

## Flexicurity – model społeczny i gospodarczy. Rzecz jest zbyt zbyteczny?

Uczymy się całe życie. Flexicurity – słowo obce, ale coraz częściej używane na określenie idei socjalnej swobodnego „Złotego trójkąta”, czyli modelu socjalnego, którym zatrudnienie oparto na swobodnym procesie zatrudniania oraz zwalniania pracowników przez pracodawców, ale także na rozwiniętych zabezpieczeniach socjalnych dla tracących zatrudnienie. Widać, że pracujący ci rodzacy chcą mieć takie uposażenie jak bezrobotny w Danii (w przeliczeniu ponad 6 900 zł miesięcznie) o Luksemburgu nie wspominając. Ale nie w tym rzecz by rubrowa zasiłki, ale by stabilnie i bez szkody dla pracownika i jego rodziny przemodelować jego zatrudnienie. Po raz pierwszy system ten wprowadzony był w Danii w 1990 r. Ten obcy termin pochodzi od słów flexibility (elastyczność) oraz security (bezpieczeństwo).

Jak radzi sobie na rynku pracy, któremu daleko do cywilizowanych norm? Jaka jest różnica między goniącym za zyskiem kapitalistą, a pracodawcą, czym jest społeczna odpowiedzialność biznesu, czy polski rynek pracy może być jeszcze bardziej elastyczny? Czy mamy w Polsce – jak głosi Konstytucja – społeczno-gospodarkę rynkową? Czy realny jest dialog obywatelski w systemie oligarchicznym? To niektóre z pytań, na jakie starali się znaleźć odpowiedź uczestnicy piątkowej konferencji podsumowującej projekt „Flexicurity – element europejskiego modelu gospodarczego i społecznego” w Sali BHP Stoczni Gdańskiej.

Konferencję zorganizowała Międzyzakładowa Komisja NSZZ Solidarność Stoczni Gdańskiej. Związkowcy nie tylko zdejmują imię Lenina, zawieszono decyzję prezydenta z PO, znad stoczniowej bramy, organizują akcje protestacyjne, ale też realizują projekty europejskie, tworzą własne projekty ustaw, proponują rozwiązania dla gospodarki w sferze mikro i makro. Region Gdański NSZZ „S” od 2003 r., a więc na rok przed wejściem Polski do Unii Europejskiej, zrealizował już 12 projektów europejskich. W konferencji brali udział wśród około 150 osób, m.in. związkowi liderzy „Krajówki” – Piotr Duda, gdańskiej „S” Krzysztof Doła, stoczniowej „S” Roman Gałzewski i Karol Guzikiewicz. Zaproszeni zostali też m.in. pomorski marszałek Mieczysław Struk i poseł PiS Andrzej Jaworski.

- Jesteśmy gotowi do działania od akcji związkowych poprzez przygotowywanie projektów ustaw, udział w konferencjach i seminariach, braliśmy i bierzemy udział w programach europejskich. Wszystko to by wymieniać się spostrzeżeniami na temat otoczenia pracownika. Jeśli dojdzie do pozytywnego porozumienia się pracowników i pracodawców to faktycznie rzadcy nie są do niczego potrzebni. W poszanowaniu stron możemy wiele osiągnąć wspólnie w ramach porozumienia pracodawców ze zorganizowanymi pracownikami. Rzadcy wtedy pójdą sobie „harata w gał”, nie udając nieudolnie rzadzenia. I do tego też namawia związek zawodowy „Solidarność” – powiedział nam w przerwie konferencji Piotr Duda.

Jacek Rybicki, członek Prezydium ZRG „S” omówił szczegółowo przykład Danii, w której wprowadzono zasady „złotego trójkąta” – aktywnej polityki na rynku pracy.

Ta płynność zatrudnienia i bezpieczeństwo pracownika oparte jest tam m.in. na przygotowaniu

już na etapie zagrożenia zwolnieniem pracowników do podjęcia nowej formy zatrudnienia.

- Zwolniony pracownik w tym systemie ma gwarancję bezpieczeństwa socjalnego dla siebie i dla rodziny, a dzięki szerokim możliwościom przekwalifikowania szybko wraca na rynek pracy. Przy tym wysoko zasiłku do 90 procent wynagrodzenia za ostatnie miesiące, czyli jest to średnio 6922 zł miesięcznie przeliczone po obecnym kursie euro – podkreśla Rybicki.

Jeszcze wyraźniej widoczne to jest w systemie austriackim, który opiera się na przekwalifikowaniu zamiast wypłacania zasiłków.

