

Z życia dialogu

konferencje
debaty
seminaria
2020-2022



dialog

CENTRUM PARTNERSTWA SPOŁECZNEGO
IM. ANDRZEJA BĄCZKOWSKIEGO

W tym numerze:

Konferencja online „Dialog społeczny i jego konteksty”	str. 2
Konferencja online „Młodzi na rynku pracy w COVID-owej rzeczywistości”	str. 6
Debata online „Seniorzy na rynku pracy w czasie pandemii COVID-19”	str. 9
Debata online „Cyfryzacja w świecie pracy”	str. 13
Konferencja „KPO – rola społeczeństwa obywatelskiego: zaangażowanie zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego w krajowe plany odbudowy i zwiększania odporności”	str. 20
Konferencja online „Bezrobocie w Polsce – sytuacja obecna i scenariusze na przyszłość”	str. 26
Debata partnerów społecznych Rady Dialogu Społecznego z dyrektorem wykonawczym Europejskiego Urzędu ds. Pracy	str. 29

Z życia dialogu – konferencje, debaty, seminaria 2020-2022

Wydaje:



Centrum Partnerstwa Społecznego
„Dialog” im. A. Bączkowskiego
Ul. Limanowskiego 23
02-943 Warszawa
Tel. 22 380 50 50
Fax 22 380 50 52

Redakcja:

Iwona Zakrzewska
Karolina Martyniuk
Agnieszka Składanowska

Zdjęcia: CPS „Dialog”

Druk: Biuro Poligrafii ZUS



Szanowni Państwo,

Mijające dwa lata naszej pracy w ramach Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, zaliczyć można do najtrudniejszych okresów działalności Centrum, a pośrednio i Rady Dialogu Społecznego, w całej historii działania tych instytucji.

Pandemia niemal zlikwidowała możliwości fizycznych kontaktów ludzi odpowiedzialnych za dialog społeczny, z szeroko pojętą grupą partnerów społecznych oraz sfer naukowych zajmujących się polityką społeczną, a szczególnie obserwacją i diagnozowaniem procesów dialogu społecznego w Polsce.

Oczywiście od razu podjęliśmy próby poradzenia sobie najpierw z pandemicznymi ograniczeniami, a od lutego 2022 roku także z tym co przyniosła wojna przy naszej granicy z Ukrainą i wiążąca się z tym wielomilionowa fala uchodźców, głównie dążących do schronienia się w Polsce. Centrum uruchomiło aparaturę a także metodologię do sprawnego i skutecznego organizowania różnych form działalności, właściwych dla naszej jednostki organizacyjnej. W ten sposób udało się zachować ciągłość realizacji zadań statutowych.

Ponadto, w ramach konferencji, debat i seminariów zrealizowaliśmy między innymi: Dialog społeczny i jego konteksty; Młodzi na rynku pracy w COVID-owej rzeczywistości; Seniorzy na rynku pracy w czasie pandemii COVID-19; Cyfryzacja w świecie pracy; KPO – rola społeczeństwa obywatelskiego: zaangażowanie zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego w krajowe plany odbudowy i zwiększania odporności; Bezrobocie w Polsce – sytuacja obecna i scenariusze na przyszłość; debata związana z wizytą w Centrum Partnerstwa Społecznego Dyrektora Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) w Warszawie.

Przedstawiamy Państwu poniżej opracowania wymienionych spotkań.

W imieniu redakcji życzę Państwu przyjemnej lektury.

Iwona Zakrzewska
Dyrektor CPS „Dialog”



„Dialog społeczny i jego konteksty”

W dniu 26 października 2020 roku w odbyła się w formie online konferencja Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego pt. „Dialog społeczny i jego konteksty”.

Spotkanie otworzyła Iwona Zakrzewska, dyrektor CPS „Dialog”. Witając przybyłych gości podziękowała wszystkim autorom za wkład w publikację CPS „Dialog” pt. „Dialog społeczny i jego konteksty”.

Jednocześnie wyraziła nadzieję, że wszyscy którzy zajrzą do tej publikacji znajdą coś dla siebie, a przede wszystkim dowiedzą się nowych, interesujących informacji nt. dialogu społecznego.

W wystąpieniu pt. „25 lat Centrum Partnerstwa Społecznego »Dialog« – historia, którą zapoczątkował Andrzej Bączkowski” dyr. Iwona Zakrzewska omówiła rozwój instytucji dialogu trójstronnego, nawiązując także do 25-lecia CPS „Dialog” i historycznych wydarzeń, których m.in. świadkiem były mury siedziby przy ul. Limanowskiego 23 w Warszawie.

– Często mówiono o tym miejscu jako o domu dialogu społecznego. (...) Mury Centrum Partnerstwa Społecznego są bowiem niemym świadkiem wydarzeń wielu tysięcy osób, negocjujących, mediujących, dyskutujących i najzwyczajniej, jak już kiedyś wspominałam – rozmawiających – mówiła dyr. I. Zakrzewska.

Przypomniała także zebranych o ludziach, bez których nie byłoby dialogu, w tym m.in. o patronie Centrum – Andrzeju Bączkowskim.

– Andrzej Bączkowski doprowadził do powstania CPS „Dialog”. W grudniu zostało wydane zarządzenie ministra w tym celu. (...) W sierpniu 1994 roku, w wywiadzie dla Rzeczypospolitej, Andrzej Bączkowski wyjaśniał: „Chcemy doprowadzić do równowagi pomiędzy prawami pracowników i pracodawców oraz ich organizacji, nie poprzez uszczuplenie praw związków zawodowych, lecz głównie poszerzając uprawnienia pracodaw-

ców oraz ich organizacji. Nie ma również mowy o tym, że będziemy próbowali coś narzucać. Zmiany uzgodnimy z naszymi partnerami społecznymi, bo to jest kodeks, na podstawie którego oni działają. Z myślą o partnerach społecznych A. Bączkowski starał się stworzyć to miejsce – mówiła dyr. Zakrzewska. – Przykro mi, że tak wspaniały człowiek nie popracował jeszcze w dialogu społecznym. Nie dożył tych czasów kiedy mamy Radę Dialogu Społecznego, kiedy miejsce, stworzone przez niego, dalej funkcjonuje i dalej jest miejscem spotkań, mediacji i negocjacji. Bardzo jesteśmy dumni, że nosimy jego imię – mówiła dyr. I. Zakrzewska.

Nawiązała do wspomnień uczestników negocjacji, z których wynika, że pozytywny wynik rozmów zawdzięczano między innymi ogromnej determinacji Andrzeja Bączkowskiego. Okazuje się także, że Andrzej Bączkowski w swoich wypowiedziach wspominał o powołaniu rzecznika dialogu społecznego, co zgłaszała NSZZ „Solidarność” w trakcie prac nad ustawą o Radzie Dialogu Społecznego w 2015 roku.



Dialog społeczny: stare problemy w nowych dekoracjach

Jako pierwszy głos zabrał prof. Kazimierz W. Frieske, Akademia Pedagogiki Specjalnej, podziękował wszystkim autorom publikacji, którzy pokazali, jaka jest dynamika dialogu społecznego, ale rozumiana w szerszym kontekście. Profesor Frieske nawiązał także, do obecnej sytuacji i wstępnego wycofania, czy też zawieszenia prac NSZZ „Solidarność” w pracach Rady Dialogu Społecznego.

W dalszej części swojego wystąpienia prof. Kazimierz Frieske zastanawiał się nad obecną rolą Rady Dialogu Społecznego i czy Rada przestaje być ważną instytucją debaty publicznej.



– Słucham dość systematycznie audycji w radio pt. „Rządy Pieniądza”. Uwierzcie mi Państwo, że ekonomiści z którymi prowadzone są rozmowy w ogóle do RDS, do jej postanowień, do toczących się w tej Radzie dyskusji, nie nawiązują. Ani razu od roku nie słyszałem, żeby RDS tam była wymieniana. Dlaczego? Czy to przestaje być ważna instytucja naszej debaty publicznej? – zastanawiał się prof. Frieske.

Jego zdaniem, Rada Dialogu Społecznego jest mało słyszalna i mało poznawalna, a młode pokolenie bardziej kojarzy Radę jako „klub starszych panów”, którzy dyskutują, a jak się nie dogadują to się wycofują. A funkcje Rady są w gruncie rzeczy legitymizacyjne, czyli takie które budzą przekonanie, że polskie społeczeństwo jest jednak społeczeństwem demokratycznym, bo jakieś instytucje demokracji – a dialog społeczny jest niewątpliwie taką instytucją – w niej działają.

W dalszej części wystąpienia prof. Frieske zastanawiał się, czy ludzie, a dokładniej pracownicy, rzeczywiście chcą tego dialogu, czy on jest dla nich ważny? Czy wiążą z nim jakieś nadzieje? I jak to właściwie jest z tym dialogiem społecznym – czy on jest zakorzeniony w życiu szarego pracownika? Czy w ogóle efekty tego dialogu są z poziomu szarego człowieka jakoś dostrzegane?

– I co z osobami samozatrudnionymi – czy w dialogu społecznym są pracownikiem czy przedsiębiorcą? To samo można powiedzieć o przedsiębiorcach czy pracodawcach. Przedsiębiorca to właściwie kto? To właściciel przedsiębiorstwa? Czy może menager? To już J. Gardawski się tym zajmował pokazując te rozmaite przemiany współczesnego kapitalizmu – pytał prof. Frieske.

Kończąc swoje wystąpienie, prof. Frieske powiedział, że jego zdaniem „coś się kończy, coś się zaczyna”. Następują zmiany w polityce, w organizacji życia zbiorowego, i w ramach tego kontekstu zmienia się, albo będzie się zmieniała także Rada Dialogu Społecznego.

Przyszłość a zarazem przeszkoda w deliberacji

Profesor Jacek Sroka, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, poruszył kwestie dotyczące języka – nie tylko języka dialogu, ale języka ogólnie w sferze publicznej. Nawiązując do wypowiedzi prof. Frieske dotyczącej „niewidoczności” Rady Dialogu Społecznego powiedział, że to jest problem trójstronności w Polsce, która funkcjonuje od bardzo dawna. Zgodził się, że obecnie coraz trudniej zdefiniować, kto i kiedy jest pracownikiem albo kto i w którym momencie jest pracodawcą. – Ta prekaryjność oczywi-



Na zdjęciu od lewej: prof. K.W. Frieske, dyr. I. Zakrzewska i M. Szymański

ście ma tutaj wpływ, ale bym tu znowu nawiązał do tych gramatyk w życiu publicznym. To są światy wyobrażone, problem polega na tym, że ten świat wyobrażony, który składa się na instytucjonalizację kulturową a za nią formalnoprawną zdaje się coraz mocniej oderwany od tych światów wyobrażonych, które ogarniają młodszy np. m.in. aspirując do rozmaitych grup odniesienia, w szeregach których mają większe lub mniejsze szanse się znaleźć – mówił prof. Sroka.

Zwrócił także uwagę na frazę, która się bardzo często pojawia – „porozmawiajmy o czymś bez emocji”. Trudno jest rozmawiać bez emocji o sprawach, które stanowią istotne problemy. Jego zdaniem, gdy ktoś mówi, że chce rozmawiać z kimś bez emocji, to prawdopodobnie oczekuje jakiś twardych dowodów i danych statystycznych. One są ważne i istotne, ale to co my próbujemy mierzyć i ważyć, co nam się zdaje niezwykle obiektywne w danym momencie naszego rozwoju społecznego i przytomności umysłu, okazuje się dla następnych pokoleń rzeczą nieprzydatną straszną lub niepokojącą. Przeciętny człowiek nie ma zielonego pojęcia w jaki sposób te dane są używane, w jaki sposób te dane są kategoryzowane.

– Siła słowa jest olbrzymia, można zdyskredytować jakieś działania albo jakieś kierunki kształcenia, że wspomnę o politologii, która swojego czasu była porównywana ze spawalnictwem i się bardzo mocno to na niej odbiło. (...) Kończąc nawiązałem do znanego cytatu z przemowy gettybsurskiej prezydenta Stanów Zjednoczonych Abrahama Lincolna, gdzie mówiąc o demokracji powiedział „(...) by the people, for the people”. „By the people” to jest wtedy, kiedy nie rozmawiamy wyłącznie bez emocji tylko wiemy, że emocje nami targają, a staramy się jednocześnie siebie nawzajem fizycznie przy tej emocjonalnej wymianie zdań nie potargać, tylko żeby z tej wymiany emocji również coś szło, a mianowicie wymienić również potoczną wiedzę, żeby dać wyraz swojemu położeniu. Nadal przywołuje się mantrę rozmawiania bez emocji i stosuje się różne gramatyki. Próbuje tak te zwrotnice naszego życia publicznego ustawić, żeby te zwrotnice wreszcie nas skierowały na tor właściwy czyli merytorycznej wymiany zdań w obrębie dyskusji, która będzie miała para-

metry zbliżone do logiki formalnej” – zakończył prof. Jacek Sroka.

Dyrektor Iwona Zakrzewska nawiązując do wystąpienia prof. Sroki, zauważyła, że jeśli chodzi o emocje to w CPS „Dialog” nigdy ich nie brakowało. – Pamiętacie Państwo nasze spotkania, one zawsze były dyktowane emocjami, ale też te emocje były oparte na merytoryce. A co do statystyk – w ostatnich kilkunastu latach, ponad 200 tysięcy osób odwiedziło Centrum na tego typu spotkaniach i rozmowach – mówiła dyr. I. Zakrzewska.

Wzmocnienie instytucji dialogu społecznego a bieżące prace nad nowelizacją ustawy o RDS i innych instytucjach dialogu społecznego

Mateusz Szymański, NSZZ „Solidarność”, zaznaczył, że o ile instytucje dialogu społecznego nie zmieniają się dynamicznie w krótkich okresach, to w przypadku dialogu trójstronnego na poziomie krajowym Rady Dialogu Społecznego okazało się, że „to był rok niesamowicie bogaty w różnego rodzaju zdarzenia”.

Nawiązując do wypowiedzi prof. Frieske, Mateusz Szymański powiedział: Dementuję. W ubiegły czwartek członkowie „Solidarności”, którzy reprezentowali ten związek w RDS, solidarnie złożyli rezygnację z uczestnictwa w pracach w Radzie. O ile w marcu był to bojkot, czyli brak uczestnictwa w posiedzeniach, tak tym razem złożyli formalną rezygnację z uczestnictwa w RDS. A dlaczego mówię, że dementuję? Dlatego, że pan prof. Frieske wspomniął o zawieszeniu prac „Solidarności”, która jako organizacja pozostaje w RDS. (...) Po prostu mamy 8 pustych miejsc w RDS, co nie oznacza, że sama „Solidarność” się zupełnie wycofała z prac RDS.

W dalszej części swojego wystąpienia Mateusz Szymański skupił się na rozdziale książki „Dialog społeczny i jego konteksty”, którego jest autorem. Praca nad książką pozwoliła mu uporządkować pewne wątki, jak i zauważyć nowe problemy. Rozpoznawalność instytucji dialogu

społecznego i jej aktorów jest bardzo słaba i ważne jest, żeby to podkreślać. Według Mateusza Szymańskiego, cały czas problemem jest także brak precyzyjnej agendy dialogu. – Mamy też problem często z łamaniem zasad konsultacji społecznych, co nie wpływa pozytywnie na dialog, na zaufanie stron. Uważam, że problemem jest także brak wystarczającej ochrony dla praw dotyczących tworzenia i zrzeszania się w związki zawodowe. Często zapominamy w takiej debacie publicznej, że jest to jedno z podstawowych praw człowieka. (...) Uważam, że jest jeszcze jeden problem, o którym warto wspomnieć, czyli różne rozumienie dialogu społecznego. Przez poszczególnych partnerów, poszczególne organizacje, różne strony, cele, które chcemy osiągnąć przez ten dialog społeczny. Brakuje nam takiego wspólnego słownika, na który wszyscy byśmy się umówili i rozumieli go tak samo – mówił M. Szymański.

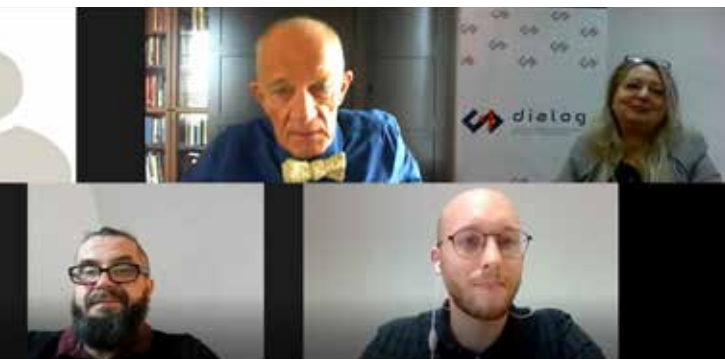
Zdaniem prelegenta należy zwiększyć świadomość dialogu społecznego i rozpoznawalność jego aktorów. Niewątpliwie to kwestia mediów, edukacji, podstaw programowych, które dzisiaj w dużej mierze są nastawione na budowanie przedsiębiorczości, ale w dosyć wąskim tego słowa rozumieniu.

Mateusz Szymański mówiąc o Radzie Dialogu Społecznego zauważył, że problemem jest m.in. brak uchwał trójstronnych, szereg niedociągnięć natury formalnej i brak zaufania partnerów społecznych. Obecnie na wszystko dodatkowo nakłada się sytuacja związana z COVID-19 – ograniczone spotkania, brak możliwości zadawania pytań na żywo.

Nawiązał ponownie do wypowiedzi prof. Frieske i wyjścia członków NSZZ „Solidarność” z Rady Dialogu Społecznego w październiku 2020 roku co było związane z powołaniem przez prezydenta Andrzeja Dudę nowych członków Rady Dialogu Społecznego, a według opinii NSZZ „Solidarność” jedna z ustaw w ramach tzw. tarcz antykryzysowych pozbawiła prezydenta praw do powoływania nowych członków RDS.

Mateusz Szymański mówiąc o pracach nad nowelizacją ustawy o RDS wspomniął o obszarach jakie się pojawią.

– Przede wszystkim jako pierwszy punkt partnerzy zwracają uwagę na konsultacje społeczne. (...) Drugim punktem jest umocnienie, urealnienie, uelastycznienie wystąpienia publicznego więc jest to instytucja, którą chcieliby wzmacniać. Mamy tutaj także uszczegółowienie tego o czym wspominałem, te kwestie formalne pewne niedociągnięcia, przepisy dotyczące wyboru przewodniczącego RDS oraz zasad rotacyjności. Bo jak wiemy w Radzie co roku zmienia się osoba przewodniczącego i to też w pewnym momencie wzbudziło kontrowersje, trudności jak należy uzgodnić to właśnie przewodniczenie. Przedmiotem tej dyskusji w gronie ekspertów jest kwestia lustracji członków RDS. Mamy tutaj także postulat wycofania przepisów ingerujących w autonomię partnerów społecznych. (...) Mówimy także o wzmocnieniu WRDS, pojawia się taki postulat, aby WRDS-y opiniowały akty prawa miejscowego. (...) Po-



Na zdjęciu od lewej: prof. K.W. Frieske, dyr. I. Zakrzewska, prof. J. Sroka i M. Szymański

jawia się także bardzo interesujący wątek, chociaż my tego ustawą o RDS nie załatwimy, to znaczy wzmocnienie polityki układowej w ramach RDS, czyli wzmocnienie systemu rokowań zbiorowych. (...) I mamy tu jeden z ważniejszych wątków, czyli realne wzmocnienie Rady jako organu – mówił Mateusz Szymański.

Prelegent dodał, że według wielu ekspertów i wielu fachowych opinii dialog powinien być głównym instrumentarium w dobie kryzysu, w dobie dostosowań przemian, które faktycznie obserwujemy, czy to związanych z transformacją energetyki czy cyfrową, a także problemami demograficznymi.

– Dialog społeczny powinien być tym instrumentem, który faktycznie jest wykorzystywany do tego by odpowiadać na wyzwania, które przed nami stoją – zakończył wystąpienie Mateusz Szymański.

Dziękując prelegentom za wystąpienia dyr. Iwona Zakrzewska zaprosiła uczestników konferencji do dyskusji.

Rafał Górski z Instytutu Spraw Obywatelskich, zauważył, że w wypowiedziach zabrakło instytucji, która w Polsce nazywa się radą pracowników, która też uczestniczy w dialogu społecznym. Zadał pytanie prelegentom: jak postrzegają tę instytucję i potrzebę jej wzmacniania?

