



KOMISJA EUROPEJSKA  
DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych  
i Włączenia Społecznego

Projekt nr VS/2011/0146  
„Wdrażanie Strategii Lizbońskiej  
na podstawie Europejskiego Porozumienia  
dotyczącego Włączających Rynków Pracy”.

KOMISJA KRAJOWA  
NSZZ



# **Możliwości wdrażania Europejskiego Porozumienia dotyczącego Włączających Rynków Pracy**

Zapis konferencji międzynarodowej  
Warszawa, 19 kwietnia 2012 r.



# **Możliwości wdrażania Europejskiego Porozumienia dotyczącego Włączających Rynków Pracy**

Zapis konferencji międzynarodowej Warszawa, 19 kwietnia 2012 r.

\*

Porozumienie ramowe w sprawie włączających rynków pracy

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”  
Gdańsk 2012

Publikacja sfinansowana ze środków Komisji Europejskiej w ramach Projektu nr VS/2011/0146 „Wdrażanie Strategii Lizbońskiej na podstawie Europejskiego Porozumienia dotyczącego Włączających Rynków Pracy”.

Publikacja odzwierciedla jedynie stanowiska autorów wystąpień i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Wydawca: Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”  
80-855 Gdańsk, Wały Piastowskie 24

Redakcja: Grzegorz Kulczykowski

Projekt graficzny i DTP: Marcin Ekert

Wydanie I

ISBN 978-83-85610-21-2

---

# Spis treści

<b>Słowo wstępne</b> .....	5
----------------------------	---

<b>Wprowadzenie - wnioski z międzynarodowych warsztatów i szkoleń</b> .....	7
---	---

## **Sesja I**

### **Wyzwania dla polskiego rynku pracy oraz priorytety dla związków zawodowych - poglądy przedstawicieli środowisk naukowych**

Sławomir Adamczyk .....	12
Dr Jan Czarzasty .....	14
Barbara Surdykowska .....	16
Dr Iga Magda .....	20
Dr Monika Głądoch .....	23
Dyskusja .....	27

## **Sesja II**

### **Międzynarodowa wymiana doświadczeń i opinii na temat kroków podejmowanych przez partnerów społecznych z różnych krajów Europy umożliwiającym powrót lub utrzymanie się na rynku pracy – debata ekspertów związków zawodowych**

Danuta Wojdat .....	29
Pirio Väänänen .....	36
Vesselina Starcheva .....	39
Janusz Laznowski .....	40
Ewa Kędzior .....	41
Dyskusja .....	42

---

**Sesja III**  
**Poglądy polskich partnerów społecznych na temat wyzwań i barier**  
**w tworzeniu powszechnie dostępnego rynku pracy. Debata**  
**ekspertów polskich partnerów społecznych – członków Komisji**  
**Trójstronnej**

Jerzy Bartnik .....	45
Anna Reda .....	47
Andrzej Jacaszek .....	48
Grażyna Spytek-Bandurska .....	50
Jan Guz .....	52
Tomasz Krzemiński .....	54
Henryk Nakonieczny .....	56
Dyskusja .....	58

**POROZUMIENIE RAMOWE W SPRAWIE WŁĄCZAJĄCYCH RYNKÓW**  
**PRACY**

1. Wprowadzenie i kontekst .....	63
2. Cel porozumienia .....	64
3. Omówienie i zakres .....	64
4. Przeszkody .....	65
5. Działania partnerów społecznych .....	66
6. Wdrażanie i monitorowanie .....	67
<b>ZAŁĄCZNIKI</b>	
Załącznik nr 1. Zalecenia dla władz publicznych i innych podmiotów .....	69
Załącznik nr 2. Materiały źródłowe.....	71

---

## Słowo wstępne

Broszura niniejsza zawiera zapis wystąpień i dyskusji podczas międzynarodowej konferencji poświęconej wymianie dobrych praktyk w prowadzeniu autonomicznego dialogu społecznego w kontekście wdrażania „Europejskiego porozumienia o włączających rynkach pracy” w 4 krajach europejskich, która odbyła się 19 kwietnia 2012 roku w Warszawie. Konferencja składała się z 3 sesji przedstawiających różne podejścia do tej samej tematyki: przedstawiciele środowisk naukowych, ekspertów europejskich partnerów i organizacji wspierających oraz pracodawców i innych organizacji związkowych. Konferencję zorganizowano w ramach projektu „Wdrażanie Strategii Post-lizbońskiej na podstawie Europejskiego Porozumienia dotyczącego Włączających Rynków Pracy” współfinansowanego ze środków Komisji Europejskiej i Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Unia Europejska, w tym Polska jako jej istotna część, staje w obliczu szczególnych wyzwań, potęgowanych dodatkowo przez kryzys gospodarczy i finansowy. Mowa tu o takich problemach, jak zmiany demograficzne, kurczenie się populacji ludzi w wieku produkcyjnym oraz brak zrównoważenia systemów zabezpieczenia społecznego. Europejscy partnerzy społeczni świadomi wagi tych wyzwań podjęli próbę wspólnej odpowiedzi, która wyrażona została przyjęciem Porozumienia Ramowego o Włączających Rynkach Pracy z dnia 25 marca 2010 r. Mowa w nim o dążeniu do budowania rynku pracy nowego typu, zapewniającego wszystkim chętnym dostęp do płatnej pracy i możliwości rozwoju własnych kwalifikacji. Włączające rynki pracy mają fundamentalne znaczenie dla wspierania rozwoju gospodarczego i spójności społecznej oraz stanowią drogę do wykorzystywania nowych możliwości związanych z zatrudnieniem. Dla ich tworzenia konieczne jest podejmowanie różnorodnych działań wspieranych przez władze publiczne, takich jak działania związane z edukacją i szkoleniami, opieką zdrowotną, polityką mieszkaniową, transportem, rozwojem regionalnym i lokalnym.

Porozumienie, które było głównym motywem przygotowania tego projektu, oparte zostało na założeniu, że tworzenie włączających rynków pracy oznacza wspólną odpowiedzialność pracodawców, osób indywidualnych, pracowników oraz przedstawicieli pracowników i pracodawców.

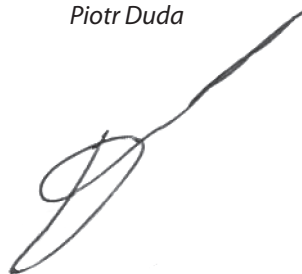
Projekt ten jest ukierunkowany na zainicjowanie działań reprezentatywnych organizacji związkowych zrzeszonych w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ) w zakresie implementacji treści Porozumienia w 4 krajach europejskich: Finlandii (SAK), Polsce (NSZZ „Solidarność”), na Litwie (LPS Solidarumas) i Bułgarii (Podkrepa). Partnerstwo i kolejność działań w projekcie przygotowano tak, aby wspomóc proces wdrażania Porozumienia Europejskiego w krajach organizacji partnerskich.

---

W ramach projektu zorganizowano międzynarodowy okrągły stół z udziałem ekspertów partnerskich organizacji związkowych, EKZZ i polskich związków zawodowych z Komisji Trójstronnej oraz dwa warsztaty dla ekspertów polskich partnerów społecznych z Komisji Trójstronnej. Zrealizowano także dwa międzynarodowe szkolenia dla związkowców z Litwy, Bułgarii i Polski. Materiały znajdujące się w niniejszej broszurze zostaną przetłumaczone na język fiński, litewski oraz bułgarski i udostępnione międzynarodowym partnerom.

Mimo, że projekt jeszcze się nie zakończył, już teraz chciałbym złożyć podziękowania wszystkim osobom zaangażowanym w jego realizację.

*Piotr Duda*

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'P' followed by a long, sweeping horizontal stroke that tapers to a point on the right.

*Przewodniczący Komisji Krajowej  
NSZZ „Solidarność”*



---

# **Wprowadzenie - wnioski z międzynarodowych warsztatów i szkoleń**

**Ewa Kędzior**

*Ekspert KK NSZZ „Solidarność”*

W ramach projektu „Wdrażanie Strategii Post-lizbońskiej na podstawie Europejskiego Porozumienia dotyczącego Włączających Rynków Pracy” zostały zorganizowane warsztaty i szkolenia dla partnerów społecznych oraz przedstawicieli związków zawodowych z Polski, Bułgarii, Finlandii i Litwy.

## **Międzynarodowe warsztaty Warszawa, 20-22 września 2011 roku**

W warsztatach uczestniczyli przedstawiciele związków zawodowych z Polski, Bułgarii, Finlandii i Litwy.

Tematem warsztatów były możliwości efektywnego wdrożenia Europejskiego Porozumienia w sprawie włączających rynków pracy.

Podczas warsztatów zostały przyjęte następujące ustalenia:

- Porozumienie dotyczy dwóch odrębnych obszarów: sfery pozostającej w kompetencji partnerów społecznych oraz sfery, w której odpowiedzialność ponoszą władze publiczne.
- Dla partnerów społecznych w państwach członkowskich o niewielkiej tradycji dialogu społecznego wyzwaniem i koniecznością będzie sformułowanie wspólnych propozycji skierowanych do władz publicznych, gdyż w dotychczasowej praktyce kolejność była odwrotna – to władze publiczne kierowały swoje propozycje do partnerów społecznych.
- Nadmierny rozwój atypowych form zatrudnienia nie sprzyja tworzeniu inkluzywnych rynków pracy. Formy pracy tymczasowej powinny mieć zasięg ograniczony i nie mogą mieć charakteru długotrwałego, lecz stanowić pomost do zatrudnienia stabilnego, którego nie mogą zastępować. Pracownicy będący stroną umowy atypowej nie powinni być dyskryminowani ze względu na podstawę zatrudnienia.
- Istotną kwestią dla tworzenia włączającego rynku pracy jest znalezienie rozwiązań pozwalających na redukcję „szarej strefy” w zatrudnieniu.
- Ważnym instrumentem do wzmocnienia pozycji pracownika na rynku pracy jest zapewnienie mu możliwości rozwoju kwalifikacji i kompetencji, w tym wypracowania schematów indywidualnych planów rozwoju zawodowego.

- Poważną przeszkodą jest niski poziom kształcenia ustawicznego. Sytuację może zmienić rozwój funduszy szkoleniowych zarządzanych wspólnie przez związki zawodowe i organizacje pracodawców.
- Mimo, że porozumienie nie koncentruje się na konkretnej grupie problemowej uczestnicy warsztatów wskazali, że w trakcie implementacji na poziomie krajowym wskazane będzie przeanalizowanie grup mających specyficzne problemy z włączeniem się do rynku pracy, np. mniejszości narodowe, niepełnosprawni, osoby obciążone obowiązkiem opieki nad członkami rodziny itp.

## **Warsztaty polskich partnerów społecznych Gniew, 20-21 października 2011 roku**

W warsztatach uczestniczyli przedstawiciele polskich reprezentatywnych organizacji związkowych: NSZZ „Solidarność”, OPZZ i Forum Związków Zawodowych oraz organizacji pracodawców: PKPP Lewiatan, Pracodawcy RP i Związek Rzemiosła Polskiego.

Celem warsztatów było wypracowanie polskiej wersji językowej Europejskiego Porozumienia w sprawie włączających rynków pracy.

## **Warsztaty polskich partnerów społecznych Ciechocinek, 6-7 grudnia 2011 roku**

W warsztatach uczestniczyli przedstawiciele polskich reprezentatywnych organizacji związkowych: NSZZ „Solidarność”, OPZZ i Forum Związków Zawodowych oraz organizacji pracodawców: PKPP Lewiatan, Pracodawcy RP i Związek Rzemiosła Polskiego.

Przedstawiciele organizacji uznali wypracowany i uzgodniony w trakcie dwóch tur warsztatów polski tekst Porozumienia za podstawę dalszych działań wdrożeniowych. Tekst ten ma być promowany i prezentowany wewnątrz każdej z organizacji .

Podczas warsztatów zostały przyjęte następujące ustalenia:

- Uczestnicy warsztatów uznali potrzebę przystąpienia do autonomicznych negocjacji nad wdrożeniem Europejskiego Porozumienia w sprawie włączających rynków pracy.
- Organizacje partnerów do dnia 15 lutego 2012 powinny podjąć decyzje o woli negocjowania oraz powinny wyłować po dwóch swoich przedstawicieli do zespołu negocjacyjnego.
- Działania podejmowane w celu wdrożenia Europejskiego Porozumienia w sprawie włączających rynków pracy nie będą stanowiły przeszkody dla działań w tych samych obszarach podejmowanych w Zespołach Problemowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.
- Przedmiotem pogłębionej refleksji polskich partnerów społecznych powinny być m.in. następujące obszary:

- kierunki i zasady wydatkowania środków z Funduszu Pracy – powinny być tak ustalone, aby partnerzy społeczni mieli realny wpływ na ten obszar polityki państwa;
  - rozwój systemów kształcenia ustawicznego oraz szkoleń zawodowych m.in. poprzez efektywne tworzenie funduszy szkoleniowych na poziomie branż i przedsiębiorstw; konieczne jest stworzenie sprawnych zasad dofinansowania funduszy szkoleniowych ze środków Funduszu Pracy;
  - poprawienie efektywności usług i instrumentów rynku pracy (w tym analiza sprawności działania publicznych służb zatrudnienia, wspomaganie tworzenia miejsc pracy, subsydiowanie zatrudnienia);
  - analiza efektywności działania instytucji rynku pracy, np. w kontekście sytuacji osób o niskich kwalifikacjach oraz roli agencji pracy tymczasowej jako podmiotów kierujących pracownikami tymczasowymi na szkolenia;
  - rozwój przedsiębiorczości jako czynnik poprawy sytuacji na rynku pracy;
  - potrzeba wypracowania mechanizmów wspierających wewnętrzną dobrowolną mobilność pracowniczą.
- Efektywne mechanizmy wsparcia wypracowane w ramach wdrożenia w Polsce porozumienia europejskiego powinny być kierowane w szczególności do następujących grup pracowników:
    - pracownicy starsi – potrzeby w zakresie ergonomii pracy, ochrony i profilaktyki zdrowia, szkoleń, istnieje potrzeba efektywnego zaangażowania środków publicznych w tym zakresie;
    - kobiety – obowiązki związane z opieką nad dziećmi a także innymi członkami rodziny;
    - osoby młode wkraczające na rynek pracy.

## **Międzynarodowe szkolenie**

### **Wilno, 24-26 styczeń 2011 roku**

W szkoleniu udział wzięli przedstawiciele związków zawodowych: 10 polskich uczestników z NSZZ „Solidarność” i 14 litewskich uczestników z LPS „Solidarumas”. Skoncentrowano się na załączniku 1 *Zalecenia dla administracji publicznej i innych podmiotów*

Sformułowano propozycje działań, które powinny zostać podjęte na Litwie:

- zwiększenie płacy minimalnej,
- umożliwienie urzędom pracy większej elastyczności działań,
- stosowanie testów przydatności zawodowej wobec uczniów w szkołach,
- zakładanie trójstronnych rad – zaktywizowanie tych rad,
- zwiększenie lokalnej mobilności – część transportu powinny finansować władze lokalne,
- zwiększenie dostępu do lokali komunalnych w miejscach, gdzie jest praca,
- wprowadzenie ułatwień założenia i prowadzenia działalności gospodarczej przez Internet,
- wpływanie na zmianę świadomości ludzi – że jeszcze mają szansę zaistnieć na rynku pracy.

Zaproponowano działania, które powinny zostać podjęte w Polsce:

- prowadzenie agencji pośrednictwa pracy również przez związki zawodowe i stowarzyszenia, np. dla osób bezrobotnych,

- utworzenie platformy współpracy urzędów pracy, związków zawodowych i organizacji pracodawców,
- propagowanie korzystania z pomocy doradcy zawodowego np. poprzez infolinię,
- utworzenie i udostępnianie bazy dobrych praktyk z urzędów pracy,
- podkreślanie korzyści ze szkoleń oraz pokazanie, jakie korzyści niosą szkolenia (np. komiksowe pokazanie korzyści – uproszczenie formy przekazu informacji i przełamanie w ten sposób bariery negatywnego nastawienia i przekonania o bezcelowości i bezsensowności szkoleń),
- podkreślanie informacyjnej roli związków zawodowych w tym zakresie,
- wywieranie nacisku na organizowanie kształcenia praktycznego,
- wprowadzenie do szkół przedmiotów związanych z wiedzą o społeczeństwie, które w programie będą zawierały informacje o działalności i roli organizacji pracodawców i związków zawodowych oraz prowadzeniu działalności gospodarczej,
- planowanie szkolnictwa zawodowego pod przyszłe potrzeby zgłaszane przez partnerów społecznych,
- udostępnienie szerokopasmowego Internetu w całej Polsce jako źródła dostępu do informacji,
- usprawnienie funkcjonowania „jednego okienka”, w którym można załatwić wszystkie formalności związane z zakładaniem działalności gospodarczej,
- promowanie przedsiębiorczości poprzez inkubatory przedsiębiorczości – wprowadzenie ulg i ułatwień (też technicznych),
- rozwijanie doradztwa finansowego i ekonomicznego dla nowych firm oraz doradztwa finansowego dla pracowników,
- współzarządzanie przez związki zawodowe i pracodawców Funduszem Pracy,
- ułatwienie dostępu do parkingów, do szybkiej kolei,
- wprowadzenie ulg w transporcie miejskim i harmonizacji z komunikacją podmiejską,
- dofinansowanie wynajmu mieszkań przez samorząd lokalny lub opracowanie planu krajowego dofinansowania mieszkań,
- wprowadzenie ulgi przy zakładaniu przedszkoli i żłobków oraz uzgadnianie godzin pracy z pracodawcami,
- wprowadzenie systemu bonów finansowanych np. z zatrzymanej w przedsiębiorstwie części zaliczki na podatek dochodowy, następnie przeznaczenie ich m.in. na wsparcie pracowników ponoszących koszty usług opiekuńczych, transportu, wynajmu mieszkania itp.
- wprowadzenie ubezpieczenia od bezrobocia,
- zrewidowanie wysokości świadczeń społecznych – zasiłku dla bezrobotnego (aby świadczenia dla bezrobotnych były na takim poziomie, który zapewni osobie poszukującej pracy możliwość utrzymania się, a nie popadnięcia w ubóstwo).

## **Międzynarodowe szkolenie**

### **Sofia 14-16 luty 2012**

W międzynarodowym szkoleniu uczestniczyli przedstawiciele związków zawodowych: 24 członków PODKREPA z Bułgarii i 4 członków NSZZ „Solidarność” z Polski. Poświęcone

było próbie wypracowania rozwiązań w oparciu o treść Porozumienia w celu utrzymania na rynku pracy osób z czterech grup społecznych: kobiet, osób niepełnosprawnych, osób bez formalnego wykształcenia oraz osób młodych.

Podczas szkolenia sformułowano następujące wnioski i propozycje działań:

- Wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia wywołuje duże obawy przedstawicieli związków zawodowych i stanowi wyzwanie dla związków poprzez nałożenie na nie obowiązku szczególnej dbałości o bezpieczeństwo i warunki pracy osób zatrudnionych w elastycznych formach zatrudnienia.
- Zaproponowano nowe zdefiniowanie elastycznych form zatrudnienia: określenie czasu pracy, który zaspakaja potrzeby obu stron.
- Wyrażono sceptycyzm odnośnie możliwości skutecznego wdrażania postanowień Porozumienia przez partnerów społecznych. Nie udało się bowiem w pełni wdrożyć poprzednich porozumień. W warunkach bułgarskich najbardziej skuteczne byłoby nadanie Porozumieniu formy ustawy.
- Zaproponowano, aby kraje, w których partnerom społecznym nie udało się wdrożyć postanowień Porozumienia, były objęte dyrektywą zawierającą postanowienia Porozumienia. Obowiązek implementacji dyrektywy zmusi te kraje do wdrożenia postanowień Porozumienia (dyrektywy) na poziom krajowy.
- Słabością, która może przesadzić o niemożności wdrożenia postanowień Porozumienia w włączających rynkach pracy, jest brak realnego związania partnerów społecznych i państw postanowieniami Porozumienia.
- Pożądana byłaby zmiana sposobu prowadzenia dialogu społecznego w ten sposób, żeby rezultaty uzyskane przez partnerów społecznych były uznawane (i realizowane) przez rząd.
- Aktywność zawodowa może zostać przedłużona pod warunkiem, że jakość życia będzie na odpowiednio wysokim poziomie. W przeciwnym razie osoby starsze nie będą w stanie pracować.
- Priorytetem powinno być stworzenie warunków sprzyjających tworzeniu miejsc pracy. W dalszej kolejności rodzi się kwestia: jakie miejsca pracy.
- Gospodarka nie osiągnie sukcesu, jeżeli dobre miejsca pracy będą tworzone tylko w sektorze IT.
- Powinna być tworzona pełna paleta dobrych miejsc pracy również w innych sektorach.
- Stwierdzono brak motywacji wśród pracowników do kształcenia i podnoszenia kwalifikacji, gdyż te działania nie są doceniane przez pracodawców.
- Na poziom motywacji do podejmowania pracy i podnoszenia kwalifikacji wpływa również poziom wynagrodzenia – niskie wynagrodzenie to niska motywacja.
- Bardzo często mają miejsce „śródziemnomorskie” sposoby rekrutacji: z polecenia.
- Trudny dostęp do informacji dotyczącej miejsc pracy, a w szczególności pracy dla specjalistów (brak ogłoszeń).
- Trudny dostęp do informacji o szkoleniach, w tym o szkoleniach dla pracujących oraz o szkoleniach w miejscu pracy. Zaproponowano, aby zwiększyć dostęp do tych informacji poprzez wykorzystanie sieci partnerów społecznych
- Rozwój kariery zawodowej powinien rozpoczynać się na poziomie szkoły. Uczniowie powinny otrzymywać informacje o rynku pracy i o zawodach poszukiwanych.
- Praktyczne staże podczas studiów powinny być obowiązkowe.

---

# Sesja I

## Wyzwania dla polskiego rynku pracy oraz priorytety dla związków zawodowych - poglądy przedstawicieli środowisk naukowych

**Sławomir Adamczyk**

*Ekspert KK NSZZ „Solidarność”*

Europejskie Porozumienie dotyczące włączających rynków pracy jest specyficznym dokumentem. Podczas negocjacji prowadzonych na poziomie europejskim osobiście stanowczo protestowałem przeciw nazwaniu tego tekstu porozumieniem ze względu na to, że nie ma tam żadnych zapisów obligujących. Mamy raczej do czynienia z bardzo ogólną deklaracją dotyczącą potrzeby podejmowania wspólnych działań przez partnerów społecznych, wskazującą na pewne kwestie, które mogą oddziaływać stymulująco na rynek pracy, ale które znajdują się poza kompetencjami partnerów społecznych. Dokument ten jest jednak bardzo istotny dlatego, że będzie niejako wymuszał na organizacjach pracodawców i związkach zawodowych konieczność wspólnej refleksji nad tym, co można zaproponować władzom publicznym.

Kilka słów powiem o kontekście, w jakim się pojawiło to Porozumienie europejskie, ponieważ jest on bardzo interesujący.

Europejscy partnerzy społeczni niemal od początku XXI wieku próbowali w ramach dialogu prowadzonego na poziomie unijnym zwiększać swoją autonomię i budować swój nowy wizerunek organizacji, które nie zajmują się wyłącznie sztywnym odnośnikiem do kwestii dotyczących stosunków pracy w relacji „przedsiębiorca – przedstawiciel pracowników”. Organizacje partnerów społecznych chciały, aby postrzegano ich działalność również przez pryzmat możliwości całościowego oddziaływania na

funkcjonowanie rynków pracy. W związku z tym próbowano w jakiś sposób włączyć się w realizację Strategii Lizbońskiej, która nie do końca się udała, również i dlatego, że rola partnerów społecznych nie była zbyt mocno doceniana przez instytucje unijne.

Nowa strategia dotycząca rozwoju Unii Europejskiej „Europa 2020” w większym stopniu odnosi się do roli, jaką działalność partnerów społecznych może odegrać w kształtowaniu pozytywnych zmian na rynku pracy. Na tę strategię europejskie organizacje pracodawców i związków zawodowych zareagowały bardzo szybko, ponieważ już w 2010 roku, kiedy tylko się ona pojawiła, wydały wspólne oświadczenie, przedstawiając swoją wizję dotyczącą tego, jak trzeba działać na rzecz modernizacji rynków pracy. Tam się pojawiło m. in. określenie „trójkąt wiedzy” jako jednego z elementów warunkujących budowę konkurencyjności europejskiej. Jego wierzchołki tworzą oczywiście badania naukowe, wzmacnianie innowacyjności, ale trzecim są wykwalifikowani pracownicy, czyli kapitał ludzki. Przesłanie jest proste: nie ma możliwości rozwoju ekonomicznego w Europie bez inwestowania w kapitał ludzki. W ślad za tą deklaracją poszły też negocjacje, a potem podpisanie Europejskiego Porozumienia dotyczącego włączających rynków pracy.

Jak wiemy, rynki pracy Unii Europejskiej znajdują się pod presją wielu czynników zewnętrznych i wewnętrznych. W sporej części są to czynniki niezależne od możliwości wpływu na nie przez instytucje unijne czy reprezentantów europejskiego kapitału i pracy. Żeby wspomnieć tylko hasłowo globalizację, czy rosnące wyzwanie demograficzne, związane z tym, że właśnie na kontynencie europejskim w sposób szczególnie dramatyczny zaczyna się realizować teoria drugiego przejścia demograficznego, a więc likwidacji prostej zastępowalności pokoleń.

