

Decyzja  
Prezydium KK  
nr 177/20

ws. projektu Strategii produktywności 2030

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedstawia opinię do projektu Strategii Produktywności 2030.

Budowanie odpowiednich przewag konkurencyjnych i podejmowanie działań na rzecz wyższej produktywności to także zdolność państwa do odpowiedniego stymulowania gospodarki i procesów decyzyjnych. Słabość dialogu społecznego w Polsce i niewłaściwy proces konsultacji społecznych mają znaczący i niestety, negatywny wpływ na jakość konsultacji tego typu dokumentów. Projekt Strategii Produktywności jest dokumentem o strukturze, której analiza nastęrcza wiele trudności ze względu na hermetyczny język, obszerny zakres dokumentu z jednej strony, a z drugiej - dość wąskie potraktowanie tematu „Praca i kapitał ludzki”. Tego typu konsultacje powinny być poprzedzone prezentacją i dyskusją w gronie partnerów społecznych, ekspertów, autorów dokumentu oraz osób odpowiedzialnych za jej wdrażanie. W tekście dokumentu jest odwołanie do Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego. Powstaje od razu wątpliwość czy aktualna Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego jest kompatybilna z celami projektu Strategia Produktywności.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zwraca szczególną uwagę na następujące kwestie projektu Strategii produktywności 2030:

### **Praca i kapitał ludzki**

Strategia traktuje temat pracy i kapitału ludzkiego w sposób bardzo wąski. Ograniczenie analizy do kompetencji i umiejętności pracowników jest niewłaściwe i nie wyczerpuje problemu.

Za produktywność odpowiada nie tylko pracownik i jego cechy ale także, a nawet przede wszystkim, pracodawca i jego umiejętności zarządzania (na ten aspekt zwracają uwagę sami autorzy we wstępie do Strategii wskazując na różne definicje produktywności).

Niezwykle istotne - i potwierdzają to badania - jest budowanie odpowiedniego włączającego klimatu w miejscu pracy. Analizy dotyczące udziału związków zawodowych w procesach zarządzania dowodzą, iż współpraca z załogą sprzyja wzrostowi produktywności. Inne badania pokazują, że miejsca pracy, w których działają związki

zawodowe charakteryzuje mniejsza rotacja kadr i większa liczba szkoleń. Tym samym możliwe jest rozwijanie unikalnego kapitału społecznego w zakładzie.

Dostrzeżenie i prowadzenie działań partycypacyjnych w miejscu pracy wymaga zerwania z budowaniem konkurencyjności opartej na kosztach pracy. Wydaje się, że autorzy dostrzegają ten problem, jednak poszukują rozwiązań jedynie w innowacyjności. Zdaniem Prezydium KK zerwanie z dogmatem niskich kosztów pracy wymagałoby także zmiany sposobu egzekwowania obowiązującego prawa (zwłaszcza prawa pracy) i tworzenia dla wszystkich równych szans m.in. poprzez rozpowszechnianie sektorowych układów zbiorowych pracy.

Dokument wspomina o potrzebie uczenia się poza systemem edukacji. W tym kontekście powinna pojawić się koncepcja wspierania edukacji zatrudnionych, a o niej dokument milczy. Nie znajdujemy chociażby odniesień do roli publicznych służb zatrudnienia w tych procesach.

Dodatkowo, warto zwrócić uwagę, że istnieją poważne luki dotyczące organizacji staży i praktyk zawodowych na otwartym rynku pracy, które powinny przygotowywać do wejścia na rynek pracy.

Prezydium KK podkreśla, że jakość oferty edukacyjnej w ramach „Gwarancji dla młodzieży” nie jest przedmiotem zainteresowania władz publicznych. W dokumencie nie dostrzeżono konieczności włączenia kadr w procesy mentoringu.

Prezydium KK podkreśla, że nie wszystkie osoby korzystające w starym systemie emerytalnym z obniżonego wieku emerytalnego będą mogły skorzystać z projektowanych świadczeń. Przy konstruowaniu nowego systemu przyjęto założenie, że zmiana charakteru i rodzaju wykonywanej pracy ze względu na wiek pracownika jest czymś naturalnym. Pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, którzy nie mogą już kontynuować ze względów zdrowotnych pracy na dotychczasowych stanowiskach, powinni szukać innej pracy i to o wiele wcześniej, niż na pięć lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Najbardziej racjonalnym rozwiązaniem byłoby stworzenie mechanizmów ułatwiających proces przekwalifikowania się i poszukiwania innej pracy. Byłoby to działanie profilaktyczne zapobiegające powstawaniu sytuacji, w której wymagania, jakie stawia praca, przekraczają możliwości pracownika albo sytuacji, gdy działania pracownika mogą komukolwiek lub cemukolwiek zagrażać.

### **Inwestycje**

W projekcie *Strategii* określono cele szczegółowe, a mianowicie:

- trwale zwiększenie stopy inwestycji prywatnych,

- automatyzacja, robotyzacja i cyfryzacja przedsiębiorstw.