Zdaniem prof. Kazimierza W. Frieske, RDS jest bardzo związana z taką oryginalną wyjściową koncepcją dialogu społecznego. – To jest dialog w granicach stosunku pracy natomiast nie ulega żadnej wątpliwości, że dobrze było by prowadzić taki dialog obywatelski. Tylko z tym się wiąże rozmaite kłopoty. Dialog jest bardzo pożyteczną rzeczą, tak już moim zdaniem. (...) Kłopot jest tylko ten z tym governance i o tym też mówił prof. Sroka, że w pewnym momencie to dialogowanie, ta deliberacja musi się skończyć. W pewnym momencie trzeba podejmować decyzje. No i to jest kłopot, bo te decyzje zawsze jednak obsługują czyjś punkt widzenia i są uzasadniane, jak mówił prof. Jacek Sroka, w ramach jakiegoś języka i po za tym językiem stają się właściwie niezrozumiałe – mówił prof. Frieske.

Mateusz Szymański odpowiadając Robertowi Górskiemu, w kwestii dotyczących rad pracowników, powiedział, że ciała przedstawicielskie pracowników są generalnie słabe i mało liczne. Związki zawodowe obejmują tylko ok. 12–15 proc. osób zatrudnionych. Przywołał dyskusję, która miała miejsce w CPS „Dialog” w czerwcu 2018 r. i dotyczyła raportu Eurofund i mierzenia stosunków przemysłowych w Europie. – Wyszło nam, przy określeniu gdzie my jesteśmy w stosunku do innych krajów Europy, że Polska jest na ostatnim lub przedostatnim miejscu, jeśli chodzi w ogóle o partycypację pracowników, budowanie takich partnerskich stosunków w miejscu pracy i w zarządzaniu ekonomicznym. Jak widać problem jest powszechny i nie dotyczy tylko rad pracowników. I o tym w publikacji CPS „Dialog” pt. „Dialog społeczny i jego konteksty”, w tym rozdziale, który miałem okazję pisać, wspominam – mówił Mateusz Szymański.

Anna Ciepiałak z Akademii Pedagogiki Specjalnej, podziękowała prof. K. Frieske za pytanie skierowane do niej dotyczące tego, jak studenci postrzegają RDS. Według jej opinii, „jest świadomość tej organizacji, natomiast nie jest to w pełni wykorzystywane”.

Profesor Jacek Sroka odniósł się do kwestii dialogu obywatelskiego. – Można by próbować instytucjonalizować dialog obywatelski, ale on tak mocno jak społeczny, nie bywa zwykle zinstytucjonalizowany. Poza tym jest problem reprezentatywności. Jakieś 10 lat temu namówiono mnie do tego, chociaż byłem pełen rezerwy, bo przeczuwałem, że tak się to skończy, żeby pomóc organizacjom obywatelskim we Wrocławiu i okolicach, wyłonić jakąś reprezentację, która będzie podobna do tego, co część zaangażowanych robiło w obrębie ówczesnego WKDS dolnośląskiego. Spodobało im się i wyobrażali sobie, że jakieś drugie skrzydło z tego wytworzą. Kompletnie się nie dogadali, zupełnie się to rozlało, że tak powiem, w szwach. Te organizacje po pierwsze są różnorodne, po drugie zajmują się bardzo różnymi sprawami, po trzecie mówią kompletnie innym językiem, a po czwarte wcale nie są lepsze od reszty podmiotów – mówił prof. J. Sroka. – Może ewentualnie zastanawiać się, czy na poziomie np. regionów reprezentanci dialogu obywatelskiego jakoś się kontaktują z WRDS? – mówił zastanawiając się, jak wyłaniać reprezentatywność. Zwrócił także uwagę, że powszechnie myli się dialog obywatelski z dialogiem społecznym. – Dialog społeczny, to jest coś nośnego, jak się powie, że to nie jest to, no to się czują tym dotknięci. (...) Tu problem polega na tym, że ta wiedza się w różnych kierunkach rozprzestrzenia i trudno tutaj mówić o tym, że nagle zdarza się jakiś cud, kiedy my połączymy dialog obywatelski z dialogiem społecznym albo dialog społeczny wyniesiemy na jakiś piedestał funkcjonalny. Nie sądzę, żeby to się udało, chociaż pewnie takie pomysły będą się pojawiać. No bo to jest bardzo dobra trampolina instytucjonalna dla wielu młodych ludzi, którzy wyobrażają sobie rozmaite ścieżki kariery – zakończył swoją wypowiedź prof. Sroka.

Dyrektor Iwona Zakrzewska, dziękując uczestnikom spotkania przypomniała, że Rada Dialogu Społecznego pomimo wielkiej spuścizny jaką przejęła po Trójstronnej Komisji, wzięła na siebie również odpowiedzialność za kulturę dialogu, za budowanie społecznego porozumienia, a przede wszystkim została wyposażona w takie kompetencje jakich nie miała Trójstronna Komisja, np. prawo do bezpośredniej inicjatywy ustawodawczej czy własny budżet. Również miało pomóc jej w działaniu rotacyjne przewodnictwo. – Miejmy nadzieje, że kolejne lata udowodnią, że w dalszym ciągu posiedzenia Rady Dialogu Społecznego i wszystkich, którzy zajmują się dialogiem społecznym, będą opierane właśnie o te wszystkie przesłanki, jakie zaczynały być pomocne w pracy pierwszych Komisji Trójstronnych – zakończyła dyr. Iwona Zakrzewska.



„Młodzi na rynku pracy w COVID-owej rzeczywistości”

W dniu 7 grudnia 2020 roku odbyła się konferencja online zorganizowana przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, pt. „Młodzi na rynku pracy w COVID-owej rzeczywistości”.

Uczestników konferencji przywitała Iwona Zakrzewska, dyrektor CPS „Dialog”, która na wstępie podkreśliła, że najbardziej narażeni na ryzyko uraty pracy są młodzi pracownicy na umowach terminowych. Według badań Eurostatu i Głównego Urzędu Statystycznego, na tle krajów Unii Europejskiej największy spadek zatrudnienia wystąpił w Estonii, Hiszpanii, Bułgarii, Portugalii, Irlandii i Austrii. Najniższy spadek stopy zatrudnienia odnotowały Niemcy i Malta. Dyrektorka Zakrzewska zadała także pytanie, czy młodzi ludzie niekształcący, niepracujący, nieszkolący się, to wynik tego, że jest pandemia? Czy zaskoczyła nas związająca się w tym czasie gospodarka?

– W Polsce, w drugim kwartale 2020 roku ilość bezrobotnych w wieku do 30 lat powiększyła się o 40 tysięcy osób. (...) Dlaczego tak jest? O wyjaśnienia poprosimy dziś grono naszych wspianiałych prelegentów – mówiła dyr. I. Zakrzewska.

Pandemia szansą dla młodych na rynku pracy?

Doktor Izabela Florczak z Uniwersytetu Łódzkiego, podkreśliła, że formułując tytuł wystąpienia postawiła sobie za cel znalezienie pozytywnych stron skutków pandemii, jakie wywiera ona na rynek pracy młodych. Obawiając się jednak, że zadanie to może być nierealne, na końcu zdania postawiła znak zapytania. Obawa okazała się słuszna. Jej zdaniem, w Polsce spowolnienie w gospodarce nastąpi tak czy inaczej i dotknie osoby młode.

– Ofiarami zdrowotnymi COVID-19 są głównie osoby starsze, a ofiarami ekonomicznymi są i będą osoby młode. Związane jest to ze skutkami krótkoterminowymi, czyli utratą lub ograniczeniem możliwości zarobkowania oraz skutkami długoterminowymi, czyli koniecznością spłacania zadłużenia, które teraz powstaje w związku z różnymi mechanizmami pomocowymi – mówiła dr I. Florczak.

Najbardziej dotknięty sektor podczas pandemii, czyli HoReCa, zatrudnia głównie ludzi młodych i kobiety. I to te dwie grupy najbardziej ucierpiały podczas pandemii. Bezrobocie młodzieży powoduje długotrwałe szkody, gdyż ci pracownicy, którzy są bezrobotni w młodym wieku z reguły zarabiają znacznie mniej przez całe dorosłe życie oraz mają tendencję do późniejszego opuszczania domu rodzinnego i późniejszego zakładania rodziny.

Pandemia sprawia, że będziemy mieć całe „Pokolenie Lockdown”. Koronawirus wpłynął na edukację – część młodych osób większość swojego kształcenia odbędzie zdalnie, np. studia licencjackie. Spotęgował on także wszelkiego rodzaju problemy psychiczne wśród młodych osób i utrudnił dostęp do tzw. systemu wsparcia rówieśniczego, który jest jednym z najważniejszych w młodym wieku.

Zdaniem dr Florczak, należy edukować młodych ludzi w zakresie ich praw na rynku pracy – czego powinni oczekiwać – oraz jakie konsekwencje może rodzic dla nich zawarcie określonej umowy – umowy cywilnoprawnej lub umowy o pracę.



Na zdjęciu dr Izabela Florczak

COVID-19 a prekaryzacja pracy młodych

Doktor Jan Czarzasty ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, w swoim wystąpieniu skupił się na koncepcjach teoretycznych oraz polskim kontekście. Istnieje tendencja do „normalizacji prekaryzacji”, w efekcie której



Na zdjęciu dr Jan Czarzasty

niestabilne warunki pracy i życia redefiniowane są jako uniwersalne, przejściowe, a czasem nawet preferowane ramy wchodzenia na rynek pracy.

Czy jednak pandemia COVID-19 nie odwróci tej tendencji? Jeśli przyjąć hipotezę, że rozwijający się kryzys postpandemiczny przyspiesza technologicznie napędzane zmiany społeczne, to obiektywne warunki zewnętrzne rynku pracy mogą stać się impulsem do przewartościowania i wzrostu oczekiwań, co do opiekuńczej roli państwa. Tym bardziej, że świadomość ekonomiczna młodych Polaków jest pęknięta i nacechowana sprzecznościami.

– Cały postpandemiczny kryzys, i to co się dzieje w sferze kulturowej, ekonomicznej i społecznej nie jest przyczyną zmiany społecznej samej w sobie, tylko katalizatorem zmian, które się już wcześniej działy – mówił dr J. Czarzasty.

Zmiany techniczne wpływające na rynek pracy jeszcze nie dały o sobie znać, czego dowodem są statystyki dotyczące bezrobocia, według których sytuacja nie pogorszyła się drastycznie.

Na zakończenie dr Czarzasty wymienił potencjalne czynniki mogące nasilać prekaryzację pracy ludzi młodych. Należą do nich m.in. skrócenie horyzontu planowania przez przedsiębiorstwa, co doprowadzi do większej skłonności do sięgania po elastyczne formy zatrudnienia, a także radykalne zmiany technologiczne (robotyzacja, cyfryzacja), które wpłyną na zmiany struktury popytu na pracę. Bardzo realnie zagraża nam redukcja zabezpieczeń socjalnych powiązana z regresem usług publicznych, co doprowadzi do pogarszania się jakości ochrony zdrowia i edukacji oraz rozrostu szarej strefy.

– Nasilanie się konkurencji po stronie podażowej rynku pracy, czyli niepokojące zjawisko takiego wyścigu i braku poczucia solidarności. Uderzyło mnie to w wystąpieniu dr Florczak i przykładu dotyczącego rozmów z jej studentami, którzy cieszą się, że ich kolega czy koleżanka trafi na kwarantannę, bo mają więcej pracy i mogą więcej zarobić. (...) To może mieć również inne konsekwencje w postaci większej skłonności pracodawców do zatrudniania pracowników migracyjnych, co może przerodzić się w napięcia narodowościowo-etniczne – zakończył dr J. Czarzasty.

Komentując wystąpienie dr Czarzastego, dyr. Zakrzewska powiedziała, że wielu młodych ludzi uważa, że czas pandemii dał im dużo czasu do przemyśleń i myślenia o sobie samym w kontekście wyboru ścieżki kariery zawodowej – zawodu, który pozwoli im się utrzymać w przypadku sytuacji niespotykanych i tragicznych. Przypomniała, że CPS „Dialog” przygotowywało wiele konferencji dotyczących młodych ludzi na rynku pracy, a dzisiaj mówimy o tym jak młodzi mają się utrzymać na tym rynku.

Stracone pokolenie?

Barbara Surdykowska, NSZZ „Solidarność” rozpoczęła swoje wystąpienie od zgodzenia się z przedmówcami, że kryzys związany z COVID-19 w większym stopniu dotknął kobiety i osoby o niższych kwalifikacjach. Badania Międzynarodowej Organizacji Pracy z czerwca 2020 roku pokazują, że 17 proc. osób w wieku 18–29 lat, które wcześniej pracowało, przestało pracować, a 42 proc. wskazuje na spadek dochodu.

– Te osoby, które wchodzą na rynek pracy w okresie spowolnienia, w okresie kryzysu, mają niższe wynagrodzenie pierwotne i później nie rośnie ono tak szybko, jak ma to miejsce w odniesieniu do tych grup, które wchodzą na rynek pracy w czasie wzrostu. I także są ograniczone ich możliwości awansu, szkoleń zawodowych. (...) Dla przykładu, szacuje się, że osoby które w 2020 roku weszły na amerykański rynek pracy „stracą” 400 miliardów dolarów potencjalnych dochodów w ciągu najbliższych 10 lat – mówiła B. Surdykowska.

Zdaniem prelegentki problem, z jakim będzie się borykał świat, to kwestia możliwości wykreowania godnych miejsc pracy. Niezależnie od COVID-19 jesteśmy w sytuacji, w której nigdy wcześniej nie byliśmy, ani nigdy później nie będziemy, a dotyczącej takiej ilości młodych wchodzących na rynek pracy. COVID-19 przyspieszył i wymusił pewne zmiany, w tym procesy technologiczne np. zdalne nauczanie.

Barbara Surdykowska zwróciła także uwagę na potencjalnie potrzebne polityki. Najważniejszym zadaniem, mającym wymiar społeczny, jest europejska płaca minimalna i kwestia, która teraz mocno łączy się z COVID-19. Z perspektywy unijnej, drugą istotną kwestią jest to, że Komisja do końca 2021 roku przedstawi propozycje ram prawnych jeśli chodzi o zatrudnienie poprzez platformy.

– Zerwanie z polityką, że jakkolwiek praca jest lepsza od jej braku oraz olbrzymie inwestycje w infrastrukturę, to jest właśnie ta praca zdalna – jeżeli nie mamy dostępu do internetu szerokopasmowego, to nasza możliwość udziału w rynku globalnym wyraźnie się ogranicza. W mojej ocenie, to nie COVID-19 będzie tym elementem, który będzie kształtował najbliższą dekadę jeżeli chodzi o pewne zmiany na rynku pracy. (...) W moim odczuciu takim elementem może być zmiana klimatyczna lub nieprzewidywalny czynnik – mówiła B. Surdykowska.



Na zdjęciu Iwona Zakrzewska

Podkreśliła, że COVID-19 pokazał wszystkie patologie polskiego rynku pracy – patologie fałszywego samozatrudnienia, fałszywych umów cywilno-prawnych, czy też kwestie dysfunkcji dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Na zakończenie wyraziła opinię, że najtrudniejsza sytuacja dotyczy pracowników starszych – w wieku przedemerytalnym – którzy utracą pracę i będą mieli bardzo poważny problem ze znalezieniem kolejnego zatrudnienia. W perspektywie 2–3 lat to w tej sferze mogą pojawić się pewne napięcia i pewne problemy.

Dyskusja

Anna Zajda-Czapińska, Instytut Spraw Obywatelskich, zadała pytanie, jak młodzi będą funkcjonować w nowym roku? Czy będą zmuszani do samozatrudnienia jeżeli chodzi o rynek pracy?

Odpowiadając na pytanie, dr Jan Czarzasty powiedział, że „ta skłonność po stronie pracodawców wzrośnie”, ze względu na krótkotrwałą racjonalność. Firmy nie będą wiedziały na czym stoją i łatwiej będzie podziękować pracownikowi z dnia na dzień.

Z kolei Barbara Surdykowska zwróciła uwagę na dwa procesy zwiększenia liczby samozatrudnienia – fałszywego samozatrudnienia i występującego przy tym zjawiska samozatrudnienia i pracy dla kilku podmiotów, wykonujących działania, które do tej pory były wykonywane wewnątrz danej organizacji.



Na zdjęciu Barbara Surdykowska

Monika Sobiech, Krajowa Sekcja NSZZ „Solidarność”, zadała pytanie dotyczące pracy zdalnej – czy w ramach prac Rady Dialogu Społecznego prowadzone są rozmowy dotyczące m.in. uregulowania tej formy pracy i np. zwrotu kosztów ponoszonych przez pracownika podczas pracy zdalnej?

Barbara Surdykowska odpowiedziała, że strona rządowa przedstawiła projekt ekspercki. Odbłyły się w związku z nim cztery spotkania organizacji pracodawców i związków zawodowych – obie strony przedstawiły swoje oczekiwania, które bardzo się różnią. Nieporozumienie stron dotyczyło m.in. bhp, sytuacji odmowy wykonania pracy zdalnej przez pracownika oraz komunikacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Nawiązując do pytania Moniki Sobiech dotyczącego zwrotu kosztów odpowiedziała, że nie ma tej kwestii. Według B. Surdykowskiej, najprawdopodobniej będzie to rozwiązanie na zasadzie ryczałtu.

Doktor Izabela Florczak, nawiązując do osób młodych powiedziała, że mamy w Polsce dwa rodzaje pracodawców: nieświadomych i świadomych. Nieświadomy będzie się cieszył, że pracownik pracuje zdalnie, a on nie ponosi kosztów energii i nie musi kupować kawy, itd. Świadomy pracodawca zauważy, że nowy pracownik nie będzie miał szansy by „wejść” w zespół i nie zbuduje wspólnoty pracy. Pokolenie ludzi zdalnych – będzie uczyć się zdalnie, pracować zdalnie, a co będzie w sytuacji, kiedy będą musieli z kimś porozmawiać bezpośrednio?

Dyrektor Iwona Zakrzewska zapytała o to, jak długo będą wchodziły młode osoby ponownie na rynek w czasie pocovidowej rzeczywistości?

Odpowiadając dr Izabela Florczak zauważyła, że wiele różnych czynników będzie na to wpływało, m.in. cechy charakterologiczne, rodzaj pracy, a także zespół, w którym pracuje dana osoba.

Zdaniem Jana Czarzastego nie będzie pełnego powrotu do rzeczywistości przedcovidowej, ale kiedy skończy się lockdown. Problem na pewno będzie socjalizacyjny.

Z kolei Barbara Surdykowska zauważyła, że COVID-19 nie skończy się z dnia na dzień i przez jakiś czas będą obojętnymi nas obostrzenia.

Profesor Jacek Sroka zadał pytanie dotyczące kwestii reprezentacji interesów. Jak ona będzie wyglądać w przyszłości?

Udzielając odpowiedzi Barbara Surdykowska powiedziała, że coraz trudniej będzie robić coś wspólnie. Formy interakcji online nie są w stanie zastąpić reakcji bezpośredniej. I w dłuższej perspektywie czasowej, będzie trudne do wyobrażenia, jak pewne interakcje społeczne utrzymać patrząc „na główki na ZOOM-ie”.

Doktor Izabela Florczak dodała, że pewnego rodzaju więzi da się utrzymać online, ale nie da się ich rozwijać, a tym bardziej stworzyć od zera.

Dyrektor Iwona Zakrzewska dziękując prelegentom i uczestnikom spotkania powiedziała, że warto będzie kontynuować ten temat i zaprosić do dyskusji młodych oraz pracodawców.

„Seniorzy na rynku pracy w czasie pandemii COVID-19”

W dniu 15 grudnia 2020 roku odbyła się debata online Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, pt. „Seniorzy na rynku pracy w czasie pandemii COVID-19”.

Uczestników spotkania przywitała Iwona Zakrzewska, dyrektor CPS „Dialog”, która podkreśliła, że temat ten może cieszyć się mniejszym zainteresowaniem ponieważ podejście do pracujących emerytów w sytuacji, kiedy jest dość trudny rynek pracy, jest dość różne. Kryzys wywołany pandemią dotknął wiele osób aktywnych zawodowo. Według szacunków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej do końca roku stopa bezrobocia może wzrosnąć o 1 punkt procentowy. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w drugim kwartale bieżącego roku było ponad 16 mln osób aktywnych zawodowo, z czego 8,3 proc. stanowiły osoby w wieku emerytalnym. Było to więcej o 0,3 proc. niż w analogicznym czasie w 2019 roku. Oznacza to, że 1,3 mln osób w wieku emerytalnym jest aktywnych zawodowo.

