

**Rola i formy
dialogu społecznego
w sytuacji
globalnego kryzysu gospodarczego
oraz
wymiana dobrych praktyk**

Materiały z konferencji międzynarodowej
Warszawa, 25 marca 2010 r.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”
Gdańsk 2010

Publikacja sfinansowana ze środków Komisji Europejskiej w ramach Projektu nr VS/2009/0158 „Rozwój dialogu autonomicznego – europejska wymiana dobrych praktyk w kształtowaniu postaw etycznych pracodawców i pracowników w obliczu kryzysu gospodarczego” realizowanego przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”.

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

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

Redakcja: Grzegorz Kulczykowski

Strona internetowa Funduszu Gospodarczego: www.funduszs.com.pl

Wydanie I
ISBN 978-83-85610-11-3

Spis treści

Słowo wstępne	4
Sesja I	
Prawne i ekonomiczne regulacje w kryzysie gospodarczym	7
Katarzyna Zimmer-Drabczyk	7
Maciej Krzemiński	7
Marcin Zieleniecki	23
Jakub Stelina	29
Głosy w dyskusji	31
Sesja II	
Europejskie doświadczenia prowadzenia dialogu społecznego i metody wdrażania priorytetów europejskiego dialogu społecznego	38
w czasie globalnego kryzysu gospodarczego	38
Jacek Rybicki	40
Juliane Bir	44
Kristina Krupaviciene	45
Marjolijn Bulk	45
Głosy w dyskusji	47
Sesja III	
Poglądy polskich partnerów społecznych – pracodawców i związków zawodowych – w sprawie możliwości i form współpracy na czas kryzysu	50
Sławomir Adamczyk	50
Zygmunt Mierzejewski	52
Barbara Surdykowska	54
Izabela Opęchowska	57
Paweł Śmigiełski	58
Głosy w dyskusji	60

Słowo wstępne

„Rozwój dialogu autonomicznego, europejska wymiana dobrych praktyk w kształtowaniu postaw etycznych pracodawców i pracowników w obliczu kryzysu gospodarczego” to już dziesiąty projekt Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” realizowany z Funduszem Gospodarczym – spółką Komisji Krajowej. Projekt był realizowany w ramach międzynarodowej współpracy organizacji związkowych, mającej na celu wymianę doświadczeń.

Niniejsza broszura stanowi pokłosie tego projektu, współfinansowanego przez Komisję Europejską.

Zaproszono do współpracy przy realizacji projektu organizację związkową z Holandii (FNV), kraju współtworzącego Unię Europejską, LPS „Solidarumas” z Litwy, podobnie jak Polska, nowego kraju członkowskiego, NHS z kandydującej do Unii Europejskiej Chorwacji i europejską instytucję związkową – EKZZ, a więc organizacje o różnym stażu w Unii Europejskiej.

Wielu specjalistów z dziedziny ekonomii i nauk społecznych uważa obecny kryzys gospodarczy za największy od czasu Wielkiego Kryzysu z lat trzydziestych ubiegłego wieku. Ponad 50 milionów ludzi na całym świecie straciło pracę w ostatnich 2-3 latach. W Polsce w okresie ostatnich 13 miesięcy bezrobocie dotknęło 640 tysięcy osób. Sytuacja ta skłoniła partnerów społecznych z Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych do rozpoczęcia prac nad budową pakietu antykryzysowego. W efekcie, po przekazaniu wyników swoich prac stronie rządowej, 1 lipca 2009 roku Sejm uchwalił ustawę o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, czyli tzw. ustawę antykryzysową. Niestety rząd zmienił – niekiedy dość istotnie – zapisy przyjęte w porozumieniu partnerów społecznych. Jednak mimo swoich ułomności ustawa ta stanowi ważny etap w rozwoju dialogu społecznego w Polsce.

W ramach projektu szukaliśmy nowych form dialogu społecznego w sytuacji globalnego kryzysu gospodarczego, wzmocniliśmy współpracę między związkowcami i pracodawcami w czasie kryzysu i przygotowaliśmy – zwiastuje liderów związkowych zaangażowanych w dialog społeczny – do budowy partnerskich relacji na czasy pokryzysowe. Wreszcie wypromowaliśmy etyczne i społecznie odpowiedzialne działania zmniejszające społeczne skutki kryzysu w autonomicznym dialogu społecznym.

Tematyka międzynarodowych seminariów skupiała się na sprawach związanych z kryzysem gospodarczym, a więc na przyczynach, skutkach, sprawcach, na bezpośrednim zagrożeniu dla pracowników. Zastanawialiśmy się, jakie są alternatywy dla zwolnień z pracy, jakie działania można podejmować, aby przeciwdziałać tym niebezpiecznym zagrożeniom społecznym, które mogą być spowodowane kryzysem gospodarczym.

Ważna była świadomość, że należy ochronić i zachować wartości rezultatów

dialogu społecznego pozyskanych przed kryzysem również na czasy pokryzysowe. Zależało nam na umocnieniu współpracy między różnymi reprezentacjami po to, by łatwiej było im przygotować wspólne rozwiązania i przedstawiać je później pracodawcom. Chcieliśmy zanalizować dostępne możliwości działania związkowców w firmach i uświadomić, że pracownicy są ofiarami, a nie sprawcami kryzysu.

Na początku realizowania projektu został wydany podręcznik „Związki zawodowe a kryzys gospodarczy”, który przedstawia możliwe do wykorzystania rozwiązania prawne. Został on szeroko rozpowszechniony wśród pracowników m.in. w czasie szkoleń i konferencji. Zostały również opracowane (w językach naszych partnerów zagranicznych – chorwackim, litewskim, angielskim) moduły i materiały szkoleniowe, które mogą być wykorzystane na kolejnych szkoleniach. Przeprowadziliśmy 4 szkolenia dla liderów związkowych, na które przyjechali związkowcy z Chorwacji, Litwy, Holandii. Projekt zamknęła międzynarodowa konferencja pt.: „Rola i formy dialogu społecznego w sytuacji globalnego kryzysu gospodarczego oraz wymiana dobrych praktyk”, która odbyła się w Warszawie 25 kwietnia 2010 r. Stała się ona forum wymiany doświadczeń i dobrych praktyk partnerów z Polski i Europy. Niniejsza publikacja zawiera teksty prezentacji, wystąpień i dyskusji konferencyjnych. Będzie ona dostępna również w formie elektronicznej, przetłumaczona na języki partnerów (chorwacki, litewski, angielski) i rozpowszechniona wśród struktur w krajach partnerów.

Na zakończenie pragnę podziękować Funduszowi Gospodarczemu i wszystkim osobom zaangażowanym w realizację tego ważnego projektu za dobrze wykonaną i bardzo potrzebną pracę.

Jerzy Langer
*Zastępca Przewodniczącego
Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”*

Sesja I

Prawne i ekonomiczne regulacje w kryzysie gospodarczym

Katarzyna Zimmer-Drabczyk

Kierownik Biura Eksperskiego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

Chcielibyśmy odpowiedzieć sobie na podstawowe pytanie: czy w Polsce jest wystarczająca ilość (lub jakość) mechanizmów ochrony miejsc pracy w sytuacji spowolnienia gospodarczego? Partnerzy społeczni w zeszłym roku podpisali porozumienie, tzw. pakt antykryzysowy. Później ten pakt został przekazany stronie rządowej i następnie, w wyniku dość długich negocjacji oraz wielu kompromisów, powstała tzw. ustawa antykryzysowa. Dzisiaj wiemy już, że realizacja tej ustawy pozostawia wiele do życzenia. Starczy tylko powiedzieć, że do 1 marca 2010 r. do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zwróciło się o pomoc na podstawie tejże ustawy tylko 124 przedsiębiorców. Fundusz Pracy i urzędy centralne wydały 15 zaświadczeń uprawniających do pomocy w finansowaniu szkoleń. Chciałabym więc rozpocząć dyskusję na temat wszystkich narzędzi, które w okresie kryzysu zostały zastosowane w Polsce, także ekonomicznych, jak również o aspektach i sytuacjach, które spowodowały, że być może ta ustawa została wprowadzona za późno lub pewne elementy tej ustawy zostały niedopracowane.

Maciej Krzemiński

Doktor, Ośrodek Badań Integracji Europejskiej Uniwersytetu Gdańskiego

Konferencja, w której uczestniczymy, podsumowuje efekty projektu, który trwał około roku. Jest to najlepszy moment, aby omówić wnioski płynące ze spotkań, które odbywały się w jego ramach. Z pewnością osiągnięte zostały cele projektu, jakimi było szukanie nowych form dialogu społecznego w sytuacji globalnego kryzysu gospodarczego, wzmacnianie współpracy między związkowcami i pracodawcami na czas kryzysu i czas, który po nim nastąpi czy przedstawienie działań zmniejszających społeczne skutki kryzysu.

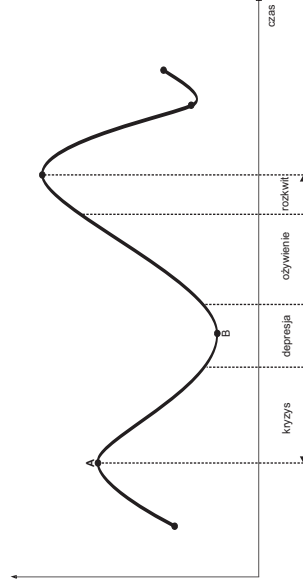
Podstawowym działaniem, realizowanym z ramach spotkań z przedstawicielami związków zawodowych, był cykl wykładów, dotyczących przyczyn i konsekwencji kryzysu gospodarczego, a także narzędzi stworzonych do walki z obecnym kryzysem. Integralną częścią tych spotkań była także dyskusja z uczestnikami, która w mojej opinii, przyniosła temu projektowi ogromnej wagi wartość dodaną. Pozwoliła ona bowiem, poza przedstawieniem przez ekspertów ich punktu widzenia, na żywą wymianę poglądów i doświadczeń, skłaniając wszystkich do głębszej refleksji nad omawianymi zagadnieniami. Dyskusja ta dała także możliwość poznania wielu punktów widzenia na omawiane kwestie. W związku z wyraźnie zaryso-

wanym w trakcie szkoleń podziałem na część wykładową i wymianę opinii i doświadczeń, dalsza część niniejszego wystąpienia także będzie dotyczyła wspomnianych 2 aspektów – podsumowania prowadzonej przeze mnie części wykładów oraz podsumowania i wniosków z przeprowadzonych dyskusji. Zwłaszcza podsumowanie nie części dyskusyjnej wydaje się ważne, gdyż każdorazowo grupy miały inny skład i dyskusja przebiegała w sposób odmienny.

Kryzys na świecie, w Europie i w Polsce – zarys problemu.

W gospodarce każdego kraju rzeczą całkowicie naturalną i nieuniknioną są zmiany i wahania. Mogą one mieć charakter cykliczny, sezonowy lub przypadkowy. W przypadku wahań cyklicznych, mówimy o powtarzających się ze względu regularność zmianach aktywności gospodarczej, wyrażających się jako fluktuacje wokół trendu. Naturalne są zmiany aktywności gospodarczej występujące w pewnym okresie (np. pory roku). Najbardziej niebezpieczne dla gospodarki są wahania przypadkowe. Za ich wystąpienie odpowiadają zdarzenia losowe, często trudne do przewidzenia. Te cykliczne wahania nazywane są cyklem koniunkturalnym. Definiuje się go jako powtarzające się, choć nie zawsze regularne pod względem długości i amplitudy wahania aktywności gospodarczej o okresie od 2-10 lat. Wahania te przejawiają się w zmianach absolutnych, odchyleniach od trendu lub wahaniami dynamiki (stopy wzrostu) różnych zmiennych ekonomicznych, które opisują poziom aktywności gospodarczej.¹

Klasyczny cykl koniunkturalny składa się z 4 faz: kryzysu, depresji, ożywienia i rozkwitu. Kryzys to faza cyklu, gospodarczego charakteryzująca się gwałtownym i dużym zmniejszeniem produkcji (nadwyżka podaży nad popytem, wzrost zapasów), a co za tym idzie przychodów i zysków, realnych dochodów społeczeństwa oraz wzrostem bezrobocia. W fazie depresji ma miejsce stabilizacja gospodarki, a co za tym idzie, podstawowych wskaźników ekonomicznych na niskim poziomie. Po kryzysie i depresji nadchodzi faza ożywienia – wzrasta popyt, a co za tym idzie, rośnie także produkcja, przychody, zyski i zatrudnienie. Ostatnia faza cyklu koniunkturalnego to rozkwit. Ożywienie przechodzi w rozkwit w momencie, kiedy poziom produkcji przekracza poziom z poprzedniego szczytu. W fazie tej następuje stabilizacja i równowaga, przy utrzymującym się wysokim poziomie produkcji.



Rys. 1. Fazy cyklu koniunkturalnego.

¹ D. Hubner, M. Lubiński, W. Malecki, Z. Matkowski, Koniunktura gospodarcza, PWE 1994, s. 246, Sprawy Międzynarodowe 1/1994:s 12

Wahania w gospodarce są więc sprawą zupełnie „normalną” i przewidywalną. Tym bardziej niezrozumiały wydaje się być fakt, że tak duża część osób odpowiedzialnych za gospodarke jest zaskoczonych jego nadejściem. Oczywiście, zaskakująca może być skala i tempo, w jakim problemy sektora bankowego w USA przełaziły się na problemy gospodarcze całego świata. Bezsporny w mojej ocenie pozostaje jednak fakt, że do jego powstania i do jego skali, przyczyniła się swobodna, luzna polityka gospodarcza realizowana w wielu krajach i instytucjach.

W chwili obecnej jesteśmy zarówno świadkami, jak i uczestnikami ogólnosiwiatowego kryzysu. Ma on swój początek w USA, jednakże w dzisiejszej, globalizowanej gospodarce tego typu zawirowania błyskawicznie przenoszone są na inne rynki. W świadomości społecznej symbolem siły kryzysu jest upadek banku Lehman Brothers. Bank ten ogłosił upadłość 15 września 2008 r. Pamiętać jednak należy, że to wydarzenie nie było przyczyną kryzysu, lecz pierwszym, tak spektakularnym jego skutkiem. Co gorsze, skutkiem, który powoduje efekt domina. W dwa tygodnie po Lehman Brothers kryzys i widmo upadłości dosięga banków europejskich. Rząd niemiecki interweniuje w sprawie banku Hypo Real Estate, a kraje Beneluksu wspierają bank Fortis.

Pierwotną przyczyną zapaści były udzielane na dużą skalę kredyty hipoteczne, tzw. *subprime*. *Subprime* oznacza, że kredytobiorcy byli mniej wiarygodni niż w przypadku tzw. *prime lenders*. Banki decydowały się na taki zabieg, wierząc, że ewentualne straty, wynikające z niewypłacalności kredytobiorcy, z powodzeniem pokryte zostaną przez wzrost wartości nieruchomości, na której ustanowiona była na rzecz banku hipoteka. Niestety, na początku roku 2007 rozpoczynają się spadki na rynku nieruchomości. Część kredytów *subprime* przestała być splanana, a wartość nieruchomości, zamiast rosnąć, często okazywała się być mniejsza, niż kredyt, którego była zabezpieczeniem. Jako pierwsze skutki tych często niesplanych kredytów, odczuły nie tylko banki, które ich udzieliły, ale także fundusze inwestycyjne, których aktywa oparte były na tego typu kredytach hipotecznych. Za ich pomocą, skutki zapaści przenoszone są na światowe giełdy. Wspomniane wyżej kłopoty banków są więc następstwem złych kredytów oraz paniki na rynkach finansowych.

W Polsce sytuacja na rynku bankowym wygląda nieco lepiej niż w USA czy w Europie Zachodniej. Nasze banki nie udzielały kredytów *subprime*, więc ryzyko „złych” kredytów jest znacznie mniejsze. Faktem jest natomiast, że także nasze banki, w czasie ostatniej hossy na rynku nieruchomości, udzieliły wielu kredytów hipotecznych. Wartość nieruchomości, będących zabezpieczeniem, często maleje, ale, w przeciwieństwie do tzw. *subprime lenders*, w Polsce kredytobiorcy, którzy nie spłacają kredytów, mieszczą się w ryzyku skalkulowanym przez banki i nie stanowią obecnie problemu dla płynności. Polskie banki nie inwestowały także w obligacje związane z amerykańskim kredytami typu *subprime*.

W naszym kraju pewien problem i ryzyko związane jest ze strukturą własnościową banków. Prawie wszystkie banki są własnością banków zagranicznych. W przypadku ich kłopotów teoretycznie możliwe jest przeniesienie problemów do naszego systemu. Co prawda, nasze banki są osobnymi przedsiębiorstwami, jednakże bank, który jest właścicielem banku w Polsce, ratując się przed skutkami

mi kryzysu, a często także błędnych decyzji kredytowych czy inwestycyjnych, może podjąć decyzje o sprzedaży swojej inwestycji zagranicznej, w tym banku w Polsce. Taki scenariusz może doprowadzić do zamian w strukturze polskiego systemu bankowego, a także do spadku wartości polskich banków (większość instytucji finansowych, potencjalnie zainteresowanych kupnem, przeżywa bowiem podobne kłopoty finansowe, a tym samym potencjalny nabywca nie jest skłonny zapłacić dużo).

Nawet jeśli do zmian własnościowych nie dojdzie, to banki, podobnie jak inne przedsiębiorstwa w okresie kryzysu, muszą podejmować kroki zmierzające do obniżenia kosztów działalności. Przykładem jest tutaj GE Money Bank, który nie przechodzi żadnych zmian w strukturze właścicielskiej, ale jego zarząd zmniejsza koszty bieżące o 10-12% w porównaniu z rokiem 2008. Niestety, oszczędności w firmach często oznaczają zwolnienia. I tak, zarząd GE Money Bank podjął uchwałę, zakładającą przeprowadzenie zwolnienia grupowego – w roku 2009 pracę straciło 846 osób (przy 4735 zatrudnionych).

Odczuwany obecnie w polskiej gospodarce kryzys nie jest bezpośrednio związany z kondycją naszych banków. Wynika on raczej z powiązania wszystkich instytucji finansowych na świecie. Banki coraz mniej chętnie pożyczają pieniądze. Obawiają się ryzyka, które w okresie kryzysu znacząco rośnie. Banki wolą inwestować pieniądze w pewne obligacje, niż pożyczać je (nawet z dużo większym zyskiem). Dotyczy to zarówno pożyczek międzybankowych, jak i kredytów dla klientów instytucjonalnych i indywidualnych. Na rynku finansowym panuje brak zaufania, przekladający się bezpośrednio na brak kredytów. Na szczęście jest to „tylko” brak zaufania. Podkreślić należy, że w chwili obecnej nasz sektor bankowy nie cierpi na brak płynności finansowej. Banki nie pożyczają pieniędzy, bo lokuja je w bezpieczniejszych instrumentach, ale nie występuje problem braku pieniądza w bankach.

Dla przedsiębiorców, a także dla osób fizycznych, brak kredytów oznacza brak możliwości inwestowania. Zmniejszone inwestycje przedsiębiorstw i gospodarstw domowych przekładają się na spadek tempa wzrostu PKB. Było to zauważalne już w roku 2008 (patrz: tab.1) , a w roku obecnym tendencja ta nasili się. Kryzys przyczyni się do ograniczenia nakładów na środki trwałe, zmniejszy się także wartość dodana brutto. Niestety, maleć będzie także polski popyt wewnętrzny. Negatywne tendencje są wyraźnie widoczne już w pierwszych dostępnych danych z roku 2009. W styczniu 2009, w porównaniu z grudniem 2008, o 160 000 wrosła liczba osób, zarejestrowanych jako bezrobotne. W tym samym okresie o prawie 15% zmniejszyła się produkcja sprzedana przemysłu.

Wskaźniki za 2008 rok w porównaniu z wynikami z 2007 roku

	2008	2007
PKB	4,8	6,7
wartość dodana brutto		
– przemysł	4,9	6,7
– budownictwo	3,7	7,7
– usługi rynkowe	11,3	15,6
spożycie ogółem	5,6	6,9
– spożycie indywidualne	4	5,3
	5,4	5,2

akumulacja brutto	7,6	19,7
– nakłady na środki trwałe	7,9	19,3
popyt krajowy	4,8	7,3
stopa rejestrowanego bezrobocia	9,5	11,2
ogółem (stan w końcu roku)		

źródło: GUS

Poza opisanym powyżej ograniczeniem przez banki dostępności kredytów do powstania obecnych zawirowań w polskiej gospodarce, przyczyniło się także obniżenie wartości złotego (na skutek zmniejszenia inwestycji zagranicznych z rynku światowego, a także najprawdopodobniej poprzez ataki spekulacyjne). Było to powodem strat przedsiębiorstw na zawieranych przez nie opcjach walutowych. Umowy tego typu dotyczą kupna lub sprzedaży waluty w przyszłości, ale po określonym dziś kursie. Przedsiębiorstwa przywykłe do wzrostu wartości naszej waluty „grały” na jej dalszy wzrost. Z tego powodu, spadek jej wartości spowodował znaczące straty przedsiębiorstw – zawierały bowiem umowę opcji, zakładając wzrost wartości złotego.

Analizując obecną sytuację w gospodarce światowej należy pamiętać, że system bankowy jest punktem wyjścia, starterem kryzysu, ale kryzys toczy się we wszystkich sektorach gospodarki. Szukając drogi wyjścia, należy mieć na uwadze przede wszystkim jego „sprawcę” – sektor bankowy, ale trzeba także pamiętać o potężnych wyzaniach w całej realnej sferze gospodarki.

Literatura ekonomiczna² dość jasno precyzuje typowe w dobie kryzysu zjawiska gospodarcze. Poza wspomnianym już zmniejszeniem tempa wzrostu PKB (a nawet zmniejszeniem PKB), jest to wzrost inflacji (już w Polsce zauważalny) i zmniejszenie produkcji. Na rynku pracy zwiększa się bezrobocie, spadają zaś płace. To powoduje ograniczenie dochodów, a co za tym idzie, konsumpcji. Na walkę z kryzysem konieczne jest ponoszenie dodatkowych kosztów, przy czym ograniczone są podatkowe dochody budżetu, co łącznie wiąże się ze wzrostem deficytu budżetowego. Na skutek obniżania się tempa eksportu, zwiększa się deficyt bilansu handlowego.

Jednym z największych problemów w czasie kryzysu, ze względu na jego złożony gospodarczo-społeczny charakter, staje się rosnące bezrobocie. Brak zewnętrznych źródeł finansowania dla rozwoju i bieżącej działalności firm w Polsce i kurczące się jednocześnie rynki zbytu, mogą doprowadzić wiele przedsiębiorstw do upadku, a w wersji optymistycznej, do obniżania kosztów. Firmy chętnie obniżają koszty zmniejszając zatrudnienie.

Najbardziej zagrożone skutkami kryzysu są przedsiębiorstwa silnie uzależnione od eksportu. Spowolnienie na rynkach światowych oznacza spadek popytu ze strony zagranicznych kontrahentów i znaczące problemy dla Polskich przedsiębiorstw z wielu branż.

Z teoretycznego punktu widzenia, odpowiedzialne za walkę z kryzysem rządy

² Kaczmarek T.T., „Globalna gospodarka i globalny kryzys”, DIFIN, Warszawa 2009 r.; Nawrot W., „Globalny kryzys finansowy XXI wieku – Przyczyny, przebieg, skutki, prognozy”, Cedetu, Warszawa 2009 r.

czy instytucje, mogą przyjąć jeden z 2 modeli (lub ich hybrydę – odmiennie narzędzia dla różnych sektorów). Tradycyjnie związki zawodowe – strona pracownicza, opowiadają się za walką z kryzysem przy pomocy ekspansji wydatków. Zwiększenie wydatków sektora publicznego ma na celu zwiększenie popytu wewnętrznego, rozgrzewanie koniunktury i stymulowanie gospodarki. Metoda ta niesie za sobą jednak ryzyko nadmiernego deficytu budżetowego. Niechybnie doprowadzi do niego zwiększenie wydatków przy ograniczonych wpływach podatkowych spowodowanych kryzysem. Stąd strona rządowa zwyczajowo opowiada się za kryzysowymi oszczędnościami sektora publicznego – ograniczaniem wydatków.

Antykryzysowe działania UE

Obecny kryzys jest dla Unii Europejskiej wielkim wyzwaniem i sprawdzianem. O powadze sytuacji świadczą słowa: „To najgorszy kryzys od Wielkiej Depresji z lat trzydziestych, co nie znaczy, że to taki sam kryzys”, które wypowiedział Guy Quaden, członek rady Europejskiego Banku Centralnego.

Przez ostatnie lata Unia Europejska dynamicznie się rozwijała, poszerzając się i pogłębiając. Dość łatwo jest się przężnie rozwijać, znosić ograniczenia, liberalizować rynki i otwierać się na konkurencję w dobie prosperity. Teraz Unię Europejską i jej kraje członkowskie czeka konieczność walki z przyczynami i skutkami recesji. Podkreślić należy, że kraje członkowskie Unii Europejskiej mogą odczuwać pokusę, by szukać szansy na wygraną ich gospodarek z kryzysem lub przynajmniej na złagodzenie jego konsekwencji, w zwiększaniu protekcjonizmu i zamykaniu rynków narodowych.

