



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**WOJEWÓDZTWO
MAZOWIECKIE**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
SPOŁECZNY



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

Warszawa; 27 – 28 maja, 24 – 25 czerwca 2009 r.

mazowiecka konferencja
flexicurity 



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

W dniach 27 – 28 maja oraz 24 – 25 czerwca 2009 r. w Warszawie w Siedzibie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych odbył się cykl dwóch dwudniowych konferencji poświęconych propagowaniu idei flexicurity wśród mazowieckich pracowników ich przedstawicieli oraz pracodawców i ich organizacji, również promowaniu dialogu społecznego jako narzędzia do zwiększania zdolności adaptacyjnych mazowieckich pracowników i przedsiębiorstw. Konferencje zostały zorganizowane w ramach projektu zatytułowanego „Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”, finansowanego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.1 „Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie”, poddziałania 8.1.3 „Wzmocnienie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności”.

Udział w konferencjach wzięli przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pracodawców, pracownicy i pracodawcy z województwa mazowieckiego.

Prelegentami byli:

- Ana Santana Afonso – przedstawicielka związku zawodowego Comisiones Obreras (CC OO).
- Andrzej Radzikowski – wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych
- Wiesława Kozek – profesor z Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego
- Henryk Michałowicz – przedstawiciel Konfederacji Pracodawców Polskich
- Anna Jaworska – przedstawicielka Państwowej Inspekcji Pracy
- Anna Reda – przedstawicielka NSZZ Solidarność
- Sławomir Wręga – przedstawiciel Forum Związków Zawodowych

Moderatorem konferencji był Paweł Śmigielski.

Konferencje podzielone były na dwa moduły; plenarny (pierwsza część) oraz warsztatowy (druga część), warsztaty dla uczestników prowadzili trenerzy:

- Monika Hołdak
- Grażyna Łagodzińska
- Paweł Śmigielski

Celem konferencji było przybliżenie uczestnikom idei flexicurity, jako połączenia elastyczności i bezpieczeństwa pracy, jak również promowanie dialogu społecznego jako narzędzia do zwiększania zdolności adaptacyjnych pracowników i pracodawców. Podział konferencji na część plenarną i warsztatową miał na celu głębsze zrozumienie koncepcji flexicurity – przedstawionej przez ekspertów na części plenarnej oraz zwiększenie



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

aktywnego udziału uczestników w konferencji poprzez część warsztatową. Działania zmierzały do wypracowania wspólnej drogi - współpracy między pracodawcami i pracownikami oraz ich organizacjami zmierzającej do kreowania dialogu społecznego oraz upowszechniania koncepcji flexicurity na mazowieckim rynku pracy. W ramach części warsztatowej konferencji zajmowano się następującymi tematami:

- Alternatywne sposoby nawiązywania dialogu społecznego na płaszczyźnie pracodawca- pracownik oraz możliwości pokojowego rozwiązywania sporów
- Sztuka możliwości a komunikacja w biznesie
- Psychologiczne elementy procesu negocjacji
- Obszar dialogu wewnątrzzakładowego. Praktyczne aspekty negocjacji: związki zawodowe – pracodawca

Myśli przewodnie wystąpień

„Flexicurity w Hiszpanii - szanse i zagrożenia”

Tematykę poświęconą wypracowywaniu przez hiszpańskich pracodawców i pracowników modelu flexicurity przedstawiała Ana Santana Afonso reprezentująca hiszpański związek zawodowy Comisiones Obreras (CCOO). Podkreśliła zdobycze Hiszpanii w zakresie systemu kształcenia ustawicznego. Według przedstawicielki CCOO Komisja Europejska przeideologizowała debatę o flexicurity promując tzw. elastyczność zewnętrzną np. w zakresie umów o pracę. Natomiast całą resztę projektu zepchnięto na dalszy plan min tematykę kształcenia ustawicznego, edukacji zawodowej. Umowy o pracę zostały zliberalizowane, ale nie zrobiono nic by kształcić pracowników i objąć ich zabezpieczeniami społecznymi w razie utraty pracy. Flexicurity to niejako „wyważanie otwartych drzwi” – używanemu modelowi nadano inną nazwę. Nie mówi się wiele o długofalowej polityce gospodarczej i o wewnętrznej elastyczności, czyli o ochronie miejsc pracy. Unia Europejska aktywnie działa w zakresie rozwoju gospodarczego i rynku wewnętrznego, ale kwestie społeczne i prawa pracy pozostawia w gestii poszczególnych państw członkowskich. Taka polityka jest niespójna, bo przecież warunki ekonomiczne przekładają się bezpośrednio na warunki pracy. Dlatego też domagamy się żeby te kwestie traktowano jako całość.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**WOJEWÓDZTWO
MAZOWIECKIE**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
SPOŁECZNY



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

“Idea Flexicurity szanse i zagrożenia”

Tematyką związaną z flexicurity, jako elastycznymi formami zabezpieczonymi socjalnie i szkoleniowo zaprezentowała profesor Wiesława Kozek, z Uniwersytetu Warszawskiego.

