

DIALOG

ISSN 1897-5658

w Centrum i Regionach

1/2019 (67)



Rekompensata za trud wychowania
str. 1

100-lecie publicznych służb zatrudnienia
str. 9

**Uruchomiono program Pracowniczych
Planów Kapitałowych**
str. 11

Jakość dialogu na posiedzeniu RDS
str. 26

SPIS TREŚCI

„Dialog – w Centrum i Regionach”,
nr 1/2019 (67)

Rekompensata za trud wychowania 1

Ubóstwo relatywne w Polsce w latach
2008–2017 3

100-lecie publicznych służb
zatrudnienia 9

Uruchomiono program Pracowniczych
Planów Kapitałowych 11

Zaufanie kluczem do bezpiecznej
pracy 13

Wektory Pracodawców RP
przyznane 14

Dostępność+ dla zdrowia 15

Przemysł 4.0 – rewolucja wśród
pracodawców 16

BCC – liderzy odpowiedzialnego
biznesu 17

Nowe przepisy na nowy rok 19

Szansa czy iluzja dla przyszłych
emerytów? 20

Zmiany przewodniczących,
stare problemy 23

Dodatek stażowy, zamówienia
publiczne i jakość dialogu na
posiedzeniu plenarnym RDS 26

Od marzeń po żądania pomocy
i godziwych zarobków 30

O polityce energetycznej
i zamówieniach publicznych 41



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, Bogdan Grzybowski, Adam Maciejewski,
Magdalena Mojduszka, Ewa Zarzycka

Kontakt do redakcji: redakcja_dialog@mrpips.gov.pl

Zdjęcie na okładce: Freepik.com

Skład i druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS. Zam. 62/2019

Rekompensata za trud wychowania



Fot. archiwum MRPiPS

– Kolejna grupa osób, do której państwo kieruje pomoc finansową, to rodzice, którzy wychowali co najmniej czworo dzieci. Uzasadniając to rozwiązanie podkreślaliśmy jego walor godnościowy. Chodziło nam o uhonorowanie osób, które z tytułu długoletniego zajmowania się dziećmi zrezygnowały z zatrudnienia lub go nie podjęły – mówi wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Stanisław Szwed w rozmowie z Anną Grabowską.

Tzw. emerytura matczyna jest swoistą rekompensatą za pełnienie ważnej z punktu widzenia rozwoju kraju funkcji społecznej. W większości przypadków wychowywanie dzieci to rola kobiet, a trud wychowawczy tych w rodzinach wielodzietnych powinien być doceniony szczególnie. Nie zapominamy oczywiście także o ojcach, jeżeli ze względu na śmierć matki czy jej odejście, sami zajmowali się wychowywaniem licznych potomstwa. Celem wypłaty rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego, bo taką nazwę faktycznie ono nosi, będzie zapewnienie środków do życia wskazanym wyżej osobom oraz przeciwdziałanie ubóstwu tej grupy. Co kluczowe, uzyskanie prawa do świadczenia nie będzie związane z wcześniejszym opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne na terenie Polski. Nie będzie więc miał znaczenia staż pracy, to, czy w ogóle uprawniona do matczynej emerytury osoba go posiada.

Rodzicielskie świadczenie uzupełniające będzie mógł przyznać – na wniosek osoby zainteresowanej – prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych albo prezes Kasy Rolniczego Ubezpie-

czenia Społecznego, w drodze decyzji administracyjnej, po zbadaniu, czy osoba zainteresowana spełnia wszystkie kryteria określone w projektowanej regulacji. Pierwsze wnioski będzie można składać już w marcu. Jeżeli właśnie w tym miesiącu zostanie on złożony, wówczas świadczenie zostanie wypłacone z wyrównaniem od 1 marca br. Jeśli ktoś złoży wniosek później, wówczas emerytura matczyna będzie wypłacana od miesiąca jego złożenia.

Kryteriami przyznania świadczenia rodzicielskiego będą, poza wychowaniem co najmniej czwórki dzieci, osiągnięcie wieku emerytalnego – w przypadku matki wynoszącego co najmniej 60 lat, zaś ojca co najmniej 65 lat oraz nieposiadanie innych środków niezbędnych do utrzymania. Ten drugi punkt będzie oceniany na podstawie oświadczenia wnioskodawcy potwierdzającego, czy pozostaje w zatrudnieniu lub prowadzi inną działalność zarobkową, otrzymuje świadczenia na podstawie odrębnych przepisów, posiada gospodarstwo rolne albo zaświadczenia właściwego urzędu skarbowego, które potwierdzają źródła osiąganych przychodów oraz ich

wysokość. Trzeba tu też wyraźnie zaznaczyć, że prawa do emerytur matczynych nie będą mieli rodzice korzystający z renty rodzinnej czy emerytury po zmarłym małżonku.

Kolejny niezbędny warunek do uzyskania rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego to posiadanie obywatelstwa polskiego albo prawa pobytu lub prawa stałego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – jeśli ktoś byłby obywatelem państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu lub Konfederacji Szwajcarskiej. Emeryturę matczyną może otrzymać również cudzoziemiec legalnie przebywający na terytorium Polski po ukończeniu 16 roku życia, a także mający w naszym kraju centrum interesów osobistych lub gospodarczych przez okres co najmniej 10 lat.

Kryteriami przyznania świadczenia rodzicielskiego będą, poza wychowaniem co najmniej czwórki dzieci, osiągnięcie wieku emerytalnego – w przypadku matki wynoszącego co najmniej 60 lat, zaś ojca co najmniej 65 lat oraz brak innych środków niezbędnych do utrzymania.

Należy podkreślić, że w przypadku, gdy osoba zainteresowana pobiera już świadczenie niższe od najniższej emerytury, świadczenie rodzicielskie będzie uzupełniać pobierane świadczenie do tej kwoty. Np. kobieta mająca ukończone 60 lat, która ma rentę w wysokości 800 zł brutto, od marca 2019 r. będzie mogła ubiegać się o przyznanie rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego, którego wysokość wyniesie 300 zł. Po zsumowaniu kwota renty i świadczenia będzie więc równa najniższej emeryturze.

Natomiast w przypadku osoby nie mającej prawa do żadnego świadczenia, wysokość rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego odpowiadać będzie kwocie najniższej emerytury. Pierw-

sze wypłacane świadczenia, w związku z planowaną od 1 marca 2019 r. waloryzacją rent i emerytur, będą wynosić 1100 zł brutto. Kwota ta corocznie będzie waloryzowana tak samo jak inne świadczenia emerytalno-rentowe.

Według szacunków przygotowanych na potrzeby oceny skutków nowej regulacji, roczny koszt wypłaty świadczeń to od 801,3 mln zł w pierwszym roku obowiązywania ustawy o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym. Koszty te będą rosły do ok. 1,1 mld zł w 10. roku jej obowiązywania. Łącznie przez 10 lat koszty dla budżetu państwa to kwota ponad 11 mld zł.

Obsługą i wypłatą świadczeń będą w praktyce zajmować się właściwe dla miejsca zamieszkania świadczeniobiorcy oddziały ZUS i KRUS oraz organy rentowe służb mundurowych.

Trzeba zauważyć, że w uwagach, jakie wpłynęły podczas konsultacji projektu emerytur matczynych zwracano uwagę, że świadczenie to może zachęcać matki do dezaktywacji zawodowej. Matki czwórki dzieci mogą nie być zainteresowane wchodzeniem na legalny rynek pracy, bowiem będą korzystały z szerokiego katalogu świadczeń rzeczowych i pieniężnych na rzecz rodzin wielodzietnych, a dodatkowo będą miały ustawowo zagwarantowane minimum emerytalne. Jednak w naszej ocenie problem ten nie będzie istotny. Podobne zastrzeżenia pojawiały się przy wprowadzaniu programu Rodzina 500+, ale jak wiemy już dziś z oficjalnych danych, obawy się nie sprawdziły. Dezaktywizacja zawodowa kobiet wyniosła od początku realizacji tego programu od 1 do 2 proc. i nie musiała nawet w tym procencie wiązać się wyłącznie z uzyskaniem świadczeń rodzicielskich. Dodatkowo, w przypadku emerytur matczynych, chodzi raczej o starsze kobiety, które w przeszłości wychowując dzieci nie wypracowały sobie nawet minimalnego świadczenia, a ówczesne przepisy nie gwarantowały im składek emerytalno-rentowych za okres sprawowania opieki nad dziećmi, co, gdy było ich wiele składało się na znaczną liczbę lat i uniemożliwiło wypracowanie emerytury.

Oceniamy, że rodzicielskie świadczenie uzupełniające otrzyma ok. 83 tys. matek lub ojców.

Ubóstwo relatywne w Polsce w latach 2008–2017



Fot. Pixaby

Z analizy wskaźnika zagrożenia ubóstwem relatywnym wynika, że między rokiem 2008 a 2017 nastąpiła w Polsce istotna poprawa sytuacji – to jeden z wniosków z opracowania przygotowanego przez Wydział Analiz Społecznych Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz MRPiPS.

Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym w Polsce obliczano na podstawie danych europejskiego badania dochodów i warunków życia (*EU Survey on Income and Living Conditions – EU-SILC*). EU-SILC to badanie reprezentacyjne prowadzone w Polsce regularnie przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) według uzgodnionej na poziomie europejskim metodologii. Najnowsze dostępne dane pochodzą z badania zrealizowanego w 2017 r. i obejmują sytuację dochodową ludności gospodarstw domowych z 2016 r.

Badania gospodarstw domowych

Interpretując dane EU-SILC warto pamiętać, że jest to badanie reprezentacyjne, a więc realizowane na próbie, a nie na całej populacji. Dlatego badanie może charakteryzować się różną precyzją wyników w zależności od wskaźnika i analizowanej populacji. W takiej sytuacji niewielkie różnice między dwiema wartościami uzyskanymi w badaniu, mogą być wynikiem błędu szacunku i stąd zaleca się analizowanie istotności statystycznej zmian, a jeżeli to nie jest możliwe, ostrożne interpretowanie zmian o niewielkiej skali, zwłaszcza

jeżeli nie przekracza ona 1 pkt. proc. Analizując dane EU-SILC trzeba mieć również świadomość tego, że są to przede wszystkim badania gospodarstw domowych, a nie osób. Jest to odzwierciedleniem tezy, że sytuacja materialna jednostki zależy nie tylko od indywidualnej aktywności i indywidualnych cech, ale ma na to też wpływ aktywność i sytuacja innych członków gospodarstwa domowego. W efekcie, choć w opracowaniu często wskazuje się na osoby, warto zwrócić uwagę, że wskaźniki liczone są w oparciu o informacje odnoszące się do całego gospodarstwa domowego.

Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym (*at risk of poverty rate – AROP*) pokazuje odsetek osób zamieszkujących w gospodarstwach domowych, w których dochód kształtuje się poniżej progu zagrożenia ubóstwem. W badaniu EU-SILC jako dochód rozumie się ekwiwalentny roczny dochód do dyspozycji.

Dochód do dyspozycji to kwota, którą faktycznie dysponuje gospodarstwo domowe po opłaceniu składek, podatków i po doliczeniu transferów społecznych. Kwota ta jest przeznaczana na konsumpcję dóbr i usług oraz na oszczędności. Ekwiwalentność dochodu oznacza, że jest on dzielony na liczbę członków gospodarstwa domowego, przeliczoną zgodnie z odpowiednią

skala, która pozwala uchwycić różnice w wielkości dochodów niezbędnych do osiągnięcia tego samego poziomu zaspokojenia potrzeb w zależności od liczebności i składu gospodarstwa domowego. W badaniu EU-SILC wykorzystywana jest zmodyfikowana skala ekwiwalentności OECD, zgodnie z którą przypisuje się następujące wagi członkom gospodarstwa domowego: 1,0 – dla pierwszego dorosłego w gospodarstwie, 0,5 – dla każdego kolejnego dorosłego, 0,3 – dla każdego dziecka – przy czym jako dorosłą traktuje się każdą osobę w wieku 14 lat lub więcej, a jako dziecko – wszystkie osoby w wieku poniżej 14 lat.

Zagrożenie to jeszcze nie ubóstwo

Próg zagrożenia ubóstwem w badaniu EU-SILC został ustalony na poziomie 60 proc. krajowej mediany rocznych ekwiwalentnych dochodów do dyspozycji. Mediana dochodów to taka wartość, która dzieli populację dokładnie na połowę, tzn. połowa populacji ma dochody większe od mediany, a połowa mniejsze. Próg zagrożenia ubóstwem ustalany jest indywidualnie dla każdego kraju, z roku na rok może się też istotnie zmieniać.

Tak skonstruowany wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym odzwierciedla sytuację dochodową ludności w ujęciu relatywnym, a więc w porównaniu do innych mieszkańców danego kraju. W takim ujęciu poprawa sytuacji jednej grupy siłą rzeczy oznacza, że inna ma się relatywnie gorzej, nawet jeżeli jej sytuacja się nie zmieniła. Niektórzy eksperci wskazują, że należy go więc traktować jako miarę nierówności. Ponieważ wskaźnik ocenia jedynie bieżące dochody gospodarstwa domowego, a nie zgromadzony majątek, a do tego ma relatywny charakter, ma to odzwierciedlenie w nazwie wskaźnika – mówi on o zagrożeniu bycia ubogim, a nie o byciu ubogim. Takie podejście do pomiaru ubóstwa należy rozróżnić od podejścia absolutnego, w którym sytuację gospodarstwa porównuje się z konkretną wartością, najczęściej ustaloną przez ekspertów. Przykładem takiej granicy jest minimum egzystencji. Warto też zdawać sobie sprawę z tego, że wskaźniki ubóstwa relatywnego mogą być w różny

sposób konstruowane. Można przyjąć inną definicję dochodu, inaczej wyznaczyć granicę ubóstwa. W tym kontekście konieczne jest zwłaszcza zwrócenie uwagi na rozróżnienie między wskaźnikami stosowanymi na forum europejskim, a wskaźnikami krajowymi.

Wskaźniki ubóstwa relatywnego liczy też bowiem GUS w oparciu o dane z badania budżetów gospodarstw domowych, przy czym obliczenia te bazują na analizie wydatków, a nie dochodów. Granicą relatywnego ubóstwa jest w tym podejściu 50 proc. średnich wydatków, a nie 60 proc. mediany dochodów.

Granica poziomu ubóstwa w Polsce wzrosła od 2008 r. o około 65 proc. Wzrost ten był jednym z większych w całej Unii Europejskiej. Wyższy odnotowano jedynie w Rumunii i Estonii. Mimo to, granica poziomu ubóstwa w Polsce, a co za tym idzie również poziom dochodów, wciąż są istotnie niższe niż w wielu państwach UE.



Wskaźniki w dół

W 2017 r. wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym (AROP) w Polsce wyniósł 15,0 proc., podczas gdy w 2016 r. ukształtował się na poziomie 17,3 proc., co oznacza, że nastąpił spadek tej miary o 2,3 pkt. proc. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym w Polsce w latach 2008–2016 utrzymywał się na zbliżonym poziomie ok. 17 proc. W tym okresie można było obserwować jedynie niewielkie zmiany wskaźnika z roku na rok (nie przekraczały one 0,6 pkt. proc.), co oznacza, że nie były one prawdopodobnie istotne statystycznie. Między 2016 r. a 2017 r. po raz pierwszy od 9 lat nastąpił w Polsce wyraźny spadek wskaźnika zagrożenia ubóstwem relatywnym. Łącznie między 2008 a 2017 r. wskaźnik spadł z 16,9 proc. do 15,0 proc., a więc o 1,9 pkt. proc.

Tabela 1. Liczba osób zagrożonych ubóstwem relatywnym (w tys.), wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym (AROP) (w %) i granica ubóstwa (w zł) w Polsce w latach 2008–2017

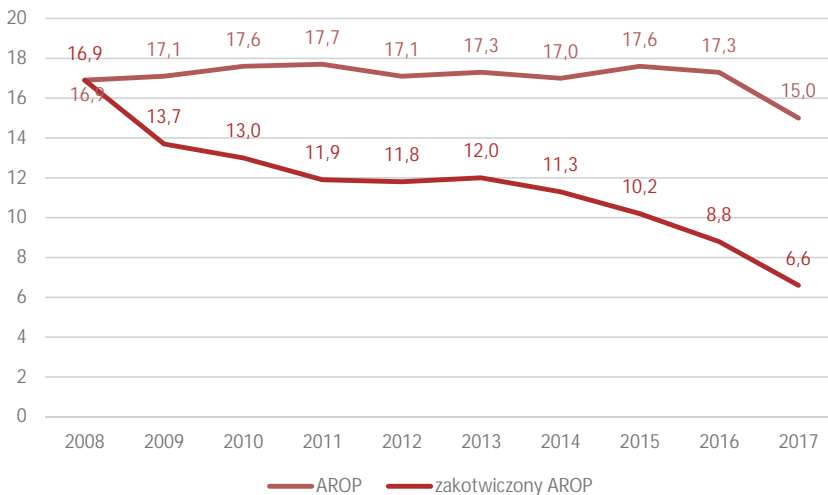
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2017– –2016	2017– –2008
liczba osób zagrożonych ubóstwem (w tys.)	6353	6435	6588	6623	6478	6520	6424	6595	6481	5609	-872 tys. -13,5%	-744 tys. -11,7%
wskaźnik zagrożenia ubóstwem (w %)	16,9	17,1	17,6	17,7	17,1	17,3	17,0	17,6	17,3	15,0	-2,3 pkt. proc.	-1,9 pkt. proc.
granica ubóstwa (w zł)	786	895	953	1 004	1 042	1 081	1 120	1 162	1 231	1	+66 zł +5,4%	+511 zł +65,0%

Uwagi: Granica ubóstwa dla jednoosobowego gospodarstwa w ujęciu miesięcznym.

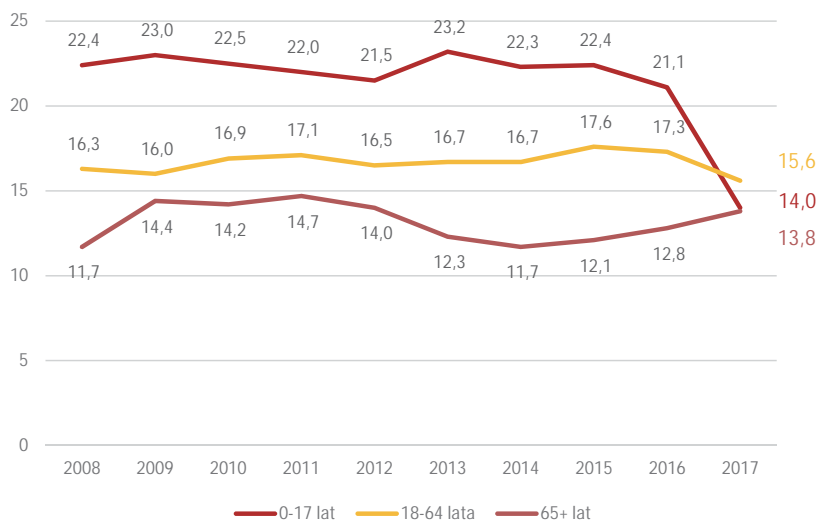
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EU-SILC opublikowanych przez EUROSTAT.

Jednocześnie populacja osób zagrożonych ubóstwem relatywnym w ujęciu bezwzględnym znacznie się zmniejszyła. W latach 2008–2016 liczba takich osób wahała się na poziomie około 6,5 mln. W 2017 r. populacja ta spadła do 5,6 mln osób, więc w porównaniu do 2016 r. nastąpił spadek aż o 872 tys. (ok. 13 proc.). Analizując wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym trzeba pamiętać, że granica ubóstwa relatywnego z roku na rok może się istotnie zmieniać. W tym kontekście warto zauwa-

żyć, że choć ubóstwo relatywne w Polsce wykazywało się znaczną stabilnością w ostatnich latach, to w analizowanym okresie granica ubóstwa w Polsce istotnie rosła, co obserwowaliśmy również w 2017 r. Wzrost granicy ubóstwa oznacza, że dochody ludności rosną, a jeśli towarzyszy mu stabilna stopa ubóstwa, to dochody najbiedniejszych rosną w podobnym tempie jak dochody pozostałych grup. I tak jeszcze w 2008 r. granica ta nie przekraczała w Polsce 800 zł, zaś w 2017 r., aby być

Wykres 1. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym (AROP) oraz odsetek osób zagrożonych ubóstwem relatywnym (AROP) zakotwiczonym w 2008 r. w Polsce w latach 2008–2017 (w %)

Źródło: Opracowanie własne DAE MRPiPS na podstawie danych EU-SILC opublikowanych przez EUROSTAT.

