

Świat pracy i dialogu po pandemii

Najważniejsze wnioski

Publikacja przygotowana na podstawie debaty Komitetu Dialogu Społecznego KIG „Świat pracy i dialogu po pandemii”

Marzec 2021



**Komitet Dialogu
Społecznego**
Krajowej Izby Gospodarczej

Spis treści

Kryzys pandemiczny wykorzystajmy do fundamentalnych reform pracy i dialogu społecznego. . .	2
Wyzwania dla Polski po pandemii	2
Zawody „frontowe” i skutki oszczędzania na systemie usług publicznych	3
Szkoła w złej kondycji psychicznej	4
Polski rynek musi pozostać konkurencyjny	6
Jak zapewnić godną pracę?	7
Pandemia obnażyła słabości systemu ochrony zdrowia	8
Równe płace, niezależnie od płci	9
Polska potrzebuje pracy seniorów	10
Jak prowadzić debatę o przyszłości pracy?	11
PODSUMOWANIE – rekomendacje ekspertek i ekspertów	13

Kryzys pandemiczny wykorzystajmy do fundamentalnych reform pracy i dialogu społecznego

Konrad Ciesiołkiewicz, przewodniczący Komitetu Dialogu Społecznego Krajowej Izby Gospodarczej

Kryzys zmusza do zmiany sposobu myślenia

Obecnie społeczeństwa na całym świecie zmagają się z licznymi kryzysami, wynikającymi z pandemii. Objęły one kluczowe obszary funkcjonowania państwa, takie jak ochrona zdrowia czy gospodarka oraz wpływają na kondycję psychiczną i fizyczną każdego z nas. Każdy kryzys o dużej skali zmusza do szukania niekonwencjonalnych rozwiązań. Kryzys covidowy tym bardziej wymaga zmiany sposobu myślenia o fundamentach naszego państwa, społeczeństwa i gospodarki.



Sekretarz Generalny ONZ António Guterres w lipcu 2020 r. mówił, że obecny kryzys można przekuć w „pokoleniową szansę na budowę bardziej równego i zrównoważonego świata”. Nowa umowa społeczna jest rozwiązaniem na miarę dzisiejszych wyzwań.

Nowa umowa społeczna do walki ze skutkami pandemii

W Polsce sytuacja na rynku pracy jak w soczewce skupia najważniejsze problemy, z którymi nie radzimy sobie jako państwo i jako wspólnota społeczno-kulturowa. Kluczowe deficyty obejmują poszanowanie godności ludzkiej pracowników i wzajemne zaufanie głównych graczy – pracodawców, państwa i pracowników. Naprawienie sytuacji na rynku pracy przyczyni się do poprawy jakości życia nas wszystkich.

Polska nowa umowa społeczna musi być najpierw narzędziem wyjścia z kryzysu, a następnie początkiem budowy nowego ładu społeczno-ekonomicznego. Będzie ona wypracowana w trójstronnym dialogu pomiędzy przedstawicielami rządu, pracodawców i pracowników. Aby skutecznie zrealizować pokładane w niej nadzieje, musi znaleźć sposób na przełamanie bariery braku zaufania i dialogu w społeczeństwie i między członkami Rady Dialogu Społecznego, a także dowartościować kobiety i osoby dojrzałe na rynku pracy.

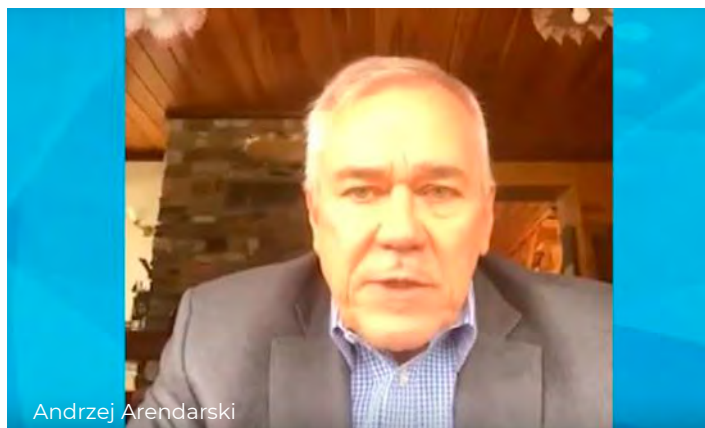
Wyzwania dla Polski po pandemii

Andrzej Arendarski, prezes Krajowej Izby Gospodarczej

Nowa umowa społeczna musi zostać skrojona w sposób, który pozwoli wyjść naprzeciw zarówno globalnym, jak i polskim wyzwaniom popandemicznym. W naszym kraju w najbliższym cza-

sie kluczowe będą regulacje, obejmujące rynek pracy. Dlatego nowa umowa społeczna musi przededefiniować podstawowe zasady współpracy między interesariuszami w tym obszarze.