Mamy też do czynienia z wyzwaniem dotyczącym generalnie zmiany charakteru pracy. Nie wynika to wyłącznie z negatywnego podejścia pracodawców do pewnych form świadczenia pracy, ale z tego, że następują zmiany o charakterze obiektywnym, w odniesieniu to tego, jak się traktuje i wykonuje pracę obecnie. Do czynników wewnętrznych, na które możemy mieć wpływ poprzez działania na poziomie unijnym, zaliczyć można np. niską mobilność zawodową Europejczyków i niedopasowanie popytu na pracę do poziomu kwalifikacji osób jej poszukujących.

Takie są obecne wyzwania. Pod ich presją pojawia się pytanie: w jaki sposób można dostosować rynki pracy, aby były one przyjazne dla pracownika? Bo pracownik musi być dowartościowany, musi odczuwać potrzebę stałego rozwoju swoich umiejętności i kwalifikacji. Kapitał ludzki stanowi jedno z najcenniejszych dóbr. W tej chwili zaczynamy sobie to uświadamiać w Europie, kiedy kurczy się populacja osób aktywnych zawodowo. Ale z drugiej strony, chodzi o to, żeby rynki tak funkcjonowały, żeby nie zabijać konkurencyjności, żeby stymulować wzrost innowacyjnej gospodarki.

Temu służy to Porozumienie europejskie. Jest ono szczególnie ważne tu, w Polsce, gdyż będzie motywować partnerów społecznych do refleksji nad kondycją polskiego rynku pracy. Wyrażę tutaj swój osobisty pogląd o daleko idącej dysfunkcjonalności polskiego

rynku pracy, o całkowitym braku aktywnej polityki na tym rynku. Wynika to z wielu przyczyn, w tym także z niefrasobliwego podejścia władz publicznych. Niemniej partnerzy społeczni również powinni zastanowić się na swoim podejściem do problematyki ożywienia rynku pracy.

Zagrożenia na poziomie europejskim, o których wcześniej wspomniałem, będą się w szczególności ujawniać w naszym kraju. Fakt, że obecnie, jako jedno z niewielu państw unijnych mamy bardzo stabilny wzrost gospodarczy, nie powinno utwierdzać samozadowolenia – wzrost ten wynika ze zwykłego zwiększenia wydajności pracy i wykorzystywania prostego czynnika konkurencyjności, jakim są koszty pracy. Płace w Polsce zaczynają coraz wyraźniej ocierać się o poziom inflacji, tak więc pole do manewrowania kosztami pracy się kurczy. Badania wskazują również, że polscy pracownicy mają coraz więcej problemów z utrzymaniem poziomu ich kwalifikacji i kompetencji, ale pracodawcy nie widzą potrzeby inwestowania w szkolenie. Patologiczne są schematy opuszczania rynku pracy. Z jednej strony utrudniony jest dostęp dla młodych ludzi, a z drugiej strony mamy zbyt szybką dezaktywizację pracowników starszych mogących funkcjonować jeszcze na rynku pracy. Ostatnie badania Eurostatu z 2010 pokazały, że w Polsce jest na szarym końcu, jeśli chodzi o aktywność zawodową grupy wiekowej 55-64 (tylko 33 procent tej grupy wiekowej jest aktywne zawodowo). Jak to się ma do zbliżających się problemów z podażą pracy w najbliższych kilkudziesięciu latach?

Te fakty wskazują na to, że Porozumienie europejskie dotyczące włączających rynków pracy jest bardzo ważne – mimo jego ogólności i tego, że stanowi ono raczej intencję wspólnych działań. Może być jednak punktem wyjścia do podjęcia w naszym kraju debaty na ten temat. Na tej konferencji chciałbym ją nieformalnie zainicjować.

## **Dr Jan Czarzasty**

*Katedra Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej*

W Katedrze Socjologii Ekonomicznej SGH chętnie posługujemy się dychotomią „fordyzm-postfordyzm”. Niewątpliwie znajdujemy się w punkcie przełomowym, jeśli chodzi o trajektorię rozwoju gospodarczego, bo dokonuje się właśnie przejście od modelu rozwoju nazywanego przez francuską szkołę regulacyjną „fordyzmem” ku „postfordyzmowi”.

Jeśli popatrzymy na rynek pracy, doniosłą konsekwencją tego przejścia jest zmiana charakteru wymaganych kwalifikacji. O ile w świecie „fordowskim” rynek pracy miał duży potencjał absorpcji pół-wykwalfikowanej, a nawet niewykwalfikowanej siły roboczej, to w przypadku gospodarki „postfordowskiej” jest inaczej – rynek domaga się wykwalfikowanych kadr. Zmiana ta jest wymuszona przeobrażeniami charakteru produkcji: model fordowski opierał się na produkcji masowej, wielkoseryjnej, adresowanej do rynków względnie jednolitych, co było zresztą sprzężone z modelem masowej konsumpcji. Jeśli rozpatrujemy przejście z „fordyzmu” do „postfordyzmu” w kategoriach zmiany paradygmatu przemysłowego, jest to ewolucja od produkcji masowej, wielkoseryjnej



w kierunku produkcji wyspecjalizowanej, dostosowywanej, czyli realizowanej na konkretne zamówienia, w małych seriach. Efektem jest uelastycznianie organizacji pracy, a w szerszej perspektywie także rynków pracy. Elastyczność ma jasne i ciemne strony. Może jednak prowadzić do tego – i często niestety tak jest – że z braku efektywnych mechanizmów kształcenia, w tym kształcenia ustawicznego, bardzo duże grupy społeczno-zawodowe są narażone na marginalizację czy nawet trwałe wykluczenie z rynku pracy.

Chciałbym tu zwrócić uwagę na pewien kontrowersyjny pogląd, że technika pozbawia nas pracy. Można by go nazwać współczesnym ludyzmem, ponieważ jest wynikiem tego samego typu (błędnego zresztą) rozumowania: „jak zniszczymy maszyny, to ludzie będą znów mieć pracę”. Tak oczywiście nie jest. Niemniej przez wiele lat uważano, że utrata miejsc pracy w przemyśle będzie kompensowana nowymi miejscami pracy w sektorze usługowym. Owszem, tak niegdyś było, ale w świetle obecnej wiedzy empirycznej należy do tej tezy podchodzić coraz ostrożniej. Potencjał absorpcyjny sektora usługowego we wszystkich krajach rozwiniętych ma swoją granicę. Pojawia się pytanie, czy Jeremy Rifkin ze swoją problematyczną tezą o końcu pracy ma rację, czy nie? Innymi słowy, czy znajdziemy zatrudnienie dla ludzi, których sektor usług nie będzie mógł już przyjąć?

Jakimś rozwiązaniem wydaje się rozwój systemu kształcenia ustawicznego, a rola partnerów społecznych w tym przedsięwzięciu jest nie do przecenienia. Co więcej, jak pokazują doświadczenia zachodnioeuropejskie z ostatnich dwudziestu lat, może być ona obustronnie korzystna. Z jednej strony ludzie zdobywają nowe, przydatne kwalifikacje – z drugiej związki zawodowe udowadniają, że są ciągle instytucją funkcjonalną, mogącą zaoferować pracownikom konkretne korzyści.

Mamy do czynienia z ogólnoswiatowym kryzysem związków zawodowych, który oczywiście jest również po części spowodowany transformacją w kierunku modelu gospodarki „postfordowskiej”. Związki tracą swój bastion, podstawową bazę społeczną, jaką zapewniała im kiedyś wielkoprzemysłowa klasa pracownicza (unikajmy określenia „robotnicza”, bo chodzi o „working class”), o względnie jednolitych, łatwo artykułowanych interesach. Dziś już tej bazy nie ma – uległa dezintegracji.

Związki zawodowe poszukują dróg wyjścia z tego impasu poprzez tzw. strategie rewitalizacji. Pośród działań w ramach strategii rewitalizacji, można wskazać na przynoszące bardzo pozytywne efekty włączanie się związków w realizację działań z zakresu „life-long learning”. Doskonale znamy przykład związków zawodowych w Wielkiej Brytanii. Kiedy u władzy była Partia Pracy, rząd Tony Blaira zainicjował program, którego jednym z celów było stworzenie związkom zawodowym możliwości aktywnej partycypacji w organizacji kształcenia na poziomie przedsiębiorstw. Przyniosło to efekty nawet czysto statystyczne, ponieważ poziom uzwiązkowienia w Wielkiej Brytanii wynosi ok. 40 procent.

Inną drogą jest zaangażowanie partnerów społecznych w szeroko rozumiany system zabezpieczenia bezrobotnych. Słuchając sprawozdania z realizacji projektu zauważyłem,

że pojawił się w nim m. in. postulat wprowadzenia ubezpieczenia od bezrobocia. Postulat ten jest jak najbardziej słuszny z punktu widzenia interesów związków zawodowych, gdyż one najlepiej trzymają się w krajach, w których obowiązuje „Ghent system”. System ten występuje przede wszystkim w krajach skandynawskich, a polega na tym, że związki zawodowe zarządzają świadczeniami dla bezrobotnych, na które składają się także środki publiczne.

Postulat wprowadzenia ubezpieczenia od bezrobocia jest oczywiście słuszny, natomiast jego wprowadzenie wydaje się mało realne. Bardziej prawdopodobny byłby scenariusz, w którym partnerzy społeczni – związki zawodowe, a także organizacje pracodawców – uzyskaliby większe kompetencje w zakresie dysponowania środkami Funduszu Pracy. Taki postulat się pojawia – niestety jest to obecnie wołanie na puszczy. To zresztą pokazuje, jak ważna jest wola polityczna w urzeczywistnieniu nadrzędnego celu, jakim jest silniejsze zaangażowanie partnerów społecznych – zarówno związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców – w politykę rynku pracy.

Inkluzywny rynek pracy można opisać jako taki rynek, na którym działają mechanizmy ułatwiające wejście nań i utrzymanie się na nim grupom społecznym i społeczno-zawodowym, które uważane są za upośledzone bądź podwyższonego ryzyka. Nie chcę wchodzić w analizę samego Porozumienia, a zwłaszcza wypowiadać się na tematy natury prawnej. Zadam tylko pytanie: jak dotrzeć do tych grup podwyższonego ryzyka, które powinny stać się adresatem działań podejmowanych w imię tworzenia inkluzywnego, czyli włączającego, rynku pracy?

W Polsce dominuje sektor przedsiębiorstw oparty na firmach zatrudniających do 9 pracowników, w sumie jest to aż 96 procent podmiotów. Tworzą one obszar, który przede wszystkim ze względu na kształt otoczenia prawnego jest bardzo trudno dostępny dla związków zawodowych. Na poziomie rozważań ogólnych, partnerzy społeczni mają duże możliwości, jeżeli chodzi o udział w budowie inkluzywnych rynków pracy, natomiast gdy zagadnienie to zaczniemy analizować bardziej szczegółowo, będziemy zmuszeni uznać, że w naszym kontekście lokalnym udział partnerów społecznych w tworzeniu włączających rynków pracy jest niewątpliwie utrudniony.

## **Barbara Surdykowska**

*Ekspert KK NSZZ „Solidarność”*

W kilku wypowiedziach wywołany już został temat kształcenia ustawicznego. Temat dostępu do szkoleń dla pracowników pojawił się we wnioskach z warsztatów oraz szkoleń, w których uczestniczyli przedstawiciele związków zawodowych. Temat ten był też analizowany podczas warsztatów polskich partnerów społecznych, które odbywały się w ramach tego projektu.

Poziom kształcenia ustawicznego w Polsce jest na zatrważająco niskim poziomie. Wskaźnik osób powyżej 25 roku życia (nie tylko aktywnych zawodowo) uczestniczących

w jakiegokolwiek formie kształcenia ustawicznego wynosi w Polsce poniżej 6 procent! Zwracam tu uwagę, że mówimy o nieformalnym kształceniu, czyli takich działaniach, które są podejmowane przez jednostkę samodzielnie, a nie w ramach jakiegoś podmiotu edukacyjnego. Dzieje się tak (i to jest najbardziej niepokojące) pomimo tego, że obecnie w Polsce dysponujemy najwyższą ilością środków z Europejskiego Funduszu Społecznego, jakiej już w przyszłości nigdy nie uzyskamy. W ciągu ostatnich dwóch lat nie nastąpił wzrost tego wskaźnika, a wręcz przeciwnie – wystąpił spadek o 1 procent. Niestety, mleko się już rozlało – pewne działania powinny zostać podjęte już parę lat temu, gdyż taka dostępność środków z EFS już się nie powtórzy.

Szansę rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce, która jest kwestią kluczową z punktu widzenia konkurencyjności polskiej gospodarki w perspektywie najbliższych 10 lat, państwo polskie niestety zaprzepaściło. Tym bardziej, że w tej samej perspektywie czasowej Polska przestanie być konkurencyjna na globalnym rynku z punktu widzenia kosztów pracy. Obecna przewaga, którą posiadamy jako państwo niższych kosztów pracy, nie będzie już miała miejsca.

Jak podkreślała w swoich raportach Najwyższa Izba Kontroli oraz wielu autorów zajmujących się kształceniem ustawicznym, problem polega na tym, że środki z EFS zostały skierowane przede wszystkim do podmiotów szkolących. Zarówno partnerzy społeczni, jak i władza publiczna, nie wypracowali żadnego mechanizmu, który kierowałby środki bezpośrednio do osób zainteresowanych. Nie dopracowaliśmy się takiego rozwiązania jak np. boni szkoleniowy, czyli pewne środki przyznane w postaci bonu, który może być wydatkowany tylko na uczestnictwo w działaniach szkoleniowych. Takie rozwiązanie pozwoliłoby na faktyczną konkurencję pomiędzy podmiotami szkolącymi, której ciągle nie ma. Jest to jedna z przyczyn stosunkowo niskiego poziomu dostępnych na rynku szkoleń.

Występuje pewna nadpłynność ilości środków z EFS. Niepokoi fakt, że bardzo wiele firm zajmuje się szkoleniami tzw. miękkich umiejętności. Natomiast działa bardzo niewielka grupa podmiotów, które szkolą konkretne umiejętności na stanowiskach robotniczych czy przemysłowych, które oferują dobrze przeprowadzone szkolenia zawodowe.

Co należałoby zrobić? Kwestią zasadniczą jest przede wszystkim wprowadzenie mechanizmu, który by utworzył obowiązkową składkę obciążającą pozapłacowe koszty pracy na fundusze szkoleniowe. Warto zwrócić uwagę na rozwiązania francuskie, które polegają na tym, że pracodawcy są obciążeni obowiązkową składką. Fundusze szkoleniowe są zarządzane wspólnie, przy udziale związków zawodowych, a składka jest niezależna od tego, czy pracodawcy chcą jeszcze ponosić jakieś dodatkowe koszty na szkolenie swoich pracowników. To są dwie oddzielne płaszczyzny dystrybucji środków na szkolenia.

Obecne regulacje zawarte w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewidujące możliwość fakultatywnego tworzenia funduszy szkoleniowych, całkowicie nie sprawdzają się w praktyce. Wykazał to chociażby projekt prowadzony

przy udziale Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, który dotyczył kwestii podnoszenia kwalifikacji w branży hutniczej i zagrożenia luką pokoleniową. Przeprowadzone w nim badania pokazały, że w żadnej z polskich hut nie funkcjonuje fundusz szkoleniowy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia.

Idealne fundusze nie powstają na poziomie przedsiębiorstwa, tylko na poziomie branży lub sektora. W Polsce generalnie dialog sektorowy kuleje i nie widać żadnych oznak czy pomysłów na to, jak ten dialog sektorowy ożywić. Rokowania sektorowe przeżywa ją zresztą trudny czas także w państwach, które stanowią bastiony takich rokowań, jak Republika Federalna Niemiec czy Austria. Tam również obserwujemy proces decentralizacji rokowań zbiorowych. Mimo tych trudności kwestie związane z kształceniem ustawicznym oraz dostępem do szkoleń mogłyby stać się impulsem do rozwoju dialogu branżowego w Polsce.

Druga kwestia to kierowanie środków bezpośrednio do zainteresowanych osób, a nie do podmiotów szkoleniowych. Czyli stworzenie instytucji bonu szkoleniowego, mając jednakże na uwadze doświadczenia angielskie czy irlandzkie, które pokazują jasne i ciemne strony tego typu rozwiązań. Tworzenie instytucji bonów szkoleniowych nie jest proste, ale wydaje się, że mimo wszystko jest niezbędne.

Kolejną kwestią jest problem roli publicznych służb zatrudnienia. W obecnej regulacji prawnej czyli w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w art. 1 wskazane są właściwie wszystkie cele niezbędne z punktu widzenia wdrożenia Porozumienia o włączających rynkach pracy. Ta ustawa, która w potocznej świadomości kojarzy się tylko ze sferą bezrobocia, stawia bardzo ambitne cele, takie jak rozwój zasobów ludzkich, osiągnięcie wysokiej jakości pracy, zwiększenie mobilności na rynku pracy. Formalnie ustawodawca wskazał te cele, które są niezbędne do realizacji idei włączającego rynku pracy. Problem polega na tym, że nie ma praktycznie działających instytucji, które by realizowały cele wymienione w art. 1 ustawy.

Podam dwa proste przykłady. Art. 43 tej ustawy pozwala staroście finansować ze środków Funduszu Pracy szkolenia pracowników 45+, szkolenia osób prowadzących działalność gospodarczą w wieku 45+, szkolenia pracowników w okresie wypowiedzenia czy szkolenia pracowników, jeżeli wobec pracodawcy orzeczono upadłość lub likwidację. Tyle, że nikt z zainteresowanych o tym nie wie, że może pójść do Powiatowego Urzędu Pracy i zapytać, jaka jest oferta szkoleniowa dla osób w wieku 45+. Do tego dochodzi oczywiście problem ilości środków, które są przekazane z Funduszu Pracy do faktycznej dyspozycji w PUP.

Podobnie art. 69 ustawy jasno wskazuje, że istnieje możliwość dofinansowania szkoleń organizowanych przez pracodawcę środkami publicznymi z Funduszu Pracy. Co więcej, wczytując się w treść art. 69 oraz poznając akty wykonawcze stworzone na jego podstawie, możemy dostrzec preferencje ustawodawcy. A więc: większy zakres dofinansowania ze środków Funduszu Pracy dla starszych pracowników oraz dla pracowników małych i średnich przedsiębiorstw, bo oni z założenia mają utrudniony dostęp

do szkoleń. Większa możliwość finansowania szkoleń ogólnorozwojowych, czyli tych, którymi pracownicy są bardziej zainteresowani, gdyż podnoszą kwalifikacje, które mogą wykorzystywać u kolejnego pracodawcy. Ze względu na unijne wymogi większy poziom dofinansowania szkoleń osób będących przedstawicielami mniejszości narodowych (to w Polsce ma mniejsze znaczenie praktyczne ze względu na relatywnie niski na tle innych państw poziom mniejszości narodowych). Cały problem polega na tym, że art. 69 jest przepisem kompletnie martwym. Do tego stopnia, że nawet statystyki nie wykazują żadnego przepływu środków z Funduszu Pracy na jego podstawie. Zwracam uwagę, że jest to fakultatywne – starosta może takie szkolenia dofinansować, ale to jest oczywiście uzależnione od ilości środków, które są w dyspozycji PUP.

W roku 2011 po raz pierwszy mogliśmy zaobserwować szczególnie niebezpieczną tendencję: kierowania większości środków z Funduszu Pracy na pasywne formy walki z bezrobociem. Ilość środków przeznaczonych na wypłaty zasiłków dla osób bezrobotnych przeważała nad środkami na prace interwencyjne, roboty publiczne, szkolenia, staże i potencjalnie istniejące w ustawie instytucje dla osób zagrożonych utratą pracy.

Następnym problemem jest działanie agencji zatrudnienia, czyli prywatnego pośrednictwa pracy, prywatnych służb zatrudnienia. One są wymienione w ustawie o promocji zatrudnienia jako instytucje rynku pracy, ale właściwie z tego nic nie wynika. To są podmioty nastawione stricte na zysk, działające zgodnie z logiką biznesową. Zresztą trudno oczekiwać, żeby działały zgodnie z jakąś inną logiką. Jeżeli ustawodawca nie stworzył żadnej koncepcji czy konstrukcji ich działania, to co właściwie znaczy zapis, że prywatne służby zatrudnienia, np. agencje pracy tymczasowej stanowią instytucje rynku pracy?

Co poza kształceniem ustawicznym powinno być istotnym elementem negocjacji polskich partnerów społecznych? Niewątpliwie poważnym wyzwaniem jest udział partnerów społecznych w zarządzaniu środkami Funduszu Pracy.

Kolejnym zagadnieniem są grupy problemowe. Z treści samego porozumienia nie wynika, że jest ono nakierowane na konkretne grupy problemowe, co zresztą było jednym z przedmiotów sporu pomiędzy Europejską Konfederacją Związków Zawodowych a przedstawicielami organizacji pracodawców. Czy w jakimś stopniu to porozumienie nie powinno odwoływać się do potrzeb zdefiniowanych grup problemowych? Niewątpliwie rolą polskich partnerów społecznych w czasie tych negocjacji winno być określenie, które to grupy problemowe w Polsce są narażone na największe zagrożenie. W moim przekonaniu, w kontekście strategii „Europa 2020” dotyczą one pracowników starszych i niskiego poziomu aktywności tych osób.

Jako przykład odwołam się do regulacji francuskiej, która obowiązuje od stycznia ubiegłego roku. Przewiduje ona obowiązek negocjowania pracodawców ze związkami zawodowymi porozumień dotyczących tego, jak zarządzać i ułatwiać przedłużenie aktywności zawodowej starszych pracowników. Jeżeli takiego porozumienia nie uda się wynegocjować, pracodawca jest zobowiązany do stworzenia własnego planu działań,

który zostaje zatwierdzany przez władzę publiczną i musi zawierać określone środki przeznaczone na tego typu działania, czyli nie może mieć charakteru czystej deklaracji. Warto by rozważyć wprowadzenie takiego mechanizmu także w naszym kraju.

## Dr Iga Magda

*Instytut Badań Strukturalnych Szkoły Głównej Handlowej*

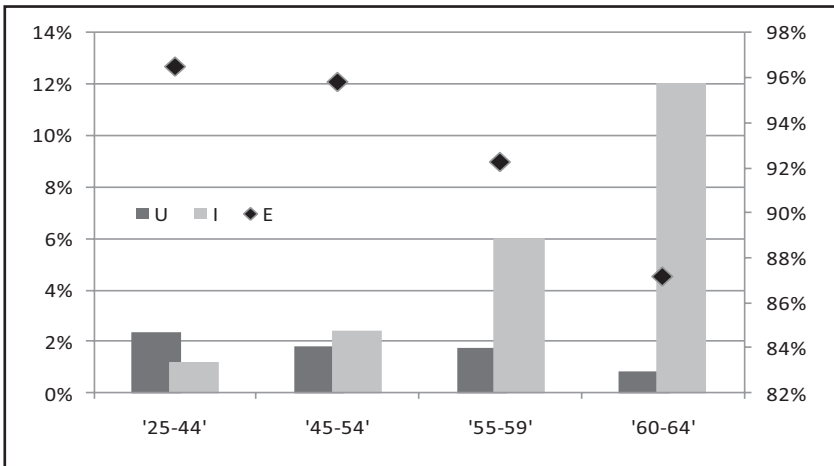
Chcę zaprezentować wyniki badań, które prowadziłam razem z dr Ruzik-Sierdzińską w 2011 roku w Szkole Głównej Handlowej. Zastanowiłyśmy się, jak ostatni kryzys gospodarczy w krajach Europy Zachodniej i krajach OECD oraz spowolnienie gospodarcze w Polsce wpłynęły na wybraną grupę pracowników na polskim rynku pracy: osób starszych po 50 roku życia.