Wykres 2. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym (AROP) według wieku w Polsce w latach 2008–2017 (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EU-SILC opublikowanych przez EUROSTAT.

uznanym za osobę zagrożoną ubóstwem relatywnym, miesięczny dochód do dyspozycji jednej osoby nie mógł przekraczać 1 297 zł. Nominalnie granica ubóstwa w Polsce wzrosła więc w tym czasie o około 65 proc. Wzrost ten był jednym z większych w całej Unii Europejskiej (wyższy odnotowano jedynie w Rumunii i Estonii).

Dosyć dobrze tę łączną zmianę w granicy i w zasięgu zagrożenia ubóstwem relatywnym oddaje wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym (AROP) zakotwiczony w czasie. Zakotwiczenie w czasie oznacza, że granica ubóstwa nie zmienia się z roku na rok. Na przedstawionym na poprzedniej stronie wykresie 1 zakotwiczenie wskaźnika dokonano w stosunku do 2008 r. Wartość wskaźnika w Polsce spadła z poziomu przeciętnego na tle UE, tj. ok. 16 proc. w 2008 r., do poziomu 6,6 proc. w 2017 r. Spadek przekracza więc 10 pkt. proc. i jest jednym z największych w całej Unii Europejskiej.

Ubóstwo relatywne dzieci i osób starszych

Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym dzieci (w wieku 0–17 lat) spadł z 21,1 proc. w 2016 r. do 14,0 proc. w 2017 r. W cią-

gu jednego roku odnotowano więc spadek aż o 7,1 pkt. proc. Łącznie w całym analizowanym okresie wskaźnik zmniejszył się z 22,4 proc. do 14,0 proc., a więc o 8,4 pkt. proc. Aktualnie zagrożenie ubóstwem relatywnym wśród dzieci zbliżyło się więc do zagrożenia takim ubóstwem wśród osób starszych. Co więcej, zagrożenie ubóstwem wśród dzieci w 2017 r. było w Polsce niższe niż zagrożenie ubóstwem relatywnym wśród osób w wieku produkcyjnym. To wyjątkowa sytuacja, biorąc pod uwagę dotychczasowe doświadczenia Polski, gdyż w latach 2008–2016 to dzieci były w trudniejszej sytuacji i w analizowanym okresie zagrożenie ubóstwem wśród dzieci było średnio o około 5 pkt. proc. wyższe niż zagrożenie ubóstwem

Między 2016 r. a 2017 r. po raz pierwszy od 9. lat nastąpił w Polsce wyraźny spadek wskaźnika zagrożenia ubóstwem relatywnym. Łącznie między 2008 r. a 2017 r. wskaźnik spadł z 16,9 proc. do 15,0 proc., a więc o 1,9 pkt. proc.

wśród osób w wieku 18–64 lata. Ponadto, taka sytuacja jest relatywnie rzadka w krajach UE i dotyczy jedynie kilku państw.

Jednocześnie może nieco niepokoić wzrost zagrożenie ubóstwem relatywnym wśród osób w wieku co najmniej 65 lat – z 11,7 proc. w 2008 r. do 13,8 proc. w 2017 r. Łącznie w całym analizowanym okresie wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym osób starszych wzrósł więc o 2,1 pkt. proc. W tej grupie niewielki trend wzrostowy widoczny jest od 2015 r.

Emerytury i inne transfery społeczne

Przedstawione powyżej oszacowania skali ubóstwa dokonywane są w oparciu o dochód do dyspozycji gospodarstwa domowego, a więc po uwzględnieniu transferów społecznych, które otrzymuje. Czasami więc sprawdza się, jaka byłaby skala ubóstwa, gdyby do dochodu do dyspozycji nie doliczono transferów społecznych utrzymując przy tym ten sam próg ubóstwa.

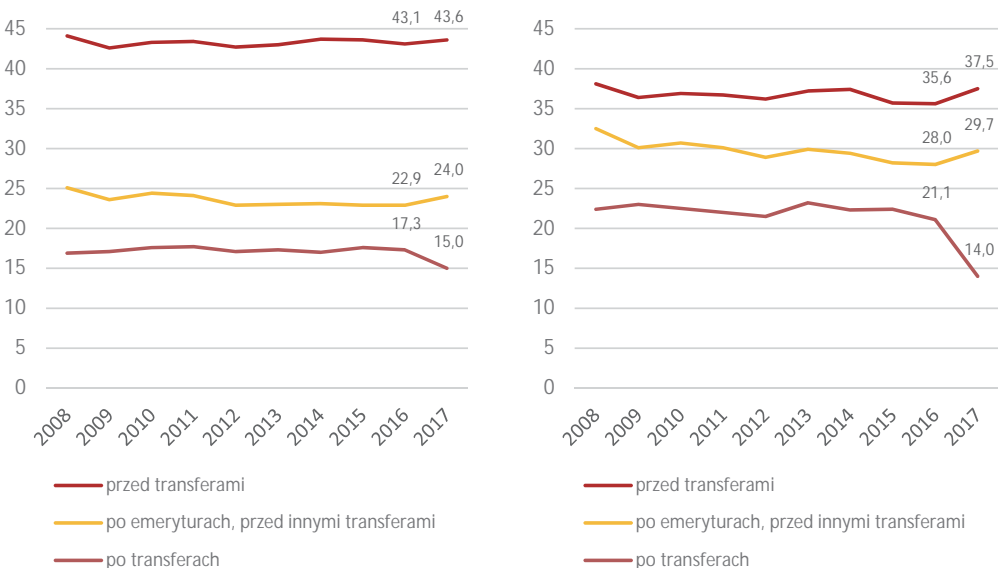
Na wykresie 3 przedstawiono, jak kształtowałby się wskaźnik zagrożenia ubóstwem

(AROP) w zależności od tego, czy włączamy do dochodu emerytury i inne transfery, czy nie. Różnica między bordową a żółtą linią pokazuje wpływ emerytur na wartość tego wskaźnika, zaś różnica między żółtą a pomarańczową linią – wpływ pozostałych transferów. Już na pierwszy rzut oka widać, iż wpływ transferów na zmniejszenie ryzyka ubóstwa jest znaczący i że między 2016 r. a 2017 r. ten wpływ się wyraźnie zwiększył, zwłaszcza w przypadku dzieci.

Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym osób starszych wzrósł o 2,1 pkt. proc. W tej grupie niewielki trend wzrostowy widoczny jest od 2015 r.

Gdyby nie transfery społeczne, wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym populacji ogółem w Polsce w 2017 r. wyniósłby 43,6 proc., a nie 15 proc. Oznacza to redukcję zagrożenia ubóstwem relatywnym o 28,6 pkt. proc. Dla

Wykres 3. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym (AROP) przed i po transferach w populacji ogółem (lewy panel) oraz wśród dzieci (prawy panel) w Polsce w latach 2008–2017 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EU-SILC opublikowanych przez EUROSTAT.

populacji ogółem istotne znaczenie mają emerytury – one zmniejszają ryzyko ubóstwa relatywnego aż o prawie 20 pkt. proc. Rola innych transferów jest mniejsza, ale między 2016 r. a 2017 r. wzrosła. W 2016 r. stopa ubóstwa była mniejsza dzięki nim o 5,6 pkt. proc., zaś w 2017 r. inne transfery zredukowały zagrożenie ubóstwem w populacji ogółem o 9 pkt. proc.

Zagrożenie ubóstwem relatywnym wśród dzieci zbliżyło się do zagrożenia takim ubóstwem wśród osób starszych. Co więcej, zagrożenie ubóstwem wśród dzieci w 2017 r. było w Polsce niższe niż zagrożenie ubóstwem relatywnym wśród osób w wieku produkcyjnym.

W 2017 r. zagrożenie ubóstwem relatywnym dzieci wyniosłoby 37,5 proc., gdyby ich gospodarstwa domowe nie otrzymywały transferów społecznych. To oznacza, że byłoby większe niż faktycznie obserwowane o 23,5 pkt. proc.

Warto zauważyć, że ten efekt transferów społecznych był wyraźnie niższy w 2016 r. – wynosił zaledwie 14,5 pkt. proc. W przypadku tej populacji znaczenie mają przede wszystkim inne transfery, które odpowiadały za 6,9 pkt. proc. redukcji ubóstwa w 2016 r. i 15,7 pkt. proc. zmniejszenia ubóstwa w 2017 r.

Interpretując te wskaźniki warto pamiętać o związanych z nimi ograniczeniach. Wskaźniki te nie biorą bowiem pod uwagę tego, że otrzymanie jednego transferu może wpływać na prawo osoby czy gospodarstwa do innych transferów. Poza tym, zwłaszcza jeżeli transfer jest znaczący, może wpływać to na zachowania beneficjentów świadczeń, np. może tworzyć bodźce do rezygnacji z pracy. Aby móc dobrze oszacować wpływ transferów na ubóstwo z uwzględnieniem tych efektów, konieczne jest stosowanie zaawansowanych modeli-mikrosymulacyjnych. Trzeba też pamiętać, że wpływ transferów na zagrożenie ubóstwem

może być niedoszacowany z uwagi na niereprezentatywność tego typu dochodów w badaniu EU-SILC. Wskaźnik nie ma też klarownej interpretacji normatywnej. Nie mówi on nic o tym, jakiej wysokości transfery i jakie związane z tym wydatki należy ponieść, by zredukować liczbę osób zagrożonych ubóstwem. Poza tym wskaźnik ten jest zależny od koniunktury (spadek bezrobocia oznacza mniejszą liczbę osób pobierających zasiłki dla bezrobotnych, a jednocześnie wzrost zatrudnienia i wzrost płac powoduje zmniejszenie udziału transferów w dochodach ludności).

