

Transkrypcja z debaty

„Wpływ kryzysu ekonomicznego na stosunki pracy i dialog społeczny w Polsce”

CPS „Dialog, 26 kwietnia 2012

Danuta Plawecka (ISP): W imieniu Zarządu Instytutu Spraw Publicznych witam Państwa serdecznie na dzisiejszej debacie. Chciałam krótko zarysować kontekst naszego spotkania. Organizujemy je w ramach międzynarodowego projektu realizowanego na potrzeby Komisji Europejskiej (DG Employment, Social Affairs and Inclusion) w partnerstwie z ośrodkami analitycznymi z Turcji, Chorwacji, Macedonii, Bułgarii i Estonii, finansowanego ze środków UE. Każdy z partnerów w ramach swojego projektu oprócz krajowej debaty realizuje badanie dotyczące roli dialogu społecznego w radzeniu sobie ze skutkami kryzysu, na podstawie którego przygotowany i opublikowany zostanie raport krajowy, a także skrót raportu Komisji Europejskiej „Industrial relations in Europe”. Projekt zakończony będzie międzynarodową konferencją w Sofii, w trakcie której podsumowane zostaną doświadczenia w walce z kryzysem w krajach partnerskich.

Odnosząc się do polskiego kontekstu, dzisiejszą debatę chcieliśmy poświęcić przede wszystkim obowiązującej w latach 2009-2011 „Ustawie antykryzysowej”, wypracowanej autonomicznie przez partnerów społecznych, z uwzględnieniem tych zjawisk na rynku pracy, które miała ona regulować. Przede wszystkim chodzi o wykorzystanie umów terminowych. W trakcie debaty chcielibyśmy podsumować dorobek ustawy, przeprowadzić diagnozę skutków jej obowiązywania, ocenić rolę dialogu społecznego w przygotowaniu i wdrażaniu obowiązujących dzięki niej rozwiązań w obszarze prawa pracy, jak również przedyskutować możliwe dalsze rozwiązania, które mogłyby stanowić jej kontynuację.

Na koniec chciałabym wspomnieć o tym, że Instytut Spraw Publicznych od lat śledzi dialog społeczny i monitoruje warunki zatrudnienia w Polsce, m.in. od 2002 r. będąc krajowym centrum Eurofound – przy okazji zapraszamy na naszą stronę internetową, na której znajdują Państwo najnowsze raporty naszych badaczy: <http://isp.org.pl/site.php?id=384&lang=2&lang=1>



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

dr Jan Czarzasty (ISP, SGH)

(...)

Dominik Owczarek (ISP): Bardzo dziękuję za wystąpienie naszego głównego eksperta w tym projekcie, dra Jana Czarzastego. Tą prezentacją rozpoczęliśmy pierwszą część naszej dzisiejszej debaty. Składają się na nią referaty dotyczące sytuacji kryzysowej w Polsce i tego, w jaki sposób dialog społeczny może wpływać na radzenie sobie ze skutkami tego kryzysu. Dalsza część poświęcona będzie ocenie Ustawy antykryzysowej i jej skutków. Następnie poruszymy problem tego, jakie inne środki można przedsięwziąć, aby przeciwdziałać skutkom spowolnienia ekonomicznego. Chciałem oddać teraz głos panu prof. Jerzemu Wratnemu, który przygotował wystąpienie na temat umów terminowych w Polsce.

Prof. Jerzy Wratny (IPiSS): Dziękuję bardzo organizatorom, jest mi bardzo miło gościć w tym gmachu, do którego mam duży sentyment, od wielu lat będąc tutaj uczestnikiem różnych konferencji i sympozjów. Proszono mnie, aby to był krótki wykład, dlatego - parafrazując prof. Kołakowskiego – będzie to mini-wykład o maxi-sprawach. Skupię się w nim na zagadnieniu umów terminowych –słowo „kryzys” nie będzie padało w tym wykładzie, jednak cały czas towarzyszy nam myśl, że rozprawiamy o umowach terminowych w kontekście kryzysu. Jak wiadomo, w Kodeksie pracy mamy do czynienia z całą rodziną terminowych umów o pracę. Jest umowa na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, na czas zastępstwa, która jest odmianą umowy na czas określony, wreszcie umowa na okres próbny. Chciałbym się skupić na umowie na czas określony, która jest podstawowym rodzajem umów terminowych w tej rodzinie. Otóż umowy terminowe, w tym umowa na czas określony, rozwiązuje się z nadejściem terminu określonego w umowie albo innego zdarzenia, jakim jest np. powrót zastępowanego pracownika. A więc z założenia mamy do czynienia z najbardziej stabilnym rodzajem umowy. Umowa powinna być zawierana na krótki okres i w tym okresie pracownik powinien mieć bezpieczeństwo zatrudnienia. Z założenia jest to najbardziej stabilny rodzaj umowy. Kodeks pracy wprowadził dwa wyjątki od tej stabilizacji. Dopuścił wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony. Potrzebne są dwa warunki, aby to



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

wypowiedzenie mogło być stosowane. Pierwszy to dopuszczenie możliwości wypowiedzenia w samej treści umowy o pracę, a drugim warunkiem jest zawarcie umowy na czas określony na okres dłuższy niż sześć miesięcy. Wypowiedzenie jest traktowane w świetle prawa pracy jako wyjątek. Ale w praktyce uczyniono z tego wyjątku regułę. Dlaczego tak się stało? Przyczynił się do tego Sąd Najwyższy. Mam na myśli nieszczęsne orzeczenie SN z 7 września 1994 r., którego fragment chciałbym państwu przeczytać: „umowa o pracę zawarta na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, której strony przewidziały dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem [co wynika z art. 33 Kodeksu pracy] może być w ten sposób rozwiązania także przed upływem 6 miesięcy jej trwania”. Akcent logiczny pada w tym orzeczeniu na wyrazy: „także przed upływem”.

Jakie skutki zaistniały w wyniku wydania tego orzeczenia? Otóż zaczęto zawierać bardzo długie umowy na czas określony – kilkuletnie, a nawet kilkunastoletnie. Podobno był nawet przypadek dożywotniej umowy na czas określony, co już wykluczał Kodeks Napoleona. W przypadku takiej wieloletniej umowy na czas określony, z dopuszczalnością krótkiego okresu wypowiedzenia, jej rozwiązanie może nastąpić w każdym czasie, także przed upływem sześciu miesięcy. W ten sposób umowa na czas określony stała się najbardziej niestabilną podstawą zatrudnienia. Chociaż z założenia miała to być najstabilniejsza podstawa zatrudnienia, na skutek otwarcia furty przez Kodeks pracy, którą poszerzył SN w tym nieszczęsnym orzeczeniu, stała się umowa na czas określony najbardziej niestabilną formą zatrudnienia. Później – oddajmy tu zasługi Sądowi, ale znacznie później, bo w 2005 r. – SN widząc skalę nadużyć starał się je ograniczać. W przypadku ekstremalnie długich umów na czas określony przyjmował jednak, że należałoby je traktować jako umowy na czas nieokreślony i ich wypowiedzenie powinno być uzasadnione. Przy czym nie wprowadzono tego jako reguły stosowanej we wszystkich przypadkach. W Polsce nastąpiła – nie tylko pod wpływem tego orzeczenia, ale różnych innych czynników – niebywała ekspansja umów terminowych. Ma to miejsce w całej Unii Europejskiej, ale Polska na tle 27 państw UE jest absolutnym liderem. Wg danych Eurostatu odsetek osób pracujących na czas określony wynosił w 2011 r. 27,3%. Wyprzedziliśmy pod tym względem Hiszpanię, będącą wcześniej



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

liderem w zakresie stosowania umów terminowych. W Hiszpanii stanowią teraz 25%. W latach 2000-2010 odsetek umów na czas określony wzrósł w Polsce z 6 do 27%.

Jakie są przyczyny tej ekspansji umów na czas określony? Jest to zatrudnienie bezspornie wygodniejsze dla pracodawców, bo elastyczne. Umowy są łatwe do rozwiązania, a więc w każdej chwili można pozbyć się pracownika, a wypowiedzenie nie wymaga uzasadnienia. Trybunał Konstytucyjny rozpatrywał problem uzasadnień rozwiązania umów na czas określony, ale uznał w wyroku z 2.12.2008 r., że brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia nie jest sprzeczny z konstytucją. Odrębne stanowisko zajęła jedynie pani prof. Liszcz. Także w odniesieniu do pracowników chronionych, z pewnymi wyjątkami, nie wymaga się uzasadnienia. A więc pracodawcy decydują – jest to dla nich korzystne – o wprowadzaniu tych wypowiedzeń do umów, bo rynek pracy jest rynkiem pracodawcy. Im bardziej nim jest, tzn. im wyższa jest skala bezrobocia, tym bardziej pracodawcy posługują się umowami terminowymi, nie mówiąc o innych tzw. śmieciowych umowach o pracę. Nacisk na umowy terminowe jest też wynikiem stosunkowo restrykcyjnego trybu rozwiązywania umów na czas nieokreślony. Tryb konsultowania ze związkami zawodowymi utrudnia rozwiązywanie tych umów. Pracodawcy podnoszą, że gdyby złagodzić tryb rozwiązywania umów na czas nieokreślony, to być może zakres stosowania umów terminowych byłby węższy.

Jakie są mankamenty umów terminowych z perspektywy pracowników? Jest nimi brak ochrony trwałości stosunku pracy, czyli widmo wypowiedzenia, które nie musi być uzasadnione. To powoduje brak identyfikacji pracownika z zakładem pracy – gdy jest on pracownikiem terminowym, nie identyfikuje się bytno ze swoim pracodawcą. Jest to także bariera zrzeszania się w związkach zawodowych, jedną z przyczyn niskiego stopnia syndykalizacji. Skutkiem zewnętrznym, leżącym na zewnątrz zakładu pracy, jest odcięcie pracowników czasowych od możliwości zaciągnięcia kredytu. Stanowi to bardzo dotkliwy skutek, ponieważ banki wymagają stałego zatrudnienia. Kto się legitymuje czasowym zatrudnieniem, nie ma zdolności kredytowej. To godzi w stabilizację rodzin, a więc szerokie stosowanie umów terminowych ma także efekt antynatalistyczny, antyrodzinny, ze



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

wszystkimi tego zjawiska skutkami, włącznie ze skutkami dla systemu emerytalnego. Również należy zwrócić uwagę na gorsze warunki nabywania uprawnień pracowniczych, szczególnie zależnych od stażu pracy u danego pracodawcy. Staż może być – chociaż „rwany” – ale towarzyszy mu brak stabilizacji zatrudnienia.

Czy oznacza to, że należy dążyć w ogóle do wyeliminowania z praktyki umów terminowych? Takiego wniosku nie można wyciągać. Umowy terminowe są przydatne w zasadzie w dwóch obszarach. Po pierwsze, ze względów rzeczowych, dotyczących charakteru, rodzaju pracy: prace sezonowe, dorywcze, na czas zastępstwa uzasadniają posługiwanie się tymi umowami. Druga przesłanka stosowania to potrzeba sprawdzenia pracownika, wypróbowania, kształcenia. Umowy na okres próbny są pod tym względem niewystarczające. Pracodawcy, zanim zatrudnią pracownika na czas nieokreślony, chcą mieć pewność, że ten pracownik, sprawdzony w toku umowy terminowej, będzie im przydatny. Poza tymi zakresami umowy terminowe praktycznie nie mają racji bytu, chociaż – jak powiedziałem – są wygodne dla pracodawców.

Jakie jest stanowisko UE w kwestii umów terminowych? Otóż, w myśl tego stanowiska umowy terminowe powinny być wyjątkiem, a nie regułą. Nie może być tak, że rynek pracy jest puszczony na żywioł i większość stosunków pracy można zastąpić umowami terminowymi. Dotyczy tego problemu Dyrektywa 99/70 z 28.06.1999, zgodnie z którą przewiduje się metody ograniczania stosowania umów terminowych. W Dyrektywie wskazano trzy, które mogą być stosowane alternatywnie. Po pierwsze, jest to określenie obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub stosunków pracy. Jeżeli nie ma obiektywnych powodów – rodzaj pracy tego obiektywnie nie uzasadnia – można przyjąć takie rozwiązanie, że odnowienie umowy terminowej jest niedopuszczalne. Drugą metodą ograniczenia jest wskazanie maksymalnej łącznej długości trwania kolejnych umów o pracę na czas określony – to zastosowano w Ustawie antykryzysowej, dopuszczającej maksymalnie dwuletnie zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony. Wreszcie trzecią metodą jest określenie liczby odnowień takich umów. Przy przekroczeniu liczby tych odnowień należy traktować zawartą umowę jako umowę na czas nieokreślony. To



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

rozwiązanie przyjęto w Kp., w art. 25¹ – jak państwo wiedzą, trzecia umowa na czas określony, jeżeli okres między pierwszą i drugą oraz drugą i trzecią nie przekraczał 30 dni, z mocy ustawy przekształca się w umowę na czas nieokreślony. Jest to słaby sposób ochrony pracowników przed nadużyciami w wykorzystywaniu w umowach terminowych, ponieważ wystarczy przekroczyć ten 30-dniowy termin i cała sekwencja umów terminowych zaczyna się od nowa. Można by tak wstępnie – zobaczmy, jakie stanowisko zajmą państwo w debacie – zaproponować przedłużenie stosowania epizodycznego rozwiązania z Ustawy antykryzysowej, czyli umowa zawarta na czas określony lub sekwencja tych umów przekraczająca 2 lata powodowałyby, że umowa przekształcałaby się w umowę na czas nieokreślony. Dziękuję państwu.