Nie byłoby to wskazane. Patrząc na doświadczenia – wielki kryzys z lat 30 uodnił, że działania protekcjonistyczne i brak współpracy pomiędzy krajami nie są dobrym pomysłem na walkę z kryzysem. Wówczas, w czerwcu 1930 roku, przyjęto w USA, wbrew petycjom ponad 1000 ekonomistów, tzw. Hawley-Smoot Tariff Act. Zakładał on zwiększenie ceł na ponad 20 000 towarów. Odpowiedzią na to było podniesienie stawek celnych bądź wprowadzenie innych restrykcji handlowych na dobra pochodzące z USA przez inne kraje. Spowodowało to spadek importu USA o 66% (z 4,4 mld USD w 1929 do 1,5 mld USD w 1933) oraz zmniejszenie wartości amerykańskiego eksportu o 61% (z 5,4 mld USD do 2,1 mld USD). Pamięta o tym szef Banku Światowego Robert Bruce Zoellick, który stwierdził *„jeśli uruchomimy spiralę protekcjonizmu, tak jak było to w latach 30., to pogłębi globalny kryzys”*.

Państwa członkowskie UE powinny o tym pamiętać i wspólnie walczyć z kryzysem. Konsekwentnie, pomimo dotychczasowych niepowodzeń, realizować założenia Odnowionej Strategii Lizbońskiej. Pociągające jest, że kraje UE starają się wypracować wspólny model walki z kryzysem i dążą do podejmowania wspólnych kroków. Kryzys jest także sprawdzianem dla europejskiej zasady solidarności. Pamiętają o tym, przynajmniej w deklaracjach politycznych, przywódcy państw członkowskich UE. Przykładem jest Angela Merkel, która podczas spotkania z premerem Tuskiem w lutym bieżącego roku skrytykowała protekcjonizm gospodarczy i „wyścig po subwencje” narodowe. Przychyliła się także do słów premiera Tuska mówiącego, że: „Solidarność” może być dobrą i mądrą receptą na kryzys gospo-

darczy, który wstrząsa światem”. Dalej podkreślił on, że: „są dzisiaj w UE przywódcy polityczni, którzy dobrze wiedzą, że współdziałanie wszystkich – niezależnie od ich sytuacji – na rzecz wspólnego rozwiązania jest lepsze dla wszystkich, niż powrót do narodowych egoizmów, praktyk protekcyjnizmu, odwracania się plecami i rujnowania głównych idei, wokół których powstała UE”.

Działania podejmowane dla dalszego, harmonijnego rozwoju i walki ze skutkami kryzysu powinny być zgodne z zapisami Odnowionej Strategii Lizbońskiej. Możliwe, że Europa słabiej odczułaby skutki kryzysu, gdyby cele tej strategii w minionych latach były rzetelnie realizowane przez kraje członkowskie. Niestety, w swojej pierwotnej wersji strategia ta miała szereg wad, praktycznie uniemożliwiających jej rzetelne wdrożenie. Najważniejsze z nich (zbyt duża liczba celów i priorytetów, brak przywództwa i kontroli – ciężar i odpowiedzialność za jej wdrażanie przeniesione na państwa członkowskie, słaba promocja) zostały wyeliminowane w 2005 roku. Wówczas tzw. Odnowioną Strategię Lizbońską ukierunkowano na wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Przyniosło to pewne, wymierne efekty (w latach 2006-2007 powstało w UE 6,5 mln nowych miejsc pracy), ale były to działania podjęte zbyt późno wobec nadchodzącego kryzysu.

W czasie kryzysu potrzeba realizacji celów Strategii Lizbońskiej jest jeszcze bardziej wyraźna. Faktem jest, że ich osiągnięcie jest obecnie trudniejsze niż kilka lat temu, jednakże w obecnej sytuacji wydaje się, że rządy krajów członkowskich podejmą się ich realizacji z większym zaangażowaniem i z silniejszym przekonaniem.

Pomijając dyskusje teoretyczne, dotyczące istnienia (lub nie) tzw. Europejskiego Modelu Społecznego, z pewnością realizacja Odnowionej Strategii Lizbońskiej poprzez podejmowanie działań na rynku pracy bezpośrednio dotyka zrównoważonego modelu społecznego. W ramach działań Strategii Lizbońskiej promowane jest tzw. podejście *flexicurity*. Polega ono na łączeniu elastyczności i pewności zatrudnienia. Chodzi o zapewnienie pracownikom wysokiego poziomu pewności zatrudnienia, przy czym nie jest to równoznaczne z utrzymaniem dotychczasowego miejsca pracy. Model *flexicurity* zakłada stworzenie takiego rynku pracy, który zapewni wysoki poziom pewności zatrudnienia, rozumianej jako łatwość znalezienia pracy, niezależnie od etapu życia zawodowego. W praktyce model ten ma polegać na wprowadzeniu bardziej elastycznych umów o pracę dla niektórych kategorii pracowników, przy jednoczesnym poszerzeniu możliwości nabywania nowych umiejętności i zwiększaniu mobilności. Działaniem wspierającym powinny być zmiany w systemie świadczeń socjalnych. Ma to doprowadzić do przejścia od pasywnego do aktywnego rynku pracy. Da to pracownikom poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy, a pracodawcom pozwoli na zwiększenie elastyczności – co zwiększy ich konkurencyjność i w przyszłości pomoże łatwiej i szybciej reagować na zmiany rynkowe.

Niestety – obecnie system taki nie istnieje, gospodarka europejska jest relatywnie mało elastyczna, a przez to mało konkurencyjna, co utrudnia wyjście z kryzysu obronną ręką. Konieczne stają się więc radykalne działania pomocowe, na szczeblu narodowym i unijnym.

pozytywnym symptomem, wskazującym na świadomość zagrożeń dla rynku

pracy i chęć walki z nimi, było utworzenie przez UE na początku 2007 roku Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji (GAF), zwanego też Funduszem Globalizacyjnym. Jego utworzenie potwierdziło, że Unia Europejska zauważa, że poza pozytywnymi skutkami globalizacji dla wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, pojawić się mogą także konsekwencje negatywne, głównie dla słabiej wykwalifikowanych pracowników z niektórych sektorów. Powołany fundusz miał za zadanie wspierać osoby zwalniane z pracy na skutek zmian wynikających procesów globalizacyjnych. Środki z funduszu (500 mln euro rocznie) mają pomagać w poszukiwaniu nowej pracy. Ważne jest, że wsparcie kierowane jest bezpośrednio do osób, a nie do przedsiębiorstw. Pierwotnie zakładano, że wparcie w kwocie około 10 000 euro na osobę otrzyma rocznie 35 000 – 50 000 osób. Niestety, w latach 2007-2008 z pomocy skorzystało około 16 000 osób. W związku z powyższym, a także w obawie przed skutkami spowolnienia gospodarczego, Komisja Europejska planuje zmiany w dotychczasowych zasadach funkcjonowania GAF.

Obecnie Fundusz pokrywa połowę kosztów, pozostała część leży w gestii państw członkowskich – po zmianach udział strony unijnej ma wzrosnąć do 75%. Teraz pomoc udzielana jest na wniosek państwa członkowskiego, przy czym może ona być przyznana, gdy w ciągu 4 miesięcy zwolnionych zostanie minimum 1000 pracowników (w sektorze MSP i dla małych rynków pracy, okres ten wydłużono do 9 miesięcy). Zmiany mają dotyczyć kryterium liczby zwolnionych osób – już w przypadku 500 pracowników możliwa będzie pomoc GAF. Aby Komisja pozytywnie rozpatrzyła wniosek kraju o wsparcie z GAF, w chwili obecnej konieczne jest wykazanie, że zwolnienia są skutkiem zmian strukturalnych w kierunkach światowego handlu – po zmianach wystarczające będzie udowodnienie, że przyczyną jest kryzys gospodarczy. Osoby objęte wsparciem będą mogły skorzystać ze szkoleń, promocji przedsiębiorczości (pomoc w rozpoczęciu działalności gospodarczej) i oczywiście z pomocy w poszukiwaniu pracy. Także po znalezieniu zatrudnienia, możliwe jest dalsze wsparcie w postaci zasiłków dla osób, które uczestniczą w dalszych szkoleniach i ewentualnych dodatków do pensji (ale to ostatnie tylko w przypadku pracowników w wieku powyżej 50 lat). W chwili obecnej wsparcie możliwe jest przez 12 miesięcy, ale w ramach pakietu zmian GAF, Komisja Europejska planuje wydłużenie tego czasu do 24 miesięcy.

Należy pamiętać, że Fundusz ten pomaga walczyć z łagodzeniem skutków kryzysu, ale UE i kraje członkowskie powinny obecnie z równą siłą walczyć zarówno ze skutkami, jak i z przyczynami. Prezes Europejskiego Banku Centralnego Jean-Claude Trichet stwierdził: „Potrzebna jest nam jakaś wspólna doktryna w Europie, w ramach której moglibyśmy działać w zakresie udzielania gwarancji i dokonywać możliwych interwencji kapitałowych”. Jednym z pierwszych działań związanych z walką z kryzysem, podjętych na szczepie Unii Europejskiej, było wprowadzenie regulacji dotyczących zasad ratowania banków, a także wzmocnienia ponadgranicznej kontroli nad bankami i międzynarodowymi grupami finansowymi. Doraźnym działaniem zaradczym, które ma na celu zwiększenie zaufania klientów do systemu bankowego, było także podwyższenie gwarancji depozytów bankowych z 20 tys. do przynajmniej 50 tys. euro.

Po kilku kolejnych miesiącach oczywiste stało się, że same regulacje dotyczące

sektora finansowego to zbyt mało na walkę z kryzysem. Konieczne są dodatkowe środki, które pomogą rozpedzić europejską gospodarkę. Unia Europejska, na szczycie w Brukseli, w marcu 2009, postanowiła przyznać znaczącą pomoc finansową na realizację różnych celów. Wydaje się, że tak szerokie poparcie dla różnych koncepcji i wsparcie dla inwestycji nie byłoby możliwe, gdyby nie „wspólny mianownik”, jakim jest stymulowanie gospodarek krajów europejskich podczas kryzysu. Podkreślić należy, że obecni na szczycie przywódcy zadeklarowali, że nie powstanie Europa dwóch prędkości.

Konkretyzując działania, w trakcie ostatniego szczytu zdecydowano, że bezpośrednio do gospodarek krajów UE trafi 5 mld euro przeznaczonych na inwestycje energetyczne i Internet. Polska otrzyma największą część tych środków, to jest 330 mln euro. Przeznaczone one będą na budowę terminalu gazu płynnego w Świnoujściu (80 mln), łącznik gazowy między Polską i Słowacją oraz budowę instalacji przechwytywania CO₂ w Elektrowni Bełchatów (180 mln) i rozbudowę dostępu do szerokopasmowego Internetu na terenach wiejskich. Środki te muszą zostać wydane do końca roku 2010. Warunek ten podkreśla ich wyraźnie antykryzysowy charakter.

Ponadto na szczycie zwiększono poziom środków dostępnych dla krajów UE pozostających poza strefą euro, mających problemy płatnicze. Zwiększenie tego poziomu jasno potwierdza, że UE obawia się problemów gospodarczych, zwłaszcza w krajach słabszych i pragnie im pomóc w ich przezwyciężeniu. Fundusz ten jest bowiem swego rodzaju gwarancją dla nowych państw, pozostających poza strefą Euro, że w wypadku problemów mogą liczyć na pożyczki. Pożyczki te zaciągane są na rynku finansowym, a Unia obejmuje je swoimi gwarancjami. Ich łączny górny limit, w momencie powoływania tego funduszu, wynosił 12,5 mld euro. Wraz z wybuchem kryzysu poziom ten podniesiono do 25 mld euro, a na ostatnim szczycie powiększono ten limit do 50 mld euro. Do chwili obecnej z pożyczek tych skorzystała Łotwa i Węgry (na łączną kwotę 9,6 mld euro), a Rumunia prowadzi w tej sprawie rozmowy.

Kolejną decyzją finansową szczytu UE było zwiększenie linii kredytowej Międzynarodowego Funduszu Walutowego przeznaczonej na interwencje o 75 mld. euro (Polska wpłaci 1,5 mld). Pozwoli to na zwiększenie przez MFW pomocy dla krajów najbardziej zagrożonych do 750 mld USD. Z pomocy tej korzystają także kraje będące członkami (Węgry, Łotwa i Rumunia), bądź partnerami handlowymi UE, dlatego ich sytuacja gospodarcza i wsparcie MFW kierowane dla nich leżą także w interesie naszego kraju.

Wspomniane na początku niniejszego tekstu zaskoczenie, jakie wywołał kryzys, będący w gruncie rzeczy sytuacją zdarzającą się w gospodarce regularnie, skłoniło społeczność międzynarodową do dyskusji nad reformą międzynarodowych instytucji finansowych. W jej wyniku mają być usprawnione narzędzia wczesnego ostrzegania i szybkiego reagowania na zagrożenie kryzysem. Przede wszystkim, zdecydowano o wzmocnieniu kapitałowym MFW (UE udzieliła pożyczki w wysokości 75 mld euro. Trwają też prace nad reformą kwot i głosów, tak, aby kraje biedniejsze miały większy udział w podejmowaniu decyzji. Dodatkowo MFW ma zacieśnić współpracę z Forum Stabilności Finansowej (FSF). Powołane ma być

także specjalistyczne ciało – Rada Stabilności Finansowej (*Financial Stability Board*, – *FSB*), którego zadaniem będzie analiza rynków pod kątem kryzysów. Rada ta będzie czuwać nad stanem światowych finansów w ścisłej współpracy z MFV.

Powstać mają także tzw. mapy ryzyka kredytowego, a kraje mające problemy z brakiem stosownych regulacji będą wspierane w podniesieniu standardów regulacyjnych na ich rynkach finansowych.

W roku 2008 Polska dostała z UE ponad 7 mld euro w ramach realizacji polityki strukturalnej. Pomoc ta, przeznaczona na walkę ze zróżnicowaniem w poziomie rozwoju pomiędzy regionami UE, w znaczący sposób stymuluje również gospodarkę całego kraju, co jest szczególnie potrzebne w czasie kryzysu. Nie można także zapominać, że w ramach walki ze słabnącym kursem złotego, rząd polski interweniował na rynku walutowym, wykorzystując do tego środki (euro), które Polska dostała z UE w ramach funduszy strukturalnych. Pieniądze te zostały przewalutowane na złotówki, co pozwoliło na zwiększenie popytu na naszą walutę i jej wzmocnienie.

Oczywiście, w pierwszej kolejności z kryzysem walczyć będą poszczególne kraje i to one będą rozliczane przez wyborców z efektów tych działań. Łącznie rządy oraz banki centralne państw członkowskich UE, przewidują wydać na stymulację gospodarki ponad 400 mld euro, w tym Polska 20 mld euro (około 90 mld złotych). Rząd ogranicza także wydatki budżetowe – planowane jest zmniejszenie ich o 17 mld złotych. Sukcesem Polaków jest utrzymanie dodatniego tempa wzrostu gospodarczego przy tak niekorzystnej sytuacji na światowym rynku. Jak na ironię, tym razem na sukces złożyły się w dużej mierze dwie przesłanki, zwyczajowo uznawane za słabości naszej gospodarki. Mowa tu o relatywnie niskim poziomie eksportu i o jego strukturze. Po pierwsze – duża część naszego PKB wynika z popytu wewnętrznego w Polsce. W sytuacji kryzysowej oznacza to, że ograniczenie importu przez naszych partnerów światowych ma relatywnie mniejsze znaczenie, niż dla gospodarzek o znaczącym udziale eksportu. Dodatkowo – gospodarka nasza w dużej mierze wytwarza dobra podstawowe, niskoprzetworzone, na które popyt spada dużo wolniej niż na dobra wysokoprzetworzone czy luksusowe.

Fundusze Europejskie – narzędzie walki z kryzysem?

Fundusze Unii Europejskiej z pewnością mogą być narzędziem, które pomoże gospodarcom państw członkowskich UE przetrwać, a w najgorszym wypadku złagodzić skutki kryzysu. Najogólniej rzecz ujmując, możliwe są w tym zakresie dwa typy działań. Pierwszy z nich można określić jako „działania pośrednie”. Rozumie się przez to szeroko pojętą intensyfikację wykorzystania dostępnych środków z UE. Jest to tożsame ze wzrostem realizowanych inwestycji (publicznych i prywatnych), które stymulować będą gospodarkę, zwiększając popyt wewnętrzny. Jest to szczególnie ważne ze względu na fakt, iż jednym z najważniejszych skutków kryzysu, odpowiadającym bezpośrednio za spowolnienie gospodarcze, jest zmniejszenie dostępności kapitału. Środki unijne, poza tym, że w dobie ograniczenia akcji kredytowej zapewniają dostęp do kapitału, mają dodatkową przewagę nad kredytami – są pomocą bezzwrotną. Nie trzeba tych pieniędzy oddawać – konieczne jest jedynie efektywne ich wykorzystanie. Drugi typ działań, możliwy do podjęcia na

antykryzysowej drodze, to „działania bezpośrednie”, niwelujące głównie społeczne skutki kryzysu. Są to wszelkie inicjatywy, realizowane przy wsparciu z funduszy europejskich, które w sposób bezpośredni dotyczą łagodzenia skutków kryzysu. Mowa tu o finansowaniu działań na rzecz pracowników, przy czym o dofinansowanie nie ubiegać mogą się zarówno pracodawcy, jak i ich organizacje, organizacje pracowników i inne instytucje rynku pracy.

O tym, że fundusze europejskie mogą być wykorzystane jako narzędzie wspierające w walce z kryzysem, wiedzą państwa członkowskie UE (w tym Polska), które samodzielnie podejmują kroki, zmierzające do efektywniejszego wykorzystywania środków unijnych, z uwzględnieniem nowej, „kryzysowej” sytuacji gospodarczej. W Polsce rząd przyjął *Plan stabilności i rozwoju*. Dokument ten, przedstawia szereg działań, które w efekcie mają wzmocnić naszą gospodarkę w obliczu ogólnoswiatowego spowolnienia gospodarczego. Jednym z podstawowych założeń w tym zakresie jest deklarowane przez rząd przyspieszenie w absorpcji środków pochodzących z Unii Europejskiej. Ma to pozwolić na pobudzenie gospodarki (zwiększenie konsumpcji i inwestycji). Dodatkowym skutkiem tych działań będzie zwiększenie dochodów budżetowych (podatki). Założono (i założenie to udało się zrealizować), że w roku 2009 Polska wykorzysta przynajmniej 16,8 mld PLN ze środków UE (pierwotnie była to kwota poniżej 10 mld PLN). Dla realizacji tego celu Ministerstwo Rozwoju Regionalnego określiło konieczne do podjęcia działania. Było to uproszczenie i przyspieszenie procedur wdrażania środków na wszystkich (krajowych) szczeblach zarządzania nimi, zwiększenie powiązania Funduszy Europejskich z finansami publicznymi, a także wykorzystanie nowych możliwości, jakie w związku z kryzysem daje Komisja Europejska.

Najbardziej znaczące usprawnienia to, między innymi, ułatwienie dostępu do zaliczek dla podmiotów realizujących projekty. Jest to szczególnie ważne w związku z wynikającymi z kryzysu kłopotami w pozyskiwaniu kredytów na inwestycje. Duże znaczenie dla prędkości wydatkowania środków ma też zmiana procedury, pozwalająca na ponoszenie kosztów, które będzie można rozliczyć już od chwili składania wniosku o dofinansowanie.

Kolejna zmiana dotyczy przekazywania z budżetu centralnego środków na realizację Regionalnych Programów Operacyjnych. Przyspieszono system transferu tych środków, a jednocześnie kolejne transze z budżetu przekazywane są po takim rozliczeniu dotychczas uzyskanych środków, które umożliwi ich zwrot z UE. Skraca to czas „kredytowania” funduszy europejskich przez budżet centralny i przyspiesza absorpcję środków unijnych. Podobna procedura ma także zastosowanie przy przyznawaniu finansowania z rezerwy celowej budżetu państwa – kolejne środki będą przekazywane po rozliczeniu poprzednich.

Ograniczenie, a właściwie opóźnienie wydawania środków krajowych, zostało także osiągnięte poprzez przeznaczenie na dofinansowanie projektów w pierwszej kolejności środków UE, a dopiero później wykorzystywanie w tym celu, koniecznego do poniesienia wkładu krajowego. Pozwala to na dłuższe obracanie środkami krajowymi, bez hamowania inwestycji finansowanych przez UE.

W ramach upraszczania i skracania procedur, dokonano standaryzacji terminów i procesów związanych z realizacją i rozliczaniem projektów, zmiany dotyczą także

systemu instytucjonalnego. Dodatkową zachętą do sprawnego wydawania środków są dodatkowe środki, przeznaczone dla najszybciej realizowanych programów operacyjnych. Pochodzić będą one z krajowej rezerwy wykonania (1,3 mld euro) i zostaną rozdysponowane w roku 2011. Także instytucje odpowiedzialne za wdrażanie programów operacyjnych będą nagradzane za wysokie tempo ich realizacji. Najsprawniejsze instytucje mogą liczyć na większe wparcie w ramach środków pomocy technicznej.

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego szacuje, że łącznie w roku 2009 dzięki zwiększeniu tempa wdrażania funduszy europejskich, wydatki na kapitał ludzki, przedsiębiorstwa i infrastrukturę wyniosły około 1,3% PKB. W całej perspektywie finansowej na lata 2007-2013, Polska jest największym beneficjentem pomocy w ramach polityki regionalnej UE. Alokacja środków dla naszego kraju to łącznie 67,3 mld euro, czyli 19,4 proc. całego budżetu przeznaczanego na politykę regionalną UE.

Świadoma antykrzysowyego potencjału funduszy europejskich jest także Unia Europejska. Dowodem tego jest przyjęty tzw. Europejski Plan Odnowy Gospodarczej (*European Economic Recovery Plan*)³. Zakłada on podjęcie szeregu działań, mających na celu ułatwienie wykorzystania Funduszy Europejskich do walki z kryzysem. Jak wspomniano powyżej, państwa członkowskie samodzielnie starają się intensyfikować wykorzystywanie funduszy europejskich jako narzędzia antykrzysowego. Niestety – często na drodze stają zapisy prawne, których samodzielnie zmienić nie mogą. Zapisy te były celowe w momencie programowania perspektywy finansowej na lata 2007 – 2013, ale w sytuacji kryzysowej stały się często zbędną przeszkodą. Konieczne były więc zmiany w rozporządzeniach na podstawie których funkcjonują Fundusze Strukturalne. Nowe, obowiązujące już regulacje dotyczą między innymi wydłużenia okresu, w którym możliwe jest realizowanie (rozumiane jako ponoszenie kosztów) rozpoczętych projektów, w ramach perspektywy finansowej lat 2000–2006 oraz zwiększenia dostępnych zaliczek na realizację programów w ramach perspektywy finansowej 2007-2013. Ponadto, wprowadzono zmiany (uproszczenia) w zakresie:

- poszerzenia możliwości tzw. montażu finansowego (wykorzystania rozmaitych instrumentów finansowych, różnego pochodzenia, jako źródeł finansowania) projektów współfinansowanych przez UE;
- finansowania dużych projektów;
- finansowania projektów objętych zasadami pomocy publicznej;
- zwiększenia udziału UE w finansowaniu projektów związanych z wydajnością energetyczną w mieszkalnictwie.

W celu przyspieszenia tempa prac nad przygotowaniem dużych projektów, Unia Europejska zwiększyła środki dostępne na wsparcie techniczne przygotowanych projektów w ramach inicjatywy Jaspers o 25%.

Działania te, będące częścią Europejskiego Planu Odnowy Gospodarczej, mają za zadanie doprowadzenie do zwiększenia dostępności kapitału (pieniądza) na rynkach europejskich. Ułatwienia w wydatkowaniu środków z funduszy europejskich

³ COM(2008) 800 final.

nie są oczywiście celem samym w sobie. EPOG ma doprowadzić przede wszystkim do zwiększenia popytu wewnętrznego i poprawy zaufania konsumentów do rynku, ograniczenia do minimum społecznych kosztów kryzysu (między innymi poprzez ochronę grup najbardziej narażonych). Plan ten koncentruje się jedynie na obecnym kryzysie. Jednym z jego celów jest także ograniczenie zmian klimatycznych i poprawa bezpieczeństwa energetycznego w Europie (poprzez efektywne korzystanie z technologii niskoemisyjnych). Najważniejszy z celów Planu dotyczy jednak okresu po kryzysie – ponownego ożywienia gospodarczego. Zakłada się realizację reform strukturalnych, wspieranie innowacji i tworzenie gospodarki opartej na wiedzy – wszystko w celu realizacji Strategii Lizbońskiej, o wadze której już wspomniano.