Efekt Programu Rodzina 500+

Z analizy wskaźnika zagrożenia ubóstwem relatywnym wynika, że między rokiem 2008 a 2017 nastąpiła w Polsce istotna poprawa sytuacji. Jest to konsekwencją tego, że w ostatnich latach obserwujemy coraz lepszą sytuację na rynku pracy (spadające bezrobocie, rosnące płace). Warto podkreślić, że opisane powyżej zmiany w kształtowaniu się wskaźnika zagrożenia ubóstwem relatywnym dotyczą sytuacji dochodowej gospodarstw domowych w 2016 r., tj. pokazują one pierwszy rok funkcjonowania Programu Rodzina 500+. W ostatnim analizowanym roku na sytuację finansową gospodarstw domowych pozytywnie wpłynęło więc również wprowadzenie w 2016 r. świadczenia wychowawczego. Miało to istotne przełożenie na wyniki, świadczy o tym zwłaszcza opisany powyżej istotny spadek zagrożenia ubóstwem wśród dzieci.

Trzeba jednak pamiętać, że wciąż poziom dochodów w Polsce znacznie odbiega od poziomu dochodów w krajach Europy Zachodniej. Nie wszystkie grupy społeczne w Polsce w równym stopniu korzystają też z poprawy sytuacji. Warto zwrócić zwłaszcza uwagę na to, że dane EU-SILC wskazują na niewielki trend wzrostowy wskaźnika zagrożenia ubóstwem relatywnym wśród osób starszych w wieku 65 lat i więcej. Choć wciąż jest to wartość niższa niż średnia w Unii Europejskiej, to ten rosnący trend można uznać za niepokojący.

(Monika Sergiejuk)

100-lecie publicznych służb zatrudnienia

Z okazji stulecia utworzenia w Polsce publicznych służb zatrudnienia na Stadionie PGE Narodowy w Warszawie odbyła się jubileuszowa konferencja z udziałem przedstawicieli urzędów pracy z całej Polski. Wzięli w niej udział m.in. Elżbieta Rafalska, szefowa Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, wiceministrowie Stanisław Szwed i Kazimierz Kuberski oraz Jacek Sasin, szef Komitetu Stałego Rady Ministrów.

Podczas konferencji wręczono statuetki dla najlepszych powiatowych urzędów pracy oraz honorowe odznaki Primus in Agendo przyznawane szczególnie zasłużonym w niesieniu pomocy innym.



Trzeba wyjść z urzędu

Na krótkiej konferencji prasowej poprzedzającej część oficjalną minister Rafalska podkreśliła, że „dzisiaj służby zatrudnienia stoją przed

nowymi wyzwaniami natury społecznej, gospodarczej, ekonomicznej i technologicznej”. Największe z nich wynika z demografii – rosnąca liczba starszych pracowników wymagać będzie innego podejścia do polityki zatrudnieniowej. Dlatego – mówiła minister – „dzisiaj pracownicy urzędów pracy muszą wyjść z urzędu i pójść do tych, którzy od lat nie pracują”. Bez tego nie pozna się odpowiedzi na pytanie, co zrobić, aby zaktywizować osoby długotrwale bezrobotne.



Fot. MRPIPS

Musimy być gotowi na różne czasy

Minister zaznaczyła, że Fundusz Pracy ma dzisiaj idealną sytuację finansową, ale nie można liczyć, że to będzie trwać wiecznie. – Musimy być przygotowani na różne czasy. Dzisiaj mamy jednak więcej możliwości, bo jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy, który pozwala na przekwalifikowanie pracowników. Na ten cel jest 228 mln zł w 2019 r. – poinformowała. Przypomniała, że pieniądze dla urzędów pracy przyznawane są centralnie, ale na co zostaną przeznaczone – na staże, prace interwencyjne czy roboty publiczne, zależy tylko od rozeznania lokalnej sytuacji przez PUP. Dlatego znaczenie ma współpraca z pracodawcami, partnerami społecznymi oraz samorządem.

Otworzyć się na nowe

– Spotkaliśmy się dzisiaj by podsumować historię, ale też odpowiedzieć, co dalej z publicznymi służbami zatrudnienia. Będziemy dyskutować

jak i co można jeszcze poprawić, także na poziomach regionalnych – powiedział wiceminister rodziny Stanisław Szwed.



Fot. MRPIPS

Zaproszona do udziału w konferencji Alina Nowak, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Zabrze i przewodnicząca Konwentu Dyrektorów Urzędów Pracy Województwa Śląskiego oceniła, że pozycja PUP bardzo zmieniła się od czasów, gdy urzędy zajmowały się wyłącznie wypłatą zasiłków. – Dziś naszym partnerem już nie są bezrobotni, ale przedsiębiorcy, którzy poszukują pracowników. Współpracujemy także ze szkolnictwem, bo bez odpowiedniej edukacji będzie nam brakować rąk do pracy. Musimy się otwierać na nowe możliwości, ale pamiętać o tych, którym się nie powiodło na rynku pracy i przez wiele lat nie zdołali się odnaleźć. Dlatego szeroko współpracujemy także z urzędami opieki społecznej – powiedziała.

Najpierw aktywizacja

Wiceminister rodziny Stanisław Szwed przypomniał, że 5 mld zł w 2018 r. przeznaczono na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu. – Z grupy długotrwale bezrobotnych trzeba jak najwięcej pozyskać dla rynku pracy, także przez programy podnoszenia kwalifikacji. To nie jest łatwe, wymaga czasu i środków, ale to jest droga, którą chcemy zmierzać – zapowiedział.

Szefowa resortu dodała, że obecnie najbardziej ambitnym wyzwaniem dla służb za-

trudnienia jest zaktywizowanie bezrobotnych, w pierwszej kolejności w niedużych miejscowościach i powiatach. Dopiero uzupełnieniem rynku pracy może być zatrudnianie cudzoziemców. W III kwartale 2018 r. było ich w Polsce 569 tysięcy, tych legalnie zatrudnionych i odprowadzających składki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. A jeszcze w 2008 r. grupa ta liczyła 65 tys. osób.



Fot. MRPIPS

Min. Elżbieta Rafalska: – Wchodząc do Unii Europejskiej byliśmy krajem o najwyższej stopie bezrobocia. Dzisiaj jesteśmy wśród krajów, gdzie jest ona najniższa. Dobra sytuacja na rynku pracy nie oznacza, że służby zatrudnienia nie mają nowych wyzwań. Po wielu latach zamiast bezrobociem, będą zajmować się zatrudnieniem i doradzać osobom zainteresowanym pracą. (...) Być może wśród 970 tysięcy bezrobotnych są osoby pracujące w szarej strefie. Ale są też ludzie, którzy przez wieloletnią nieobecność na rynku pracy zostali z niego trwale wykluczeni. Stracili nie tylko umiejętności, ale też i wiarę w to, że mogą wrócić do pracy. Musimy aktywnie reagować, jeśli mamy ambicję zmniejszać bierność zawodową w Polsce, zachęcać młodych ludzi do łączenia kształcenia z zatrudnieniem a osoby w wieku 50 plus do dłuższej pracy.

– Dziś pracowników z krajów UE mamy dwukrotnie więcej zaś spoza UE aż jedenastokrotnie. Ale też dlatego, że wielu Polaków wyjechało do pracy za granicę w poszukiwaniu lepszych zarobków – podkreśliła minister. (a.mac)

Uruchomiono program Pracowniczych Planów Kapitałowych

– Pracownicze Plany Kapitałowe zabezpieczą przystępującym do niego osobom godne emerytury
– zapowiedział premier Mateusz Morawiecki podczas prezentacji planów Polskiego Funduszu Rozwoju dotyczących uruchomienia Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Podkreślił, że PPK to program prospołeczny dla ponad 11 mln pracowników. Dodał, że długoterminowe oszczędności są fundamentalne dla rozwoju gospodarczego w dłuższym okresie, a skrót PPK można rozwijać jako „Po Prostu Korzyść”.

Główne cele programu PPK to: prywatność środków, dziedziczenie, powszechność, dobrowolność, opłacalność i niskie koszty, prostota, przystępność i bezpieczeństwo.

– To rozumieją nie tylko ekonomiści, o tym wiemy wszyscy – potrzebne są krajowe oszczędności, żeby nie popadać w nadmierną zależność od zagranicy, co nam się przydarzyło przez ostatnie 25 lat – stwierdził Mateusz Morawiecki. Szef rządu ocenił, że poprzez ten program Polska w symboliczny sposób dołącza do krajów rozwiniętych, w których plany kapitałowe dla pracowników istnieją od lat. Premier dwukrotnie dziękował partnerom społecznym, czyli związkom zawodowym i organ

izacjom pracodawców, za rozmowy i konsultacje poprzedzające wprowadzenie przepisów o wdrożeniu PPK.



Fot. Adam Guz/KPRM

Teresa Czerwińska minister finansów podkreśliła, że PPK to dobrowolny plan inwestowania w sposób bezpieczny i efektywny. Ma też zbudować nawyk systematycznego oszczędzania. Podkreśliła, że duże projekty inwestycyjne, spółki, rynki akcji i obligacji czekają na środki z Pracowniczych Planów Kapitałowych. W ocenie minister Czerwińskiej efektywna budowa oszczędności emerytalnych wymaga nawyku odkładania niewielkich czasami kwot na odległe cele, zaś uruchomienie PPK jest dużym krokiem naprzód w budowaniu tego przyzwyczajenia.

Długa droga do kompromisu

Premier Morawiecki zwrócił uwagę, że dzięki wprowadzeniu PPK pracownicy otrzymują nie tylko instrument, który ma zabezpieczyć godną emeryturę, ale także gwarancję państwa zachowania niskich kosztów funkcjonowania systemu. Przypomnił, że dzień, w którym uruchomiono program PPK, poprzedziły dwa lata bardzo szerokiej konsultacji. Najpierw z udziałem specjalistów, w tym ekspertów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, stworzono zrzęby ustawy i zbierano uwagi w debatach publicznych, szczególnie do tzw. Zielonej Księgi ZUS z 2016 r. Gotowy projekt ustawy w lutym 2018 r. skierowano do zaopiniowania związkom zawodowym i organizacjom

pracodawców za pośrednictwem Rady Dialogu Społecznego.