Idea flexicurity została podjęta w debacie na początku obecnego wieku, przez ten czas pokazywano istnienie różnych form elastyczności pracy i bezpieczeństwa oraz związku między nimi. Prelegentka na samym początku swojego wystąpienia przybliżyła obecną sytuację na rynku z punktu widzenia ochrony zatrudnienia pracowników, ukazując iż najlepszym rozwiązaniem dla gospodarek i społeczeństw jest deregulacja rynków pracy oraz ich uelastycznienie. Kwestia reorganizacji bezpieczeństwa na rynku pracy została powtórnie podjęta w latach 80-tych, kiedy to opracowane przez OECD raporty dotyczące sytuacji na europejskich rynkach pracy wskazała zaniedbania w relacjach pomiędzy poziomem ochrony zatrudnienia oraz realnym poziomem zatrudnienia. Bezpieczeństwo na rynku pracy przejawia się przede wszystkim we wspieraniu procesów dostosowawczych pracowników, którzy nie mogą stać się pokrzywdzeni zmianami zachodzącymi na wspólnych rynkach pracy. W tym celu potrzebny jest – po pierwsze – odpowiedni poziom bezpieczeństwa i ochrony zatrudnienia, po drugie – umożliwienie sprawnych i łagodnych przejść między zatrudnieniem, bezrobociem oraz biernością zawodową, po trzecie – dostęp do kształcenia się przez całe życie oraz po czwarte – dostęp do efektywnej pomocy socjalnej jeżeli zatrudnienie nie jest możliwe. Koncepcja bezpieczeństwa pracowników zakłada inaczej niż wcześniej mobilność pracowników na rynku pracy, zachodzi tu próba wyposażenia ludzi w umiejętności, które umożliwiają im rozwój zawodowy i ułatwiają znalezienie nowego miejsca pracy w razie utraty poprzedniego. Flexicurity zakłada stały nieograniczony dostęp do edukacji i szkoleń, szczególnie dotyczy to osób o niskich kwalifikacjach oraz osób starszych.

Profesor Kozek przybliżyła zalety oraz wady modelu flexicurity na podstawie obowiązujących trendów na rynku pracy zarówno w Polsce, jak i w innych krajach członkowskich Unii Europejskiej, m.in. Austrii, Holandii i Danii na przykładzie walki z bezrobociem, uelastycznieniem rynku pracy, utrzymaniem równowagi między rynkiem pracy pomiędzy celami ekonomicznymi i społecznymi, a także poprzez wzmacnianie siły dialogu społecznego między pracownikami i pracodawcami.

Tematyka bezpieczeństwa poziomu zatrudnienia ujednoczone zostały między innymi w Europejskich Celach Strategicznych Zatrudnienia, która zakładają wymóg stworzenia nowych miejsc pracy, wzmocnienie nowego



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

modelu społecznego poprzez nowe formy elastyczności pracy i zabezpieczenia społecznego po to by osiągnąć lepsze przystosowanie do zmian, większe zatrudnienie a zarazem wyższą społeczną spójność. Prelegentka przedstawiła etapy wdrożenia tych celów na europejskich rykach, do tego potrzebne jest:

- planowanie strategiczne
- ocena przebytej drogi
- rewizja planów
- zaangażowanie partnerów społecznych w planowanie, oceny i zmiany.

Istotną kwestią zwiększenia poziomu zatrudnienia jest zwrócenie większej uwagi na rolę kształcenia ustawicznego oraz zawodowego przyszłych pracowników. Polega to dokładnie na angażowanie populacji dorosłych w uczenie się oraz doszkalanie swoich nabytych już umiejętności, poprawa wstępnego szkolenia zawodowego, czyli między innymi określanie zawodów przyszłości, doradztwo zawodowe dla uczących się oraz proponowanie dla absolwentów szkół średnich, czy uczelni wyższych dodatkowych możliwości dokończenia zawodowego.

Tematyka flexicurity została przybliżona uczestnikom konferencji, w aspekcie ukazania realnych korzyści płynących z jej stosowania, jednak przy uwzględnieniu realnych zagrożeń. Do podstawowych założeń modelu flexicurity należy:

- stworzenie nowych miejsc pracy o lepszej jakości i większej elastyczności form pracy (np. umowa dzielona)
- wzmocnienie Europejskiego Modelu Społecznego poprzez nowe formy elastyczności pracy i zabezpieczenia społecznego po to by osiągnąć lepsze przystosowanie do zmian, większe zatrudnienie i społeczną spójność
- Europejski Fundusz Społeczny w latach 2007 – 2013 przeznacza na promowanie i wdrażanie modelu flexicurity 70 bilionów euro, w tym Polska może pozyskać ponad 9 bilionów euro oraz 250 euro na jednego obywatela Polski w latach 2007 -2013.

