



PRACA W DOBIE CZWARTEJ REWOLUCJI PRZEMYSŁOWEJ

PRACA, ZDROWIE, EDUKACJA - FUNDAMENTY NOWEJ UMOWY SPOŁECZNEJ

CENTRUM ANALIZ MIĘDZYNARODOWEGO INSTYTUTU
SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO

Koordynator projektu:

Karol Reczkin (CA MISO)

Uczestniczki i uczestnicy projektu:

*Magdalena Bigaj (KDS KIG), Konrad Ciesiołkiewicz (KDS KIG),
Paweł Kowal (Poseł na Sejm RP), Agata Wójcik (CA MISO)*

UCZESTNICY INICJATYWY



Magdalena Bigaj, KDS KIG, ekspertka Komitetu Dialogu Społecznego KIG, wiceprezeska Fundacji Dbam o Mój Zasięg. Badaczka nowych technologii i ich wpływu na społeczeństwo. Realizuje projekty naukowe i edukacyjne z zakresu higieny cyfrowej i uzależnień od urządzeń ekranowych. Absolwentka dziennikarstwa i komunikacji społecznej na Uniwersytecie Warszawskim.



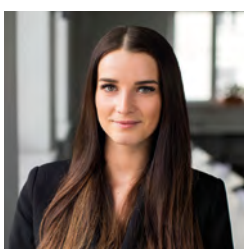
Konrad Ciesiołkiewicz, KDS KIG, przewodniczący Komitetu Dialogu Społecznego KIG. Z wykształcenia psycholog, menedżer i politolog. Pracował w organizacjach pozarządowych, agencjach doradczych i w polityce - był rzecznikiem rządu i podsekretarzem stanu w KPRM w latach 2005-2006. Od wielu lat związany z sektorem gospodarczym, gdzie zajmuje się społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw i relacjami publicznymi.



Paweł Kowal, Poseł na Sejm RP, historyk i politolog, doktor habilitowany nauk społecznych, profesor Instytutu Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk, publicysta. Poseł na Sejm również V i VI kadencji były wiceminister spraw zagranicznych oraz eurodeputowany.



Karol Reczkin, CA MISO, absolwent stosunków międzynarodowych w Collegium Civitas, pracował jako ekspert i doradca w administracji publicznej, w Centrum Europejskim Natolin i w Parlamencie Europejskim, koordynator prac Centrum Analiz Międzynarodowego Instytutu Społeczeństwa Obywatelskiego.



Agata Wójcik, CA MISO, absolwentka politologii na Uniwersytecie Warszawskim i podyplomowych studiów reklamy w Szkole Głównej Handlowej, pracowała jako specjalista ds. komunikacji politycznej i social media, koordynatorka projektów Centrum Analiz Międzynarodowego Instytutu Społeczeństwa Obywatelskiego.

Dlaczego potrzebujemy Nowej Umowy Społecznej?

Jesteśmy świadkami czwartej rewolucji przemysłowej, opartej na cyfryzacji. Już teraz nowe technologie kształtują najważniejsze dziedziny naszego życia: pracę, edukację, zdrowie. Z biegiem czasu będą oddziaływać coraz silniej. Czy jako wspólnota i społeczeństwo pozwolimy, aby rewolucja przebiegała w zgodzie ze swoją własną logiką, czy też aktywnie będziemy ją współkształtować, by dzięki niej budować nowoczesne państwo przyjazne swoim obywatelom?

Polska demokracja liczy sobie zaledwie 30 lat i jej fundamenty wciąż pozostają kruche. Skoro czwarta rewolucja przemysłowa oddziałuje na kluczowe obszary funkcjonowania nowoczesnego państwa, to znaczy, że **współkształtując zmiany technologiczne, budujemy silne i nowoczesne państwo**. Zmiany te, jeśli mają przyjąć postać świadomie prowadzonych polityk i reform wymagają opisania na nowo naszych relacji wspólnotowych, kontraktu społecznego na dalszą drogę, czegoś co roboczo na potrzeby tego opracowania nazywamy Nową Umową Społeczną.

Dotychczasowy paradygmat, zorientowany na efektywność i rozwój, przyniósł Polsce wiele korzyści, które widać zwłaszcza gdy porównamy poziom życia w naszym i innych krajach byłego bloku sowieckiego. Ten model został jednak okupiony wysokimi kosztami społecznymi, o których coraz częściej i głośniej słychać w debacie publicznej. Spowodowały one **deficyty w obszarach społecznego zaufania, godności, dialogu, zdrowia a także świadomości i postaw obywatelskich**.

Prezentowane w niniejszej publikacji głosy eksperckie są w swoim zamiarze pewnym przeglądem możliwych do podjęcia wątków w refleksji o nowych modelach umowy społecznej. Forma postulatów i wniosków jest z kolei próbą pokazania konkretnych rozwiązań, które mogłoby wspierać urzeczywistnienie tej umowy.

Karol Reczkin
Koordynator prac CA MISO

Kluczowe wnioski

- ▼ **Praca w dobie czwartej rewolucji przemysłowej**, zarówno w wymiarze ekonomicznym, jak i społecznym, **staje się racją stanu**. Jednak w Polsce społeczny aspekt sytuacji na rynku pracy, za który w znacznej mierze odpowiada państwo, wciąż pozostaje niedoceniany i pomijany.
- ▼ **Nowa Umowa Społeczna** jest nam potrzebna, aby wydobyć, podkreślić i docenić społeczne aspekty związane z rynkiem pracy. Dokument ten określałby filozofię pracy, wyznawaną przez państwo, którą można streścić w hasło „**praca jako dobro wspólne**”.
- ▼ **Nowa Umowa Społeczna** powinna się opierać na fundamencie instytucji dialogu społecznego oraz wartościach pierwszej „Solidarności”, Okrągłego Stołu a także konstytucyjnej zasadzie społecznej gospodarki rynkowej.
- ▼ Wszystkie bolączki rynku pracy mają wspólny mianownik: **brak poszanowania godności człowieka w pracowniku**. Oddziałują one negatywnie na psychospołeczny dobrostan ludzi poprzez generowanie stresu, przekładając się także na problemy natury psychologicznej. Podkopują zaufanie społeczne na wielu poziomach: pracowników do pracodawców (i odwrotnie), ludzi do siebie nawzajem, obywateli do instytucji państwa.
- ▼ Polski model przywództwa politycznego nie uznaje dialogu społecznego i obywatelskiego jako wartości.
- ▼ Praca nie tylko zapewnia nam byt, ale jest też przestrzenią zdobywania kapitału społecznego.
- ▼ W Polsce wskaźniki kapitału społecznego są niskie, dotyczy to również biznesu. Bez zwiększenia poziomu zaufania rozwój gospodarczy Polski ulegnie zahamowaniu.
- ▼ Polscy pracodawcy podobnie jak pracownicy nie wstępują do związków. Udział prywatnych firm w organizacjach zrzeszających pracodawców jest jednym z najniższych w krajach OECD. Podobnie jest w przypadku członkostwa pracowników w związkach zawodowych. Jednocześnie związki zawodowe cieszą się dużym zaufaniem społecznym i podnoszą aktywność obywatelską swoich członków.
- ▼ Żyjemy w czasach permanentnej zmiany, gdy szczególnie dotkliwe są braki w edukacji cyfrowej i obywatelskiej, kapitale społecznym i szacunku dla służby publicznej.
- ▼ Instytucje, które powinny pełnić rolę edukacyjną to nie tylko szkoła, ale również NGO, media oraz biznes.
- ▼ Lekceważenie instytucji dialogu w czasie kryzysu grozi ogromnymi kosztami społecznymi.
- ▼ Pandemia Covid-19 może okazać się „czarnym łabędziem”, zmieniającym diametralnie sytuację również na rynku pracy.
- ▼ Wysoki poziom codziennego stresu oraz niskie wskaźniki kapitału społecznego wzmacniają negatywne skutki pandemii dla dobrostanu psychicznego pracujących Polaków.

Rekomendacje

▼ Prawo pracy:

- wprowadzenie nowych kodeksowych form świadczenia pracy, np. umowy mentorskie
- wprowadzenie ubezpieczenia społecznego dla wszystkich rodzajów umów
- wprowadzenie jednej zróżnicowanej składki na ubezpieczenie w miejsce obecnie płaconych składek na ubezpieczenia zdrowotne, emerytalne, społeczne, wypadkowe, fundusz pracy
- reforma Powiatowych Urzędów Pracy w kierunku proaktywnego działania na rynku pracy
- zasada kija i marchewki dla firm wdrażających inicjatywy prospołeczne, np. zwolnienia podatkowe przy wprowadzeniu nowych obowiązków dla zarządców
- zwiększenie możliwości wstępowania do związków zawodowych wśród pracowników pracujących w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia.

▼ Instytucje dialogu społecznego:

- powrót do idei kadencyjnej funkcji Rzecznika Dialogu Społecznego (na wzór RPO)
- zwiększenie reprezentatywności Rady Dialogu Społecznego
- Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego jako instytucje projektowania najważniejszych strategii dla regionów
- powołanie eksperckiego zaplecza w dziedzinie promocji współpracy i dialogu m.in. jako zasobu do wykorzystania przez pracowników i pracodawców w sytuacjach wychodzących poza formalny dialog społeczny.

▼ Dobrostan psychospołeczny

- Państwowa Inspekcja Pracy uwzględniająca w kontrolach psychospołeczne aspekty zagrożeń środowiska pracy
- udostępnienie lub ułatwienie pracownikom (także tym zwalnianym) skorzystania z pomocy psychologicznej
- promocja wolontariatu kompetencyjnego, a nie tylko charytatywnego
- dostosowanie trybu pracy do zmiennych warunków, nie tylko podczas pandemii.

▼ Edukacja

- wprowadzenie edukacji obywatelskiej w zakresie wiedzy o państwie, o współczesnym społeczeństwie, o prawie i rynku pracy, o nowych technologiach
- wyposażenie ucznia w kompetencje przyszłości w zakresie współpracy, dialogu, otwartości na zmianę, elastyczności, odpowiedzialnego przywództwa
- przywrócenie szacunku dla służby publicznej poprzez rzetelną edukację na temat wartości zawodów, które się na nią składają.

Praca, edukacja, zdrowie, czyli co powinna zawierać Nowa Umowa Społeczna?

Paweł Kowal



„Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej art. 24

Temat pracy został poruszony w Konstytucji RP w rozdziale 1, zatytułowanym *Rzeczpospolita*. Tym samym ranga zagadnienia pracy została podniesiona bardzo wysoko. Zgromadzenie Narodowe, które uchwaliło Konstytucję, dało jasny sygnał, że praca jest dla państwa ważna. Po ponad 20 latach nic się w tej materii nie zmieniło. Można wręcz powiedzieć, że ranga pracy jest dziś nawet wyższa.

Praca w dobie czwartej rewolucji przemysłowej staje się wręcz racją stanu. W najlepiej pojętym interesie państwa, czyli nas wszystkich leży, aby rynek pracy się unowocześniał i współgrał z zachodzącymi przemianami technologicznymi. Nie chodzi przy tym wyłącznie o korzyści czysto ekonomiczne, ale w co najmniej równym stopniu także społeczne. Jedne i drugie są ze sobą ściśle związane. Jednak w Polsce społeczny aspekt sytuacji na rynku pracy, za który w znacznej mierze odpowiada państwo, wciąż pozostaje niedoceniany i pomijany. Nowa Umowa Społeczna jest nam potrzebna, aby wydobyć, podkreślić i docenić społeczne aspekty związane z rynkiem pracy.

Praca stanowi fundamentalną część naszego życia. Razem ze sferą prywatną jest spójną całością. Oba obszary oddziałują na siebie i kształtują się nawzajem. Te dość oczywiste wnioski tracą swoją banalność, gdy uświadomimy sobie, ile deficytów związanych jest z polskim rynkiem pracy. Chcąc nie chcąc ich konsekwencje przenosimy do sfery prywatnej i szerzej: społecznej. Dlatego pracę można uznać za klucz do (prawie) wszystkiego, co społecznie istotne. W ten sposób na temat pracy myślał Jan Paweł II:



„(...) praca ludzka stanowi klucz, i to chyba najistotniejszy klucz, do całej kwestii społecznej, jeżeli staramy się ją widzieć naprawdę pod kątem dobra człowieka. Jeżeli zaś rozwiązanie – czy raczej stopniowe rozwiązywanie – tej stale na nowo kształtującej się, i na nowo spiętrzającej kwestii społecznej ma iść w tym kierunku, ażeby życie ludzkie uczynić bardziej ludzkim, wówczas właśnie ów klucz – praca ludzka – nabiera znaczenia podstawowego i decydującego”.