Dominik Owczarek (ISP): Dziękuję bardzo za to wystąpienie i za zarysowanie szerszego kontekstu związanego z funkcjonowaniem umów czasowych. Ten referat jest bardzo silnie związany z tym, o czym będziemy mówić w trakcie debaty, czyli o Ustawie antykryzysowej, której jeden z zapisów dotyczy kwestii zawierania umów czasowych w Polsce, a ta z kolei ustawa antykryzysowa jest właśnie reakcją na spowolnienie gospodarcze. W ten sposób wracamy do naszego głównego wątku, czyli do kryzysu ekonomicznego i sposobu radzenia sobie z nim w ramach dialogu społecznego. Teraz chciałbym prosić naszego referenta, dra Dariusza Zalewskiego, o kolejny referat, który będzie dotyczył podobnej kwestii.

dr Dariusz Zalewski (IS UW): Dzień dobry państwu. Dziękuję serdecznie organizatorom za zaproszenie, podobnie jak prof. Wratny mam duży sentyment do tego miejsca. Tu też mieści się ważna biblioteka, którą warto od czasu do czasu odwiedzić. Pozostanę w kręgu problematyki, którą poruszył pan prof. Wratny. Pan profesor mówił o rozmaitych aspektach prawnych zatrudnienia na czas określony, ja powiem coś o aspektach społeczno-ekonomicznych. To, co powiem, jest oparte tylko i wyłącznie na badaniach empirycznych, które prowadziliśmy w zeszłym roku w Instytucie Pracy i Polityki Społecznej. Ukazała się w tym roku książka podsumowująca badanie: „Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska”, pod redakcją profesorów Bednarskiego i Frieske. W ramach naszego zainteresowania również zastanawialiśmy się jak



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

wyglądają stosunki pracy i kwestia dialogu społecznego wśród osób zatrudnionych na czas określony. Będę mówił tylko i wyłącznie o osobach, które są zatrudnione na czas określony w ramach umowy o pracę, więc dane empiryczne, do których się odwołuję, nie dotyczą osób zatrudnionych na czas określony w ramach umów cywilnoprawnych. Najpierw może trochę liczb, o których już prof. Wratny wspominał. Z danych Eurostatu wynika, że w trzecim kwartale 2010 r. w Polsce było 28,2% zatrudnionych na czas określony. Czyli prawie co trzecia osoba w Polsce jest zatrudniona w ten sposób wedle reprezentatywnych badań Eurostatu – badanie było przeprowadzone na ponad 34-tysięcznej próbie w Polsce. W tych danych nie ma rozróżnienia formy prawnej zatrudnienia, dlatego wśród osób zatrudnionych na czas określony są zarówno ci, którzy mają umowy o pracę, jak i ci, którzy mają umowy cywilnoprawne. W każdym razie jest to rzeczywiście absolutnie największy odsetek w Europie. Sprawdziłem dla potrzeb tego projektu badawczego i tekstu, który jest we wspomnianej książce, jak wyglądała w Polsce dynamika zatrudnienia na czas określony. Na przełomie wieku mieliśmy ok. 5% jego udział, co stanowiło mniej więcej średnią europejską. Czyli w ciągu 10-12 lat wypromowaliśmy się na absolutnie niekwestionowanego lidera, ze wszystkimi tego negatywnymi konsekwencjami, o których mówił pan prof. Wratny.

Pytanie o pozytywne konsekwencje stanowi materiał do dyskusji – toczącej się wśród ekonomistów, ale również wśród partnerów społecznych – czy wzrost umów na czas określony w jakiś sposób jest przyczyną spadku bezrobocia, który w Polsce odnotowaliśmy od 2004 r. Korelacja jest akurat oczywista: w 2003 r. linie wzrostu udziału umów na czas określony oraz wzrostu bezrobocia zetknęły się, natomiast dalej mieliśmy do czynienia z rozwartymi nożycami, tzn. następował stały wzrost liczby umów na czas określony i jednocześnie spadek bezrobocia. Pytanie o przyczynę. Znam takie teksty, w których w oparciu o test przyczynowości Grangera próbowano ustalić, czy rzeczywiście za spadkiem bezrobocia stoi wzrost umów na czas określony. Muszę państwu powiedzieć, że ta dyskusja nie jest konkluzyjna. Niektórzy twierdzą, że tak, to jest ta cena, którą warto było zapłacić, bo mamy mniejsze bezrobocie – od 2004 r. bezrobocie w Polsce systematycznie spadało i w 2007 znaleźliśmy się znowu poniżej średniej unijnej, gdy bezrobocie spadło poniżej granicy



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

10% - z poziomu 20% w 2004 r. Ale, jak mówię, ta dyskusja nie jest konkluzyjna. Chciałbym zwrócić uwagę na pewien paradoks. W badaniach poświęconych zatrudnieniu na czas określony odwoływaliśmy się zarówno do danych ilościowych, w oparciu o które dokonywaliśmy rozmaitych statystyk, jak i też do danych jakościowych. Siłą rzeczy wyniki badań jakościowych nie są reprezentatywne. Dotyczyły one dwóch stosunkowo dużych miast w Polsce – Wrocławia i Olsztyna. Jak powiedziałem, interesowały nas wyłącznie osoby, które miały umowy o pracę na czas określony. Jedną z konkluzji naszych badań była taka, że – generalnie rzecz biorąc – bezpieczeństwo zatrudnienia, możliwości awansu, pozycja zawodowa pracowników – to wszystko, co składa się na będące przedmiotem naszego zainteresowania zbiorowe stosunki pracy – jest raczej funkcją miejsca pracy, np. zakładu, sektora czy też branży, niż indywidualnie zróżnicowanych umów o pracę. Dlaczego tak się dzieje, o tym za chwilę. Jednym z ważnych aspektów polskiego rynku pracy jest powszechna niepewność zatrudnienia, która dotyczy zarówno osób zatrudnionych na czas określony, jak i nieokreślony. Jednocześnie ta powszechna niepewność jest bardzo silnie zinternalizowana przez owe osoby zatrudnione na czas określony. Stanowi to pewien paradoks, ponieważ w tych badaniach, do których się odwołuję, generalnie rzecz biorąc pracownicy zatrudnieni na czas określony nie dostrzegali jakiegось dramatycznie odmiennej własnej pozycji od tych, którzy mieli umowy na czas nieokreślony. Oczywiście, nie było wątpliwości, że umowa na czas nieokreślony jest lepsza. Reprezentatywne badania ilościowe pokazują, że pracownicy zatrudnieni na czas określony zarabiają zdecydowanie mniej, i to wszystko jedno, czy weźmiemy pod uwagę medianę, czy średnią, czy liczebności poszczególnych decyli dochodowych. Sytuacja zatrudnionych na czas określony jest zdecydowanie gorsza od tych, którzy są zatrudnieni na czas nieokreślony. Natomiast powszechna niepewność sprawia, że osoby zatrudnione na czas określony wcale nie postrzegają swojej pozycji jako złej. Innymi słowy, punktem odniesienia dla osób zatrudnionych na czas określony – mówię to, powtarzam, w oparciu o niereprezentatywne badania, ich część jakościową, ale na dosyć dużej liczebności, bo odbyło się ponad 120 wywiadów, co jest bardzo duże przedsięwzięciem jak na badanie jakościowe – generalnie te osoby swoją pozycję relatywizują nie w stosunku do tych, którzy mają lepszą pozycję na rynku pracy, ale do tych, którzy są w jeszcze gorszej



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

niż oni, czyli w stosunku do bezrobotnych. I to bezrobocie jest właśnie negatywnym punktem odniesienia dla wszystkich, którzy na rynku pracy mają bardzo niepewną pozycję.

A zatem można powiedzieć, że bardzo dynamiczny wzrost umów na czas określony sprawił, iż zatrudnienie terminowe jest w świadomości polskich pracobiorców czymś normalnym. To, co jest normalne, jest po prostu powszechne, nie wymaga interpretacji i wyjaśnień. I takie są najczęściej odpowiedzi: „- Czy czujesz, że twoja sytuacja jest gorsza niż innych? - Nie, jest tak samo zła, jak wszystkich pozostałych, których znam, z którymi pracuję.” Ktoś mógłby zatem powiedzieć, że mamy do czynienia z pewnym „równaniem w dół”. Ale, jak powiedziałem, dla tych osób, które mają ów status, sytuacja wcale nie wygląda najgorzej, bo są jeszcze ci, którzy w ogóle nie mogą wejść na rynek pracy w oparciu o jakąkolwiek umowę. Jednocześnie pozwolę sobie na jedno zdanie polemiki w stosunku do komentarza, dotyczącego tej samej problematyki, który pojawił się w książce prof. Gardawskiego: dr Jacek Męcina pisał, że „paradygmat stosunków pracy nie zmienił się istotnie. Nadal dominującą formą zatrudnienia jest umowa bezterminowa, z którą prawo pracy łączy najwyższy zakres ochrony trwałości stosunku pracy.” To zdanie jest i prawdziwe, i nieprawdziwe – jest prawdziwe tylko w części. To, że paradygmat stosunków pracy nie zmienił się istotnie, jest nieprawdziwą częścią zdania. Zmienił się bardzo istotnie. „Nadal dominującą formą zatrudnienia jest umowa bezterminowa” jest zdaniem prawdziwym, co nie znaczy, że wcześniejszy fragment jest również prawdziwy. To zdanie zawiera i prawdę, i nie prawdę. Mamy do czynienia ze zmianą, i to bardzo wyraźną.

Na czym polega w moim przekonaniu brak jakiegoś sprzeciwu ze strony pracobiorców w związku z powszechnością umów na czas określony? Pan prof. Wratny mógłby pewnie mówić o tym dłużej i ze znacznie większą kompetencją niż ja, ale przepisy prawa pracy jeśli chodzi o umowę o pracę nie dyskryminują tych, którzy są zatrudnieni na czas określony, w stosunku do tych, którzy są zatrudnieni na czas nieokreślony. Takiej dyskryminacji na empirycznie uchwytym poziomie nie zidentyfikowaliśmy. Drugą przyczyną to osobiste doświadczenie pracowników. Pracownicy ogólnie rzecz biorąc nie doświadczają prawnej dyskryminacji. Wreszcie trzecia ważna kwestia, o której też mówiłem, to poczucie



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

niepewności na rynku pracy, powszechne, choć z całą pewnością bardzo zróżnicowane ze względu na sektor lub branżę.

A zatem, konkluzje są następujące: gdybyśmy chcieli mówić coś o niepewności, czy też zróżnicowaniu owej niepewności na polskim rynku pracy, i rozmaitych konsekwencjach zjawiska *underemployment*, musielibyśmy raczej uwzględnić w moim przekonaniu nie tyle odmienność statusu w obrębie tych samych przedsiębiorstw, co zróżnicowanie między branżami i sektorami. Krótko mówiąc – i jest to propozycja o charakterze badawczym, bo tego typu badań w Polsce nie było – warto by zobaczyć, gdzie są w Polsce owe zielone wyspy szczęśliwości, gdzie dominują. Generalnie coś o tym wiemy, ale warto byłoby oprzeć to o solidny materiał empiryczny: gdzie koncentrują się umowy na czas nieokreślony, gdzie pracownicy mają zagwarantowane bezpieczeństwo zatrudnienia, gdzie oczywiście pozycja związków zawodowych jest znacznie silniejsza ze względu na ochronę tych statusów, a gdzie są branże, które proponują owe *second-best jobs*. A zatem generalnie rzecz biorąc ta dystynkcja między zatrudnionymi na czas określony i nieokreślony jest ważna, zaś ze względu na subiektywne poczucie zagrożenia bądź bezpieczeństwa – mniej ważna, natomiast wydaje się, że podstawowa linia podziału jeżeli chodzi o polski rynek pracy przebiega nie między osobami o różnych statusach, ale między osobami zatrudnionymi w różnych branżach czy też sektorach.

Jedno ostatnie zdanie odnośnie ustawy antykryzysowej, bo też o nią pytaliśmy – oczywiście nie jest to reprezentatywny materiał, w oparciu o który teraz sformułuję opinię: w ramach trzech wywiadów focusowych wśród pracodawców z Wrocławia i Olsztyna usłyszeliśmy dość jednoznaczną opinię – być może później przedstawiciele pracodawców skorygują ją w trakcie panelu – ale my otrzymaliśmy jednoznaczną odpowiedź, że owa ustawa antykryzysowa, która już nie obowiązuje, żadnych wielkich korzyści pracodawcom nie przyniosła, a dosyć dobitnie niektórzy stwierdzili, iż było więcej zamieszania, więcej rozmaitych kosztów, aniżeli korzyści. Nie mam zdania w tej sprawie, przytaczam *in extenso* opinię przedstawicieli pracodawców w kwestii, która będzie dzisiaj przedmiotem naszego zainteresowania. Dziękuję państwu za uwagę.



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

Dominik Owczarek (ISP): Dziękuję bardzo za to wystąpienie. Chciałbym zakończyć pierwszą część naszego spotkania i rozpocząć debatę. W debacie oprócz dotychczasowych referentów brać będą udział przedstawiciele partnerów społecznych. Mamy również przedstawiciela strony rządowej. Pozwolę sobie przeczytać wszystkie osoby, które będą występowały w tym panelu, w kolejności alfabetycznej. Pan dr Jan Czarzasty, który reprezentuje ISP, jest również pracownikiem SGH, pani dr Monika Gładoch, która jest przedstawicielką Pracodawców RP, pan minister Radosław Mleczek z MPiPS, pani dr Grażyna Spytek-Bandurska z PKPP Lewiatan, pan Andrzej Stępnikowski ze Związku Rzemiosła Polskiego, pan dr Robert Szewczyk, który reprezentuje NSZZ „Solidarność”, pan prof. Jerzy Wratny z IPiSS, pan dr Dariusz Zalewski z IS UW, jak również Zbigniew Żurek, Wiceprezes BCC. Dziękuję bardzo. Proponuję podzielić debatę na dwie zasadnicze części. W pierwszej proponuję zastanowić się nad tym, w jaki sposób Ustawa anty kryzysowa funkcjonowała w Polsce, jakie są jej konsekwencje z perspektywy zarówno partnerów społecznych, strony rządowej jak i naszych ekspertów-akademików. W drugiej części chciałbym zaproponować dyskusję na temat stanu prawnego po Ustawie anty kryzysowej, a więc czy warto do obecnie obowiązującego Kodeksu pracy włączać jakieś elementy Ustawy anty kryzysowej, czy może wprowadzić jakieś inne zmiany do Kodeksu lub innych ustaw. Zaczniemy od diagnozy funkcjonowania Ustawy anty kryzysowej i tego, w jaki sposób pomogła przeciwdziałać spowolnieniu gospodarczemu, z którym mamy do czynienia obecnie. Proszę o głos pana ministra.

Radosław Mleczek (MPiPS): Dzień dobry, witam bardzo serdecznie. Będę mówił krótko, gdyż dzisiejszy udział w tym spotkaniu chciałbym potraktować jako możliwość wysłuchania państwa opinii, nie zaś prezentowania własnych opinii czy stanowiska Ministra Pracy i Polityki Społecznej, które są publicznie dostępne, także w formie wypowiedzi prasowych. Natomiast chciałbym podzielić się z Państwem faktem, iż w ciągu doby mam okazję uczestniczyć w rozmowach dotyczących tych spraw z bardzo różnych perspektyw. Wczoraj w nocy wróciłem z nieformalnego spotkania ministrów w Danii, w pięknym, niewielkim miasteczku Horsens, 50 tys. mieszkańców. Jak państwo wiedzą, Dania ze wszystkimi swoimi



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

rozwiązaniami na rynku pracy, mimo że znalazła się również za sprawą kryzysu w trudniejszej sytuacji niż wcześniej, zainicjowała kilka bardzo ciekawych dyskusji. Dotyczyły one również zatrudnienia wśród młodych i tego, co nazywamy *second-best jobs* czy też „umowami śmieciowymi” – przeciwko któremu to określeniu bardzo twardo protestujemy – i o czym miałem przed chwilą okazję mówić w Sejmie, ponieważ jedno z pytań posłów w sprawach bieżących dotyczyło właśnie tej formy zatrudnienia. Ale wprost – jeśli chodzi o „Ustawę antykryzysową”, gdybym miał odpowiedzieć na pana pytanie o jej ocenę, powiedziałbym tak: na pewno należy podzielić pogląd pracodawców i pracowników, że ustawa ta nie wprowadziła żadnych rewolucyjnych zmian, ani nie była wykorzystywana w sposób masowy, w sposób, który by wskazywał na to, że jej istnienie wypełnia jakąś bardzo istotną lukę czy zapotrzebowanie na naszym rynku pracy. Natomiast opinia, że utrudniała funkcjonowanie pracodawcom wydaje się za daleko idąca. Ponieważ nie dysponujemy odpowiednimi danymi empirycznymi, może ograniczymy się tutaj do naszych sądów czy poglądów.