Seniorzy na rynku pracy w czasie pandemii COVID-19

Profesor Stanisława Golinowska, Uniwersytet Jagielloński, w swojej prezentacji przypomniała, że dłuższe przeciętne trwanie życia stanowi uniwersalną tendencję krajów dobrobytu, mimo pewnego zatrzymania postępu w ciągu ostatnich lat. Starzenie się jest procesem biologiczno-społecznym, o niejednorodnym początku oraz zróżnicowanych etapach. Starość może mieć przebieg pozytywny, można starzeć się w zdrowiu. Utrzymanie aktywności fizycznej i umysłowej jest warunkiem starzenia się w zdrowiu. Aktywność edukacyjna i dalsza praca stanowią najsilniejszy czynnik sprzyjający aktywności osób starszych. Należy też pamiętać, że osoby starsze to nie jest jedna grupa. Na rynku pracy funkcjonują pracownicy starsi, czyli osoby w wieku 55+; emeryci, czyli pracownicy w wieku 65+ oraz są osoby w wieku 85+, które coraz częściej wymagają opieki. Każda z tych grup ma inne potrzeby i wymaga innego rodzaju wsparcia. Profesor S. Golinowska zadała pytanie: Co sprzyja/nie sprzyja aktyw-

ności osób starszych na rynku pracy? Jej zdaniem istnieje popyt na pracę osób w starszym wieku, nie tylko dlatego, że podaż osób młodszych jest za niska, ale także dlatego, że cechy starszych pracowników są atrakcyjne – kwalifikacje, doświadczenie i stabilne zachowania. Podaż starszych osób zdolnych do zatrudnienia bywa ograniczona niedostatecznym dopasowaniem warunków i stosunków pracy do potrzeb zdrowotnych starszych pracowników. Odpowiednie przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób starszych (wiek przejścia na emeryturę) i godzenia pracy ze świadczeniami społecznymi nie motywują do dalszej pracy.

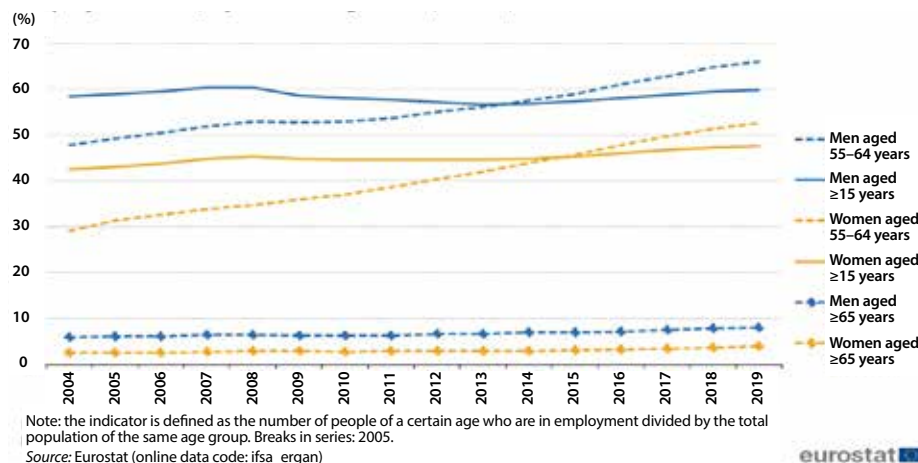
Profesor S. Golinowska przytoczyła kilka najbardziej istotnych międzynarodowych badań, według których np. spośród wszystkich aktywności osób starszych kontynuacja pracy zarobkowej zajmuje drugie miejsce, po aktywności fizycznej. Tendencja pracujących osób starszych jest rosnąca od początku tego wieku, ale osoby starsze pracują w niepełnym wymiarze godzin, a 60 proc. w tej grupie stanowią kobiety. Pracujące osoby starsze (65–74 l.) są zadowolone z pracy (90 proc.) bardziej niż młodsze, nieco bardziej mężczyźni niż kobiety, 1/3 pracujących osób starszych kontynuuje pracę nie z powodów ekonomicznych. Najwyższy udział pracujących w wieku 65+ ma wyższe wykształcenie. Prawie 70 proc. osób 65+ nie kontynuuje pracy ponieważ przechodzi na emeryturę zgodnie z uprawnieniami.

W związku z pandemią COVID-19 obserwujemy na rynku pracy ogólny spadek zatrudnienia i wzrost bezrobocia, a także interwencje państwa na podtrzymanie popytu i wsparcie pracowników. Rośnie zjawisko pracy zdalnej, ale nastąpił masowy spadek ofert pracy oraz spadek zatrudnienia kobiet. Pojawiło się zjawisko szarej strefy i wzrasta zatrudnienie prekaryjne. W różnych krajach widzimy, że pracownicy na linii frontu w walce z pandemią są ze zróżnicowaną ochroną zdrowotną (testy, wspierająca organizacja pracy i warunków jej wykonywania).

W związku z pandemią COVID-19 w wielu krajach pojawiły się narzędzia wsparcia, do których należą m.in. wsparcie finansowe dla firm, wsparcie dochodowe dla tracących pracę, wsparcie dochodowe osób w kwarantannie, pomoc



Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia według płci i wieku, EU-27, w latach 2004-2019



Źródło: prof. Stanisława Golinowska [w] Seniorzy na rynku pracy w czasie pandemii Covid-19

w sytuacji nieoczekiwanych potrzeb opiekuńczych, sposoby podtrzymywania zatrudnienia, ograniczanie ryzyka zakażeń pracowników narażonych na kontakty w pracy, rozszerzenie zasiłków chorobowych, pomoc zaopatrzeniowa „zamkniętych” w domu, zmiany przepisów dotyczących zwalniania.

– Chciałabym podkreślić, że w Polsce osoby starsze najczęściej pracują w zawodach obecnie najbardziej narażonych na zakażenie, są to zawody medyczne, zawody nauczycielskie i zawody opiekuńcze. Sytuacja w Polsce dotycząca pracujących lekarzy w wieku 55+ jest sytuacją dramatyczną. Generalnie mamy dramatyczną sytuację jeśli chodzi o podaż pracy w sektorze ochrony zdrowia – mówiła prof. S. Golinowska.

Podsumowując swoje wystąpienie prelegentka podkreśliła, że przy niskiej stopie zatrudnienia osób starszych, kryzys zdrowotny pogłębi niską aktywność seniorów i pogorszy ich zdrowie. Potrzebny jest program wychodzenia seniorów z domu: do aktywności fizycznej, do pracy, do aktywności edukacyjnej, do działalności społecznej. Z ogólnospołecznego i dalekosiężnego punktu widzenia byłby to program zasadniczy, wymagający politycznego uznania, społecznego zrozumienia, odpowiednich zasobów i narzędzi regulacyjnych oraz instytucji.

Ograniczanie wpływu pandemii COVID-19 na osoby starsze w rekomendacjach Organizacji Narodów Zjednoczonych i Międzynarodowej Organizacji Pracy

Jako kolejny głos zabrał dr Andrzej Klimczuk, Szkoła Główna Handlowa, w swoim wystąpieniu mówił o propozycjach Światowej Organizacji Pracy i Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczących podejścia do osób starszych w warunkach pandemii.

– ONZ opublikowała w maju dokument dotyczący szeroko rozumianych osób starszych, gdzie wskazano na cztery główne ryzyka związane z COVID-19: grupa 50+ jest szczególnie narażona na infekcje i śmiertelność jest wyższa; wrażliwość i zaniedbanie, czyli starsi będą ignorowani; status tych osób może się pogorszyć i mogą się znaleźć w sytuacji ubóstwa; wskazano też zdrowie psychiczne i fakt nieotraktowania osób starszych, pracowników jako partnerów. (...) Wszystkie rekomendacje w tym raporcie sprowadzają

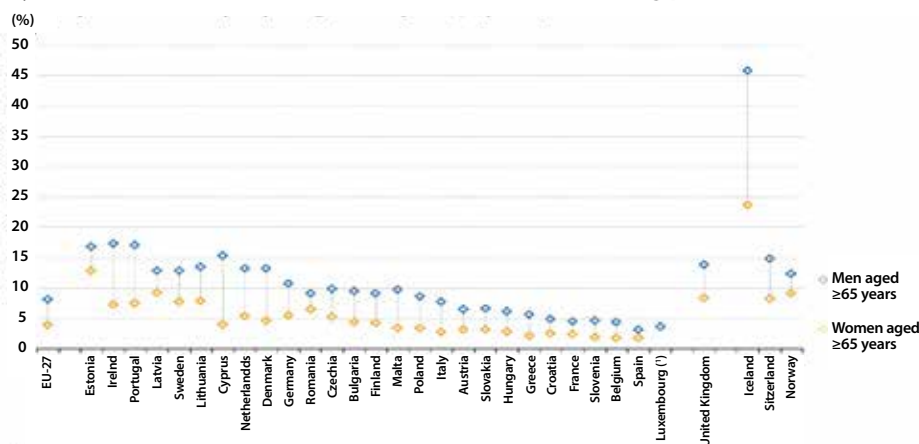
się do tego, by państwa członkowskie starały się ograniczać wszelkie formy dyskryminacji – mówił dr A. Klimczuk.

Dystansowanie społeczne, które jest w rzeczywistości dystansowaniem fizycznym, powoduje lęk przed osobami starszymi w pracy i nawet po pandemii ten stan może pozostać. W dniu 14 grudnia 2020 roku Zgromadzenie Ogólne ONZ proklamowało Dekadę Zdrowego Starzenia 2021–2030 (Decade of Healthy Ageing).

– W przesłankach tego dokumentu strategicznego zapisało dwie rzeczy. (...) Starsze osoby w słabym zdrowiu pracują mniej, zarabiają mniej i odchodzą na emeryturę wcześniej. Starsze kobiety pracujące są szczególnie podatne na nieproporcjonalny wpływ automatyzacji pracy, zmiany technologiczne i wprowadzanie rozwiązań związanych ze sztuczną inteligencją. Starsze kobiety pracujące będą także narażone na nieodpłatną pracę w wszelkiej opiece – nad wnukami, nad osobami starszymi. Starsze pracownice są także narażone na praktyki dyskryminacyjne o podłożu kulturowym. W celach Dekady podkreślono dwa, które są związane z rynkiem pracy osób starszych: promocja równości szans i promowanie wszystkich możliwych ułatwień usług publicznych dla osób starszych, w tym także usług rynku pracy, usług finansowych i usług zdrowotnych w celu ograniczenia bezrobocia osób starszych. Traktuje się, że osoby starsze będą nie tylko użytkownikami tych usług, ale także ich świadczeniodawcami. (...) Promowane instrumenty nie są niczym nowym, są to elementy, które powtarzają się w różnych programach i strategiach od 30 lat. Jeden z instrumentów jest szeroko nazwany jako zmiana tego jak ludzie myślą, czują i zachowują się wobec wieku i osób starszych. (...) Drugi instrument to zapewnienie przez społeczności wykorzystania umiejętności i zdolności osób starszych – w odniesieniu do rynku pracy określono to jako promocja zróżnicowania wiekowego na rynku pracy. Nie stosuje się zwrotu, który przyjął się w Polsce po publikacji Eurofundu – age



Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 65 lat według płci w roku 2019



Note: the figure is ranked on the employment rate for the population (both sexes) aged 15–64 years. The indicator is defined as the number of men/women aged ≥65 years who are in employment divided by the total number of men/women of the same age group.

(*) Women aged ≥75 years: not available.

Source: Eurostat (online data code: ifsa_ergan)

eurostat

Źródło: prof. Stanisława Golinowska [w] Seniorzy na rynku pracy w czasie pandemii Covid-19

management, czyli zarządzanie wiekiem. Chodzi bardziej o zróżnicowanie na rynku pracy szeroko rozumiane – mówił prelegent.

W dalszej części wystąpienia dr A. Klimczuk wymienił cztery filary opublikowanego w maju modelu Światowej Organizacji Pracy: szeroko rozumiane stymulowanie rozwoju gospodarczego i zatrudnienia, wsparcie przedsiębiorstw, ochrona pracowników i ich miejsc pracy, dialog społeczny.

Działania OPZZ na rzecz seniorów w dobie pandemii

Katarzyna Duda, ekspert Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, w swoim wystąpieniu skupiła się na przybliżeniu informacji dotyczącej starszych osób, pracowników i ich problemów jakie docierały do OPZZ. Pandemia zmieniła podejście rządu i pracodawców do kwestii pracujących emerytów. W ocenie OPZZ wskazywanie pracujących emerytów jako grupy, którą można w pierwszej kolejności usunąć z rynku pracy jest karygodne.

– Z danych Krajowego Rejestru Długów wynika, że całkowite zadłużenie emerytów wynosi 6 mld zł, a 5 lat temu wynosiło 3 mld zł. Różni eksperci prognozują, że pandemia może pogłębić wzrost zadłużenia tej grupy między innymi dlatego, że starsze pokolenie będzie wspierać finansowo dzieci, wnuki i ze względu na bardziej ustabilizowaną sytuację finansową będzie miało lepszy dostęp do kredytów lub pożyczek. (...) Nie możemy się zgodzić z tym, że ta grupa mniej dotkliwie odczuje ewentualne pożegnanie się z miejscem pracy – mówiła K. Duda.

Prelegentka wspomniała, że OPZZ zwróciło się we wrześniu 2020 r. z wnioskiem do Ministerstwa Rodzi-

ny, Pracy i Polityki Społecznej o wprowadzenie przepisów, które zagwarantują ochronę przed zajęciem komorniczemu części sumy stanowiącej wynagrodzenie z tytułu umowy cywilnoprawnej w przypadku, gdy dłużnik ma drugie źródło dochodu w postaci emerytury. Według opinii OPZZ, wprowadzenie takich przepisów dawałoby ochronę zadłużonym emerytom i zwiększyłoby zainteresowanie rejestrowaną aktywnością zawodową.

Według prelegentki, spojrzenie na grupę starszych osób sprzed pandemii było lepsze niż to w czasie pandemii – wcześniej zachęcano do aktywności zawodowej starsze

osoby, a w czasie pandemii starsi pracownicy znaleźli się w grupie, która jako pierwsza może utracić zatrudnienie.

Dyrektor Iwona Zakrzewska, zapraszając do dyskusji uczestników spotkania podkreśliła, że w tym roku ogromny i bezpośredni wpływ na rynek pracy miała pandemia. Dotyczy to zarówno ludzi będących w wieku emerytalnym, jak i młodych.

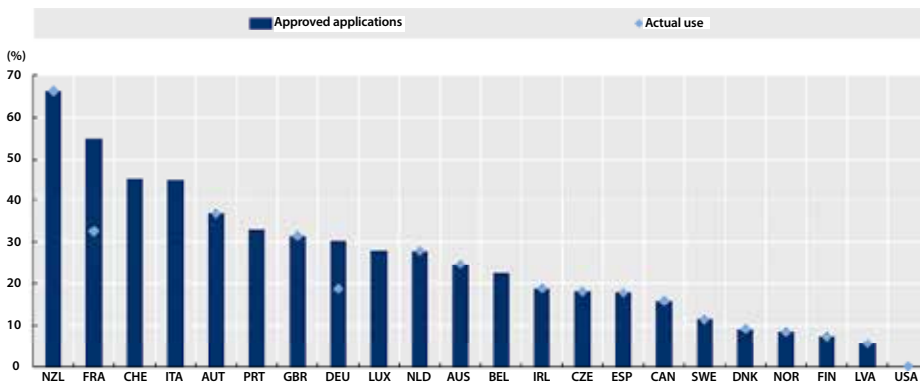
Dyskusja

Profesor Kazimierz W. Frieske, podziękował prelegentom za ciekawe wystąpienia. Zwrócił uwagę, że im większe bezrobocie w młodych kohortach wieku tym mniejsza ilość osób starszych jest zatrudniona. Zadał też pytanie, jaką frakcję emerytury stanowi to, co może przeciętny emeryt „wyszarpać” z rynku pracy, jeżeli podejmie dodatkową pracę? – Może się okazać, że duża część starszych osób pracuje na szaro, bo nie musi płacić podatków – zauważył prof. K. Frieske.

Elżbieta Ostrowska, prezes Polskiego Związku Emerytów i Rencistów i Inwalidów, zauważyła, że wybór czy dalej pracować, czy zakończyć aktywność zawodową był często po stronie pracodawcy a nie pracownika. Zalety osób starszych – takie jak kwalifikacje, doświadczenie, lojalność, stabilność zachowań – w praktyce były mniej cenione. Przez pandemię powstały napięcia na rynku pracy i konieczność zwalniania pracowników. W pierwszej kolejności rozważa się zwalnianie osób starszych, bo mają zapewnione źródło utrzymania w postaci emerytury więc mogą zwolnić miejsce osobom młodszy. Drugim argumentem, który się pojawił, jest powszechność pracy zdalnej, która nie wszystkim osobom starszym przychodzi łatwo. Zdaniem prezes Ostrowskiej starsze osoby na rynku pracy są trak-



Wykres 3. Udział w programach wspierających zatrudnienie



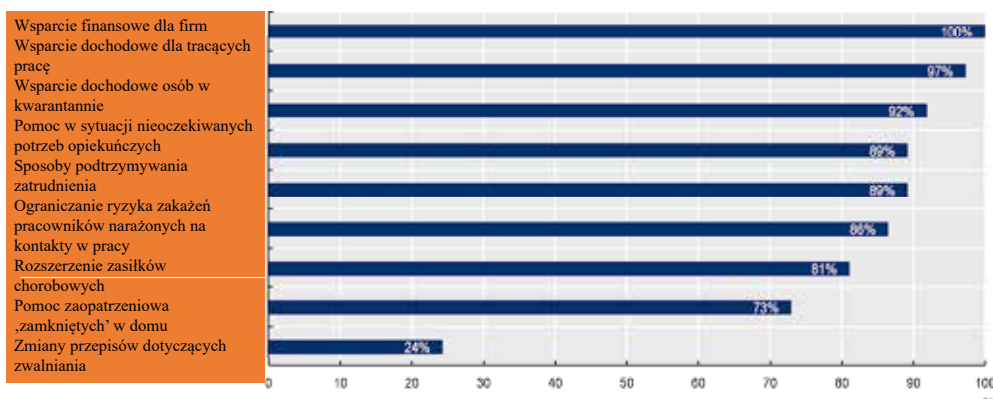
Źródło: prof. Stanisława Golinowska [w] Seniorzy na rynku pracy w czasie pandemii Covid-19

towane przedmiotowo. Jak brakuje pracowników na rynku pracy to starszych zachęca się do kontynuowania pracy zawodowej lub powrotu do pracy, którą wcześniej wykonywali. Jak są sytuacje kryzysowe, jak obecnie pandemia, to namawia lub oczekuje się od osób starszych, że odejdą z pracy.

– Po pandemii będzie konieczne ponowne spojrzenie na osoby starsze – nie tylko na rynku pracy, ale generalnie w życiu społecznym. Przede wszystkim uświadomienie sobie potencjału, który osoby starsze sobą reprezentują. Apelowanie do pracodawców i okazywanie im korzyści z zatrudniania osób w wieku 55–65+ – mówiła prezes E. Ostrowska.

Profesor Stanisława Golinowska, zauważyła, że obecnie obserwujemy nie tyle zjawisko bezrobocia osób młodszych, co zjawisko większej skali prekaryjnego zatrudnienia. – To co jest niedoceniane przez naszych specjalistów to sprawa starzenia się w zdrowiu. (...) Życie w zdrowiu to życie w szczęściu. (...) Należy zrozumieć potencjał, jaki tkwi w osobach starszych i korzyści dla nich. (...) Praca daje inne możliwości, daje ludziom aktywność, która jest niezbędna – mówiła prof. S. Golinowska.

Wykres 4. Zastosowanie narzędzia wsparcia w krajach OECD



Źródło: prof. Stanisława Golinowska [w] Seniorzy na rynku pracy w czasie pandemii Covid-19

Doktor Andrzej Klimczuk, zwrócił uwagę, że niektóre polityki publiczne potrzebują idei przewodnich lub haseł marketingowych, i na poziomie ONZ takie hasła często występują. Zgodził się z prezes Elżbietą Ostrowską, że epidemia wyostrzyła pewne tendencje, i że konieczne będzie przewartościowanie ról. ONZ nazywa teraz takie działania „reintegracją”, czyli włączeniem osób starszych w tryby życia społecznego i ekonomicznego. Przypomniał także

uczestnikom, że był kiedyś prowadzony program „Solidarność Pokoleń” i być może po pandemii należałoby ponownie stworzyć podobny program.