Jan Paweł II, *Laborem exercens. Problem pracy kluczem do kwestii społecznej* (1981)

Wszystkie szczegółowe bolączki rynku pracy, jak mobbing, nadgodziny czy autorytarny sposób zarządzania mają wspólny mianownik: brak poszanowania godności człowieka w pracowniku. Oddziałują one negatywnie na psychospołeczny dobrostan ludzi poprzez generowanie stresu, przekładając się także na problemy natury psychologicznej. Nadwyrężają zaufanie społeczne na wielu poziomach: pracowników do pracodawców (i odwrotnie), ludzi do siebie nawzajem, obywateli do instytucji państwa.

Państwo może odzyskać zaufanie obywateli wpływając pozytywnie na warunki ich pracy oraz poprzez edukację. Jednak edukacja obywatelska to niejedyny obszar, którym szkoła powinna się zająć. Równie ważny jest obszar cyfrowy oraz zdrowotny, uwzględniający także tzw. higienę cyfrową. Obok szkoły na znaczeniu edukacyjnym powinny zyskać takie instytucje jak media, NGO i biznes.

O wadze proponowanych reform przekonuje nas obecny kryzys, wywołany pandemią Covid-19. Nagłaśniane przez media przypadki braku zaufania obywateli do oficjalnych informacji, braku szacunku do pracowników służb medycznych, „zarządzanie” kryzysowe w niektórych firmach, sposób organizacji edukacji zdalnej, to sygnały świadczące

o konieczności zmian. Konieczności tym większej, że prognozowane przez ekspertów konsekwencje kryzysu mogą przyczynić się do wzrostu nierówności społecznych.



„(...) będzie dylemat, jak sfinansować długi po obecnym kryzysie - czy koszt mają ponieść zwykli obywatele, czy raczej bogaci. I też będziemy mieli miliony „powracających z wojny”, czyli ludzi, którzy walczyli z COVID-19 na pierwszej linii frontu, pielęgniarki, lekarki, lekarzy, ale również takie zawody jak kierowcy autobusów, śmieciarze, kurierzy, kasjerzy i kasjerki w sklepach, którzy musieli codziennie iść do pracy, żeby reszta mogła jakoś to wszystko przetrwać. Oni nie powinni ponosić głównych kosztów zadłużenia. A te długi - powtórzę – będą jednymi z najwyższych w historii.”

Dr Paweł Bukowski, *Będzie jak po II wojnie. Góra długów, inflacja i reforma systemu*, next.gazeta.pl 4.05.2020

Proponowane w tej publikacji propozycje reform mają szeroki zakres i potencjalnie poważne konsekwencje dla całego polskiego życia społecznego. Aby docenić ich znaczenie i usankcjonować, postuluję zapisanie ich w Nowej Umowie Społecznej. Dokument ten określałby filozofię pracy, wyznawaną przez państwo, którą można ująć najkrócej w hasło „praca jako dobro wspólne”.

Państwo wspierające pracę

Konrad Ciesiołkiewicz

- ▼ Praca nie tylko zapewnia nam byt, ale jest też przestrzenią zdobywania kapitału społecznego. W ostatnich dekadach uległa ona zasadniczym przemianom
- ▼ Pandemia Covid-19 może okazać się „czarnym łabędziem”, zmieniającym diametralnie sytuację również na rynku pracy
- ▼ Rekomendacje dotyczące zmian w prawie pracy:
 - wprowadzenie nowych kodeksowych form świadczenia pracy, np. umowy mentorskie
 - wprowadzenie ubezpieczenia społecznego dla wszystkich rodzajów umów
 - wprowadzenie jednej zróżnicowanej składki na ubezpieczenie w miejsce obecnie płaconych składek na ubezpieczenia zdrowotne, emerytalne, społeczne, wypadkowe, fundusz pracy
 - reforma PUP - proaktywne działania na rynku pracy - oraz PIP - uwzględnianie aspektu psychospołecznych zagrożeń środowiska pracy.


1. Przemiany pracy

Praca to dla przeważającej części osób w wieku produkcyjnym podstawowe źródło zarobkowania. Spośród 38 mln Polaków 16 mln pracuje zarobkowo w różnych formach.


Praca stanowi nie tylko podstawę finansową naszego życia, ale także miejsce budowania relacji z innymi ludźmi, rozwoju, kształtowania kompetencji społecznych i obywatelskich, ale czasem także frustracji.

Na przestrzeni ostatnich dekad w modelu świadczenia pracy zaszły ogromne przeobrażenia. Zmienił się sposób zarządzania w organizacjach, czas pracy, miejsce i forma jej wykonywania, a przede wszystkim wykorzystywane technologie. Zmieniły się też potrzeby klientów i myślenie o świecie, który dziś w dobie Internetu i tanich połączeń lotniczych stał się jakby mniejszy. Inne są dziś także instrumenty i instytucje na rynku pracy.

W krajach OECD niestandardowe formy zatrudnienia nie stanowią marginalnego zjawiska:

 1 na 7 pracujących jest samozatrudniony

 1 na 9 pracowników jest zatrudniony na umowę na czas określony

 Osoby pracujące na podstawie niestandardowych form zatrudnienia: mają o **50 proc.** mniejszą możliwość zapisania się do związków zawodowych, w niektórych krajach mają **40-50 proc.** mniejsze szanse na zasiłek dla bezrobotnych.

Źródło: OECD, *Employment Outlook 2019*

Przeobrażenia te nie zachodzą równomiernie. Podobnie jak w innych dziedzinach życia obok społecznie odpowiedzialnych i doskonale funkcjonujących firm i instytucji wciąż zdarzają się przykłady pracodawców wykorzystujących pracowników, naginających, czy wręcz łamiących przepisy, gdzie zasadniczym prawem jest wola właściciela lub zarządzających.

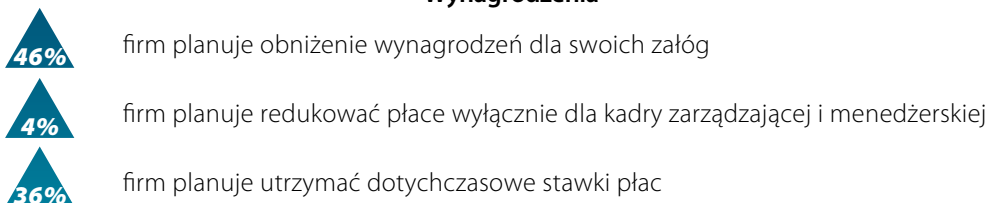
2. Praca w zmieniającym się otoczeniu

Co jakiś czas w gospodarce mają miejsce zdarzenia nietypowe i nieprzewidywalne. Czasem determinują one fundamentalne zmiany. Jesteśmy w trakcie jednej z nich. Pandemia Covid-19, która wybuchła na początku 2020 roku, może okazać się klasycznym „czarnym łabędziem”, dramatycznym zdarzeniem, dotyczącym zarówno naszej sfery prywatnej, jak i globalnej ekonomii, wpływając w sposób oczywisty także na proces świadczenia pracy.

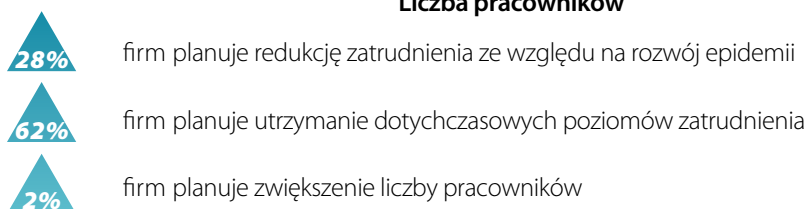
Jakie reguły gry należy przyjąć na nadchodzące lata, jak połączyć sprzeczne tendencje na rynku, aby praca zaczęła się opłacać, aby pracodawcy bez obaw zatrudniali pracowników, a pracownicy nie obawiali się zmian?

Jak polskie firmy reagują na rozwój pandemii Covid-19?

Wynagrodzenia



Liczba pracowników



Źródło: Polski Instytut Ekonomiczny, badanie z dn. 1-2.04.2020

3. Państwo wspierające pracę. Rekomendacje

- ▼ Prawo pracy musi być elastyczne i nadążać za zmianami, a jednocześnie mieć ludzką twarz i chronić pracownika
 - Nowe kodeksowe formy świadczenia pracy.
 - Nowe regulacje w zakresie czasu i miejsca pracy jak i uwzględniania nowych możliwości technicznych komunikacji międzyludzkiej (praca zdalna).
 - Prostota i zrozumiałość prawa pracy dla każdego. Celem kolejnej kodyfikacji obok wprowadzenia nowoczesnych rozwiązań powinno być uproszczenie i likwidacja zbędnej części przepisów w szeroko rozumianym prawie pracy i ubezpieczeń społecznych, przykładowo: wprowadzenie jednej (choć zróżnicowanej) składki na ubezpieczenie w miejsce szeregu obecnie płaconych składek na ubezpieczenie zdrowotne, emerytalne, społeczne, wypadkowe, fundusz pracy etc.



„Istniejące systemy zabezpieczeń społecznych mają wiele zalet i nadal będą wykorzystywane. Lecz należy je dostosować do zmieniających się zagrożeń. Wśród nich najważniejsze to stworzenie zabezpieczeń wystarczająco „zwinnych”, aby mogły stanowić odpowiedź na zmieniające się potrzeby pracowników (...)

Stworzenie klasyfikacji pracowników, odzwierciedlającej rzeczywistość (...) jest zatem najważniejszym krokiem, aby ci z nich pracujący w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia posiadali dostęp do (...) zabezpieczeń społecznych, układów zbiorowych i kształcenia ustawicznego (...)

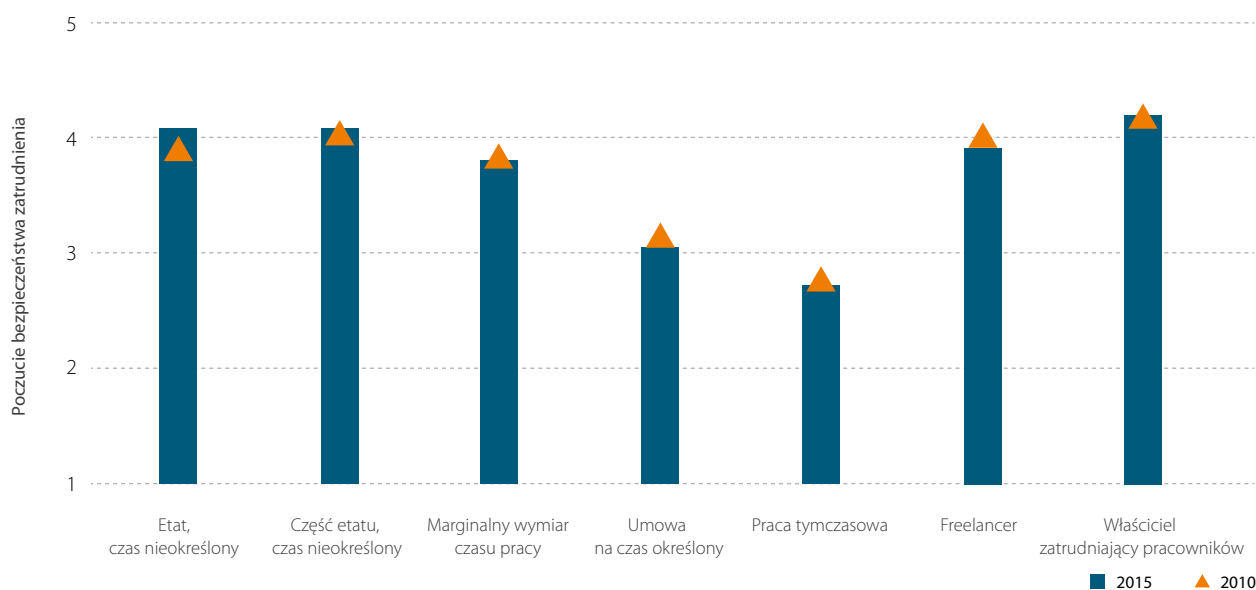
Regulacje rynku pracy powinny zostać rozbudowane (...) aby zagwarantować firmom, które przestrzegają tych regulacji, że nie będą dyskryminowane.”

