, że praca tymczasowa istnieje na całym świecie i jako jedyna wśród elastycznych form zatrudnienia gwarantuje porównywalne warunki pracy i płacy do normalnej umowy o pracę. Wskazał, że w organizacji którą reprezentuje, zrzeszone są agencje, które w 92% zatrudniają pracowników na podstawie umowy o pracę. *Problemem są*



Fot. CPS „Dialog”

patologii na rynku. Dlatego trzeba wzmocnić monitoring i kontrolę nad agencjami – podkreślił.

Dorota Gardias argumentowała, że agencje proponowały przez lata ogromny wyzysk i niskie koszty pracy. *Dziś kończy się dla nich Eldorado* – stwierdziła. Dodała, że idąc do agencji, często pracownik nie miał wyjścia, bo nie mógł znaleźć innego zatrudnienia więc godził się na fatalne warunki pracy za 5–7 zł za godzinę. *Taki pracodawca powinien zniknąć, bo robi wstyd pracodawcom* – zaznaczyła. W jej opinii, agencje nie rozwiązują problemu bezrobocia.

Przedstawicielka resortu rodziny wyjaśniała, że według projektu, maksymalny czas zatrudnienia w agencjach nie będzie już mógł łącznie przekroczyć 18. miesięcy. Resort postrzega to jako kompromis. Pracodawcy proponowali bowiem 24 miesiące, a związki – 12. Zaznaczały przy tym, że celem działania agencji jest przecież krótkotrwałe zatrudnienie, doraźne, wręcz sezonowe, które ma prowadzić do stałego zatrudnienia.

Zdaniem Roberta Lisickiego, należy jeszcze raz zastanowić się, czy ten maksymalny okres nie powinien wynosić 24 miesiące, jeżeli byłaby to umowa o pracę. Natomiast przy umowach cywilnoprawnych mogłoby to być 12 miesięcy. Dodał, że w Europie są już nowe sposoby zatrudnienia, dotychczas nie uregulowane. Polska też będzie się musiała z tym wkrótce zmierzyć. Mówiąc o kolejnej spornej kwestii – ochronie pracowników w ciąży zatrudnionych przez agencje – przedstawiciel OPZZ odniósł się do ich Kodeksu pracy. Stąd propozycja, by wydłużono im zatrudnienie do czasu porodu.

Nie ma gorszych i lepszych kobiet w ciąży. Dla mnie jest to nieludzkie – powiedziała Dorota Gardias, dodając, że przychodząc do pracy w agencji kobiety są pytane o swoje plany rodzicielskie i często muszą kłamać, bo mogą pracy w ogóle nie dostać.

Według związków, są w tej kwestii dwa możliwe sposoby finansowania, albo przez ZUS, albo przez

agencje. Resort zdecydował się na to drugie rozwiązanie.

Przedstawicielka ministerstwa wyjaśniała, że FUS nie byłby w stanie finansować konstrukcji polegającej na tym, że umowa miałaby się rozwiązać z upływem terminu, na który została zawarta, a do czasu porodu kobieta otrzymywałaby świadczenie ubezpieczeniowe. W ekstremalnych sytuacjach mogłoby to być wiele miesięcy.

Według eksperta BCC, agencja pracy jest pracodawcą specyficznym, planującym biznes na krótko, nawet na poszczególne godziny. Dlatego przedłużanie umów do czasu porodu jest ogromnym ryzykiem. Ocenił to jako „nadużycie w drugą stronę”, które może kosztować nawet 240 mln zł.

Robert Lisicki dodał, że przeciętne zatrudnienie w agencji jest kilkudniowe, a więc takie przedłużanie umowy do czasu porodu jest niezasadne. *Nie mieliśmy nic przeciwko ochronie kobiet w ciąży. Mówiliśmy tylko, że przerzucanie całego ryzyka finansowego (...) będzie prowadziło do wielu komplikacji* – powiedział i dodał, że rozwiązań należy poszukiwać w ramach systemu ubezpieczeń społecznych.

W podsumowaniu, Janina Susdorf zaznaczyła, że wszystkie strony dialogu zgodziły się, by nowe przepisy weszły w życie po upływie 6 miesięcy od ich ogłoszenia. Będzie to zatem w połowie przyszłego roku.

SPÓŹNIONY DIALOG PRZY PLANIE MORAWIECKIEGO

Dyskusja nad problemem związanym z brakiem zaangażowania partnerów społecznych w debaty nad Strategią Odpowiedzialnego Rozwoju, stanowiła istotny punkt dyskusji w Debacie Trójstronnej z 29 października br. Jej uczestnikami byli: Jarosław Lange (NSZZ „Solidarność”), Zygmunt Mierzejewski (FZZ), Izabela Opęchowska (ZRP) i Arkadiusz Pączka (Pracodawcy RP).

Jak zaznaczył na wstępie przedstawiciel FZZ *Premier Morawiecki zapewniał partnerów w RDS, że są bardzo ważni*. Natomiast w praktyce nie doproszono ich do 12 zespołów przygotowujących Strategię. Wiele razy były wnioski związków i pracodawców o konsultacje, jednak Wicepremier odwoływał swoje spotkania w zespołach RDS. *Dopiero po interwencji Rady, projekt Strategii został do niej skierowany i od tej pory funkcjonuje specjalny zespół, który ją omawia*. Mówił też, że aby możliwe było uruchomienie oszczędności Polaków, co zakłada się w Strategii, najpierw muszą

one powstać. To zaś możliwe będzie przy wyższych wynagrodzeniach.

Izabela Opęchowska wyraziła nadzieję, że uda się nadrobić braki w dialogu przy Strategii. *Na pierwszym posiedzeniu wspomnianego już zespołu Rady był obecny Minister Kwieciński. Może zatem dialog zacznie jednak funkcjonować poprawnie* – stwierdziła. Dodała, że ZRP cieszy fakt, iż w Strategii zaplanowano promocję polskiego przemysłu za granicą. Małe firmy nie są przecież w stanie same promować się za granicą. Związek może być tu pośrednikiem, ale muszą być na to pieniądze.

Arkadiusz Pączka podkreślił, że dla przedsiębiorców zawsze najistotniejsze są źródła finansowania. *Niestety w Planie Morawieckiego tego zabrakło. Dość enigmatycznie są one opisane. A dobrze wiemy, że te środki, które są tam podane, są przypisane do poszczególnych urzędów, takich jak: NFZ, instytucje celowe, jednostki samorządu terytorialnego czy fundusze europejskie* – wyjaśniał. Odniósł się też do kwestii tzw. skutecznego państwa, o którym jest mowa w Strategii. Zaznaczył, że chodzi tu o deregulację gospodarki, o zmniejszenie ciężarów biurokratycznych, o długo oczekiwaną Konstytucję dla biznesu, o zamówienia publiczne. Za istotne uznał to, że prawo nie zmieniało się tak szybko, jak obecnie. I tu, jest, jego zdaniem, rola dla RDS, która może stać się dla przedstawicieli administracji rządowej pierwszym sitem przy tworzeniu aktów prawnych.

Z kolei Jarosław Lange odniósł się do kwestii reindustrializacji kraju. Mówił, że bardzo ważne jest to, że w Strategii dużo mówi się o przemyśle. *Ważne jest też to, że przemysł to miejsca pracy, ale także globalna i europejska konkurencyjność. Oczywiście jest to, że przemysł odchodzi od gospodarki kosztowej. Idziemy w kierunku innowacyjności* – zauważył. Dodał jednak że patrzymy na budżet państwa na 2017 r. i na kwoty, które rząd przeznaczył na badania i rozwój, a te nie przekraczają 1% PKB. *Kierunek jest więc właściwy, ale są też elementy niekompatybilne* – podkreślił przedstawiciel „Solidarności”. Wskazał też, że w Strategii jest mowa, iż płace powinny rosnać, a z drugiej strony mrożone są płace w budżetówce. *Jest mowa w Strategii, że trzeba zwiększyć elastyczność zatrudnienia, a my od lat mówimy, że jest ona zbyt daleko posunięta* – podkreślił. Dodał, że dla związku *bardzo ważne jest, by państwo promowało uczciwych przedsiębiorców, których jest przecież bardzo wielu*. ■

Wszystkie Debaty Trójstronne można wysłuchać pod adresem: <http://www.tvp.info/14661365/debata-trjostronna>



Fot. CPS „Dialog”

Debata o najważniejszych kwestiach dotyczących emerytur: prezydenckiego projektu obniżenia wieku emerytalnego i jego konsekwencji dla budżetu i ubezpieczonych; kwestii stażu składkowego postulowanego przez związki zawodowe; przyszłości OFE, jak również problemów związanych z emeryturami pomostowymi.

Emerytury

22 września 2016 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyła się debata pt.: „Czy możemy mieć wyższe emerytury? – reforma systemu czy tylko obniżenie wieku emerytalnego?”.

Zapowiadany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przegląd systemu emerytalnego, jak i rozpoczęta przez Radę Dialogu Społecznego dyskusja nad najważniejszymi kwestiami dotyczącymi warunków nabycia prawa do emerytury, waloryzacji i tytułami do ubezpieczeń społecznych stały się powodami zorganizowania debaty i próbą udzielenia odpowiedzi na pojawiające się pytania: Czy system emerytalny wymaga kardynalnych zmian? Jaki wpływ dla zmian demograficznych i ekonomicznych może mieć tzw. umowa międzypokoleniowa? Czy możliwe jest połączenie oczekiwań w zakresie modelu systemu emerytalnego z możliwościami finansowymi państwa?

Konferencję otworzyła **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor CPS „Dialog”, która podkreśliła, że nie ma idealnego systemu zabezpieczeń społecznych, spełniającego wszelkie wymogi. Na świecie funkcjonują dwa systemy: repartycyjny i kapitałowy. W Polsce funkcjonuje system emerytalny mieszany, będący połączeniem systemu repartycyjnego i kapitałowego. System repartycyjny reprezentuje zreformowany ZUS funkcjonujący w ramach I filara, a kapitałowy – prywatne fundusze emerytalne działające w ramach II filara.

Jako kolejna głos zabrała prof. **Leokadia Oręziak**, Kierownik Katedry Finansów Międzynarodowych SGH

w Warszawie, która swoje wystąpienie wprowadzające rozpoczęła od tezy, że nasz system zmierza do realizacji hasła „więcej rynku w systemie zabezpieczenia społecznego”. Polska bardzo mocno wzorowała się na systemie chilijskim, który był pierwszym na świecie w pełni kapitałowym systemem emerytalnym. W sierpniu br., w Chile miały miejsce masowe demonstracje uliczne przeciw prywatnym funduszom emerytalnym AFP (*Las administradoras de fondos de pensiones*). W protestach wzięło udział około 1,5 mln osób, co oznacza niemal 10% ogólnej liczby ludności kraju, liczącego ok. 18 mln mieszkańców. Demonstrujący domagali się całkowitej likwidacji tych funduszy i przywrócenia publicznego solidarnościowego (repartycyjnego) systemu emerytalnego. W latach 2014–2015 prof. Oręziak była członkiem Prezydenckiej Komisji Doradczej ds. Systemu Emerytalnego w Chile (*Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones*), powołanej przez Prezydent Chile Michelle Bachelet. Opracowana przez tę międzynarodową Komisję koncepcja przywrócenia w Chile publicznego repartycyjnego systemu emerytalnego jest jedną z trzech głównych koncepcji reformy tego systemu przedstawionych w raporcie Komisji, opublikowanym we wrześniu 2015 r. Według przytoczonych przez prof. Oręziak danych, osoby które odprowadzały składki emerytalne do prywatnych funduszy emerytalnych nie zdołały oszczędzić na tyle, by otrzymać emeryturę na minimalnym poziomie. Obecnie 80%

wszystkich emerytur w Chile jest wypłacanych przez państwo. *Dzieje się tak, dlatego że ten system kapitałowy funkcjonuje właściwie jak piramida finansowa. Bierze powiedzmy 500 mln miejscowej waluty w formie składek, a wypłaca tylko 200 mln. Zgromadził już zasoby 60% PKB, 170 mld dolarów, ale ponieważ na wypłaty bieżących emerytur wystarcza tylko wypłacanie tego co spływa, to jeszcze i tak zostaje 2/3 z tego i powiększa tę pulę oszczędności, która w 400% została zainwestowana za granicą w Stanach Zjednoczonych, a reszta została przechwycona przez 6 największych grup przemysłowych – wielkich grup kapitałowych. Przez ostatnie 35 lat klasa polityczna spłotła się i jest powiązana z funduszami emerytalnymi. Ten sprywatyzowany system emerytalny przyczynił się wręcz do niebotycznego bogactwa niewielkiej grupy ludzi. Rządzący nie reagują na protesty milionów biednych ludzi i dobrowolnie nic nie oddadzą. To są tak duże pieniądze, korzysta na tym cała klasa polityczna. Fundusze i towarzystwa emerytalne są sprytnie angażując polityków i ich rodziny, tak by ten system był nieodwracalny, a to że nie daje ludziom emerytur to ma znaczenie drugorzędne – mówiła.* Przykład Chile pokazuje, jak trudno jest odejść od raz ustanowionego systemu emerytalnego, mimo że nie daje on ludziom emerytur. Zdaniem prof. Oręziak, w Chile nie ma systemu emerytalnego tylko funkcjonuje system wymuszonych oszczędności. Z kolei w Stanach Zjednoczonych Ameryki nie ma przymusowych OFE, ale jest dobrowolny III filar, głównie w formie pracowniczych programów emerytalnych. Obecnie fundusze emerytalne stały się, po raz pierwszy w historii, sprzedawcą netto akcji – więcej ludzi przechodzi na emeryturę, co wiąże się z wyprzedają papierów wartościowych. W Holandii występuje system pracowniczych programów emerytalnych skupiających 90% pracowników, który także ukazuje niekorzystne skutki tego systemu. Na początku obiecano ludziom, w ramach zdefiniowanego świadczenia, że będą to określone emerytury. Po kryzysie finansowym bardzo stopniały aktywa i okazało się, że ponadto istnieją inne negatywne zjawiska, które powodują, że fundusze emerytalne nic nie gwarantują. *Każdy kto zna rynek finansowy wie, że rynek finansowy taki jest i zawsze taki będzie – ryzykowny, narażony na defraudację, na różne negatywne zjawiska, na to, że aktywa gromadzone w funduszach będzie rujnowała inflacja. Rynek finansowy jest potrzebny dla gospodarki, ale nie wolno z nim wiązać przymusowo emerytów – mówiła.* Analizując polską sytuację prof. Oręziak zauważyła, że w Polsce zgłaszane przez Ministerstwo Gospodarki czy przedstawiciele ZUS propozycje dotyczyły m.in.

przekształcenia OFE w IKE. Propozycje te nie dotyczą umocnienia systemu repartycyjnego, tego na czym ludziom zależy najbardziej. System repartycyjny jest najtańszy, najprostszy, najbardziej sprawiedliwy, najlepiej dostosowany do potrzeb, najmniej ryzykowny i może funkcjonować w najtrudniejszych warunkach, czego nie można powiedzieć o systemie kapitałowym. Zgłoszone propozycje pokazujące przekształcenia OFE w IKE i przeniesienie 100 mld zł, są według prof. Oręziak „prezenterem” społeczeństwa polskiego dla korporacji finansowych, banków i towarzystw ubezpieczeniowych. Kolejna zgłaszana propozycja dot. pracowniczych planów kapitałowych, które są pewnego rodzaju przymusową daniną, nie jest dobrym rozwiązaniem w demokratycznym społeczeństwie. Jest to pułapka, ludzie nie mają rozeznania jak to funkcjonuje i jakie niesie z sobą zagrożenia, a większość ze strachu nie wycofa się w możliwym, dość krótkim terminie. Na zakończenie prof. Oręziak wyraziła swoje niezrozumienie dot. popierania umowy CETA i TTIP. Jej zdaniem, popieranie tych umów niesie zagrożenie dla polskiego rolnictwa, żywności i wszystkich sektorów. *Nie będzie szans na wyższe emerytury, bo to jest rozwiązanie systemowe. Jak się wprowadzi ten skrajny neoliberalizm do gospodarki, a także do systemu społecznego, podstawy do tego byśmy mieli emerytury zostaną bardzo zredukowane na skutek wyższego bezrobocia, delokalizacji produkcji, itd. Takie mechanizmy uruchamiają te dwie umowy, które służą wielkim korporacjom – zakończyła.*

Moderatorem debaty była **Anna Grabowska**, która na wstępie zauważyła, że temat spotkania skłania do postawienia kilku pytań – o wysokość emerytur, w jaki sposób będziemy się na nie składać i o to jak należy zreformować system emerytalny, bo to, że należy jest kwestią bezsporną. Zauważyła także, że na wysokość emerytur nie wpływa tylko starzejące się społeczeństwo i problemy z demografią, ale rynek pracy – jego charakter, formy umów i różne obciążenie różnych rodzajów umów. ZUS to podatek regresywny, przez to mało racjonalny, co sprowadza się do tego, że 10 mln osób płaci od 100% składkę, a 17 mln chce korzystać nie płacąc wcale lub płacąc mniej. Poruszyła także kwestię limitu 30-krotności stawiając pytanie: Czy należy zlikwidować ten limit, czy nie?

W dyskusji jako pierwszy głos zabrał **Bogdan Grzybowski** z OPZZ, odnosząc się do słów prof. Oręziak. *W pełni popieram, że pod auspicjami Banku Światowego oraz amerykańskiej agencji pomocowej zgromadzono grupę ekonomistów, w Polsce analityków, i niewielkim kosztem 1,4 mln dolarów*



Fot. CPS „Dialog”

sfinansowano kampanię powodującą, że nasze emerytury są o połowę mniejsze. Emerytura wyliczana według starego i nowego systemu to różnica 1500 zł – mówił. Wicepremier Mateusz Morawiecki mówił na konferencji inauguracyjnej Planu Morawieckiego, że w ciągu ostatnich 15 lat PKB wzrosło o 65%, a płace o 41%. To wynagrodzenia nie nadążają za wydajnością pracy, czy za wzrostem PKB. Świadoma polityka niskich wynagrodzeń powoduje, że tych wpływów do FUS brakuje. Masę luk w systemie, niepłacenie składek przez prezesów spółek, 30-krotność, to powoduje większość tego 49 mld deficytu – powiedział. Wspomniał także o propozycji związków zawodowych – o emeryturach stażowych. Bez wpłat na fundusz emerytalny, wiek emerytalny jest kwestią drugorzędą. Pracując bez odprowadzania składek nie można liczyć na emeryturę minimalną. OPZZ proponuje zwiększenie zainteresowania pracowników do wykonywania pracy rejestrowanej, zmniejszenie skali zatrudnienia w szarej strefie oraz zmniejszenie liczby przypadków ukrywania przez pracodawców faktycznie osiągniętych dochodów. Nie ma innej metody, jeśli chodzi o godne emerytury, jak tylko powrót do systemu repartycyjnego.