Niestety w naszym kraju przy rozbudowanym systemie elastyczności zatrudnienia od umów o pracę po telepracę i umowy zlecenia, często mamy do czynienia ze zjawiskami patologicznymi, gdy umowy tzw. mieciowe, trwają po kilka lat, a zatrudniani na ich podstawie pracownicy z każdym razem zaczynają od nowa. Na dodatek idzie to w parze z brakami w zakresie bezpieczeństwa, szczególnie tam, gdzie wymaga to środków budżetowych. Tym bardziej, że fundusz pracy zamraża decyzją ministra finansów już 5 miliardów złotych zamiast kierować je na aktywne formy rozbrojenia bomby społecznej jak jest bezrobocie. Nie możemy liczyć na parasol państwa jak w przypadku modelu skandynawskiego.

- Rozwarstwienie jakiegoś widoczne jest w dysproporcji między zasiłkiem w krajach starej Unii a wynagrodzeniem za pracę w Polsce obrazuje przepaść cywilizacyjną, która nas odgradza od reszty Europy. To te wyjeżdźnięcia dlaczego w ciągu ostatnich kilku lat kilka milionów Polek i Polaków wyjechało z Polski. Wiąkszość z nich nie wróci do kraju. Chyba, że tylko po to by odwiedzić groby rodziców – komentuje Krzysztof Doła, szef ZRG NSZZ „S”.

Co do Skandynawii i tamtejszych warunków, to np. kilka lat temu bezrobocie w Danii wynosiło 3,8 procenta, by w trakcie kryzysu wzrosło do 7,8 procent. Doszło bowiem do zachwiania polityki opartej na dialogu poprzez kryzys. Dla Duńczyków to dramat, skoro są nawet zmuszani do wyjazdów za granicę w poszukiwaniu pracy. Sytuacja w Polsce jest niestety dużo bardziej dramatyczna, a Powiatowe Urzędy Pracy zajmują się tylko rejestracją bezrobotnych.

- Istotnym modelem flexicurity jest dialog. Ta strategia typu win-win, zakłada, że w dialogu nie Amerykańczyków i zwycięzcy – zauważa Rybicki. Oparcie tego modelu na porozumieniu jest o tyle ułatwione, że 80 procent pracowników objętych jest w Danii układami zbiorowymi, a 67 procent należy do związków zawodowych. Z kolei aż 95 procent zatrudnionych w Austrii objętych jest układami zbiorowymi. W Niemczech układy zbiorowe te obejmują wiąkszość zatrudnionych, przy czym tzw. uzwiązkowanie w RFN wynosi nieco ponad 20 procent.

W Polsce za coraz rzadziej stosuje się umowy na czas nieokreślony. Czy można więc ucywilizować umowy cywilno-prawne? Tak, o ile podejmują negocjacje będą mieli wiadomo, że te umowy mogą wyglądać inaczej. Taka wiadoma postawa zatrudnianego u odpowiedzialnego pracodawcy powinna budzić szacunek. Jest ona oznaką, że może to być lojalny i wiadomy pracownik. Pracownik wiadomy to pracownik szanowany przez pracodawcę i jest to w efekcie sukces wspólny.

- Prywatyzacja i konsolidacja oraz umowy oparte o formy tzw. elastyczne łączy się kojarzą

polskim pracownikom. Nie boimy się na te tematy rozmawiać. W Polsce pracodawcy forsują stanowisko: elastyczność – tak, ale bezpieczeństwo nie ma w naszym systemie. Dialogu społecznego de facto w Polsce nie ma. W Polsce brak spójnej polityki społecznej. Nie można płynnie z miejsca pracy do miejsca pracy przechodzić bo dopiero, gdy otrzyma się wiadomość o zwolnieniu, a chodzi o to, by go pilotować, tak by mógł podjąć pracę elastycznie. Polki model pracownika to pracownik na rozkaz, coraz częściej pozbawiany elementarnych praw, jak czas pracy, prawo do urlopu, do emerytury – przekonuje Piotr Duda.

Krzysztof Dołała przypomina, że „elastyczność” polskiego rynku pracy idzie za daleko. 80 proc. osób poniżej 25 roku życia zatrudnionych jest na umowy cywilno-prawne. Czy jednak tzw. liderzy biznesu dostrzegają potencjał i korzyści jakie niesie ze sobą inwestycja w pracownika, w warunki pracy? Czy społeczna odpowiedzialność organizacji, tzw. CSR, to klucz do sukcesu ekonomicznego? Te pytania w Polsce roku 2012 pozostają otwarte.

ASG