



# **POLSKA PRACA**

16 maja 2019 r.

**PODSUMOWANIE**



**OCZYSZ-  
CZALNIA**

**LABORA  
+ORIUM** 



# 1

## Program

10.00

POWITANIE **Zbigniew Nosowski**  
ROZPOCZĘCIE SPOTKANIA **Jacek Cichocki**

część  
pierwsza

### WYSTĄPIENIA PRELEGENTÓW

Jak uczynić ze środowiska pracy wartościową szkołę treningu społecznego i postaw obywatelskich? Jak powinny zmieniać się regulacje rynku pracy, by sprostać nowym wyzwaniom, pobudzić energię społeczną i twórcze zaangażowanie? Jakie wyzwania stoją dzisiaj przed instytucjami państwa, pracodawców i organizacji związkowych wobec dynamicznie zmieniającego się rynku pracy?

10.15

#### **Konrad Ciesiołkiewicz**

członek Zespołu Laboratorium „Więzi” i przewodniczący Komitetu Dialogu Społecznego KIG – w obu miejscach zajmuje się problematyką pracy

PRZERWA NA KAWĘ

11.20

#### **Arkadiusz Sobczyk**

profesor, członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy i przewodniczący zespołu ds. opracowania projektu Kodeksu Pracy

PRZERWA NA KAWĘ

12.25

#### **Olga Gitkiewicz**

autorka książki „Nie hańbi”, opowie o tym, jak zmieniły się w Polsce warunki pracy na przestrzeni ostatnich lat

13.45

OBIAD

część  
druga

### DYSKUSJA

Jak instytucje publiczne, organizacje i firmy powinny reagować na całe spektrum zmian, zachodzących w polskim społeczeństwie i otaczającym na świecie, które zmieniają nasze rozumienie pracy i podejście do niej? Jak stworzyć środowisko pracy wspierające całościowy rozwój człowieka?

15.00

#### **Moderowane rozmowy w grupach**

PRZERWA NA KAWĘ

17.00

**Prezentacja wniosków z rozmów w grupach  
jako wstęp do dyskusji ogólnej**

18.00

**Dyskusja**

19.00

**Kolacja i dalszy ciąg dyskusji**



## 2 WYSTĄPIENIA PRELEGTÓW

Jak uczynić ze środowiska pracy wartościową szkołę treningu społecznego i postaw obywatelskich? Jak powinny zmieniać się regulacje rynku pracy, by sprostać nowym wyzwaniom, pobudzić energię społeczną i twórcze zaangażowanie? Jakie wyzwania stoją dzisiaj przed instytucjami państwa, pracodawców i organizacji pozarządowych wobec dynamicznie zmieniającego się rynku pracy?

### 2.1 KONRAD CIESIOŁKIEWICZ

W otwierającym spotkanie wystąpieniu Konrad Ciesiołkiewicz opowiedział o świecie pracy z perspektywy łączącej personalistyczne podejście Laboratorium „Więzi” i praktykę zarządzania w dużej korporacji. Personalizm stanowił ramę dla wydanej pod koniec zeszłego roku publikacji „Zarządzanie z ludzką twarzą”, która pokazywała korzyści płynące z praktycznego zastosowania personalizmu w zarządzaniu firmami, organizacjami i instytucjami publicznymi. Najważniejszym punktem odniesienia dla tego nurtu jest afirmacja każdej osoby ze względu na jej podmiotowość i godność. Tak rozumiany personalizm jest podstawą najistotniejszych dokumentów społecznej nauki Kościoła na temat pracy, między innymi encykliki *Laborum Exercens* Jana Pawła II.