Jednym z najistotniejszych wyzwań będzie usprawnienie i zwiększenie potencjału dialogu społecznego. Do Rady Dialogu Społecznego, na wzór europejski, powinni zostać przyjęci reprezentanci organizacji pozarządowych. Prawo pracy musi być bardziej elastyczne np. w zakresie pracy zdalnej, jednocześnie zabezpieczając interesy zarówno pracowników, jak i pracodawców. Kodeks pracy powinien stanowić ogólną ramę, a szczegóły powinny być wypracowywane na poziomie zakładów pracy. W obecnej sytuacji, ale i w nadchodzących latach, należy również szczególnie zadbać o dobrostan psycho-społeczny pracowników. Niestety pandemia już nadwyreżyła zdrowie nas wszystkich i szybko musimy wrócić do równowagi również w tym obszarze.



Andrzej Arendarski

Zawody „frontowe” i skutki oszczędzania na systemie usług publicznych

Łukasz Komuda, ekonomista, redaktor naczelny serwisu rynekpracy.org

Rośnie poważanie dla zawodów „frontowych”

Pandemia uświadomiła nam, że bez pewnych profesji – zawodów „frontowych” – nasze społeczeństwo nie będzie prawidłowo funkcjonować, podczas gdy inne mogą na jakiś czas zniknąć i nawet tego nie dostrzeżemy. Do zawodów „frontowych” należą np. medycy, pracownicy opieki społecznej, sprzedawcy, nauczyciele czy śmieciarze. Wśród społeczeństw świata zachodniego rośnie świadomość znaczenia i użyteczności ich pracy.



Łukasz Komuda



Poważanie, jakim darzy się konkretne zawody jest oparte na intuicji, na ile ważny społecznie i obciążający psychicznie i fizycznie jest dany rodzaj pracy. CBOS przeprowadza badania na ten temat od 25 lat. Można postawić tezę, że w wyniku pandemii i związanych z nią doświadczeń izolacji i lęku, wzrósł szacunek do zawodów frontowych, bez których nasze życie byłoby bardzo trudne.

Zawody o największym społecznym uznaniu				
Lp.	Zawód	2019 r.	2013 r.	2008 r.
1	Strażak	94	87	84
2	Pielęgniarka	89	78	77
3	Robotnik Wykwalifikowany	84	81	69
4	Górnik	84	80	78
5	Profesor Uniwersytetu	83	82	84
6	Lekarz	80	71	73
7	Nauczyciel	77	74	70
8	Inżynier pracujący w fabryce	76	78	71
9	Rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie	76	69	61
10	Księgowy	75	63	64

Źródło: Które zawody považamy? CBOS, 2019

Biurokracja i brak rezerw w systemie usług publicznych

Zaniedbań w systemie usług publicznych, które powstały na przestrzeni ostatnich 30 lat, nie da się naprawić w kilka dni. Aby mieć system odporny na różnego rodzaju zawirowania należy rozpocząć jego naprawę zaraz po kryzysie wywołanym pandemią. W sektorze publicznym dominuje filozofia zarządzania, według której nie ma żadnych rezerw, którymi można by wypełnić luki w sytuacji kryzysowej. Sprawia to, że w momencie wystąpienia poważniejszych problemów, system szybko staje się niewydolny.

Koszty administracji w sferze publicznej są tak bardzo zredukowane, że obowiązki administracyjne przerzuca się coraz niżej. Lekarze poświęcają więcej czasu na wypełnianie dokumentacji niż leczenie pacjentów. Koszty administracyjne NFZ są bardzo niskie, ale powinien to być dla nas sygnał złego zarządzania. Również nauczyciele skarżą się na coraz więcej obowiązków administracyjnych i zbyt mało czasu na pracę z dziećmi. Konsekwencje oszczędzania na administrowaniu wcześniej czy później dadzą o sobie znać, ujawniając niewydolność systemu.

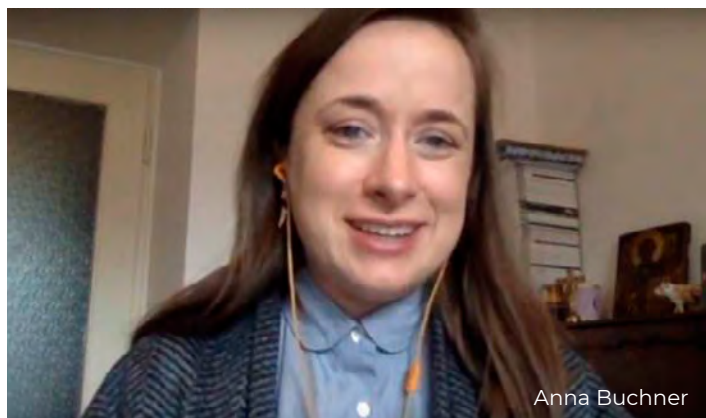
Szkoła w złej kondycji psychicznej

Dr Anna Buchner, socjolożka, Centrum Humanistyki Cyfrowej Instytutu Badań Literackich PAN

Jak pandemia wpłynęła na pracę nauczycieli?