W zakresie działań „pośrednich” praktycznie każde działanie, realizowane przy wsparciu funduszy europejskich, przyczynia się do niwelowania skutków kryzysu. W latach 2007-2013 na każdą złotówkę, wydaną z budżetu państwa na projekty współfinansowane przez UE, strona unijna dokłada 4 złote. Z tej prostej zasady wynika, że każdy bez wyjątku projekt, realizowany z udziałem Unii Europejskiej, stymulująco wpływa na gospodarkę, gwarantując dopływ pieniądza. W obecnej perspektywie, polityka strukturalna UE finansowana jest z dwóch funduszy strukturalnych: Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) i Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS).

Pierwszy finansuje rozwój regionów (rozwój gospodarki i tworzenie nowych miejsc pracy), głównie poprzez: inicjatywy na rzecz rozwoju lokalnego oraz zatrudnienia, jak też działalności małych i średnich przedsiębiorstw; rentowne inwestycje produkcyjne umożliwiające tworzenie lub utrzymywanie trwałego zatrudnienia; rozwój infrastruktury; rozwój turystyki oraz inwestycji w dziedzinie kultury; ochronę i poprawę stanu środowiska; rozwój społeczeństwa informacyjnego.

Europejski Fundusz Społeczny finansuje poprawę możliwości zatrudnienia, wpływając na jakość i dostępność miejsc pracy. EFS realizuje swoje cele poprzez: promocję aktywnej polityki rynku pracy mającą na celu przeciwdziałanie i zapobieganie bezrobociu; przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu; promocję kształcenia ustawicznego; doskonalenie kadr gospodarki; rozwój przedsiębiorczości; zwiększenie dostępu i uczestnictwa kobiet na rynku pracy.

Trzecim instrumentem jest Fundusz Spójności, przy czym nie jest on funduszem strukturalnym. Podejmuje on interwencje w zakresie dużych projektów dotyczących środowiska naturalnego i infrastruktury transportowej. W przeciwieństwie do funduszy strukturalnych, interwencje Funduszu Spójności dotyczą całego kraju, a nie jego regionów.

Fundusze te dystrybuowane są do beneficjentów za pomocą tzw. Programów Operacyjnych. W Polsce funkcjonują łącznie 22 programy operacyjne, finansowane przez Fundusze Strukturalne:

- Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko,
- Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka,
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki,
- Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej,
- Programy Europejskiej Współpracy Terytorialnej,
- Program Operacyjny Pomoc Techniczna,

– 16 Regionalnych Programów Operacyjnych (każde województwo realizuje swój program).

W walce z kryzysem najważniejsze znaczenie mają duże inwestycje (ze względu na zwiększanie popytu wewnętrznego i utrzymywanie miejsc pracy) oraz działania, które bezpośrednio wspierają przedsiębiorców i stymulują rozwój gospodarczy. Poniżej zaprezentowano wybór najważniejszych, zdaniem autorów, źródeł finansowania dla działań tego typu.

Jak wyżej udowodniono, fundusze UE mogą być środkiem łagodzącym w naszym kraju skutki światowego kryzysu. Niestety, tenże może także negatywnie wpłynąć na nasz potencjał absorpcyjny. Zarówno przedsiębiorcy, jak i przedstawiciele sektora publicznego – czyli wszyscy potencjalni beneficjenci mogą mieć problemy ze znalezieniem środków na „wkład własny” do projektu współfinansowanego przez UE. W większości przypadków podmioty te nie będą dysponowały wystarczającą ilością środków własnych, a uzyskanie kredytu staje się coraz trudniejsze.

Należy zwrócić uwagę, że rola związków zawodowych, zwłaszcza w sytuacji kryzysowej, powinna znacząco wykraczać poza zadania tradycyjne, czyli walkę o sprawy pracownicze. Przedsiębiorstwo jako miejsce pracy, jego kondycja finansowa i konkurencyjność na rynku, są wartościami wspólnymi dla pracodawców i pracowników. Dlatego też, poza przedstawionymi wyżej środkami, z których związki zawodowe mogą korzystać w sposób bezpośredni, ważne są źródła finansowania dostępne dla przedsiębiorców. Często inwestowanie i dynamiczny rozwój firmy (przy wykorzystaniu środków unijnych) mogą być receptą na przetrwanie kryzysu, zwłaszcza, że jego podstawowym symptomem jest ograniczenie akcji kredytowej przez banki.

Kryzys szansą rozwojową dla Polski?

Paradoksalnie może okazać się, że kryzys stanie się dla krajów słabszych gospodarczo, takich jak Polska, szansą na gonienie bogatszych. Jak już wspomniano, Polska w mniejszym stopniu odczuwać będzie kryzys. W naszym kraju jest on bowiem efektem sprzężeń gospodarczych i wzajemnych powiązań. Polskie banki nie oferowały produktów finansowych, które stały się pierwotną przyczyną kryzysu. Ponadto, jako społeczeństwo biedne, nasze zadłużenie jest dużo niższe niż „starych” krajów UE czy USA. A poziom zadłużenia w momencie kryzysu w naszym stopniu decyduje o tym, jak gospodarza poradzi sobie z kryzysem i jak duże będą jego konsekwencje. Łatwiej jest przetrwać gospodarce słabiej rozwiniętej, w której przedsiębiorstw i obywateli nie było stać na zadłużanie się na znaczną skalę, która w sytuacji kryzysowej nie jest dodatkowo zmuszona do ponoszenia kosztów obsługi długu. W takim przypadku, ewentualne upadki przedsiębiorstw w mniejszym stopniu przekładają się na osłabienie kondycji sektora finansowego. Co za tym idzie, w chwili powrotu koniunktury, gospodarka taka posiada silne fundamenty do odbudowy.

Kryzys może okazać się swego rodzaju oczyszczeniem dla gospodarki. Upadną przedsiębiorstwa słabo zarządzane, nieefektywne, nieposiadające wystarczających zapasów zasobów. Firmy, które pozostaną na rynku, wzmocnią się. „Zimny prysznic” w postaci kryzysu zmusi zarządy do racjonalizacji kosztów i weryfikacji strategii biznesowych. Niestety, w związku z powyższym, trudne do uniknięcia będą

zmiany na rynku pracy. O ile dla silnych, właściwie zarządzanych przedsiębiorstw, kryzys jest okresem trudnym, ale ostatecznie wzmacniającym, o tyle dla pracowników jest to moment dużych zmian na gorsze. Powróci rynek pracodawcy. Trudniej będzie o pracę, pojawić mogą się zwolnienia, zatrzymany zostanie także ostatni trend ciągłego wzrostu wynagrodzeń. Do tej pory, często nie był on powodowany wzrostem produktywności pracy, lecz obawą pracodawców przez odejściem pracowników. Nasze płace przeciętne nadal były znacznie niższe od unijnych, co powodowało odpływ kadr do krajów, które otworzyły rynki pracy. Pracodawcy, chcąc zatrzymać u siebie pracowników, zmuszeni byli zwiększać płace, pomimo braku wzrostu produktywności pracy (nie zagłębiając się w przyczyny tego stanu rzeczy). W skali mikroekonomicznej oznaczało to wzrost kosztów działalności przedsiębiorstw, w skali makro – powodowało presję inflacyjną. Sytuacja ta, w trakcie i po kryzysie, przynajmniej na pewien czas, ulegnie zmianie. W czasie kryzysu zwyżajowo rośnie produktywność pracy – na skutek zwiększonych wymagań pracodawców, a także jako efekt obaw pracowników przed ewentualnym zwolnieniem. Właśnie ten ostatni czynnik ma w dobie kryzysu decydujące znaczenie dla pracowników. Nawet ci, którzy mogą być spokojni o pracę, pozostają w dużym stresie, związanym z ogólną atmosferą na rynku.

Pozytywny dla pracobiorców jest fakt, że w naszym kraju duża część inwestycji nie jest bezpośrednio uzależniona od zasobności konsumentów czy udzielanych przez banki kredytów. Duża część inwestycji finansowana jest przez środki z UE. Te będą realizowane nadal, niezależnie od kryzysu, a jak opisano w punkcie 3, ich realizacja będzie nawet intensyfikowana. Do tego szczęśliwie nasz kraj realizuje wielkie inwestycje związane z Euro 2012. Niezależnie od kryzysu, muszą one być zrealizowane w terminie. Dlatego, nawet jeśli część przedsiębiorstw nie przetrwa – ich miejsce bardzo szybko zajmą inne firmy, w których zatrudnienie znajdzie większość pracowników zwolnionych z firm upadających. Należy jednak liczyć się ze spadkiem płac.

Z obecnej sytuacji powinniśmy także wyciągnąć wnioski na przyszłość. Zebrać doświadczenia, które pomogą nam w przyszłości uniknąć podobnych zagrożeń, do tych jakie mamy teraz, lub przynajmniej złagodzić ich konsekwencje. Dotyczy to zarówno pracobiorców, jak i pracodawców. Ważne jest, aby wyciągnąć z obecnej, bolesnej lekcji właściwe wnioski. Pracodawca w obliczu kryzysu musi ograniczać koszty – również koszty pracy. Ale powinien mieć także świadomość, że bez kapitału ludzkiego jego przedsiębiorstwo nie ma racji bytu. Poza tym pracobiorcy muszą zdawać sobie sprawę z faktu, że nie walczą przeciwko pracodawcy, ale że wspólnie z nim walczą o przetrwanie przedsiębiorstwa. Niestety – w przeszłości, w czasach koniunktury, pracobiorcy często blokowali inicjatywy, które wówczas podjęte, mogłyby teraz przyczynić się do zwiększenia szansy na przetrwanie przedsiębiorstwa. Podobnie w skali makroekonomicznej – w czasach koniunktury nie udało się nam przeprowadzić do końca reformy wydatków publicznych, nie uzbieraliśmy także zapasów, które teraz pozwoliłyby w sposób bezpieczny dla budżetu zwiększyć wydatki stymulujące gospodarke.

Pozytywny w kryzysie może być też fakt „otrzeźwienia” wszystkich, bez wyjątku, uczestników życia gospodarczego. Brutalnie przypominano nam, że po okresie

wzrostu, w gospodarce nieuniknione jest spowolnienie. Trzeba o tym pamiętać właśnie w czasie prosperity i wówczas podejmować decyzje społecznie odpowiedzialne. Obecny kryzys na najbliższe kilka lat przynieść może zmianę polegającą na ograniczeniu zaufania. Poprzednie „tłuste” lata spowodowały często bezkrytyczną wiarę w ciągły rozwój. Teraz do zaufania trzeba będzie wszystkich uczestników rynku na nowo przekonywać. Będziemy ostrożniejsi, ale to jest zjawisko pozytywne. Z większym dystansem będziemy podchodzić do oferowanych nam kredytów, z większym szacunkiem podchodzić będziemy do pracy. Kryzys przypomniat, że podstawą wzrostu jest praca. Wzrost płac bez zwiększenia produktywności pracy jest mechanizmem podobnym do wzrostu dochodów z kapitału, mających swój początek w „bańce spekulacyjnej”, „złych” kredytach itp., a nie na rzeczywistym wzroście wartości inwestycji. W każdym z przypadków, rynek dokonuje weryfikacji, której świadkami i uczestnikami obecnie jesteśmy.

Pozytywne jest także, że działania podejmowane przez kraje członkowskie UE i przez Komisję Europejską uwzględniają wymiar społeczny. Dotykają gospodarki, problemów banków i instytucji finansowych, ale wprowadzając programy ratunkowe, realizują cele społeczne – związane z zatrudnieniem i rynkiem pracy. W punkcie pierwszym, jako najważniejszy czynnik wywołujący kryzys, określono brak zaufania. Jego odbudowa powinna stać się podstawowym wyzwaniem dla rządów. Wydaje się także, że jest to dobra pora na prowadzenie dialogu autonomicznego. Jeszcze kilka miesięcy temu znalezienie wspólnego stanowiska było znacznie trudniejsze niż obecnie. Obecnie okazuje się, że w sytuacji kryzysowej stanowiska partnerów społecznych, zwyczajowo stojących po przeciwnych stronach, zbliżyły się. Obecnie wspólne są nadrzędne cele zarówno pracobiorców, jak i pracodawców.

Przetrwanie zakładów pracy oraz poprawa ich konkurencyjności, dająca szansę na dalsze funkcjonowanie i rozwój, są obecnie celami wszystkich stron dialogu społecznego. Przedsiębiorcy zmuszeni są ograniczać koszty, ale nie mogą pozostać bez pracowników – oznaczałoby to koniec przedsiębiorstwa. Pracodawcy są tego świadomi, tak samo jak i pracownicy. Dlatego czas kryzysu wydaje się być dobrym momentem na dialog prowadzony w lepszej atmosferze, bo wynikającej ze zrozumienia sytuacji i świadomości wspólnych celów. Teraz – w sytuacji kryzysowej, widząc rzeczywiste problemy gospodarki i poszczególnych przedsiębiorstw, organizacje pracownicze skłonne są do rewidowania swoich dotychczasowych stanowisk, które wynikały z przekonania, że nie ma rzeczywistych podstaw gospodarczych do zmian, bądź o konieczności przeniesienia kosztów tych zmian na stronę pracodawców. Pracodawcy zaś robią wszystko, co potrafią, by utrzymać przedsiębiorstwo i jego moce produkcyjne.

Marcin Zieleniecki

Doktor, Katedra Prawa Pracy Uniwersytetu Gdańskiego

Wątpliwości dotyczące rozwiązań prawnych zawartych w ustawie antykryzysowej

Przyjęta przez Sejm tzw. ustawa antykryzysowa zawiera wiele instrumentów i rozwiązań prawnych, które budzą poważne wątpliwości legislacyjne. Ustawa

funkcjonuje już od 7 miesięcy i nie spełnia pokładanych w niej oczekiwań. Niewielu pracodawców złożyło wnioski, a jeszcze mniej skorzystało ze środków. Przyczyniły się do tego z pewnością mankamenty tej ustawy.

Rozwiązanie prawne zastosowane w tej ustawie dotyczy dwóch grup instrumentów prawnych: z dziedziny prawa pracy i dziedziny prawa ubezpieczeń społecznych.

Poniżej omówimy każdy z takich przypadków wraz ze szczegółową listą wątpliwości.

Przedłużenie okresów rozliczeniowych czasu pracy

Wątpliwości budzi:

- Szeroki zakres okoliczności uzasadniających zastosowanie – przyczyny obiektywne lub technologiczne lub dotyczące organizacji czasu pracy.
- Brak ekonomicznego uzasadnienia – instytucja adresowana do wszystkich przedsiębiorców, a nie tylko przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych.
- W przypadku pracowników wynagradzanych metodą wynikową oraz czasową przy zastosowaniu stawek godzinowych i dniówkowych może występować duże różnicowanie wysokości należnego wynagrodzenia.
- Sposób wprowadzenia – układ zbiorowy pracy lub porozumienie.
- Ryzyko nadużywania tej instytucji prawnej w imię zwiększenia wynagrodzeń pracowników.
- Związki zawodowe powinny ocenić rzeczywiste powody wprowadzenia przedłużonych okresów rozliczeniowych.

Indywidualny wymiar czasu pracy

Wątpliwości:

- Indywidualny – to znaczy wymiar nietypowy, ustalany dla każdego pracownika z osobna. Tymczasem wprowadza się go w drodze układu zbiorowego pracy lub porozumienia.
- Celem jest różnicowanie godzin rozpoczęcia i końca pracy.
- Chodzi o uniknięcie traktowania ponownego zatrudnienia w tej samej formie pracowniczej jako pracy w godzinach nadliczbowych.

Indywidualny wymiar czasu pracy z tytułu opieki nad dzieckiem

Regulacja nieznacznie odbiega od regulacji zawartej w art. 142 k.p. Art. 142 k.p. mówi, że pracodawca może ustalić indywidualny rozkład czasu pracy. Art. 11 ust. 2 ustawy antykrzysowej stanowi, że pracodawca uwzględni wniosek pracownika, chyba, że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Obniżenie wymiaru czasu pracy

Warunki stosowania:

- Tylko przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych.
- Nie więcej niż do połowy pełnego wymiaru czasu pracy.

- Odpowiednia redukcja wynagrodzenia za pracę.
- Wprowadza się w UZP lub porozumieniu, które powinny określać:
 - grupy zawodowe objęte obniżeniem,
 - obniżenie wymiaru,
 - okres obowiązywania obniżenia.
- Nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego.

Ograniczenia w zatrudnianiu pracowników na podstawie umów terminowych – art.13 ustawy antykrzyszowej

Art. 13 ustawy antykrzyszowej stanowi, że:

- 1) Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz na podstawie kolejnych umów na czas określony nie może przekraczać 24 miesięcy.
- 2) Kolejną umową na czas określony jest umowa zawarta przed upływem 3 miesięcy od ustania poprzedniej umowy.

Wątpliwości budzi brak sankcji przekroczenia maksymalnego 24 miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony.

Możliwe skutki prawne takiego zapisu:

- Nieważność umowy od samego momentu jej zawarcia (art. 58 kc w związku z art. 300 kp).
- Ustanie stosunku pracy z chwilą przekroczenia 24 miesięcznego okresu zatrudnienia.
- Automatyczne przekształcenie umowy na czas określony w umowę na czas nie określony z chwilą przekroczenia 24-miesięcznego okresu zatrudnienia.
- Zawarcie umowy przewidującej przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nie określony.
- Możliwość wystąpienia do sądu pracy z żądaniem stwierdzenia, że w danym przypadku doszło do nawiązania umowy na czas nie określony.

Ograniczenia w zatrudnianiu pracowników na podstawie umów terminowych – art.34 i 35 ustawy antykrzyszowej

Art. 34 ustawy antykrzyszowej stanowi, że:

- 1) Ograniczenia w zatrudnianiu na podstawie umów na czas określony obowiązują do dnia 31.12.2011 r.
- 2) Do umów zawartych na czas określony obowiązujących w dniu 1.01.2012 r. stosuje się art. 25¹ k. p.

Art. 35 ustawy antykrzyszowej stanowi, że:

- 1) Do umów obowiązujących w dniu wejścia w życie ustawy antykrzyszowej nie stosuje się art. 25¹ k.p.
- 2) Do umów tych stosuje się art. 13 ustawy.

Umowa zawarta przed dniem 22.08.2009 r., której termin rozwiązania przypada po 31.12.2011 r. rozwiązuje się z upływem terminu, na jaki została zawarta. Wątpliwości i uwagi związane z tymi przepisami:

- Art. 35 ust. 3 ustawy antykrzyszowej zachęcał do zawierania przed dniem 22.08.2009 r. umów terminowych, których termin rozwiązania przypada po

31.12.2011 r. lub aneksowania dotychczasowych umów. Praktyka ta podlegać będzie ocenie z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 kp).

– Brak wyraźnego przepisu wyłączającego stosowanie art. 25¹ k.p. do umów na czas określony zawieranych w okresie od 22.08.2009 r. do 31.12.2011 r.

– Dyrektywa 99/70/WE dopuszcza możliwość stosowania więcej niż jednego mechanizmu ograniczającego swobodę zawarcia umowy na czas określony.

Dominuje pogląd o zawieszeniu stosowania art. 25¹ k.p. Skoro wyłącza się ten mechanizm wobec umów obowiązujących w dniu 22.08.09 r. i uruchamia się go w odniesieniu do umów obowiązujących w dniu 1.01.2012 r., to tym bardziej nie stosuje się art. 25¹ k.p. do umów zawartych w okresie obowiązywania ustawy antykrzysowej (*argumentum a maiori ad minus*)

Od jakiego momentu należy liczyć upływ 24 miesięcznego okresu w przypadku umów obowiązujących w dniu 22 sierpnia 2009 r.? Mamy dwie możliwości:

1) od dnia zawarcia umowy na czas określony,

2) od dnia wejścia w życie ustawy antykrzysowej.

Za pierwszym stanowiskiem przemawia dążenie ustawodawcy do nadania art. 13 szerokiego zakresu zastosowania. Przeciwno – zarzut naruszenia zasady niedziałania prawa wstecz.

W przypadku umów zawartych na co najmniej 24 miesiące przed 22 sierpnia 2009 r. już w dniu wejścia w życie ustawy istniałaby możliwość wystąpienia o ustalenie, że doszło do nawiązania stosunku pracy na czas nie określony.

Drugie stanowisko osłabia moc zarzutów naruszenia zasady *lex retro non agit*. Jego mankamentem jest jednak znaczne ograniczenie zakresu zastosowania art. 13 ustawy antykrzysowej – będzie mieć on zastosowanie wyłącznie do umów na czas określony, których termin rozwiązania przypada w okresie od 22.08 do 31.12. 2011 r.

Zakaz wypowiedziania umów o pracę

Art. 6 ustawy antykrzysowej wprowadza bezwzględny zakaz wypowiedziania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie lub okresach:

- pobierania świadczeń w okresie przestoju ekonomicznego,
- pobierania stypendium w okresie przestoju ekonomicznego i obniżenia wymiaru czasu pracy,
- przypadających bezpośrednio po okresach pobierania świadczeń lub stypendiów nie dłuższych niż 6 miesięcy.

Zakaz ten obejmuje również pracodawców wyłączonych z zakresu zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych oraz obejmuje wypowiedzenie zmieniające wyłączając stosowanie art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Do sześciomiesięcznego okresu wlicza się wyłącznie okresy przypadające po okresie (okresach) pobierania świadczeń lub stypendiów w trakcie przestoju ekonomicznego lub obniżenia wymiaru czasu pracy.

Wątpliwości:

- Czy art. 6 ustawy znajdzie zastosowanie w przypadku upadłości przedsiębiorcy?
- Art. 41¹ kp : w razie upadłości nie stosuje się przepisów o szczególnej ochronie

nie trwałości stosunku pracy

– Ogłoszenie upadłości przedsiębiorcy wyłącza stan przejściowych trudności finansowych i tym samym ochronę z art. 6 ustawy.

Prześciej ekonomiczny- art. 2 pkt 8 i art. 4 ust. 1 ustawy antykrzysowej

Cechy przestoju:

- jest stanem prawnym a nie faktycznym;
- ma charakter indywidualny, a nie zbiorowy - odnosi się do pojedynczego pracownika, a nie zakładu pracy;
- ma planowy charakter – wymaga uruchomienia procedury zmierzającej do uzyskania statusu przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych;
- ma charakter okresowy – do 6 miesięcy;
- jest dobrowolny – zgoda (*in blanco*) dotyczy obniżenia wynagrodzenia, a nie nieświadczenia pracy;
- oznacza niewykonywanie pracy – pracodawca nie może powierzyć w tym okresie innej pracy;
- wymaga gotowości do świadczenia pracy – nie jest konieczne przebywanie na terenie zakładu pracy, nie wyklucza podjęcia pracy u innego pracodawcy, stan przestoju wyklucza urlop pracowniczy;
- niedotyczące pracownika ekonomiczne przyczyny przestoju – ich ustanie rodzi obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy.

Uprawnienia pracowników objętych przeštojem ekonomicznym:

- wynagrodzenie + świadczenie z FGSP lub stypendium z FP w łącznej wysokości minimalnego wynagrodzenia;
- jest wliczany do okresu zatrudnienia;
- jest okresem składkowym w rozumieniu przepisów ubezpieczeniowych (niższa podstawa wymiaru składki, niewliczanie do kwalifikowanych okresów ubezpieczenia, składki pracodawcy finansowane z FGSP lub FP.

Wątpliwości może budzić:

- Dopuszczalność cofnięcia przez pracownika zgody na objęcie przeštojem.
- W instytucji przestoju ekonomicznego można dopatrywać się konstrukcji umowy terminowej, w ramach której pracownik rezygnuje z części należnego mu wynagrodzenia, a pracodawca zobowiązany jest zatrudniać pracownika.
- Względy natury celowościowej – dopuszczenie możliwości cofnięcia zgody mogłoby burzyć plan ratowania sytuacji finansowej przedsiębiorcy.

Świadczenia z FGSP

Świadczenia FGSP przeznaczone są na:

- częściowe zaspokojenie wynagrodzeń w okresie przestoju ekonomicznego (do wysokości 100 % zasiłku dla bezrobotnych – 575 zł);
 - częściowe zrekompensowanie obniżenia wymiaru czasu pracy (do wysokości 70 % zasiłku dla bezrobotnych – 402,50 zł);
 - opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne finansowanych przez pracodawców od przyznanych świadczeń.
- Inne cechy świadczeń z FGSP:

- Nie mają charakteru roszczeniowego – dysponent FGŚP może ograniczyć zakres pomocy z różnych powodów – brak środków w FGŚP.
- Prawo do pomocy finansowej powstaje dopiero z chwilą zawarcia umowy z dysponentem FGŚP.
- Podmiotem uprawnionym (wierzycielem) jest pracodawca, a nie pracownik, to on jest stroną umowy z FGŚP, na jego rachunek przekazywane są środki FGŚP, pracownik ma roszczenie do pracodawcy o zapłatę należnego mu wynagrodzenia za pracę.