Ponadto przedstawione zostały ułatwiające zrozumienie tematu kroki wdrażania idei w życie od których zależy sprawne działanie, są mini dialog społeczny, bez którego społeczne porozumienie nie byłoby możliwe, wypracowanie równowagi między prawami i obowiązkami pracowników oraz pracodawców i władzami publicznymi, czy poszukującymi pracy. A także pielęgnowanie idei uczenia się przez całe życie, wypracowanie nowoczesnego dostosowanego do poszczególnych gospodarek bezpiecznego systemu bezpieczeństwa socjalnego. Referentka przedstawiła możliwości oraz konieczny wkład państw w celu wypracowania własnego modelu flexicurity odpowiadającego potrzebom gospodarczym danego państwa.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**WOJEWÓDZTWO
MAZOWIECKIE**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
SPOŁECZNY



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

„Rola partnerów społecznych we wdrażaniu flexicurity”

Tematykę poświęconą roli partnerów we wdrażaniu modelu flexicurity oraz znaczenia dialogu społecznego dla jego pomyślności przedstawił wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych - Andrzej Radzikowski. W swoim wystąpieniu prelegent przybliżył uczestnikom konferencji etapy tworzenia dialogu społecznego, poszczególne szczeble, prawne uwarunkowania funkcjonowania dialogu społecznego, a także instytucjonalną formę funkcjonowania dialogu społecznego w Polsce, którą stanowi Trójstronna Komisja do spraw społeczno – gospodarczych, funkcjonująca w Polsce od 1994 roku.

Dialog społeczny kształtuje się na trzech płaszczyznach, są nimi szczebel narodowy, branżowy (regionalny), szczebel przedsiębiorstwa (lokalny). Funkcjonowanie tych poszczególnych szczebli przekłada się na wypracowanie Europejskiego Dialogu Społecznego, który jest ważnym elementem europejskiego modelu społecznego. Ponadto bez względu na omawianą płaszczyznę dialogu społecznego, podmioty w każdej z nich musi charakteryzować: chęć porozumienia oraz dobra wola, gdyż bez tego nie ma podstaw do stworzenia dobrze funkcjonującego dialogu, równość partnerów społecznych, czyli traktowanie każdego na tym samym poziomie, legitymizacja partnerów społecznych co odnosi się do uznania ich funkcji przez społeczeństwo. Ponadto prawomocność, polegająca na historycznym i formalnym kryterium uprawniającym do reprezentowania interesów określonej grupy społecznej i jako ostatnie kryterium regulacyjna skuteczność, posiadanie efektywnej zdolności do kontrolowania napięć społecznych.

Dialog społeczny zgodnie z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej jest zasadą na której opiera się prawa podstawowe państwa, również dialog i współpraca partnerów społecznych stanowi jeden z filarów społecznej gospodarki rynkowej. Dialog społeczny prowadzony jest w Polsce od początku lat 90- tych, a od 1994 roku jego instytucjonalną formą jest Trójstronna Komisja do spraw Społeczno – Gospodarczych.

Prelegent przybliżył instytucjonalną strukturę dialogu społecznego w Polsce: jest on trójstronny, organizowany przez rząd a realizowany w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i jej zespołach. Funkcjonują również Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego.

Wiceprzewodniczący OPZZ przedstawił zakres kompetencji Komisji Trójstronnej, do których należy:

- prowadzenie dialogu społecznego w sprawach wynagrodzeń i świadczeń
- rozpatrywanie spraw o dużym znaczeniu społecznych lub gospodarczych wniesionych pod obrady przez jedną ze stron jeżeli są one istotne dla zachowania spokoju społecznego



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- zawieranie wspólnych porozumień
- udział w pracach nad projektem ustawy budżetowej (opiniowanie wybranych wielkości makroekonomicznych i założeń projektu budżetu), przedstawianie możliwości wzrostu wynagrodzeń oraz płacy minimalnej.

Prelegent nakreślił również uwarunkowania dialogu społecznego: rozbieżność interesów pracodawców i pracowników, gotowość do kompromisu stron dialogu, wzajemne zaufanie, ocena korzyści, praktyka funkcjonowania prawa, możliwość partnerów społecznych wzięcia odpowiedzialności za uzgodnione rozwiązania.