Jako tło dla tej analizy podam fakt, że od kilku dobrych lat obserwujemy wyraźną poprawę sytuacji osób starszych – chociaż nie jest to zawsze oczywiste w spotykanych przekazach medialnych. Obserwujemy faktycznie rosnące wskaźniki (współczynniki) aktywności zawodowej osób po 50 roku życia, co z punktu widzenia polskiej gospodarki, ale też tej grupy osób, jest naprawdę dobrą wiadomością. W ciągu ostatnich kilku lat najczęściej słyszy się o tym, że rośnie bezrobocie osób starszych. Faktycznie – ono wzrosło, ale warto podkreślić dwie rzeczy. Po pierwsze, bezrobocie w tej grupie osób wzrosło najmniej w stosunku do innych, młodszych grup wiekowych. Po drugie, w tej grupie wiekowej odnotowano także najwyższy wzrost wskaźnika zatrudnienia i najwyższy wzrost zatrudnienia. Może się to wydawać paradoksem i wiele osób (w tym dziennikarze) nie rozumie, jak to możliwe, że wzrasta zarówno zatrudnienie, jak i bezrobocie. Mamy właśnie taką sytuację w Polsce i dotyczy ona najsilniej osób po 50 roku życia. Jednak nie wygląda to tak różowo dla wszystkich

Tabela 1. Przepływy na rynku pracy w Polsce wg wieku, 2008 – 2010.  
Źródło: Magda i Ruzik- Sierdzińska (2011).

przepływy z zatrudnienia do:						
	2008-2009			2009-2010		
	Zatrudn.	Bezrob.	Bierności	Zatrudn.	Bezrob.	Bierności
'25-44'	96%	2%	2%	95%	2%	2%
'45-54'	96%	2%	2%	95%	2%	3%
'55-59'	89%	2%	9%	92%	1%	6%
przepływy z bezrobocia						
'25-44'	35%	47%	18%	33%	51%	16%
'45-54'	22%	52%	26%	25%	52%	23%
'55-59'	19%	46%	34%	16%	49%	36%

Tabela 1 wskazuje tzw. przepływy na rynku pracy. Pokazuje, jak wygląda zmiana stanu osób na rynku pracy w ciągu jednego roku, czyli jak często te osoby, które w roku 2008 pracowały, pozostają w zatrudnieniu, jak często tracą pracę, a jak często wycofują się w ogóle z rynku pracy stając się biernymi zawodowo. Te dane pokazują przede wszystkim, że na przestrzeni czasu sytuacja osób po 50/55 roku życia uległa poprawie, ale głównie dotyczyło to osób pracujących. Widzimy pewną polaryzację sytuacji pracowników po 50/55 roku życia. Znacznie lepiej i coraz lepiej mają się te osoby, które pracują i które to zatrudnienie z coraz większym prawdopodobieństwem utrzymują. Ich ryzyko utraty pracy jest (co może być zaskakujące) mniejsze niż młodszych pracowników. Natomiast osoby po 50/55 roku życia, które nie pracują odczuwają pogorszenie swojej sytuacji. Ich szanse na znalezienie zatrudnienia są nie tylko znacznie niższe niż w młodszych grupach wiekowych, ale ponadto w okresie 2008-2010 zmalały.

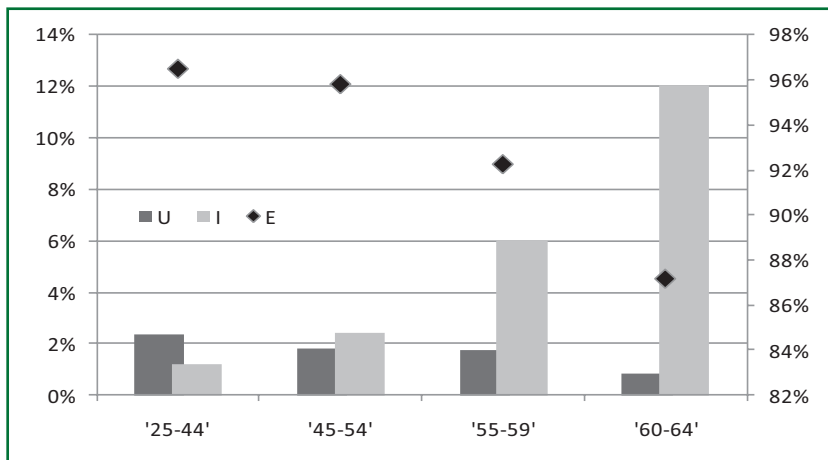


Wykres 1. Przepływy mężczyzn z zatrudnienia do zatrudnienia (E, prawa oś), bezrobocia (U) i bierności zawodowej (I), 2008 – 2010. Źródło: Magda i Ruzik – Sierdzińska (2011).

Obrazuje to Wykres 1 pokazujący, co stało się z mężczyznami w różnych grupach wiekowych, którzy w wyjściowym roku 2008 byli pracujący: jak często oni stawali się bezrobotni (ciemny słupek), jak często wycofywali się z rynku pracy (jasny słupek na lewej osi), tudzież pozostawali w zatrudnieniu (diamencik). Widać wyraźnie, że w sytuacji mężczyzn, którzy pracują, ryzyko utraty pracy w grupie powyżej 55 roku życia jest niższe niż w młodszych grupach wiekowych (słupek ciemny jest niższy niż dla wieku 25-44 czy nawet 45-44 lat). Natomiast ryzyko dezaktywacji nadal występuje. Zakładamy oczywiście, że w tych grupach wiekowych są to w dużej mierze osoby, które już wcześniej nabyły prawo do emerytury i pomimo mocno ograniczonej możliwości wcześniejszego wycofania się z rynku pracy, właśnie w sytuacji spowolnienia gospodarczego te osoby skorzystały z wcześniej nabytych praw. Niemniej ta skala dezaktywacji

zawodowej nadal pozostaje spora, nawet w grupie wiekowej 10 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

Poza tą polaryzacją – osoby pracujące a osoby bez pracy – bardzo silnie zróżnicowana jest sytuacja kobiet i mężczyzn. To jest kolejny wymiar dualności sytuacji osób starszych na rynku pracy. Wykres 2 prezentuje przepływy dla bezrobotnych mężczyzn. Ich szanse na podjęcie pracy (czyli diamencik na wykresie) faktycznie maleją już po 45 roku życia. Co więcej, obserwując zmiany w okresie ostatniego spowolnienia gospodarczego – te szanse jeszcze się pogorszyły.



Wykres 2. Przepływy mężczyzn z bezrobocia do zatrudnienia (E, prawa oś), bezrobocia (U) i bierności zawodowej (I) dla mężczyzn, 2008 – 2010. Źródło: Magda i Ruzik – Sierdzińska (2011).

O ile dla mężczyzn najsilniejszy spadek obserwujemy po 60 roku życia, to dla kobiet ten spadek zaczyna się już po 55 roku życia. Można to wytłumaczyć dwoma głównymi czynnikami. Po pierwsze, ciągłym wycofywaniem się z rynku pracy z uwagi na konieczność opieki - zapewne w coraz mniejszym stopniu opieki nad wnukami, a w coraz większym nad starszymi rodzicami. Po drugie, jest to także kwestia wieku emerytalnego, braku wiary w szanse znalezienia zatrudnienia (mówiła o tym pani Kędzior omawiając wyniki szkoleń) i tym samym bardzo szybką dezaktywizację zawodową w wieku po 55 roku życia.

To były tzw. dane zagregowane. Natomiast my przeprowadziłyśmy bardziej szczegółowe analizy, które wykluczyłyby to, na ile te wyniki mogłyby być zaburzone przez fakt, że osoby starsze są słabiej wykształcone niż młodsze kobiety, że pracują w innych miejscach pracy oraz inne czynniki determinujące indywidualne szanse na rynku pracy. Wyniki tych analiz absolutnie nie zmieniły poprzednich – jasno pokazują, że kobiety po 55



roku życia mają bardzo wysokie prawdopodobieństwo dezaktywizacji zawodowej, ale też niższe ryzyko utraty pracy. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni, o ile pracują, wbrew pozorom wcale nie mają większych szans na to, że staną się bezrobotnymi niż osoby młodsze. Problem jest w tym, że jeżeli te osoby nie pracują, wówczas ich szanse na znalezienie zatrudnienia są niższe niż osób młodszych.

Jeszcze dwie uwagi w kontekście dzisiejszej debaty i dokumentu o inkluzywnych rynkach pracy. Ogrom wyzwań jest spory i są one coraz bardziej złożone. Po pierwsze, absolutnie nie dostrzegamy wspierającej, aktywnej polityki na rynku pracy. Analizowaliśmy także zmiany kształcenia ustawicznego i tych zmian absolutnie nie widać. Kształcenie ustawiczne osób starszych praktycznie nie drgnęło. A jeżeli jeszcze zauważymy, że kształcą się głównie osoby pracujące, które mają się relatywnie dobrze – to problem faktycznie jest spory.

Po drugie, polityka rynku pracy wymaga coraz lepszego profilowania, dostosowywania do różnych grup oraz ich potrzeb, które są coraz silniej zróżnicowane. Wynika to bowiem ze zmian zachodzących w gospodarce i ich głębokiej złożoności. Takiego profilowania nie ma. Nadal nie wiemy, które działania i dla jakich grup pracowników są adekwatne i skuteczne. Obecny rynek pracy wymaga, żeby oferować takie wsparcie, które dla danej osoby z jej problemami, będzie najbardziej efektywne.

W tym kontekście dodałabym, że analizowaliśmy także wpływ tzw. otoczenia instytucjonalnego, czyli tego, jak różne przepisy regulacyjne wpływają na rynek pracy. Najważniejszy wniosek jest taki, że pomimo programu „Solidarność pokoleń 50+”, pomimo ogromnych środków na aktywizację skierowanych do osób bezrobotnych po 45 roku życia, sytuacja ich nie tylko nie poprawiła się w tym okresie, ale uległa pogorszeniu.

## **Dr Monika Gładoch**

*Uniwersytet Stefana kard. Wyszyńskiego*

Zacznę od oczywistości: rynek pracy funkcjonuje w pewnym otoczeniu ekonomiczno-prawnym. Wiemy już, że występuje spowolnienie gospodarcze. Skupiając się jednak na otoczeniu prawnym należy z całą otwartością uznać, że wiele kwestii prawa pracy jest w Polsce niedociągniętych, niedokończonych i nieuregulowanych. Z wielkim więc optymizmem i dużą nadzieją patrzę na to porozumienie, które zapewne będzie niebawem negocjowane wśród polskich partnerów społecznych. Mimo wszystko zastanawiam się, czy w obecnej sytuacji nie będzie ono jak kwiatek do kożucha. Potrzebujemy tych działań, ale czy można zmienić coś w tak nawarstwiających się problemach?

Kilka kwestii, które stanowią punkty zapalne.

Po pierwsze, problem umów terminowych. Proszę sobie wyobrazić, jak będą wyglądały nasze negocjacje, kiedy spotkają się dwie strony. Partnerzy społeczni będą się wzajemnie przekonywać do tego, czy te umowy i w jakim zakresie powinny funkcjonować na

rynku pracy. Z jednej strony pracownicy nie mają wyjścia, bo takie umowy dostają. Ale dlaczego takie umowy dostają, czym to jest powodowane? Czy to jest wynaturzenie, nacisk ekonomiczny, czy zwykłe oszczędności? Jakie są tego przyczyny? Czy ktoś na to pozwolił? Wszyscy chyba wiemy, że ten dialog będzie szalenie trudny.

Po drugie, jak wygląda Kodeks pracy w Polsce? W 1998 roku został ogłoszony tekst jednolity Kodeksu pracy. Od 1998 roku Kodeks pracy znowelizowano 62 razy. Dlaczego tak się dzieje? Bardzo trudno tworzyć miejsca pracy przy takiej kiepskiej pewności prawa. Jak organizować sprawy kadrowe, kiedy nie wiadomo, jak to prawo będzie wyglądać za chwilę? Jakie nowe obowiązki będą spoczywać na pracodawcach i na pracownikach? Jak te relacje będą wzajemnie wyglądać? Może właśnie rolą partnerów społecznych jest próba wywierania nacisku, nie tylko na aktywność zawodową, ale na pewność prawa pracy. To jest sprawa kluczowa dla rynku pracy. Kiedy nie ma pewności obrotu prawnego, to relacje będą zawsze chwiejne.

Wszelkie inicjatywy, które dotyczą dialogu partnerów społecznych przyjmuję zawsze z wielką radością. Bo wierzę, że idea społecznej gospodarki rynkowej może rzeczywiście funkcjonować. Art. 20 Konstytucji stanowi o dialogu i współpracy partnerów społecznych. Przy okazji debaty emerytalnej odniosłam wrażenie (może na wyrost), że strony, które kształtują rynek pracy, a więc pracownicy i pracodawcy, w pewnym momencie mówiły jednym głosem o tym, co nam da wydłużenie wieku emerytalnego w sytuacji tak poważnego problemu na rynku pracy ze znalezieniem pracy i jej utrzymaniem.

Porozumienie europejskie dotyczące włączających rynków pracy jest odpowiedzią na pewną koncepcję zarządzania. Nie dotyczy tylko słynnych CSR-ów i społecznej odpowiedzialności biznesu, która często polega na budowaniu wizerunku firmy. Kodeksy dobrych praktyk są sposobem na budowanie wizerunków wielu korporacji, co oczywiście też ma znaczenie. Natomiast w tym porozumieniu ja widzę coś więcej. Partnerzy społeczni są zachęcani do dialogu, do współpracy, ale jednocześnie mają być odpowiedzialni za to, co się dzieje na rynku pracy. Oczywiście nie chodzi o przejęcie obowiązków państwa. Ponieważ można mieć wiele wątpliwości, czy rzeczywiście jakaś koncepcja rynku pracy w Polsce istnieje, czy jest tylko ujmowana w jakichś programy w zależności od potrzeb.

Przykładem jest prywatne pośrednictwo pracy, które z powodzeniem funkcjonuje w różnych krajach, a w Polsce jest mylone z agencjami pracy tymczasowej. Pośrednicy prywatni, którzy wchodziliby w kooperację z instytucjami samorządowymi, mogliby uzyskiwać wyższe efekty w poszukiwaniu pracy. Pomysł polega na tym, że pośrednik prywatny prowadzi bezrobotnego przez kilka lat. Nie tylko znajduje jemu pracę, ale robi w swojej działalności wszystko, by utrzymać tę osobę na rynku pracy. Taka jest filozofia prywatnych pośredników pracy.

Parę dni temu przeczytałam w jednym z dzienników, że minister pracy i polityki społecznej ma zamiar rozliczać publiczne służby zatrudnienia z wydajności w pośrednictwie

pracy. Być może rozwiązanie jest dużo prostsze. Może należy zaprosić konkurencję i wtedy zobaczymy, jak to w praktyce będzie wyglądać.

Przechodząc do koncepcji wyższego poziomu niż społeczna odpowiedzialność biznesu, chciałbym parę słów powiedzieć o innej jeszcze koncepcji, która zrodziła się na Uniwersytecie w Harvardzie. Dwóch profesorów, Michael Porter i Mark Kramer opublikowało wizję „Tworzenie wartości dla biznesu i społeczeństwa”. Jest to koncepcja bardzo budująca, bo każe postrzegać w zupełnie inny sposób kapitał i pracę. Kapitał, włączając się w infrastrukturę medyczną czy szkolnictwo, służy wszystkim. Coś zostawia na swoim terenie. Taka jest istota tej idei. Tak jest w niektórych firmach, np. KGHM budując jakiś ośrodek, jednocześnie zostawia coś na swoim terenie.

Kilka fragmentów tej publikacji, które nie są odkrywcze, ale czasami warto przypomnieć pewne oczywistości.

„Naciski na powstrzymanie wzrostu płac, ograniczenie dodatkowych świadczeń pracowniczych i przenoszenie działalności za granicę, zaczynają ustępować miejsca świadomości pozytywnych skutków, jakie na produktywność personelu wywierają takie czynniki, jak godziwe zarobki, bezpieczeństwo pracy, programy typu poprawy kondycji psychofizycznej, szkolenia i możliwości awansu”.

„Zysk powiązany z celem społecznym stanowi wyższą formę kapitalizmu - formę, która umożliwi szybszy postęp społeczny i jednocześnie pozwala firmom na dalszy wzrost. Jest oczywista zależność, skąd pozyskuję pracowników do mojej fabryki. Z lokalnej społeczności. Jeżeli fabryka będzie dbać o otoczenie, w którym działa – działa na rzecz tej społeczności i dla siebie samej. Mobilność owszem, jest wartością, ale pozyskujemy przede wszystkim pracowników z lokalnych rynków pracy. Firma wzmacnia również zależność pomiędzy własnym sukcesem a sukcesem lokalnej społeczności, tworząc klastry tam, gdzie działają jej najważniejsze placówki. Wzrost przedsiębiorstwa powoduje efekt mnożnikowy, jako że w branżach, które je wspomagają, powstają nowe miejsca pracy, zawiązują się nowe firmy i rośnie popyt na usługi pomocnicze”.

Naukowcy, twórcy tej idei są przekonani, że dumping pracowniczy w dłuższej perspektywie się nie opłaca. Że lepiej budować, podejmować pewne działania lokalne i zostawiać coś w danym środowisku, budując przy tym kapitał dla tych rynków pracy, które tam powstają.

Tak widziałabym dialog partnerów społecznych, który w Polsce jest trudny, bo inicjatywa aktywności tkwi w Komisji Trójstronnej. Efekty tych prac są różne, ale ze względu na umocnienie ustawowe, partnerzy mają bardzo mocne uprawnienia. I z czego się bardzo cieszę, i za co związkowi zawodowemu NSZZ „Solidarność” ogromnie dziękuję, pojawiają się nowe inicjatywy, które służą autonomicznemu dialogowi partnerów społecznych. Jeśli nawet jest to tzw. *soft law*, to nie ma znaczenia. Dialog partnerów społecznych daje nadzieję na zmiany na rynku pracy.

Podsumowując, widziałabym zmiany na rynku pracy w sposób następujący:

- uporządkujmy i dajmy pewność przepisom prawa pracy, pozwólmy pracodawcom planować sprawy kadrowe;
- ożywiamy dialog zakładowy, nawet jeśli jest to bardzo trudne;

Na koniec uwaga skierowana do partnerów, którzy działają w Komisji Trójstronnej: martwmy się o tych 96 procent mikroprzedsiębiorców oraz zatrudnionych tam pracowników, bo oni swoich przedstawicieli w tej Komisji nie mają.

# Dyskusja

## **Bogdan Grzybowski**

*Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych*

Komentarz do wypowiedzi pani Moniki Gładoch, która została przedstawiona jako pracownik naukowy, ale jest też przedstawicielem pazernych pracodawców RP. Te 62 nowelizacje Kodeksu pracy są w większości takie, że ograbiają pracowników z ich praw. Ograbiają! Przyczyną wyjazdu z Polski ponad 2 milionów ludzi jest brak bezpieczeństwa w zatrudnieniu. To jest pazerność pracodawców, którzy nie dzielą się zyskami. Ponad 200 mld zł wypracowano w roku ubiegłym, ale zero dzielenia się tym z pracownikami. Preregulowane prawo pracy. To powoduje, że młodzi pracownicy uciekają z Polski.

I pytanie do pana dr. Czarzastego. Co jest dla nas najważniejsze? W perspektywie wydłużenia wieku emerytalnego dla nas jest najważniejsze, czy będziemy mieli pracę. Toczy się dyskusja na temat prognoz demograficznych, a kompletnie nie mówi się na temat prognoz dotyczących miejsc pracy. Słyszymy od prof. Ryfkińską też o końcu pracy, o tym, żeby utrzymać produkcję na obecnym poziomie, będzie wystarczyło 20 procent obecnej siły roboczej, więc jesteśmy ciężko przestraszeni. Jak według pana będą te miejsca pracy się kształtowały w przyszłości? Może pan sam robił takie badania, może pan skądś czerpie te dane? Ponieważ w publicznej debacie się na ten temat nie mówi.

## **Dr Jan Czarzasty**

Jeśli chodzi o prognozy dotyczące zmian na rynku pracy i tworzenia nowych miejsc pracy, myślę, że lepszą adresatką tego pytania byłaby doktor Iga Magda ze względu na to, że bezpośrednio te problemy bada. Odniosę się jedynie do wątku z wypowiedzi wprowadzającej Sławomira Adamczyka, podjętego potem przez Barbarę Surdykowską. Przełom demograficzny, który się właśnie dokonuje, oznacza, że jako społeczeństwo się starzejemy i trzeba będzie zagospodarowywać pracowników w wieku dojrzałym. Samo podniesienie wieku emerytalnego w żaden sposób nie rozwiąże problemu zaspokojenia podaży pracy, która będzie w Polsce nadal spadała. Poza tym pozostaje kwestia, jaki model rozwoju przyjmiemy, czy będziemy w dalszym ciągu starali się eksploatować tę przewagę komparatywną, jaką Polska jeszcze ma, czyli niskich kosztów pracy, czy też pomyślimy o stworzeniu zawnazsu warunków uzyskania przewagi w inny sposób i w innej sferze. Wykorzystywanie rezerw prostych jest strategią bardzo krótkowzroczą, ponieważ one się niebawem wyczerpią.

## Sławomir Adamczyk

Kilka słów podsumowania. Dyskusja pokazała, że negocjacje nad wdrożeniem tego porozumienia mogą być ciekawe. Każdy z Państwa przedstawił wyzwania, co do których partnerzy społeczni powinni się ustosunkować. Już widać, że opinie mogą być rozbieżne.

To, co będziemy robić z Porozumieniem, stanowi element większej gry – gry o przyszłość Polski. Obecnie gospodarka naszego kraju jest w fazie przejściowej – od konkurowania prostą efektywnością do konkurowania innowacyjnością. To jest taka śluza i możemy w niej trwać bardzo długo. Ponieważ nic nie trwa wiecznie, istnieje niebezpieczeństwo, że cofniemy się do poziomu prostego konkurowania przewagami komparatywnymi, a więc do poziomu gospodarki zależnej od eksportu do krajów, dla których będziemy poddostawcami. Jeżeli udałoby się nam dokonać skoku do poziomu gospodarki potrafiącej konkurować innowacyjnością, wówczas rzeczywiście mielibyśmy szansę na rozwój. Jak wynika z wypowiedzi, wymaga to jednak zasadniczej przebudowy podejścia do działań na rynku pracy, aby podnieść jakość kapitału ludzkiego.

Bardzo dziękuję pani dr Gładoch, że wskazała na znaczenie dialogu dwustronnego. Bardzo często przebiega on w cieniu Komisji Trójstronnej, nie jest tak efektowny i spektakularny, dziennikarze nie tłoczą się przed salą, gdzie dyskutujemy w sposób dwustronny na różne istotne tematy. Wydaje się tymczasem, że jeżeli uda nam się, dzięki temu porozumieniu, wzmocnić relacje dwustronne i doprowadzić do tego, że będziemy w stanie wspólnie wypracowywać jakieś rozwiązania, propozycję, którą będziemy mogli przedstawiać władzom publicznym, to na pewno będzie to z korzyścią i dla naszych organizacji i dla rynku pracy, ale też dla władz. Niestety, w państwach pokomunistycznych takich jak Polska, każda władza polityczna, niezależnie od własnej opcji, ma pokusy i tendencje do odgrywania roli superarbitra. A organizacje pracodawców i związków zawodowych bardzo często pomagają władzom w ten sposób, że prowadzą dialog dwustronny z władzą, a nie między sobą. To nie jest dobra droga do budowania wspólnej odpowiedzialności partnerów społecznych. Potrzebne jest wzmocnienie dialogu autonomicznego i można to uczynić poprzez wspólną, głębszą, perspektywiczną refleksję dotyczącą przyszłości naszego kraju w wymiarze ekonomicznym i społecznym, która niewątpliwie będzie towarzyszyć przyszłym negocjacjom implementacyjnym.

Wydaje mi się, że te wszystkie wątki będą się przewijać w negocjacjach. Cieszę, że w tej dyskusji poruszono kwestie, których wagę związek NSZZ „Solidarność” w sposób szczególny podkreśla. A więc problem pracowników starszych na rynku pracy, kwestia podnoszenia kwalifikacji i kształcenia ustawicznego. Innymi słowy: zmiany tego zmurszałego systemu, który w żaden sposób nie wpływa na to, że polscy obywatele mogą zwiększać swoją zdolność do zatrudnienia (*employability*). Musimy na to wszystko patrzeć w kontekście zmiany modelu pracy. Są to pewne czynniki obiektywne, musimy zatem znaleźć jakieś rozwiązania, które zapewnią z punktu widzenia związków zawodowych właściwy poziom bezpieczeństwa dla pracowników, a z punktu widzenia przedsiębiorców – możliwość rozwoju ich firm. Ale może się to odbywać tylko na drodze dialogu między kapitałem a pracą.

---

# Sesja II

## **Międzynarodowa wymiana doświadczeń i opinii na temat kroków podejmowanych przez partnerów społecznych z różnych krajów Europy umożliwiającym powrót lub utrzymanie się na rynku pracy – debata ekspertów związków zawodowych**

**Danuta Wojdat**

*Europejska Konfederacja Związków Zawodowych*

Zaprezentuję punkt widzenia Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych na Europejskie Porozumienie dotyczące włączających rynków pracy. Chciałabym zwrócić uwagę nie tylko na same negocjacje, ale i przygotowanie do nich, na cały proces, który towarzyszył dochodzeniu do porozumienia. Powiem także, dlaczego właśnie ten temat znalazł się w centrum zainteresowania partnerów społecznych. Następnie wyjaśnię, dlaczego EKZZ – mimo różnych uwag krytycznych – głosami wszystkich organizacji europejskich zdecydowała się przyjąć to porozumienie oraz zwrócę uwagę na rolę i udział organizacji członkowskich w tym procesie.

Często może się nam wydawać, patrząc z perspektywy krajowej, a jeszcze bardziej zakładowej, że ustalenia przyjmowane na poziomie europejskim są od nas bardzo odległe. Wydaje się, że to jacyś „oni” coś przyjmują, a my jesteśmy tylko biernymi odbiorcami końcowego rezultatu. Tak nie jest. W przypadku EKZZ wszyscy jesteśmy zaangażowani na każdym etapie procesu dochodzenia do decyzji i następnie ich wdrażania. Zarówno NSZZ „Solidarność”, jak również OPZZ i organizacje pracodawców mają swoich reprezentantów i biorą udział w konsultacjach na temat potrzeb partnerów społecznych

w swoich krajach. Mogą się wypowiadać na każdym etapie o możliwościach realizacji podjętych decyzji, wyrażać swoje pozytywne lub negatywne opinie.