Świadczenia z Funduszu Pracy

Świadczenia finansowane z FP przeznaczone są na:

- 1) dofinansowanie kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych pracowników;
- 2) finansowanie stypendiów w okresie szkolenia lub studiów podyplomowych;
- 3) finansowanie składek na ubezpieczenia społeczne opłacanych przez pracodawcę od wypłaconych stypendiów.

Świadczenia te mają charakter bezwrotny.

Dofinansowanie kosztów szkolenia:

- Dofinansowanie kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych pracowników przysługuje wyłącznie przedsiębiorcom, którzy utworzyli fundusz szkoleniowy, o którym mowa w art. 67 ustawy o promocji zatrudnienia (...)
- Dofinansowanie przysługuje bez względu na to, czy pracownicy skierowani na szkolenie lub studia podyplomowe objęci są przestojelem ekonomicznym lub obniżeniem wymiaru czasu pracy.

- Szkolenie lub studia podyplomowe muszą być uzasadnione aktualnymi lub przyszłymi potrzebami pracodawcy.

- Maksymalnie do 80 % kosztów poniesionych na jedną osobę, nie więcej niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia.

- Przysługuje przez okres maksymalnie 6 miesięcy (szkolenia) lub 12 miesięcy (studia podyplomowe).

- Ma charakter jednorazowy.

Finansowanie stypendiów:

- Finansowanie stypendiów w okresie szkolenia lub studiów podyplomowych przysługuje wyłącznie pracownikowi, który objęty został przestojelem ekonomicznym lub obniżeniem wymiaru czasu pracy.

- Przysługuje bez względu na to, czy przedsiębiorca utworzył fundusz szkoleniowy.

- Pracownikowi objętemu obniżeniem wymiaru czasu pracy przysługuje w sztywnej wysokości 100% kwoty zasiłku dla bezrobotnych (575 zł).

- Pracownikowi objętemu przestojelem ekonomicznym przysługuje w wysokości nie przekraczającej 100% kwoty zasiłku dla bezrobotnych.

- Stypendia mają charakter okresowy.

Uwagi:

- Zasady ustalania wysokości stypendiów z tytułu udziału w szkoleniu lub studiach podyplomowych w okresie obniżenia wymiaru czasu pracy mogą okazać się

korzystne dla pracowników, których wynagrodzenie jest niewysokie (oscyluje wokół minimalnego wynagrodzenia), a których wymiar czasu pracy został zredukowany w niewielkim stopniu. Łączna kwota wynagrodzenia i stypendium może przewyższyć bowiem kwotę normalnego wynagrodzenia.

– Art. 24 ust. 1 pkt 2 ustawy stanowi, że stypendium z tytułu udziału w szkoleniu lub studiach podyplomowych w okresie przestoju ekonomicznego przysługujące w wysokości do 100 % kwoty zasiłku z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika. Wymiar czasu pracy jest jedynym kryterium decydującym o wysokości należnego stypendium

– Art. 24 ust. 1 ustawy stanowi, że wypłata stypendiów następuje w terminach wypłaty wynagrodzenia zgodnie z Kp.

– Rozporządzenie z 24.08.2009 r. w sprawie świadczeń z Funduszu Pracy – wypłata w terminie 7 dni od otrzymania środków z FP.

– W umowie ze starostą należy określić termin przekazywania środków na rachunek przedsiębiorcy tak, aby obie normy mogły zostać zachowane.

Tryb ubiegania się o pomoc z FP

– Z pomocy FP mogą korzystać wyłącznie przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych.

– Przedsiębiorca zmuszony jest do przeprowadzenia dwóch postępowań – w celu uzyskania zaświadczenia właściwego organu (wniosek w FGSP, decyzja ministra lub marszałka województwa) oraz w celu uzyskania pomocy z FP (wniosek do starosty, umowa ze starostą).

– Konieczne jest uprzednie skierowanie pracowników na szkolenie lub studia podyplomowe.

Katarzyna Zimmer-Drabczyk

Chciałabym jeszcze zwrócić uwagę na dwie kwestie. Wydaje się, że elementy finansowe, czyli wysokość zasiłku, która miała zachęcić pracodawców i pracowników do wejścia w procedury związane z tą ustawą, były zbyt niskie. I to zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracowników. Ponieważ ustawa jest cały czas monitorowana i mamy informacje, ile osób bądź pracodawców z niej skorzystało, rodzi się pytanie: czy Polska, jako jeden z krajów Europy, w którym funkcjonują różne mechanizmy ochrony miejsc pracy, powinna przystąpić do żywej dyskusji na temat przyszłej ochrony miejsc pracy? Oczywiście myślimy o sytuacji stabilności gospodarczej, ale może jest to potrzebne tym bardziej w sytuacji, kiedy mamy do czynienia z kryzysem gospodarczym.

I tu bardzo proszę pana prof. Stelinę o podsumowanie tego, co dzieje się w tej chwili w Polsce, jeśli chodzi o ochronę miejsc pracy, ale również na temat przyszłości rozwiązań, które mogłyby ochronić zarówno miejsca pracy, jak i zatrudnienie oraz zarobki pracowników.

Dziękuję bardzo za zaproszenie do wzięcia udziału w tym ciekawym projekcie. Tym bardziej ciekawym, że sama ustawa antykrzysowska jest wielce oryginalnym i interesującym aktem prawnym. Pomijając jej rozliczne wady i zalety, ustawa jest bardzo inspirująca dla nauki, dla doktryny prawa pracy. Znajduje się w niej wiele ciekawych i dość oryginalnych rozwiązań, dlatego popycha doktrynę prawa pracy do przodu. Tak więc z naukowego punktu widzenia ta ustawa jest bardzo atrakcyjna. Natomiast przechodząc do sedna, chcę się skoncentrować na kilku punktach i refleksjach ogólnych związanych z tą ustawą.

Pierwszą grupę refleksji umieściłbym w bloku: ustawa antykrzysowa a dialog społeczny. Wiadomo, że sama ustawa została wprowadzona w ramach dialogu społecznego. Tzn. partnerzy społeczni w Komisji Trójstronnej dali impuls – zawarli porozumienie antykrzysowe (pakiet działań antykrzysowych) i to ono uruchomiło cały proces ustawodawczy. W prawoznawstwie wyróżnia się dwie metody tworzenia prawa. Jedną jest władcze stanowienie norm prawnych. Państwo, korzystając ze swojego imperium, stanowi normy prawne obowiązujące swoich obywateli i inne podmioty. Ale jest też druga metoda – dialogu czyli negocyjacyjnego (umownego) tworzenia prawa tzw. autonomicznego. Podkreśla się, że ta metoda ma bardzo wiele zalet. Jest to tak naprawdę samostanowienie prawa. Sami dla siebie stanowimy regulacje prawne i tym samym skuteczność, efektywność prawa powinna być przez to lepsza. To samostanowienie prawa ma znaczenie tam, gdzie w grę mogą wchodzić regulacje kontrowersyjne, niepopularne, wprowadzające niekorzystne rozwiązania. Zawsze lepiej to uczynić w dialogu, a nie poprzez narzucenie.

Można powiedzieć, że w sferze założeń i teorii ta ustawa wartości te realizuje, gdyż impulsem do jej powstania stały się uzgodnienia partnerów społecznych. W praktyce tak różowo to nie wygląda dlatego, że z konkretnych rozwiązań prawnych, które potem zostały uchwalone w Sejmie, nie wszystkie – delikatnie mówiąc – satysfakcjonowały partnerów społecznych. Zatem te wartości nie do końca zostały zrealizowane. Ale sama idea jest dobra i cieszymy się, że szlak został przetarty. Możemy się smucić, że akurat przy okazji kryzysu, ale jednak sama ścieżka została przetarta i to jest bardzo ważne.

Druga rzecz: ustawa zawiera szereg instrumentów, które mogą promować dialog społeczny. Nie będziemy ukrywać, że dialog społeczny w Polsce nie stoi na najwyższym poziomie. Zastanawiamy się dlaczego, co zrobić, żeby było lepiej? I oto pojawia się instrument, który daje związkom zawodowym pole manewru i negocjacji. To są te porozumienia, które są warunkiem wprowadzenia pewnych rozwiązań. Można się zastanowić, czy przyjęta konstrukcja dopuszczająca np. przedstawicieli pozazwiązkowych, jest słuszna. Czy nie tworzymy wtedy rozwiązań fikcyjnych? Ale już mamy mechanizmy, które mogą promować dialog.

Ustawa antykrzysowa ma oczywiście charakter czasowy. W Polsce teraz wszystko liczy się do Euro 2012 i ta ustawa prawdopodobnie do Euro 2012 przestanie obowiązywać. Chyba, że kryzys będzie trwał i pojawią się jakies naciski,

żeby ustawę przedłużyć... Zobaczmy. Natomiast my możemy wykorzystać ten czas do tego, żeby uczynić z niej poligon doświadczalny. Być może nie wszystkie rozwiązania tej ustawy są kontrowersyjne i złe. Być może niektóre z nich można trwale usadzić w polskim prawie pracy. Jest np. kwestia przedłużania okresów rozliczeniowych – bardzo kontrowersyjna, nie da się ukryć, bo to rozwiązanie jest dla pracowników niekorzystne. Czy uczynienie z tego rozwiązania mechanizmu stałego – oczywiście uwarunkowanego zgodą związków zawodowych – nie stanowi obszaru, który może ten dialog społeczny ożywić i stanowić jakiś punkt przetażowy? Często się zastanawiamy, dlaczego nie ma dialogu? Owszem, czasem brakuje chęci i woli, ale czasami jest tak, że nie ma czego negocjować. Więc może takie rozwiązanie byłoby dobre? Wydaje mi się, że przy rozsądnym podejściu, na chłodno i bez emocji, można z tej ustawy wydobyć coś, co mogłoby przynieść korzyść także w szerszej perspektywie.

Druga refleksja dotyczy tego, że ustawa antykrzysowa (o czym wspominał pan dr Zieleniecki) łączy ze sobą różne instrumenty prawne. Jest to prawo pracy i prawo socjalne. Część rozwiązań – zwłaszcza tych z prawa pracy – siłą rzeczy godzi w interes pracownika. Te rozwiązania nie poprawiają jednostkowej sytuacji. Oczywiście, pracownik jest beneficjentem, jeżeli zostanie ochronione miejsce pracy. Ale jego jednostkowa sytuacja ekonomiczna może ulec pogorszeniu. I tu pojawia się wsparcie, gdyż zadaniem regulacji prawa socjalnego jest użycie. Pracownik traci, bo ma dłuższy okres rozliczeniowy, bo jest przestój ekonomiczny, bo obniża się wymiar (bardzo daleko idący środek), a więc mu to łagodzą.

Oczywiście, zgadzam się w pełni, że środki łagodzenia są mizerne i nie wyrównują w pełni strat – ale jakiś pomysł jest. Problem polega na tym, że rozwiązania z zakresu prawa socjalnego w zasadzie nie funkcjonują. Statystyka jest nieubłagana. Czym jest tych stu pracodawców, którzy zgłosili wniosek, w obliczu masy przedsiębiorców w kraju? Idea była dobra, a wykonanie gorsze.

Do czego to prowadzi? Idea była taka, że ciężar walki z kryzysem miał być rozłożony na pracodawców i na pracowników. To, że część socjalna ustawy antykrzysowej nie funkcjonuje, sprawia, że główną ofiarą i główną grupą, która niesie ciężar walki z kryzysem, są pracownicy. Jeżeli funkcjonują rozwiązania prawa pracy, które uelastyczniają sytuację pracownika, to głównie pracownik ponosi koszty. To wcale nie jest dobre, gdyż zasadnicza idea ustawy została wypaczona.

Mozna powiedzieć, że obecnie bardzo popularne jest współgranie mechanizmów prawa pracy i prawa socjalnego. Pojawia się tu idea *flexicurity*, która działa na mniej więcej podobnych zasadach. Nie rozwijając tego wątku powiem, że nasza ustawa antykrzysowa nie ma wiele wspólnego z ideą *flexicurity*, ponieważ inne miała cele. Idea *flexicurity* zakłada rozluźnienie ochrony jednostkowej w zakładzie i przerwienie ciężaru ochrony na rynek pracy, na instrumenty systemowe. Tutaj z kolei mamy ochronę miejsca pracy – to jest głównym celem ustawy. Ale pewne podobieństwa oczywiście występują.

Popatrzmy, z czym mamy do czynienia przysługując się sytuacji pracowników, osób zatrudnionych, na których barki – oczywiście w obszarze prawa pracy – złożono ciężar walki z kryzysem. Patrząc obiektywnie okazuje się, że w momencie kryzysu, gdy sytuacja pracownika jest słaba (zmiana sytuacji na rynku pracy

powoduje, że jego atrakcyjność staje się gorsza, występuje zagrożenie zwolnień, utrata pracy, trudność ze znalezieniem pracy itd.), a więc kiedy pracownik najbardziej potrzebuje ochrony – wchodzimy z takimi regulacjami i tę ochronę mu zabieramy. Mamy właśnie taką sytuację i nie jest to oczywiście dobre.

Myszę, że ustawa antykrzysowa mogłaby dać impuls do rzeczowej dyskusji, oczywiście z udziałem partnerów społecznych, bo w grę wchodzi przede wszystkim interesy pracowników. Może trzeba lekko zmodyfikować politykę społeczną państwa, może przyjąć zasadę, że jak jest potrzebna ochrona, to pracownika chronimy? A kiedy sytuacja staje się lepsza, trochę luzujemy, dajmy większe szanse negocjansom? Zastanówcie się Państwo nad tym. Czy to, co mamy teraz jest dobre? Pod pewnym względem tak. Ale w sytuacji kryzysowej dobrze to nie funkcjonuje – pracownika zostawiamy samego sobie.

Tyle refleksji, które być może zainspirują dyskusję.

Głosy w dyskusji

Zygmunt Mierzejewski

Forum Związków Zawodowych

Jestem członkiem Komisji Trójstronnej od samego początku, członkiem zespołu gospodarczego, który pracował nad pakietem ustaw antykrzysowych. Chcę się odnieść do wypowiedzi pana dr Krzemińskiego. Przewodnicząc Zespołowi Funduszy Strukturalnych Unii Europejskiej Komisji Trójstronnej i w zespole tym wypracowany został w dialogu społecznym cały pakiet antykrzysowy. Zakłada on przyspieszenie wykorzystywania środków unijnych z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej, skierowanie ich na wskazane cele, jak również poprawę jakości ich wydawania. Co do jakości, nie mamy żadnych wątpliwości, ponieważ w komitetach monitorujących, zespółach i wszystkich grupach roboczych zasiadają wszyscy partnerzy społeczni. Cały czas dążyliśmy do tego, żeby przesunięcie środków unijnych nastąpiło jak najszybciej, aby było to dodatkowe działanie antykrzysowe. Pakiet ten został wypracowany w dialogu społecznym, w kwietniu został przyjęty przez Komisję Trójstronną i później, po negocjacjach ze stroną rządową, większość tego pakietu jeszcze na wiosnę weszła w życie. Skutki już widzimy. Wiele środków unijnych zostało przesuniętych, wiele działań, zwłaszcza dotyczących innowacyjności w gospodarce, zostało radykalnie wzmocnionych. Jest to wielkie osiągnięcie partnerów społecznych, wypracowane w dialogu i o tym trzeba pamiętać. Komisja Europejska na komitetach monitorujących wcale za tym nie była – musieliśmy ich bardzo długo przekonywać, aby to zrobić.

Tomasz Wójcik

KK NSZZ „Solidarność”

Pozwolę sobie nie zgodzić się z przedstawionymi tu tezami dotyczącymi źródła kryzysu. Wydaje mi się, że w publicznej debacie przeszliśmy się nad źródłem

krzysu. Zaczynamy dopiero od pewnego poziomu, mówiąc, że jest to kryzys finansowy. A kryzys finansowy został spowodowany czymś innym. To nie są tylko błędne decyzje w zakresie polityki finansowej. Tak naprawdę źródła kryzysu finansowego są ulokowane w decyzjach politycznych wciągnięcia w orbitę *fair play* gospodarczego państw, które grają nie *fair*. Czyli włączenie podczas konferencji w Doha Chin do świata WTO. I nie oszukujmy się: dopiero to spowodowało negatywne skutki finansowe. Dopóki nie zostanie zniesiona ta przyczyna, wszystko to jest gładkim koca po wierzchu. Nic to nie zmieni. Może co najwyżej złagodzić trochę sytuację i zmniejszyć nieco ból. To, że Europa w tej chwili nie przeżywa tak ostrego kryzysu, jak Stany Zjednoczone, związane jest z tym, że Stany poszły głębiej w tej współpracy z Chinami niż Europa. Co gorsza – Europa idzie dalej. Minister Pawlak finansuje ze środków budżetowych rozwój handlu z Chinami, a to oznacza pogłębianie kryzysu. Bo podstawy tej wymiany nie zostały naprawione. Ciągłe ta wymiana jest niezrównoważona.

Chcę powiedzieć, że jestem zdumiony, iż nie usłyszałem od Państwa pewnego istotnego przesłania, które na forum międzynarodowym zostało bardzo mocno podniesione. Mianowicie w Międzynarodowej Organizacji Pracy – godziwa praca, godziwe zatrudnienie. Co to znaczy godziwe? To jest cały pakiet warunków, które muszą być spełnione. To, że my stworzymy w Polsce godziwe warunki, nie załatwia sprawy dlatego, że godziwe warunki muszą zaistnieć również w tych krajach, z którymi handlujemy. Jeżeli tego nie zrobimy, to tę konkurencję przegramy.

Chciałbym się jeszcze odnieść do fluktuacji. Zajmuję się socjologia, ale kształciłem się w naukach ścisłych. Owszem, fluktuacja może występować, ale jaka jest jej głębokość? Może być fluktuacja niegroźna, normalna, naturalna i oczywista (świat faluje), ale są też fluktuacje takie, jak trzęsienia ziemi. Wtedy już nic się nie da zrobić tak, jak przed trzęsieniem ziemi.

Jacek Rybicki

KK NSZZ „Solidarność”

Nawiążę do tego, o czym mówił prof. Stelina. Bardzo się cieszę z końcówki wypowiedzi Pana Profesora, gdyż na początku wydawało mi się, że będzie to laurka dla ustawy antykryzysowej. Niewątpliwie ustawa ta daje zajęcie teoretykom. Ale w praktyce jest ona zaslona dymną. Spójrzcie Państwo na liczby: w Niemczech podobna ustawa ocalała, różnie licząc, od 600 tys. do miliona miejsc pracy. Oczywiście, nie obyło się bez kosztów. Ale ocalała miejsca pracy. We Włoszech, różnie licząc – od 200 do 400 tys. miejsc pracy. U nas – niecałe 10 tys. Oczywiście, warto było te 10 tys. miejsc pracy ocalić, bo każde ocalone miejsce pracy to nie tylko jeden mniej dramat ludzki. Oznacza to także lepszy rozwój w przyszłości, ponieważ te miejsca pracy za chwilę będą generowały wzrost. Zauważmy, że mamy wzrost gospodarczy, ale mamy też 34 procentowy wzrost bezrobocia w Polsce w przeciągu roku. W Niemczech, w których spadek był dużo głębszy, bezrobocie wzrosło o 5 procent. Na tym polega różnica: to są ocalone miejsca pracy, które już za chwilę będą generowały wzrost. Mało tego – w Danii, która chwaliła się świetną ideą *flexicurity*, kryzys spowodował wzrost bezrobocia o ponad 100 pro-

cent. Czyli 3 razy więcej niż w Polsce! Zgadzam się z tym, że powinniśmy patrzeć systemowo i w tym ujęciu ustawa, niestety, swojej roli nie spełniła.

Ewa Tomaszewska
Uniwersytet Warszawski

Chciałabym dodać coś jeszcze. Od dłuższego czasu mieliśmy w miarę cywilizowane stosunki w Parlamencie. Ale podczas prac przy tej ustawie, przedstawicielom partnerów społecznych na posiedzeniu komisji parlamentarnej odebrano prawo do prezentacji własnych stanowisk. Bardzo wyraźnie było to widać. Być może, gdyby tak się nie stało i gdyby nie podjęto decyzji na zasadzie: „nie rozpatrujemy argumentów, przepychamy to, co mamy”, ustawa mogła być lepsza i mogła uchronić więcej osób przed utratą pracy.

Jan Mosiński
KK NSZZ „Solidarność”

Kryzys ma zdecydowanie negatywną konotację. Kwestia polega na tym: kto i jak definiuje kryzys? Świat nauki, biznes czy świat pracy? Gdybyśmy zapytali polskiego pracownika, co rozumie pod pojęciem „kryzys”, odpowiedziałyby: „równomierne, solidarne ponoszenie kosztów, które wystąpiły w wyniku długotrwałych trendów utrzymujących się w skali mikro i makro na rynku danego państwa, kilku krajów lub globalnie”. Kryzys dotyka w sposób jednoznaczny świat pracy! Tak postrzegam to zjawisko. Natomiast, jeżeli chodzi o ten słynny 1,7 procent PKB, tę „zieleną wyspę”, którą się zachwytują politycy, zwłaszcza koalicji rządzącej, to trzeba zauważyć, że jest to po części efekt wyższego polskiego pracownika na niespotykaną skalę. To przede wszystkim 3 miliony bezrobotnych, ponad 34-39 procent wzrostu bezrobocia w stosunku do roku poprzedniego.

Z jednej strony walcząc z kryzysem, chcemy ochronić miejsca pracy, co się ewidentnie nie udaje (takie wnioski płyną z wystąpień zarówno pana dr. Zielenieckiego i prof. Steliny) – z drugiej strony dajemy pracodawcom daleko idące możliwości „kombinowania”, chociażby słynny 7-dniowy czas na to, aby wyczyścić sobie przedsiębiorstwo przed kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy. To rozumiałe, bo Platforma spłaca dług kampanii wyborczej biznesowi – nie tylko wdzięczności, ale i finansowy.

Co do skutków kryzysu, o których mówił pan dr Krzeziński... Mianowicie: oszczędności (spadek płac i zatrudnienia), oczyszczająca rola kryzysu (eliminuje firmy, które i tak nie powinny się utrzymać na rynku), zwiększanie zysku i szans rozwoju dla innych branż. Wskazał pan przykład Biedronki. Tak, można dać jeszcze kilka innych przykładów, tyle że zyskał na tym *establishment* zarządzający lub właściciele firm, natomiast nie zyskali pracownicy. Banki zyskały – w dobie kryzysu zarządy wypłacają sobie wielomilionowe nagrody. Dlaczego tak się dzieje, że PKB wzrosło o 1,7 procent, a mamy w Polsce 3 mln bezrobotnych, a w skali Unii Europejskiej prawie 70 mln ludzi biednych? To nie jest efekt ostatniego poszerzenia o kraje bardzo biedne, takie jak Rumunię i Bułgarię, tylko efekt relatywizmu

socjalnego, który ma miejsce w Unii Europejskiej, a na którego nie ma lekarstwa, bo nie chcemy go znaleźć. Solidaryzm społeczny, solidarność międzyludzka jest być może jakimś antidotum na przewyciężenie kryzysu gospodarczego.

Teraz kwestie prawne związane z kryzysem. Uważam, że ustawę antykryzysową z premedytacją wprowadzono poza dialogiem społecznym. Rząd potrafi liczyć. Zobaczył, jakie jest uzwiązkowienie w Polsce. Kilka lub kilkanaście procent! Reszta to dzungla. Więc wprowadzając takie a nie inne przepisy rząd wiedział, że ponownie zyska świat, który pracę organizuje (nazwany być może nietrafnie pracodawcami), a nie ten, który pracę wykonuje, czyli pracownicy. „Dobrodziejstwa” tej ustawy widać gołym okiem. Chociażby (mówił o tym dr Zieleniecki) Dyrektorzy Rady 99/70 o umowach na czas określony, gdzie mamy dwa dylematy: czy zgodzić się na zasadę *lex retro non agit* (uznać zasadę działania prawa wstecz), czy też liczyć ten okres od momentu wejścia ustawy w życie? Więc nie wiem – knot prawny, niedociągnięcie, a może całkiem co innego?

Ustawa antykryzysowa nie spełnia oczekiwań w aspekcie finansowania przedsiębiorców w okresach trudnych, przejściowych. Według ostatnich danych, w województwie wielkopolskim z dobrodziejstw ustawy w czasie ostatnich 6 miesięcy skorzystało raptem 30 przedsiębiorców. W skali kraju być może 100. Skala żadna. Dlaczego? Tu akurat nie rozumiem ustawodawców w kontekście interesu pracodawców. Powstała zbyt skomplikowana procedura, żeby z tej pomocy skorzystać.

Czy rozwój dialogu autonomicznego jest szansą na wyprostowanie tych zawiłości w obszarach gospodarczych, ekonomicznych, prawnych? Tak, ale... Pozostawiam trzy kropki, bo dyskusja będzie trwała w dalszym ciągu.