Wymieniono również inne formy dialogu: konferencje, seminaria, dwustronne konsultacje, badanie funkcjonowania dotychczasowych rozwiązań, dwustronne negocjacje. Natomiast do obszarów dialogu społecznego zaliczono: elastyczne formy zatrudnienia, relacje pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem pracowników, zachowanie równowagi między pracą, odpoczynkiem, rodziną, stan przestrzegania prawa, rola państwa.

Uczestnikom konferencji przybliżone zostały wady i zalety stosowania elastycznego modelu zatrudnienia do których referent zaliczył między innymi:

Wady:

- brak: bezpieczeństwa zatrudnienia, skutecznej ochrony prawnej związanej z wynagrodzeniem za pracę.
- trudności z zapewnieniem ciągłości pracy
- małe możliwości zrzeszania się w związki zawodowe
- ograniczony dostęp do świadczeń pracowniczych
- przerzucanie odpowiedzialności za szkolenia i podnoszenie kwalifikacji na pracownika
- atomizacja stosunków pracy – izolacja i rozproszenie pracowników, postrzeganie działalności firmy poprzez pryzmat własnej pracy
- nadużywanie miejsca zamieszkania do wykonywania pracy zawodowej, ograniczenie swobody rodzinnej
- brak lub niski stopień utożsamiania się pracowników z firmą
- spadek jakości pracy pracownika „tymczasowego”
- ograniczenie dostępu do kredytów
- często negatywny wpływ na życie osobiste i rodzinne



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Do zalet zaliczono:

- minimalizacja kosztów pracy
- lepsze dostosowanie stanu i struktury zatrudnienia do potrzeb firmy
- łatwość zwolnienia pracownika
- ograniczenia kosztów i nakładów na szkolenia
- ograniczenie rozmiaru świadczeń pracowniczych
- wzrost aktywizacji zatrudnienia osób, które nie mogą podjąć pracy w pełnym wymiarze
- duża oszczędność nakładów na tworzenie nowych stanowisk pracy
- zwiększenie elastyczności dysponowania czasem przez pracownika
- możliwość wykonywania pracy u więcej niż jednego pracodawcy
- forma sprzyjająca przywracaniu do pracy osób wykluczonych
- możliwość dostosowania czasu pracy pracownika do jego obowiązków pozapracowniczych
- wzrost szansy zatrudnienia w regionach wiejskich i o dużej stopie bezrobocia

Wystąpienie zakończyło się podsumowaniem roli parterów we wdrażaniu polskiego modelu flexicurity przy uwzględnieniu zalet i wad założeń modelu.

Czy polski model flexicurity uleczy bólączki na rynku pracy?

Wyzwanie dla pracowników i pracodawców

Współczesne problemy dotyczące dostosowania polskiego rynku pracy do wymogów UE przedstawił Henryk Michałowicz z Konfederacji Pracodawców Polskich. W obliczu wzrastającego znaczenia procesów globalizacyjnych oraz wspólnoty gospodarczej istotną kwestią jest efektywne dostosowanie gospodarek poszczególnych państw do dynamicznej, a zarazem zmiennej sytuacji na rynku pracy. Pilne jest to zwłaszcza z powodu konieczności wypracowania polskiego modelu flexicurity, jako wyzwania wynikającego z potrzeb zarówno naszej gospodarki oraz stanowi jeden z wymogów członkostwa w Unii Europejskiej, którym jest dostosowanie strategii działania do nowych warunków otoczenia. To wymusza elastyczne podejście do zagadnienia organizacji przedsiębiorstwa, przede wszystkim w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Również i w tym aspekcie problem globalizacji znalazł odzwierciedlenie w modelu flexicurity, który określony został, jako odpowiedź na procesy globalizacyjne. Tezę tą argumentuje się faktem, iż flexicurity ujednocila światową gospodarkę, która w coraz większym stopniu zaczyna mieć charakter światowej wspólnoty gospodarczej, a nie odnosi się jedynie do poszczególnych państw. Współczesna wizja wspólnoty gospodarczej opiera się na swobodnym przepływie osób, usług, towarów, kapitału, ale przede wszystkim, w coraz większym zakresie, respektowane są reguły wolnej konkurencji. Ten stan rzeczy powoduje, że konkurencja pomiędzy podmiotami gospodarczymi odbywa się na płaszczyźnie światowej. Dzisiejszy producent danego dobra musi mieć świadomość tego, że jego konkurentem jest nie tylko firma zarejestrowana, w tym samym regionie, czy kraju, ale również producent który rozpocznie swoją działalność nawet może pojawić się w bardzo odległym rejonie świata. Jest to powodem zindywidualizowanego dostosowania działalności przedsiębiorstw, do specyficznych cech i potrzeb klientów, jest to we współczesnej gospodarce warunkiem niezbędnym, do utrzymania pozycji na rynku i wzrostu ekonomicznego przedsiębiorstw. W takim przypadku, dostosowanie strategii działania, do nowych warunków otoczenia, wymusza elastyczne podejście do zagadnienia organizacji przedsiębiorstwa, zwłaszcza w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

