

DIALOG

ISSN 1897-5658

w Centrum i Regionach

8/2020 (86)



Zmiany na rynku pracy wymuszone przez pandemię
str. 7

Koronawirus i seniorzy z państwem w tle
str. 19

Pracodawcy chcą powrotu handlu w niedziele
str. 23

Posiedzenie plenarne RDS
str. 31

SPIS TREŚCI

„Dialog – w Centrum i Regionach”,
nr 8/2020 (86)

Dyskusje zdominowały nasze
finanse **1**

Rośnie lojalność i zadowolenie
z pracy **3**

Zmiany na rynku pracy wymuszone
przez pandemię **7**

Europejskie MŚP skarżą się na brak
dialogu **10**

Powrót do biura? Nie wszyscy
chętni **11**

Pierwsze symptomy optymizmu
w zatrudnieniu? **12**

Praca kobiet wobec kryzysu
w gospodarce **13**

Wizje na lepsze czasy **15**

Place budów nadal niebezpieczne **17**

Koronawirus i seniorzy z państwem
w tle **19**

Pilnują nie tylko prawa pracy **22**

Pracodawcy chcą powrotu handlu
w niedziele **23**

Rok 2021 – między ekonomicznym
wyzwaniami a społecznymi
oczekiwaniami **24**

O pomocy przedsiębiorcom i wołaniu
o dialog **29**

Posiedzenie plenarne RDS **31**

O budżecie państwa, zarobkach
i emeryturach – czyli o tym,
co najważniejsze **32**

Energetyka i górnictwo – gorące
branże **38**



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, Paweł Karpiński, Magdalena Mojduszka,
Ewa Zarzycka

Kontakt do redakcji: ab.grabowska@wp.pl

Zdjęcie na okładce: Pixabay

Skład i druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS. Zam. 308/2020

Dyskusje zdominowały nasze finanse



Sierpień to zwykle w Radzie Dialogu Społecznego miesiąc wakacyjny. Przerwę ma parlament, rząd; spora grupa urzędników, działaczy, ekspertów jest na urlopiach. Jest już gotowy i omówiony projekt przyszłorocznego budżetu, kwestie płacy minimalnej czy waloryzacji rent i emerytur.

W tym roku stało się inaczej. Okoliczności spowodowane pandemią, lock downem sprawiły, że wszystko się przesunęło. I choć nadal część firm i urzędów działa w formie zdalnej, choć mamy na mapie kraju tzw. czerwone i żółte strefy, gdzie nadal obowiązują zaostrzone wymogi sanitarne, to jednak instytucjonalny dialog społeczny realizowany w Radzie Dialogu Społecznego oraz Wojewódzkich Radach Dialogu Społecznego się odradza. Posiedzenia zespołów, ale też posiedzenia plenarne wprawdzie nadal odbywają się w formie zdalnej, ale prace, przede wszystkim tam, gdzie dotyczy wprost gospodarki i codziennego życia Polaków, toczą się w zasadzie normalnie.

W tym dziwnym czasie wyraźnie też możemy dostrzec, nie oceniając czy to dobrze, czy źle, które kwestie stają się kluczowe, które przede wszystkim muszą albo powinny być konsultowane, analizowane, w których warto walczyć o porozumienie związków zawodowych i pracodawców dla dobra grup, które w RDS reprezentują. Nie sposób nie odnotować, że na czoło jeśli chodzi o aktywność wybijają się Zespoły: ds. Budżetu, Wynagrodzeń i Świadczeń Socjalnych oraz ds. Polityki Gospodarczej i Rynku Pracy. Do tego można jeszcze dodać w ostatnim czasie Zespół ds. Ubezpieczeń Społecznych, który zajmował się zaproponowaną przez rząd waloryzacją rent i emerytur na rok 2021

oraz udziałem świadczeń emerytalno-rentowych w budżecie państwa. Zespół ds. Polityki Gospodarczej i Rynku Pracy pochylał się kilkakrotnie nad konkretnymi branżami, jak np. transportowa, przeżywająca w związku z pandemią duże załamanie i oczekująca wsparcia ze strony państwa. Z drugiej strony polityka gospodarcza i rynek pracy to dwa sztandarowe obszary, którymi rząd, ale też partnerzy społeczni interesują się i zajmują w tym czasie i które będą skupiały ich zainteresowanie w kolejnych miesiącach wychodzenia z kryzysu gospodarczego, a może i kolejnych latach.

W tym miejscu wydaje się, że chyba zbyt mało jest zainteresowania albo przynajmniej wspólnej debaty partnerów społecznych w zespołach problemowych RDS w takich sprawach jak ochrona zdrowia, usługi społeczne, fundusze unijne czy nawet prawo pracy. W tych dziedzinach dzieje bardzo dużo w związku z walką z pandemią COVID-19, wdrażaniem przez rząd kolejnych tarcz antykryzysowych, powrotem dzieci i młodzieży do szkół po niespotykanej nigdy wcześniej w czasach pokoju wielomiesięcznej przerwie czy przygotowywanymi przez resort funduszy i polityki regionalnej rozwiązaniami dotyczącymi podziału i zasad wdrażania nowej perspektywy finansowej UE. Patrząc przez pryzmat polityki medialnej, trzeba chyba powiedzieć: szkoda. Warto przecież, żeby głos RDS jako całej instytucji był słyszalny i czytelny.

Oczywiście nie oznacza to, że poszczególni partnerzy społeczni, czy ewentualnie ich strony, nie zabierają głosu w tak istotnych obecnie sprawach, że nie pracują w rozmaitych

radach, organizacjach, nie współpracują z konkretnymi resortami. Ten głos jest, dużo włożonej pracy także, ale nie jest to głos instytucji dialogu jako takiej.

Trzeba tu też odnotować systematyczną pracę zespołów branżowych, takich jak zespoły ds. górnictwa czy energetyki, co jest niezwykle ważne biorąc pod uwagę jak wiele dzieje się w tych obszarach i jak duże znaczenie będą one miały w okresie odbudowy po pandemii, chociażby ze względu na nacisk, jaki kładzie na te obszary Unia Europejska, jak znaczne fundusze przeznacza na transformację energetyczną i jak często Polska podkreśla, że powinna to być sprawiedliwa transformacja.

Gdy wskutek pandemii okazało się, że legły w gruzach plany budżetu bez deficytu, a co więcej – deficyt urósł w tym roku do ponad 103 mld zł, zaś na rok przyszły planowany jest na ponad 83 mld zł, to jest to czas na rzeczywiście dogłębną analizę dochodów i wydatków państwa, potrzeb społecznych i możliwości.

Bezwzględnie jednak najwięcej pracy ma w ostatnim czasie Zespół ds. Budżetu, Wynagrodzeń i Świadczeń Socjalnych, a to za sprawą nie tylko projektu budżetu państwa na rok 2021, ale również nowelizacji budżetu tegorocznego. Gdy wskutek pandemii okazało się, że legły w gruzach plany budżetu bez deficytu, a co więcej – deficyt urósł w tym roku do ponad 103 mld zł, zaś na rok przyszły planowany jest na ponad 83 mld zł, to jest to czas na rzeczywiście dogłębną analizę dochodów i wydatków państwa, potrzeb społecznych i możliwości. Członkowie i eksperci zespołu z pełnym zaangażowaniem pochylają się nad tymi zagadnieniami. W długich dyskusjach oraz opiniach pisemnych nie brakuje szczegółowych

analiz, kierowane są dziesiątki pytań do ministerstw: finansów oraz rodziny, których przedstawiciele zawsze uczestniczą aktywnie w posiedzeniach zespołu. Opinie na temat rządowych propozycji jak zawsze są różne – od pozytywnych ocen związanych z wysiłkiem państwa na rzecz wsparcia pracodawców i pracowników w okresie pandemii i wywołanego nią spowolnienia, kryzysu czy recesji (tu analizy są różne) do krytyki i sugestii weryfikacji priorytetów rządu, szczególnie w zakresie polityki społecznej.

Niestety, kolejny już raz partnerom społecznym nie udało się przyjąć wspólnych stanowisk ani w sprawie projektu nowelizacji tegorocznego i przyszłorocznego budżetu, ani wynagrodzenia minimalnego na rok 2021, ani przyszłorocznej waloryzacji rent i emerytur. Generalnie organizacje pracodawców opowiadały się za podwyżkami minimalnymi, albo wręcz za ich zamrożeniem, co motywowały kryzysem gospodarczym. Związki zawodowe, wskazując na konieczność utrzymania a wręcz wzrostu popytu wewnętrznego, występowały z propozycjami podwyżek większych niż te zaproponowane przez rząd. Porozumienie strony społecznej udało się natomiast osiągnąć w odniesieniu do wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej. Tyle że tu z kolei nie było porozumienia ze stroną rządową, która w odróżnieniu od związków zawodowych i pracodawców zaproponowała, aby płace w budżetówce pozostały na niezmiennym poziomie z 2020 r.

I właśnie o tych wszystkich sprawach piszemy w sierpniowym numerze miesięcznika „Dialog – w Centrum i Regionach”. Nie zabrakło także informacji z rad wojewódzkich, opinii przedstawiciela jednej z organizacji wchodzących w skład RDS czy analiz rozmaitych instytucji zajmujących się badaniem stanu gospodarki rynku pracy. Polecamy zatem nasz kolejny wspólny miesięcznik

Anna Grabowska
Redaktor naczelna

Rośnie lojalność i zadowolenie z pracy



Fot. Pixabay

Zniesienie większości obostrzeń związanych z pandemią koronawirusa spowodowało nieznaczny spadek niepewności na rynku pracy. Co piąty Polak wciąż obawia się utraty obecnego zatrudnienia i uważa, że ma małe szanse na znalezienie nowej. Wśród czynników, które są największą motywacją do zmiany pracy, na pierwszym miejscu nadal znajduje się chęć otrzymywania wyższego wynagrodzenia, ale w cenie są też stabilność i dobra kondycja finansowa przedsiębiorstwa – wynika z kolejnej edycji badania „Monitor Rynku Pracy” zrealizowanej przez Ranstad Polska we współpracy z Instytutem Badań Pollster 40.

W badaniu zaobserwowano także spadek rotacji pomiędzy firmami, jak i wewnątrz firm. Pracownicy coraz częściej podają, że są usatysfakcjonowani wykonywanymi zadaniami służbowymi. Zmieniło się też podejście do benefitów. Teraz za szczególnie atrakcyjną uznawana jest prywatna opieka zdrowotna. Kolejne miejsca zajmują ubezpieczenie na życie oraz na wypadek utraty pracy. Straciły na znaczeniu karnety na siłownię, basen czy do kina. Wyraźnie widać zatem dopasowywanie się pracowników do aktualnej sytuacji w gospodarce i na rynku pracy.

Zapewnienia o poprawie sytuacji niewiele dają

Z badania Randstad wynika, że w okresie nasilonych obostrzeń spowodowanych pandemią koronawirusa aż 26 proc. Polaków oceniało ryzyko utraty pracy jako duże i, jak podkreślają eksperci firmy, był to najwyższy wskaźnik w całej historii badania „Monitor Rynku Pracy”. Sytuacja powoli się normuje, ale odse-

tek niepewnych o swoje jutro nadal utrzymuje się na stosunkowo wysokim poziomie, bo aż 16 proc. pytanym stwierdziło, że prawdopodobieństwo ich zwolnienia jest duże. Największe obawy o utratę zatrudnienia mają mieszkańcy województw: mazowieckiego, łódzkiego i świętokrzyskiego. 19 proc. mieszkańców tych regionów obawia się utraty pracy w niedługim czasie. Ryzyko takie dostrzegają zarówno mieszkańcy dużych miast, powyżej 200 tys. mieszkańców, jak i tych mniejszych, od 20 do 50 tys. mieszkańców. Natomiast w zasadzie w ogóle zwolnień nie obawia się spora grupa, bo 30 proc., mieszkańców północy naszego kraju tj. województw zachodnio-pomorskiego i pomorskiego, niezależnie od wielkości miasta.

„Największe obawy o utrzymanie obecnego zatrudnienia mają inżynierowie (27 proc.), niewykwalifikowani robotnicy (21 proc.) oraz top management (20 proc.). Pewni swoich posad pozostają natomiast kierownicy średniego szczebla. Aż 41 proc. z nich w ogóle nie obawia się zwolnienia. W podziale na branże najmniej spokojni są pracownicy związani

z branżą kultury, rozrywki, sportu i rekreacji (21 proc.) oraz przemysłu (19 proc.). Utraty pracy nie boją się natomiast przedstawiciele opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (49 proc.) oraz transportu i logistyki (33 proc.)” – stwierdzono w badaniu.

10 proc. polskich pracowników aktywnie szuka pracy, a 44 proc. rozgląda się za nowym zatrudnieniem.

Trudno znaleźć nową pracę

Według 80 proc. zatrudnionych, którzy brali udział w badaniu, jeśli zostaną zwolnieni, znajdą jakąkolwiek inną pracę. Zdaniem 53 proc. będzie to posada tak samo dobra lub lepsza niż obecna. Ale 20 proc. uważa, że raczej lub zdecydowanie nie ma szans na nowe zatrudnienie. Największymi optymistami są tu mieszkańcy północy Polski, gdzie widzi szanse na nowe zatrudnienie ok. 80 proc. badanych. Najgorzej oceniają swoją sytuację Polacy ze wschodu kraju, z województw: warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, lubelskiego i podkarpackiego. Tu wskaźnik mających nadzieję na znalezienie nowego zatrudnienia wynosi tylko 47 proc.

Najszybciej jakąkolwiek pracę spodziewają się znaleźć osoby mieszkające w miastach powyżej 200 tys. oraz tych do 20 tys. mieszkańców (po 89 proc.). O taką samą lub lepszą posadę najłatwiej będzie w miastach do 20 tys. mieszkańców (59 proc.). Swoje szanse na rynku pracy lepiej oceniają mężczyźni. 84 proc. z nich deklaruje, że w przypadku utraty obecnego znajdzie jakiegokolwiek zatrudnienie, a 55 proc. wskazuje na taką samą lub lepszą posadę. Wśród kobiet wartości te wynoszą 75 proc. i 51 proc. Ocena możliwości zawodowych spada wraz z wiekiem respondentów. „Podczas gdy 88 proc. osób w wieku od 18 do 29 lat uważa, że znajdzie pracę, a 62 proc., że będzie to praca lepsza, w najstarszej grupie wiekowej (50–64 lata) wskaźniki te wynoszą 62 proc. i 38 proc.” – czytamy w „Monitorze Rynku Pracy”.

Jeśli chodzi o podział na stanowiska to najczęściej nową pracę spodziewają się znaleźć

inżynierowie (91 proc. pytaných) i kierowcy (89 proc.). Natomiast najczęściej problemów miałoby z tym w swojej opinii pracownicy biurowi i administracyjni (73 proc. pytaných). Co do podziału na branże, to nadzieję na nowe zatrudnienie mają przedstawiciele branż hotelarskiej i gastronomicznej (88 proc.) oraz budownictwa, transportu i logistyki (po 86 proc.).

Nadal płaca jest najważniejsza

46 proc. respondentów badania Randstad stwierdziło, że największą motywacją do zmiany pracy była dla nich chęć zdobycia wyższego wynagrodzenia. Jednak znaczenie tego czynnika spadło w ostatnim czasie o 3 pkt proc. w porównaniu do I kwartału 2020 r. Zyskują natomiast na znaczeniu takie czynniki jak: chęć rozwoju zawodowego – co za istotne uznało 44 proc. badanych i korzystniejsza forma zatrudnienia – ważna dla 34 proc.

Co istotne, wydłużyła się długość pracy u jednego pracodawcy. 28 proc. respondentów „Monitora Rynku Pracy” podała, że jest zatrudniona w tej samej firmie od roku, a 36 proc. od 1 do 5 lat. O 5 proc. wzrósł też odsetek osób, które pracują w jednym przedsiębiorstwie więcej niż 10 lat. Wynosi on obecnie 36 proc.

Najgorzej oceniają swoją sytuację Polacy ze wschodu kraju, z województw: warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, lubelskiego i podkarpackiego. Tu wskaźnik mających nadzieję na znalezienie nowego zatrudnienia wynosi tylko 47 proc.

1 na 10 Polaków aktywnie szuka pracy

Jak wynika z badania 10 proc. polskich pracowników aktywnie szuka pracy, a 44 proc. rozgląda się za nowym zatrudnieniem. Naj-

częściej nowej pracy aktywnie szukają mieszkańcy wschodnich regionów Polski (16 proc. badanych), średnich miast liczących od 50–200 tys. mieszkańców (13 proc.), mających od 18–29 lat (16 proc.) oraz zatrudnionych na umowę o dzieło lub zlecenie (17 proc). Najmniej aktywne w poszukiwaniu nowego zatrudnienia są osoby z centralnej Polski i wsi położonych poza aglomeracjami miejskimi – po 7 proc. pytanym odpowiedziało na to pytanie pozytywnie. Podobnie mało aktywni w szukaniu nowego zatrudnienia są osoby w wieku od 50–64 lat, bo zaledwie 5 proc. pytanym z tej grupy szuka w ogóle nowej pracy. Nie szukają jej również samozatrudnieni (7 proc. odpowiedziało pozytywnie). Patrząc pod kątem zawodów, najczęściej nowego zatrudnienia poszukują sprzedawcy i kasjerzy (22 proc.) oraz przedstawiciele branży hotelarskiej i gastronomicznej (26 proc.). Na przeciwnym biegunie są technicy i wykwalifikowani robotnicy oraz zatrudnieni w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej. W pierwszej z tych grup nowej pracy szukało tylko 8 proc. pytanym, zaś w drugiej już naprawdę niewielu, bo zaledwie 2 proc.

Najczęściej nowego zatrudnienia poszukują sprzedawcy i kasjerzy (22 proc.) oraz przedstawiciele branży hotelarskiej i gastronomicznej (26 proc.). Na przeciwnym biegunie są technicy i wykwalifikowani robotnicy oraz zatrudnieni w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej.

Rotacja wychodzi z mody

Jeszcze kilka lat temu, a nawet kilka miesięcy wcześniej, pracownicy często zmieniali zatrudnienie z własnej woli. Było to zresztą całkowicie zrozumiałe na rynku pracownika. Teraz jednak sporo się zmieniło. W nowej edycji badania Randstad spadek rotacji pracow-

ników jest największy od 2017 r. Miejsce pracy w II kwartale tego roku zmieniło tylko 18 proc. zatrudnionych, czyli o 5 proc. mniej niż w I kwartale. Najczęściej pomiędzy pracodawcami migrowali mieszkańcy Polski centralnej (23 proc.), czyli województw: mazowieckiego, łódzkiego i świętokrzyskiego. Najmniejsze zmiany w tej kategorii zanotowano na zachodzie Polski w województwach: lubuskim, wielkopolskim i kujawsko-pomorskim. Tylko 14 proc. mieszkańców tych regionów podjęło w II kwartale pracę u nowego pracodawcy.

Miejsce pracy w II kwartale tego roku zmieniło tylko 18 proc. zatrudnionych, czyli o 5 proc. mniej niż w I kwartale.