Cały proces dochodzenia do uzgodnienia tego konkretnego tematu porozumienia rozpoczął się dzięki programowi pracy partnerów społecznych na lata 2006 – 2008. W tym programie przewidywano dokonywanie wspólnej analizy wyzwań, które stoją przed europejskimi rynkami pracy. W momencie, kiedy ten proces się zaczął, nikt jeszcze nie myślał o kryzysie, byliśmy w okresie rozwoju gospodarczego. A jednak mimo wszystko już wtedy ujawniły się problemy na rynku pracy. Dzięki wspólnej analizie te problemy zostały zidentyfikowane i ujęte w formie listy zaleceń. Zalecenia i rekomendacje skierowano do krajów członkowskich, gdzie poprzez działania partnerów społecznych z tych krajów, mogły być realizowane, a przynajmniej podnoszone. Przekazano je również do Komisji Europejskiej oraz przyjęto jako listę działań samych partnerów społecznych.

W tej analizie ujęta została zapowiedź negocjowania porozumienia autonomicznego, choć jeszcze nie wiadomo było, jaki temat stanie się najważniejszy. Wymieniano integrację grup znajdujących się w gorszej sytuacji na rynku pracy albo porozumienie dotyczące szkoleń ustawicznych. To były wyzwania, których analiza została zakończona i opublikowana w 2007 roku. Prace i dane statystyczne zawarte w analizie dotyczyły poprzednich lat, ale mimo wszystko sformułowane tam wyzwania pozostają w dalszym ciągu aktualne. Kryzys oczywiście pogorszył opisaną sytuację i dorzucił nowe problemy. Zostały one przedstawione w opublikowanej „białej księdze” na temat emerytur. Ciągłe pojawiają się nowe okoliczności, które sprawiają, że sytuacja się zmienia i nie stoi w miejscu. Niemniej jednak te opisane wyzwania w dalszym ciągu pozostają aktualne.

W dokumencie stwierdzono przede wszystkim, że podejście do aktywnej polityki rynku pracy jest niewłaściwe i niewystarczające. Jako remedium wymieniono edukację i szkolenia oraz lepsze usługi skierowane na rzecz przyciągania osób na rynek pracy. Drugim wyzwaniem jest poprawa warunków prowadzenia biznesu. Mówiono o tym, jak trudno jest pracodawcom poruszać się w obszarze różnego rodzaju administracyjnych przeszkód. Jako kolejną przeszkodę i kolejne wyzwanie wymieniono brak lub osłabienie ochrony socjalnej. Widać było wyraźnie, że coraz większe grupy mają coraz trudniejszy dostęp do ochrony socjalnej. Rośnie grupa osób wykluczonych z możliwości korzystania z pomocy lub zabezpieczeń. Jako remedium wskazano powszechny i równy dostęp do usług i świadczeń. Jako kolejny problem wymieniono prawo pracy i stosunki pracy. Chodzi tu szczególnie o nieadekwatność prawa pracy do potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników. O stosunki pracy, które sprawiają, że pracownicy stają się grupą pokrzywdzoną. O pracę nie zadeklarowaną, rosnącą ilość tego, co nazywamy „umowami śmieciowymi”, o kwestie „niedo zatrudnienia” (*underemployment*), czy zatrudniania w coraz mniejszych okresach czasowych bez właściwych ram dialogu społecznego czyli bez negocjowania rozwiązań, które brałyby pod uwagę również interesy pracowników. Jako ostatni punkt wskazano zmieniające się i rosnące ilości nowych form umów o pracę, które wpływają na warunki i jakość pracy.



Na podstawie tej bardzo dogłębnej analizy dokonanej przez ekspertów z różnych krajów, partnerzy społeczni ustalili, że najlepiej będzie zaangażować się w rozwiązywanie tych problemów poprzez wynegocjowanie porozumienia europejskiego. To porozumienie miało określić, w jaki sposób partnerzy społeczni mogą się zaangażować w wypracowywanie zasad, które pozwolą na lepsze, bardziej włączające, bardziej integracyjne rynki pracy. I tutaj rozpoczął się proces konsultacji. Pominę rolę i działania Business Europe i partnerów społecznych po stronie pracodawców, będę mówiła o EKZZ i o tym, jak ten proces przebiegał.

Z organizacjami członkowskimi poszczególnych krajów odbył się proces konsultacji dotyczący ustalenia mandatu i zakresu potrzeb. Zarówno NSZZ „Solidarność”, jak i OPZZ, poprzez swoje biura i struktury, wniosły swój wkład w ustalenia tego mandatu. Ten proces jest bardzo istotny z tego względu, że końcowym rezultatem takich negocjacji nie ma być dokument czy papier, który będzie porastał kurzem, ale narzędzie dla partnerów społecznych z danych krajów, które pozwoli im rzeczywiście dokonać zmian i stanie się wartością dodaną na poziomie danego kraju.

Następnie, kiedy mandat został już ustalony, rozpoczęły się negocjacje i w marcu 2010 roku Komitet Wykonawczy EKZZ, czyli ciało, które się składa z przedstawicieli wszystkich organizacji członkowskich, zaakceptował końcowy rezultat tych negocjacji i podpisano porozumienie.

W trakcie wypracowywania mandatu skupiono się na podstawowych punktach przyszłego porozumienia. Celem miało być promowanie i podejmowanie działań ułatwiających jednostce wchodzenie, utrzymanie się i rozwój na rynku pracy. Czyli mamy tu trzy elementy. Nie tylko fakt, że ktoś wejdzie na rynek pracy, ale że się na nim skutecznie utrzyma przez długi czas, będzie miał możliwość powrotu w razie przerwy w karierze zawodowej i będzie miał możliwości rozwoju.

Nie tak dawno mieliśmy okazję usłyszeć premiera, który mówił, że w dzisiejszej rzeczywistości nie można patrzeć na rynek pracy i na stanowisko pracy jak na miejsce, gdzie przychodzi się w wieku lat kilkunastu i pracuje do emerytury. Dzisiejsza rzeczywistość wymaga od pracowników rozwoju, zmiany swoich kwalifikacji i ciągłej pracy nad rozwojem swoich możliwości na rynku pracy. I tu pojawia się jedna z rekomendacji tego porozumienia w postaci oczekiwanych działań władz publicznych.

Drugim celem tego porozumienia było określenie ogólnych zasad dotyczących integrujących, włączających rynków pracy, które powinny być tworzone na poziomie krajów członkowskich, ale również przywołanie konkretnych narzędzi i działań, które można podjąć.

Wymieniono też obszary, nad którymi powinni się pochylić partnerzy społeczni. Za najważniejsze uznano kwestie dostępu do szkoleń zawodowych, kształcenia ustawicznego i stworzenia właściwej atmosfery wokół tego tematu. Mówiono też o specyfice terytorialnej, o mobilności pracowników – również w ramach całej Unii Europejskiej.

Stwierdzono, że należy poruszyć kwestię typów pracy, czyli jakości pracy, która zaczyna budzić poważne zastrzeżenia w zależności od typów kontraktów. Gdzieś w tle tej idei, która przyświecała EKZZ-owi, była też agenda godnej pracy.

Jednym z punktów, które miały zostać poruszone, było przeciwdziałanie dyskryminacji – chociaż tu wyraźnie, na samym początku stwierdzono, że nie będzie się poruszało sytuacji poszczególnych grup ze względów czysto logistycznych. Gdybyśmy zaczęli mówić szczegółowo o potrzebach kobiet, to należałoby także mówić szczegółowo o potrzebach osób niepełnosprawnych albo osób w wieku starszym lub młodszym i wymieniać całe strony działań czy szczególnych potrzeb tych grup. W związku z tym na tym poziomie uznano, że będziemy mówić raczej o problemach. Natomiast to, jakiego podejścia wymagają poszczególne grupy w danym kraju, pozostawiono partnerom społecznym wdrażających to porozumienie.

Wreszcie ostatnie, ale nie najmniej ważne. Uznano, że należy poruszyć kwestię zachęt dla pracodawców, aby i oni otworzyli się na zatrudnianie nowych pracowników, którym będą oferowane godne warunki pracy.

Główne elementy wynegocjowanego dokumentu są następujące: porozumienie, aneks z rekomendacjami dla władz i innych interesariuszy oraz lista aktów prawnych. Aneks znalazł się w dokumencie dlatego, że na samym początku negocjacji stwierdzono, iż należy poruszyć kwestie odpowiedzialności władz, ponieważ partnerzy społeczni nie są w stanie rozwiązać swoimi działaniami wszystkich problemów. Mogą natomiast, poprzez współdziałanie i wspólne żądania wobec administracji, doprowadzić do pewnych zmian. Są tu także wymieniane organizacje pozarządowe i współpraca z nimi. Trzecim elementem jest lista aktów prawnych i innych dokumentów, m. in. już przyjętych porozumień europejskich, które mogą posłużyć jako argumenty i podstawa do dalszych działań. Słyszeliśmy w trakcie konferencji, że istnieją prawne podstawy do niektórych działań, czy do jakiejś zmiany. Niestety, czasami prawo nie jest wdrażane, jest martwe i o to chodziło, aby przypomnieć pewne prawne uwarunkowania, które mogą nam pomóc.

Samo Porozumienie składa się z sześciu części. Wstęp Porozumienia zawiera odniesienie do kontekstu, czyli analizy dokonanej przez partnerów społecznych i do współodpowiedzialności. Mówi wyraźnie, że nie tylko od nas zależy zmiana i polepszenie sytuacji na rynku pracy.

Część druga Porozumienia określa cele. Mówi o tym, że ważny jest nie tylko dostęp, ale i utrzymanie się osób na rynku pracy. Podkreśla kwestię wiedzy, rozwoju i dostępu do możliwości poszerzania swojej wiedzy.

Część trzecia mówi o zakresie Porozumienia. Nie dotyczy osób czy grup, ale czynników, które mogą wpływać na pozycje osób na rynku pracy. Te czynniki mogą być związane z organizacją pracy – tu jest dobre pole do opisu dla partnerów społecznych. Mogą być związane z otoczeniem i tu raczej należy się odnieść do tego, jak to otoczenie kształtują

władze krajowe czy lokalne. Mogą to być czynniki indywidualne, czyli z jednej strony własna chęć pracownika do podejmowania jakichś działań dla polepszenia swojej sytuacji – z drugiej strony działania pracodawcy, które pracownikowi w tym pomagają.

Część czwarta stanowi otwartą listę przeszkód na drodze do osiągnięcia celu, którym jest włączający rynek pracy. Tu akurat nie było specjalnych problemów, jeżeli chodzi o negocjacje, dlatego, że te przeszkody w dużej mierze były powielone z już uzgodnionego dokumentu wspólnego partnerów społecznych, a więc z analizy. Mówiono o trudnym dostępie do informacji na temat pracy, czyli wiedzy o tym, gdzie i jakie panują warunki, jakie kwalifikacje będą potrzebne. Co za tym idzie – skoro wiemy, jakie kwalifikacje będą potrzebne, to jakie są możliwości rozwoju i wsparcia dla rozwoju zawodowego. Rekrutacja, doradztwo i kwestie szkoleń wymieniono w większości krajów jako bardzo słaby punkt. Mówiono o odpowiedzialności i postawach pracowników i pracodawców. Czyli z jednej strony dosyć bierna postawa pracowników. Powiedzmy sobie szczerze – to był temat „konik” organizacji pracodawców, którzy chcieli większą część odpowiedzialności za rozwój zawodowy przerzucić na indywidualnych pracowników i nie wprowadzać kwestii tworzenia atmosfery i warunków w zakładzie pracy na pole negocjacji zbiorowych. Kolejna sprawa to kwestia godzenia życia zawodowego i prywatnego, nie tylko rodzinnego. Czyli pytanie, w jaki sposób organizacja pracy może nam pomóc w rozwoju? Na przykład tak, że dla potrzeb opiekuńczych czy życia prywatnego nie musimy rezygnować na jakiś czas z pracy, gdyż spodziewamy się, że powrót do pracy będzie utrudniony. Na koniec – odpowiedzialność władz i instytucji.

Część piąta była niezwykle trudna w negocjacjach, gdyż dotyczyła działań partnerów społecznych. Tutaj zarysowała się wyraźna różnica postaw między przedstawicielami organizacji związkowych a przedstawicielami pracodawców. Pracodawcy mieli zdecydowanie mniejszą niż związkowcy chęć, żeby ujmować te punkty porozumienia w sposób zobowiązujący, który by nakładał obowiązek negocjowania. Oczywiście, takie porozumienie, jak i wszystkie inne, jest efektem kompromisu, więc gdzieś musieliśmy się spotkać i ten kompromis zawrzeć. Stąd może krytyczne, częściowo słuszne, uwagi ze strony niektórych organizacji członkowskich.

Część szósta dotyczy wdrażania Porozumienia i jego monitoringu. Podkreślono, że realna wartość Porozumienia zależy od tego, co się z nim zrobi na poziomie krajowym i w jaki sposób się do niego podejrze. Monitoring określa po części rolę EKZZ-u w zakresie zbierania informacji i aktywizowania partnerów społecznych na poziomie krajowym do działań.

O ile pamiętam, to porozumienie negocjowano najdłużej. Strona pracownicza, związkowa, miała bowiem ogromne zastrzeżenia co do postawy pracodawców i ich niechęci do konkretnych zobowiązań. Długo zastanawialiśmy się, czy dokument, który wypracujemy, ma rzeczywiście jasne cechy porozumienia i czy nie jest zbyt szeroki. Jednak przeważyła filozofia, że tak szeroki temat nie może być ujmowany na poziomie europejskim w bardzo konkretnych zaleceniach. Dialog społeczny, sytuacja na rynku pracy oraz potrzeby pracowników i pracodawców bardzo się różnią w poszczególnych

krajach członkowskich. I tylko taki dokument pozwala nam właściwie ustosunkować się do różnych sytuacji krajów członkowskich.

Powiem o zastrzeżeniach zgłaszanych w czasie negocjacji. Po pierwsze, brak wyraźnego podkreślenia roli negocjacji zbiorowych. Strona związkowa uważała, że należy mocno zaznaczyć, że negocjacje zbiorowe będą głównym narzędziem w poszukiwaniu właściwych rozwiązań. Nie tylko działanie poprzez podnoszenie świadomości czy kampanie, ale przede wszystkim negocjowanie właściwych rozwiązań. Po drugie, proponowane działania nie odpowiadają wymienionej liście przeszkód. Ale jako argument można podać, że to nie jest porozumienie właściwe tylko na ten moment i tylko na rok 2010. Już wtedy było widać, że sytuacja jest dynamiczna i nie wiadomo było do końca, jakie działania będą możliwe i właściwe w sytuacji pogłębiającego się kryzysu. Tak więc zamykanie katalogu możliwych działań wydawało się na ten czas nierozsądne. Krytykowano również zbyt duży nacisk na indywidualne relacje, np. w kwestii tworzenia programów rozwoju kompetencji pracownika. Pracodawcy dążyli do tego, żeby to była indywidualna relacja między pracodawcą a pracownikiem. Strona związkowa uważała, że należy to wpisać w ramy negocjacji porozumienia na poziomie zakładu pracy. Niezbyt jasne są też zobowiązania i brak konkretnej roli partnerów społecznych w kwestii godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Ponieważ uczestniczyłam w tych negocjacjach z ramienia Komitetu Kobiet EKZZ, ta kwestia była dla mnie szczególnie bolesna. Problemy godzenia życia zawodowego i rodzinnego poprzez rozwiązania przyjmowane na drodze negocjacji w zakładach pracy nie są poruszone wystarczająco – Porozumienie raczej mówi o wymaganiach wobec strony trzeciej np. żądanie tworzenia nowych ośrodków opieki.

Niemniej jednak widać wyraźnie, że ten dokument daje bardzo wyraźny impuls do podejmowania wspólnych działań wobec władz. To wyjątkowo ważne, szczególnie w nowych krajach członkowskich, gdzie kultura dwustronnego dialogu społecznego i wspólnego występowania z oczekiwaniami wobec władz nie jest jeszcze rozwinięta. Porozumienie wskazuje drogę do poszukiwania wspólnych rozwiązań i narzędzia, którymi się można w tym celu posłużyć. Jednocześnie zmusza do zmiany sposobu myślenia. Podczas kryzysu słyszymy bardzo często: „nie możemy sobie pozwolić na to czy tamto, nie ma pieniędzy, musimy myśleć o stronie finansowej”. To porozumienie pozwala nam na zmianę tej filozofii. Nie musimy koniecznie myśleć o tym, kto za to zapłaci, możemy myśleć o tym, jak znaleźć inne rozwiązanie danego problemu. Niekoniecznie rozwiązania muszą się wiązać z dużymi nakładami finansowymi.

EKZZ nie tylko nadzoruje, uczestniczy w procesie i przygotowuje negocjacje, ale również nadzoruje i pomaga we wdrażaniu, m. in. poprzez zbieranie informacji z poszczególnych krajów na temat podjętych działań i metod wdrażania porozumienia. Z zebranych raportów powstaje dokument – tabela informacji ze wszystkich krajów członkowskich o tym, co zostało zrobione i w jakim zakresie. Taki dokument tworzy się na podstawie informacji wspólnie nadesłanych przez partnerów społecznych z poszczególnych krajów. Nie są to osobne raporty organizacji związkowych oraz pracodawców. Już na tym poziomie musimy wspólnie powiedzieć, co zrobiliśmy.

Z raportu wynika, że większość reakcji partnerów społecznych jest pozytywna. Podkreśla się znaczenie tego tematu, szczególnie w obecnej sytuacji. Najczęściej wymieniane główne działania dotyczą informacji i akcji informacyjnych pogłębiających świadomość znaczenia tego tematu. Pierwszym działaniem jest przetłumaczenie Porozumienia, a następnie jego dystrybucja między swoimi organizacjami członkowskimi i informacja przekazywana opinii publicznej, np. poprzez strony internetowe. Często tworzone specjalne strony internetowe, gdzie zamieszczano, oprócz samego Porozumienia, dokumenty towarzyszące czy opracowania dodatkowe. Kolejnym działaniem były kontakty z mediami. W wielu krajach fakt istnienia Porozumienia nagłaśniano dzięki kontaktom z mediami, spotkaniom z organizacjami pozarządowymi (mogły być również współtwórcami pewnych rozwiązań) oraz poprzez organizowanie warsztatów i seminariów. Kolejnymi działaniami były przygotowania do negocjacji poprzez zlecenie albo samodzielne opracowanie analiz rynku pracy w danym kraju. Takie analizy w wielu krajach przygotowano przy pomocy wewnętrznych ekspertów lub własnymi siłami partnerów społecznych.

Metody wdrażania Porozumienia były dwojakie. Albo partnerzy społeczni szli w kierunku osobnych porozumień, które odnosiły się do samego porozumienia autonomicznego albo uznawali, że nie ma możliwości lub sensu tworzenia osobnego dokumentu i wtedy budowali strategie włączania poszczególnych tematów do już prowadzonych negocjacji. Bardzo często posługiwano się mechanizmem negocjacji trójstronnych. W wielu krajach, szczególnie w nowych krajach członkowskich, aby nadać właściwą rangę tej tematyce, wprowadzano ją do komisji trójstronnej.

W poszczególnych krajach najczęściej poruszano takie tematy, jak jakość pracy (warunki pracy) i jakość wynagrodzeń (np. podnoszenie wynagrodzeń minimalnych). Grupą tematów poruszanych szczególnie w krajach skandynawskich i w Holandii były ustalenia partnerów społecznych i zalecenia dla władz publicznych dotyczące integracji środowisk migracyjnych pierwszego i drugiego pokolenia. Inne tematy to kwestie szkolnictwa zawodowego, zwłaszcza szkół i kursów zawodowych ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb sygnalizowanych przez rzemiosło.

W niektórych krajach poruszano kwestie czasu pracy. Np. w Niemczech najbardziej się skoncentrowano na kwestii czasu pracy i sytuacji kobiet na rynku pracy, na większym włączeniu kobiet w rynek pracy – nie tylko na stanowiskach czysto pracowniczych, ale również menadżerskich.

W Danii wynegocjowano na podstawie porozumienia partnerów społecznych z rządem utworzenie oraz sposób finansowania i zarządzania funduszem szkoleniowym na poziomie krajowym. Rząd dokłada bardzo dużą kwotę do tego funduszu, a część jest pokrywana ze składek pracowników i pracodawców. Fundusz zarządzany jest przez partnerów społecznych. Ta nowa inicjatywa powstała dzięki wsparciu i argumentom tego porozumienia.

W Irlandii, która w czasie kryzysu znalazła się w trudnej sytuacji z bezrobociem na poziomie 14 procent, partnerzy społeczni stwierdzili, że absolutnie muszą doprowadzić do kompletnej zmiany systemu wsparcia dla osób bezrobotnych, poszukiwania pracy, szkoleń i zasiłków. Postanowiono tam stworzyć system „jednego okienka”, gdzie osoba bezrobotna jest łatwiej i efektywniej obsługiwana, a także lepiej monitorować uprawnienia osób bezrobotnych, aby rzeczywiście zachęcać i wręcz wymuszać na ludziach pracę, a nie korzystanie z zasiłków.

Raport podaje ciekawe przykłady rozwiązań problemów, o których dyskutują polscy partnerzy społeczni, a które zastosowano już w innych krajach. Jest cennym źródłem informacji o dobrych praktykach z całej Europy.

Na zakończenie krótka informacja, w jaki sposób EKZZ pomaga organizacjom członkowskim w procesie wdrażania tego dokumentu. Przede wszystkim, dzięki Komisji Europejskiej, został uruchomiony fundusz, który pozwala na przetłumaczenie dokumentu na wszystkie języki państw członkowskich. Po drugie, jak w przypadku każdego porozumienia opracowany został przewodnik, który analizuje Porozumienie i jego poszczególne zapisy z punktu widzenia związków zawodowych. To dość spory dokument, mam nadzieję, że również zostanie przetłumaczony na język polski, bo warto się z nim zapoznać. Oprócz tego EKZZ organizuje na początku procesu wdrażania seminaria dla działaczy związkowych z poszczególnych krajów po to, żeby ich zapoznać z treścią tego dokumentu, tworzy stronę internetową, gdzie zamieszcza informację o tym, co się dzieje w danych krajach i stara się rozpowszechnić informację o Porozumieniu i jego zawartości wszędzie tam, gdzie jest to tylko możliwe – również wobec Komisji Europejskiej i na spotkaniach przedstawicieli państw członkowskich.

## **Pirio Väänänen**

*SAK Finlandia*

W Finlandii umowy zbiorowe dotyczą ok. 90 procent pracowników – prawie wszyscy objęci są zbiorowymi układami pracy. Również uzwiązkowanie jest wysokie i wynosi 70 procent. Teraz nastąpił pewien spadek, dawniej uzwiązkowanie sięgało nawet 80 procent. Pokazuje to, że mamy bardzo długą tradycję negocjacji prowadzonych na różnych szczeblach: na poziomie konfederacji, na poziomie związków zawodowych, na poziomie sektorów, a także na poziomie państwowym i samego zakładu pracy. Bywają oczywiście takie sytuacje, kiedy negocjacje są bardzo udane. Jednak nie zawsze tak jest, nie zawsze mamy odpowiednią reprezentację związkową i wówczas te negocjacje nie przebiegają tak sprawnie.

W Finlandii następują dość szybkie zmiany, mamy dość duży odsetek młodzieży, która pozostaje bez pracy. Musimy również przygotować rozwiązania dla starszych pracowników, gdyż społeczeństwo się starzeje. Więc problem nie dotyczy tylko młodzieży.

Odnosząc się do poprzednich wystąpień chcę podkreślić, że w Finlandii osoby wstępujące do związków zawodowych przystępują również do tzw. funduszu dla bezrobotnych. Dlatego związkom zawodowym zależy na tych funduszach. Członkowie związków zawodowych uzyskują wyższe świadczenia w przypadku bezrobocia niż osoby, które nie są członkami związków. Dlatego wiele osób, które wstępują do związków, czyni to z powodu dodatkowego zabezpieczenia w przypadku bezrobocia. Oczywiście władze państwowe przygotowują przepisy ramowe dotyczące zasiłków dla bezrobotnych dla wszystkich, zarówno dla uzwiązkowionych, jak i osób spoza związków. Natomiast w przypadku utraty pracy, osoby, które były członkami związków zawodowych, otrzymują zasiłek w wysokości 45 procent podstawowego wynagrodzenia w ostatnim miejscu pracy plus dodatkowe środki z tytułu członkostwa w związku zawodowym.

Co do kwestii emerytalnych: wiek przejścia na emeryturę wynosi od 63 do 68 roku życia. Oznacza to, że można przejść na emeryturę, ale można również pracować do 68 roku życia. W przypadku kontynuowania pracy emerytura zostaje podwyższona, czyli jeżeli pracujemy od 63 do 68 roku życia to ostatecznie emerytura po przekroczeniu 68 roku życia będzie wyższa. To też jest zachęta do tego, żeby ludzie pozostawali dłużej aktywni zawodowo. Jednocześnie też pojawiają się pytania, czy w ogóle wiek emerytalny nie powinien być podniesiony ustawowo. Przyznam jednak, że większość osób nie może pracować do 63 roku życia. Wynika to z warunków pracy, z zasad BHP w miejscu pracy, więc te osoby przechodzą na emeryturę w wieku ok. 60 lat z powodu różnych schorzeń. Reprezentuję związki zawodowe SAK. Naszymi członkami są przede wszystkim robotnice, tzw. niebieskie kołnierzyki, dla nich warunki pracy stanowią oczywiście poważny problem, więc podwyższenie wieku emerytalnego nie jest dla nas rozwiązaniem. Uważamy za właściwe rozwiązanie wydłużenie możliwości pracy zawodowej raczej poprzez działania na rzecz bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz polepszenia warunków, w których praca jest wykonywana.