Profesor Kazimierz W. Frieske, zwrócił uwagę, że używa się wzorca mentalnego, że integracja społeczna to przede wszystkim integracja poprzez rynek pracy. A zdaniem prof. K. Frieske istnieją dziesiątki rozmaitych form społecznej integracji, również solidarności pokoleń, poza rynkiem pracy.

Iwona Zakrzewska, dyr. CPS „Dialog”, dziękując za spotkanie zwróciła uwagę, że obecna niepewna sytuacja na rynku pracy stanowi wyzwanie nie tylko dla tych, którzy teraz stracili pracę, ale także dla tych, którzy utracili ją wcześniej i byli na etapie przebranżowienia. Dzisiejsze spotkanie dotyczy seniorów i należy pamiętać, że inaczej wchodzi oni na rynek pracy. Część osób starszych nie dysponuje tak zaawansowaną wiedzą technologiczną i informatyczną, by włączyć się do pracy zdalnej. Należy też pamiętać, że duża część seniorów, która nie chce pracować i ma zabezpieczenie emerytalne, bardzo aktywnie włącza się w życie społeczne, kulturalne.



„Cyfryzacja w świecie pracy”

W dniu 26 kwietnia 2021 roku Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” wraz z Grupą roboczą ds. europejskiego dialogu społecznego Rady Dialogu Społecznego zorganizowały debatę online pt. „Cyfryzacja w świecie pracy”. Spotkanie odbyło się z udziałem polskich partnerów społecznych i dotyczyło implementacji porozumienia w sprawie cyfryzacji, podpisanego w czerwcu 2020 roku przez europejskich partnerów społecznych: EKZZ, BUSINESSEUROPE, CEEP (obecnie SGI Europe) oraz SME-united.

Wprowadzenie

Witając uczestników debaty Iwona Zakrzewska, dyrektor CPS „Dialog”, podkreśliła, że cyfryzacja i telepraca stają się społecznym eksperymentem.

– Przeprowadzone w kwietniu ubiegłego roku, na zlecenie Parlamentu Europejskiego, badanie pokazało, że 37 proc. populacji Unii Europejskiej wykonywało swoje obowiązki służbowe w formie telepracy, a w Finlandii odsetek ten sięgał 60 proc. W wielu sektorach taka forma pozwoliła na ciągłość pracy i pogodzenie obowiązków

służbowych z opieką nad dziećmi – mówiła dyr. Zakrzewska.

Jak stwierdziła dyr. Iwona Zakrzewska, eksperci uważają, że wiele tych zmian zostanie z nami po pandemii. Na całym świecie osoby zarządzające zauważają konieczność przekwalifikowania lub podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników jako priorytetu na najbliższe lata. Według raportu Instytutu McKinseya do 2030 roku nastąpi wymiana siły roboczej z powodu automatyzacji, a co za tym idzie ok. 14 proc. globalnej siły roboczej będzie potrzebowała przekwalifikowania.


– Dzisiejsza debata będzie jednym z ciekawszych tematów i wyzwań naszego rynku pracy – dodała na zakończenie powitania dyr. Zakrzewska.

Wprowadzenie do tematyki spotkania przedstawiła Barbara Surdykowska, NSZZ „Solidarność”.

– Dlaczego spotykamy się, by dyskutować o tym temacie? Po pierwsze dlatego, że problematyka zmiany technologicznej na rynku pracy jest niezmiernie ważna i bardzo dynamicznie wpływająca na sytuację na rynku pracy. Ta dynamika przez pandemię COVID-19 uległa przyspieszeniu. Jednak bezpośrednią przyczyną naszego spotkania jest fakt, że w roku 2020 europejscy partnerzy społeczni podpisali porozumienie dotyczące cyfryzacji. (...) Cyfrowa transformacja gospodarki jest tematem wielowątkowym, mającym duży wpływ na rynki pracy, świat pracy i społeczeństwo jako całość – mówiła Barbara Surdykowska.

Barbara Surdykowska, która uczestniczyła po stronie związkowej wśród reprezentacji Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych w samym procesie negocjowania porozumienia, które miało miejsce w 2019 roku, powiedziała, że były to trudne negocjacje. – To były trudne negocjacje ze względu na liczne uwarunkowania. Główna ich trudność wynikała ze stanu europejskiego dialogu społecznego i z daleko

Skutki transformacji cyfrowej

Pozytywne	Negatywne
<ul style="list-style-type: none"> • nowe możliwości zatrudnienia, • zwiększona wydajność, poprawa warunków pracy, • nowe sposoby organizacji pracy, • poprawa jakości usług i produktów.  <p>wzrost zatrudnienia i utrzymania miejsc pracy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • znikanie i zmiana zadań zawodowych, • wykluczenie MŚP z digitalizacji

www.konfederacjalewiatan.pl



Obszary wpływu procesów cyfryzacyjnych



www.konfederacjalewiatan.pl

idącej niechęci organizacji pracodawców do przyjmowania na siebie wiążących zobowiązań. (...) Negocjacje były także trudne ze względu na tematykę tego porozumienia. (...) Są kwestie, co do których wszyscy się zgadzają i są to przede wszystkim szkolenia i konieczność zwiększenia potencjału kwalifikacji umiejętności, w tym przede wszystkim cyfrowych, wszystkich osób na rynku pracy. Ale jak wkraczamy na temat, w jaki konkretny sposób osiągnąć to, aby wskaźniki kształcenia ustawicznego osób dorosłych uległy podniesieniu, to zaczynają się schody i pytania jak to osiągnąć – mówiła Barbara Surdykowska.

CZĘŚĆ I.

Przedstawienie treści Porozumienia w sprawie cyfryzacji

Elżbieta Dziuba z Konfederacji Lewiatan, podkreśliła, że zagadnienie dotyczące cyfrowej transformacji gospodarki jest niezwykle ważne, a w dobie pandemii kluczowe zarówno z perspektywy pracodawców jak i pracowników. Transformacja cyfrowa przyczyni się do nowych możliwości zatrudnienia, zmodyfikuje obecne, przestarzałe i nieprzystające do aktualnych realiów warunki pracy i sposoby organizacji pracy. Niemniej jednak transformacja cyfrowa może także przyczynić się do likwidacji niektórych miejsc pracy, przede wszystkim tych, których powtarzalne czynności mogą zostać zastąpione przez systemy automatyzacji i robotyzacji.

Monika Fedorczuk z Konfederacji Lewiatan, przedstawiła wymienione w Porozumieniu w sprawie cyfryzacji skutki. Do pozytywnych skutków transformacji cyfrowej

zaliczono: nowe możliwości zatrudnienia, zwiększoną wydajność i poprawę warunków pracy, nowe sposoby organizacji pracy, poprawę jakości usług i produktów. W porozumieniu wskazano, że dzięki tym pozytywnym skutkom może nastąpić wzrost zatrudnienia i utrzymania miejsc pracy.

Do negatywnych skutków transformacji cyfrowej zaliczono: znikanie i zmianę zadań zawodowych, wykluczenie MŚP z digitalizacji.

Monika Fedorczuk w udostępnionej prezentacji przedstawiła cele Porozumienia w sprawie cyfryzacji, którymi są:

- podniesienie świadomości i poprawa zrozumienia przez pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli możliwości i wyzwań w świecie pracy wynikających z transformacji cyfrowej;
- stworzenie ram ukierunkowanych na działania w celu zachęcenia pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli do opracowywania środków i działań mających na celu wykorzystanie tych możliwości i sprostanie wyzwaniom, a także w celu udzielania im wskazówek i pomocy, przy jednoczesnym uwzględnieniu istniejących inicjatyw, praktyk i układów zbiorowych;
- zachęcanie do partnerskiego podejścia między pracodawcami, pracownikami i ich przedstawicielami;
- wspieranie rozwoju zorientowanego na człowieka, podejścia do integracji technologii cyfrowych w świecie pracy, wspieranie/pomaganie pracownikom oraz zwiększanie wydajności.

Elżbieta Dziuba, Konfederacja Lewiatan, przedstawiła poszczególne etapy procesu transformacji cyfrowej, jakie powinny zostać wdrożone w środowisku pracy, aby zakończyła się ona sukcesem:

- wspólne badania, przygotowania, podbudowania;
- wspólne mapowanie, regularna ocena, analiza;
- wspólny przegląd sytuacji i przyjęcie strategii na rzecz transformacji cyfrowej;
- przyjęcie odpowiednich środków lub działań;
- regularne wspólne monitorowanie i kontrola, uczenie się, ocena.

Jak zauważyła prelegentka, wszystkie te działania muszą zostać dokonane wspólnie – zarówno przez pracodawcę jak i pracowników – aby ten proces transformacji zakończył się sukcesem.

Monika Fedorczuk omówiła obszary wpływu procesów cyfryzacyjnych, do których należą:

- treść pracy – umiejętności;
- warunki zatrudnienia, równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym;
- środowisko pracy, zdrowie i bezpieczeństwo;
- stosunki pracy;
- organizacja pracy.

Elżbieta Dziuba przedstawiła cztery główne komponenty bezpośrednio związane ze środowiskiem cyfrowym i cyfrową transformacją, którymi są:

Uwarunkowania wdrażania digitalizacji



www.konfederacjaiewiatan.pl

- umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia;
- sposoby podłączania i odłączania;
- sztuczna inteligencja i zagwarantowanie zasady kontroli człowieka;
- poszanowanie godności ludzkiej i inwigilacja.

Monika Fedorczyk zwróciła uwagę na znaczenie dialogu w realizacji Porozumienia w sprawie cyfryzacji. – Wyzwania i możliwości związane z cyfryzacją oznaczają, że partnerzy społeczni są wspólnie zainteresowani ułatwianiem dostępu do wysokiej jakości i skutecznego szkolenia i rozwoju umiejętności, przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności i elastyczności systemów szkoleniowych, które różnią się w zależności od różnych praktyk w zakresie stosunków przemysłowych – mówiła Monika Fedorczyk.

CZĘŚĆ II. Panel ekspertów

Jakie zjawiska z zakresu cyfryzacji rzeczywiście zachodzą w polskiej gospodarce? Jaka to jest skala? – pytanie zadała Barbara Surdykowska z NSZZ „Solidarność”, prosząc o odpowiedź Piotra Lewandowskiego z Instytutu Badań Strukturalnych, który odpowiadając na skierowane do niego pytanie zwrócił uwagę na trzy sprawy:

- potrzebę rozróżniania różnego rodzaju technologii;
- wątek pracy z domu;
- wątek AI – dotyczący sztucznej inteligencji.

Polska może być na różnych etapach adopcji wdrożenia tych technologii. Jeśli chodzi np. o samą automatyzację

w przemyśle to jesteśmy na poziomie 40 proc. przeciętnego poziomu automatyzacji, który jest widoczny w przemyśle na Zachodzie. – Jeśli chodzi o kapitał ICT, związany z komputerami, używaniem chmury, to luka w stosunku do Europy Zachodniej jest nawet większa niż w przypadku robotów. Dlatego możemy spodziewać się nadrobienia tego dystansu dość szybko – mówił.

Omawiając wątek pracy z domu zwrócił uwagę, że poszczególne grupy pracowników i poszczególne branże bardzo się pod tym względem różnią. Możliwość pracy z domu okazała się w ostatnim czasie tak naprawdę przywilejem, który w dużej mierze dotyczy 40 proc. pracowników, którzy pracują w zawodach menedżerskich, kierowniczych, technicznych, a nie dotyczy 60 proc. osób pracujących w usługach.

Jaka będzie wizja krótkookresowa i futurystyczna – w jaki sposób sztuczna inteligencja będzie miała wpływ na polski rynek pracy? – pytanie zadała Barbara Surdykowska, prosząc o odpowiedź dr hab. Krzysztofa Stefańskiego z Uniwersytetu Łódzkiego.

Doktor hab. Krzysztof Stefański, na wstępie swojego wystąpienia rozprawił się z mitami, które powstały wokół sztucznej inteligencji. – Po pierwsze sztuczna inteligencja nie będzie jednym wielkim systemem na wzór Matrixa, który będzie kontrolował całą ludzkość. Przede wszystkim dlatego, że byłoby to nieopłacalne. (...) Po drugie sztuczna inteligencja to nie jest pomysł science-fiction. Rozwój sztucznej inteligencji jest bardzo dynamiczny i mamy z nim do czynienia codziennie, chociażby przez nasze telefony, np. możemy robić coraz lepsze zdjęcia, a YouTube podpowiada nam piosenki do odsłuchania – mówił dr hab. Krzysztof Stefański.

Nikt nie wie, jakie będzie przełożenie sztucznej inteligencji na rynek pracy. Są różne prognozy. Jedna z nich zakłada, że sztuczna inteligencja dotknie 47 proc. zawodów, co nie oznacza, że tyle zawodów zniknie. Być może wiele osób straci pracę i będzie niezatrudnialnych, bo nie będą miały kompetencji. Są też wizje mniej pesymistyczne. Wielka rewolucja powoduje powstanie wielu nowych zawodów.

– Kiedyś popularnym zawodem były maszynistki, których już nie ma. Pojawili się za to programiści. (...) Podobnie będzie prawdopodobnie przy sztucznej inteligencji. Pracuje się także, aby połączyć pracę pracowników i robotów sterowanych przez sztuczną inteligencję – mówił dr hab. Krzysztof Stefański.

Według prelegenta, zawodami, w których jest duża możliwość zastosowania sztucznej inteligencji są: proste powtarzalne prace, kierowanie pojazdami, prace polegające na analizie danych, prace niebezpieczne we wrogim środowisku, zawody wymagające bardzo dużej specjalizacji. Nieprawdą jest, że sztuczna inteligencja nie może mieć zastosowania w tzw. pracy twórczej. Już teraz sztuczna inteligencja tworzy muzykę, czy maluje obrazy, które sprzedają się za tysiące dolarów.

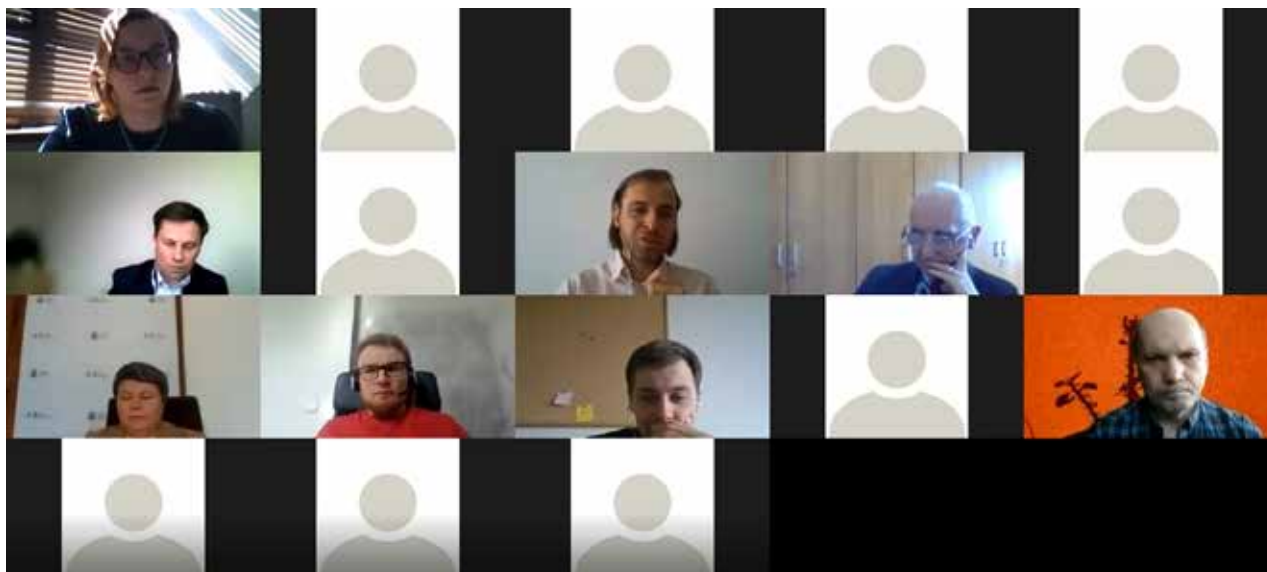


– Jaka jest skala zatrudnienia poprzez platformy internetowe w Polsce? Jaka jest ocena dotycząca potencjalnych potrzeb rozwiązań w sferze legislacji adresowanej do tej nowej formy zatrudnienia, która zmienia to jak rozumiemy klasyczną relację pomiędzy świadczącym pracę i pracodawcą? – pytania zadała Barbara Surdykowska, NSZZ „Solidarność”, prosząc o odpowiedź Damiana Iwanowskiego, Fundacja Instrat, który zauważył, że w przypadku pracowników platformowych rzeczywistość wyprzedziła legislację i porozumienia społeczne. – Mam wrażenie, że odbiciem jest debata jak traktować osoby wykonujące pracę przy pomocy platform – czy obejmuje ich definicja pracownika? Jakie jest ich oskładkowanie i opodatkowanie? (...) Trudno jest oszacować liczbę osób pracujących poprzez platformy internetowe, bo na przykład osoby pracujące w aplikacjach do transportu – usługi parataksówkarskie – ile z tych osób pracuje przy pomocy kilku platform? (...) Łatwiej udzielić mi odpowiedzi na pytanie dotyczące kierunku regulacji takich działań. We Włoszech w ubiegłym roku sąd wydał wyrok dotyczący paruset tysięcy pracowników platform do dostarczania jedzenia o to, aby zatrudniające ich platformy retrospektywnie zapłaciły zaległe składki na ubezpieczenia społeczne. (...) Czekamy jeszcze na instancję europejską. (...) Istotne jest, by system prawny też te osoby trochę widział. W Polsce mamy duże wyzwanie przed sobą, ze względu na społeczną postzegalność umów nietypowych, tymczasowych – mówił Damian Iwanowski. Zwrócił uwagę, że interesującym tematem pobocznym jest kwestia, jak cyfryzacja wpływa na inne procesy społeczne, nie tylko te na rynku pracy. Istotne jest, że powstało takie porozumienie, bo jest to załączek takiej dyskusji.

Zazwyczaj o sztucznej inteligencji mówimy jako o pewnym zagrożeniu dla praw człowieka. Czy to jest właści-

we podejście? Czy tylko ochrona prawa do prywatności czy też inne sfery, które kojarzymy z klasycznymi prawami człowieka w kontekście sztucznej inteligencji, są dla nas wyzwaniem? – pytania zadała Barbara Surdykowska, prosząc o odpowiedź Bartłomieja Oręziaka, UKSW, który zwrócił uwagę, że podejście z definicji do sztucznej inteligencji, jako zagrożenia dla praw człowieka, nie do końca jest uzasadnione. – Jestem zwolennikiem mówienia o sztucznej inteligencji, o nowych technologiach, w kategoriach pozytywnych i pewnej szansy. Nie zapominam o tych zagrożeniach, które są i które mogą się pojawić w przyszłości. Dlatego zaproponowany w rozporządzeniu Komisji Europejskiej system certyfikacji programu sztucznej inteligencji jest dobrym krokiem. (...) Odnosząc się do drugiej części pytania – nie tylko prawo do prywatności w mojej ocenie jest zagrożone. Zagrożone jest prawo do prywatności, prawo do życia prywatnego i rodzinnego. (...) Tworząc teksty dotyczące korelacji systemu praw człowieka ze sztuczną inteligencją wskazywałem także na prawo do wolności słowa, prawo do ekspresji z art. 10 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, wskazywałem także na zakaz dyskryminacji. Nie można też mówić o ważnych i ważniejszych normach z zakresu ochrony praw człowieka. Każdy algorytm oddawany do użytku praktycznego, każda nowoczesna technologia, powinny być oparte na pełnej zgodności z systemem ochrony praw człowieka, tak aby wprowadzane rozwiązania nie stanowiły zagrożenia – mówił Bartłomiej Oręziak.

– W swoich publikacjach często mówi Pan o „podporządkowaniu technologicznym” o „algorytmie jako narzędziu, które kreuje podporządkowanie”. Czy mogłabym poprosić o kilka refleksji dotyczących roli algorytmu w tej fazie nawiązania relacji, w fazie oceny wykonującego pra-



Uczestnicy debaty „Cyfryzacja w świecie pracy”

ce, awansu, czy rozwiązaniu tej relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą? – Barbara Surdykowska, zwróciła się z prośbą o odpowiedź do dr Michała Bąby z Uniwersytetu Opolskiego.