Konrad Ciesiołkiewicz zauważa, że właśnie kwestia godności powinna znaleźć się w centrum tworzenia nowej umowy społecznej między państwem a pracownikami. Pogwałcenie godności pracowników może być jednym z głównych powodów polaryzacji w społeczeństwie i wzrostu poglądów skrajnie prawicowych – mówił Konrad Ciesiołkiewicz, powołując się na twórczość Joan C. Williams, amerykańskiej profesor specjalizującej się w tematyce rynku pracy. Zwraca ona między innymi uwagę na trwającą już kilkadziesiąt lat negatywną stereotypizację białej klasy robotniczej w amerykańskiej kulturze.

W dalszej części wystąpienia prelegent przyjrzał się polskiemu rynkowi pracy i jego dysfunkcjom, jak również pokazał ich społeczne konsekwencje. Członek Zespołu Laboratorium „Więzi” zwrócił m.in. uwagę na problem elastycznych umów zatrudnienia, które często odbierają pracownikom poczucie bezpieczeństwa i trwałości zatrudnienia. W Polsce odsetek pracujących biednych jest wyższy od średniej europejskiej,



## WYSTĄPIENIA PRELEGENTÓW

jesteśmy również europejskim liderem w sprawie nierówności dochodowych i odczuwanego stresu w pracy. Dużym i rosnącym problemem jest wzrost zwolnień chorobowych z pracy spowodowanych problemami psychicznymi – w ostatnich latach odsetek ten wzrósł o 70%. Taka sytuacja wiąże się z rosnącym problemem wypalenia zawodowego, jak również z poczuciem braku sensu wykonywanej pracy. Państwowa Inspekcja Pracy i inne instytucje publiczne ostrzegają przed zjawiskiem mobbingu – może być nim spowodowana nawet połowa absencji w miejscu pracy.

Prelegent zwrócił również uwagę, że poza obiektywnymi danymi należy zwrócić dostrzegać subiektywne odczucia Polaków co do rynku pracy. Te „miękkie” statystyki mówią nam m.in. o ok. 80% obywateli, którzy uznają relacje w miejscu pracy za złe lub bardzo złe, a także o 95% Polaków, dostrzegających deficyty kapitału społecznego. Przy bezrobociu utrzymującym się od dłuższego czasu poniżej 6% jego subiektywny poziom szacowany jest na 25%.

W ostatniej części wystąpienia Konrad Ciesiołkiewicz zaproponował szeroko pojętą psychoedukację jako element przygotowywania kolejnych pokoleń do wyzwań czekających je w świecie pracy, jak również reformę rzeczywistości pracy w oparciu o całościowe spojrzenie na człowieka i jego potrzebę tworzenia sensu. Należy promować nowe modele przywództwa, doceniające godność człowieka. Autor przypomniał, że na kompetencję składają się: wiedza, postawa i umiejętności – wszystkie trzy trzeba wykorzystać w kształtowaniu lepszych relacji pracowniczych w Polsce.

### 2.2 ARKADIUSZ SOBczyk

Członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy i przewodniczący zespołu ds. opracowania projektu Kodeksu Pracy postawił tezę, że prawa pracownicze są częścią praw człowieka i jako takie nie mogą być poprawnie zrozumiane poza ich kontekstem. Polskie sądownictwo w praktyce orzeczniczej często jednak stosuje inne podejście, interpretując prawo pracy w paradygmacie neoliberalnym i patrząc na prawa pracownicze w sposób indywidualistyczny, pozbawiony wymiaru społecznego.

Profesor Sobczyk uważa, że polskie prawo pozwala na rozwiązanie problemów, o których mówi w swoim wystąpieniu Konrad Ciesiołkiewicz. Społeczna gospodarka rynkowa jest modelem gospodarczym wpisanym



## WYSTĄPIENIA PRELEGENTÓW

do polskiej Konstytucji, należy jednak ten społeczny charakter modelu gospodarczego aplikować w praktyce. Arkadiusz Sobczyk argumentował, że człowiek nie może zrzec się swoich praw pracowniczych poprzez wybór umowy śmieciowej, gdyż nie można zrzec się praw człowieka. Zauważył też, że liberalna linię w orzecznictwie widać m.in. w sądowym przeliczaniu dyskryminacji, bezprawnych zwolnień i innych naruszeń praw pracowniczych na wysokość odszkodowań. Tymczasem nie wszystko da się przeliczyć na pieniądze, a często największym problemem jest silne poczucie krzywdy i stygmatyzacji wśród pokrzywdzonych, które nie znikają po zasądzeniu odszkodowań. Problemem jest również niska wysokość kar dla pracodawców i odszkodowań dla pracowników oraz zbyt długo trwające procesy.