Mamy długie tradycje negocjacji. Warunki są negocjowane w układzie trójstronnym: władze państwowe, organizacje związkowe i organizacje pracodawców. W ubiegłym roku został wybrany nowy rząd i dopiero niedawno przygotowano odpowiedni dokument, jeszcze w wersji roboczej, który przedstawia plany rządu na najbliższą kadencję. W dokumencie tym określono, że zostaną wprowadzone zmiany w zakresie opieki nad dziećmi i w zasiłkach dla bezrobotnych. Ilekroć tego rodzaju działania są sygnalizowane, zawsze muszą być poprzedzone negocjacjami w Komisji Trójstronnej. Ministerstwo uczestniczy poprzez swoich przedstawicieli, są też przedstawiciele związków zawodowych i organizacji pracodawców. Nie są to oddzielne spotkania Komisji Trójstronnej, tylko wspólne spotkania, które w zasadzie trwają ustawicznie.

Mamy też bardzo długą tradycję dotyczącą tzw. porozumienia co do dochodu narodowego. Jest to porozumienie zawierane między organizacjami pracodawców i pracobiorców. Te umowy zbiorowe są negocjowane już bez udziału przedstawicieli państwa. W 2009 roku pracodawcy powiedzieli, że tym razem nie będą zawierali porozumień i nie przedstawili swojej opinii. Natomiast my, jako związki zawodowe,

przygotowaliśmy nasze stanowisko dotyczące dochodów, a także stanowisko dotyczące wieku emerytalnego.

Chcę tu posłużyć się konkretnymi przykładami kwestii ujmowanych w naszych porozumieniach zbiorowych.

Porozumienie zbiorowe obejmuje pracodawców i pracowników. W końcowej fazie procesu negocjacji władze państwowe określają, co uczynią ze swojej strony w zakresie podatków, czyli jakie zostaną wydane przepisy fiskalne. Tworzymy tzw. porozumienie ramowe, które jest wypracowane w drodze negocjacji i przewiduje elastyczne godziny pracy, odpowiednie szkolenia niezbędne np. dla pracowników starszych czy kompleksowy plan działań dotyczący osób niepełnosprawnych. Przede wszystkim chodzi o to, by nasze działania były skierowane do osób o specjalnych potrzebach: niepełnosprawnych, starszych albo młodych, które dopiero rozpoczynają pracę.

Kolejnym komponentem tego porozumienia są kwestie dotyczące edukacji, np. każdy pracownik powinien otrzymać 3 dni wolnego na szkolenia. Obecnie mamy już takie rozwiązanie, prowadzimy negocjacje, jakie powinny być te dodatkowe terminy przeznaczane na specjalny urlop szkoleniowy. Negocjujemy także, w jakiej mierze ten, w pewnym sensie utracony, czas pracy powinien być zrekompensowany z budżetu państwa.

Porozumienie obejmuje również kwestie dotyczące świadczeń emerytalnych i świadczeń dla bezrobotnych. My również uważamy, że w 2017 roku musimy przeprowadzić reformę systemu emerytalnego. Ostatnia reforma została przeprowadzona w 2005 roku.

Zwracamy także uwagę na to, jakie działania podjąć, by szybciej wprowadzać ludzi młodych na rynek pracy, a także aby oferowano im dobre miejsca pracy. Uważamy, że niezbędne są nowe metody, by poprawić staże zawodowe, trzeba też określić, jakie środki z budżetu państwa będą dostępne dla pracodawców oferujących programy stażowe. Przygotowujemy ten dokument do września i potem prosimy poszczególne organizacje związkowe o dopracowanie szczegółów do końca listopada.

Podejmujemy też dalsze działania związane ze starzejącym się społeczeństwem. Uważamy, że w każdym zakładzie powinny być prowadzone negocjacje, aby przygotować specjalne programy dla starzejących się pracowników, w których zostaną określone godziny pracy, wynagrodzenie oraz informacje co do wieku emerytalnego. Chcemy również stworzyć odpowiedni program rehabilitacji i opieki zdrowotnej.

Mówiąc o tych wszystkich działaniach pokazuję, że jest wiele sposobów przygotowania rozwiązań, które są dobre dla pracodawców i pracobiorców. W Finlandii mamy duże tradycje negocjacji i chociaż te negocjacje potrafią być niekiedy długotrwałe, przynoszą rozwiązania, które będziemy wykorzystywali w przyszłości.

Trudno powiedzieć, jaki będzie skutek Porozumienia europejskiego. Mamy swoje tradycje negocjacji, więc nie jest łatwo określić, co wynika z Porozumienia europejskiego,



a co z naszych działań. Pewne działania wymusza kryzys ekonomiczny, inne z kolei wynikają z tego, że musimy również oszczędzać i programy oszczędnościowe są niezbędne.

## **Vesselina Starcheva**

*Podkrepa Bułgaria*

Konfederacja bułgarska Podkrepa jest zaprzyjaźniona z polskim związkiem NSZZ „Solidarność”. Podkrepa została utworzona 6 miesięcy przed transformacją demokratyczną w Bułgarii i wasza organizacja stała się dla nas wzorem. My również mamy tradycję protestowania przeciw poprzednim władzom, to wpisywało się w naszą działalność związkową, ale bardzo wiele nauczyliśmy się od was. Myślę, że będzie to istotne partnerstwo.

Kilka informacji o moim kraju. W odróżnieniu od Finlandii jesteśmy jednym z najuboższych krajów europejskich. Bułgaria liczą sobie ponad 7 mln ludności, a średnia pensja wynosi 386 euro miesięcznie. Obecnie Bułgaria przeżywa poważne problemy gospodarcze i ograniczenia na rynku pracy. Ponad 1 mln osób migrowało za granicę, by znaleźć lepsze warunki życia i pracy. Ale związki zawodowe w Bułgarii starają się pozyskać autentyczne gwarancje dla swoich członków tak, by w należyty sposób chronić interesy wszystkich pracowników.

Uczestniczymy w dialogu społecznym na wszystkich szczeblach. Dokładamy wszelkich starań, by promować działania zmierzające do aktywnego włączania na rynek pracy. Jesteśmy przekonani, że tylko dzięki godnym warunkom pracy i godnym wynagrodzeniom można pokonać trudności gospodarcze i uda się stawić czoła wyzwaniom, które tak znacząco dotknęły mój kraj.

Podczas szkoleń realizowanych w ramach umowy ramowej w lutym br. w Sofii przez 3 dni przedyskutowaliśmy wszystkie problemy, które wynikają z właściwego wdrażania zasad inkluzji na rynek pracy. Już wielokrotnie omawiano to porozumienie ramowe. Nie dotyczy ono konkretnych grup zawodowych. Jest to porozumienie kończące się deklaracją, czyli wyznaczeniem kierunku, który powinien być realizowany, by każdy mógł odnaleźć swoje miejsce na rynku pracy. Po szkoleniu przygotowaliśmy wspólne warsztaty, na których omówiliśmy punkty leżące w szczególnym interesie naszych organizacji.

Mówiliśmy przede wszystkim o tym, co należy zrobić, by nasi członkowie (także przedstawiciele innych organizacji) mogli uzyskiwać aktualne informacje o sytuacji na rynku pracy. Również o tym, co jest niezbędne, by uczestniczyć w rynku pracy i brać udział w opracowaniu najbardziej istotnych rozwiązań. Po dyskusji doszliśmy do wniosku, że udział na rynku pracy to jedyny sposób, by złagodzić negatywne skutki wynikające z kryzysu finansowego. Ale tylko właściwe szkolenia, zwłaszcza szkolenia zawodowe i przekwalifikowanie, pozwolą naszym członkom poprawić swoje możliwości udziału na rynku pracy. Szkolenia i przekwalifikowanie wymaga odpowiedniej polityki, a także odpowiedniego motywowania pracowników do tego, by chcieli uczestniczyć

w szkoleniach i podnosić własne kwalifikacje. Niezbędne jest budowanie świadomości społecznej – także wśród organizacji zawodowych – aby podjąć indywidualne zobowiązania i podnosić kwalifikacje, poszerzać zawodowe horyzonty. Ważny jest również dostęp do aktualnych informacji dotyczących rynku pracy wykorzystując nowoczesne rozwiązania technologiczne, takie jak Internet, Intranet czy konferencje internetowe.

Po dyskusji i wysłuchaniu różnych opinii proponujemy wprowadzenie dla każdego pracownika planów rozwoju kompetencji indywidualnych, bo pracownik lepiej niż my wie, jakie są jego potrzeby szkoleniowe i w jaki sposób powinny być realizowane. Promujemy również tzw. rozwiązanie międzypokoleniowe. Jak słyszałam, w Finlandii i w Polsce problem udziału na rynku pracy dotyczy zarówno młodych pracowników, którzy poszukują pierwszej pracy, ale także starszych pracowników w wieku 50+. To są dwa pokolenia, które nie powinny być antagonizowane i stawiane w sytuacji konfrontacyjnej, ale należy im dostarczyć odpowiednie rozwiązania.

Powinniśmy podjąć konkretne kroki, które pozwolą nam wdrożyć postanowienia, ale oczywiście pamiętamy, że na przeszkodzie stoją globalizacja, kryzys gospodarczy i finansowy. Jednak uważamy, że kryzys ekonomiczny, który nam tak obecnie doskwiera, w pewnym sensie da nam szansę, żebyśmy się zjednoczyli jako robotnicy na świecie. Szczególnie w Bułgarii kryzys nas jednoczy, bo działania oszczędnościowe powodują, że czujemy silniejszą solidarność i zaczynamy działać razem.

Rozmawiamy również o tym, jakie działania mogą być podjęte w kontekście „zazielenienia” polityki, a więc działań przyjaznych dla środowiska. Jak wiemy, jedne miejsca pracy powstają, a inne są eliminowane. Dlatego ważne jest, aby prowadzić dialog społeczny tak, by być istotnym, znaczącym partnerem, tak by wypracować konsensus. Z jednej strony polityka „zazieleniania”, ale z drugiej strony musimy pamiętać o tym, że inne stanowiska pracy znikają, stąd niezbędne są zbiorowe układy pracy i odpowiednie negocjacje, np. dotyczące pracy dla ludzi młodych. Jeden z obecnie realizowanych projektów dotyczy właśnie ludzi młodych, podejmujących pierwszą pracę, wchodzących na rynek pracy.

## **Janusz Łaznowski**

*NSZZ „Solidarność”*

Powtórzyłbym to, co powiedziała dr Monika Gładoch, ale z przeciwnym komentarzem. Pani Monika powiedziała, że Kodeks pracy w Polsce to najczęściej zmieniana ustawa. Zmieniano go już 62 razy i pracodawców bardzo to denerwuje, ponieważ nie mogą się szybko nauczyć tego, co tam jest napisane. Natomiast my też jesteśmy zdenerwowani, ale z zupełnie innego powodu. Nie z powodu ilości zmian, ale z tego, co tam zostało napisane. Nasi koledzy z OPZZ powiedzieli, że to jest nieustanny atak na biednego pracownika, który ma coraz mniej swoich praw. Muszę powiedzieć, że szykuje nam się kolejna zmiana w Kodeksie pracy, mianowicie za kilka dni będzie zaprezentowany nowy kodeks indywidualnego pracownika i jako oddzielny dokument – zbiorowy Kodeks pracy.

W dokumentach unijnych dotyczących prawa pracy, czasu pracy, umów na czas określony itd., w preambułach do tych dokumentów zapisano wyraźnie, że Unia preferuje stabilność zatrudnienia. Czyli mówiąc wprost: umowy na czas nieokreślony. W Polsce w tej chwili jest już ponad 30 procent umów krótkoterminowych, na czas określony. „Krótkoterminowe” to też jest pojęcie względne, ponieważ sam osobiście widziałem umowę na czas określony na 40 lat, oczywiście z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Niektórzy pracodawcy sobie oczywiście żartują, że to jest umowa na czas określony, na 40 lat. Tylko podejź do banku z taką umową o pracę, to cię pošlą... wiadomo gdzie. Nie mówiąc już o umowach „śmieciowych”, pozakodeksowych... Takiego typu mamy problemy.

W dokumencie, o którym mówimy, porozumieniu, albo raczej o wspólnej deklaracji, niewiele jest na temat prawa pracy. A jest to według mnie jeden z elementów, który bardzo silnie wpływa na rynek pracy. I myślę, że negocjując już szczegółowo zapisy tego porozumienia, będziemy musieli zwrócić większą uwagę na kwestie dotyczące prawa pracy, także zbiorowego prawa pracy. Z przyjemnością, a zarazem z zazdrością słucham o rozwiązaniach, które mają Finowie. Mam nadzieję, że za 20 lat w Polsce też już będziemy mogli się dogadać z pracodawcami.

## Ewa Kędzior

Międzynarodowa wymiana doświadczeń stanowi jakby „sklepik z różnościami”. Każdy z przybywających dzieli się swoimi doświadczeniami i w ten sposób nie musimy wynajdywać koła ani wyważać otwartych drzwi, tylko możemy spokojnie skopiować rozwiązania istniejące w innych krajach, o ile są one dla nas przydatne.

Takim godnym zainteresowania rozwiązaniem, które pojawiło się w trakcie prac nad wdrożeniem omawianego porozumienia, jest np. bonus szkoleniowy. Mówiła o nim Basia Surdykowska wskazując, że środki na szkolenia nie są kierowane bezpośrednio do osób, które powinny bądź chciałyby zostać przeszkolone. Dlatego środki te nie są odpowiednio wykorzystywane. Na Litwie ten problem został rozwiązany poprzez stworzenie bonusu szkoleniowego, który otrzymują osoby zarejestrowane w urzędzie pracy jako bezrobotni. Następnie z bonusem szkoleniowym w ręku te osoby udają się do firmy szkoleniowej, która ma program odpowiadający ich potrzebom, szkolą się i pokrywają należności za szkolenie właśnie z tego bonusu. Więc jeżeli będziemy chcieli wprowadzić ten typ finansowania szkoleń, to możemy spokojnie skopiować rozwiązanie litewskie.

Tak samo przy wymianie doświadczeń podczas szkolenia w Bułgarii okazało się, że Bułgarzy mają ustawowo uregulowane zasady uznawania kwalifikacji pracowników, którzy uzyskali je w miejscu pracy. Mają odpowiednią ustawę i instytucje, które dokonują certyfikacji. Więc, gdybyśmy chcieli zrealizować punkt 8 części 5 Porozumienia, dotyczącej walidacji i uznawania kompetencji, możemy skopiować rozwiązanie bułgarskie.

# Dyskusja

## Głos z sali

Dodam uwagę na temat rozwiązania francuskiego – potwierdzania kwalifikacji zawodowych drogą nieformalną, u pracodawcy. Ktoś pracuje przez długi okres na stanowisku niezgodnym z jego wykształceniem. Po pewnym czasie zdaje u tego pracodawcy egzamin, dostaje poświadczenie o wykonywaniu pracy w tym zawodzie i może potem pracować u każdego innego pracodawcy. To jest zapisane w ustawie francuskiej. Próbowaliśmy to przenieść na nasz grunt w Małopolsce. Niestety, już podczas rozmów wstępnych okazało się, że jest niewielkie zainteresowanie prowadzących szkolenia, czyli np. Centrum Kształcenia Ustawicznego czy oświaty, która ma swoje ośrodki egzaminacyjne. Na razie spaliło to na panewce. Natomiast samo rozwiązanie jest bardzo dobre, dlatego że nie trzeba już się uczyć czegoś od nowa, tylko wystarczy zdać sam egzamin. Jeżeli ktoś z zawodu jest elektrykiem, a przepracował 20 lat jako szlifierz, to poświadczenie kwalifikacji szlifierza dostanie od swojego pracodawcy. Nie znam rozwiązań z innych krajów, ale to uważam za dobre.

## Pytanie z sali

Jak długo w Finlandii bezrobotny pracownik otrzymuje zasiłek?

## Pirio Väänänen

W Finlandii, gdy ktoś staje się bezrobotnym, uzyskuje prawo do świadczenia przez 500 dni. Czyli w zasadzie 2 lata. Wspominałam o umowie zawartej w ubiegłym miesiącu, która wprowadza pewne zmiany. Polegają one na tym, że jeżeli osoba nie poszukuje aktywnie pracy w tym okresie, nie uczestniczy w szkoleniach, tylko czeka sobie spokojnie, aż praca sama do niej przyjdzie, to traci wtedy prawo do 100 dni zasiłku. To oznacza, że osoby nieaktywne korzystają z 400 dni świadczeń. Ale jeżeli osoba bezrobotna aktywnie poszukuje pracy, chodzi na szkolenia, kształci się, to może uzyskać świadczenia jeszcze przez dodatkowy okres. To wszystko zasadza się na przekonaniu, że jeżeli ktoś aktywnie poszukuje pracy i tak ją znajdzie wcześniej niż w ciągu 500 dni. Zwykle znalezienie nowej pracy w Finlandii trwa 3 miesiące.

## Bogdan Grzybowski

*Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych*

Wspomniano tu o uznawalności zdobytych kwalifikacji. Jest to rzeczywiście problem, zwłaszcza w kontekście konieczności zmian swoich umiejętności oraz zmian całego

systemu szkolnictwa. W Polsce wdrażany jest właśnie system krajowych ram kwalifikacji. Jeżeli pojedziemy obojętnie gdzie za granicę, np. do Niemiec lub Wielkiej Brytanii, to od razu stajemy się pracownikami drugiej kategorii, ponieważ trudno jest porównywać nasze świadectwa i dyplomy. Znajdujemy się na globalnym rynku pracy. Jeżeli będziemy mieli uznawane takie same uprawnienia, jak w innych krajach, to od razu będziemy mieli wyższe wynagrodzenia. Jesteśmy na etapie opracowywania krajowego systemu kwalifikacji w Polsce i jako związki zawodowe zabiegamy o to, żebyśmy z całego tego systemu nie byli wyeliminowani, bo nikt nie wie lepiej od nas, jakie wymagania i umiejętności są potrzebne w każdym zawodzie na każdym stanowisku pracy. Nikt tego od nas nie wie lepiej, dlatego musimy łącznie z pracodawcami zabiegać o to, żebyśmy się w tym systemie znaleźli. A jest wiele zakusów na to – szczególnie interesariuszy różnego rodzaju firm szkoleniowych – żeby nas wyeliminować. Stąd gorąca prośba do przyjaciół z „Solidarności”, żebyście się bardziej zaangażowali, bo póki co OPZZ jest tam osamotniony. Jest to niezmiernie ważne dla nas wszystkich, dla przyszłości rynku pracy.

## **Andrzej Stępnikowski**

*Związek Rzemiosła Polskiego*

Chciałbym odnieść się do tego, co powiedział Bogdan Grzybowski na temat uznawania kwalifikacji nabytych na stanowisku pracy, przekwalifikowywania się i niemożności potwierdzenia tego stosownym dyplomem lub świadectwem. W polskim rzemiośle, tak jak w innych krajach, system taki już funkcjonuje w 114 zawodach i może niebawem ulegnie rozszerzeniu. System jest powszechnie znany i uznawany. Pan Bogdan mówił o krajowych ramach kwalifikacji i jego konsekwencjach w postaci wzajemnego uznawania tytułów itd. Trzeba powiedzieć, że od lat sześćdziesiątych Polska, a właściwie ZRP jest umocowany w systemie prawnym wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych poprzez Konwencję Genewską. W ZRP, w naszym biurze, dokonujemy legalizacji świadectw i dyplomów mistrzowskich oraz czeladniczych. Kwalifikacje osoby, która posiada dyplom mistrza w Polsce, są uznawane w danym zawodzie i we Francji, i w Danii, Niemczech, Austrii, Włoszech i w innych jeszcze krajach, sygnatariuszach tej konwencji. Dla nas krajowe ramy kwalifikacji są nową formułą, nie do końca jeszcze zrozumiałą, ponieważ nie ma na to zapotrzebowania polskich pracodawców. Dziwi nas podejście osób, które gdzieś z tej „szklanej wieży” obserwują sobie świat z góry, zza tych katedr akademickich i wymyślają pewne rzeczy, które potem miesiącami trzeba prostować i adaptować do rzeczywistości. To jest paradoks, że gdzieś ktoś sobie coś wymyśla, a potem wiele miesięcy trzeba odkręcać coś, co jest na wyciągnięcie ręki.

I kwestia ostatnia, bezrobocie osób młodych. U nas w rzemiośle zajmujemy się kształceniem ponad 90 tys. pracowników młodocianych, uczniów zasadniczych szkół zawodowych, ok. 80 zawodów. To jest od dziesiątek i setek lat prowadzona nauka, gdzie wykorzystuje się w formie kształcenia dualnego wiedzę i doświadczenie starszych mistrzów do kształcenia osób młodych. To nie jest nic nowego. To już funkcjonuje i stopniowo koła naukowe się do tego przychylają. Bo widzą, że w krajach takich jak Austria, Dania, Niemcy, czyli w krajach z dualną formułą kształcenia zawodowego, jest najmniejsze

bezrobocie. Tam, w zakładzie pracy, młody człowiek ma kontakt z klientami, z dostawcami, nabywa kompetencji miękkich i umiejętności praktycznych, które się liczą dla pracodawcy. To wszystko, o czym tu państwo mówicie, ma naszą pełną aprobatę i my też jesteśmy gorącymi zwolennikami tego porozumienia. Bo porusza bardzo żywotne dla całej Polski zagadnienia, które też nas głęboko nurtują.

## **Ewa Kędzior**

Nawiązując do ostatniej wypowiedzi należy się tylko cieszyć, że w rzemiośle sytuacja jest pozytywna w aspekcie uznawania kwalifikacji i współdziałania młodych pracowników i starszych. Niestety, rzemieślnicy i rzemiosło, to nie są wszyscy pracownicy i wszyscy pracodawcy. Najwyraźniej problem, który nie istnieje w rzemiośle, istnieje w innych sektorach gospodarki, szczególnie, że problem z walidacją i uznawaniem kompetencji był podkreślany wielokrotnie przez samych pracodawców unijnych. To nie była inicjatywa związkowa, żeby zawrzeć to rozwiązanie w porozumieniu. Zawarcie tych działań w porozumieniu jest wyjściem naprzeciw potrzebom pracodawców.

---

# Sesja III

## **Poglądy polskich partnerów społecznych na temat wyzwań i barier w tworzeniu powszechnie dostępnego rynku pracy. Debata ekspertów polskich partnerów społecznych – członków Komisji Trójstronnej**

**Jerzy Bartnik**

*Związek Rzemiosła Polskiego*

Jak stworzyć rynek pracy i miejsca pracy? Jak ten rynek ma wchłaniać ludzi, którzy zostali wykluczeni społecznie, a teraz mają być włączeni społecznie?

Jestem pracodawcą od 44 lat, w swoim życiu nieraz przygotowywałem młodych ludzi na rynek pracy. Przez wiele lat w różnych okresach preferowano rozwój różnych zawodów, a ostatnio zdobywanie wyższego wykształcenia humanistycznego i to najlepiej w szkole prywatnej. Mamy więc odpowiedź na pierwsze pytanie: dlaczego tak wielu młodych ludzi w tym przedziale wiekowym jest bez pracy? Zabrzmi to brutalnie, ale udało się wpoić w mentalność młodych ludzi przekonanie, często głoszone przez samych rodziców: „Ucz się dziecko, to nie będziesz musiało pracować rękoma”. Ten system się załamał, oczywiście z powodu wielu błędów popełnionych w zakresie przygotowania młodych ludzi na rynek pracy. Poprzedni panel kończył się dyskusją na temat możliwości pracy oraz zdobywania kwalifikacji podczas pracy. Teraz mamy gimnazja, gdzie nie ma ludzi mogących pokierować młodymi, ludzie którzy wskażą im, co będzie się działo za parę lat na rynku pracy. To pierwsza ułomność – doradztwo zawodowe.

Druga to zupełny brak prognozy rynku, jaki tworzy się w krajach Unii Europejskiej. Znam dobrze Berliński Instytut Pracy, więc wiem, że pracują tam w perspektywie 10 lat i uznają za bardzo dobry wynik 60-cio procentową trafność w przygotowywaniu ludzi na rynek pracy. W latach dziewięćdziesiątych do 2000 roku około 200 tys. młodych ludzi uczyło się części praktycznej zawodu w zakładach rzemieślniczych. Dziś jest to tylko ponad 90 tys., ale na to się składa niż demograficzny i wiele innych czynników. To była część dualnego systemu w procesie pracy. Druga część nauki odbywała się przy udziale szkół zawodowych, które miały swój olbrzymi dołek i zapaść. Obecnie mamy z jednej strony ludzi poza rynkiem pracy, a z drugiej strony nieprawdopodobne poszukiwanie ludzi przygotowanych zawodowo do pracy.