„W podziale na typ miejscowości zjawisko rotacji najczęściej obejmowało osoby z miast powyżej 200 tys. mieszkańców (28 proc.), najrzadziej natomiast – ze wsi poza obrębem dużych aglomeracji (9 proc.). Częściej na współpracę z inną firmą decydowali się też mężczyźni (19 proc.) niż kobiety (18 proc.). Widoczna jest także korelacja pomiędzy wiekiem oraz zmianą miejsca pracy. Zatrudnienie u nowego pracodawcy podjęło 35 proc. osób w wieku od 18 do 29 lat, podczas gdy odsetek ten w grupie wiekowej 50–64 wyniósł 7 proc. Biorąc pod uwagę formę współpracy, firmę najczęściej zmieniały osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę na czas określony oraz zlecenie lub dzieło (po 32 proc.)” – czytamy w podsumowaniu badania.

Z kolei w podziale na rodzaj wykształcenia na zmianę pracodawcy najczęściej decydowali się inżynierowie (36 proc.) oraz niewykwalifikowani robotnicy (26 proc.). Najrzadziej natomiast wysokiego szczebla (13 proc.). W branżach największą rotację zanotowano w telekomunikacji i IT (37 proc.), najmniejszą natomiast w edukacji (8 proc.).

Na raczej nie zmienionym poziomie w okresie znacznego zamrożenia gospodarki pozostał poziom zmian na stanowiskach w obrębie

jednej firmy. Jak wynika z badania, w ciągu ostatnich 6 miesięcy awans lub przesunięcie do innego zespołu zadeklarowało 19 proc. zatrudnionych. Dotyczy to najczęściej mieszkańców południowej części Polski (23 proc., województwa: dolnośląskie, opolskie i śląskie), a najrzadziej północy kraju, województw zachodniopomorskiego i pomorskiego (13 proc.). Odsetek osób, które zmieniły stanowisko wahał się od 23 proc. w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców do 12 proc. na wsiach w obrębie dużych aglomeracji. Nie zaobserwowano różnic jeśli chodzi o płeć. Równo po 19 proc. pytanym kobiet i mężczyzn awansowało lub przeszło do innego zespołu. Stanowisko zmieniło 28 proc. osób w wieku od 18 do 29 lat i 10 proc. w wieku od 50 do 64 lat. Najczęściej sytuacja taka dotyczyła osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony.

4 na 5 Polaków jest zadowolonych z pracy

Satysfakcję płynącą z wykonywanej pracy odczuwa według najnowszych danych z „Monitora Rynku Pracy” aż 77 proc. zatrudnionych, przy czym 22 proc. deklaruje, że są bardzo zadowolone, a 55 proc. wskazuje poziom zadowolenia jako średni. Zaledwie 6 proc. Polaków jest niezadowolonych ze swojej prac. Najwięcej osób odczuwających satysfakcję z życia zawodowego mieszka na południu kraju (80 proc.), a najmniej na zachodzie (75 proc.).

W podziale na miejsce zamieszkania najwięcej osób, które są usatysfakcjonowane swoją pracą to mieszkańcy miast powyżej 200 tys. mieszkańców (81 proc.), a najmniej wsi poza aglomeracjami (73 proc.). Z wykonywanych obowiązków zawodowych nieco bardziej zadowolone są kobiety (79 proc.) niż mężczyźni (76 proc.) oraz osoby młodsze. 84 proc. pracowników w wieku od 18 do 29 lat jest zadowolonych ze swojej obecnej pracy. Tymczasem w grupie od 50 do 64 lat wskaźnik ten wynosi 73 proc. Największą satysfakcję z pracy odczuwają osoby samozatrudnione (87 proc.).

„W podziale na stanowiska najbardziej zadowolona z wykonywanej pracy jest kadra zarządzająca przedsiębiorstwem (89 proc.), kierownicy średniego szczebla (86 proc.) oraz kasjerzy i sprzedawcy (82 proc.). Najmniejszym zadowoleniem charakteryzują się natomiast osoby zatrudnione jako niewykwalifikowani robotnicy (69 proc.). Jeśli chodzi o branże, to o satysfakcji w kontekście zawodowym najczęściej mówią przedstawiciele kultury, rekreacji, rekreacji i sportu (91 proc.), a najrzadziej opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (71 proc.) – czytamy w badaniu Randstad.

Opieka zdrowotna szczególnie pożądana

Pytano również o dodatkowe zachęty dla pracowników. Za najatrakcyjniejszą ze wszystkich świadczeń dodatkowych uznawana jest obecnie prywatna opieka zdrowotna. Wskazuje na nią co drugi pytany zatrudniony (56 proc.). Na drugim miejscu znalazło się ubezpieczenie na życie (30 proc.), a na trzecim ubezpieczenie na wypadek utraty pracy (30 proc.). Wśród profitów najczęściej oferowanych przez pracodawców pracownicy wymieniali ubezpieczenie na życie (17 proc.) oraz prywatną opiekę zdrowotną (12 proc.). Statystycznie więcej dodatków oferują firmy większe, a najmniej te od 2 do 9 pracowników.

Satysfakcję płynącą z wykonywanej pracy odczuwa według najnowszych danych z „Monitora Rynku Pracy” aż 77 proc. zatrudnionych.



„Jeśli chodzi o świadczenia socjalne, to tym najbardziej atrakcyjnym dla zatrudnionych są dopłaty do wypoczynku, czyli wczasy pod gruszą (57 proc.). Dofinansowanie wakacji jest także najczęściej proponowaną przez firmy formą pomocy. Oferuje je co 5 pracodawca. Pod względem atrakcyjności w dalszej kolejności pracownicy wymieniają paczki dla rodzin i dzieci na święta (39 proc.) oraz niskoprocentowane kredyty i pożyczki na zakup lub remont mieszkania (38 proc.). Podobnie jak w przypadku benefitów, na więcej świadczeń socjalnych liczyć mogą zatrudnieni w większych firmach oraz tych z sektora publicznego” – wynika z omawianego badania. (ag)

Zmiany na rynku pracy wymuszone przez pandemię



Fot. Pixabay

Według badania przeprowadzonego przez Instytut Badań Spraw Publicznych na zlecenie Konfederacji Lewiatan, 53 proc. firm chce utrzymania płacy minimalnej na obecnym poziomie, czyli 2600 zł, a 46 proc. oczekuje doprecyzowania obowiązków i odpowiedzialności pracodawców przy pracy zdalnej. W tej drugiej kwestii pewnie pracownicy by się z nimi zgodzili, ale w pierwszej bliżej 100 proc. pytanym powiedziałoby się za wzrostem płac.

Według badania 46 proc. przedsiębiorców oczekuje wdrożenia elastycznego czasu pracy i kont czasu pracy. Jest to najważniejsze dla przedsiębiorstw średniej wielkości, gdzie odpowiedziało tak 51 proc. pytanym, a najmniej dla dużych firm (38 proc). 49 proc. przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu widzi potrzebę ograniczenia kosztów pracy poprzez zawieszenie składek na Fundusz Pracy, odpisu na PFRON oraz Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Im mniejsza firma, tym bardziej popiera ten postulat. 53 proc. firm chciałaby utrzymania wysokości płacy minimalnej w kwocie brutto 2 tys. 600 zł. A im mniejsza firma, tym ten postulat jest dla niej istotniejszy.

Praca zdalna wymaga trwałych regulacji

Zdaniem pracodawców, wobec trwającej ciągle pandemii i konieczności jak największej izolacji pracowników, niezbędne jest wprowadzenie stałych rozwiązań dotyczących pracy zdalnej, a nie tylko czasowych, jak ma to miejsce w tarczach anty kryzysowych. Ich zdaniem praca zdalna do przyszłość, do której trzeba będzie się przyzwyczaić, dla wielu przedsiębiorstw i ich pracowników.

„COVID-19 znacząco wpłynął na sytuację na rynku pracy. Początkowo pracodawcy stanęli

przed wyzwaniem zapewnienia swoim pracownikom bezpiecznych warunków pracy. Świetnie sprawdziło się tutaj rozwiązanie w postaci pracy zdalnej, tymczasowo uregulowane w tarczy antykryzysowej. Doświadczenie ostatnich miesięcy pokazało jednak, że możemy mieć do czynienia z trwałą zmianą modelu pracy. PwC wskazuje, że aż 74 proc. firm ma w planach zwiększenie zakresu pracy zdalnej po zakończeniu pandemii. Odpowiedzią na nową rzeczywistość muszą być zmiany prawne, o które apelują dziś pracodawcy” – czytamy w stanowisku pracodawców.

Powołują się oni na prace nad projektem „Bezpieczny powrót do pracy”, w ramach którego organizacje pracodawców: American Chamber of Commerce (AmCham), Business Centre Club, Francusko-Polska Izba Gospodarcza, Konfederacja Lewiatan, Polskie Forum HR, Polsko-Szwajcarska Izba Gospodarcza, Pracodawcy RP i Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL), dokonały przeglądu obowiązujących regulacji i wyróżniły te, które wymagają stałych zmian w polskim prawie. Chodzi o wprowadzenie do ustawodawstwa krajowego, a konkretnie Kodeksu pracy, rozwiązań mających wesprzeć „pracowników oraz pracodawców w możliwie jak najbardziej płynnym i normalnym funkcjonowaniu”. Pracodawcy mieliby zyskać możliwość decydowania o pra-

cy zdalnej, mieć formalne prawo do mierzenia temperatury i wykonywania pracownikom testów na COVID-19.

Jak zaznaczają pracodawcy, kodeksowe zapisy dotyczące telepracy są zbyt wąskie, aby objąć wszystkie przypadki, gdzie praca zdalna może mieć zastosowanie, a ich treść nie zawsze jest możliwa do zastosowania. Praca zdalna może być wykonywana w dowolnym miejscu, ma charakter mniej lub bardziej nieregularny, a jej zastosowanie zależy głównie od dwóch czynników: charakteru wykonywanych prac oraz preferencji pracowników i pracodawców co do jej częstotliwości. Definicja tej formy organizacji pracy powinna wziąć pod uwagę szereg możliwości, które praca zdalna oferuje. Dodatkowo, w opinii organizacji pracodawców, większość elementów jej dotyczących powinna być przedmiotem indywidualnych ustaleń między pracownikiem a pracodawcą. Dotyczy to przede wszystkim jej częstotliwości, miejsca wykonywania, bezpieczeństwa danych, czy ewentualnych kosztów ponoszonych przez pracowników.

Jak stwierdzają w swoim stanowisku pracodawcy, „jednym z kluczowych elementów, które wymagają regulacji, jest też obszar bezpieczeństwa i higieny pracy. W związku z tym, że pracodawca nie ma pełnej kontroli nad warunkami panującymi w miejscu pracy, nie ma możliwości zastosowania wszystkich przepisów BHP wynikających z Kodeksu pracy i innych aktów prawnych”. Dlatego złożyli propozycję rozwiązań bardziej odpowiadających rzeczywistości pracy zdalnej, m.in. dotyczących postępowania wypadkowego i dokonania kwalifikacji, czy zdalenie miało charakter wypadku przy pracy.

74 proc. firm ma w planach zwiększenie zakresu pracy zdalnej po zakończeniu pandemii.

Co może pracodawca

„Różne podejścia urzędów sprawiają, że brak jest jasnych zasad, które powinny stanowić podstawę prawną mierzenia temperatu-

ry ciała i wykonywaniu testów na COVID-19, w szczególności w zakresie przetwarzania danych. Zdaniem GIS, pracodawca musi uzyskać zgodę pracownika na pomiar. Innego zdania jest UODO, który w swoim stanowisku wskazuje, iż zgoda nie może być podstawą przetwarzania danych, a mogą nią być, zgodnie z art. 9 ust. 2 lit. i RODO, przepisy obowiązującego prawa. Konieczne zatem jest wprowadzenie w Kodeksie pracy instrumentu prawnego, który pozwoli na podejmowanie przez pracodawców powyższych działań w sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia oraz w celu ochrony tych dóbr w stosunku do ogółu zatrudnionych przebywających na terenie zakładów pracy” – uzasadniali w swoim stanowisku pracodawcy.

Praca tymczasowa w kryzysie

Poza upowszechnianiem się w pandemii pracy zdalnej, istotnie zmieniła się sytuacja pracowników tymczasowych. Wcześniej pracodawca martwił się, czy znajdzie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Teraz firmy walczą o utrzymanie etatów. Dlatego zdaniem Polskiego Forum HR, które przeprowadziło w tym zakresie odpowiednie badania, konieczne są rozwiązania, które będą wspierać utrzymanie miejsc pracy tymczasowej. Organizacja przedstawiła Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej rekomendację dotyczącą wydłużenia okresu zatrudnienia pracownika tymczasowego u jednego pracodawcy użytkownika z 18 do 30 miesięcy w ciągu 36 miesięcy. Badania pokazują, że pracodawcy, choć w ograniczonym zakresie, to jednak będą zwiększać bezpośrednie zatrudnienie.

Jak wynika z badania „Plany Pracodawców” realizowanego przez firmę Randstad, aż 59 proc. pracodawców spodziewa się recesji. Firmy jeszcze długo będą odczuwały skutki pandemii. Nieprzewidywalność wpływu wirusa na rynek pracy sprawia, że wszelkie decyzje podejmowane przez przedsiębiorców są bardzo ostrożne, naznaczone presją ograniczania kosztów i zachowania maksymalnej elastyczności.

– Z rozmów, jakie prowadzimy w firmach, przebija duże poczucie niepewności co do przyszłości ich organizacji i całej gospodarki; obawy przed drugą falą epidemii, utraty rynków zby-

tu, odbudowy łańcucha dostaw, spadku popytu czy utrzymania płynności. To duże wyzwania, na które często nadal nie ma jeszcze odpowiedzi, a wszelkie prognozowanie jest obarczone dużym ryzykiem – mówi Ewelina Glińska-Kołodziej, dyrektor operacyjny Trenkwalder Polska. Zauważa też, że konsekwencją tego jest niepewność pracowników. Wiele branż znacznie ograniczyło swoją działalność, co przełożyło się na rosnące wskaźniki bezrobocia. Z drugiej strony są sektory, które dużo lepiej radzą sobie z obecną sytuacją. Nadal można znaleźć zatrudnienie w takich branżach jak: przemysł spożywczy, producenci środków czystości, IT, e-commerce, czy centra usług wspólnych. Co ciekawe, badanie wykonane przez Randstad pokazało, że spośród nowozatrudnionych pracowników tymczasowych 45 proc. zostało zwolnionych z poprzedniej pracy. Aż 80 proc. było wcześniej zatrudnionych w gastronomii, usługach lub produkcji. A 68 proc. z nich z powodu pandemii musiało podjąć pracę w zupełnie innej branży niż dotychczas.

Praca tymczasowa w dużym stopniu wsparła pracodawców i pracowników w wychodzeniu z kryzysu, który miał miejsce ponad 10 lat temu. Ostatecznie może tak się stać i teraz, jako że już widać, iż pracownicy tymczasowi, w początkowej fazie pandemii masowo tracący zatrudnienie, byli pierwszymi, których zatrudniano, gdy sytuacja zaczęła się poprawiać.

– W naszej opinii zmiana ta pozwoli firmom na łagodniejsze przejście przez ten trudny okres. Będzie bardzo dobrą alternatywą dla pracodawców, którzy nie mogą pozwolić sobie na podejmowanie długotrwałych zobowiązań, a nadal chcą realizować projekty i tworzyć miejsca pracy – nawet w krótkim okresie. To rozwiązanie pozwoli również na łatwiejszy powrót na rynek pracy i utrzymanie zatrudnienia przed dłuższy okres grupie osób, które zostały zwolnione w czasie kryzysu – mówi Anna Wicha, prezes Polskiego Forum HR.

Dodaje, że spośród elastycznych form zatrudnienia pracę tymczasową wyróżniają już dziś wysokie standardy. Ten rodzaj pracy odpowiada nie tylko potrzebom przedsiębiorstw, ale także jest szansą na godzenie życia zawodowego i prywatnego zgodnie z intencją samych pracowników. Anna Wicha podkreśla, że „przy-

czynia się zatem do tworzenia miejsc pracy oraz do udziału większej liczby osób w rynku pracy i ich integracji, co ma szczególne znaczenie w przejściowym okresie trwania pandemii”.

Pracownicy tymczasowi, w początkowej fazie pandemii masowo tracący zatrudnienie, byli pierwszymi, których zatrudniano, gdy sytuacja zaczęła się poprawiać.

Co trzeci pracownik wypalony zawodowo

Na wszystkie problemy koronakryzysu i rynku pracy naznaczonego pandemią nakładają się jeszcze problemy natury psychicznej. Z badania przeprowadzonego przez pracownię ARC Rynek i Opinia na zlecenie Gumtree.pl wynika, że 31 proc. pracowników umysłowych w Polsce twierdzi, że są wypaleni zawodowo. Na pierwszych trzech miejscach wśród możliwych przyczyn wyczerpania emocjonalnego i obniżenia oceny własnych możliwości pracownicy wskazują: dużą odpowiedzialność przy niskim wynagrodzeniu (54 proc.), potrzebę rozwoju zawodowego przy małych szansach na awans (43 proc.), dużą ilość pracy przy małej ilości czasu (41 proc.). W tym ostatnim punkcie odsetek maleje wraz ze stażem pracy (67 proc. wskazujących ten problem pracuje mniej niż rok, a 42 proc. powyżej 8 lat). Jak zadeklarowało 28 proc. uczestników badania, w obecnym miejscu pracy zdecydowanie brakuje im nowych wyzwań, a obowiązki stały się nużące i powtarzalne.

Czy praca zdalna może być remedium na wypalenie zawodowe? Odpowiedź na to pytanie zależy od tego, czy patrzemy na nią z perspektywy pracodawcy, czy pracownika. Według 55 proc. pracodawców praca zdalna nie chroni przed wypaleniem. Natomiast wśród pracowników takie odpowiedzi dało 37 proc. uczestników badania. 43 proc. uważa, że praca w domu może być pewnego rodzaju lekarstwem, a co piąty nie ma na ten temat zdania. (ag)

Europejskie MŚP skarżą się na brak dialogu

SMEunited opublikował raport z ankiet przeprowadzonych wśród małych i średnich przedsiębiorstw w państwach UE na temat ich zaangażowania w zarządzanie funduszami polityki spójności oraz inwestycji na lata 2021–2027. Organizacja apeluje o wzmocnienie zasady partnerstwa i dialogu społecznego.

Raport SMEunited (European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises) pokazuje, że realizacja zasady partnerstwa znacznie różni się w poszczególnych państwach członkowskich, a jej wdrażanie nadal jest niepełne. Choć stowarzyszenie pracodawców z zadowoleniem przyjęło propozycję wzmocnienia polityki spójności po roku 2020, to zauważa, że dystrybucja wsparcia wymaga ostrożności i elastyczności. Dlatego SMEunited rozesłał do swoich członków w poszczególnych krajach UE ankietę, aby sprawdzić w tym zakresie stan realizacji zasad partnerstwa społecznego.

Przed wszystkim wymiana informacji

Wpłynęły odpowiedzi od 17 organizacji MŚP z 15 państw członkowskich UE, z czego 12 podmiotów z 11 krajów zgłosiło pewien stopień ich zaangażowania przy projektowaniu funduszy polityki spójności na lata 2021–2027. Najlepiej sytuacja wygląda we Francji i Niemczech – tam organizacje MŚP są zaangażowane w konsultacje, identyfikację celów tematycznych i proces tworzenia pomocy. Polska znalazła się w grupie państw, takich jak Rumunia, Belgia czy Finlandia, gdzie MŚP zgłosiły zaangażowanie w tworzenie polityki spójności podczas konsultacji i identyfikacji celów tematycznych. Cztery organizacje (m.in. z Chorwacji, Portugalii i Holandii) zasygnalizowały w ogóle brak w tym obszarze partnerstwa społecznego, zaś w Austrii jeszcze się ono nie rozpoczęło.