Kluczowymi elementami prawa pracy są także solidarność i personalizizm. Nieszczyściem Polski jest antagonizowanie interesów pracodawców i związków zawodowych – solidarność powinna iść dwukierunkowo między tymi grupami interesów, choć z racji naturalnej przewagi większa odpowiedzialność ciąży na tych pierwszych. Należy także pamiętać, że pracodawca i pracownik są współpracownikami – istnieje między nimi relacja i mają oni pewien wspólny cel. Brak możliwości odmówienia pracodawcy w jakiejś kwestii jest nie tylko naruszeniem zasad współpracy, ale też pogwałceniem praw człowieka.

W poprawie praw pracowniczych w Polsce istotną rolę powinny odgrywać układy branżowe, które uniemożliwiałyby firmom konkurencję w obszarze obniżania standardów zatrudnienia. Prawa socjalne można dostosować do wielkości biznesu. Inspirujący może być model francuski, w którym – choć poziom uzwiązkowienia nie jest zbyt wysoki – związki zawodowe odpowiadają za całe branże, a nie za pojedyncze zakłady pracy. Zrzeszenia pracodawców powinny być zdaniem prof. Sobczyka obowiązkowe jako element zobowiązań społecznych tej grupy.

Profesor zakończył swoje wystąpienie stwierdzeniem, że problemem nie jest złe prawo, ale nieznajomość i nierozumienie prawa pracy. Ostatnie trzy dekady układają się w opowieść o porażce polskich elit intelektualnych na tym polu. Prawo pracy jest ustrojem społecznym, a nie prawem prywatnym dotyczącym dwóch jednostek, które spotykają się w połowie drogi.



### 2.3 OLGA GITKIEWICZ

Autorka książki „Nie hańbi” na początku zauważyła, że gdy w 2015 roku pisała swoje reportaże ze świata polskiej pracy musiała przekonywać wydawcę, że ten temat jest w ogóle istotny. Tymczasem minęło kilka lat, a liczba publikacji na ten temat znacznie wzrosła, udało się przyciągnąć uwagę opinii publicznej. O istotności tej kwestii świadczy fakt, że problem praw pracowniczych dotyczy milionów pracujących Polaków i nie ogranicza się do jednej grupy społecznej. Autorka przywołała historię chłopaka pracującego w wegańskiej kawiarni we Wrocławiu – promującej hasła równościowe i emancypacyjne – który boleśnie upadł w trakcie pracy i miał problemy z poruszaniem się, ale umowa pracownicza nie dawała mu prawa pójsia na L4.

Olę Gitkiewicz uderzył brak solidarności pracowniczej. Ludzie chętnie opowiadali jej o swoich problemach, bo nie mieli komu. O ile nie było to tak bardzo zaskakujące w przypadku pracodawców, o tyle poczucie osamotnienia pracowników w swoim miejscu pracy było szokujące. Olga Gitkiewicz przytoczyła przypadek rozmówczyni, która popełniła samobójstwo, bo nie mogła znieść stresu i mobbingu w pracy, a koledzy i koleżanki na te tematy nie rozmawiali. Po samobójstwie w miejscu pracy urządzono pokaz farsy, który miał zatuszować realny problem.