Zdaniem dr **Wojciecha Nagla** z BCC obniżenie wieku emerytalnego prowadzi do dezaktywizacji zawodowej. Kilka krajów OECD i np. Kanada rozwijają systemy aktywizacji zawodowej osób po 55. roku życia. Wszystkie reformy systemu emerytalnego w Polsce były spóźnione, miały charakter asystemowy i były nietrwałe prawnie, co budziło brak zaufania. 30-krotność zdaniem dr Nagla nie ma żadnego znaczenia.

Piotr Szumlewicz z OPZZ mówił m.in. o aktywizacji kobiet, osób starszych, seniorów i podnoszeniu wieku emerytalnego. Szacunki OECD Eurostatu dot. demografii są dla Polski bardzo pesymistyczne, choć np. obecnie wskaźniki demograficzne w Polsce są dużo lepsze niż w Niemczech. OECD szacuje, że przy zachowaniu obecnych trendów i przy obecnej polityce społecznej i migracyjnej, w Polsce nastąpi poważny

problem za 30–40 lat. Związki zawodowe i OPZZ uważają, o czym mówią od lat, że należy zmienić politykę rynku pracy. Chociażby oskładkować wszystkie rodzaje umów oraz prowadzić taką politykę, by znacznie więcej osób, szczególnie kobiet, było aktywnych zawodowo. Jest to kwestią służby zdrowia. W Polsce występuje duży odsetek osób dezaktywnych zawodowo, w tym z powodów zdrowotnych – mamy duży wskaźnik tzw. życia w chorobie w stosunku do życia w zdrowiu. Wskaźnik aktywności zawodowej seniorów jest niski, a rząd nie opracował żadnego programu aktywizacji dla tej grupy. Bezrobocie spada, a w tej najstarszej grupie albo stoi w miejscu, albo rośnie. *Osobiście uważam, że w jakiejś perspektywie czasowej warto zrównywać wiek emerytalny kobiet i mężczyzn. Nie widzę przesłanek, ani społecznych ani ekonomicznych, by wiek emerytalny był wyższy dla mężczyzn. Trzeba aktywizować seniorów i trzeba zrobić to odwrotnie niż zrobił to rząd – najpierw rynek pracy, najpierw służba zdrowia i później w perspektywie 30 lat można myśleć nad podnoszeniem wieku emerytalnego* – mówił.

Agnieszka Kochańska przedstawiła stanowisko NSZZ „Solidarność” dot. obniżenia wieku emerytalnego. *Nie chodzi tylko o obniżenie wieku emerytalnego, ale chodzi o stan zdrowia i dalsze trwanie w zdrowiu Polaków. Według badań Eurostatu z 2004 r. życie w zdrowiu dla kobiet wynosi ok. 62 l., dla mężczyzn 59 l. Także obniżenie wieku emerytalnego wydaje się jak najbardziej uzasadnione* – mówiła. NSZZ „Solidarność” zaproponował wprowadzenie emerytur stażowych, gdzie wiek dla kobiet wynosiłby 65 lat przy 35-letnim stażu, a dla mężczyzn 65 lat przy 40-letnim stażu. Niestety ta propozycja nie zyskała uznania w Ministerstwie Rodziny, Wiceminister Marcin Zieleniecki stwierdził, że będzie to zbyt kosztowne dla budżetu. NSZZ „Solidarność” będzie starał się w dalszym toku prac przekonać Ministerstwo Rodziny do tej propozycji.

Doktor **Aleksandra Wiktorow** podkreśliła, że jest za dodatkowym oszczędzaniem na emerytury, ale nie ma obecnie na rynku finansowym żadnego instrumentu, który byłby odpowiedni i bezpieczny. Zauważyła, że brak jest spójności pomiędzy wszystkimi systemami emerytalnymi, które funkcjonują w Polsce. System rolniczy musi być jakoś przekształcany, rolnicy mogą płacić składkę od 16. r.ż. nabywając staż emerytalny dość wcześnie, a np. studenci pracujący na umowę zlecenie musieliby dobrowolnie opłacać składki poza systemem, bo są zwolnieni z opłacania składek. Deficyt FUS jest i rośnie, a trzeba pamiętać, że na jego wpływ mają także zasiłki macierzyńskie. Odniosła się także do 30-krotności. *Czy mówiąc o likwidacji 30-krotności mamy na myśli, że nie będzie jej przy obliczaniu świadczeń, czy świadczenia będą jednak limitowane. Wtedy należy zdefiniować emeryturę i kwestie czym ona ma być i co ma odzwierciedlać. W kwotach jest to sporo, ale dotyczy to tylko 2,5% osób otrzymujących takie wynagrodzenia* – mówiła. Na zakończenie zwróciła uwagę, że od lat mówi się o emeryturach zapominając o bardzo poważnym problemie, o jakim nie dyskutowano od lat, a którym są renty rodzinne i inwalidzkie.

Zdaniem **Łukasza Kozłowskiego** z Pracodawców RP, za wydłużaniem wieku emerytalnego przemawiają wyższe emerytury oraz wpływ na gospodarkę – w 2020 r. po obniżeniu wieku emerytalnego w Polsce będzie 22,8 mln osób pracujących, a w przypadku wydłużenia wieku emerytalnego byłoby to 23,8 mln osób.

Profesor **Kazimierz W. Frieske** z IPISS zwrócił uwagę zebranych, że w dyskusji warto się zastanowić, o czym w istocie rozmawiamy i warto oddzielić debatę o celach od debaty o środkach. Wiadomo, że chcemy, by emerytury były godziwe, rozsądnie przewidywalne i stabilne. Według przytoczonych przez prof. Frieske danych z Eurostatu, polskie wydatki na emerytury i renty nie są dramatycznie wysokie, są o jeden punkt procentowy niższe, niż średnie wydatki na ten cel w krajach Unii Europejskiej. Jak zauważył prof. Frieske, przeciętny Polak kończąc 59 lat popada w niepełnosprawność. Im pracownik starszy, tym przebywa dłużej na różnego rodzaju zwolnieniach.

Doktor **Zofia Czepulis-Rutkowska** z IPISS mówiła o historii polityki emerytalnej w różnych krajach i pojawiającym się odwiecznym dylemacie – czy emerytury mogą być wyższe, czy mobilizować oszczędności i kto ma za nie płacić – rynek czy państwo. W przekonaniu dr Czepulis-Rutkowskiej emerytury nie

mogą być wyższe, bo bardzo trudno byłoby je osiągnąć. Zauważyła, że wprowadzony w Wielkiej Brytanii program automatycznego przystępowania do zakładowego planu emerytalnego (*automatic enrolment*) jest wyrazem desperacji. W Wielkiej Brytanii od zawsze były niskie emerytury podstawowe, często uzupełniane z pomocy społecznej. Niestety dodatkowe systemy prywatne nie przyjmują się w sektorze gorszych wynagrodzeń, dlatego że taki pracownik nie będzie chciał płacić tej dodatkowej składki.

Waldemar Lutkowski z FZZ poruszył temat OFE oraz kwestie związane z pracą dla pracowników starszych. OFE, czyli drugi filar, dosyć dobitnie pokazał już w określonych sytuacjach polskiemu społeczeństwu, że pieniądze nie trafiały i nie trafią do zainteresowanych. Jego zdaniem nie ma dla pracodawców ścieżki do zarządzania wiekiem, co tworzy niejako dla pracowników po 55. r.ż. brak przewidywalności zatrudnienia.

Zdaniem **Michała Kuszyka** z Pracodawców RP ludzie nie boją się, że będą dłużej pracować, ludzie boją się, że nie będą mieli pracy. Ludzie chcą pracować i boją się utraty pracy, bo to niejednokrotnie wiąże się z utratą sensu życia.

Bogusława Nowak-Turowiecka z ZRP mówiła o małych firmach i zdolności do pracy pracownika. Trzeba pamiętać, że rzemieślnicy są to zazwyczaj firmy jednoosobowe lub rodzinne. Dochody są przeważnie nieproporcjonalne do wkładu pracy. W przypadku wprowadzenia propozycji składki od 100% przychodu (obecnie 60%) firmy małe będą zmuszone do zakończenia działalności. Odbije się to na całym społeczeństwie – po pierwsze rzemieślnik nie będzie miał dochodu i zarejestruje się jako bezrobotny, a po drugie nie wpłynie nic do budżetu państwa.

Tomasz Wójcik z NSZZ „Solidarność” zauważył, że odłączenie pracy od człowieka i rozważanie jej w kategorii wyłącznie ekonomicznej jest bezsensowne. Zadał też pytanie: Czy emerytura jest składaniem na swoją emeryturę, czy jest zgodą na podział bieżąco wytwarzanych dóbr pracy? Jego zdaniem, to musi być zgodą na podział owoców „mojej” pracy. W tej perspektywie można mówić o tym jaka ma być emerytura, jej wysokość i jaki czas.

Doktor **Rafał Towalski** z SGH podkreślił niespójność w narracji dot. emerytur, co powoduje u ludzi brak zaufania i lekceważenie systemu składkowego. Należy powiązać rynek pracy z systemem emerytalnym. (ASR) ■

Rada Dialogu Społecznego zbliża się do pierwszej rocznicy powołania. Podczas debaty, dokonując pierwszych podsumowań, starano się odpowiedzieć na pytania: Jak nowa formuła dialogu społecznego wpisuje się w relacje pomiędzy partnerami społecznymi i w relacje partnerów ze stroną rządową? Czy nowe prawo, wsparte gotowością do zawierania kompromisów gwarantuje pogłębienie dialogu i jego większą skuteczność? Czy odnowiona, lecz zarazem tradycyjna trójstronna formuła dialogu społecznego utrwali swoją obecność w sferze publicznej?

Rada Dialogu Społecznego – podsumowanie

12 października 2016 r., w siedzibie Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie, odbyła się debata poświęcona Radzie Dialogu Społecznego pt. „Polski dialog społeczny – zmiana – praktyka – prognoza”.

Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, dziękując zebranych gościom za przyjęcie zaproszenia do udziału w kolejnym spotkaniu organizowanym przez CPS „Dialog” dodała, że pretekstem do zorganizowania debaty była zbliżająca się pierwsza rocznica powołania Rady Dialogu Społecznego. To niedługi czas, jednak wystarczający, by dokonać pierwszych podsumowań, ocen i analiz. W krótkiej prezentacji przedstawiła rok działalności Rady Dialogu Społecznego, zespołów problemowych i Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego – WRDS.

Jako kolejny głos zabrali prof. **Juliusz Gardawski** z SGH, który w swoim wystąpieniu mówił m.in. o odniesieniu teoretycznym i wspólnym dobru. *Nowy etap dialogu w Polsce skłania do refleksji w perspektywie ogólnej, generalnie nad dialogiem społecznym i kontekstem tego dialogu. Proponuję przyjęcie jako układ odniesienia koncepcję nowego instytucjonalizmu, który jest syntezą dawnego instytucjonalizmu i nurtu behawioralnego. Stary instytucjonalizm przyjmował założenie, zgodnie z którym to instytucje, kultura, systemy wartości, etosy determinowały w dużym stopniu zachowania jednostek i zbiorowości. Przez instytucje rozumie się procedury, strategie,*

role, formy organizacyjne takie jak dawna Trójstronna Komisja czy obecna Rada Dialogu Społecznego. Jednak w latach 50. miejsce instytucjonalizmu zajęły behawiorizm, teoria racjonalnego wyboru, interakcjonizm, które generalnie odrzuciły tę perspektywę, przyjmując perspektywę kładącą nacisk na rolę przetargu między sprzecznymi interesami jednostkowymi i grupowymi. Czyli nie badajmy instytucji jako fora niosącego wartości, normy, ale spojrzmy na interesy ludzi zaangażowanych i pod kątem tych interesów analizujmy – mówił. W latach 80. ponownie pojawiła się perspektywa instytucjonalna, co było wynikiem rozwoju samych instytucji i form organi-

zacyjnych, które stały się bardziej aktywne i złożone. Były też niewątpliwie większe i w większym stopniu uzależniały zachowania społeczne. Coraz trudniej można było tłumaczyć zjawiska społeczne wyłącznie przetargiem indywidualnym, zbiorowym, indywidualnym interesem. Trzeba znowu było zwrócić się do instytucji i do pewnych etosów niesionych przez te instytucje. Powraca się do Maxa Webera, z naciskiem na to co społeczne w jednostce, na moralny obowiązek, determinujący zachowania. W analizach dialogu społecznego ważną rolę zaczynają odgrywać badacze z kręgów Towarzystwa Rozwoju Socjoekonomii, do którego należy m.in. prof. Gardawski. Z punktu widzenia polskiego partnerstwa społecznego prosi się o odwołanie, z jednej strony do zachowań dyktowanych przez dążenie do własnego partykularnego interesu i prowadzenia z tego punktu widzenia przetar-

”*By dialog mógł się rozwijać muszą występować gwarancje prawne, poważne traktowanie przez wszystkich partnerów oraz wyraźnie zarysowana przestrzeń dialogu.*

gu, a z drugiej dążenia do celów nakierowanych na dobra wspólne. Dodał, że tę ważną dystynkcję można nazwać kulturą racji; racja jest niepodzielna. Z drugiej zaś strony dążenie do budowy kompromisu i skłonności do pewnych ustępstw w imię harmonizacji interesu, osiągania dóbr wspólnych, które można nazwać kulturą kompromisu, gdzie kluczowym komponentem jest zaufanie. Na propozycję podziału dialogu społecznego na kulturę racji i kulturę kompromisu ma wpływ wiele czynników. Najważniejsze to dominujące wzory kultury oraz typ gospodarki kapitalistycznej, typ ładu społecznego budowanego w kraju. Czy w przypadku, najpierw Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, teraz Rady Dialogu Społecznego, czy możemy w ogóle stosować takie narzędzie jak patrzenie pod kątem własnego interesu czyli przetargi, a z drugiej strony pewne wartości wspólne, które by kierowały tą zbiorowością ludzi mającą wspólny cel, oderwany w jakimś stopniu od partykularnych interesów – czy tego rodzaju podejście ma w ogóle sens? W moim przekonaniu tak. Przez długie lata obserwowałem dialog trójstronny, w którym przeplatały się różne okresy i postawy, i pomimo różnic interesu pojawiało się dążenie do dobra wspólnego, które było definiowane i co więcej uzyskiwano kompromis. Zaznaczę, że to były dość krótkie okresy. Czyli potencjał kultury kompromisu w tej instytucji jest i może być rozwijany przez przekształcenia typu ustroju kapitalistycznego lub w wyniku działań osób zaangażowanych w dialog społeczny – mówił. Profesor Gardawski, mówiąc o osobach zaangażowanych w dialog społeczny, przypomniał o niezującym już Ministrze Andrzeju Bączkowskim i Ministrze Jerzym Hausnerze. Zdaniem prof. Gardawskiego narzędzie,

jakim jest Rada Dialogu Społecznego, dało szansę na jakościową zmianę funkcjonowania dialogu społecznego na poziomie narodowym i wojewódzkim. Zauważył pewne ryzyko. Przyjęta przez obecny rząd wizja modelu społeczno-gospodarczego zakłada, że będzie budowana etatystyczna gospodarka rynkowa z silną rolą państwa. Silna rola państwa oznacza, że w jakimś sensie państwo wypełnia przestrzeń, w którą może wkraczać dialog społeczny ze swoimi konkluzjami. To powoduje, że dialog może mieć charakter raczej instrumentalny, niż taki jaki wynika z możliwości ustawy. Wskazują na to decyzje rządu, który występuje jako podmiot bezpośrednio zwracający się do świata pracy, oferując szereg instytucji, rozwiązań i beneficjów. Rada Dialogu Społecznego nie wykorzystuje jeszcze w dostatecznym stopniu potencjału, który wywalczyła.

Profesor **Kazimierz W. Frieske** z IPISS zauważył, że idea dialogu społecznego to nie jest rozwiązanie, które musi być wieczne. To będzie musiało się zmieniać, bo życie ma swoją dynamikę. Był już czas kiedy dialog społeczny był ważny, był częścią politycznej retoryki i był czas kiedy stracił swoją popularność. W czasie kryzysu dialog społeczny stał się atrakcyjnym pomysłem na zarządzanie gospodarczą rekonstrukcją. Profesor Frieske kontynuował poruszoną przez prof. Gardawskiego kwestię kultury kompromisu. Postawił pytanie: Czego ten kompromis miałby dotyczyć? Zdaniem prof. Frieske potrzeba kompromisu dotyczy kwestii głębszych i znacznie bardziej fundamentalnych. Według prof. Frieske w dialogu społecznym zmieniają się jego podmioty – miejsce „pracownika” i jego reprezentacji stopniowo jest zajmowane przez „człowieka masowego” i jego reprezentację.



Nie jest wykluczone, że w przypadku związków zawodowych może to oznaczać powrót do koncepcji związków zawodowych jako „ruchu społecznego” czy, lepiej może powiedzieć, „ruchu masowego” wchodzącego w zwarcie z merytokratycznymi elitami. Co więcej, nie jest też wykluczone, że obszarem tego zwarcia stają się nie tyle interesy, ile sprawy znacznie bardziej fundamentalne, tj. rozbieżne obrazy rzeczywistości, w których przychodzi żyć jednym i drugim – mówił.

Anna Grabowska, pełniąca rolę moderatora debaty, podkreśliła, że czas powstawania Rady Dialogu był czasem bardzo szczególnym dla partnerów społecznych. Pracodawcy, związki zawodowe, wszystkie organizacje podkreślały, że takiej jedności dawno nie było. Wszystkim zależało na skuteczności dialogu.

Minister Energii **Krzysztof Tchórzewski** zaznaczył, że często stosując dialog wychodzimy poza ramy ustawowe. Należy też pamiętać, że forma dialogu musi być dopasowana do potrzeb sytuacji. *Formy dialogu są dość trudne, też trudne do zdefiniowania. W moim przekonaniu prawo prawem, ale ważna jest wola, by wypracowała się pewna tradycja stron dialogu, pewien system podejścia* – mówił.

Marzena Drab, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej, wyraziła swoje zadowolenie, że może uczestniczyć w tak ważnym dla wszystkich spotkaniu. *Po roku można dokonać pewnego podsumowania. Jest to ważne miejsce, gdzie poglądy i oczekiwania mogą się ścierać i gdzie można wypracowywać wspólne dla nas wszystkich stanowisko. Najlepszym przykładem z punktu widzenia Ministerstwa Edukacji jest Zintegrowany System Kwalifikacji. By można było przyjąć i wprowadzić w życie ustawę o ZSK odbyło się wiele spotkań przy udziale strony związkowej jak i pracodawców* – mówiła. Drugim przykładem może być obecnie przygotowywana reforma systemu oświaty i powołanie zespołu roboczego dot. przygotowania rozwiązań dla nauczycieli.