Strajki nauczycielek i nauczycieli w 2019 r. zakończyły się fiaskiem. Pracownicy systemu szkolnictwa usłyszeli, że nie są wystarczająco ważni, by ich postulaty zostały zrealizowane. Zaledwie rok później, z dnia na dzień dowiedzieli się, że muszą stawić czoła wyzwaniu, jakim było (i nadal jest) prowadzenie edukacji zdalnej, do której nikt nie był przygotowany.

Badania „Edukacja zdalna w czasie pandemii” przeprowadzone w kwietniu i w listopadzie 2020 r. pokazują zmiany, zachodzące w środowisku nauczycielskim w wyniku pandemii. Problemem były kwestie techniczne i organizacyjne oraz obawy związane z niskimi kompetencjami cyfrowymi nauczycieli i uczniów. Nauczyciele czuli się przepracowani i osamotnieni, martwili się o swoich podopiecznych i odczuwali fizyczne dolegliwości związane z brakiem higieny cyfrowej. Oprócz tego skarżyli się na to, że brakuje im czasu na relacje z uczniami, które są kluczowe w procesie edukacji.



W jesiennej edycji badania Centrum Cyfrowego stres i zmęczenie zarówno uczniów, jak i nauczycieli zaczęły być kluczowymi problemami edukacji zdalnej.

Główne problemy edukacji zdalnej		
Lp.	Kwiecień 2020 r.	Listopad 2020 r.
1.	Czasochłonność procesu - 89 proc.	Czasochłonność procesu – 90 proc.
2.	Łącze internetowe uczniów – 88 proc.	Braki sprzętowe uczniów – 87 proc.
3.	Braki sprzętowe uczniów – 87 proc.	Stres i zmęczenie uczniów – 83 proc.
4.	Różnice poziomu między uczniami – 79 proc.	Mój stres i zmęczenie – 81 proc.
5.	Organizacja przestrzeni w domu – 56 proc.	Problem z organizacją przestrzeni i czasu w moim domu na czas lekcji – 60 proc.

Źródło: Edukacja zdalna w czasie pandemii, Centrum Cyfrowe 2020

Tabuizacja zdrowia psychicznego (także) w środowisku szkolnym

Psychiatrzy i psychologowie, z którymi dyskutowano wyniki badań Centrum Cyfrowego wskazywali, że nauczyciele często korzystają z ich usług, ale wstydzą się iść na zwolnienie lekarskie, bojąc się wypowiedzeń i ostracyzmu. Brakuje systemowego wsparcia na wczesnym etapie problemów psychicznych, gdy czasami skorzystanie z porad specjalisty zajmującego się interwencjami kryzysowymi byłoby już wystarczającą pomocą. Nauczyciele nie mają poczucia, że mogą otrzymać pomoc.



Na dodatek cały czas mamy do czynienia z tabuizacją problemów zdrowia psychicznego, a szczególnie leczenia farmakologicznego. Mówmy o zdrowiu psychicznym jak najwięcej, żeby rosło w społeczeństwie przekonanie, że to nasza wspólna sprawa i w naszym wspólnym interesie leży, żeby było jak najwięcej miejsc, w których można o nie zadbać.

Nauczyciele potrzebują wsparcia

Społeczeństwo to system naczyń połączonych. Szkoła dobrze pokazuje tę prawidłowość. Problemy i kryzysy psychiczne uczniów mają wpływ na kondycję psychiczną nauczycieli. Coraz więcej nauczycieli ma za sobą doświadczenie prób samobójczych swoich uczniów. Często nasilające się problemy uczniów dotyczą także ich rodziców. Brakuje systemowego wsparcia psychiatrycznego i psychologicznego oraz superwizji nauczycieli. Niezbędne jest także udzielenie im wsparcia w rozmowach z uczniami w kryzysie psychicznym, a dostępność pedagogów i psychologów w szkołach pozostaje zdecydowanie niewystarczająca. Nie są oni w stanie wspierać wszystkich, którzy są pod ich opieką.

