

Flexicurity



- szansa na zrównoważony
rozwój rynku pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
UNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

mgr Tomasz Kacprzak

Uniwersytet Łódzki

Katedra Polityki Ekonomicznej



ZNACZENIE DIALOGU SPOŁECZNEGO I POSTAW PARTNERÓW SPOŁECZNYCH DLA BUDOWANIA POLSKIEGO MODELU FLEXICURITY



1. Flexicurity – interpretacja pojęć kluczowych
2. Partnerzy społeczni - charakterystyka
3. Dialog społeczny w Polsce
4. Flexicurity na polskim rynku pracy
5. Podsumowanie

FLEXICURITY



FLEXIBILITY



SECURITY



ELASTYCZNOŚĆ

GIĘTKOŚĆ

PODATNOŚĆ




BEZPIECZEŃSTWO

OCHRONA

GWARANCJA

Model flexicurity (Polska)



optymalna relacja
elastyczność /
bezpieczeństwo



aktywna polityka
rynku pracy



kształcenie ustawiczne

??? dialog społeczny ???

??? kultura stosunków przemysłowych ???

??? postawy partnerów społecznych ???

Flexicurity - interpretacja pojęć kluczowych

Flexicurity w tradycyjnym rozumieniu

- ❖ Pracodawca dążący do elastyczności przeciwstawiony pracownikowi, który dąży do zabezpieczenia miejsca pracy
- ❖ „job security” – ochrona miejsca pracy
- ❖ ryzyko utraty zatrudnienia – system zapewnienia dochodu (ubezpieczeni od bezrobocia)
- ❖ gra o sumie zerowej (win – loose)

Flexicurity – nowe spojrzenie

- ❖ elastyczność i bezpieczeństwo nie stanowią wykluczających się pojęć – mogą się uzupełniać a nawet wzmacniać
- ❖ „employment security” – bezpieczeństwo zatrudnienia
- ❖ ryzyko utraty miejsca pracy – zapewnienie dochodów w krótkim czasie, aktywna polityka rynku pracy pozwala szybko znaleźć zatrudnienie
- ❖ gra o sumie niezerowej (win - win)

Partnerzy społeczni - charakterystyka

Partnerzy społeczni

związki zawodowe

organizacje pracodawców

zadania

- budowa ładu społecznego i gospodarczego
- reprezentowanie interesów pracowników i pracodawców
- rozwiązywanie problemów świata pracy
- prowadzenie dialogu społecznego
- sygnowanie umów społecznych

Warunki:

- zdolność do szybkiego reagowania na zmiany społeczno – gospodarcze
- wewnętrzna spójność partnerów społecznych
- umiejętność współpracy

Partnerzy społeczni - charakterystyka

Związki zawodowe

➤ NSZZ Solidarność

- prawicowe tradycje chrześcijańskie;
- wrogość wobec liberalizmu;
- rozłam między prawicowymi centralami.



➤ OPZZ

- lewicowy rodowód;
- rozłam składu członkowskiego – „partyjni” związkowcy i „bezpartyjni” związkowcy;
- kontrast wobec NSZZ Solidarność.



Ruch związkowy jest mocno podzielony, związki występują przeciwko sobie w wielu sprawach.

Flexicurity

- szansa na zrównoważony rozwój rynku pracy



Partnerzy społeczni - charakterystyka

Uzwiązkowienie w zależności od formy własności przedsiębiorstwa w 2002 r.

| Typy własności instytucji, urzędów, przedsiębiorstw | Związkowcy ogółem | NSZZ „Solidarność” | OPZZ | Forum Związków Zawodowych | Inne związki |
|--|-------------------|--------------------|-------|---------------------------|--------------|
| w procentach | | | | | |
| Jednostka państwowa, samorządowa, spółdzielcza lub publiczna | 76,7 | 64,5 | 83,7 | 84,4 | 79,5 |
| Spółka o kapitale mieszanym: prywatnym (polskim i/lub zagranicznym) i państwowym | 16,2 | 25,8 | 9,1 | 13,9 | 13,5 |
| Zakład całkowicie prywatny (poza rolnictwem) | 7,1 | 9,7 | 7,2 | 1,7 | 7,0 |
| | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