Na pytanie, jaki rodzaj wsparcia chciałbyś uzyskać, najczęściej organizacje wskazało wymianę

informacji i dobrych praktyk (13 podmiotów) oraz wsparcie finansowe na rzecz budowania potencjału organizacji (11). W dalszej kolejności odpowiedziami były: szkolenia i seminaria (tak wskazało 7 organizacji) podnoszenie świadomości na temat udziału w zarządzaniu programami (7), konsultacje społeczne (5). Zapytano także o to, w jakiej formie organizacja jest zaangażowana na poziomie krajowym w projektowanie polityki spójności. 9 podmiotów wskazało na określanie celów tematycznych, priorytetów i rozwoju potrzeb, zaś 8 – na konsultacje początkowe. Tylko dwa razy pojawiła się odpowiedź świadcząca o zaangażowaniu w dialog na etapie przygotowania planów programowych, natomiast ani razu nie wskazano opcji „zaangażowany w decyzje o alokacji środków”.

Dialog w ostatniej chwili

Ogólnie poziom zadowolenia z realizacji zasady partnerstwa w kreowaniu polityki spójności wykazało relatywnie mało respondentów, przy tym nie odnotowano znaczącej poprawy nastrojów w porównaniu z poprzednim okresem programowania. W podsumowaniu raportu SEMunited zwrócił uwagę na najważniejsze wyzwania, przed którymi stoją organizacje MŚP w procesie dialogu społecznego. Są to: opóźnienia w procesie konsultacji społecznych i zapraszanie do nich w ostatniej chwili, niedobór wykwalifikowanej kadry oraz środków finansowych, brak wniosków ze strony instytucji zarządzających z powodu braku rozpoznania, duża złożoność aktów delegowanych i interpretacji, luka w doświadczeniu i wymianie dobrych praktyk. (mm)





Fot. Pixabay

Powrót do biura? Nie wszyscy chętni

47 proc. europejskich pracowników odczuło presję ze strony pracodawców, aby wrócić do pracy stacjonarnej – wynika z badania firmy ADP „Workforce View in Europe 2020”.

Badanie miało odpowiedzieć na pytanie, jak pracodawcy i pracownicy dostosowali się do nowych warunków pracy spowodowanych pandemią koronawirusa. Firmy musiały sprawnie przeorganizować dotychczasowy tryb pracy przenosząc czy to poszczególnych pracowników, czy całe zespoły do pracy z domu. Choć obecnie coraz więcej firm zaczyna otwierać już swoje biura, to jednak wciąż wielu pracowników pracuje zdalnie. Jak wynika z danych zebranych przez firmę ADP nie wszyscy pracodawcy są z tego powodu zadowoleni, co przekłada się na wywieranie presji na pracowników, aby ci jak najszybciej wrócili do biur.

Największą presję na powrót do pracy stacjonarnej odczuli młodzi pracownicy.

Pracodawcy naciskali

Z badania wynika, że pracodawcy największą presję na powrót pracowników do biur wywierali raczej w początkowej fazie pandemii. Zadeklarowało tak 18 proc. ankietowanych. A ponad 15 proc. odczuwało taką presję przez cały czas pandemii.

– Niepokojące jest, że wielu szefów na całym świecie próbowało zignorować odgórne zalecenia i namawiało pracowników, aby zrezygnowali z home office na rzecz pracy w biurze. Takie zachowanie może wynikać z nieprzygotowania na tak szybkie i radykalne przejście w tryb pracy zdalnej. Wiele firm nie miało wdrożonych i przeciwczonych procedur, nie posiadało odpowiednich narzędzi i musiało wprowadzać zmiany na ostatnią chwilę, bez przekonania o ich skuteczności. Firmy, które

przed pandemią nie stosowały nawet częściowo rozwiązań pracy zdalnej, mogły mieć także duże wątpliwości co do efektywności swoich pracowników – ocenia Anna Barbachowska z ADP Polska.

Młodzi woleli zostać w domu

Jak wynika z danych ADP, największą presję na powrót do pracy stacjonarnej odczuli młodzi pracownicy. Ponad 62 proc. osób w wieku 18–24 lata przyznało, że w którymś momencie pandemii pracodawcy chcieli, żeby wrócili do biura. Podobnie zadeklarowało 61 proc. z grupy wiekowej 25–34 lata. Natomiast osoby starsze, powyżej 50. roku życia, tak bardzo presji pracodawcy nie odczuwały. Tylko 24 proc. z nich stwierdziło, że zdawali sobie sprawę, iż pracodawca wolałby, żeby wrócili do stacjonarnego trybu pracy.

„Instytucje ochrony zdrowia już od początku pandemii ostrzegały, że koronawirus stanowi największe zagrożenie dla starszych osób. To mogło być powodem nacisków ze strony pracodawców na powrót młodszych pracowników” – napisano w ocenie pozyskanych danych.

Badanie ADP pokazuje także różnice związane z regionami i wielkością firm. W Europie i Stanach Zjednoczonych niemal co drugi pracownik odczuł naciski pracodawcy na powrót do pracy w formie stacjonarnej. Natomiast w Indiach spotkała się z tym tylko 1/4 pytanych, a w Chinach odwrotnie – aż dziewięćciu na dziesięciu pracowników.

„Różnice w podejściu pracodawców występują także w zależności od wielkości firmy. W przypadku sektora MŚP odsetek osób, które nie odczuły nacisków wynosi 31 proc., podczas gdy w przypadku firm powyżej 1000 zatrudnionych to 45 proc.” – czytamy w opisie badania. (ag)

Pierwsze symptomy optymizmu w zatrudnieniu?

Trendy są pozytywne, choć liczba ofert rośnie wolniej niż w poprzednich miesiącach i w minionym roku. Przybyło możliwości zawodowych dla specjalistów e-commerce, logistyki oraz IT – wynika z opublikowanego w sierpniu raportu „Rynek pracy – plany pracodawców”.

Raport „Rynek pracy – plany pracodawców”, który został zrealizowany przez Adecco Group na podstawie wywiadów przeprowadzonych z reprezentantami prawie 200 pracodawców w całej Polsce z różnych branż i regionów, mówi o pewnym ożywieniu w zatrudnieniu w stosunku do poprzednich miesięcy. Nastroje pracodawców przekładają się na oferty pracy i ich liczba rośnie, choć wolno. Przykładowo ich wzrost od kwietnia do maja wyniósł 38 proc., zaś od maja do czerwca – 24 proc.

Ponad połowa firm chce rekrutować

Na pytanie o to, jakie są ich plany rekrutacji na kolejne trzy miesiące (sierpień–październik), 54 proc. firm odpowiedziało, że chce utrzymać zatrudnienie na obecnym poziomie, 42 proc. – zwiększyć, natomiast redukcję etatów przewidyuje 4 proc. Co zrozumiałe, w porównaniu z zeszłym rokiem więcej pracodawców szuka pracowników do e-commerce, logistyki konsumenckiej oraz IT (tu nastąpił wzrost o 10–

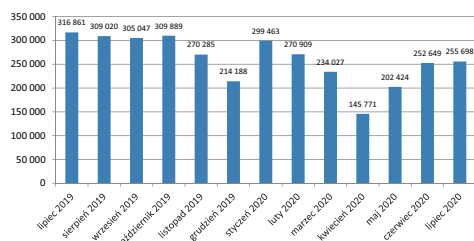
–20 proc.). Redukcji etatów można oczekiwać przede wszystkim w branży motoryzacyjnej i lotniczej (34 proc.), a także w przemyśle (4 proc.) oraz sprzedaży detalicznej (2 proc.). Plany pracodawców różnią się w zależności od regionu. Najwięcej projektów rekrutacyjnych ma być uruchomionych na Pomorzu (63 proc.), w Łódzkiem (56 proc.), na Mazowszu (50 proc.). Najrzadziej wzrost zatrudnienia deklarują pracodawcy z województw warmińsko-mazurskiego i kujawsko-pomorskiego (po 20 proc.) oraz lubelskiego (34 proc.). Na Lubelszczyźnie, Podkarpaciu, w Małopolsce i na Mazowszu pracodawcy mówią wprost o redukcji etatów – odpowiednio 9, 8, 6 i 2 proc.

Uzupełnianie struktur

Na pytanie o to, czym podyktowana jest chęć zwiększenia zatrudnienia – 56 proc. pracodawców odpowiedziało, że koniecznością uzupełnienia istniejących struktur (z woj. kujawsko-pomorskiego aż 92 proc. w ten sposób motywowało swoją rekrutację), natomiast 44 proc. przyznało, że chodzi o planowany rozwój i uruchomienie nowych projektów (taki powód najczęściej przedstawiały firmy z woj. dolnośląskiego – 58 proc.).

Badanie pokazuje też pewną ostrożność firm. Na znaczeniu wyraźnie zyskuje praca tymczasowa i outsourcing – jako elastyczne formy zatrudnienia. Dla biznesu są one o tyle ważne, że oznaczają możliwość utrzymania ciągłości biznesowej czy realizacji zadań bez zaciągania długofalowych zobowiązań. Niemal połowa pracodawców zamierza korzystać z elastycznych form zatrudnienia, przy czym 38 proc. z nich bardziej niż wcześniej i to w nowych dla siebie obszarach. 54 proc. firm w ogóle tej formy nie bierze pod uwagę. (mm)

Wykres. Liczba ofert pracy w okresie lipiec 2019 – lipiec 2020 na podstawie 15 największych serwisów z ofertami pracy



Źródło: raport „Rynek pracy – plany pracodawców”, The Adecco Group.

Praca kobiet wobec kryzysu w gospodarce

W branżach narażonych na konsekwencje kryzysu gospodarczego wywołanego pandemią pracuje 7 mln Polaków. 3 mln z tej grupy stanowią kobiety, dla których skutki gospodarczo-społeczne mogą być szczególnie dotkliwe. To wniosek z raportu kampanii społecznej WomanUpdate poświęconej sytuacji zawodowej kobiet w sytuacji światowego kryzysu gospodarczego wywołanego pandemią COVID-19. Jego wnioski odnoszą się do polskiego rynku pracy uwzględniając feminizację zawodów.

Z raportu wynika jednoznacznie, że koronakryzys uderzył w sektory mocno sfeminizowane – od usług, po edukację, opiekę i ochronę zdrowia. Należy to powiązać z gwałtowną, jednak nieprzewidywalną w takim natężeniu, transformacją cyfrową przedsiębiorstw. Te działania mogą mieć istotny wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy. Z jednej strony mogą to być szanse i korzyści, z drugiej jednak trzeba pamiętać o ryzykach, chociażby związanych z przewagą liczby mężczyzn w zawodach związanych z informatyką czy wymagających faktycznej siły fizycznej, której nie da się zastąpić urządzeniami cyfrowymi. I to właśnie tym zagadnieniom poświęcony jest raport pt.: „Cyfrowy klucz do przyszłości zawodowej. Kobiety na rynku pracy w kontekście kryzysu gospodarczego” opracowany przez instytut badawczy Uniwersytetu Warszawskiego Digital Economy Lab (DELab) oraz Instytut Innowacyjna Gospodarka (INGOS). Jego partnerem jest Pfizer Polska.

Pandemia wymusza szybką cyfryzację

– Pandemia wywoła kryzys gospodarczy, którego skali i skutków nie jesteśmy dziś w stanie oszacować. Jednak to, co już widać gołym okiem, to gwałtowne przyspieszenie i intensyfikacja transformacji cyfrowej, która mocno zmienia rynek pracy i redefiniuje rolę człowieka w różnych procesach. W ostatnich miesiącach doszło bowiem do wyostrenia trendów, na które już dawno zwracaliśmy uwagę: automatyzacji i platformizacji – ocenia prof. dr hab.

Katarzyna Śledziwska, współautorka raportu, dyrektor zarządzająca DELab, Wydział Nauk Ekonomicznych UW. Zauważa, że praca, jaką dotychczas znaliśmy, istotnie się zmieni.

– Przekształceniu ulegną formy zatrudnienia, a w dalszej perspektywie zostaną zmodyfikowane lub zupełnie znikną te miejsca pracy, w których wykonywane są powtarzalne, rutynowe czynności i gdzie bardziej efektywne kosztowo będzie użycie maszyn – dodaje prof. dr hab. Renata Włoch z Instytutu Socjologii UW, również współautorka raportu.

Z przeprowadzonych w ramach kampanii WomanUpade badań wynika, że to właśnie w dziedzinach, w których liczną reprezentację stanowią kobiety, poziom automatyzacji może być szczególnie widoczny. Dzieje się tak dlatego, że restrykcje sanitarne, lock down, czy to powszechny czy lokalne, dotyczyły przede wszystkim sektorów, w których mamy do czynienia z bezpośrednim kontaktem z drugim człowiekiem – od szeroko rozumianego sektora usług, przez turystykę i kulturę, po gastronomię i sektor opiekuńczy. A są to właśnie obszary rynku, w których mamy do czynienia wręcz z nadreprezentacją kobiet. „Dokładając do tego fakt, iż Polki nisko oceniają swoje umiejętności cyfrowe, a do branży IT podchodzą wciąż z dużym lękiem, bo zaledwie 15 proc. pracowników tego sektora to kobiety, to zmiany stają się konieczne, zwłaszcza że poziom ponadpodstawowych kompetencji cyfrowych osób dorosłych plasuje Polskę na 25. miejscu wśród państw Unii Europejskiej” – czytamy w raporcie.

Czy kobiety nie uczą się nowych technologii?

Według danych w nim zawartych, kobiety przeważnie mają wysoko rozwinięte kompetencje emocjonalne, które pozwalają im radzić sobie ze zmianami i niepewnością, ułatwiają pracę w grupie i przejmowanie odpowiedzialności. Krytyczne myślenie, rozwiązywanie złożonych problemów czy kreatywność zawdzięczają natomiast umiejętnościom poznauczonym. Jednak nadal wyzwaniem pozostaje rozwijanie ich kompetencji cyfrowych.

– Wyzwanie to jest szczególnie ważne dla pracodawców, których podstawą działań powinno być budowanie relacji i strategii firmy opartej na wartościach takich jak empatia, godność i solidarność – wartościach wpisujących się w różnorodne potrzeby swoich pracowników – twierdzi Dorota Hryniewiecka-Firlej, prezes zarządu Pfizer Polska.

Podkreśla przy tym, że pracodawcy powinni wspierać możliwości rozwijania kompetencji cyfrowych kobiet, a jest to szczególne wyzwanie w sektorach najbardziej sfeminizowanych.

Wykres. Liczba i odsetek zatrudnionych w sektorach silnie narażonych na negatywne oddziaływanie COVID-19



Źródło: Raport „Cyfrowy klucz do przyszłości zawodowej. Kobiety na rynku pracy w kontekście kryzysu gospodarczego”.

– Wspieranie kobiet w zdobywaniu nowych umiejętności cyfrowych nie tylko pozwoli lepiej przygotować biznes do wyzwań przyszłości, ale także wzmocni wyrównywanie szans pracowników ze względu na płeć. Jak bowiem potwierdzają badania – im wyższe umiejętności cyfrowe u kobiet, tym większa równość płci w środowisku pracy – przekonuje Dorota Hryniewiecka-Firlej.

Duży potencjał, silne obawy

– Głównym powodem rezygnacji kobiet z branży technologicznej jest brak wiary we własne siły wzmocniony stereotypem, że nie ma tam dla nich miejsca. Tymczasem prawda leży zupełnie gdzie indziej. My, kobiety, boimy się tego, co jest nam nieznanne. W połączeniu z wysokim poczuciem odpowiedzialności za podejmowane działania – których finałem musi być sukces – często zdarza nam się rezygnować na starcie. Szybciej odpuścimy w poczuciu bycia niewystarczającą, niż damy sobie szansę na spróbowanie – mówi Joanna Pruszyńska-Witkowska, współzałożycielka i wiceprezes Future Collars, inicjatorka kampanii WomanUpdate.

Wskazuje przy tym, że kryzys może być bardzo dobrym czasem na istotną poprawę kompetencji cyfrowych kobiet a także ich podejścia do tego zagadnienia. Zawsze jest to czas dużych zmian, rynkowych przetarasowań, które w dłuższej perspektywie mogą przyczynić się do zwiększenia obecności kobiet w sektorze IT. Powstaje jednak pytanie, jak podejść do tego przedsiębiorcy. Mogą zachęcać kobiety do doskonalenia umiejętności cyfrowych np. poprzez wprowadzanie elastycznego czasu pracy czy pracy zdalnej. Mogą oferować im kształcenie, szkolenia w tym kierunku.

Według autorów raportu istotną rolę ma tu do spełnienia również państwo. Może np. wykorzystać ten co do zasady trudny moment dla gospodarki na rozwój szeroko dostępnego systemu edukacji ustawicznej, w ramach którego będzie możliwe dostosowanie kompetencji pracowników do potrzeb cyfryzującej się gospodarki, z uwzględnieniem w niej wzrostu roli kobiet. (ag)

Wizje na lepsze czasy

Podczas tegorocznego Forum Wizja Rozwoju w Gdyni 24 i 25 sierpnia dominowały m.in. rozmowy o tym, jak dobrze przygotować Polskę na nowe czasy, gospodarkę przed kolejną falą zachorowań, a seniorów na jesień życia.

Co jest kluczowe dla rozwoju polskiej gospodarki? Jakim krajem będziemy w 2050 r.? – Nie wiemy, gdzie będziemy w 2050 r., ale wiemy, że Polska będzie oknem na zachód dla Wschodu i oknem na wschód dla Zachodu. Polska będzie w centrum Europy – mówił, odpowiadając na pytanie zawarte w tytule panelu otwierającego III edycję Forum, premier Mateusz Morawiecki.



Prezes KGHM Polska Miedź Marcin Chłudziński zaznaczył, że jest pełen optymizmu, jeśli chodzi o przyszłość Polski, gdy obserwuje skuteczność i umiejętność Polaków w wykorzystaniu unijnych środków, które otrzymamy w najbliższych latach. – Patrząc na cyfry i na wskaźniki, w wielu miejscach jesteśmy znacznie lepsi niż o sobie myślimy – powiedział. Przykładowo, niewiele osób wie, że statystycznie w co ósmym smartfonie w świecie jest polska miedź lub nasze srebro, a aglomeracja warszawska ma lepsze wskaźniki PKB

per capita niż Wiedeń czy Salzburg. Polski potencjał podkreślał też wiceprezes Banku Gospodarstwa Krajowego Włodzimierz Kocon, według którego dzięki innowacjom i umiejętności wdrażania najnowszych technologii mamy szansę stać się liderem ekonomicznym Europy. – W 2050 wyobrażam sobie, że w rankingu szanghajskim w pierwszej dziesiątce światowych uczelni będzie co najmniej jedna polska – dodał.

Srebrne ogniwo gospodarki

Minister Marzena Małaż zapowiedziała, że rząd pracuje nad strategią demograficzną na co najmniej 30 lat, którą pokaże na jesieni. Ma ona m.in. „pomagać podjąć młodym rodzicom decyzje, aby w rodzinie rodziło się więcej dzieci”, ale będzie w niej też miejsce na doskonalenie programów senioralnych. Podczas panelu „Seniorzy ważnym ogniwem gospodarki – polityka senioralna wyzwaniem dla rządzących” przedstawiła efekty dotychczasowych działań rządu dla tej grupy. Wskazała m.in. na waloryzację rent i emerytur, trzynastą emeryturę, potwierdziła, że zabezpieczono także środki na czternastą emeryturę w 2021 r. Przypomniała, że w latach 2015–2019 powstało 777 placówek dla seniorów. Ponieważ wskaźniki aktywności zawodowej osób przechodzących na emeryturę z roku na rok są coraz wyższe, znaczenie mają takie inicjatywy, jak centra usług społecznych – na 30 pilotażowych centrów zabezpieczono 100 mln zł, zostały podpisane już umowy w Koszalinie i Elblągu.