Polski rynek musi pozostać konkurencyjny

Maciej Witucki, prezydent Konfederacji Lewiatan

Godna praca obcokrajowców i układy zbiorowe

Niezależnie od skali nadchodzącego kryzysu, obcokrajowcy będą w kolejnych latach niezbędni na polskim rynku pracy. Stąd wspólna inicjatywa pracodawców i związków zawodowych polegająca na certyfikowaniu agencji pracy sprowadzających i zatrudniających obcokrajowców. Pozwoli to na zapewnienie im godziwych warunków pracy i zasili polski system opieki społecznej. W sprawie umów i układów zbiorowych regulacje muszą być wprowadzane w taki sposób, by nie pozwolić na skokowy spadek polskiej konkurencyjności, która została już obniżona z powodu wzrostu kosztów energii. Praca zdalna, o której mówiono od lat, a która upowszechniła się w trakcie ostatniego roku, wymaga wprowadzenia rozsądnych regulacji, zapewniających elastyczność.



Maciej Witucki

Zmiany będą wprowadzane metodą małych kroków

Prawdopodobnie nie uda się stworzyć jednego pakietu reformującego kodeks pracy, choć część zmian może zostać zawarta w przygotowywanym przez rząd Nowym Ładzie. Reformy będą raczej przeprowadzane metodą małych kroków, a ich zakres będzie dyskutowany w toku pogłębionego dialogu. Powinien być on oparty na wzajemnym zaufaniu i przebiegać w wielostronnej formule pomiędzy rządem, przedstawicielami pracowników i pracodawców oraz organizacjami pozarządowymi.



Przedsiębiorcy i pracownicy muszą zdać sobie sprawę, jak ważna jest przynależność do organizacji reprezentujących ich interesy przed organami państwa na szczeblu centralnym. Słabość związków zawodowych i organizacji zrzeszających pracodawców jest pochodną słabości kultury dialogu.

Podstawą dialogu jest zaufanie

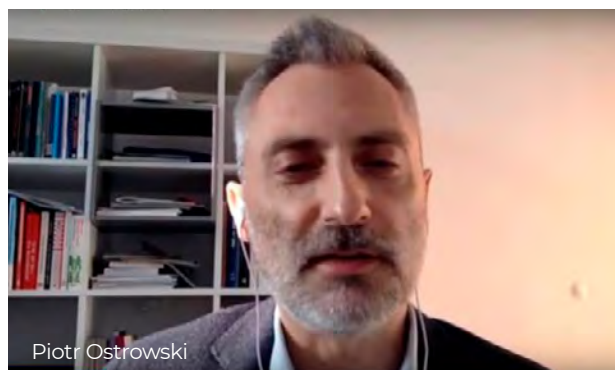
Słabe organizacje mogą działać tylko przy pomocy spektakularnych i agresywnych działań. Tymczasem nie da się zbudować dialogu przez „strzelanie z procy” do ministerstwa albo strajki przedsiębiorców. Potrzeba natomiast silnych organów reprezentacji, działających dzięki zaufaniu. W Radzie Dialogu deficyt zaufania między pracodawcami i związkami zawodowymi nie występuje. Kłopotem jest strona rządowa, która traktuje Radę Dialogu Społecznego instrumentalnie. Być może należy zwiększyć rolę tzw. dialogu autonomicznego, który toczy się tylko pomiędzy organizacjami pracodawców i pracowników.

Jak zapewnić godną pracę?

Piotr Ostrowski, wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

Regulacja pracy zdalnej

Wyzwania spowodowane pandemią wymagają nowych rozwiązań i regulacji prawnych. Upowszechnienie pracy zdalnej stawia nas przed koniecznością uchwalenia prawa, odpowiadającego na potrzeby zarówno pracowników, jak i przedsiębiorstw. Jednak powinno ono zostać poprzedzone pogłębioną dyskusją, dotyczącą np. warunków lokalowych pracujących, wypadków przy pracy czy problemów z dostępem do Internetu.



Praca powinna być godna

Godna praca jest prawem każdego pracownika. Składają się na nią cztery podstawowe elementy: stałe zatrudnienie, ochrona socjalna, fundamentalne prawa pracownicze i dialog społeczny. Konieczna jest przede wszystkim likwidacja nadużywania niestabilnych form zatrudnienia. Postulat ten jest także elementem Europejskiego Filaru Praw Socjalnych. Najlepszą i najtrwalszą formą kształtowania relacji pomiędzy pracownikami i pracodawcami są układy zbiorowe. Wskazuje na to także Komisja Europejska, która w opublikowanej niedawno dyrektywie o wynagrodzeniach minimalnych zakłada tworzenie planów działań na rzecz wzmocnienia układów zbiorowych. Przynoszą one korzyści zarówno pracownikom jak i pracodawcom, dając szansę na ograniczanie nieuczciwej konkurencji i pokój społeczny.