Zilustruję to przykładem. W Izbie Rzemieślniczej można zdawać egzamin państwowy, uprawnienie zostało nadane Związkowi Rzemiosła Polskiego na mocy ustawy. Gdy odbywa się sesja egzaminacyjna, już wtedy znajduje się cały wianuszek pracodawców, którzy tych ludzi – będących na początkowym etapie rozwoju zawodowego, ale posiadających już pewien zasób umiejętności i wiedzy – chcą wdrożyć do swojej pracy, do swoich potrzeb występujących w zakładzie. To jeden z elementów włączania na rynek pracy: poprzez celowe i długofalowe prognozowanie oraz przygotowanie zawodowe od samego początku nauki po to, by ludzie nie kończyli nauki z dyplomami wyższych uczelni bez możliwości znalezienia się na rynku pracy. W latach dziewięćdziesiątych przebywałem w USA jako gość Kongresu Stanów Zjednoczonych. Wtedy mój opiekun z ramienia Kongresu mający pięcioro dzieci powiedział, że chociaż wszystkie jego dzieci studiuje na jakimś college'u, to zupełnie nie wpływa na to, co one będą robiły w życiu. Rozwój osobisty jest sprawą człowieka, a rozwój zawodowy i przygotowanie to zupełnie inna kwestia. Również w Szwecji bardzo wiele osób po gimnazjach przychodzi na rok do jakiejś pracy, sprawdza w niej swoją przydatność, a dopiero potem, mając już tę podstawę, wybiera kierunek dalszego kształcenia.

Tak wiele o tym mówię, ponieważ to jest klucz do zrozumienia i rozwiązania problemów w naszym kraju. Pracownik musi posiadać umiejętności i mieć na to dokument uznawany w całej Unii Europejskiej. Chociaż ten dokument nie daje gwarancji, to daje pracodawcy szansę, że znajdzie pracownika, na którym mu zależy. W 2004 roku zostałem wyśmiany w Senacie; pytano mnie: po co komu udokumentowane kwalifikacje, przecież każdy może robić, co chce? Obecnie, parę lat później mnóstwo ludzi przyjeżdża z Belgii do Izby Rzemieślniczych, aby zrobić to, czego nie uczynili wcześniej – potwierdzić dokumentem swoje kwalifikacje. Zaciekawiliśmy się, dlaczego właśnie stamtąd? Przecież jest to zupełnie wolny rynek, Polacy są na nim cenieni, dlaczego? Odpowiedź nas zaskoczyła: pracodawca przyjmując do pracy pracowników nie posiadających dyplomów potwierdzających kwalifikacje, płaci towarzystwu ubezpieczeniowemu 3-krotnie wyższe ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej i po prostu zaczyna z tego powodu zwalniać. Tak to jest powiązane.

Zajęliśmy się jeszcze jednym segmentem rynku pracy – osobami w wieku 50+. Ten proces rodził się w dużych bólach, ponieważ nie było przekonania u pracodawców, że to warto. Po pierwszych doświadczeniach, np. w grupie kobiet po 50 roku życia, okazało



się, że po ok. 18 miesiącach przygotowania zawodowego, te osoby miały nieprawdopodobną motywację, żeby znaleźć się na rynku pracy. Same wiedziały, na podstawie dorobku swojego życia, jakie miały zdolności, w jakim zawodzie się sprawdzać i stawały się z punktu widzenia pracodawcy najlepszym pracownikiem, który nie odchodzi, nie szuka, ale już przygotowany zostaje w zakładzie. To jest odpowiedź na pytanie, w jaki sposób to robić.

Kolejne pytanie: czy można to robić tylko z inicjatywy pracodawców, odkładając na bok wszystkie rządowe projekcje i dyskusje polityczne? Nie można. Taki proces wymaga wsparcia. Ale ten proces zabezpieczają środki z Funduszu Pracy, który powstaje z odpisu od każdego z pracowników i daje do budżetu ok. 10 mld zł. Mówię o tym celowo, ponieważ minister finansów w zeszłym roku postanowił sobie polepszyć wskaźniki budżetowe. Wydać pieniędzy z Funduszu Pracy zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na inne cele nie może, ale jak ich nie wyda, to mu się polepsza bilans budżetowy i ma mniejszy deficyt. Mechanizm oczywiście prosty, ale gdy tłumaczono nam, dlaczego nie ma pieniędzy, to podawano tysiące argumentów, poza tym jednym prawdziwym. W efekcie okazało się, że przerwano proces Programu 50+ ograniczając środki na aktywne formy wspierania walki z bezrobociem, które są przypisane państwu, ale i nam. Gdyż takie przygotowanie człowieka odbywa się na podstawie indywidualnie napisanego programu szkoleniowego. Przerwano ten proces, ponieważ zabrakło środków w podziale z Funduszu Pracy.

## **Anna Reda**

*NSZZ „Solidarność”*

Trzeba się zastanowić nad ewentualną rolą rządu po zawarciu tego porozumienia. W najbliższym czasie powinny się bowiem rozpocząć negocjacje. Czy uda się podpisać jakiś dokument i czy będzie to porozumienie czy deklaracja? To pytanie jest otwarte i dziś trudno na nie odpowiedzieć. Na konferencji dotyczącej charakteru prawnego europejskich porozumień zbiorowych dowiedzieliśmy się, że polscy partnerzy nie mają prawnych możliwości implementacji tych europejskich porozumień. Nawet gdyby doszło do zawarcia takiego porozumienia – nie będzie ono miało mocy powszechnie obowiązującej. W przypadku telepracy udało się polskim partnerom społecznym skierować wspólny wniosek do strony rządowej i porozumienie o telepracy stało się częścią Kodeksu pracy. W przypadku pozostałych porozumień tak się nie stało – nie złożono wniosku do strony rządowej. Na konferencji prof. Jan Barcz zdziwił się, że polscy partnerzy społeczni jeszcze nie zwrócili się do strony rządowej z propozycją wprowadzenia regulacji prawnej, czyli ustawy o współpracy w tym zakresie pomiędzy partnerami społecznymi a stroną rządową. Można to potraktować jako postulat, aby w przyszłości wprowadzić ustawę o zasadach współpracy pomiędzy polskimi partnerami społecznymi a stroną rządową. Ta ustawa miałaby na celu umożliwienie partnerom społecznym implementowania europejskich porozumień.

## Andrzej Jacaszek

Pracodawcy RP

To dla mnie zaszczyt wystąpić na międzynarodowej konferencji organizowanej przez związek zawodowy NSZZ „Solidarność”. Ja z „Solidarnością” jestem związany emocjonalnie dlatego, że jestem jednym z założycieli tzw. Małej Solidarności, czyli Niezależnego Zrzeszenia Studentów w roku 1980. Jednocześnie koledzy nie zaprosili mnie na obchody 30-lecia NZS dlatego, że w rządzie Marka Belki byłem wiceministrem finansów. Uznali, że zdradziłem ich ideały będąc w rządzie technicznym Marka Belki. Chciałem się podzielić tą refleksją ponieważ uważam, że nam Polakom jest bardzo trudno się porozumieć w wielu zasadniczych kwestiach, leżących w naszym wspólnym, jednolitym interesie.

Jestem pracodawcą od 22 lat, a od 7 lat prywatnym przedsiębiorcą. Wcześniej pracowałem dla dużych korporacji – międzynarodowych i polskich. Pracowałem głównie dla spółek publicznych, które prowadziły działalność jawną, czyli zgodnie z ustawą o publicznym obrocie papierami wartościowymi i w związku z tym publikowaliśmy wszystkie swoje wyniki, wszystkie decyzje istotne dla funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Wykluczenie społeczne, wykluczenia na rynku pracy są głównie spowodowane słabą koniunkturą gospodarczą. Jeżeli mamy złą koniunkturę gospodarczą, to pojawia się bardzo dużo wykluczeń, trudno się dogadać i następuje eskalacja konfliktu pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami. Kultura dialogu dramatycznie spada w momencie, kiedy jest kryzys gospodarczy. Łatwiej się dogadywać w okresie *prosperity*, dlatego że pracodawcy nie są ludźmi, którzy myślą krótkowzrocznie. Krótkowzroczność na amerykańskim rynku pracy zaowocowała takim skandalem jak np. sprawa Enronu, gdzie prezes poszedł na 33 lata do więzienia m. in. za to, że oszukiwał inwestorów i doprowadził pracowników Enronu do utraty swoich funduszy emerytalnych i nabytych praw emerytalnych. Kilkadziesiąt tysięcy osób znalazło się w bardzo trudnej sytuacji życiowej.

Pierwszym, niezwykle istotnym elementem jest właściwa polityka makroekonomiczna rządu i wpływanie na tę politykę w ramach narzędzi, które posiadają partnerzy społeczni poprzez już istniejące zapisy w ustawie o Trójstronnej Komisji. Są to zapisy ustawowe daleko idące, znajdujące swoje podstawy w Konstytucji RP. Wywalczyliśmy to wspólnie z kolegami ze związków zawodowych.

Przeczytałem ramowe porozumienie w sprawie włączających rynków pracy i rzeczywiście jest to zgodnie z nazwą porozumienie ramowe. Diabeł tkwi w szczegółach. Uważam, że pracodawcy i związki zawodowe zapoczątkowały ogromne dzieło, by rozpocząć dialog szczegółowy.

Pracodawcy RP stanowią największą organizację pracodawców – zrzeszamy 8 tys. podmiotów gospodarczych, które zatrudniają 4 mln pracowników. Np. koledzy z Lewiatana zatrudniają 450 tys. pracowników, koledzy z BCC ok. 300 tys. pracowników. W porównaniu z innymi organizacjami pracodawców jesteśmy organizacją gigantyczną. Zrzeszamy także bardzo duże organizacje gospodarcze, które są reprezentowane

przez ogromne organizacje związkowe. W związku z tym uważamy, że trzeba mówić, w ramach polskiego porozumienia w sprawie włączających rynków pracy o bardzo konkretnych rzeczach.

Kilka niezwykle istotnych rzeczy. Po pierwsze, program osób starszych czyli osób powyżej 50 roku życia. Pracodawcy i związki zawodowe powinny ustalać zasady, w jaki sposób chronić tych ludzi, w jaki sposób starać się transformować ich wiedzę tak, żeby była ona pożyteczna dla przedsiębiorstwa i dostosowana do ich warunków psychofizycznych. Powiem na przykładzie mojego przedsiębiorstwa: zatrudniam w tej chwili na ok. 50 osób blisko 20 osób powyżej 50 roku życia i muszę powiedzieć, że musieliśmy dostosowywać stanowiska do zmieniających się możliwości psychofizycznych niektórych pracowników. Przy niedużym wysiłku pracodawcy i jego zainteresowaniu jest to możliwe.

Druga sprawa to mobilność pracowników i skłonność do przekwalifikowania się, czyli mobilność geograficzna i intelektualna. Niestety w Polsce obserwujemy, w porównaniu z innymi krajami europejskimi, wyjątkowo małą skłonność do mobilności. Chyba, że jest to mobilność Polaków w kierunku rynku brytyjskiego – tu faktycznie możemy zaobserwować dużą mobilność, szczególnie w roku 2004 i 2005. Przypominam sobie, że ówczesny wiceminister skarbu Wielkiej Brytanii zapytał mnie, czy mają otwierać rynek pracy dla Polaków. Odpowiedziałem: „Otwierajcie, dlatego że w Polsce jest potężne bezrobocie, szczególnie wśród młodych ludzi (ok. 30 procent). A są to ludzie bardzo dobrze wykwalifikowani i rozwiążą wam wiele problemów wewnętrznych”. I faktycznie tak się stało. Jednak z punktu widzenia długofalowej perspektywy rozwoju kraju okazało się, że w tej chwili mamy niedobór wysoko wykwalifikowanej siły roboczej w wieku produkcyjnym od 30 do 40 roku życia. Bo duża część z nich wyemigrowała. Wbrew temu, co mówią makroekonomiści, warunki ich powrotu do Polski wcale nie są takie sprzyjające.

Programy szkoleń podnoszących kwalifikacje i zdolności do bycia konkurencyjnym na rynku pracy powinny być tworzone poprzez wspólną reprezentację pracodawców i związków zawodowych, a także pracowników. Nie wierzę w programy rządowe – to jest moje subiektywne stanowisko. Programy rządowe, które nie są nadzorowane przez czynnik społeczny czyli partnerów społecznych – z reguły nie działają. Idealnie wyglądają na papierze, ale gdy przychodzi do ich wdrażania i realizacji, to pieniądze są w dużej części zmarnowane. Jestem za tym, żeby pieniądze na szkolenia (tak jak to ma miejsce np. w Hiszpanii) były przekazywane do rozdzielania związkom zawodowym i pracodawcom. Powinniśmy dążyć do tego, żeby taką ustawę stworzyć. Centrala związkowa dzieli dla swoich, pracodawcy dla swoich. Część programów w ramach porozumienia między związkami zawodowymi a pracodawcami jest łączona.

Niezwykle istotne jest jeszcze uelastycznienie przepisów prawa pracy, np. kwestia okresu ochronnego. Wydłużenie wieku emerytalnego wiąże się z tym, że okres ochronny trzeba będzie przesunąć. Z punktu widzenia pracodawców, okres ochronny działa przeciwko osobom starszym, które znalazły się w sytuacji wykluczenia, czyli zostali

bezrobotnymi. Ponieważ nikt nie zatrudni osoby, która weszła w okres ochronny, bez sprawdzenia jej kwalifikacji i przydatności (minimalnej przynajmniej) do danego stanowiska. Uważam, że powinny być podjęte szczegółowe decyzje co do każdego zapisu prawa pracy, które działałoby przeciwko wykluczeniu. Więcej: powinny być dokonane analizy kosztów i korzyści w tym zakresie. Ponieważ reprezentujemy dwa różne punkty widzenia, powinny się one zetrzeć w ramach dialogu, aby zostało wypracowane wspólne stanowisko. Uważam, że okres ochronny wręcz zniechęca pracodawców do zatrudniania osób, które w ten okres ochronny wchodzą. Nie ma szans zatrudnienia ludzi, którzy weszli w okres ochronny, a znajdują się na bezrobociu.

Ostatnia rzecz: nasz postulat natychmiastowej reformy urzędów pracy. Uważam, że powinniśmy go realizować wspólnie. Urzędy pracy w Polsce robią wszystko, tylko nie znajdują pracy dla bezrobotnych, a podstawowym ich zadaniem jest kreowanie rynku pracy. Powinna zostać zmieniona ustawa o urzędach pracy i pozostałe przepisy. Mamy na to mnóstwo przykładów z innych krajów z Unii Europejskiej.

Nasza organizacja pracodawców jest absolutnie za tym, aby porozumienie, które jest w tej chwili ramowe, zostało rozszerzone i żeby dialog był kontynuowany i pogłębiany właśnie w oparciu o szczegółowe rozwiązania.

## **Grażyna Spytek-Bandurska**

*PKPP Lewiatan*

To, czy będą tworzone miejsca pracy, czy też nie – zależy od koniunktury gospodarczej. To jest prosty mechanizm. Jeżeli będą tworzone miejsca pracy, jeżeli gospodarka będzie się rozwijać, pracodawcy będą zwiększać zatrudnienie i będą wchłaniać wszystkie wolne siły robocze pracowników bez względu na to, czy będą musieli w większym, czy mniejszym stopniu inwestować w ich kompetencje, umiejętności, kwalifikacje. Po prostu będą potrzebni ludzie do pracy. Natomiast jeżeli jest spowolnienie gospodarcze, miejsc pracy ubywa, to i wtedy popyt jest mniejszy. Co z tego, że przy wysokim bezrobociu będziemy tworzyć idealne rozwiązania w zakresie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia i instytucji pomocy społecznej? Te organy zajmują się doradztwem, pośrednictwem pracy, ale nie zrobią nic nadzwyczajnego, jeżeli tych miejsc pracy po prostu nie ma. Więc my możemy wprowadzać dodatkowe instrumenty czy usługi, ale jeżeli nie będzie faktycznych miejsc pracy – nie zmniejszymy bezrobocia.

Przedmówca kładł nacisk na kształcenie, ponieważ bezrobotni to zwykle osoby o kwalifikacjach niedostosowanych do potrzeb rynku. Rynek zmienia się bardzo szybko, pojawiają się nowe wyzwania, następują procesy informatyzacji, globalizacji, rozwoju technologii i techniki. Wszyscy musimy się kształcić przez całe życie, ważne jest więc, żebyśmy dostosowali do tego wymogu również i firmy. Nie mają one długoletnich planów, działają z kilkumiesięcznym lub kilkunastomiesięcznym wyprzedzeniem i tak planują swoje biznesy i stan zatrudnienia, że muszą cały czas dostosowywać się do zmieniającego się otoczenia.

Przede wszystkim więc koniunktura. Oczywiście trzeba się kształcić. Należy również stwarzać w ustawodawstwie różne elastyczne, nietypowe formy zatrudnienia, tak aby w miarę potrzeb i możliwości można było zatrudnić człowieka z grupy wykluczonych, szczególnie z grupy zagrożonych bezrobociem, w konkretnej branży, firmie, na stanowisku pracy – zależnie od jego umiejętności i kompetencji. Muszą istnieć elastyczne formy zatrudnienia ze względu na ponoszenie kosztów takiego zatrudnienia. W pierwszej kolejności pracodawcy wybierają bowiem najlepszych specjalistów, osoby sprawdzone, z doświadczeniem i kwalifikacjami. Zatrudniając pracowników, którzy nie mają odpowiednich kwalifikacji, umiejętności czy też zdolności, pracodawcy muszą ponosić większe nakłady, żeby taką osobę przystosować do jej stanowiska pracy. W związku z tym niech wybierają takie różne formy elastyczne, które pozwolą włączyć te osoby i znaleźć dla nich zatrudnienie. To co mówię w zakresie elastycznego zatrudnienia, może być niepopularne, ale niestety, tak jest.

Została tu wymieniona telepraca. Jest to elastyczna forma dla wielu kategorii szczególnie zagrożonych na rynku pracy. Możemy tu mówić o osobach starszych, które mogą mieć problemy zdrowotne, problemy z przemieszczaniem się, ale jeszcze są w stanie dla tego pracodawcy pracować. Mówimy o kobietach, które ze względu na obowiązki macierzyńskie były długo nieobecne w pracy, chcą łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi i potrzebują wdrożenia. Możemy mówić o szczególnej kategorii na rynku, jaką są osoby niepełnosprawne, które chcą pracować, a nie zawsze infrastruktura to umożliwia. Więc przynajmniej w takich przypadkach taka elastyczna forma jak telepraca może się sprawdzić.

Inną korzystną formą może być praca tymczasowa, która też jest niepopularna. Stanowi ona jednak pewien łącznik – zatrudnienie pośrednie między etapem, kiedy pracownik wdraża się, pozyskuje doświadczenie i umiejętności, a etapem, kiedy pracodawca przekonał się już do jego kwalifikacji i możliwości i zatrudnił na dłuższy okres, zawarł umowę na czas nieokreślony. To jest ta elastyczna forma, która pozwala, ażeby osoby o trudniejszej pozycji i sytuacji zostały przyjęte do kręgu osób zatrudnionych. Możemy mówić o innych elastycznych czy nietypowych formach, które mogą być przydatne i wykorzystywane do każdej indywidualnej specyficznej kategorii sytuacji w zależności od zapotrzebowania po stronie pracodawcy.

Wprowadza się wiele różnych form. Problem polega na tym, że tworząc regulacje prawne do dobrej koncepcji to ustawodawca i czasami partnerzy społeczni mają tendencje do tworzenia nadmiernych regulacji w zakresie danego instrumentu, danej formy zatrudnienia. To powoduje, że zaraz po stronie pracodawców pojawia się wiele wymogów, obciążeń i obostrzeń, które zniechęcają do tego, by z tych różnych form korzystał. Bądź też nadmierny fiskalizm – wszystkie te działania są zaraz opodatkowane i to powoduje, że pewne formy zatrudnienia są niepopularne. Mam tu chociażby na myśli zatrudnienie subsydiowane, w postaci zatrudnienia socjalnego. Jest odrębna ustawa i nie sprawdza się. Mamy ustawę o spółdzielczości socjalnej skierowaną do osób wykluczonych, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Spółdzielczość socjalna nie rozwinęła się tak, jak w innych krajach, np. we Włoszech.

Możemy mnożyć przykłady, które pokazują, że nie ma odpowiednich zachęt dla pracodawców, by z takich form wsparcia mogli korzystać. Gdyż pracodawca musi włożyć więcej wysiłku w to, żeby takiego „trudniejszego” pracownika zatrudnić. Często nie tylko są potrzebne dodatkowe szkolenia, ale również zatrudnienie opiekuna czy też powierzenie innemu pracownikowi funkcji opiekuna, żeby te szczególne kategorie osób można było efektywnie dla obu stron wykorzystać.

Podsumowując: z jednej strony szkolenia, z drugiej – elastyczne formy, ale przy zachowaniu bezpieczeństwa socjalnego dla osób w ten sposób zatrudnionych, żeby tutaj nie dochodziło do dyskryminacji, gdyż jest tego duże ryzyko.

## **Jan Guz**

### *Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych*

Europejscy partnerzy społeczni negocjowali to porozumienie o włączeniu, kiedy była inna sytuacja na rynku pracy. Pamiętajmy, że u nas wówczas było 1 470 tysięcy bezrobotnych. Od tej pory tak wszyscy włączali i pomagali tym pracownikom, że ta liczba urosła do ponad 2 143 tysięcy. Czyli zamiast iść do przodu, zaczęliśmy się cofać. Dzieje się tak dlatego, że pomimo zwiększającej się liczby bezrobotnych, rząd zaczął podejmować działania przeciwko rynkowi pracy. A to zabrał Fundusz Pracy, a to Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – jakby rządowi nie zależało, by tworzyć miejsca pracy.

Pamiętajmy, że przedsiębiorca tworzy miejsca pracy dla zysku. Nikt nie stworzy żadnego miejsca pracy, ani nie zrezygnuje z „umów śmieciowych”, jeśli to się mu nie będzie opłacało i nie będzie miał z tego korzyści. Rozumiem ten punkt widzenia, bo po to prowadzi się działalność gospodarczą, aby mieć zysk. Ale powinniśmy zadać sobie pytanie: dlaczego nie zadziałał pakiet anty kryzysowy, gdzie wpisaliśmy pomoc dla przedsiębiorców w przypadku dzielenia się pracą? Dlaczego przedsiębiorstwa masowo nie występowały o te pieniądze, dlaczego wykorzystano tylko ułamek procenta? W związku z tym powstaje pytanie: czy naprawdę wszystkim zależy na tym, by włączające rynki pracy funkcjonowały?

Żeby rozmawiać o włączających rynkach pracy konieczna jest analiza rynku pracy i związanych z tym problemów. A jak problemy będą mrożone? Przecież wszyscy już wiedzą, że jeśli zwiększy się teraz czas pracy do emerytury, to tego towaru na rynku, czyli rąk wyciągniętych do pracy będzie więcej, a nie mniej. Na ile spadnie w związku z tym możliwość zatrudnienia, spadną płace, a rozwinie się szara strefa?

Europejscy partnerzy społeczni wypunktowali główne problemy. Ale partnerom europejskim nie śniło się, jakie problemy mogą wystąpić w naszym kraju. Rutynowe działanie służb zatrudnienia polega na tym, żeby wydawać pieniądze. Z tego są rozliczani – chociaż przebąkuje się, że będzie inaczej. Nikt nie finansuje ich w oparciu o efekty. Finansowanie pasywnych form zatrudnienia – chodzi tu o pomoc dla osób w wieku przedemerytalnym. Blokowane są pieniądze z Funduszu Pracy, które nie są pieniędzmi rządowymi,

tylko pochodzą z naszych i pracodawców składek, bo o tyle obniżone było nasze wynagrodzenie. Przykro mówić – był pan ministrem finansów, tym który dzielił pieniądze (minister pracy to może sobie tylko pogadać). Mógł pan zainicjować działania, które zmierzałyby w tym kierunku, żeby FP i FGŚP przekazany był partnerom społecznym...

Brakuje nowoczesnej edukacji zawodowej. Przecież szkoły zawodowe praktycznie obumarły, finansowanie szkolnictwa zamarło. Brak rozwiązań związanych z bezrobociem częściowym, brak jest zarządzania wiekiem. Które z przedsiębiorstw wie, co to jest zarządzanie wiekiem, żeby pomóc starszym pracownikom, w jakiś sposób ich przygotować, a nie zwalniać? Mówiono też o tym, że trzeba zrezygnować z ochrony przedemerytalnej. Ja myślę, że jak ktoś pracował w przedsiębiorstwie 20-30 lat, to trzeba się przygotować do tego, jak starszym pracownikom pomóc.

Wspomnę tu o dialogu autonomicznym, bo powinniśmy (zwracam się też do pracodawców) wypracować pewne koncepcje i przedłożyć rządowi jako propozycję: „Kochany rządzie, ktoś ci zaufała, my uważamy, że taki kierunek działań powinien być podjęty”.

Powinniśmy także metodami ekonomicznymi zachęcać pracodawców do tworzenia miejsc pracy. Nikt ich nie zmusi do niczego, jeśli nie będą widzieli w tym interesu. A więc pomoc dla tych, którzy tworzą miejsca pracy. Była mowa o funduszu szkoleniowym. Myślę, że powinno być to w dużej części przekierowane na partnerów społecznych.