Profesor **Jacek Męcina** podkreślił, że wartość Europejskiego Modelu Społecznego i dialogu społecznego w Europie jest niepodważalna. Ta wartość decyduje też o integralności naszego kontynentu i będzie odgrywała dużą rolę w tym procesie. Według prof. Męciny, by dialog mógł się rozwijać muszą wy-

stępować prawne gwarancje, poważne traktowanie przez wszystkich partnerów, a szczególnie przez stronę rządową oraz wyraźnie zarysowana przestrzeń dialogu. Duże, różne potencjały rozwojowe funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego oznaczają z jednej strony ogromne szanse, a z drugiej pewne zagrożenie. Nie wykorzystywane potencjalne mechanizmy Rady mogą budzić poczucie niedoskonałego funkcjonowania tej instytucji. *Ten pierwszy rok był trudny i uważam, że należą się gratulacje dla pierwszego Przewodniczącego Piotra Dudy. To był ciężki okres związany ze sprawami organizacyjnymi i regulaminowymi. Muszę także wymienić Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, który koncepcyjnie wspierał działania Rady. Można powiedzieć, że formalnie Rada wystartowała – jest Dyrektor Biura Rady Dialogu, jest Dyrektor Zakrzewska, mógłbym tak wymienić, wymienić osoby i ich bieżącą pracę na rzecz tego, by ta instytucja zaczęła funkcjonować i funkcjonowała dalej* – mówił. Jego zdaniem, by rozwi-

”

Znikoma wiedza o dialogu społecznym wśród społeczeństwa jest czymś przykrym, co niewątpliwie wymaga podjęcia jakiś działań, choćby marketingowych.

jąc dalej dialog społeczny konieczne jest podjęcie perspektywy strategicznej, by jako partnerzy społeczni mogli rozmawiać z rządem o perspektywie strategicznej, a nie zajmować się tylko opiniowaniem. Mówiąc o braku perspektywy negocjacyjnej z sen-

tymentem wspominał Ministra Andrzeja Bączkowskiego. *Z perspektywy tego roku mam poczucie niedosytu, jest kilka kwestii o których muszę powiedzieć. Dyskusja o obniżeniu wieku emerytalnego. Zdając sobie sprawę, że stoją za tym zobowiązania wyborcze, uważam że w projektowaniu systemów emerytalnych trzeba widzieć właśnie tę perspektywę strategiczną. Dużym błędem jest, że partnerzy społeczni nie wezmą na siebie też większej odpowiedzialności, za to jak ten system będzie wyglądał docelowo. Można mechanicznie zmieniać wiek emerytalny, ale jest kilkanaście innych problemów, które dotyczą tak samo rządu, pracodawców, związków zawodowych, o których trzeba rozmawiać. Ustawa o związkach zawodowych zakończona pewnego rodzaju fiaskiem. Musi być element pokory po wszystkich stronach, by zakończyło się to kompromisem* – mówił. Docenił powołanie przez rząd Komisji Kodyfikacji Prawa Pracy. Z jednej strony rząd pozbył się bieżących problemów z reformą tej sfery, bo co do tego jest konsensus, z drugiej zapewnił w perspektywie 18-stu miesięcy



Fot. CPS „Dialog”

materiał wyjściowy, który powinien służyć gruntownym negocjacom i konsultjom.

Mateusz Szymański z NSZZ „Solidarność” mówi o etapach organizacji Rady Dialogu Społecznego – od momentu dyskusji dot. harmonogramu wdrażania ustawy o RDS, przez nominację dla członków RDS, aż do rozpoczęcia działalności w siedzibie CPS „Dialog” przy ul. Limanowskiego 23 w Warszawie, zorganizowania Biura RDS i przyjęcia pracowników.

Piotr Szumlewicz z OPZZ w nawiązaniu do wypowiedzi prof. Frieske powiedział, że jeśli w państwie nieważny jest dialog, a związki zawodowe i strona pracodawców są słabe i nie mają nic do powiedzenia, to wtedy zastępują ich inne grupy – bojówki, nieformalne czy formalne grupy nacisku. Pod tym względem mała rola dialogu społecznego zinstytucjonalizowanego jest czymś bardzo złym. Wyraził swoje zaniepokojenie związane z przyzwoleniem obecnego rządu na wzrost znaczenia bojówek prawniczych. Jego zdaniem wpływ organizacji związkowych i pracodawców na prawo jest ograniczony i nie zwiększył się w stosunku do tego co było za czasów poprzedniego rządu. Podkreślił, że w większości krajów Unii Europejskiej funkcjonuje dialog dot. poziomu branżowego, natomiast w Polsce ten rodzaj dialogu „leży”. Jego zdaniem, w najbliższej perspektywie jest potrzeba instytucjonalnych mechanizmów przymuszania do układów zbiorowych. To jest przyszłość dialogu i terazniejszość większości krajów rozwiniętych gdzie blisko 100% pracowników jest objętych zbiorowymi układami pracy. W Polsce, w zależności jak się definiuje układ, jest to kilka do kilkunastu procent. Na zakończenie poruszył temat braku dialogu. Jego zdaniem w szkolnictwie dialog wygląda fatalnie. Zaczęło się od zniesienia obowiązku szkolnego dla sześciolat-

ków, bez wcześniejszych konsultacji i bez dialogu. Podobnie wygląda obecnie sytuacja i likwidacja gimnazjów. Jest już przesądzone, że będzie radykalna zmiana w systemie szkolnictwa i P. Szumlewicz nie wie czego ma obecnie dotyczyć dialog skoro powstają podstawy programowe do nowego rodzaju szkół. Jest to przykład niszczenia dialogu społecznego. Kolejnym przykładem jest podatek od handlu. Nie było negocjacji, były rozmowy poza Radą Dialogu, podczas których partnerzy społeczni zwracali uwagę, że ustawa jest zła. Przedstawiono 7 różnych modeli ustaw i 7. ustawa została zakwestionowana przez Komisję Europejską, zgodnie z tym co mówili partnerzy społeczni. Dokładnie tak samo było ze służbą cywilną, ekspresowo przyjęte rozwiązania, bardzo złe ustawowo. Ostatnim przykładem jest ustawa „Solidarność”, którą poparł rząd, dotycząca pracy w niedzielę. Już dzisiaj eksperci z wielu stron mówią, że to jest zła ustawa, która jest niespójna i są w niej różnego rodzaju luki. Jest zgoda większości partnerów społecznych, by pracownicy wszystkich branż zarabiali więcej w niedzielę – OPZZ proponuje 2,5%, a część pracodawców 2%, czyli jest miejsce na dialog i warto byłoby rozmawiać. Zdaniem P. Szumlewicza, jednak i tym razem sprawa jest przesądzona i obecnie rząd będzie pracował nad szczegółami propozycji „Solidarność”, ewentualnie eliminując pewne niedociągnięcia. W podsumowaniu podkreślił, że nie ma w ogóle dialogu na poziomie branż, a to jest podstawa w demokratycznych, rozwiniętych krajach. Na poziomie zakładów różnie to bywa, w zależności od pracodawcy. Na poziomie państwa Rada Dialogu Społecznego nadal jest ciałem doradczym, a nie takim, które podejmuje decyzje. Mogło by być także więcej dobrej woli, również jeśli chodzi o pracę w niedzielę.



Doktor **Jan Czarzasty** z SGH zaprezentował ciekawą ocenę działalności Rady Dialogu Społecznego, widzianą z perspektywy europejskiej. Zaczynając od 2009 r. i wynegocjowanego anty kryzysowego pakietu autonomicznego, poprzez półtoraroczny czas kryzysu dialogu społecznego kiedy był on zawieszony, aż po powstanie samej Rady Dialogu to wydarzenia, które spotykały się z dużym zainteresowaniem. Zainteresowanie powstaniem i podjęciem przez Radę działalności wiąże się m.in. z tym, że została ona wyposażona w mocniejsze i szersze kompetencje niż Komisja Trójstronna.

Stanisław Janas z OPZZ mówił o konsensusie, który polega na kompromisie wszystkich stron zaangażowanych w dialog i który jest później broniący przez wszystkie zaangażowane strony – zarówno stroną rządową jak i stroną społeczną. Nawiązał do pierwszych, historycznych już postaci dialogu społecznego, takich jak Andrzej Bączkowski i Jacek Kuroń. Na zakończenie podkreślił, że konsensus czy wspólne stanowisko polega na ustępstwach z wszystkich stron. Na tym polega dialog.

Reprezentant Pracodawców RP **Arkadiusz Pączka** zauważył, że szereg kompetencji i narzędzi Rady Dialogu Społecznego jeszcze nie zostało wykorzystanych i być może potrzeba jeszcze roku lub dwóch lat, aby to zmienić. *Nie zgodzę się z opinią, że Rada jest tylko ciałem doradczym. Pewne kompetencje Rada ma zapisane quasi – inicjatywa ustawodawcza, z której jeszcze nie skorzystano, bo tak jak wszyscy zauważyli był to czas organizacji i dopiero rok działania. Jest też kwestia występowania do Sądu Najwyższego. Myślę, że w ciągu roku lub dwóch lat narzędzia, które mamy do dyspozycji, skłonią nas do szerzego zaistnienia w przestrzeni publicznej – mówił.*

Zbigniew Kaniewski, Przewodniczący Federacji NSZZ Przemysłu Lekkiego podkreślił, że dobrzy partnerzy muszą dać sobie wzajemny szacunek i dyskutować o wszystkim. Mówił także o współpracy związków zawodowych ze związkami pracodawców, na przykładzie branży przemysłu lekkiego. Dodał, że jak się chce być dobrym partnerem to dyskutuje się o wszystkim, także na tematy nie ujęte w ustawie o Radzie Dialogu, bo daje się szansę na lepszy rozwój.

Roman Michalski z FZZ zauważył, że nadal część społeczeństwa nie wie, że funkcjonuje takie ciało jak Rada Dialogu Społecznego. Znikoma wiedza o dialogu społecznym i słaba świadomość społeczeństwa ludzi pracy jest czymś przykrym, co niewątpliwie wymaga podjęcia jakiś działań, choćby marketingowych.

Jerzy Wiśniewski, Przewodniczący Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Mazowieckiego poinformował, że próbę zbliżenia dialogu społecznego do ludzi podejmują Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego. Na Mazowszu podjęto próbę, by dialog społeczny zszedł na poziom powiatów i z przyjemnością zauważa się, że są starostowie chętni do współpracy.

Izabela Opęchowska z ZRP mówiła o dialogu społecznym z perspektywy pracodawców. Wyraziła swoje wątpliwości dot. współpracy w Radzie Dialogu Społecznego, gdyż niejednokrotnie propozycje pracodawców nie są uwzględniane w późniejszych ustawach przekazywanych do konsultacji. Jej zdaniem, sytuacja ta ma miejsce szczególnie w zespole prawa pracy. Postawiła też pytanie: Czy zmiana Komisji Trójstronnej na Radę Dialogu Społecznego rzeczywiście przyniosła zmianę o jaką chodziło? ■

Kalendarium dialogu

– na konferencjach i seminariach

8.08.2016 – obradowała Komisja Bankowa BCC. W spotkaniu uczestniczył Robert Góralczyk radca i szef Wydziału promocji handlu i inwestycji Ambasady Polskiej w Pekinie. (ZZ)

8.08.2016 – Business Centre Club był gospodarzem posiedzenia Rady Przedsiębiorczości Rzeczypospolitej Polskiej, w skład której obok BCC wchodzi Konfederacja Lewiatan, Krajowa Izba Gospodarcza, Polska Rada Biznesu, Pracodawcy RP, Związek Rzemiosła Polskiego. Zebrani uzgodnili, że do 14 września 2016 r. zostanie dokonana analiza „Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju” przedstawionej przez Wicepremiera Mateusza Morawieckiego. Obrady Rady Przedsiębiorczości prowadził Prezes BCC Marek Goliżewski. (ZZ)

24.08.2016 – pod przewodnictwem Jarosława Brzuzego obradowała Komisja Bankowa BCC. Tematem obrad były kwestie związane z optymalizacją kooperacji banków i funduszy poręczeniowych z przedsiębiorcami. (ZZ)

26.08.2016 – Główny Ekonomista BCC prof. Stanisław Gomułka dokonał oceny projektu budżetu państwa na rok 2017. Profesor ocenił, że jeżeli w roku przyszłym zostanie uzyskany założony w projekcie 3,6% wzrost PKB, jeżeli założone uszczelnienie systemu podatkowego przyniesie dodatkowe 10 mld zł to przyszłoroczny budżet może być zrównoważony. Jednocześnie Profesor zauważył, że wbrew wcześniejszym obietnicom nie nastąpi zapowiadana obniżka VAT ani nie będzie podniesienia kwoty wolnej od podatku. (ZZ)

28.08.2016 – odbyła się XXI już Śląska Gala BCC. Tematem wiodącym spotkania była wizja rozwoju Śląska do roku 2030. (ZZ)

30.08.2016 – Business Centre Club opublikował wyniki badania na temat barier biurokratycznych, jakie przeprowadził pośród swoich członków.

Prawie połowa (40%) przedsiębiorców ocenia, że w ostatnich dwóch latach warunki prowadzenia działalności gospodarczej pozostają na niezmiennym poziomie. O ich pogorszeniu mówi co dziesiąty (9,5%) respondent zaś co siódmy (14%) zauważa poprawę. Najczęściej wskazywanymi barierami są, podobnie jak w latach ubiegłych niejasne prawo podatkowe, wysokie koszty pracy i biurokracja. (ZZ)

31.08.2016 – na sali BHP Stoczni Gdańskiej uroczystie obchodzone 36. Rocznice powstania NSZZ „Solidarność”. Udział w tym wydarzeniu wzięli m.in. Andrzej Duda Prezydent RP, Beata Szydło Premier RP, Andrzej i Joanna Gwiazdowie, Bogdan Borusewicz, Kornel Morawiecki, Tadeusz Fiszbach, bracia Wyszokowscy. Podczas uroczystości wręczono 26 stypendiów Funduszu Stypendialnego NSZZ „Solidarność”. (MS)



Fot. NSZZ „Solidarność” P. Glanert.

36. rocznica NSZZ „Solidarność” w dniu 31.08.2016 r.

5.09.2016 – na konferencji w Warszawie przedstawiono wyniki sondażu Instytutu Badawczego Randstad i TNS Polska. 31. edycja badania „Plany Pracodawców” pokazała, że aż 37% przedsiębiorstw chciałoby w ciągu najbliższego półrocza zwiększyć zatrudnienie, tylko 7% informowało o zamierzeniach ograniczenia zatrudnienia. Można więc mówić o utrzymaniu dotychczasowej, korzystnej sytuacji dla szukających lub zmieniających pracę – szczególnie w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu (SCC/BPO) i przemyśle, gdzie o rekrutacjach wspomniało odpowiednio 50% i 43% respondentów. Ten trend po-



Forum Ekonomiczne Młodych Liderów w dniach 5–9.09.2016 r.

twierdza też m.in. Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych, która pozytywnie zakończyła w tym roku już 39 projektów inwestycyjnych, aż 20 dotyczyło właśnie centrów usług biznesowych, gdzie powstanie prawie 4500 nowych miejsc pracy. Jeremi Mordasewicz, (Konfederacja Lewiatan) tłumaczy: (...) *Oslabł optymizm przedsiębiorców co do koniunktury gospodarczej w następnych miesiącach. W badaniach przeprowadzonych w ubiegłym roku optymiści przeważali nad pesymistami, a w tegorocznych badaniach udział pesymistów i optymistów zrównał się. To tłumaczy dlaczego przedsiębiorcy wstrzymują się z inwestycjami mimo dobrej sytuacji finansowej, a jednocześnie zwiększają zatrudnienie.* Agnieszka Bulik (Randstad) mówiła – *Kadrowcy zauważają, że aż 33% odchodzących ze swoich miejsc pracy osób deklaruje, że lepsze wynagrodzenie w nowej firmie jest głównym motorem ich decyzji. Z powstrzymaniem fali odchodzących pracowników firmy radzą sobie na różne sposoby – i to nie tylko mające związek z wynagrodzeniami.* (ID)

Konferencja w BCC pt. „Nowy Kodeks pracy – jaki powinien być” w dniu 13.10.2016 r.



5–9.09.2016 – w Nowym Sączu odbyło się Forum Ekonomiczne Młodych Liderów – impreza, na której spotykają się młodzi ludzie z całej Europy, by dyskutować o najważniejszych sprawach. W tym roku najważniejszym tematem była przyszłość Europy. Uczestnicy wzięli także udział w Forum Ekonomicznym w Krynicy. Członek NSZZ „Solidarność” Sebastian Barański poprowadził panel pt. „Jaka przyszłość młodego pokolenia? Trendy i wyzwania dla edukacji, rynku pracy, rynku kapitałowego i systemu emerytalnego w Polsce i Europie”. Udział w nim wzięli m.in. Anna Zalewska, Minister Edukacji Narodowej, Władysław Kosiniak-Kamysz, były Minister Pracy i Polityki Społecznej oraz Tibor Navracscis, Komisarz europejski ds. Edukacji, Kultury, Młodzieży i Sportu. Dyskusja objęła takie zagadnienia jak: system emerytalny, edukacja i rynek pracy. (MS)

8.09.2016 – obradował Konwent Business Centre Club. Spotkanie prowadził jego przewodniczący Wojciech Warski. Dyskutowano na temat Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju w kontekście pozyskania zaplanowanych środków na jej realizację. Rozmawiano również o Programie Budowy Kapitału. (ZZ)

14.09.2016 – wśród laureatów tegorocznej edycji Nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahelskiej znaleźli się dwaj członkowie NSZZ „Solidarność”, Krzysztof Dośła oraz Wojciech Zawadzki. Celem nagrody jest wyróżnianie i promowanie osiągnięć w zakresie ochrony pracy i zdrowia

w środowisku pracy. Nagroda przyznawana jest przez Głównego Inspektora Pracy za wybitne osiągnięcia w dziedzinie: nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, prewencji zagrożeń zawodowych, wynalazczości, projektowania bezpiecznych technik i technologii, a także popularyzacji ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i prawa pracy. (MS)

14.09.2016 – w swojej decyzji Prezydium KK pozytywnie oceniło kierunek zmian przewidzianych w ustawie budżetowej na 2017 r. Z uznaniem przyjęto fakt, że w 2017 r. polityka prorodzinna w ramach polityki społecznej państwa będzie priorytetem rządu. Negatywnie oceniono m.in. kolejny rok zamrożenia funduszu wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej. (MS)

14.09.2016 – kolejne posiedzenie Komisji Bankowej BCC poświęcono samorządowym funduszom poręczeniowym. W spotkaniu uczestniczył Sylwester Królak, były Wiceminister Sprawiedliwości i członek Trybunału Stanu, który podjął się działań, mających na celu udoskonalenie współpracy przedsiębiorców z bankami i funduszami poręczeniowymi. (ZZ)

19.09.2016 – w Pałacu Lubomirskich – siedzibie Business Centre Club odbyło się posiedzenie Łoży Kanclerskiej – Zarządu BCC. Obok spraw bieżących dyskutowano nad projektowanymi zmianami w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego, w szczególności nad kwestiami, związanymi z dialogiem regionalnym. (ZZ)

21.09.2016 – NSZZ „Solidarność” wraz z Fundacją CentrumCSR kontynuuje akcję piętnowania zamawiających nie stosujących klauzul społecznych w zamówieniach publicznych. W ostatnim okresie wręczone zostały one m.in. Ministerstwu Rozwoju i Finansów, Miastu Pasłęk, Centrum Psychiatrii w Katowicach. Akcja rozpoczęła się w lipcu 2015 r. Monitoring w tej sprawie prowadzi fundacja CentrumCSR. Zamawiający, którzy rozstrzygając przetargi wybierają oferty z zaniżonymi wynagrodzeniami, poniżej wynagrodzenia minimalnego lub zamawiających nie stosujących klauzul społecznych otrzymują od „Solidarności” tzw. „żółtą kartkę”. O sytuacji są informowane organy nadrzędne, założycielskie oraz Urząd Zamówień Publicznych i media. (MS)



Fot. NSZZ „Solidarność”

Seminarium dot. negocjacji w korporacjach ponadnarodowych w dniu 22.09.2016 r.