Można natomiast wskazać dwa bardzo pozytywne aspekty funkcjonowania tej ustawy – być może jest ich więcej, chciałbym jednak zwrócić uwagę na dwa. Pierwszy stanowi sam fakt, że się pojawiła, i to z wielu powodów. Pierwszy to tryb jej powstawania. W tych materiałach, które były rozsyłane przed dzisiejszym spotkaniem, wskazywano również zagrożenie wpływu tej ustawy na dialog społeczny w Polsce. Otóż była ona na pewno doświadczeniem, raz – dialogu autonomicznego, dwa – porozumienia, które zostało zawarte między partnerami społecznymi, trzy – próby, mniej lub bardziej udanej, wypracowania na tej podstawie rozwiązania legislacyjnego i propozycji, która została w rezultacie przyjęta. Zawsze możemy patrzeć na to w myśl starej zasady, że albo szklanka jest do połowy pełna, albo pusta. Ja, kiedy miałem zaszczyt prezentować nasze stanowisko na forum europejskim, gdy pytano nas, jakie są źródła relatywnie korzystnej sytuacji gospodarczej w Polsce, bardzo często podkreślałem, że właśnie w rezultacie dialogu ta szklanka w wielu sprawach była przynajmniej do połowy pełna. Jednocześnie zdaję sobie sprawę z faktu, że czasem nasi partnerzy reprezentowali odmienne stanowisko. Osobiście uważam, że realnym dorobkiem są



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

te instrumenty, które w tamtym krytycznym czasie, w 2008 r. pojawiły się w szeroko rozumianym zasięgu pracodawców i pracowników – nie będę wymieniał ich wszystkich, ponieważ wiele nie było wykorzystywanych w nadmiernym stopniu. I teraz moje pytanie: jeżeli 1076 firm zdecydowało się w oparciu o tryb, który w tej ustawie został zaproponowany, na możliwość wydłużenia rozliczenia czasu pracy – to czy jest to dużo, czy też mało? Jeżeli ok. 100 tys. pracowników, bo takie są dane PIP, skorzystało z tej formy – mówmy przyjętym tu językiem – uelastycznienia formy zatrudnienia, poprzez ustalenie momentu rozpoczynania i kończenia pracy. To czy to jest dużo, czy mało? Nie wiem. Jednak faktem jest, że to w ustawie zaproponowano, i to stanowi moim zdaniem istotny dorobek – jeżeli zaproponowaliśmy w ustawie tryb przyjmowania tych zmian, czyli porozumienie z partnerami społecznymi, związkami zawodowymi jeżeli działają w firmie, lub inną reprezentacją pracowników, jeżeli jest w tej firmie, lub wreszcie z samymi pracownikami. I obowiązek poinformowania o tym fakcie PIP. PIP – nie wiem, czy są dzisiaj jej przedstawiciele – w niezwykle skrupulatny sposób z tego obowiązku korzystała, mogę państwa zapewnić, ponieważ otrzymaliśmy jej raport w tej sprawie. Nie chcę w tej chwili przytaczać konkretnych liczb, ponieważ nie pamiętam w tej chwili szczegółów. Natomiast w pierwszym i drugim roku funkcjonowania ustawy naprawdę te firmy, które postanowiły skorzystać z ustawy antykryzysowej w zakresie możliwości wydłużenia czasu pracy zostały skontrolowane przez PIP. Okazało się, że po pierwszych nieporozumieniach, wątpliwościach dotyczących interpretacji – być może jakieś zapisy nie były wystarczająco czytelne – nie ma problemów w firmach z funkcjonowaniem tego rozwiązania. Więc czy to jest dorobek? Oczywiście, jest to istotny dorobek tej ustawy – jeśli tryb przyjmowania form uelastyczniających i indywidualizujących kwestie dotyczące czasu pracy zostaje przekazany do partnerów społecznych z zakładów, w których ta decyzja zostaje podejmowana, do reprezentacji pracowników, jest możliwość ich negocjowania z pracodawcą, a z drugiej strony nie ma lawiny takich rozwiązań, sytuacje nadużyć stanowią naprawdę niewielki odsetek. I jaka jest w tej chwili w związku z tym nasza reakcja?



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

Reakcją strony rządowej, ministerstwa, było to, że przedstawiliśmy w grudniu ubiegłego roku partnerom społecznym w zespole prawa pracy propozycje trzech scenariuszy kontynuacji ustawy anty kryzysowej – bo co do tego, że trzeba wykorzystać ten pozytywny wymiar współpracy, która doprowadziła do jej uchwalenia i towarzyszyła wprowadzaniu przewidzianych w niej rozwiązań, jest pełna zgoda. Pierwszy scenariusz zakłada prace nad nową ustawą epizodyczną dotyczącą regulacji związanych z czasem pracy. Do pomysłu nowej specustawy podchodzimy dość sceptycznie. Druga opcja to wprowadzenie, z koniecznością pewnych innych zmian, do Kodeksu pracy dodatkowych rozwiązań dotyczących m.in. wydłużonych okresów rozliczeniowych, ale wtedy już nie mówilibyśmy o przedsiębiorcach wyłącznie, tak jak to było w ustawie anty kryzysowej, ale mówilibyśmy o pracodawcach w ogóle. I trzeci projekt, z którym jesteśmy bardzo związani i mam nadzieję, że już lada moment będziemy o nim rozmawiać, to zmiana działu 6. Kodeksu pracy w oparciu o propozycję MPiPS, która w bardzo dużym skrócie opiera się – może tutaj postawiłbym trzy kropki, żeby umożliwić wypowiedź partnerom społecznym – natomiast jeśli będzie na to jeszcze czas, to oczywiście w kilku słowach o tym powiem.

Powiedziałbym tak: Ustawy anty kryzysowej nie można oceniać w kategoriach zero-jedynkowych. To jest sytuacja dialogu, który nie jest znowu zero-jedynkowy, nie jest to historia dobrego i złego policjanta, tylko historia wypracowania pewnych rozwiązań, które być może nie są zawsze satysfakcjonujące dla wszystkich. Jeżeli jednak pracodawcom i pracownikom udostępniają instrumenty, dzięki którym mogą oni funkcjonować lepiej na rynku pracy, to właśnie taka jest nasza rola i chciałbym w tym miejscu bardzo serdecznie reprezentantom parterów społecznych podziękować za te wszystkie dni i godziny dyskusji, które doprowadziły nas do tych rozwiązań.

Dominik Owczarek (ISP): Dziękuję za wypowiedź panu ministrowi i proszę o zabranie głosu pana prezesa Żurka, który musi wcześniej opuścić debatę, przez co zajmie od razu stanowisko również w innych kwestiach poza obecnie omawianą.



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

Zbigniew W. Żurek (BCC): Dziękuję. Jeśli chodzi o ustawę antykryzysową, chciałbym nawiązać do tego, co powiedział pan minister. Z przykrością stwierdzam, że pan minister odebrał mi znaczną część mojego wystąpienia, ponieważ w 90% zgadzam się z tym, co powiedział. W 90%, bo to nie było tak, że szklanka była do połowy pusta czy pełna, tylko były dwie szklanki. Ustawa odegrała swoją ograniczoną rolę. Można powiedzieć, że powstała za późno, była zbyt zbiurokratyzowana, zbyt mało śmiała, ale takie jest życie, taki jest kompromis. Co do liczb, o których pan minister powiedział, nie będę polemizował, bo znają już je państwo. Wydaje mi się, na marginesie ustawy antykryzysowej, że my, Polacy, wtedy w obliczu kryzysu potrafiliśmy zjednoczyć się, tak jak często w podobnych momentach, i zaskakująco roztropnie się zachować. Trzeba powiedzieć, że o ile sama ustawa odegrała pewną rolę, to głównym sukcesem może być klimat tego, że w ogóle rozmawialiśmy, i ten klimat poruszył pozytywne nasze narodowe cechy, dzięki czemu przez ten kryzys przeszliśmy do dziś – odpukać, oby tak dalej było – w miarę suchą nogą. Stało się tak z jednego głównego powodu: roztropnie postąpili zarówno przedsiębiorcy, pracodawcy, jak i – to trzeba silnie podkreślić – strona pracownicza. W bardzo wielu zakładach pracy nie była potrzebna żadna Ustawa antykryzysowa, bo zanim ta ustawa powstała, ludzie potrafili się dogadać na poziomie zakładu pracy. To trzeba powiedzieć silnie, że pracownicy potrafili roztropnie dogadać się z pracodawcą i korzystając z zapisów kodeksowych dokonywali samoograniczeń płacowych w imię tego: „my możemy zarabiać mniej, nie chcemy podwyżek, ale ty nie zwalnij”. I tego typu działanie i przedsiębiorcy, i pracodawcy, i strona pracownicza jechała tym samym samochodem po lodzie, nikt nie łapał za kierownicę, nie naciskał hamulca ani gazu, i dlatego ten samochód się spokojnie przetoczył i oby się toczył dalej. To taka uwaga. Jeśli chodzi o zmianę działu 6 panie ministrze – świetnie, w pełni to popieram. Ale uważam, że poza zmianą działu 6 trzeba zmienić dział 5, 7, 4 i 8 itd. Należy w ogóle wreszcie odważnie zmienić Kodeks pracy. Mamy pewną bazę jeśli chodzi o kodeks, mamy dorobek komisji kodyfikacyjnej, która – aż strach powiedzieć ile lat temu powstała i ile lat temu zakończyła swoje działania, a powstała jeszcze za rządu Belki, czy nawet Millera. Pozostały po jej pracach dwa tomy, które trzeba odkurzyć. I powiem tak, że to nie jest dobry materiał dlatego, że on jest proprzedsiębiorczy, bo on nie jest ani proprzedsiębiorczy, ani



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

propracownicy. To jest nowoczesny materiał, który może stanowić dobrą bazę wyjściową. Nie ma innego w tej chwili, tak szerokiego i tak skondensowanego materiału, stanowiącego bazę do rzeczowej rozmowy na temat zmian w Kodeksie pracy.

Dwa słowa na temat kontekstu wykorzystania umów na czas określony. Powiem tak: chciałbym mieć 20 lat mniej, 10 kilo mniej, 5 cm więcej i jeszcze jedno zero na koncie więcej. Tak bym chciał, czy to jest możliwe? Boję się, że nie. Podobnie jest z pewną idyllą zatrudnienia, którą niektórzy ludzie próbują lansować abstrahując od realiów. Dwie uwagi. Znają państwo grę w komórki do wynajęcia? Na pewno każdy ją zna. Wyobraźmy sobie taką grę: jest 90 komórek do wynajęcia narysowanych na betonie i 100 osób, które w to grają. Klaszczemy, wskakujemy, 10 osób zostaje na zewnątrz. Ale 90 jest w tych komórkach. Znów klaszczemy, wskakujemy, biegamy i wskakujemy do tych komórek. Proszę zauważyć: jeżeli klaszczemy dość często, to ci którzy są w tych komórkach nie wiedzą, czy wrócą do komórki, a muszą z niej wyjść i pobiegać naokoło. Im rzadziej klaszczemy, tym większa pewność tych posiadaczy komórek, że sobie w nich posiedzą, zasiedzą się, będą mogli dłużej w nosie, nie będą musieli się poprawiać, będą się mogli garbić itd. Dla nich będzie dobrze. Ale im rzadziej klaszczemy, tym gorzej jest tym 10, którzy są poza komórkami. Jak się państwo domyślają, jest to paralela do rynku zatrudnienia. I o tym trzeba myśleć – nie powinniśmy jako Polacy tworzyć swoistego związku zawodowego pracujących, bo z drugiej strony mamy związek zawodowy bezrobotnych. A do czego to prowadzi, wiadomo.

I druga dygresja. Karol Marks – wcale nie taki głupi, jak niektórym się wydaje – powiedział kiedyś o wyzysku i o wartości dodanej. Że krwio pijca pracodawca, przedsiębiorca, żyje z wartości dodanej. Dzisiaj na tę wartość dodaną patrzymy w sposób może nie aż tak negatywny jak ileś lat temu. Pracodawca żyje z kawałka pracy, którą wypracował pracownik. To jest oczywiste. W związku z tym proszę postawić sobie logiczne pytanie. Czy przedsiębiorca chce zatrudniać pracowników, czy chce ich zwalniać? Mówię o tym specjalnie, dlatego że funkcjonuje pewne obiegowe pojęcie, które jest katastrofalne dla polskiej mentalności: bardzo wielu ludzi w Polsce mówi, że przedsiębiorca to taki facet, który tylko czyha, żeby zwalniać pracowników i im robić na złość. Jest dokładnie odwrotnie.



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

Przedsiębiorca jest takim facetem, który jak tylko może, chce zatrudniać jak najwięcej pracowników, bo od każdego będzie miał kawałeczek.

W związku z tym zapamiętajmy sobie to, że mitem jest to, iż pracodawcy chcą zwalniać. Nie, pracodawcy chcą zatrudniać. Natomiast zmuszeni grą rynkową, zatrudniają tylko tyle osób, ile mogą. Stąd pytanie: w socjalizmie siedzimy i zamiast wytwarzać, zastanawiamy się, jak dzielić. Ja uważam, że lepszą metodą jest zastanawiać się, jak więcej wyprodukować, a wtedy łatwiej się dzieli. Proszę zauważyć: kiedy będzie spadało bezrobocie? Wtedy, kiedy będzie wzrost gospodarczy. Żeby bezrobocie spadało, szacuje się, że wzrost PKB powinien wynosić ok. 5%. Nie mamy w tej chwili takiego wzrostu, ale z bezrobociem też sobie jakoś radzimy. Kiedy jest większy wzrost gospodarczy? Kiedy jest wzrost popytu na dobra wytwarzane w danym kraju. Kiedy jest wzrost popytu? Kiedy gospodarka danego kraju jest bardziej konkurencyjna. Kiedy jest bardziej konkurencyjna? Kiedy jest konkurencyjna. To może przykre dla strony związkowej, ale tym elementem jest płaca. Ja nie mówię, żeby płacić za mało, bo tak naprawdę mądry pracodawca płaci tyle, ile może płacić. Ale nie może płacić więcej, bo splajtuje, i o tym trzeba pamiętać. Żeby państwa nie zagadał, to tyle. Dziękuję.