Doktor Michał Bąba odpowiadając na pytanie dotyczące używanego sformułowania „podporządkowanie technologiczne” zauważył, że „technologia a za nią algorytmy wynoszą ingerencje pracodawcy, czyli jego władztwo na zupełnie inny poziom”. Uwalniają to władztwo spod ciężaru działania prawa, ponieważ wyposażają to władztwo we własności, których tak naprawdę natura jest lokowana w technologii, a nie w obowiązującym prawie. Nie jesteśmy w stanie analizując przepisy Kodeksu pracy w zasadzie odpowiedzieć na to, jak działa technologia, i w jaki sposób ten nadzór jest realizowany ponieważ przepisy traktują o poleceniach przełożonego natomiast technologia pomiąwa w zasadzie czynnik ludzki.

Prelegent zauważył, że monitoring w powiązaniu z technologią algorytmiczną będzie informacyjnie skalował pracownika, to znaczy, że będzie on widoczny wszędzie i ciągle. Żaden zatrudniony z reguły nie ma pojęcia jakie jego dane są przetwarzane, w jaki sposób i jak są wykorzystywane. Jego zdaniem autonomia informacyjna, ani prywatność, w tych środowiskach pracy nie istnieje. Okazuje się, że dla algorytmu i dla pracodawcy, wszystko ma znaczenie. Należy się też zastanowić nad dominacją pracodawcy nad zatrudnionymi.

Na zakończenie, by pokazać skalę problemu oraz to, w jaki sposób technologia wpływa na pracownika, dr Michał Bąba zacytował wypowiedź jednej z pracownic Amazona: „Przez prawie 11 godzin dziennie jesteśmy odgradzeni barierkami, za mnóstwem bramek i algorytmów, przytwierdzeni do skanera. Chodzimy jak w zegarku. Tu nie ma dnia i nocy, ekran się nie wygasza, jest tylko jedna pora: praca. Jesteśmy bez przerwy nagrywani. Skaner zapisuje każdy nasz krok. Składamy się z danych. Nie potrzebujemy elektroniki. My nią jesteśmy. Pozostaje nam osiem godzin na życie. Dziesięciogodzinna praca pochłania nam całe życie”.

Jak zachować równowagę pomiędzy naszą ciągłą obecnością poprzez komunikatory i nowe środki komunikacji, a naszym prawem do wypoczynku i życia prywatnego? Czy jest dostrzegana potrzeba działań w odniesieniu do polskich uwarunkowań prawnych i faktycznych? – pytania zadała Barbara Surdykowska, prosząc o odpowiedź dr hab. Marcina Wujczyka z Uniwersytetu Jagiellońskiego, który zauważył, że pracujemy bardzo dużo, co wynika z oczekiwań pracodawców i naszej obowiązkowości. Według prelegenta, prawdopodobnie za jakiś czas, sposób świadczenia pracy tak się zmieni, że będziemy pracowali dużo mniej, ale nasza praca np. będzie potrzebna w ciągu całej doby, albo zmieni się oczekiwanie pracownika co do sposobu pracy. Pracujemy wszyscy coraz dłużej – i normy czasu pracy nie są zachowane.

– Moim zdaniem obecne formy kontrolowania czasu pracy są nieefektywne, a jest tyle narzędzi, które pozwalają to zrobić. Po drugie, do większości pracowników, do których będzie odnosiło się prawo odłączenia – to musi być twarde rozwiązanie, że to pracodawca będzie zobowiązany do odłączenia ich. Powstaje też pytanie – kto powinien być tym objęty? I tu powstaje szersza i trudna dyskusja. (...) Polskie przepisy pozwalają zrealizować prawo do offline – to nie jest problem prawny, to jest znowu problem technologiczny. Przepisy mówią jasno – tu odpoczywasz, tu pracujesz. Jest to jednak nieegzekwowalne, i dlatego powstaje pytanie jak wprowadzić rozwiązania bardziej techniczne niż prawne, które pozwolą to egzekwować – mówił dr hab. Marcin Wujczyk.

CZĘŚĆ III.

Komentarz z poziomu zakładów pracy: Jak ta zmiana technologiczna w kontekście pewnych procesów HR wygląda w praktyce? W jakich obszarach są największe wyzwania?

Ewa Mikos z firmy Siemens, zauważyła dużą spójność zarówno w projekcie regulacji w zakresie sztucznej inteligencji, jak i w porozumieniu partnerów społecznych, ponieważ w jednym i drugim dokumencie cały czas podkreśla się nadrzędną i kontrolną rolę człowieka.

– Siemens tę sztuczną inteligencję wykorzystuje zarówno w procesach wewnętrznych, czyli na własne potrzeby, jak i w naszych rozwiązaniach, które adresujemy do klientów. Jako przykład rozwiązania w procesach wewnętrznych chciałabym opowiedzieć o narzędziu bazującym na algorytmach sztucznej inteligencji, które roboczo nazywa się contract creation. Narzędzie, które zbierze dane z mnóstwa naszych standardowych kontraktów i w przypadku, kiedy będzie potrzeba stworzenia takiego dokumentu po raz kolejny, nie będzie trzeba wymyślać. Narzędzie, które jest wspierającym przy zachowanej nadrzędnej roli człowieka. (...) Kolejnym instrumentem jest narzędzie, które ma się zajmować analityką kontraktów. Chodzi o analizowanie słów kluczowych i ich synonimów, i np. wychwytywanie pewnych kwestii strategicznych, co może skrócić czas. (...) Siemens Healthineers przygotowuje też narzędzie tworzone na czterech szczeblach, które z założenia zakłada, że nadrzędna jest rola lekarza. Przykładowo, narzędzie na najniższym szczeblu ma podpowiedzieć jak najlepiej ułożyć konkretnego pacjenta do konkretnego badania. Wyższy poziom polega na agregowaniu danych z jednego zakładu, zbierając dane z wielu aparatów funkcjonujących, co może przykładowo zoptymalizować proces leczenia – np. u pacjenta przechodzącego badania w związku z przechorowaniem COVID-19 może pojawić się problem z innym obszarem, np. onkologicznym. W takiej sytuacji



lekarz zostaje od razu poinformowany. Kolejnym poziomem jest agregacja danych z całego szpitala, co pozwala lekarzowi na dostęp do wszystkich danych pacjenta. I poziom najwyższy, który nie jest jeszcze wdrożony, to agregacja danych z poziomu całej populacji, kraju, kontynentu, co pozwoli np. na analizowanie wielu podobnych przypadków, aby budować prognozy w danych chorobach – mówiła Ewa Mikos.

Jolanta Jaworska z firmy IBM podkreśliła, że z punktu widzenia nas wszystkich szalenie ważne jest ciągłe podnoszenie kwalifikacji. I tu powstaje pytanie, jak powiedzieć młodym ludziom, że to czego nauczą się na studiach, nie wystarczy im na całe życie?

– Myślę, że rolą pracodawcy i administracji publicznej jest stworzenie takich warunków, aby była możliwość podnoszenia swoich kompetencji i pokazanie, które z tych kompetencji będą w przyszłości kluczowe. Jako IBM obserwujemy zachodzące zmiany i widzimy, że to co było możliwe kilka lat temu, podniesienie kwalifikacji np. na początku lat 2010–2014 wymagało kilku dni, to teraz, zwłaszcza w przypadku kompetencji cyfrowych, wzrosło co najmniej dziesięciokrotnie. (...) W IBM oferujemy i motywujemy pracowników, żeby podnosili swoje kompetencje, poprzez wytyczne, muszą w roku poświęcić na ten cel co najmniej 40 godzin. Doradzamy pracownikom jakie to są kompetencje, oferujemy darmowe szkolenia, udzielamy się także dla społeczeństwa poprzez współpracę z liceami w Polsce i na świecie oraz pracujemy z uczelniami oferując darmowe platformy szkoleniowe. To co jest ważne, i gdzie widzimy wyzwania, to są zachęty, motywacje, poza IBM oczywiście zaangażowanie i współpraca pomiędzy biznesem a uczelniami. Nasze podejście do sztucznej inteligencji to po pierwsze etyczne AI, której rolą nie jest zastąpienie człowieka a jego wsparcie. Po drugie sztuczna inteligencja jest nadzorowana przez człowieka, także po to, by zminimalizować uprzedzenia o które jest tak łatwo. Sztuczna inteligencja oparta na wartościach, zaufaniu, transparentna, otwarta, tak, by pojawiających się obaw było coraz mniej. (...) Z naszych obserwacji wewnętrznych wynika, że automatyzacja i wsparcie sztucznej inteligencji w centrach usług zwiększyło zapotrzebowanie na wysokie kwalifikacje. IBM w Polsce wprowadził telepracę 20 lat temu. Mamy ogromne doświadczenia i już zastanawiamy się, jak ta praca będzie wyglądała dalej. Zakładamy, że będzie to praca hybrydowa, że nie wszyscy wrócą do biur, między innymi ze względów zdrowotnych – mówiła Jolanta Jaworska.

CZĘŚĆ IV.

Głosy partnerów społecznych – dyskusja

Jak zauważył moderator tej części Sławomir Adamczyk, NSZZ „Solidarność”, debata ta została zorganizowana po to, aby eksperci związków zawodowych i organizacji

pracodawców mogli przygotować się do wdrożenia porozumienia europejskich partnerów społecznych dotyczące cyfryzacji. – Wdrażanie europejskich porozumień ramowych w Polsce to nie jest sprawa łatwa m.in. dlatego, że w Polsce nie istnieje właściwie rozwinięty dialog dwustronny. Przez wiele lat wdrażanie porozumień europejskich odbywało się w formule ad hoc, dorażnej. Spotykali się eksperci, rozmawiali, później organizacje uznawały, że można przystąpić do negocjacji wdrożeniowych. Dopiero od czterech lat, od kiedy powstała dwustronna Grupa robocza ds. europejskiego dialogu społecznego w ramach Rady Dialogu Społecznego, doszło do swego rodzaju sformalizowania tych spotkań i w ramach tej grupy przedstawiciele wszystkich organizacji partnerów społecznych reprezentatywnych na poziomie krajowym, mogą się spotykać celem przygotowania negocjacji wdrożeniowych. Odnieśliśmy już pewien sukces, gdyż na skutek naszych działań doszło do częściowego wdrożenia w Polsce europejskiego porozumienia dotyczącego aktywnego starzenia i podejścia pokoleniowego – mówił Sławomir Adamczyk.

Dodał, że jest to bardzo skomplikowane porozumienie wielowątkowe, które wymaga podjęcia różnorodnych działań przy jego implementacji. Dokonano już pierwszego kroku w postaci uzgodnienia polskiego tłumaczenia tego tekstu. Grupa robocza ds. europejskiego dialogu społecznego postara się teraz wypracować zalecenia dla Zespołów problemowych Rady Dialogu Społecznego w jakich obszarach mogą podjąć pracę nad poszczególnymi elementami porozumienia.

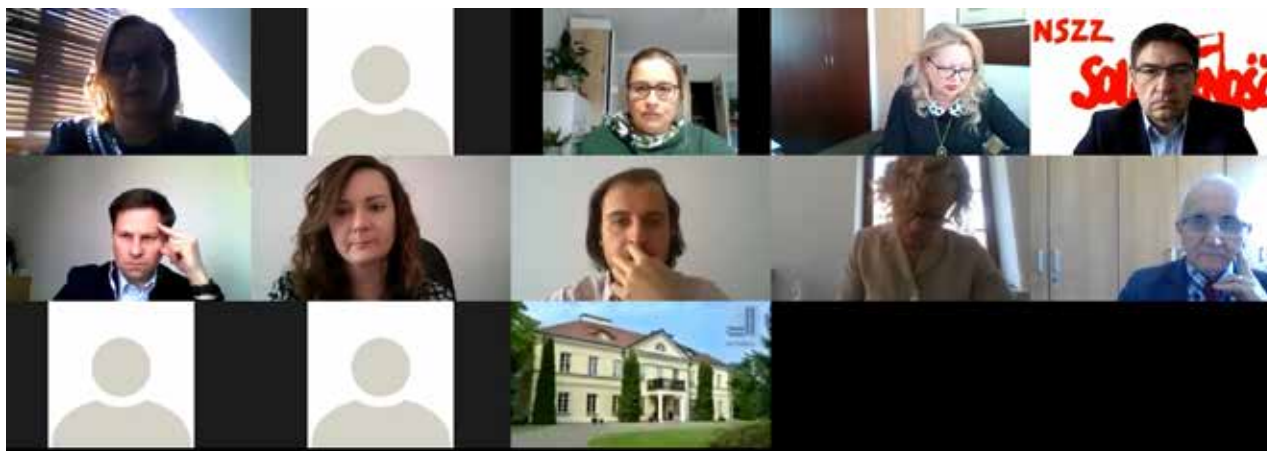
Podkreślił, że temat transformacji cyfrowej w Polsce jest bardzo istotny, gdyż jesteśmy bardzo „zapóźnieni” w tej kwestii. Dla przykładu, w Niemczech od 2015 roku istnieje strategia pod nazwą Praca 4.0, gdzie prowadzone są rozmowy partnerów społecznych dotyczące różnych aspektów i skutków transformacji cyfrowej dla rynku pracy.

Monika Fedorczyk z Konfederacji Lewiatan, zwróciła uwagę, że pierwszym krokiem w analizie tematu powinno być przyjrzenie się, gdzie jest ta cyfryzacja, i w jaki sposób oddziałuje. Są sektory np. usług, gdzie cyfryzacja zmienia treść zawodu, ogranicza liczbę miejsc pracy, ale występują też miejsca, gdzie cyfryzacja powoduje wytworzenie nowych miejsc pracy, ale wymaga też nowych kompetencji.

Zdaniem prelegentki, potrzebujemy dokładnego zmapowania tych obszarów, gdzie cyfryzacja może prowadzić do zmian w skali zatrudnienia. Zmiana technologiczna w różny sposób oddziałuje na poszczególne sektory gospodarki, a takie podejście pozwoli na efektywne prace nad implementacją Porozumienia.

Paweł Śmigielski z OPZZ, podkreślił, że transformacja cyfrowa pod wpływem pandemii nabrała przyspieszenia. Wszystkie kwestie, które zostały wymienione w Porozumieniu w sprawie cyfryzacji, obserwujemy już dzisiaj.





Uczestnicy debaty „Cyfryzacja w świecie pracy”

– Zastanawiam się nad jednym, czy rzeczywiście ta cyfryzacja spowoduje wzrost zatrudnienia i utrzymania miejsc pracy? Czy ten bilans będzie na zero? Co też będę miał na uwadze w trakcie naszych negocjacji. (...) To Porozumienie ma zmierzać do tego, by nie powstały wykluczenia społeczne. (...) Dla mnie istotnym tematem tego Porozumienia będzie sposób podłączenia się, czy też odłączenia. Prowadzimy teraz dyskusję na temat pracy zdalnej w Kodeksie pracy, co też jest dla mnie istotnym elementem dyskusji – w jaki sposób oddzielić życie zawodowe od życia osobistego pracownika – mówił Paweł Śmigieński.

Edyta Doboszyńska ze Związku Rzemiosła Polskiego, powiedziała, że cyfryzacja jest takim zagadnieniem, które z jednej strony jest dużym znakiem zapytania dla rzemieślników, z drugiej strony budzi obawy. – Spodobało mi się to co powiedziała Ewa Mikos o sztucznej inteligencji i robotyzacji, że człowiek nie może być zastąpiony maszyną ani sztuczną inteligencją, bo to one mają wspierać człowieka. I my jako rzemieślnicy raczej będziemy w dalszych pracach naszej organizacji wskazywać na te wyzwania, które wymagają przygotowania i wdrożenia pewnych rozwiązań. Rzemiosło od lat dostosowywało się do wielu rewolucji i zmian, tak dostosujemy się do cyfryzacji właśnie zgodnie z tą ideą, że maszyna ma pomagać i wspierać przedsiębiorcę i rzemieślnika w wykonywaniu jego pracy. Najbardziej nas niepokoi to, w jaki sposób wpłynie to na relacje. Rzemiosło jest tym obszarem działalności gospodarczej, gdzie relacje są niezwykle ważne. Mam na myśli relacje budowane w bezpośrednim kontakcie, tj. relacje: przedsiębiorca–klient, przedsiębiorca–pracownik, rzemieślnik–pracownik, mistrz–uczeń – mówiła Edyta Doboszyńska.

Dodała, że partnerzy społeczni dalej wspólnie powinni rozpoznawać ten obszar, aby zidentyfikować miejsca, w których partnerzy społeczni mają większą rolę do odegrania, zidentyfikować obszary, gdzie cyfryzacja jest

must be i przedsiębiorcy muszą się do niej przygotować, bo inaczej nie będą mogli funkcjonować. Rzemiosło chce w ten proces cyfryzacji także się włączyć i widzi w nim dla siebie przestrzeń.

Janusz Borzyński ze Związku Rzemiosła Polskiego, zauważył, że transformacji w mikro i małych przedsiębiorstwach w rzemiośle nie unikniemy tak jak kiedyś komputeryzacji. Jego zdaniem, cała szeroko pojęta transformacja cyfrowa, która jest ujęta w porozumieniu ramowym europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji, nie porusza wprost tematu dotyczącego bezpieczeństwa pracowników i pracodawców w cyberprzestrzeni.

– Powinniśmy bezpieczeństwo cyfrowe zdefiniować i uwzględnić w naszych działaniach. (...) Jest także ważna kwestia dotycząca algorytmów – nie pozbędziemy się ich, jednak ważne jest, aby były one tworzone o mądre zestawy uczące. (...) Mówimy o prawie do odłączenia, prawie do bycia offline, a młode pokolenie cały czas żyje online i bycie offline jest dla nich karą a nie wartością dodaną. (...) Będziemy szukali rozwiązań, które będą wspomagały relacje bezpośrednie, na których oparte jest funkcjonowanie rzemiosła – mówił Janusz Borzyński.

Podsumowując dyskusję Sławomir Adamczyk, NSZZ „Solidarność”, zgodził się ze wszystkimi wygłoszonymi opiniami. Dodał, że transformacja cyfrowa będzie wymagała długotrwałego negocjowania nowego kontraktu społecznego.

– Jest wiele wątków, ale warto jest zacząć od tzw. mapowania, zobaczenia, które sektory będą szczególnie narażone i zastanowić się z przedstawicielami tych sektorów, jakie rozwiązania można zaproponować. (...) Rolą Grupy roboczej ds. europejskiego dialogu społecznego RDS jest stymulowanie działań, dawanie impetu innym kolegom, ekspertom w różnych zespołach problemowych Rady Dialogu Społecznego. Ta debata dobrze się temu przysłużyła – zakończył spotkanie Sławomir Adamczyk.

„KPO – rola społeczeństwa obywatelskiego: zaangażowanie zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego w krajowe plany odbudowy i zwiększania odporności”

W Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie w dniu 17 listopada 2021 roku odbyła się w formie hybrydowej konferencja pt. „KPO – rola społeczeństwa obywatelskiego: zaangażowanie zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego w krajowe plany odbudowy i zwiększania odporności.”

Wprowadzenie

Prowadzący spotkanie Krzysztof Balon, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, przypomniał zebrany, że punktem wyjścia przed spotkaniem było zainteresowanie Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego zaangażowaniem organizacji społeczeństwa obywatelskiego (pracodawców, związków zawodowych i innych organizacji) w proces tworzenia, monitorowania i realizacji Krajowych Planów Odbudowy (KPO).

Odbył się już pierwszy etap polegający na analizie opartej na ankiecie dotyczącej zaangażowania organizacji społeczeństwa obywatelskiego w procesy tworzenia Krajowych Planów Odbudowy.

– Obecny etap ma odpowiedzieć na pytanie co dalej, co z tego wynika, bo w międzyczasie Krajowe Plany Odbudowy zostały wygenerowane, część z nich jest uru-

chomiona, część czeka. Pytanie, jak organizacje obywatelskie znajdują się w tym procesie obecnie i to spotkanie jest temu właśnie poświęcone. Takie spotkania odbywają się tylko w sześciu krajach członkowskich, gdyż to z danego państwa członkowskiego członkowie EKES-u musieli zadeklarować, że chcą się podjąć organizacji takich spotkań – mówił Krzysztof Balon.

Część 1. Strona rządowa o skonstruowaniu KPO

Monika Dołowiec, zastępca dyrektora Departamentu Strategii w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej, wyraziła zainteresowanie wynikami ankiety dotyczącymi oceny pierwszego procesu współpracy z partnerami na etapie przygotowania KPO.