Wysokiej jakości miejsca zatrudnienia powinny oferować pracę pewną, bezpieczną i dobrze opłacaną. Tylko wtedy będziemy mieć zaangażowanego, zmotywowanego i, jak często postulują pracodawcy, wydajnego pracownika. Myślenie, że im bardziej dokręcimy śrubę pracownikom tym lepiej, powinno zostać na zawsze odrzucone.

Związki zawodowe wspierają demokrację

Spółeczeństwu powinno zależeć na silnych partnerach społecznych. Związki zawodowe stanowią nieodłączny element dobrze funkcjonującej demokracji, która bez nich staje się systemem ułomnym. Z danych OPZZ wynika, że w trakcie pandemii w uzwiązkowionych przedsiębiorstwach wynagrodzenia zostały obniżone w mniejszym stopniu niż w firmach, gdzie związków nie było. Konieczne jest dziś wzmocnienie partnerów społecznych, zarówno tych zrzeszających pracodawców jak i pracowników.

Postulaty OPZZ do nowej umowy społecznej wzmacniające związki zawodowe

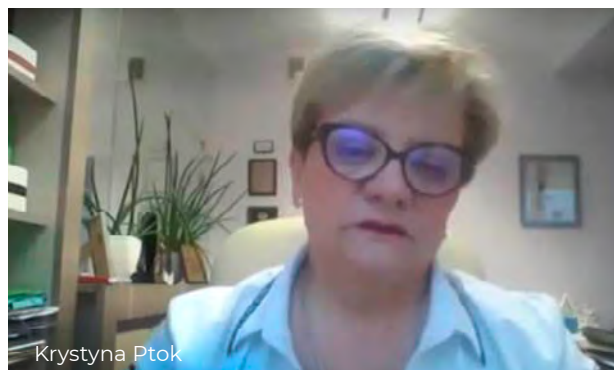
- Zagwarantowanie udziału partnerów społecznych w zarządzaniu Funduszem Pracy i Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
- Wprowadzenie możliwości odliczenia od podatku składek na związki zawodowe.

Pandemia obnażyła słabości systemu ochrony zdrowia

Krystyna Ptok, przewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych

Konieczna poprawa warunków pracy i płacy

Pandemia obnażyła słabość niedofinansowanego systemu ochrony zdrowia. Dla pracowników sektora zdrowotnego priorytetem jest wzrost finansowania służby zdrowia z budżetu państwa. Pozwoli to na zabezpieczenie właściwego poziomu kadr medycznych, zarówno pod kątem warunków pracy jak i wynagrodzeń. W dobie pandemii należy także położyć nacisk na rozwój cyfryzacji i digitalizacji w ochronie zdrowia.



Krystyna Ptok



Sytuacja związana z dodatkami za pracę z pacjentami zakażonymi COVID-19 jest ogromną porażką obecnego rządu, mamy z tym wiele problemów. Nie powinno to wyglądać tak, że lekarze muszą dopominać się o swoje pieniądze.

Kadry medyczne z zagranicy: tak, ale...

Poprawa warunków pracy i wynagrodzeń pozwoli odbudować braki w personelu, z którymi boryka się polska służba zdrowia. Sprawí, że lekarze i pielęgniarki wykształceni w Polsce będą

pracowali na polskim rynku zamiast wyjeżdżać za granicę. Z drugiej strony sprowadzanie do Polski wykształconej za granicami kadry medycznej, może następować tylko w sytuacji, gdy spełnia ona takie same wymagania kwalifikacyjne, jak te stawiane przed polskimi lekarzami i pielęgniarkami.

Równe płace, niezależnie od płci

Anna Karaszewska, prezeska Stowarzyszenia Kongres Kobiet

Niedowartościowana i niedoceniana praca kobiet

Pandemia uwidoczniła to, jak ważna dla funkcjonowania państwa i gospodarki jest praca kobiet związana np. z ochroną zdrowia, opieką i edukacją. Ciągłe pozostaje ona jednak niedoceniana i niedowartościowana, a pandemia zwiększyła także wymiar ukrytej pracy kobiet, związanej np. z edukacją dzieci uczących się zdalnie. Od 20 lat średnia różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn utrzymuje się w Polsce na poziomie ok. 18-19% (GUS). Różnice są wyraźne zwłaszcza w sektorze prywatnym i w elastycznych składnikach wynagrodzeń, takich jak premie i nagrody. Przy ich uwzględnieniu rozmiary luki płacowej rosną do blisko 30%. Różnice te są jeszcze wyższe na stanowiskach kierowniczych i w wybranych dziedzinach gospodarki.