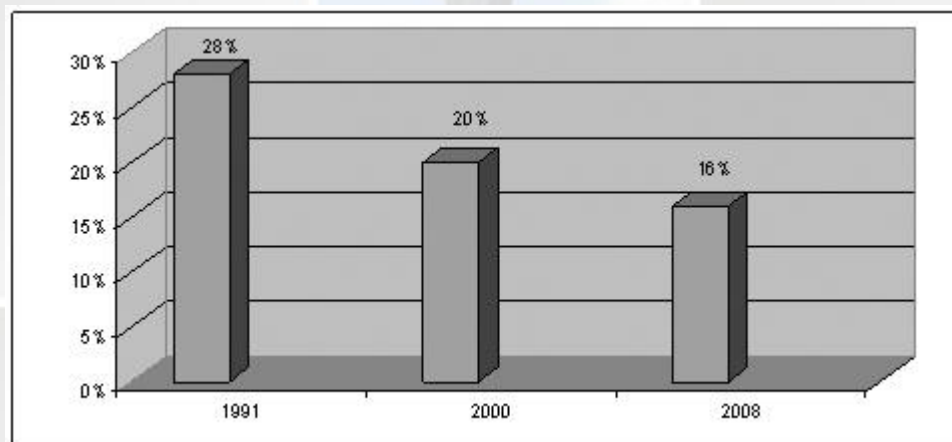
Partnerzy społeczni - charakterystyka

Odsetek osób dorosłych należących do związków zawodowych wg CBOS.

| Deklarowane członkostwo w związkach zawodowych | Wskazania respondentów według terminów badań | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-------|--------|--------|-------|-------|--------|------|--------|--------|------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | IV 91 | VI 92 | XII 93 | III 94 | IX 95 | VI 96 | III 99 | V 00 | VII 01 | VII 02 | X 03 | IX 04 | IX 05 | II 06 | XI 07 | XII 08 |
| | w procentach | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 19 | 16 | 10 | 14 | 11 | 11 | 11 | 9 | 8 | 6 | 8 | 8 | 9 | 7 | 6 | 6 |

Źródło: CBOS, *Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenia praw pracowniczych i „szara strefa” w zatrudnieniu, komunikat z badań*, BS/6/2009, s. 2, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2009/K_006_09.PDF, stan na 01.12.2009 r.

Uzwiązkowienie pracowników najemnych.



Źródło: opracowanie własne na podstawie CBOS, *Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenia praw pracowniczych i „szara strefa” w zatrudnieniu, komunikat z badań*, BS/6/2009, s. 2, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2009/K_006_09.PDF, stan na 01.12.2009 r.

Partnerzy społeczni - charakterystyka

Organizacje pracodawców

➤ **KPP – Konfederacja Pracodawców Polskich**

- pierwsza organizacja pracodawców w Polsce;
- uwikłania polityczne;
- niewielkie zaangażowanie w spory pracownicze.



➤ **PKPP – Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych**

- powstanie w 1999 roku, założyciele wywodzący się z PRB;
- ukierunkowanie na reprezentowanie interesów właścicieli prywatnych;
- postawa konfrontacyjna wobec związków zawodowych.



➤ **BCC – Bussines Center Club**

- status organizacji pracodawców od 2001 roku;
- otwarta wrogość wobec związków zawodowych.



➤ **Związek Rzemiosła Polskiego**

- działa od 1933 r. - wcześniej jako Związek Izb Rzemieślniczych (1933-1972) i Centralny Związek Rzemiosła (1973-1989)
- nacisk na szkolenia i edukację, niski stopień uwikłania w sprawy pracownicze



Walka między dwoma głównymi centralami, rywalizacja o prymat w reprezentowaniu pracodawców.