– Proces konsultacji trwał ponad miesiąc, dostaliśmy ponad pięć i pół tysiąca uwag, w dalszej części poproszę o podsumowanie przez naczelnik Magdę Dziubek-Grudzińską w skrótovej formie sposobu, w jaki zostały te uwagi odzwierciedlone w ostatecznej wersji programu, który został przyjęty przez Radę Ministrów – mówiła dyr. Monika Dołowiec.

Uczestnicy konferencji „KPO – rola społeczeństwa obywatelskiego...”



Obecnie wznowiono rozmowy z Komisją Europejską na temat programu, a strona rządowa pracuje przy założeniu, że decyzja Rady Unii Europejskiej pojawi się jeszcze w tym roku, gdyż jest to warunkiem przekazania zaliczki na realizację KPO. Warunkiem dla tej decyzji jest deklaracja rządu co do reformy sądownictwa – zamknięcie Izby Dyscyplinarnej, i w tym zakresie toczą się rozmowy na szczeblu politycznym w Komisji Europejskiej.

Zmiany, jakie teraz są wprowadzane do dokumentu polegają głównie na doprecyzowaniu opisu wskaźników i kamieni milowych, a także na przesunięciu terminów realizacji tych kamieni milowych.

Dyrektor Monika Dołowiec poinformowała, że Departament Strategii w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej będzie odpowiadał za powołanie Komitetu Monitorującego KPO. Komisja poprosiła o uzupełnienie opisu kamienia milowego dotyczącego powołania tego Komitetu i zastrzegła, że ma w nim występować reprezentacja organizacji reprezentujących prawa podstawowe i niedyskryminacje.

– Robimy wszystko, by się udało od nowego roku wejść na tory wdrażania i uruchomienia programu. Państwa wsparcie, lobbiny w instytucjach w Brukseli na pewno by się przydał, ale Komisja stawia sprawę jasno i wszystko zależy od jednej kwestii politycznej. (...) Ustawa, która określa ramy dla tego wdrażania, przeszła w ubiegłym tygodniu przez Komitet Stały Rady Ministrów, w następnym tygodniu ma być skierowana na Radę Ministrów i być może uda się ją przyjąć do końca roku – zakończyła swoje wystąpienie.

Jako kolejna głos zabrała Magda Dziubek-Grudzińska z Departamentu Strategii w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej, poświęcając swoje wystąpienie omówieniu ostatecznego kształtu programu z uwzględnionymi wynikami konsultacji społecznych.

Prelegentka podkreśliła, że zmiany, które pojawiły się w trakcie procesu konsultacji społecznych, mają swoje odzwierciedlenie w każdym z komponentów. Na stronie ministerstwa znajduje się raport z konsultacji społecznych, pokazujący jakie uwagi zostały uwzględnione w poszczególnych komponentach i które grupy biorące udział w tych konsultacjach je zgłaszały.

W opisie Komitetu Monitorującego w KPO, co przełożyło się na zapisy w ustawie wdrożeniowej, zostali wskazani partnerzy: jednostki samorządu terytorialnego, partnerzy społeczni i gospodarczy oraz organizacje pozarządowe i teraz będą uzupełnione o organizacje działające w obszarze niedyskryminacji. W samym KPO przewidziano, że część działań może być realizowana przez partnerów.

W komponentach A w wyniku zgłaszanych uwag między innymi znacznie zwiększono środki przeznaczone na inwestycje dla przedsiębiorstw (infrastruktura) i podnoszenie kompetencji pracowników (szkolenia). Doprecyzowano także kwestie dotyczące reform i inwestycji w zakresie opieki nad dziećmi do lat 3.

W komponentach D między innymi położono większy nacisk na odnawialne źródła energii, w tym na budowę morskich farm wiatrowych i szeroko rozumianą poprawę



Uczestnicy konferencji „KPO – rola społeczeństwa obywatelskiego...”

efektywności energetycznej. Pojawiły się także inwestycje w szpitale powiatowe. Doprecyzowano także działania dotyczące polskiego sektora farmaceutycznego, w tym produkcji API. Uzupełniono także zapisy dotyczące podstawowej reformy zdrowotnej.

W komponentach C duży nacisk został położony na część dotyczącą rozwoju zdalnego nauczania i zdalnych kompetencji (po obu stronach: nauczycieli oraz uczniów i ich rodziców). Konieczne jest także rozwijanie e-kompetencji w społeczeństwie, by rozwijać e-administracje i różnego rodzaju e-usługi.

W komponentach E pojawiły się głównie zmiany postulowane przez partnerów z samorządu terytorialnego i są to m.in. inwestycje w transport szynowy w miastach (tramwaje), ale także zwiększono kwotę na zakup taboru pasażerskiego, w tym do przewozów regionalnych.

– Tych zmian i uzupełnień w wyniku konsultacji jest oczywiście o wiele więcej i najlepiej je prezentuje nasz raport znajdujący się na stronie ministerstwa. Zakładamy, że to nie koniec naszej współpracy i między innymi poprzez Komitet Monitorujący będziemy z Państwem współpracować – i na etapie wdrażania i na etapie monitorowania realizacji Krajowego Planu Odbudowy – zakończyła.

Dyskusja

Mateusz Szymański, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” przypomniał, że w lutym br. EKES przyjął rezolucję podsumowującą proces konsultacji w pierwszym etapie. Prelegent przytoczył jeden z punktów rezolucji, dotyczący ogólnej oceny konsultacji: „Członkowie EKES-u przyznali, że w porównaniu ze zwykłymi procedurami europejskiego semestru poczyniono postępy. Uznano pozytywną rolę Komisji Europejskiej w promowaniu udziału społeczeństwa obywatelskiego na szczeblu krajowym. Większość z członków EKES-u uważa jednak, że poziom rzeczywistego uczestnictwa jest w dużej mierze nadal niewystarczający i że



Uczestnicy konferencji „KPO – rola społeczeństwa obywatelskiego...”

procesy te nie pozwalają na to, by zdanie organizacji społeczeństwa obywatelskiego miało dostateczny wpływ. Partnerzy społeczni i organizacje społeczeństwa obywatelskiego apelują o skorygowanie tych niedociągnięć na etapie wdrażania i oceny planów odbudowy i zwiększania odporności dzięki ustanowieniu bardziej formalnych procedur ułatwiających rzeczywistą wymianę informacji”.

Zgodził się także z Krzysztofem Balonem, że polskie konsultacje zostały ocenione bardzo wysoko, a zapowiedź powołania Komitetu Monitorującego w Polsce była bardzo pozytywnie odebrana przez członków EKES-u i pokazywana jako dobra praktyka.

Magda Dziubek-Grudzińska, Departament Strategii w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej, podkreśliła, że konsultacje społeczne były dostępne dla wszystkich – był formularz na stronie internetowej do zgłaszania uwag o każdej porze i z każdego miejsca, były wysłuchania a następnie wysłuchania odwrócone.

Iwona Janicka, Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych, zaznaczyła, że to co zostało zrobione jest ogromną pracą i dużą zasługą pracowników resortu, którzy byli otwarci by współdziałać w tym zakresie. Podziękowała także EKES-owi za podstawy – rezolucję, która np. nawiązywała, do tego aby w trakcie prac nad KPO stosować zasady partnerstwa funkcjonujące od siedmiu lat.

– Niestety zasady te się w Polsce niezbyt przyjęły, jeśli chodzi o perspektywę funduszwą, bo mamy rozporządzenie delegowane od 2014 roku, a nasza ustawa wdrożeniowa się nie zmieniła. (...) Konstytucyjnie mamy określony dialog społeczny i strony. (...) Ale my jako organizacje pozarządowe musimy szukać innej formuły uczestniczenia w dialogu społecznym i pomocna jest dla nas regulacja unijna – rozporządzenie delegowane, które traktuje nas jako społeczeństwo, organizacje społeczeństwa obywatelskiego, równorzędnie – mówiła.

Jej zdaniem program, który był przepracowany nie odzwierciedlał zarówno pracy organizacji pozarządowych, jak i zapisów rozporządzenia, które w wielu kwestiach mówi o spójności, o pokoleniach, o tym w jaki sposób będziemy zwiększać odporność, a wyraz dzieci pojawia się tylko w kontekście 500+ oraz matek powracających na rynek pracy.

– Ogromnym zaskoczeniem było dla nas to, że program KPO nie mówi o dzieciach i młodzieży w kontekście ich potrzeb psychospołecznych. Mamy ogromny problem z psychiatrią dziecięcą i młodzieżową. (...) Świetnie zorganizowane jest społeczeństwo u dołu i działa trochę jak ochotnicza straż pożarna, co pokazała pandemia i zaangażowanie lokalnych społeczności w pomoc drugiemu człowiekowi. Dlatego rekomendowaliśmy, aby uwzględnić na każdym szczeblu działania kryzysowego udział organizacji pozarządowych – powiedziała.

Mówiła o społecznikach pracujących w placówkach wsparcia dziennego, którzy poświęcili wiele czasu i energii w czasie pandemii, a zostali zwolnieni i raczej nie będą szukać pracy w zawodzie z powodu wypalenia – podkreśliła, że tym tematem też należy się zająć.

Zdaniem Iwony Janickiej sporo zostało do przepracowania pod kątem wyzwań merytorycznych. Największym wyzwaniem będzie mądrze i efektywnie wydać potencjalne pieniądze.

– Nie mamy odpowiedzi co z postulatami organizacji pozarządowych, aby skład Komitetu Monitorującego uwzględniał niezależnie wybrane przez siebie organizacje pozarządowe, a nie przez organ doradczy – ministra. (...) Ważny jest także wpływ na kształtowanie polityk publicznych. Pytanie, czy Państwo jeszcze w tym kształcie KPO uwzględnicie te kwestie zarządzania kryzysowego? – mówiła.

Agnieszka Deja, Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych, zabierając głos powiedziała, że w pełni zgadza się z przedmówczynią.

Aleksandra Wąsik, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, zauważyła, że Iwona Janicka w swoim wystąpieniu poruszyła wiele wątków, z którymi się zgadza. „Ważne jest, aby w nowym okresie programowania, i nie tylko w przypadku KPO, ale także polityki spójności wyłaniać reprezentacje organizacji pozarządowych tak, żeby były pełne i by obszary tematyczne odpowiadały kompetencjom wiedzy poszczególnym przedstawicielom i przedstawicielkom” – mówiła. Prelegentka wyraziła także swoje rozczarowanie, że komponent o nazwie „Społeczeństwo” nie znalazł się w KPO, choć pracowała w grupie „Społeczeństwo” przygotowującej draft do KPO, a wysłuchania publiczne ujawniły jak duże są potrzeby w zakresie potrzeb społecznych.

Zdaniem OPZZ wszystkie dokumenty powinny być oceniane łącznie – KPO i ramy programów operacyjnych – by można widzieć ich komplementarność i linię demarkacyjną. Wyraziła także zainteresowanie ostatecznym kształtem Komitetu Monitorującego. Poinformowała, że na ostatnim spotkaniu z ministrem Waldemarem Budą padła informacja, że Komitet będzie miał tylko rolę opiniodawczą, co niepokoi OPZZ.

Elżbieta Wielg, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, podkreśliła, że przede wszystkim partnerem jest teraz etap monitorowania i wdrażania, i na nim należy się skupić. Podkomitety w Komitecie Monitorującym KPO byłyby dobrym sposobem na poradzenie sobie z właściwym doborem przedstawicieli i koniecznym jest wprowadzenie grup roboczych, do których można byłoby zapraszać ekspertów.

– My, jako partnerzy społeczni, gospodarzy, społeczeństwo obywatelskie, musimy sobie poradzić z jednym problemem – ze znalezieniem klucza wyboru, który jest bardzo istotny. W jaki sposób mamy przedstawiać, że jest się grupą reprezentatywną? (...) Partnerzy społeczni przez lata wypracowali sobie tę formułę i mamy ustawę o Radzie Dialogu Społecznego, która jasno określa, kiedy ktoś może się nazwać i dołączyć do organizacji reprezentatywnych – czy po stronie pracodawców, czy pracowników – mówiła.

Rafał Rykowski, Polska Zielona Sieć, podkreślił, że proces wysłuchań publicznych był bardzo dobrze przeprowadzony na tle europejskim, a oddzielną kwestią jest to, co z tych uwag i wniosków pozostało.

– Wielokrotnie podkreślaliśmy, że propozycje dotyczące hydroinfrastruktury, czyli różnego rodzaju budowy instalacji na rzekach są w KPO problematyczne. Tak jak problematyczna jest również ustawa antysuszowa. (...) Już po konsultacjach społecznych np. znaleźliśmy komponent budowy wielofunkcyjnych urządzeń na rzekach na obszarach wiejskich i rolniczych, co jest dodatkową furtką do zwiększenia poziomu betonowej infrastruktury na rzekach, która jest naszym zdaniem kontrproduktywna. (...) A podczas wysłuchań publicznych takie propozycje zgłaszaliśmy jako szkodliwe. (...) Wciąż dla nas ten dokument jest zakładnikiem mało ambitnych klimatycznie planów – mówił.

Jego zdaniem brakuje również wskaźników dotyczących poprawy ochrony środowiska w KPO. Jeśli chodzi o Komitet Monitorujący, to podobałby mu się taki, który

miałby szerokie uprawnienia i mógłby realnie wpłynąć na implementację KPO z szerokim przedstawicielstwem strony społecznej i samorządowej.

Magdalena Gryciuk, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, zadała pytanie dlaczego, skoro ostaną wersja KPO jest z kwietnia br., kiedy to strona rządowa rozpoczęła dyskusję nieformalną z Komisją Europejską, to nie był on publikowany – chodzi o zmiany wypracowane w dialogu z Komisją Europejską? Jej zdaniem planowanie i włączanie partnerów społecznych na etapie tworzenia projektów legislacyjnych ma bardzo duże znaczenie.

– Czy możemy już zostać włączeni w konsultowanie założeń tych projektów aktów prawnych? Czy rozważali państwo takie działanie? (...) Jako Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” zgłaszaliśmy uwagi w zakresie struktury organizacyjnej i kompetencji Komitetu Monitorującego. Czy każda z organizacji będzie miała zapewniony udział w Komitecie Monitorującym? – pytała.

Monika Dołowiec, zastępca dyrektora Departamentu Strategii w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej, odnosząc się do wcześniejszych wypowiedzi powiedziała, że także ubolewa, że tematy społeczne nie zostały dostatecznie uwypuklone w dokumencie. Dodała, że w toku prowadzonych dyskusji z Komisją Europejską udało się zmienić trochę podejście do ekonomii społecznej – Komisja zgodziła się, by nie tylko inwestować w nowe, ale także by utrzymać funkcjonujące podmioty ekonomii społecznej. Co do opublikowania KPO – uzgodnienia nie zostały nigdy potwierdzone oficjalnie przez Komisję. Być może uda się zakończyć do końca listopada br. trzeci etap dialogu, który jest obecnie prowadzony, co pozwoli przygotować ostateczną wersję dokumentu i opublikować go do końca roku.

– W KPO realizujemy chyba 46 reform, większość z nich to działania legislacyjne. To ponad 80 różnego rodzaju kamieni milowych do zrealizowania. Za poszczególne reformy odpowiadają poszczególne resorty i my jako resort koordynacyjny nie mamy możliwości monitorowania, na ile partnerzy są włączani w przygotowanie tych reform. (...) Nie widzę żadnego problemu, by w zorganizowany sposób przekazywać Państwu informacje dotyczące realizacji kamieni i wskaźników oraz tego na jakim są etapie. (...) Być może warto byłoby przedyskutować pomysły, żeby zapewnić merytoryczny udział przedstawicieli i nasze kryteria w ramach przygotowanego Podkomitetu Partnerstwa. (...) Zakładamy, że będą powołane Podkomitety, tak jak państwo postulowali. Jak będą potrzebne grupy robocze – jesteśmy otwarci, byście Państwo działali i prowadzili dyskusje w mniejszych grupach. (...) Mamy takie realia jakie mamy i bardzo krótki czas realizacji, który nas trochę ogranicza – mówiła odpowiadając na zadane przez przedmówców pytania.

Magda Dziubek-Grudzińska, Departament Strategii w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej, podkreśliła, że jest plan zwiększenia Komitetu Monitorującego KPO z 60 do 70 członków. Przyznała także, że jeśli chodzi o udział przedstawicieli organizacji pozarządowych to rzeczywiście nie jest łatwo.



– Mamy Radę Działalności Pożytku Publicznego, ale to nie działa dokładnie tak jak w Radzie Dialogu Społecznego. Chcielibyśmy, aby te organizacje pozarządowe, które będą reprezentowane w Komitecie, miały doświadczenie i staż działania w tych obszarach, którymi zajmuje się Krajowy Plan Odbudowy. (...) Rozmawiałam z przewodniczącym Marcinem Tumanowem i w najbliższym czasie planujemy spotkanie online sprowadzające dyskusję w Podkomitecie na tor pierwotny, czyli o zasadzie partnerstwa. (...) Przesyłanie monitoringu kamieni milowych, o którym mówiła dyrektor Monika Dołowiec, też najlepiej prowadzić przez Podkomitet, bo tam jest szerokie spectrum – mówiła.

Krzysztof Balon, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, powiedział, że jeśli chodzi o trzeci sektor to jest on kłopotliwy w porównaniu do dialogu społecznego. – Dawniej w Radzie Działalności Pożytku Publicznego praktykowano wybory do Komitetu Monitorującego i obawiam się, że już jest za mało czasu. Czynnikiem czasu i merytoryczności jest bardzo ważny w obecnej sytuacji – mówił.

Krzysztof Ostrowski, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, zadał pytanie dyrektor Monice Dołowiec o wysokość kwoty, na jaką możemy liczyć, która odpowiadając powiedziała, że zaliczka wynosi 13 proc. czyli wychodzi 4,6 mld euro na część grantową i pożyczkową.

Część 2.

Dyskusja (bez strony rządowej)

Czy KPO jest znane polskiemu społeczeństwu?

Mateusz Szymański, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, nawiązując do części pierwszej konferencji wyraził zadowolenie, że taka debata się odbyła. Poinformował zebranych, że po spotkaniu trafi do wszystkich ankieta, z czasem wypełnienia do końca marca 2022 roku.

– EKES-owi zależy na poznaniu opinii społeczeństwa obywatelskiego o tym, jak jest wdrażany i monitorowany KPO. (...) Pierwsze pytanie z ankiety: Czy macie Państwo uczucie, że KPO jest znane polskiemu społeczeństwu? Czy każda organizacja, która była tym zainteresowana mogła uczestniczyć w tych konsultacjach? Czy rząd miał politykę czy strategię informowania o KPO? – mówił.

Zdaniem Aleksandry Wąsik, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, nie było żadnej strategii informowania i przeciętny obywatel nie ma pojęcia czym jest KPO. Mówi się o KPO tylko w kontekście praworządności.

Iwona Janicka, Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych, zauważyła, że niektóre tłumaczenia gubią sens wyrażen, które inaczej brzmią po angielsku, inaczej po polsku, i tu jest duża rola EKES-u. KPO to nie tylko inwestycje, ale także reformy i legislacja. I ważne jest w jaki sposób partnerzy będą włączani w proces procedowania.

Mateusz Szymański odpowiedział, że w trakcie dyskusji o KPO mówiono o wydłużeniu aktywności zawodowej i niby to reforma prospołeczna, ale potencjalnie może być



Na zdjęciu od lewej K. Ostrowski, K. Balon i M. Szymański

to niebezpieczne społecznie i dotyczyć wydłużenia wieku emerytalnego.

Zdaniem Rafała Rykowskiego, Polska Zielona Sieć, same wysłuchania były wzorowo przeprowadzone, ale mocno kuleje polityka informacyjna. Brak dostępu do wersji dokumentu KPO, przekazanego pod koniec kwietnia do Komisji, który już na pewno uległ zmianie powoduje, że strona społeczna nie wie np. w którym kierunku te rozmowy się toczą.

Elżbieta Wielg, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, podzieliła się uwagą, że to co dotyczy dostępu do dokumentu znajdującego się w Brukseli jest w stanie zaakceptować, ale dużym zaniechaniem jest to, że nie ma w ogóle dyskusji na temat tych reform. – Nie rozumiem tej obawy. Wydaje mi się, że może jednym z powodów jest, że jak dopuści się wielość to będzie wielowątkowość i się to wszystko rozpadnie. Rozumiem, że czasu jest mało. (...) Może warto było na stronie ministerialnej, przy danej reformie, dać możliwość zaakcentowania swojego głosu – mówiła.

Agnieszka Deja, Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych, przyznała rację, że coś jest na rzeczy z tą polityką informacyjną. Warto to nagłaśniać, że informacje nie są na bieżąco aktualizowane, nie są przekazywane i trzeba się o nie dopraszać.