Wiceminister zdrowia, Józefa Szczurek-Żelazko, zaznaczyła, że sytuacja związana z pandemią stawia przed polityką wobec seniorów nowe wyzwania, należy ich objąć szczególną opieką, a służba zdrowia zmienia do nich podejście. – Chcemy wykorzystać nowe technologie, telemedycynę, sztuczną inteligencję w opiece nad seniorami” – powiedziała. Wiceminister zaznaczyła rolę finansowania przez jej resort bezpłatnych leków dla osób powyżej 75. roku życia, program wprowadzony 4 lata temu. Przytoczyła dane, z których wynika, że na początku na tej liście było kilkaset pozycji, a obecnie jest już 1,5 tys. Do tej pory na

refundację leków dla seniorów wydano ponad 2 mld zł, a skorzystało z nich ponad 2,8 mln osób.

O likwidacji barier architektonicznych dla seniorów w programie „Dostępność plus” mówiła z kolei wiceminister funduszy i polityki regionalnej Anna Gembicka. Zwróciła też uwagę na to, że zmienia się podejście do nich, jako konsumentów. „Wiele produktów czy usług zostaje dopasowanych do seniorów. Można wspomnieć o różnych portalach sprzedażowych, które np. przygotowują specjalne wersje strony internetowej, aby ona była łatwiejsza w odbiorze dla seniorów” – mówiła. Dodała, że osoby starsze mają prawo do korzystania z usług publicznych, temu też służy rozwój połączeń autobusowych.

Patriotyzm konsumencki

– Dziś powinniśmy przede wszystkim pokazywać Polakom, jakie korzyści z zakupu towarów oznaczonych kodem kreskowym 59 płyną dla budżetu państwa, a tym samym dla budżetu każdej polskiej rodziny – apelowała podczas panelu „Produkt polski – odpowiedzialność w trudnych czasach” minister Marzena Małaż. Zmiana naszych zwyczajów przełoży się na konkretne korzyści. Przykład? „Jeśli wybieramy produkt polski, to z jednej wydanej złotówki do budżetu wpływa 79 gr. Jeżeli zmienilibyśmy swoje przyzwyczajenia i kupowalibyśmy o 10 proc. więcej produktów polskich, to wtedy do budżetu państwa trafi 66 mld zł – wyjaśniła minister.

Zdaniem Piotra Patkowskiego, wiceministra finansów, samo kupowanie polskich produktów nie wystarczy, „bo tym nie wygramy z państwami takimi jak Niemcy, Francja i Włochy, które od 150 lat uczyły się i nauczyły, jak produkować żywność i ją także eksportować, [...] Francuzi uznali rolnictwo za strategiczną gałąź gospodarki”. Jego zdaniem Polska nie ma prawa do kompleksów, bo „ma dobre rolnictwo i na rolnictwie stoi”, co potwierdził Szczepan Wójcik, prezes Instytutu Gospodarki Rolnej, wspominając polską wołowinę, która „jest porównywalna z tą najlepszą na świecie, argentyńską”.

– Z punktu widzenia przedsiębiorcy wydaje mi się, że wreszcie coś się dzieje. Wreszcie działa-

nia są faktycznie widoczne, bo uważam, że produkt polski, oznaczenie towarów, które my rolnicy produkujemy, jest bardzo istotne. Wielu młodych [...] przyznaje, że podczas zakupu produktu przy sklepowych półkach będzie kierowało się właśnie patriotyzmem gospodarczym – mówił.

Dobre, bo polskie

Wkład w budowanie polskich marek mają duże spółki, takie jak PKN Orlen czy PKP Intercity.

– Już dwa lata temu postawiliśmy sobie za cel strategiczny, żeby na naszych stacjach było najwięcej produktów wyprodukowanych lokalnie. Dziś 85 proc. produktów sprzedawanych na naszych stacjach powstało w Polsce – mówiła Patrycja Klarecka, członek zarządu Orlenu. Dodała, że w swoich sieciach stacji w Czechach, Niemczech, na Litwie i Słowacji wstawiają polskie produkty, obecnie to 170 dostawców w asortymencie pozapaliwowym. „To szczególnie ważne w okresie pandemii, kiedy w branżach takich jak np. odzieżowa doszło nagle do zerwania łańcucha dostaw” – podkreśliła. Przykładowo, maseczki dostępne na stacjach są w 100 proc. wyprodukowane w Polsce, dzięki czemu udało się obronić kilkadziesiąt miejsc pracy.

Rafał Zgorzelski, członek zarządu PKP SA, mówił, że jego firma od początku aktywnie wspierała akcję „LOT do domu”, ale też angażowała się materialnie, pomagając ośrodkom medycyny i szpitalom. Przeznaczyła na ten cel ponad 5 mln złotych.

„PKP Intercity też jest produktem polskim, co jeszcze kilka lat temu nie było takie oczywiste, bo dla wielu ludzi zarządzających polską koleją narodowy przewoźnik był raczej obciążeniem niż czymś, na czym można budować gospodarkę i rozwój kraju. Na szczęście to się zmieniło” – mówił Adam Laskowski, członek zarządu PKP Intercity. Dodał: „Wspieramy nie tylko spółki z dużych miast. Często są to też mniejsze fabryki z całego kraju, dla których ta informacja, że chcemy działać i chcemy kontynuować nasz program inwestycyjny, była być albo nie być, jeżeli chodzi o ich funkcjonowanie”. (mm)

Place budów nadal niebezpieczne

Na sierpniowym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy, obradującej zdalnie 25 sierpnia, tematem wiodącym było bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Ponadto Rada przyjęła sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy Wiesława Łyszczka z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r.

W stanowisku w tej sprawie ROP pozytywnie ocenia działania kontrolno-nadzorcze oraz prewencyjne inspekcji, podkreślając jednocześnie, iż uważa za zasadne „rozważenie możliwości zmian prawa, które umożliwią inspektorom efektywniejsze i skuteczniejsze prowadzenie kontroli oraz wyeliminują bariery biurokratyczne utrudniające ich działania”. To odpowiedź na słowa Wiesława Łyszczka, Głównego Inspektora Pracy, który na zakończenie sprawozdania z działalności inspekcji w roku 2019 podkreślił bariery prawne, ograniczające skuteczność kontroli. Wymienił tu brak wyposażenia inspektora pracy w możliwość wydawania decyzji w zakresie ustalania istnienia stosunku pracy oraz brak możliwości rozpoczęcia kontroli wyłącznie na podstawie legitymacji służbowej, bez dodatkowego upoważnienia.

Inspekcja pracy w ubiegłym roku przeprowadziła ponad 5,8 tys. tzw. pierwszych kontroli, które – z zasady – mają charakter audytu i są

bezsankcyjne. Lecz ze względu na szczególnie rażące naruszenia prawa co szósta taka kontrola zakończyła się zastosowaniem mandatu karnego, wnioskiem do sądu lub zawiadomieniem prokuratury.

Wiedza to podstawa

W 2019 r. rozszerzono zakres zadań Państwowej Inspekcji Pracy o kontrole obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK, a także obowiązku dokonywania wpłat do PPK. W związku z tym PIP prowadziła w 2019 r. kontrole w podmiotach zatrudniających co najmniej 250 osób, tj. u pracodawców objętych stosowaniem ustawy o PPK od 1 lipca 2019 r. do 31.12.2019 r. Według PIP z kontroli wypływa jasny wniosek – prowadzenie akcji informacyjnych przez pracodawcę z zakresu PPK na terenie zakładów miało wpływ na świadome podejmowanie decyzji o przystąpieniu do PPK. I odwrotnie – brak jakichkolwiek działań pracodawców, przedstawiających zasady działania i korzyści programu długoterminowego oszczędzania, powodowało znaczne obniżenie partycypacji w PPK.



Fot. Pixabay

Inspektorzy pracy przeprowadzili w 2019 r. ponad 73 tys. kontroli, z których 40 proc. stanowiły kontrole podjęte w związku ze skargami kierowanymi do Państwowej Inspekcji Pracy. Dotyczyły one m.in. wynagrodzenia za pracę, stosunku i czasu pracy, jej legalności i bezpieczeństwa.

Głównym tematem posiedzenia było jednak bezpieczeństwo pracy na budowach, w tym przy eksploatacji urządzeń technicznych. Wyniki swoich kontroli w tym zakresie przedstawili Radzie Urząd Dozoru Technicznego i Państwowa Inspekcja Pracy.

Zawodzą ludzie

Z kontroli przeprowadzanych przez inspektorów pracy wynika, że maszyny i urządzenia pracujące na polskich budowach są w coraz lepszym stanie technicznym, niemniej ich eksploatacja nadal odbywa się z naruszeniem obowiązujących regulacji prawnych. Dlatego zagrożenia wynikają na ogół z ich złej obsługi, pracy prowadzonej bez nadzoru osób odpowiedzialnych oraz jej złej organizacji. Inspektorzy pracy przeprowadzili w 2019 r. 4288 kontroli na placach budów oraz podczas prowadzenia remontów i rozbiórek budynków. Aż w 92 proc. kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego wykonywania prac budowlanych. Najczęściej dotyczyły one prac na wysokości bez zabezpieczeń, prac przy użyciu rusztowań, wyznaczania i zabezpieczania stref niebezpiecznych. Jak podkreślił w swej prezentacji Jakub Chojnicki, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy, chociaż trend spadkowy w liczbie zgłaszanych wypadków przy pracy w budownictwie jest wyraźny, to wypadki na placach budów skutkują najpoważniejszymi obrażeniami. W roku 2019 liczba poszkodowanych ogółem na terenach budów wyniosła 563 osoby, w tym ze skutkiem śmiertelnym – 88 osób, a z ciężkimi obrażeniami ciała – 141 osób (w 2018 r. – odpowiednio: 610 ogółem, w tym: 98 i 141 osób w wypadkach śmiertelnych i ciężkich).

Corocznie wypadkowi na terenie budowy ulega co czwarty poszkodowany, w odniesieniu do wszystkich wypadków które miały miejsce w całej gospodarce narodowej.

Rusztowania bez nadzoru

Wśród wypadków przy pracy z udziałem maszyn i urządzeń technicznych wykorzysty-

wanych na placach budowy, dominującą grupę stanowią wypadki podczas prac prowadzonych z rusztowań i przy użyciu drabin (28,5 proc. ogółu poszkodowanych), a w następnej kolejności wypadki związane z użytkowaniem koparek, koparko-ładowarek, koparko-spycharek, spycharek, ładowarek oraz żurawi.

W trakcie kontroli wstrzymano eksploatację ponad 2700 maszyn stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (głównie nieprawidłowo zmontowane lub posadowione rusztowania, uszkodzone betoniarki, pilarki do drewna, ząszczarki, wciągarki i elektronarzędzia). W związku z rażącymi naruszeniami przepisów bhp, ujawnionymi podczas dwóch kolejnych, następujących po sobie kontroli, inspektorzy pracy skierowali 47 wniosków do ZUS o podwyższenie o 100 proc. składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Tylko na 8 proc. kontrolowanych polskich placów budów inspektorzy pracy stwierdzili, że prace prowadzone są tam zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Co piąta kontrola PIP wykazała nieprawidłowości dotyczące braku zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym. Natomiast w co szóstej stwierdzono dopuszczanie do pracy osób bez przeszkolenia z zakresu bhp. Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy największe nieprawidłowości na placach budów wynikają właśnie z braku właściwego nadzoru ze strony kierownictwa budowy lub bezpośrednich przełożonych nad organizacją bezpiecznej pracy, także współpracy kilku podmiotów na budowie. I członkowie Rady podkreślali w dyskusji konieczność wzmocnienia jakości szkoleń bhp dla pracowników budów, kwestie kwalifikacji osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy oraz wzmocnienie działań prewencyjnych. Zwracali też uwagę na problem barier językowych cudzoziemców pracujących na polskich budowach. (ez)



Fot. Pixabay

Koronawirus i seniorzy z państwem w tle

– Programy „Senior plus” i „ASOS” kończą się w tym roku, ale to nie znaczy, że ich nie będzie. Już pracujemy nad nowymi programami, aby te edycje były jeszcze wzbogacone finansowo i bardziej służyły naszym seniorom – powiedziała Marlena Małag, minister rodziny, pracy i polityki społecznej, na spotkaniu z organizacjami korzystającymi z tych programów w woj. podlaskim.

Minister przypomniała jednocześnie, że takie działania są zawarte w katalogu prac jej resortu związanego z kartą rodziny, którą podpisał prezydent Andrzej Duda.

Wyzwanie na kolejne lata

Na realizację programu „Senior plus” w 2020 r. przeznaczono w sumie 80 mln zł. W jego ramach samorządy mogą otrzymać dofinansowanie na utworzenie (przebudowę lub remont) i wyposażenie placówki – Dziennego Domu Senior Plus czy Klubu Seniora oraz zapewnienie funkcjonowania już istniejących placówek. Do końca 2019 r. utworzono na terenie kraju, korzystając z wsparcia programu, 773 domy i kluby. Natomiast program „ASOS” (Rządowy Program na rzecz Aktywności Spo-

łecznej Osób Starszych) przeznaczony jest dla organizacji pozarządowych, na aktywizację osób starszych. W ramach tegorocznej edycji dofinansowanie otrzymały 304 projekty na łączną kwotę blisko 38 mln zł. Innym rządowym wsparciem jest program Opieka 75 plus, który zwiększa dostępność usług opiekuńczych, w tym specjalistycznych, dla seniorów powyżej 75. roku życia, mieszkających w małych gminach (do 60 tys. mieszkańców).

„Liczba rocznie dofinansowanych ofert oraz liczba beneficjentów w programie „ASOS” znacznie różni się pomiędzy województwami: najwięcej projektów realizowanych jest w województwach o wysokim stopniu urbanizacji, wysokiej liczbie działających organizacji społecznych oraz wysokim wskaźniku aktywności społecznej osób starszych (mazowieckie, małopolskie, śląskie, wielkopolskie), a najmniej w województwach o niskiej liczbie działających organizacji społecznych o niskiej wartości wskaźnika aktywnego starzenia się (podkarpackie, opolskie, kujawsko-pomorskie). Województwa mazowieckie, śląskie i wielkopolskie są zarazem regionami o największej bezwzględnej liczbie osób powyżej 60 roku życia”.

Z raportu Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych „Badanie ewaluacyjne realizacji Rządowego Programu na rzecz Aktywności Osób Starszych na lata 2014–2020, edycje 2016–2019”.

– Systemowe rozwiązania dla seniorów będą dalej przez nas wprowadzane i są wyzwaniem na kolejne lata. Mają one odzwierciedlenie w strategii polityki senioralnej do 2030 r. „Bezpieczeństwo. Uczestnictwo. Solidarność” – zapewnia minister Marlena Maląg.

By pandemia COVID-19 nie wyhamowała procesu powstawania placówek dla seniorów, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wprowadziło zmiany w warunkach realizacji programu wieloletniego „Senior+”.

Koronawirus zmienia zasady

Zdaniem minister samorządy coraz bardziej interesują się polityką senioralną. By pandemia COVID-19 nie uniemożliwiła im działań w tym zakresie i nie wyhamowała procesu powstawania placówek dla seniorów Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wprowadziło zmiany w warunkach realizacji programu wieloletniego „Senior+” na lata 2015–2020 (edycja 2020). W komunikacie owe zmiany ogłaszającym czytamy m.in., że „pojęcie skutków COVID-19 nie powinno być rozpatrywane wyłącznie w sensie medycznym, obejmującym przypadki zachorowań czy przymusowej kwarantanny, ponieważ w związku z wprowadzeniem szczególnych obostrzeń i ograniczeń w funkcjonowaniu poszczególnych sfer życia społecznego skutki wystąpienia COVID-19, w szczególności gospodarcze i społeczne, mogły przełożyć się – i przełożyły – na sytuację również tych podmiotów, które nie zostały bezpośrednio dotknięte samą chorobą, ale odczuły dotkliwe konsekwencje jej wystąpienia, jak w przypadku korzystających z programu wieloletniego „Senior+” placówek senioralnych”. Zmiany wprowadzone są więc po to, wyjaśnia ministerstwo, by „przepisy mogły umożliwić przeciwdziałanie całokształtowi negatywnych konsekwencji wystą-

pienia pandemii koronawirusa i aby możliwe było w tych nadzwyczajnych warunkach skuteczne wdrażanie i realizowanie programu ze środków budżetowych państwa”.

Co to są za zmiany? Po pierwsze w okresie zawieszenia działalności lub czasowego zamknięcia ośrodków wsparcia, spowodowanego skutkami COVID-19, których funkcjonowanie jest finansowane w ramach programu wieloletniego Senior+, edycja 2020, jednostkom samorządu terytorialnego przysługuje dotacja na pokrycie bieżących kosztów ich prowadzenia. Po drugie okres zamknięcia lub zawieszenia działalności Dziennych Domów i Klubów „Senior+” wywołany skutkami COVID-19, wlicza się do okresu utrzymania trwałości realizacji zadania w ramach programu. Taka sytuacja ma określone ramy czasowe – obowiązuje od 12 marca do 31 grudnia 2020 r.

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pracuje zespół ds. planowania działań, których celem jest przeciwdziałanie negatywnym skutkom COVID-19. Ma opracować plan, którego głównym celem jest przeciwdziałanie negatywnym skutkom COVID-19 przed nadejściem drugiej fali epidemii, a także przygotowanie instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych, starszych oraz pozostających w pieczy zastępczej na zagrożenia z tym związane.

Domy Pomocy Społecznej pod szczególną ochroną

By ograniczyć ilość zakażeń w domach pomocy społecznej, by nie stały się one ogniskami koronawirusa, ministerstwo rodziny wprowadziło nowe regulacje dotyczące między innymi systemu i rozkładu czasu pracy. – Wprowadziliśmy pracę rotacyjną, która pozwoli DPS-om zorganizować pracę personelu – podkreśla Marlena Maląg. I dodaje: – Zależy nam przede wszystkim na bezpieczeństwie podopiecznych i pracowników placówek, a także na zapewnieniu ciągłości ich funkcjonowania. Co waż-

ne, zlecenie pracownikowi przykładowo pracy w godzinach nadliczbowych będzie wymagało jego wcześniejszej zgody – wyjaśnia minister. Nowe regulacje dotyczą także realizowania prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę bez możliwości jego opuszczenia, a także doprecyzowania kwestii zapewnienia pracownikom zakwaterowania i wyżywienia poza godzinami świadczenia pracy.

– Ze względu na wzrost liczby zachorowań kontakt mieszkańców z osobami spoza placówki powinien być ograniczony. Niezwykle ważną kwestią jest dostęp do urządzeń umożliwiających kontakt z bliskimi, rodziną, środowiskiem lokalnym oraz realna możliwość skorzystania z nich przez mieszkańców. Istotne jest też przeprowadzanie testów – niezwłocznie w przypadku nowoprzyjętych mieszkańców, a następnie ich czasowe odseparowanie od pozostałych pensjonariuszy, a także ograniczenie liczby personelu, który będzie miał bezpośredni kontakt z nowoprzyjętym mieszkańcem – wyjaśnia minister rodziny. Resort zaleca też testowanie pracowników przed dopuszczeniem ich do pracy po dłuższej nieobecności lub w przypadku uzasadnionego podejrzenia kontaktu z osobą zakażoną.