Dariusz Dąbrowski

KZ NSZZ „Solidarność” Volkswagen Motor Polska

Odnosząc się do ustawy antykryzysowej, mam ogromne pretensje – nawet do naszych przedstawicieli – że nie mieliśmy w zakładach żadnych narzędzi do tego, aby odpowiednio reagować w momencie, kiedy ten kryzys miał miejsce. A była to końcówka roku 2008 i początek roku 2009. W przedsiębiorstwach byliśmy wręcz zmuszani do podpisywania porozumień, które łamały prawo pracy. Żeby ratować miejsca pracy byliśmy zmuszani do takich ustępstw, jak rezygnacja z części wynagrodzeń! Nawet Państwowa Inspekcja Pracy w wielu przypadkach nie chciała reagować, chociaż wiedziała, że dokonywano ustępstw w celu ratowania miejsc pracy.

Ustawa weszła w życie dopiero w sierpniu 2009, czyli w momencie, kiedy w branży motoryzacyjnej większość przedsiębiorstw już wychodziła z zapaści. Przedmówcy odnieśli się do ustaw antykryzysowych w Niemczech i innych krajach. Nie znam takiej ustawy w Niemczech (choć Volkswagen to koncern niemiecki), znam natomiast rozporządzenia, które wprowadzono w końcu 2008 roku w celu pobudzenia popytu. Np. dofinansowanie złomowania samochodów, które pobudziło sprzedaż samochodów, a więc zapobiegało negatywnym skutkom kryzysu. Kraje Europy dofinansowały złomowanie samochodów, w różnych wysokościach: Słowacja – 1000 euro, Niemcy – 2500 euro, Włochy – 2500 euro. To właśnie, mimo kryzysu, pobudzało albo utrzymywało popyt. Tak zrobiono na Zachodzie a my jako

jedyny kraj, tego nie zrobiliśmy... W naszym kraju rząd i partnerzy społeczni bardzo mocno się w tym zakresie ograniczyli. Rząd nie wdrożył żadnych narządzi, a my, związki, nie mieliśmy możliwości konkretnego działania.

Na szkoleniu padło takie porównanie. Jeżeli ktoś jedzie autostradą z prędkością 200 km/h i zwalnia do 160 km/h, to i tak dalej jedzie szybko. A jeżeli my jedziemy z prędkością 60 km/h i przyspieszamy do 65 km/h, to tak naprawdę nie ma powodów do dumy.

Roman Beczek

Sekretariat Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność”, Dolny Śląsk

W Polsce i Europie, zwłaszcza w Niemczech, Austrii, Czechach ochrona zdrowia nie otrzymała żadnej pomocy. Wręcz przeciwnie – wciąż te pieniądze są nam zabierane. Nie nam bezpośrednio – zabierane są nam wszystkim jako ewentualnym pacjentom. W czasie kryzysu gospodarczego część pracowników, którzy tracą pracę, staje się pacjentami. I w tym zakresie nie zrobiliśmy w Europie kompletnie nic, bo to samo mówią Niemcy i Austriacy. Nie ma zabezpieczenia medycznego dla ludzi, którzy tracą pracę.

Maciej Krzemieński

Jeżeli chodzi o fundusze strukturalne, to bardzo się cieszę, że na jakości się nie odbija. To nie był zarzut, tylko raczej wywołanie tematu, żeby rzeczywiście o to dbać. Bo zagraża nam, że jak zaczniemy bardzo szybko wydawać pieniądze i będziemy patrzeć tylko na słupki – ile wydano – to nie będziemy się zastanawiać, czy pieniądze te wydano sensownie, czy też nie. Sensowne wydawanie pieniędzy polega na tym, by powstała z nich wartość dodana. Nie chodzi o to, by przedsiębiorstwo dostało i miało 100 tys., tylko wypracowało z tego później zyski.

Druga rzecz, może niepoprawna politycznie. Nie mamy w Unii produktów polskich, hiszpańskich, niemieckich, tylko produkty unijne. Pamiętajmy jednak o tym, że jakość wydatkowania środków finansowych polega też na tym, gdzie je wydajemy. Bo jeżeli budujemy w Polsce drogę, to możemy pieniądze wydać zatrudniając firmę polską i te pieniądze zostają wtedy u nas. Możemy zatrudnić firmę zagraniczną i wtedy tylko droga zostaje u nas, ale nie pieniądze. To, co powiedziałem, jest niezgodne z wymaganiami Unii Europejskiej, bo prawo zamówień publicznych mówi, że nie można robić takich rozgraniczeń. Chodzi mi o konsekwencje finansowe pewnych decyzji.

Co do przyczyny kryzysu i upatrywania ich w Chinach... Obecny kryzys miał początek w błędnych decyzjach finansowych Stanów Zjednoczonych, które bardzo zliberalizowały prawo dotyczące udzielania kredytów. Dokonała tego administracja poprzedniego prezydenta z powodów politycznych. Zaś co do Chin... Mogę się z tą tezą zgodzić, że to jest pierwotna przyczyna zmielenia całego, od lat trwającego gospodarstwa ładu świata. Natomiast jaką mamy obecnie alternatywę? Mleko się już rozlało. Możemy mówić, że to źle, iż kiedyś stworzyliśmy się na

Chiny, gdyż one nie respektują praw pracowniczych i trudno nam konkurować kosztowo z więziami politycznymi czy dziećmi pracującymi w obozach. Niestety, podjęliśmy już taką decyzję. Niespecjalnie widzę teraz alternatywę, gdyż Chiny są już zbyt silne. Kiedy Stany Zjednoczone chciały wprowadzić cła na towary chińskie, Chińczycy część swoich rezerw dewizowych przewalutowali z dolara na euro, co doprowadziło do zachwiania dolara. Tak są potężni. USA są ogromnie zadłużone w Chinach i to już jest faktem. Można mówić, że trzeba było tego nie robić. Ale to już będzie dyskusja akademicka – co by było, gdyby... Już się stało.

Kolejna rzecz. Pozwolę się zgodzić z panem profesorem Steliną, który mówi o tym, że jak jesteśmy w dołku cyklu koniunkturalnego i trzeba zacisnąć pasa, to wtedy jest czas, żeby wprowadzać prawodawstwo, które chroni miejsca pracy. Ja chciałbym zaapelować do szanownego grona tutaj siedzącego: jak będziemy, daj Boże, na tej górze, pamiętajcie Państwo o tym, co dziś mówiliśmy. Teraz jesteśmy w dołku i zgadzamy się, że trzeba leczyć sytuację. Pamiętamy jednak, kiedy będziemy na górze, aby związki zawodowe nie ciągnęły od rządu pieniędzy, domagały się wydawania i ekspansywnej polityki. Bo wtedy wrócimy do punktu wyjścia. Lepiej zapobiegać, aby później nie trzeba było leczyć. Lepiej nie szastać pieniędzmi w momencie, kiedy one są.

Jeszcze jedna rzecz, z którą się pozwolę nie zgodzić. Dwa razy padło stwierdzenie mówiące o tym, że wzrost gospodarczy, którym rząd się tak chwali, udało się osiągnąć poprzez wyzysk pracowników i wzrost bezrobocia... Może źle zrozumiałem, ale takie odniosłem wrażenie. Z punktu widzenia ekonomii zależność jest zgoła odwrotna. Gdyby nie było bezrobocia, to wzrost gospodarczy byłby jeszcze większy. Nie jest tak, że mamy wzrost gospodarczy dlatego, że zwiększyliśmy bezrobocie. Ta zależność nie działa w ten sposób. Dlaczego? Każdy bezrobotny przynajmniej z dwóch stron „łupie” gospodarkę. Raz – jest to niewykorzystany potencjał, dwa – koszt, który trzeba ponieść.

Marcin Zieleniecki

W dyskusji pojawił się wątek niskiego poziomu legislacyjnego ustawy antykryzysowej i teza, że mankamenty tej ustawy, o których mówiłem w swoim wystąpieniu, zostały wprowadzone celowo. Zgadzam się z tym. Nie jest przypadkiem, że w ustawie nie ma sankcji naruszenia art. 13 dotyczącego umów na czas określony. Myśmymy (mówię to jako osoba, która przygotowywała opinie dla Komisji Krajowej „Solidarności” odnośnie tej ustawy jeszcze w fazie projektu) zwracali uwagę na błędy, jakie zawiera zapis projektowanego art. 13 ustawy. Te błędy były dość oczywiste, bardzo łatwo można było je dostrzec. Moim zdaniem zabrakło woli dostrzeżenia tych mankamentów.

Zauważcie Państwo, z jaką sytuacją mamy w tej chwili do czynienia. Kwestia ograniczenia swobody zawierania umów na czas określony była objęta porozumieniem z partnerami społecznymi; był to postulat związków zawodowych, który w ramach tej procedury został zgłoszony. Formalnie rzecz biorąc, ustawa antykryzysowa ten postulat zrealizowała. Mamy przepis, który – teoretycznie rzecz biorąc – wprowadza bardziej skuteczny od dotychczasowych mechanizm ograniczający

swobodę zawierania umów na czas określony. Rzecz w tym, że to jest po prostu fikcja. To rozwiązanie nie działa, a powiedziałbym więcej: to rozwiązanie działa w przeciwną stronę, tzn. *de facto* zawieszono stosowanie art. 25¹ Kodeksu pracy w okresie obowiązywania ustawy i w miejsce tego mechanizmu nie proponuje niczego. Żadnego nowego rozwiązania. Moim zdaniem to nie jest przypadek.

Irena Przybysz

KZ NSZZ „Solidarność” Kombinat Koksochemiczny „Zabrze” SA

Nie mogę się zgodzić z tym, że ustawa antykrzysowa była pięknie przygotowana, że mechanizm zadziałał. Jak powiedział przedmówca – pojawiła się już po fakcie. Jak kryzys się zaczął w zakładach, zostaliśmy sami i sami musieliśmy rozwiązywać wszystkie problemy. Co nas nauczyło? Dużo się nauczyliśmy w roku 2000/2001, kiedy w naszej branży też był kryzys. Pan doktor ekonomii z Uniwersytetu powiedział czystą prawdę, że trzeba wcześniej przewidywać, że mogą takie rzeczy nastąpić. Poprzedni kryzys nas nauczył: mieliśmy grupowe zwolnienia, zamknęliśmy koksownię. Wyciągnęliśmy z tego wnioski i przez cały czas staraliśmy się iść do przodu oszczędzając. Nie wydając wszystkich, nie szastając podwyżkami, mimo, że były pieniądze. Dbaliśmy o pracowników i co się stało? W kryzysie, bez niczyjej pomocy, sami się borykając z trudnymi decyzjami – związki zawodowe i zarząd firmy – osiągnęliśmy zysk dwadzieścia parę milionów. I jeszcze nagrodziliśmy załogę na koniec roku. Bo sprytnie spisaliśmy sobie porozumienia, że będziemy mogli coś dawać załodze, nie włączając do płacy zasadniczej, żeby nie obciążać na przyszłe lata, które nie wiadomo, jakie będą i później nie odbierać pracownikom. Tak to trzeba realizować. Bo to, co rząd nam serwuje, jest dużo, dużo za późno. Teraz mamy odbiorców w Unii Europejskiej, mamy strategicznego kontrahenta w Austrii i mamy długoletnie umowy. Tu się muszę pochwalić, że branża koksownicza, jako jedyna w Polsce, uzyskała wynik dodatni. To rok 2000/2001 nas nauczył gospodarowania. Teraz w kryzysie inwestujemy: jest na ukończeniu nowa bateria koksownicza. Więc trzeba się od nas uczyć.

Sesja II

Europejskie doświadczenia prowadzenia dialogu społecznego i metody wdrażania priorytetów europejskiego dialogu społecznego w czasie globalnego kryzysu gospodarczego

Jacek Rybicki

Sekretarz Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

Dialog i kryzys są to pojęcia trochę sprzeczne. Często jest bowiem tak, że kryzys oznacza dyktat, a nie dialog. Oznacza wymuszanie – zamiast rozmowy i porozumienia. Ale kryzys może też wymuszać dialog. Powinniśmy zrobić wszystko, aby drugie rozwiązanie było rozwiązaniem najważniejszym – szczególnie, że kryzys wiązał się też z braku zaufania, z kryzysu moralności, etyki. A to jest przecież zaprzeczeniem dialogu.

Czym jest europejski model społeczny? Jest on trudno definiowalny i w różnych krajach bardzo różnie wygląda. Widzimy to na przykładzie Polski. Można go jednak scharakteryzować w następujący sposób:

- Dialog jako podstawa porozumienia dla rozwoju.
- Przeciwdziałanie rozwarstwieniu i ograniczanie wykluczenia.
- Powszechny dostęp do usług publicznych, takich jak zdrowie, edukacja, transport publiczny.
- Działanie na rzecz równouprawnienia i przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji.
- Kryzys gospodarczy zagraża każdemu z elementów konstytuujących europejski model społeczny.

Nacjonalizacja strat a prywatyzacja zysków. Z jednej strony podatnicy przejmują na siebie pokrycie wszelkich strat, które przyniosł kryzys. Z drugiej – od lat dziesięćdziesiątych rośnie ciągle ilość majątku gromadzonego w rękach bardzo wąskiej (1%) grupy najbogatszych obywateli świata.

Kryzys poszerza obszary ubóstwa i zwiększa rozwarstwienie. Rośnie liczba bezrobotnych, którzy w wielu krajach, także w Polsce, są praktycznie wykluczani. Tu jest różnica m. in. z systemami zabezpieczeń socjalnych obowiązującymi w krajach tzw. starej Unii.

Kryzys stanowi zagrożenie dla samej Unii. Pogłębienie kryzysu to w jakiejś mierze klęska idei zrównoważonego rozwoju w Unii Europejskiej. Wystarczy spojrzeć, jaka jest różnica między płacą minimalną w Bułgarii (ok. 80-100 euro) i w Luksemburgu (ok. 1700 euro).

Kryzys niesie zagrożenie dialogu społecznego. Z jednej strony dominują hasła populistyczne, z drugiej nacjonalistyczne. Oba te hasła nie rzucają dobrze dla dialogu i porozumienia.

Można – nieco przerysowując – przedstawić dwie metody przeciwdziałania kryzysowi.

Deregulacja. Walkę z kryzysem prowadzimy poprzez dalszą elastyczność ryn-

ku pracy, głębszą komercjalizację i prywatyzację usług publicznych, jednym słowem – poprzez wzmocnienie dominującej roli wolnego rynku i swobodnej konkurencji. Zwolennicy tej teorii nie dostrzegają, że kryzys ma swoje korzenie w założeniach przyjętych parę lat wcześniej i jest tak naprawdę kryzysem pewnej doktryny.

Protekcjonizm. Nacjonalizacja niektórych sfer gospodarki, potężne dopłaty do nierentownych firm, innymi słowy – rynek pod kontrolą państwa.

Lansowana bardzo w Europie metoda *flexicurity*, a więc bezpieczeństwa połączonego z elastycznością, w okresie kryzysu okazała się kompletnie nieskuteczna. Metodę tworzy „złoty trójkąt”:

- elastyczny rynek pracy (możliwość szybkiego zwolnienia ludzi),
- wysokie zabezpieczenie socjalne (zapewnienie ludziom spokojnego bytu w czasie poszukiwania pracy),
- aktywna polityka na rynku pracy (kształcenie ludzi i pomoc w powrocie na elastyczny rynek pracy).

Tak wygląda modelowe rozwiązanie duńskie. Okazało się, że modelowe rozwiązanie funkcjonuje jedynie przy bezrobociu na poziomie 3 procent. Gdy w Danii, w czasie kryzysu, korzystając z możliwości zaczęto zwalniać ludzi – zaczęło brakować dla nich odpowiednich zabezpieczeń socjalnych. Budżet przestał być wydajny. Bezrobocie wzrosło o ponad 100% w ciągu roku. Pojawiła się więc gwałtowna potrzeba stworzenia przez rząd w Danii miejsc pracy w usługach publicznych. Model *flexicurity*, który w pewnym momencie był lansowany jako model wręcz wzorcowy dla Europy i podstawa strategii lizbońskiej – w czasie kryzysu przeżywa kryzys.

Jakie jest miejsce nowych krajów Unii (w tym Polski) na mapie bezpieczeństwa socjalnego przy jednoczesnej elastyczności zatrudnienia? W Danii mamy bardzo elastyczny rynek pracy przy bardzo wysokich zabezpieczeniach socjalnych. Polska jest na szarym końcu, za nią są już tylko Węgry. Zatrudnienie na czas określony miało być elementem ułatwiającym przetrwanie. Tymczasem jest wykorzystywane do tego, aby pozbywać się miejsc pracy. Polska stała się liderem europejskim jeśli chodzi o ilość osób zatrudnionych na czas określony. W 2000 roku w Polsce było 5 procent osób zatrudnionych na czas określony, a w 2009 już blisko 30 procent. Na pierwszym miejscu jest Litwa, co zresztą nie uchroniło jej przed skutkami kryzysu.

Czy dialog w czasie kryzysu jest możliwy? Nie tylko możliwy, ale konieczny. Jednak pod trzema warunkami:

Pracodawcy muszą zrozumieć, że pracownik to nie jest tylko bitem w komputerze. Z raportu przedstawionego w Ministerstwie Pracy wynika, że pracodawcy korzystają z elastycznych form zatrudnienia właściwie wyłącznie dlatego, żeby zmniejszyć koszty pracy. Nie po to, by zainwestować, zwiększyć wydajność, szkolić, ale by ograniczyć koszty pracy. Jeżeli pracodawca nie będzie świadomy roli kapitału społecznego we wzroście wydajności i konkurencyjności, to o dialog będzie bardzo trudno.

Pracownik musi realnie zaakceptować fakt, że już nie żyje w fordowskim modelu rynku. Dostrzega zmiany wynikające ze współczesnego rynku pracy.

Władze nie mogą realizować wyłącznie polityki oszczędnościowej. Muszą wspierać te działania poprzez aktywną politykę na rynku pracy oraz poprzez odpowiedni system zabezpieczeń socjalnych i wzmocnienie partnerstwa.

„Jaskółka” jest niewątpliwie czerwcowy (z 2009 roku) globalny pakt na rzecz zatrudnienia. To jest ważny dokument, zaakceptowany w jakiejś mierze przez trzy strony – rząd, pracobiorców i pracodawców. Dużo będzie zależało od tego, na ile ten dokument pozostanie kolejnym świetnym dokumentem MOP-u, a na ile będzie w praktyce wdrażany w życie przez partnerów społecznych i rządy poszczególnych krajów.

Juliane Bir *Europejska Konfederacja Związków Zawodowych*

Obecny kryzys gospodarczy i finansowy stawia przed nami bardzo wiele wyzwań. W ramach tego panelu postaram się przekazać Państwu uwagi na temat tego, co dzieje się w zakresie europejskiego dialogu społecznego. Moderator powiedział, że dzisiaj powinno być więcej dialogu. Nie wiem, czy mamy więcej czy mniej dialogu, ale jestem przekonana, że w kontekście kryzysu ten dialog staje się jeszcze ważniejszy. Problem partnerów społecznych i ruchu związkowego polega oczywiście na tym, w jaki sposób staniemy wobec kryzysu społecznego i jego skutków. W swoim wystąpieniu skupię się na czterech głównych kwestiach:

- dialogu społecznym jako instrumencie wzmocnienia innowacyjności i zarządzania;
- wynikach różnych działań wynikających z prowadzenia dialogu społecznego na poziomie europejskim;
- synergiiach pomiędzy różnymi poziomami;
- aktualnych działaniach w ramach dialogu społecznego, również w kontekście kryzysu, który sprawia, że nasza sytuacja jest w tej chwili trudniejsza.

Dialog społeczny jako instrument wzmocnienia zarządzania i innowacyjności

Dialog społeczny nie może być oceniany tylko jako element modelu społecznego, ale powinien również być postrzegany jako siła napędowa innowacyjności oraz jako instrument wdrażania różnych aspiracji pracowników, zwłaszcza w sprawach związanych z gospodarką i reformą gospodarczą. Partnerzy społeczni mają do spełnienia bardzo istotną rolę. Rolę autonomiczną. Na poziomie europejskim mamy bowiem system dwustronny. Wymaga on od partnerów większego zaangażowania, monitorowania i oceny wszystkiego, co się wokół dzieje. Pamiętamy, że partnerzy społeczni na wszystkich poziomach dialogu powinni nie tylko prezentować swoje możliwości, ale stale rozwijać kwalifikacje niezbędne do osiągnięcia określonych celów.

Na poziomie europejskim dialog społeczny w bardzo krótkim czasie dokonał ogromnego postępu. Starając się sprostać wyzwaniom postawionym przez pana Jacques Delors i innych komisarzy, partnerzy społeczni osiągnęli bardzo wiele do roku 1995. Dążyli do opracowania systemu europejskiego, który nie byłby kopią

systemów krajowych, ale wpisał się w proces integracji europejskiej – zarówno na poziomie branżowym, jak i międzybranżowym.

W 1995 roku rozpoczęły się wstępne negocjacje na temat dialogu europejskiego. W efekcie powstała pierwsza dyrektywa na temat urlopów rodzicielskich. Od tego momentu zarówno europejski dialog społeczny, jak również jego podmioty i procedury nieustannie się rozwijają. Podam kilka przykładów najnowszych, zasadniczych zmian. Po pierwsze: zawarcie czterech porozumień ramowych na temat telepracy, stresu związanego z pracą, nękania i przemocy w pracy i na temat tzw. mobilnego rynku pracy. Wszystkie te dyrektywy są w tej chwili wdrażane przez partnerów społecznych i przez państwa członkowskie, które podpisały te porozumienia. Po drugie: sporządzono projekt kolejnego programu na okres od 2009 do końca tego roku. Oznacza to, że do dzisiaj podpisałmy siedem porozumień, a trzy porozumienia zostały zamienione na dyrektywy europejskie (praca tymczasowa, praca na czas określony i urlopy rodzicielskie). Są też inne narzędzia dialogu społecznego, np. program ramowy czy też kilkadziesiąt wspólnych inicjatyw.

W tej chwili dialog społeczny wszedł w fazę dojrzłą. Ważna jest teraz jego jakość. Przeprowadziłyśmy analizę słabych i mocnych stron dialogu – zwłaszcza w kontekście obecnego kryzysu finansowego i gospodarczego. Nie ma lepszego sposobu niż dialog społeczny, aby wypracować równowagę między wyzwaniem obecnego rynku pracy: jakości (praca wydajna i wartościowa) oraz ilości (stworzenie odpowiedniej liczby miejsc pracy). Poza tym prowadząc dialog społeczny musimy zastanowić się, jakie w ogóle kwestie leżą w naszym wspólnym interesie i które z nich powinny być podjęte w ramach dialogu europejskiego. Instrumenty dialogu mają różne możliwości. Niektóre są dostępne na poziomie branżowym – z innymi można korzystać niezależnie od branży. Rynek pracy jest bardzo złożony, w społeczeństwie zachodzą duże zmiany – partnerzy europejscy muszą wykazać większą inicjatywę, co nie zawsze jest łatwe.

Wyniki dialogu społecznego

Podam dwa przykłady ilustrujące problemy, wobec których stajemy. Nie są one tylko historią sukcesów, czasami mamy też pewne trudności. Myślę tu o restrukturyzacji oraz o wspólnej deklaracji na temat kryzysu.

Kwestia restrukturyzacji. Po pierwszym etapie konsultacji zainicjowanej przez komisję, partnerzy społeczni przedyskutowali coś, co nazwaliśmy orientacją na temat zmian kierunku działań partnerów społecznych. Uzgodniłyśmy, że partnerzy społeczni na poziomie branżowym powinni kontynuować dyskusję i ustalić jej konkretny zakres. EKZZ nie przyjęła jednak wspólnego tekstu. Jednocześnie, kiedy powstawał kolejny program dialogu (na lata 2003 – 2005), pozwoliliśmy na to, żeby pracodawcy prowadzili restrukturyzację w nowych państwach członkowskich. Chcę podkreślić, że ten dokument nie zapewnił żadnego monitorowania i w dalszym ciągu jest przedmiotem dyskusji. Wskazuje to, jak trudno jest osiągnąć jakiegokolwiek porozumienie z pracodawcami w tej właśnie dziedzinie.

Kilka słów o wspólnej deklaracji na temat kryzysu, którą chcieliśmy przedstawić w zeszłym roku. Sporządziliśmy projekt dokumentu, który został przedstawio-

ny wszystkim stronom (czyli związkowej i pracodawców). Tekst został przyjęty przez Komitet Wykonawczy EKZZ, który reprezentował stronę związkową. Jednak zdaniem naszych organizacji członkowskich tekst nie był zbyt mocny. Zaangażaliśmy więc, by zabezpieczenia i stabilizacja były lepsze i stały na wyższym poziomie. W dalszym ciągu tego żądamy – nie zostało to jeszcze rozwiązane.