22.09.2016 – podczas seminarium w Warszawie dyskutowano o możliwościach prowadzenia negocjacji w korporacjach ponadnarodowych. Seminarium dzieliło się na dwie części: naukową i panel praktyków. W pierwszej części udział wzięli: dr hab. Monika Gładoch, dr Paweł Czarnecki z Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego oraz dr hab. Łukasz Pisarczyk z Uniwersytetu Warszawskiego. W panelu praktyków związkowych dyskutowali: Kristian Bongelli z Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ), Andrzej Uglorz (ERZ ArcelorMittal), Andrzej Biegun (ERZ Heineken) oraz Andrzej Kuchta (ERZ AugustaWestland/Leonardo). (MS)

23.09.2016 – rozpoczęto tegoroczną edycję konkursu „Firma Dobrze Widziana”. Konkurs promuje firmy, które potrafią łączyć sukcesy w działalności gospodarczej z zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Poprzez konkurs popularyzowana jest informacja na temat społecznej odpowiedzialności biznesu, będąca zachętą dla coraz większej liczby firm do podejmowania działań na rzecz CSR. (ZZ)

23.09.2016 – w Europejskim Centrum Solidarności w Gdańsku odbyło się seminarium eksperckie „Związki zawodowe a socjaldemokracja. Pomędzy sojuszem a nieporozumieniem”. Inicjatorem było Centrum im. Ignacego Daszyńskiego oraz polskie przedstawicielstwo Fundacji im. F. Eberta w Warszawie. Seminaryjne spotkanie było wprowadzeniem do dwudniowego (23–24.09 br.) VII Polsko-Niemieckiego Forum Związków Zawodowych, w którym uczestniczyli przedstawiciele DGB, OPZZ, FZZ i NSZZ „Solidarność”. W pierwszym panelu „Zmiany rynku pracy w branży stoczniowej a działalność związków zawodowych” wziął udział Mirosław Kazberuk z zachod-

niopomorskiego FZZ, pracownik szczecińskich stoczni z 40-letnim stażem oraz dr Zbigniew Canowiecki Prezydent i wieloletni Prezes organizacji „Pracodawcy Pomorza”, która skupia ponad 800 pomorskich przedsiębiorców. W drugim panelu „Związki zawodowe w branży stoczniowej a idee socjaldemokracji – analiza błędów i plan na przyszłość” uczestniczyli m.in. Jan Guz, szef OPZZ oraz Małgorzata Ostrowska (SLD). Podczas spotkania zarysowano historię przemian stoczniowego rynku pracy w kontekście zawiorań lat 90., przedstawiono sytuację polskiej branży stoczniowej z punktu widzenia pracowników i pracodawców, a także podkreślono rolę dialogu przedstawicieli obydwu stron w organizowaniu nowoczesnej, wyspecjalizowanej produkcji stoczniowej. (ID)

23.09.2016 – polskie centrale związkowe: NSZZ „Solidarność”, OPZZ i FZZ oraz niemiecka federacja związkowa DGB poparły stosowanie niemieckiej płacy minimalnej w odniesieniu do polskich przedsiębiorstw transportowych działających w Niemczech. Od stycznia 2017 r. wszyscy pracownicy zatrudnieni w Niemczech mają otrzymywać co najmniej 8,84 euro brutto za godzinę pracy. W piśmie wystanym do Violety Bulc, unijnej komisarz ds. transportu, związkowcy napisali, że w przewozach transgranicznych w Niemczech panuje wyniszczająca konkurencja. Ich zdaniem można jej zapobiec stosując identyczne warunki płacy, zatrudnienia oraz zasady sporządzania dokumentacji u wszystkich pracujących w niemieckim sektorze transportu, niezależnie od tego czy pochodzą z Polski czy Niemiec. *To zapobiega wypaczaniu konkurencji i gwarantuje minimalne standardy zatrudnienia dla wszystkich pracowników* – napisali szefowie central związkowych. Zaapelowali do Komisji Europejskiej, aby zezwoliła na konsekwentne stosowanie ustawy o płacy minimalnej w Niemczech w sektorze transportu i do pracowników delegowanych w Niemczech. Zdaniem przedstawicieli związków, Dyrektywa 96/71/EC wprost zezwala państwom członkowskim UE na wprowadzanie przepisów, które mają zastosowanie również do zagranicznych firm, jeśli delegują pracowników do Niemiec. Prezes Maciej Wroński, Transport i Logistyka Polska, zrzeszającego przedstawicieli 50 polskich firm transportowych ocenił, że ogólnikowe stwierdzenia zawarte w liście związkowców do komisarz Bulc krzywdzą branżę. Zapewnił, że od 20 lat podejmuje ona działania dla poprawy standardów zatrudnienia inwestując w bazy socjalne i parkingi strzeżone dla



Fot. PAP A. Warżawa.

VII Polsko-Niemieckie Forum Związkowe w dniu 23.09.2016 r.

kierowców. *Naruszenia prawa w branży transportu są marginesem, a nie standardem, co sugerują autorzy listu* – stwierdził Wroński. W jego ocenie związki stosują nazbyt uproszczone i politycznie nacechowane pojęcie dumpingu socjalnego. W połowie września Parlament Europejski przy poparciu 458 parlamentarzystów przyjął w Strasburgu raport w sprawie dumpingu socjalnego w Unii Europejskiej. W dokumencie tym dumping socjalny zdefiniowano jako obchodzenie obowiązującego prawa europejskiego i krajowego, które przyczynia się do rozwoju nieuczciwej konkurencji oraz wyzysku pracowników. (AM)

23–24.09.2016 – w Gdańsku, w siedzibie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” odbyło się VII Polsko-Niemieckie Forum Związków Zawodowych. Celem Forum jest wymiana poglądów i doświadczeń przez polskie i niemieckie związki zawodowe. Z polskiej strony w wydarzeniu biorą udział trzy reprezentatywne centrale: NSZZ „Solidarność”, OPZZ i FZZ, ze strony niemieckiej – DGB, zrzeszająca osiem największych federacji w Niemczech. Forum podzielono na 3 główne panele, podczas których dyskutowano o sytuacji społeczno-gospodarczej w Polsce i w Niemczech z punktu widzenia związków zawodowych, skutkach Brexitu oraz o polityce europejskiej wobec uchodźców. Najważniejszym wydarzeniem Forum było podpisanie wspólnego listu przez polskie i niemieckie związki zawodowe w sprawie stosowania niemieckich stawek minimalnych przez przedsiębiorców z sektora transportu drogowego. List jest adresowany do Violety Bulc – unijnego komisarza ds. transportu. (MS)

27.09.2016 – w Pałacu Lubomirskich – siedzibie BCC w Warszawie odbyło się seminarium, poświęcone optymalnemu inwestowaniu w nie-

ruchomości: „Nieruchomości. Czy i jak inwestować?”. Seminarium poprowadzili przedstawiciele Ernst & Young. (ZZ)

28.09.2016 – Business Centre Club gościł laureatów VIII edycji konkursu Ambasador Polskiej Gospodarki. (ZZ)

28.09.2016 – w Ministerstwie Rozwoju odbyła się konferencja pt. „Skuteczne państwo i instytucje gospodarcze” organizowana w ramach konsultacji publicznych projektu Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Konferencję otworzył Mariusz Haładyj, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, który w swoim wystąpieniu przedstawił główne założenia koncepcji działań zapisanych w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Głównym celem Strategii jest tworzenie warunków do wzrostu dochodów Polaków w taki sposób, aby na rozwoju Polski skorzystali wszyscy jej mieszkańcy. W programie konferencji zawarto trzy obszary dyskusyjne z udziałem ekspertów: *I. Prawo w służbie obywatelom i gospodarce; II. Instytucje prorozwojowe i strategiczne zarządzanie rozwojem; III. E-państwo.* Według wskaźnika Banku Światowego „rządy prawa” odzwierciedlającego stopień zaufania do przestrzegania zasad współżycia społecznego, a w szczególności ufność

w jakość wykonywania umów, praw własności, policji i sądów, a także prawdopodobieństwo przestępczości i przemocy – Polska w 2014 r. znajdowała się na 48. miejscu na świecie i na 22. w UE. Pomimo dotychczas zrealizowanych działań w zakresie poprawy regulacji, jakość prawa w Polsce nadal wymaga udoskonalenia. Istotne znaczenie mają zwłaszcza: nadmiar przepisów prawnych, ich niespójność i niejednoznaczność, brak stabilności prawa (częste zmiany regulacji), brak przejrzystości procesu legislacyjnego, występowanie luk prawnych, nakładanie nieuzasadnionych zobowiązań na obywateli i przedsiębiorców (a także na administrację różnych szczebli). Głównym celem w obszarze jest uproszczenie prawa zapewniające lepsze warunki dla działalności gospodarczej i realizacji potrzeb obywateli. Wśród realnych czynników i mechanizmów zapewniających wysoki poziom i trwałe rezultaty realizacji całej Strategii, aktywną rolę do spełnienia mają instytucje publiczne służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarstwu. Jest oczywiste, że zwiększenie efektywności funkcjonowania instytucji publicznych, zwłaszcza administracji, sprzyja budowie przewag konkurencyjnych kraju, działających w nim podmiotów gospodarczych i społecznych. Według wskaźnika efektywności rządzenia Banku Światowego, w Polsce od 2007 r. systematycznie rośnie jakość rządzenia. Polska zajmuje 54. miejsce, wśród 209 badanych krajów. Głównym

Ministerstwo Rozwoju konferencja pt. „Skuteczne państwo i instytucje gospodarcze” w dniu 28.09.2016 r.



Fot. CPS „Dialog”

celem w obszarze są inkluzywne i skuteczne instytucje publiczne – dostępne i otwarte dla obywateli oraz przedsiębiorców. Wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w administracji publicznej stanowi nadal wyzwanie, pomimo że poziom rozwoju e-administracji publicznej w Polsce sukcesywnie wzrasta. Administracja świadczy obywatelom coraz więcej e-usług w różnych sektorach działalności państwa. Dzięki e-usługom udostępnianym przez samorządy można też załatwiać sprawy o charakterze lokalnym. Wszystkie te usługi są jednak rozproszone, nie zawsze odpowiedniej jakości i obsługiwane przez różne systemy informatyczne, co powoduje trudności w korzystaniu z nich przez obywateli i częste niesprawności tych systemów. Głównym celem w obszarze jest zapewnienie wysokiej jakości e-usług publicznych i możliwości ich wykorzystania przez obywateli, w tym przedsiębiorców (cyfrowe państwo usługowe). (DN)

28.09.2016 – według raportu opublikowanego przez CBOS, 61% Polaków popiera projekt wprowadzenia zakazu handlu w niedzielę. 32% jest przeciwnego zdania. (MS)

28.09.2016 – w siedzibie Business Centre Club – w Pałacu Lubomirskich w Warszawie odbyła się uroczystość wręczenia nagród laureatom VIII edycji konkursu „Ambasador Polskiej Gospodarki”. (ZZ)

29.09.2016 – w Pałacu Lubomirskich – Business Centre Club oraz Stowarzyszenie Mediatorów Gospodarczych przeprowadzili debatę „Autostrada Porozumienia”, mającą na celu spopularyzowanie wśród przedsiębiorców pozasądowych metod rozwiązywania sporów. Debatę stanowiła ważną część Kongresu Mediatorów Gospodarczych. (ZZ)

29–30.09.2016 – odbył się I Kongres Zdrowia Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej. Wydarzenie to miało nową, innowacyjną formułę. Kongres poprzedziły liczne spotkania ekspertów, którzy na sesjach roboczych dyskutowali i wypracowali propozycje rekomendacji w określonych obszarach merytorycznych. W ciągu pół roku poprzedzającego kongres odbyło się kilkadziesiąt debat, w których udział wzięło ponad 100 ekspertów, m.in. przedstawiciele nauki, biznesu oraz polityki. Dzięki tym spotkaniom udało się wypracować wstępną wersję rekomendacji, które następnie pierwszego dnia kongresu były po-

nownie dyskutowane i konsultowane z uczestnikami panelu. W sumie pierwszego dnia odbyło się 16 sesji warsztatowych, podzielonych na 4 moduły poświęcone odpowiednio strategii, organizacji, pacjentowi i bezpieczeństwie. To umożliwiło na kompleksowe omówienie kluczowych zagadnień związanych z funkcjonowaniem ochrony zdrowia. Drugiego dnia podsumowano działania Pracodawców RP w ochronie zdrowia. Punktem wyjścia do prezentacji było powołanie 10 lat temu Platformy Zdrowe Zdrowie (to ciało grupujące Członków Organizacji funkcjonujących w sektorze zdrowia), następnym istotnym wydarzeniem było utworzenie Akademii Zdrowia 2013 r. (dokument wypracowany w drodze konsensusu przez blisko 20 ekspertów reprezentujących różne obszary ochrony zdrowia). Zwrócono uwagę, że właśnie odbywające się wydarzenie – I Kongres Zdrowia Pracodawców RP z jednej strony podsumowuje dotychczasowe osiągnięcia, a z drugiej stawia przed organizacją nowe wyzwania. Następnie poruszono tematykę dotyczącą inwestycji sektora prywatnego – fakty i mity. Panel ten poprzedziła krótka prezentacja przygotowaną przez Wiceprezident Pracodawców RP, Annę Rulkiewicz. Skupiła się ona na pokazaniu uczestnikom faktów dotyczących dwóch modeli systemów ochrony zdrowia, Beveridga oraz Bismarcka a także dzisiejszego miejsca sektora prywatnego w polskim systemie (np. kwota inwestycji, liczba zatrudnionych pracowników itd.). Trzeci panel merytoryczny dotyczył przedsiębiorczości i służby publicznej w ochronie zdrowia, a skupił się na społecznej nauce kościoła w kontekście przedsiębiorczości społeczeństwa, w tym także w zakresie ochrony zdrowia. Gościem specjalnym podsumowującym ten panel był Kardynał Kazimierz Nycz. W ostatniej części kongresu reprezentanci wszystkich 16 sesji warsztatowych przedstawili Ministrowi Zdrowia, Konstantemu Radziwiłłowi, wypracowane rekomendacje. Następnie Minister bardzo szczegółowo się do nich odniósł. Mimo, że był to dopiero pierwszy Kongres Zdrowia Pracodawców RP, od razu wpisał się na listę liczących się kongresów o tematyce zdrowotnej. Wzięło w nim udział ponad 500 uczestników. Szczegółowe informacje na www.kongreszdrowia.pl (GB)

30.09.2016 – podczas tegorocznej edycji Europejskiego Forum Nowych Idei (EFNI), na spotkaniu pt.: „Dialog społeczny po nowemu” przedstawiciele rządu, pracodawcy i związkowcy zastanawiali się nad wyzwaniami, przed którymi stoi gospodarka w Polsce



Seminarium platformy edukacyjnej EZA w dniach 30.09–2.10.2016 r.

i Unii Europejskiej. System emerytalny, ustawa o związkach zawodowych, ustawa o pracy tymczasowej czy mechanizmy dialogu społecznego to największe punkty sporne, których rozstrzygnięcie może mieć kluczowe znaczenie dla gospodarczej przyszłości Polski. „Dialog społeczny...” dotyczył spraw najwyższej wagi dla polskiej i unijnej gospodarki. Hasłem przewodnim tegorocznego EFNI jest „Przyszłość pracy. Realia, marzenia, mrzonki”. Dlatego też podczas debaty trójstronnej na wokandzie znalazło się 5 najważniejszych tematów dotyczących rynku pracy w Polsce, budzących największe kontrowersje w dyskursie publicznym. Wzięli w niej udział przedstawiciele rządu, pracodawców oraz reprezentanci największych organizacji związkowych w Polsce i Europie, w tym Henryka Bochniarz, Prezydent Konfederacji Lewiatan i Wiceprezydent Business Europe, Wiceminister Rozwoju Jerzy Kwieciński, Piotr Duda Przewodniczący RDS i NSZZ „Solidarność”, Jerzy Guz, Przewodniczący OPZZ, Luca Visentini, Sekretarz Generalny Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych ETUC i in. (ID)

30.09.2016 – wiodącym tematem obrad Rady Głównej BCC było podsumowanie pierwszego roku działalności Rady Dialogu Społecznego ze szczególnym uwzględnieniem roli Business Centre Club. Dyskutowano także na temat projektowanej nowelizacji ustawy o RDS. Tematem rozmów były także bieżące wydarzenia społeczno-gospodarcze w Polsce. (ZZ)

30.09–2.10.2016 – podczas seminarium Platformy Edukacyjnej EZA uczestnicy przedstawili sytuację demograficzną w swoich krajach i podjęli próbę odpowiedzi na pytanie jaka jest rola związków zawodowych w łagodzeniu skutków niżu demograficznego. Seminarium odbyło się w historycznej Sali BHP w Gdańsku. (MS)

3.10.2016 – odbyło się kolejne cokwartalne posiedzenie Gospodarczego Gabinetu Cieni BCC, w którym uczestniczyli między innymi: Ryszard Kalisz – b. Minister Spraw Wewnętrznych, Irena Ożóg – b. Wiceminister Finansów, Janusz Steinhoff – b. Wicepremier I Minister Gospodarki. Posiedzenie prowadził Marek Goliszewski – Przewodniczący Gospodarczego Gabinetu Cieni. Gospodarczy Gabinet Cieni BCC ocenił działalność rządu, związaną z kwestiami gospodarki w trzecim kwartale 2016 r. oraz przedstawił listę najważniejszych spraw, jakie należy podjąć w najbliższym czasie. Tematami wiodącymi były kwestie związane ze Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, w szczególności w kontekście możliwości finansowania przedsięwzięcia oraz projekt budżetu na rok 2017. Odniesiono się także do szeregu projektowanych zmian w prawie. Wspomniano o braku finalizowania prac nad tzw. „Konstytucją Przedsiębiorców”. Zauważając postęp w realizacji dialogu społecznego wspomniano jednocześnie o konieczności uzyskania przez rząd większego zaufania przedsiębiorców do prowadzenia ambitnych projektów rozwoju Polski. (ZZ)