OECD, *Employment Outlook 2019*

- ▼ Państwo musi zabezpieczać elementarne **poczucie bezpieczeństwa**, niezależnie od formuły zatrudnienia
 - Objęcie systemem ubezpieczeń społecznych wszystkich umów i zakończenie dyskusji o śmieciowym charakterze niektórych z nich.
 - Powiatowe Urzędy Pracy (PUP) powinny być proaktywne na rynku pracy i działać niczym firmy headhunterskie, czy agencje zatrudnienia.
 - Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) - poza kontrolowaniem - powinna promować kulturę „pracy z ludzką twarzą”, dialog społeczny na szczeblu zakładowym, uwzględniać aspekt psychospołecznych zagrożeń środowiska pracy, tzw. dobrostanu ludzi i doceniać dobrych pracodawców.
 - Poddanie gruntownej debacie publicznej długości tygodnia pracy oraz idei dochodu podstawowego bez przyjmowania żadnych założeń.

W 2015 r. w Europie największą pewność zatrudnienia deklarowali właściciele firm, zaraz za nimi były osoby pracujące na czas nieokreślony w pełnym i niepełnym wymiarze godzin. Najmniej pewni swojej pracy byli pracownicy tymczasowi oraz pracujący na czas określony.

Postrzeganie bezpieczeństwa zatrudnienia (job security) przez pracowników pracujących w oparciu o różne formy zatrudnienia

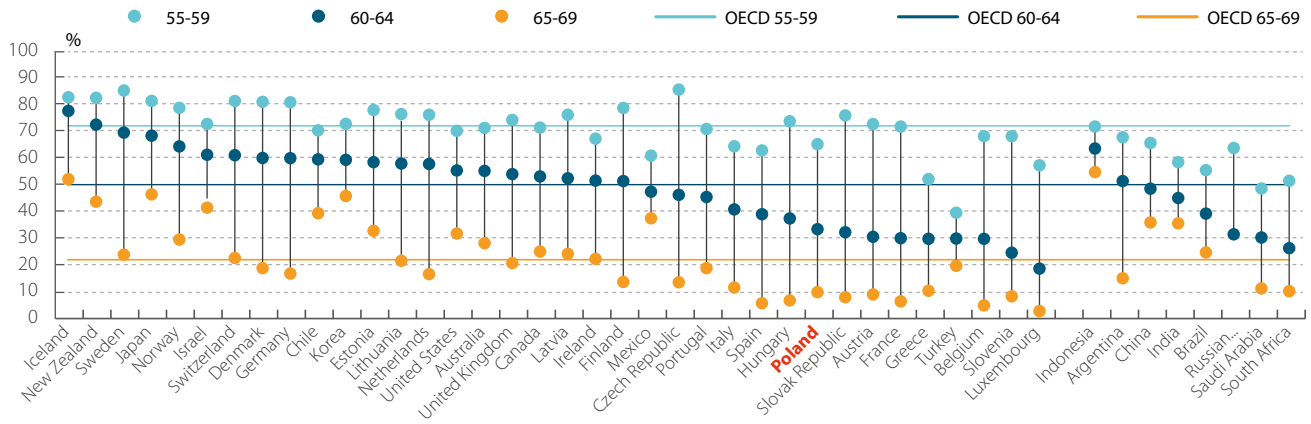


Źródło: Eurofund, *Labour market change. Non-standard forms of employment: recent trends and future prospects* (2017)

- ▼ Stworzenie systemowych zachęt do **wydlężania aktywności zawodowej seniorów**
 - Krótsza praca niesie negatywne konsekwencje zarówno dla poszczególnych osób, firm jak i dla całego państwa. Krótsza praca oznacza nie tylko niższą emeryturę, ale również mniej kontaktów społecznych, co może przełożyć się na niższe zadowolenie z życia i pogorszenie stanu zdrowia. Firmy tracąc doświadczonych pracowników, ograniczają możliwość przekazywania unikalnej wiedzy młodszym pracownikom, obniżają swój potencjał. Państwo nie tylko musi dotować najniższe emerytury, ale również zwiększać wydatki na opiekę zdrowotną dla seniorów.
 - Umowa mentorska jako nowy rodzaj kodeksowej formy świadczenia pracy mogłaby wydłużyć staż pracy doświadczonych pracowników, a dla pracodawców być sposobem na wykorzystanie wiedzy najstarszych pracowników.

W krajach OECD odsetek osób pracujących w wieku 55-59 lat wynosi średnio 72,5 proc., w wieku 60-64 wynosi 48,6 proc., a wśród 65-69-latów – 22,3 proc. W każdej ze wskazanych kategorii Polska uzyskała wynik zdecydowanie poniżej średniej.

Odsetek osób pracujących w podziale na kategorie wiekowe (2018)



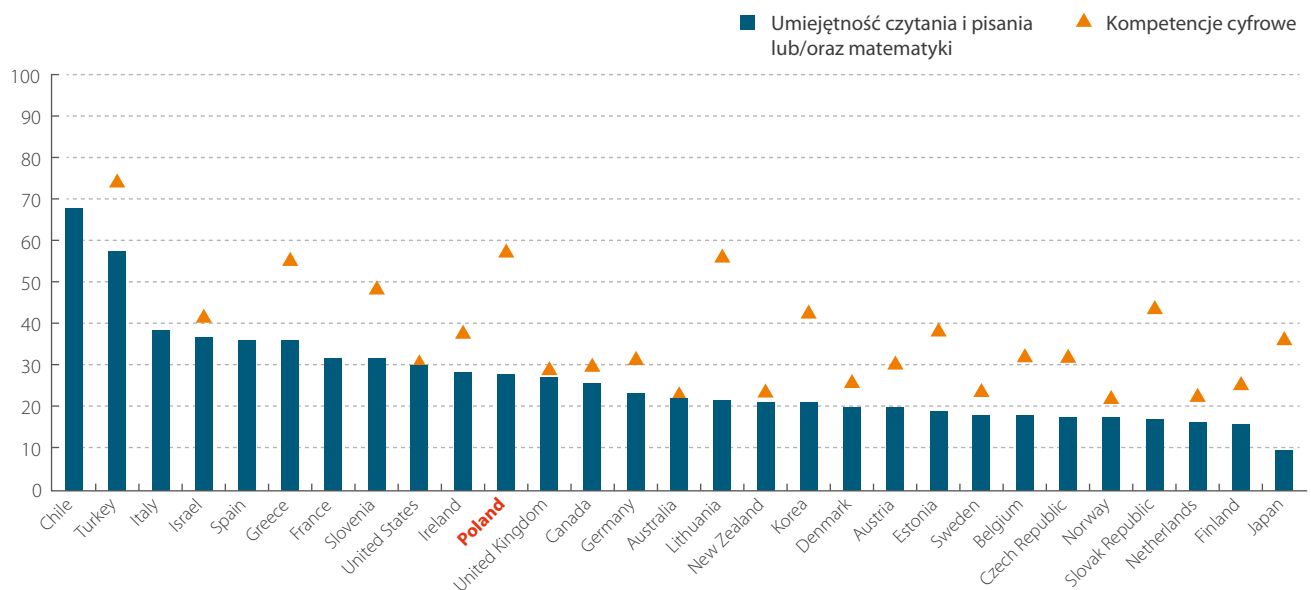
Źródło: OECD, *Pensions at a Glance 2019*.

▼ Tempo zmian technologicznych wymaga przyjęcia następującej orientacji

- **Stałe kształcenie osób pracujących** w zakresie nowych technologii i zmiany organizacji pracy.

Średnio w krajach OECD 26 proc. dorosłych posiada jedynie podstawowe umiejętności czytania i pisania oraz matematyczne, a 37 proc. – cyfrowe. Polska w obu kategoriach znajduje się niestety powyżej średnich. Dotyczy to zwłaszcza umiejętności cyfrowych, które niemal 60 proc. dorosłych opanowało tylko na poziomie podstawowym.

Odsetek dorosłych w wieku 25-64 lata z niskim poziomem umiejętności czytania i pisania lub/oraz matematyki a także z niskim poziomem kompetencji cyfrowych (kraje OECD, 2012, 2015)



Źródło: OECD, *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems (2019)*

Instytucje dialogu społecznego jako fundament Nowej Umowy Społecznej

Konrad Ciesiołkiewicz

- ▼ Polski model przywództwa politycznego nie uznaje dialogu społecznego i obywatelskiego jako wartości
- ▼ Lekceważenie instytucji dialogu w czasie kryzysu grozi ogromnymi kosztami społecznymi
- ▼ Nowa Umowa Społeczna powinna się opierać na fundamencie instytucji dialogu społecznego oraz wartościach pierwszej „Solidarności”, Okrągłego Stołu a także konstytucyjnej zasadzie społecznej gospodarki rynkowej
- ▼ Wzmocnienie instytucji dialogu społecznego poprzez:
 - powrót do idei kadencyjnej funkcji Rzecznika Dialogu Społecznego (na wzór RPO)
 - zwiększenie reprezentatywności Rady Dialogu Społecznego
 - Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego jako instytucje projektowania najważniejszych strategii dla regionów
 - powołanie eksperckiego zaplecza w dziedzinie promocji współpracy i dialogu m.in. jako zasobu do wykorzystania przez pracowników i pracodawców w sytuacjach wychodzących poza formalny dialog społeczny.

1. Instytucje dialogu społecznego a polityka



„Spójność społeczna według Rady Europy: zdolność społeczeństwa do zapewnienia dobrobytu wszystkim jego członkom przez minimalizowanie różnic społecznych i unikanie polaryzacji.”

Dorota Szelewa, *Spójność społeczna [w:] W kręgu pojęć i zagadnień współczesnej polityki społecznej* (2016).
Red. Barbara Rysz-Kowalczyk, Barbara Szatur-Jaworska

W kryzys wywołany COVID-19 Polska wkroczyła z poważnymi brakami w kulturze i modelu przywództwa politycznego. Partyjni liderzy w niewielkim stopniu doceniają dialog społeczny i obywatelski jako wartości, a jego instytucje jako najlepsze demokratyczne instrumenty budowania ładu społecznego.



„Przekazywanie wiedzy na temat dialogu i kształtowanie wzorów kultury dialogu i kompromisu to ważne zadanie edukacyjne. Dotychczasowa praktyka rozwijania wiedzy i kultywowania odpowiednich wzorów miała charakter okazjonalny i rzadko dotyczyła osób, które faktycznie uczestniczą w dialogu.”

Prof. Juliusz Gardawski, *Dialog społeczny w Polsce* (2009)

Główna instytucja dialogu społecznego w Polsce – Rada Dialogu Społecznego (RDS) – ma silniejsze umocowanie w ustawie niż jej poprzedniczka – Trójstronna Komisja. Jednak praktyka pokazuje, iż bez woli rządzących wpływ RDS na ustawodawstwo i życie społeczne jest marginalny.

Skład Rady Dialogu Społecznego:

- ▼ Reprezentatywne organizacje związkowe:
 - NSZZ „Solidarność”
 - Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
 - Forum Związków Zawodowych.
- ▼ Reprezentatywne organizacje pracodawców:
 - Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
 - Konfederacja „Lewiatan”
 - Związek Rzemiosła Polskiego
 - Związek Pracodawców Business Centre Club
 - Związek Przedsiębiorców i Pracodawców.
- ▼ Przedstawiciele Rady Ministrów, wskazani przez Prezesa Rady Ministrów
- ▼ Przedstawiciele następujących instytucji (z głosem doradczym):
 - Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej
 - Prezesa Narodowego Banku Polskiego
 - Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego
 - Głównego Inspektora Pracy.

Źródło: www.dialog.gov.pl

W życiu publicznym równie istotne jak cele polityczne, ważne są metody ich wprowadzania. Dlatego lekceważenie instytucji dialogu w czasie obecnego kryzysu, wywołanego pandemią Covid-19, czy każdego innego, grozi ogromnymi kosztami społecznymi. Może powodować poczucie wykluczenia, większą skalę ubóstwa i trwającą przez długie lata traumę, wynikającą z kryzysu psychologicznego i kulturowego. Tymczasem kraje posiadające silniejsze instytucje dialogu społecznego radziły sobie w kryzysach lepiej oraz wychodziły z nich szybciej i z mniejszymi kosztami dla mieszkańców.