Synergia pomiędzy różnymi poziomami dialogu społecznego

Chodzi nam o to, by na poziomie europejskim była większa świadomość tego, co robimy. W EKZZ wyraźnie widzimy, że trzeba lepiej wykorzystywać możliwości, jakie kryją się w europejskim dialogu społecznym. Każdy z partnerów społecznych musi zaangażować się w to, żeby zwiększyć świadomość tych możliwości. Uczestnictwo branż w dialogu ma tu znaczenie zasadnicze. Jest rzeczą absolutnie najważniejszą, aby wypracować synergję, aby stosować zasadę uzupełniania się, aby rozwiązać wszystkie branże mogły ze sobą współpracować w sposób autonomiczny na poziomie europejskim, na poziomie EKZZ. Mamy specjalną stronę internetową poświęconą dialogowi społecznemu, na której zapisujemy wszystko, co osiągnęliśmy na poziomie europejskim, jak również wszystkie informacje związane z politykami wypracowanymi przez Unię Europejską.

Naszym zdaniem należy promować wyniki dialogu europejskiego w sposób bardziej zdecentralizowany. Jest to sprawa bardzo pilna. Chodzi o to, aby promować dialog społeczny na poziomie krajowym. Kierując się tym, wspólnie z pracodawcami zorganizowaliśmy w nowych państwach członkowskich szereg ogólnokrajowych seminariów. Chcieliśmy poinformować uczestników o europejskim dialogu społecznym, przekazać praktyczne szczegóły na jego temat, a także sporządzić projekt planu działania. Zakończyliśmy ten projekt w ubiegłym roku. To było ciekawe doświadczenie, jako że na szczelbu europejskim mamy system wielostronny – trzy organizacje pracodawców i jedną związkową. Zaś w każdym państwie członkowskim jest inaczej, zwłaszcza w nowych, gdzie mamy systemy trójstronne. Dlatego było ważne dla nas, aby zapewnić synergję, aby promować i pomagać Państwu budować taką wielostronną dyskusję po to, abyście mogli lepiej wdrażać to, co przedyskutujemy na szczelbu europejskim.

Kryzys i plan roboczy na lata 2009-2010

Kryzys utrudnił naszą pracę. Pojawiły się bowiem drażliwe kwestie do przedyskutowania. Powiem w związku z tym, co zrobiliśmy do tej pory w ramach tego programu. Po pierwsze: skróciliśmy program roboczy, aby wpisywał się w agendę post-lizbońską (program 2-letni zamiast 3-letniego). Skoncentrowaliśmy się na jakości tego, co chcemy dyskutować. Już nie było 50 tematów do dyskusji. Określiśmy główne wyzwania.

Do tej pory (w roku bieżącym i ubiegłym) osiągnęliśmy dwa porozumienia. Pierwsze dotyczyło weryfikacji porozumień poprzednich. Pewnie pamiętacie: partnerzy społeczni na szczelbu europejskim mają możliwość powrotu do zawartych uprzednio umów po to, żeby je uaktualnić i poprawić. Zrobiliśmy to w odniesieniu do urlopu rodzicielskiego. Negocjowaliśmy także kolejną umowę dotyczącą tzw. włączającego rynku pracy. Wejdzie ona w życie w tym roku, a wdrażają ją

odpowiedni partnerzy społeczni. Na szczycie trójstronnym partnerzy społeczni będą omawiać skutki działania tego porozumienia. Były to bardzo trudne, trwające 15 miesięcy, negocjacje. Podejście obydwóch stron było odmienne. Temat jest bardzo drażliwy. Chodziło nam o efektywne włączenie na rynek pracy osób, które funkcjonują na jego marginesie. Nie osiągnęliśmy doskonałego porozumienia. Ale mimo swoich ograniczeń stanowi ono bardzo silne przesłanie polityczne, płynące z obydwu stron. Każda strona wyraziła swoje stanowisko. I chociaż porozumienie jako całość nas nie zadowala (okoliczności dyskusji były bardzo trudne), to udało nam się jednak coś osiągnąć i parę zobowiązań zostało podjętych. Dla nas dość ważnych, zwłaszcza w kontekście szkolenia, informacji i perspektywy rozwoju kariery zawodowej.

Trzecią kwestią, którą omówiliśmy w zeszłym roku, była deklaracja dotycząca kryzysu. Tu nie osiągnęliśmy żadnego porozumienia, ale wciąż toczą się w związku z tym trzy, bardzo trudne dyskusje. Pierwsza dotyczy *flexicurity*. To nie jest prosta sprawa – stanowiska stron są odległe. Jesteśmy na bardzo wczesnym etapie, rozpisaliśmy ogromną ankietę z zespołem ekspertów i zastanawiamy się, co uda nam się osiągnąć. Podjęliśmy zobowiązanie w programie roboczym, aby wspólnie monitorować implementację zasad dotyczących *flexicurity* po to, by ocenić rolę i zaangażowanie partnerów społecznych. Z naszego punktu widzenia – związków zawodowych – najważniejsze są kwestie dotyczące zabezpieczeń. Znacnie zresztą nasze stanowisko i zalecenia. Trudno cokolwiek obiecywać w kwestii *flexicurity* – to nie jest łatwa sprawa.

W dyskusji nt. zmian klimatycznych wciąż jesteśmy na początku. Dla nas, związków zawodowych, punkt wyjścia stanowi przeprowadzona przez nas ankieta na temat relacji pomiędzy zmianami klimatycznymi a konsekwencjami dla zatrudnienia. Natomiast strona pracodawców dopiero zaczyna się nad tym zastanawiać i również znacznie od przeprowadzenia ankiety. W sprawach *flexicurity* i zmian klimatycznych będziemy się z Państwem konsultować.

Trzecia, bardzo ważna dyskusja dotyczy strategii roku 2020. Trudno mówić o jakichś efektach, *flexicurity* także jest elementem tej debaty, co wcale dyskusji nie ułatwia. Stworzyliśmy trzy grupy robocze i chcemy sfinalizować projekt dokumentu przed kolejnym spotkaniem Komitetu Wykonawczego EKZZ, na którym przedstawimy go naszym organizacjom członkowskim.

Kolejnym tematem – mobilnością – zajmujemy się jesienią tego roku.

Tak to wygląda obecnie na poziomie europejskim. Staralam się przedstawić Państwu poszczególne fazy, priorytety polityczne i kontekst kryzysu, w którym funkcjonujemy. Są to trudne sprawy. Te wyzwania sprawiają, że nasza praca nabiera większego znaczenia.

Kristina Krupaviciene

LPS „Solidarumas” – Litwa

Na Litwie mamy dziś ponad 300 tysięcy bezrobotnych na ogólną liczbę 3 500 tys. mieszkańców. Podobnie, jak w Polsce, dużo pracowników wyjechało za granicę. Niektórzy wrócili, ponieważ kryzys dotarł wszędzie, niemniej wielu młodych ludzi

wciąż nie wraca na Litwę dlatego, że nie ma miejsc pracy. Z tego powodu budżet ma oczywiście duże problemy, bo nie zbieramy podatków i nie mamy z czego płacić pensji, rent, zasiłków dla bezrobotnych itd.

Nasz rząd wystąpił z propozycją podpisania krajowego porozumienia, do którego zaprosił wszystkie związki zawodowe. Na Litwie mamy trzy konfederacje związków zawodowych i dwie pracodawców. Rząd zaprosił także do rozmów przedstawicieli emerytów, niepełnosprawnych i inne organizacje pozarządowe, przeważnie pracodawców.

Takie porozumienie podpisaliśmy dlatego, że Litwie grozi dewaluacja lita, co byłoby bardzo bolesne dla wszystkich, a szczególnie dla tych, którzy mają duże kredyty w bankach. Na Litwie ostatnio bardzo rozwinęło się budownictwo mieszkaniowe i wielu młodych ludzi wzięło kredyty w bankach. Teraz mają bardzo duże problemy. Zgodziliśmy się na redukcję rent i płac, aby utrzymać stabilny kurs lita, który jest powiązany twardo z euro w stosunku 3,45. Z tego powodu ludzie mają dziś bardzo małe pensje.

Zamknięcie 1 stycznia litewskiej elektrowni atomowej spowodowało kolejny wzrost bezrobocia. O 20 procent wzrosła cena energii. Sytuacja jest naprawdę trudna. Cieszy nas jednak to, że sytuacja jest stabilna i że związki zawodowe uczestniczą w procesach decyzyjnych. Nie było to takie łatwe. W styczniu 2009 roku, podczas demonstracji pierwszy raz wybito okna w naszym Parlamencie. Wtedy to rząd uznał, że lepszym sposobem rozwiązywania problemów będzie dialog.

Mamy trzy grupy robocze, które pracują nad rozwojem przedsiębiorczości, liberalizacją stosunków pracy i rozwiązaniem kwestii bezrobocia. Aktualnie przygotowane są propozycje wyjścia z tej sytuacji. Nasz związek zawodowy bardzo pro-mował polską ustawę antykrzysową, jej celem była bowiem ochrona miejsc pracy. Obecnie na Litwie zasiłki dostaje tylko 70 tys. z 300 tys. bezrobotnych. Pozostali muszą szukać innych dochodów. W efekcie rozwija się „szara strefa”, np. handel papierosami z Rosją i Białorusią. Prowadzi to do zjawisk kryminogennych i ma negatywny wpływ na naszą ekonomię i poziom życia.

Pracodawcy na Litwie narzekają na podniesienie podatków (z 19 na 21 procent). Pytają: dlaczego Litwa nie może wziąć przykładu z Polski i mieć podobny podatek na żywność (7 procent VAT)? To pozwoliłoby ludziom przetrwać trudny okres.

Cieszymy się, że nasz związek „Solidarumas” (odpowiednik NSZZ „Solidarność”) współpracuje ze wszystkimi konfederacjami – Konfederacją Związków Zawodowych Litwy i Federacją Pracy. To bardzo pomaga przy rozwiązywaniu problemów, zwłaszcza w kryzysowej sytuacji.

Marjolijn Bulk
FNV – Holandia

Jestem doradcą politycznym w FNV – największej konfederacji związków zawodowych w Holandii. Liczy ona ok. 1 200 tys. członków. Konfederacja Chrześcijańska zrzesza ok. 400 tys. członków, a Konfederacja Związków Zawodowych Urzędników – ok. 150 tys. W naszej konfederacji mamy zrzeszonych 17 związków róż-

nej wielkości – od 750 do 150 tys.

Często mówi się o Holandii jako o kraju, który ma najlepszy model dialogu społecznego. Skłoniemy z naszego modelu biegunowego, z naszych sposobów osiągnięcia kompromisów przy stole negocjacyjnym. Jest wiele teorii, które próbują wyjaśnić holenderską skłonność do kompromisu – zawsze dyskutujemy, negocjujemy, właściwie każdy akt życia społeczno-ekonomicznego jest dyskutowany. Wydaje się, że jest to związane z naszą walką z wodą. Aby radzić sobie z żywiołem musimy wspólnie pracować i łączyć wysiłki.

Umowy musieliśmy zawierać już w XVII wieku. Po II wojnie światowej należało zrestrukturyzować gospodarkę i współpraca była niezbędna. Ten model przetrwał. Najważniejsze porozumienie w ramach modelu biegunowego pochodzi z 1982 roku, gdy gospodarka holenderska stała w obliczu kryzysu. Wówczas związki zawodowe i pracodawcy zawarli słynne porozumienie, na mocy którego przyjęto politykę ograniczania wynagrodzeń, żeby gospodarka mogła odbić się od dna. Za to porozumienie spotykała nas krytyka, nawet ze strony EKZZ. Oczywiście, ograniczenie wynagrodzeń stanowiło tylko część porozumienia. Przyjęliśmy także rozwiązania dotyczące szkoleń i systemu wcześniejszych emerytur. Praktyka ta stała nam towarzyszy, także obecnie, w obliczu kryzysu.

Bardzo często mówi się o Holandii jako o wiodącym w Unii Europejskiej kraju elastycznego rynku. Prawa dotyczące *flexibility* (elastyczności) pochodzą z początku lat dziewięćdziesiątych. Wtedy partnerzy społeczni zgodzili się, że umowy o pracę będą w pewnym stopniu elastyczne. Zgodziliśmy się na pracę w niepełnym wymiarze godzin, na umowy o pracę na czas określony, ale połączone z zabezpieczeniem społecznym. Wynegocjowaliśmy zasadę „trzy razy trzy”. Po trzech kontraktach na czas określony, pracodawca na mocy prawa zobowiązany jest do zaproponowania stałej umowy o pracę. Do tego dochodzą zabezpieczenia społeczne i szkolenia.

Teraz stawia się nam pytanie: czy te porozumienia sprawiły, że wasza obecna sytuacja jest lepsza? Trudno na to odpowiedzieć, chociaż teraz, w kryzysie mamy najmniejszy poziom bezrobocia w całej Unii Europejskiej. Być może wiąże się to z szukaniem kompromisu przy stole negocjacyjnym. W początkowej fazie kryzysu w Holandii zawarliśmy porozumienie z pracodawcami, które zostało przekazane rządowi. Rząd uznał to porozumienie i obowiązuje ono już w całym kraju.

Na czym polegała istota porozumienia? Zgodziliśmy się na drastyczne działania niezbędne w walce z kryzysem. Za to domagaliśmy się zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Staraliśmy się też zrozumieć sytuację pracodawców. Byli zmuszeni zwalniać pracowników, aby chronić zakład przed upadkiem. Zarazem zdawali sobie sprawę, że za 3 lata będą musieli ponownie ich zatrudniać – tych samych pracowników – ze względu na niedobory na holenderskim rynku pracy. Co można zatem zrobić, aby utrzymać pracowników w tym sektorze, żeby nie przeniesli się do innej branży? Co zrobić, żeby utrzymać ich wiedzę i kwalifikacje? Wtedy, jako związki zawodowe, powiedzieliśmy: dobrze, to skoncentrujemy się na ustawodawstwie dotyczącym niepełnowymiarowego czasu pracy w czasie kryzysu i połączmy to z edukacją i szkoleniami w ramach danego sektora. Najpierw zaczynamy na poziomie firmy, a jeżeli jest to niemożliwe – na poziomie branżowym. Jeżeli nie

możemy zrobić tego w jednym sektorze, to niech będzie to porozumienie między branżowe. Takie porozumienie zostało zawarte.

Uważam, że to rozwiązanie się sprawdziło. Holenderska gospodarka wyszła z recesji, odnotowaliśmy obecnie wzrost 1,2 procent PKB. Niemniej, ze względu na pakt stabilności Holandia musi podjąć działania budżetowe i uzyskać 34 mld euro. Kwoty tej nie uzyska się bez reform strukturalnych i konsekwencji, które się z tym wiążą. Nie wiemy jeszcze, co zaproponuje rząd. Holenderski rząd upadł, w czerwcu będą nowe wybory. Będzie to bardzo trudny okres, ponieważ proponuje się nam np. reformę emerytalną. Średni wiek emerytalny w Holandii to 65 lat, a władze zamierzają podnieść go do 67 roku. Wiąże się to z urynkowaniem służby zdrowia. Holenderski system służby zdrowia jest systemem rynkowym, co stanowi wyjątek w całej Unii Europejskiej. Z danych statystycznych wynika, że każdy obywatel Holandii będzie musiał zapłacić rocznie 1700 euro na opiekę zdrowotną. Stają więc przed nami ogromne wyzwania.

W latach dziewięćdziesiątych sposobem rządu holenderskiego na obniżkę kosztów było urynkowanie. W efekcie postanowiono urynkować wszystkie usługi publiczne w Holandii. Niedawno ukończyła pracę komisja ds. urynkowania służb publicznych. Naszym zdaniem samo urynkowanie nigdy nie może być jedyną opcją, ponieważ muszą być brane pod uwagę także interesy społeczeństwa. Żądamy sprawdzenia danych liczbowych przy każdym nowym planie urynkowania służb publicznych. Rozmawiając z pracodawcami ufamy sobie nawzajem. I chociaż często nie zgadzamy się z punktem widzenia pracodawcy, to rozumiemy, na czym polega problem.

Według strategii 2020 *flexicurity* stać się ma głównym modelem zatrudnienia w Unii. Po raz pierwszy Komisja Europejska poddaje pod dyskusję kwestię zatrudnienia. Każde państwo członkowskie musi zrestrukturyzować swój rynek pracy i wprowadzić swoje prawo do ochrony miejsc pracy. Jeżeli popatrzymy na Holandię, wszystkie ustawy już mamy, jest wzrost gospodarczy, niewielki poziom bezrobocia. Natomiast w Hiszpanii jest najwyższe bezrobocie i recesja gospodarcza, a proponowane działania są dokładnie takie same. Czyli: podniesienie wieku emerytalnego z 65 do 67 roku życia i zmiana prawodawstwa ochrony miejsc pracy. W jaki sposób może jeden instrument pasować do wszystkich krajów? Przecież to nie jest możliwe! A Komisja mówi: tak, oczywiście. Czy w Polsce i na Litwie jest ta sama sytuacja? Przecież to nie może zadziałać.

Musimy mówić jednym głosem, dlatego potrzebujemy działania EKZZ na płaszczyźnie europejskiej. Przyglądamy się sobie nawzajem, szukamy najlepszych rozwiązań. W tym kontekście spogląda się na strategię holenderskiego *flexicurity*. Istotnie – brzmi to świetnie! Każdy może znaleźć coś dobrego dla siebie w strategii *flexicurity*: elastyczne sposoby awansu, samorealizacji... Każdy ma własną ścieżkę wejścia na rynek pracy, a jednocześnie bardzo wysoki poziom ochrony społecznej. Teoria jest fantastyczna, dlatego więc w praktyce nie działa? To jest nasz główny problem.

W Holandii mamy więc kwestię reformy emerytalnej, opieki zdrowotnej i reformę edukacji. Nie jest tak, że związki mówią tylko „nie”. Jesteśmy elastyczni. Proponujemy inne rozwiązania. Czy ludzie będą się sami kształcić, jeżeli poziom

ochrony społecznej będzie obniżany? Chyba nie. Jakość pracy musi być wyższa, ale jednocześnie musimy mieć dobry dostęp do szkoleń i edukacji. W jaki sposób Komisja Europejska może oczekiwać, żeby Unia rozwijała się w zakresie edukacji uniwersyteckiej? Jeśli chodzi o Holandię, jest to niemożliwe. Nie możemy potroić liczby absolwentów studiów wyższych, ponieważ w tej chwili 12 procent młodzieży kończy szkołę bez żadnych kwalifikacji, a 75-80 procent opuszcza szkołę z wykształceniem średnim. W jaki sposób uda nam się wprowadzić połowę tych ludzi dobrowolnie na uczelnie? I to w ciągu 10 lat, przy stałym obcinaniu wydatków budżetowych? Musimy na ten temat dyskutować: rząd – związki – pracodawcy.

Chciałam przekazać Państwu spojrzenie na dialog w kryzysie z kraju, który sły nie z dyskusji i kompromisu. Stajemy przed tymi samymi problemami: my, Polska, cała Unia Europejska. Nie ma jednego rozwiązania dla wszystkich, ale strategię wchodzenia na nowe rynki pracy musimy wypracować wspólnie.

Głosy w dyskusji

Tomasz Wójcik

Marjolijn Bulk powiedziała, że związki zawodowe starają się zrozumieć przedsiębiorców, a oni starają się zrozumieć was. To jest przecież istota dialogu. Powinniśmy sobie uzmysłwić, że mamy pewne ramy prawne dialogu, mamy pewne formuły – a nie ma dialogu. I nie będzie go tak długo, dopóki ludzie nie będą się nawzajem traktować partnersko, poważnie. Jeżeli będą do tego przymuszani przez jakieś siły zewnętrzne, a nie przez wewnętrzny imperatyw. Dlatego trochę razii mnie nazwa „europejski dialog społeczny”. Nie ma europejskiego dialogu społecznego – jest dialog społeczny. Ma on oczywiście różne uwarunkowania kulturowe, ale istota dialogu wszędzie jest ta sama.

Często stosujemy różne techniki dialogu w zależności od celu, który ma być w tym dialogu osiągnięty. Nie wszystko negocjuje się w ten sam sposób. Ważne jest, żeby tego, co jest techniką, formą, nie nazywać modelem. Natomiast uważam, że dialog autonomiczny nie jest dialogiem społecznym, bo narusza to, co ustalono chyba 150 lat temu w zakresie zawierania umów między dwoma osobami. Ze względu na ułomność natury ludzkiej nawet dobrowolna ugoda między dwoma osobami, zwłaszcza o pracę, musi mieć tzw. *supervisor* w postaci sprawiedliwości. Ktoś musi tę sprawiedliwość reprezentować. Dlatego sądzę, że nie da się stworzyć naprawdę autonomicznego dialogu.

Jan Mosiński

Czy jest szansa, żeby powstał w Europie jeden model społeczny, żeby nie było różnorodności w zatrudnianiu i wynagradzaniu?

Czy nie byłoby zasadne, aby w Europie miejsce dialogu autonomicznego zajął dialog trójstronny, a więc Komisji Europejskiej (również z partycypacją kosztową i decyzyjną), pracodawców i pracobiorców?

Juliane Bir

Oczywiście, że nie ma różnych dialogów – „europejskich”, „społecznych” – jest jeden dialog. I nie ma dialogu społecznego bez zaufania i szacunku, bez woli politycznej. To się sprawdza na wszystkich poziomach: krajowym, branżowym, europejskim. Kiedy siadamy do stołu, kiedy ustalamy plan pracy, staramy się szanować siebie nawzajem i przynajmniej staramy się reprezentować dobrą wolę, gdy wchodzimy w proces dialogu. Jeśli chodzi o jeden europejski model społeczny – nie zgadzam się z panem. Ponieważ EKZZ zdefiniował europejski dialog społeczny, który składa się z różnych rzeczywistości krajowych, z różnych relacji, zbiorowego rynku pracy, różnej kultury itd. Są różne modele. Ale to, co myśmy osiągnęli na poziomie europejskim, to tylko podstawa europejskiego dialogu społecznego. Dialog społeczny różni Europę od reszty świata – jest to zupełnie wyjątkowy system zbiorowych stosunków pracy. EKZZ reprezentuje organizacje pracowników w Europie, pracodawców reprezentują trzy europejskie organizacje. Mamy wspólne wartości: solidarność, koncepcja państwa dobrobytu, państwa opiekuńczego. To są aspekty europejskiego modelu społecznego. Porównując się z resztą świata zauważamy, że w Ameryce jest zupełnie inna sytuacja, zupełnie co innego dzieje się w Chinach. Jeżeli popatrzymy na te różnice, to wtedy możemy zrozumieć, że w Europie mamy wiele punktów wspólnych i mamy po co bronić tego modelu.

Ostatnie pytanie dotyczyło wymiaru trójstronnego, takiego jak w Polsce. Na poziomie europejskim mamy różne możliwości dialogu. Mamy dialog społeczny, który jest systemem uznanym przez instytucje europejskie, ale na pewne tematy rozmawiamy tylko z pracodawcami. Naturalnie, mamy też dialog trójstronny – z Komisją, z instytucjami europejskimi. Możemy tam wyrażać nasze opinie – wspólnie bądź osobno. Tam możemy też dyskutować na temat perspektyw kolejnych polityk europejskich. Tak to funkcjonuje na poziomie europejskim. Nie oznacza to, że w Polsce musicie zmienić system trójstronny, skoro on działa. Ważne, żeby partnerzy społeczni w Polsce mogli ze sobą dyskutować. Jeżeli potem można spotkać się z rządem, żeby wdrożyć porozumienie do prawodawstwa krajowego, to świetnie. Chciałam tylko podkreślić, że powinna istnieć synergia pomiędzy tymi poziomami.

Marjolijn Bulk

Wspomnę o kobietach w Holandii, których 70 procent pracuje w niepełnym wymiarze. Mamy tylko 20 procent mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze godzin pracy i wynika to z kalwińskiej tradycji naszego kraju. Mężczyźni są głównymi żywicielami rodziny, a kobiety pracują na drugi samochód lub wakacje za granicą. W odróżnieniu od Szwecji, gdzie kobieta i mężczyzna muszą pracować, w Holandii kobiety dorabiają sobie pracując w niepełnym wymiarze. Z powodu starzenia się społeczeństwa ten trend nie może się utrzymać. Dlatego zachęcamy kobiety, aby były niezależne ekonomicznie.

Czy może być europejskie wynagrodzenie dla wszystkich? Trudne pytanie. Wczoraj dostałam maila od kolegi z Danii: „Co Holendrzy robią teraz w Danii? Oni

nam podcinają nasze wynagrodzenia”. Wydaje mi się, że w miarę upływu czasu dojdzie do wyrównania – cen i wynagrodzeń. Ale różnice są i będą tak długo, jak będą różne płace i różne rozwiązania ochrony socjalnej. Jeżeli można zarobić dwa razy tyle jadąc tylko 200 km do pracy, to dlaczego nie? Każdy powinien tak zarabiać. Boję się innej sytuacji: że do Holandii przyjadą pracownicy i będą pracować np. przy budowie na trzecim piętrze bez żadnej ochrony, bo nie mają tego zapisanego w umowie pracy. Jako związkowiec, głęboko wierzę w wartość współpracy europejskiej na poziomie społecznym. I raczej nie chodzi tu o wynagrodzenie, ale o ochronę społeczną. Być może za 20 lat będziemy prowadzili inną dyskusję.