3.10.2016 – w Teatrze Polskim w Warszawie odbyła się uroczysta gala z okazji 35-lecia „Tygodnika Solidarność”. Udział w niej wzięli m.in. Prezydent RP Andrzej Duda, Premier Beata Szydło, a także Metropolita Gdański ks. abp Sławoj Leszek Głódź. (MS)

4.10.2016 – Fundacja Inicjatyw Młodzieżowych opublikowała wyniki ogólnopolskiego programu badawczego „Start na Rynku Pracy”. Wynika z niego, że 71% studentów za największe ułatwienie w rozpoczęciu kariery zawodowej uważa znajomości, 65% doświadczenie zawodowe, a 37% prestiż ukończonej uczelni. Wśród najczęściej wskazywanych barier, które mogą utrudnić wejście na rynek pracy, studenci wymieniali brak doświadczenia (74%), wysokie wymagania pracodawcy (51%) oraz małą praktykę na stażach (42%). Grupa 22% studentów jako przeszkodę wskazała swój brak wiedzy o rynku pracy. Zdecydowana większość ankietowanych (75%) po ukończeniu studiów chciałaby rozpocząć karierę w dużej firmie lub założyć własną działalność. Sprecyzowanych planów zawodowych nie miało 22% badanych. Jednocześnie trzy czwarte studentów deklarowało, że swoją przyszłość chce wiązać z kierunkiem studiów, który ukończy. Jedna trzecia oczekiwałaby w pierwszej stałej pracy zarobków na poziomie 2000–2500 zł

netto. Najwięcej, bo 57% ankietowanych oczekiwało by pensji poniżej 2500 zł netto. Takie wynagrodzenie częściej wskazywały kobiety, studenci największych ośrodków akademickich oraz osoby nie uczestniczące w projektach międzynarodowych. W badanej grupie 58% stanowiły kobiety, 42% mężczyźni. Około 22% respondentów studiowało na kierunkach takich jak biznes, administracja i prawo, 15% to kierunki techniczne, przemysłowe lub budowlane zaś kolejne 14% nauki społeczne oraz dziennikarstwo i informacja. Wśród ankietowanych 29% uczyło się na kierunkach technicznych, w tym rolnictwie. Dwukrotnie więcej, 60% studiowało dyscypliny humanistyczne, w tym pedagogikę i opiekę społeczną. Na uczelniach publicznych studiowało 80% ankietowanych, zaś pozostali w prywatnych. W 78% były to uczelnie w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców. W raporcie wykorzystano 43 wywiady przeprowadzone w Urzędach Pracy w całej Polsce, 27 wywiadów z przedstawicielami uczelni czyli władzami rektorskimi lub pracownikami uczelnianych biur karier. Przeprowadzono też u dużych pracodawców kilkanaście wywiadów dotyczących rekrutacji stażystów. (AM)

4.10.2016 – podczas finału tegorocznego konkursu „Raporty Społeczne”, który prowadzą wspólnie Forum Odpowiedzialnego Biznesu i Deloitte wyróżniono członków Business Centre Club. Główną nagrodę otrzymała Grupa Kapitałowa Lubelski Węgiel Bogdanka S.A. Nagrodę za najlepszy debiut wręczyła firmie Górażdże Cement S.A. (ZZ)

6.10.2016 – Posłowie zdecydowali, że projekt ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele trafi do sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. Obywatelski projekt ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę dotyczy określenia zasad zakazu handlu w placówkach handlowych oraz w podmiotach działających na rzecz handlu w niedzielę z wyłączeniem kilku niedziel w roku, w przypadku których potrzeba handlu podyktowana jest szczególną koniecznością zaspokajania potrzeb ludności oraz ustalenia zasad godzinowego ograniczenia handlu w wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę. Projekt został zainicjowany przez Krajowy Sekretariat Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ „Solidarność”. (MS)

07.10.2016 – ograniczaniu szarej strefy w Polsce poświęcone było kolejne spotkanie Programu Inicjatywy Sekretarza Generalnego ONZ Global

Compact w Polsce i Business Centre Club. Dyskutowano na temat roli wymiaru sprawiedliwości. (ZZ)

11–13.10.2016 – w Gdańsku odbyła się Konferencja Europejskiego Instytutu Związkowego poświęcona edukacji realizowanej przez związki zawodowe. Podczas konferencji rozmawiano o tym jaka będzie Polska w przyszłości. Trzy centrale związkowe zaprezentowały zrealizowane w ciągu ostatnich 2–3 lat, projekty międzynarodowe z komponentem szkoleniowym i edukacyjnym. (MS)

12.10.2016 – z udziałem Prezesa BCC Marka Goliszewskiego odbyło się posiedzenie Prezydium Forum Dialogu Związku Pracodawców BCC. W skład Forum Dialogu wchodzi regionalne organizacje pracodawców, działające na terenie poszczególnych województw. Posiedzeniu przewodniczył Łukasz Osipiński, Prezes Związku Pracodawców Europy Środkowej, Przewodniczący Prezydium Forum Dialogu BCC. (ZZ)

12.10.2016 – Przelamany został impas w rozmowach rządu z celnikami. Po wystosowaniu przez związkowców listu otwartego do Prezydenta RP Andrzeja Dudy z prośbą o mediację w sporze z Ministerstwem Finansów, doszło do spotkań przedstawicieli MF z reprezentantami związku Celnicy.pl, organizacji zrzeszającej ok. 5 tys. funkcjonariuszy celnych. Spór z resortem wywołał plan włączenia Służby Celnej do Krajowej Administracji Skarbowej (KAS) i związane z nim zmiany w zasadach zatrudnienia celników. Z powodu proponowanych tam rozwiązań, w czerwcu celnicy przeprowadzili ogólnopolski protest. Z komunikatu Związku Zawodowego Celnicy.pl wynika, że 5 września br. doszło do pierwszego spotkania celników z Marianem Banasiem, Szefem Służby Celnej, Podsekretarzem Stanu w Ministerstwie Finansów. Minister zapewnił związkowców, że jest gotów do poszukiwania kompromisu w sprawie obywatelskiego projektu ustawy o włączeniu celników do systemu emerytalnego służb mundurowych. Przyjęcie tego projektu byłoby realizacją wyroku Trybunału Konstytucyjnego z marca 2015 r. o konieczności objęcia celników uprawnieniami emerytalnymi takimi jakie przysługują innym służbom mundurowym. Obywatelski projekt ustawy w tej sprawie złożono już w sierpniu 2015 r., ale nie został dotychczas uchwalony. Do kolejnego spotkania, tym razem także z udziałem Wicepremiera Mateusza Morawieckiego, nowego szefa resortu finansów, doszło 12 października br.

Minister Banaś zapewnił celników, że prace nad Projektem Obywatelskim, z uwzględnieniem uwag resortu finansów, będą prowadzone tak, aby ustawa emerytalna została uchwalona jeszcze przed końcem 2016 r. Dodatkowo po uchwaleniu ustawy ds. Krajowej Administracji Skarbowej zostanie powołany zespół przedstawicieli Szefa Służby Celnej oraz związków zawodowych ds. zatrudnienia pracowników i funkcjonariuszy w KAS uprawniony do opiniowania decyzji kadrowych, wobec których zostaną złożone odwołania. Opinie te będą brane pod uwagę w procesie podejmowania decyzji kadrowych przez Szefa Służby Celnej. Wicepremier liczy na konstruktywne wsparcie Związku w identyfikacji przyczyn uszczupień podatkowych i celnych oraz ich likwidowaniu. (AM)

12–13.10.2016 – w Brukseli w ramach corocznej konferencji na temat Europejskich Rad Zakładowych (ERZ) dyskutowano o digitalizacji i związanych z tym wyzwaniach dla pracowników korporacji ponadnarodowych. Jednocześnie dyskutowano o potrzebie zmiany dyrektywy o ERZ. Konferencja została zorganizowana przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych. Wśród 120 uczestników, byli obecni także przedstawiciele NSZZ „Solidarność”. (MS)

13.10.2016 – w BCC odbyła się druga konferencja konsultacyjna, związana z pracami nad nowym Kodeksem pracy pt.: „Nowy Kodeks pracy – jaki powinien być”. Spotkanie otworzył Zbigniew Żurek – Wiceprezes BCC, Minister Pracy w Gospodarstwie Gabinetu Cieni BCC, członek RDS. 15 września br. powołano nową Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, a 23 września br. odbyło się posiedzenie inauguracyjne Komisji, która będzie pracować przez najbliższe 18 miesięcy w dwóch zespołach: Zespole ds. opracowania projektu ustawy – Kodeks pracy oraz w Zespole ds. opracowania projektu ustawy – Kodeks zbiorowego prawa pracy. Komisja składa się z wybitnych przedstawicieli nauki i praktyki z dziedziny indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, w tym 7 ekspertów wskazanych przez organizacje partnerów społecznych, reprezentowane w Radzie Dialogu Społecznego i 7 ekspertów ze świata nauki wskazanych przez stronę rządową. Wiceprezes Żurek docenił, że w składzie Komisji znalazło się 50% strony społecznej. Wyrzucił jednak swoje zaniepokojenie związane z czasem prac Komisji – kadencja obecnej Komisji wynosi 18 miesięcy, zaś poprzednia Komisja działająca w latach 2002–2006 pracowała 48 miesięcy. Zdaniem Wiceprezesa Żurka rozmawiać będzie bardzo trudno,



Fot. NSZZ „Solidarność”, P. Machnica.

Konferencja poświęcona edukacji realizowanej przez związki zawodowe w dniach 11–13.10.2016 r.

gdyż niejednokrotnie spojrzenia bywają krańcowo różne, dlatego konieczne będzie dużo cierpliwości, zaangażowania i pewnej dozy szczęścia by się udało. Podczas konferencji ekspertka BCC, członkini Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy z ramienia BCC, mecenas Marta Matyjek przedstawiła tezy i zagadnienia przygotowane przez poprzednią Komisję Kodyfikacyjną, stanowiące punkt wyjścia do stworzenia nowego Kodeksu (Kodeksów) pracy oraz najbardziej aktualne informacje dotyczące prac obecnej Komisji. *Jest pełna zgoda obecnej Komisji, że mają to być wyważone interesy obu stron stosunku pracy. Nie jest sztuką wprowadzić tylko takie zabezpieczenia, które spowodują, że nikt nie będzie chciał zatrudniać na umowę o pracę. Z jednej strony pracownik musi otrzymać ochronną funkcję prawa pracy i dobrze wykonywać swoją pracę, a z drugiej strony miejsca pracy tworzone są przez pracodawcę. Dlatego musi być równowaga* – mówiła mecenas Matyjek. Na zakończenie konferencji odbyła się dyskusja. Uczestnicy konferencji byli zgodni, że uchwalony w 1974 r. Kodeks pracy, który był już wielokrotnie nowelizowany, wymaga ze względu m.in. na obecne warunki społeczno-gospodarcze kompleksowej reformy prawa pracy. Obecne przepisy są dość zawite i niezrozumiałe, a Kodeks pracy powinien być zrozumiały, prosty i czytelny dla pracownika. Poruszono też kwestię dot. obowiązków pracodawcy wynikających z obecnie obowiązującego Kodeksu pracy. Pracodawcy rozumieją ochronną funkcję prawa pracy, ale należy także pamiętać o tym, że by pracownik miał gdzie pracować musi być dobrze funkcjonujące przedsiębiorstwo. Konieczna jest ochrona praw pracodawców i sytuacja gdzie nie tylko pracodawca jest obciążany obowiązkami. Pracownik powinien szanować i godnie wykonywać swoją pracę, a nie tylko przyjmować postawę roszczeniową – „przyszedłem, należy mi się”. Poruszono także temat spadającego w dzisiejszych czasach uzwiązkowienia.

W większości zakładów pracy nie ma związków zawodowych dlatego wprowadzenie w takich przypadkach przedstawicielstwa pracowniczego jest dobrym rozwiązaniem, które sprawdza się np. w BHP. (ASR)

13.10.2016 – w ramach konwersatorium „Czwartki u ekonomistów” w siedzibie PTE w Warszawie odbyła się debata pt. „Patologie polskiej prywatyzacji”. Uczestniczyli w niej m.in. autorzy wydanego w formie książkowej raportu z badań „Od uprzemysłowienia w PRL do dezindustrializacji w kraju” – Andrzej Karpiński, Stanisław Paradyś, Paweł Soroka, Wiesław Ziółkowski. Badaniem objęto prawie 4000 zakładów, 2/3 ogólnej liczby istniejących w 1988 r. i zatrudniających powyżej 100 pracowników, pozostałe 2200 zakładów nieobjętych badaniem to z reguły zakłady mniejsze, spółdzielcze i tzw. terenowe, poniżej 100 zatrudnionych. Z badania wynika, że okres transformacji, który przyniósł zasadnicze zmiany i wiele poważnych osiągnięć, zwłaszcza w poziomie technologii, spowodował regres w poziomie uprzemysłowienia. Nie może on być – zdaniem autorów – utożsamiany z tzw. normalną, neutralną dezindustrializacją, która występuje obecnie w wielu krajach zachodnich, gdyż procesy zachodzące w przemyśle po 1989 r. były znacznie bliższe patologicznej formie dezindustrializacji. Równocześnie autorzy nie podzielają katastroficznych ocen i twierdzeń o upadku przemysłu w Polsce, czy jego zupełnej likwidacji. Uważają natomiast, że sytuacja w gospodarce i poziomie życia ludności w naszym kraju byłaby znacznie lepsza gdyby udało się uniknąć tak szerokiej, nieuzasadnionej likwidacji zakładów i nie dopuścić do dezindustrializacji o tak patologicznym charakterze. (ID)

17.10.2016 – w związku z rozpoczęciem przez Komisję Europejską prac nad tzw. Europejskim Filarem Praw Socjalnych w całej Europie odbywają się debaty krajowe. Jedną z nich odbyła się w Polsce. Udział w niej wzięli przedstawiciele Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz przedstawiciele organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Grupę Pracowników reprezentował Andrzej Adamczyk z NSZZ „Solidarność”. Europejski Filar Praw Socjalnych został zapowiedziany przez Przewodniczącego Komisji Europejskiej Jeana Claude’a Junckera w 2015 roku. Obecnie trwają konsultacje publiczne. Zakończą się wraz z końcem 2016 roku. (MS)

17.10.2016 – co trzeci (33%) Polak – pracownik, deklaruje chęć zmiany pracy w nadchodzącej

przyszłości – wynika z najnowszego sondażu Instytutu Badawczego Randstad „Monitor Rynku Pracy”. Aż 75% osób zatrudnionych w naszym kraju ocenia też, że w razie konieczności jest w stanie w ciągu najdalej sześciu miesięcy znaleźć pracę nie gorszą niż wykonywana obecnie. Wynik ten jest najwyższym, bieżącym w Europie (ex aequo z Czechami). Główną przyczyną zmiany pracy pozostaje chęć poprawy warunków zatrudnienia, którą wskazało aż 46% badanych – to najwyższy zanotowany dotąd poziom tego wskaźnika w naszym kraju. Wyraźnie spadł z kolei odsetek badanych, którzy jako motyw zmiany podawali zmiany struktury w poprzedniej firmie (z 26% do 17%). – *Najlepszą wiadomością tej edycji sondażu Instytutu Badawczego Randstad jest jednak wyraźna poprawa i tak niezłych nastrojów polskich pracowników* – komentuje wyniki Grzegorz Baczewski z Konfederacji Lewiatan. (ID)

17–18.10.2016 – Podczas obrad Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Jeleniej Górze omawiano m.in. sprawy wewnątrzwiązkowe, przyjęto stanowisko w sprawie CETA oraz przedstawiono stan prac w Radzie Dialogu Społecznego. (MS)

18.10.2016 – w MRPiPS odbyła się konferencja pt. „Dobre praktyki na rzecz osób starszych”, której celem była wymiana doświadczeń i informacji na temat aktywizacji seniorów. W spotkaniu uczestniczyli parlamentarzyści, przedstawiciele ministerstw, urzędów centralnych, władz samorządowych, organizacji pozarządowych, przedstawiciele świata nauki i członkowie Rady Polityki Senioralnej. Otwierając konferencję Minister Elżbieta Rafalska podkreśliła, że społeczeństwo polskie starzeje się i według prognoz w 2025 r. niemal co trzecia osoba będzie w wieku co najmniej 60 lat. *Polityka społeczna na rzecz osób starszych, odpowiadająca na potrzeby seniorów, stanowi dla całej Rady Ministrów jeden z priorytetów realizowanej polityki społecznej* – mówiła. Minister przypominała, że przy MRPiPS powstała Rada ds. polityki senioralnej, która pracuje obecnie nad weryfikacją i aktualizacją założeń polityki senioralnej oraz stworzeniem programu polityki społecznej wobec osób starszych do roku 2030. Do głównych kierunków zaktualizowanej polityki społecznej wobec osób starszych w Polsce należeć będą m.in.: przedefiniowanie wieku granicznego, od którego możemy mówić o starości oraz ukierunkowanie polityki senioralnej do osób niesamodzielnych, wymagających szczególnej troski i do samodzielnych, oczekujących akty-

wizacji jaką oferują np. Uniwersytety Trzeciego Wieku. Podnoszeniu jakości życia seniorów i przeciwdziałaniu ich wykluczeniu służą realizowane przez MRPIPS programy, w tym ASOS czy Senior Wigor. Na zakończenie Minister Rafalska podkreśliła, że prezentowane na konferencji praktyki samorządów i organizacji pozarządowych są niezwykle cenne, dzięki nim możemy skorzystać z doświadczeń, które zostały już wdrożone. Dodała, że projekty pokazują dużą kreatywność samorządu i organizacji samorządowych, działających na rzecz osób starszych. Prelegentem mówiącym o dobrych praktykach w aktywizacji społecznej na rzecz osób starszych był Senator Ryszard Majer, który mówił o zainicjowanej w Częstochowie i okolicznych powiatach kampanii *Polska Przyjazna Osobom Starszym*, w ramach której uruchomiono m.in. senatorską infolinię senioralną oraz zainicjowano promocję miejsc przyjaznych seniorom. Senator, będący także pomysłodawcą kampanii, podkreślił że jeśli osoba starsza nie zna swoich praw, przywilejów i nie wie co jej przysługuje, to ten etap życia będzie dla niej pełen trudności. Zauważył także, że nadal mamy państwo dwóch prędkości – inaczej żyje się osobom starszym w mieście, inaczej na wsi, która pozostaje w tyle w zakresie ochrony zdrowia, rehabilitacji, infrastruktury socjalnej. Wśród zaprezentowanych na konferencji oddolnych inicjatyw, skierowanych do seniorów był m.in. kielecki program mieszkań chronionych. W Kielcach są dziś trzy takie budynki i 65 mieszkań, które przysługują osobom wymagającym takiego wsparcia np. ze względu na wiek. Mieszkanie składa się z pokoju z balkonem, kuchni i łazienki, ponadto w każdym mieszkaniu jest sygnał przywoławczy, a w każdym budynku jedno mieszkanie pełniące rolę całodobowej dyżurki dla pracownika obsługującego mieszkańców. Miesięczny koszt takiego lokalu to ok. 400 zł. Katolicka Fundacja Pomocy Osobom Uzależnionym i Dzieciom „Karan” prowadzi projekt aktywizujący Senior-mentorem. Uczestniczą w nim z jednej strony młodzi ludzie po terapii uzależnień, z drugiej doświadczone życiowo osoby – seniorzy, którzy udzielają im wsparcia i rady. Polski Związek Emerytów Rencistów i Inwalidów prowadzi Teatr „Tradycja”, który wystawia spektakle dla dzieci, a Fundacja „Vladisławia” realizuje m.in. projekt *Wyjdź z domu, nie siedź na kanapie!* oraz projekt *Angielski dla seniora*. Stowarzyszenie Manko – Głos Seniora wprowadziło dwa lata temu *Ogólnopolską Kartę Seniora*, z której korzysta ponad 54 tys. seniorów w całej Polsce. Karta uprawnia do zniżek w ponad 400 instytucjach jak:

uzdrowiska, przychodnie, kina, teatry, kawiarnie, biura podróży. Program objął patronatem m.in. minister zdrowia. Karta jest bezterminowa, bezpłatna i może ją wyrobić osoba, która ukończyła 60 lat m.in. na stronie internetowej: glosseniora.pl (ASR)