Zgodnie z sugestiami partnerów

Uchwalenie w 2018 r. ustawy o PPK przebiegło szybko, bo w niespełna pół roku udało się w Radzie Dialogu Społecznego uzyskać akceptację dla rządowego projektu. Było to możliwe dzięki zgodzie na zgłaszane przez partnerów społecznych korekty ustawy. Dotyczyło to m.in. ulgowego traktowania zarabiających najmniej, czyli do 120 proc. płacy minimalnej. Swoją rekomendację Zespół Problemowy RDS ds. Ubezpieczeń Społecznych przygotowywał przez sześć miesięcy, negocjując z rządem treść poprawek zgłaszanych przez pracodawców i związki zawodowe. Ostatecznie na początku lipca 2018 r., przy nieobecności przedstawicieli OPZZ, którego władze projekt zanegowały, zespół zarekomendował Radzie poparcie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (PPK). Jednak uwagi od organizacji zrzeszonych w OPZZ zostały w 85 proc. uwzględnione w pracach zespołu i zyskały akceptację strony rządowej. Paweł Borys prezes Polskiego Funduszu Rozwoju podkreślał wówczas, że jest bardzo zadowolony z przebiegu konsultacji społecznych, bo związkowcy i pracodawcy konstruktywnie podeszli do tej ustawy. – Wprowadziliśmy szereg rozwiązań budujących wokół tej reformy porozumienie między pracodawcami, pracownikami i rządem – akcentował.

Projekt w wersji skorygowanej przez RDS wprowadził m.in. zasadę, że pracodawcy będą zawsze wpłacać dodatkowe 2 proc. wynagrodzeń. Ich wpłaty będą takie same nawet wtedy, gdy pracownik z racji niskich zarobków będzie miał prawo odprowadzać na PPK jedynie 0,5 proc. pensji.

Baza wiedzy dla pracowników i pracodawców

W związku z uruchomieniem portalu na temat PPK ruszyła akcja informacyjna pod hasłem „W sumie się opłaca”. – Chcemy dotrzeć z jak najbardziej rzetelną informacją do praco-

dawców i pracowników – powiedział prezes Polskiego Funduszu Rozwoju, organizatora programu. Podkreślał, że PPK to system dobrowolny, gromadzi się w nim środki prywatne, które w każdej chwili można wypłacić. Premią za ich przechowywanie na kontach PPK zgodnie z zamierzeniem ustawodawcy, czyli aż do emerytury, będzie zwolnienie osiągniętych zysków z podatku. Kampania informacyjna będzie podkreślać główne cechy programu: prywatność środków, dziedziczenie, powszechność, dobrowolność, opłacalność i niskie koszty, prostotę, przystępność i bezpieczeństwo.

Wraz z uruchamianiem PPK w kolejnych grupach przedsiębiorstw każdy pracownik otrzyma podwyżkę, która trafi na jego osobiste konto oszczędnościowe. Dodatkowo, niezależnie od zaoszczędzonej kwoty, każdy uczestnik PPK otrzyma z budżetu 200 zł.



Fot. Adam Guz/KPRM

Ustawa o PPK, która weszła w życie 1 stycznia 2019 r., określiła m.in. rolę portalu PPK (www.mojePPK.pl), który od stycznia będzie dostarczać osobom zatrudnionym oraz podmiotom zatrudniającym pełną, rzetelną informację na temat zasad funkcjonowania systemu Pracowniczych Planów Kapitałowych. Znajdują się tam m.in.: opis zasad i cel funkcjonowania PPK oraz informacje o instytucjach finansowych oferujących PPK. W przyszłości za pośrednictwem strony będzie można na bieżąco sprawdzać stan osobistego konta PPK. Pełna wersja serwisu dostępna będzie za trzy miesiące. (a.mac.)

Zaufanie kluczem do bezpiecznej pracy



Fot. arch. PiP

Od przyjęcia stanowiska w sprawie programu działań Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2019 i na lata 2019–2021 rozpoczęła merytoryczną część obrad Rada Ochrony Pracy (ROP), która obradowała 15 stycznia.

Stanowisko opracował jej Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy, a przestawiła je prof. Danuta Koradecka, wiceprzewodnicząca Rady

Dużo zadań, mniej pieniędzy i ludzi

„Rada uznaje, że określone w programie priorytety działania są właściwe, a zadania przewidziane do realizacji przedstawiono w sposób kompleksowy i uzasadniony” – napisano w stanowisku. Jednocześnie podkreślono: „W szczególności Rada zwraca uwagę na znaczące rozszerzenie zakresu zadań PiP w związku z wchodzącą w życie w 2019 r. ustawą o Pracowniczych Planach Kapitałowych, a także na nowe obowiązki przewidziane w rządowym projekcie ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych” Dlatego „(...) uważa za niezbędne wzmocnienie kadrowe i zapewnienie w budżecie odpowiednich środków na realizację wszechstronnych zadań ujętych tak

szeroko w projekcie programu działania PiP na rok 2019”. Zaproponowane przez Zespół stanowisko zostało przyjęte przez Radę jednogłośnie.

Wynegocjowane osiem milionów

Po głosowaniu przewodniczący ROP Janusz Śniadek poinformował, że z 20 mln – kwoty o jaką uszczuplono budżet PiP, 8 milionów udało się w toku negocjacji przywrócić. – Są to pieniądze przeznaczone na płace, co daje szansę, że plany dotyczące wzrostu kadr i wynagrodzeń w PiP będą zrealizowane – powiedział. Następnie Rada przyjęła sprawozdanie z swojej działalności w 2018 r. oraz plan pracy na rok 2019.

„Państwa, w których jest wysoki poziom zaufania społecznego, szybciej się rozwijają i lepiej funkcjonują.

Bez zaufania ani rusz

Głównym punktem obrad była prezentacja przygotowana przez Szymona Ordysińskiego z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego „Zaufanie społeczne a powstawanie wypadków przy pracy”. Prelegent podkreślając bardzo silny związek między poziomem zaufania społecznego a rozwojem społeczeństw – te, w których jest wysoki poziom zaufania, szybciej się rozwijają, lepiej funkcjonują, przypomniał, że Polska jest krajem, gdzie poziom zaufania społecznego jest najniższy w Europie. A w krajach, w którym jest niski poziom zaufania, częściej dochodzi do wypadków przy pracy. – Analiza danych statystycznych wskazuje, że wprawdzie osoby o niższym poziomie zaufania częściej deklarowały, iż należy przestrzegać obowiązujących norm, przepisów i zasad, ale jednocześnie częściej podejmowały działania z tymi normami i przepisami sprzeczne i częściej akceptowały zachowania nieobywatelskie, częściej też kontestują zasady bhp i strażników ich przestrzegania – mówił dr Ordysiński. (ez)

Wektory Pracodawców RP przyznane

Dziesięć osób otrzymało w połowie stycznia Wektory 2018. Już od 2002 r. te nagrody przyznawane przez organizację przedsiębiorców Pracodawcy RP, trafiają do ludzi lub instytucji.

W tym roku Wektory wręczono osobom szczególnie zasłużonym w sferze innowacji. Nagrodę Super Wektora za 2018 r. otrzymał Zbigniew Jagiełło, prezes PKO Banku Polskiego, jako wyraz uznania dla przemiany największego polskiego banku w sprawną i elastyczną firmę, mogącą rywalizować z największymi międzynarodowymi konkurentami. W uzasadnieniu przypomniano, że Super Wektory to nagrody dla ludzi, którzy potrafią wznieść się ponad podziały i są otwarci na argumenty innych. Za umiejętność dialogu ze wszystkimi partnerami społecznymi nagrodę Wektora otrzymała Wanda Buk, podsekretarz stanu w Ministerstwie Cyfryzacji. Nagrodzono także ośmiu przedsiębiorców, którzy w swoich firmach szczególnie skupili się na wprowadzaniu nowoczesnych technologii.



Fot. Z arch. Pracodawców RP

Za innowacje w zakresie sztucznej inteligencji, fotoniki i niskoemisyjnych układów wytwarzania w sektorze energetyki Wektora otrzymał



Fot. Z arch. Pracodawców RP

Jakub Goryszewski, prezes Centrum Badawczo-Rozwojowego UtmostTech. Za wprowadzenie wirtualnej rzeczywistości do projektowania, realizowania i nadzorowania zaawansowanych automatycznych linii produkcyjnych nagrodzony został Krzysztof Kamiński, prezes spółki Alnea.

Wektorem doceniono także Cezarego Kozanckiego, prezesa zarządu firmy Synektik, za innowacyjność w tworzeniu radiofarmaceutyków specjalnych, przeznaczonych do wykrywania konkretnych schorzeń. Andrzej Kozłowski, prezes zarządu Emitel, otrzymał Wektora za pionierskie rozwiązania w zakresie internetu rzeczy. Paweł Malinowski, twórca i właściciel Grupy Profbud, dostał nagrodę za to, w swojej działalności deweloperskiej nie ogranicza się do budowanie gmachów, lecz stara się stworzyć aktywną i wspierającą się społeczność mieszkańców.

Krzysztofowi Pawińskiemu, prezesowi Grupy Maspex, przyznano Wektora za to, że pokazał, jak w branży spożywczej należy wykorzystywać innowacyjne technologie produkcyjne oraz logistyczne.

Wektorem doceniono także Adama Rozwadowskiego, założyciela Centrum Medycznego Enel-Med, za rozwój telemedycyny. W uzasadnieniu wspomniano, że nagrodę przyznano także dlatego, że pokazał, jak można zmienić rodzinne przedsiębiorstwo w giełdową spółkę. Za innowacje w sprzedaży farmaceutyków, które stały się wzorem dla wszystkich chcących skutecznie działać na tym rynku, nagrodzony został Jan Zając, prezes zarządu Ziko Apteka. (a.mac.)