Nowe regulacje, wyjaśnia Marlena Małaj, to odpowiedź na postulaty samorządów prowadzących domy pomocy społecznej.

Państwo DPS-om

To nie jedyna pomoc, jaką w dobie koronawirusa otrzymały od państwa te placówki i prowadzące je samorzady. Na przeciwdziałanie negatywnym skutkom epidemii COVID-19 przeznaczono dla nich ponad pół miliarda złotych z unijnego programu operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, za który odpowiada ministerstwo rodziny. Ok. 327 mln zł przeznaczono na wsparcie mieszkańców i kadry domów pomocy społecznej w projektach wybranych w trybie nadzwyczajnym. Z tej puli aż 175 mln zł trafi do pracowników placówek w ramach dodatkowych wynagrodzeń. To także ok. 51 mln zł na zwiększenie wartości projektów wspierających DPS realizowanych przez Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej w Toruniu, Rzeszowie, Katowicach i Krakowie.

– Sytuacja w domach pomocy społecznej to dla nas temat szczególnej wagi. Wyposażyliśmy placówki w tysiące litrów płynów do dezynfekcji, miliony maseczek, rękawiczek, tysiące przyłbic i kombinezonów ochronnych. Oprócz środków unijnych, od wybuchu pandemii z rezerwy celowej budżetu państwa do samorządów na wsparcie w prowadzeniu domów pomocy społecznej trafiło już 50 mln zł. Na początku pandemii było to 20 mln zł, a ostatnio kolejne 30 mln zł – informuje minister Marlena Małaj.

Nie tylko maseczki

Jej zdaniem wsparciem seniorów w czasie pandemii, nie tylko pensjonariuszy DPS-ów, są też takie dodatkowe świadczenia jak trzynasta emerytura i przypomina, że waloryzacja rent i emerytur oraz 13. emerytura w roku 2020 to ponad 22 mld zł. Podkreśla też znaczenie pomocy świadczonej przez ośrodki polityki społecznej i nową inicjatywę – centra usług społecznych. Na pilotaż tego programu rząd przeznaczył 100 tys. zł, ośrodki mają powstać w 30 miastach.

Resort rodziny zaleca testowanie pracowników DPS przed dopuszczeniem ich do pracy po dłuższej nieobecności lub w przypadku uzasadnionego podejrzenia kontaktu z osobą zakażoną.



Centrum usług społecznych ma być miejscem, w którym w razie potrzeby wszyscy mieszkańcy otrzymają kompleksowe wsparcie, a także informacje o usługach społecznych. Ministerstwo rodziny oczekuje, że centra będą służyć rozwojowi i integracji lokalnych usług społecznych.

– Te wszystkie środki z polityki społecznej przekazywane na politykę prorodzinna, nie tylko dla seniorów, ale także dla rodzin z małymi dziećmi, to 4 proc. produktu krajowego brutto. W 2015 r. były one na poziomie 1,8 proc. PKB – zaznacza Marlena Małaj. (ez)

Pilnują nie tylko prawa pracy

Od sierpnia Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi dodatkowe kontrole utrzymania reżimu sanitarnego w zakładach pracy. Ochrona zdrowia podczas pandemii jest też jednym z celów prowadzonego przez PIP programu profilaktycznego „Bezpiecznie w szkole”.

Jak to wygląda w praktyce? W tak zwanych czerwonych i żółtych strefach, w których zostały przywrócone zaostrzone normy sanitarne, Okręgowe Inspektoraty Pracy zostały zobowiązane do przeprowadzenia dodatkowych kontroli przedsiębiorstw, które w tych strefach prowadzą działalność i zatrudniają pracowników. Do 3 września br. zakończono 532 takie dodatkowe kontrole w powiatach uznanych za strefy czerwone i żółte. Dotyczyły 370 podmiotów zatrudniających ponad 15250 pracowników. Kontrolerzy sprawdzają, czy pracodawca dokonał aktualizacji oceny ryzyka zawodowego o nowy czynnik biologiczny SARS-CoV-2, w przypadkach uzasadnionych możliwością wystąpienia tego czynnika w procesie pracy dla wszystkich rodzajów prac lub stanowisk pracy i czy wyposażył pracowników w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii (maseczki, przyłbice, rękawiczki, płyny dezynfekujące, środki higieniczne, środki do dezynfekcji rąk, etc.). Ponadto kontrolowana jest organizacja stanowisk pracy, a zwłaszcza to, czy zachowana jest wymagana odległość – min. 1,5 m między stanowiskami pracy oraz czy pracownicy, którzy mają bezpośredni kontakt z interesantami, są odpowiednio chronieni (dystans społeczny min. 1,5 m, przegrody, środki ochrony, etc.). Sprawdzane są też jak zostały wdrożone rozwiązania organizacyjne przewidujące wykonywanie pracy zdalnej lub pracy rotacyjnej.

Dodatkowo Główny Inspektor Pracy zdecydował o przeprowadzaniu, począwszy 20 sierp-



Fot. Pixabay

nia 2020 r, krótkich, maksymalnie 2-dniowych kontroli prawidłowego stosowania przepisów ograniczających ryzyko zakażenia koronawirusem w szczególności w urzędach administracji państwowej i samorządowej, na placach budowy, a także w placówkach handlowych (w trakcie kontroli dotyczących przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele). Od 20 sierpnia do 3. września inspektorzy pracy wszczęli i zakończyli 2862 takich kontroli. O stwierdzonych w czasie kontroli naruszeniach przepisów prawa i reżimu sanitarnego inspektorzy pracy informują właściwe wojewódzkie stacje sanitarno-epidemiologiczne.

Na tym nie kończą się antykowidowe działania PIP. Inspekcja prowadzi też w całej Polsce program profilaktyczny „Bezpiecznie w szkole”. Celem programu jest popularyzacja wymagań prawnych oraz dobrych praktyk w z zakresie działań polegających na zapobieganiu i redukcji zagrożeń w szkołach oraz placówkach oświatowych, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony zdrowia w czasie pandemii. Program rozpoczęła wysyłka do dyrektorów szkół i placówek oświatowych listu intencyjnego, w którym znajdują się główne założenia programu oraz zaproszenie do udziału w nim, w tym do skorzystania z bezpłatnych szkoleń PIP. Do 8 września list intencyjny został wysłany do ponad 800 szkół i placówek oświatowych, a inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 300 szkoleń, podczas których upowszechniane są zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym związane z dokonaniem prawidłowej oceny ryzyka zawodowego oraz jej aktualizacją m.in. w związku z pojawieniem się nowych czynników ryzyka.

Realizacja programu Państwowej Inspekcji Pracy przewiduje wymianę informacji ze służbami sanitarnymi w zakresie nieprawidłowości dotyczących zagadnień leżących w ich kompetencjach. (ez)



Pracodawcy chcą powrotu handlu w niedziele

Gdy wprowadzano ustawę o ograniczeniu handlu w niedzielę, autorstwa NSZZ Solidarność, pracodawcy jednoznacznie twierdzili, że będzie ona miała negatywny wpływ na sprzedaż i utrudni życie Polakom. Z kolei argumenty Solidarności były takie, że niedzielę powinno się spędzać z rodziną. Ustawa była wprowadzana sukcesywnie. Dziś okazją do powrotu dyskusji na temat niedzielnego handlu stał się koronakryzys i niższe obroty handlowców spowodowane lock downem i gorszymi nastrojami konsumenckimi. Pracodawcy przygotowali projekt ustawy, która miałaby przywracać handel w niedzielę, choć na nieco innych zasadach niż poprzednio.

Rzeczywiście, w zasadzie wszystkie dane, w tym dane GUS potwierdzają, że kryzys wywołany pandemią COVID-19 to okres znacznych problemów w handlu, przede wszystkim w centrach handlowych. Pracodawcy podkreślają, że w handlu w Polsce zatrudnionych jest 1,2 mln osób i zwolnienia w tej branży mogą spowodować istotny wzrost bezrobocia. Stąd projekt wznowienia niedzielnego handlu, który poprawiłby, zdaniem przedsiębiorców, sytuację tej branży. Poinformowali nawet, że pracuje nad nią Rada Dialogu Społecznego.

Pracodawcy powołują się na badania, z których ma wynikać, że ponad połowa Polaków nie popiera zakazu handlu w niedzielę.

Do projektu, który wpłynął do RDS, jako cel wpisano ochronę miejsc pracy i ratowanie sektora handlu. Wskazano przy tym również na branżę współpracującą z handlem, których wsparcie mogłoby już istotnie, zdaniem autorów projektu, ograniczyć ewentualny spadek polskiego PKB. Kolejny argument jest taki, że rozłożenie zakupów na siedem dni w tygodniu może się przyczynić do poprawienia bezpieczeństwa sanitarnego.

„Prognozy gospodarcze OECD na lata 2020 i 2021, czyli uwzględniające skutki pandemii, przewidują dla Polski spadek produktu krajowego brutto w tym roku o minimum 7,4 proc.” – czytamy w projekcie przedłożonym Radzie.

Autorzy projektu w uzasadnieniu podkreślają, że proponowane w nim rozwiązanie przewiduje zagwarantowanie pracownikom handlu dwóch wolnych niedziel w okresie kolejnych 4 tygodni.

To zaś „motywowane jest dążeniem do osiągnięcia tożsamego celu, co wprowadzenie zakazu handlu w każdą niedzielę, bez tak daleko idących negatywnych skutków dla gospodarki, jak obecnie obowiązujące restrykcje. Proponowana regulacja obejmuje zarówno pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i osoby wykonujące zadania na podstawie umowy prawa cywilnego”.

Zaznaczyli przy tym, że pracownicy handlu to 10 proc. wszystkich pracujących w sektorze prywatnym w naszym kraju.

„Mając na uwadze przedstawione prognozy, nie ulega wątpliwości, że niezbędne są zdecydowane i szybkie działania legislacyjne, które pozwolą ograniczyć w możliwie największym stopniu negatywne skutki gospodarcze pandemii i wywołanego nią kryzysu. Brak pewności przyszłych wydarzeń, w tym przede wszystkim przebiegu pandemii oraz wywołanych nią skutków gospodarczych powinny przekonać rząd do zasadności przedstawionych propozycji” – argumentują pracodawcy przedstawiając swoją propozycję ograniczenia zakazu handlu w niedzielę na czas kryzysu wywołanego pandemią koronawirusa. (ag)



Rok 2021 – między ekonomicznym wyzwaniem a społecznymi oczekiwaniami

Paweł Karpiński

Autor jest ekspertem ZRP

Najgroźniejsze kryzysy nadciągają powoli i po cichu, a wybuchają gwałtownie. Ta stara prawda z całą mocą potwierdzona została w pierwszym półroczu 2020 r. Był to wstrząs znacznie silniejszy niż przy kryzysie z lat 2008–2009.

Jeszcze do niedawna polska gospodarka osiągała wysoką dynamikę wzrostu a kondycja finansów publicznych była dobra. W ciągu kilku miesięcy z pracy w trybie wzrostu na poziomie 3–4 proc. i planowanego zrównoważonego budżetu, gospodarka zmuszona została, przez uwarunkowania związane z pandemią, do przejścia w tryb pracy przy spadku PKB o 5–6 proc. i rekordowym deficycie budżetowym, który na koniec roku może przekroczyć (w reżimie ustawowym) 5 proc. PKB.

Mogło być znacznie gorzej

Pandemia koronawirusa zaskoczyła gospodarkę w szczególnie niedobrym okresie; trwał proces spowalniania wzrostu PKB, w systemie rozliczeń działalności gospodarczej utrzymywały się utrudnienia w zapewnieniu płynności (zatory płatnicze), wzrastało zagrożenie nasilenia się presji inflacyjnej, przedsiębiorstwa musiały udźwignąć wysiłek kosztowy związany z dużym wzrostem wysokości płacy minimalnej. W tych warunkach, bez interwencyjnej, finansowej pomocy państwa, ekonomiczne skutki pierwszej fazy pandemii mogły być znacznie gorsze niż zarejestrowano po pierwszym półroczu br. Z punktu widzenia bezpieczeństwa makroekonomicznego największym (poza ochroną miejsc pracy) sukcesem, niezależnie od negatywnych ocen niektórych konkretnych rozwiązań antykryzysowych, była skuteczna obrona gospodarki przed załamaniem się systemu rozliczeń. Bez tej interwencji rozmiary zatorów płatniczych mogły doprowadzić do sparaliżowania znacznej części gospodarki. W drugim kwartale br. w przedsiębiorstwach pojawił się bufor finansowy, który zmniejszył płynnościową lukę pomiędzy potencjałem finansowym przedsiębiorstw a rozmiarami działalności gospodarczej; luka ta była źródłem narastania zatorów płatniczych w latach 2017–19. Ten dorobek (złagodzenie problemów zatorów płatniczych) należy chronić, bowiem będzie on wartością dodaną w okresie odbudowy poziomu PKB sprzed załamania.

Skalę przewartościowania krajowej sytuacji makroekonomicznej obrazuje zmiana jaka się dokonała, w ciągu pół roku, w budżecie państwa. Od planu budżetu zrównoważonego (po raz pierwszy od czasu transformacji) do rekordowego deficytu (5 proc. PKB, bez pozabudżetowych wydatków antykryzysowych realizowanych przez NBP). Zrealizowany w pierwszym półroczu br. program antykryzysowy był bardzo kosztowny

Dwa oblicza budżetu państwa

Zrealizowany w pierwszym półroczu br. program antykryzysowy był bardzo kosztowny

i przybliżył politykę budżetową i monetarną do limitów ich obecnych możliwości. Przekroczenie ich może spowodować, że narzędzia polityki monetarnej i budżetowej z instrumentów przeciwdziałania kryzysowi mogą stać się źródłem poważnych problemów makroekonomicznych. Realizacja takiego scenariusza może doprowadzić do zaprzepaszczenia efektów dotychczasowych działań antykryzysowych.

Przewartościowanie priorytetów

Z punktu widzenia potrzeby określenia (wyboru) najbardziej skutecznych metod i narzędzi działania, w warunkach o których mowa, zasadnicze znaczenie ma nowe zdefiniowanie celów i priorytetów makroekonomicznych. Poważnej, wielostronnej dyskusji i analizie należy poddać dotychczasowy paradygmat dążenia do wzrostu PKB jako głównego miernika postępu i rozwoju gospodarczego oraz definicję dobrobytu.

Większego niż obecnie znaczenia powinny nabrać zagadnienia szeroko rozumianego bezpieczeństwa egzystencjalnego (m.in. zdrowotnego, ekologicznego) oraz gwarancje stabilności bieżących dochodów (miejsc pracy).

Równomierne rozłożenie ciężaru skutków kryzysu dźwiganego przez poszczególne grupy gospodarstw domowych powinno stać się ważnym priorytetem. Głównym azymutem w polityce kształtowania wynagrodzeń powinna stać się obrona osiągniętego poziomu funduszu wynagrodzeń w gospodarce a w mniejszym stopniu wzrost poziomu minimalnego wynagrodzenia.

Gospodarka globalna coraz mniejsza

Bezpośrednim i najbardziej dotkliwym skutkiem pandemii jest gwałtowne i znaczne skurczenie się popytu globalnego i rynków regionalnych. Dla gospodarki krajowej decy-

dujące znaczenie ma popyt rynku europejskiego; rokowania w tym zakresie są obecnie znacznie gorsze niż jeszcze dwa-trzy miesiące temu. Rzeczywiste spadki do końca br. będą zależały w pierwszej kolejności od przebiegu powracającej fali epidemicznej, stopnia radykalizmu stosowanych rozwiązań epidemicznych oraz czynników strukturalnych np. udziału w tworzeniu PKB gałęzi i branż, które są szczególnie podatne na skutki pandemii (dużo będzie zależało od rozmiarów zmniejszenia się aktywności w sferze turystyczno-wypoczynkowej w III kw.br.). O skali redukcji popytu w większym stopniu będą decydowały takie czynniki jak ograniczenia w swobodnym przepływie ludzi, kapitału i towarów, a w zdecydowanie mniejszym te tradycyjne, kształtujące koniunkturę. Inaczej mówiąc świat gospodarczy, który znamy, w dużym stopniu odchodzi do przeszłości. W jego miejsce wylania się więcej niewiadomych i zagrożeń niż obszarów twardego, stabilnego gruntu. Skurczenie się popytu spowoduje zaostrzenie walki konkurencyjnej o rynki zbytu i rozwój gospodarczego protekcjonizmu państwowego.

Nowa renta ekonomiczna

Nigdy w poprzednich kryzysach gospodarczych czynniki ściśle pozaekonomiczne nie miały tak dużego wpływu na sferę szeroko rozumianej aktywności gospodarczej jak obecnie.

Zasadniczym kryterium stał się czynnik bezpieczeństwa zdrowotnego ludności, często nawet za bardzo wysoką cenę poświęcenia bezpieczeństwa ekonomicznego społeczeństw. Zwraca przy tym uwagę towarzyszący tym działaniom radykalizm i szybkość z jaką były one podejmowane.

Znaczenie tego czynnika w nadchodzących latach nie osłabnie. Przeciwnie, stanie się on elementem nie tylko każdej analizy i prognozy ekonomicznej, ale przede wszystkim waż-

na determinantą definiującą motywację dla aktywności gospodarczej. Element zdrowotny w wielu przypadkach stanie się istotnym, jeśli nie głównym składnikiem rachunku ekonomicznego. Jest to nowa, ważna jakość, która pojawiła się w sferze życia gospodarczego. Można ją porównać do mechanizmu działania odwróconej renty gruntowej; wynik ekonomiczny działalności gospodarczej będzie kształtowany poprzez poziom bezpieczeństwa zdrowotnego w układach regionalnych lub lokalnych. Im dalej od epidemii, tym mniejsze straty ekonomiczne. Gospodarki które szybciej i sprawniej pokonają skutki pandemii (m.in. poprzez zwiększanie nakładów na jej zwalczanie) będą uzyskiwały dodatkową rentę zdrowotną.

Fenomen monetarny czy nawis inflacyjny?

Uwaga obserwatorów skoncentrowana jest na pogarszającej się sytuacji finansów publicznych spowodowanej ekonomicznymi skutkami pandemii (ogólne koszty programu antykryzysowego mogą sięgnąć ok. 260–280 mld PLN). Wydatki te zostaną poniesione przy spadku PBK w roku bieżącym o ponad 5 proc.

W latach 2019–2020 osiągnięty zostanie wzrost podaży pieniądza o 25 proc., przy spadku PKB w tym okresie o ok. 1–1,5 proc. i prognozowanej, relatywnie niskiej inflacji. W tym samym czasie kurs PLN do euro według prognoz kształtował się będzie w granicach 4,30–4,50. Jeżeli do tego dodamy kaskadowe zwiększenie udziału pieniądza o najwyższej płynności (m1) w podaży pieniądza ogółem – z ok. 68–70 proc. w latach 2016–2019 do ponad 80 proc. w roku bieżącym, to definiowanie przez wielu analityków tego zjawiska jako fenomenu monetarnego jest w dużym stopniu uzasadnione. Niezależnie od tych ocen należy odnotować, że polityka monetarna państwa znajduje się obecnie na bardzo ryzykownej ścieżce, a jej kontynuacja może doprowadzić do poważnych wstrząsów (kurs, inflacja). Doświadczenie wielu krajów wskazuje, że tego typu fenomeny wcześniej czy później przekształcają się w trudną i bolesną rzeczywistość, a pieniądz gorący wzmacnia presję inflacyjną. Polityka finansowa i monetarna mają duże znaczenie w procesie poko-

nywania skutków załamania gospodarczego, ale mają też swoje wymierne ograniczenia systemowe i ilościowe. Wiele przesłanek wskazuje na to, że wewnętrzne możliwości zostały już wykorzystane w maksymalnym zakresie.