18.10.2016 – kolejne seminarium pakietowe Business Centre Club poświęcone było zagadnieniom zarządzania projektami oraz ich portfelami. Prelegentami seminarium byli przedstawiciele firmy Exence S.A. (ZZ)

19.10.2016 – dialogowi społecznemu w Regionach poświęcone było posiedzenie Konwentu BCC. Obrady poprowadził kanclerz Łoży Olsztyńskiej BCC i jednocześnie Przewodniczący Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Warmińsko-Mazurskiego Wiesław Łubiński. (ZZ)

20.10.2016 – obradowała Komisja BCC ds. Cyberbezpieczeństwa. Gościem Komisji był Krzysztof Szubert, minister ds. cyfryzacji w Gospodarczym Gabinecie Cieni BCC oraz pełnomocnik Ministra Cyfryzacji ds. współpracy międzynarodowej. (ZZ)

25.10.2016 – w podzięce za dostrzeżenie pozytywnej roli, jaką odgrywa przedsiębiorca – uczestnik trudnej gry rynkowej – Business Centre Club uhonorował w Watykanie Papieża Franciszka Złotą Statuetką BCC. Nagrodę Papież odebrał z rąk Prezesa BCC Marka Golszewskiego. Podczas spotkania i rozmowy Papież z uznaniem mówił o przedsiębiorcach. Dostrzegał w nich kreatywnych i odważnych animatorów życia gospodarczego. Osoby, które organizując pracę innym, tym samym zapewniają byt im i ich rodzinom. Szczególnie ciepło mówił o pracodawcach, którzy wypracowanym zyskiem chcą i potrafią dzielić się ze słabszymi i potrzebującymi, dla których pieniądź nie jest dobrem nadrzędnym, ale służebnym wobec ludzi, w tym pracodawców i pracowników. (ZZ)

25.10.2016 – Związek Maklerów i Doradców (ZMiD) zorganizował w siedzibie Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie spotkanie z okazji 25-lecia istnienia ZMiD. Konferencja „Praca i edukacja w finansach: rozwój, perspektywy, przyszłość” była też podsumowaniem ćwierćwiecza działalności Związku Maklerów i Doradców. Wydarzenie zorganizowane przez ZMiD zainteresowało dużą liczbę osób,

choć wstęp był możliwy wyłącznie po wykupieniu biletów. Sala Notowań GPW z trudem zmieściła wszystkich chętnych. Otwarcia konferencji dokonała profesor Małgorzata Zaleska, Prezes Giełdy, która kilka chwil później otrzymała nagrodę specjalną przyznaną z okazji ćwierćwiecza Związku. Uczestnicy oprócz poznania grupy nagrodzonych maklerów i doradców mieli też możliwość wysłuchania wykładów i debat o sposobach osiągania sukcesu w karierze. Paweł Cymcyk, Prezes ZmiD, na swoim przykładzie przekonywał, że dynamiczna kariera nie jest efektem szczęśliwego przypadku, lecz połączenie odpowiedniej edukacji, umiejętności, doświadczenia oraz zbudowanych na przestrzeni czasu relacji. Swoje opinie przedstawili też specjaliści z branży doradztwa personalnego, zajmujący się projektami rekrutacyjnymi dla instytucji finansowych. Trendy na polskim rynku pracy omówili Michał Gołgowski oraz Barbara Echaust ze Spring Professional. Zwrócili uwagę, że firmy coraz częściej sięgają po usługi wyspecjalizowanych agencji, chociaż wcześniej rozbudowywały działy HR i same poszukiwały pracowników. Na spotkaniu nie pojawił się zapowiadany wcześniej dr Andre Helin, Prezes firmy BDO, ale uczestnikom zaprezentowano wideowywiad, udostępniony także w serwisach społecznościowych. (AM)

25–26.10.2016 – w Warszawie, w Hotelu Bellotto – Pałacu Prymasowskim, odbyło się XVII Ogólnopolskie Forum Prawa Pracy zorganizowane przez SEKA S.A. Pierwszego dnia odbyły się wystąpienia i dyskusje dot. głównie najnowszych zmian w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, a drugiego dnia warsztaty z prawa pracy. 25 października br. Forum otworzył Prezes Zarządu SEKA S.A. Maciej Sekunda. W pierwszej części dot. wprowadzonych i projektowanych zmian w prawie pracy i ubezpieczeniach społecznych głos zabrała Anita Gwarek, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy MRPIPS. Przypomniała zebranym wszystkie zmiany w prawie pracy, jakie weszły w życie od 2 stycznia br. oraz przedstawiła krótką informację o tych aktualnie procedowanych i proponowanych. Z kolei Paweł Śmigieński, Dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego OPZZ odniósł się m.in. do projektu zakazu handlu w niedzielę. Według OPZZ, lepszym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie dobrowolności pracy w handlu w niedzielę, za którą płacono by wyższe stawki. Ekspert NSZZ „Solidarność” Barbara Surdykowska wyraziła zadowolenie z tytułu powołania Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Doce-

niła wolę polityczną ze strony rządu i próbę stworzenia ambitnego planu w postaci dwóch Kodeksów pracy – indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Jeremi Mordasewicz Doradca Zarządu Konfederacji Lewiatan mówił m.in. o wieku emerytalnym. Stwierdził, że obniżenie wieku emerytalnego i jednocześnie podwyższenie gwarantowanych emerytur, wymusi zwiększenie opodatkowania osób pracujących. Podsumowując wystąpienia pierwszej części, dr hab. Grażyna Spytek-Bandurska powiedziała, że problemów jest bardzo dużo, a obowiązujące przepisy, w tym Kodeks pracy, nie przystają do obecnych realiów, potrzeb oraz oczekiwań pracodawców i pracowników. Drugą część rozpoczął Robert Maliszewski, Dyrektor Działu Prawnego SEKA S.A., wygłaszając prezentację pt. „Racjonalizacja planowania i rozliczania czasu pracy – jako odpowiedź na potrzeby biznesu”, w której poruszył m.in. kwestie elastycznego czasu pracy oraz rodzaje ruchomego czasu pracy. Łukasz Rowicki, Dyrektor Działu Sprzedaży Expedite Consulting Group, przedstawił korzyści z możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Aneta Drosik, Dyrektor Działu Prawa Podatkowego w Sadkowskim i Wspólnicy Radcowie Prawni i Adwokaci, poruszyła temat redukcji kosztów oraz różnic w strukturze zatrudnienia. Następnie głos zabrał Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, który w swoim wystąpieniu podkreślił, że wymiana poglądów jest bardzo ważna. Stronie rządowej bardzo zależy na dobrej współpracy zarówno ze stroną związkową jak i stroną pracodawców, czego przykładem może być działająca od roku Rada Dialogu Społecznego i ilość odbywających się w jej ramach spotkań. Mówił także o Kodyfikacyjnej Komisji Prawa Pracy, przed którą stoi wyzwanie stworzenia w ciągu 18 miesięcy dwóch Kodeksów pracy, w miejsce obecnego obowiązującego od 1974 r. (z późniejszymi zmianami). Tadeusz Woronowicz Co Owner, VP of Sales at Higea, w prezentacji omówił m.in. koszty pracy a niestandardowe formy zatrudnienia, nowe podejście do optymalizacji kosztów pracy, otoczenie rynkowe oraz „menedżment w formie abonamentu”, czyli nową usługę w obszarze zarządzania prowadzącą do przełomowej poprawy wyników organizacji, skierowaną do małych i średnich firm. Ostatnią prezentację wygłosiła Magdalena Wójtowicz, V-ce Prezes Zarządu In Temporis Polska Sp. z o.o., przybliżając obecną sytuację na rynku pracy oraz przedstawiła rolę agencji zatrudnienia. Omówiła także proces zatrudniania osób z Ukrainy w Polsce i idące za tym korzyści. (ASR)

27.10.2016 – w CPS „Dialog” w Warszawie odbyło się III posiedzenie zespołu monitorującego Gwarancje dla Młodych. Podczas spotkania pod przewodnictwem Stanisława Szweda, Wiceministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiono dane statystyczne rynku pracy i zaprezentowano stan wdrażania „Gwarancji” przez Wojewódzkie i Powiatowe Urzędy Pracy, Bank Gospodarstwa Krajowego, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ochotnicze Hufce Pracy. (MS)

27.10.2016 – w Ministerstwie Rozwoju odbyła się konferencja pt. „Otoczenie przyszłości – przyszłość otoczenia” zamykająca cykl spotkań warsztatowych i podsumowująca projekt *Neighbourhoods of the Future*. Konferencja zorganizowana była przez Krajowy Instytut Gospodarki Senioralnej we współpracy z Departamentem Doskonalenia Regulacji Gospodarczych Ministerstwa Rozwoju. *Neighbourhoods of the Future* to projekt dwóch Dyrekcji Generalnych Komisji Europejskiej (DG GROW i DG CONNECT), który ma na celu stworzenia wspólnej wizji przestrzeni i mieszkania przyjaznego seniorom. W ramach projektu odbyło się 9 spotkań warsztatowych, m.in. w Brukseli, Londynie, Holandii, Barcelonie i Francji. Konferencję otworzyła Marzena Rudnicka, Prezes Krajowego Instytutu Gospodarki Senioralnej oraz Ian Spero, Agile Ageing Alliance. Wystąpienie otwierające wygłosił Witold Słowik, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, który podkreślił, że demografia jest wyzwaniem i jest wskazana w Planie Morawieckiego, jako jedna z pięciu pułapek rozwojowych. Dodał, że kwestia gospodarki senioralnej dotyczy nas wszystkich, bo jest naszą przyszłością. Ważne jest, by osoby po okresie aktywności zawodowej nadal były aktywne, w innym przypadku częściej zapadają na choroby i umierają. Wystąpienie otwierające przedstawił także Horst Kraemer z Komisji Europejskiej, który zaznaczył, że starzenie społeczeństwa dotyczy całej Unii Europejskiej i krajów poza nią. Mówił o inteligentnych i przyjaznych domach w gospodarce srebrnego wieku (*Smart and Age-Friendly Housing in the European Silver Economy*). Moderatorem panelu podsumowującego program *Neighbourhoods of the Future* był Ian Spero. Alexander Peine (Uniwersytet w Utrechcie w Holandii), wymienił trzy główne bariery jakie pojawiały się w programie: 1) język, który musi być przyjazny dla osób starszych; 2) współpraca, czyli jak angażować ludzi, którzy jeszcze nie są włączeni we współpracę; 3) finansowa-

nie – brak pieniędzy nie jest barierą, jest nią brak inwestycji. Simon Butler z Arup podkreślił, że ważne jest projektowanie miasta uwzględniając zwiększające się potrzeby i mobilność osób starszych, gdyż w 2020 r. 50% starszych osób będzie żyła w mieście. Istotne jest, by dopasowywać rozwiązania do potrzeb obecnych i przyszłych seniorów. Mirosław Poppe z KPMG podkreślił, że kluczowa jest międzygeneracyjność – nie segregacja, ale międzygeneracyjne działania. Trzeba angażować i uaktywnić populację starzejącą się. Należy tworzyć przyjazne domy dla osób starszych, które będą istnieć za kilka lat. Doktor Jan Cieśla mówił o wzorcowym mieszkaniu seniora, przedstawiając rozwiązania zastosowane w mieszkaniu znajdującym się na Bielanach w Warszawie, więcej szczegółów na stronie <http://mimowieku.pl>. Horst Kraemer podsumował projekt stwierdzeniem, że wszyscy się starzejemy i nie da się temu zaprzeczyć. Moderatorem pierwszego panelu był Andrzej Klimczuk, ekspert ds. rynku pracy, gospodarki społecznej i gerontologii społecznej. W panelu udział wzięli dr Iwona Benek z Politechniki Śląskiej w Gliwicach, prof. Włodzisław Duch z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Mirosław Pasieka, Prezes Integra Group, architekt Joanna Toporowska z J:T Pracownia Architektoniczna oraz prof. Jerzy Wtorek z Politechniki Gdańskiej. Dyskusja dotyczyła scenariuszy rozwoju otoczenia przyszłości. Na zakończenie odbył się drugi panel pt. „Senior jako konsument – przykłady dobrych praktyk”. (ASR)

28.10.2016 – w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie odbyła się konferencja „Jaka przyszłość dla polskiej gospodarki?” Uczestniczył w niej Wicepremier, Minister Rozwoju i Finansów Mateusz Morawiecki oraz 8 byłych wicepremierów odpowiedzialnych w okresie transformacji za politykę gospodarczą kraju: Marek Belka, Marek Borowski, Henryk Goryszewski, Grzegorz Kołodko, Janusz Piechociński, Waldemar Pawlak, Jacek Rostowski oraz Janusz Steinhoff. Celem konferencji organizowanej przez Centrum Badań Transformacji, Integracji i Globalizacji TIGER było merytoryczne przedyskutowanie zewnętrznych i wewnętrznych uwarunkowań i perspektyw rozwojowych polskiej gospodarki. W profesjonalnej dyskusji oprócz wicepremierów uczestniczyli także doświadczeni praktycy polityki gospodarczej, pracownicy nauki zajmujący się ekonomią, zarządzaniem, finansami, bankowością i prawem oraz studenci. Według Wicepremiera Morawieckiego daliśmy się nabrać na hasło, że najlepszą polityką przemysłową

jest brak polityki przemysłowej, a najlepszą polityką gospodarczą jest brak tej polityki. – *Kraje, które nam doradzały, kraje, którymi się zachwycaliśmy, kraje liberalnej Europy Zachodniej i Stany Zjednoczone (...) mówiły, że państwo powinno być nocnym stróżem, nie powinno odgrywać większej roli. Te kraje co innego mówiły, a co innego robiły, prowadziły bowiem aktywną politykę gospodarczą. Polska, przypomniał Wicepremier, czerpała inspiracje dotyczące prywatyzacji z Niemiec czy Francji, ale (...) beneficjentem prywatyzacji francuskiej byli Francuzi, polskiej – były w większości firmy zagraniczne. W czasie, gdy inne kraje zachowały walory największych spółek lub je skupowały (jak Niemcy czy Francja), my się ich wyzbywaliśmy pod hasłem, że są nieefektywne. Jesteśmy w sytuacji takiej, że ponad połowa przemysłu wytwórczego jest w rękach podmiotów zagranicznych, 65% sektora bankowego (...) szereg sektorów takich jak cementowy, hutniczy, nieruchomości komercyjnych – 90 do 99% jest w rękach zagranicznych – mówił Wicepremier. Zaznaczył, że w związku z tym musimy płacić odsetki od kapitału, dywidendy. Dodał, że blisko 90 mld (zł) co roku wypływa z Polski. To prawie dwukrotność deficytu budżetowego, czyli gigantyczna suma – podkreślił. Jesteśmy w miejscu w jakim jesteśmy i oczywiście czasu nie cofniemy. Ale stąd w naszych planach rozwoju tak dużą wagę przykładamy nie tylko do tworzenia (...) championów polskich w skali międzynarodowej, ale przede wszystkim do tworzenia podmiotów polskich czy działających w Polsce, które tutaj będą miały swoje centra badań i rozwoju – dodał. W ten sposób są przygotowywane nowe transakcje – z Daimlerem, Fiatem, Volkswagensem czy LG. Wicepremier przypomniał, że w 2007 r. podatki zostały obniżone z 27 do 19%, ale inwestycje nie wzrosły. – To „pięta achillesowa” naszego rozwoju gospodarczego – jak była za Belki i Piechocińskiego, tak jest za Morawieckiego – stwierdził Wicepremier. Debata wskazała, że byli wicepremierzy w większości, choć nie bez licznych zastrzeżeń wspierają działania i Plan Morawieckiego, czyli Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. I gdyby potrzebował pomocy lub rady – służą wsparciem. (ID)*

28.10.2016 – w siedzibie Business Centre Club w Warszawie odbyła się debata zorganizowana przez Koalicję ProEuro pt. *Co dalej z Unią Europejską?* poświęcona sytuacji w Unii Europejskiej oraz dalszej roli Polski we Wspólnocie. W spotkaniu wzięli udział m.in.: Konrad Szymański, Sekretarz Stanu ds. europejskich,

prawnych i traktatowych w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, Janusz Lewandowski i Dariusz Rosati (europarlamentarzyści PO), Bogusław Libe-radzki (europarlamentaryzista SLD), prof. Stanisław Gomułka a także Marek Goliszewski, Prezes BCC i dr Jarosław Mulewicz, przedstawiciel BCC w Europejskim Komitecie Ekonomiczno-Społecznym. Uczestnicy dyskusji byli zgodni, że Unia Europejska znalazła się w bardzo trudnym momencie. Jest to okres niepewności i zmian o wręcz egzystencjalnym dla UE znaczeniu, wymaga bardzo przemyślanej odpowiedzi po stronie każdego z państw członkowskich. – *Jakkolwiek zapaść Unii Europejskiej ma duże znaczenie z perspektywy gospodarczej, pogłębienia recesji i osłabienia konkurencyjności Unii. Z tego miejsca, gdzie ustala się reguły i standardy spadłaby w rankingu światowym, a to oznacza cios w bezpieczeństwo krajów Zachodu, w najdalej idących aspektach tego bezpieczeństwa*” – stwierdził Wiceminister Szymański. Janusz Lewandowski przypomniał, że przed laty Unia organizowała się w opozycji do ZSRR, dziś Unia w relacjach z Rosją raczej się dezintegruje. Do władzy w krajach UE dochodzi pokolenie, które nie pamięta nie tylko wojny, ale też czasów twardej geopolityki dwóch bloków. – *Unia była dotychczas natrętna, inwazyjna, mówiła ludziom jakie papierosy mają palić i jak mają żyć. Teraz powinna się ograniczyć w tych działaniach, bo potrzebna jest Unia w większej skali, na poziomie zapewniającym bezpieczeństwo* – stwierdził Janusz Lewandowski. W ocenie Bogusława Libe-radzkiego do kryzysu europejskiego doszło z braku zaufania, który narastał powoli, wraz z każdym kolejnym budżetem, gdy poszczególne państwa informowały z dumą, ile zdołały „wyrwać dla siebie”. Konrad Szymański stwierdził, że nie widzi powodów, aby Wielka Brytania po wyjściu z Unii pozostawała w oddaleniu od niej. Ale to ona powinna o to zabiegać, a nie kraje UE. *Nie jestem w stanie zgodzić się na ich selektywne relacje z UE, to nie byłoby w porządku wobec Norwegii i Szwajcarii* – dodał Minister. Stwierdził też, że w obecnej niepewnej sytuacji Polska powinna zaczekać z decyzjami w sprawie wprowadzania euro, dopóki sytuacja w Unii się nie ustabilizuje. (AM)

31.10.2016 – opublikowano raport BCC na temat dystrybucji środków na szkolenia dla przedsiębiorców w perspektywie 2014–2020. W stosunku do perspektywy poprzedniej nastąpiły znaczące zmiany szeregu procedur aplikacyjnych. (ZZ) ■

Diariusz

KRAJOWY

02.08.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu ds. Przemysłu Farmaceutycznego Zespołu Trójstronnego ds. Przemysłu Chemicznego.