Dominik Owczarek (ISP): Dziękuję bardzo i teraz głos chciałbym przekazać pani dr Monice Głądoch z Pracodawców RP.

dr Monika Głądoch (Pracodawcy RP): Dziękuję. Proszę państwa, mój poprzednik wywołał problem rekodyfikacji prawa pracy. We wtorek w Senacie odbyła się konferencja na ten temat i wspomniane projekty zostały skutecznie odkurzone. Przypomnieliśmy problem, ale też podczas debaty wskazywaliśmy to, co jest najważniejsze dla pracodawców. Czego oczekują pracodawcy? Przede wszystkim pewności prawa. Cieszymy się z ustawy anty kryzysowej, w gruncie rzeczy chyba cieszymy się z tego, że przy okazji tej ustawy nie zaczęto znowu majstrować przy Kodeksie pracy, ponieważ od kiedy ogłoszono tekst jednolity w 1998 r., kodeks był nowelizowany 62 razy. To jest oczywiście nie tylko skutek działań politycznych, bo przypomnę o sprawie dosyć oczywistej: prawo pracy jak żadna inna gałąź prawa podlega polityce, i to widać na każdym kroku. Dla pracodawców jest to najbardziej niepokojące, a z



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

perspektywy prowadzenia firmy i zatrudniania pracowników najbardziej również niebezpieczne. Nie da się prowadzić spraw kadrowych z dnia na dzień. Jest to niemożliwe. Nie chcemy kolejnych niespodzianek. Strona związkowa mówi tak: Kodeks pracy oczywiście zmienia się, ale skutecznie na niekorzyść pracowników. Różnie z tym bywało, ponieważ implementacja prawa wspólnotowego przyniosła im też wiele nowych uprawnień. Ale jeżeli rozmawiamy dziś o Ustawie antykrzysowej, to – jeszcze raz podkreślę – dobrze w sumie się stało, że była to ustawa odrębna. Chociaż przy okazji można było rozbudować tzw. przepisy antykrzysowe, które w Kodeksie pracy obowiązują, tj. art. 9¹ czy 23^{1a}, gdzie jest mowa o problemach finansowych pracodawcy. Może wtedy trzeba było się zastanowić, czy nie czas, żeby coś w tym miejscu dodać.

Jeżeli chodzi o wykorzystanie samej Ustawy antykrzysowej, to oczywiście można powiedzieć, że wielu spodziewało się zastosowania jej na dużo szerszą skalę, ale chyba zgodzę się z przedmówcami, że nawet jeżeli takich porozumień o wydłużeniu okresów rozliczeniowych zawarto w prawie 1100 firmach, to jest to pewne osiągnięcie. I przy okazji tej ustawy chcę przytoczyć wypowiedź, która pojawiła się podczas debaty u Pracodawców RP, ponieważ dyskutowaliśmy co dalej z pakietem antykrzysowym, także o umowach terminowych, i jeden z pracowników odpowiedzialnych za relacje ze stroną społeczną mówił tak: z Ustawy antykrzysowej wykorzystaliśmy tylko jeden element: dwunastomiesięczny okres rozliczeniowy.

Co ciekawe, związki zawodowe bez problemów zgodziły się na te rozwiązania. Nowe przepisy o czasie pracy, w tym okresy rozliczeniowe, powinny dać nam oddech w sytuacji kryzysu. To stwierdzenie cytuję dlatego, że ciągle mam nadzieję, iż dialog autonomiczny przeniesie się z góry, z Komisji Trójstronnej – tam gdzie uwaga mediów, dziennikarzy, rządu jest najbardziej skupiona – na ten poziom, na którym dialog jest najważniejszy i stanowi istotę prawa pracy, czyli do zakładu pracy. Był duży problem z zaufaniem stron, ale proszę pamiętać, że prawo pracy powstawało w drodze dialogu. Jeżeli zaufamy dwóm stronom, jeżeli te góry – ta cała nadbudowa nazywana parasolem – wreszcie uwierzy w to, że ich przedstawiciele na dole skutecznie są w stanie dbać o interesy pracowników, to może



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

wreszcie dialog się ożywi. Przy okazji Ustawy antykryzysowej powstawały różne perturbacje. Może sprzedam taką plotkę, nie do końca sprawdzoną. Otóż przebijały się takie głosy, że gdzieś właśnie w „krajówkach”, regionach, ze strony pewnych związków zawodowych wskazywano, żeby nie zawierać tych porozumień, bo one są oszustwem dla pracowników. Ale z jakichś powodów jednak, wierzę w to, że rozsądnych, te porozumienia powstawały. Przy pracach sezonowych, a mamy wielu członków, którzy odczuwają sezonowość – wcale nie jest to zbiór ziemniaków i buraków, które najczęściej się z tym kojarzą, ale m.in. przemysł motoryzacyjny i AGD – miejsca pracy udało się zachować, co było i dobre dla strony pracodawców, i oczywiście dla samych pracowników. Niestety, jakoś w styczniu przeczytałam informację w jednym dzienniku, że ustawa antykryzysowa wygasła, w związku z czym w firmie z kapitałem z korporacji zachodniej gdzieś w kujawsko-pomorskiem już rozpoczęto zwolnienia. Szkoda, że tak się stało. Może trzeba było tą linią pójść dalej.

I jeszcze, na koniec jedna refleksja. Proszę zobaczyć: strona pracodawców będzie przypominać o grze rynkowej, a logiczne strona związkowa będzie dla równowagi przypominać, że ta gra rynkowa toczy się w pewnych realiach społecznych. Konstytucyjny przepis o społecznej gospodarce rynkowej jest strasznie trudny do ogarnięcia i zrozumienia. Bo w zależności od tego, po której stronie będziemy, na czym nam będzie zależało, będziemy akcentować albo element społeczny, albo rynkowy. I z takim problemem, zapewniam państwa, mają duży problem również teoretycy prawa pracy, którzy w swoich rozważaniach zastanawiają się, na co położyć akcent. Ponieważ rozmawiamy w szczególnym miejscu, o którym mówili poprzednicy, w którym rodził się dialog partnerów społecznych, sądzę że to jest najważniejsze. Żeby dać pole do dialogu i zaufać stronom, iż nie mają zakusów do tego, żeby próbować oszukać albo w tej grze rynkowej ograć. Dziękuję bardzo.

Dominik Owczarek (ISP): Bardzo dziękuję za tę wypowiedź. Proszę o wypowiedź dr Grażynę Spytek-Bandurską, przedstawicielkę PKPP Lewiatan.



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

dr Grażyna Spytek-Bandurska (PKPP Lewiatan): Ja jestem proszę państwa w o tyle trudnej sytuacji, że zgadzam się zarówno z panem prezesem Żurkiem, jak i moją przedmówczynią, panią dr Głądoch, więc trudno jest mi cokolwiek więcej powiedzieć. Ale to, na co chciałabym zwrócić uwagę oceniając Ustawę antykryzysową, to fakt, że przewidywała ona zbyt mało rozwiązań, które odpowiadałyby potrzebom firm w okresie kryzysu. Stało się tak dlatego, że te rozwiązania, które ostatecznie znalazły się w Ustawie, były wynikiem kompromisu, jaki został zawarty między pracodawcami i stroną związkową. Wiele postulatów zarówno jednej, jak i drugiej strony, nie zostało uwzględnionych z powodu dość radykalnego sprzeciwu, niechęci i nawet obawy, że ta Ustawa nie będzie do końca popierana w trakcie prac legislacyjnych. W ostateczności przyjęto takie rozwiązania, na które partnerzy społeczni byli w stanie się zgodzić. Natomiast w praktyce dochodziły – przynajmniej do nas – głosy, że nie uwzględniono wszystkich rozwiązań, które pozwoliłyby rzeczywiście poprawić kondycję firm i utrzymać zatrudnienie. Spotkałam się również z głosami ze strony naszych członków, że ta ustawa rzeczywiście była dobrym aktem co do idei, kierunków przyjętych rozwiązań, mimo pewnych wątpliwości interpretacyjnych. Taki akt prawny powinien istnieć właśnie na wypadek sytuacji, kiedy – niezależnie od tego, czy mamy kryzys światowy, spowolnienie gospodarcze – firmy miały potrzebę sięgnięcia po te rozwiązania, bo – pamiętajmy – w tej ustawie mowa była nie tylko o rozwiązaniach z zakresu prawa pracy, ale bardzo dobre były również, choć wymagające poprawy, rozwiązania związane z subsydiowaniem zatrudnienia, dofinansowaniem z funduszu gwarantowanych świadczeń pracowniczych wynagrodzeń pracowniczych, możliwości zmniejszenia etatu, skierowania pracowników na podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Ten element był bardzo dobrze obmyślany i sprawdzał się, aczkolwiek też wymagał pewnego udoskonalenia. Firmy również chciały korzystać w większym zakresie z tej części rozwiązań, żeby ratować miejsca pracy, ale problem wynikał z pewnej niewiedzy przy uchwalaniu tej ustawy, jakie przyjąć kryteria potrzebne do uzyskania statusu firmy w przejściowych trudnościach finansowych. To było warunkiem, by sięgać po pewne świadczenia z funduszu. Z pewnością należałoby do tego aktu prawnego jeszcze raz wrócić i być może zastanowić się nad poszerzeniem katalogu rozwiązań, które będą ułatwiały firmom przetrwać kryzys nie tylko spowodowany ogólnie



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

tym, co się dzieje na rynku, ale wynikający z różnych indywidualnych przyczyn, które akurat dotyczą dany zakład, branżę czy region, bo oczywiście powodów trudności ekonomicznych może być wiele.

Koleżanka wspomniała, że przedsiębiorcy oczekują pewności prawa. Oczywiście zgadzam się z tym, ale to, czego jeszcze przedsiębiorcy oczekują, to również swoboda działania w zakresie kształtowania stanu i struktury zatrudnienia, dlatego że firmy muszą dostosowywać się do tego, co się dzieje w otoczeniu, potrzeb rynku, i też muszą mieć instrumenty do tego, by swobodniej zarządzać pracownikami. Jeżeli firma będzie czuła stabilność rynkową, będzie miała poczucie, że może funkcjonować, że będzie miała zlecenia, będzie podpisywała kontrakty, to również przełoży się na stabilność zatrudnienia. Natomiast w sytuacji niestabilnego otoczenia gospodarczego trudno oczekiwać, by firmy za wszelką cenę utrzymywały swój stan zatrudnienia. Jeżeli jest zwiększone zapotrzebowanie na pracowników, to następuje wzrost zatrudnienia, jeżeli zaś firma odczuwa pewne negatywne skutki gry rynkowej, to również musi podejmować trudne decyzje dotyczące zwalniania. A jest to o tyle trudna decyzja, że przecież przedsiębiorcy muszą inwestować w pracowników. To nie jest tylko prosty mechanizm, że my zatrudniamy i dzielimy się zyskiem, tylko trzeba włożyć wiele wysiłku, czasu i pieniędzy, żeby przygotować kadrę zgodnie z potrzebami pracodawcy. Dlatego później rozstawać się z tym dobrze przygotowanym personelem jest niezmiernie trudno, bo procesy konkurencyjne zachodzą również po stronie pracodawców. Proszę zauważyć, że jeżeli na rynku pojawiają się bardzo dobrzy pracownicy, specjaliści, to pracodawca naprawdę zabiega, żeby konkretny pracownik trafił do jego firmy, a nie do konkurencji. Dlatego jest to podstawowy kapitał, o który pracodawcy walczą, i wcale nie jest takie proste, żeby pozbywać się tych pracowników.

Jeżeli był tutaj wątek umów zawieranych na czas określony, to rozwiązanie w Ustawie antykrzysowej było dobrze oceniane przez przedsiębiorców. Oczywiście pojawiały się pewne pytania, wynikające z faktu, że ta konstrukcja wymagałaby jeszcze pewnego uzupełnienia. Stawianie sztywnych barier, limitów, czy to będą 24 miesiące, czy 36, czy więcej odnośnie możliwości zatrudnienia na wiele umów na czas określony jest rzeczą wielce



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

dyskusyjną – dlaczego tu stawiamy granicę, a nie w innym miejscu? A zawsze znajdzie się pracownik czy pracodawca, który powie, że to rozwiązanie jest złe. Dlatego na pewno należałoby w tym obszarze zwiększyć elastyczność, żeby pracodawca w zależności od swoich potrzeb mógł korzystać – nie wykorzystywać, nie nadużywać – z umów na czas określony. Tutaj myślę chociażby o realizacji pewnych projektów, o zatrudnianiu kadencyjnym pracowników, gdzie zatrudnienie na czas określony powinno by trwać 3, 4 czy nawet 5 lat. A jeżeli postawimy sztywne limity dopuszczające tylko 24 miesiące, znów tworzymy przepis niedoskonały, nie zawsze odpowiadający potrzebom konkretnego pracodawcy, firmom działającym w danej branży, bo jest to problematyka dość złożona.

I na zakończenie ostatni jeszcze głos, jeżeli chodzi o relacje, dialog społeczny, który tworzył się przy stosowaniu Ustawy antykryzysowej, bo wiele rozwiązań mogło być zastosowanych dopiero po zawarciu porozumienia ze stroną społeczną działającą w firmie. Oczywiście pamiętajmy – i to również podawano w raportach – że pracodawcy częściej zawierali porozumienia z przedstawicielstwem załogi, a nie ze stroną związkową, nad przyczyną czego zastanawiano się także na posiedzeniu Zespołu prawa pracy Komisji Trójstronnej. Czy to wynika z jednej strony większego zrozumienia samych pracowników dla potrzeb pracodawcy i konieczności porozumienia się z nim, czy też z niechęci strony związkowej, czy też może dlatego, że strona związkowa bardziej dbała o interesy pracowników i dlatego nie chciała się godzić na pewne rozwiązania? Oczywiście w każdym indywidualnym przypadku moglibyśmy uzyskać inne odpowiedzi, ale fakt jest taki, że rzeczywiście więcej tych porozumień zostało zawartych bezpośrednio z przedstawicielstwem z pracowników. Dziękuję, to na razie tyle z mojej strony.

Dominik Owczarek (ISP): Bardzo dziękuję za tę wypowiedź. Proponuję w takim razie kontynuować wysłuchiwanie głosu przedsiębiorców i poprosiłbym o przedstawienie swojego stanowiska pana Andrzeja Stępnikowskiego ze Związku Rzemiosła Polskiego.