Zasoby ludzkie to jedna z podstawowych inwestycji dla przedsiębiorstwa, dlatego też w trakcie wystąpienia referent szczegółowo omówił sytuacje polskich przedsiębiorstw, możliwe formy zatrudnienia oraz zwrócił szczególną uwagę na kwestię ochrony pracownika, zabezpieczenia socjalne i formy wypłat. Według referenta należy doprowadzić do wspólnej debaty mającej na celu wyszczególnienie wprowadzenia konkretnych zmian w prawie pracy tak aby wspierały one cel Strategii Lizbońskiej, jakim jest osiągnięcie zrównoważonego wzrostu, wraz z lepszymi i liczniejszymi miejscami pracy, zwrócił także uwagę na przygotowaną przez Komisję Europejską w 2006 r. Zieloną Księgę, Modernizacja Prawa Pracy. Komisja Europejska stwierdza, że dążenie do osiągnięcia wymienionego celu powinno uwzględniać cele Wspólnoty, jakimi są pełne zatrudnienie, wydajność pracy i spójność społeczna. W swoim dokumencie KE podkreśla że pierwotnym celem prawa pracy było zniesienie od dawna istniejących nierówności gospodarczych i społecznych w stosunkach pracy. Ten tradycyjny model odzwierciedla kilka kluczowych założeń dotyczących statusu zatrudnienia. Miał on dotyczyć:

- stałego zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin;
- stosunku pracy regulowanego przez prawo pracy, z pełniącą funkcję centralną umową o pracę;
- istnienia jednego podmiotu pracodawcy, odpowiedzialnego za wypełnienie obowiązków należących do pracodawców.



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Wskazując na szybki postęp technologiczny, zwiększoną konkurencję, wynikającą z globalizacji, zmieniający się popyt konsumencki, jak i znaczny wzrost w sektorze usług, uwidacznia się potrzeba zwiększenia elastyczności rynku pracy. Dlatego też jedną z możliwości jest wprowadzenie do kodeksu pracy elastycznych form pracy, w coraz większym stopniu odnotowuje się zmianę poglądu na to, iż nie istotne jest to co się wykonuje a to w jaki sposób się to odbywa. Zawieranie umów na czas określony, umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin, umów o pracę na telefon, umów o pracę „zero godzin”, umów z pracownikami zatrudnianymi przez agencje pośrednictwa pracy, umów zleceń, itp. stało się obecnie bardzo popularne na europejskich rynkach pracy. We wszystkich krajach członkowskich UE całkowity udział w zatrudnieniu osób zatrudnionych na podstawie innej niż standardowa umowa o pracę, włącznie z osobami samo zatrudnionymi, zwiększył się w roku 2001 r. z ponad 36 % do ok. 40 % w 25 państwach członkowskich w 2005 r.

Aby wprowadzić model flexicurity oraz dopasować go do polskich realiów należy przybliżyć samą ideę modelu. Pojęcie flexicurity powstało z połączenia dwóch konkurencyjnych, w istocie, względem siebie pojęć: flexibility (elastyczność) oraz security (bezpieczeństwo). W wolnej interpretacji można traktować je jako kategorię równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem.

Podkreślić należy jednak, że elastyczność sama w sobie nie jest wartością nadrzędną. Należy mieć na uwadze, że, w sprawozdaniu dla Rady Europejskiej sporządzonym przez europejską grupę specjalną ds. zatrudnienia, pod przewodnictwem Wima Koka w 2003 r., autorzy przestrzegają, że nierozsądne promowanie elastyczności jako wartość samą w sobie może kreować dwubiegunowy rynek pracy, podzielony na zatrudnionych na stałe „pracowników wewnętrznych” i na pracowników „zewnętrznych” włącznie z osobami bezrobotnymi i wykluczonymi z rynku pracy, jak i osobami, których zatrudnienie jest nieformalne w szarej strefie, co może prowadzić do poczucia niepewności związanego z przyszłymi możliwościami zatrudnienia, a także wpływać na podejmowanie ważnych decyzji życiowych.

Mówiąc o elastyczności, nie można pominąć co najmniej dwóch kwestii: zabezpieczenia socjalnego pracowników oraz systemu kształcenia ustawicznego czy też systemu podnoszącego kwalifikacje zawodowe w ogóle.