Innym problemem, który wybrzmiał w trakcie zbierania materiału do „Nie hańbi”, była nieudolność Urzędów Pracy. Według Najwyższej Izby Kontroli skuteczność UP wynosi – zależnie od form zatrudnienia – od 20 do 30 procent. Stygmatyzujący język i pogarda wobec osób bezrobotnych są rzeczywistością wielu urzędów, które borykają się też z małą liczbą i atrakcyjnością ofert pracy. Wydaje się, że UP powinny przyjąć bardziej proaktywną postawę w poszukiwaniu nowych możliwości pracy, jak również w aktywizowaniu niepracujących.

Rozmówcy Olgi Gitkiewicz najwięcej miejsca poświęcali nie wysokości płacy, ale poczuciu godności, sensowi i jakości pracy. Potwierdzali obserwację, że praca czyni nas „kims” – lub „nikim”. Powtarzana przez pracodawców i media opowieść o tym, że mamy obecnie do czynienia z rynkiem pracownika wywołuje śmiech, gdyż pozycja pracowników w rozmowach z pracodawcami jest wciąż bardzo słaba. Konsekwencją folwarcznych metod zarządzania jest narzekanie – z jednej strony pracodawców, którzy



## DYSKUSJA

nie dostrzegają u zatrudnionych brak inicjatywy i odpowiedzialności, a z drugiej u pracowników, którym brakuje poczucia wpływu na organizację pracy.

Dziś wielkim problemem jest niepewność na rynku pracy, z której narodziła się nowa klasa społeczna – prekariat. Choć w 2016 roku oskładkowano umowy zlecenia, to jednak skala ich używania wciąż stanowi problem. Nieprawdą jest, że umowa zlecenie jest umową pracowniczą. Prowadzi raczej do stresu, pracy w nadgodzinach i innych negatywnych zjawisk. Tymczasem pracodawcy próbują tworzyć wrażenie przyjaznych, ale wiele z ich inicjatyw zachęca pracowników do niewychodzenia z pracy. Tak jest na przykład w Google, które zapewniło pracownikom restaurację, saunę, prysznice, salę prób itd. *Work-life balance* jest mitem i prowadzi zazwyczaj do asymetrii na niekorzyść życia społecznego. Pokolenie milleniów być może wniesie na rynek nowe podejście do pracy, ale już na starcie otrzymuje ostry trening antypracowniczy – maturzyści wiedzą, że nieeleganckie jest pytanie o umowę w miejscu pracy sezonowej.

## 3 DYSKUSJA

Jak instytucje publiczne, organizacje i firmy powinny reagować na całe spektrum zmian, zachodzących w polskim społeczeństwie i otaczającym świecie, które zmieniają nasze rozumienie pracy i podejście do niej? Jak tworzyć środowisko pracy wspierające całościowy rozwój człowieka?

### 3.1 PIERWSZA GRUPA

Pierwsza grupa wskazała paradygmat „dorabiania się” jako kluczowy w formowaniu współczesnego rynku pracy w Polsce. Jest to pochodna wysiłków modernizacyjnych ostatnich trzydziestu lat i ambicji dogonienia Zachodu, co objawiało się między innymi w nieustannym porównywaniu się z Niemcami. W efekcie najważniejszym celem stał się sukces rozumiany indywidualnie jako zbliżenie się do jakości życia członków społeczeństw zachodnich.

Wyzwaniem jest dziś umieć kreatywnie odpowiedzieć na coraz szybciej zachodzące zmiany na rynku pracy, do czego nie wystarczy proste naśladowanie innych krajów. W Polsce instytucje nie nadążają za tymi zmianami.





## DYSKUSJA

Dotyczy to zarówno urzędów pracy, jak i państwowych regulatorów (PIP, uo kiK) – będącymi głównymi narzędziami państwa w kształtowaniu rynku pracy – oraz sądów pracy. Te ostatnie były w ostatnich latach osłabiane, zmniejsza się ich też ich liczba.

Dodatkowym wyzwaniem polskiego rynku pracy jest dominujący w wielu jego segmentach folwarczny sposób zarządzania. Problem ten występuje zarówno po stronie zarządzających, jak i podwładnych, gdyż wytworzył w tych ostatnich mentalność folwarczną.