Zasięg organizacji pracodawców

| | |
|--------------------------|----------------------------------|
| KPP - 6000 firm | 19% pracowników najemnych |
| PKPP - 3000 firm | 6% pracowników najemnych |
| BCC - 1200 firm | 4% pracowników najemnych |
| ZRP - 300000 firm | 14% pracowników najemnych |

Przyczyny niskiej skłonności do członkostwa w organizacjach pracodawców:

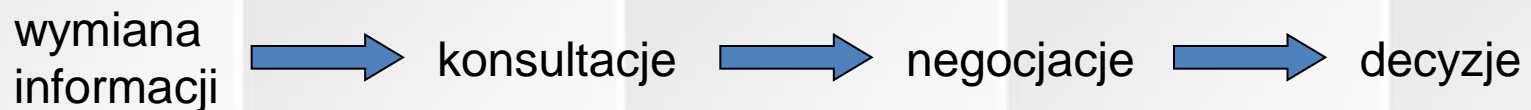
- niewielka skuteczność w reprezentowaniu interesów swoich członków**
- W przedsiębiorstwach prywatnych brak związków zawodowych i pracodawcy nie postrzegają związków jako swoich partnerów**
- uczestnictwo w szarej lub czarnej strefie**

Dialog społeczny w Polsce

Dialog społeczny najczęściej definiowany jest jako wszelkie formy negocjacji, konsultacji oraz zwykłej wymiany informacji między reprezentantami rządu, pracodawców i pracowników w kwestiach związanych z polityką społeczną i gospodarczą (MOP).

Dialog społeczny można określić też jako proces stałej interakcji między partnerami społecznymi w celu osiągnięcia porozumień dotyczących kontroli działań w sferach gospodarczej i społecznej, zarówno na szczeblu makro, jak i na szczeblu mikro (Komisja Europejska).

Dialog społeczny jest jednym z filarów ustrojowych państwa (art. 20 Konstytucji)