Cele Rady Dialogu Społecznego:

- ▼ zapewnienie warunków do rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej
- ▼ realizacja zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia
- ▼ działanie na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia poprzez prowadzenie przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej
- ▼ wspieranie prowadzenia dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego.

Źródło: www.dialog.gov.pl

Silne instytucje dialogu społecznego wpłyną na poprawę jakości przywództwa politycznego oraz pozwolą skuteczniej walczyć z coraz częściej powtarzającymi się kryzysami. Stworzą także stabilny fundament nowej umowy społecznej, która jest potrzebna, ponieważ dotychczasowe formy prawnego umocowania tematu pracy stają się coraz bardziej anachroniczne.

2. Źródła Nowej Umowy Społecznej

Pod względem aksjologicznym, w kontekście czerpania inspiracji, metod poszukiwania rozwiązań, ich uzgadniania i podejmowania decyzji należy odwołać się do dwóch najnowszych źródeł polskiej demokracji, traktowanych w świecie jako wzorcowe. Przez ich pryzmat odczytywać trzeba wszystkie strategie i polityki publiczne państwa.

- ▼ Dziedzictwo ruchu społecznego „Solidarność” 1980-1981 wraz z programem tzw. Samorządnej Rzeczypospolitej oraz jego owoców w postaci obrad „Okrągłego Stołu” 1989 roku.
- ▼ Konstytucyjna zasada społecznej gospodarki rynkowej (art. 20 Konstytucji RP) i jej filary:
 - wolność gospodarcza
 - własność prywatna
 - solidarność
 - dialog i współpraca partnerów.



3. Rekomendacje

- ▼ Wzmocnienie podmiotowości RDS przez obowiązek konsultowania z nią wszystkich projektów z zakresu społeczno-gospodarczych polityk państwa. Ponadto powrócić należy do pomysłu z 2015 roku zmierzającego do powołania kadencyjnej funkcji Rzecznika Dialogu Społecznego (na wzór RPO).
- ▼ Zwiększenie reprezentatywności RDS i zaproszenie do jej prac środowisk i organizacji konsumenckich, ekologicznych oraz innych instytucji społeczno-gospodarczych, rolniczych, pozarządowych i obywatelskich.
- ▼ Uczynienie z Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego (WRDS) obowiązkowych instytucji projektowania najważniejszych strategii dla regionu we współpracy władzy centralnej (Wojewodów), samorządowej (Marszałek), gmin i powiatów, organizacji pracodawców i związków z regionu, a także przedstawicieli niezależnych środowisk na wzór wskazań wobec RDS.
- ▼ Powołanie postulowanego przez wiele środowisk ośrodka eksperckiego, który powinien powstać na bazie doświadczeń partnerów społecznych i być zapleczem w dziedzinie promocji współpracy i dialogu, a jednocześnie miejscem z etosem, służącym konsultacjom i negocjacjom. Tę rolę mogłoby spełniać Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego.
- ▼ Promocja metod i narzędzi dialogu dla instytucji państwa, samorządu, gospodarki i sektora pozarządowego. Jej koordynatorami powinny zostać RDS i WRDS.

Społeczeństwo obywatelskie zaczyna się w pracy

Agata Wójcik, Karol Reczkin

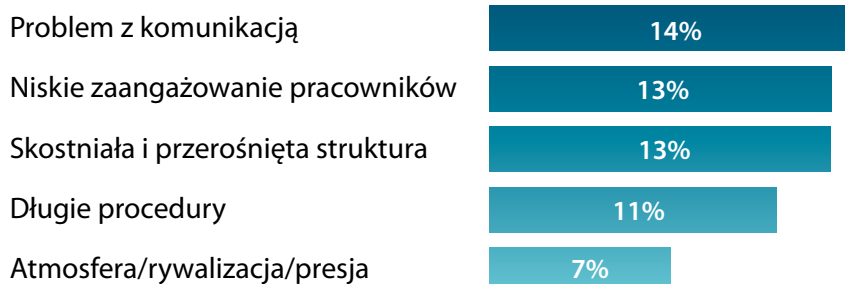
- ▼ W Polsce wskaźniki kapitału społecznego są niskie, dotyczy to również biznesu. Bez zwiększenia poziomu zaufania rozwój gospodarczy Polski ulegnie zahamowaniu.
- ▼ Związki zawodowe mają duży potencjał społecznego zaufania oraz podnoszą aktywność obywatelską swoich członków. Jednak nie potrafią zachęcić pracowników do wstępowania we własne szeregi.
- ▼ Rekomendacje:
 - zasada kija i marchewki dla firm wdrażających inicjatywy prospołeczne, np. zwolnienia podatkowe vs obowiązki dla zarządów
 - zwiększenie możliwości wstępowania do związków wśród pracowników pracujących w oparciu o nie-standardowe formy zatrudnienia
 - promocja wolontariatu kompetencyjnego, a nie tylko charytatywnego.

1. Kapitał społeczny w pracy

Kapitał społeczny jest siłą napędową wielu rozwiniętych gospodarek, a w krajach takich jak Norwegia, Szwecja czy Kanada wysoki poziom zaufania koreluje z poziomem zamożności. To właśnie zaufanie jest kluczowym elementem kapitału społecznego. Obejmuje ono relacje na wielu poziomach, między pracodawcą – pracownikiem (i odwrotnie), pracownikami a także obywatelami między sobą, jak również między obywatelami a instytucjami. Wysoki poziom wzajemnego zaufania podpowiada współpracę, a nie rywalizację, jako naturalny model interakcji. Dzięki temu różnego rodzaju przedsięwzięcia, od biznesowych po obywatelskie czy sąsiedzkie, są łatwiejsze do zrealizowania. Wymagają mniej działań formalno-nadzorczych, dzięki czemu więcej czasu i energii można poświęcić na pracę merytoryczną.

W społeczeństwie polskim poziom kapitału społecznego wciąż jest niski, na co zwracali uwagę badacze w *Polskiej diagnozie społecznej*. Z ankiety CBOS nt. zaufania społecznego z 2020 r. wynika, że 62 proc. Polaków cechuje się nieufnością wobec innych. Skoro tak wygląda sytuacja w skali ogólnospołecznej, w firmach nie może być inaczej. Z badania Komitetu Dialogu Społecznego KIG, Forum Odpowiedzialnego Biznesu i House of Skills wynika, że w 95 proc. firm pojawiają się deficyty, związane z kapitałem społecznym.

Najczęściej wymieniane deficyty w organizacjach



Źródło: KDS KIG, FOB, House of Skills, *Problemy i wyzwania w organizacjach – znaczenie kapitału społecznego* (2017)

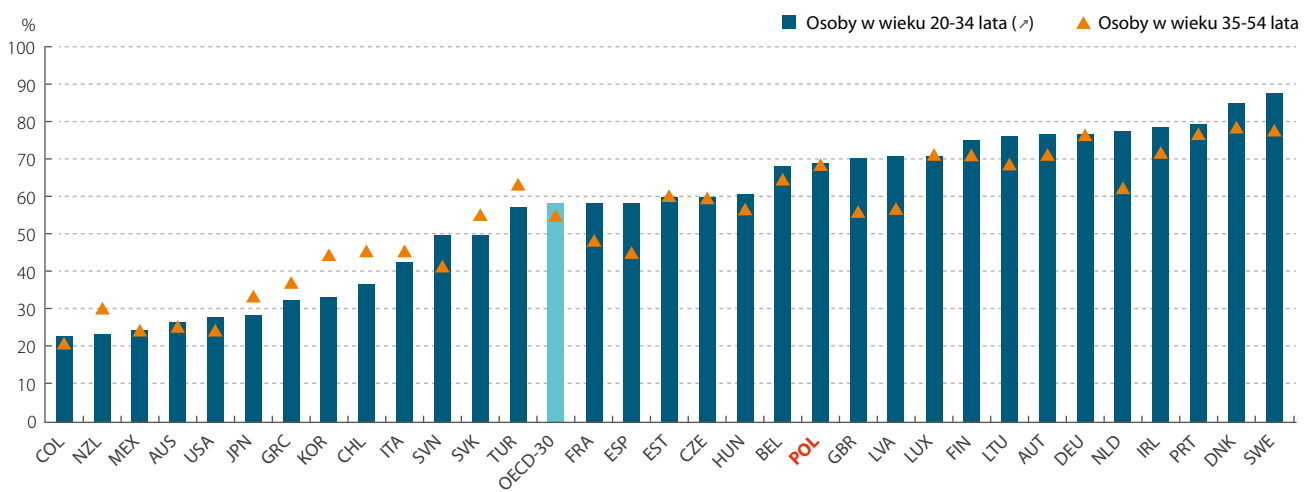
Jeżeli chcemy być pełnoprawnymi uczestnikami i czerpać korzyści z rewolucji technologicznej musimy zwiększyć poziom kapitału społecznego. To jedno z największych wyzwań, przed którymi stoi obecnie polski biznes i szerzej: organizacje.

2. Obywatelska rola organizacji pracodawców, przedsiębiorców i związków zawodowych

W Polsce społeczny i obywatelski potencjał organizacji pracodawców i pracowników wciąż jest niedoceniany. Do organizacji biznesowych oraz związków zawodowych należą nieliczne firmy i pracownicy. Niski poziom uzwiązkowienia utrzymuje się mimo dużego zaufania społecznego, którym cieszą się związki zawodowe.

W Polsce zarówno wśród młodszych, jak i starszych osób zaufanie do związków zawodowych jest na podobnym poziomie i wynosi 68 proc. Wynik Polski jest wyraźnie wyższy niż średnia dla badanych krajów – 58 proc. dla młodszych i 55 proc. dla starszych obywateli.

Zaufanie do związków zawodowych w krajach OECD wśród osób w wieku 20-34 i 35-54 lata



Źródło: OECD, *Employment Outlook 2019*

Badania potwierdzają również, że przynależność do związku zawodowego oznacza dużo większą aktywność obywatelską niż w przypadku osób niezrzeszonych. Wyraźne różnice obserwujemy w 4 z 6 badanych krajów europejskich. W Polsce wśród osób niezrzeszonych w związkach zawodowych tylko 10,4 proc. jest formalnym członkiem jakiegokolwiek organizacji. Ten odsetek wśród związkowców jest ponad 2,5 razy wyższy i wynosi 26,7 proc. Podobne różnice widać w przypadku dobrowolnej i nieodpłatnej aktywności obywatelskiej. Na rzecz swojego środowiska, kościoła czy osiedla działa 51,1 proc. związkowców i niecałe 30 proc. osób niezrzeszonych.