Grupa uznała, że należy reformować prawo pracy w kierunku, jaki wskazał prof. Sobczyk. Powinniśmy także dążyć do wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy poprzez zwiększenie jej kompetencji i ograniczenie zadań. Do rozważenie jest przesunięcie jej podległości spod Sejmu pod rząd – na przykład Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – a jeżeli jednak pozostawienie pod nadzorem Sejmu, to w takim modelu jak NIK z kadencyjnością stanowiska szefa PIP.

Należy tworzyć system edukacji, który będzie rozwijał kreatywność i kompetencje związane z inteligencją emocjonalną oraz komunikacją. Grupa postuluje także skrócenie tygodnia pracy, gdyż jak wskazują badania prowadzi to do wzrostu efektywności pracy. Warto również promować w firmach ocenianie menadżerów według szerszych kryteriów niż tylko wyniki finansowe, np. wzięcie pod uwagę kwestii związanych z wartościami i relacjami w pracy.

W dyskusji padł również postulat: rozszerzenia odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw o raportowanie struktury wieku pracowników i płac, zmiany przepisów antymobbingowych tak, by ciężar dowodzenia nie spoczywał tylko na pracowniku oraz obowiązkowego, anonimowego co do personaliów ujawniania płac przez firmy.

### 3.2 DRUGA GRUPA

Druga grupa – w nawiązaniu do wystąpienia prof. Sobczyka – zwróciła uwagę na konieczność zmiany podejścia do prawa pracy w Polsce na bardziej wspólnotowe. Należy w tym zakresie szkolić sędziów, prawników, polityków, dziennikarzy i wszystkich obywateli. Jednocześnie należy prawnie wzmocnić pozycję pracowników i organizacji reprezentujących ich interesy, przede wszystkim związków zawodowych. Prawo powinno



## DYSKUSJA

również chronić osoby, które zdecydują się sygnalizować problemy w środowiskach pracy.

Obok dbania o literę prawa, a zwłaszcza o jej odczytywanie w kontekście wspólnotowym, należy zwrócić dużą uwagę na zmianę społecznej mentalności w temacie pracy. Grupa dostrzegła, że nasze liczne problemy w tym aspekcie wynikają z kontekstu historycznego. W PRL praca miała realizować idee dobra wspólnego, ale to co wspólne w praktyce traktowane było jako niczyje. Gwałtowny skok w kapitalizm i transformacja ustrojowa doprowadziły do rozwarstwienia społecznego i nagłej zmiany stosunków pracy, które charakteryzują się m.in. specyficzną grą między pracodawcą a pracownikami, opartą na wzajemnym braku zaufania i rywalizacji, a nie współpracy. Jednocześnie wartością w Polsce jest praca nadgodzinowa, gdy w krajach rozwiniętych trend jest raczej w kierunku skracania czasu pracy. Należy w związku z tym wzmacniać wspólnotowe rozumienie stosunku pracy, wspierać budowę kapitału społecznego i zwiększać świadomość praw pracowniczych. Grupa postulowała również, by poszukać w polskiej historii takich elementów, które można wykorzystać do tworzenia pozytywnego obrazu pracy.

W drugiej grupie również proponowano wzmocnienie instytucji Państwowej Inspekcji Pracy. Zwrócono uwagę, że jeden z problemów, który można za pomocą PIP łatwo rozwiązać, jest nadużywanie pozako-deksowych form zatrudnienia – Inspekcja Pracy może masowo nakazywać zamianę umowy zlecenia na umowę o pracę.

Padł postulat wzmocnienia pozytywnych postaw na rynku pracy, zarówno wśród pracowników – sygnalistów i działaczy związkowych – jak i pracodawców, którzy wprowadzają w życie dobre praktyki, promują dialog w środowisku pracy i stosują nowoczesne podejścia w zarządzaniu organizacjami. Menadżerowie, którzy stosują bardziej personalistyczne podejście w zarządzaniu odgrywają szczególnie istotną rolę w edukacji środowisk pracy. Podkreślano, że wobec pracodawców należy stosować system nagród i zachęt, by zachęcić – zwłaszcza średnie i mniejsze firmy – do wprowadzania pozytywnych zmian w środowisku pracy, jak również przykładowo karać te podmioty, które naruszają standardy godnej pracy.