Dostępność+ dla zdrowia

Dodatkowe 150 mln zł na ułatwienia obsługi osób z niepełnosprawnościami otrzyma w najbliższym czasie kilkaset placówek służby zdrowia. W ten sposób w realizację programu „Dostępność+” włączyło się Ministerstwo Zdrowia. Resort chce swoją akcją objąć docelowo 300 placówek w całej Polsce.

– „Dostępność+” jest bardzo ważnym filarem wsparcia osób niepełnosprawnych. Dziś startujemy z poprawą dostępności w ochronie zdrowia – powiedział podczas konferencji inauguracyjnej projekt „Dostępność+ dla zdrowia” Krzysztof Michałkiewicz wiceminister w resorcie rodziny, pracy i polityki społecznej, pełnomocnik rządu ds. osób niepełnosprawnych.

Uruchamiany od stycznia projekt „Dostępność+” w służbie zdrowia ma pozwolić na wypracowanie jednego standardu dostępności, który każda placówka systemu ochrony zdrowia powinna oferować pacjentom z niepełnosprawnością.

Minister podkreślił, że zaletą programu jest szerokie i kompleksowe spojrzenie na problemy dostępności. Działania Ministerstwa Zdrowia przewidują m.in. modyfikacje w sferze architektury, cyfryzacji i organizacji placówek ochrony zdrowia oraz usprawnienie komunikacji personelu medycznego z osobami z niepełnosprawnościami. Budżet projektu, planowanego do 2023 r., wynosi 150 mln zł, a 85 proc. tej kwoty, czyli 126,4 mln zł, to dofinansowanie z unijnego Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. W pierwszej fazie projektu wsparcie ma trafić do 25 szpitali oraz 125 placówek Podstawowej Opieki Zdrowotnej (POZ). Docelowo może je otrzymać 50 szpitali i 250 placówek POZ. Wówczas wartość projektu zwiększona zostanie do 300 mln zł.

Małgorzata Jarosińska-Jedynak wiceminister w resorcie inwestycji i rozwoju powiedziała, że nieprzypadkowo jedną z pierwszych branż, która otrzyma wsparcie z programu „Dostępność+” jest służba zdrowia, która „ze względu na swój szczególnie cel i charakter powinna stanowić wzór dostępności”.

Janusz Cieszyński wiceminister zdrowia dodał, że uruchamiany projekt ma pozwolić na wypracowanie jednego standardu dostępności, który każda placówka systemu ochrony zdrowia powinna oferować pacjentom z niepełnosprawnością. Wymienił m.in. budowanie podjazdów, wind, poszerzanie wejść do budynków i drzwi wewnętrznych, likwidację progów, montaż posadzek antypoślizgowych. Sfinansowane zostanie ponadto udzielanie świadczeń na odległość (telemedycyna) a także zakupy sprzętu komputerowego oraz oprogramowania zapewniającego większą przystępność placówek opieki zdrowotnej dla osób z niepełnosprawnościami. Przeprowadzone zostaną szkolenia personelu placówek medycznych, które mają usprawnić komunikowanie się z osobami z niepełnosprawnościami; zostaną też wprowadzone usprawnienia organizacyjne, ułatwiające obsługę tych pacjentów.

Minister Cieszyński dodał, że resort nie wybrał jeszcze wszystkich placówek, które skorzystają z nowego programu, dlatego do zgłaszania się są zaproszeni wszyscy.

Program „Dostępność+”, z budżetem 23 mld zł zaplanowanym do 2025 r., został przyjęty przez rząd w połowie lipca 2018 r. (a.mac.)



Fot. MZ

Przemysł 4.0 – rewolucja wśród pracodawców

25 stycznia Prezydent RP Andrzej Duda podpisał ustawę o Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości. Dzięki niej nasza gospodarka ma wejść na czwarty poziom rozwoju.

Transformacja cyfrowa i wykorzystanie najnowszych osiągnięć z dziedziny automatyzacji, sztucznej inteligencji, technologii teleinformatycznych oraz komunikacji pomiędzy maszynami a człowiekiem mają być głównymi celami tej inicjatywy. Wśród nich analizy Big Data, Internet Rzeczy, Machine Learning czy zaawansowana cyfrowa integracja baz danych firm. A wszystko po to, by zapewnić wzrost konkurencyjności i produktywności polskich przedsiębiorców.

Oswoić się z innowacjami

– Misją Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości jest kreowanie w Polsce proinnowacyjnej kultury – nie tylko otwartej na nowe technologie, ale gotowej przekształcić polską gospodarkę w taką, która z sukcesem bierze udział w nurcie czwartej rewolucji przemysłowej – zaznaczyła minister przedsiębiorczości i technologii Jadwiga Emilewicz.

To właśnie jej resort przedłożył projekt ustawy o Fundacji. Pracodawcy zacierali ręce już od lutego 2017 r., kiedy to rząd przyjął „Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)”, w której zapowiedziano proces reindustrializacji i realizację inicjatywy Przemysł 4.0.

Minister Jadwiga Emilewicz uważa, że dzięki Fundacji polski przemysł będzie w stanie sprostać globalnej konkurencji. Jej zdaniem mamy duży potencjał. Musimy jednak inwestować w to, czego często nie widać. W tym



Fot. Pixaby

celu należy stworzyć ramy prawne i edukacyjne, zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw, które w Polsce wypracowują ok. 60 proc. PKB.

Platforma wsparcia

Na pomoc mogą liczyć przedsiębiorcy, jednostki zarządzające klastrami zaawansowanymi technologicznie, podmioty działające na rzecz innowacyjnej gospodarki oraz partnerzy społeczni i gospodarczy – na terenie Polski.

Nie otrzymają może wsparcia finansowego, dostaną za to konkretny zastrzyk wiedzy: szkolenia, doradztwo czy udział w przedsięwzięciach integrujących w obszarze transformacji cyfrowej. Platforma ma również tworzyć odpowiednie środowisko sprzyjające rozwojowi – cyfrowe ośrodki innowacji, tzw. huby. Będą one wspierać firmy m.in. w działaniach pilotażowych, testach i eksperymentach danej technologii.

– Platforma pomoże przedsiębiorcom, którzy chcieliby wprowadzać u siebie nowe technologie, ale brakuje im know how – podkreślił Marcin Ociepa, wiceminister przedsiębiorczości i technologii.

Wiceminister dodał, że tempo wchodzenia przemysłu na wyższy poziom jest coraz szybsze. Nasi pracodawcy muszą mieć świadomość, że aby nie zostać w tyle, powinni otwierać się na nowe modele zarządzania, zwiększania cyfryzacji, robotyzacji oraz wykorzystywania sztucznej inteligencji.

Fundusz założycielski Platformy Przemysłu Przyszłości stanowi dotacja z budżetu państwa w wysokości 2 mln zł. Organami będą zarząd z kadencją na 4 lata i rada powoływana na 5 lat. (mm)

BBC – liderzy odpowiedzialnego biznesu

26 stycznia 2019 r. w Teatrze Wielkim odbyła się Wielka Gala Liderów Polskiego Biznesu. Było to podsumowanie XXVIII edycji konkursu Lider Polskiego Biznesu organizowanego corocznie przez Business Centre Club. Wręczono nominacje i Złote Statuetki Lidera Polskiego Biznesu, a także Diamenty do statuetek uzyskanych przez laureatów z lat poprzednich.

Jak podkreślano, jury brało pod uwagę nie tylko wskaźniki ekonomiczne, ale także jakość i nowoczesność produktów. Ważne były osiągnięcia eksportowe, tworzenie nowych miejsc pracy, innowacyjne inwestycje, ale także realizacja idei społecznej odpowiedzialności biznesu, zaangażowanie w działalność charytatywną czy dbałość o środowisko naturalne. W efekcie wyłoniono grupę 43 firm do grona nominowanych. Diamenty otrzymały 54 firmy.

Nagrodę Specjalną BCC – Złotą Statuetkę – za wkład w spójność Sojuszu Północnoatlantyckiego, wzmacnianie jego wschodniej flanki, stymulowanie debaty na temat solidarności członków NATO, a także za przyjaźń wobec Polski otrzymał gen. Frederick B. Hodges, były dowódca US Army Europe.

Bezpieczeństwo i społeczne zaangażowanie

Wręczona została także Nagroda Specjalna BCC – Złota Statuetka – za wkład w spójność Sojuszu Północnoatlantyckiego, wzmacnianie jego wschodniej flanki, stymulowanie debaty na temat solidarności członków NATO, a także za przyjaźń wobec Polski. Otrzymał ją gen. Frederick B. Hodges, były dowódca US Army Europe.



Fot. BCC

Kolejne odznaczenie wręczone podczas Gali BCC to Medal Solidarności Społecznej – nagroda dla osób zaangażowanych społecznie, pomagających potrzebującym, propagujących ideę odpowiedzialności społecznej biznesu i budujących solidarność społeczną. W 2019 r. trzymali go: Andrzej Jaczewski – prezes P.I.B. EBEJOT, Jean Marc Harion – prezes zarządu P4, Jacek Rutkowski – prezes MAT-BUD, Janusz Sobieraj – prezes KORPORACJI RADEX oraz działający od lat na rzecz osób niesłyszących Agata i Kamil Porazińscy.

W tegorocznej Gali uczestniczyło ok. 2 tys. gości: przedsiębiorcy, członkowie rządu, parlamentarzyści, dyplomaci, przedstawiciele świata kultury, nauki, duchowieństwa, publicyści.

Gospodarka ma się dobrze

– Spotykamy się dzisiaj, by podziękować ludziom wyjątkowym. Twórcom miejsc pracy, dochodów państwa, poczucia naszego bezpieczeństwa – powiedział prezes BCC Marek Goliński otwierając część oficjalną Gali.