Zmiana zapisów w prawie pracy umożliwi sprawne i efektywne wprowadzenia modelu flexicurity na polski rynek pracy, jednak należy pamiętać iż w celu wprowadzenia zmian konieczne jest przeprowadzenie ogólnokrajowej społecznej debaty nad kształtem nowelizacji ustawy i dopasowaniem jej do standardów na polskim rynku pracy. Dalszy rozwój elastycznych form zatrudnienia w Polsce jest nieunikniony i może przynieść



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

wszystkim zainteresowanym korzyść. Dlatego też kwestia promowania i rozpowszechniania założeń i idei modelu flexicurity jest koniecznym elementem procesu dostosowywania modelu do polskich potrzeb.

Ponadto należy wziąć pod uwagę przeszkody stojące przed polskimi pracodawcami i pracownikami do których zaliczono m.in.:

- zakreślenie ogólnej granicy współpracy pracowników i pracodawców, a resztę mogą wypełniać negocjowane między stronami porozumienia pracodawców i pracowników.
- W sytuacji, w której liczba zawieranych układów zbiorowych prawa pracy utrzymuje się na stosunkowo niskim poziomie, powinniśmy się raczej zastanowić dlaczego tak się dzieje.

Prelegent wskazał, iż obowiązujący kodeks pracy jest przeregulowany i właściwie nie daje pola do regulowania właściwej materii dla układów zbiorowych. Dopóki nie zmieni się zapisów kodeksu to trudno oczekiwać, że Polska ma szansę zbliżyć się np. do duńskiego modelu.

Dlatego odbiurokratyzowanie kodeksu pracy, obok konieczności zbudowania kompleksowego systemu monitoringu rynku pracy w Polsce, umożliwiającego m.in. diagnozowanie głównych determinant popytowych i podaźowych, kształtujących sytuację na nim, analizowanie historycznych i bieżących trendów oraz tworzenie projekcji rozwojowych, jest fundamentem koniecznym dla wypracowania polskiego modelu *flexicurity*, jako wyzwania wynikającego z potrzeb zarówno naszej gospodarki, jak i członkostwa w UE.

„Stosowanie elastycznych form zatrudnienia w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy”

Przedstawicielka Państwowej Inspekcji Pracy - Anna Jaworska, wyjaśniła jaka jest obecnie struktura zatrudnienia pracowników na polskim rynku pracy, a także jakie są obecnie zgłaszane skargi na pracodawców przez polskich pracowników.

Zgłaszane w 2008 roku skargi na polskich pracodawców dotyczyły się następująco: wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych, nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy, warunki pracy, czas pracy, legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, dyskryminacja oraz mobbing, kwestie udzielania urlopów.

PIP w roku 2008 roku odnotowała, iż zatrudnionych na zasadzie pracowników tymczasowych było 475 tyś., co wykazuje spadek do badanego roku poprzedniego o 11 tyś.



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Wystąpienie zostało podsumowane wskazaniem naruszeń, jakich dopuszczają się agencje zatrudnienia oraz wykazaniem ilości kontroli przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2005 - 2008 dotyczących ustalenia stosunku pracy.

„Idea flexicurity z perspektywy NSZZ Solidarność”

W związku z uwagami wystosowanymi przez Komisję Europejską wobec Polski w 2008 roku, Anna Reda przedstawicielka Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Solidarność, wskazała elementy modelu flexicurity oraz przedstawiła na czym opiera się model flexicurity na przykładzie duńskim.

Flexicurity składa się następujących elementów:

- Elastyczności zawierania i rozwiązywania umów o pracę, osiągnięte dzięki nowoczesnemu prawu pracy, układowi zbiorowym i organizacji pracy
- Kompleksowego uczenia się przez całe życie, co zapewnia stałą zdolność pracowników w szczególności osób z najłabszych grup społecznych do dostosowania się do obowiązujących wymogów rynku pracy
- Skuteczna, aktywna polityka rynku pracy, pomagająca radzić sobie z szybkimi zmianami, umożliwiającą skrócenie okresów bezrobocia i ułatwiająca zmianę pracy
- Nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego, sprzyjające zatrudnieniu i ułatwiające mobilność na rynku pracy
- Model „win to win” – to model zakładający zatrudnienie obu stron konfliktu w aspekcie ogólnospołecznym. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy powinni osiągnąć korzyści.

Prelegentka przedstawiła również krytykę modelu która odwołuje się do liberalizacji przepisów prawnych, w celu zwiększenia różnorodności rodzaju umów, co nie to jest celem koncepcji.