Grupa postulowała wzięcie przez państwo na siebie ciężaru płacenia za prace domowe, które wymagają od rodziców dużego zaangażowania



## DYSKUSJA KOŃCOWA

czasowego i przynoszą konkretne dobro społeczne, a póki co są niewynagradzane. Trzeba również wziąć pod uwagę fatalną sytuację demograficzną Polski i aktywnie wspierać integrację imigrantów, na których trzeba jednak patrzeć przede wszystkim personalistycznie, a nie tylko jako na tanią siłę roboczą. Państwo powinno wspierać i ułatwiać zwłaszcza pracę osób opiekujących się osobami starszymi lub chorymi.

## 4 DYSKUSJA KOŃCOWA

**4.1** W zamykającej spotkanie dyskusji padły propozycje skupienia się na kilku konkretnych obszarach, w których Polska mogłaby stać pozytywnym punktem odniesienia dla reszty Europy i świata. Jeden z postulatów dotyczył zwiększenia udziału wynagrodzeń w PKB (obecnie jest to ok. 37%, podczas gdy w Wielkiej Brytani 57%). Kolejny postulat dotyczył przeniesienia punktu odniesienia w mierzeniu sukcesu polskiego państwa ze wskaźnika PKB na wskaźnik dobrostanu społecznego. Padła również propozycja stworzenia polskiego modelu *flexsecurity*, który mógłby się stać wyróżnikiem naszego kraju. Polski rynek pracy jest bardzo elastyczny, na co Polacy przystają, oczekują jednak zapewnienia przez państwo lepszej opieki na wypadek utraty zatrudnienia. Gdyby elastyczny rynek pracy obudować prospołecznymi, wspierającymi obywateli rozwiązaniami, mógłby powstać oryginalny polski model na czasy współczesne.

**4.2** Podjęto temat imigracji do Polski, bez której nie tylko nie uda się dalej rozwijać kraju gospodarczo, ale także jej brak demograficznie doprowadziłby kraj do katastrofy. Polska może być pozytywnym przykładem przyjęcia i integracji setek tysięcy lub milionów imigrantów – zwłaszcza z Ukrainy – potrzebuje jednak uznania godności migrantów i ułatwienia im oraz pracodawcom formalności związanych z rozpoczęciem życia w naszym kraju. Państwo musi zadbać o to, by pierwszym elementem polityki migracyjnej była polityka integracyjna.

**4.3** Uczestnicy mówili również o konieczności poprawy relacji pracowniczych – zarówno w poziomie wertykalnym, jak i horyzontalnym. Należy



## DYSKUSJA KOŃCOWA

zacząć od propagowania nowej opowieści o rynku pracy, która wyprze narrację o rynku jako gry o sumie zerowej – pracodawcy, pracownicy i państwo mogą w wielu aspektach współdziałać. Być może logikę rywalizacji byłaby w stanie przełamać inicjatywa na rzecz pracowników podjęta przez organizacje pracodawców. Warto też ograniczać czas spędzany w pracy na rzecz budowania lepszych relacji międzyludzkich.

**4.4** Aby zadbać o bezpieczeństwo socjalne obywateli, jak również o ich zaangażowanie społeczne, uczestnicy postulowali zwiększenie i upowszechnienie świadczeń dla bezrobotnych, a także wzmocnienie instytucji wolontariatu i powiązanie jej z systemem zatrudnienia, tak by pracownicy mogli udzielać się wolontariacko w ramach godzin pracy.





**OCZYSZ-  
CZALNIA**

**LABORA  
+ORIU**

**IZETA**