Aktywność obywatelska w zależności od aktualnego członkostwa w związku zawodowym

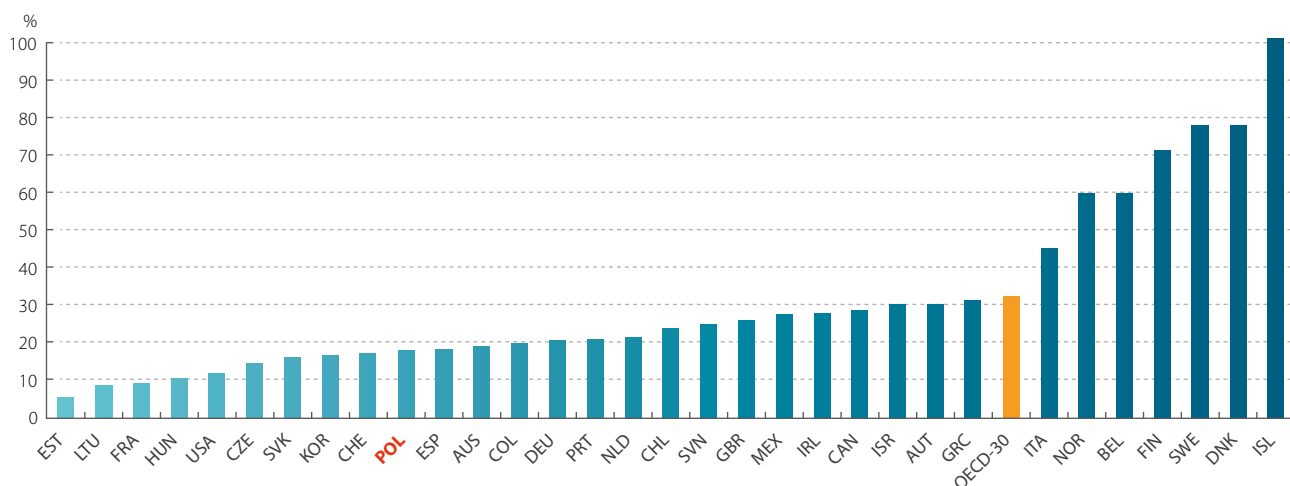
	Hiszpania	Litwa	Polska	Rumunia	Serbia	Wielka Brytania
Formalna aktywność obywatelska (członkostwo w organizacji, stowarzyszeniu, partii politycznej, ruchu lub fundacji)						
Członkowie związku zawodowego	37,7%	37%	26,7%	14,5% *	22,6% *	29%
Osoby niezrzeszone w związkach	16,2%	16,2%	10,4%	12,5% *	23,7% *	13,5%
Dobrowolna i nieodpłatna aktywność na rzecz swojego środowiska, kościoła, osiedla, wsi, miasta albo na rzecz potrzebujących						
Członkowie związku zawodowego	45,9%	63%	51,1%	47,3%	51,6%	47,3%
Osoby niezrzeszone w związkach	29,7%	41,5%	29,8%	34,2%	39,9%	24,4%
Działalność wspierająca związki zawodowe						
Członkowie związku zawodowego	70,5%	70,4%	73,3%	80%	64,5%	64,5%
Osoby niezrzeszone w związkach	41,2%	36,7%	31,5%	40%	40,8%	27,2%

Źródło: Magda Matysiak, Piotr Ostrowski, Dominik Owczarek, *Związki zawodowe w odbiorze społecznym. Raport z badań ankietowych w sześciu krajach*

* wynik nieistotny statystycznie

Potencjał widoczny w badaniach nie jest jednak do końca wykorzystywany w rzeczywistości. Przede wszystkim związki zawodowe mają problem same ze sobą. Nie potrafią rekrutować nowych członków. Poziom uzwiązkowienia w Polsce jest jednym z niższych i wynosi poniżej 20 proc. przy 30 proc. średniej dla krajów OECD. Jednak Polskę dzieli przepaść od najbardziej uzwiązkowionych krajów skandynawskich, gdzie w zależności od państwa nawet ponad 90 proc. pełnoetatowych pracowników należy do związku zawodowego. Warto odnotować, że we wszystkich krajach naszego regionu od początku lat 90. obserwujemy gwałtowny spadek liczby pracowników będących członkami związków zawodowych. W krajach OECD również widać trend spadkowy, ale zarówno jego skala jak i tempo nie były tak duże, jak w naszym regionie.

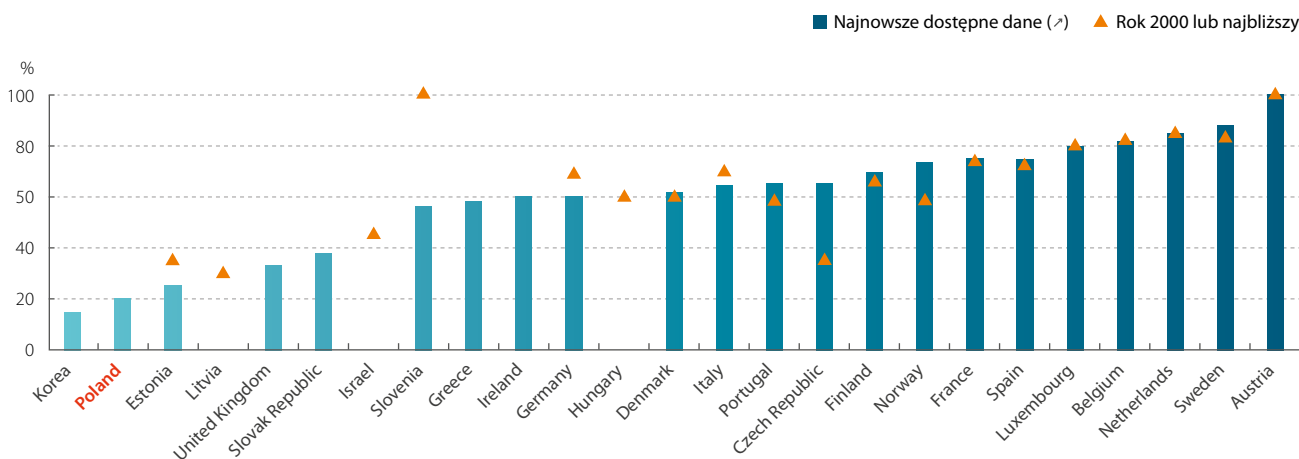
Odsetek pracowników pełnoetatowych będących członkami związku zawodowego (najnowsze dostępne dane, kraje OECD)



Źródło: OECD, *Employment Outlook 2019*

Nie tylko pracownicy nie wstępują do związków. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku firm. W Polsce odsetek przedsiębiorstw prywatnych, należących do organizacji zrzeszającej pracodawców jest jednym z najniższych wśród badanych krajów i wynosi tylko ok. 20 proc. przy średniej OECD na poziomie 60 proc. Najwyższe wskaźniki uzwiązkowienia pracodawców obserwujemy w Austrii i Krajach Beneluksu, od 80 do nawet 100 proc.

Odsetek pracowników pracujących w prywatnych firmach, które należą do organizacji zrzeszającej pracodawców (w krajach OECD)



Źródło: OECD, *Negotiating Our Way Up. Collective Bargaining in a Changing World of Work* (2019)

3. Rekomendacje

- ▼ Budowanie kapitału społecznego jako zadanie pracodawcy realizowane zarówno w odniesieniu do pracowników jak i do szeroko zdefiniowanej grupy interesariuszy. Budowanie kapitału społecznego oraz uwzględnianie aspektów ludzkiej osobowości takich jak poszanowanie godności, brak dyskryminacji, poszukiwanie w pracy źródła satysfakcji i sensu powinno być elementem wymaganym od osób zarządzających, a także przedmiotem badania przez organy kontrolne i doceniania przez instytucje rynku pracy.

- Zasada kija i marchewki dla firm wdrażających inicjatywy prospołeczne, np. zwolnienia podatkowe vs obowiązki dla zarządów.
- Zachęty dla firm do wchodzenia do organizacji przedsiębiorców.
- ▼ Przemodelowanie zasad działania organizacji związkowych w celu wyeliminowania zachowań patologicznych, takich jak tworzenie związków wyłącznie w celu ochrony przed wypowiedzeniami, czy w celu pozyskiwania etatowych miejsc pracy, chronionych przed zwolnieniami. Rolą związków powinno być z jednej strony patrzenie pracodawcy na ręce pod kątem zapewniania bezpiecznych warunków pracy, a z drugiej tworzenie warunków do rozwoju i branie współodpowiedzialności za trudne decyzje, szczególnie w czasach kryzysu.
 - Współdziałanie z pracodawcą w zakresie działań zwiększających kapitał społeczny.
 - Programy informacyjne, zachęcające pracowników do wstępowania do związków.
 - Związki zawodowe freelancerów.
- ▼ Rozwój współpracy biznesu z organizacjami pozarządowymi. Według Stowarzyszenia klon/jawor 67 proc. polskich NGO'ów utrzymuje kontakty z przedsiębiorstwami prywatnymi, ale zaledwie dla 7 proc. są to kontakty częste i regularne. Najbardziej „jakościowe” formy współpracy, czyli wspólne projekty i działania, wsparcie merytoryczne czy wolontariat pracowniczy w organizacji należą do najrzadszych. Tymczasem biznes oraz NGO mogą wzajemnie przekazać sobie własne know-how, które będzie wartością dodaną w nowym kontekście.
 - Promocja wolontariatu kompetencyjnego (systemowego), a nie tylko charytatywnego (okazjonalnego).
 - Upowszechnienie przejrzystej współpracy firm z think-tankami i mediami refleksyjnymi.
 - Wspieranie organizacji i ruchów typu watchdog w zakresie działań na rzecz środowiska pracy i człowieka w pracy oraz środowisk konsumenckich.
 - Stworzenie białej księgi inicjatyw solidarnościowych i crowdsourcingowych z udziałem pracowników, podejmowanych w trakcie trwania pandemii w celu promowania postaw obywatelskich i wspólnotowych.

Dobrostan psychiczny pracujących Polaków w czasie i po pandemii Covid-19

Magdalena Bigaj

- ▼ **Pandemia niesie konsekwencje psychologiczne, wynikające z zagrożenia utratą życia lub zdrowia, źródeł dochodu oraz związane ze stresem powodowanym przez szum informacyjny.**
- ▼ **Wysoki poziom codziennego stresu oraz niskie wskaźniki kapitału społecznego wzmacniają negatywne skutki pandemii dla dobrostanu psychicznego pracujących Polaków.**
- ▼ **Rekomendacje:**
 - **udostępnienie lub ułatwienie pracownikom (także tym zwalnianym) skorzystania z pomocy psychologicznej oraz stworzenie im możliwości zaangażowania w działania altruistyczne**
 - **stała, otwarta komunikacja ze strony pracodawcy i przekazywanie rzetelnych informacji**
 - **dostosowanie trybu pracy do zmiennych warunków, nie tylko podczas pandemii.**

1. Psychologiczne konsekwencje pandemii

Obserwując działania rządzących, podejmowane w związku z pandemią Covid-19, trudno nie odnieść wrażenia, że kwestia dobrostanu psychicznego pracowników została zepchnięta na dalszy plan. Tymczasem powszechne i bezpośrednie zagrożenie zdrowia i życia, ekspozycja na informacje o rosnącym niebezpieczeństwie, napływające wszystkimi kanałami, to doświadczenia, które mogą prowadzić do zjawiska traumy społecznej, wiążącej się m. in. z pesymistyczną wizją przyszłości czy polityczną apatią.



„Większość przeanalizowanych artykułów opisuje negatywne konsekwencje psychologiczne [kwarantanny – red.] m.in. symptomy stresu pourazowego, niepewność i gniew. Do przyczyn stresu należą dłuższy czas kwarantanny, strach przed zakażeniem, frustracja, nuda, brak produktów pierwszej potrzeby, zła polityka informacyjna, straty finansowe, stygmatyzacja.”

Samantha K. Brookes i in., *The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence.* „The Lancet” 2020, vol. 395.

Niemal od początku pandemii na pierwszy plan przebijają się informacje o spowodowanym nią kryzysie gospodarczym i spodziewanym zmniejszeniu zatrudnienia lub cięciu wydatków na zlecenia zewnętrzne. Trudno jeszcze w tej chwili ocenić skalę strat w tym zakresie, niewątpliwie jednak wiele osób doświadczyło, często nagłej, utraty pracy bądź zleceń. Kolejna grupa zaś żyła bądź wciąż żyje w niepewności czy uda się utrzymać dotychczasowe źródło dochodu i na jak długo. Długotrwałe narażenie na taki stres nie pozostanie bez konsekwencji dla kondycji psychicznej pracowników, którzy wrócą po pandemii do swoich miejsc pracy.

Infostres to zespół symptomów wywołanych stałym napływem informacji i zbyt długim korzystaniem z nowych technologii. Narażeni na niego są zwłaszcza pracownicy, którzy w czasie pandemii wykonują pracę zdalną za pośrednictwem internetu. Syndrom przeładowania informacjami, którego doświadczają pracownicy w czasie pandemii, może prowadzić do spadku poziomu subiektywnego dobrostanu oraz efektywności pracy.

Naukowcy na całym świecie od dawna wskazują na negatywny wpływ nadużywania nowych technologii komunikacji na dobrostan jednostki. Eksperyment zrealizowany na Uniwersytecie Stanforda już podczas światowej pandemii wskazuje na negatywne konsekwencje wykorzystywania takich narzędzi jak wideo-konferencje, skutkujące tzw. zdalnym przemęczeniem.



„Jedno z badań, które przeprowadziliśmy na Uniwersytecie Stanforda pokazało, że ludzie odruchowo cofają się widząc przed sobą duże twarze na ekranie komputera. Być może również z tego względu Zoom jest tak wyczerpujący. Przez całą telekonferencję na Zoomie widzimy wlepione w nas spojrzenia i twarze bardzo blisko nas. Natomiast jeśli za bardzo odsuniemy się od ekranu, nasi współpracownicy mogą to odebrać jako oznakę braku zaangażowania.”