Koncepcje dialogu

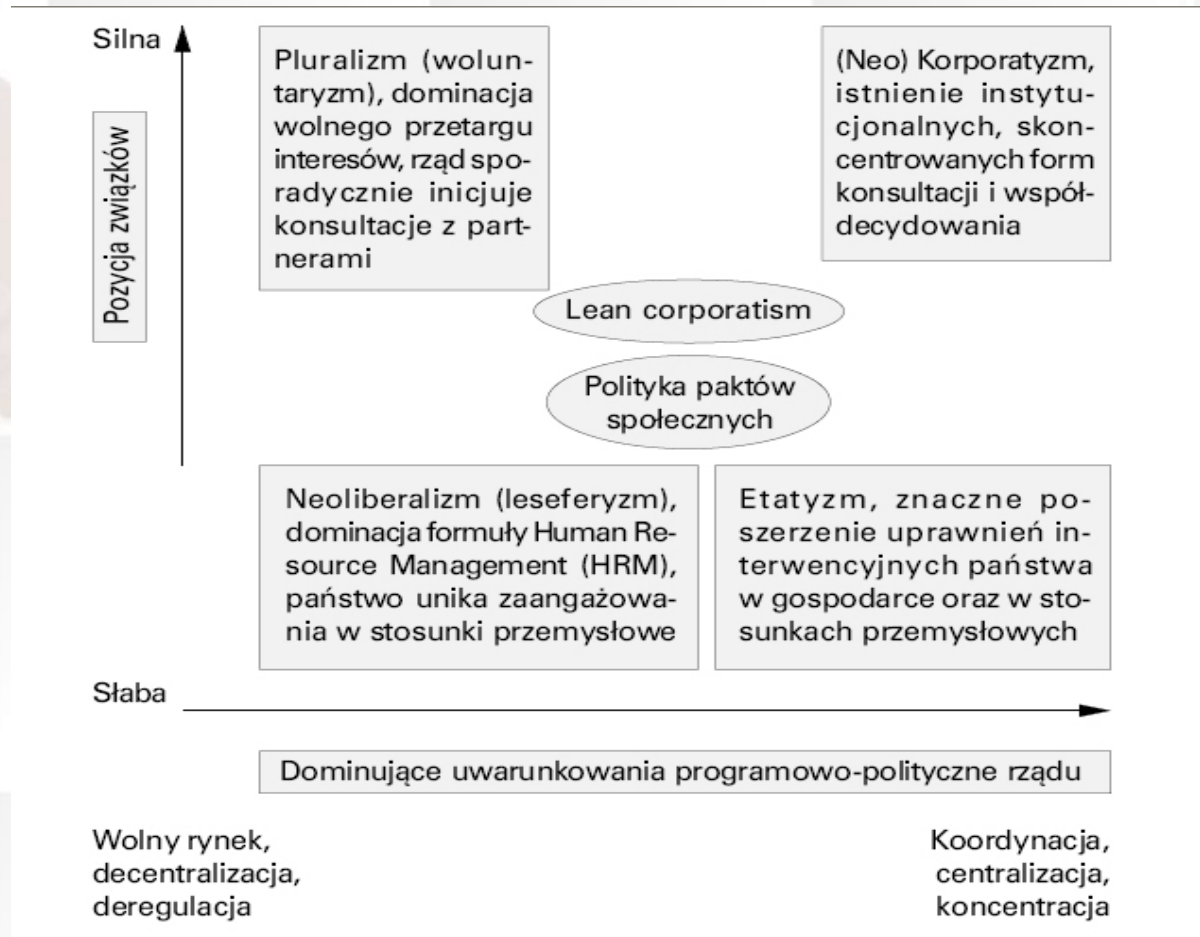


**Dialog jako forma
„gry”**



**Dialog jako składnik
kultury politycznej**

Europejskie modele rynku pracy.



Źródło: J. Sroka, *Rola publicznych instytucji decyzyjnych w dialogu społecznym*, (w:) R. Towalski, (red.), *Dialog społeczny. Najnowsze dyskusje i koncepcje*, Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa 2007, s. 35.

Dialog społeczny w Polsce

dwustronny

poziom przedsiębiorstw
(układy zbiorowe pracy,
porozumienia zbiorowe,
regulaminy pracy)

trójstronny

Trójstronna Komisja do Spraw
Społeczno - Gospodarczych -
forum dialogu społecznego
prowadzonego dla godzenia
interesów pracowników,
interesów pracodawców i dobra
publicznego

Komisja Trójstronna - skład



Związki zawodowe:
- NSZZ „Solidarność”
- OPZZ
- Forum Związków
Zawodowych



Organizacje pracodawców:
- KPP
- PKPP
- BCC
- Związek Rzemiosła Polskiego

Imienne wskazanie organizacji związkowych i organizacji pracodawców, które uważane są za reprezentatywne, jest niezgodne z ratyfikowanymi przez Polskę konwencjami MOP: konwencją nr 87, nakazującą równe traktowanie wszystkich związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz z konwencją nr 144, która stanowi, że pracownicy i pracodawcy będą reprezentowani na zasadzie równości w ramach każdego organu, za którego pośrednictwem odbywają się konsultacje.

Komisja Trójstronna - cechy

- **Trudności z powstaniem Komisji;**
- **Skuteczność prac Komisji – przedmiot krytyki;**
- **Brak wizji polityki przemysłowej i strategii gospodarczej ze strony rządu;**
- **Incydenty psujące klimat dialogu.**

Zarzuty, że istnienie Komisji jest na rękę stronie rządowej, ponieważ rozmywa się odpowiedzialność za podejmowane tam decyzje.

Interpretacje flexicurity

Flexicurity to (1) poziom ochrony pracy, zatrudnienia, dochodu i gwarancji pogodzenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym (*combination security*), który ułatwia karierę na rynku pracy i zdobywanie doświadczeń zawodowych przez pracowników o relatywnie gorszej pozycji, umożliwiając im dostęp do pracy dobrej jakości i społeczną inkluzję, a jednocześnie zapewnia (2) poziom elastyczności numerycznej (zewnętrznej i wewnętrznej), funkcjonalnej oraz płacowej, który ułatwia rynkom pracy (i poszczególnym firmom) odpowiednie dostosowanie się do zmieniających się uwarunkowań, aby utrzymać oraz zwiększać konkurencyjność i produktywność. Poziom (1) – ochrony – odpowiada interesom pracowników. Poziom (2) – elastyczności – odpowiada interesom pracodawców