03.08.2016 – odbyło się drugie spotkanie Zespołu ds. opracowywania kierunków polityki społecznej wobec osób starszych, działającego w ramach Rady ds. Polityki Senioralnej, pod przewodnictwem prof. Piotra Szukalskiego. W spotkaniu udział wzięła Elżbieta Bojanowska Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Przewodnicząca Rady prof. Józefa Hrynkiwicz oraz poseł Małgorzata Zwiercan, Przewodnicząca Komisji Polityki Senioralnej.

08.08.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. ochrony zdrowia.

30.08.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Przemysłu Lekkiego.

30.08.2016 – w Gdańsku odbyła się konferencja pt. „Dialog dla kompetencji jutra”. Konferencję zorganizowała Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Fundacją Rozwoju Systemu Edukacji, Narodową Agencją Programu Erasmus+. Głównym celem konferencji było tworzenie partnerstwa opartego na dialogu i promowanie otwartości w komunikacji wewnątrz firm, co ma wspierać ich rozwój oraz podnoszenie kompetencji ich pracowników.

31.08.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. ochrony zdrowia.

02.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych.

02.09.2016 – w Krakowie odbyła się konferencja prasowa pt. „Plan inwestycyjny dla Europy z perspektywy Polski”. W konferencji uczestniczyli m.in. Wiceminister Rozwoju Jerzy Kwieciński, komisarz UE ds. polityki regionalnej Corina Cretu i dyrektor zarządzający EFIS z Europejskiego Banku Inwestycyjnego Wilhelm Molterer. Europejski Fundusz na rzecz Inwestycji Strategicznych (EFIS) to instrument służący realizacji Planu Inwestycyjnego dla Europy (tzw. Plan Junckera), który zakłada, że łącznie na inwestycje w całej Wspólnocie trafi ok. 315 mld euro. Uczestnicy konferencji podkreślili, że cele Planu Inwestycyjnego dla Europy, a w szczególności jego finansowego filaru EFIS, są spójne ze Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju i wpisują się w jej założenia.

03–05.09.2016 – odbyła się 3. edycja Model European Union Warsaw 2016. Jest to symulacja obrad Parlamentu oraz Rady Unii Europejskiej, podczas której przedmiotem obrad są 2 dokumenty prawne, nad którymi pracuje prawdziwy Parlament lub które zostały już uchwalone. W tegorocznej edycji udział wzięła prawie setka młodych ludzi z dwudziestu kilku krajów. Jednym z głównych tematów obrad było bezpieczeństwo dostaw gazu i polityka energetyczna Unii Europejskiej. W wydarzeniu udział wzięło dwóch byłych komisarzy unijnych: obrady Rady Europejskiej i Parlamentu otworzyła profesor Danuta Hübner, a Janusz Lewandowski wziął udział w panelu eksperckim.

06.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy.

06–08.09.2016 – w Krynicy-Zdrój odbyło się XXVI Forum Ekonomiczne pod hasłem „Europa w obliczu wyzwań – zjednoczeni czy podzieleni?”. Podczas trzydniowego spotkania uczestnicy wymienili poglądy nt. oceny aktualnej sytuacji politycznej, gospodarczej i społecznej na świecie. Podsumowano warszawski szczyt NATO, próbowano odpowiedzieć na pytania związane z przyszłością UE po Brexicie, skomentowano bieżącą sytuację na Ukrainie, a także omówiono przyszłość stosunków Polski z Federacją Rosyjską. Sesja Plenarna „Europa Środkowa i Wschodnia – czy może mówić jednym głosem?” była okazją do kolejnego spotkania przywódców Grupy Wyszehradzkiej: Premiera Polski Beaty Szydło, Premiera Węgier Wiktora Orbana, Premiera Czech Bohuslava Sobotki, Premiera Słowacji Roberta Fico, a także Premiera Ukrainy Wołodymyra Hrojsmana.

07.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o KAS.

07.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych.

08.09.2016 – w MRPiPS odbyło się Posiedzenie Rady Działalności Pożytku Publicznego. Uczestnicy zapoznali się z projektem założeń zmiany ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym. Jego częścią jest rejestr stowarzyszeń, organizacji społecznych i zawodowych oraz fundacji, zatem nowelizacja tej ustawy będzie miała duże znaczenie dla całego sektora pozarządowego. Członkowie rady dyskutowali także o rozwoju dialogu obywatelskiego w Polsce i przebiegu prac nad projektem ustawy o przeciwdziałaniu marnowaniu żywności.

08.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu RDS ds. służb mundurowych.

08.09.2016 – w Przedstawicielstwie Komisji Europejskiej w Warszawie odbyło się spotkanie z Komisarz UE ds. zatrudnienia Marianne Thyssen. Przed-

miotem spotkania była rewizja dyrektyw o delegowaniu pracowników.

12.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych.

13.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy.

15.09.2016 – w Warszawie odbyło się spotkanie Klubu Polska 2025+ zatytułowane „Brexit – polityczne i ekonomiczne konsekwencje dla Polski i Europy”. Organizatorem spotkania był Związek Banków Polskich.

15.09.2016 – w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów odbyła się konferencja pt. „Społeczeństwo obywatelskie w procesie stanowienia prawa – wsparcie ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój”. Konferencję poświęcono m.in. naborom i zasadom realizacji projektów w ramach Działania 2.16 Programu, w którym Kancelaria Prezesa Rady Ministrów pełni rolę Instytucji Pośredniczącej. Organizatorem konferencji był Pełnomocnik Rządu do Spraw Społeczeństwa Obywatelskiego.

15.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego.

15.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego.

16.09.2016 – MRPiPS odbyło się spotkanie ministrów do spraw pracy i polityki społecznej państw Grupy Wyszehradzkiej. Gospodarzem spotkania była Elżbieta Rafalska, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Rozmowy dot. bieżących wyzwań na arenie europejskiej oraz działań podejmowanych w poszczególnych państwach w zakresie polityki rodzinnej, społecznej oraz zatrudnienia.

16.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego.

19.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. ochrony zdrowia.

20.09.2016 – w Warszawie odbył się II Kongres Osób z Niepełnosprawnościami, na którym poruszono nowe aspekty prawne, a także problemy zgłaszane przez uczestników I edycji. Kongres był okazją do wymiany poglądów i poznania organizacji pozarządowych działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami i włączenia się w ich działalność.

21.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy.

21.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej.

23.09.2016 – w MRPiPS odbyło się pierwsze, inauguracyjne posiedzenie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Posiedzenie prowadził prof. Marcin Zieleniecki, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Przewodniczący Komisji.

26.09.2016 – w Sejmie odbyła się konferencja z okazji jubileuszu 25-lecia systemu wsparcia osób niepełnosprawnych.

26.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doradczego Zespołu Problemowego RDS ds. zamówień publicznych.

28.09.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. ochrony zdrowia.

28.09.2016 – w Ministerstwie Rozwoju odbyła się konferencja „Skuteczne państwo i instytucje gospodarcze”. Spotkanie zorganizowano w ramach konsultacji publicznych projektu „Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju”.

28–30.05.2016 – w Sopocie odbyło się 6. Europejskie Forum Nowych Idei, pod hasłem przewodnim: „Przyszłość pracy. Realia, marzenia i mrzonki”. Gościem honorowym gali był Frans Timmermans, pierwszy wiceprzewodniczący Komisji Europejskiej. Uczestnicy EFNI dyskutowali m.in. o konsekwencjach zmian technologicznych dla rynku pracy, nowoczesnej polityce zatrudnienia, a także o wspólnym rynku pracy w związku z zagrożeniem terrorystycznym i obawą przed napływem uchodźców. Poruszono również temat dostosowania systemu opieki społecznej do nowych warunków i form zatrudnienia.

29.09.2016 – w Gdańsku odbyła się ogólnopolska konferencja pt. „Przestrzeń dialogu: czy to już koniec ubóstwa dzieci i młodzieży”, ze szczególnym uwzględnieniem programu 500+. Organizatorami konferencji były Fundacja Przestrzenie Dialogu oraz przedstawicielstwo Fundacji im. Róży Luksemburg w Polsce.

29.09.2016 – BCC i Stowarzyszenie Mediatorów Gospodarczych zorganizowały, w siedzibie BCC, debatę w ramach Kongresu Mediatorów Gospodarczych pt. „Autostrada Porozumienia”. Celem debaty było stworzenie realnych i praktycznych perspektyw wsparcia przedsiębiorców w zapobieganiu konfliktom, skutkującym długotrwałymi i drogimi procesami sądowymi, jak również realne wsparcie w uregulowaniu sporów sądowych.

30.09.2016 – w Kancelarii Premiera zainaugurował działalność Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów. Przedmiotem prac KERM będą najważniejsze kwestie z punktu widzenia gospodarki, w tym akty prawne. Komitet ekonomiczny zajmie się takimi tematami, jak prawo wodne, regulacje rynku mocy, prawo zamówień publicznych, konstytucja dla biznesu czy ułatwienia dla przedsiębiorców.

01.10.2016 – w Sejmie, w Międzynarodowy Dzień Osób Starszych odbyła się konferencja pt. „Rady seniorów – partnerstwo z samorządami”. Uczestnicy spotkania dyskutowali m.in. o aktywności zawodowej i społecznej osób starszych oraz o ich roli w lokalnej polityce międzypokoleniowej. Poruszono także temat sytuacji demograficznej w Polsce oraz kwestię potrzeb zdrowotnych seniorów. Organizatorem spotkania była Komisja Polityki Senioralnej przy współudziale Ministerstw: Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Spraw Wewnętrznych i Administracji.

03.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych.

04.10.2016 – w MRPiPS obradował Krajowy Komitet Rozwoju Ekonomii Społecznej. Komitet jest organem pomocniczym Ministra Rodziny, stanowi instytucjonalizację dialogu obywatelskiego w dziedzinie ekonomii społecznej, umożliwiając tworzenie rozwiązań w sposób partycypacyjny, w porozumieniu z teoretykami i praktykami, reprezentującymi administrację

rządową i samorządową, sektor ekonomii społecznej, środowiska naukowe, partnerów społecznych, instytucje finansowe. Przyczynia się do społecznej legitymizacji wdrażanych rozwiązań oraz zapewnienia spójności działań w sferze publicznej w obszarze ekonomii społecznej. Jak mówiła Minister Rafalska *Ekonomia społeczna to najlepsza z dróg do rozwiązywania problemów społecznych. Daje potrzebującym przysłowiową wędkę, a nie rybę. To właściwy kierunek działań w tym obszarze.*

05.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Trójstronnego Zespołu ds. Hutnictwa Żelaza i Stali oraz Koksownictwa.

05.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się Posiedzenie Rady Rynku Pracy. Członkowie Rady omawiali plany finansowe Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na 2017 r. Dyskutowali m.in. o wyzwaniach związanych z aktywizacją długotrwale pozbawionych pracy oraz bezrobotnych w wieku 50+. Rada zapoznała się również z rekomendacjami partnerów społecznych dot. Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

06.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie doraźnego Zespołu Problemowego RDS ds. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju.

06.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych.

06.10.2016 – w Ministerstwie Rozwoju odbyła się międzynarodowa konferencja pt. „Odpowiedzialny rozwój – odpowiedzialny biznes. 40 lat wytycznych OECD. 20 lat Polski w OECD”. Spotkanie dotyczyło odpowiedzialnego prowadzenia biznesu w Polsce w kontekście zadań wynikających z Planu na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju oraz zaleceń zawartych w Wytycznych OECD (Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych, które formułują zalecenia dotyczące prowadzenia odpowiedzialnego biznesu i zachęcają przedsiębiorstwa wielonarodowe do uczestnictwa w rozwoju gospodarczym, środowiskowym i społecznym oraz do minimalizowania negatywnego wpływu, jaki może powstawać w związku z ich działalnością.

07.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. prawa pracy.

07.10.2016 – w BCC odbyło się spotkanie konsultacyjne pt. „Rola wymiaru sprawiedliwości w ograniczaniu szarej strefy w Polsce”. Spotkanie zorganizowano w ramach Programu Inicjatywy Sekretarza Generalnego ONZ Global Compact w Polsce i Business Centre Club Przeciwdziałanie Szarej Strefie 2014–2020.

10.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. ochrony zdrowia.

10–13.10.2016 – w Gdańsku odbyła się coroczna konferencja Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych – ETUI „Edu Days 2016”. Konferencja miała na celu zdiagnozowanie sytuacji edukacyjnej EKZZ w krajach Unii Europejskiej oraz wypracowanie rekomendacji na przyszłość w obliczu pogarszających się stosunków pracy, ograniczaniu praw pracowników i związkowych.

11.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. transportu lotniczego i obsługi lotniskowej.

12.10.2016 – odbyła się w MRPiPS konferencja otwierająca Podprogram 2016 w ramach Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa 2014–2020. Program realizowany jest od 2014 r., pełna wartość wyniesie ponad 500 mln euro, czyli ponad 2 mld zł. Na Podprogram 2016 przeznaczono 300 mln zł, dzięki niemu z posiłków i paczek żywnościowych skorzysta 1,3 mln najuboższych mieszkańców Polski.

13.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych.

13.10.2016 – w BCC odbyła się druga konferencja konsultacyjna, związana z pracami nad nowym Kodeksem pracy, pt. „Nowy Kodeks pracy – jaki powinien być”.

13–14.10.2016 – w Warszawie odbyła się międzynarodowa konferencja pt. „Czy Grupa Wyszehradzka może być poważnym partnerem na arenie międzynarodowej?”. Konferencja odbyła się w ramach

projektu „Young Visegrad 2016”, współfinansowanego ze środków głównego partnera Międzynarodowego Funduszu Wyszehradzkiego.

17.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. funduszy europejskich.

18.10.2016 – w MRPiPS odbyła się konferencja pt. „Dobre praktyki na rzecz osób starszych”, której celem była wymiana doświadczeń i informacji na temat aktywizacji seniorów między przedstawicielami samorządów terytorialnych i organizacji pozarządowych.

19.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Plenarne Rady Dialogu Społecznego.

19.10.2016 – w Pałacu Prezydenckim, na uroczystym posiedzeniu Rada Dialogu Społecznego podsumowała rok swojej działalności.

20.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się spotkanie Mediatorów z listy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

20.10.2016 – w MRPiPS odbyła się debata pt. „Wpływ programu Rodzina 500+ na sytuację społeczno-gospodarczą Polski”. W spotkaniu wzięli udział m.in. posłanka Józefa Hryniewicz, mówiąca o perspektywie demograficznej, prezes GUS Grażyna Marciniak, omawiająca problem ubóstwa wśród dzieci i dyrektor CBOS prof. Mirosława Grabowska, prezentująca wyniki badań Ośrodka.

20.10.2016 – odbyło się drugie posiedzenie Zespołu ds. opracowania projektu ustawy – Kodeks zbiorowego prawa pracy, działającego w ramach Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Omówiono problem systematyki nowego Kodeksu, w tym kwestie zasadności włączania do nowej regulacji aktów z zakresu szeroko rozumianego dialogu społecznego. Następne posiedzenie Zespołu odbędzie się 24 listopada 2016 r.

21–22.10.2016 – we Wrocławiu odbyła się Konferencja Europejska, którą zorganizowało miasto Wrocław oraz europejska inicjatywa „A Soul for Europe”. Uczestnicy dyskutowali m.in. o miejskich for-

mach polityki europejskiej, o roli miast i regionów w procesie integracji europejskiej, o Europejskich Stolicach Kultury w tej i kolejnych dekadach.

24.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego RDS ds. usług publicznych.

25.10.2016 – w BCC, Stowarzyszenie Euro-Atlantyckie zorganizowało debatę pt. „Co wynika z amerykańskiej kampanii wyborczej dla USA, świata i dla Polski?”. Mówiono o programach wyborczych Hilary Clinton i Donalda Trumpa, przebiegu kampanii wyborczej oraz o konsekwencjach przebiegu kampanii dla stosunków polsko-amerykańskich.

25–26.10.2016 – odbyła się XVII edycja Ogólnopolskiego Forum Prawa Pracy zorganizowanego przez SEKA S.A. Podczas wydarzenia omówiono ważne zmiany w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz ich wpływ na praktykę stosowania prawa pracy, a także praktycznego podejścia do tzw. optymalizacji kosztów pracy.

26.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się posiedzenie Podzespołu RDS ds. służb mundurowych.

26.10.2016 – w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów odbyła się konferencja pt. „Służba publiczna dla Polski – jak uwolnić potencjał administracji?”, która miała zapoczątkować dyskusję nad kształtem administracji publicznej w Polsce (administracji państwowej, służby cywilnej oraz samorządu terytorialnego).

27.10.2016 – w CPS „Dialog” odbyło się III posiedzenie Zespołu monitorującego Gwarancje dla młodzieży. Spotkanie było okazją m.in. do prezentacji i omówienia raportu Komisji Europejskiej dotyczącego blisko 3 lat realizacji Gwarancji dla młodzieży w Unii Europejskiej.

27.10.2016 – w Warszawie, w ramach Dialogu Obywatelskiego odbyła się debata, w której wziął udział komisarz Unii Europejskiej ds. zdrowia i bezpieczeństwa żywności, Vytenis Andriukaitis. Rozmawiano na temat aktualnych wyzwań w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa żywności, przed którymi stoi Europa.