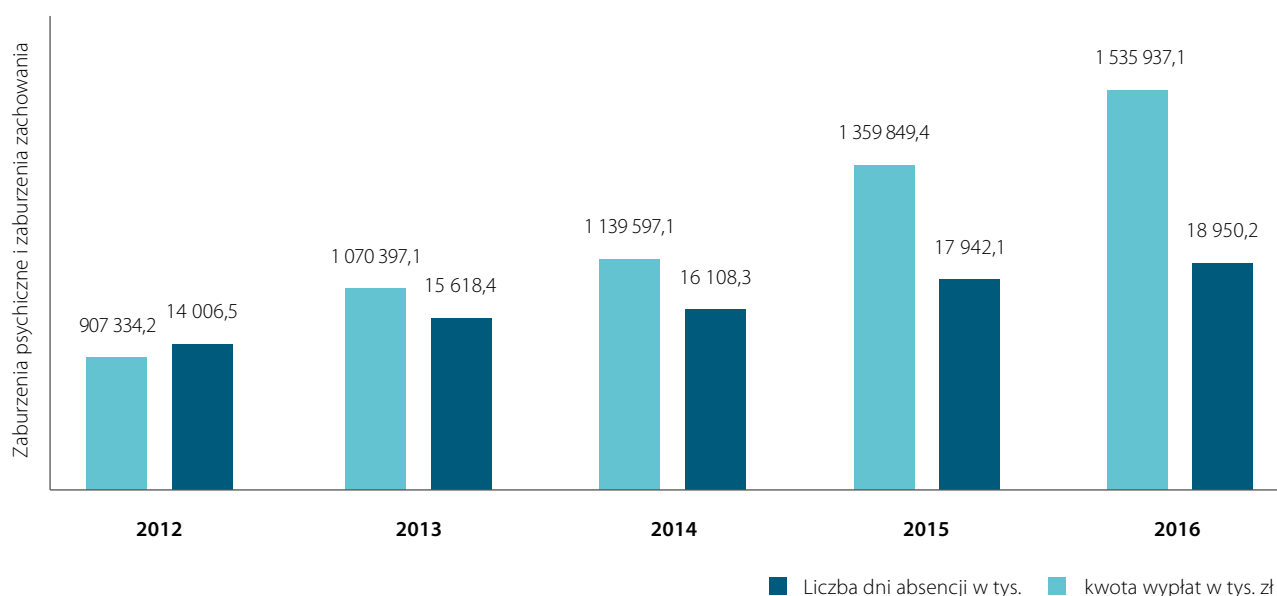
Jeremy Bailenson, *Why Zoom Meetings Can Exhaust Us*, „The Wall Street Journal”, kwiecień 2020

2. W pandemię weszliśmy z niedostatkami

Warto mieć na uwadze, że w czas pandemii nie weszliśmy w pełni sił mentalnych. Od lat środowiska psychologów i lekarzy alarmują, że rośnie skala zachorowań na depresję i stany lękowe.

W Polsce w latach 2012-2016 z powodu zaburzeń psychicznych liczba nieprzepracowanych dni wzrosła z ok. 14 do 18,9 mln, czyli o 35 proc. W 2012 r. zwolnienia z tego powodu kosztowały 907 mln zł, a w 2016 już ponad 1,5 mld, czyli o 66 proc. więcej.

Liczba dni absencji w pracy spowodowanej zaburzeniami psychicznymi (w tys.) oraz wydatki z FUS i funduszy zakładowych z tego powodu (w tys. zł) w l. 2012-2016

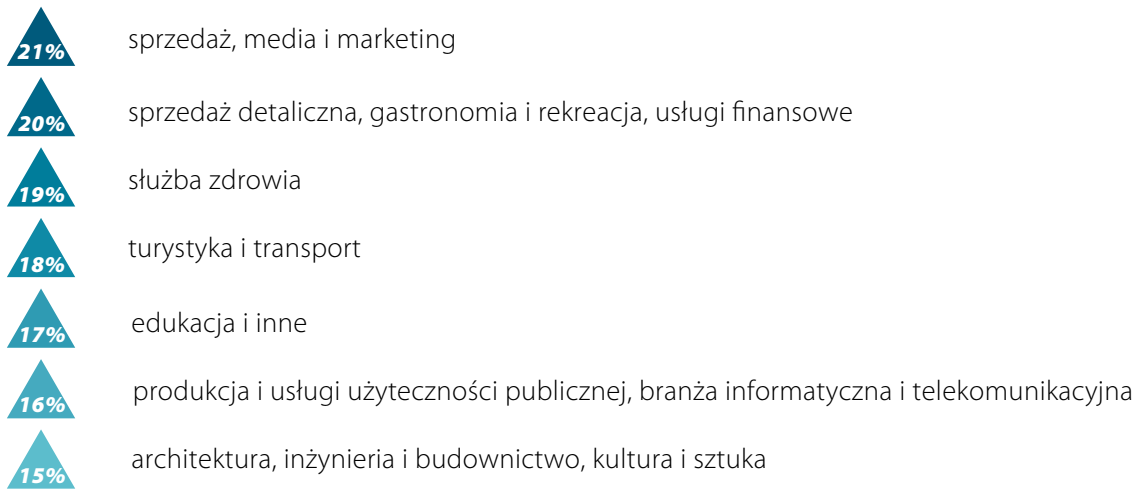


Na podstawie: ZUS, *Analiza przyczyn absencji chorobowej w latach 2012-2016*

Czasy permanentnej zmiany, w jakich żyjemy, nie sprzyjają dobrostanowi i stabilności psychicznej. Ludzki mózg nie jest w stanie dostosowywać się do szybkich zmian, jakie mają miejsce w naszym obecnym życiu. Otoczeni technologiami, przeciążeni napływającymi zewsząd informacjami, współcześni obywatele żyją w stresie, który u swoich podstaw jest czysto biologiczny i wynika z trudności adaptacji mózgu do szybkich zmian. Oznacza to, że nawet nie doświadczając sytuacji stresowych związanych z trudnościami w pracy czy relacjami z innymi ludźmi, samo tempo zmian i natłok informacji są poważnym wyzwaniem dla ludzkiego organizmu i nie pozostają bez wpływu na naszą kondycję. To swego rodzaju nowy rodzaj szkodliwego środowiska pracy – nie dostrzegalny gołym okiem i nie dający się łatwo zmierzyć tradycyjnymi narzędziami pomiarowymi.

W 2018 r. 17 proc. Europejczyków przyznało, że w pracy doświadcza stresu codziennie. W Polsce ten odsetek wynosi aż 25 proc.

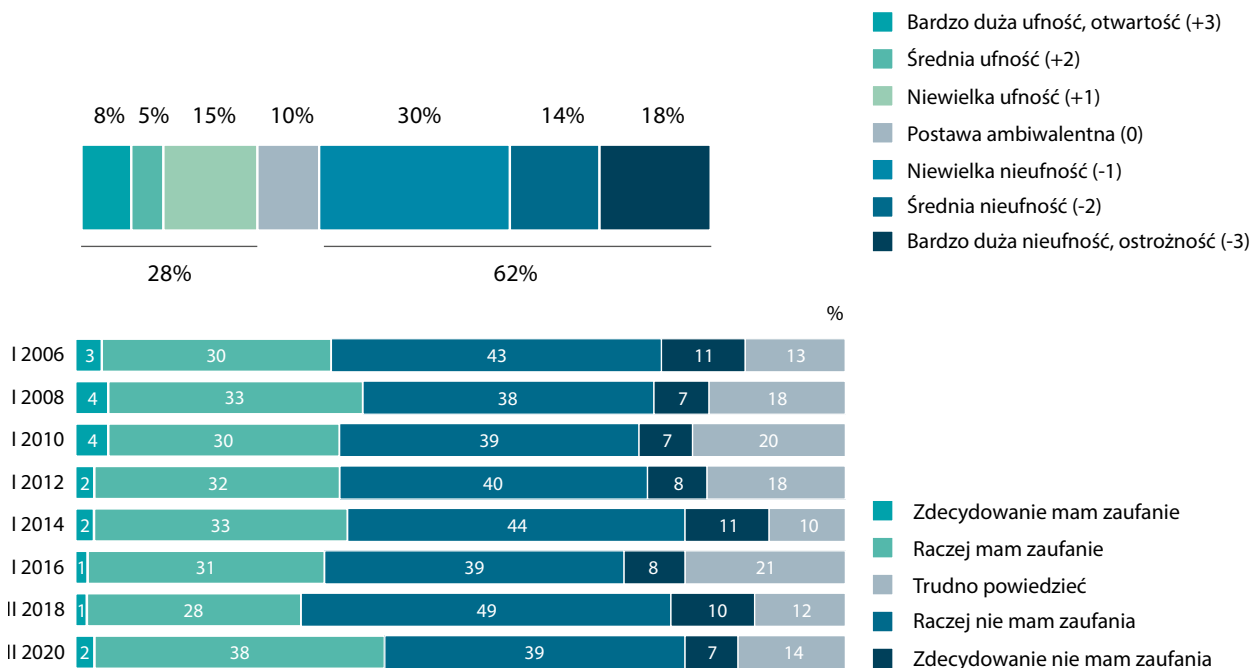
Poziom codziennego stresu w zależności od sektora



Źródło: ADP, *Workforce View in Europe 2019*

Poczuciu bezpieczeństwa w czasie pandemii nie sprzyjał również poziom kapitału społecznego, który w Polsce jest na bardzo niskim poziomie, zwłaszcza zaś jedna z jego składowych: zaufanie społeczne. Raczej nie ufamy instytucjom państwa, najmniej zaś ufamy politykom i Sejmowi – a to właśnie do nich należy kierowanie sytuacją kryzysową, którą wywołała pandemia SARS-Covid-19.

Z badania CBOS wynika, że nieznanym nie ufa 46 proc. z nas, a według stworzonego przez ten ośrodek indeksu zaufania aż 62 proc. Polaków cechuje się nieufnością i daleko posuniętą ostrożnością wobec innych.



Źródło: CBOS, *Zaufanie społeczne (2020)*

A zatem już przed pandemią mieliśmy do czynienia ze społeczeństwem o wrażliwej konstrukcji psychicznej. Tymczasem styl zarządzania w większości firm tkwi wciąż w poprzedniej epoce. Co więcej, wiele napływających nowych rozwiązań związanych z zarządzaniem, jak choćby popularny, wywodzący się z amerykańskiej Doliny Krzemowej styl *agile*, w istocie w ogóle nie stawia w centrum pracownika i jego kondycji psychicznej, lecz skupiony jest na podniesieniu efektywności pracy i usprawnieniu procesu. To zdumiewające, że twórcy tego typu trendów wciąż nie dostrzegają związku pomiędzy dobrostanem pracownika a jego efektywnością w pracy.



„Gdyby jednym sformułowaniem podsumować wizerunek relacji pracowniczych panujących w Polsce byłby to stresujący folwark. W analizowanych materiałach zjawiska dotyczące relacji przełożony-pracownik odnoszą się do trzech głównych kategorii: mobbingu, metod zarządzania oraz otoczenia prawno-instytucjonalnego. Budują one obraz znacznie bliższy folwarkowi niż personalizmowi. Dodatkowo wspólnym mianownikiem tych zjawisk jest to, że stanowią źródło stresu, który towarzyszy na co dzień polskim pracownikom i odbija się niekorzystnie na ich zdrowiu fizycznym oraz psychicznym”.

KDS KIG, *Między feudalizmem a personalizmem. Medialny obraz relacji pracowniczych w Polsce* (2019)

3. Jak firmy powinny wspierać pracowników w czasie pandemii i po niej?

Rekomendacje

- ▼ **Działania związane ze wsparciem psychicznym pracowników oraz osób, które w wyniku kryzysu rozstają się z firmą.** Przykład takich rozwiązań to z jednej strony udostępnienie lub ułatwienie skorzystania z pomocy psychologicznej, a z drugiej zaangażowanie pracowników w działania altruistyczne. Zaangażowanie w pomoc innym chroni przed zaburzeniami psychicznymi i działa pozytywnie na radzenie sobie z kryzysem społecznej izolacji.
- ▼ **Stała, otwarta komunikacja ze strony pracodawcy i przekazywanie rzetelnych informacji** w niepewnych czasach ma ogromne znaczenie dla komfortu psychicznego pracowników. Takie działania nie pozostawiają pola na domysły i dają pracownikom poczucie bezpieczeństwa i pewność, że pracodawca panuje nad sytuacją.
- ▼ **Należy rozpocząć szeroką dyskusję o potrzebie nowej higieny życia, a zatem również nowej higieny pracy.** U jej podstaw powinien znaleźć się personalizm, który stawia człowieka w centrum uwagi. Wychodząc z tego założenia, firmy powinny na stałe wprowadzić zasady mające na celu ochronę dobrostanu pracowników, wśród nich dostosowanie trybu pracy do zmiennych warunków, odpowiedzialną komunikację i respektowanie praw pracowniczych.