Konieczny jest dziś dialog z kobietami o tym, jak ma wyglądać nowy bardziej partnerski model gospodarki, w którym z jednej strony mężczyźni zwiększą swój udział w obowiązkach domowych i opiece, a z drugiej kluczowe dla społeczeństwa zawody zostaną docenione – także finansowo.

Jak ograniczyć lukę płacową?

Ze względu na brak postępów w zmniejszaniu luki płacowej na przestrzeni ostatnich lat, jedynym rozwiązaniem tego problemu jest wprowadzanie regulacji prawnych. Z inicjatywy Kongresu Kobiet powstał projekt ustawy w sprawie ograniczenia różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, który jest wzorowany na rozwiązaniach brytyjskich. Projekt opiera się na corocznym raportowaniu luki płacowej bez wprowadzania sankcji za jej istnienie.

Główne założenia projektu ustawy zmniejszającej lukę płacową

- **Raportowanie informacji nt. luki płacowej** przez pracodawców zatrudniających ponad 20 pracowników.
- **Uwzględnienie w raportach elastycznych składników wynagrodzeń** z tytułu wszystkich rodzajów umów.

- **Przygotowanie planów naprawczych** jako zobowiązanie pracodawców w przedsiębiorstwach, w których istnieje luka płacowa.
- **Publikowanie raportowanych informacji** na stronach internetowych ministerstwa oraz pracodawców wraz z analizą ministerialną oraz opinią i wnioskami Rady Dialogu Społecznego.
- **Stopniowe realizowanie ustawy** w 12 do 36 miesięcy od jej wprowadzenia, w zależności od wielkości firmy.

Projekt zyskał poparcie przedstawicieli Konfederacji Lewiatan, OPZZ i Forum Związków Zawodowych. Organizacje te proponują wniesienie go pod obrady Rady Dialogu Społecznego. W ubiegłym roku projekt poparły Koalicja Obywatelska oraz Lewica, która zapowiedziała jednak przygotowanie własnych rozwiązań. Również rząd dostrzega problem luki płacowej, ale na razie nie zaproponował realnych reform. Projekt Kongresu Kobiet przypomina propozycje, które przedstawiła Komisja Europejska w planie nowej dyrektywy. Zgodnie z nim, pracodawcy mieliby publikować informacje nt. luki płacowej w swoich przedsiębiorstwach, a jeśli przekroczy ona 5 proc., działać na rzecz jej zmniejszenia.

Polska potrzebuje pracy seniorów

Marzena Rudnicka, prezeska Krajowego Instytutu Gospodarki Senioralnej

Dłuższy czas życia seniorów

Pandemia może mieć pozytywny wpływ na zwiększenie społecznej świadomości wagi polityki zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach. Polacy żyją coraz dłużej, mają lepszą kondycję psychofizyczną i chęć do pracy także w wieku emerytalnym. W latach 50. kobiety żyły na emeryturze średnio dwa lata, a teraz ok. 20 lat dłużej. Nie przekłada się to jednak na ich dłuższą aktywność zawodową, a obecność seniorów na rynku pracy dalej pozostaje znikomą. W obliczu przemian demograficznych zatrzymanie seniorów na rynku pracy staje się koniecznością.



Marzena Rudnicka

Dlaczego seniorzy są nieaktywni zawodowo?

Z rynku pracy odchodzą szczególnie kobiety w wieku emerytalnym, które zajmują się wnukami i starszymi rodzicami. Niewidzialna praca kobiet jest kompletnie niedoceniana, ale skutecznie zabiera je z rynku pracy – mimo że z deklaracji i badań wynika, że kobiety chciałyby dłużej pracować. Zauważalne jest niedostosowanie rynku pracy do potrzeb seniorów, które w obliczu przemian

związanych z cyfryzacją gospodarki może się skończyć ich zupełnym wykluczeniem z rynku. Już dziś seniorzy, którzy tracą pracę mają problemy ze znalezieniem nowej – także dlatego, że nie korzystają z narzędzi jej poszukiwania, wykorzystywanych przez młodszych pracowników.

Edukacja przedsiębiorców i polityka zarządzania wiekiem

Działania na rzecz seniorów warto zacząć od edukacji przedsiębiorców i pokazania im, co zyskują zatrudniając i zatrzymując seniorów w swoich zespołach. Zarządzanie wiekiem powinno zaczynać się już od momentu rekrutacji, z której nie można wykluczać seniorów. Zespoły międzypokoleniowe są bardziej elastyczne i szybciej reagują na zmiany. Osoby dojrzałe posiadają kapitał wiedzy, który stanowi zasób przedsiębiorstwa. Oprócz tego klienci po 50 roku życia wolą być obsługiwani przez osoby w podobnym wieku, co powinno dodatkowo motywować pracodawców do zatrudniania seniorów. Potrzebne jest także stworzenie strategii kompleksowej polityki zarządzania wiekiem.