Chcę także naszym przyjaciołom z innych krajów powiedzieć, że jeśli nie będziemy dobrze zarządzali włączającym rynkiem pracy we wszystkich krajach, także w Polsce, to nastąpi dumping zatrudnieniowy. Niejednokrotnie rozmawiamy na konferencjach europejskich o płacy minimalnej europejskiej – to również uderzy w rozwinięte kraje. Musi uderzyć. Bo kapitał od nich przenosi się do Polski, która konkuruje tanią siłą roboczą. Dlatego potrzeba, abyśmy wspólnie prowadzili politykę europejską na takim poziomie, by można było zabezpieczyć właściwe warunki pracy i płacy, by kapitał nie przemieszczał się tylko ze względu na taniość siły roboczej, bo odbije się to na cenach naszych produktów i szeroko rozumianej gospodarce.

Powinniśmy jeszcze zwrócić uwagę na sposób zawierania umów o pracę. Nie zatrudnia się osób w określonym wieku, szczególnie tych po 50-tce, na umowy na czas nieokreślony, tylko na umowy czasowe czy umowy cywilne, w związku z tym nie ma od tych umów odprowadzonych wszelkiego rodzaju podatków i składek, co wpływa na niekorzyść pracujących. Mamy chyba największy w Europie wskaźnik zatrudnienia młodzieży na „umowach śmieciowych”, co powoduje, że nie ma dodatkowego bodźca do zatrudnienia. Na pewno przyjdzie taki czas, że i pracodawcy będą narzekali na to, że pracownik na „umowie śmieciowej” będzie się zwalniał z dnia na dzień, jeżeli znajdzie lepszą pracę, czyli nie będzie przywiązany do zakładu. Trzeba pomyśleć o różnych formach także po to, by pracownik był zainteresowany pozostaniem w zakładzie pracy, czyli także takie zarządzanie przedsiębiorstwem, gdzie pracownicy będą zachęceni do wchodzenia w rady nadzorcze, w udział kapitałowy, by byli w jakiś sposób powiązani z danym przedsiębiorstwem.

## **Tomasz Krzemiński**

*Forum Związków Zawodowych*

Stanowisko Forum Związków Zawodowych w sprawie Porozumienia ramowego zostało szczególnie wyrażone podczas negocjacji, które będą dopiero prowadzone. Oczywiście nasze wstępne stanowisko jest aprobujące.

Jako zagadnienia priorytetowe Forum traktuje sprawę kształcenia ustawicznego oraz przeciwdziałanie różnym rodzajom wykluczenia. Chciałbym nawiązać jednak do niektórych wątków dzisiejszej dyskusji, m. in. do wypowiedzi w sprawie Porozumienia z punktu widzenia EKZZ oraz kilkakrotnych wypowiedzi na temat prawa pracy. W ramach FZZ funkcjonują organizacje związkowe reprezentujące funkcjonariuszy służb mundurowych. Specyficznym przepisem dla funkcjonariuszy, który zawiera uprawnienia zbliżone do tych zawartych w Kodeksie pracy, jest ustawa o policji. Mamy zjawisko bardzo podobne do tego, co się działo z Kodeksem pracy – tekst wyjściowy ustawy z roku 1990 był zmieniany chyba więcej niż 62 razy, a jakość tych poprawek również budzi wiele zastrzeżeń. Szerszym problemem jest tryb opiniowania tej ustawy i przepisów wykonawczych. Od kilku lat obserwuję praktykę kierowania różnych projektów do zaopiniowania przez związki zawodowe tylko po to, żeby w aktach i dokumentacji znalazł się zapis, że je poddano konsultacji. Wielokrotnie nie dostrzegam zamiaru uwzględnienia w najmniejszym stopniu uwag związków zawodowych. To jest istotne dla otoczenia prawnego również tego porozumienia i innych aktów prawnych, które są z nim związane. W moim odczuciu jest to nawet wbrew intencji ustawodawcy, który po to tworzył zapisy w ustawie o związkach zawodowych mówiące o opiniowaniu, żeby iść w kierunku uzgadniania i rzeczywistego konsultowania pewnych projektów, a nie traktowania ich na zasadzie czysto formalnej.

Podam przykład. Podobnie jak zmiany w powszechnym systemie emerytalnym, opiniowana była zmiana ustawy emerytalnej dla służb mundurowych. Przy okazji kierowania opinii do tego projektu ustawy, policyjny związek branżowy i FZZ zwróciły uwagę na to, że pozostaje w ustawie zapis, który umożliwia zwolnienie funkcjonariusza policji ze służby niezależnie od jego woli z uwagi na 30-letnią wysługę emerytalną. I nie chodzi o 30-letnią wysługę w resorcie spraw wewnętrznych, w policji czy w jakiejś innej służbie, tylko wysługę, na którą się może składać np. 14 lat pracy gdzie indziej, przed przystąpieniem do tej służby i 16 lat później np. w policji. Były przypadki, kiedy czterdziestokilkuletnie osoby zostawały zwalniane na podstawie tego przepisu, nie z własnej woli, ale dlatego, że tak chciał pracodawca, czyli np. w policji – komendant. To jest taki paradoks, który zdaniem Forum Związków Zawodowych, kłóci się z ideą tej reformy, gdzie zachęca się jakoby do dłuższej pracy czy służby, a równocześnie pozostawia taki zapis. Oczywiście uwaga w tej sprawie skierowana do ministra spraw wewnętrznych pozostała bez echa. Odpisano ogólnikowo, że to, co proponują związki jest niezgodne z tym, co premier powiedział w exposé. Na ten temat się akurat pan premier w exposé nie wypowiadał, ale to już na marginesie.



Dokument porozumienia wymienia istotne przeszkody związane z życiem zawodowym. Taką przeszkodą jest na pewno zagadnienie mobbingu. Mówię to także w kontekście porozumienia dotyczącego przemocy i nękania w miejscu pracy, ponieważ jest to zjawisko bardzo destruktywne, które ma potem wpływ na życie zawodowe wielu osób. Na pewno w przyszłym kształcie tego porozumienia, gdy już będzie negocjowane, ten problem powinien zostać uwzględniony, ponieważ jest bardzo istotny i kompatybilny z porozumieniem europejskim dotyczącym przemocy i nękania w miejscu pracy. Sam doświadczyłem tego zjawiska na własnej skórze.

Pani Wojdat mówiła, że dokument daje wyraźny impuls do wspólnych inicjatyw wobec władz. Mam podsumowanie raportu „Polska 2030 – Wyzwania rozwojowe” i czytając ten dokument, przygotowany przez zespół doradców strategicznych pana premiera, można w nim spotkać zapisy, które są bardzo zbliżone do tego, o czym mówi Porozumienie.

Kilka przykładów.

„Trzeba stworzyć warunki dla dyfuzji i tego wszystkiego, co będzie sprzyjało wyrównywaniu szans edukacyjnych, zwiększało dostępność transportową każdego miejsca w kraju, likwidowało groźbę wykluczenia cyfrowego, poprawiało poziom integracji społecznej.”

„Polska należy do niewielu krajów na świecie, gdzie relatywnie wysoki poziom życia osiągnął przy bardzo niskiej stopie zatrudnienia (poniżej 60%).”

„Niezbędne kroki to większa aktywność osób dzisiaj biernych, pozostających w domu, realne stworzenie warunków sprzyjających realizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, korzystanie na o wiele większą skalę z wielkiego doświadczenia osób 50/55+, wreszcie – odwołanie się do potencjału mieszkańców terenów wiejskich.”

„Zaniechania w polityce rynku pracy spetryfikują charakteryzując go obecnie stan niepewnej stabilności, zamiast wytworzyć wśród Polaków zdolność do adaptacji i mobilności.”

„Kluczowe wydają się zwłaszcza takie działania, które mogłyby wykorzystać potencjał migracji – zarówno powrotnych z zagranicy, jak i wewnętrznych.”

„Należy dostosować model edukacji do wyzwań współczesnego świata. Zwiększenie adaptacyjności i mobilności zasobów pracy wymaga z jednej strony edukacji dopasowanej do wymogów rynku pracy, zwłaszcza edukacji przez całe życie, a z drugiej – wprowadzenia nowych rozwiązań instytucjonalnych i prawnych w jego obudowie. Dotyczy to w szczególności nowych reguł prowadzenia aktywnych polityk rynku pracy.”

„Przekształcenia wymagają także model łączenia pracy zawodowej i funkcji rodzinnych (nowy model cyklu życia i kariery zawodowej, współodpowiedzialność kobiet i mężczyzn za opiekę nad dziećmi) oraz model polityki społecznej, którego przebudowa

powinna przebiegać w kierunku *workfare state*, a więc pozwalać na uruchomienie niewykorzystywanego do tej pory potencjału osób pozostających poza tym rynkiem (m.in. części kobiet, osób niepełnosprawnych, osób poniżej 24. i powyżej 50. roku życia). instrumenty polityki społecznej powinny być nastawione przede wszystkim na likwidację bądź minimalizację przyczyn wykluczenia.”

„Za nie mniej ważne w kontekście wyrównywania szans rozwojowych należy uznać upowszechnienie opieki przedszkolnej.”

„Ważnym zadaniem jest likwidacja wykluczenia cyfrowego.”

Tak więc w momencie, gdy dojdzie do negocjacji, to wydaje się, że jest bardzo wiele wspólnych obszarów, chociaż, nawet piękny, program rządowy bez nadzoru społecznego pozostanie tylko na papierze.

## **Henryk Nakonieczny**

NSZZ „Solidarność”

Przedstawię pogląd – nie stanowisko – partnera społecznego, jakim jest „Solidarność”. Wynika to z tego, że jesteśmy w przededniu rozpoczęcia negocjacji i nie chciałbym, żeby waga moich słów była zbyt duża i żeby partnerzy się do nich za bardzo przywiązywali. To stworzy większą szansę na otwartość w negocjacjach i na porozumienie.

Jaki my wyrażamy pogląd odnośnie powszechnie dostępnego rynku pracy? Abstrahując od pojęć ustrojowych, od realiów gospodarczych, jakie obowiązują w naszym kraju – rynek to są dwie strony: podaż i popyt. Istotne znaczenie ma siła tej podaży i równe szanse. Bo nie jesteśmy wszyscy tacy sami. Nasza różność przejawia się w tym, że są grupy osób o pewnych preferencjach i inne grupy, które tych preferencji nie posiadają. Wobec podaży znajdują się w gorszej sytuacji, w ułomności. Rzecz w tym, żeby podjąć działania niwelujące te ułomności, czyli stworzyć model, który wyrówna szanse, np. tych, którzy wchodzi na rynek pracy posiadając wykształcenie bez doświadczenia. Trzeba stworzyć model dający szanse nabycia pierwszych doświadczeń po to, żeby łatwiej rozpocząć pracę.

Wskazujemy szczególnie na grupę schodzącą z rynku pracy. Oczekując ich wyższej aktywności musimy wyrównać ich szanse na rynku, szczególnie, jeżeli chodzi o organizację, obciążenie pracą, czas pracy i możliwości pogodzenia pracy z życiem prywatnym, rodzinnym i osobistym. W przeciwnym wypadku te osoby będą zawsze w gorszej sytuacji na rynku pracy. I nie będzie tego powodem tylko i wyłącznie okres ochronny, który faktycznie może pogarsza sytuację znalezienia pracy przez osoby w tym wieku, ale na pewno pozwala na większe bezpieczeństwo utrzymania pracy. Możemy wrócić do powodów utworzenia tego okresu ochronnego, bo przecież on nie wziął się znikąd, ale został wprowadzony w jakimś celu. Obawiam się, że pracodawcy będą zwalniać nie na cztery lata przed, tylko na dzień przed nabyciem uprawnień emerytalnych. Oczywiście, jest to związane z wydatkiem odprawy emerytalnej, która ma złagodzić okres przejścia z pracy o wyższych dochodach

w stan spoczynku o niższych dochodach. Nie jest tak, że ten okres przeszkadza, ma on również walory ochronne i wynikające z tego konsekwencje. Ale jest to do dyskusji.

Grupa osób niepełnosprawnych, grupa osób o niższym wykształceniu, które potrzebują się doksztalić i podnieść swoje kwalifikacje. Rzecz nie tylko w tym, że podniesiemy kwalifikacje osób bezrobotnych, ale musimy dać szansę również tym, którzy na tym rynku pracy istnieją. Ograniczenia wynikające z zamrożenia Funduszu Pracy przez ministra finansów dla celów polepszenia bilansu zysków i strat są nieracjonalne. To narzędzie potrzebne jest m. in. do zmniejszania dysproporcji i wyrównywania szans.

Niejednolitość po stronie podaży nie polega tylko na różnych możliwościach zdrowotnych, umiejętnościach, wiedzy i innych. Również na różnych formach umów, wobec których świadczymy pracę. Nie może być tak, że z uwagi na różną formę świadczenia pracy (specjalnie używam formy „świadczenie pracy”, a nie „zatrudnienie”) są różne obciążenia fiskalne i obowiązkowe opłaty. Żeby ograniczać segmentację rynku, czy raczej zahamować jej pogłębianie, nie wystarczą tylko dobre chęci, ale musimy wyrównać obciążenia wynikające z formy świadczenia pracy. W tym powinniśmy szukać wspólnych uzgodnień i porozumienia.

Nie jestem pesymistą co do możliwości znalezienia uzgodnień w tych kluczowych kwestiach, które zrównają szansę na rynku pracy, ale również wpłyną na sytuację gospodarczą Polski, a tym samym na poprawę sytuacji budżetowej państwa. Zgadzam się, że z samego wyrównywania szans nie przybędzie miejsc pracy. Ilość miejsc pracy wzrasta wraz z rozwojem gospodarczym i dlatego nie ma jednego dobrego rozwiązania na dziś i na zawsze. Nie załatwimy tego jednym porozumieniem. Musimy dostosowywać nasze rozwiązania do dynamiki gospodarczej, dynamiki rynku – nie zapominając, że wykonywanie pracy to nie jest hobby. Z wartości pracy utrzymujemy siebie i rodzinę. Ta wartość musi motywować do wykonywania tej pracy, podnoszenia kwalifikacji, zdobywania awansów właśnie po to, żeby zabezpieczyć byt ekonomiczny sobie, rodzinie i dać szansę przyszłym pokoleniom. O tym również nie możemy zapomnieć.

To porozumienie na pewno nie obejmie wszystkich elementów. Nie obejmie również istotnych spraw wynikających z prawa pracy, ale na pewno nie sposób nie zwrócić uwagi na jakość prawa i jego stanowienie. Zgadzam się całkowicie, że powstające wielokrotnie zmiany w przepisach powodują destabilizację nie tylko działalności gospodarczej, ale i sytuacji pracownika. Rzecz w tym, że ta destabilizacja sytuacji prawnej w obszarze pracy w dużej mierze wynika z inicjatywy przedsiębiorców. Państwo jest regulatorem niezbędnym na rynku pracy i jest tak ze względu na fakt, że wciąż znajdujemy miejsca, które pozwalają na patologie i nadużycia. Tak jest np. w zatrudnianiu w oparciu o pracę tymczasową, gdzie tymczasowość stała się wiecznością. Można zatrudniać u tego samego pracodawcy pracownika, nie na 18, tylko na wiele miesięcy, przekazując go z agencji do agencji. Wspólne porozumienie to nie jest tylko oczekiwanie kierowane w stronę rządu. Mój ojciec powiedział: „Słowo jest ważniejsze niż nazwisko”. Umawiając się z drugą stroną liczyć również na to, że tak samo podejmie zobowiązanie. Niech słowo będzie ważniejsze niż nazwisko.

# Dyskusja

## Waldemar Dubiński

ZR Mazowsze NSZZ „Solidarność”

Zwrócę uwagę na globalizację i jej skutki w przełożeniu na rynek europejski, jak również i rynek polski. Uważam, że to jest bardzo ważne zagadnienie. Według danych sprzed 2 lat w Europie jest 60 mln ludzi bezrobotnych. To jest prawie liczba ludności Niemiec. Europa nie potrafi sobie poradzić z bezrobociem, a jednocześnie otwiera rynki na kraje azjatyckie, afrykańskie i południowoamerykańskie. Wyprowadza produkcję do Azji, do Indii, do Afryki, do Ameryki Południowej. Jeżeli będziemy robili w sferze globalnej taką politykę, to po prostu nie będziemy mieli u nas miejsc pracy. To jest podstawowa rzecz. Z drugiej strony Unia Europejska cały czas podnosi standardy pracy i standardy ekonomiczne, które w żaden sposób nie mogą się obronić wobec standardów azjatyckich, afrykańskich czy Ameryki Południowej. Jeśli tu Unia Europejska nie będzie konsekwentna i nie zwróci uwagę na swój rynek wewnętrzny i nie zagospodaruje go pod względem ekonomicznym, demograficznym, jak również społecznym – po prostu przegra. Już przegrywa czy nawet przegrała. Stany Zjednoczone już tak robią i są w tej chwili ekonomicznie schowane w kieszeni Chin.

Jest taki stary dowcip. Przychodzi pierwszy sekretarz partii do rabina i mówi: „Rabbi, co zrobić? Mam dwa problemy: nie ma żywności w Polsce i nie ma mieszkań”. A rabbi mówi: „Prosta sprawa. Zamknij granice na Wschód – będzie żywność, otwórz granice na Zachód – będą mieszkania”. Tak samo stało się w Polsce. Otworzono granice na Zachód, 2 miliony ludzi z Polski wyjechało, 2 miliony Polaków jest bezrobotnych, nie ma pomysłu, co z tym zrobić.

Rząd nie może w żaden sposób powiedzieć, że się uchyla. Tworzy jakieś nie działające pseudo-ustawy, jak np. uchwalona ostatnio ustawa dotycząca ochrony przed bezrobociem. Zapisano tam chyba przedsiębiorcom 25 procent utraty przychodów rok do roku, by pojawiła się możliwość korzystania z tej ustawy. Jak mi powiedzieli przedsiębiorcy, przy utracie 25 procent przychodów muszą likwidować swój zakład pracy. A więc to jest martwa ustawa. I nie tylko ta jedna. Nie można tworzyć ustaw, które w momencie tworzenia już są martwe, tylko po to, żeby były. Rząd posiada narzędzia ekonomiczne, prawne, fiskalne i organizacyjne. Tylko z tego nie korzysta.

Budowany jest Stadion Narodowy. Działam w Wojewódzkiej Radzie Zatrudnienia i od 4 lat dopominałem się, aby podano, ile i jakich miejsc pracy będzie potrzebnych w momencie otwarcia tego stadionu. Trzeba bowiem było uruchomić szkolnictwo czy rzemiosło itp. Przez 4 lata nikt nie był mi w stanie odpowiedzieć. A odpowiedź jest prosta. Wystarczy policzyć, co tam będzie i ilu ludzi w jakich zawodach trzeba będzie tam zatrudnić.

Zgadzam się całkowicie, że trzeba zmienić funkcjonowanie urzędów pracy. Widać po ich budżetach, że pieniądze nie są kierowane do osób bezrobotnych poszukujących pracy, a wykorzystywane na zupełnie inne cele.

## Andrzej Jacaszek

Spotkałem się mniej więcej 4 miesiące temu z człowiekiem, który zarządza dużym, niemieckim koncernem samochodowym i powiedział mi tak: W Wielkopolsce czy na Dolnym Śląsku jest wiele małych i bardzo dużych zakładów, które realizują zlecenia dla niemieckiego przemysłu motoryzacyjnego. To jest przerób uszlachetniający. Dostają konkretne zlecenie, konkretną specyfikację, w ten sposób tworząc miejsca pracy. Niemcy dają im wolną rękę: jak chcecie zatrudnić w oparciu o umowy czasowe, jaką będziecie mieli konstrukcję – to jest wasza sprawa. Nas interesuje tylko i wyłącznie cena *outdoor* przy dostarczeniu wam surowców o określonej cenie. I co się okazuje? Od 3 lat następuje migracja tych przedsiębiorstw i przerobu uszlachetniającego z Polski do Rumunii czy Bułgarii. Dlatego, że Polska staje się rynkiem niekonkurencyjnym z punktu widzenia wielkości wynagrodzenia. Mamy już zbyt wysokie wynagrodzenia w stosunku do konkurencyjnych krajów w Unii Europejskiej. Ale ten zarządzający mówił mi też, że obserwuje proces bardzo pozytywny: wiele z tych podzespołów, które wcześniej były wykonywane tylko i wyłącznie w oparciu o samą usługę uszlachetniającą, w tej chwili projektuje się w Polsce. Czyli przejęliśmy *know-how* z Niemiec, przenieśliśmy je do Polski. To jest dla nas wielka szansa.

## Barbara Surdykowska

Podsumowując konferencję pozwolę sobie zwrócić uwagę, że są tematy, które się przewijały w wypowiedziach właściwie wszystkich prelegentów. Takim tematem była kwestia dotycząca łatwiejszego dostępu do szkoleń, tworzenia funduszy szkoleniowych i wspólnego zarządzania tymi środkami przez pracodawców i związki zawodowe. W wielu wypowiedziach podkreślano, że jeżeli nie podniesiemy działań zmierzających do poprawy i rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce, nie jesteśmy w stanie zachować konkurencyjności w wymiarze najbliższych kilkadziesiąt lat. Tu jest pole do wspólnych działań.

Pojawiał się wątek publicznego pośrednictwa pracy, urzędów pracy i efektywności ich działań. Wydaje się, że tutaj też jest daleko idące niezadowolenie partnerów społecznych, a więc pojawia się możliwość stworzenia pewnej koncepcji, zasugerowania rządowi zmian w tym zakresie.

Innym tematem były kwestie dotyczące mobilności w wymiarze geograficznym i mobilności w kontekście zmian zawodu. Mówiliśmy o grupach problemowych. Szczególna uwaga dzisiejszego dnia była skierowana (i jest to zrozumiałe z punktu widzenia sytuacji na polskim rynku pracy) na osoby starsze, na grupę problemową, jaką są osoby 50+.

Mamy świadomość tego, że ich aktywność na rynku pracy w Polsce jest niska i niezadowolająca, a podniesienie wieku emerytalnego nie jest rozwiązaniem, które wpłynie bezpośrednio na poziom oraz ilość osób nieaktywnych i biernych. Tu są potrzebne bardziej kompleksowe działania związane z zarządzaniem wiekiem, z ergonomią stanowisk pracy, z ochroną zdrowia i całym procesem pozwalającym na zachowanie aktywności osób na rynku pracy.

To, co nas czeka w najbliższej przyszłości, jest bardzo dużym wyzwaniem. Są kwestie, które mogłyby powodować pesymistyczne podejście do rozpoczynającego się procesu negocjacji. Należy do nich fakt, że nie ma w Polsce dobrych tradycji dotyczących wdrażania porozumień autonomicznych. Strona związkowa jest raczej niezadowolona z efektów negocjacji dwóch poprzednich porozumień. Trudno było osiągnąć wiążące mentoringiem rozwiązania z organizacjami pracodawców. Nie wydaje nam się, aby idee zawarte w porozumieniach dotyczących stresu w miejscu pracy oraz nękania i przemocy w miejscu pracy – dwóch poprzednich impulsów europejskiego dialogu społecznego – zostały w pełni wykorzystane w Polsce. Taki jest stan faktyczny. Przystępujemy do kolejnych negocjacji, więc trzeba być optymistą, ale dotychczasowe doświadczenia są średnie.

Następny element: porozumienie wyraźnie składa się z dwóch płaszczyzn. Wspólne działania partnerów społecznych to jedna płaszczyzna, drugą są wspólne rekomendacje dla strony rządowej, dla władz publicznych. To jest porozumienie, które wyraźnie mówi, że stworzenie włączającego rynku pracy nie leży tylko w zakresie kompetencji partnerów społecznych. Tu jest ta płaszczyzna polegająca na stworzeniu wspólnych wytycznych rekomendacji dla strony rządowej. Pojawia się pytanie, na ile się uda te wspólne rekomendacje stworzyć? Chodzi mi przede wszystkim o stopień konkretności, szczegółowości tych rekomendacji. Bo w zakresie pewnych kierunków, generalistów, wydaje się, że jest daleko idąca zgodność. Ale takie generalia to nie będą prawdziwe rekomendacje dla strony rządowej. Dopiero wtedy, kiedy partnerom społecznym uda się osiągnąć dalej idącą konkretność, można mówić o prawdziwych rekomendacjach dla strony rządowej.

Kolejny, trzeci element, to zagrożenie, że będziemy rozmawiać o wszystkim. Są w Polsce liczne problemy, np. z zakresu zbiorowego prawa pracy, takie jak reprezentatywność czy dotyczące umów terminowych. Są one długotrwałymi, zaognionymi problemami, których nie potrafiliśmy dotychczas w formie dialogu rozwiązać. Nie chodzi o to, aby rozmawiać przy implementacji tego porozumienia o wszystkim, ale tak przeprowadzić te negocjacje, aby była szansa na efektywne podjęcie działań związanych z budową włączającego rynku pracy. Nie powinniśmy doprowadzić do patu negocjacyjnego, kiedy rozbijemy się o trudne tematy, które już od dłuższego czasu nie mogą być rozwiązane.