Potrzeba rzetelnej edukacji obywatelskiej

Magdalena Bigaj

- ▼ Żyjemy w czasach permanentnej zmiany, gdy szczególnie dotkliwe są braki w:
 - edukacji cyfrowej
 - edukacji obywatelskiej
 - szacunku dla służby publicznej
 - kapitale społecznym.
- ▼ Instytucje, które powinny pełnić rolę edukatorów dla społeczeństwa to nie tylko szkoła, ale również NGO, media oraz biznes.
- ▼ Rekomendacje:
 - wprowadzenie edukacji obywatelskiej w zakresie wiedzy o państwie, o współczesnym społeczeństwie, o prawie i rynku pracy, o nowych technologiach
 - wyposażenie ucznia w kompetencje przyszłości w zakresie współpracy, dialogu, otwartości na zmianę, elastyczności, odpowiedzialnego przywództwa
 - przywrócenie szacunku dla służby publicznej poprzez rzetelną edukację na temat wartości zawodów, które się na nią składają.

1. Deficyty edukacji w czasach permanentnej zmiany

Żyjemy w czasach tzw. czwartej rewolucji przemysłowej, napędzanej już nie przez parę czy elektryczność, ale nowe technologie. Przenikają one coraz więcej dziedzin naszego życia i powodują, że tempo zmian wzrasta. Jako gatunek ludzki na poziomie biologicznym nie jesteśmy przystosowani do życia w czasie permanentnej zmiany. Zmiana powoduje u nas stres. Przeciążeni napływającymi zewsząd informacjami, zaczynamy mieć kłopot z ich syntezą. Bez solidnych podstaw edukacyjnych, jesteśmy podatni na manipulację, nieprawdziwe informacje i trudniej nam zaufać innym. Dotyczy to nie tylko dzieci i młodzieży, ale także dorosłych.



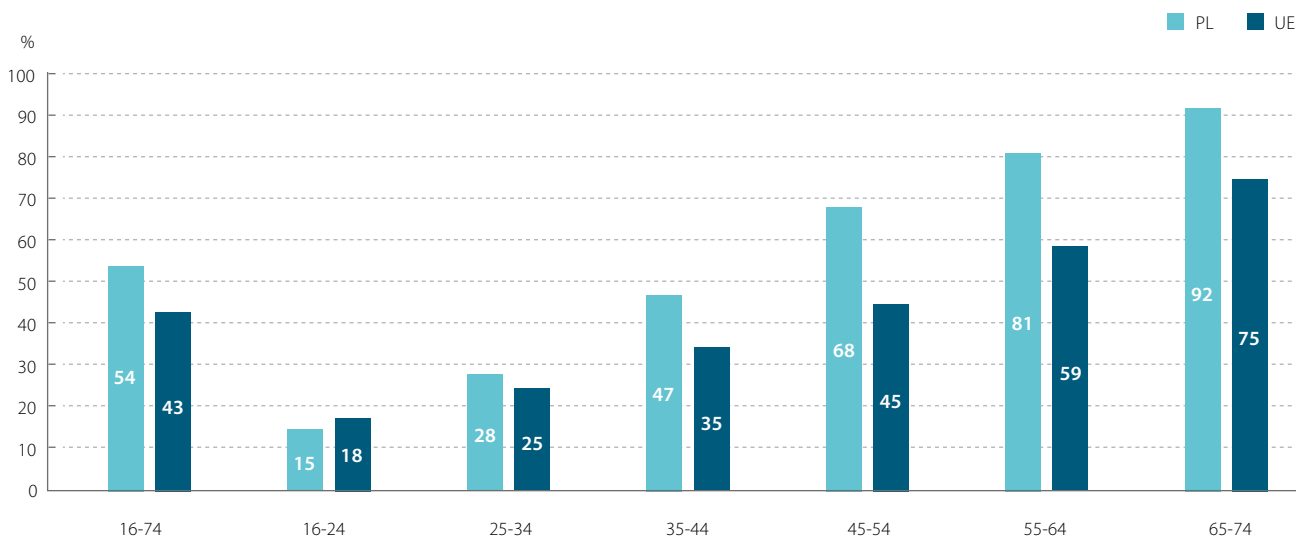
„Wielu ekspertów zajmujących się pedagogiką twierdzi, że szkoły powinny przestawić się na uczenie czterech K - krytycznego myślenia, komunikacji, kooperacji i kreatywności. Ujmując to szerzej, szkoły powinny kłaść mniejszy nacisk na umiejętności techniczne, a silniej akcentować uniwersalne umiejętności życiowe. Najważniejsza będzie zdolność radzenia sobie ze zmianą, uczenia się nowych rzeczy i zachowywania równowagi psychicznej w nieznanym sytuacjach. Aby nadążyć za tempem świata w 2050 roku, trzeba będzie nie tylko tworzyć nowe pomysły i produkty, lecz także, a może przede wszystkim, raz po raz tworzyć na nowo samego siebie (...) Niestety, uczenie dzieci, by przyjmowały to, co nieznanne, zachowując równowagę psychiczną, jest dużo trudniejsze niż uczenie ich wzorów fizycznych (...)”

Youval Noah Harari, *21 lekcji na XXI wiek* (2018)

Doświadczenie kryzysu wywołanego pandemią jak również doświadczenia ostatnich lat, pokazują nam rażące braki w edukacji społeczeństwa:

- ▼ **Niedostateczna edukacja cyfrowa** – odbiorcy nowych technologii nie tylko odczuwają liczne konsekwencje braku cyfrowej edukacji, ale również są podatni na tzw. fake newsy czy manipulacje opinią publiczną.

Odsetek osób nieposiadających podstawowych umiejętności cyfrowych według wieku w Polsce w porównaniu do średniej w 28 krajach UE w 2017 r.

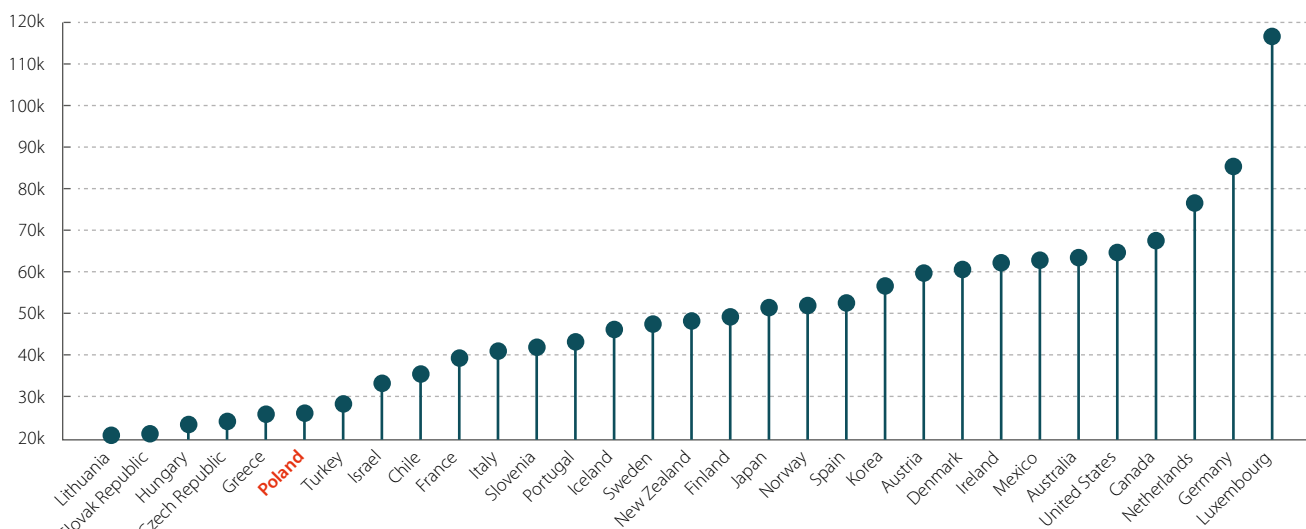


Źródło: Ministerstwo Cyfryzacji, *Program rozwoju kompetencji cyfrowych do roku 2030 (2019)*

- ▼ **Niedocenywanie zawodów służby publicznej** – w efekcie obserwujemy niski poziom zaufania do państwa czy organów władzy samorządowej; brak solidarności z przedstawicielami zawodów służby publicznej, które gwarantują stabilność i funkcjonowanie państwa.

Pensje nauczycieli w Polsce są jednymi z najniższych wśród krajów OECD.

Roczne zarobki nauczycieli z 15-letnim doświadczeniem w edukacji średniej w krajach OECD (2018 lub najnowsze dostępne dane, w dolarach)

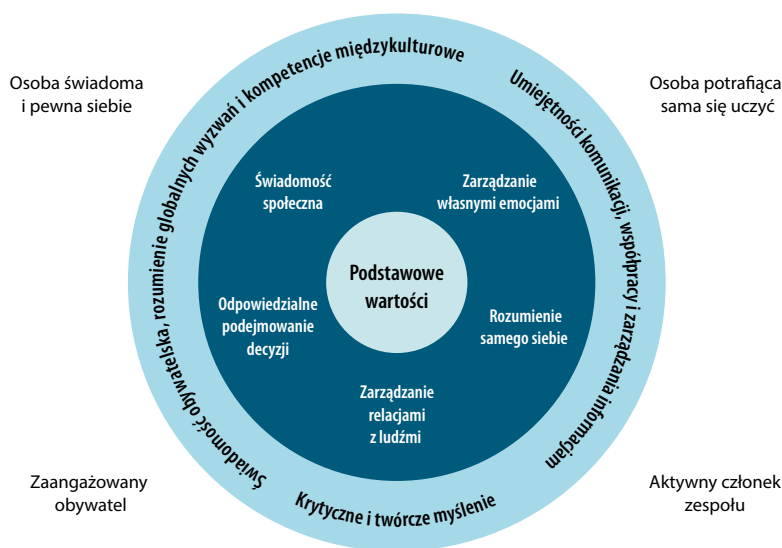


Źródło: <http://www.oecd.org/education/>

- ▼ **Brak solidnej edukacji do życia w społeczeństwie obywatelskim** – w efekcie obserwujemy przyzwolenie na łamanie umowy społecznej, brak poszanowania konstytucji, a także brak znajomości prawa pracy lub ignorowanie go.

Ministerstwo edukacji Singapuru, gdzie funkcjonuje jeden z najlepszych systemów edukacji, tworząc profil ucznia 21 wieku położyło duży nacisk na jego kompetencje i świadomość obywatelską.

Profil ucznia XXI wieku w Singapurze



Źródło: <https://www.moe.gov.sg/education/education-system/21st-century-competencies>

▼ **Niski poziom kapitału społecznego** – obecnie skutkuje m. in. wyśrubowanymi wymaganiami, dotyczącymi zdalnej edukacji, której uciążliwość sygnalizują w badaniach naukowych wszyscy jej uczestnicy.

W krajach o wysokim poziomie kapitału społecznego, jak Holandia czy Norwegia, edukację zdalną oparto na wzajemnym zaufaniu, rezygnując z napiętego programu nauczania na rzecz zadbania o komfort psychiczny społeczności szkolnej i skupienia się na udzielaniu wsparcia.

2. Camus czy Buonarotti?

„Ciągłe się jeszcze uczyć” (z wł. *Ancora imparo*) – tak miało brzmieć ulubione powiedzenie renesansowego geniusza Michała Anioła Buonarottiego. Sentencja ta powinna przyświecać myśleniu o edukacji człowieka XXI wieku. W świecie, który nas otacza edukacja nie może kończyć się opuszczeniem murów szkoły czy uczelni, lecz musi trwać całe życie.