Fot. BCC

W swoim wystąpieniu odniósł się do rozwoju polskiej przedsiębiorczości na przestrzeni minionych lat. Mówił o dzisiejszych potrzebach „dalekowzroczności i decyzyjności, gdyż Polska stoi na rozdrożu epok”, o potrzebie dialogu społecznego otwartego na dialog obywatelski. Wskazał na Radę Dialogu Społecznego, która „musi budować kompromisy między rządem, pracodawcami i związkami zawodowymi”. Podkreślał dobrą sytuację gospodarczą w Polsce: 5 proc. wzrost PKB, 4 proc. rentowność firm, niskie bezrobocie, wysokie wpływy z podatków. Zaznaczył, że to efekt „pracowitości przedsiębiorców oraz dobrej koniunktury polskiej i światowej”. Stwierdził jednak, że jest to już jej szczyt a wizja spowolnienia rodzi nowe problemy. Wychodzi im naprzeciw obniżenie stawek ZUS, CIT, usprawnienie partnerstwa publiczno-prywatnego, wysoka absorpcja środ-

ków unijnych, rządowy projekt rozszerzenia na całą Polskę SSE. Zaznaczył, że kołem zamachowym gospodarki dotąd była konsumpcja, a teraz potrzebne jest zwiększenie prywatnych inwestycji. Potwierdził, że potrzebne jest surowe prawo, które umożliwi ograniczanie i likwidację szarej strefy, ale nie może być ono nadmiernie restrykcyjne i powinno być spójne.

Codziennie pokonywanie problemów

Jako na ogromne wyzwanie prezes BCC wskazał na napięty rynek pracy, na którym 75 proc. pracodawców poszukuje pracowników, a Ukraińców trzeba zachęcać do pozostania w Polsce. Mówił o potrzebie zastępowania energii z węgla słoneczną i wiatrową. Apelowal też, podobnie jak w wcześniejszych latach, o jak najszybsze przyjęcie w Polsce euro. Zwracał się do przedsiębiorców, aby oddawali sobie pieniądze na czas, likwidowali zatary płatnicze. Kończąc przytoczył słowa Georga Washingtona: „Problemy są jak skała, każdego dnia fala twojego wysiłku przegrywa ze skałą, ale ostatecznie ze skały robi się piasek, problemy są pokonane”. I tego życzył wszystkim zebrany.

Podczas Gali członkowie BCC wsparli fundacje: Fundację Dzieciom „Zdażyć z Pomocą”, Fundację Książąt Lubomirskich, Pallotyńską Fundację Misyjną Salvatti.pl, Komitet Ochrony Praw Dziecka oraz Olimpiady Specjalne Polska. (ag)



Fot. BCC

Nowe przepisy na nowy rok

Konfederacja Lewiatan ruszyła w Polskę z prezentacją raportu „Polska 2019. Wyzwania światowe, prognozy gospodarcze, nowe przepisy”. Wynika z niego, że dla pracodawców będzie to rok pełen wyzwań.

24 stycznia dialog na temat perspektyw dla przedsiębiorców zgrupował przedstawicieli samorządu, biznesu oraz organizacji społeczno-gospodarczych we Wrocławiu. W 2019 r. wejście bowiem w życie wiele nowych regulacji, które, zdaniem pracodawców, zwiększą koszty funkcjonowania firm. Choć rozmawiano o sytuacji w regionie, to wielu prelegentów podkreślało, że zarysowane wyzwania dotyczą całej Polski.

Konsolidacja przede wszystkim

Autorzy raportu podkreślają, że w 2019 r. największym problemem dla pracodawców będzie brak pracowników, tym bardziej że boom gospodarczy w latach 2017–2018 zwiększył popyt na pracę, czemu jednocześnie towarzyszyła emigracja ponad 2 mln Polaków w wieku produkcyjnym za granicę. Ekspert konfederacji Lewiatan Jeremi Mordasewicz jako rozwiązanie na ten czas rekomendował konsolidację firm. Jego zdaniem, lukę na rynku pracy wypełni też rozwój ośrodków miejskich, ponieważ one są w stanie atrakcyjną ofertą przyciągnąć osoby młode.

Na problem braku rąk do pracy uwagę zwrócił także Artur Mazurkiewicz, szef Dolnośląskich Pracodawców. Podkreślił w tym kontekście potrzebę zrzeszania się.

Z kolei prezydent Wałbrzyskiej Aglomeracji Wałbrzyskiej, Roman Szelemej, odniósł się do problemów niskich nakładów na ochronę zdrowia. Podobnie jak autorzy raportu, którzy zauważają, że Trybunał Konstytucyjny uznał, iż na razie nie wejdzie w życie ustawa znosząca górny limit składek na ZUS, czyli trzydzie-

stokrotność przeciętnego wynagrodzenia. To skutkowałoby bowiem ograniczeniem wpływu środków do Narodowego Funduszu Zdrowia.

Ucieczka do przodu

Nad tematem cyberbezpieczeństwa i kompatybilności technologicznej pochylił się reprezentanci większych przedsiębiorstw w regionie z sektorów energetycznego i informatycznego. Mówili o wymianie danych w systemie sterowania, a także o tym, czy prawo nadaża za innowacyjnością w przemyśle.

W raporcie Konfederacji Lewiatan zaznaczono, że biznes może odczuć podwyżkę wzrostu cen energii. Czytamy w nim, że „zużywające się bloki energetyczne wymagają reinwestycji, tanie dotąd surowce energetyczne musiały zdrożeć, a na rynku uprawnień do emisji, w obliczu rosnącego popytu i spadającej podaży, wzrost cen był oczywisty”. Koszty energii będą wzrastać, jeśli Polska nie zdecyduje się na energię odnawialną lub jądrową. Rozwiązaniem jest ucieczka do przodu, czyli modernizacja gospodarki.

Robert Lisicki, dyrektor Departamentu Pracy w Konfederacji Lewiatan, opowiedział o Pracowniczych Planach Kapitałowych, które zaczynają obowiązywać od 1 lipca tego roku. To spore wyzwanie dla pracodawców. Obejmą one w szczególności pracowników oraz osoby zatrudnione w ramach umów cywilnoprawnych, członków rad nadzorczych, podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu. Składki wyniosą 2 proc. po stronie osoby zatrudnionej i 1,5 proc. po stronie pracodawcy. Wprowadzenie PPK ma za założenia zwiększyć stopę oszczędności, zwłaszcza długoterminowych. Według autorów raportu problemem może być jednak niski poziom oszczędności gospodarstw domowych oraz potencjalnie niski poziom przyszłych świadczeń. (mm)



Fot. Pixabay

Pracownicze Plany Kapitałowe z perspektywy oszczędzającego

Szansa czy iluzja dla przyszłych emerytów?

Bogdan Grzybowski

dyrektor Wydziału Polityki Społecznej,
Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia OPZZ

Rzadko się zdarza, aby akt prawny z zakresu długoletniego oszczędzania na emeryturę budził aż tak skrajne emocje – od prawie bałwochwalczego uwielbienia po totalną krytykę, od ślepego popierania po internetowy hejt. W systemie PPK każdy znajdzie coś dla potwierdzenia swoich tez. Bardzo złośliwi krytycy będą wskazywać na bezsensowne instytucje w rodzaju wypłaty na cele mieszkaniowe czy świadczenia małżeńskiego, które z kolei przez zwolenników PPK będą wychwalane jako jedne z największych zdobyczy programu. Prawie obligatoryjne tworzenie PPK oraz automatyczny zapis osób zatrudnionych będą wskazywane jako najlepsze rozwiązania na drodze do zbudowania szczęścia emerytałego, a przez przeciwników PPK jako obniżenie wynagrodzeń oraz dodatkowe obowiązki administracyjne nakładane na pracodawców. Wypłata w 120 miesięcznych ratach to dla niektórych zaleta PPK w stosunku do PPE, gdzie możliwa jest wypłata jednorazowa środków, a dla innych przyczyną do krytyki PPK. Punkt widzenia PPK z pewnością w dużej części zależy od punktu siedzenia.

Nadszarpnięte zaufanie

Zarówno wiedza, jak i świadomość przyszłych ryzyk związanych ze starzeniem się, odgrywają ważną rolę w zabezpieczeniu się przed wyzwaniem okresu starości. Zabezpieczenie na starość jest realizowane w ramach systemu emerytalnego (obowiązkowego), może być realizowane także w ramach dodatkowego oszczędzania. Oszczędzanie na ten cel bywa często uzależnio-



Fot. Pixabay

ne od zaufania – lub jego braku – do istniejącego systemu emerytalnego (czyli do obowiązkowego oszczędzania). Niestety, zaufanie do systemu emerytalnego zostało mocno nadszarpnięte już w momencie jego reformy w 1999 r., która dała możliwość obniżenia emerytur o połowę. To skutecznie zniszczyło zaufanie obywateli do państwa w tej najdelikatniejszej dziedzinie, jaką jest system emerytalny. Kolejny brak zaufania do stabilności systemu związany jest z II filarem emerytalnym. Drugi filar miał przynieść niebagatelne środki dla przyszłych emerytów i emerytury pod palmami. Okazało się, że władza zagabiła II filar. Nie chodzi tu o szkody finansowe – możliwe nawet, że emeryci nic nie stracili, ale o szkody związane z zaufaniem do stabilności systemu. Zaufania do systemu nie poprawiają też media. Np. 19 listopada 2018 r. pojawił się artykuł w „Gazecie Wyborczej”: „Reforma emerytalna PiS. W tle nacjonalizacja”. I chociaż w tekście wyjaśniono, że są to środki prywatne, to i tak starsi ludzie pamiętają, co się stało po wojnie z prywatnymi majątkami. Każde kolejne reformy systemu emerytalnego w Polsce tylko pogłębiały ten brak zaufania – bo kolejne rządy co kilka lat wywracają system do góry nogami. Im młodsze pokolenia, tym mniejsza wiara w godną państwową emeryturę, stąd 27 czerwca 2018 r. Rada OPZZ wydała negatywną opinię dotyczącą projektu ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych. W grudniu 2018 r. Sejm tę ustawę uchwalił. Już w styczniu 2019 r. do OPZZ skierowane zostały pierwsze pytania

związane z rolą związków zawodowych we wdrażaniu PPK.