---

# **POROZUMIENIE RAMOWE W SPRAWIE WŁĄCZAJĄCYCH RYNKÓW PRACY\***

25 marca 2010

\*tekst polskiego tłumaczenia uzgodniony i zatwierdzony przez przedstawicieli organizacji: NSZZ „Solidarność”, OPZZ, FZZ, PKPP Lewiatan, Pracodawcy RP, ZRP

---



## 1. Wprowadzenie i kontekst

Osiągnięcie włączającego rynku pracy<sup>1</sup> jest wielowymiarowym wyzwaniem i kluczową kwestią dla europejskich partnerów społecznych. Istotną rolę do odegrania w radzeniu sobie z tym zadaniem mają zarówno przedstawiciele pracodawców i pracowników na wszystkich szczeblach jak i dialog społeczny.

W kontekście Wspólnych Planów Prac w ramach Europejskiego Dialogu Społecznego na lata 2006-2008 i 2009-2010 oraz na podstawie Wspólnej Analizy Rynku Pracy, europejscy partnerzy społeczni podjęli decyzję o rozpoczęciu negocjacji dotyczących autonomicznego porozumienia ramowego w sprawie „włączających rynków pracy”.

Stanowiąca wyzwanie sytuacja ekonomiczno-społeczna, w jakiej porozumienie ramowe było negocjowane w latach 2008-2009, jeszcze zwiększa determinację partnerów społecznych do współpracy na rzecz promowania włączających rynków pracy, optymalizacji pełnego potencjału siły roboczej w Europie i do zwiększenia wskaźników zatrudnienia, a także poprawiania jakości pracy, między innymi dzięki szkoleniom i rozwijaniu umiejętności. Inkluzja (włączanie) jest też ważnym elementem odpowiedzi Europy na długoterminowe wyzwania, w szczególności: zmiany demograficzne, kurczenie się populacji ludzi w wieku produkcyjnym oraz zrównoważenie systemów zabezpieczenia społecznego. Włączające rynki pracy stanowią drogę do wykorzystywania nowych możliwości związanych z zatrudnieniem, takich jak te wynikające z coraz bardziej ekologicznego charakteru gospodarki.

Europejscy partnerzy społeczni uważają, że włączający rynek pracy ma fundamentalne znaczenie dla wspierania rozwoju gospodarczego i spójności społecznej.

### **Wspólna odpowiedzialność i rola innych podmiotów**

Porozumienie ramowe oparte zostało na założeniu, że tworzenie włączających rynków pracy oznacza wspólną odpowiedzialność pracodawców, osób indywidualnych, pracowników oraz przedstawicieli pracowników i pracodawców.

Partnerzy społeczni świadomi są tego, że osiągnięcie włączającego rynku pracy nie zależy wyłącznie od ich działań. Odpowiedzialność władzy publicznej i innych podmiotów polega na zapewnianiu istnienia ram, które wspierają i promują włączające rynki pracy. W tym kontekście konieczne jest również podejmowanie różnorodnych działań, takich jak działania związane z edukacją i szkoleniami, opieką zdrowotną, polityką mieszkaniową, transportem, rozwojem regionalnym i lokalnym. W załączniku nr 1 przedstawiony został otwarty katalog zaleceń dla władz publicznych i innych podmiotów. W celu zwiększania skuteczności takich działań konieczne jest rozwijanie synergii i partnerstwa pomiędzy poszczególnymi podmiotami.

---

<sup>1</sup> Inclusive labour market

Europejscy partnerzy społeczni ponadto podkreślają, że obok niniejszego Porozumienia ramowego istnieją różne europejskie instrumenty będące i nie będące częścią legislacji, których wdrażanie i stosowanie ma szczególne znaczenie dla osiągnięcia celów i zasad określonych w niniejszym porozumieniu ramowym. Otwarty katalog dokumentów przedstawiony został w załączniku nr 2.

## 2. Cel Porozumienia

Głównym celem niniejszego Porozumienia ramowego jest:

1. Rozważenie (identyfikacja i diagnoza) problemów związanych z dostępem, powrotem, utrzymaniem się i rozwojem na rynku pracy, w celu osiągnięcia pełnej integracji indywidualnych osób na rynku pracy.
2. Zwiększanie świadomości, zrozumienia i wiedzy pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli na temat korzyści wynikających z włączających rynków pracy.
3. Udostępnienie pracownikom, pracodawcom i ich przedstawicielom na wszystkich szczeblach, ram działań, umożliwiających identyfikację przeszkód na drodze do włączających rynków pracy oraz sposobów pokonywania tych przeszkód.

## 3. Omówienie i zakres

Włączające rynki pracy umożliwiają dostęp do płatnej pracy oraz zachęcają wszystkie osoby w wieku produkcyjnym do jej wykonywania, a ponadto zapewniają ramy umożliwiające ich rozwój.

Porozumienie ramowe obejmuje zarówno osoby, napotykające trudności w wejściu, powrocie oraz utrzymaniu się na rynku pracy jak i te, które, pomimo pozostawania zatrudnionymi, zagrożone są utratą pracy ze względów, o których mowa w dalszej części niniejszego porozumienia.

Partnerzy społeczni dostrzegają, że osoby te stają w obliczu różnych wyzwań, wymagających odpowiednio dobranych do nich działań. Niniejsze Porozumienie ramowe nie skupia się na poszczególnych grupach. Zapewnia ogólne ramy, koncentrując się na tym, co może zostać zrobione w celu zbudowania włączającego rynku pracy.

Różne czynniki lub ich połączenie mogą zachęcać lub zniechęcać do uczestnictwa w rynku pracy. Czynniki te mogą dotyczyć otoczenia, być związane z pracą lub mieć charakter indywidualny i mogą z biegiem czasu ewoluować. Pomędzy poszczególnymi czynnikami nie ma zależności hierarchicznych.

1. Czynniki dotyczące otoczenia powiązane są z otoczeniem gospodarczym i rynkiem pracy. Mogą mieć one charakter strukturalny lub geograficzny i są to m.in. szanse zatrudnienia, istnienie i jakość ośrodków umożliwiających opiekę nad członkami rodziny (żłobki, przedszkola, domy dziennej i ciągłej opieki dla osób starszych),

a także usług w zakresie zatrudnienia, infrastruktury transportowej i mieszkalnictwa. Czynnikiem takim jest również wzajemne oddziaływanie pomiędzy polityką podatkową i socjalną.

2. Czynniki związane z pracą obejmują, między innymi, organizację pracy i środowisko pracy, procesy rekrutacji, rozwój technologiczny i politykę szkoleniową.
3. Indywidualne czynniki to: umiejętności, kwalifikacje i poziom wykształcenia, motywacja, znajomość języka, stan zdrowia oraz powtarzające się lub długookresowe bezrobocie.

## 4. Przeszkody

Podstawowymi elementami prowadzącymi do osiągnięcia pełnej integracji osób indywidualnych na rynku pracy są: dostęp, powrót, utrzymanie się i rozwój. Czynne włączenie zależy od sposobu organizacji rynku pracy i społeczeństwa, jak również od możliwości, umiejętności i motywacji poszczególnych osób i organizacji. Europejscy partnerzy społeczni zidentyfikowali przeszkody stojące na drodze do włączającego rynku pracy. Przeszkody te nie muszą występować jednocześnie. Mimo, iż poniższa lista nie jest wyczerpująca, kwestie poruszone poniżej są wyzwaniem czekającymi nas na drodze do osiągnięcia włączających rynków pracy.

- 4.1 **Przeszkody dotyczące dostępności informacji.** Informacje dotyczące osób poszukujących pracy oraz dostępnych ofert pracy, w tym tych, o których poinformowane zostały podmioty zajmujące się pośrednictwem pracy, zarówno publiczne jak i prywatne, jak również informacje na temat charakteru i warunków pracy, perspektyw rozwoju zawodowego, polityki szkoleniowej oraz dostępu do doradztwa zawodowego. Należy tutaj wziąć pod uwagę informacje o istnieniu środków wsparcia dla pracodawców, jakie mogą im pomóc w obsadzaniu wolnych stanowisk, a także o inicjatywach dotyczących wizerunku sektora lub firmy.
- 4.2 **Przeszkody związane z rekrutacją.** Metody rekrutacji nieskuteczne w zakresie równego (bez dyskryminacji) zachęcania różnych kandydatów. Wpływ jaki na zdolność zatrudnienia wywierają powtarzające się lub długie nieobecności na rynku pracy. Również ma znaczenie brak istnienia specjalnego doradztwa dotyczącego tego jak ubiegać się o pracę i ją wykonywać.
- 4.3 **Przeszkody dotyczące szkoleń, umiejętności i zdolności.** Istotne znaczenie mają: poziom inwestowania w edukację lub dostępu do niej; istnienie i/lub uznawanie umiejętności (formalnych, nieformalnych, technicznych, społecznych, językowych) oraz doświadczenia zawodowego poszczególnych osób; dopasowanie do potrzeb rynku pracy szkoleń oferowanych przez systemy edukacyjne oraz metod szkoleń zawodowych.
- 4.4 **Przeszkody związane z odpowiedzialnością i postawą pracodawców, pracowników, ich przedstawicieli i osób poszukujących pracy.** Poziom motywacji, pewności siebie, umiejętności przewidywania zmian i dostosowywania się do nich,

jakości informacji, konsultacji, komunikacji wewnętrznej i dialogu społecznego, działań wspierających i ułatwiających dla osób, o których mowa w części 3, jak również presja ze strony kierownictwa, współpracowników, klientów i rodzin stanowią kolejną grupę przeszkód.

**4.5 Przeszkody związane z życiem zawodowym.** Kluczowe znaczenie mają tutaj takie elementy jak warunki pracy i organizacja pracy, polityka dotycząca łączenia życia zawodowego i prywatnego oraz perspektywa rozwoju zawodowego.

4.6 Istnieje również szereg czynników wykraczających poza samodzielne kompetencje partnerów społecznych, które mają wpływ na skuteczność działań na rynkach pracy w zakresie włączania do nich wszystkich osób w wieku produkcyjnym. Wspomniane czynniki, działania i zasady mogą przyczyniać się do tworzenia włączającego rynku pracy i opisane zostały w zaleceniach przedstawionych w załączniku nr 1.

## 5. Działania partnerów społecznych

Europejscy partnerzy społeczni uważają, że stworzenie włączającego rynku pracy jest warunkiem koniecznym dla osiągnięcia spójności - w tym zwalczania ubóstwa oraz dla osiągnięcia sukcesu gospodarczego.

W celu pokonania zidentyfikowanych przeszkód tworzenie włączających rynków pracy wymaga różnorodnych kroków, działań i/lub negocjacji na wszystkich poziomach, które mogą być podejmowane przez pracodawców, pracowników, ich przedstawicieli, osoby poszukujące pracy i strony trzecie. Działania te powinny promować tworzenie stanowisk pracy i zdolności do bycia zatrudnionym (employability) pracowników oraz osób poszukujących pracy celem integracji wszystkich osób na rynku pracy.

Europejscy partnerzy społeczni uznają swoją odpowiedzialność za pogłębianie refleksji i zaangażowanie się w szukanie rozwiązań i mobilizowanie organizacji członkowskich.

Celem wymiany poglądów, wspólnych opinii i rekomendacji w tym obszarze jest wzmocnienie dostępu, utrzymania i powrotu do pracy oraz rozwoju zawodowego osób w niepewnej sytuacji dotyczącej zatrudnienia.

Takie określone działania to między innymi:

1. Organizowanie, w stosownych przypadkach, kampanii uświadamiających oraz opracowywanie planów działania celem poprawienia i/lub przywrócenia dobrego wizerunku sektora lub zawodów w różnych aspektach.
2. Organizowanie, w stosownych przypadkach, kampanii uświadamiających oraz opracowywanie narzędzi służących promowaniu zróżnicowania siły roboczej.
3. Rozpowszechnianie informacji o dostępności stanowisk i programów szkoleniowych.
4. Współpraca z „trzecim sektorem” celem wspierania osób napotykających szczególne trudności związane z rynkiem pracy.

5. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi celem lepszego dopasowania potrzeb osób do oczekiwań rynku pracy - w tym radzenia sobie z problemami związanymi z podstawowymi umiejętnościami (umiejętność czytania, pisanie i liczenia), promowania edukacji zawodowej i szkoleń zawodowych oraz prowadzenia działań ułatwiających przejście pomiędzy ukończeniem edukacji a wejściem na rynek pracy.
6. Wdrażanie konkretnych i skutecznych metod rekrutacji, polityk indukcyjnych<sup>2</sup> oraz gwarantowanie odpowiednich warunków pracy celem przyjmowania, wdrażania i wspierania osób nowo zatrudnionych w przedsiębiorstwie.
7. Wprowadzanie indywidualnych planów rozwijania umiejętności (zgodnie z Ramowym planem działań na rzecz ustawicznego rozwoju kompetencji i kwalifikacji), opracowanych wspólnie przez pracodawcę i pracownika, z uwzględnieniem specyficznej sytuacji każdego pracodawcy, w szczególności MŚP, i pracownika. Plany te określają wymagane w danej sytuacji zawodowej umiejętności pracownika i, przy wspólnej odpowiedzialności w zależności od indywidualnej sytuacji, działania, których celem jest rozwijanie kompetencji pracownika.
8. Zwiększanie przejrzystości i zdolności przenoszenia, zarówno z punktu widzenia pracownika jak i przedsiębiorstwa, w celu usprawniania geograficznej i zawodowej mobilności oraz zwiększania wydajności rynków pracy:
  - poprzez promowanie rozwoju narzędzi uznawania i walidacji kompetencji,
  - poprzez zwiększenie możliwości przenoszenia kwalifikacji, aby umożliwić zmianę lub przejście do zatrudnienia.
9. Lepsze i intensywniejsze wspieranie częstszego zawierania lepszej jakości umów o odbywanie praktyk i staży.

## 6. Wdrażanie i monitorowanie

Niniejsze Porozumienie ramowe jest autonomiczną inicjatywą i wynikiem negocjacji pomiędzy europejskimi partnerami społecznymi, będących częścią ich Wspólnych planów prac w ramach dialogu społecznego na lata 2006-2008 i 2009-2010.

W kontekście artykułu 155 Traktatu niniejsze autonomiczne europejskie Porozumienie ramowe zobowiązuje członków BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (oraz członków komitetu łącznikowego EUROCADRES/CEC) do promowania i wdrażania go zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych i Państw Członkowskich Unii Europejskiej oraz krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Do wdrażania niniejszego porozumienia sygnatariusze zapraszają także swoje organizacje członkowskie z państw kandydujących.

Niniejsze porozumienie wdrożone zostanie w ciągu trzech lat od daty jego podpisania.

<sup>2</sup> polityk przygotowawczych do rynku pracy, procesów wprowadzania kogoś do nowej pracy

Organizacje członkowskie przedstawiać będą Komitetowi Dialogu Społecznego raporty z wdrażania niniejszego porozumienia w życie. W ciągu pierwszych trzech lat od daty podpisania niniejszego porozumienia Komitet Dialogu Społecznego będzie co roku przygotowywać i zatwierdzać zestawienie podsumowujące bieżący stan wdrażania porozumienia. Pełny raport dotyczący podjętych działań wdrożeniowych zostanie przygotowany przez Komitet Dialogu Społecznego i zatwierdzony przez europejskich partnerów społecznych w czwartym roku obowiązywania porozumienia.

Na wniosek jednego z sygnatariuszy strony niniejszego porozumienia zobowiązane będą do przeprowadzenia ewaluacji i przeglądu niniejszego dokumentu, w każdym momencie po upływie pięciu lat od daty jego podpisania.

W przypadku wątpliwości dotyczących treści niniejszego porozumienia, zainteresowane organizacje członkowskie będą mogły wspólnie bądź oddzielnie kierować swoje pytania do sygnatariuszy, którzy udzielą odpowiedzi, wspólnie bądź oddzielnie.

Podczas wdrażania niniejszego porozumienia organizacje członkowskie stron porozumienia unikać będą tworzenia nadmiernych obciążeń dla MŚP.

Wdrożenie niniejszego porozumienia nie stanowi podstawy do obniżania ogólnego poziomu ochrony zapewnianej pracownikom w obszarze objętym zakresem niniejszego porozumienia.

Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim szczeblu -w tym europejskim, porozumień dostosowujących i/lub uzupełniających niniejsze porozumienie, w taki sposób aby wziąć pod uwagę szczególne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.

ETUC	BUSINESSEUROPE	UEAPME	CEEP
John Monks	Philippe de Buck	Andrea Benassi	Ralf Resch
Sekretarz Generalny	Dyrektor Generalny	Sekretarz Generalny	Sekretarz Generalny

W imieniu delegacji związków zawodowych

## Załączniki

### Załącznik nr 1- Zalecenia dla władz publicznych i innych podmiotów

Europejscy partnerzy społeczni zalecają państwom członkowskim tworzenie i wdrażanie kompleksowych polityk na rzecz promowania włączających rynków pracy. Gdy tylko jest to możliwe, oraz z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych krajów, partnerzy społeczni muszą na właściwym szczeblu być włączeni do działań będących odpowiedzialnością na następujące kwestie:

#### **1 Obszar i jakość konkretnych instrumentów przejścia dla osób napotyających trudności na rynku pracy**

- Zapewnianie wsparcia i zachęt do znalezienia zatrudnienia osobom najbardziej oddalonym od rynku pracy.
- Zapewnianie wsparcia i zachęt dla pracodawców do zatrudniania osób najbardziej oddalonych od rynku pracy oraz wyposażanie partnerów społecznych w narzędzia umożliwiające likwidowanie przeszkód stojących na drodze do zatrudnienia takich osób.
- Rozwijanie lub podnoszenie umiejętności i radzenie sobie z brakiem odpowiedniego wykształcenia poprzez zapewnianie odpowiednio dobranej edukacji i szkoleń.
- Zapewnianie równego dostępu do świadczeń medycznych, edukacyjnych, mieszkaniowych i opieki społecznej, jak również do usług powszechnego dostępu, odgrywających istotną rolę w zmniejszaniu wykluczenia społecznego i radzeniu sobie z nim.
- Efektywne wykorzystanie istniejących instrumentów finansowych, w tym Europejskiego Funduszu Społecznego, celem promowania i finansowania polityk ukierunkowanych na integrację osób znajdujących się w gorszym położeniu pod względem zatrudnienia.

#### **2 Skuteczność usług z zakresu doradztwa zawodowego**

- Zwiększanie dostępności i jakości usług z zakresu doradztwa zawodowego, w celu udzielania pomocy i wsparcia osobom poszukującym pracy dla jej znalezienia oraz umożliwianie pracownikom zdobycia niezbędnych umiejętności.
- Zapewnienie środków finansowych niezbędnych do opracowywania wysokiej jakości aktywnych polityk rynku pracy, nakierowanych na jak najwcześniejszą aktywizację bezrobotnych celem doskonalenia ich umiejętności i zminimalizowania czasu pozostawania bez pracy.
- Zapewnianie dodatkowych, indywidualnie dobranych środków zapobiegania długotrwałym okresom bezrobocia lub ograniczania ich trwania.
- Podwyższanie jakości działań aktywizujących celem zmaksymalizowania ich wydajności i skuteczności.

### **3 Edukacja i szkolenia**

- Spowodowanie aby systemy szkolenia i edukacji były lepiej dostosowane do potrzeb indywidualnych osób i rynku pracy.
- Promowanie równorzędności oraz przenikania się edukacji zawodowej i szkoleń zawodowych z innymi formami edukacji, włączając szkolnictwo wyższe.
- Zwiększanie efektywności i równości systemów edukacyjnych, celem zmniejszenia liczby osób opuszczających szkołę przed jej ukończeniem.
- Umacnianie aktywnego uczestnictwa osób dorosłych w dalszej edukacji i szkoleniach, niezależnie od ich wcześniejszych osiągnięć edukacyjnych.
- Poprawa dostępności i jakości odpowiednich ofert szkoleniowych dla osób indywidualnych i pracodawców, w szczególności z uwzględnieniem potrzeb MŚP oraz osób z najniższymi kwalifikacjami.
- Poprawa przejrzystości i uznawalności edukacji i kwalifikacji szkoleniowych na poziomie UE.
- Wspieranie programów szkoleniowych, które w większym stopniu odpowiadają potrzebom miejsca pracy i pomagają uzyskać kwalifikacje oraz, jeżeli jest to możliwe, zapobiegają utracie kompetencji i/lub stanowiska pracy.

### **4 Dostateczny poziom inwestycji w rozwój terytorialny**

- Wspieranie efektywnego i pełnego wykorzystania instrumentów Wspólnoty, zarówno w celu rozwijania infrastruktur regionalnych, jak i wspierania procesów przejściowych w sektorach i na obszarach dotkniętych zmianami strukturalnymi, takich jak instrumenty zapewniane przez Europejski Fundusz Społeczny (European Social Fund - ESF), Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (European Regional Development Fund - ERDF) oraz Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji (European Globalisation Adjustment Fund EGF).

### **5 Odpowiedni poziom dostępu do transportu / opieki / mieszkań / edukacji**

- Zapewnianie dostępności, przystępnej ceny, zrównoważonego rozwoju i jakości infrastruktury społecznej i materialnej, takiej jak transport, opieka, szkoły i mieszkalnictwo.
- Wprowadzenie ram dla rozwijania stosowanych w miejscu pracy praktyk, poprawiających równowagę pomiędzy pracą a życiem osobistym, a tym samym promowanie pełnego wykorzystania potencjału produkcyjnego europejskiej siły roboczej.

### **6 Względna łatwość bądź trudność zakładania, utrzymania i rozwoju działalności gospodarczej**

- Usprawnianie zakładania i rozwijania działalności gospodarczej, dla optymalizacji możliwości tworzenia miejsc pracy w UE. Wypracowane instrumenty powinny umożliwiać przedsiębiorcom inwestowanie w zrównoważenie rozwijającą się działalność.
- Zapewnienie przejrzystości informacji i minimalizacja obciążeń administracyjnych oraz udzielanie odpowiedniego wsparcia osobom rozpoczynającym prowadzenie działalności.



## 7 Rola systemów podatkowych i systemów świadczeń

- Przeanalizowane i, jeżeli jest to konieczne, tworzenie takich warunków, aby systemy podatkowe i systemy świadczeń pomagały poszczególnym osobom w wejściu, utrzymaniu się i rozwijaniu się na rynku pracy.

## Załącznik nr 2 - Materiały źródłowe

Jak już wspomniano w punkcie 1 „Wstęp”, Europejscy partnerzy społeczni uważają, że obok niniejszego Porozumienia ramowego istnieje kilka europejskich dokumentów rangi ustawowej i innej, których wdrażanie i stosowanie ma szczególne znaczenie dla osiągnięcia celów i zasad określonych w niniejszym porozumieniu ramowym.

### Teksty europejskich partnerów społecznych

- Ramowy plan działań na rzecz ustawicznego rozwoju kompetencji i kwalifikacji (28/02/2002)
- Porozumienie ramowe w sprawie telepracy (16/07/2002)
- Porozumienie ramowe dotyczące stresu związanego z pracą (08/10/2004)
- Program ramowy dotyczący działań w zakresie równego traktowania płci (01/03/2005)
- Porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy (26/04/2007)
- Wspólna Analiza Rynków Pracy (18/10/2007)

### Decyzje / Zalecenia / Wnioski

- Wnioski Rady z 30 listopada 2009 r. „Promowanie otwartości rynków pracy – podniesienie się z kryzysu i przygotowanie się do Strategii lizbońskiej po roku 2010”
- Zalecenia Komisji z dnia 3 października 2008 r. w sprawie aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy 2008/867/WE (Dziennik Urzędowy UE L 307, 18/11/2008 P. 0011-0014).
- Decyzja Rady z dnia 12 lipca 2005 r. w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (2005/600/WE) (Dziennik Urzędowy UE L 205, 06/08/2005 P. 0021 - 0027) (w szczególności wytyczna nr 19: Zapewnianie rynków pracy sprzyjających integracji, zwiększanie atrakcyjności pracy oraz czynienie pracy opłacalną dla osób jej poszukujących, w tym osób znajdujących się w gorszym położeniu i zawodowo nieaktywnych)
- Zalecenia Rady z dnia 27 lipca 1992 r. w sprawie zbliżania celów i polityk ochrony socjalnej (92/442/EWG) (Dziennik Urzędowy UE L 245, 26/08/1992 P. 0049 - 0052)
- Zalecenia Rady z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wspólnych kryteriów dotyczących wystarczających środków i pomocy społecznej w systemach ochrony socjalnej (92/441/EWG) (Dziennik Urzędowy UE L 245, 26/08/1992 P. 0046 - 0048)

**Dyrektywy europejskie**

- Dyrektywa 2008/104/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. UE L 327, 05.12.2008, p. 9-14)
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana) (Dz.U. UE L 204, 26.07.2006, p. 23-36)
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. UE L 303, 02.12.2000, p. 16-22)
- Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U. UE L 180, 19.07.2000, p. 22-26)
- Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego ETUC, UNICE i CEEP w sprawie pracy na czas określony (Dz.U. UE L 175, 10.07.1999, p. 43-48)
- Dyrektywa rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ – Aneks: Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (Dz.U. UE L 14, 20.01.1998, p. 9-14)
- Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. UE L 183, 29.06.1989, p. 1-8)



ISBN 978-83-85610-21-2