Być może należałoby ustalić pod pewnym rygorem, że zakłady powyżej pewnego progu zatrudnienia mają obowiązek zarządzania wiekiem. Jestem przekonana, że poprawiłoby to świadomość pracodawców. Stałaby się ona wystarczająca by dojrzały pracownicy mieli wysoką satysfakcję z wykonywanych zadań i byli zmotywowani by dłużej utrzymywać się na rynku pracy.

Jak prowadzić debatę o przyszłości pracy?

Prof. Paweł Kowal, poseł na Sejm RP

Nie tylko praca zdalna – kluczowe wyzwania pracy przyszłości

Publiczna dyskusja o pracy, która rozpoczęła się już przed pandemią, musi być kontynuowana i przebiegać w trybie dialogu, opartego na wzajemnym zaufaniu. Niezbędne są do tego sprawne instytucje, które stanowią forum prowadzenia debaty pomiędzy władzą (być może też opozycją), a pracownikami i pracodawcami. Tematem pracy należy zainteresować liderów opinii, artystów, polityków i całe społeczeństwo. Myślenie o pracy przyszłości należy budować po zidentyfikowaniu problemów wspólnych dla wszystkich interesariuszy.



Paweł Kowal

Kluczowe zagadnienia i wyzwania z dziedziny pracy

- **Zmiany technologiczne i praca zdalna**, prowadzą do większego docenienia pracy twórczej, ale budzą też kontrowersje związane z czasem pracy czy urlopami.

- **Ukryta praca kobiet**, która nie jest ani opłacana, ani doceniana.
- **Wykluczenie z rynku pracy seniorów**, którzy wobec kryzysu demograficznego będą niezbędni na rynku pracy.
- **Młodzi na rynku pracy** mają inne ambicje niż ich starsi koledzy czy rodzice, ale chcą mieć gwarancję, że w życiu im się powiedzie.

Jak tematem pracy zainteresować społeczeństwo i polityków?

W ostatnich latach upolitycznione – czyli uznane przez polityków za kluczowe dla wyników wyborów – zostały dwa bardzo ważne tematy: polityka społeczna i zdrowie. Postulat wprowadzenia świadczenia 500+ rozpoczął najważniejszą w III Rzeczypospolitej debatę publiczną o polityce socjalnej. Z kolei, gdy opinię publiczną udało się zainteresować tematem ochrony zdrowia, w parlamencie wprowadzono liczne rozwiązania korzystne dla pacjentów np. badania przesiewowe i Fundusz Medyczny. Analogicznie musi zostać upolityczniony temat pracy. Stanowi ona doświadczenie powszechne, więc zainteresowanie nią społeczeństwa jest kwestią wyboru odpowiedniej narracji.



Trzeba znaleźć takie słowa, które umożliwią dotarcie z tematem pracy do każdego człowieka. Ludzie muszą uwierzyć, że ich praca może wyglądać inaczej i jest to kwestia ich godności. Trzeba pokazać na konkretnych przykładach, że inna praca jest możliwa.

Nowy, empatyczny model przywództwa politycznego

W ciągu ostatnich 30 lat wykształcił się mocno autorytatywny model przywództwa politycznego, bazujący na narcyzmie czy przekonaniu o jednoosobowym charakterze przywództwa. Problem ten dotyczy całego świata Zachodu. Pandemia COVID-19 spowodowała jednak pewne zmiany. Wielu przywódców nie poradziło sobie z kryzysem pandemicznym, pokazując tym samym ograniczenia modelu autorytatywnego. Znaczącą rolę w tym procesie odegrały także media społecznościowe, dzięki którym możemy zobaczyć, że nikt nie jest nieomylny. Przywództwo nadal będzie związane z jednostką, ale badania pokazują, że dziś przywódca musi być empatyczny i pośredniczyć w łagodzeniu konfliktów. Może się to przyczynić do porzucenia retoryki konfliktu na rzecz wypracowywania nowych, elastycznych rozwiązań w drodze dialogu. W ten sposób powinna być negocjowana nowa umowa społeczna.