W krajach Unii Europejskiej poziom uczestnictwa dorosłych w kształceniu ustawicznym wynosi średnio 11 proc. W Polsce jest niemal połowę niższy i wynosi niecałe 6 proc.

Odsetek dorosłych osób w krajach UE biorących udział w kształceniu ustawicznym

	Polska		Średnia UE	
	2009	2018	2009	2018
Udział dorosłych w kształceniu ustawicznym (w wieku 25-64 lata)	4,7%	5,7%	9,5%	11,1%

Źródło: Komisja Europejska, *Monitor edukacji i kształcenia 2019. Polska*

Biorąc pod uwagę fakt, że żyjemy w czasach permanentnej zmiany, konieczne jest stałe i świadome dostosowywanie się do zmieniającej się rzeczywistości. A to oznacza zdobywanie zarówno wiedzy jak i kompetencji. Nie można zgodzić się ze zwolennikami teorii, że rola szkoły powinna się ograniczyć do przekazywania wiedzy przedmiotowej. Uczeń

w szkole, podobnie jak pracownik w firmie, spędza znaczącą część swojego życia. Oznacza to, że właśnie tam odbywa się trening społeczny i kształtowanie postaw. Szkoły powinny więc uczyć nie tylko wiedzy przedmiotowej, ale również rozwijać tzw. kompetencje przyszłości. W przeciwnym razie od razu mogą powiesić na swoich ścianach słowa Alberta Camusa, który twierdził, że *szkoła przygotowuje do życia w świecie, który nie istnieje*.

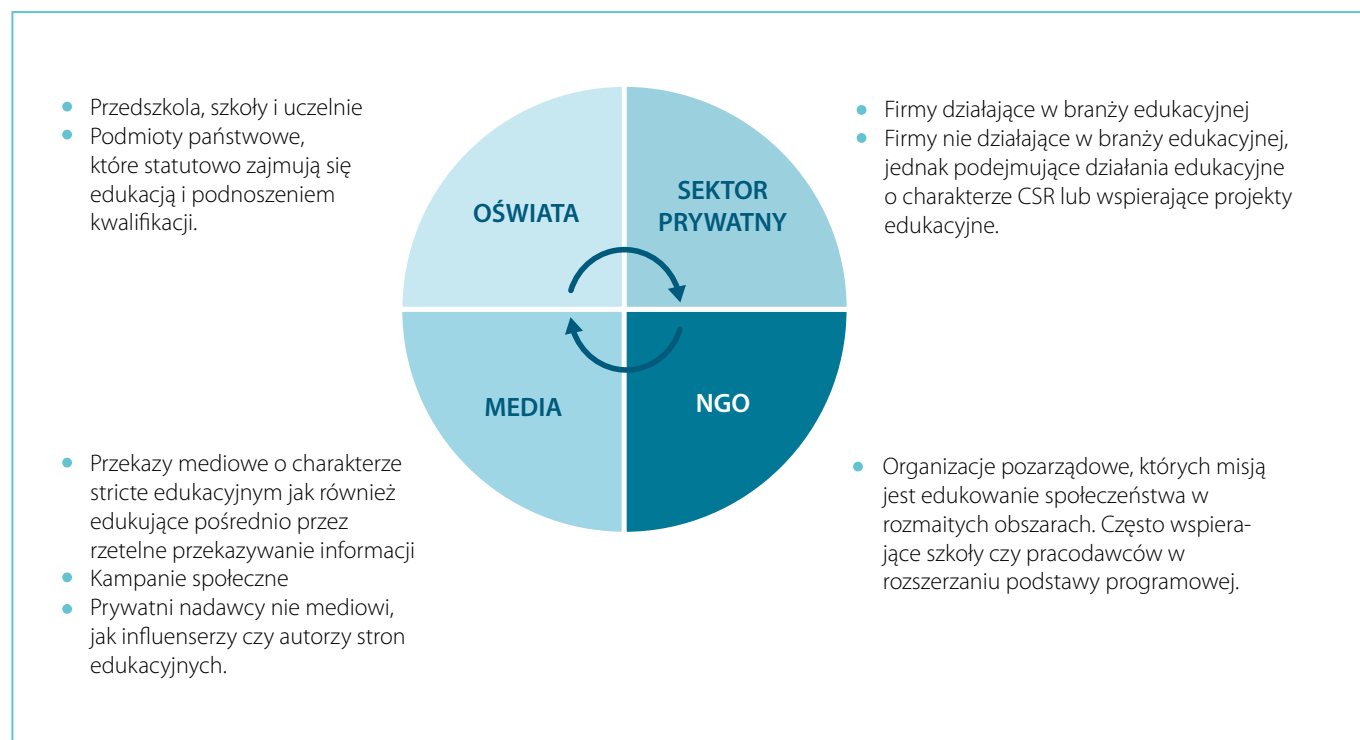
Wśród najbardziej poszukiwanych umiejętności znajduje się umiejętność oceny i podejmowania decyzji, analizy systemowej, instruowania, a także spostrzegawczość społeczna czy zarządzanie czasem.

Zapotrzebowanie na umiejętności pracowników w krajach UE

Ocena i podejmowanie decyzji	Instruowanie	Spostrzegawczość społeczna	Zarządzanie czasem	Przekonywanie
Ocena całościowa	Analiza systemowa	Analiza procesów	Zarządzanie dostępnymi zasobami	Negocjacje
			Koordinacja pracy zespołu	

Na podstawie: OECD, *Skills for Jobs* (2018)

Rozmawiając o edukacji we wskazanych trzech obszarach warto wyjść poza mury szkół i uczelni i zauważyć, że mamy dzisiaj znaczenie więcej podmiotów pełniących rolę edukatorów dla społeczeństwa. Poza szkołą są to NGO, media i biznes.



3. Rekomendacje

- ▼ **Zaprojektowanie i wdrożenie systemu edukacji obywatelskiej**, skierowanego zarówno do dzieci, młodzieży jak i osób dorosłych, opartego o system edukacji formalnej i nieformalnej. Zajęcia tego rodzaju powinny uwzględniać następujące tematy:

- wiedza o państwie, w tym podstawach prawa i jego wartości, a także o możliwościach kształtowania życia publicznego przez obywateli
- wiedza o współczesnym społeczeństwie, również o panujących nierównościach, wyzwaniach z obszaru zdrowia psychicznego, ale także o wartości solidarności społecznej i wpływie poziomu kapitału społecznego na jakość życia
- wiedza o prawie pracy i zmieniającym się rynku pracy



„Na przykład udział w kształceniu w zakresie przedsiębiorczości zwiększa prawdopodobieństwo zaangażowania się w działalność związaną z przedsiębiorczością w późniejszym okresie życia średnio o 35%. Z tych 35% wzrost o 7 punktów procentowych wynika z lepszego postrzegania własnych umiejętności w zakresie przedsiębiorczości wśród uczestników”.

Źródło: Komisja Europejska, *Monitor edukacji i kształcenia 2019. Polska*

- odpowiedzialne i świadome korzystanie z nowych technologii, z pożytkiem dla siebie, chroniąc siebie i bliskich przed negatywnymi konsekwencjami używania ich w sposób szkodliwy, w tym nadużywania. Edukacja w zakresie higieny cyfrowej może być skuteczna wyłącznie wtedy, gdy obejmuje trzy grupy odbiorców jednocześnie: uczniów, rodziców i nauczycieli.

Aby pomyślnie przejść transformację cyfrową, szkoły muszą wspierać nauczycieli

- w rozwoju kompetencji cyfrowych wykorzystywanych do celów pedagogicznych,
- opracowywać innowacyjne podejścia pedagogiczne
- zapewniać sprzęt cyfrowy i lepszą łączność.

Źródło: Komisja Europejska, *Monitor edukacji i kształcenia 2019. Polska*

- ▼ **Budowanie i stałe trenowanie tzw. kompetencji przyszłości**, czyli umiejętności współpracy, dialogu, otwartości na zmianę, elastyczności czy odpowiedzialnego przywództwa. Trening tych kompetencji powinien zaczynać się od najmłodszych klas szkoły podstawowej i trwać nieprzerwanie, choć z różną intensywnością i dostosowaniem do wieku, aż do wkroczenia w życie zawodowe, w którym rolę edukatora w tym obszarze przejąć powinien pracodawca.
- ▼ **Przywrócenie szacunku dla służby publicznej** poprzez rzetelną edukację na temat wartości zawodów, które się na nią składają. Wzmacnianie więzi z lokalną społecznością. Budowanie pozytywnego wizerunku samorządu i wiedzy o jego wpływie na życie mieszkańców.



„W Polsce jeszcze tego nie widać, ale np. w Wielkiej Brytanii zmienia się dyskusja o rynku pracy. Wcześniej podział był na wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników. W tej chwili podział przebiega wzdłuż pojęć „essential” (niezbędni) i „non-essential” (zbędni). I okazuje się, że ci, którzy zarabiają najwięcej, jak traderzy walutowi czy finansisci, należą do tej drugiej grupy. Ich praca nie ma kluczowego znaczenia dla funkcjonowania gospodarki w głębokim kryzysie. Co innego praca śmieciarzy, kasjerów, pielęgniarek, którzy zarabiają znacznie mniej, a bez nich zupełnie byśmy sobie nie poradzili. Zmiana postrzegania ich roli może przynieść wiele dobrego. Młodzi ludzie, zastanawiając się, na jakie studia pójść, będą coraz częściej wybierać te kierunki, które przysłużą się najlepiej społeczeństwu. Każdy przecież chce być w jakiś sposób niezbędny.”

dr Wojciech Paczos, *Czego rząd nie mówi nam o pandemii?* Gazeta Wyborcza, 21.05.2020

- ▼ **Tworzenie warunków do bezpiecznego i zdrowego życia, wzmacniania więzi społecznych i dobrych relacji** – to zadanie zarówno dla szkół jak i dla pracodawców. Jak wspomniano wyżej, edukacja i praca stanowią fundamentalną część naszego życia i to tam ma miejsce gros naszego treningu społecznego. Odpowiedzialność za jego jakość polega nie tylko na wprowadzaniu ogólnych zasad, ale także stałym edukowaniu uczniów, studentów i pracowników w zakresie społecznej odpowiedzialności, wartości dobrych relacji i dbania o dobrostan psychiczny.

O INICJATYWIE

Niniejsza publikacja została przygotowana przez Centrum Analiz Międzynarodowego Instytutu Społeczeństwa Obywatelskiego (CA MISO) w ramach inicjatywy pt. „Praca w dobie czwartej rewolucji przemysłowej”. Do projektu zapraszamy wszystkich, którzy chcą zwrócić uwagę na istotne zagadnienia z tego obszaru, wskazać na konieczne rozwiązania czy po prostu wyrazić swój pogląd.

Rewolucja przemysłowa, której doświadczamy przebiega w tempie dotychczas niespotykanym. Następują zmiany które wpływają na każdy aspekt ludzkiego życia powiązany ze stosunkami pracy: rozwój społeczno-ekonomiczny, formy i istotę zatrudnienia, funkcję pracy, model biznesowy przedsiębiorstw, rolę instytucji państwa, samorządu, związków zawodowych oraz sektora organizacji i środowisk pozarządowych. Nie bez znaczenia pozostaje również wpływ trwającej pandemii Covid-19 na transformację oraz jej skutki – dziś jeszcze trudne do przewidzenia.

Spis treści

Dlaczego potrzebujemy Nowej Umowy Społecznej?	2
Kluczowe wnioski	3
Rekomendacje	4
Praca, edukacja, zdrowie, czyli co powinna zawierać Nowa Umowa Społeczna?	5
Państwo wspierające pracę	7
Instytucje dialogu społecznego jako fundament Nowej Umowy Społecznej	11
Społeczeństwo obywatelskie zaczyna się w pracy	14
Dobrostan psychiczny pracujących Polaków w czasie i po pandemii Covid-19	18
Potrzeba rzetelnej edukacji obywatelskiej	22



Centrum Analiz Międzynarodowego Instytutu Społeczeństwa Obywatelskiego (CA MISO) jest ośrodkiem analityczno-eksperckim. Misją Centrum Analiz jest wypracowywanie propozycji stanowiących podstawę rozwiązań systemowych w kluczowych obszarach dla rozwoju kraju. Nasze analizy opieramy na wnioskach z merytorycznej dyskusji i pogłębionym dialogu pomiędzy interesariuszami reprezentującymi różne punkty widzenia.

<https://camiso.org.pl/>