Iwona Janicka, Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych, przypomniała, że w trakcie wysłuchań, które były organizowane, pojawiło się bardzo dużo głosów, także z małych, często wiejskich środowisk. Czyli ten przepływ informacji gdzieś był, i ci, którzy usłyszeli na tym etapie, mieli szansę zabrać głos i go zabrali. Według niej w ogóle nie ma przepływu informacji w przypadku ustawy wdrożeniowej, a organizacje często słyszą „dziwne” argumenty uniemożliwiające dostęp do dokumentów. Wcześniej zdarzało się, że robocze dokumenty miały znak wodny „wersja robocza” i dawało to możliwość pracy wszystkim nad dokumentem chociażby w trybie śledzenia zmian. Nie ma też w jednym miejscu zagregowania tych reform.

Zdaniem Krzysztofa Balona, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, rząd jeśli chciałby poinformować partnerów społecznych to może to zrobić przez dobrze funkcjonujący sekretariat Rady Dialogu Społecznego. Istnieje Departament Społeczeństwa Obywatelskiego w KPRM, ale na poziomie technicznym występuje problem komunikacyjny. Zasugerował też możliwość częstszych spotkań pomiędzy związkami zawodowymi, organizacjami pozarządowymi i pracodawcami dotyczących wymiany informacji.



Elżbieta Wielg, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, zaproponowała, że na najbliższym posiedzeniu Komitetu ds. rozwoju partnerstwa w sprawach różnych można zgłosić możliwość spotkań autonomicznych partnerów społecznych ze społeczeństwem obywatelskim, by wymieniać się doświadczeniami podczas cyklicznych, wypadających raz w tygodniu spotkaniach. Zasugerowała, że może warto spróbować, by to w Departamencie Społeczeństwa Obywatelskiego w KPRM był dostęp poprzez stronę internetową do wszystkich reform.

Zdaniem Aleksandry Wąsik, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, spotkania autonomiczne byłyby dobrym rozwiązaniem i dawałyby możliwość wspólnego wypracowania stanowiska, które później byłoby prezentowane na spotkaniach ze stroną rządową.

Iwona Janicka, Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych, zauważyła, że jest bardzo wiele środków unijnych niewykorzystanych na organizację spotkań roboczych, które mogłyby być organizowane w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, a wystarczy rezerwacja sali z cateringiem. Podkreśliła, że jest konieczne spotkanie w trybie pilnym do omówienia trzech ważnych kwestii: ustawy wdrożeniowej, reform i instrumentów wspierania technicznego.

Czy KPO może faktycznie przyczynić się do usprawnienia procesu transformacji?

Mateusz Szymański, zadał kolejne pytanie z ankiety: czy KPO to prawdziwy game changer i czy może faktycznie przyczynić się do usprawnienia procesu transformacji? I czy reformy, które są przewidziane w polskim KPO i inwestycje mogą przyczynić się do osiągnięcia tych celów?

Rafał Rykowski, Polska Zielona Sieć, nawiązał do swojego wystąpienia z pierwszej części konferencji poruszając ponownie temat rozwiązań, od których z punktu widzenia ekologicznego się odchodzi, które były negowane podczas konsultacji, a mimo to pojawiły się w zapisach. – Mam obawy, że wśród wielu dobrych rozwiązań zawartych w KPO, będą zaszyte takie, które będą wykorzystywały pieniądze przeznaczone na ochronę przyrody do jej niszczenia. (...) Te pieniądze, miliardy euro, które mogłyby się przyczynić do polepszenia jakości życia nas wszystkich, mogą zostać niestety przeznaczone na pogorszenie w dłuższej perspektywie tej jakości życia. I to jest taka obawa, że ten game changer, mimo dużej ilości pozytywnych aspektów, może przyczynić się na wielu polach do pogorszenia sytuacji, z którą mamy do czynienia teraz. (...) Warto się też zastanowić, czy środki, które trafią na budowę farm wiatrowych offshore do wielkich koncernów energetycznych, czy nie powinny być rozdzielone na energetykę rozproszoną, która ma sens i naprawdę się sprawdza – mówił.

Magdalena Gryciuk, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, zwróciła uwagę na dwa wątki. Z perspektywy rynku pracy i demografii to reformy, które znajdują się w KPO są bardzo istotne. Konieczna jest także świadomość – strona

rządowa wykonuje pracę, a strona społeczeństwa obywatelskiego musi być gotowa, że będzie pracować w Komitetach Monitorujących przy konkretnych rozwiązaniach, i ten głos musi być profesjonalnie przygotowany.

Elżbieta Wielg, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, nawiązując do wypowiedzi przedmówczyni podkreśliła, że istotne jest przygotowanie do pracy. – Koniecznym jest, abyśmy my wszyscy – począwszy od partnerów społecznych poprzez inne organizacje, które chcą się włączyć – wykonali tę pracę teraz. (...) Szukajmy osób odpowiedzialnych, które będą chciały być naszymi przedstawicielami i się do tego przygotowują. (...) Nie we wszystkim musi nam być po drodze, ale się wspierajmy. (...) Pytanie do Pań, które obszary tematyczne zostały ujęte w poszczególnych KPO, ale te uwspólnione? – mówiła.

Krzysztof Balon, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, odpowiadając na pytanie Elżbiety Wielg powiedział, że zostanie poproszony sekretariat sekcji ECO w EKES o przygotowanie takiej analizy. To może potrwać dwa miesiące, ale potrzebne jest jeszcze doprecyzowanie zapytania.

Aleksandra Wąsik, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, podkreśliła, że należy pamiętać o zasadzie trwałości, która jest w funduszach o polityce spójności i należy zadać pytanie: a co będzie po zakończeniu finansowania z KPO?

Podsumowanie

Krzysztof Ostrowski, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, podsumowując konferencję zwrócił uwagę, że zarówno strona rządowa jak i strona społeczeństwa obywatelskiego są zgodne, że proces konsultacji był prowadzony słusznie, w sposób otwarty. Drugą istotną kwestią jest fakt, że pomimo wstrzymania KPO w Brukseli to nadal trwają prace i dyskusje na poziomie szczebli roboczych. Zwrócił także uwagę na sprawę Komitetu Monitorującego i pojawiającego się niepokoju dotyczącego jego roli opiniodawczej. Istotne jest także, by w KPO partnerzy społeczni byli włączani w proces legislacyjny na etapie projektów inwestycyjnych.

Krzysztof Balon, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, zastanawiał się, że może warto byłoby rozważyć, by EKES odgrywał bardziej aktywną rolę w tym wszystkim. Poruszył także temat solidarności między organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

Iwona Janicka, Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych, mówiła o nowelizacji zasady partnerstwa, by można ją zastosować przy okazji KPO. Rezolucja EKES mogła – nie była wiążąca, ale pozwoliłaby w dialogu powołać się na konkretne rozwiązania i zapisy.

Mateusz Szymański, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, podziękował wszystkim za udział w spotkaniu i wartościową dyskusję.



„Bezrobocie w Polsce – sytuacja obecna i scenariusze na przyszłość”

W dniu 16 września 2022 roku odbyła się w formie spotkania online debata zorganizowana przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” pt. „Bezrobocie w Polsce – sytuacja obecna i scenariusze na przyszłość”.

Otwierając spotkanie dyrektor Iwona Zakrzewska podziękowała wszystkim za udział w debacie podkreślając, że choć stopa bezrobocia w Polsce jest obecnie najniższa od prawie 30 lat, to jednak warto o nim rozmawiać.

– Liczba bezrobotnych w lipcu tego roku, w porównaniu z poprzednim miesiącem i poprzednimi latami spadła – w urzędach pracy zarejestrowanych było ponad 800 tysięcy bezrobotnych. Jak podało Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, ostatni raz mniej bezrobotnych zarejestrowanych było w lipcu 1990 roku, czyli ponad 30 lat temu. Stopa bezrobocia w czerwcu br., według Eurostatu wyniosła 2,7 proc., wśród krajów Unii Europejskich 6 proc., a w krajach strefy euro 6,6 proc. Polska zajęła drugie, po Czechach miejsce pod względem najniższej stopy bezrobocia w Unii Europejskiej, za nami były Niemcy. A jak to wygląda teraz? Czy możemy patrzeć z optymizmem w przyszłość? – mówiła.

Doktor Rafał Towalski ze Szkoły Głównej Handlowej, przedstawił prezentację pt. „Bezrobocie w Polsce – sytuacja obecna i scenariusze na przyszłość”. Rozpoczynając swoje wystąpienie powiedział, że spotkał się z narracją w prasie, że skoro bezrobocie jest na tak niskim poziomie, to nie należy zajmować się tym problemem, a głównym tematem trosk w najbliższych latach powinien być niski poziom aktywności zawodowej Polaków. – Przyznam szczerze, że jest to jakiś argument. Natomiast nie porzucalibyśmy tematu bezrobocia, bo ono ma swoje skutki dla jednostki, społeczeństwa i gospodarki. Dlatego nadal należy zajmować się bezrobociem i nadal pamiętać o tym zjawisku – mówił.

W prezentacji, jako negatywne i pozytywne skutki bezrobocia prelegent wskazał: negatywny wpływ na wielkość PKB, spadek poziomu produkcji, zmniejszenie wpływów do budżetu państwa – zmniejszone wpływy z podatków i ubezpieczeń społecznych, zwiększenie wydatków z budżetu państwa na walkę z bezrobociem, pogłębianie się deficytu budżetowego, ubytek kapitału ludzkiego, obniżenie dochodów gospodarstw domowych i osłabienie popy-

tu, wzrost wydajności pracy, efektywną alokację zasobów pracy, mniejszą presję inflacyjną.

Podkreślił, że w powyższym zestawieniu nie wspominał o skutkach psychologicznych dla jednostki, grup i całego społeczeństwa, w tym wykluczeniu społecznym i kwestii związanych z dobrostanem, tak zwanym well-beingiem jednostki.

– Z kolejną tezą, z jaką chciałbym się zmierzyć, co wielu ekonomistów zaobserwowało, że skoro bezrobocie w lipcu było na takim samym poziomie jak w czerwcu, a powinno być nieco niższe, to zaczęto mówić o tzw. „punkcie zwrotnym”, czyli sytuacji, gdzie pozytywne trendy na rynku pracy ulegną odwróceniu i znaleźliśmy się w momencie, kiedy bezrobocie będzie tylko rosło. Ja jestem tym pokoleniem, które problem bezrobocia pamięta bardzo dobrze i dla mnie taka informacja jest dość niepokojącym sygnałem. Dlatego postanowiłem zbadać, czy Polska jest krajem, w którym nastąpiło odwrócenie trendów? – zastanawiał się dr Towalski.

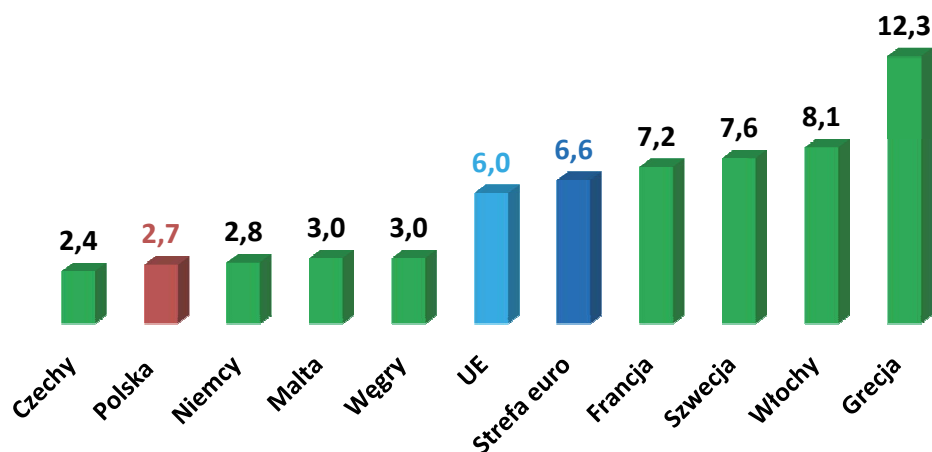
W prezentacji prelegent przedstawił tabelkę przedstawiającą bezrobocie w czerwcu i lipcu br. z podziałem na trzy grupy: kraje w których stopa bezrobocia była taka sama, wzrosła lub spadła. Polska wraz z takimi krajami jak: Belgia, Dania, Niemcy, Hiszpania i Słowacja znalazła się w grupie, w której stopa bezrobocia była taka sama.

Zdaniem eksperta, to zbyt pochopny pogląd, że skoro coś się nie zmieniło w ciągu dwóch miesięcy to cały wieloletni trend został zatrzymany. Jego zdaniem, być może są to problemy związane z obecną sytuacją i nie należy tego traktować jako punkt przelomowy. Zastanawiając się, dlaczego stopa bezrobocia utrzymuje się na tym samym poziomie lub wzrasta należy zwrócić uwagę na trzy elementy: stopę bezrobocia, inflację i wzrost gospodarczy. – Ekonomisci uważają, że jest pewien związek pomiędzy PKB a stopą bezrobocia i niektórzy uważają, że spadek PKB o 1 proc. oznacza wzrost bezrobocia o 2,5 proc. (...) Chciałbym zwrócić uwagę na rok 2020 i pandemię – to co się działo wtedy w gospodarce ma konsekwencje do dnia dzisiejszego i nie można tego ignorować – mówił.

Wyróżniono dwie fazy w czasie całej pandemii: nieantycypowaną fazę pandemii, gdzie celem dla większo-



Wykres 1. Stopa bezrobocia w Unii Europejskiej wg Eurostat



Źródło: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

ści państw była ochrona miejsc pracy i ograniczenie skali recesji (w Polsce i innych krajach EŚW bezrobocie było relatywnie niższe, ale inflacja relatywnie wyższa) oraz antycypowaną fazę pandemii (rok 2021) i okres powrotu na ścieżkę wzrostu (największe „odbicie”: Estonia, Litwa, Słowenia, Polska).

– Skąd się wzięła presja inflacyjna? Należy zwrócić uwagę na dwa czynniki: negatywne zewnętrzne czynniki podażowe, czyli zakłócenia w łańcuchach dostaw jakie miały miejsce w czasie pandemii oraz wzrost cen energii i dodatnie wewnętrzne szoki popytowe, czyli znaczący wzrost wydatków publicznych na ochronę miejsc pracy (tarcze ochronne) i towarzyszące temu transfery socjalne – wyjaśniał prelegent.

W przestrzeni publicznej częściej się obecnie mówi o problemie dotyczącym inflacji niż o bezrobociu. Zdaniem ekonomistów, źródło presji inflacyjnej bierze się z trzech elementów: pobudzaniu gospodarki, utrzymywaniu deficytu budżetowego, redystrybucji dochodu na rzecz konkretnych grup społecznych. Jak przypomniał dr Towalski, niektóre rządy wyniosły z kryzysu z 2008 roku przekonanie, że trzeba umiejętnie balansować pomiędzy przyspieszoną inflacją a wzrostem gospodarczym, co może nie dopuścić do nadmiernego wzrostu bezrobocia.

– To, że bezrobocie zatrzymało się lub wzrosło nie powinno nas tak bardzo interesować, a bardziej powinniśmy skupić się na tym, co będzie za chwilę. A stoimy przed poważnymi wyzwaniami. Jakie czekają nas scenariusze? Scenariusz nr 1: wspomaganie wzrostu ekonomicznego i ochrona miejsc pracy przy rosnącej inflacji. Scenariusz nr 2: zacieśnianie polityki monetarnej w celu ograniczenia inflacji w warunkach schładzania gospodarki i wzrostu bezrobocia. Jeśli mogę, to uważam, że zostanie wybrany scenariusz nr 1 – mówił.

Kończąc swoje wystąpienie zadał dwa pytania: który ze scenariuszy jest bardziej realny? Jaką rolę przewiduje-

my dla partnerów społecznych – jak oni mają się odnaleźć w tych dwóch scenariuszach, i jak widzą swoją rolę chociażby w kwestii inflacyjnej, w kwestii wynagrodzeń, itd.?

Dyskusja

Zygmunt Mierzejewski z Forum Związków Zawodowych podziękował dr Towalskiemu za przygotowaną prezentację i zadał pytanie dotyczące scenariusza nr 2: czy brano pod uwagę takie elementy jak natężenie strajków i protestów, które będą rzutowały na pogarszającą się sytuację i będzie się to przekładało na negatywne skutki społeczne i ekonomiczne?

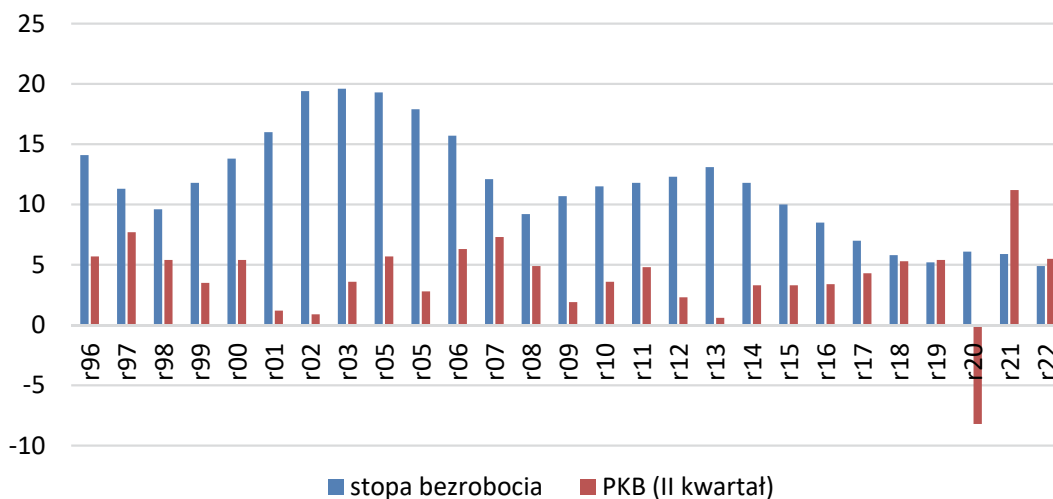
Odpowiadając dr Rafał Towalski przyznał, że nie dokonano szacowania, ale można sobie wyobrazić sytuację, w której transfery socjalne zostaną ograniczone i sytuację, w której państwo nie będzie skłonne do dystrybucji środków pieniężnych, a przy tym koszty społeczne będą równie wysokie. Wybór jednego ze scenariuszy jest bardzo trudny i będzie miał swoje reperkusje.

Agata Wiśniewska, z Instytutu Badań Edukacyjnych, zadała pytanie, jaki wpływ na bezrobocie ma emigracja ukraińska? Czy to nie jest napływ bardziej pracowników sezonowych?

Zdaniem dr Rafała Towalskiego, bezrobocie obejmuje wiele elementów i celowo w dzisiejszym wystąpieniu nie poruszył tematu dotyczącego emigracji. Nawiązał do konferencji organizowanej przez środowiska pracodawców nt. zarządzania zasobami ludzkimi, podczas której poruszono temat napływu emigrantów z Ukrainy, który został odebrany jako pewnego rodzaju „błogosławieństwo” dla naszego rynku pracy.

– Jest to sytuacja nadzwyczajna, w której mamy też do czynienia z niewykorzystanymi zasobami i kwalifikacjami niektórych osób i może warto byłoby pomyśleć o obni-

Wykres 2. Stopa bezrobocia i PKB (na podstawie danych GUS)



Źródło: dr Rafał Towalski [w] Bezrobocie w Polsce – sytuacja obecna i scenariusze na przyszłość

zeniu progę wejścia do niektórych zawodów. Ale może być problem w sytuacji „polityki schładzania bo inflacja” co będzie rodziło konsekwencje na rynku pracy i będzie większym problem z punktu widzenia naszych pracowników, niż pracowników ukraińskich, którzy mają opinię pracowników tańszych. Miałyby to poważne konsekwencje nie tylko ekonomiczne, ale także społeczne, polityczne i inne. Co do sezonowości – nie jesteśmy w stanie ocenić, ilu obywateli Ukrainy, którzy przyjechali do Polski poszukując bezpieczeństwa, zdecyduje się na powrót – odpowiedział.