Andrzej Stępnikowski (ZRP): Dzień dobry państwu. Ja mam jeszcze trudniejszą sytuację niż moja poprzedniczka, ponieważ wiele zostało powiedziane i praktycznie każde ważniejsze



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

zagadnienie dla pracodawców zostało tutaj w jakiś sposób zasygnalizowane. Jednak, odnosząc się do tego, co mówił pan prezes Żurek i co powiedział kiedyś Marks, spróbuję wnieść jakąś wartość dodaną do tego, o czym mówimy. Trochę chaotycznie, ponieważ te wypowiedzi pojawiały się tutaj z różnym natężeniem i w różnych momentach. Myślę, że specustawa była sukcesem, była pionierskim przedsięwzięciem z punktu widzenia dialogu społecznego, które rzeczywiście w duchu takiego porozumienia zostało wypracowane, i to intensywnie i skutecznie. Co do oceny liczbowych wskaźników skutków ustawy, to ciężko się wypowiadać, dlatego że wszyscy boją się tego, co jest nieznane, boją się zmian. Można powiedzieć, że ten tysiąc przedsiębiorców, którzy odważyli się sięgnąć po nowe rozwiązania, to jednak dobry początek do tego, żeby przenieść do Kodeksu pracy – myślę, że tak się stanie – przynajmniej rozwiązania, które już zdążyły zadziałać i będą funkcjonowały na większą skalę w niedalekiej przyszłości. Oczywiście, patrząc z punktu widzenia pracodawców, zwłaszcza tych małych, którzy często nie dysponują działem prawnym, obawiamy się wszyscy częstych zmian prawa pracy. Ale w tym przypadku te zmiany mogą być tylko korzystne, przyczyniając się do poprawy sytuacji na rynku pracy, przy wykorzystaniu może Funduszu Pracy i większym wykorzystaniu Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Ze wsparcia tego drugiego w zasadzie w tej chwili małe firmy są wyłączone, ale do tego dążymy, żeby i one – jeśli partycypują w tworzeniu tego funduszu – mogły w większej skali z niego korzystać.

Pani dr Głądoch mówiła tutaj o zmianach w prawie pracy, a ja chciałbym powiedzieć o możliwości szerszego przeniesienia tych rozwiązań do zakładów pracy, do lokalnych środowisk i do układów zbiorowych. W takim kierunku poszli Szwedzi, o czym informowano na konferencji, na której byliśmy razem z doktorem Czarzastym w Lyonie w październiku ubiegłego roku, podsumowującej projekt „Prawo pracy i prawo socjalne w Europie po kryzysie”. Profesorzy z Sorbony, z uniwersytetu w Lyonie i zaproszeni partnerzy społeczni z dwunastu krajów wypowiedzieli się na temat tego, jaki wpływ miał kryzys na ich prawo pracy. Oczywiście w głównej mierze wspólnym mianownikiem było osłabienie praw pracowniczych. Ciężkie czasy – ciężkie decyzje, tak można to podsumować. Natomiast, co



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

było takie dość ciekawe, Polskę zaliczono do grupy krajów, w których kryzys jako zjawisko zewnętrzne nie miał znacznego wpływu na sytuację w zakresie zabezpieczenia społecznego i nie był kwestią rozstrzygającą w prawie pracy. Obok Polski wymieniono właśnie Szwecję i Austrię. Ciekawe są doświadczenia tych państw, związane ze zmianami prawa pracy w tym okresie. I, tak jak powiedziałem, Szwecja była państwem, w którym prawo pracy nie zostało w sposób znaczący zmienione, natomiast włożono duży wysiłek w to, żeby udroźnić i wzmocnić dialog na poziomie zakładów pracy i układów zbiorowych. Dla odmiany Austriacy, korzystając z mocnej pozycji partnerów społecznych, wdrożyli całkiem sporo rozwiązań. Jednak tam klimat był trochę inny, można powiedzieć, że politycznie ocieplony, jako że osoby z zarządu Federalnej Izby Pracy i Federacji Związków Zawodowych dostały się do rządu tuż przedtem i mogły z pewnym zrozumieniem wspierać inicjatywy partnerów społecznych. Co ciekawe, zostało tam wypracowane ramowe porozumienie partnerów społecznych, stanowiące szablon uproszczonych procedur dla przedsiębiorców. Myślę, że może tego nam zabrakło przynajmniej z punktu widzenia małych firm. Może warto zabiegać o odbiurokratyzowanie, mniejsze sformalizowanie procedur, bo w Austrii nie wymagany był program naprawczy, a w Polsce był. Czy to jest rozsądne czy nie, czy w takim zakresie czy w innym ta dokumentacja powinna być tworzona, to już pewnie sobie o tym porozmawiamy, natomiast wskazuję to jako ilustrację. Fakt faktem, że mimo tych formalnych niedogodności i tak 720 małych firm, w których są przedstawiciele załogi, tą drugą stroną skorzystało z rozwiązań pakietowych. Myślę, że to jest bardzo dobry rezultat. I może to na tyle w tej chwili. Dziękuję bardzo.

Dominik Owczarek (ISP): Bardzo dziękuję za tę wypowiedź. Niestety w naszej debacie mamy licznie przewagę przedstawicieli pracodawców. Do wczorajszego poranka byli umówieni wszyscy przedstawiciele reprezentatywnych związków zawodowych. Dzisiaj został nam tylko przedstawiciel „Solidarności”, pan dr Robert Szewczyk, któremu chciałbym oddać głos.

dr Robert Szewczyk (NSZZ „Solidarność”): Dzień dobry państwu. Chcę tylko powiedzieć, że nie jestem sam – po tamtej stronie siedzi Piotr Ostrowski z OPZZ, więc w razie czego,



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

Piotrze, podsyłaj jakieś argumenty. Nie chciałbym Cię zostawiać jako wyłącznie uczestnika. Proszę państwa, ja mam o tyle łatwiejszą sytuację, że mogę się zacząć odnosić do tego, co zostało powiedziane. I mówiąc szczerze jest to dla mnie sytuacja bardzo komfortowa, a też nie chciałbym rozprawiać za dużo. Zacznijmy od kilku słów na temat samej ustawy, która moim zdaniem była zupełnie obojętna dla tego, co się działo w tym czasie. Samo istnienie tej ustawy nie jest jeszcze wartością *in plus*. Pamiętajmy, że porozumienie wypracowane na początku autonomicznie przez partnerów społecznych – trochę późno, ale zawarte – zostało w bardzo wielu punktach dosłownie storpedowane przez rząd. Ta ustawa została zmasakrowana w bardzo wielu punktach. Tutaj rząd wykazał się pewną aktywnością w jej torpedowaniu, dzięki Bogu nie robił za dużo w pozostałych elementach kontekstu tego kryzysu, bo byłoby jeszcze gorzej. Ale sama ustawa była obojętna; to co dobrego się stało, to fakt, że rzeczywiście na szczeblu krajowym pracodawcy i pracownicy zaczęli ze sobą rozmawiać. Panowie wspominali Marksa, więc ja powiem – jak czekista z czekistą zaczęli ze sobą rozmawiać, porozumiewać, dogadywać się. I tak, jak pani powiedziała, to zaczęło pomalutku skapywać na niższy poziom.

Faktem jest, że rzeczywiście pracodawca, szef zaczął rozmawiać ze swoją załogą: „panowie jest ciężko, albo zwalniam, albo spowalnimy wzrost płacy”. Faktem jest, że dochodziło do tego typu rozmów, porozumień. Pani mówiła, że częściej dogadywał się pracodawca z załogą, bezpośrednimi jej przedstawicielami, a nie ze związkami. Ja mam na to bardzo prostą odpowiedź: bo tam nie było związków zawodowych, po prostu. Przy uzwiązkowieniu wynoszącym 7-8% pracodawca nie bardzo ma z kim rozmawiać. Ale pytanie jest następujące: dlaczego tak mało? Dlaczego dialog wtedy rozpoczęty nie idzie dalej? Dlaczego nie mamy układów zbiorowych na szczeblu zakładowym? Dlaczego nie mamy dialogu społecznego i układów zbiorowych na szczeblu branżowym? Czy tylko kryzys, strach jest motorem rozmowy? Dlaczego nie wypracowano takich mechanizmów? Pan wspominał Szwecję. W Szwecji te mechanizmy korekcyjne oczywiście zachodziły na szczeblu zakładowym, ale dlaczego? Dlatego, że w Skandynawii układ zbiorowy jest źródłem prawa pracy, nie zaś kodeks. Tam nie ma innego mechanizmu, tam musi dokonywać się to w ten sposób.



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

Pan już wspomniał, że Polska jest obok Szwecji jednym z tych krajów, gdzie zasadniczy spadek w zabezpieczeniach społecznych w trakcie kryzysu był najmniejszy. Z podłogi trudno spaść. My już nie mamy z czego spadać, jeśli chodzi o zabezpieczenie społeczne. Co innego Szwecja, ale tutaj już jest inna sytuacja. Więc pytam: jeśli ten dialog zaczął się 2-3 lata temu, dlaczego nie ma kontynuacji? Dlaczego związki zawodowe na szczeblu branżowym, zakładowym bardzo często są pozbawione możliwości dialogu, nie mają z kim rozmawiać na szczeblu branżowym lub są odsyłane do kąta, bo „wy już jesteście trochę mniej potrzebni”. Ustawa była, minęła, nie ma sensu mówić o potrzebie czy przygotowaniach do podobnej ustawy czy przedłużania jej działania bądź niektórych aspektów na przyszłość, bo to dosyć defetystyczny pesymizm – oczekiwanie kolejnego kryzysu. Może próbujemy iść w trochę innym kierunku, natomiast jaki jest skutek tego kryzysu, który miał miejsce, nie tylko dla dialogu społecznego, ale i sytuacji pracowników – skutki są tragiczne. Kryzys w bardzo szybki sposób doprowadził do transferu zdecydowanej większości ryzyka na pracowników. Wzrost bezrobocia, zanik zabezpieczeń dla pracownika jest gigantyczny. Elastyczność zatrudnienia w Polsce wzrosła strasznie. Państwo wcześniej wspominali przede wszystkim umowy na czas określony. Ja pochodzę z Trójmiasta, gdzie umowa na czas określony to fajna rzecz. Tam spawacz, monter kadłubów okrętowych lub ślusarz jest biznesmenem, osobą samozatrudnioną. Na terenie dawnej Stoczni Gdynia, tej którą nasz kochany rząd ratował za pomocą inwestorów z Kuwejtu – gdzieś zniknęli – obecnie działa stocznia Crist. Około półtora tysiąca ludzi. Nie pracowników. Stocznia Crist ma 40 pracowników. I półtora tysiąca monterów, spawaczy, ślusarzy, którzy są biznesmenami, którzy prowadzą własną księgowość, samodzielnie odprowadzają wszystkie składki społeczne – oczywiście jakie? Najmniejsze. I oczywiście w wieku lat 65 pracownik nie jest w stanie liczyć na godną, normalną, w miarę bezpieczną w tym wieku pracę.

Płace zostały zamrożone w bardzo wielu firmach, dialog społeczny ledwo zipie. Co ciekawe, w pańskiej tabeli wśród wszystkich krajów, gdzie Polska dominuje jako ten z największą procentowo liczbą umów na czas określony, pozwoliłem sobie rzucić okiem na dane z najbardziej liberalnej gospodarki UE, czyli brytyjskiej – 6%. Proszę państwa, 6%. W



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

najbardziej liberalnej gospodarce UE. Czyli można prowadzić dobre interesy, gospodarkę i działalność w oparciu o umowę na czas nieokreślony. W oparciu o normalne umowy. Nie chcę mówić, że to jest idealne miejsce, ale powtarzam jeszcze raz – Wielka Brytania to jedno z najbardziej liberalnych w Europie miejsc do prowadzenia gospodarki, liberalnych relacji pracowniczych. U nas 27%, a gdy jeszcze doliczymy samozatrudnionych, pracujących w szarej strefie... I mówimy, że mamy 13-procentowe bezrobocie. Wzrost bezrobocia spowolnił, ale jesteśmy na poziomie 13%. Tylko że nie wliczamy w to samozatrudnionych – oni nie są już pracownikami, tylko biznesmenami, którzy nie mają żadnego prawa do tego np. zrzeszania się w związkach zawodowych. „Solidarność” wniosła do MOP skargę na temat tego, że pracownicy samozatrudnieni nie mieli prawa do organizowania się w związkach zawodowych, ale nie oszukujmy się: spawacz czy monter kadłubów okrętowych, czy ktokolwiek samozatrudniony, w relacji ze spółką, firmą macierzystą z którą podpisuje kontrakt na wyłączność – de facto umowę o pracę, którą sztucznie zamieniono na kontrakt biznesowy – taki człowiek nie zapisze się do związku zawodowego, bo mu ten kontrakt nie zostanie odnowiony. Więc mamy 13% stopę bezrobocia, ale tak jak mówię, ludzie wyszli z rynku pracy. Niektórzy na umowy śmieciowe, samozatrudnienie, niektórzy trzasnęli drzwiami na granicy. Są teraz w Belgii, Wielkiej Brytanii, Francji, innych krajach. Więc jeśli mamy 13% bezrobocia, przy tak dużej ilości odpływu z rynku pracy, to czy rzeczywiście mówimy o spadku bezrobocia? Mnie się trochę nie wydaje. To, że coś się staje powszechne, to jeszcze nie znaczy, że jest normalne. Powszechność to nie jest normalność, nie można stawiać tu znaku równości. Jeżeli brak zabezpieczeń społecznych, spychanie pracownika na margines, odbieranie mu możliwości normalnego życia, wpędzanie w grę w klaskanie, skakanie między komórkami jest celem naszego życia, to ja się na to nie zgadzam, i myślę, że nie ja jeden. Mówiąc szczerze, wolałbym klaskać trochę rzadziej i pozwolić tym 90 ludziom, którzy mają zasiedlone komórki, zbudować jeszcze 5 dodatkowych. Bo wiadomo, jestem ekonomistą z wykształcenia, staram się myśleć rozsądnie, nie jak prawnik, więc tych 90 osób może zbudować dodatkowych 5 komórek. 5% to tak mniej więcej naturalna stopa bezrobocia. Ale naprawdę łatwiej jest zbudować osobom zasiedziałym, że tak powiem, 5 komórek, niż tym, którzy skaczą z komórki na komórki, czekając na kolejne klaśnięcie. Nie wiedząc, czy mogą



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

wziąć kolejny kredyt. Jeżeli nie będą mogli wziąć kredytu, będą mieli ograniczoną możliwość zakupu. A nasza gospodarka w dużym stopniu przeszła przez kryzys w miarę spokojnie dlatego, że ludzie konsumowali, był popyt wewnętrzny.