Jak podkreśla Komisja europejska nie jest to model mający na celu zwiększenie możliwości pracodawców w zakresie zwalniania pracowników, ani nie oznacza że umowy na czas nie określony stają się archaizmem. Uwagi Komisji Europejskiej względem Polski dotyczą następujących zagadnień:



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- koniecznym jest ulepszenie i ukierunkowanie aktywnej polityki rynku pracy na potrzeby najbardziej narażonych grup społecznych (w szczególności osób starszych).
- rekomenduje się wdrożenie strategii uczenia się przez całe życie, ulepszenie systemu edukacji i szkoleń z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy, oraz przeprowadzenie przeglądu systemu świadczeń społecznych, z myślą o zwiększeniu liczby bodźców motywujących do podejmowania pracy.

Prelegentka nadmieniła, iż zgodnie ze wskaźnikiem EPL (Employment Protection Legislation), który odnosi się do elastyczności kodeksu prawa pracy Polska wyprzedza wiele krajów europejskich i nie odbiega od średniej krajów OECD.

Kolejnym etapem wystąpienia było szczegółowe omówienie rodzajów umów o pracę, które zgodnie z modelem flexicurity mogą być stosowane. Są nimi m.in.: praca tymczasowa, praca w niepełnym wymiarze czasu, praca na czas określony, telepraca, umowy terminowe, umowy na czas określony, niepracownicze zatrudnienie. Z danych UE wynika, iż przy 15 członkach Unii Europejskiej około 60% z tych osób, które w 1997 roku podjęły pracę w ramach niestandardowych umów już w 2003 roku posiadało umowy standardowe. Jednakże, jak wynika z danych sytuacja 16% z tych osób pozostała bez zmian, a kolejnych 20% w ogóle nie było zatrudnionych.

W Polsce spośród wszystkich krajów członkowskich występuje jeden z wyższych odsetek osób samo zatrudnionych, co wykazała Komisja Europejska w 2006 r., samo zatrudnienie jest postrzegane przez polskich pracodawców, jako bardziej ekonomiczne.

Wystąpienie dotyczyło również omówienia szczegółowo poszczególnych form zatrudnienia. Przybliżenia elementów poszczególnych form umów, a także roli dialogu społecznego w procesie wdrażania modelu flexicurity.

„Idea „flexicurity” z perspektywy pracowników ruchu ciągłego”

Tematykę związaną z pracownikami ruchu ciągłego, jako bardzo specyficznej grupy zawodowej, oraz ich odniesieniem się do modelu flexicurity przedstawił Sławomir Wręga. Do tej grupy zawodowej zaliczają się osoby obsługujące instalacje przemysłowe, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być odstawiane i uruchamiane w dowolnym momencie. Praca na nich odbywa się w sposób ciągły przez okres wielu miesięcy.



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Proces odstawienia trwa zwykle kilka dni, natomiast uruchomienie nawet kilka tygodni. Takie instalacje występują w przemyśle hutniczym, koksowniczym, chemicznym oraz przy wytwarzaniu energii elektrycznej. Charakterystyczne jest to, że przedsiębiorstwa z takimi instalacjami nie są skupione w jednym miejscu – zazwyczaj występują pojedynczo i są rozsiane po kraju, nawet w odległości kilkuset kilometrów.

Rozważając pojęcie „flexicurity” w odniesieniu do pracowników ruchu ciągłego, należy zwrócić uwagę na bardzo ważną kwestię. Otóż pełne wyszkolenie pracownika do obsługi instalacji w przedsiębiorstwach, o których mowa, trwa zwykle kilka lat (od 3 nawet do 7 lat). Pracownicy zatrudnieni w ruchu ciągłym, szkolący się przez wiele lat do obsługi jednej instalacji, stanowią osoby o unikalnej wiedzy. Potrafią w sposób perfekcyjny obsługiwać złożoną i nierzadko stwarzającą zagrożenie dla bezpieczeństwa publicznego instalację produkcyjną.

Zmiana miejsca zatrudnienia wiązałoby się to z bardzo poważnym zakłóceniem życia rodzinnego i społecznego tego pracownika, jako że jedyną możliwością zdobycia pracy w zawodzie jest przeprowadzenie się do innego regionu państwa. Co związane jest z problemami, m.in. przeprowadzka wraz z całą rodziną, sprzedaż mieszkania oraz kupno nowego. Zwróćmy uwagę, że przeprowadzając się wraz z rodziną, współmałżonek musiałby znaleźć pracę w nowym miejscu, co może okazać się trudne. Problem ten dotyczy również dzieci, którym należy znaleźć miejsce w żłobku, przedszkolu lub szkole – w trakcie roku szkolnego mogłoby okazać się to wręcz niemożliwe. Do tego wszystkiego dochodzi jeszcze stres związany nie tylko ze zmianą pracy, ale i środowiska.