Pacjent (gospodarka) uzyskał jednorazowe wzmocnienie (bardzo silna kroplówka), teraz czas na trudną terapię.

Wszystkie oczy na banki

Krajowy sektor bankowy do czasu obecnego załamania należał do obszarów wysokiej stabilności. Przeprowadzane stress testy potwierdzały jego wysoką odporność na niekorzystną zmianę uwarunkowań funkcjonowania. Źródłem dobrej kondycji banków była ich relatywnie dobra kapitalizacja oraz stabilne fundamenty gospodarki krajowej. Obecne załamanie aktywności gospodarczej oraz zmiany dokonane w zakresie polityki monetarnej banku centralnego wpływają niekorzystnie na sektor bankowy. Miarą stopnia pogorszenia się warunków prowadzenia działalności bankowej jest spadek (o ponad 40 proc.) zysków sektora bankowego w pierwszym półroczu br. Nowe, znacznie bardziej wymagające kryteria, mogą spowodować pogorszenie się kondycji finansowej sektora bankowego jako całości i poważne problemy w konkretnych bankach, nawet tych największych. Dlatego aktywne, bieżące monitorowanie sytuacji sektora bankowego przez nadzór finansowy jest obecnie priorytetem. Dalsze pogorszenie się kondycji finansowej banków może być zapowiedzią poważnego kryzysu wg schematu domina. Zgromadzone doświadczenia w tym zakresie wskazują, że z tego typu załamań banki wychodzą znacznie osłabione.

Siła popytu wewnętrznego słabnie

Dominującym zdecydowanie źródłem wzrostu PKB w ostatnich latach był popyt wewnętrzny. Jego wysoka dynamika przesądzała o perspektywach makroekonomicznych. Informacje statystyczne i badania nastrojów konsumenckich wskazują jednoznacznie, że gos-

podarka weszła w okres wyraźnego schłodzenia popytu wewnętrznego. Przesądziły o tym dwa czynniki: gwałtowny (o ponad 1/3) spadek aktywności banków na rynku kredytów dla ludności oraz wstrzymywanie się Polaków z zakupami. Z punktu widzenia złagodzenia siły popytowej presji inflacyjnej jest to korzystne, ale nie ułatwia hamowania tendencji spadkowych w obszarze PKB. Jeżeli w nadchodzących kilku miesiącach nie nastąpią w tym zakresie znaczące zmiany (przede wszystkim aktywność kredytowa banków) należy oczekiwać, że popyt wewnętrzny ulegnie przejściowej, ale znacznej redukcji, co będzie rzutowało na prognozy odbudowy poziomu PKB.

Biorąc pod uwagę znaczenie popytu wewnętrznego dla odbudowy poziomu aktywności gospodarczej niezbędne będzie zwiększenie ochrony rynku wewnętrznego.

Finanse publiczne i bank centralny zainwestowały duże środki w program antykryzysowy i należy dążyć do maksymalizacji osadzenia się skumulowanego efektu końcowego tej polityki w gospodarstwach domowych i przedsiębiorstwach krajowych.

Szara strefa u bram

Czasy załamań i kryzysów sprzyjają rozrostowi szarych stref gospodarczych. Wielu przedsiębiorców stoi przed nierzadko dramatycznym wyborem: ograniczenie (lub wstrzymanie) działalności gospodarczej, czy szara strefa? Jedną z monetarnych oznak zwiększania się szarej strefy jest dynamika podaży pieniądza gotówkowego. W ciągu czterech (!) miesięcy br. przyrost pieniądza gotówkowego był o 10 proc. większy niż w okresie ostatnich trzech lat (2017–2019); do końca tego roku może zostać przekroczona psychologiczna granica 300 mld PLN (przyrost o ponad 1/3 w ciągu 12 miesięcy). Może to wskazywać na duży poziom obaw konsumentów co do bezpieczeństwa banków, wysoki poziom oczekiwań inflacyjnych oraz rozrost szarej strefy (do obrotu gospodarczego, złasz-

cza w drobnym handlu detalicznym oraz szeroko rozumianych usługach powracają rozliczenia gotówkowe). Powiększanie się szarej strefy będzie niekorzystnie wpływać na odbudowę rejestrowanego PKB oraz na tempo redukcji bieżącego deficytu budżetowego.

Uszczelnianie systemu podatkowego czy korekta programu antykryzysowego?

Poszczególne segmenty gospodarki, grupy przedsiębiorstw, gospodarstwa domowe etc. zostały dotknięte skutkami pandemii w sposób zróżnicowany. W związku z tym wydaje się celowe przeprowadzenie analizy faktycznego stanu finansowego w tych przekrojach podmiotowych. W pierwszym okresie realizacji programów pomocowych znaczenie miała ich szybkość, prostota i powszechność. Zgromadzone doświadczenia w tym zakresie powinny być wykorzystane dla dokonania korekt i uzupełnień stosowanych rozwiązań. Postulat opracowania mapy kategoryzacji podmiotów w układach branżowych, w pierwszej kolejności podmiotów gospodarczych, pod względem wrażliwości na ekonomiczne skutki pandemii, wydaje się w pełni uzasadniony. Taka mapa pozwoli na zwiększenie stopnia obiektywizacji programów pomocowych, ich selektywności, a tym samym skuteczności. Co więcej, będzie mogła zostać wykorzystana w zagospodarowaniu europejskich środków pomocowych.

Z uwagi na prognozowany wzrost stopy bezrobocia celowe jest przemodelowanie programu pomocowego w kierunku zwiększenia środków kierowanych do tracących pracę.

Trudny bilans wyzwań i oczekiwań

Przyszły rok w dużym stopniu przesądzi o przebiegu procesu odbudowy poziomu PKB i sta-

bilizacji finansów publicznych w latach następnych. Wynik konfrontacji ekonomicznych wyzwań i społecznych oczekiwań może ten proces wspomagać lub spowalniać. Obszarów w których taka konfrontacja się pojawi jest wiele, ale najważniejszym jest sfera wynagrodzeń, w tym szczególnie tempa wzrostu minimalnego wynagrodzenia.

Analiza sytuacji finansów publicznych i przedsiębiorstw oraz prognozy jej rozwoju wskazują jednoznacznie, że nie ma obecnie przestrzeni ekonomicznej do kontynuacji dotychczasowej strategii wzrostu minimalnego wynagrodzenia.

Negatywna korelacja pomiędzy kontynuacją wzrostu minimalnego wynagrodzenia a utrzymaniem miejsc pracy (szczególnie w małych i średnich przedsiębiorstwach) nigdy nie była tak silna jak obecnie.

W okresie pokonywania skutków załamania gospodarczego podjęcie próby przekształcenia alternatywy: czy chronić relatywnie wysoką dynamikę (utrzymującą relację minimalnego wynagrodzenia powyżej 50 proc. wynagrodzenia przeciętnego) wzrostu minimalnego wynagrodzenia czy miejsca pracy w koniunkcję, może doprowadzić do utraty uzyskanych efektów polityki antykrzysowej. Rzeczywistość rynkowa boleśnie skoryguje taką próbę poprzez wzrost poziomu bezrobocia.

Realizacja polityki równoczesnej ochrony miejsc pracy i kontynuacji wzrostu minimalnego wynagrodzenia znacznie przekracza obecne możliwości finansowe przedsiębiorstw i budżetu.

Załamanie gospodarcze 2020 r. przesądziło o konieczności opracowania nowej, średniookresowej (na lata 2021–23) strategii społeczno-gospodarczej i finansowej. W ramach takiej strategii powinny zostać dokonane wybory według zasady „tyle kontynuacji ile możli-

we, tyle zmian i korekt, ile konieczne”. Najpoważniejszym wyzwaniem jest konkretyzacja tego, co możliwe i tego, co konieczne.

Wśród makroekonomicznych wyzwań, poza znanym problemem deficytu budżetowego, spadku PKB i zagrożeń inflacyjnych, należy wymienić utrzymanie wielkości podaży pieniądza w przedziale bezpieczeństwa inflacyjnego oraz zahamowanie procesu pogarszania się bieżącej kondycji finansowej sektora bankowego.

W poszukiwaniu punktu równowagi

Obecnie polska gospodarka, jej finanse publiczne oraz polityka społeczno-gospodarcza znajdują się w poszukiwaniu punktu równowagi pomiędzy bezpieczeństwem zdrowotnym społeczeństwa a bezpieczeństwem ekonomicznym przedsiębiorstw i gospodarstw domowych. W tych poszukiwaniach pomocne może być sporządzenie zestawienia zagrożeń i szans na lata 2021–23.

W istniejących i prognozowanych realiach makroekonomicznych i zdrowotnych staje się niezbędne osiągnięcie nowego konsensusu pomiędzy pracodawcami a organizacjami pracowniczymi. Zawarcie w ramach RDS „Paktu Konsolidacji i Porozumienia” na czas przełamywania zjawisk kryzysowych (2021–2023) mogłoby stworzyć dobrą płaszczyznę dla rozwiązywania pojawiających się konfliktów interesów, które w czasach kryzysów są nieuchronne.

Pakt powinien zawierać ustalenia ukierunkowane na minimalizowanie negatywnych społecznie skutków załamania oraz zahamowanie procesu zapaści gospodarczej i przewyższenie jej skutków.

Rząd zaś powinien tak szybko jak to możliwe przystąpić do opracowania nowej średnioterminowej strategii finansowej na lata 2021–2023 uwzględniającej nowe uwarunkowania.

O pomocy przedsiębiorcom i wołaniu o dialog

W sierpniu Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego urlopowwały. Obradowały jednak niektóre ich prezydium. Jak zwykle podczas pandemii na spotkaniach tych mówiono o sytuacji gospodarczo-społecznej w regionach, ale i zajmowano się lokalnymi konfliktami.



Szczecin Gadanie do ściany zamiast dialogu

Prezydium WRDS woj. zachodniopomorskiego w sierpniu dyskutowało o sytuacji w elektrowni Dolna Odra w Nowym Czarnowie. Wniosek o zajęcie się tym tematem złożyła strona związkowa. Zdaniem obecnych na posiedzeniu przedstawiciele wszystkich związków zawodowych działających w zakładzie działania już podejmowane i te planowane przez jego właściciela – Polską Grupę Energetyczną, doprowadzą do zwolnień nawet 600 pracowników. Przedstawiciele związków zawodowych przypomnieli, że porozumienia zawarte z Polską Grupą Energetyczną GiEK S.A gwarantują zatrudnienie dla 1330 osób. Porozumienie nie jest respektowane i już dziś brakuje blisko setki pracowników. Dodatkowo, w najbliższej przyszłości kilkadziesiąt osób odejdzie na emeryturę, brak następców, którzy zajmą wolne miejsca, a umowy z pracownikami krótkoterminowymi nie są przedłużane. Związkowcy uważają, że skutkiem takich działań będzie degradacja majątku i transfer usług do firmy zewnętrznej, co dodatkowo podniesie

koszty. Ponadto mają świadomość, że przygotowywany jest podział ZEDO (Zespołu Elektrowni Dolna Odra) na część węglową i gazową, a także wydzielenie z niego Elektrociepłowni Szczecin i Elektrociepłowni Pomorzany. Według nieoficjalnych informacji nowa gazówka będzie produkowała sześć razy więcej energii niż dotychczas, prawie bez zanieczyszczeń, a do jej obsługi wystarczy najwyżej sto osób. Miałyby powstać do 2023 r. Cześć węglowa nie zostanie włączona do nowej struktury.

Reprezentanci związków zawodowych uczestniczący w obradach prezydium zachodniopomorskiej WRDS mówili też, że w odpowiedzi na wystosowane przez nich pisma otrzymują tylko ogólniki, brakuje analiz, a koszty transformacji mają ponieść głównie pracownicy, których propozycji się nie uwzględnia. Przypomnieli w tym kontekście m.in. o centralnych zakupach węgla, które prowadzone lokalnie mogłyby dać oszczędności rzędu nawet 100 mln zł rocznie. Strona społeczna chce rozmawiać o zmianach, ale uważa, że ten proces powinien trwać kilka lat, a nie kilka miesięcy.

Związkowcy wskazywali, że plan podziału elektrowni to nie jedyna zmiana wprowadzana bez



konsultacji ze związkami zawodowymi. W liście do premiera, z lipca br., napisali też o decyzji rady holdingu GK PGE o kontynuacji działań optymalizacyjnych w liniach biznesowych, co zdaniem autorów listu wiąże się ze zmniejszeniem nakładów na inwestycje i pogorszeniem warunków pracy. W liście podkreślają, że takie działania są złamaniem prawa wewnątrz-kładowego, które stanowi, że wszystkie zmiany i projekty powinny być uzgadniane ze związkami zawodowymi, a poprzedzone przekazaniem im merytorycznych analiz i opinii. Podczas obrad prezydium WRDS miało dojść do dyskusji z Polską Grupą Energetyczną i przedstawicielem Ministerstwa Aktywów Państwowych. Zaproszeni goście jednak w dyskusji nie uczestniczyli.



Poznań **O lotnisku i pomocy** **przedsiębiorcom**

W Poznaniu prezydium wielkopolskiej WRDS omawiało konsekwencje gospodarcze pandemii dla regionu. Jak poinformowała dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu w lipcu liczba bezrobotnych wzrosła w stosunku do marca o 10 tys. Zwolnienia grupowe wyhamowały – największe były w marcu i dotyczyły 21 zakładów (1072 osoby przewidziane do zwolnienia), w kwietniu 19 zakładów (521 osób), w maju 13 (902 osoby), w czerwcu 6 zakładów (1315 osób). W lipcu taki zamiar zgłosiła jedna firma z powiatu poznańskiego. Zwolnienia mają objąć 300 osób. Dyrektor podkreśliła, że wśród działań WUP w ramach tarczy antykryzysowej dużym zainteresowaniem cieszy się obecnie refundacja wynagrodzeń pracowników, którzy nie są objęci przestożem ekonomicznym czy obniżonym czasem pracy. Poinformowała również, że powiatowe urzędy pracy w województwie otrzymały środki z Funduszu Pracy – 1 mld 700 mln zł – głównie na programy aktywizacji zawodowej dla bezrobotnych zamieszkujących obszary wiejskie. O pomocy udzielanej przedsiębiorcom przez Wojewódzki Fundusz Rozwoju mówił jego prezes Wojciech Marcinkiewicz. Poinformował, że Fundusz uruchomił bezpośredni instrument wsparcia dla przedsiębiorców o nazwie pożycz-

ka płynnościowa. W drugiej połowie lipca zostało złożonych 758 wniosków o tę pożyczkę na kwotę ponad 103 mln zł. Przypomniał też o stworzeniu strony internetowej, na której znajdują się wszystkie informacje dotyczące instrumentów wsparcia dla przedsiębiorców. Mówiono też o pomocy z programu regionalnego, czyli z pieniędzy unijnych. Przewodniczący WRDS poinformował, że pomoc ta udzielana jest po uzgodnieniach z Ministerstwem Funduszy i Polityki Regionalnej, i że nie jest udzielana w całym kraju według jednego schematu a województwa mogą się różnić kwotami jakimi dysponują w ramach programu regionalnego. W przypadku Wielkopolski jest to 100 mln zł. – Pierwotnie pieniądze miały służyć realizacji innych celów. Natomiast w sytuacji kiedy gospodarka z ewidentnych powodów potrzebuje wsparcia dokonana została rewizja celów i wolne środki, które pozostały, skierowane zostały z jednej strony na wsparcie służby zdrowia, a z drugiej na pomoc przede wszystkim dla małych firm w formie bezzwrotnej – mówił Marek Woźniak.

Podczas spotkania poruszono też problem lotniska w Ławicy. Ławica planowała rok 2020 jako rekordowy, miał wejść nowy przewoźnik Norwegian, ale te plany z powodu pandemii nie mogły zostać zrealizowane. Aktualnie w sprzedaży jest 27 kierunków, tyle ile było w roku ubiegłym. Wśród odbudowywanych, najgorzej jest z lotami do Warszawy, bo korporacje rezygnują z podróży biznesowych. Zdaniem marszałka województwa decydujące są działania zarządu i organów spółki, właściciela lotniska. Wyraził przy tym nadzieję, że „nie pójda one w kierunku drastycznego odchudzenia personelu”. – Sytuacja jaka tworzy się wokół branży lotniczej ma charakter globalny, w związku z tym nikt na świecie nie pozwoli na upadek ani portów lotniczych, ani linii. Wiadomo, że polskie porty lotnicze mają otrzymać pomoc rządową. Kwota jednak wydaje się skromna, gdyż na 14 portów miało zostać przeznaczonych 124 mln zł – uzupełnił. Na wniosek Jacka Silskiego, prezydenta Wielkopolskiego Związku Pracodawców Lewiatan ustalono, że szczegółowa informacja na temat sytuacji lotniska Ławica, zostanie przedstawiona na najbliższym posiedzeniu plenarnym wielkopolskiej WRDS. (ez)



Posiedzenie plenarne RDS

O budżecie, waloryzacji emerytur i minimalnych wynagrodzeniach

Założenia projektu budżetu państwa na rok 2021, propozycja wzrostu minimalnych wynagrodzeń oraz wynagrodzeń w sferze budżetowej, a także wysokość waloryzacji rent i emerytur w 2021 r. – to tematy zdalnego posiedzenia plenarnego Rady Dialogu Społecznego z 13 sierpnia.

Podstawowe założenia projektu budżetu na 2021 r. przedstawił wiceminister finansów Piotr Patkowski. Podał, że: stopa bezrobocia z 5,2 proc. w grudniu 2019 r. wzrośnie do 8 proc. na koniec 2020 r., a na koniec 2021 r. spadnie do 7,5 proc. Inflacja bazowa ze względu na wyhamowanie tempa wzrostu plac to 3,3 proc. w 2020 r. i 1,8 proc. w 2021 r. Średnie wynagrodzenie w gospodarce narodowej zanotuje wzrost o 3,4 proc. Natomiast w państwowej sferze budżetowej płace zostaną w 2021 r. zamrożone na poziomie z roku 2020.

Podwyżka płacy minimalnej i waloryzacja emerytur

O propozycji rządowej w sprawie minimalnego wynagrodzenia w przypadku pracy na etacie jak i stawki godzinowej obowiązującej przy umowach cywilnoprawnych na przyszły rok mówiła minister rodziny, pracy i polityki społecznej Marlena Maląg. Ma to być kwota odpowiednio 2800 zł brutto i 18,3 zł brutto. Oznacza to wzrost płacy minimalnej o 200 zł w stosunku do 2020 r., tj. o 7,7 proc. Relacja wynagrodzenia minimalnego do prognozowanego na 2021 r. wynagrodzenia przeciętnego osiągnęła by poziom 53,2 proc.