Wyzwaniem rozwojowym będzie trwałe podniesienie stopy inwestycji, które powinno zostać zrealizowane poprzez szereg działań opisanych w Strategii. Postawieniu diagnozy nie towarzyszy zaproponowanie nowych narzędzi realizacji. Poza pomysłem na promowanie aktualnych możliwych narzędzi trudno się doszukać nowych propozycji działań w krótkim i dłuższym okresie. Przykładem może być wskazanie jako działania – wzrost wykorzystania pozakredytowych instrumentów finansowania przedsiębiorstw.

Z analizy dotychczasowych działań oraz ich efektywności powinny wynikać propozycje nowych lub modyfikacji dotychczasowych narzędzi.

### **Organizacja i instytucje**

Trudno nie zgodzić się, że interwencja państwa w obszarze instytucji i organizacji powinna się skupiać na wskazanych dwóch kierunkach: poprawie funkcjonowania instytucji publicznych na rzecz wzmocnienia wzrostu gospodarczego oraz poprawie funkcjonowania instytucji prywatnych. Jeśli chodzi o pierwszy cel – warunkiem jest posiadanie wykwalifikowanej kadry w instytucjach publicznych. Ostatnie redukcje zatrudnienia w państwowej administracji idą pod prąd poprawie jej funkcjonowania. Nie można oprzeć się wrażeniu pewnej naiwności niektórych stwierdzeń na przykład, że rutynowe instrumenty często skazane są na niepowodzenia i stąd potrzeba rozwiązywania problemów poprzez włączenie do systemu funkcjonowania administracji publicznej rozwiązań innowacyjnych. Okres walki z pandemią pokazuje, że informatyzacja pomaga w realizacji rozwiązań z tzw. tarcz. Interesującym instrumentem aktywnej polityki sektorowej jest kontrakt branżowy, a przede wszystkim - wskazana przez autorów konieczność dokonania szczegółowej diagnozy tego ekosystemu, by móc zidentyfikować wąskie gardła. Prezydium KK uważa za oczywiste, że tego typu analizy będą się odbywały z udziałem branżowych zespołów trójstronnych i zespołu ds. Polityki Gospodarczej i Rynku Pracy Rady Dialogu Społecznego. Nie do zaakceptowania jest zatem wykluczenie związków zawodowych z Zespołu ds. innowacji.

Szczególne znaczenie w okresie pandemii nabiera tzw. Polityka nowej szansy, której działania powinny zostać na nowo przeanalizowane biorąc pod uwagę doświadczenia pierwszego okresu pandemii, szczególnie z punktu widzenia ochrony miejsc pracy i budowania społecznego dobrostanu, na który autorzy zwracają uwagę.

Niestety, wśród nowych projektów strategicznych nie znajdujemy żadnego, który dotyczyłby ochrony miejsc pracy lub podnoszenia kwalifikacji pracowników czy wspierania sektorowych rokowań zbiorowych, natomiast planuje się powołanie

Powszechnego Samorządu Gospodarczego czyli kolejnego podmiotu realizującego zadania w interesie przedsiębiorców. Dodatkowo, autorzy zakładają, że będzie on stanowił istotny element zmiany modelu gospodarczego w kierunku większej partycypacji strony społecznej. To dość zaskakujące, mając na uwadze, że trudno budować partycypację strony społecznej bez udziału związków zawodowych.

### **Dane**

Wizja i cel Strategii odnośnie polskiej gospodarki opartej na danych jest ciekawą propozycją, ale trudną do realizacji. Zmniejszające się koszty przechowywania i gromadzenia danych oraz zjawisko big data spowodowały, że przedsiębiorstwa bardzo często zbierają dane bez uprzedniej refleksji o ich użyteczności. Z drugiej strony część podmiotów nie zdaje sobie sprawy z korzyści płynących ze zwiększenia dostępności danych. Zdaniem Prezydium KK priorytetem powinno być skupienie się na działaniach zmierzających do uporządkowania oraz poprawy jakości danych w sektorze publicznym, a następnie prowadzenie polityki informacyjnej wśród przedsiębiorstw włącznie ze wsparciem finansowym (rozpowszechnianie wiedzy wśród przedsiębiorstw na temat korzyści związanych z przetwarzaniem danych big data).


Konieczne jest zwiększenie nakładów finansowych pozwalających na poszerzenie świadomości społecznej w zakresie technologii SI, albowiem brak zrozumienia natury zjawiska będzie powodował niechęć do wykorzystywania nowych technologii, które mogłyby wspomóc pracowników a nie tylko służyć do zastępowania ich przez maszyny.

Wzmocnienie potencjału kapitału ludzkiego w obszarze SI może być trudnym, a przede wszystkim długotrwałym procesem. Wskazana w Strategii bariera w postaci braków w kadrach naukowych ma swoje uzasadnienie w niskim uposażeniu pracowników naukowych. Studenci kończący naukę w tej dziedzinie wolą podjąć pracę u przedsiębiorców, gdzie mogą spodziewać się wyższego wynagrodzenia.

Zdecydowanie za mało miejsca poświęca się w Strategii programom, które mogłyby wspierać w tym obszarze pracowników starszych, z długoletnim stażem.

Warszawa, 3 listopada 2020 r.

Prezydium KK  
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ  
KK NSZZ „Solidarność”  
  
Ewa Zydorek