Profesor Grażyna Spytek-Bandurska z Federacji Przedsiębiorców Polskich zwróciła uwagę, że czym innym jest emigracja zarobkowa, a czym innym emigracja spowodowana wojną. Kobiety z dziećmi przybyłe z Ukrainy traktują pobyt w Polsce, jako czas przejściowy – nie wszystkie są zainteresowane podjęciem pracy, gdyż otrzymały pomoc socjalną, która na pewnym poziomie jest wystarczająca. Występują także różnice kulturowe i postrzeganie roli kobiety w rodzinie – tradycyjny model, w którym mężczyźni wyjeżdżali za pracą, a kobiety zajmowały się wychowywaniem dzieci. Istotne znaczenie ma także wiek – młodsze osoby przymusowy pobyt w Polsce traktują jako szansę na rozwój osobisty i zawodowy. Profesor Spytek-Bandurska podkreśliła, że mówiąc o bezrobociu należy pamiętać o wielu czynnikach społecznych i osobowościowych, które wpływają na chęć podjęcia pracy.

Zygmunt Mierzejewski, poruszył temat braku strategii gospodarczej w kraju, i tego jak ocenić doraźne działania – czy idą one w dobrym kierunku? Dodał, że oczekuje, że na Radzie Dialogu Społecznego będzie poważna debata, co zrobić, by nasz rozwój oprzeć na jakichś realiach przyjętych do realizacji.

Anna Zajda-Czapińska z Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej Centrum KLUCZ, poruszyła temat dotyczący

szarej strefy. W 2020 r. usłyszała dane, że tylko 54 proc. osób w wieku produkcyjnym w Polsce pracuje legalnie. Zadała pytanie, gdzie szukać danych dotyczących szarej strefy i jaka powinna to być wielkość odnośnie do legalnej aktywności zawodowej.

Doktor Rafał Towalski odpowiadając podkreślił, że szara strefa ma to do siebie, że ciężko jest oszacować jej wielkość. Nawiązał także do wypowiedzi prof. Grażyny Spytek-Bandurskiej, że być może często osoby z Ukrainy, które mówią że nie chcą podejmować pracy w Polsce – pracują, ale w szarej strefie. Dodał, że szara strefa mogłaby być tematem kolejnej debaty w CPS „Dialog”.

Dyrektor CPS „Dialog” Iwona Zakrzewska, przypomniała, że GUS podał w II kwartale 2022 roku, że osoby aktywne zawodowe w wieku 15–89 lat stanowiły 57,9 proc., czyli aktywnych było 17 mln 224 tys., z czego 16 mln 770 tys. stanowili pracujący, a 450 tys. bezrobotni. W tym wszystkim – populacja biernych zawodowo liczyła w tej grupie wiekowej 12 mln 508 tys. osób.

Podsumowując spotkanie dr Rafał Towalski zauważył, że debata pokazała zjawiska, które warto analizować, w tym kwestie związane z migracjami, szarą strefą czy napięciami społecznymi, w tym możliwymi konfliktami w związku np. z inflacją.

Profesor Grażyna Spytek-Bandurska, dodała, że należy podjąć działania i przygotować się do wzrostu bezrobocia – przewidzieć różne scenariusze i plan działań, by nie dopuścić do negatywnych skutków wzrostu bezrobocia.

Dyrektor Iwona Zakrzewska dziękując wszystkim za udział w spotkaniu powiedziała, że podczas debaty poruszono wiele ciekawych kwestii i przedstawiono najnowsze badania dot. bezrobocia. Wyraziła także nadzieję, że w najbliższym czasie uda się spotkać i rozwinąć temat bezrobocia ukrytego, aktywności zawodowej i imigracji.



Debata partnerów społecznych Rady Dialogu Społecznego z dyrektorem wykonawczym Europejskiego Urzędu ds. Pracy

W dniu 27 września 2022 roku, w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie, odbyło się spotkanie w formie debaty partnerów społecznych Rady Dialogu Społecznego z Cosmin Boiangiu, dyrektorem wykonawczym Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA).

Witając wszystkich gości Andrzej Radzikowski, przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, a także przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, przedstawił działania Rady Dialogu Społecznego i sytuację na rynku pracy w Polsce.

Jako kolejny głos zabrał Cosmin Boiangiu, dyrektor wykonawczy Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA). Podziękował za zaproszenie, podkreślając, że reprezentując ELA jest w Warszawie po raz trzeci w tym roku.

– Chciałbym wypracować relację z partnerami społecznymi, która wychodzi poza przepisy. Relację, która oparta jest na współpracy, a nie jest tylko formalna. (...) Jesteście naszymi kolegami i nasza praca wykonywana jest dla was. Naszą misją jest przede wszystkim chronić pracowników, pracodawców i firmy. (...) Nasz mandat

obejmuje mobilność siły roboczej, ale też usług. Ważne jest abyśmy współpracowali, bo jako partnerzy społeczni macie bezpośredni dostęp do tych osób, które korzystają z naszej pracy – nie tylko obywateli, ale także firm, które oferują usługi w całej Europie i zatrudniają pracowników z całej Unii Europejskiej. Nasza organizacja nie pracuje bezpośrednio z firmami; pracujemy z administracją i partnerami społecznymi. Z naszą pomocą będziecie mieli bezpośredni dostęp do większych instytucji – mówił.

Podkreślił, że ELA ma dobre kontakty z partnerami społecznymi na poziomie europejskim, ale zależy im także na wypracowaniu dobrych relacji z partnerami krajowymi. Dodał, że ostatecznie wszyscy pracują na rzecz tego samego celu – na rzecz mobilności siły roboczej. Nie jest rolą ELA ocenianie wyboru polskich pracowników, którzy będą chcieli pracować w jakimś miejscu w Europie, ale rolą ELA jest upewnienie się czy polscy pracownicy będą mieli takie same prawa jak inni pracownicy. Zaznaczył, że mobilność siły roboczej funkcjonuje, aby przysłużyć się gospodarce i społeczeństwu, bez sztucznych barier i nadużyć oraz bez dyskryminacji.

Uczestnicy debaty partnerów społecznych RDS z dyrektorem wykonawczym ELA





Uczestnicy debaty partnerów społecznych RDS z dyrektorem wykonawczym ELA

– Mamy jedno prawodawstwo europejskie i ponad 20 krajów, które je wdrażają. Istnieją więc pewne obszary, gdzie może dochodzić do nadużyć, gdzie brakuje przepisów prawa, gdzie mamy wpływy konkurencji i chcemy, by ta konkurencja była uczciwa. Pracownicy również konkurują o miejsca pracy. Naszą rolą jest wprowadzenie większej spójności, aby administracja mogła dbać o ten system, aby praca była ostatecznie wykonywana w lepszy sposób. (...) Pracownicy w Europie nie powinni napotykać tylu barier dotyczących mobilności pracy – mówił.

ELA chce być blisko swoich oficjalnych beneficjentów, co oddaje także jej oficjalne motto „Mnie słów, więcej czynów”. – Mamy trzy linie działania: informacja, realizacja i współpraca. Jeśli chodzi o informację to chcemy informować w języku pochodzenia pracowników i firm o prawach i obowiązkach i o tym, z czym wiąże się przemieszczanie do innego kraju. Łączymy także pracodawców i pracowników z miejscami pracy. Jeśli chodzi o realizację to przeprowadzamy inspekcje, by mieć pewność, że szanowane są prawa i nie występuje nigdzie dyskryminacja. Dla przykładu, podczas kontroli pracy w Belgii udział bierze także polski inspektor reprezentujący belgijską inspekcję pracy, co pozwala na lepsze zrozumienie, większe zaufanie i lepszy dialog. Kraje członkowskie deklarują współpracę, ale nadal pojawiają się nadużycia. Staramy się poprzez inspekcję pracy nie dopuszczać do takich sytuacji, ale potrzebujemy tutaj współpracy z partnerami społecznymi, byśmy mogli zrozumieć, gdzie znajdują się największe ryzyka łamania prawa pracy i praw pracowników – mówił.

Dodał, że ELA dąży do jak najlepszej współpracy z partnerami społecznymi, bo dzięki nim dotrze do swoich beneficjentów w lepszy i skuteczniejszy sposób. Istotna jest także poprawa współpracy z administracją i między rządami państw. Zauważył, że często po zadaniu pytania jednemu krajowi czas oczekiwania na odpowiedź wynosi kilka miesięcy, a bywa, że i kilka lat.

ELA ma także możliwość przeprowadzania mediacji, w sytuacji kiedy zwykła współpraca okazuje się niewystarczająca. – Działamy dopiero drugi rok, więc to są cały czas

początki. Nasze priorytety są dostosowywane do okoliczności. Najpierw mieliśmy przez dwa lata pandemię, potem zajmowaliśmy się pracownikami sezonowymi, bo ta grupa najbardziej ucierpiała na skutek pandemii. Przyglądaliśmy się także hybrydowej formie pracy i innym formom zatrudnienia – pracownikom mobilnym czy wirtualnym. W tym roku transport drogowy był bardziej przedmiotem naszej pracy w kontekście mobilności, bo chcemy, by kierowcy wiedzieli jakie mają prawa w tych nowych warunkach. Zaczęliśmy i będziemy kontynuować w nadchodzącym roku działania dotyczące sektora budowlanego, dlatego, że budownictwo to jeden z największych pracodawców dla pracowników mobilnych czy delegowanych. Pamiętamy także o pracownikach sezonowych, bardziej jednak skupimy się na pracownikach z branży usług turystycznych, w tym będziemy chcieli się przyjrzeć warunkom pracy pilotów i obsługi lotnisk. W 2024 roku chcielibyśmy osiągnąć pełen zakres i tempo naszej działalności. Ważna teraz jest sytuacja uchodźców, bo wiemy, że nastąpił duży przyrływ ludności. Do tej pory mieliśmy w Unii Europejskiej 15–20 mln pracowników mobilnych, a teraz mamy dodatkowych 7–8 mln osób z Ukrainy. Musimy dbać, by nie dochodziło do nadużyć czy dyskryminacji, by te osoby nie były zatrudniane na czarno, by były objęte ochroną – mówił. Zachęcił wszystkich zainteresowanych do bezpośredniego kontaktu z Magdaleną Klimczak-Nowacką, krajowym urzędnikiem łącznikowym z Polski w ELA.

Andrzej Radzikowski, przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, przypomniał, że Polska jest krajem, z którego duża liczba pracowników emigruje za granicę, ale też dużo pracowników przyjeżdża do Polski, zwłaszcza w ciągu ostatnich kilku lat. Poinformował, że w Polsce mamy dwa rodzaje pracowników migrujących: obywateli Unii Europejskich i spoza Unii. Wyzwaniem jest, jak grupy pracowników spoza Unii objąć jakimś nadzorem. Przypomniał, że w momencie agresji Rosji na Ukrainę, Rada Dialogu Społecznego od razu się spotkała i jako jedną z form wsparcia przyjęto otwarcie rynku pracy dla uchodźców z Ukrainy i była to decyzja trzech stron – rządu, pracodawców i związków zawodowych.

Dyskusja

Profesor Jacek Męcina z Konfederacji Lewiatan, zaznaczył, że w kwestii zatrudniania obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy mamy dłuższe doświadczenie. Zadał pytanie: „My od początku byliśmy zwolennikami aktywnego włączania i zachęcania także tych dziewięćdziesięciu kilku procent kobiet ukraińskich, które są na polski rynku pracy do aktywizacji. Okazuje się, że takie proste usługi jak pośrednictwo pracy jest tylko częściowo efektywne. Natomiast dla szerszej aktywizacji, a to jest związane z długością pozostawania na terenie Polski, potrzebne są działania bardziej zaawansowane – język, opieka nad dziećmi, czyli ewentualne wsparcie psychologiczne. Lewiatan teraz realizuje przy wsparciu funduszy norweskich zaawansowany projekt, w którym dostarczając szereg usług, próbujemy włączać Ukraińców na rynek pracy. Czy ELA dostrzega problem wsparcia kierunkowymi programami europejskimi szerszego modelu aktywizacji? Im dłużej trwa okres szukania ochrony w Polsce i w innych krajach Europy, tym więcej sieje spustoszenia także w psychice tych osób, a praca jest jedną z podstawowych wartości, ale i potrzeb człowieka. Wsparcie dla takich programów, które zawierałyby szereg innych usług, byłoby potrzebne i to z poziomu europejskiego. Czy ELA dostrzega taką potrzebę?”

Odpowiadając dyr. Cosmin Boiangiu powiedział, że jeśli chodzi o pracowników z Ukrainy sytuacja jest złożona, problem ten jest znany ELA. Większość osób, które uciekły z Ukrainy – głównie kobiety – zatrzymało się w sąsiednich państwach i obserwuje zmiany sytuacji w ich kraju z myślą o powrocie. Dostęp do rynku pracy dla uchodźców oferowany jest wszędzie – mogą jechać do Danii, Portugalii, ale to nie ma wpływu na ich rzeczywistą sytuację, dlatego że czują, że są w stanie „oczekiwania” więc pozostają np. w Polsce. Uchodźcy z Ukrainy chętniej też pozostają w krajach słowiańskich ze względu na podobieństwo języka. ELA stara się pokazać, że są możliwości pracy w innych krajach.

– Nasza działalność informacyjna nie dotyczy tylko rynku pracy, ale i warunków życia – edukacji i opieki dla dzieci. Sytuacja jest rozwojowa i sami obserwujemy, kiedy ta liczba się ustabilizuje. Rozmawiałem z organizacjami pracodawców z Ukrainy, które chciałyby, by te osoby wróciły do pracy na Ukrainę. ELA zależy, by pomóc w odbudowie Ukrainy po zakończeniu wojny. Musimy dać uchodźcom możliwość wyboru, by podjęli sami decyzję. Jak do nich dotrzeć? Współpracujemy z rządami państw członkowskich, ale zależy nam na współpracy z samorządami i organizacjami lokalnymi, bo nie każdy dociera do naszych informacji w internecie. (...) W tym zakresie będziemy też pracować z władzami polskimi. Najbardziej będziemy skuteczni działając na poziomie regionalnym i lokalnym – mówił.

Barbara Owsiak, Pracodawcy RP, zadała pytanie nawiązujące do inicjatywy ELA i Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej i Europejskich Dni Pracy, które mają odbyć się 20 października br.

Odpowiadając dyr. Cosmin Boiangiu zaznaczył, że wiele krajów członkowskich patrzy na sytuację w Polsce. ELA planuje kampanię, by stymulować pracowników w Polsce i zależy jej na dalszej współpracy z władzami, pracodawcami i wszystkimi zainteresowanymi stronami w tym obszarze.

Arkadiusz Pączka, Federacja Przedsiębiorców Polskich, podziękował za określenie priorytetów ELA na przyszły rok. Zauważył, że obecnie stosunki pracy ewoluują w kontekście rynków cyfrowych. „Mamy takie wyzwanie, które określamy nieraz jako pracę platformową. Jaki pogląd ma ELA na ten obszar rodzaju stosunku pracy? Duża część pracowników sobie ceni taki model, nie ma tu pewnej mobilności, ale jest mobilność cyfrowa i łatwość wykonywania tej pracy” – zapytał.

Odpowiadając dyr. Cosmin Boiangiu zaznaczył, że praca platformowa jest już w kręgu zainteresowań ELA, która współpracuje obecnie z Hiszpanią i Włochami. Kraje te nie chcą czekać na europejskie regulacje dot. tej formy pracy, zależy im, by stworzyć własne regulacje. Celem ELA jest, by ta forma pracy zyskała większą przewidywalność, stabilność i była lepiej ustrukturyzowana.

Daniel Czerwiński z NSZZ „Solidarność”, zapytał o to, jakie będzie podejście ELA do kwestii zabezpieczenia pracowników jeżeli chodzi o zatrudnienie? Przypomniał, że „Solidarność” złożyła skargę dot. „parobków” – pracowników zatrudnianych przy zbiorach i jest przeciwna zatrudnianiu pracowników na umowach cywilno-prawnych. Jak ELA będzie podchodziła do tej kwestii?

Odpowiadając dyr. Cosmin Boiangiu powiedział, że problem dot. ogólnie pracowników sezonowych, a do nich trudno dotrzeć służbom. Często są to osoby, które nie zgłaszają swoich problemów i nie chcą rozmawiać ze związkami zawodowymi i władzami. Dlatego ELA zależy na współpracy z samorządami, czyli władzami na poziomie lokalnym, które będą w stanie dotrzeć i informować takich pracowników o ich prawach.



Na zdjęciu od lewej: Andrzej Radzikowski i Cosmin Boiangiu



Na zdjęciu od lewej: Cosmin Boianiu i Magdalena Klimczak-Nowacka

Renata Górna, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, zadała pytanie dot. pracy nierejestrowanej, w tym o praktyczny wymiar europejskiej platformy na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej i tego, jak partnerzy mogą się włączyć we współpracę. Zapytała także o to, w jaki sposób miałyby się odbywać współpraca z ELA – czy poprzez grupy robocze, czy kontakty bezpośrednie.

Odpowiadając dyr. Cosmin Boianiu podkreślił, że ELA zależy na zmniejszeniu pracy nierejestrowanej. Mówił o sytuacjach, kiedy np. obcokrajowcy zatrudniani są w Polsce, ale są delegowani do pracy w Danii. Odpowiadając na pytanie dotyczące współpracy podkreślił, że ELA zależy na bezpośredniej współpracy i zaprasza do kontaktu przez oficera łącznikowego, czy innych pracowników.

Andrzej Radzikowski podsumowując powyższe wypowiedzi powiedział, że kilkakrotnie partnerzy społeczni zwracali się do rządu z prośbą o wsparcie dla pracowników migrujących, ale nigdy nie doczekali się żadnego finansowania. Głównie akcje i inicjatywy prowadzone są przez partnerów społecznych we własnym zakresie.

Odpowiadając dyr. Cosmin Boianiu zaznaczył, że ważne jest to w jaki sposób rządy i władze współpracują z partnerami społecznymi. ELA w sposób ciągły infor-

muje o dobrych praktykach. Jako przykład podał Niemcy i projekt wspierany przez rząd, a realizowany przez związki zawodowe, który nazywa się „Uczciwa mobilność”. Dzięki temu projektowi pracownicy mobilni otrzymują od związków zawodowych informacje dotyczące warunków i prawa pracy w Niemczech. Podkreślił, że ważne jest docieranie do małych miejscowości, bo to z nich jest najwięcej pracowników mobilnych. Przypomniał, że jest też EURES, jedna z form realizacji prawa swobodnego przepływu pracowników. Mówił także o różnicy w zarobkach między krajami, co jest głównym motywem wyjazdu pracowników z ich własnego kraju. Celem ELA jest docieranie z informacją do pracowników, by mieli wolny wybór i znali warunki pracy w małych i dużych miastach oraz za granicą. Podkreślił, że jako europejski obywatel czy osoba z innego kraju, wszyscy powinni mieć prawo do zarobków i tych samych praw pracowniczych, jak osoby urodzone w kraju, w którym podejmowane jest zatrudnienie.

Magdalena Kossakowska, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, wspominała o projekcie OPZZ dotyczącym oddelegowania opiekunek do Niemiec. Mówiła, że sporym problemem jest kwestia dot. składek na ubezpieczenie. Poruszyła także kwestię dotyczącą różnych dokumentów potwierdzających pracę pracownika, np. w Polsce występuje świadectwo pracy, ale są kraje, w których nie ma obowiązku poświadczania pracy i nie występują takie dokumenty, co może być problemem przy próbie ustalenia stażu pracy danego pracownika.

Odpowiadając dyr. Cosmin Boianiu zapewnił, że jeśli chodzi o lepszą koordynację i ubezpieczenia społeczne to jest to jedno z zadań, dla których ELA powstała. Potrzebne są zmiany w legislacji unijnej, a na chwilę obecną zadaniem ELA jest dbanie, by przepisy prawa, które funkcjonują były skutecznie wdrażane. Przyznał, że w przypadku opiekunek i opiekunów trudne jest przeprowadzenie inspekcji, gdyż jest wiele ograniczeń, ale ELA może prowadzić inspekcje w agencjach pracy tymczasowej, które wysyłają do rodzin takie osoby.

Na zakończenie spotkania Andrzej Radzikowski podziękował wszystkim za udział w spotkaniu, zapewniając że większość organizacji jest zainteresowana nawiązaniem bieżącego kontaktu z Magdaleną Klimczak-Nowacką, krajowym urzędnikiem łącznikowym z Polski w ELA.

Uczestnicy debaty partnerów społecznych RDS z dyrektorem wykonawczym ELA





Centrum Partnerstwa Społecznego



Centrum Partnerstwa Społecznego

„DIALOG” im. A. Bączkowskiego

Dział Szkoleń i Promocji

tel.: (+48 22) 380 50 10

fax: (+48 22) 380 50 12

e-mail: szkolenia@cpsdialog.gov.pl