Jeśli chodzi o wskaźnik waloryzacji rent i emerytur, to minister Maląg zaznaczyła, że rząd rekomenduje pozostawienie na 2021 r. wskaź-

nika na poziomie ustawowego minimum wynoszącego 20 proc. realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w 2020 r. Jak mówiła, „przy aktualnej prognozie danych na 2021 r.: inflacji emeryckiej – 103,8 proc., realnym wzroście wynagrodzeń 0,2 proc. i realnym wzroście wynagrodzeń 0,04 proc., minimalny wskaźnik waloryzacji w 2021 r. kształtuje się na poziomie 103,84 proc.”.

Ostateczny brak wspólnego stanowiska

W drugiej części posiedzenia odbyła się dyskusja na temat stanowisk partnerów społecznych wobec propozycji rządowych dotyczących minimalnego wynagrodzenia i waloryzacji emerytur. Nie udało się jednak wypracować wspólnego stanowiska. Natomiast co do wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, prezydent Pracodawców RP Andrzej Malinowski, przedstawił projekt wspólnego stanowiska związków zawodowych i pracodawców. Zaproponowano w nim, aby średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń pracowników budżetówki w 2021 r. wyniósł 10 proc. Jednak do jego przyjęcia zabrakło quorum. Z tego też powodu nie przyjęto również uchwały strony społecznej nr 88 w sprawie problemów sektora motoryzacyjnego. (ag)

O budżecie państwa, zarobkach i emeryturach – czyli o tym, co najważniejsze



Fot. Pixabay

Zespół budżetu: dyskusja o wynagrodzeniach i finansach państwa

Założenia projektu budżetu państwa na 2021 r., wskaźniki wzrostu wynagrodzeń w sferze budżetowej i wysokość minimalnego wynagrodzenia w 2021 r. – to tematy posiedzenia **Zespołu Problemowego ds. Budżetu, Wynagrodzeń i Świadczeń Socjalnych Rady Dialogu Społecznego**, które odbyło się 5 sierpnia.

Stronę rządową reprezentowali: wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Barbara Socha oraz wiceminister finansów Piotr Patkowski, który na wstępie przedstawił założenia projektu przyszłorocznego budżetu państwa. Jak podkreślał, propozycje resortu uwzględniają skutki finansowe wsparcia udzielonego przez państwo przedsiębiorcom w związku z pandemią COVID-19. Podał, że według założeń w 2021 r. stopa bezrobocia rejestrowanego ma wynieść 7,5 proc. co będzie spadkiem w stosunku do szacunków na rok bieżący (8 proc.). Poziom inflacji w 2021 r. wyniesie 1,8 proc., podczas gdy w 2020 r. będzie to 3,3 proc. Spadek inflacji ma być powiązany z wyhamowaniem tempa wzrostu wynagrodzeń. W 2021 r. przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej ma wzrosnąć o 3,4 proc. Jednak płace w państwowej sferze budżetowej mają zostać zamrożone na dotychczasowym poziomie. Do tej kwestii partnerzy społeczni odnieśli się jednoznacznie krytycznie. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych zapro-

ponowały, by płace w budżetówce wzrosły o 10 proc., natomiast NSZZ Solidarność – o 9 proc. Wzrost 10 proc. poparli Pracodawcy RP oraz Konfederacja Lewiatan. Zamrożenie wzrostu płac w budżetówce poparł natomiast Business Centre Club. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców oraz Związek Rzemiosła Polskiego wyraziły gotowość przyłączenia się do wspólnego stanowiska strony społecznej, jeśli uda się je uzgodnić.

W 2021 r. przeciętne wynagrodzenie

**” w gospodarce narodowej ma
wzrosnąć o 3,4 proc.**

Kolejnym diskutowanym tematem była wysokość minimalnego wynagrodzenia na rok 2021. Propozycję rządu przedstawiła wiceminister rodziny Barbara Socha. Podała, że jest to kwota 2800 zł brutto miesięcznie, natomiast stawka godzinowa to 18,3 zł brutto za godzinę. Wzrost płacy minimalnej o 200 zł to wzrost o 7,7 proc. i będzie ona stanowiła 53 proc. średniego wynagrodzenia.

Wiceminister rodziny poinformowała również, że minimalny wzrost najniższej płacy na rok 2021, zgodnie ze wskaźnikami ustawowymi, kształtuje ją na poziomie 2 tys. 716,10 zł. Propozycja rządowa jest więc korzystnym dla pracowników kompromisem.

Partnerzy społeczni istotnie podzielili się w ocenach wzrostu minimalnego wynagrodzenia.

NSZZ Solidarność i Związek Przedsiębiorców i Pracodawców poparły rząd, natomiast OPZZ i FZZ zaproponowały kwotę 3100 zł brutto. Pozostałe organizacje pracodawców opowiedziały się za utrzymaniem obecnej płacy minimalnej w kwocie 2 tys. 600 zł z ewentualną możliwością podwyżki na poziomie ustawowym.

Ostatecznie partnerom społecznym nie udało się wypracować wspólnego stanowiska w żadnej z dwóch omawianych na posiedzeniu ze społu kwestii. (ag)

Procentowa waloryzacja rent i emerytur – dyskusja w zespole ds. ubezpieczeń RDS

3,8 proc. – tyle ma wynosić waloryzacja rent i emerytur w 2021 r. To propozycja rządowa. Poparły ją organizacje pracodawców. Natomiast związki zawodowe chciały waloryzacji procentowo-kwotowej oraz podwyżki o 50 proc. wzrostu przeciętnego wynagrodzenia, a także specjalnej analizy sytuacji finansowej gospodarstw jednoosobowych. To wszystko tematy zdalnego posiedzenia **Zespołu Problemowego RDS ds. Ubezpieczeń Społecznych** z 11 sierpnia.

Wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Stanisław Szwed zaznaczył że wskaźnik wzrostu cen dla emerytów i rencistów to 3,8 proc. Dlatego, biorąc pod uwagę także inne czynniki, wskaźnik waloryzacji rent i emerytur ma wynieść nie mniej niż 103,8 proc. Oznacza to, że jeżeli taki wskaźnik utrzyma się również na początku przyszłego roku (może okazać się wyższy) to najniższa emerytura wzrosłaby do 1246,08 zł. Przeciętna emerytura wzrosłaby o 94,6 zł.

Renta o 87,3 zł a renta rodzina o 84,5 zł. Całkowity koszt waloryzacji to 9,6 mld zł.

Pracodawcy poparli rząd

Robert Lisicki z Konfederacji Lewiatan mówił, że organizacja, którą reprezentuje, zgadza się z propozycją rządową, czyli popiera minimalny wzrost rent i emerytur oparty na wroście przeciętnego wynagrodzenia o 20 proc. w roku

poprzednim. Dwie organizacje: Pracodawcy RP i Business Centre Club poparły stanowisko Lewiatana.

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców także poparł propozycję rządu, zaznaczając jednak, iż dobrze byłoby przemyśleć kwestię wyższej waloryzacji w miejsce dodatkowych świadczeń jednorazowych, jak 14. emerytura.

Przedstawiciel Związku Rzemiosła Polskiego stwierdził, że rzemiosło chciałoby wyższej waloryzacji, ale w obecnej sytuacji gospodarczej popiera propozycję rządową.

W trakcie dalszej dyskusji Jeremi Mordasewicz z Konfederacji Lewiatan zauważył, że w obecnej sytuacji nie możemy pozwolić sobie na większą podwyżkę niż wynikająca z przepisów choć faktem jest, że pogarsza się relacja emerytury do ostatniego wynagrodzenia. Trzeba jednak pamiętać, że co 5 lat nasze życie wydłuża się o rok, wchodzimy w okres, gdy na emeryturę przechodzi powojenny wyż demograficzny więc emerytów stale przybywa. – Pracujący nie udźwigną zatem płatania więcej na emerytów, szczególnie gdy mamy do czynienia z recesją, której skutki najmocniej odczuwają nie emeryci, którzy mają zapewnione świadczenia, ale osoby, które tracą pracę. Emeryci nie powinni zachowywać się egoistycznie w stosunku do pracujących chcąc otrzymać jeszcze większą część PKB (...). 20 proc. wzrostu wynagrodzeń to najwięcej, ile możemy żądać od pokolenia pracujących – mówił Jeremi Mordasewicz.

Przypomniał swoje wielokrotne wypowiedzi, że nie możemy mieć emerytur wczesnych i wysokich. Szczególnie odniósł to do kobiet, które, jak stwierdził, przechodzą na emeryturę najwcześniej w Europie.

Sonia Buchholz z Konfederacji Lewiatan uzupełniła, że naturalne jest, iż stopa zastąpienia spada, bo później wchodzimy na rynek pracy „a niektórzy wręcz się prześcigają w ulgach w opłacaniu składek”. Dlatego, jak zaznaczyła, powinny być naturalne mechanizmy zachęcające do dłuższej pracy co w ostatnich latach, jej zdaniem, nie miało miejsca. Podkreślała, że „budżet coraz bardziej się zadłuża i już nie powinien zadłużać się na wyższe emerytury”.

Związkowcy za większą podwyżką dla emerytów

Bogdan Grzybowski, ekspert OPZZ, przypomniał, że jeszcze 6 lat temu relacja emerytury do ostatniego wynagrodzenia wynosiła 70 proc. Teraz jest to niecałe 50 proc. Odnosił się też do obliczeń OECD, które wskazuje, że jest to tylko 39 proc., podczas gdy w innych europejskich krajach ta relacja wynosi nawet 60–70 proc. Mówił, że „dziś ministerstwa prześcigają się w udzielaniu ulg w płaceniu składek, czego efektem są niskie świadczenia”. Przypomniał o dodatkowych wydatkach ZUS, jak chociażby dopłaty dla Agencji Rezerw Materiałowych w kwocie 30 mln zł.

– Obawiam się, że są to pieniądze, które miały być przeznaczone na waloryzację kwotową, której teraz nie ma – stwierdził Bogdan Grzybowski.

Podkreślił, że na 16 mln pracujących tylko 9 mln płaci pełne składki emerytalno-rentowe, że nadal są umowy śmieciowe, samozatrudnieni, którzy płacą na przyszłe emerytury znacznie mniej, a potem staje się to „polem do zwiększania waloryzacji”.

Na 16 mln pracujących tylko 9 mln płaci pełne składki emerytalno-rentowe.

Dodał, że warto byłoby zastanowić się nad emeryturą bez podatku, bo byłby to istotny element zwiększający wysokość tego świadczenia. Podał jako przykład Wielką Brytanię, gdzie niemal nikt z emerytów podatku nie płaci.

OPZZ:

13-ki nie zwiększają emerytur na przyszłość

Sebastian Koćwin z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych mówił, że propozycja rządowa jest niewystarczająca i może raczej stanowić punkt wyjścia do dyskusji. Wskaźnik wzrostu emerytur i rent powinien wynosić nie mniej niż wskaźnik wzrostu cen, ale powinien być zwiększony do 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia. Brakuje także walo-

ryzacji kwotowej. OPZZ proponuje powiązanie jej z minimum socjalnym.

Katarzyna Duda z OPZZ poinformowała, że w 2020 r. aż 48,7 proc. świadczeniobiorców skorzystało z waloryzacji kwotowej. Odnosząc się do kwestii 13. emerytury podkreśliła, że jest ona potrzebnym wsparciem ale nie daje emerytom zysku na przyszłość, gdyż nie jest wliczana do podstawy naliczania świadczeń emerytalno-rentowych. Inaczej jest z waloryzacją procentowo-kwotową, która pozwoliłaby podnieść poziom rent i emerytur także na przyszłość. Podała, że przy liczeniu waloryzacji w oparciu o wskaźnik 50 proc. wzrostu przeciętnego wynagrodzenia emerytura wyniosłaby dla emerytur minimalnych 5 zł więcej niż to, co proponuje rząd.

FZZ:

świadczenia powinny nadążyć za wzrostem cen

Krzysztof Małecki z Forum Związków Zawodowych stwierdził, że propozycja rządowa jest niewystarczająca. Wzrost rent i emerytur powinien być większy w związku z rosnącymi cenami towarów konsumpcyjnych i usług. Jego zdaniem emerytury i renty powinny więc zostać powiększone o nie mniej niż 50 proc. realnego wzrostu wynagrodzenia w 2020 r. Przewodniczący zespołu Waldemar Lutkowski, również z FZZ podkreślił, że rząd włączył do kosztów waloryzacji 13. emeryturę, a gdyby była 14., zrobiłby tak samo, „co zaciemnia obraz rzeczywistej podwyżki świadczeń emerytalno-rentowych”.

Solidarność:

emeryci wspierają konsumpcję

NSZZ Solidarność również opowiedział się za zwiększeniem waloryzacji do co najmniej 50 proc. wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w roku 2020.

Barbara Surdykowska, ekspertka związku zaznaczyła, że Solidarność dostrzega konieczność wprowadzenia specjalnej konstrukcji waloryzacji minimalnego świadczenia emerytalnego dla jednoosobowych gospodarstw emeryckich. Mówiła też, że należy dostrzec odrębny problem emerytur minimalnych.

Przypomniała, że skoro według założeń budżetowych to popyt wewnętrzny ma wspierać powrót gospodarki na tory rozwoju, to minimalna waloryzacja rent i emerytur stoi z tym w sprzeczności. Co zaś do płaconych składek to warto wrócić do pomysłu Solidarności pełnego oskładkowania różnych form zatrudnienia oraz przedsiębiorców.

Jednoosobowe gospodarstwa wymagają wsparcia

Dr Elżbieta Ostrowska, przewodnicząca Polskiego Związku Emerytów, Rencistów i Inwalidów zaznaczyła, że waloryzacja powinna być procentowo-kwotowa, tj. w formule „nie mniej niż”, aby podnieść w ten sposób najniższe świadczenia. W jej opinii, waloryzacja powinna, tak jak postulują związki zawodowe, odnosić się do 50 proc. wzrostu płac.

Za bardzo istotną kwestię uznała potrzebę odrębnego liczenia wskaźnika waloryzacji dla gospodarstw jednoosobowych, szczególnie że zwykle są to samotne kobiety, mające z założenia niższe świadczenia niż mężczyźni. Przypomniała, że liczba jednoosobowych gospodarstw emeryckich przekracza już 70 proc.

W dyskusji powołano się na zapewnienia prezes ZUS prof. Gertrudy Uścińskiej, która uspokajała, że mimo kryzysu i znacznych wydatków ZUS w ostatnim czasie, pieniądze na waloryzację są zapewnione. ZUS otrzymał znaczne wsparcie z funduszu COVID-owego.

Liczba jednoosobowych gospodarstw emeryckich przekracza już 70 proc.

Wiceminister rodziny Stanisław Szwed odnosząc się do stanowisk partnerów społecznych przypomniał, że jeżeli nie porozumieją się oni do 15 września, to ostateczne stanowisko w sprawie waloryzacji rent i emerytur przyjmie Rada Ministrów. Mówił, że wskaźnik 3,8 proc. to jeden z najwyższych wskaźników od 2013 r, a w styczniu 2021 r. może on jeszcze wzrosnąć. W opinii ministra istnieje możliwość wprowadzenia waloryzacji procentowo-kwotowej. Jest to rozważane, ale ostateczna decyzja będzie

należała do Rady Ministrów. Przypomniał, że w 2021 r. najprawdopodobniej będą też dwa dodatkowe świadczenia tj. 13. i 14. emerytura. Poinformował, że zostaną przygotowane wyliczenia co do wysokości waloryzacji i jej kosztów przy uwzględnieniu 50 proc. wzrostu przeciętnego wynagrodzenia, o co wnioskowali związkowcy.

Solidarność dostrzega konieczność wprowadzenia specjalnej konstrukcji waloryzacji minimalnego świadczenia emerytalnego dla jednoosobowych gospodarstw emeryckich.

Ostatecznie nie udało się na posiedzeniu zespołu uzgodnić wspólnej opinii partnerów społecznych w sprawie waloryzacji rent i emerytur i takie też stanowisko zostało przekazane Radzie Dialogu Społecznego. (ag)

2800 zł płacy minimalnej i 46 zł podwyżki minimalnych rent i emerytur

Płaca minimalna, waloryzacja rent i emerytur oraz założenia makroekonomiczne do przyszłorocznego budżetu państwa były tematami zdalnego, wspólnego posiedzenia **Zespołu ds. Budżetu Wynagrodzeń i Świadczeń Społecznych** oraz **Zespołu ds. Ubezpieczeń Społecznych** w dniu 11 sierpnia. W sprawie wynagrodzeń i emerytur porozumienia między związkami zawodowymi i pracodawcami nie osiągnięto. Na wstępie spotkania wspomniano o uzgodnieniach Zespołu ds. Ubezpieczeń Społecznych, podczas którego była mowa o waloryzacji rent i emerytur na rok 2021. Zaproponowana przez rząd waloryzacja ma wynieść 3,83 proc. i mieć tylko charakter procentowy. Według związków zawodowych jest ona zbyt niska, zaś zdaniem pracodawców w sytuacji kryzysowej nie można podwyższać świadczeń emerytalno-rentowych więcej niż wynika to z ustawy. Partnerzy społeczni potwierdzili swoje stanowiska.

Wskaźniki budżetowe 2021

Drugim tematem były wskaźniki budżetowe zawarte w projekcie budżetu na rok 2021, które zostały przedstawione przez resort finansów. Z informacji wynika, że przyjęto spadek PKB na poziomie 4,6 proc. co jest założeniem konserwatywnym. MF bierze pod uwagę niebezpieczeństwo wzrostu zakażeń koronawirusem jesienią, ale też to, że będziemy mieć stopniowe a nawet dynamiczne odbicie w okresie letnim. Dlatego też jest to też założenie realistyczne. Bezrobocie przewidywane jest na 8 proc. w 2020 r. co jest wskaźnikiem znacznie bardziej optymistycznym niż przewidywany w marcu br., kiedy była mowa o 10 proc. Jak podkreślali przedstawiciele Ministerstwa Finansów jest to efekt pomocy zawartej w rządowych tarczach antykryzysowych, która jednak będzie wygasać, stąd jest niebezpieczeństwo zwolnień. Rząd zakłada jednak, że nie będzie to jakaś duża, jednorazowa fala lecz sukcesywne zwolnienia, rozłożone na cały rok.

Kolejny wskaźnik dotyczy spadku poziomu wynagrodzeń – o 7,5 proc. Inflacja ma się kształtować na poziomie 3,3 proc. w 2020 r., a 1,8 proc. w 2021 r. Płaca minimalna w 2021 r. ma wynosić według propozycji rządowej.

2800 zł brutto. Zamrożone zostaną wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej, ale będzie to dotyczyło także sędziów i prokuratorów, co w przeszłości nie miało miejsca, tak deklarację złożył wiceminister finansów.

Rozbieżności w sprawie wynagrodzeń

Prof. Jacek Męcina z Konfederacji Lewiatan poinformował, że partnerzy społeczni ustalili już swoje stanowiska w sprawie minimalnego wynagrodzenia i występuje duża rozbieżność. 2800 zł zaaprobowały ZPP i NSZZ Solidarność. Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, Związek Rzemiosła Polskiego i Business Centre Club proponowały ustawowe 2716 zł (lecz byłoby jeszcze lepiej, gdyby koszty pracy w ogóle nie wzrosły). OPZZ i FZZ chciało 3100 zł.

Co do wynagrodzenia w sferze budżetowej to wszyscy, poza stroną rządową, wskazywali na potrzebę jego wzrostu. Solidarność proponowała, by było to 9 proc., OPZZ i FZZ przy

wsparciu Konfederacji Lewiatan i Pracodawców RP proponowały wzrost o 10 proc. BCC, ZRP i ZPP zadeklarowały, że opowiedzą się za kompromisem, jeżeli uda się go uzyskać.