Sesja III

Poglądy polskich partnerów społecznych – pracodawców i związków zawodowych – w sprawie możliwości i form współpracy na czas kryzysu

Sławomir Adamczyk

Ekspert KK NSZZ „Solidarność”

Pragniemy zastanowić się nad rolą polskich partnerów społecznych wobec tego wyzwania, jakim dla całej Europy i dla naszego kraju stał się kryzys gospodarczy. Chociaż Polska, jako jeden z niewielu krajów Unii Europejskiej, wychodzi dość bezboleśnie z tego wyzwania, nie oznacza, że nie mamy problemów. Problemy są poważne, mimo że w Polsce notujemy dodatni wskaźnik PKB. Ale jeżeli spojrzymy na wartości względne, na wielkość o jaką spadł polski PKB – sytuacja nie wygląda już tak optymistycznie. Najpierw mieliśmy bardzo wysoki przyrost PKB, w pewnym momencie nastąpił spadek i chociaż nie przekroczył poziomu zerowego, jest oceniany przez fachowców jako bezzastrzygnięty, tzn. nie kreuje nowych miejsc pracy.

NSZZ „Solidarność” oraz polskie organizacje partnerów społecznych, które biorą udział w dialogu europejskim, starają się wpłynąć na europejskie rozwiązania dotyczące niektórych aspektów środowiska pracy. Szczególnie ważna jest możliwość wypracowania europejskiej odpowiedzi na wyzwania, które niesie kryzys gospodarczy. Ponieważ biorę udział w pracach Europejskiego Komitetu Dialogu Społecznego, muszę powiedzieć, że próbowaliśmy znaleźć taką wspólną odpowiedź z europejskimi organizacjami pracodawców. Niestety, okazało się to niemożliwe – nie udało się wypracować wspólnego stanowiska dotyczącego jakiejś wizji tego, co spowodowało kryzys gospodarczy i tego, w jaki sposób sobie z tym kryzysem radzić. Natomiast budujące było to, że zarówno europejscy pracodawcy, jak i EKZZ wyraźnie wskazywali na to, że potrzebna jest aktywna rola instytucji europejskich (w tym Komisji Europejskiej), jeżeli chodzi o wypracowanie wspólnych rozwiązań.

Partnerzy społeczni, także na poziomie europejskim, mają dużo instrumentów, aby wspólnie działać. Ważne jest posiadanie pewnego politycznego przesłania ze strony ośrodków decyzyjnych w Unii Europejskiej. Takiego przesłania do tej pory nie było, również próba przedstawienia strategii post-lizbońskiej UE 2020 nie była do końca tym, czego oczekiwali partnerzy społeczni. M. in. w strategii 2020 zbyt mało powiedziano na temat europejskiej wizji polityki przemysłowej. Europa nie znalazła spójnej odpowiedzi na wyzwania stojące przed wieloma sektorami przemysłu, np. branży motoryzacyjnej, które się pojawiły w związku z kryzysem.

Mimo wszystko na poziomie europejskim partnerzy społeczni próbują szukać wspólnych rozwiązań. Jednym z takich rozwiązań może być ostatnio wynegocjowane porozumienie dotyczące tzw. włączającego rynku pracy. Chodzi o wspólne działanie w celu zabezpieczenia przyszłości ludzi, którzy są szczególnie zagrożeni

utrata pracy lub utracili pracę i umożliwienia im szybkiego powrotu – włączenia do rynku pracy. Porozumienie to po raz pierwszy zakłada wspólny nacisk pracodawców i związków zawodowych na władze publiczne w poszczególnych krajach, w celu wypracowania rozwiązań w formule trójstronnej. Wpływ tego porozumienia europejskiego, które jest aktualnie w fazie formalnego finalizowania, na rynek pracy w Polsce poznamy później. Bardzo dużo będzie zależało od woli partnerów społecznych w Polsce, od chęci podjęcia wspólnych działań.

Kryzys unaoczniał pewne słabości, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym. W zwalczaniu tych słabości ważną rolę pełnią partnerzy społeczni. Polscy partnerzy społeczni mieli sporo problemów, aby unaocznili władzom publicznym to, jak ważne jest ich włączenie w proces skutecznego radzenia sobie z kryzysem. Nie było to tylko polską domeną. W sporej części krajów Unii Europejskiej (i to zarówno w tzw. starych krajach UE, jak i w nowych) partnerzy społeczni próbując podjąć jakieś działania, natrafili początkowo na mur ze strony rządów i władz publicznych. Czasami dochodziło do tego, że nawet w krajach o bardzo rozwiniętej praktyce i tradycji dialogu społecznego, rządy same próbowały przygotowywać pewne rozwiązania, nie w pełni konsultując się z partnerami społecznymi. To jest m.in. przypadek Danii, gdzie partnerzy społeczni nie do końca byli zadowoleni z propozycji rządowych, Bułgarii (częściowo) lub Szwecji. Fakt, że w Polsce doszło do negocjacji tzw. pakietu antykryzysowego, nie było przejawem dobrej woli ze strony rządu, lecz konsekwencją wspólnego nacisku ze strony pracodawców i związków zawodowych.

Warto przypomnieć poprzedni okres zapaści gospodarczej w Polsce, kiedy bardzo szybko rosło bezrobocie i mimo postulatów związków zawodowych dotyczących wspólnego działania, nie było właściwego odzewu, również ze strony pracodawców. W sytuacji naszego kraju, gdzie dialog dwustronny jest bardzo słaby, ważne jest, aby w pewnym momencie włączyć do tego władze publiczne. Ale najbardziej istotne jest to, aby partnerzy społeczni, pracodawcy i związki zawodowe potrafiły się wcześniej porozumieć. Aby spotkały się dwie strony, które mimo różniących poglądów są w stanie wysłuchać swojego partnera i nawet, jeżeli się z nim nie zgadzają, szukać płaszczyzny wspólnego porozumienia. Na tym polega dialog autonomiczny. W sytuacji, w jakiej funkcjonuje dialog społeczny w Polsce, organizacjom pracodawców jak i związkom zawodowym bardzo trudno jest przeorsować swoje rozwiązania, jeżeli występują wyłącznie samodzielnie. Mieliśmy tego doświadczenia w minionych czasach.

Czy polski model społeczny jest częścią europejskiego modelu społecznego? Wydaje się, że jeszcze nie. Raczej jesteśmy w fazie budowania tego, co można nazwać naszą receptą na wdrażanie europejskiego modelu społecznego. Ponieważ te modele są tak różne, jak różna jest tradycja krajów Europy Zachodniej, które wdrażały ten model od końca II wojny światowej. Są pewne cechy wspólne. Jedną z nich jest wysoki poziom zorganizowania interesów społeczny nie stoi w sprzeczności z rozwojem gospodarczym. To można połączyć i rozwój społeczny może napędzać rozwój gospodarczy.

Jesteśmy teraz na etapie rozwoju stosunków zbiorowych w Polsce. Uświada-

miają to sobie związki zawodowe i pracodawcy. System zbiorowych stosunków pracy w Polsce jest bardzo zdecentralizowany – większość dwustronnych relacji między pracodawcami a związkami zawodowymi ma miejsce na poziomie zakładowym. Nie ma poziomu sektorowego, a na poziomie krajowym dominuje model trójstronny i to taki, w którym państwo dopuszcza partnerów społecznych do głosu tylko wtedy, kiedy ma w tym swój interes. Bardzo ważne jest więc to, żeby wypracować wspólne rozwiązania. Mimo swoich ułomności pakiet anty kryzysowy jest krokiem w dobrą stronę. Zostaliśmy w jakiś sposób wykorzystani przez władze publiczne, ponieważ ostateczny kształt rozwiązań nie jest do końca satysfakcjonujący, ani dla związków zawodowych, ani dla pracodawców, niemniej ważne było to, że podjęto wspólną pracę. Musi być ona kontynuowana, również dlatego, że wyzwania, które nam unaoocznił kryzys, nie znikną, lecz będą się dalej pogłębiać. Są to wyzwania związane z luką kompetencyjną na rynku pracy, pogłębiającą się luką demograficzną, czy malejącą podażą siły roboczej na polskim rynku pracy. Musimy mieć świadomość, że w ostatnich latach, po otwarciu granic, prawie 2 mln Polaków i to w sporej części wysoko wykwalifikowanych, wyjechało z Polski. Za chwilę, w roku 2011, będziemy mieli kolejny impuls związany z otwarciem rynku pracy w Austrii i w Niemczech. Trzeba szukać takich rozwiązań, które pozwolą rozwiązać się polskiej gospodarce przy zapewnieniu zadowolonej, wysoko kwalifikowanej, dobrze opłacanej siły roboczej.

Zygmunt Mierzejewski

Forum Związków Zawodowych

W sytuacji kryzysowej partnerzy społeczni wykazali się bardzo głębokimi przemyśleniami i bardzo dużą odpowiedzialnością. Przypomnę, że już w październiku 2008 pierwszy raz zgłoszono oczekiwanie wobec strony rządowej, aby rząd natychmiast przedstawił kroki, jakie podejmie w związku ze zbliżającym się kryzysem. Usłyszeliśmy od rządu, że nie ma żadnego kryzysu. Przez kwartał, pomimo usilnych starań związków zawodowych i organizacji pracodawców, rząd mówił, że go straszmy, a minister finansów wygłaszał pod naszym adresem coraz bardziej złośliwsze riposty. Dopiero w styczniu udało się nam zorganizować spotkanie Zespołu Gospodarczego Komisji Trójstronnej, którego jestem członkiem i tam usłyszeliśmy coś, co wprawiło nas w zdumienie. Strona rządowa przyniosła nam dokumenty z Wojewódzkich Urzędów Pracy (sprzed roku), z których wynikało, że wszystko jest w porządku i żadnych zwolnień w 2009 roku nie będzie. Poważne badania wykonane przez wszystkie organizacje partnerów społecznych wskazywały, że w 2009 roku przybędzie pół miliona bezrobotnych.

Wtedy dopiero rozpoczęliśmy spóźnioną o 4 miesiące (nie jest to wina partnerów społecznych, a strony rządowej) pracę w zespole gospodarczym, który przejął inicjatywę przygotowania pakietu antykryzysowego. Przez 2 miesiące odbyło się ponad 30 spotkań: w zespole, na Prezydium Komisji Trójstronnej, jak również spotkań autonomicznych pomiędzy partnerami.

Staraliśmy się wypracować takie metody i znaleźć takie mechanizmy, żeby ograniczyć te pół miliona ludzi, którzy mieli zasilić grono bezrobotnych. Już wtedy

pokazywaliśmy, że pół miliona bezrobotnych, to kilka miliardów zł straty w budżecie. Strona rządowa cały czas dążyła, przygotowując rozwiązania legislacyjne, aby wszystko odbyło się bezkosztowo. Chcieliśmy zasilić Fundusz Pracy o dodatkowe środki i tak pomóc firmom, aby nie 10 tysięcy, ale ok. 300 tysięcy ludzi przetrzymać na czas kryzysu w zakładzie pracy. Uruchościć dla nich system szkoleń, aby po wyjściu z kryzysu, ludzie ci byli przydatni i potrzebni do pracy w tych zakładach.

Z drugiej strony analizowaliśmy, jak wyglądają w firmach systemy kredytowania i zatrzymania inwestycji. Wiedzieliśmy, że w czasie kryzysu będzie mniej inwestycji i będą większe trudności z zaciąganiem kredytu przez firmy. Staraliśmy się wspólnie przewidzieć takie mechanizmy, które pomogą firmom w tym okresie. Zatrzymanie inwestycji i wznowienie ich dopiero po wyjściu z kryzysu ograniczy konkurencyjność względem innych krajów, które inwestycji nie zatrzymają.

W tych sprawach partnerzy społeczni szybko doszli do porozumienia. Niestety, strona rządowa pozmieniała je tak, że wszystkie tygodnie i miesiące ciężkiej pracy włożone w to, żeby się porozumieć i dogadać – zostały zniweczone. Wszystkie późniejsze rządowe propozycje przedłożone Sejmowi były niepełne i nie takie, jak chcieliśmy. Teraz powraca się na Komisji Trójstronnej do idei, żeby na nowo coś z tym zrobić – niestety, jest to działanie spóźnione.

Natomiast w Zespole Funduszy Strukturalnych Unii Europejskiej wszyscy partnerzy społeczni od początku byli zgodni, że należy bardzo szybko opracować program antykryzysowy dla funduszy strukturalnych, wskazać jego słabe elementy, zagospodarować środki szybko i skierować je na najważniejsze działania w nadchodzącym kryzysie. Zgodziliśmy się na to, że trzeba będzie stworzyć mechanizmy upraszczające system, pozwalające na lepsze diagnozowanie sytuacji, na lepszą komplementarność i koordynację. Ponieważ strona rządowa podczas prac zespołu ograniczała się do wyjaśnień, że wszystko jest zgodne ze wskaźnikami i Unia Europejska jest zadowolona – przeszliśmy na system spotkań dwustronnych, autonomicznych. Partnerzy społeczni samodzielnie przez dwa miesiące (marzec i kwiecień) wypracowali cały pakiet antykryzysowy bez udziału strony rządowej. Jest to pozytywny przykład dialogu społecznego, że można się dogadywać i określić cel, który wszyscy będą później realizować.

Przedłożyliśmy ten pakiet stronie rządowej i po akceptacji Komisji Trójstronnej odbyły się negocjacje. Strona rządowa już nie miała możliwości – praktycznie wszystkie środki zostały zadysponowane tak, jak pokazaliśmy w pakiecie antykryzysowym – na określone cele i zadania. Był to sukces partnerów – NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Forum i pozostałych organizacji pracodawców – gdyż te kilka miliardów euro, które zasiliły małe i średnie przedsiębiorstwa i zostały przekazane na działania innowacyjne gospodarki, to są pieniądze, które rozkręciły gospodarkę. Tych pieniędzy by nie było na rynku, gdybyśmy o to nie walczyli.

To jest osiągnięcie wspólne. Jeżeli się ma chęci, wspólny cel i wiedzę, w jaki sposób prowadzić dialog oraz wzajemny szacunek – można dużo osiągnąć i załatwić wiele problemów. Dla nas w pakiecie antykryzysowym największym problemem była strona rządowa.

Kiedy mówimy o wpływie kryzysu na dialog, możemy mówić o różnych poziomach dialogu. Może to być wpływ kryzysu na dialog na poziomie Unii Europejskiej, krajowym, na poziomie branż, przedsiębiorstw, zakładu pracy.

Chciałabym rozpocząć od poziomu polskiego, centralnego i poddać pod rozważenie możliwe kierunki przyszłych działań. Wiele słów padło na temat ustawy antykryzysowej. Dowiedzieliśmy się, że w praktyce stosuje się jedynie działania z zakresu prawa pracy. Wykorzystuje się instrumenty prawne, które dotyczą wszystkich pracodawców, a nie tylko tych, którzy znaleźli się sytuacji kryzysowej. Mechanizmy takie, jak dofinansowanie, subsydiowanie zatrudnienia dla pracodawców w przejściowych trudnościach finansowych – nie okazały się skuteczne. Nie chcę już wracać do tych wątków – czy są to przyuczyny natury złego zdefiniowania pracodawcy znajdującego się w przejściowych trudnościach finansowych, czy są to zbyt duże wymogi biurokratyczne utrudniające możliwości skorzystania z tych środków. Chcę się skoncentrować na tym, z czym będziemy mieli do czynienia w przyszłości.

Planuje się, że w roku 2010, w Funduszu Pracy znajdzie się zgodnie z założeniami 14,2 mld zł i, patrząc na wydatki, zakłada się, że ich nadwyżka na koniec 2010 roku będzie wynosiła ok. 2 mld zł. Jednym z elementów tej nadwyżki jest niewykorzystana dotacja z rezerw Ministerstwa Pracy w kwocie 960 mln, związana z dofinansowaniem zatrudnienia, która była przewidziana na gruncie ustawy kryzysowej. Procedury tej ustawy nie zadziałały, środki te nie zostały wykorzystane. Wpływają więc one na bilans środków FP w roku bieżącym.

Z punktu widzenia związków zawodowych oznacza to dwie kwestie. Po pierwsze, musimy dać odpór pomysłom obniżenia kosztów pracy, zmniejszenia składki na Fundusz Pracy i uzasadniania tego faktem, że Fundusz Pracy znajduje się w bardzo dobrej ekonomicznej sytuacji i ma nadwyżkę. Wyzwanie, przed którym stoją partnerzy społeczni w Polsce, to budowanie stałych, strukturalnych mechanizmów wsparcia pracowników zagrożonych utratą pracy. Nie chodzi o skupianie się na rozwiązaniach bezpośrednio wymuszanych przez dekonstrukcję gospodarczą, ale o mechanizmy strukturalnego wsparcia pracowników zatrudnionych, a zagrożonych utratą pracy. Szybkie zmiany technologiczne wymuszają zmianę modelu pracy. Wymaga to kształcenia ustawicznego i podnoszenia kwalifikacji. Pracownik musi dostosowywać się do zmian, które zachodzą na rynku pracy. Obecnie łatwiej mu wypaść z obiegu związanego z jego kwalifikacjami. Zwiększa się ilość zatrudnienia w usługach. Również i te miejsca pracy są bardzo wrażliwe na kwestie związane z postępem technologicznym.

Pojawiają się w Polsce załączki działań finansowanych ze środków Funduszu Pracy, które mają służyć wsparciu pracowników zagrożonych utratą pracy. Nie bezrobotnych, ale zagrożonych utratą pracy. Z artykułu 43 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wynika, że starosta ze środków Funduszu Pracy może kierować na szkolenia nie tylko osoby bezrobotne (co jest oczywiste), ale także pracowników w okresie wypowiedzenia, jeżeli wypowiedzenie jest z przyczyn nie dotyczących pracownika. Może także kierować pracowników, jeżeli wobec pra-

codawcy orzeczono upadłość bądź likwidację. A więc pracowników zagrożonych tym, że za chwilę stracą pracę. Ponad półtora roku temu pojawiło się inne rozwiązanie – na szkolenia starosta może kierować pracowników po 45 roku życia. Nie mają oni prawa do stypendium szkoleniowego, ale sam koszt szkolenia jest finansowany ze środków FP.

Na ile ta regulacja zadziałała? Odpowiedź brzmi: w ogóle nie zadziałała! Tylko w jednostkowych przypadkach starostowie podjęli decyzję o alokacji środków z FP, żeby finansować szkolenia pracowników po 45 roku życia zainteresowanych swoim rozwojem zawodowym, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Osoba zainteresowana rozwojem powinna się zarejestrować w PUP i zostać skierowana na szkolenie finansowane ze środków publicznych.

Największym problemem rynku pracy w Polsce jest nie tylko kwestia bezrobocia, ale przede wszystkim poziom aktywności zawodowej osób 50+, jeden z najniższych w Europie. Osoby te powinny jeszcze pracować 20 lat, bowiem obecny wiek emerytalny będzie musiał być podnoszony ze względu na zmiany demograficzne. Są to tendencje obserwowane we wszystkich państwach unijnych. Aby utrzymać te osoby na rynku pracy, podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych jest kwestią absolutnie kluczową.

A jak to wygląda w Polsce? Środki finansowane przez pracodawców i środki budżetowe trafiają do Funduszu Pracy i partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) nie mają praktycznie żadnego wpływu na to, w jaki sposób te środki są wydatkowane. Nie mają możliwości podejmowania działań, które mogłyby wpłynąć na alokację środków Funduszu Pracy tak, by na rynku pracy prowadzić bardziej aktywną politykę. Są wprawdzie regulacje, które mówią o tym, że starosta może dofinansować ze środków publicznych koszty szkoleń pracodawcy, który założy fundusz szkoleniowy. Ale jest to autonomiczna decyzja starosty i na tę decyzję partnerzy społeczni żadnego wpływu nie mają. W większości państw członkowskich tzw. starej Unii funkcjonują różnego rodzaju fundusze, głównie o charakterze branżowym, które służą podnoszeniu kwalifikacji zawodowych i zwiększaniu adaptacyjności pracowników i osób zagrożonych utratą pracy oraz osób krótkotrwale bezrobotnych, pomagając im dostosować się do zmieniających się potrzeb i wymagań na rynku pracy. W dialogu z organizacjami pracodawców powinniśmy dążyć do budowania strukturalnych rozwiązań, które dotyczą wspierania pracowników zagrożonych utratą pracy. Partnerzy społeczni są zdecydowanie lepiej predestynowani od innych podmiotów do prowadzenia aktywnej polityki na rynku pracy i tak dzieje się w większości starych państw unijnych. W Szwecji funkcjonują rady ds. wsparcia i poradnictwa osób zwolnionych z pracy. Rady te są finansowane ze składek pracodawców, ale zarządzane wspólnie – przez związki zawodowe i organizacje pracodawców.

Procesy restrukturyzacyjne będą nas czekały dalej, w okresie pokryzysowym, ze względu na nieodwracalne zmiany na rynku pracy. Tę lekcję, w dialogu z pracodawcami, należałoby odrobić obecnie. Wykorzystać ten moment na zastanowienie się nad stałymi formami wsparcia pracowników zagrożonych utratą pracy. Wsparcie dla osób, które czują, że nie nadążają za zmianami na rynku pracy, że ich kompetencje są niewystarczające, że będą miały trudności ze znalezieniem

kolejnego zatrudnienia, są o wiele bardziej efektywne i tańsze od pomocy osobom bezrobotnym.

Przyszłość widzę jako ciemne chmury – z tego względu, że dialog autonomiczny w Polsce na poziomie centralnym jest słaby, a doświadczenia z pakietem antykrzysowym są bardzo mieszane. Zarówno strona związkowa, jak i strona organizacji pracodawców, nie czuje się usatysfakcjonowana tym, co się ostatecznie wykuło z tego porozumienia i z tego, w jaki sposób zostało to przekute na zapisy ustawowe. Główny problem dotyczył ogólności zapisów porozumienia marcowego zawartego przez związki zawodowe i organizacje pracodawców i zbyt generalnego, hasłowego sposobu uzyskania pozornego (w moim odczuciu) porozumienia. Generalność pewnych zapisów była tak daleko idąca, że wszystkie strony mogły rozumieć co innego pod postacią zapisu, który się w tych 13 punktach pojawił.

Trzeba pamiętać, że w porozumieniu z marca były kwestie, które cały czas pozostają otwarte. To jest kwestia postulatów strony związkowej – minimalnego wynagrodzenia za pracę. Stopniowego podnoszenia docelowego poziomu minimalnego wynagrodzenia do wysokości 50% przeciętnego wynagrodzenia za pracę. Jesteśmy jeszcze bardzo dalecy od osiągnięcia tego poziomu, a co ważniejsze, nie mamy jasnej drogi, która pokazywałaby, w jaki sposób zostanie to osiągnięte. Druga kwestia to element z obszaru wynagrodzeń i świadczeń socjalnych dotyczący wsparcia dla rodzin najuboższych, osób najbardziej poszkodowanych przez kryzys. W tej chwili wzrasta wysokość zasiłków rodzinnych i innych świadczeń zakreślonych w ustawie, ale pamiętajmy, że kryteria dochodowe zostały zamrożone w roku 2008 i następny moment analizy kryteriów dochodowych, czyli tego, kto może w ogóle występować o takie świadczenia, nastąpi dopiero w roku 2012. Samo podnoszenie wysokości świadczeń to tylko jeden aspekt wsparcia – inną kwestię stanowią kryteria dochodowe. Poziom dochodów na jednego członka rodziny musi być niski, aby można było występować o tego typu świadczenia. To są dwie różne, często w mediach mylone rzeczy. Rząd dumnie podkreśla, że podnoszona jest wysokość świadczeń, ale nie zapominajmy, że wysokość progów dostępu w 2008 roku powoduje opisaną wyżej sytuację.

Ostatnia uwaga. Zanim weszła w życie ustawa antykrzysowa, byliśmy pozo- stawieni sami sobie, zawieraliśmy porozumienia sprzeczne z obowiązującym porządkiem prawa, jeżeli chodzi o okresy rozliczeniowe i czas pracy, ze świadomością, że trzeba ratować miejsca pracy. Kodeks pracy pochodzi z 1974 roku. Jest jedną z najczęściej z nowelizowanych ustaw i stanowi w tej chwili *patchwork* – przeplatankę wzajemnych, trudnych do zrozumienia przepisów.

Według mojej prywatnej oceny (wiem, że nie jest to powszechny pogląd w naszej organizacji) przed związkami zawodowymi stałe zadanie przystąpienia do całościowych prac nad rozdziałem dotyczącym czasu pracy tak, aby móc zwiększyć ilość kompetencji przenieść na poziom zakładu pracy. Będzie to zdecydowanym, silnym i jedynym bodźcem do zwiększenia roli i znaczenia dialogu na poziomie zakładu pracy. Pozostawienie norm ochronnych w Kodeksie pracy, zaś przekazanie pozostałych kwestii, np. dotyczących czasu pracy, do porozumienia na poziomie zakładu pracy jest daleko idącym bodźcem dla rozwoju dialogu właśnie na tym poziomie.