Jeżeli człowiek ma bezpieczną pracę, może wziąć kredyt np. po to, żeby kupić mieszkanie i decydować się na płodzenie dzieci. A nie modlić się, czy do 67. roku życia wytrzyma na głodowej pracy, mając potem głodową emeryturę. Koledzy ze strony pracodawców tak chętnie posiłkowali się Marksem, ja jako związkowiec chcę na koniec zacytować Adama Smitha. On napisał taką książkę: „O bogactwie narodów”. Ja zawsze bardzo chętnie podkreślam drugie słowo tego tytułu: „narodów”.

Dominik Owczarek (ISP): Dziękuję bardzo za tę wypowiedź. W dalszej kolejności chciałem poprosić przedstawicieli świata akademickiego o wyrażenie swojego stanowiska, jeśli chodzi o diagnozę Ustawy antykryzysowej. Rozumiem, że pan dr Zalewski chciałby zabrać głos w pierwszej kolejności.

dr Dariusz Zalewski (IS UW). Proszę państwa, ja mam pewien kłopot, ponieważ zwykle staram się formułować swoje opinie w oparciu o dane, które mają walor rzetelności i wiarygodności. W tym przypadku tak nie jest, bo danych o funkcjonowaniu Ustawy antykryzysowej brakuje. Także pewnie i dlatego, że szybko przestała ona obowiązywać. Ja generalnie rzecz biorąc skłaniałbym się do tego fragmentu wypowiedzi mojego przedmówcy z „Solidarności”, który powiedział, że ta ustawa generalnie rzecz biorąc była neutralna z punktu widzenia interesu pracodawców i – nie wiem, w jakim stopniu – z punktu widzenia pracobiorców. Ten wniosek wyciągam na podstawie tego, co wiadomo o polskim prawie. Generalnie rzecz biorąc tylko w części zwiększała ową mityczną elastyczność, bo przecież wiemy – prof. Wrątny o tym mówił – że umowy terminowe w Polsce zawierane są na wiele, wiele lat. O dożywotniej umowie terminowej nie słyszałem, ciekawy przypadek, natomiast umowy na 5-10 lat stają się zupełnym standardem. Dlatego ustawa, która została wprowadzona na krótki okres, i znosiła wymóg zawarcia trzeciej umowy na czas określony



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

jako już umowy bezterminowej, moim zdaniem z punktu widzenia pracodawców nie miała specjalnego znaczenia.

To, co jest niebezpieczne, to pewna trudność wynikająca ze specyfiki nauk, które uprawiamy, związana z budowaniem związków przyczynowo-skutkowych, tzn. przypisywanie pewnego sprawstwa takiej czy innej regulacji ustawowej i na tej podstawie twierdzenie, że właśnie ona była przyczyną poprawy sytuacji na rynku pracy. Z racji mojego zawodu i znajomości ograniczeń natury rzeczy namawiałbym do nieco większego dystansu, ostrożności przy formułowaniu takich jednoznacznych związków o charakterze przyczynowo-skutkowym. Nie jest wykluczone to, o czym mówiła pani Monika Gładoch – jeżeli da się więcej takich przypadków zweryfikować – jak rozumiem, że w wyniku braku owego rozwiązania, które dawało możliwość pracodawcy zatrudnienia na czas określony, jakieś przedsiębiorstwo, w tym przypadku z kapitałem zagranicznym, zaczęło zwalniać ludzi. Gdyby udało się takich przypadków zidentyfikować więcej, dysponowalibyśmy jakimś argumentem merytorycznym w dyskusji na rzecz tych rozwiązań, które w tej chwili już nie obowiązują.

Ponieważ tu wiele mówiono o Marksie, tak na marginesie – szkoda, że pana Zbigniewa Żurka nie ma, ponieważ wyciągnął on właściwy, logiczny wniosek co do wartości dodanej, ale on jest logiczny właściwie tylko wtedy, gdy przyjmie się określone założenie. W tym przypadku potrzeba bardzo silnego założenia, że praca jest towarem. Od XIX w. tak jest, ale przez całą historię ludzkości praca nie była towarem i są bardzo poważne analizy antropologiczne, które wskazują, że zupełnie inny był jej charakter. Ale to oczywiście dyskusja na inną okazję. Podobnie z grą w komórki. Moglibyśmy powiedzieć tak: jeżeli umowy okresowe były ważnym czynnikiem wpływającym na pomniejszenie się bezrobocia, to gra jest warta świeczki. Tylko że wówczas mówimy o grze o sumie zerowej. Trochę tak jest w tych rozwiązaniach ustawowych, że dając większe możliwości pracodawcom, jednak robimy to kosztem pracobiorców. Jeżeli rzeczywiście koszt ponoszony przez pracobiorców był rekompensowany jakąś korzyścią dla bezrobotnych, to ja bym na takie rozwiązanie mógł się zgodzić. Co prawda nie jestem ekonomistą, ale zajmuję się ekonomią i lubię takie rozwiązania, które mają charakter Pareto-optymalny. O takie niezwykle trudno. Osobiście



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

wolałbym, żeby np. powiększanie zatrudnienia niekoniecznie musiało się odbywać kosztem pracobiorców. U nas się to niestety dzieje. I ostatnia uwaga odnośnie kryzysu. Wydaje mi się, że sporo nieporozumienia jest w opiniach, że my przeszliśmy ów kryzys – choć on ciągle trwa – suchą stopą. Nie doświadczyliśmy spadku zatrudnienia tak gwałtownego, jak miało to miejsce np. w Anglii czy Irlandii, natomiast w ciągu ostatnich 5 lat bardzo poważnie zadłużyliśmy się. Przecież dług publiczny wzrósł do 50% PKB z 40-paru, jeśli dobrze pamiętam, w roku 2007. To jest koszt kryzysu. Bezrobocie wzrosło z 9 do 13%. Ale to nic, my się po prostu zadłużyliśmy, przez ostatnie lata żyliśmy na ogromny kredyt. Teraz jest pytanie, kogo to obciąża. Myślę, że przedstawiciele związków zawodowych mają rację, mówiąc, że to w dużym stopniu obciąża pracobiorców. Obciąża też wszystkich innych, bo wszyscy z nas płacą podatki. Natomiast pracobiorcy za to zadłużenie zapłacą w moim przekonaniu najwięcej. Mają moim zdaniem sporo racji, gdy protestują przeciwko zmianom w systemie emerytalnym. Ale to jest kwestia na inną dyskusję. Dziękuję.

Dominik Owczarek (ISP): Bardzo dziękuję. Bardzo proszę pana profesora o zabranie głosu.

prof. Jerzy Wratny (IPiSS): Proszę państwa, parę uwag. Mają raczej charakter hipotez czy wątpliwości. Jako nie ekonomista, jako prawnik, nie jestem tak ogarnięty w rzeczywistości społecznej, żeby móc się w pełni kompetentnie wypowiadać, czy ustawa antykryzysowa zdała egzamin, czy nie zdała – ja osobiście takich badań nie prowadziłem. Jedna taka zupełnie dygresja. Otóż wyszło niedawno dzieło innego Karola Marksa pod tą samą nazwą: „Kapitał”, w duchu katolickiej nauki społecznej – taka ciekawostka z za Odry. Podobno dzieło bardzo ciekawie przetłumaczone na polski. Ja jestem skłonny się zgodzić, i jednocześnie polemizować z niektórymi osobami, że ustawa tymczasowa chyba miała swój sens i ciekawe rozwiązania, i że nie należy patrzeć wyłącznie na nią jako materiał historyczny, ale także wyciągnąć wnioski odnośnie tego, co można by utrwalić z tej ustawy. Ja też jestem przeciwny nowelizowaniu Kodeksu pracy pod bieżące potrzeby, bo tych nowelizacji, jak przypomniła pani dr Głądoch, było kilkadziesiąt. Zamiast tego należy przymierzać się do rekodyfikacji i spróbować odnowić dyskusję nad projektami kodeksu. Przypomnę, że komisja kodyfikacyjna przygotowała dwa projekty: indywidualnego i zbiorowego Kodeksu pracy. Przynajmniej nad



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

tym pierwszym warto się pochylić. Narada w Senacie była interesująca – nie uczestniczyłem, ale mam relację. Więc pytanie co dalej, a w szczególności interesuje mnie stanowisko MPiPS. Gdy słyszę o kolejnej nowelizacji działu 6, dotyczącego wynagrodzeń, zastanawiam się, czy nie skonfrontować z jego projektem, czy odpowiednikiem działu 6 w projekcie Kodeksu pracy, tego co tam napisaliśmy na ten temat i jakie rozwiązania, udane czy nieudane, tam się znajdują. Tutaj widziałbym centralny punkt dyskusji i zalecałbym wchłonięcie korzystnych, pozytywnych rozwiązań z Ustawy antykryzysowej do rozważania nad projektem Kodeksu pracy. Chociaż co nieco chyba można by nawet wyprzedzająco wprowadzić, mam na myśli definicję doby pracowniczej. To można by zrobić chyba doraźnie i nie czekając na jakąś zasadniczą nowelizację czy rekodyfikację. Niewątpliwie nadaje się do przerobienia ochrona pracowników przed nadużywaniem umów na czas określony w duchu tego, co zaproponowano w Ustawie antykryzysowej albo projekcie Kodeksu pracy – tam trochę inaczej podeszliśmy do tej kwestii. Następnie należałoby zająć się czasem pracy, dwunastomiesięcznymi okresami rozliczeniowymi, tzw. annualizacją. Są tutaj argumenty „za” i „przeciw”.

Myślę, że ważnym dorobkiem Ustawy antykryzysowej był dialog społeczny, który rozwinął się w zakładach pracy, i przy tej okazji warto chyba również pójść po tej linii, umocnić reprezentację niezwiązkową w tych zakładach pracy, w których związki zawodowe nie działają, a w szczególności chodzi mi o koncepcję przedstawicieli wyłanianych w danym zakładzie pracy do jakichś konsultacji w zakresie konkretnych spraw w trybie ustalonym w danym zakładzie pracy. To co można by zrobić doraźnie, to połączyć kompetencje przedstawicieli pracowników wyłanianych ad hoc z kompetencjami rad pracowników. To byłoby najbardziej logiczne rozwiązanie, wykluczające złą praktykę w zakładach pracy, polegającą na tym, że to faktycznie pracodawcy desygnują tych przedstawicieli ad hoc, z którymi niby prowadzą konsultacje. Tak czasem bywa, może nie wszędzie.

Na szerszą polemikę może zasługuje wypowiedź pana prezesa Żurka, który zdaje się ma taką wizję stosunków pracy, jak to przyjęto w USA, gdzie pracodawca może zwalniać pracowników dowolnie, bez żadnych ograniczeń. Chyba jednak nie w tym kierunku



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

powinniśmy zmierzać. Powtórzyłbym swoje tezy. Ja oczywiście nie twierdzę, że istota problemu zbiorowych stosunków pracy polega na tym, żeby ograniczać umowy na czas określony, ale to jest tematem naszej dyskusji. Powtórzyłbym tylko postulat, który był wysuwany także przed Trybunałem Konstytucyjnym: rozwiązanie umowy zawartej na czas określony, jeżeli pracodawca korzysta z tej klauzuli wypowiedzenia, powinno być uzasadnione, ponieważ taka sytuacja stanowi wyjątek od reguły, a nie działanie, w zakresie którego pracodawca powinien mieć całkowicie wolną rękę. Dziękuję bardzo.

Dominik Owczarek (ISP): Dziękuję bardzo za wypowiedź. Pan profesor przeszedł już właściwie do drugiej części naszej debaty i zaproponował pewne rozwiązanie, które można by wprowadzić, ale to bardzo dobrze, bo jest to wstępem do naszej drugiej części. Bardzo bym prosił o zabranie głosu dra Czarzastego. Rozumiem, że jeszcze wątek diagnozy, czy przeszlibyśmy także do rozwiązań?

dr Jan Czarzasty (ISP, SGH): Ja na tym etapie nie chciałbym proponować rozwiązań. Uważam zresztą, że to jest tak naprawdę zadanie, które obciąża, tak jak to rozumiem, partnerów społecznych i stronę rządową. Zgadzam się tutaj z Darkiem Zalewskim, że powinniśmy raczej stać na pozycji obserwatora i analityka, aczkolwiek śmiem zauważyć, że praktycznie wszyscy przedstawiciele partnerów społecznych, którzy z nami zostali, z jednej strony reprezentują organizacje partnerów społecznych, a z drugiej strony również są ludźmi osadzonymi w kręgu uniwersyteckim. Tak więc rozmawiamy tutaj tak naprawdę w pewnym sensie na takiej płaszczyźnie koleżeńskej, zresztą było to widać wyraźnie w państwa wypowiedziach, ze względu na to, że uciekaliście się do pewnych uogólnień. Zresztą bardzo mnie to cieszy. I ja może na Marksa nie będę się powoływał, bo jego cień unosi się nad nami przez całą naszą debatę. Nie chcę powtarzać tego, co zostało powiedziane, bo to jest konsekwencja bycia pierwszym i ostatnim mówcą, przynajmniej w tej części. Ale bez wchodzenia w polemikę z tymi głosami, chciałbym po prostu odnieść się do tego, co zostało powiedziane – przynajmniej niektórych rzeczy, które sobie wynotowałem.



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

Jeszcze raz wrócę do samego paktu antykryzysowego, tego autonomicznego. Nie zgodzę się, że sam fakt, iż ten pakt powstał, nie powinien być uznawany za sukces. Moim zdaniem powinien. Co prawda należy ubolewać nad tym, że nie było ciągu dalszego. Jest to precedens, który niestety nie otworzył pewnej nowej ścieżki zależności, na co można było tutaj liczyć. Tak się niestety nie stało. Dlaczego jest to sukces? Powtarzamy sobie do znudzenia, że w Polsce mamy do czynienia ze społeczeństwem skażonym deficytem kapitału społecznego, przynajmniej tego pozytywnego kapitału społecznego w ujęciu Roberta Putnama – mówię o kapitale pomostowym, a nie wsobnym. Z trudnością przychodzi nam budowanie więzi, które połączyłyby już funkcjonujące grupy społeczne. Bo oczywiście z podtrzymywaniem więzi, które są w grupach społecznych, z którymi jednostki się identyfikują, idzie nam akurat bardzo dobrze. Wypracowanie pakietu było moim zdaniem dużym sukcesem dlatego, że okazało się, iż w pewnych okolicznościach ten kapitał pomostowy jest w stanie zaistnieć. Oczywiście można się zastanawiać, dlaczego katalizatorem, który uruchomił ten proces, były obawy o to, co przyniesie niedaleka przyszłość. Wtedy przyszła trudna sytuacja i te obawy o rozwój wypadków, spowodowany gwałtownym ujawnieniem się globalnej recesji, połączyły wszystkich – stronę pracodawców, pracowniczą i rządową. Odwołam się tu do mojej ulubionej charakterystyki polskiego społeczeństwa autorstwa Stefana Nowaka, którą powtarzam przy każdej możliwej okazji, sprzed ponad 30 lat, o polskim społeczeństwie jako federacji społecznych grup pierwotnych, zjednoczonych poczuciem narodowej wspólnoty. Akurat takie chwilowe poczucie narodowej wspólnoty moim zdaniem powstało – czynnikiem, który ją uruchomił była właśnie obawa. Wtedy, w takich chwilach zagrożenia, działania wspólne rzeczywiście się udają. Zresztą nie jest to pierwszy przypadek, jeżeli spojrzymy w szerszej perspektywie historycznej, kiedy to się stało. Pod tym względem na pewno sam fakt wypracowania pakietu autonomicznego miał swoje znaczenie, z tym że potem jego zawartość została rozmyta – z tym się zgodzę. Od jego oceny wolałbym się w tym momencie powstrzymać, bo mamy zbyt mało czasu.