Konieczna jest odpowiednia relacja między elastycznością a bezpieczeństwem – idea flexicurity akcentuje współistnienie tych dwóch aspektów. Wzrost elastyczności nie oznacza utraty bezpieczeństwa przez pracowników i zyski pracowników w sferze bezpieczeństwa nie oznaczają strat na elastyczności wśród pracodawców

Flexicurity na polskim rynku pracy

Konieczność kompromisu – „gracze” mają poczucie porażki.

Efekt: ciągłe niezadowolenie stron z osiągniętych porozumień.

Współpraca – aby działając wspólnie więcej zyskać – „gracze” mają poczucie bezpieczeństwa.

Warunek konieczny: zdolność partnerów społecznych do współpracy i wzajemne zaufanie, co wynika z uwarunkowań historycznych i kultury dialogu społecznego w danym kraju

Flexicurity na polskim rynku pracy

Stanowiska partnerów społecznych wobec flexicurity

| | Związki zawodowe | Organizacje pracodawców |
|--|---|---|
| Zwiększenie elastyczności rynku pracy | Nie – rynek pracy w Polsce jest jednym z najbardziej elastycznych w Europie | Tak – konieczność wprowadzenia nietypowych form zatrudnienia |
| Zwiększenie bezpieczeństwa socjalnego pracowników | Tak – pracownik jest słabszą stroną stosunku pracy | Nie – trzeba zmniejszać pozapłacowe koszty zatrudnienia |
| Aktywna polityka rynku pracy | Tak | Tak |
| Edukacja ustawiczna | Tak | Tak |
| Polityka flexicurity | Nie – zatrudnienie czasowe jest niekorzystne dla gospodarki i pracowników, promowanie zatrudnienia na pełny etat i na czas nieokreślony | Tak – globalizacja i ciągłe zmiany w gospodarce światowej wymuszają konieczność zmian na rynku pracy, Komisja Europejska wskazała na flexicurity jako pożądany kierunek zmian |

Kultura zbiorowych stosunków pracy – uwarunkowania historyczne



Przykład pozytywny - Dania:

- dzięki dyskusjom prowadzonym między partnerami, z czasem zbudował się kapitał społeczny
- przedstawiciele pracodawców i pracowników wspólnie dbali o interesy przedsiębiorstw, traktując je jako dobro wspólne.
- kapitalna zasada kultury dialogu i konsensusu mimo różnicy postaw



Przykład negatywny - Polska:

- ruch pracowniczy organizujący się w podziemiu od początku wstępował przeciw totalitarnemu państwu (niemal jednemu pracodawcy)
- konfrontacyjna misja przeniesiona do państwa demokratycznego (państwo i pracodawcy traktowani w charakterze wroga)
- ciągły konflikt interesów i prowadzenia negocjacji z pozycji siły

**„Pokolenie nauczone walczyć nie będzie potrafiło budować”
(J. Kuroń)**

- ❖ W Polsce istnieje zaplecze instytucjonalne dla dialogu społecznego (Komisja Trójstronna), jednak nie spełnia swoich funkcji;
- ❖ największą przeszkodą dla dialogu społecznego jest kultura stosunków przemysłowych i słabość ze strony partnerów społecznych:
 - Spory w szeregach organizacji pracodawców
 - Spory w szeregach związków zawodowych
 - Brak porozumienia na linii związki zawodowe – organizacje pracodawców (etos walki zamiast otwartości na współpracę)
 - Wysoki odsetek ludzi świata pracy poza zrzeszeniami
 - Postrzeganie negocjacji jako gry o sumie zerowej



Dziękuję za uwagę

mgr Tomasz Kacprzak
Uniwersytet Łódzki
Katedra Polityki Ekonomicznej

www.flexicurity.rzemioslo.bialystok.pl

Flexicurity



- szansa na zrównoważony
rozwój rynku pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
UNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego