

DIALOG

ISSN 1897-5658

w Centrum i Regionach

5/2019 (71)



Związkowiec, samorządowiec, minister
str. 1

Globalni pracoholicy
str. 8

„Piątka Kaczyńskiego” i młodzi
str. 12

**Partnerzy społeczni: chcemy rozmów
o oświacie – bez pudru**
str. 20

SPIS TREŚCI

„Dialog – w Centrum i Regionach”,
nr 5/2019 (71)

Związkowiec, samorządowiec,
minister **1**

Odszedł Związkowiec **2**

Wpływ przywrócenia wieku
emerytalnego na sytuację osób 50+
na rynku pracy **3**

Globalni pracocholicy **8**

PFRON i ZUS aktywizują
niepełnosprawnych **10**

„Piątka Kaczyńskiego” i młodzi **12**

Walka o przyszłość pomostówek **15**

O ekologii, absolwentach
i kobietach **16**

Partnerzy społeczni: chcemy rozmów
o oświacie – bez pudru **20**

O przyszłości finansów państwa,
pracowników policji i ochrony
zdrowia **23**

Podwyżki i wycena świadczeń
medycznych **39**



str. 1



str. 8



Wydawca: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa

Redaktor naczelna: Anna Grabowska

Sekretarz redakcji: Ewa Zarzycka

Autorzy: Irena Dryll, Anna Grabowska, Adam Maciejewski, Magdalena Mojduška,
Mateusz Szymański, Ewa Zarzycka

Kontakt do redakcji: ab.grabowska@wp.pl

Zdjęcie na okładce: Pixabay

Skład i druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS. Zam. 302/2019

Bożena Borys-Szopa

Związkowiec, samorządowiec, minister



4 czerwca 2019 r. nowym ministrem rodziny, pracy i polityki społecznej w rządzie premiera Mateusza Morawieckiego została Bożena Borys-Szopa zastępując na tym stanowisku Elżbietę Rafalską, która uzyskała mandat do Parlamentu Europejskiego.

Nowa pani minister rodziny pochodzi z Łędzian w województwie śląskim. Ukończyła studia prawnicze na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego. Następnie studia podyplomowe z zarządzania przedsiębiorstwem na krakowskiej Akademii Górniczo-Hutniczej. Pracowała w katowickich kopalniach jako specjalista ds. BHP. Jest działaczką związkową. W 1991 r. weszła w skład zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ Solidarność. W latach 1998–2002 była przewodniczącą, a od 2002 do 2006 wiceprzewodniczącą Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP.

Należy do Polskiego Towarzystwa Legislacji.

Od 15 marca 2006 do 21 sierpnia 2008 zajmowała stanowisko głównego inspektora pracy. W grudniu 2007 r. ukończyła aplikację inspektorską, zdobywając uprawnienia inspektora pracy.

Od 1 listopada 2008 r. została doradcą prezydenta Lecha Kaczyńskiego ds. społecznych i kontaktów z partnerami społecznymi oraz ds. prawa pracy i BHP. Natomiast 21 września 2009 r. – podsekretarzem stanu w Kancelarii Prezydenta. Stanowisko to pełniła do 6 lipca 2010 r.

Nowa minister ma również w swoim życiorysie karierę samorządową. W 2010 r. została bo-

wiem wybrana na radną Sejmiku Śląskiego z listy Prawa i Sprawiedliwości. Ponownie uzyskała ten mandat w roku 2014.

Następnym krokiem w karierze minister Bożeny Borys-Szopy były wybory parlamentarne w 2015 r., w których uzyskała mandat z Prawa i Sprawiedliwości z okręgu katowickiego (Ruda Śląska, Tychy, Chorzów). W parlamencie pełniła funkcję przewodniczącej sejmowej komisji polityki społecznej. Pracowała również w komisji do spraw kontroli państwowej.

Minister Bożena Borys-Szopa jest laureatką nagrody Pro Labore Securo przyznawanej przez Centralny Instytut Ochrony Pracy za zasługi w służbie publicznej na rzecz ochrony człowieka w środowisku pracy. Otrzymała też nagrodę Państwowej Inspekcji Pracy imienia Haliny Krahelskiej za wybitne osiągnięcia w zakresie ochrony pracy. Gdy odchodziła z funkcji w zarządzie regionu, z rąk przewodniczącego NSZZ Solidarność Piotra Dudy otrzymała Złoty Medal Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności.

Jest również autorką licznych publikacji dotyczących uprawnień pracowniczych oraz nadzoru nad warunkami pracy w Polsce i w państwach Unii Europejskiej. (ag)

Odszedł Związkowiec

– Żegnamy Pana Przewodniczącego głęboko przekonani, że ta troska o człowieka, o pracownika, będzie tam, na tych niebieskich łąkach, dostrzeżona i doceniona. Ale święty Piotr może mieć problem – Guz na pewno założy tam związki zawodowe – powiedziała 29 maja w Białej Podlaskiej, podczas uroczystości pogrzebowych Jana Guza, wiceprzewodniczącego Rady Dialogu Społecznego i szefa OPZZ, Elżbieta Rafalska, minister rodziny, pracy i polityki społecznej.

Głębokie zaangażowanie zmarłego 24 maja wiceprzewodniczącego RDS i przewodniczącego OPZZ w obronę praw pracowniczych i działania na rzecz ludzi pracy podkreślano podczas pogrzebu wielokrotnie. – Jan Guz wykorzystał swoje talenty, aby uczynić polską rzeczywistość bardziej sprawiedliwą – mówiła przewodnicząca RDS Dorota Gardias. Ci, którzy z szefem OPZZ negocjowali, określali go jako partnera twardego, ale zawsze gotowego do rozmów.

Jan Guz urodził się w 1956 r. Pochodził z rodziny rolniczej z Białobrzegów k. Kocka. Wcześniej osierocony przez rodziców wychowywał się w domu dziecka. Uczył się w szkole zawodowej, potem technikum. W 1988 r. ukończył nauki polityczne w Akademii Nauk Społecznych przy KC PZPR, a w 2002 r. podyplomowe studium menadżerskie na Wydziale Zarządzania UW.

Był członkiem OPZZ od 1984 r. W latach 90. przewodniczył radzie OPZZ w woj. białokopodlaskim. W 1997 r. został wiceprzewodniczącym OPZZ, zaś w kwietniu 2004 r. szefem tej centrali związkowej. W ubiegłym roku wybrano go na kolejną kadencję. Jako szef OPZZ brał aktywny udział we współpracy z zagranicznymi związkami zawodowymi. Był m.in. członkiem rady głównej Międzynarodowej Kon-



Fot. Wikimedia Commons

federacji Związków Zawodowych, komitetu wykonawczego Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych. Aktywnie uczestniczył w pracach Grupy Wyszehradzkiej i Sieci Związków Zawodowych Państw Morza Bałtyckiego. W jednym z swoich ostatnich publicznych wystąpień, podczas uroczystego posiedzenia Rady Ochrony Pracy z okazji Światowego Dnia Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych upominał się o pracowników, którzy nie mają żadnej ochrony bhp, czyli przede wszystkim o pracujących na umowach cywilnoprawnych czy samozatrudnionych. Przypominał, że OPZZ zwróciło się do Głównego Urzędu Statystycznego, by przynajmniej zbadał i policzył wypadki przy pracy, do jakich dochodzi w mikroprzedsiębiorstwach, bo nikt tego nie rejestruje.

W 2010 r. prezydent Lech Kaczyński powołał Jana Guza na członka Narodowej Rady Rozwoju. W październiku 2015 r. z ramienia OPZZ został członkiem nowopowstałej RDS. Był jej wiceprzewodniczącym. Już na pierwszym posiedzeniu Rady o dialogu społecznym mówił tak: „Tego nie załatwi nawet najlepiej przygotowany akt prawny. Potrzebna jest wola, dobra praktyka i kultura dialogu, wypracowanie nowej umowy społecznej i otwartość na wszystkich partnerów”. Podkreślał, że dialog społeczny to wypracowanie strategii, a nie upolityczniony spektakl teatralny. Postulował wzmocnienie RDS poprzez stworzenie zaplecza instytucjonalnego i eksperckiego. (ez)

Wpływ przywrócenia wieku emerytalnego na sytuację osób 50+ na rynku pracy



Sytuacja na rynku pracy osób w wieku okołiemerytalnym (55–64 lata dla kobiet oraz 60–69 lat dla mężczyzn) w ostatnich latach ulegała systematycznej poprawie. Wskaźniki zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn wzrosły znacząco, przy czym zmiany te były większe w przypadku kobiet.

Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 55–64 lata wzrósł z 20,7 proc. w 2008 r. do 39,3 proc. w 2017 r. Dla mężczyzn w wieku 60–69 lat wskaźnik ten wyniósł 21,7 proc. w 2008 r., a 33,3 proc. w roku 2017. Wciąż jednak prawie 60 proc. kobiet w wieku okołiemerytalnym oraz 2/3 mężczyzn nie pracuje.

Zdrowie i jakość pracy to najważniejsze czynniki wpływające na kontynuowanie zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Najbardziej aktualne dostępne dane Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wskazują, że w trzecim kwartale 2018 r., wskaźnik zatrudnienia ogółem w grupie 55–59-latków wyniósł 67,2 proc., co oznacza wzrost w stosunku do poprzedniego kwartału o 1,5 pkt. proc. oraz o 2,1 pkt. proc. w stosunku do sytuacji sprzed roku. Pozytywna zmiana dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. W grupie 60–64 lata wskaźnik zatrudnienia wyniósł

w trzecim kwartale 2018 r. 34,1 proc., co oznacza spadek o 0,5 pkt. proc. zarówno w stosunku do poprzedniego kwartału, jak i trzeciego kwartału 2017 r. W przypadku mężczyzn (50,2 proc.) nastąpił wzrost zatrudnienia o 2,9 pkt. proc. w stosunku do 2018 r., natomiast w przypadku kobiet w tej grupie wieku (20,0 proc.) wskaźnik zatrudnienia spadł, w ujęciu rok do roku, o 3,6 pkt. proc.

W grupie 65–69 lat wskaźnik zatrudnienia wyniósł 11,2 proc., co oznacza wzrost o 0,9 pkt. proc. w stosunku do poprzedniego kwartału oraz spadek w stosunku do sytuacji sprzed roku o 0,7 pkt. proc. Spowodowane jest to spadkiem zatrudnienia wśród mężczyzn o 1,8 pkt. proc. w stosunku do trzeciego kwartału 2017 r., do poziomu 16,9 proc. Co ciekawe, w przypadku kobiet (7,1 proc.) zaobserwowano wzrost wskaźnika zatrudnienia o 0,8 pkt. proc. w stosunku do II kwartału 2018 r. i 0,4 pkt. proc. w stosunku do tożsamego okresu 2017 r.

Analiza pięcioletnich grup wieku pozwala stwierdzić, że wskaźnik zatrudniania kobiet, które nie osiągnęły jeszcze ustawowego wieku emerytalnego (przedział wiekowy 55–59 lat) był znacznie wyższy niż wśród kobiet, które go osiągnęły (w wieku 60–64 lat). Po wprowadzeniu ustawy wiekowej (IV kwartał 2017 r.) na-

stąpił spadek wskaźnika zatrudnienia kobiet w wieku 60–64 lata o ok. 3 pkt proc. (III kwartał 2017 r. do IV kwartału 2017 r.) i wciąż utrzymuje się on poniżej poziomu obserwowanego przed reformą. W III kwartale 2018 r. wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet w wieku 60–64 wyniósł 20 proc., a więc był o 3,6 pkt. proc. niższy niż przed rokiem – w ostatnim kwartale przed przywróceniem niższego wieku emerytalnego.

Dlaczego nie chcemy dłużej pracować

Przyczyn niskiego i zmniejszającego się wraz z wiekiem udziału w zatrudnieniu wśród osób w wieku okołoemerytalnym upatruje się w kilku obszarach: dostępności alternatywnych do zatrudnienia źródeł utrzymania, trudności ze znalezieniem zatrudnienia w momencie jego utraty w wieku przedemerytalnym, w złym stanie zdrowia, a także w niesatysfakcjonujących warunkach pracy.

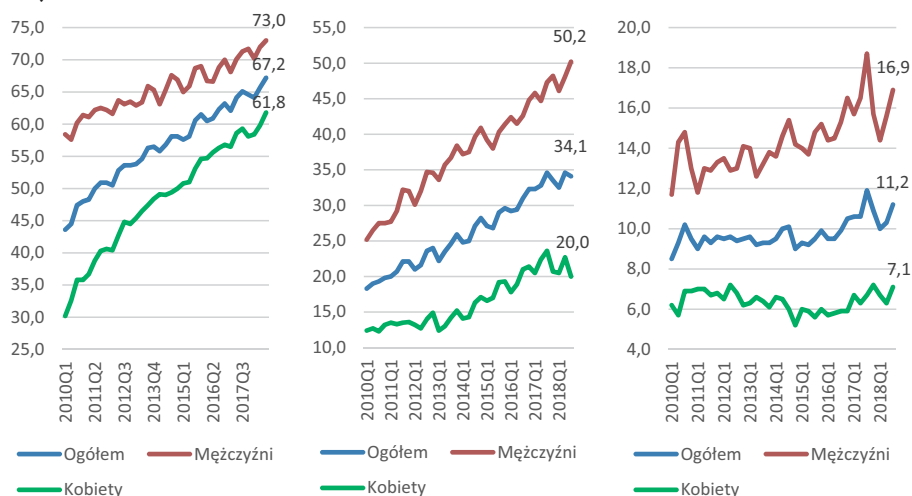
Dane Badania Zdrowia, Starzenia się Populacji i Procesów Emerytalnych (SHARE) potwierdzają, że choć aktywność zawodowa Polaków przed osiągnięciem wieku emerytalnego rośnie, to jednak wciąż istnieje dystans w poziomie zatrudnienia tej grupy do liderów Unii Europejskiej. Znaczna część Polaków prze-

Najwięcej osób łączących pracę z emeryturą posiada wykształcenie wyższe magisterskie lub średnie techniczne z maturą.

chodzi na emeryturę tuż po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego, zaś duża grupa osób po 50. roku życia deklaruje chęć przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe. Jest to mocno związane między innymi z oceną własnego stanu zdrowia – zarówno obiektywną (występowanie schorzeń utrudniających lub uniemożliwiających aktywność zawodową) jak też subiektywną.

Badanie SHARE wskazuje, że Polacy w wieku 50 lat i więcej źle oceniają swój stan zdrowia, nawet w przypadku braku obiektywnych przesłanek uzasadniających te opinie. W Polsce obawy, że stan zdrowia nie pozwoli pracować do osiągnięcia wieku emerytalnego wyraża 68 proc. mężczyzn poniżej 60. roku życia i 72 proc. mężczyzn starszych niż 60 lat. Wśród kobiet obawy te są rzadsze – odsetki takich osób wynoszą odpowiednio 64 proc. i 61 proc. Obawy związane z możliwością pogorszenia stanu zdrowia są jednymi z najważniejszych czynników zniechęcających osoby

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–59, 60–64 i 65–69 w latach 2010–2018 (w proc.)



Źródło: Dane Eurostat.

w wieku okołoemerytalnym do podejmowania lub kontynuowania aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego. Badanie to wskazuje także, że jakość pracy – określona przez takie cechy jak: autonomia, poczucie bezpieczeństwa pracy, uznanie, adekwatne wynagrodzenie, możliwość rozwoju czy dostosowanie zakresu pracy do możliwości psychofizycznych pracowników w wieku 50+, znacząco przyczynia się do oceny możliwości kontynuowania zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego.

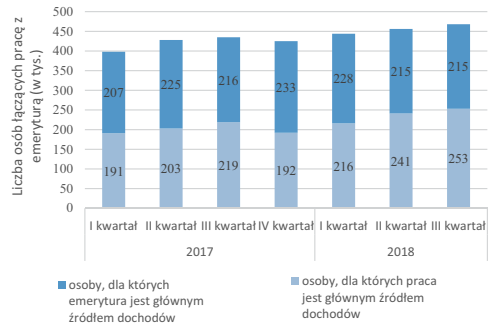
Łączenie emerytury i pracy

Zgodnie z obowiązującymi przepisami osoby, które osiągnęły powszechny minimalny wiek emerytalny, nie mają żadnych ograniczeń w łączeniu dalszej aktywności zarobkowej z pobieraniem emerytury. Szacunki przeprowadzone na podstawie danych jednostkowych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wskazują, że w trzecim kwartale 2018 r. około 468 tys. osób łączyło pracę z pobieraniem świadczenia emerytalnego, z czego ponad połowa (ok. 253 tys. osób) jako główne źródło utrzymania (w badanym miesiącu) wskazała pracę. Oznacza to wyraźny wzrost skali łączenia pracy z emeryturą w porównaniu z sytuacją sprzed roku. W III. kwartale 2017 r. 435 tys. osób, które jako źródło dochodu wskazywały zarówno pracę, jak i emeryturę, a więc o 33 tys. mniej. W porównaniu z I. kwartałem 2017 r. liczba pracujących emerytów wzrosła o 70 tys. osób.

Trwały efekt dezaktywizacji przywrócenia niższego wieku emerytalnego nie przekracza 100 tys. osób.

Skalę łączenia pracy z emeryturą oszacowaną w oparciu o dane BAEL potwierdzają analizy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zgodnie z którymi liczba osób z ustalonym prawem do emerytury podlegających ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym według stanu na grdzień 2017 r. wynosiła 454 tys. osób, z czego 251 tys. stanowiły kobiety, a 203 tys. mężczyźni.

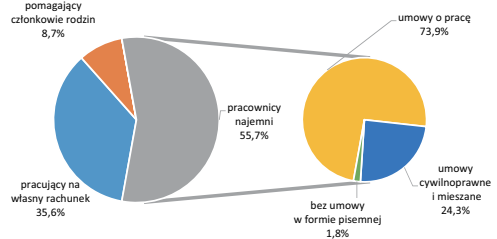
Wykres 2. Liczba osób łączących pracę z emeryturą w latach 2017–2018 (w tys.) w podziale według głównego źródła dochodu



Źródło: Obliczenia DAE MRPIPS na podstawie mikro danych BAEL GUS.

W analizie danych BAEL dotyczących skali łączenia pracy z emeryturą, w kontekście reformy przywracającej niższy wiek emerytalny, zwraca uwagę na to, że niemal za cały wzrost liczby pracujących emerytów odpowiada przyrost tych, dla których głównym źródłem dochodu pozostaje praca – ich liczba wzrosła o 62 tys. w porównaniu do I. kwartału 2017 r., podczas gdy tych, dla których głównym źródłem dochodu jest świadczenie emerytalne – o 8 tys. Oznacza to, że – w przypadku tej części nowych emerytów – reforma nie wpłynęła na spadek aktywności zawodowej, a jedynie poprawiła sytuację materialną ich gospodarstw domowych.

Wykres 3. Charakterystyka populacji osób łączących pracę z emeryturą w 3 kwartale 2018 r.



Na umowę i na zlecenie

Zgodnie z danymi BAEL za trzeci kwartał 2018 r., spośród 468 tys. pracujących emerytów, ok. 55,7 proc. to pracownicy najemni,

ok. 35,6 proc. osoby pracujące na własny rachunek, natomiast pozostałe 8,7 proc. stanowią pomagający członkowie rodzin prowadzących działalność. Wśród pracowników najemnych, ponad 2/3 pracuje na podstawie umowy o pracę, co czwarty na podstawie umowy cywilnoprawnej, niewielka część także pracuje bez umowy pisemnej. Liczba pracowników najemnych łączących pracę z pobieraniem świadczenia emerytalnego w III kwartale 2018 r., wyniosła 260 tys., co stanowi ok. 55,7 proc. ogółu osób łączących pracę z emeryturą. Spośród ogółu pracowników najemnych pobierających świadczenie w III kwartale 2018 r., ok. 193 tys. (tj. 74 proc.) pracowało na podstawie umowy o pracę, pozostali w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia, z których najbardziej popularną jest umowa zlecenia (57 tys. osób tj. 21,8 proc. ogółu pracowników najemnych).

Według danych BAEL za III kwartał br., ok. 30 proc. pracujących emerytów stanowią osoby, które nie osiągnęły jeszcze minimalnego wieku emerytalnego – odpowiednio 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn. Zgodnie z danymi ZUS, skala świadczenia pracy wśród wcześniejszych emerytów jest nieco mniejsza – grupa emerytów podlegająca ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu, która nie osiągnęła jeszcze minimalnego wieku uprawniającego do emerytury w systemie powszechnym stanowi ok. 16 proc. ogółu osób łączących pracę z emeryturą.

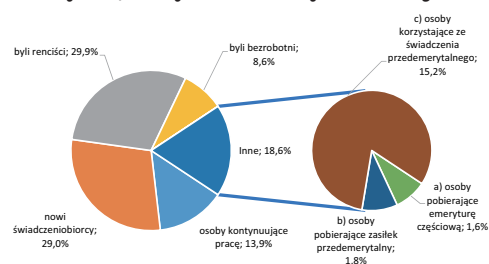
Wśród pracujących emerytów, którzy osiągnęli powszechny wiek emerytalny, kobiety stanowią ok. 64 proc. Jednak z uwagi na to, że wśród tych kobiet większość (59 proc.) jest w wieku 60–64 lata, to wśród ogółu pracujących emerytów po 65 roku życia, to mężczyźni stanowią większość (ok. 58 proc.).

Analiza ogółu pracujących emerytów na podstawie danych według sekcji gospodarczych płatnika składek emerytalno-rentowych wskazuje, że najwięcej mężczyzn – emerytów pracuje w podmiotach z sekcji działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (34 tys.), która obejmuje m.in. pracę w ochronie, a także w sekcji przetwórstwo przemysłowe (33 tys. osób). Z kolei najwięcej kobiet posiadających prawo do emerytury pracuje

w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (47 tys.), w edukacji (35 tys.) oraz w handlu (30 tys.).

Łączenie pracy z emeryturą jest zdecydowanie najbardziej popularne w województwie mazowieckim oraz w śląskim, gdzie zgodnie z danymi ZUS pracę świadczy po ok. 75 tys. osób; w dalszej kolejności w województwie dolnośląskim oraz małopolskim (w obu przypadkach pracuje ok. 44 tys. emerytów).

Wykres 4. Struktura osób, które pobierają emeryturę w wyniku ustawy wiekowej



Źródło: Obliczenia własne DAE na podstawie danych ZUS, BAEL oraz PSZ.

Skutki przywrócenia niższego wieku emerytalnego

Całkowita liczba emerytów pomiędzy grudniem 2016 r., a grudniem 2017 r. wzrosła o ok. 331,5 tys. Znaczna część nowych emerytów nie była jednak wcześniej aktywna zawodowo, lecz korzystała z innych świadczeń. W tym samym okresie spadła bowiem o 99 tys. liczba osób pobierających rentę, a liczba osób pobierających inne świadczenia (emeryturę częściową, zasiłek przedemerytalny lub świadczenie przedemerytalne) zmniejszyła się łącznie o 61,6 tys. Gdy uwzględnimy także nowych emerytów, którzy wcześniej zarejestrowani byli w urzędach pracy jako osoby bezrobotne (tylko w październiku 2017 r. osiągnięcie wieku emerytalnego było przyczyną wyrejestrowania 28 566 osób), okazuje się, że skala dezaktywacji w wyniku przywrócenia niższego wieku emerytalnego nie przekracza znacząco 140 tys. osób. Dodatkowo, wśród tych nowych emerytów, część osób pozostała aktywna na rynku pracy. Zgodnie z danymi BAEL, liczba osób łączących pracę z emeryturą wzrosła pomiędzy

1 kw. 2017 a 1 kw. 2018 r. o 46 tys. osób, a w kolejnych dwóch kwartałach nastąpił dalszy wzrost o 24 tys. osób. Trwały efekt dezaktywizacji przywrócenia niższego wieku emerytalnego nie przekracza więc 100 tys. osób.

Liczba pracowników najemnych łączących pracę z pobieraniem świadczenia emerytalnego w III kwartale 2018 r., zgodnie z BAEL, wyniosła 261 tys., co stanowi ok. 56 proc. ogółu osób łączących pracę z emeryturą. Spośród 261 tys. pracowników najemnych pobierających świadczenie w III kw. 2018 r., ok. 193 tys. (tj. 74 proc.) pracowało na podstawie umowy o pracę, pozostali w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia. Najbardziej popularną wśród nich była umowa zlecenia (57 tys.), dla której nastąpił również najwyższy wzrost udziału w porównaniu z sytuacją z III kwartału 2017 r. (wzrost o 2,8 tys.).

Zgodnie z danymi za III kwartał 2018 r., udział kobiet i mężczyzn wśród pracujących emerytów jest zbliżony – w ciągu roku zmniejszyła się różnica pomiędzy liczbą pracujących emerytów i emerytek z 56,5 tys. osób do 36 tys. osób. Porównanie sytuacji pomiędzy trzecim kwartałem 2017 i 2018 r. wskazuje na czterokrotnie wyższy wzrost skali łączenia pracy z emeryturą wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Związane to jest prawdopodobnie z większym udziałem kobiet wśród ogółu osób, które nabyły prawo do świadczenia w wyniku ustawy wiekowej. Udział mężczyzn, dla których mimo pracy emerytura jest głównym źródłem utrzymania spadł nieznacznie, natomiast wzrósł w przypadku kobiet.

Najwięcej magistrów i techników

Analizując wykształcenie osób pracujących i będących na emeryturze widać wyraźnie dwie tendencje. Jedną z nich jest znaczny wzrost popularności łączenia pracy z emeryturą wśród osób z wykształceniem średnim technicznym. Równie wysokie przyrosty miały miejsce wśród osób z wykształceniem magisterskim. Najwięcej osób łączących pracę z emeryturą posiada wykształcenie wyższe magisterskie (w III kw. 2018 r. 109,6 tys. osób) lub średnie techniczne z maturą (108,6 tys.).

Największe przyrosty liczby pracujących emerytów nastąpiły wśród osób, które ukończyły 65 rok życia, na co wpływ mieli głównie mężczyźni, którzy podjęli decyzję o kontynuacji aktywności zawodowej pomimo nabycia uprawnień emerytalnych.

Wśród emerytów popularna jest praca zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze etatu. Dla około 2/3 osób pracujących w niepełnym wymiarze emerytura jest głównym źródłem dochodów. W przypadku emerytów pracujących w pełnym wymiarze proporcje są odwrotne – jedynie dla 1/3 emerytura stanowi główne źródło dochodu. Analizując zmianę pomiędzy III kwartałem 2017 r. oraz 2018 r. widać, że nastąpił znacznie wyższy wzrost liczby emerytów pracujących w pełnym wymiarze etatu (o 23,8 tys., w porównaniu do wzrostu o 9 tys. w przypadku osób pracujących w niepełnym wymiarze).

W końcu 2018 r. niemal 500 tys. osób łączyło pracę z pobieraniem świadczenia emerytalnego.

Analiza według zawodów pozwala stwierdzić, że największy udział wśród pracujących emerytów mają specjaliści (89,1 tys.) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (80,2 tys.), w których to grupach nastąpił również najwyższy wzrost w stosunku do sytuacji sprzed roku (odpowiednio o 9,8 i 9,1 tys.). Analiza według sekcji gospodarczych wskazuje, że najwięcej emerytów pracuje w rolnictwie (78,2 tys.), w sekcji handel oraz naprawa pojazdów (62,4 tys.) oraz w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (48,7 tys.).

W analizowanej grupie emerytów największy udział stanowią osoby, których staż pracy ogółem wynosi od 41 do 45 lat (118,3 tys. w III kw. 2018 r., wzrost o 0,6 tys., w stosunku do sytuacji sprzed roku). W ciągu roku nastąpił jednak także wyraźny wzrost w przypadku osób o niedużym stażu pracy (do 6 lat).

Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz
Opracowanie: Tomasz Jegier

– naczelnik wydziału analiz rynku pracy
Aktualizacja: Joanna Terlecka
– główny specjalista w wydziale analiz rynku pracy

Globalni pracoholicy

Jesteśmy przepracowani – wynika z raportu opublikowanego w maju przez Międzynarodową Organizację Pracy oraz Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy – Eurofound pt. „Warunki pracy z globalnej perspektywy”.

Badaniem objęto 1,2 mld pracowników z 41 krajów z całego świata, w tym 28 państw członkowskich UE oraz USA, Chiny, Koreę Południową, Turcję oraz kilka krajów Ameryki Łacińskiej i Ameryki Południowej. Ankiety przeprowadzono głównie w ostatnich pięciu latach. Okazuje się, że pomimo ogromnych różnic w strukturze gospodarczej, rynkach pracy i rozwoju, wszyscy na świecie stoimy przed podobnymi wyzwaniami. Należą do nich przede wszystkim problemy z higieną pracy i bezpieczeństwem zatrudnienia. 15 proc. obywateli UE pracuje więcej niż 48 godz. tygodniowo, podczas gdy w Chinach i Korei Płd. – ponad 40 proc., w Chile – ponad 50 proc., zaś w Turcji – prawie 60 proc.

Na Zachodzie bez zmian

Ponad połowa pracowników na świecie jest narażona na ryzyko w związku z pracą fizyczną, którą wykonuje ręcznie. Jedna piąta ankietowanych pracuje w wysokich temperaturach, podobnie, choć nieco mniej – w niskich. Ciekawe, że aż 2/3 pracowników w UE, a mniej – bo 50 proc. w USA, Turcji, Salwadorze i Urugwaju zgłasza, że ich praca jest intensywna, tj. muszą pracować szybko, pod presją czasu. Z drugiej strony około jedna czwarta pracowników pracuje w wolnym czasie. Statystycznie mężczyźni dłużej zostają w pracy, ale nie do końca oddaje to sytuację na rynku pracy. Bowiem według danych MOP



Fot. Pixabay

z 2018 r. kobiety na całym świecie, a zwłaszcza w krajach Ameryki Środkowej, wykonują ponad 3/4 nieodpłatnej pracy opiekuńczej – ponad 3 razy więcej niż mężczyźni. Dość powszechne są nietypowe godziny pracy. Praca weekendowa, zwłaszcza praca w sobotę, zdarza się najczęściej, na co w dużej mierze wpływają godziny otwarcia sklepów. Od 10 proc. do 40 proc. pracowników pracuje na zmiany, zaś 10–20 proc. w nocy. Aż 15 proc. firm w ostatniej chwili (w ten dzień lub dzień wcześniej) zmienia grafik pracy.

Aż 12 proc. wszystkich badanych jest narażonych w swoim miejscu pracy na obelgi słowne, zastraszanie, podteksty seksualne lub molestowanie.

Z drugiej strony można też zauważyć sporą elastyczność, chociaż istnieją istotne różnice między krajami. Koreańczykom np. łatwiej wyjść z pracy na 1–2 godziny, aby zająć się problemami rodzinnymi, natomiast w Europie, Stanach Zjednoczonych i Turcji może sobie na to pozwolić tylko 20–30 proc. pracowników.

Menedżer na wagę złota

Z raportu płyną optymistyczne wnioski dotyczące środowiska pracy. W UE ok. 70 proc. pracowników ocenia pozytywnie zarządzanie przez swoich menedżerów, nieco lepiej widzą to w USA (79 proc.). Zdecydowana większość badanych uważa, że ich przełożeni szanują ich jako osobę. Tak jest w przypadku 89 proc. pracowników w UE i Turcji, 87 proc. w USA i 84 proc. w Korei. 60 proc. pracowników w USA, 70 proc. w UE i nawet 80 proc. w Turcji twierdzi, że praca jest sprawiedliwie rozdzielana, i tak samo rozwiązywane konflikty. Jednocześnie wsparcie ze strony kolegów odnotowuje 87 proc. pracowników w Urugwaju, 72 proc. w UE, 71 proc. w Chinach i 69 proc. w Turcji, ale już tylko 49 proc. w Korei.

Ponad 10 proc. pracowników nie czuje się szanowana przez swoich menedżerów. Aż 12 proc. wszystkich badanych jest też narażonych w swoim miejscu pracy na obelgi słowne, upokarzające zachowanie, zastraszanie, podteksty seksualne lub molestowanie.

Niestety wciąż mniej niż 50 proc. pracowników w Europie, Stanach Zjednoczonych i Turcji, a w Chinach tylko jedna trzecia, angażuje się w poprawę organizacji pracy czy procesy decyzyjne w firmie.

Częściej szkolą się młodszy

Niepewność zatrudnienia jest przyczyną niepokoju w wielu krajach, przy czym jeden na sześciu pracowników w UE i jeden na dziesięciu w USA obawia się, że może stracić pracę w ciągu 6 miesięcy. Ale jest też pozytywny sygnał: 30–60 proc. twierdzi, że ma szansę na awans.

Odsetek pracowników zgłaszających chęć nauki nowych kompetencji waha się między 72–84 proc. w UE, USA i Urugwaju, dużo niższy jest w Chinach (55 proc.), Turcji (57 proc.) czy Korei Płd. (32 proc.).

45 proc. pracowników w USA, 41 proc. w Europie, 26 proc. w Korei i 16 proc. w Turcji zaznaczyło, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy skończyło ze szkoleń firmowych. I o ile w Europie i Stanach Zjednoczonych to kobiety zgłaszają do nich większy dostęp, o tyle w Turcji

czy w Korei Płd. więcej mężczyzn (o kilka punktów procentowych). W USA i UE częściej szkolą się też młodszy.

W porównaniu z Europą w Stanach Zjednoczone dostęp do szkoleń częściej uzyskują specjaliści i pracownicy usług, natomiast rzadziej niż na Starym Kontynencie np. menedżerowie czy specjaliści technicy.

Zdalnie, czyli dodatkowo?

W Europie ponad 20 proc. pracowników pracuje zdalnie przynajmniej od czasu do czasu. Polska, podobnie jak Bułgaria, Hiszpania, Niemcy czy Włochy jest wśród państw o najniższym pod tym względem odsetku. Najwięcej osób decydujących się na pracę zdalną od czasu do czasu występuje w Holandii, Danii, Szwecji, a także USA.

Ponad połowa pracowników na świecie jest narażona na ryzyko w związku z pracą fizyczną, którą wykonuje ręcznie.



Aby zbadać warunki pracy osób pracujących zdalnie, w latach 2015–2017 MOP przeprowadziła badanie wśród 3,5 tys. pracowników z 75 krajów. Okazuje się, że dla 1/3 z nich głównym źródłem dochodu była współpraca, inni zaangażowali się w pracę dodatkowo lub dlatego, że chcieli pracować w domu. W przypadku 8 proc. praca w domu była zresztą jedyną opcją ze względu na problemy zdrowotne lub obowiązki związane z opieką nad innymi osobami. Około 90 proc. respondentów stwierdziło, że pracowaliby w ten sposób więcej, gdyby tylko dostali więcej zleceń, a płace były wyższe. Jeśli chodzi o czas pracy zdalnej, to 43 proc. osób pracowało w nocy (22:00–05:00), 68 proc. wieczorem (18:00–22:00), zaś 36 proc. – regularnie siedem dni w tygodniu. Większość z tych, którzy decydują się na taką formę aktywności zawodowej jest dobrze wykształcona: ma dyplom uczelni wyższej (37 proc.) albo studia podyplomowe (20 proc.). (m.m)

PFRON i ZUS aktywizują niepełnosprawnych

Podczas majowej konferencji w MRPiPS prezes zarządu PFRON Marlena Małag przedstawiła założenia projektu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami Aktywni+. W jego ramach podpisane zostało porozumienie o współpracy z Grupą Enea. Patronat nad tą inicjatywą objęli minister rodziny, pracy i polityki społecznej oraz pełnomocnik rządu ds. osób niepełnosprawnych. Tej samej tematyce poświęcone były obchody Dnia Osób z Niepełnosprawnościami zorganizowane w maju przez ZUS pod hasłem „Żyj aktywnie”.

Celem projektu jest zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i długotrwałe bezrobocie. Składają się na to trzy programy: „Absolwent”, „Stabilne zatrudnienie” oraz „Praca-Integracja”. Ich łączny budżet to 35,3 mln zł.

– Osoby niepełnosprawne są takimi samymi obywatelami jak wszyscy inni, mają takie same prawa, natomiast realizacja tych praw, możliwość korzystania z nich jest często ograniczona. Powinniśmy zrobić wszystko, żeby te osoby mogły w pełni korzystać z przysługujących im praw, w pełni uczestniczyć w życiu społecznym – podkreślał Krzysztof Michałekiewicz, wiceminister rodziny i Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych.

Odpowiednio do oczekiwań i możliwości

Choć liczba osób niepełnosprawnych podejmujących pracę rośnie w ostatnich latach, to jednak nadal jest to liczba niewystarczająca. Z jednej strony problemem jest sama aktywność niepełnosprawnych, z drugiej przystosowanie miejsc pracy do ich możliwości i oczekiwań.

– Projekt „Aktywni Plus” umożliwia osobom z niepełnosprawnościami nie tylko rozwój zawodowy, ale też daje możliwości zbudowania relacji, podejmowania nowych, odważnych i inspirujących wyzwań. Do współpracy przy realizacji projektu zaprosiliśmy szerokie grono podmiotów, wśród których znalazły się uczelnie (program „Absolwent”), organizacje pozarządowe, instytucje publiczne (program „Stabilne zatrudnienie”), a także i biznes (program „Praca-Integracja”) – mówiła Marlena Małag, prezes zarządu PFRON.

Ideą programu „Absolwent” jest wsparcie osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem w zaplanowaniu i wdrożeniu indywidualnej ścieżki kariery oraz pomoc w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Środki finansowe na ten program to 13,2 mln zł.

Program „Stabilne zatrudnienie” zakłada podjęcie pracy przez osoby z niepełnosprawnościami w instytucjach publicznych. W tym wypadku finansowanie wynosi 14,1 mln zł.

W programie „Praca-Integracja” chodzi o zniwelowanie barier uniemożliwiających podjęcie zatrudnienia, w tym zakup sprzętów i urządzeń technicznych, zatrudnienie asystenta lub trenera pracy, uzyskanie umiejętności zawodowych oraz wykorzystanie innowacyjnych metod pracy. Budżet programu wynosi 8 mln zł.



Fot. arch. PFRON

Współpraca z biznesem

Do realizacji projektów, poza pieniędzmi, niezbędne są firmy, które zdecydują się na zatrudnienie niepełnosprawnych i stworzenie im odpowiednich warunków. Dlatego zarówno minister Michałekiewicz, jak i prezes Małag podkreślali znaczenie współpracy z Eneą.

– Bardzo zależy nam na tym, aby projekt realizowany wspólnie z Eneą przyniósł korzyści dla naszego partnera i dla osób, które podejmą wyzwanie zawodowe i przyczynił się do upowszechnienia dobrych praktyk w biznesie – zaznaczyła szefowa PFRON.

Enea przystąpiła do pilotażowego programu „Praca-Integracja”, w ramach którego niepełnosprawni mogą otrzymać wsparcie osób przy rekrutacji do pracy czy pomoc w odnalezieniu się w pracy na początku okresu zatrudnienia.

Według Eurostatu w Polsce pracuje 28 proc. niepełnosprawnych. Średnia unijna wynosi 40 proc.

Ale korzyści z projektu ma uzyskać także Enea. Przystąpienie do programu gwarantuje firmie dotarcie do nowych, wykwalifikowanych pracowników, ekspertów w swoich dziedzinach. – Chcemy przygotować odpowiednią ofertę zatrudnienia dla osób, czasami z naszego najbliższego otoczenia, które z natury rzeczy mogą mieć ograniczony dostęp do rynku pracy. Liczymy, że ta inicjatywa w większym stopniu zaktywizuje osoby niepełnosprawne, otworzy dla nich nowe możliwości, a my pozyskamy dobrych i zaangażowanych pracowników – powiedział na konferencji Mirosław Kowalik, prezes Enei. Dziś w tej firmie pracują 162 osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności.

Aktywnie – czyli w pracy

Podobny cel – aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych – przyświecał ZUS, który 17 maja zorganizował obchody Dnia Osób z Niepełnosprawnością pod hasłem „Żyj aktywnie”. Jednym z aspektów tej aktywności

jest właśnie aktywność zawodowa. W Polsce żyje obecnie 7 mln osób niepełnosprawnych a tylko 28 proc. jest aktywna zawodowo.

– W tym dniu eksperci ZUS nie tylko odpowiedzą na wszystkie pytania, ale odpowiedzą, jak uzyskać rentę i ją zwiększyć, jakie inne świadczenia przysługują osobom niepełnosprawnym. Pomogą założyć konto na Platformie Usług Elektronicznych, co znacznie ułatwi kontakt z administracją – przekonywała prezes ZUS prof. Gertruda Uścińska.

Dlatego ZUS, razem z: NFZ, PFRON, Biurem Rzecznika Praw Pacjenta, Instytutem Transportu Samochodowego oraz przedstawicielami lokalnych organizacji i fundacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych, informował na tych spotkaniach także o tym, jak wyjechać na turnus rehabilitacyjny czy ubiegać się o dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Przedstawiciele ITS wskazywali możliwości pozyskania finansowania na środki transportu, niezbędne w dotarciu do pracy czy jakiegokolwiek innej aktywności zawodowej.



– Jeśli ktoś jest zainteresowany egzaminem na prawo jazdy, nasz ekspert udzieli informacji o szkoleniu i samym egzaminie dla osób z niepełnosprawnością – deklarował prof. Marcin Ślęzak, dyrektor ITS.

W spotkaniach brali także udział pracodawcy, którzy już zatrudniają osoby z niepełnosprawnością lub chcą je zatrudnić. Można było porozmawiać z niepełnosprawnymi, którzy osiągnęli zawodowy sukces. (ag)

„Piątka Kaczyńskiego” i młodzi

Mateusz Szymański

Pełnomocnik ds. młodych Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

W Polsce, pomimo upływu lat, nie istnieje spójna wizja przyszłości młodego pokolenia. Nie oznacza to jednak, że nie podejmuje się prób jej stworzenia.

Gdy Jarosław Kaczyński ogłosił pięć propozycji PiS na rzecz poprawy jakości życia w Polsce, jedna z nich wzbudziła szczególne zainteresowanie młodych – wprowadzenie zerowej stawki PIT dla osób do 26. roku życia.

Strategia potrzebna od zaraz

Pomysł wydaje się rozsądny. Większe dochody będą skłaniały do pozostawania w Polsce i mogą mieć pozytywne przełożenie na decyzję o posiadaniu dzieci (wstępne zapowiedzi nie wyłączają prawa do korzystania z ulgi na dzieci). W zapowiedziach można również usłyszeć, że zerowa stawka nie będzie obejmowała osób prowadzących działalność gospodarczą, co może też zmniejszyć zainteresowanie tzw. samozatrudnieniem i przyczynić się do poprawy jakości zatrudnienia. Zerowa stawka PIT dla młodych zatrudnionych będzie więc miała pozytywne skutki społeczne. Tak przynajmniej można zakładać.

Ale czy to wystarczy, by młodzi ludzie w Polsce mogli powiedzieć, że państwo kompleksowo rozwiązuje ich problemy? Z całą stanowczością można odpowiedzieć, że nie. W Polsce od co najmniej kilku lat nie istnieje spójna strategia na rzecz osób młodych. Tego rodzaju dokumenty, na bieżąco uaktualniane, są standardem w wielu państwach Unii Europejskiej. Pozwalają one dowiedzieć się, jacy są młodzi ludzie, jakie mają problemy, jakie wyzwania przed nimi stoją, jak im sprostać i co zrobić, by w przyszłości uniknąć ewentualnych



negatywnych skutków społecznych i ekonomicznych sytuacji, w której obecnie to pokolenie się znajduje. Ponadto poważny dokument strategiczny, za którym stoi poparcie społeczne i świadomość jego treści, pozwala wyjść poza krótkowzroczne ramy polityczne. W Polsce, gdzie każda kolejna opcja zrywa z dorobkiem poprzedników, to także istotna wartość.

Rozwiązania cząstkowe

Niestety, „piątka Kaczyńskiego” tak jak poprzednie rozwiązania ukierunkowane na młodych (np. programy rynku pracy, a nawet 500+) nie tworzą przemyślanej serii działań, które wpisywałyby się w jakiś rodzaj strategii. To ważne, choć cząstkowe rozwiązania, które w efekcie mogą dość szybko stracić swój potencjał. W tym wypadku kluczowe jest słowo „synergia”. Dobrze to oddaje dyskusja, która swego czasu odbyła się na posiedzeniu Narodowej Rady Rozwoju. Dotyczyła programu „500 Plus”. Młodzi przedstawiciele partnerów społecznych podkreślali wtedy, że program jest ważny, ale potrzebne są także usługi publiczne, w tym zwłaszcza żłobki i przedszkola. To tylko przykład, ale do-

W Polsce, pomimo upływu lat, nie istnieje spójna wizja przyszłości młodego pokolenia. Nie oznacza to jednak, że nie podejmuje się prób jej stworzenia.

brze ilustrujący, że dobra polityka na rzecz młodych (w tym wypadku jej wymiar prorodzinny) to system naczyń połączonych.

Wizje...

W tym kontekście nie można przejść obojętnie obok dokumentu przygotowanego przez Stowarzyszenie na rzecz powołania Rady Młodzieży Rzeczypospolitej Polskiej pt. „Założenia do Strategii Państwa dla Młodzieży na lata 2020–2030”. Ujrzał on światło dzienne pod koniec lutego 2019 r. Autorzy podkreślają w nim, że ostatni taki dokument, opracowany i przyjęty przez rząd, to „Strategia Państwa dla Młodzieży na lata 2003–2012”. W późniejszym okresie próbowano go aktualizować, czemu służyć miał raport „Młodzi 2011”, jednak nie miał on mocy obowiązującej i szybko o nim zapomniano.

„Założenia” składają się z sześciu bloków tematycznych, które wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójną całość: rynek pracy; aktywność obywatelska; sport, zdrowie, turystyka; innowacje, internet, cyfryzacja; kultura; edukacja i szkolnictwo wyższe. Każdy z rozdziałów przedstawia wizję, którą chcieliby zrealizować młodzi ludzie oraz listę działań, które mają to umożliwić. Bez wątpienia każdy z tych elementów jest ważny. Przyjrzyjmy się bliżej jednemu z nich – rynkowi pracy.

Dokument zakłada, że rynek pracy będzie wolny od dyskryminacji i otwarty na młodych ludzi. Młodzi w tej perspektywie są świadomymi dynamicznie zmieniających się uwarunkowań gospodarczych oraz są gotowi do zmian, a o swojej przyszłości myślą długofalowo. Planowanie ich karier jest wspierane przez dostępne i profesjonalne doradztwo zawodowe. Ponadto, co wydaje się szczególnie ważne, młodzi zakładają, że w przyszłości standardem będzie to, że plany oraz strategie dotyczące ludzi młodych powstające w instytucjach państwowych tworzone i realizowane będą w perspektywie długofalowej. Wizja zakłada również, że istotnym elementem procesu edukacji będzie kształcenie kompetencji miękkich, oraz że będą one cenione przez pracodawców. Co kluczowe, młodzi zaznaczyli w swoim opracowaniu, że w idealnym scenariuszu na rynku pracy powinna istnieć rów-

nowaga pomiędzy pracownikami, a pracodawcami. Istnieć mają efektywne instrumenty rynku pracy wspierające aktywność zawodową młodych, które nie są nadużywane przez żadną ze stron, a także przeciwdziałają się patologiom występującym na rynku pracy. Wśród narzędzi, które mają umożliwić osiągnięcie powyższej wizji znalazł się dialog społeczny. Wspomina się również o potrzebie zaangażowania w realizację działań organizacji związkowych i organizacji pracodawców.

Ostatni dokument rządowy dotyczący ludzi młodych to „Strategia Państwa dla Młodzieży na lata 2003–2012”.

Jest to dokument bardzo dojrzały. Młodzi wykazują się świadomością przemian, które zachodzą. Nie negują tego, co udało się do tej pory dokonać, ale wykazują się zrozumieniem, że pewne kierunki obranych polityk wymagają korekty. Autorom udało się zbudować ramę, na której można podjąć próbę dalszej budowy całościowej polityki młodzieżowej. Znajdziemy w nim diagnozę, ale i odpowiedź na kluczowe pytania dotyczące młodego pokolenia. Może to ułatwić budowę dialogu wokół tej problematyki.

...i konkrety

Skonkretyzowaniem „Założeń” może być „Pakiet na rzecz młodych” Solidarności. Dokument ten był przedmiotem debaty na Forum Młodych NSZZ „Solidarność” w 2018 r. Znajdziemy w nim opis współczesnych wyzwań, które stoją przed światem pracy, w szczególności młodymi ludźmi i propozycje, które sprawiają, że proces przemian będzie mniej dotkliwy, a rynek pracy stanie się bardziej przyjazny młodym pracownikom. Odpowiedzią na takie wyzwania jak cyfryzacja produkcji, zmiana struktury gospodarki w kierunku usług, czy też zmiana demograficzna związana ze starzejącym się społeczeństwem, ma być pięć propozycji (wtedy jeszcze nikt nie słyszał o „Piątce Kaczyńskiego”), które przedstawili młodzi członkowie Solidarności. Dotyczą one nowelizacji ustawy o praktykach absol-



Fot. Pixaby

wenckich, zmiany wyłączenia opłacania składek na ubezpieczenie społeczne dla studentów do 26. roku życia, rozwoju mentoringu, ułatwienia dostępu do podnoszenia kwalifikacji oraz opieki nad starszym rodzicem.

Każdy z tych punktów wespół z innymi odpowiada na poszczególne wyzwania. Zmiany w zakresie odbywania staży i praktyk pozwolą na poprawę jakości tychże, tym samym umożliwiając bardziej płynne wejście na rynek pracy i zdobycie nowych umiejętności. Z tym wiąże się mentoring, który odpowiada na wyzwanie zmian demograficznych. Podobnie wygląda sprawa wprowadzenia oskładkowania umów zleceń w przypadku studentów do 26. roku życia. Z jednej strony mają oni możliwość pracy w czasie studiów, co przekłada się na zwiększenie szans na rynku pracy, a z drugiej, odprowadzone składki pozwalałyby na budowanie kapitału emerytalnego. Kwestia ułatwień związanych ze zdobywaniem nowych kwalifikacji jest przedstawiana jako jedna z kluczowych w nowej, cyfrowej gospodarce. Celem jest tu także uświadomienie młodych, że edukacja nie kończy się wraz z otrzymaniem dyplomu, ale że istotne jest uczenie się przez całe życie. Podobnie wygląda sprawa dodatkowego urlopu na opiekę nad starszym rodzicem. Wiedząc jak dużym wyzwaniem staje się godzenie pracy zawodowej z opieką nad bliskimi, w tym rodzicami, którzy coraz dłużej żyją

– zaproponowano, by możliwe było wzięcie dwóch dni wolnego na pomoc rodzicom, którzy mają więcej niż 70 lat.

Czas na poważną dyskusję

Już na podstawie tych trzech inicjatyw można by rozpocząć szerszą dyskusję. Zarysowują się bowiem punkty styeczne. Dla przykładu, propozycja prezesa Kaczyńskiego zakłada obniżenie PIT dla najmłodszych pracowników do poziomu zerowego. W „Pakiecie” zaś postuluje się oskładkowanie umów zleceń dla studentów do 26. roku życia. Systemowe i spójne podejście wymagałoby równoczesnego rozważenia obu tych propozycji.

Szansą na to, że przedstawione „Założenia” staną się przedmiotem poważnej dyskusji daje obecność na ich publikacji ważnych urzędników państwowych. Wśród nich znaleźli się przedstawiciele Kancelarii Prezydenta RP, Narodowej Rady Rozwoju i Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Wszyscy goście pozytywnie odnosili się do wypracowanych rekomendacji, co napawa optymizmem. Potrzebny jest teraz kolejny krok, czyli rozpoczęcie prac nad nową strategią młodzieżową. Być może zbliżające się wybory i czas po nich to dobry moment na to, by o tym rozmawiać. Trudno wyobrazić sobie lepsze miejsce na tego typu debatę niż Rada Dialogu Społecznego.

Walka o przyszłość pomostówek

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych przypomniało o swoich propozycjach zmian w systemie emerytalnym. Delegacji składającej 9 maja w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej petycję w sprawie wprowadzenia emerytur stażowych i zmian w emeryturach pomostowych, towarzyszyła kilkusetosobowa demonstracja związkowców z całej Polski.

Związkowcy przekazali w MRPiPS prośbę o poparcie przez Radę Dialogu Społecznego dwóch projektów ustaw emerytalnych. Pierwszy projekt dotyczy wprowadzenia emerytur stażowych, drugi zachowania emerytur pomostowych.

Zainicjowany przez OPZZ obywatelski projekt dotyczący wprowadzenia emerytur stażowych zakłada m.in. możliwość uzyskania, bez względu na wiek, prawa do emerytury po przepracowaniu 35 lat (kobiety) i 40 lat (mężczyźni). Uwzględniane miałyby być okresy składkowe i nieskładkowe, np. przerwa w pracy z powodu opieki nad dzieckiem do czterech lat. Emerytura ta byłaby także podwyższana do wysokości minimalnego świadczenia emerytalnego.

Druga kwestia dotyczy emerytur pomostowych. Przemawiając do związkowców zebranych przed siedzibą resortu rodziny wiceprzewodniczący OPZZ Andrzej Radzikowski argumentował, że przepis ograniczający prawo do emerytury pomostowej tylko do osób, które podjęły pracę przed 1999 r. może być niezgodny z konstytucją. Podkreślił, że obecnie pracodawcy opłacają podwyższone składki na Fundusz Emerytur Pomostowych za pracowników, którzy nigdy nie nabędą prawa do emerytury pomostowej. W wyniku reformy systemu ubezpieczeń społecznych z 1998 r., stopniowej likwidacji uległa bowiem możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę osób pracujących w warunkach



Fot. Pixabay

szczególnych lub o szczególnym charakterze.

OPZZ ocenia, że około 1,3 miliona osób, które podjęły pracę po 1 stycznia 1999 r., pozbawiono prawa do takiego świadczenia, nawet gdy zatrudnieni są na stanowiskach pracy spełniających kryteria podwyższonego ryzyka zaś pracodawcy odprowadzają odpowiednio większą składkę.

Związkowcy z OPZZ podkreślają, że od 2010 r. nieprzerwanie walczą o emerytury stażowe. Dokładnie przed dziesięcioma laty do Sejmu trafił przygotowany przez tę centralę związkową obywatelski projekt nowelizacji ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Wówczas dołączono do niego ponad 270 tys. podpisów. Ówczesny rząd koalicji PO-PSL negatywnie ocenił związkową inicjatywę uznając, że proponowane zmiany naruszają spójność systemu emerytalnego.

W roku bieżącym OPZZ rozpoczęło kolejną próbę wprowadzenia tego rozwiązania. Na dziś złożyło pod nim podpisy 700 tys. osób. Na początku marca do Prezydenta RP Andrzeja Dudy wysłany został projekt ustawy przygotowany przez OPZZ, wprowadzający dodatkową możliwość skorzystania z prawa do emerytury po wykazaniu 35 lat stażu składkowego i nieskładkowego przez kobietę i 40 lat przez mężczyznę. Projekt ten trafił również do Rady Dialogu Społecznego. (amac)

O ekologii, absolwentach i kobietach

Od problemów największych w regionie firm, przez ekologię, politykę rodzinną, miejsca w szkołach średnich dla absolwentów gimnazjów i klas ósmych po rolę kobiet – tym sprawom w maju poświęcone były obrady plenarne Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego.

Łódź **Więcej żłobków i cudzoziemców**

O sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza w kontekście zatrudnienia cudzoziemców i o tym, jak rządowe programy wspierające rodziny wpływają na rozwój społeczno-gospodarczy województwa dyskutowała w maju łódzka WRDS. Gościem Rady byli przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Magdalena Sweeklej, zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy i Paweł Stanilewicz z Departamentu Polityki Rodzinnej.

Dyrektor Sweeklej omówiła sytuację dotyczącą rynku pracy i bezrobocia. Poinformowała, że z przeprowadzonego na koniec ubiegłego roku badania aktywności ekonomicznej wynika, że liczba pracujących w Polsce osób przekroczyła 16 mln, w tym zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony – 10 mln. Bezrobocie, według wstępnych danych na koniec kwietnia, wyniosło w skali kraju 939 000 osób, a w regionie łódzkim – 67 000 zareje-

strowanych bezrobotnych. Specyfiką województwa jest niższy niż średnia krajowa udział kobiet oraz osób młodych w wieku 20–25 lat zarejestrowanych w urzędach pracy i wyższy wskaźnik dotyczy osób długotrwale bezrobotnych i nieposiadających odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Magdalena Sweeklej mówiła też o cudzoziemcach na łódzkim rynku pracy – w województwie wydano ponad 10 000 pozwoleń na pracę, co stanowi 8 proc. wszystkich wydanych w kraju. Cudzoziemcy najchętniej podejmują pracę w przemyśle, budownictwie, jako magazynierzy.

Natomiast Paweł Stanilewicz omówił rządowe programy skierowane do rodzin z dziećmi. Podał, że w Łódzkiem z programu „Rodzina 500 Plus” korzysta obecnie 221 000 dzieci, a z programu „Dobry Start” – 267 000. Podkreślił też znaczący wpływ świadczeń rodzinnych na sytuację rodzin. Na ten cel i na Fundusz Alimentacyjny w 2018 r. wydano 12,3 mld zł, z tego ponad 0,7 mld w województwie łódzkim. Odniósł się też do programu rozwoju żłobków



Fot. WRDS woj. łódzkiego

i poinformował, że w roku 2019 w całej Polsce jest 164 000 miejsc w żłóbkach, w tym w Łódzkiem – 9 000. Na program „Małuch Plus” przeznaczono tam 18 mln zł, a w roku 2019 – 22 mln zł. Podkreślił, że do rodzin w regionie trafia obecnie, licząc wszystkie rządowe programy, 2,2 mld zł, natomiast po wprowadzeniu od 1 lipca nowych rozwiązań w zakresie programu „Rodzina 500 Plus”, czyli rezygnacji z kryterium dochodowego, kwota ta wyniesie 3,4 mld zł. W sumie od 2020 r. do rodzin w województwie będzie trafiało ok. 6 proc. całych wydatków na te cele w kraju – mówił.

Bydgoszcz **Uchwała antysmogowa** **i edukacja ekologiczna**

Sytuacja ekologiczna w regionie to jeden z głównych tematów obrad Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Małgorzata Walter, dyrektor Departamentu Środowiska UM WK-P przypominała, że w styczniu br. Zarząd Województwa przyjął projekt uchwały wprowadzającej ograniczenia i zakazy w zakresie eksploatacji instalacji, w których następuje spalanie paliw. I tak od września 2019 r. ma obowiązywać zakaz spalania węgla brunatnego, mułów, mieszanek flotokonzentratów, miału węglowego i biomasy powyżej 20 proc. wilgotności. Kolejne ograniczenia wprowadzane będą stopniowo – np. od stycznia 2024 r. nie będzie można eksploatować kotłów pozaklasowych (poniżej 3 klasy), od 2026 r. kominków i pieców niespełniających wymagań ekoprojektu, a od 2028 takich kotłów.

Dyrektor Walter podkreśliła jednocześnie znaczenie edukacji ekologicznej. Na terenie województwa istnieje 31 terenów chronionych, które stanowią ok. 18 proc. jego powierzchni. Do mieszkańców tych obszarów, przede wszystkim do młodzieży szkolnej i przedsiębiorców, skierowana jest akcja edukacyjna „Lubię tu być ... na zielonym!, dotyczącej wartości terenów chronionych, wiedzy na temat form ich ochrony i korzyści z nich płynących – obecnie i na przyszłość. Jak podała Małgorzata Walter w roku ubiegłym akcją tą objęto ponad



Fot. Kujawsko-pomorska WRDS

253 tys. osób. Przypomniała też, iż w 2017 r. podpisana została umowa z firmą Multiconsult na opracowanie dokumentacji projektowych oraz materiałów merytorycznych niezbędnych do przygotowania projektów uchwał Sejmiku Województwa Kujawsko-Pomorskiego dla obszarów chronionego krajobrazu.

Ponadto Rada oprócz spraw organizacyjnych, omówiła plan zagospodarowania przestrzennego województwa i wysłuchała sprawozdania z realizacji strategii jego rozwoju do roku 2020.

Zielona Góra **Liczenie absolwentów**

WRDS województwa lubuskiego zajęła się w maju oświata, a przede wszystkim kumulacją roczników, bowiem w roku szkolnym 2019/2020 kolejny etap edukacyjny rozpoczną pierwsi absolwenci ośmioklasowych podstawówek i ostatni uczniowie, którzy kończyli gimnazja. Mówiono w związku z tym o warunkach nauczania i problemach organizacyjnych samorządów. Poruszono również problem zmniejszenia ilości klas w szkołach licealnych w Zielonej Górze i nabór do szkół średnich w tym mieście. Z danych przedstawionych przez Lubuską Kurator Oświaty wynika, że w szkołach ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych w przyszłym roku szkolnym czekać będą w województwie 9762 miejsca dla absolwentów gimnazjów i 10741 dla absolwentów szkół podstawowych; w tym w liceach 7143 miejsc, w technikum – 9071, w szkołach branżowych



Fot. WRDS woj. lubelskiego

– 3751. Tymczasem podstawówki ma ukończyć 10097 osób, a z gimnazjów wyjdzie 8806 uczniów.

Lublin **Moc niech będzie z nami**

Gośćmi lubelskiej WRDS byli posłowie z Lubelszczyzny – Gabriela Masłowska, Jerzy Biellecki, Krzysztof Szulowski i Sylwester Tułajew. Posła Krzysztofa Głuchowskiego reprezentował dyrektor jego biura poselskiego. Rada zajęła się sprawami dla regionu niezwykle istotnymi: sytuacją Zakładów Azotowych Puławy i lubelskiej energetyki – zmianami dotyczącymi systemu Centralnej Dyspozycji Mocy w PGE Dystrybucja S.A., jednej z nielicznych spółek Skarbu Państwa zlokalizowanych w Lublinie.

Obecnie firm przygotowuje się do utworzenia Centralnej Dyspozycji Mocy dla całej PGE. WRDS w swoim stanowisku apeluje o zlokalizowanie tej instytucji w Lublinie, przy siedzibie głównej PGE Dystrybucja S.A. i Oddziału Lublin. W stanowisku podkreśla się, że Oddział Lublin posiada właściwą infrastrukturę IT, miejsce pod budowę budynku oraz „spełnia inne, liczne wymagania wynikające z koncepcji centralizacji służb dyspozytorskich, co w znaczny sposób obniży koszty utworzenia instytucji”. Ponadto WRDS przypomina o specjalistycznej kadrze, którą – jej zdaniem – zapewni Politechnika Lubelska oraz inne istniejące w regionie szkoły techniczne i branżowe. „Lubelska Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego, zgodnym głosem wszystkich stron dialogu zwraca się do wszystkich osób i instytucji o wsparcie działań i decyzji prowadzących do utworzenia Centralnej Dyspozycji Mocy PGE Dystrybucja S.A. w mieście Lublinie” – kończą swe stanowisko członkowie WRDS.

WRDS przyjęła jeszcze stanowisko w sprawie „konieczności podjęcia działań celem poprawy sytuacji” Grupy Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” S.A. Stanowisko przypomina, że podpisana umowa konsolidacyjna spółek Wielkiej Syntezy Chemicznej gwarantowała równorzędność stron umowy i współpracę w dobrej wierze „wraz z poszanowaniem praw i interesów stron”. Zdaniem dyskutantów – tak nie jest. Jak napisano w stanowisku sytuacja zakła-



Fot. WRDS woj. lubelskiego

dów z Lubelszczyzny wciąż się pogarsza, na co „bez wątpienia” wpływ mają „stale zwiększające się zadłużenie spółki w związku z kolejnymi poleceniami i gwarancjami kredytów i pożyczek dla Grupy Azoty (z których Puławy de facto nie korzystają), budzące wątpliwości rozliczenia wewnętrzne w ramach grupy kapitałowej oraz postępująca degradacja pozycji Puław w Grupie Azoty.” W związku z „Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego wnioskuje o podjęcie przez przedstawicieli Skarbu Państwa działań, mających na celu zmianę struktury organizacyjnej Grupy Azoty, w której żadna ze spółek nie będzie miała roli dominującej, a tym samym nie będzie ograniczony jej rozwój, inwestycje, a także działania na rzecz regionu a zarządzanie w niej będzie powierzone profesjonalistom”.

Gdańsk **Wykorzystać potencjał kobiet**

W I kwartale 2019 r. GFKM na potrzeby pomorskiej WRDS przeprowadziła ankietę wśród 297 uczestników Programu MBA. M.in. na tej podstawie powstała informacja WRDS dotycząca równości praw kobiet i mężczyzn, która na majowym posiedzeniu przyjęto. Rada uważa, że na gospodarka na Pomorzu nie wykorzystuje potencjału kobiet i ich wykształcenia.

W tej materii przykładem dla biznesu i powinien być sektor organizacji pozarządowych. Na Pomorzu udział kobiet w zarządach organizacji pozarządowych wynosi 44,5 proc., podczas gdy w biznesie – 10,3 proc. W województwie pomorskim kobiety zarabiają 15,5 proc. mniej niż mężczyźni, a im wyższe stanowisko, tym większa różnica w wysokości wynagrodzenia. „WRDS przyjmuje w swoich działaniach dążenie do propagowania równości w prawach kobiet i mężczyzn poprzez działania własne, stron dialogu oraz stałe, coroczne monitorowanie sytuacji” – czytamy w informacji.

W kolejnym punkcie obrad Rada zajęła się kształceniem i doskonaleniem nauczycieli przedmiotów zawodowych. W przygotowanym stanowisku pomorska WRDS uznała za pilne „budowę systemu kształcenia i doskonalenia nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych, nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu opartego na współdziałaniu uczelni, wojewódzkich placówek doskonalenia, pracodawców, dyrektorów szkół oraz innych podmiotów, w tym instytucji rynku pracy”. Jednocześnie Rada rekomenduje wprowadzenie rozwiązań, umożliwiających nabywanie przygotowania pedagogicznego przez studentów wyższych szkół zawodowych. (ez)



Fot. Pomorska WRDS

Posiedzenie plenarne RDS

Partnerzy społeczni: chcemy rozmów o oświacie – bez pudru

Tylko wspólne działanie może nas doprowadzić do porozumienia w sprawie oświaty. Do tej pory gotów do tego był tylko NSZZ Solidarność, który w swoich postulatach wyszedł poza formułę podwyżek płac, ale może w kolejnych krokach dojdzie do porozumienia z innymi partnerami – mówiła minister rodziny Elżbieta Rafalska na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego 8 maja. Zdominowały je sprawy strajku nauczycieli i przyszłości rozmów o systemie polskiej oświaty.

„Strona społeczna, tj. strona pracowników i strona pracodawców Rady Dialogu Społecznego kolejny raz wyraża swój głęboki niepokój przedłużającym się kryzysem społeczno-instytucjonalnym w związku z sytuacją w polskiej oświacie. Leganie prowadzony strajk pracowników oświaty, domagających się godziwego wynagrodzenia za swoją pracę, tak istotną dla naszej wspólnej przyszłości – nie doprowadził, niestety, do wypracowania porozumienia”. Tak brzmiał początek uchwały strony społecznej RDS przedstawiony do dyskusji na majowym posiedzeniu plenarnym Rady. W jej podsumowaniu partnerzy społeczni zapelowali „do wszystkich organizacji związkowych środowisk nauczycielskich o powstrzymanie się od jakichkolwiek akcji protestacyjnych i strajkowych w okresie przeznaczonym na prace koncepcyjne”. W uchwale wskazano, że chodzi o czas do końca roku szkolnego.

Pracodawcy o niejasnych intencjach

Wojciech Warski z BCC wyjaśniał, że związki i pracodawcy nie przystąpili do rozmów okrągłego stołu powołanego z inicjatywy premiera, „bo intencje były dla nich niejasne, przygotowane z dnia na dzień, z niejasnych powodów przeniesione poza Radę Dialogu Społecznego”.

– To kazało nam patrzeć podejrzliwie na tę inicjatywę i dziś jako pracodawcy źle ją oceniamy – powiedział. Dodał, że warto dowiedzieć się, jak faktycznie wygląda stan oświaty, a nie ten „upudrowany”. To może być bowiem istotny dorobek, niezbędny do debaty, która byłaby prowadzona w CPS Dialog.

Trzeba poprawić sytuację w oświacie, także tę związaną z reformą, a nie tylko frustracją nauczycieli wynikającą z ich niskiego statusu zawodowego.

”

Przedstawiciel BCC pozytywnie ocenił natomiast inicjatywę prezydenta Andrzeja Dudy, który zgodzi się patronować rozmowom na temat oświaty w RDS. W tych rozmowach nie chodziłoby tylko o podwyżki płacowe, ale także o zmianę pozycji społecznej oświaty, poziom kształcenia, jego warunki. Stwierdził, że nie można zbyt długo zwlekać, bo od września wejdzie w życie reforma oświatowa. Wojciech Warski poinformował też o przygotowanej w trybie pilnym uchwale w sprawie przedłużającego się kryzysu społecznego w związku z sytuacją w oświacie.

Magdalena Zabłocka z ZRP argumentowała, że rozmawiając o reformie oświaty trzeba roz-

mawiać również o kształceniu branżowym, którego znaczenie w naszej gospodarce staje się coraz większe.

Związkowcy o roli głowy państwa

Bogdan Kubiak, wiceprzewodniczący NSZZ Solidarność zaznaczył, że projekt uchwały nie był konsultowany w strukturach związku. Solidarność uważa, że dialog z nauczycielami powinien toczyć się w Radzie, co związek podkreślał od początku. W uchwale poszerzono jednak Radę o inne podmioty, co wskazuje, jakby było to powielenie Okrągłego Stołu, który już się odbywa. Zaznaczył, że prezydent z urzędu sprawuje nadzór nad Radą więc nie ma potrzeby dodatkowo określać jego roli w tej sprawie, co uczyniono w uchwale.

Prezydent oczekuje dobrego merytorycznego projektu zmian od partnerów społecznych.

Przewodnicząca RDS i Forum Związków Zawodowych Dorota Gardias poinformowała, że spotkała się z prezydentem. Jasne jest więc, że chodzi o kierunkową uchwałę. Potem będą rozmowy w podstolikach w Radzie, do których zostaną doproszeni eksperci i różne korporacje zawodowe. Wnioski wpracowane przy Okrągłym Stole byłyby przedstawione na posiedzeniu plenarnym Rady.

Prezydent czeka na projekt

Agnieszka Lenartowicz-Lysik w imieniu Kancelarii Prezydenta RP zwróciła uwagę, że od dłuższego czasu do prezydenta docierały informacje o kryzysie dialogu, o tym, że wiele spraw do Rady nie dociera. Dlatego warto byłoby wypracować wspólne stanowisko partnerów społecznych w sprawie reformy oświaty. Prezydent oczekuje zatem dobrego merytorycznego projektu zmian od partnerów społecznych, a nie przerzucania na niego tego obowiązku.

Na początek praca w zespole

Andrzej Radzikowski mówił w imieniu OPZZ, że związek poprze uchwałę. Problem nie jest przecież nowy i wszyscy zgadzają się, że trzeba poprawić sytuację w oświacie, także tę związaną z reformą, a nie tylko frustracją nauczycieli wynikającą z ich niskiego statusu zawodowego.

– Niezrozumiałe jest, dlaczego rozmowy zostały w tej sprawie wyprowadzone poza Radę, dlatego zasadne jest przywrócenie ich i skierowanie na początek do zespołu ds. usług publicznych RDS – podsumował i poprosił innych parterów o akceptację uchwały.

Sławomir Wittkowitz reprezentujący związek Solidarność-Oświata należący do FZZ poparł przyjęcie uchwały pracowników i pracodawców. Zwrócił uwagę, że zespół ds. usług publicznych jest właściwym miejscem do wypracowania merytorycznych rozwiązań. Formuła rozmów może być otwarta, bo potrzebne jest poszerzenie o środowiska związane z systemem oświaty, przede wszystkim samorządy.

– Nie wyobrażamy sobie rozmów o finansowaniu czy standardach nauczania bez udziału tych, którzy są za to faktycznie odpowiedzialni – powiedział.



Prezes ZNP Sławomir Broniarz poparł stanowisko Wojciecha Warszawskiego dodając, że „edukacja to najbardziej prorozwojowa dziedzina życia społecznego”. To wymaga spokojnej atmosfery dyskusji, a nie takiej, jaka była w związku z strajkiem nauczycieli. Podkreślił

potrzebę dyskusji o wzroście nakładów na edukację, odchodzeniu od podstawy programowej, podniesieniu efektywności zawodu nauczyciela, a w efekcie także podwyżkach ich wynagrodzeń. Zauważył, że w uchwale zapisano, że na okres rozmów i pracy zespołu byłoby nakazane powstrzymanie się od jakichkolwiek akcji protestacyjnych i strajkowych.

Strona rządowa czuje się wykluczona

Minister rodziny, pracy i polityki społecznej i wiceprzewodnicząca RDS Elżbieta Rafalska wyraziła ubolewanie, że partnerzy nie podjęli nawet próby wypracowania wspólnego stanowiska ze stroną rządową.

– Szanujemy partnerów związkowych i pracodawców, ale jesteśmy jako strona rządowa też partnerem. Nie uzurpujemy sobie prawa do szczególnej roli, ale na jedną trzecią głosu jednak strona rządowa liczy – powiedziała. Jej zdaniem dyskusja o przyszłości oświaty powinna toczyć się z udziałem wszystkich trzech stron dialogu społecznego, ale także w szerszym gronie, w tym samorządów. Tymczasem w projekcie uchwały nie uwzględniono strony rządowej, nawet nie próbowano się z nią skontaktować.

– Jeżeli jesteśmy odpowiedzialni za dialog, to musimy sobie odpowiedzieć na pytanie, czy biorą w nim udział wszyscy, także strona rządowa – podkreśliła Elżbieta Rafalska.

Przypomniała, że premier zaprosił do oświatowego Okrągłego Stołu wszystkie strony dialogu, partnerów społecznych, a także szersze środowiska. Dodała, że rząd proponował kolejne rozwiązania zwiększając ustalone wcześniej podwyżki dla nauczycieli. Był to kompromis i zakończył się podpisaniem 7 kwietnia porozumienia z Solidarnością, w którym było więcej propozycji programowych zgłaszanych przez ten związek. Zauważyła, że w celach, jakie stawiają w dyskusji partnerzy społeczni, zupełnie zagubił się polski uczeń.

– Podwyżka wynagrodzeń dla nauczycieli jest potrzebna, ale nie jest celem samym w sobie – mówiła Rafalska. Zgodziła się z wypowiedzią pracodawców, że pracownik nisko wynagradzany czuje się niedoceniany i dodała, że to bardzo dobrze słyszeć taką opinię ze strony

pracodawców, bo być może właśnie teraz lepiej będzie się z nimi rozmawiało podczas negocjacji w sprawie płacy minimalnej na kolejny rok, w sprawie waloryzacji rent i emerytur czy zwiększania liczby umów o pracę.

– Jeżeli ze strony pracodawców dokonał się przełom w podejściu do wynagrodzeń, to już mamy wartość wynikającą z rozmów w sprawie oświaty – stwierdziła minister.

Wyraziła nadzieję, że związki i pracodawcy będą dbali również o pozostałych pracowników systemu edukacji, gdy przyjdzie do debaty w RDS o podwyżce minimalnych wynagrodzeń. Podkreśliła też istotną rolę samorządów w kwestii wysokości wynagrodzeń nauczycieli; przypomniała o potrzebie budowy relacji między pedagogami a rodzicami.

Dyskusja o przyszłości oświaty powinna toczyć się z udziałem wszystkich trzech stron dialogu społecznego i m.in. samorządów.

W podsumowaniu wyraziła zadowolenie, że tegoroczne egzaminy w szkołach podstawowych, gminach i liceach egzaminy przebiegły bez zakłóceń, że wprowadzono rozwiązania legislacyjne, które zabezpieczyły też przeprowadzenie egzaminów maturalnych.

Dyskusja o finansach przełożona

Na zakończenie posiedzenia Dorota Gardias zdecydowała, że projekt uchwały zostanie przekazany do zespołu ds. usług publicznych, gdzie zostanie wypracowana jej ostateczna treść.

Druga decyzja przewodniczącej dotyczyła przełożenia dyskusji na temat Wieloletniego Planu Finansowego Państwa. Ustalono, że termin do zajęcia stanowiska przez stronę pracowników i związki zawodowe upływa 16 maja. Uchwały zaplanowane na to posiedzenie plenarne, poza tą dotyczącą oświaty, trafią zaś do partnerów społecznych i zostaną przyjęte drogą obiegową. (ag)

O przyszłości finansów państwa, pracowników policji i ochrony zdrowia

Pieniądze dla KAS

Program wieloletni „Modernizacja Krajowej Administracji Skarbowej na lata 2020–2022” był tematem obrad **Podzespołu Problemowego RDS ds. Krajowej Administracji Skarbowej** z 23 maja.

Jak poinformował członków podzespołu Piotr Walczak, zastępca Szefa Krajowej Administracji Skarbowej, uchwała w sprawie modernizacji została podpisana przez minister finansów Teresę Czerwińską. Do 31 lipca Szef KAS, który będzie koordynował jej wdrażanie, ma przedstawić zasady monitoringu, ewaluacji i sprawozdawczości. Program w całości jest finansowany z budżetu państwa, a ogólna kwota na jego realizację wyniesie 1,9 mln zł.

Priorytety uchwały modernizacyjnej to, po pierwsze, wzrost wynagrodzeń, w tym większe finansowanie dodatków zadaniowych i dodatków specjalnych. Zostanie na to przeznaczone 880 mln zł. Najwyższy wzrost wynagrodzeń nastąpi w 2020 r. Łącznie pracownicy tzw. pozamnożnikowi (nie będący członkami korpusu służby cywilnej) otrzymają 721 zł podwyżki, korpus służby cywilnej – 914 zł, a funkcjonariusze SCS 914 zł. Uchwała zakła-

da też zakup sprzętu – pojazdów, urządzeń, uzbrojenia, środków przymusu bezpośredniego, oprogramowania komputerowego, a także innego rodzaju elementów wyposażenia (za 2 mln 643 tys.) oraz inwestycje w budynku (204 mln), budowę zaplecza serwerowego (77 mln) i sieć LAN (95,3 mln).

Ministerstwu Finansów i związkowcom zależy, by największe podwyżki dostali ludzie z wieloletnim stażem, bo wynagrodzenia w KAS bardzo się spłaszczyły.

Przedstawiciele KAS podkreślali, że ministerstwu zależy, by największe podwyżki dostali ludzie z wieloletnim stażem, bo wynagrodzenia w KAS bardzo się spłaszczyły. Minister Walczak przyznał, że wciąż istnieje duże zróżnicowanie zarobków między izbami skarbowymi, czyli w poszczególnych województwach, i we wszystkich grupach pracowniczych.



Fot. CBS „Dialog”

Wdrożenie programu ma zwiększyć skuteczność i efektywność KAS. W uchwale zapisano więc m.in. że wzrost wpływów KAS wyniesie w stosunku do roku 2019 – 9 proc., a w następnych latach po 4 proc., a kwotę skutecznie egzekwowanych zaległości ustalono na poziomie 5,9 mln w 2022 r.

– Zależało nam na stworzeniu takich celów i mierników, które w znacznym stopniu są zależne od nas. Realność osiągnięcia tych mierników jest bardzo duża – mówił Piotr Walczak podkreślając, że uchwała polega ewaluacji. (ez)

Polityka rozwoju na celowniku strony społecznej

Burzliwa dyskusja odbyła się 7 maja podczas spotkania połączonego **Zespołu Problemowego RDS ds. Funduszy Europejskich** i doraźnego **Zespołu ds. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju** z przedstawicielami Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju.

Przedstawiciele resortu na czele z wiceminister Małgorzatą Jarosińską – Jedynak oraz Robertem Dzierzgwą, dyrektorem Departamentu Rozwoju, starali się rozwiać obawy strony społecznej. Końcowe stanowisko zespołów wobec proponowanych zmian w ustawie o zasadach prowadzenia polityki rozwoju było jednak bardzo krytyczne. Negatywnie oceniono zamiar wykreślenia z art. 141 ust. 7 zapisu gwarantującego partnerom społecznym i gospodarczym po 1/3 składu Komitetu do spraw Umowy Partnerstwa.

Wskazano, że Koncepcja rozwoju kraju (art. 8c) powinna podlegać analizie i ocenie co 10–12 lat. Zaproponowano uzupełnienie dokumentu o część analityczną z wnioskami z przeprowadzonej diagnozy, jako przesłanek do podejmowanych działań. Podkreślono konieczność obowiązkowe przeprowadzania spotkań konsultacyjnych, w szczególności z reprezentatywnymi partnerami społecznymi.

W trakcie spotkania przedstawiciel NSZZ Solidarność wskazał, że Komitet to ogromne gremium, ale mimo kłopotów organizacyjnych należy pozostawić dotychczasowe rozwiązania. Także przedstawiciel OPZZ nie zgodził się na wykreślenie zapisu o podziale po 1/3 reprezentacji stron w Komitecie.

Małgorzata Lelińska z Konfederacji Lewiatan poparła te opinie wskazując, że proponowana przez rząd wersja jest sprzeczna z zasadą partnerstwa. Także Witold Michałek stwierdził, że BCC niepokoi ograniczanie zakresu konsultowania Strategii. Dodał, że strona społeczna powinna mieć możliwość wypowiedzenia swojego zdania, a ograniczanie dialogu z uwagi na tzw. operacjonalizację dokumentu dla szybszych reakcji jest złe.



– To jest fałszywa logika, że miesiąc konsultacji cokolwiek może zmienić w przygotowaniu wieloletnich planów – powiedział Michałek. Dodał, że rezygnacja z części diagnostycznej dla zmniejszenia objętości dokumentów jest zła, bo bez tego nie wiadomo, jaka była argumentacja za danym rozwiązaniem. Szkodliwa jest też rezygnacja z ewaluacji (oceny) strategii ex post czyli badanie skutków zmian. Dyrektor Robert Dzierzgwa przypomniał, że prace nad ustawą o planowaniu przestrzennym i zagospodarowaniu rozpoczęto w styczniu 2018 r. Konsultacje międzyresortowe i publiczne zakończono do maja. Przyjęcie ustawy przez rząd zaplanowano na II kwartał 2019 r. Zapewnił, że intencją rządu nie było naruszanie zasady reprezentatywności środowisk.

– Nieobowiązkowe ich potraktowanie wynika z tego, że nie zawsze udawało się takie konsultacje przeprowadzić – stwierdził.

Odnosząc się do rezygnacji z oceny skutków ex post przyznał, że resort też jest za jej stosowaniem – Temu sprzeciwia się Ministerstwo

Finansów, bo uważa, że ewaluacja po fakcie będzie droższa dla budżetu niż wcześniejsza teoretyczna – stwierdził szef Departamentu Strategii Rozwoju MliR. (amac)

Pomóżcie nam podnieść zarobki

O płacach cywilnych pracowników Policji dyskutowano podczas posiedzenia **Podzespołu RDS ds. Służb Mundurowych**, 6 maja.

– Wynagrodzenia pracowników policji są dwa razy niższe niż pracowników KAS. Ostatnie podwyżki to 300 zł. Zarabiamy najgorzej w państwie. Proszę nam pomóc podnieść wynagrodzenie w naszej grupie zawodowej. Bez pomocy zespołu będzie trudniej – mówiła Małgorzata Lewicka z NSZZ Pracowników Cywilnych Policji apelując o poparcie podjętych już przez związek starań o przyznanie adekwatnych rekompensat w ramach podwyżek w 2020 r. Poinformowała, że pismo w tej sprawie zostało wysłane m.in. do MSWiA. Przedstawiciel tego resortu, zastępca dyrektora Departamentu Budżetu resortu Dariusz Smarżewski przyznał, że pismo wpłynęło. „Pracujemy nad stanowiskiem i odniesiemy się” – obiecał. Przypomniał, że wiceminister MSWiA Jarosław Zieliński podnosił sprawę dodatkowych środków dla cywilnych pracowników Policji w Rady Ministrów. – Od 1 lipca są pieniądze na pod-

niesienie wynagrodzeń o 250 zł. Te pieniądze dostaną wszyscy, bez względu na to, ile teraz zarabiają – mówił. Zastrzegł, że „można się zastanowić nad innym sposobem podwyżki”, np. procentowej czy mieszanej. Jego zdaniem nie jest też trafne porównanie z KAS. Policja może porównywać się z MON, gdzie stanowiska kierownicze zajmują żołnierze zawodowi, a wykonawcze pracownicy cywilni. – Do tematu przyszłorocznych podwyżek wrócimy, gdy minister finansów przedstawi limity wydatków – zapowiedział.

W MSWiA wyłączenie dodatku stażowego i podciągnięcie pensji do wynagrodzenia minimalnego dotyczy 4,5 tys. ludzi.

”

Przedstawiciele związków zawodowych przypomnieli, że RDS pracuje nad tym, aby wynagrodzenie minimalne było czystym wynagrodzeniem, bez dodatków i pytali czy resort jest na to przygotowany.

– W resorcie wyłączenie dodatku stażowego i podciągnięcie pensji do wynagrodzenia minimalnego dotyczy 4,5 tys. ludzi. To będzie kosztowało ok. 17 mln. – odpowiedział dyr. Smarżewski.



Fot. CPS „Dialog”

Danuta Hus, przewodnicząca Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Policji, zwróciła uwagę na nieuzasadnione, jej zdaniem, różnice w warunkach zatrudnienia urzędników służby cywilnej w porównaniu z mianowanymi członkami korpusu służby cywilnej, także w służbach mundurowych i postulowała wypracowanie systemowych rozwiązań prawnych w celu ujednoczenia zasad. Zaproponowała zmiany w przepisach regulujących tryb rozliczania delegacji służbowych, w celu likwidacji różnic w traktowaniu funkcjonariuszy i pracowników cywilnych. (ez)

Starość przy warsztacie

Porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych (z 8 marca 2017 r.) dotyczące aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego jest od blisko roku przedmiotem zainteresowania zespołów RDS. Podczas autonomicznego posiedzenia **Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy**, z 20 maja, omawiano wstępne propozycje partnerów dotyczące jego implementacji.

Związkowcy podkreślają, że rozwiązania dotyczące organizacji czasu pracy starszych pracowników mogłyby być regulowane w układach zbiorowych pracy czy innych porozumieniach zakładowych lub ponadzakładowych.

Porozumienie to jeden z elementów projektu realizowanego przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych (EKZZ) wraz z Europejskim Instytutem Związkowym ETUI. Aktywne starzenie odnosi się do optymalizacji możliwości pracowników w każdym wieku w zakresie pracy w dogodnych, sprzyjających wydajności i zdrowiu warunkach, aż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Podejście międzypokoleniowe natomiast ma sprzyjać wykorzy-

staniu mocnych stron wszystkich pokoleń i dzięki temu poprawie wzajemnego zrozumienia i wspierania w miejscu pracy. Porozumienie zakłada, że aktywne starzenie się i podejście międzypokoleniowe wymaga wspólnego zaangażowania pracowników, pracodawców i ich przedstawicieli.

Strony – związkowa i pracodawców – przestały wstępne propozycje zmian legislacyjnych umożliwiające implementację europejskiego porozumienia w sprawie aktywnego starzenia się. Dotyczą one przede wszystkim dwóch kwestii: czasu pracy starszych pracowników i wsparcia pracodawców zatrudniających kobiety 55+ oraz mężczyzn 60+. Przyjęto bowiem wstępnie taką granicę wieku dla określenia „starszych”. Inną propozycję ma Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, który proponuje, aby starszego pracownika definiować jako osobę 60+, bez względu na płeć.

Jeśli chodzi o czas pracy, to warto przypomnieć, że grupa robocza ds. europejskiego dialogu społecznego zajmująca się wdrażaniem w Polsce omawianego porozumienia rekomendowała zespołowi ds. prawa pracy, by zajął się problematyką organizacji czasu pracy starszych pracowników i umową mentorską.

Związkowcy proponują m.in. wprowadzenie innych zasad dotyczących przerwy w pracy starszych pracowników, w szczególności poprzez wydłużenie obecnego wymiaru czasu pracy lub wprowadzenie dodatkowej przerwy (FZZ). Zdaniem Solidarności, jeśli dobowy wymiar pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin, powinna przysługiwać mu dodatkowa (druga) przerwa – co najmniej 15 minut – wliczana do czasu pracy. OPZZ zaproponowało wprowadzenie dodatkowej przerwy w pracy lub wydłużenie jej obecnego wymiaru.

Strona związkowa chce także ograniczyć dopuszczalność wykonywania pracy przez starszych pracowników w godzinach nadliczbowych. Solidarność proponuje, aby w ciągu dwóch kolejnych dni liczba godzin nadliczbowych zleconych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy pracownikowi starszemu nie przekraczała czterech. Związkowcy podkreślają, że te i inne rozwiązania organizacji czasu pracy starszych pracowników mogłyby być regulowane w układach zbiorowych pracy

czy innych porozumieniach zakładowych lub ponadzakładowych.

Kolejne propozycje to: zwiększenie dobowego i tygodniowego wymiaru odpoczynku starszych pracowników, stopniowe zmniejszanie tygodniowego wymiaru czasu pracy – z zachowaniem tego samego wynagrodzenia oraz wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 32 dni. Powyższe propozycje Konfederacja Lewiatan ocenia jako idące za daleko i przeciwskuteczne. Nie zachęca, a przeciwnie – zniechęca pracodawców do zatrudniania starszych pracowników.

Biorąc pod uwagę sytuację pracodawców, OPZZ proponuje jednak także zwolnienie pracodawcy z opłat na Fundusz Pracy oraz FGŚP od starszych pracowników, możliwość uzyskania zwrotu kosztów szkoleń lub ich części, na które byliby wysyłani – w celu przekwalifikowania się lub unowocześnienia swoich umiejętności, dofinansowanie części inwestycji służących starszym pracownikom w zakładzie pracy, np. podjazdy, windy, udogodnienia w miejscach pracy itp. Ponadto pojawił się postulat upowszechnienia w przedsiębiorstwach strategii zarządzania wiekiem. Dotyczyłoby to rekrutacji, szkoleń oraz promocji starszych pracowników.

W ramach wstępnych propozycji dotyczących implementacji porozumienia o aktywnym starzeniu Konfederacja Lewiatan proponuje dyskusję m.in. nad organizacyjnymi i finansowy-

mi sposobami wsparcia pracodawców w adaptacji stanowisk pracy do zmieniających się z wiekiem możliwości pracowników, zatrudnianie pracowników na odległość (telepraca), wypracowanie zasad mentoringu.

Pracodawcy RP podkreślają natomiast potrzebę korzystania z potencjału starszych pracowników i wykorzystania środków z Funduszu Pracy na realizację ich potrzeb, np. zapewnienie im ergonomicznych stanowisk pracy.

Również Związek Przedsiębiorców i Pracodawców proponuje wstępnie przeznaczenie części środków Funduszu Pracy, np. na dostosowanie firm do potrzeb starszych pracowników (np. dofinansowanie takich inwestycji jak podjazdy, założenie wind itp.), promocje elastycznych form zatrudnienia, praca w domu i stworzenie kodeksu dobrych praktyk. ZPP uważa, że należy bardziej skupić się na promocji dobrych praktyk niż na zmianach kodeksowych, które w praktyce mogą wywołać skutek odwrotny do zamierzonego, tzn. powodować wypychanie seniorów z rynku pracy ze względu na duże koszty ich zatrudnienia.

Zdaniem przewodniczącego zespołu Jacka Męciny warto rozmawiać w gronie związkowców i pracodawców, zwłaszcza o czasie pracy i organizacji pracy osób starszych oraz praktykach w tym obszarze, godnych upowszechnienia. (id)



Fot. CPS „Dialog”

Więcej na zdrowie

Finansowanie ochrony zdrowia w kontekście ustawy o przeznaczaniu 6 proc. PKB na zdrowie było tematem obrad **Podzespołu RDS ds. Ochrony Zdrowia** z 14 maja. Dyskutowano przede wszystkim o nowelizacji planu finansowego Narodowego Funduszu Zdrowia na 2019 r. i podziale dodatkowych pieniędzy.

Przychody NFZ wzrosną o 4,1 mld zł. Połowę tych pieniędzy, ponad 2 mld zł, otrzyma lecznictwo zamknięte, czyli szpitale i sanatoria. Placówki ambulatoryjnej opieki zdrowotnej dostaną 175,6 mln zł więcej niż planowano. Podstawowa Opieka Zdrowotna – dodatkowo 1 mld zł.

Jak poinformował członków podzespołu prezes NFZ Andrzej Jacyna projekt nowelizacji planu finansowego został już skierowany do Sejmu. Dokument przewiduje, że przychody funduszu wzrosną o 4,1 mld zł. Pieniądze te, wyjaśniał pochodzą przede wszystkim ze składek zdrowotnych przekazanych przez ZUS – ok. 4 mld zł i KRUS – ok. 116 mln zł. Ok. 970 mln zł to kwota składek z tytułu „trzynastki” dla emerytów i rencistów.

Zapytany o sposób wyliczenia tej kwoty poinformował, że wzięto pod uwagę zarówno pieniądze ze składek, które już wpłynęły do NFZ za I kwartał br., jak i prognozę realizacji przychodów za trzy kolejne kwartały.

Połowę tych pieniędzy, ponad 2 mld zł, otrzyma lecznictwo zamknięte, czyli szpitale i sanatoria. Placówki ambulatoryjnej opieki zdrowotnej dostaną 175,6 mln zł więcej niż planowano. Podstawowa Opieka Zdrowotna – dodatkowo 1 mld zł.

Ponadto placówki świadczące opiekę długoterminową dostaną dodatkowe 128 mln zł, o ponad 5 proc. wzrosną wydatki na rehabilitację oraz na opiekę paliatywną i hospicja.

Więcej środków dostanie psychiatria – o prawie 4 proc.

Przedstawicielka pracodawców przypominając, że publiczne nakłady na refundację leków są w Polsce najniższe w Europie zwróciła uwagę, że nowelizacja planu finansowego NFZ nie zakłada wzrostu środków na ten cel. A to – jej zdaniem – oznacza, że w praktyce te nakłady maleją.

Obecny na posiedzeniu wiceminister zdrowia Sławomir Gadomski podkreślił, że dodatkowe pieniądze pozwolą „zrealizować podwyżki” dla pracowników. (ez)

PIT do analizy

Analiza systemu podatkowego w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych była tematem posiedzenia **Zespołu Problemowego ds. Budżetu, Wynagrodzeń i Świadczeń Socjalnych** 28 maja.



Przedstawiciele Ministerstwa Finansów podsumowanie rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych. Wynika z niego, że z PIT rozliczyło się niemal 26,3 mln podatników. W pierwszym przedziale skali podatkowej znalazło się ok. 96 proc. z nich, a to oznacza, że taka właśnie grupa zapłaciła 18 proc. podatku. W drugim przedziale skali podatkowej znalazło się 3,46 proc. podatników.

Najczęściej korzystano z ulgi na dzieci (ok. 4 mln podatników) oraz z ulgi na cele rehabilitacyjne. Istotne były też wpłaty na indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego.

Z wspólnego rozliczenia małżonków skorzystało 9 mln osób. Resort finansów podał, że było to o 145 tys. mniej niż w roku 2016. Inną preferencją o podobnym charakterze jest wspólne rozliczenie z dziećmi, przysługujące rodzinom samotnie je wychowującym. Skorzystało z niego 537 tys. podatników. MF podał również partnerom społecznym informacje dotyczące rozliczenia podatników osiągających dochody z pozarolniczej działalności gospodarczej lub działów specjalnych produkcji rolnej. Ta grupa stanowiła 572 tys. osób. Natomiast zyski kapitałowe rozliczyło 269 tys. podatników, a z rozliczenia dochodów uzyskanych z odpłatnego zbycia nieruchomości i praw majątkowych skorzystało 103 tys. podatników.

Partnerzy społeczni uzgodnili, że swoje propozycje dotyczące zmian w obecnym systemie podatku PIT przedstawią do połowy czerwca i prześlą je Ministerstwu Finansów. (ag)

Prawo geologiczne i górnicze oraz przemysł obronny

Prawo geologiczne i górnicze oraz potrzeby przemysłu obronnego były tematami posiedzenia **Zespołu Problemowego RDS ds. Polityki Gospodarczej i Rynku Pracy** w dniu 20 maja

2019 r. Wzięli w nim udział: sekretarz stanu w Ministerstwie Środowiska prof. Mariusz Orion Jędrysek a także przedstawiciele Sztabu Generalnego Wojska Polskiego.

Obecne wymogi formalno-prawne dotyczące bezpieczeństwa osób przebywających na terenie podziemnych tras turystycznych w niektórych przypadkach skutkują ich zamknięciem.

Prof. Orion-Jędrysek omówił projekt ustawy o zmianie ustawy-prawo geologiczne i górnicze. Znalazły się w nim rozwiązania dotyczące funkcjonowania podziemnych tras turystycznych, a także wymagania, które muszą zostać spełnione do rozpoczęcia działalności innej niż górnicza, a więc także turystyczna, lecznicza lub rekreacyjna, prowadzona właśnie w tego rodzaju obiektach. Rozmawiano także o zasadach bezpieczeństwa osób przebywających na terenie podziemnych tras turystycznych. Obecne wymogi formalno-prawne są tak restrykcyjne, że w niektórych przypadkach skutkują zamknięciem tych tras. W projekcie ustawy znalazły się również regulacje



Fot. CPS „Dialog”

w sprawie wydobycia bursztynu i zwalczania nielegalnej eksploatacji oraz przedłużenia koncesji wydobywczych i uregulowania spraw z zakresu ekologii. Nielegalne wydobycie bursztynu skutkuje znacznymi stratami dla budżetu państwa. Projekt ustawy znajduje się obecnie w konsultacjach społecznych. Jak zaznaczył prof. Orion-Jędrysek, kwestie techniczne zostaną doprecyzowane w rozporządzeniu. Ono również będzie poddane konsultacjom.

W drugiej części posiedzenia partnerzy społeczni oraz przedstawiciele Sztabu Generalnego WP dyskutowali o ustawie w sprawie organizowania zadań na rzecz obronności państwa realizowanych przez przedsiębiorców i programie mobilizacji gospodarki państwa. To zadanie zostało nałożone na ministra obrony narodowej.

Projekt zawiera m.in.: wymagania wobec przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu gospodarczo-obronnym, procedury umieszczania i skreślenia przedsiębiorców z wykazu, wskazanie organów administracji rządowej właściwych w zakresie organizowania oraz sprawowania nadzoru i kontroli nad realizacją zadań na rzecz obronności, zadań na rzecz obronności państwa realizowanych przez przedsiębiorców, w tym przedsiębiorców o szcze-

gólnym znaczeniu gospodarczo-obronnym. Mowa w nim też o zasadach realizacji oraz finansowania zadań na rzecz obronności oraz zasad pokrywania ponoszonych przez przedsiębiorców kosztów związanych z realizacją tych zadań w czasie pokoju, zakresie, zasad opracowania i uruchamiania programu mobilizacji gospodarki, wprowadzając możliwość jego uruchomienia jeszcze przed wprowadzeniem stanów nadzwyczajnych. Projekt wskazuje ministra obrony narodowej jako koordynatora wszystkich działań związanych z opracowaniem i realizacją (funkcjonowaniem) PMG w państwie w czasie „P” oraz „W”; określa zasady kontroli przedsiębiorców oraz sankcje, jakim będą podlegali przedsiębiorcy nie wykonujący zadań na rzecz obronności państwa, konieczne zmiany w innych przepisach prawa oraz obowiązki dla przedsiębiorców, na których zostaną nałożone zadania na rzecz obronności państwa. (ag)

Wieloletni Plan Finansowy i minimalne wynagrodzenie

10 maja odbyło się posiedzenie **Zespołu Problemowego ds. Budżetu, Wynagrodzeń i Świadczeń Socjalnych RDS**. Tematem był Wielolet-



Fot. CPS „Dialog”

ni Plan Finansowy na lata 2019–2022. Partnerzy społeczni pozytywnie ocenili, że po raz pierwszy mogą recenzować ten dokument. Dyskutowali również o płacy minimalnej i godzinowej na 2020 r.

Stronę rządową w spotkaniu reprezentowali Kazimierz Kuberski – podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Leszek Skiba – podsekretarz stanu w Ministerstwie Finansów.

Dobra sytuacja polskiej gospodarki

Wiceminister Skiba podkreślił, że Plan stanowi podstawę prac nad projektem budżetu państwa na rok 2020. Mówił o przyśpieszeniu wzrostu gospodarczego Polski w 2018 r. na poziomie do ponad 5 proc., o spowolnieniu gospodarczym u naszego głównego partnera handlowego tj. w Niemczech. Przypomnił, że w 2018 r. bezrobocie w Polsce spadło do poziomu najniższego od 20 lat, nastąpił ponad 7 proc. wzrost wynagrodzeń, który w istotny sposób wpłynął na sytuacji materialną Polaków. Zaznaczył, że deficyt sektora finansów publicznych ograniczony został do 0,4 proc. PKB. Korygując go zaś o wysoki popyt wewnętrzny, wyniósł 1,2 proc. PKB. To oznacza, że jesteśmy blisko celu średniookresowego deficytu na poziomie 1 proc. PKB. Zauważył że 14 państw w Europie ma nadwyżkę budżetową, jednak w większość państw europejskich wzrost był niższy niż w Polsce; wyższy zanotowała jedynie Malta czy Irlandia – na poziomie ok. 7 proc. Dług publiczny na poziomie 60 proc. też jest „trzymaany w ryzach”.

Wiceminister finansów mówił o sytuacji konsumentów, którzy w pewnym stopniu przerywają się z zakupów niektórych towarów na usługi, np. restauracyjne czy turystyczne. Wyjaśnił, że środki przenoszone z OFE do IKE spłyną dopiero w latach 2020–2021, ale zaksięgowane muszą być w roku wejścia w życie przepisów, a więc wcześniej.

Według wiceministra w roku 2019 wzrost gospodarczy w Polsce będzie wyższy od innych państw europejskich, zaś w roku 2020 znajdziemy się już bliżej średniej europejskiej. Generalnie nasz budżet będzie bazował na kon-

sumpcji gospodarstw domowych. Drugi motor to inwestycje, trzeci – ekspert. Ten ostatni wiąże się jednak z sytuacją gospodarczą naszych partnerów, a w stosunku do nich szacunki KE są obniżane.

W 2019 r. wzrost gospodarczy szacowany jest obecnie przez resort finansów na ok. 4 proc. zaś ten na rok 2020 na 3,7 proc., i dalej będziemy bazować na konsumpcji prywatnej. Inflacja to ok. 2,3–2,5 proc., bezrobocie będzie malało coraz wolniej, a wynagrodzenia będą wolniej rosły.

Związki o podatkach i budżetowce

Norbert Kusiak z OPZZ wyraził rozczarowanie tym, że, jego zdaniem, Plan nie przybliżył nas do realizacji celów określonych w Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Chodzi o obszary: oszczędności, inwestycje i nakłady na badania i rozwój. Odnosząc się do PPK zauważył, że są one elementem zwiększania oszczędności, ale jeżeli mają one w 2020 r. wzrosnąć do ponad 2 proc., to potrzebne są nadzwyczajne działania.

MF szacuje wzrost gospodarczy w 2019 r. na ok. 4 proc.

– Jeżeli chodzi o inwestycje, to założenia Planu budzą niepokój. Docelowo ma to być 22–25 proc., a dziś jest na poziomie ok. 17–18 proc. Nadal jest problem z inwestycjami, więc i wzrost gospodarki jest zagrożony. Z tym wiąże się nakłady na badania i rozwój. Nasz wskaźnik wynosi 1,04 proc. PKB i jest niechlubny na te Europy. W Planie zaś mówi się o tym jedynie lakonicznie – argumentował ekspert OPZZ.

Pozytywnie ocenił działania państwa a rzecz uszczelniania podatków, głównie VAT. Ale, jak mówił, ważne jest też to, co dzieje się z CIT-em, którego płacenia unikają duże korporacje. Przyrost ściągłości CIT jest na poziomie ok. 6 proc., ale to może być jedynie wynik koniunktury. Zdaniem Kusiaka, w zbyt małym stopniu MF odnosi się do nadchodzą-

cego spowolnienia gospodarczego, które jest już odczuwalne w portfelach Polaków. Oczywiście jest to, że dynamika wzrostu wynagrodzeń będzie się zmniejszać, ale szczególnym problemem jest relacja płacy w budżetówce do wzrostu PKB.

Ekspert OPZZ mówił też o dalszym mrożeniu kosztów uzyskania przychodu. Jego zdaniem propozycje strony rządowej zostawią zaledwie kilkanaście złotych miesięcznie w kieszeniach pracowników. To w żaden sposób nie rekompensuje dojazdów do pracy oraz uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym.

– Warto więc może wrócić do rozwiązania z 2003 r. kiedy to wiazano kwotę wolną z pierwszym progiem podatkowym. Drugi brak w Planie dotyczy waloryzacji skali podatkowej, czego związki domagają się od lat – mówił Norbert Kusiak.

Co do propozycji obniżki PIT o 1 pkt proc. do 17 proc. to w opinii związkowca lepsze byłoby zwiększenie progresji podatkowej, obciążenie wyższą stawką najwyżej zarabiających. Dziś bowiem praktycznie obciążenie jest płaskie, a wręcz silnie obciąża osoby niżej uposażone.

Związki zawodowe i pracodawcy nie chcą zniesienia tzw. 30-krotności składek na ZUS.

Co do rezygnacji z PIT do 26 roku życia, to, jak zaznaczył Norbert Kusiak, brakuje szczegółów do oceny tej propozycji. Przed wszystkim nie wiadomo, czy zostaną nim objęte także osoby samozatrudnione czy prowadzące działalność gospodarczą. Są też grupy zawodowe, które długo się uczą, np. lekarze. Zaczynając pracę przekraczają 26 lat, a znajdują się na początku drogi zawodowej.

Katarzyna Zimmer-Drabczyk z NSZZ Solidarność mówiła, że w uzupełnieniu do Krajowego Programu Reform, który trafił do KE, znalazł się system monitorowania inwestycji. Z Planu nie wiadomo jednak nic o jego efektach. Wyraziła niepokój niskimi wynagrodzeniami w budżetówce, o których warto mówić już na

tym etapie, a nie dopiero przy okazji założeń budżetowych na 2020 r.

Kolejna wątpliwość to zniesienie limitu rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Tu stanowisko Solidarności jest niezmiennie krytyczne. Ekspertka związku zauważyła również, że w Planie brakuje uwzględnienia ewentualnego wzrostu zasiłków dla osób bezrobotnych.

Solidarność uważa też, że obecne propozycje nie zmniejszają ubóstwa osób pracujących o najniższych dochodach. Aby to się stało, powinna wrosnąć istotnie kwota wolna od podatku.

Henryk Nakonieczny, przewodniczący zespołu, reprezentujący NSZZ Solidarność, wyrażając swoje wątpliwości co do likwidacji 30-krotności, mówił, że spowoduje to wysokie wypłaty świadczeń w przyszłości. Wyliczał, że 1 zł włożony dziś, będzie skutkował wypłatą 1,47 zł w przyszłości, i to bez kapitalizacji. Pytał, dlaczego chce się doprowadzać do sytuacji, w której jeden będzie miał większą waloryzację niż inny całą emeryturę, a do tego to prowadzi. Przestrzegł też, że związek nie będzie już podejmował uchwał, dyskutował podwyżkach w sferze budżetowej, ale będą to znacznie ostrzejsze protesty. I będą to wystąpienia powszechne, a nie branżowe, jak w przypadku nauczycieli. Zauważył, że konflikt narasta, a w Planie niewiele można się doczytać w tej sprawie.

– Nie da się go uspokoić, odwołując się do stabilizującej reguły wydatkowej. Czas na radykalne działania dotyczące budżetówki, które mogą zażegnać napięcia społeczne – mówił Henryk Nakonieczny.

Jego wątpliwości, z powodu dyskryminowania ze względu na wiek, wzbudziła rezygnacja z podatków tylko dla osób do 26 roku życia.

– To konstytucyjnie wątpliwe, bo sytuacja faktyczna może być taka sama dla 27-latką posiadającego rodzinę, zaczynającego pracować i zarabiającego mało i dla osoby samotnej, która zaczęła pracę wcześniej np. w wieku 20 lat, ma już 7 lat kariery zawodowej, nawet dodatków stażowy, która może zarabiać więcej – argumentował przedstawiciel Solidarności. Takie różnicowanie jest, w opinii szefa zespołu ds. budżetu RDS, nieuzasadnione.

Pracodawcy z niepokojem o inwestycjach

Arkadiusz Pączka z pracodawców RP odniósł się do potrzeby połączenia Planu z założeniami SOR. Wskazał na to, że budżet opiera się w znacznym stopniu na konsumpcji, a w zbyt małym na wroście inwestycji prywatnych czy zagranicznych. Pozytywnie ocenił założenia uszczelniające system podatkowy, ale plan dalszego uszczelnienia: do kwoty 7,5 mld zł w 2019 r. i 10 mld zł w 2020 r. uznał za nadmierne optymistyczny.

Zauważył, że dotychczas znaczny wpływ na poziom inwestycji publicznych miały środki europejskie, ale w przyszłości będzie z tym gorzej.

Strona związkowa domagała się 2500 zł brutto płacy minimalnej w 2020 r., pracodawcy proponowali 2380 zł, resort rodziny, a potem rząd – 2450 zł.

Jeremi Mordasewicz z Konfederacji Lewiatan zgodził się, że deficyt finansów publicznych maleje, ale to się dzieje na szczycie koniunktury. Inne państwa, choćby Czechy, w takiej sytuacji wypracowują nadwyżkę na okres spowolnienia. My tego nie zrobiliśmy. W jego opinii nierealny jest zakładany przez rząd wzrost inwestycji po 5 proc. przez kolejne 4 lata, szczególnie w wypadku inwestycji prywatnych. Druga kwestia, na którą zwrócił uwagę, to brak wzrostu liczby osób pracujących. Jego zdaniem będzie to oznaczało coraz większe kłopoty przy realizacji inwestycji. Odniósł się też do Jak mówił, „zostało to wpisane do Planu bez konsultacji ze związkami i pracodawcami, którzy od dłuższego już czasu są temu przeciwni”. Zaapelował do rządu o rzetelną ocenę skutków tego rozwiązania.

– Trzeba uwzględnić to, że ściągniemy teraz z rynku nieco ponad 5 mld zł, a w przyszłości zobowiązania FUS będą znacznie wyższe. Osoby o wysokich dochodach żyją statystycznie dłużej, a do tego żona po mężu może do-

stać 80 proc. jego wysokiej emerytury – dowodził. Zaznaczył też, że jest to kwestia bardzo istotna dla przedsiębiorców, szczególnie tych innowacyjnych, zatrudniających pracowników o wysokich kwalifikacjach coraz bardziej potrzebnych w rozwijającej się gospodarce. To zwiększy koszty tych firm i zniechęci je do inwestowania.

Witold Michałek z BCC mówił, że „Plan wieloletni odzwierciedla dbałość o równowagę finansów państwa dziś, bez dbałości o to w przyszłości. W jego opinii prognoza dotycząca wielkości uszczelnienia podatków jest wątpliwa, przede wszystkim ze względu na to, że spadek wzrostu gospodarczego powoduje nieproporcjonalnie większy spadek tempa dochodów z VAT. Ekspert BCC pytał, dlaczego w Planie nie ma wskazania wzrostu wydatków państwa na ochronę zdrowia do 6 proc. PKB.

ZRP uznał za największy problem opieranie, już od 4 lat, budżetu państwa na konsumpcji. To powoduje zastój w inwestycjach, może też doprowadzić już w tym roku do presji inflacyjnej. Należy więc szukać innych czynników wzrostu PKB, a tego w Planie nie pokazano.

Za zły uznał komunikat skierowany do przedsiębiorców, że nastąpi znaczące pogorszenie zewnętrznych warunków gospodarczych. Wpływnie na to sytuacja w Niemczech, cła amerykańskie, Brexit. Jak mówił Witold Michałek, „rząd nie podejmuje właściwych kroków, które miałyby temu przeciwdziałać. A wręcz odwrotnie, chce zaostrzyć restrykcyjną politykę podatkową”.

– Dalsze uszczelnienie może doprowadzić do nękania przedsiębiorców przez aparat skarbowy – uznał ekspert organizacji pracodawców.

Płaca minimalna – bez porozumienia

Kolejnym punktem była dyskusja nad wypracowaniem przez stronę pracowników i pracodawców wspólnej propozycji w sprawie wzrostu minimalnego wynagrodzenia na 2020 r. Według wstępnych obliczeń powinna ona wynosić nie mniej niż 2345,59 zł brutto za pracę na etacie, a stawka godzinowa co najmniej 15,30 zł brutto. To wynika z prognoz makro-

ekonomicznych. Ale oczywiście może być więcej. Związki zawodowe przypomniały o powtarzanej już od lat propozycji, aby wynosiła ona 50 proc. średniego wynagrodzenia. OPZZ mówiło o 2600 zł. Ostatecznie związkowcy porozumieli się określając płacę minimalną na 2500 zł brutto. Natomiast pracodawcy proponują kwotę 2380 zł. Resort rodziny zaproponował 2450 zł, co stanowi 46,9 proc. średniego wynagrodzenia. Dla związków to zbyt mało, także dlatego, że w 2019 r. relacja ta wynosi 27,2 proc. Natomiast dla pracodawców zbyt wiele. Podkreślają, że boją się spowolnienia gospodarczego, które postawi ich w znacznie trudniejszej sytuacji. Rada na przyjęcie wspólnego stanowiska w sprawie płacy minimalnej będzie miała czas do 15 lipca. Rozmowy będą też jeszcze dotyczyły płacy w sferze budżetowej oraz waloryzacji rent i emerytur. (ag)

Szkoły muszą współpracować z firmami

Tematem posiedzenia **Zespołu Problemowego RDS ds. Usług Publicznych** z 28 maja była reforma kształcenia zawodowego. Partnerzy społeczni byli zgodni co do tego, że szkolnictwo branżowe nie powinno opierać się jedynie na współpracy z wielkimi firmami. Nale-

ży stworzyć warunki, które umożliwią angażowanie się w ten proces także małych polskich zakładów.

Sławomir Wittkowicz ze związku Solidarność-Oświata wchodzącego w skład FZZ zaznaczył, że należy pozytywnie ocenić, iż duże firmy, np. PKP czy kopalnie, angażują się w kształcenie zawodowe. Ale w małych miejscowościach wielkich firm nie ma, a tamtejsi uczniowie też powinni mieć możliwość kształcenia i odbywania praktyk na odpowiednim poziomie w zakładach pracy. Mówił też o problemach związanych z wiekiem pracownika młodocianego, którym staje się on dopiero od wieku 15 lat. Dziś absolwent szkoły podstawowej jest zatem zbyt młody, żeby w pierwszym roku nauki w szkole branżowej I stopnia mógł faktycznie uczestniczyć w pracy firmy. Może być jedynie obserwatorem. Jak to powiedział Sławomir Wittkowicz: „uczestnikiem wycieczki szkolnej po zakładzie pracy”. To strata czasu. Konieczna jest więc zmiana przepisów.

Zdaniem Krzysztofa Baszczyńskiego z ZNP należącego do OPZZ zapowiedzi o szkolnictwie branżowym „okazały się tylko wielkimi słowami”. Zauważył on, że dopiero teraz ukazała się podstawa programowa dla szkolnictwa zawodowego a z niej wynika tylko tyle, że „za duże pieniądze zamieniono nazwę szkoły zawodowej na szkołę branżową”.



Fot. CPS „Dialog”

Ogólna nauka zawodu

Jolanta Kossakowska z ZRP mówiła, że w kształceniu branżowym kluczem są zajęcia praktyczne. Tymczasem pracodawca nie będzie miał wpływu na to, jakie dni będą przeznaczone na pobyt uczniów w zakładzie pracy. Odniosła się też do rozwiązania, w myśl którego dyrektor ma ustalać z pracodawcą formy monitorowania realizacji programu nauczania w szkole i zakładzie. Ma to być regulowane załącznikiem do umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

W kształceniu branżowym kluczem są zajęcia praktyczne.

– Umowy są już przygotowywane, ale przepis wchodzi w życie dopiero 1 września. Nie ma zatem czasu na dokonywanie powyższych ustaleń. Poza tym, nie może być tak, że pracodawca mały, zatrudniający 1 czy 2 uczniów, będzie indywidualnie prowadził ustalenia z dyrektorem – mówiła Jolanta Kossakowska.

Podkreśliła, że spółki skarbu państwa nie rozwiążą problemu kadr w Polsce. Ważną rolę odgrywają w tej kwestii małe firmy, zakłady rzemieślnicze, „a tymczasem subwencja oświatowa po macoszemu traktuje oddziały klas wielozawodowych”. Jest dla nich coraz mniej pieniędzy więc są wypychane ze szkół.

– To bardzo istotne z punktu widzenia małych miast, gdzie nie potrzeba wychodzących ze szkoły w jednym roczniku np. 25 mechaników, bo nie będzie tam dla nich zatrudnienia. Nie będzie go nawet w okolicy. Dla takich mniejszych ośrodków szkoły i klasy wielozawodowe mają kluczowe znaczenie, a tymczasem brakuje dla nich środków z MEN – argumentowała ekspertka ZRP.

Więcej szczegółów w podstawie programowej

Przedstawiciele resortu edukacji wyjaśniali, że w nadzwyczajnych przypadkach już 14-latek od 1 stycznia 2019 r. można uznać za pracownika młodocianego. Wymaga to jedynie opi-

nii poradni pedagogiczno-psychologicznej. Co do podstawy programowej, to MEN zaznaczyło, że chodzi o współpracę pracodawcy ze szkołą. Nie ma więc obaw, że pracodawca nie zdaży przeanalizować podstawy programowej przed podpisaniem umowy. Podkreślano też, że zmiany w podstawie programowej są istotne. Wskazano na przykład kucharza. Teraz będzie wiadomo, jakie konkretne napoje i potrawy powinien umieć sporządzić, jakie produkty musi znać. Dotychczas było jedynie ogólne stwierdzenie dotyczące umiejętności gotowania.

Podstawy programowe zostały przesłane do szkół już w marcu z informacją, że nie ulegną merytorycznym zmianom. Co zaś do samej praktycznej nauki zawodu, to – jak podkreślali przedstawiciele MEN – jest to tylko jedna z możliwości. Może być to również np. staż u pracodawcy, który możliwy jest od samego początku nauki zawodu. Jest to korzystne dla młodego pracownika, bo ma ten okres zaliczony do okresu zatrudnienia, a pracodawca może wydatki na jego kształcenie zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu. Co do środków na kształcenie zawodowe, to pozyskano pieniądze na ten cel z Funduszu Pracy, wyjaśnił resort edukacji. Pieniądze mają być przeznaczone np. na egzaminy zawodowe, podwyżkę wynagrodzeń młodocianych pracowników, szkolenia branżowe. Na te szkolenia mogą być przeznaczone także środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Szkoły branżowe będą mogły prowadzić rozmaite kursy, a środki z tego tytułu gromadzić na odrębnych rachunkach i przeznaczać na własny rozwój.

Co do dużych spółek Skarbu Państwa, to z założenia nie tylko o nie chodziło w reformie szkolnictwa zawodowego. Świadczy o tym chociażby współpraca z małymi i mikrofirmami, które otrzymują do 10 tys. zł na 3 lata na kształcenie ucznia w zawodach, na które w skali kraju występuje największe zapotrzebowanie.

Przedstawiciele resortu edukacji wyjaśniali, że szkoły same będą mogły prowadzić również rozmaite działania kursowe, a środki z tego tytułu będą mogły gromadzić na odrębnych rachunkach i przeznaczać na własny rozwój. Generalnie, zdaniem MEN, zastrzeżenia pracodawców dotyczą w zasadzie podstawy reformy, która już funkcjonuje i teraz chodzi jedynie o usprawnienie systemu. Zdaniem strony pracodawców problemy dotyczą wdrażania tej reformy.

W odpowiedzi na wyjaśnienia MEN Jolanta Kossakowska z ZRP podkreślała, że najlepszym rozwiązaniem jest umowa o naukę zawodu, bo jest to umowa o pracę, która po zakończeniu nauki jest kontynuowana. Inne formy, jak chociażby staż, tak się nie kończą, ewentualnie są realizowane w innych formach zatrudnienia. Są więc mniej korzystne dla młodego pracownika, a wcześniej ucznia – wyjaśniała eksperta organizacji zrzeszającej rzemieślników i drobne firmy.

Trzeba szkolić nauczycieli zawodu

Na posiedzeniu zespołu podnoszono też problem nauczycieli zawodu. Mówiono o zwiększeniu liczby godzin na ich kształcenie.

MEN przewiduje, że nauczyciele zawodu będą musieli się więcej kształcić. Dlatego Centra Kształcenia Praktycznego powinny być w każdym powiecie.

Małgorzata Okońska-Zaremba z Konfederacji Lewiatan pytała o plany dotyczące Centrów Kształcenia Praktycznego. Oceniała że jest ich zbyt mało, a powinny być co najmniej w każdym powiecie. Jej zdaniem, potrzebna jest też ocena nauczycieli zajmujących się kształceniem zawodowym. Resort przewiduje, że będą musieli się kształcić, ale, jak mówiła ekspertka, nie przewidziano na to dodatkowych pieniędzy, co oznacza, że za podnoszenie kompetencji nauczycieli musieliby

zapłacić sami nauczyciele, szkoły, czy samorządy. Jak podkreślała ekspertka Lewiatana, kadry powinny być kształcone zgodnie z zapotrzebowaniem przedsiębiorców. Teraz MEN tego nie przewiduje, „a to zasadniczy błąd, bo zawsze powinno być tak, że edukacja wyprzedza rynek, a nie odwrotnie”. (ag)

Projekt Forum Edukacyjnego przy Radzie Dialogu Społecznego

Treść uchwały partnerów społecznych w sprawie przedłużającego się kryzysu społecznego w związku z sytuacją w oświacie, którą zaakceptowałyby wszyscy partnerzy społeczni oraz założenia prac nad zmianami w edukacji, były przedmiotem obrad **Zespołu Problemowego RDS ds. Usług Publicznych**. To na posiedzeniu plenarnym RDS zdecydowano, że ostateczną jej treść ma przygotować zespół.

Uchwała odnosi się do zawieszonoego obecnie strajku nauczycieli. Istnieje bowiem zagrożenie, że od września zostanie wznowiony. Dyskusja dotyczyła m.in. tego, czy uchwała ma charakter oceny. Sławomir Broniarz, prezes Związku Nauczycielstwa Polskiego (OPZZ), stwierdził, że jest to oczywiste. W opinii wiceministra edukacji Macieja Kopia tak być nie powinno.

Zastanawiano się również nad tym, czy na zewnątrz plon pracy RDS miałyby prezentować przewodnicząca Rady, czy prezydium. Do uzgodnienia wspólnej treści uchwały nie doszło. Ustalono, że będzie ona dalej konsultowana.

Edukacja to filar gospodarki

Na posiedzeniu zespołu dyskutowano również o przygotowanych przez Forum Związków Zawodowych wstępnych założeniach prac w Radzie Dialogu Społecznego nad zmianami w edukacji.

Chodzi o powołanie np. Forum Edukacyjnego. Debata odbywałaby się w poszerzonej formule RDS, byłyby powołane zespoły problemowe. Już na wstępnie zaznaczono, że edukacja to podstawa gospodarki opartej na wiedzy i leży w interesie wszystkich obywateli. Filary jej



oddziaływania to kapitał ludzki i społeczny, rozwój społeczno-gospodarczy, kultura, rozwój. Nakłady na edukację to wydatki na rzecz zatrudnienia i rozwoju gospodarczego. Wymaga to autentycznego, ponad politycznego i wieloletniego porozumienia, kontynuowanego przez kolejne rządy. Uczestnikami debaty byłyby reprezentatywne związki zawodowe i organizacje pracodawców, strona rządowa, przedstawiciele prezydenta. Dopraszane byłyby korporacje samorządowe, bo samorządy odpowiadają za wpłaty wynagrodzeń, dodatków, utrzymanie budynków, dowóz dzieci, ustalanie liczby uczniów w klasach, organizacje opieki przedszkolnej, zajęcia dodatkowe. Kolejna grupa to eksperci z organizacji pozarządowych i PAN. Byłyby to osoby kompetentne i niezależne, co, jak wyjaśniał Sławomir Wittkowitz z FZZ, pozwoli wzbogacić debatę i ją ukierunkować. Jeszcze inna grupa to przedstawiciele partii politycznych zasiadających w Sejmie. Zaproszono by ich po to, by uzyskać konsensus na rzecz edukacji. Cele debaty to: podwyżka wynagrodzeń, poprawa warunków pracy, ustalenie standardów oświatowych.

Porządek prac Forum Edukacyjnego przewiduje: posiedzenie plenarne, powołanie zespołów problemowych, podsumowanie ich prac na posiedzeniu plenarnym. Potem odbyłaby

się debata z udziałem polityków mająca na celu uzyskanie konsensusu na rzecz edukacji.

Zespoły powinny liczyć po 15 osób. Prace Forum miałyby się zakończyć do końca września 2019. Odbywałyby się w CPS Dialog.

Punktem wyjścia do rozmów o oświacie ma być to, jakie kompetencje powinien mieć uczeń po zakończeniu szkoły.

Priorytety to nie tylko wynagrodzenia

Przed rozpoczęciem prac w zespołach należy jednak wybrać tematy priorytetowe. Bez wątplenia są to: finansowanie oświaty, wynagrodzenia nauczycieli i pracowników oświaty, warunki pracy, pomoc psychologiczno-pedagogiczna, standardy w oświacie. Analizowano by obowiązujące przepisy, diagnozowano problemy i przedstawiano rekomendacje zmian. Przy standardach oświatowych należy zająć się standardami nakładów i procesów. W pierwszych chodzi o subwencję oświatową na płace i wyposażenie szkół. Drugi punkt dotyczy

organizacji oddziałów szkolnych i instytucji wsparcia, takich jak placówki psychologiczne, świetlice itd.

Kluczową kwestią, jak mówili związkowcy, są niskie nakłady na polską oświatę – jesteśmy pod tym względem na 27 miejscu w Europie, co skutkuje jej niską efektywnością, problemami kadrowymi i niewłaściwą organizacją pracy z uczniem. Place w oświacie systematycznie rozchodzą się ze średnim wynagrodzeniem, a zbliżają do wynagrodzenia minimalnego.

Pracodawcy o kształceniu zawodowym

Pomysł co do zasady spodobał się przedstawicielom ZRP. Natomiast eksperci Konfederacji Lewiatan stwierdzili, że w projekcie zabrakło pola do dyskusji o kształceniu zawodowym. W projekcie nie ma mowy o jego podstawie programowej, dostosowaniu jej do potrzeb współczesności, możliwości awansu nauczycieli zawodu. Nie ma w nim też odniesień do pracodawców – ich angażowaniu w szkolenia i uczniów i nauczycieli.

– To co przedstawiło Forum jest zbyt wąskim zażyczeniem dyskusji, w której brakuje odniesienia do wyzwań przyszłości – mówił Jakub Gontarek z Lewiatana.

BCC zgodziło się z tą opinią, choć jego eksperci zaznaczyli, żeby przygotować choćby zasady przygotowywania podstawy programowej, a nie samą podstawę, co mogłoby trwać zbyt długo.

Pod względem nakładów na oświatę jesteśmy na 27 miejscu w Europie.

Forum zadeklarowało otwartość na poszerzenie problematyki podejmowanej przez zespoły, choć zdaniem Sławomira Wittkowicza może zabraknąć czasu, by przedyskutować merytorycznie wszystkie zagadnienia.

Ostatecznie przyjęto zgodnie, że punktem wyjścia do rozmów ma być to, jakiego ucznia chcemy mieć, jakie powinien mieć kompetencje po zakończeniu szkoły.

Ustalono, że materiał przedstawiony przez FZZ zostanie przekazany pozostałym partnerom i stronie rządowej – miałyby stanowić załącznik do uchwały. Dlatego w końcu maja partnerzy mieliby się na jego temat wypowiedzieć i wtedy zostałyby ustalony harmonogram prac.



Alternatywa dla propozycji premiera

Zdaniem wiceministra Kopia propozycja związków i pracodawców jest jedynie alternatywą wobec wcześniejszej propozycji premiera.

W jego opinii partnerzy zapominają o dzieciach i rodzicach. Nie zgodził się z oceną, że dotychczasowy dialog w sprawie edukacji jest jedynie deklaracyjny, jak stwierdzono w trakcie dyskusji, bo okrągły stół to konkretny dialog. Zaprotestował też przeciwko wypowiedzianym w dyskusji opiniom, że państwo nie działa, bo to właśnie ono zapewniło sprawne przeprowadzanie egzaminów gimnazjalnych, ósmoklasisty czy matur. Stwierdził, że dobrze, iż partnerzy zobaczyli potrzebę dialogu, potrzebę powstrzymania się od akcji protestacyjnych i strajkowych.

Sławomir Wittkowicz przypomniał, że Rada Dialogu Społecznego jest uprawniona do opiniowania strategii rządowych, stosunków zatrudnienia. Dlatego jest jak najbardziej kompetentna do tej dyskusji, do rozmów merytorycznych. I zaprosił przedstawicieli rządu do rozmów o edukacji w RDS. (ag)

Podwyżki i wycena świadczeń medycznych

– Mamy kierunkową zgodę na odmrożenie kwoty bazowej (w ustawie dotyczącej minimalnych wynagrodzeń pracowników medycznych). Dyskutowane są jeszcze szczegóły finansowe – czy to będzie 4100 czy 4200 zł – mówił 20 maja na posiedzeniu **Zespołu Trójstronnego ds. Ochrony Zdrowia** minister zdrowia Łukasz Szumowski.

Zgodnie z przepisami ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia w ochronie zdrowia wynagrodzenie minimalne w tym sektorze wyliczane jest jako iloczyn kwoty bazowej i współczynnika pracy, określonego odrębnie dla poszczególnych grup zawodowych. Dziś kwota bazowa to 3900. Jej odmrożenie, od 1 lipca, oznacza więc podwyżki. Jak mówił szef resortu zdrowia na zmianie owej kwoty skorzystają najbardziej grupy zawodowe, których zarobki nie są uregulowane odrębnie (czyli np. fizjoterapeuci i diagnosty laboratoryjni). – Do nich trafi ponad 90 proc. kwoty przeznaczonej na odmrożenie – deklarował Łukasz Szumowski. Podwyżki obejmą zatrudnionych w wszystkich podmiotach medycznych, które mają kontrakty z NFZ. Dlatego minister mówił, że chciałby, „aby odmrożenie kwoty bazowej było jednocześnie z powiększeniem kwoty na funkcjonowanie służby zdrowia.”

Od 1 października system segregacji pacjentów, czyli tzw. triaż, będzie obowiązkowy w każdym dużym szpitalnym oddziale ratunkowym.

Wymaga to jednak nowelizacji ustawy. Zdaniem Łukasza Szumowskiego powinno to nastąpić do końca maja. – Muszą być jeszcze uzgodnienia międzyresortowe, ale te, które trwają najdłużej, z Ministerstwem Finansów,



Fot. Pixaby

są przeprowadzone – mówił. Jakub Bydłoń, dyrektor Departamentu Dialogu Społecznego w MZ poinformował zaś, że podwyżki po tej nowelizacji wyniosą od 320 zł dla osób z wykształceniem wyższym i specjalizacją i od 130–140 zł dla osób, które specjalizacji nie mają. Odpowiadając na pytanie dr. Macieja Piróga z Konfederacji Lewiatan o to, kto za to zapłaci i o koszt tej operacji minister zdrowia poinformował, że 90 proc. pieniędzy będzie pochodziło z NFZ, a ok. 10 proc. z budżetu państwa. Koszt odmrożenia kwoty bazowej w roku 2019 to ok. 100 mln złotych za pół roku.

Kolejnym tematem obrad było funkcjonowanie szpitalnych oddziałów ratunkowych i izb przyjęć oraz nocnej i świątecznej opieki zdrowotnej świadczonej przez szpitale. Polska Federacja Szpitali zaproponowała połączenie tych świadczeń, zniesienie obligatoryjności udzielania nocnej i świątecznej pomocy medycznej przez szpitale (z wyjątkiem szpitali pediatrycznych, ale one świadczyłyby taką pomoc tylko dzieciom) i stworzenie centrów pomocy doraźnej o różnych stopniach referencyjności. Zdaniem ministra Szumowskiego połączenie budżetów na pomoc medyczną i izbę przyjęć „jest rozsądne”. Szef resortu zdrowia poinformował jednocześnie, że ministerstwo analizuje zmiany w systemie finansowania SOR oraz nocnej i świątecznej pomocy lekarskiej –przygotowywane jest rozporządzenie, by SOR nie musiał się zajmować wszystkimi pacjentami i można było niektórych skierować do nocnej i świątecznej pomocy lekarskiej. Zapowiedział też, że od 1 października system segregacji pacjentów, czyli tzw. triaż,

będzie obowiązkowy w każdym dużym szpitalnym oddziale ratunkowym.

Prezes NFZ Andrzej Jacyna mówił z kolei o zmianach wycen świadczeń po zmianie planu finansowego NFZ. Wzrosną one o ok. 2 proc., lecz pewne grupy „będą faworyzowane” – np. psychiatria i psychiatria dziecięca, rehabilitacja, opieka długoterminowa, sanatoria. Łącznie koszt zmiany wycen to ok. 9 mln zł – poinformował.

Podczas obrad był też mowa o podwyżkach dla fizjoterapeutów i rehabilitantów. – Obawialiśmy się, że pieniądze do nas nie trafiają, i tak się stało. Dyrektorzy mówią, że nie mają dla nas pieniędzy – zwrócił się do ministra zdrowia przedstawiciel Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Fizjoterapii. Według ministra dyrektorzy placówek zostali poinformowani, że dostali pieniądze na podwyżki dla zawodów nieuregulowanych. – Ale jest część szpitali, które dopiero teraz dostały taką możliwość – przyznał szef resortu zdrowia podkreślając jednocześnie, że na podwyżki dla fizjoterapeutów, rehabilitantów, psychologów klinicznych i diagnostów ministerstwo przeznaczyło 680 mln zł. – Warto zapytać, ile tych środków do konkretnego szpitala trafiło. Niech dyrektorzy NFZ pytają dyrektorów placówek, na co wydali te pieniądze – mówił.



Fot. Pixaby

– Nie można mówić: idźcie do dyrektora. To jest najgorsza rzecz, jaką można powiedzieć pracownikowi – ripostował przedstawiciel OPZZ

zapowiadając, że „diagności i fizjoterapeuci szykują się do protestów głodowych”.

Na wniosek Solidarności jednym z punktów obrad były płace pracowników NFZ i jednostek organizacyjnych struktury NFZ. Prezes Funduszu poinformował, że dzięki zmianie planu finansowego NFZ planuje się przekazać dodatkowe 6,9 mln zł na wynagrodzenia.

Po zmianie planu finansowego NFZ wycena świadczeń wzrośnie o ok. 2 proc. Większy wzrost dotyczy np. psychiatrii i psychiatrii dziecięcej, rehabilitacji, opieki długoterminowej i leczenia sanatoryjnego.



Dyskutowano również o projekcie nowelizacji ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentyisty – w wersji przygotowanej przez zespół powołany przez ministra zdrowia w kwietniu 2018 r. To jeden z elementów realizacji porozumienia pomiędzy ministrem zdrowia, a Porozumieniem Rezydentów z Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy. Projekt obejmuje takie zagadnienia jak m.in. zmiany w kształceniu podyplomowym lekarzy, czas pracy – w tym dyżury medyczne, wynagrodzenia. Zespół zaproponował m.in. wprowadzenie podziału stażu podyplomowego na moduł staży i 12-tygodniowy moduł spersonalizowany, oparty na liście rankingowej ogólnopolski nabór na specjalizacje, uregulowanie kwestii wynagrodzeń dla wszystkich grup lekarzy, maksymalne ograniczenie biurokracji, przebudowę modelu egzaminów lekarskich, czy wynagrodzenia dla kierowników specjalizacji. Minister poinformował, że większość zagadnień zawartych w tym, co przedstawił zespół jest zbieżna z kierunkiem, w jakim idzie ministerstwo pracując nad swoim projektem nowelizacji, a różnice dotyczą np. niektórych zagadnień dotyczących prawa pracy i wynagrodzeń. Projekt będzie przedmiotem szerszych konsultacji społecznych, nie tylko ze środowiskiem lekarzy rezydentów.(ez)



SENIOR +



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