Odnosząc się do innych głosów, jakie padły w dyskusji. Absolutnie zgadzam się z tym, o czym powiedział Darek Zalewski, który przypomniał znaną przecież prawdę, nie tylko z



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

antropologii ekonomicznej, ale będącą czymś, co legło u podstaw socjologii ekonomicznej, co możemy przeczytać u Polanyiego – o tym, że doskonale znane były alternatywne wobec rynku systemy alokacji dóbr – przynajmniej dwa takie typy. A więc, redystrybucja i wzajemność, które funkcjonowały doskonale w społeczeństwach pierwotnych, co zostało opisane. Jest to jednakże dyskusja mocno teoretyczna. Tym systemem alokacji, który dominuje w tej chwili, jest rynek, i nie ma większego sensu z tym faktem polemizować. Nie mogę się natomiast zgodzić z tym twierdzeniem, które przedstawił – szkoda, że już nieobecny – pan prezes Żurek. Oczywiście możemy opowiadać się za – to jest kwestia naszego wolnego intelektualnego wyboru – pewnymi teoriami ekonomicznymi, a ignorować inne. Jeżeli będziemy kierowali się założeniami ekonomii neoklasycznej, to oczywiście możemy patrzeć na rynek pracy właśnie w tych kategoriach – że rządzą nim niezakłócanie (chyba że zakłócanie interwencją z zewnątrz) prawa podaży i popytu, tymczasem doskonale wiemy, że inny ekonomista w sprawie rynku pracy powie dokładnie co innego: rynek pracy nie jest rynkiem jednolitym, dlatego że zawsze jest podzielony. Są różne bariery, wynikające z wieku, poziomu wykształcenia, kwalifikacji, terytorialne. Najbardziej oczywistym dowodem na to, że do mamy do czynienia z silnie posegmentowanym rynkiem pracy jest to, że w ostatnich latach wzrostowi bezrobocia towarzyszył równocześnie wzrost wskaźnika zatrudnienia.

To jest rzecz dla wielu osób przywiązanych niewolniczo do wizji rynku pracy jako rynku doskonałego zupełnie nie do przyjęcia. Jest kompletnie nie do ogarnięcia – przepraszam – intelektualnie, jak może rosnąć wskaźnik zatrudnienia, gdy rośnie jednocześnie bezrobocie. Może. Pan dr Szewczyk odwoływał się do danych, z których wynikało, że udział umów na czas określony w Wielkiej Brytanii wynosi 6%, w Polsce 28, a w Hiszpanii, która – przypomnę, przez lata była liderem – 25%. Świadczy to o tym, że niestety kroczymy ścieżką, która pod wieloma względami przypomina tę, jaką przebyły europejskie kraje śródziemnomorskie. Budujemy coś, co jest swoistą mutacją śródziemnomorskiego modelu kapitalizmu. To widać chociażby jeśli przeanalizujemy naszą politykę społeczną, odwołując się do modelu Esping-Andersena. Kapitalizm socjalny w Polsce ma twarz najbliższą właśnie śródziemnomorskiemu, gdzie mamy do czynienia z najsilniejszym obciążeniem tej instytucji



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

społecznej, jaką jest rodzina. Inne sieci bezpieczeństwa chroniące jednostkę są słabe. Mamy posegmentowany rynek pracy, z bardzo wysoką barierą między segmentem rdzeniowym i peryferiami, które się powiększają. To powoduje, że przede wszystkim ludzie młodzi są zagrożeni, ponieważ nie są w stanie tak naprawdę pokonać tej bariery, która oddziela peryferia od rdzenia. Pomijając fakt, że peryferia się rozrastają, a rdzeń kurczy.

Jest to zjawisko niesamowicie groźne w skutkach, dlatego że ono jeszcze przyczynia się erozji kapitału społecznego. O tym świadczą zarówno wyniki ogłoszone przy okazji oceny realizacji strategii kapitału ludzkiego, świadczące o tym, że ludzie się nie kształcą, kształcenie ustawiczne leży w Polsce – przepraszam za kolokwializm – jak również dane nieco starsze: przed 5 czy 6 laty odbyło się badanie modułowe GUS, które wykazało, że kształcenia ustawicznego na poziomie przedsiębiorstwa nie ma w większości firm. Przedstawiciele 2/3 badanych przedsiębiorstw powiedzieli, że nie realizują one żadnych działań, które by się w tego typu funkcję wpisywały. Tak że jesteśmy tym zagrożeni. Chciałem tylko pokrótce zasygnalizować te najważniejsze moim zdaniem zjawiska, które nie są być może bezpośrednio związane z kryzysem ekonomicznym, który – jak zostało powiedziane przez moich przedmówców – bezpośrednio w niewielkim tylko stopniu odcisnął się na naszej sytuacji lokalnej. Ale jeszcze się nie skończył. Wróć do tego, co powiedziałem na początku: my nie wiemy, co nas jeszcze czeka. Na tym zakończę swoją wypowiedź, dziękuję.

Dominik Owczarek (ISP): Bardzo dziękuję. Z racji tego, że przekroczyliśmy planowany czas debaty o pół godziny, bardzo bym prosił o krótkie podsumowanie. Potraktujmy je jako drugą część debaty, która miała dotyczyć propozycji ewentualnych zmian w prawie pracy.

Radosław Mleczko (MPiPS): Dziękuję bardzo. Przede wszystkim dziękuję bardzo za możliwość udziału w tym spotkaniu. Co do diagnozy związanej z czasem przeszłym: nie używam w stosunku do kryzysu czasu przeszłego. Aczkolwiek różnie można definiować, redefiniować samo pojęcie, ale przez Europę te zjawiska kryzysu przetaczają się – wystarczy spojrzeć na statystyki różnych krajów europejskich i rzeczywiście skonfrontować je z tym, co się dzieje, żeby zdawać sobie sprawę z tego, iż użycie czasu przeszłego do kryzysu jest



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

zupełnie nieuprawnione. Chciałbym bardzo krótko odnieść się do kilku konkretnych sugestii czy propozycji. Oczywiście podzielam opinię pana profesora – nie widzę żadnych przeszkód, żeby skonfrontować te propozycje, które komisja kodyfikacyjna wypracowała, z tymi, nad którymi w tej chwili pracuje ministerstwo. Jak pan profesor wie, już kilka lat temu, obydwa projekty zostały zamieszczone na stronie MPiPS, udostępnione partnerom społecznym do dyskusji i nie mamy żadnych powodów, żeby tej dyskusji nie podejmować. Tak że bardzo serdecznie zapraszam do takiej dyskusji i do skonfrontowania albo pewnych rozwiązań w odniesieniu do czasu pracy, albo tej koncepcji, która wtedy została wypracowana, i w tej czy innej formie powinna być przedmiotem dalszych prac.

Jeśli chodzi o kontekst europejski, który się tutaj kilkakrotnie pojawił, ja miałbym tylko jedną uwagę, ponieważ bardzo starannie analizuję wszelkie dane dotyczące rozwiązań na rynkach europejskich i wspólnie z kolegami w ministerstwie staramy się być na bieżąco. Chciałbym, żebyśmy pamiętali, że jeśli mówimy o umowach na czas określony czy o umowach na czas nieokreślony, czy o wszelkich innych formach zatrudnienia, musimy za każdym razem zdawać sobie sprawę, co za tym pojęciem w danym kraju się kryje. Co oznacza umowa na czas nieokreślony w stosującej szeroko model *flexicurity* Danii, a co oznacza w Polsce, jakie są warunki rozwiązania tej umowy w poszczególnych krajach, i dopiero w ten sposób zbudowane modele mogą nam pozwolić rzeczywiście na dokonywanie porównań istotnych dla podejmowania decyzji. Natomiast w każdej sytuacji, w której porównujemy w gruncie rzeczy ze sobą pojęcia, to znaczy porównujemy nazwę jakiejś umowy, wówczas dane statystyczne mogą być dosyć mylące. W związku z tym, choć nie ma na to dzisiaj czasu, mogę tylko powiedzieć, że taką metodologię stosujemy w analizie i w porównaniu poszczególnych danych dotyczących różnych form zatrudnienia, i wówczas rezultaty są nieco inne. Chciałbym również powiedzieć, że w UE prowadzona jest również rozmowa na temat pewnych inicjatyw – może jeszcze nie legislacyjnych – dotyczących takich umów, które byłyby rozwiązaniem między umową na czas nieokreślony i określony, ze wskazaniem również na warunki rozwiązania tej umowy, ale że czasu mało, w związku z tym nie będę się do tego szczegółowo odnosił.



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

Natomiast jest jeszcze jeden ważny wątek europejski, który tutaj się pojawił, a mianowicie w wystąpieniu dwóch panów była mowa o przykładach z państw położonych na północ od Polski. Rzeczywiście tak jest, że układy zbiorowe w Danii i Szwecji to nie tylko źródło prawa pracy, ale też wszystkich podstawowych rozwiązań, które z nim się wiążą. Trzeba jednak zadać sobie pytanie, ile stron ma ustawa o czasie pracy w Szwecji i w jaki sposób reguluje te rozwiązania. Wskazuje tylko na pewne ogólne kierunki, natomiast wszystko ustalane jest rzeczywiście w układach zbiorowych. Ale spójrzmy teraz w związku z tym na procent uzwiązkowienia, zapytajmy, ile każdy pracownik w Danii każdego miesiąca płaci z tytułu składek na związki zawodowe, zapytajmy też, jaka jest wysokość ubezpieczenia, jaką musi ten pracownik zapłacić w krajach skandynawskich, i spójrzmy również na strukturę wydatków związanych z tymi środkami, którymi dysponuje państwo, i które przeznacza potem na określone działania związane z polityką społeczną i zatrudnienia. Jeśli te i inne elementy włączymy do takiej analizy, wówczas rzeczywiście uzyskamy jakąś możliwość porównania. Zapewniam państwa, że jeżeli zaproponowałbym Komisji Trójstronnej zapisanie kwestii dotyczących czasu pracy na jednej stronie i przekazał wszystkie uprawnienia do organizacji związkowych i do partnerów społecznych na poziomie zakładowym, ponieważ taka propozycja już się pojawiała, prawdopodobnie pierwszą stroną, która będzie temu przeciwna, będą reprezentacje związków zawodowych w Komisji Trójstronnej. To tylko założenie i hipoteza, ale uprawniona na podstawie dotychczas odbytych rozmów.

Popieramy rozwiązania polegające na tym, żeby pewne uprawnienia były transferowane do zakładów pracy, a ustawodawca powinien decydował o pewnych mechanizmach i trybach, w jakich to się dokonuje. W taką stronę będą też szły nasze propozycje, które niebawem zostaną przedstawione Komisji Trójstronnej. Będą one również służyły wyjściu z węzła, który powstał wokół kwestii związanej z umowami niesłusznie nazywanymi śmieciowymi, dlatego że taka marka nadana tym umowom jest szkodliwa. To są różne formy umów. Umowa celu jest czym innym, umowa starannego wykonania – czym innym. Jeszcze czym innym jest umowa o pracę. Fakt, że te właśnie umowy nadużywane są w określonych sytuacjach do tego, żeby zastąpić umowę o pracę, nie może dyskwalifikować w systemie prawa tych umów, które



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

zawierane są świadomie i służące celom, dla których zostały stworzone. W związku z tym pewne uproszczenie związane z używaniem pojęcia umów śmieciowych ma swoje bardzo negatywne skutki. Będziemy starali się temu przeciwstawić, nie poprzez debaty czy dyskusje, tylko zaproponowanie takich form umów, które będą zachęcać pracodawców i pracowników do zawierania umów możliwie bezpiecznych, przewidywalnych, stabilnych, a jednocześnie wychodzących na przeciw realiom współczesnego rynku pracy. Dziękuję bardzo.

Dominik Owczarek (ISP): Bardzo dziękuję za obecność pana ministra, jak również za bardzo ważną odpowiedź. Z racji tego, że rzeczywiście mamy niewiele czasu, prosiłbym o krótkie wypowiedzi. Czy możemy kolejno?

dr Monika Gładoch (Pracodawcy RP): Proszę państwa, to że praca jest skazana na kapitał i kapitał na pracę, najtrafniej wyrazi fakt, że strona związkowa uważa, iż to pracownicy ponoszą skutki spowolnienia gospodarczego – czy kryzysu, jak byśmy to określili – natomiast strona pracodawców jest zdania, że to my – przedsiębiorcy, pracodawcy – wyciągnęliśmy gospodarkę z tego kryzysu. To jest kwestia spojrzenia na całą tę sytuację. Jeśli chodzi natomiast o umowy terminowe, to na koniec – bo temat jest w zasadzie przy każdej okazji analizowany – chciałabym na pociechę przytoczyć sytuację, która jest w Niemczech. Otóż Niemcy, którzy są w Europie postrzegani jako kraj socjalny, o czym świadczą przepisy prawa pracy, które – nieskromnie powiem – od wielu lat dosyć szczegółowo analizuję, mają taką sytuację wśród absolwentów, że co czwarty tylko absolwent dostaje umowę bezterminową. W Niemczech, socjalnym kraju, bardzo silnym jeśli chodzi o uprawnienia pracownicze. Nazywają więc młodych absolwentów pokoleniem – ja to tłumaczę – terminowców. Stanowi to poważny problem społeczny w Niemczech, zdają sobie sprawę z problemów z założeniem rodzin, więc Niemcy dostrzegają w tym także problemy demograficzne. Jeżeli spojrzymy na Europę, to oczywiście te wskaźniki obrazują, że Polska jest na czele, co nie zmienia faktu, że inne kraje też mają z tym poważne problemy. W Niemczech liczba umów terminowych w ciągu kilku ostatnich lat wzrosła kilkukrotnie. Ich udział w tym kraju wynosił procent, teraz bardzo wyraźnie to podskoczyło. Jest to problem UE, a nie wyłącznie Polski. I to chyba tyle, bo mało jest rzeczywiście czasu, dziękuję.