Norbert Kusiak z OPZZ przestrzegając, że proponowane przez rząd zamrożenie wynagrodzeń w sferze budżetowej doprowadzi do kolejnego odpływu pracowników do sektora prywatnego co obniży jakość obsługi klientów.

Według OECD klin podatkowy w Polsce wynosi obecnie 30 proc. i na tle innych państw europejskich jest wysoki.



Przypomniał, że od czasu zamrożenia płacy w budżetówce wynagrodzenie minimalne wzrosło dwukrotnie, a średnie o 35 proc.

Pracodawcy proponują oszczędności

Witold Michałek z BCC przypomniał, że borykamy się z kryzysem, podatki mają nie być podwyższane co będzie oznaczało konieczność ograniczania wydatków państwa. Nie zgodził się z opinią OPZZ, że urzędnicy będą odchodzić do sektora prywatnego, bo jego zdaniem, kierują nimi inne motywacje, takie jak np. stabilność zatrudnienia. W jego opinii raczej należy ograniczyć znaczące podwyżki płacy minimalnej niż porównywać do niej płace w budżetówce wskazując narastającą różnicę.

– Wtedy ta relacja nie będzie już tak zła – stwierdził Witold Michałek.

Sonia Buchholz z Konfederacji Lewiatan podkreśliła, że w kryzysie występują wysokie wymagania co do jakości usług publicznych, wysokiej produktywności urzędników, stąd ich wynagrodzenia powinny być odpowiednio podwyższone. Dlatego propozycja waloryzacji płac w budżetówce o 10 proc. jest uzasadniona.

Piotr Palutkiewicz z ZPP również podkreślał, że jakość usług publicznych powinna być poprawiana także poprzez urynkowanie wynagrodzeń. To oznacza ich wzrost, ale w tym roku ZPP jest skłonny poprzeć zamrożenie płac w budżetówce pod warunkiem, że poziom

zamrożenia będzie wiązał się ze zmniejszeniem etatyzacji, co pozwoli na podwyżkę wynagrodzeń tych, którzy pozostaną.

Antoni Odzimek z ZRP mówił, że dziś małe firmy nie mogą sobie pozwolić na jakiegokolwiek zachwianie sytuacji finansowej, a taki skutek będzie miała podwyżka płacy minimalnej. Dlatego zaproponował jej zamrożenie.

W odpowiedzi Witold Michałek z BCC stwierdził, że jego organizacja także mogłaby poprzeć zamrożenie wynagrodzeń na rok 2021. Podobnie stwierdzili przedstawiciele Pracodawców RP. Wówczas ZPP przypomniał, że zawsze opowiada się przeciwko minimalnemu wynagrodzeniu w ogóle.

Zmniejszenie klina podatkowego

Norbert Kusiak zaproponował „powrót do dialogu i dojście do kompromisu”. Tak uzasadniał propozycję OPZZ dotyczącą zmiany klina podatkowego. Jak powiedział „lepiej nie licytować się co do wysokości podwyżki, ale zaproponować zamiany w systemie podatkowym, aby był on mniej regresywny i obciążał bardziej osoby o wyższych dochodach”. Wskazał na państwa zachodnie, gdzie różnica między dużymi i małymi dochodami wynosi ok. 8 pkt. proc.

Do tego o kilka punktów procentowych bardziej korzystne jest samozatrudnienie niż umowa o pracę, co nie sprzyja poprawianiu rynku pracy. 2062 zł to byłoby wynagrodzenie netto przy wzroście kwoty brutto do 2800 zł. Przedstawiciel OPZZ przypomniał o obietnicy rządu, że wynagrodzenie w tym roku będzie wynosiło 3 tys. zł co dałoby zysk o 140 zł netto miesięcznie wobec propozycji obecnej. Wskazał, że można to uzyskać zmieniając zasady ustalania kwoty wolnej od podatku w PIT i wzrost pracowniczych kosztów uzyskania przychodu. To zmniejszyłoby klin podatkowy, który według OECD dziś wynosi w Polsce ok. 30 proc. i jest wysoki na tle innych państw europejskich.

Jeżeli chodzi o kwotę wolną od podatku, która dziś wynosi 8 tys. zł, to ekspert OPZZ przypomniał, że dotyczy tylko tych, którzy mają roczne dochody do 13 tys. zł, co oznacza miesięczny dochód do 660 zł. W praktyce dotyczy

to zatem osób dorabiających, a nie pracowników etatowych. Przy obecnym wynagrodzeniu minimalnym 2600 zł kwota wolna wynosi tylko 3 tys. 91 zł.

– Do kwoty wynagrodzenia minimalnego kwota wolna powinna wynosić całe 8 tys. zł – zaznaczył Norbert Kusiak.

Druga propozycja przedstawiona przez OPZZ dotyczy kosztów uzyskania przychodu w podatku dochodowym od osób fizycznych. Ekspert związku zauważył, że w 2020 r. była podwyżka kosztów z 1300 zł do ok. 3 tys. zł. Obniżono też o 1 proc. PIT. Jednak kwota wolna nie jest wystarczająca i należałoby ją zwiększać o 500 zł na rok. Wynagrodzenie roczne wzrosłoby wówczas o 140 zł miesięcznie, co dałoby taką podwyżkę, jaką proponował rząd przed koronakryzysem.

Dyskusja o klinie ewentualnie w przyszłości

Prof. Jacek Męcina zauważył, że propozycja OPZZ tworzy przestrzeń do rozmowy. Stwierdził, że o ile zmniejszenie klina podatkowego jest korzystne dla przedsiębiorców, to jednak nie przyniesie oczekiwanego skutku przy wzroście kosztów pracy. Gdyby zatem płaca minimalna wynosiła 2 tys. 716 zł w roku 2021, to otworzyłyby się przestrzeń negocjacyjna. Wymagałoby to jednak analizy finansowej.

Norbert Kusiak wyjaśnił, że takiej analizy nie ma a dotyczyłaby ona relacji między kwotą minimalnego wynagrodzenia w kwocie 2800 zł a 3100 zł. Zauważył, że dobrze byłoby, gdyby wykonała ją Ministerstwo Finansów, które dysponuje odpowiednimi danymi i narzędziami.

Minister Stanisław Szwed zaznaczył, że na ten moment propozycja rządu co do płacy minimalnej na 2021 r. wynosi 2800 zł i tylko o tym partnerzy społeczni mogą dyskutować. Ocenił to rozwiązanie jako kompromisowe. Dodał, że całkowite zamrożenie wynagrodzenia minimalnego na obecnym poziomie nie jest możliwe, bo nie pozwalają na to przepisy. Dyskusję o klinie podatkowym uznał za możliwą do analizy w przyszłości, gdy zażegnane zostaną obecne problemy gospodarki i finansów publicznych. (ag)

Energetyka i górnictwo – gorące branże

Zespół ds. górnictwa: jesteśmy w dialogu...

– To było bardzo dobre, merytoryczne spotkanie, mam nadzieję, że jesteśmy krok bliżej do opracowania realnego planu działań, opartego na twardych przesłankach ekonomicznych. Powinny one zapewnić branży górnictwa węgla kamiennego stabilizację ekonomiczną i podstawy funkcjonowania w kolejnych latach – powiedział dziennikarzom wicepremier, minister aktywów państwowych, Jacek Sasin, po spotkaniu (11 sierpnia) **Zespołu ds. Restrukturyzacji Górnictwa**. – Jesteśmy w dialogu. Nie ma żadnych ostatecznych ustaleń. Te rozmowy będą kontynuowane – zapewnił.

Decyzja o powołaniu zespołu zapadła 28 lipca w Katowicach na spotkaniu reprezentatywnych związków zawodowych z zarządem Polskiej Grupy Górniczej (PGG) oraz wicepremierem Sasinem. Zespół ma do końca września wypracować zasady transformacji dla sektora węglowo-energetycznego, w tym plan naprawczy dla pogrążonej w kłopotach PGG – największej firmy sektora węgla kamiennego w UE (41 tys. zatrudnionych).

W skład zespołu wchodzi: wicepremier Sasin, wicepremier Jadwiga Emilewicz, minister klimatu Michał Kurtyka, pełnomocnik rządu ds. strategicznej infrastruktury energetycznej Piotr Naimski, przedstawiciele spółek węglowych, reprezentanci strony społecznej oraz eksperci.

Resort aktywów proponuje, by na szczęblu ministerstwa pracował zespół główny pod przewodnictwem wicepremiera Sasina, a w PGG – zespoły problemowe ds. poszczególnych zagadnień. Do prac głównego zespołu mają być zapraszani przedstawiciele resortów i instytucji istotnych dla branży górniczej, jak Ministerstwo Energii, Krajowa Administracja Skarbowa czy podmioty odpowiedzialne za przemysł energii.

– Przede wszystkim musimy określić okres i plan transformacji, takiej, która da spokój



Fot. Pixabay

społeczny, da gwarancję pracy i trochę normalności i oddechu nam wszystkim – uważa szef regionu śląsko-dąbrowskiego Solidarności Dominik Kolorz. Jego zdaniem transformacja górnictwa musi korelować z transformacją sektora energetycznego.

Zgodnie z sugestią związkowców patronem rozmów o programie dla górnictwa w kontekście całościowej transformacji Śląska będzie premier Mateusz Morawiecki.

Spotkanie zespołu 11 sierpnia zainauguowało jego działalność. Ze względu na zagrożenia epidemiczne udział strony społecznej ograniczono do 12 przedstawicieli największych central związkowych. W trakcie blisko pięciodziesięciu dni obrad przedstawiono diagnozę i trudną sytuację sektora węglowego oraz uwarunkowania dotyczące rynku energetycznego. Najwięcej czasu poświęcono problemowi systemowych działań średnio- i długoterminowych, związanych z funkcjonowaniem i transformacją sektora węglowego w korelacji z transformacją energetyki. Chodzi m.in. o inwestycje związane z nowoczesnymi technologiami węglowymi i technologiami niskoemisyjnymi – wyjaśniali dziennikarzom związkowcy.

– Potem była twarda i trudna wymiana zdań – powiedział po zakończeniu rozmów Bogusław Hutek przewodniczący górniczej Solidarności. Z dyskusji wynikało, że koncernom energetycznym bardziej oplaca się importować prąd, niż produkować go z węgla. Rosnące opłaty za emisję dwutlenku węgla powodują też, że energetyka oparta na węglu przestaje być opłacalna, zwłaszcza teraz, w czasie pandemii, kiedy w związku ze spowolnieniem gospodarki zapotrzebowanie na prąd wyraźnie spadło. Coraz

mniejszy jest też popyt na najbardziej zyskowne dla kopalni grube sortymenty węgla i tzw. ekogroszki kupowane przez gospodarstwa domowe. Z nieoficjalnych informacji wynika, że do roku 2023 zapotrzebowanie na węgiel miałyby spaść o 20 proc., czyli prawie o 10 mln ton. A w kolejnych latach wolumen węgla będzie zmniejszał się jeszcze bardziej – w 2035 r. spadnie do 15 mln ton, co według szacunków oznacza, że do zaspokojenia popytu wystarczyłoby kopania Bogdanka oraz dwie kopalnie z Górnośląskiego Zagłębia Węglowego. Dlatego też podczas spotkania, jak informują jego uczestnicy, strona społeczna przedstawiła m.in. propozycje zmierzające do ograniczenia importu węgla i energii ze względu na możliwości naszego kraju. Dominik Kolorz ocenia, iż spotkały się one ze zrozumieniem.

– Uzgodniliśmy, że strony wspólnie przeanalizują przedstawione propozycje, bowiem sytuacja jest bardzo trudna, a czas nagli.

Następne spotkanie miało się odbyć już za tydzień – 18 sierpnia. Nie doszło do niego, gdyż dwóch przedstawicieli strony rządowej zostało zarażonych koronawirusem. Członkowie zespołu spotkali się natomiast 28 sierpnia. (id)

Energetycy: nic o nas bez nas

– O węglu nie da się rozmawiać bez energetyków. Tam powinniśmy być – mówił Jerzy Wiertelak (przewodniczący Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków [OPZZ]) na wideokonferencji (19 sierpnia) **Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej**. Chodziło o toczące się negocjacje zasad transformacji polskiego sektora węglowo-energetycznego.

– Trzeba włączyć przedstawicieli naszego zespołu do tych rozmów, w środowisku zaczyna wrzeć – podkreślił związkowiec. Jego zdaniem oprócz restrukturyzacji górnictwa szykuje się konsolidacja branży energetycznej, mówi się o połączeniu trzech grup energetycznych, wymienia przejmujących i przejmowanych. Krajowa Sekcja Energetyków protestuje, że nie ma przy tym osoby ze związkowym pełnomocnictwem.

– Energetyków bulwersuje, że w rozmowach o transformacji uczestniczą górnicy, a oni – nie. Obie branże to system naczyń połączonych –

mówił Piotr Serafin (Ogólnopolskie Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego [FZZ]). Zaproponował, aby zespół przyjął stanowisko w tej sprawie. – Jesteśmy oburzeni i żądamy natychmiastowego włączenia w negocjacje przedstawicieli naszej branży – mówił podczas wideokonferencji prowadzący obrady Krzysztof Kisielewski, przewodniczący OZZZPRC i współprzewodniczący zespołu ze strony związkowej.

Neutralność klimatyczna oznacza, że dana gospodarka emituje tyle dwutlenku węgla oraz innych gazów cieplarnianych, ile jest w stanie samodzielnie pochłonąć.



Podczas wideokonferencji reprezentanci Ministerstwa Aktywów Państwowych (MAP) oraz Ministerstwa Klimatu zadeklarowali włączenie strony społecznej sektora energetycznego do prowadzonych rozmów.

W kolejnym punkcie obrad reprezentanci strony rządowej przedstawili informacje dotyczące Zielonego Ładu. Podstawą europejskiego Zielonego Ładu jest przyjęte przez KE prawo klimatyczne nakładające na Unię prawny obowiązek osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 r. Neutralność oznacza, że dana gospodarka emituje tyle samo dwutlenku węgla oraz innych gazów cieplarnianych, ile jest w stanie samodzielnie pochłonąć. Wszelkie projekty legislacyjne muszą być zgodne z tym celem. Zielony Ład ma na to przygotować Europę. Drogę do tego celu będą wyznaczać kolejne akty prawne, a postępy w polityce klimatycznej poszczególnych państw mają być regularnie weryfikowane przez KE. Przedstawiciel Ministerstwa Klimatu przedstawił etapy dojścia do neutralności klimatycznej w Polsce zaznaczając, że transformacja energetyczna to złożony, długofalowy proces, który wymaga szczegółowych analiz. – W ramach pierwszego etapu Zielonego Ładu w latach 2021–2027 przewidziano dla Polski program łagodzenia skutków transformacji energetycznej, związany głównie z górnictwem

węglowym. Są pieniądze na nowe miejsca pracy, m.in. w sektorze energetyki odnawialnej. Inwestycje w drugim etapie mają kosztować 5 mld euro – mówił. Na pytanie przewodniczącego zespołu, kiedy będzie można poznać dokumenty dotyczące Zielonego Ładu, reprezentant ministerstwa odparł, że może już we wrześniu.

Mówiono też o sytuacji ekonomiczno-financej spółek branży energetycznej. W grupie Tauron odnotowano wzrost kosztów energii opartej na węglu aż o 25 proc. Enea sygnalizuje: sytuacja jest stabilna, ale szczegółowe wyniki za pierwsze półrocze poznamy później.

– Spadek konsumpcji odbił się czkawką we wszystkich grupach – podkreślali związkowcy. Na spotkaniu powiało jednak optymizmem. Ryszard Wasilek, wiceprezes PGE, poinformował, że 26 marca br. został zarejestrowany Związek Pracodawców Energetyki Polskiej, powołany 25 września 2019 r. Założycielami związku jest 37 pracodawców spośród 100 działających w czterech grupach energetycznych – PGE, Tauron, Enea i Energa. Powstanie związku otwiera drogę do rozmów o Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy (PUZP) dla pracowników przemysłu energetycznego.

W ostatnim punkcie obrad Piotr Serafin, przewodniczący podzespołu ds. analizy zmian w ustawie prawo energetyczne, omówił jego prace. (id)

O węgla i energetyce – rozmowy w toku

Rządowo-związkowy zespół negocjujący „Zasady transformacji polskiego sektora węglowo-energetycznego” na kolejnym spotkaniu (28 sierpnia) podjął ważną decyzję. Chodzi o zniesienie obligatoryjnego obowiązku handlu energią poprzez giełdę, co w założeniu ma znacznie ograniczyć jej import i zwiększyć produkcję energii w krajowych elektrowniach. Nowelizacja przepisów nastąpi wkrótce dzięki tzw. szybkiej ścieżce legislacyjnej.

Podczas spotkania zespołu w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim w Katowicach jego przewodniczący – wicepremier i minister aktywów państwowych Jacek Sasin powiedział, że z powodu epidemii koronawirusa, ale też innych uwa-

runkowań zewnętrznych, sytuacja wymaga pilnych działań. Szczególnie dotyczy to Polskiej Grupy Górniczej (PGG). – Jesteśmy zdeterminowani, by tę sytuację ustabilizować i wyprowadzić na prostą. Musi to jednak nastąpić przy akceptacji związków zawodowych, ale także z uwzględnieniem sytuacji w sektorze energetycznym, która również nie jest łatwa.

Potwierdza to m.in. przedstawiony przez stronę związkową raport dotyczący importu energii. Tak np. w lipcu br. 18 proc. zapotrzebowania na energię w Polsce zaspokajał prąd pochodzący z importu, ze szkodą dla polskich elektrowni i branży górniczej. Związkowcy oczekiwali, że na spotkaniu wyjaśni się sytuacja niewywiązywania się spółek energetycznych z kontraktów na dostawy węgla zawartych z polskimi producentami tego surowca. Jak podaje portal ŚląskiBiznes.pl, cytując uczestniczącego w obradach szefa regionu śląsko-dąbrowskiej Solidarności Dominika Kolorza, wiceminister aktywów państwowych Artur Soboń, któremu podlegają spółki węglowe i energetyczne, zobowiązał się jedynie, że na kolejnym spotkaniu zespołu przedstawi konkretne umowy techniczne dotyczące kontraktowej współpracy między energetyką a górnictwem.

Na spotkaniu nie wyjaśniono także innych kwestii. Związkowcy nie dowiedzieli się również tego, ile energii w Polsce będziemy produkować z węgla w kolejnych latach, ani czy rząd przewiduje inwestycje w bezemisyjne i niskoemisyjne technologie produkcji energii z węgla.

– Ministerstwo Klimatu, które jest odpowiedzialne zarówno za strategię polskiej polityki klimatycznej, jak i za politykę energetyczną naszego kraju, opracowuje te dokumenty wedle własnego widzimisię. Konsultacje i opiniowanie pozostawiają bardzo wiele do życzenia. Nie tak dialog społeczny powinien wyglądać – ocenia Dominik Kolorz na internetowej stronie regionu śląsko-dąbrowskiej Solidarności.

W ocenie związkowców pierwotny termin zakończenia prac rządowo-związkowego zespołu, który wyznaczono na koniec września, nie będzie możliwy do utrzymania. Ich zdaniem jest jednak realna szansa, że kompleksowe rozwiązania dla sektora górniczego i energetycznego będą gotowe do końca października. (id)

Za życiem





Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