W przypadku tak specyficznej grupy zawodowej funkcjonowanie na polskim rynku pracy modelu „flexicurity”, który zakłada możliwość swobodnej zmiany pracodawcy wydaje się być trudne do zastosowania i nieekonomiczne ze społecznego punktu widzenia, przede wszystkim ze względu na długi czas i duże koszty wyszkolenia pracownika. Tak więc umowa z takim pracownikiem – zarówno w interesie tego pracownika, jak i jego pracodawcy, oraz w szeroko rozumianym interesie społecznym – powinna mieć charakter stały.

Prelegent zajmuje się problemami pracowników ruchu ciągłego od wielu lat, uważa iż istnieje potrzeba pewnej elastyczności. Sądzi jednak, że elastyczność ta powinna polegać raczej na możliwości np. niepójścia do pracy w określone dni, kiedy pracownik nie jest w stanie jej podjąć. Obecnie możliwość taką stwarza urlop na żądanie, ponadto wskazuje, iż pracownicy powinni mieć swobodę, jeżeli chodzi o zastępowanie siebie nawzajem. Ta kwestia nie jest uregulowana, a praktyka pokazuje, że jedni pracodawcy pozwalają na swobodne zamienianie się, inni zaś nie.



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Konferencja była podzielona na dwa moduły obejmujące obok części prelekcyjnej część warsztatową, w tej części uczestnicy zostali podzieleni na trzy grupy. Każda grupa miała sposobność wzięcia udziału w poszczególnych zajęciach warsztatowych, które prowadzili trzej trenerzy specjaliści w określonych tematach. Warsztaty obejmowały następujące zagadnienia:

„Sztuka możliwości, komunikacja w biznesie”

Zajęcia warsztatowe prowadzone przez Monikę Hołdak. Zajęcia odbywały się w grupach, podczas nich uczestnicy podjęli następujące zagadnienia:

- Elastyczność, zarządzanie jako sztuka stwarzania możliwości
- Gwarant bezpiecznej pracy, umiejętności integracji zespołu i rozwiązywania konfliktów

Po części teoretycznej uczestnicy warsztatów mieli za zadanie w mniejszych grupach wypracować rozwiązania dotyczące konkretnych sytuacji konfliktowych w przedsiębiorstwach. Do ich zadań należało opracowanie strategii możliwości rozwiązania konfliktu, sposobu negocjacji, wskazanie błędnych zachowań i braku współpracy na poszczególnych płaszczyznach. W rozwiązywaniu problemów pomagała uczestnikom trenerka, w sposób ciągły monitorując pracę grupy oraz udzielając wskazówek.

„Psychologiczne elementy procesu negocjacji”

Trenerem była Grażyna Łagodzińska, przeprowadziła zajęcia warsztatowe z tematyki psychologii elementów procesu negocjacji. Zajęcia prowadzone były w formie zadań. Grupa została podzielona przez trenerkę na mniejsze zespoły, z których każdy miał przydzielone zadania m.in. opracowanie analizy SWOT (określanie swoich mocnych i słabych stron, szans i zagrożeń), opracowywanie możliwości i sposobów komunikacji przy negocjacjach.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**WOJEWÓDZTWO
MAZOWIECKIE**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
SPOŁECZNY



„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego”

projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

„ Obszar dialogu wewnątrzzakładowego. Praktyczne aspekty negocjacji: związki zawodowe – pracodawca.”

Zajęcia z tematu „obszar dialogu wewnątrzzakładowego. Praktyczne aspekty negocjacji: związki zawodowe – pracodawca”, przeprowadził Paweł Śmigielski. W trakcie zajęć warsztatowych trener prowadził dyskusję z uczestnikami na temat poszczególnych tematów związanych z dialogiem wewnątrzzakładowym. Pomocą dla grupy była przygotowana prezentacja dot. m.in. poszczególnych płaszczyzn dialogu wewnątrzzakładowego, praktycznych aspektów negocjacji, stron konfliktu.

Na podstawie przedstawionych przez trenera informacji uczestnicy wraz z pomocą prowadzącego próbowali w ramach dyskusji rozwiązywać podane przez trenera sytuacje konfliktowe w zakładach pracy z uwzględnieniem stosowania dialogu interpersonalnego, elementów negocjacji oraz rozpoznawania etapu prezentowanego konfliktu oraz możliwości i sposobu zawierania porozumień.

Zajęcia miały charakter dyskusji między uczestnikami warsztatu, a także skłaniały do wypracowania wspólnych konkluzji nad każdym z prezentowanych przez trenera problemów.

„Mazowiecka konferencja na temat flexicurity oraz dialogu społecznego” była ukierunkowana na rozwijanie wiedzy dotyczącej koncepcji flexicurity w kręgu mazowieckich pracowników i pracodawców. Służyła również rozbudzeniu zainteresowania formami prowadzenia dialogu społecznego zwłaszcza poprzez aktywny udział uczestników w warsztatach.