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

Dominik Owczarek (ISP): Dziękuję bardzo za wypowiedź i proszę bardzo panią dr Spytek-Bandurską.

dr Grażyna Spytek-Bandurska (PKPP Lewiatan): Ja również króciutko odniosę się do problemu. Przede wszystkim chciałabym podkreślić w kontekście oceny Ustawy antykryzysowej, że w mojej opinii uratowanie nawet jednego miejsca pracy powinno być traktowane jako sukces. Nie powinniśmy liczyć na to, że jeżeli wprowadzamy jakieś rozwiązania, to od razu przyniosą one jakiś wielki, masowy skutek. To, że ponad 1000 firm zastosowało te rozwiązania, to, że tyle miejsc pracy jednak zostało zachowanych, mimo że stanowiły one niewielki udział w ogóle zatrudnionych czy firm działających w kraju, powinno jednak skłaniać do wniosku, że dobrze się stało. Bo dla każdego indywidualnie, czy pracodawcy, czy pracownika, była to sytuacja bardzo trudna. I uratowanie nawet jednego miejsca pracy jest ważne. Nie można mówić o tym, że ta ustawa jest neutralna czy bez znaczenia. Druga kwestia, że rzeczywiście zbyt krótki był okres jej obowiązywania, żeby móc dokonać rzetelnej oceny. Pewne rozwiązania zaczęły funkcjonować, były wprowadzane, a już firmy pytały, co będzie dalej, bo zbliża się koniec jej obowiązywania. Dlatego rzeczywiście pewne rozwiązania powinniśmy wprowadzać w dłuższej perspektywie i dopiero potem dokonywać ich rzetelnej oceny. Jeszcze raz podkreślę, że z pewnych rozwiązań nie powinniśmy rezygnować – powinny być wprowadzone do Kodeksu pracy, czy też powinna powstać kolejna ustawa antykryzysowa, ale z rozwiązaniami, na trwale odnoszącymi się do sytuacji, w których firma ma przejściowe trudności ekonomiczne – z różnych powodów, nie tylko w sytuacji globalnego kryzysu. Dziękuję.

Dominik Owczarek (ISP): Dziękuję bardzo i proszę następnego panelistę.

Andrzej Stępnikowski (ZRP): Ja chciałem powiedzieć, że jestem pozytywnie zbudowany tą debatą, jest konstruktywna i zgadzam się w całej rozciągłości z tym, co powiedział pan minister Mleczko. To człowiek otwarty i w ciągu ostatnich kilku miesięcy pojawiły się pewne propozycje – mamy warianty dalszych prac i moim zdaniem sukcesem jest samo to, że ta ustawa zadziałała, w stopniu w jakim zadziałała, ale jednak dała asumpt do tego, żeby



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

stworzyć jakieś bardziej sprzyjające zatrudnieniu rozwiązania w prawie pracy. A czy będzie to wariant 1, 2 czy 3... Wolałbym, żeby były to jednak na trwałe wprowadzone rozwiązania, żeby można było sięgać po nie jak do takiej teczki, z którą przychodzi lekarz, kiedy taka potrzeba zachodzi, i w miarę możliwości korzystać z rozszerzonego zakresu prawnego.

Dominik Owczarek (ISP): Dziękuję bardzo. Czy w tym momencie możemy poprosić przedstawiciela związków zawodowych o zabranie głosu?

dr Robert Szewczyk (NSZZ „Solidarność”): Jeżeli mechanizmem z tej ustawy, który przetrwa będzie dialog na szczeblu autonomicznym – ale prawdziwy na szczeblu krajowym, branżowym, zakładowym, którego skutkiem będą umowy zbiorowe, negocjacje, rokowania – to jest to wartość najwyższa. Wiem w chwili obecnej, że tak się nie dzieje. Przez pół zeszłego roku było zawieszenie prac Komisji Trójstronnej ze strony związków zawodowych, bo nie było z kim rozmawiać, partnerzy społeczni nie byli traktowani poważnie. Tak jak nie są poważnie traktowani w chwili obecnej. Koalicja rządowa głosami swoich parlamentarzystów wyrzuca do kosza półtora miliona podpisów, bo nie potrafi sformułować pytania w taki sposób, żeby uzyskać dla siebie korzystną odpowiedź. W tej sytuacji nie możemy mówić o prawdziwym dialogu. Jeżeli półtora miliona ludzi, którzy żądają czegoś od parlamentu zostaje odesłanych z kwitkiem, to perspektywy na dialog nie wyglądają dobrze, aczkolwiek bądźmy optymistami – miejmy nadzieję, że będzie lepiej.

Dominik Owczarek (ISP): Dziękuję bardzo. Pan dr Zalewski.

dr Dariusz Zalewski (IS UW): Proszę państwa, nie będę się wypowiadał w kwestiach ustawowych, bo nie taka moja kompetencja. Powiem tak, że generalnie rzecz biorąc nie znam porządnego państwa, w którym byłoby kiepskie prawo, ale z drugiej strony nie znam też porządnego państwa, w którym tylko prawo byłoby jedynym pozytywnym czynnikiem zmiany. To, czego w Polsce brakuje ewidentnie, to z całą pewnością pozytywnej ścieżki zależności. Janek Czarzasty wspominał o *path dependency*. W Polsce śledząc dialog społeczny, można bardzo wyraźnie pokazać, że u nas nie ma po prostu pozytywnej kontynuacji. To, że akurat ludzie się kłócą i strajkują, to nic złego. Przypomnę, że najbardziej



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

strajkującym społeczeństwem w obliczu danych EIRO są Duńczycy. Przynajmniej tak było jeszcze dwa lata temu – mieli największą liczbę strajków przypadających na kwalifikowaną liczbę pracowników. I świat się nie zawalił. To kraj, który ma nadwyżkę budżetową, mniejsza deficyt budżetowy w przeciwieństwie do takiego kraju, jak Polska. Ale różnica między nami jest taka, że oni kontynuują rozwiązania pozytywne. My takowych nie mamy. Nawet jeśli państwo zgadzają się w dużej części, że Ustawa antykryzysowa była czymś pozytywnym – ja też dostrzegam jej rozmaite pozytywne aspekty – to nic prostszego, żeby w ramach dialogu społecznego kontynuować rozmaite dobre rozwiązania, starać się przynajmniej prowadzić rozmowy nad kontynuacją tych z nich, co do których zgadzają się wszystkie strony. Ale okazuje się, że tego dialogu, jak państwo tutaj mówią, nie ma. Dziękuję.

Dominik Owczarek (ISP): Bardzo dziękuję. Prosiłbym prof. Wratnego o zabranie głosu.

prof. Jerzy Wratny (IPiSS): Drodzy państwo, jestem przeciwny ustawom epizodycznym generalnie rzecz biorąc, bo one zaciemniają stan prawny, komplikują go. W jakimś zakresie może są niezbędne, ale raczej należałoby ich unikać, więc nie opowiadałbym się za tym, żeby przedłużyć obowiązywanie wygasłej ustawy – chociaż nadal mamy do czynienia z kryzysem i nie bardzo czuję tej granicy kryzysu minionego i kryzysu obecnego – tylko raczej wypracowywać rozwiązania trwalsze, które weszłyby do ustaw nieepizodycznych. Ja patrzę na tę obecną sytuację pod kątem rewizji Kodeksu pracy. Najlepszym rozwiązaniem byłaby rekodyfikacja, która uwzględniłaby niezbędne potrzeby, ale może tę rekodyfikację robić na raty i zacząć właśnie np. od działu 6 o czasie pracy, uelastyczyć czas pracy z poszanowaniem oczywiście również interesu pracowników. I tą drogą starać się wyjść naprzeciw postulatam antykryzysowym. Ale nie uchwałać, ani nie przedłużać ustawy epizodycznej antykryzysowej. Natomiast można wiele zrobić dla dialogu społecznego. Raczej nie widzę szans na uchwalenie zbiorowego kodeksu pracy, wydaje mi się, że związki zawodowe, organizacje pracodawców, spory zbiorowe itd. nie za bardzo stanowią materiał na kodyfikację. Ale można już obecnie na tym odcinku zbiorowego prawa pracy dużo zrobić dla poprawy dialogu. Z rzeczy oczywistych, takich jak rozszerzenie prawa koalicji poza krąg pracowniczy, to jest



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

absolutnie należne wszystkim samozatrudnionym i pracującym na umowach cywilnoprawnych i innym kategoriom, co zresztą MOP jak najbardziej ostatnio poparła. Można popracować nad pogłębieniem reprezentatywności związków zawodowych, umacniając przedstawicielstwa związkowe dominujących nurtów związkowych w zakładzie pracy, co by przyczyniło się do efektywności dialogu na szczeblu zakładu pracy. No i wreszcie popracować nad reprezentacją pracowniczą znakomitej większości zakładów pracy, w których nie ma związków zawodowych, przynajmniej na czas przejściowy, dopóki związki zawodowe by tam nie weszły – a prawdopodobnie do większości z nich nie wejdą – żebyśmy mieli tam do czynienia z reprezentacją pracowniczą z prawdziwego zdarzenia, a nie z ułomnymi radami pracowników, których zresztą prawie nie ma. W tym kierunku można by popracować, dając większe uprawnienia tym reprezentacjom wybranym przez załogę, co może by zwiększyło ich atrakcyjność i zaczęłyby one w większym stopniu powstawać, przejmując pewne funkcje związkowe. Co nie znaczy, że one byłyby zamiennikiem związków zawodowych na trwałe, bo to by z kolei ograniczyło zakres działania związków zawodowych, które są najwłaściwszą formą reprezentacji pracowniczej. Dziękuję.

Dominik Owczarek (ISP): Dziękuję również. Dr Jan Czarzasty.

dr Jan Czarzasty (ISP, SGH): Dziękuję bardzo. Krótko, ponieważ czas mamy przekroczony. Jestem wielkim zwolennikiem dialogu społecznego. Z żalem – jeszcze raz to podkreślę – obserwuję, że dialog zarówno autonomiczny, jak i trójstronny nie rozwijają się tak, jak bym sobie tego życzył. To jest istotne przede wszystkim dlatego, że konieczne jest moim zdaniem rozwijanie autonomicznych ośrodków kontroli społecznej, które byłyby w stanie kontrolować poczynania państwa. Jest konieczna przeciwwaga w postaci autonomicznych organizacji reprezentujących interesy zbiorowe. W tym rola i odpowiedzialność zarówno związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców. Jeśli wierzyć statystykom – a musimy im wierzyć, dlatego że tutaj dane są nieubłagane – zarówno poziom uzwiązkowienia, jak i skala przynależności pracodawców do ich organizacji w Polsce jest niewielka. To jest problem, który być może nie wchodzi bezpośrednio w zakres naszej dzisiejszej debaty, ale poniekąd wyjaśnia, dlaczego siła przetargowa zarówno strony



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

pracowniczej, jak i strony pracodawców, jest ograniczona. Pytanie, czy zarówno jedna, jak i druga reprezentacja jest w stanie ten impas przełamać. Ja bym sobie tego bardzo życzył. Wydawałoby się, że okres spowolnienia gospodarczego będzie temu sprzyjał, póki co nie widzimy odwrócenia tej tendencji. Zgadzam się z tym, o czym mówili państwo – to jest tak naprawdę wątek, który się wszędzie przewijał. Ja nie chcę wchodzić w materię prawną, bo nie taka moja rola i kompetencja, zwłaszcza po wypowiedziach znakomitych kolegów, którzy są prawnikami. Niemniej mogę się tylko podpisać obiema rękami, że konieczne jest uporządkowanie prawa, zapewnienie jego stabilności, bo to jest kluczowy element stabilności otoczenia instytucjonalnego. A to, jeśli odwołać się do tego, co mówi nam chociażby bardzo popularna szkoła różnorodności kapitalizmu, jest jednym z kluczowych warunków budowania przewagi konkurencyjnej na poziomie makro. Na tym zakończę swoją wypowiedź.

Dominik Owczarek (ISP): Dziękuję bardzo panelistom za wszystkie głosy w drugiej części. Mamy już bardzo przekroczony czas. Natomiast źle by się stało, gdyby osoby, które nie brały udziału bezpośrednio w samej debacie, nie miały szansy na jakąkolwiek wypowiedź. Teraz jest moment na pytanie, jeśli ktoś z państwa chciał zadać pytanie lub wypowiedzieć się, to jest to dobry moment. Niestety też nie ma na to zbyt dużo czasu, więc pewnie będzie to też mocno ograniczone. Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos?

Zostaliśmy wymęczeni tym długim czasem, rozumiem, że też wypowiedzi, które miały miejsce były naprawdę wyczerpujące i poruszały całe spektrum wątków, które wykraczało poza sam temat naszej debaty. Pozostaje mi w takim razie nawet nie tyle podsumować, co zaznaczyć jakiś główny wniosek. Państwo mieli oczywiście z racji swojej roli inne nastawienie do Ustawy antykryzysowej. Natomiast to, co do czego chyba zgadzalibyśmy się tutaj wszyscy, to to, że sama forma pracy nad jakimiś rozwiązaniami, w tym przypadku akurat antykryzysowymi, jest kluczowa. Bardzo ważne jest to, aby dochodzić do pewnych rozwiązań w ramach dialogu, który oczywiście ma swoje struktury instytucjonalne, jak również jest osadzony w prawie polskim. Państwo wszyscy podkreślali rolę tego dialogu, zarówno na poziomie centralnym, jak i zakładowym, ale również branżowym. Wydaje mi się, że można by było zakończyć naszą debatę właśnie tym życzeniem, aby dialog się rozwijał na każdym z



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu

tych poziomów, i był wystarczająco silny, żebyśmy byli w stanie radzić sobie nie tylko z obecnym kryzysem, ale również z innymi problemami, przed którymi stoi dialog społeczny w Polsce.

Chciałbym bardzo podziękować wszystkim panelistom, jak również osobom, które zechciały przybyć na naszą debatę. Na koniec chciałbym jeszcze tylko powiedzieć, że ta debata jest pierwszym elementem projektu, który zaczynamy z partnerami z pięciu innych krajów. Następnym krokiem, do jakiego się przygotowujemy jest badanie, które dotyczyć będzie radzenia sobie ze skutkami kryzysu w poszczególnych krajach, my oczywiście będziemy się zajmować polskim kontekstem. Planujemy, aby ten raport został opublikowany prawdopodobnie gdzieś na początku lub w środku lata. Chciałbym uprzedzić i zaprosić państwa do tego, aby zapoznali się z tym raportem i korzystali z niego. Niniejszym chciałbym zakończyć naszą debatę. Dziękuję bardzo.



Wpływ kryzysu gospodarczego na krajowe systemy stosunków pracy:
rozwiązania polityczne jako kluczowe narzędzia wychodzenia z kryzysu