PODSUMOWANIE – rekomendacje ekspertek i ekspertów

- **Tworzenie reform w toku wielostronnego dialogu społecznego** – zakres reform trzeba omówić w toku pogłębionego dialogu, który powinien być oparty na wzajemnym zaufaniu i przebiegać w wielostronnej formule, pomiędzy rządem, przedstawicielami pracowników i pracodawców oraz organizacjami pozarządowymi. Do Rady Dialogu Społecznego, na wzór europejski, powinni zostać przyjęci reprezentanci organizacji pozarządowych.
- **Nadanie politycznego znaczenia tematowi pracy** – konieczne jest uznanie przez polityków tematu pracy za kluczowy dla wyników wyborów. Praca stanowi doświadczenie powszechne, więc zainteresowanie nią społeczeństwa jest kwestią wyboru odpowiedniej narracji. Ludzie muszą uwierzyć, że ich praca może wyglądać inaczej i jest to kwestia ich godności.
- **Regulacja pracy zdalnej i zmian technologicznych na rynku pracy** – konieczne jest wprowadzenie rozsądnych, elastycznych regulacji, które będą brały pod uwagę zmiany na rynku pracy. Powinny one prowadzić także do większego docenienia pracy twórczej. W przypadku pracy zdalnej muszą uwzględniać m.in. warunki lokalowe pracujących czy problemy z dostępem do Internetu. Wprowadzając reformy trzeba brać pod uwagę także ambicje młodych, które są inne niż aspiracje poprzedniego pokolenia. Jednocześnie nowe rozwiązania prawne muszą zagwarantować utrzymanie konkurencyjności polskiego rynku pracy.
- **Unormowanie godnej pracy** – konieczna jest likwidacja nadużywania niestabilnych form zatrudnienia oraz zapewnienie pewnych i dobrze opłacanych miejsc pracy. Umożliwić to może wykorzystanie układów zbiorowych do kształtowania relacji między pracownikami i pracodawcami. Należy także wprowadzić certyfikację agencji pracy sprowadzających i zatrudniających obcokrajowców, która zapewni im godziwe warunki pracy.
- **Wzmocnienie partnerów społecznych** – należy wzmocnić związki zawodowe i organizacje zrzeszające pracodawców, ponieważ ich niedomaganie jest pochodną słabości kultury dialogu. Bez związków zawodowych demokracja staje się systemem ułomnym.
- **Poprawa zdrowia psychicznego** – opieka psychologiczna i psychiatryczna wymaga zdecydowanej i natychmiastowej poprawy. Potrzeba systemowego wsparcia ochrony zdrowia psychicznego i jego detabuizacji. Polacy muszą zaakceptować, że zdrowie psychiczne to ich wspólna sprawa i działać na rzecz jego poprawy.
- **Dofinansowanie systemu usług publicznych** – pandemia uświadomiła nam, jak duża jest skala zaniedbań w systemie usług publicznych i ochrony zdrowia. Nieustanna redukcja kosztów administracji i filozofia zarządzania, według której nie ma żadnych rezerw, wymaga reformy. Należy ją rozpocząć zaraz po pandemii.
- **Dowartościowanie zawodów „frontowych”** – w wyniku doświadczeń związanych z pandemią wzrosła świadomość znaczenia i użyteczności pracy m.in. medyków, pracowników

opieki społecznej, sprzedawców, nauczycieli i śmieciarzy. Cieszą się one coraz wyższym społecznym uznaniem.

- **Likwidacja luki płacowej** – pandemia uwidoczniała znaczenie pracy kobiet dla funkcjonowania państwa i gospodarki. Wciąż pozostaje ona jednak niedoceniana i niedowartościowana. Należy dążyć do likwidacji różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn poprzez wprowadzenie regulacji prawnych opartych na raportowaniu luki płacowej.
- **Aktywizacja zawodowa seniorów** – w obliczu przemian demograficznych zatrzymanie seniorów na rynku pracy staje się koniecznością. Należy dostosować rynek pracy do potrzeb osób starszych i stworzyć kompleksową strategię zarządzania wiekiem. Działania te warto zacząć od edukacji przedsiębiorców i pokazania im, co zyskują zatrudniając i zatrzymując seniorów w swoich zespołach.

Relacja z debaty oraz dodatkowa rozmowa z ekspertami do obejrzenia na kanale YouTube KDS KIG:

debata: <https://www.youtube.com/watch?v=DpknvdicVTY>

skrót debaty: <https://www.youtube.com/watch?v=VcbO190omIQ>

rozmowa z ekspertami [dogrywka]: <https://www.youtube.com/watch?v=rNBdLoINLmg>



Komitet Dialogu Społecznego Krajowej Izby Gospodarczej jest centrum myśli, które ma na celu poprawę jakości życia w Polsce, a w szczególności poprawę wzajemnych relacji między pracodawcami, pracownikami oraz administracją rządową i samorządową. Inspirują nas zasady dobra wspólnego, solidarności i pomocniczości. Wierzymy, że najlepszą odpowiedzią na problemy społeczno-ekonomiczne Polski jest wspólne poszukiwanie rozwiązań. Dialog oznacza dla nas poszanowanie różnych punktów widzenia, poglądów i ról społecznych.

Więcej na: www.dialogkig.pl

Kontakt: dialogkig@kig.pl