Sławomir Adamczyk

Wizja przekazywania niektórych kompetencji z obszaru tzw. sztywnego prawa pracy do obszaru regulacji miękkich na poziomie zakładu pracy jest bardzo ciekawa. Wymaga to jednak budowy atmosfery zaufania. Opublikowano raport, który „Solidarność” przygotowała dla MKZZ, dotyczący przestrzegania wolności związkowych w Polsce. Okazuje się, że w czasie kryzysu jest silna presja ze strony pracodawców na pozbywanie się organizacji związkowych, zwłaszcza w tych firmach, gdzie te organizacje są tworzone od podstaw. Używa się wszelkich możliwych metod, aby pozbyć się nowo założonego związku zawodowego w firmie prywatnej. Dopóki ta tendencja się nie zmieni (a na to ma wpływ też pewna działalność edukacyjna ze strony organizacji pracodawców), to trudno będzie mówić o przenoszeniu części regulacji z obszaru sztywnego prawa pracy w gestię ustaleń autonomicznych między reprezentacją pracowników a pracodawców na poziomie zakładu pracy.

Izabela Opęchowska

Dyrektor Zespołu Dialogu Społecznego w Związku Rzemiosła Polskiego

Zaangażowanie partnerów społecznych w debatę nad koniecznymi działaniami w czasie kryzysu stanowi siłę tradycji dialogu społecznego w skali narodowej. My, polscy partnerzy społeczni, jesteśmy na początku drogi w budowaniu tej tradycji. Pakiet antykryzysowy, który udało nam się wspólnie wypracować, jest pierwszym wspólnym dokumentem ujawniającym formę dialogu autonomicznego w Polsce. Można się spierać, czy pakiet ten jest dobry czy zły, czy spełnia wszystkie oczekiwania i załatwia wszystkie problemy w czasie kryzysu. Myślę, że nie ma możliwości, aby taki idealny pakiet antykryzysowy powstał w jakimkolwiek kraju – czy w Polsce, czy w Unii Europejskiej. Natomiast pokazuje bardzo ważną rzecz – że polscy partnerzy społeczni byli w stanie usiąść wspólnie do stołu, podjąć rozmowy i dla dobra ogólnego odrzucić partykularne interesy.

W skład 13 punktów porozumienia wchodzi zagadnienia dotyczące związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców. Dla nas wszystkich najważniejszym punktem było subsydiowanie zatrudnienia jako alternatywy dla zwolnień grupowych. Bowiem dla nikogo – ani dla pracowników, ani dla pracodawców – bezrobocie nie jest niczym miłym. Wiedząc, że ustawa, która została przyjęta w zeszłym roku, nie jest doskonała, postanowiliśmy w gronie sekretarzy Komisji Trójstronnej powołać zespół monitorujący jej funkcjonowanie. Jesteśmy w stanie wskazać, które przepisy tej ustawy nie funkcjonują bądź funkcjonują źle, a które są dobre. Spotkania tego zespołu mają na celu określenie zmian, które trzeba wprowadzić, aby ta ustawa funkcjonowała z największą korzyścią – zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Ponieważ organizacje pracodawców składają się na Fundusz Pracy, jak i FGŚP – chcielibyśmy te pieniądze wydać jak najlepiej. Z drugiej strony zdajemy sobie sprawę, że wiele tematów nie uda się załatwić bez związków zawodowych, które w Polsce dysponują realną siłą polityczną. Dostrzegamy również to, co nas łączy, czyli pozyskiwanie zewnętrznych źródeł finansowania, pochodzące

z funduszy Unii Europejskiej.

ZRP odniósł swój sukces w pracy nad pakietem antykrzysowym. Uzyskał zwolnienie od podatku dochodowego w zakresie świadczeń przyznawanych pracownikom i finansowanych ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz funduszy związkowych. Udało nam się wprowadzić taki zapis do ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, że pomoc wypłacana ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz z funduszy związkowych może być wypłacana w formie pieniężnej – do kwoty 380 zł, jak to było poprzednio. Ale wcześniej ta pomoc ograniczała się tylko do bonów i talonów towarowych, co sprawiało, że bony i talony trafiały do dużych sieci handlowych. W momencie, kiedy pracownik otrzyma gotówkę, może ją wydać również w małym sklepie osiedlowym, w usługach, w branży spożywczej, a także w turystyce i rekreacji. To bardzo ważne, ponieważ wspomagamy nie tylko zagraniczne sieci handlowe, ale polskich przedsiębiorców.

Co do możliwości i form współpracy na przyszłość. ZRP przygotował propozycję dla partnerów społecznych – rozbudowy systemu lokalnych funduszy pożyczkowych. Projekt ma na celu stworzenie warunków do powstania nowych funduszy. Znaczna część terytorium kraju nie jest pokryta działaniem funduszy pożyczkowych i projekt ma doprowadzić do maksymalnego przybliżenia oferty funduszy mikroprzedsiębiorcom i małym przedsiębiorcom. Uważamy, że rozwiąże to przynajmniej część problemów z płynnością finansową mikro, małym i średnim przedsiębiorstwom poprzez ułatwienie dostępu do pozabankowych, niekomercyjnych źródeł finansowania działalności gospodarczej. Popiera to strona związkowa, która dostrzega potrzebę stworzenia takiego systemu, jako że upadek mikro i małych firm przyczynia się do wzrostu bezrobocia w kraju. Mikro i małe firmy stanowią bowiem 95 procent polskiego rynku. Wszystkie organizacje partnerów społecznych rekomendują więc ten projekt. Staramy się go udoskonalać i dostosowywać do propozycji wszystkich stron dialogu.

Sławomir Adamczyk

Dziękuję za ten głos i tylko krótka uwaga: nie sądzę, żeby związki zawodowe w Polsce miały jakąś szczególną siłę polityczną. Generalnie związki zawodowe w Polsce od początku transformacją są sukcesywnie i systemowo wypychane ze sfery publicznej. Ten proces wypychania został zatrzymany dopiero w momencie rozporządzenia przystępowania do Unii Europejskiej, gdzie są pewne standardy, które wymuszają pewne procesy związane z dialogiem społecznym i rolą związków zawodowych. Tak więc ta siła polityczna to posiew przeszłości. W tej chwili bardziej staramy się wykorzystywać pewne instrumenty prawne i siłę budowaną poprzez profesjonalizm liderów na poziomie zakładów pracy.

Paweł Śmigieński

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

Jestem prawnikiem – negocjatorem OPZZ, często więc biorę udział w dialogu

na różnych poziomach. Uczestniczę zarówno w spotkaniach z rządem i reprezentacjami pracodawców, zwłaszcza w Komisji Trójstronnej, jak i w negocjacjach na poziomie zakładowym. Moim zdaniem w dialogu najważniejsze jest poszanowanie i równość stron. Możemy chwalić się pięknymi rozwiązaniami w ustawie antykryszowej, natomiast wiem z własnego doświadczenia, jak wygląda dialog na poziomie zakładowym, który te rozwiązania wprowadza w życie. Pracodawca siada ze związkami zawodowymi i krótko mówi: „Jak nie wprowadzicie mi rozwiązań z ustawy, to ja przeprowadzę zwolnienia grupowe”. Mówi tak, mimo że sytuacja finansowa tego przedsiębiorstwa nie jest zła. Jest to typowy szantaż negocjacyjny.

W dialogu potrzebna jest kultura prawna – takie korzystanie z prawa i edukacja drugiej strony, która pozwala na równorzędne prowadzenie dialogu. W negocjacjach jest zasada: edukuj słabszą stronę, pouczaj ją, gdzie i kiedy robi błędy. Wiele razy do biura prawnego przychodzili związkowcy z porozumieniem mówiąc: „W czasie negocjacji co innego mieliśmy na myśli, a co innego prawnicy pracodawcy nam zapisali”. Za pracodawcą stoją kancelarie prawne, zespoły negocjatorów i doradców ekonomicznych różnych dziedzin i wbrew zasadom kultury prawnej wykorzystują swoją przewagę. Jak mówić potem związkowcom, że powinni prowadzić dialog z pracodawcami w pokojowym nastroju?

Do dialogu potrzebne są silne związki zawodowe, a w Polsce silnych związków niestety nie ma. Uzwiązkowienie wynosi 12-13 procent. Gdzieś nam do sytuacji Francji, gdzie na wezwanie centrali związkowej stawia się na ulicach 300 tys. ludzi. A przecież w Polsce możemy pikietować, prowadzić strajki, manifestować swoją wolę na ulicach – oczywiście w granicach prawa. Często strona rządowa, pewna swojej przewagi, wprowadza swoje pomysły nie patrząc na protesty strony społecznej, bo wie, że związek związkowców wymusza – zgodnie z prawem – na stronie W Europie 300 tysięcy związkowców wymusza – zgodnie z prawem – na stronie rządzącej takie rozwiązania, o których w innej sytuacji by nie było mowy.

Jako gorący zwolennik dialogu autonomicznego uważam, że trzeba decentralizować prawo, gdyż spowoduje to, że na poziomie zakładowym strony zaczęną się dostrzegać i negocjować ze sobą. Ale by dialog przyniósł skutek, potrzebne są silne związki, równorzędność partnerów i kultura prawna prowadzenia negocjacji. Mówiono już o podstawowej zasadzie dialogu, a mianowicie *win-win* (wygrany-wygrany). Negocjacje powinny wyglądać tak, aby obydwie strony – pracodawcy i związki zawodowe – czuły się usatysfakcjonowane z zawartej umowy. Wtedy dialog w przyszłości będzie korzystny i prawidłowy.

Mówiono także, że kryzys oznacza dyktat, a nie dialog, chociaż powinno być inaczej. Kryzys powinien być czasem dialogu. W Polsce tak się jeszcze nie dzieje – przykładem jest pakiet antykrzysowy, który tak naprawdę nikogo nie zadowala. Trudno się dziwić, skoro w negocjacjach z rządem, jako strona związkowa, zgodziliśmy się na 12-miesięczny okres rozliczeniowy za cenę unormowania umów na czas określony, a później otrzymujemy zapisy, które są wypaczeniem naszych idei. Nagle okazuje się, że umów na czas określony można zawierać o wiele więcej niż to przewiduje Kodeks pracy. W naszym zamysśle miało być dokładnie na odwrót! Teraz pracodawca może zawierać przez 2 lata tyle tych umów, ile chce. Dialog musi więc brać pod uwagę równorzędność stron, kulturę prawną oraz zasadę *win-win*.

Parę słów o przyszłości. Dialog trzeba prowadzić stale. Nie tylko podczas kryzysu, ale także kiedy jest hossa. Stoimy przed bardzo ważnym zadaniem wypracowania w dialogu dwustronnym lub trójstronnym polskiego modelu *flexicurity*. Jestem gorącym przeciwnikiem kopiowania pewnych modeli z innych państw. Każdy taki model ma inne uwarunkowania historyczne, prawne i gospodarcze. Patrzmy na doświadczenia innych krajów, ale własne reguły – odpowiednie dla naszego państwa i społeczeństwa – powinniśmy ustalać we własnym dialogu. Wygląda, że kryzys się kończy – będziemy więc musieli pewne kwestie uregulować w Kodeksie pracy.

O praktyce polskiego dialogu wiele mówi historia negocjacji tzw. pakietu Szeinfelda. Zakładał on wyłączenie dużej grupy pracowników spod ram Kodeksu pracy. Wskazywaliśmy, że nie są to konstytucyjne rozwiązania. Rząd replikował, że wszystko jest zgodne z Konstytucją. Wkrótce potem zgłosiliśmy w imieniu OPZZ kilka propozycji nowelizacji prawa. Natychmiast rząd przesłał obszerne opinie prawne, że nasze propozycje niestety nie są zgodne z Konstytucją RP. Posługując się narzędziami prawnymi można więc w dialogu skutecznie pętać zamiary partnerów społecznych do zmian w Kodeksie pracy. Odnoszę również wrażenie, że w dialogu pracodawcom chodzi zawsze o to samo, niezależnie czy jest czas kryzysu czy okres prosperity. W pakiecie antykryzysowym najważniejszym punktem dla pracodawców był 12-miesięczny okres rozliczeniowy. O ile dobrze sięgam pamięcią, to o 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym rozmawialiśmy już bodajże 5 lat temu, kiedy w Polsce wzrost PKB osiągał poziom rekordowy.

Mimo wszystko mam nadzieję, że dialog w Polsce nabierze właściwego rozmiaru. Strony zaczną się szanować, kultura prawna znacząco wzrośnie, a związki zawodowe w dialogu autonomicznym na różnych poziomach będą wypracowywały normy prawne zadowalające pracodawców, związki i pracowników.

Sławomir Adamczyk

Minister Szeinfeld, jako przewodniczący komisji gospodarki w minionej kadencji Parlamentu, zasłynął ze stwierdzenia, że zrobi wszystko, aby w Polsce nie wdrożyć dyrektywy unijnej dotyczącej informacji i konsultacji, ponieważ szkodzi to przedsiębiorcom. Powiedział to publicznie dla mediów i to świadczy najlepiej o jego kompetencji.

Głosy w dyskusji

Ewa Tomaszewska

Chciałabym poruszyć dwie kwestie.

Pierwsza, to sprawa rekodyfikacji Kodeksu pracy. O tym była mowa już w 1995 roku. Z punktu widzenia osób często posługujących się kodeksem jest to konieczne. Ale zarazem istnieje groźba utraty zapisanych w nim uprawnień. Przy takim układzie, jaki jest teraz uważam, że byłoby to bardzo poważne ryzyko.

Druga, to sprawa kilku przepisów unijnych związanych z kryzysem. Była reolucja w sprawie mikroreduktów, wprowadzono rozwiązania umożliwiające krajom członkowskim obniżenie VAT-u na czynności pracochłonne dla ochrony miejsc pracy, była możliwość przekazywania środków na utrzymanie miejsc pracy lub na świadczenia dla zwalnianych pracowników i na ich dalsze kształcenie. Obniżono także kryterium uzyskania tych świadczeń z 1000 zwolnionych do 500 zwolnionych pracowników. Z tych regulacji prawnych skorzystała Hiszpania, w szczególności Katalonia. Polska nie skorzystała z żadnego z tych zapisów. Uważam, że to dowodzi złej woli rządu we wspieraniu zatrudnienia w czasie kryzysu.

Sławomir Adamczyk

Tytułem uzupełnienia: chodzi o tzw. fundusz globalizacyjny. Tak, te kryteria zostały, ale pojawiło się światełko w tunelu, ponieważ po raz pierwszy rząd polski wystąpił z oficjalnym wnioskiem – dzięki naciskom związkowców – o skorzystanie z tych środków. Dotyczy to Zakładów Cegielskiego w Poznaniu. Coś się ruszyło, ale przez wiele lat władze publiczne nie potrafiły skonstruować sensownego wniosku, aby te środki uzyskać.

Jacek Rybicki

Mam wrażenie, że ciągle jesteśmy na początku drogi i jako partnerzy społeczni nie wypracowaliśmy jeszcze ram tego dialogu. Nie zgodziliśmy się co do pryncypiów. Prezydium „Solidarności” spotkało się kiedyś z Prezydium „Lewiatana”, żeby właśnie o takich pryncypiach porozmawiać i to się nie udało. Pierwszym takim pryncypium jest stwierdzenie, że polski rynek pracy jest jednym z najbardziej elastycznych rynków pracy Europy, a polskie zabezpieczenia socjalne należą do najniższych w Europie. Jeżeli nie zgodzimy się co do tego pryncypium, to ciągle będzie to przeciąganie krótkiej kłody. Ciągłe ten zagrożony zwolnieniem pracownik będzie się trzymał jednego miejsca pracy, a pracodawca będzie szukał oszczędności i chciał go szybciej zwolnić.

Druga rzecz: dialog trójstronny. Że jest on w Polsce niezbędny – pokazuje ustawa antykryzysowa i interpretacja *flexicurity*. Miałem okazję słyszeć na konferencji przedstawiciela Ministerstwa Pracy, że Polska wprowadza model *flexicurity*. Ale jaki model? Bez części kluczowej, za którą odpowiada rząd – zabezpieczenia socjalnego. Rząd chce, żebyśmy rozmawiali z pracodawcami o *flexicurity*. Nie – gdyż my będziemy rozmawiali z pracodawcami jedynie o *flexibility*, a za *security* odpowiedzialny jest rząd.

I trzecia rzecz: dialog autonomiczny. Też jestem za tym dialogiem, ale pod warunkiem, że partnerzy będą reprezentatywni. Mówi się dużo o reprezentatywności związków zawodowych, natomiast za mało się mówi o reprezentatywności organizacji pracodawców. A np. w Niemczech istota dialogu autonomicznego polega na tym, że reprezentatywne organizacje pracodawców są w stanie zawierać obowiązujące układy ponadzakładowe. U nas kwestia układów ponadzakładowych raczkuje. Mówmy więc o dialogu autonomicznym poprzez wzmocnienie partnerów

społecznych – także w zakresie reprezentatywności.

Dariusz Dąbrowski

Na konferencji z kolegami z Niemiec ustaliliśmy (przepraszam za wyrażenie), że niewidzialną rękę wolnego rynku ktoś musi trzymać za twarz. Jestem przerażony defensywną polityką związków zawodowych, nawet na forum europejskim. Bardzo mocno się cofamy, gdyż na przestrzeni ostatnich 20 lat zachodnie związki zawodowe parły ku skracaniu czasu pracy z 40 godzin na 35, z 35 na 28 – teraz tendencja jest odwrotna.

Nad ustawą antykrzysową rząd i strona społeczna pracował bez konsultacji z „dołami”. Już w 2008 roku bardzo mocno zaniepokojeni zwracaliśmy uwagę, że dyrektorzy personalni Opla, Volvo czy Volkswagena jeżdżą po kraju i lobbują w sprawie wprowadzenia 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego. Domagaliśmy się informacji, czy faktycznie prowadzone są w tej sprawie jakies rozmowy. Następnie w lutym dowiadujemy się, że jest opracowywany pakiet, w marcu – że jest już przygotowany. Nam, pracownikom, 12-miesięczny okres rozliczeniowy zupełnie się nie podoba. Dopóki dodatki za nadgodziny stanowią bardzo duże uzupełnienie normalnego wynagrodzenia, nie ma z naszej strony przyzwolenia na działania w takim kierunku. A wy w tym momencie podejmowaliscie decyzje właśnie za rzesze pracowników, w ogóle nie konsultując tego z „dołami”.

I kolejna sprawa – defensywna polityka związku. Zgadzam się, że nie jesteśmy mobilni i nie potrafimy pociągnąć za sobą tłumów. Jeżeli trzeba pokazać naszą siłę, tej siły nie ma. Koleżanka z Litwy mówiła, że w momencie, kiedy rząd nie chciał z nimi rozmawiać, wybito szyby w Parlamencie nagle okazało się, że można rozmawiać. W sytuacjach, kiedy prowadzimy negocjacje finansowe, okazuje się, że podwyżka na poziomie 5-6% jest niemożliwa. Ale tylko do momentu strajku. Kiedy przedsiębiorstwo może podnieść straty, okazuje się, że podwyżka o 6% jest możliwa i sprzedaje się to jako wielki sukces. Uważam, że jeżeli chcemy być traktowani partnersko, to oprócz gotowości siadania do stołu musimy wykazywać siłę na ulicy. Jeżeli tego nie będziemy robić, nigdy nie będziemy traktowani poważnie.

Marjolijn Bulk

Usłyszałam, że polski Kodeks pracy powinien być dostosowany do poziomu lokalnego. W systemie holenderskim mamy kodeks prawny, który stanowi ramę i może być dopasowywany na różnych poziomach na mocy porozumień zbiorowych. Czyli Kodeks pracy to minimalny wymóg, który może być później dopełniany na niższym poziomie przez porozumienia zbiorowe.

Tomasz Wójcik

Wróć do kwestii pryncypiów i wartości. W Polsce lekceważy się pracowników ponieważ panuje pogląd, że związki zawodowe są szkodliwe. I to związkowcy, nawet działacze „Solidarności” tak myślą. Praca nie jest towarem. Większość ludzi

nie potrafi sobie wyobrazić, że praca nie jest towarem – tak jest przyzwyczajona do towarowego rozliczania pracy. W efekcie, koledzy z Prezydium „Solidarności” nie mogli znaleźć płaszczyzny porozumienia z Prezydium „Lewiatana”. Bo tamci widzą tylko bilanse, a nie człowieka. Zresztą w codziennym języku używa się pojęcia „koszt pracy”. Słyszałem, że praca jest źródłem zysku, a tu się okazuje, że jest kosztem. Pracodawca nie daje pracy – on ją tylko organizuje. Pracę daje pracownik. Dlatego uważam, że kiedy mówimy o dialogu, bardzo często musimy wrócić na poziom aksjologiczny, wartości.

Barbara Surdykowska

Odnosząc się do uwagi koleżanki z Holandii – generalnie nasz system jest taki sam, jak w Holandii. Kodeks pracy zawiera minimalne standardy. Układ zbiorowy na poziomie ponadzakładowym czy zakładowym może zawierać tylko normy, które są korzystniejsze dla pracownika od tych zawartych w ustawie. Oczywiście, z takim założeniem, że układ zakładowy może zawierać korzystniejsze rozwiązania niż wynikające z układu branżowego czy sektorowego. Hierarchia relacji między ustawą a układami zbiorowymi na poziomie branży i zakładu jest taka sama jak w Holandii. Różnicą może być tylko ilość układów zbiorowych pracy i to, jaką liczbę pracowników obejmują zawarte układy. Dla większości pracowników polskich znaczenie mają tylko normy zawarte w Kodeksie pracy – żadnym układem zakładowym lub branżowym nie będą oni objęci.

Doprecyzuję: nie powiedziała, że powinniśmy przyjąć propozycję pracodawców odnośnie nowego Kodeksu pracy. Powiedziałam, że pewne przymodelowanie działu 11 Kodeksu pracy dotyczącego czasu pracy, przy przeniesieniu większych kompetencji na porozumienia, może być impulsem dla dialogu dwustronnego na poziomie zakładu pracy.

Sławomir Adamczyk

Chciałbym zwrócić uwagę na dwa wymiary naszej dyskusji. Pierwszy, to wymiar europejski kryzysu światowego. Jest to pierwszy kryzys (wcześniej było kilka innych, np. kryzys lat siedemdziesiątych, który spowodował zmiany w europejskiej polityce socjalnej), który ujawnił słabość dotychczasowego modelu kapitalizmu, tzw. modelu kasynowego. Jest to kryzys o charakterze strukturalnym. Jeżeli na poziomie europejskim nie znajdzie się odpowiedzi na wyzwania, które się pojawiły w związku z kryzysem, to na poziomie każdego z krajów Unii Europejskiej też nie znajdzie się takich rozwiązań. Drugi wymiar, krajowy. W Polsce kryzys ujawnił brak jakiegokolwiek polityki przemysłowej. Nie prowadzono jej od początku transformacji i brak takiej polityki spowodował daleko idące zachwianie całych branż polskiego przemysłu.

Kryzys zmusił do dialogu – to jest jego pozytywna wartość. W jakiej formie będzie się rozwijał dialog dwustronny zależy od dobrej woli obu stron, ale także od tego, czy będziemy w stanie stosować – my i pracodawcy w relacjach z rządem – zasadę ograniczonego zaufania. Najpierw dobrze się porozumieć, dogadać,

a potem kierować się do rządu. Z doświadczeń związanych z pakietem antykrzysowym wynika, że nie można pewnych rzeczy scedować na rząd, jeśli nie zostały wcześniej dokładnie uzgodnione.

Jeżeli dialog ma się rozwijać – autonomiczny czy dwustronny – musimy znaleźć z pracodawcami obszary wspólnej odpowiedzialności. Np. wspólne zarządzanie funduszami szkoleniowymi, wypracowywanie programów kas pożyczkowych, wspólna działalność na poziomie lokalnym. Muszą istnieć obszary wspólnej odpowiedzialności pracodawców i związków zawodowych, scedowane przez władzę publiczną. Nie stanie się to z dobrej woli władz, ponieważ generalnie rządy w krajach postkomunistycznych starają się, niezależnie od werbalnych deklaracji, kontrolować wszystko, co tylko możliwe. Jeżeli związki zawodowe i organizacje pracodawców nie będą w stanie znaleźć tych wspólnych obszarów, za które chcą ponosić odpowiedzialność, to rząd ich na pewno nie przekaże. A takie obszary już mamy: prowadzimy negocjacje nad europejskim porozumieniem dotyczącym przemocy w miejscu pracy – pracodawcy i związki zawodowe samodzielnie się dogadują.

Sytuacja kryzysowa powinna być bodźcem do obustronnego dialogu. Wymaga on wzajemnego zaufania, które zaczyna się od tego, że jeżeli powstaje organizacja związkowa w firmie prywatnej, to założyciel nie znajduje się natychmiast na bruku, nie jest wyrzucany z pracy, tylko podejmuje się z nim rozmowy. Jeżeli przyjmujemy taki punkt wyjścia w naszych relacjach z organizacjami pracodawców, które powinny przestać być tylko organizacjami lobbingsowymi, a powinny ponosić odpowiedzialność za swoich członków, wówczas możemy naprawdę dużo zrobić dla wspólnego dobra.