27.10.2016 – w Ministerstwie Rozwoju odbyła się konferencja pt. „Otoczenie przeszłości – przyszłość otoczenia” zamykająca cykl spotkań warsztatowych i podsumowująca projekt „Neighbourhoods of the Future”, który ma na celu stworzenie wspólnej wizji przestrzeni i mieszkania przyjaznego seniorom. Konferencję zorganizował Krajowy Instytut Gospodarki Senioralnej we współpracy z Departamentem Doskonalenia Regulacji Gospodarczych Ministerstwa Rozwoju.

28.10.2016 – w BCC odbyła się debata w ramach Koalicji ProEuro pt. „Co dalej z UE? Konsekwencje Brexitu. Rola Polski we Wspólnocie”. Unia Europejska znalazła się w bardzo trudnym momencie – Brexit, kryzys migracyjny, wzrastający w siłę populizm. W trakcie dyskusji odpowiadano na wiele istotnych pytań, w tym: Jaką postawę powinna przyjąć Polska? Co po Brexicie? Kiedy powinniśmy, a kiedy możemy wejść do strefy euro?

EUROPEJSKI

01.09.2016 – Przewodniczący Parlamentu Europejskiego Martin Schulz i komisarz ds. migracji, spraw wewnętrznych i obywatelstwa Dimitris Awramopoulos odwiedzili Turcję. Głównym tematem rozmów była umowa ws. uchodźców i rekompensaty dla Turcji za jej wprowadzenie.

5–7.09.2016 – odbyło się szkolenie w ramach Światowej Akademii Organizowania w Skopje. Podczas szkolenia 20 liderów związkowych wymieniało doświadczenia związane z organizowaniem pracowników, a także poznawało techniki projektowania kampanii i strategii rozwojowych dla organizacji związkowych. Szkolenie było objęte patronatem Międzynarodowej Organizacji Pracy.

12–16.09.2016 – w Louňovice pod Blaníkem członkowie Sekcji Młodych przy Sekretariacie Metalowców NSZZ „Solidarność” z organizacji zakładowych NSZZ „Solidarność” Fiat Chrysler Automotive i Volkswagen Poznań wzięli udział w międzynarodowym spotkaniu młodych związkowców pt. „Rola związków zawodowych w społeczeństwie”. Podczas spotkania rozmawiano o tym z jakimi problemami borykają się związki zawodowe w poszczególnych

krajach, zwłaszcza o sytuacji młodych osób na rynku pracy.

14.09.2016 – w Strasbourgu, na forum Parlamentu Europejskiego, Jean-Claude Juncker wygłosił doroczne Orędzie o stanie Unii Europejskiej. *Nasze dzieci zasługują na Europę, która wzmacnia ich pozycję i ich broni. Zasługują na Europę, która chroni. Nadszedł czas, abyśmy – instytucje, rządy, obywatele – wszyscy przejęli odpowiedzialność za budowę takiej Europy. Razem –* mówił. Podsumował osiągnięcia minionego roku oraz przedstawił priorytety na nadchodzące 12 miesięcy. Orędzie o stanie Unii to tradycyjny początek dialogu pomiędzy Parlamentem a Radą, który ma doprowadzić do przygotowania Planu Pracy Komisji na 2017 r.

16.09.2016 – w stolicy Słowacji, Bratysławie, odbyło się nieformalne spotkanie przywódców państw członkowskich UE. Spotkanie poświęcono przyszłości Wspólnoty po Brexicie. Ponadto europejscy liderzy uzgodnili plan działań na najbliższe miesiące. Wiążące decyzje mają jednak zapaść dopiero w marcu przyszłego roku podczas szczytu w Rzymie, organizowanego z okazji 60-lecia podpisania Traktatów Rzymskich.

16.09.2016 – w Bratysławie odbył się szczyt Rady Unii Europejskiej, podczas którego spotkało się 27 przywódców państw UE, już bez Wlk. Brytanii. Zamiast „przewrotu kopernikańskiego” przyklepany został *status quo* trwającego od 7 lat zarządzenia kryzysowego.

16–22.09.2016 – Europa obchodziła Europejski Tydzień Zrównoważonego Transportu – największe wydarzenie poświęcone ekologicznemu transportowi miejskiemu. Tegoroczna edycja odbyła się pod hasłem „Inteligentny i zrównoważony transport – inwestycją dla Europy”.

21–25.09.2016 – odbyło się I międzynarodowe szkolenie dla członków Europejskich Rad Zakładowych (ERZ) w Londynie. Udział w szkoleniu brali polscy i brytyjscy związkowcy, którzy są członkami ERZ w firmach ponadnarodowych. Celem szkolenia było zwiększenie wiedzy i wymiana doświadczeń na temat ponadnarodowych układów ramowych, tzw. TCA. Projekt koordynuje NSZZ „Solidarność”.

22.09.2016 – w Brukseli odbyła się Sesja Plenarna Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, podczas której debatowano na temat stanu Unii Europejskiej. W spotkaniu uczestniczył Przewodniczący Komisji Europejskiej Jean-Claude Juncker, który w swoim wystąpieniu podkreślił, że Unia Europejska przeżywa pogłębiający się kryzys w kontekście braku inwestycji, a także w kontekście kryzysu związanego z kwestią uchodźców i Brexitem.

23.09.2016 – Komisja Europejska zorganizowała dzień informacyjny poświęcony konkursowi „Smart cities and communities”, podczas którego zostały m.in. zaprezentowane zasady składania wniosków. Szacuje się, że obecnie mieszkańcy miast stanowią ponad 70% ludności Europy, a według prognoz do 2050 r. liczba ta wzrośnie do ponad 80%. Wzrost liczby mieszkańców wiąże się ze wzrostem zużycia, dlatego trwają nieustannie poszukiwania innowacyjnych rozwiązań, które pomogą zaspokoić zapotrzebowanie mieszkańców m.in. na energię, wodę, usługi telekomunikacyjne itp. Odpowiedzią na te wyzwania mogą być inteligentne budynki, inteligentne sieci (prąd, ogrzewanie miejskie, telekomunikacja, woda, itd.), sposoby magazynowania energii, pojazdy elektryczne, itd.

27–30.09.2016 – Europejski Instytut Związkowy (ETUI) zorganizował we Florencji szkolenie pt. „Związki dla Młodych – Młodzi dla Związków”, w którym udział wzięło 30 przedstawicieli europejskich związków zawodowych z 15 krajów. Podczas spotkania młodzi ludzie wymieniali się doświadczeniami i próbowali opracować strategie na popularyzowanie idei związkowej wśród swoich rówieśników.

30.09.2016 – odbyła się pikiet pod siedzibą Amazon w Luxemburgu. Powodem organizacji pikiety było wszczęcie śledztwa przez Komisję Europejską ws. unikania płacenia podatków przez Amazon oraz pozorowanie dialogu społecznego ze związkami zawodowymi. Pikiet odbyła się w ramach globalnej kampanii na rzecz poprawy warunków pracy w Amazon. Kampanię koordynuje UNI Global Union.

03–07.10.2016 – Podczas II części szkolenia międzynarodowego szkolenia dla młodych liderów związkowych w Turynie organizowanego przez ILO-ACTRAV oraz Europejską Konfederację Związków

Zawodowych diskutowano o międzynarodowych standardach pracy.

04.10.2016 – Parlament Europejski dał swoją zgodę na ratyfikację porozumienia klimatycznego z Paryża. Uroczystość odbyła się w obecności sekretarza generalnego ONZ Ban Ki-Moona i przewodniczącej konferencji klimatycznej COP21 Ségolène Royal. Unia Europejska apeluje o ambitną politykę klimatyczną od lat. Nie chcąc czekać aż wszystkie państwa członkowskie dokonają ratyfikacji porozumienia klimatycznego z Paryża, zdecydowano że PE ratyfikuje dokument w imieniu całej Unii, na co wyrazili zgodę podczas nadzwyczajnego spotkania ministrowie środowiska 28 krajów UE. Porozumienie klimatyczne ratyfikowały już 62 kraje, między innymi najwięksi emitenci gazów cieplarnianych – Stany Zjednoczone i Chiny. Unia wyznaczyła sobie ambitny cel ograniczenia unijnych emisji gazów cieplarnianych o co najmniej 40% do 2030 r. Kluczowym założeniem porozumień z Paryża jest powstrzymanie globalnego ocieplenia znacznie poniżej 2 stopni Celsjusza.

07.10.2016 – w Kopenhadze odbyła się konferencja pt. „Dialogue Between Trade Union Organisations in Turkey and the European Union with a Focus on Young Workers” (Dialog między związkami zawodowymi Unii Europejskiej i Turcji ze szczególnym uwzględnieniem młodych pracowników). Uczestnikami wydarzenia byli przedstawiciele organizacji związkowych z Turcji, Włoch, Hiszpanii, Niemiec i Polski.

12–14.10.2016 – w Bratysławie odbyły się coroczne spotkania w ramach CEE Fundraising Conference. Podczas tej trzydniowej, międzynarodowej konferencji na temat pozyskiwania funduszy dla organizacji, uczestnicy starali się odpowiedzieć na pytanie: Jak odpowiedzialnie zainwestować w narzędzia fundraisingowe oraz współpracować z partnerami, aby przyniosło to wymierne środki w krótkim czasie?

18.10.2016 – w Brukseli, European Citizen Action Service (ECAS) zorganizował Dzień Demokracji Cyfrowej (Digital Democracy Day 2016). Tegoroczna edycja skoncentrowała się na problematyce e-partycypacji.

20.10.2016 – Eurostat opublikował najnowsze dane dotyczące problemu otyłości w Europie, według których, waga co drugiego Europejczyka wykracza

poza normę – 51,6% Europejczyków ma nadwagę lub jest otyła (35,7% to osoby z nadwagą, a 15,9% mieszkańców Unii Europejskich jest otyła). W Polsce problemy z otyłością ma 17,2% osób.

20–21.10.2016 – w Brukseli rozpoczął się przedostatni w tym roku szczyt Rady Europejskiej. Komisja Europejska wykorzystwała to spotkanie, by promować wśród przywódców państw członkowskich swój pomysł lepszych zabezpieczeń dla europejskiego handlu. Komisja uważa, że „handel jest niezbędny dla wzrostu gospodarczego, miejsc pracy i konkurencyjności”. Ma jednak świadomość używania nieuczciwych praktyk (dumping czy subsydia) w handlu przez niektórych partnerów handlowych UE, np. eksport stali i aluminium z Chin – produkcja energii jest subsydiowana w Państwie Środka, a koszt energii odpowiada, według KE, za 40% kosztów produkcji tego surowca. Przewodniczący KE Jean-Claude Juncker stwierdził, że Komisja „robi, co może” w obrębie istniejących przepisów, które jednak nie pozwalają na zbyt wiele działań, stąd też wezwanie do Parlamentu Europejskiego i Rady.

20–21.10.2016 – w Brukseli spotkali się przywódcy państw i rządów Unii Europejskiej, aby dyskutować o migracji, handlu i stosunkach z Rosją w kontekście jej działań w Syrii. Jednym z kluczowych tematów szczytu była przyszłość umowy handlowej UE–Kanada (CETA). Polskę w Brukseli reprezentowała Premier Beata Szydło, która podczas dyskusji na temat reformy i zmiany polityki migracyjnej Unii Europejskiej powiedziała: „Jeśli sytuacja w Syrii się nie poprawi, Polska będzie za ponowną dyskusją o sankcjach”.

20–21.10.2016 – w Brukseli odbyła się siódma edycja EuroPCom, czyli europejskiej konferencji poświęconej komunikacji publicznej. To coroczne

wydarzenie jest organizowane z inicjatywy Europejskiego Komitetu Regionów przy współpracy Parlamentu Europejskiego, Rady Unii Europejskiej oraz Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego. Podczas konferencji eksperci ds. komunikacji, reprezentujący władze samorządowe oraz instytucje krajowe i europejskie, rozmawiali o głównych wyzwaniach w dziedzinie informowania o UE i komunikacji publicznej. W tym roku wprowadzono „laboratoria pomysłów”, które miały na celu wypracowanie konkretnych umów o współpracy i działań oraz pomoc zainteresowanym uczestnikom w znalezieniu partnerów do projektów i umożliwienie podzielenia się doświadczeniami w kwestiach będących przedmiotem wspólnego zainteresowania.

21–22.10.2016 – w Londynie, odbyła się konferencja naukowa „Poland 2.0 Summit 2016”. Głównym celem wydarzenia była analiza wpływu transformacji technologicznej na środowisko biznesu i edukacji w Polsce oraz próba odpowiedzenia na pytanie: Jak można odblokować potencjał innowacyjny w Polsce, by dokonać transformacji w kierunku czwartej rewolucji przemysłowej? Wybrano Londyn jako lokalizację, gdyż Zjednoczone Królestwo plasuje się na mocnej 3. pozycji w Światowym Rankingu Innowacji, podczas gdy Polska zajmuje 39. miejsce. Celem konferencji była promocja polskiej innowacyjności oraz porównanie polskich i brytyjskich start-upów, technologii i edukacji.

27.10.2016 – w Bratysławie, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny zorganizował konferencję poświęconą roli społeczeństwa obywatelskiego w obszarze bezpieczeństwa energetycznego w Europie pt. „The role of the civil society in the European Energy Union: ensuring secure, sustainable, competitive and affordable Energy”.



Co nowego w prawie?

05.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 10 czerwca 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 1177).

09.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 3 sierpnia 2016 r. ws. zakresu informacji gromadzonych w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji o kwalifikacjach nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych (Dz.U. 2016 poz. 1204).

11.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 29 lipca 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2016 poz. 1212).

16.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 22 lipca 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 2016 poz. 1256).

17.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 1265).

17.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 28 lipca

2016 r. ws. szczegółowych warunków udzielania pomocy dzieciom i uczniom w formie zasiłku losowego na cele edukacyjne, pomocy uczniom w formie wyjazdów terapeutyczno-edukacyjnych oraz pomocy dzieciom i uczniom w formie zajęć opiekuńczych i zajęć terapeutyczno-edukacyjnych w 2016 r. (Dz.U. 2016 poz. 1268).

17.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy o gospodarce nieruchomościami oraz ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. 2016 poz. 1271).

17.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 12 sierpnia 2016 r. ws. finansowego wsparcia na tworzenie noclegowni i domów dla bezdomnych (Dz.U. 2016 poz. 1272).

18.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 10 sierpnia 2016 r. ws. szczegółowego przeznaczenia, warunków i trybu udzielania przez Agencję Rynku Rolnego wypłat w ramach realizacji Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa 2014–2020 (Dz.U. 2016 poz. 1276).

18.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 11 sierpnia 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. 2016 poz. 1278).

19.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 28 lipca 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rzemiośle (Dz.U. 2016 poz. 1285).

23.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 23 czerwca 2016 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 1311).

23.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 19 sierpnia 2016 r. ws. warunków, jakie muszą spełniać eksperci powoływani do zespołu ekspertów, trybu powoływania ekspertów oraz procedury porównywania efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji z charakterystykami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji (Dz.U. 2016 poz. 1321).

25.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 19 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. 2016 poz. 1333).

25.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 22 sierpnia 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. organizacji roku szkolnego (Dz.U. 2016 poz. 1335).

25.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 19 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 1336).

26.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 6 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o Krajowej Szkole Administracji Publicznej (Dz.U. 2016 poz. 1344).

30.08.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 9 sierpnia 2016 r. ws. Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy (Dz.U. 2016 poz. 1366).

01.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polity-

ki Społecznej z dn. 22 sierpnia 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. 2016 poz. 1381).

01.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 31 sierpnia 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. ramowego programu szkolenia kandydatów na egzaminatorów, sposobu prowadzenia ewidencji egzaminatorów oraz trybu wpisywania i skreślenia egzaminatorów z ewidencji (Dz.U. 2016 poz. 1385).

06.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 25 sierpnia 2016 r. ws. rodzinnego wywiadu środowiskowego (Dz.U. 2016 poz. 1406).

07.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dn. 31 sierpnia 2016 r. ws. ramowych planów nauczania w publicznych szkołach i placówkach artystycznych (Dz.U. 2016 poz. 1408).

08.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 28 lipca 2016 r. ws. programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2017 (Dz.U. 2016 poz. 1426).

09.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dn. 22 lipca 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. wzorcowych efektów kształcenia (Dz.U. 2016 poz. 1433).

12.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 23 sierpnia 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. 2016 poz. 1449).

13.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 9 września 2016 r. ws. wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. (Dz.U. 2016 poz. 1456).

15.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 23 sierpnia 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2016 poz. 1474).

16.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 4 sierpnia 2016 r. ws. Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016–2020 (Dz.U. 2016 poz. 1492).

19.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 14 września 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. rodzinnego wywiadu środowiskowego (Dz.U. 2016 poz. 1505).

20.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 29 sierpnia 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów ws. wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. 2016 poz. 1509).

23.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 21 września 2016 r. ws. trybu przygotowania informacji o sytuacji osób starszych (Dz.U. 2016 poz. 1530).

26.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 15 września 2016 r. ws. kolegiów pracowników służb społecznych (Dz.U. 2016 poz. 1543).

26.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 20 września 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. przyznawania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy (Dz.U. 2016 poz. 1544).

30.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 14 września 2016 r. o zmianie ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 1592).

30.09.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dn. 26 września 2016 r. ws. charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typow-

ych dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach szkolnictwa wyższego po uzyskaniu kwalifikacji pełnej na poziomie 4 – poziomie 6–8 (Dz.U. 2016 poz. 1594).

04.10.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw ustawę z dn. 14 września 2016 r. o zmianie ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. 2016 poz. 1609).

06.10.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Budownictwa z dn. 19 września 2016 r. zmieniające rozporządzenie ws. świadectw kwalifikacji (Dz.U. 2016 poz. 1630).

07.10.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 5 października 2016 r. ws. dokonania przeniesień niektórych planowanych dochodów i wydatków budżetu państwa oraz kwot wynagrodzeń określonych w ustawie budżetowej na rok 2016 (Dz.U. 2016 poz. 1646).

12.10.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 8 września 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. 2016 poz. 1666).

21.10.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 14 października 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie utworzenia, organizacji i trybu działania Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Cywilnego (Dz.U. 2016 poz. 1741).

25.10.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 10 października 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej ws. refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2016 poz. 1758).

28.10.2016 – ogłoszono w Dzienniku Ustaw obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 12 października 2016 r. ws. ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o indywidualnych kontaktach emerytalnych oraz indywidualnych kontaktach zabezpieczenia emerytalnego (Dz.U. 2016 poz. 1776).



Centrum Partnerstwa Społecznego



Centrum Partnerstwa Społecznego

„DIALOG” im. A. Bączkowskiego

Dział Szkoleń i Promocji

tel.: (+48 22) 380 50 10

fax: (+48 22) 380 50 12

e-mail: szkolenia@cpsdialog.gov.pl





Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