Ryzyka kryzysów finansowych

Z pierwszych branżowych spotkań wynika, że niezwykle trudno będzie przekonać pracowników do długoletniego oszczędzania, zasilającego przyszłe niskie emerytury. Oto kilka krytycznych głosów w sprawie PPK, które trafiły do Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych:

– *Pieniądze, które trafią do PPK będą narażone na ryzyko rynku finansowego, czyli załamań giełdowych i kryzysów. Przez pół wieku może się zdarzyć poważna inflacja rujnująca aktywa finansowe, kilka poważnych kryzysów, bankructw instytucji finansowych i innych trudnych do przewidzenia zjawisk.*

– *Do pracowników docierają niezwykle krytyczne oceny emerytalnych systemów kapitałowych, że są nieprzejrzyste, niedemokratyczne, niepodlegające kontroli, podatne na różne inne negatywne zjawiska.*

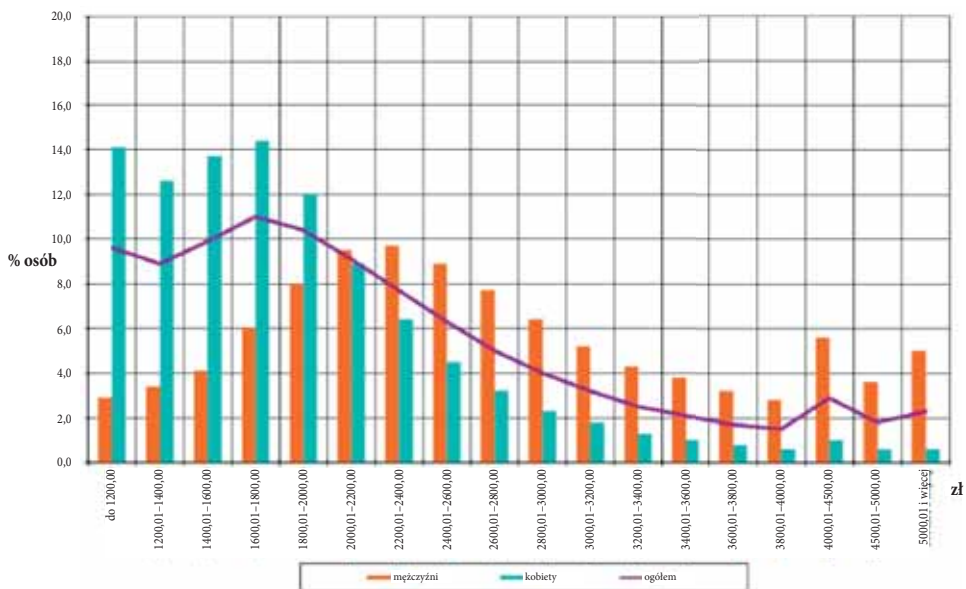
– *Kapitałowe systemy oszczędzania na emerytury nic nie gwarantują, są przy tym szalenie kosztowne i dają złudzenie bezpieczeństwa.*

– *Zapisany tam program to działania, które mają ściągnąć z pensji pracowniczych ogromne pieniądze i przekazać je do zarządzania instytucjom finansowym. W większości z nich przeważa kapitał zagraniczny.*

– *PPK nie jest system o zdefiniowanym, czyli z góry ustalonym świadczeniu. Nikt tu niczego nie gwarantuje. To jest system o zdefiniowanej składce, w którym wiadomo ile masz wpłacić, ale nie wiadomo, ile otrzymasz z powrotem.*

– *PPK to kolejna, po OFE, wielka iluzja. Praktyka pokazuje, że to, czego ludzie potrzebują najbardziej, to sprawnie funkcjonujący publiczny system emerytalny, oparty na solidarności międzypokoleniowej. Jest to najtańszy, najłatwiej dostosowywalny i najbardziej sprawiedliwy system zapewniający starym ludziom środki do życia. Inne rozwiązania tych warunków nie spełniają, gdyż ich prawdziwym celem nie są emerytury, tylko zyski i wpływy wybranej, wąskiej grupy społecznej.*

Wykres 1. Struktura emerytów, którym emerytury wypłaca ZUS, według wysokości świadczeń i płci świadczeniobiorców w marcu 2018 r.



Źródło GUS.

– Skoro każdy zatrudniony będzie odkładał 2 proc. pensji netto, a kolejne 1,5 proc. dołoży pracodawca, to skutkiem tego będzie coroczne wliczanie środków na PPK (około 1,5 proc.) do funduszu płac w firmach. Trudno przypuszczać, że pracodawcy będą finansowali PPK z środków innych niż przeznaczane na fundusz płac w przedsiębiorstwie. Wpłyne to zapewne na negocjacje płacowe w firmach i na poziom podwyżek. Z drugiej strony, biorąc pod uwagę, że większość pracujących zarabia poniżej przeciętnej płacy, obniżenie płacy netto zatrudnionego o 2 proc. będzie w wielu przypadkach bardzo dotkliwie. Wygląda na to, że PPK będą premiowały osoby o wyższych wynagrodzeniach, co może pogłębić rozwarstwienie dochodowe.

W ognie świata

Czary goryczy dopełniają prognozy, że w 2050 r. stopa zastąpienia będzie nie wyższa niż 30 proc. Będziemy mieli najniższe świadczenie w Europie i drugie po Meksyku na świecie, z tym, że w Meksyku składka wynosi za ledwie 6,3 proc. a w Polsce 19,52 proc. Na tak niską stopę zastąpienia wpływać będzie szereg niekorzystnych czynników: niskie płace, podejmowanie pracy przez młodych w późniejszym wieku, przerwy w zatrudnieniu, praca na umowach śmieciowych czy demografia.

Emerytura Polaków to obecnie 39 proc. pensji. W Niemczech to 51 proc., we Francji – 60, w Irlandii 72, we Włoszech – 83, w Danii 86, w Portugalii 74, w Holandii – 97 proc.

Nie ulega wątpliwości, że bez dodatkowego oszczędzania emerytury pokolenia, które obecnie wchodzi na rynek pracy, będą głodowe.

Decydując się na trzeci filar, mamy do wyboru:

- PPE – od 1998 r. pracownicze programy emerytalne – oszczędzamy za pośrednictwem zakładów pracy, płatnikiem składki jest pracodawca (na koniec 2017 r. – 395 tys. uczestników).
- IKE – od 2004 r. indywidualne konto emerytalne (na koniec I półrocza 2018 r. – 960 tys. uczestników).
- IKZE – od 2012 r. indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego – (na koniec I półrocza 2018 r. – 701 tys. uczestników). Oba konta zakładamy

indywidualnie, zaś środki w nich gromadzone pochodzą z naszych oszczędności.

- PPK – pracownicze plany kapitałowe (od 2019 r. – docelowo mają objąć ponad 11 mln osób).

To może być szansa

Warto jednak podkreślić, że PPK może być szansą, tym bardziej, że jest to program prywatnych oszczędności.

PPK nie ma nic wspólnego z systemem ubezpieczeń społecznych ani żadnym systemem podatkowym. Nie jest również polisą ubezpieczeniową. To prywatne środki, oszczędzane przez pracownika z udziałem pracodawcy i państwa, które będą dodatkowym kapitałem, dostępnym w całości po osiągnięciu 60. roku życia.

Gromadzenie oszczędności w PPK jest dobrowolne i opłacalne. Jeżeli sami oszczędzamy, to mamy tyle, ile odłożyliśmy. Znacznie korzystniej jest w PPK. W uproszczeniu: do każdego stu złotych odłożonych przez pracownika drugie sto co miesiąc dokłada pracodawca i państwo. W ten sposób pracownik odkładający kapitał na swoim koncie PPK gromadzi dwukrotnie wyższą kwotę, która na bieżąco jest profesjonalnie inwestowana. By rozpocząć oszczędzanie, pracownik nie musi wykonywać żadnych czynności. PPK zakłada też preferencje dla osób mało zarabiających – ci, których wynagrodzenie nie będzie przekraczało 120 proc. wynagrodzenia minimalnego, otrzymają możliwość obniżenia składki z 2 proc. do minimalnie 0,5 proc. wynagrodzenia brutto. Ważne jest uregulowanie podziału pieniędzy w sytuacji rozwodu lub unieważnienia małżeństwa czy śmierci uczestnika PPK (dziedziczenie).

Ustawa zawiera również „kryterium szczególnego bezpieczeństwa” dla inwestowanych pieniędzy. Zakłada ono m.in., że oferta funduszy inwestycyjnych musi być dopasowana do wieku oszczędzających. I warto też podkreślić, że nie jest to system nowatorski. Wzorowaliśmy się na systemie brytyjskim, gdzie w PPK uczestniczy 75 proc. pracujących. Wydaje się, że warto jednak skorzystać z tej szansy, bo to jest tak, jak z wygraną w totolotka – jeżeli nie skreślimy kuponu, to nie damy sobie szansy.

Zmiany przewodniczących, stare problemy

Z początkiem roku zmienili się szefowie Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. Ale WRDS-y pod nowym kierownictwem dyskutowały o problemach, które wracają pod ich obrady niczym bumerang, jak rozwój przedsiębiorczości czy polityka senioralna.

Lódź, czyli wielkie ambicje małych firm



Fot. WRDS Łódź

Sytuacja małych i mikroprzedsiębiorstw w województwie łódzkim – to główny temat obrad plenarnych Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Łodzi. Ich terażniejszość – warunki powstawania, rozwoju oraz aktywność omówił Artur Mikulec, p.o. zastępcy dyrektora Urzędu Statystycznego w Łodzi. Jak podkreślili, najważniejszymi instrumentami wsparcia lokalnej przedsiębiorczości są dotacje, refundacje, pożyczki na uruchomienie działalności gospodarczej oraz pożyczki inwestycyjno-obrotowe i inwestycyjne, na modernizację nieruchomości. Wiele uwagi poświęcono też wsparciu, jakże małe i mikroprzedsiębiorstwa mogą otrzymać z funduszy europejskich. Jakże to są fundusze i jak o nie występować – temu poświęcona była prezentacja przygotowana przez Jacka Kaźmierskiego z Wydziału Sieci Punktów Informacyjnych Funduszy Europejskich Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego. Natomiast o przyszłości tych firm, czyli o nowych przepisach, które mają

ułatwić ich funkcjonowanie, mówił zaproszony na obrady przedstawiciel Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii Marek Niedużak, dyrektor Departamentu Doskonalenia Regulacji Gospodarczych. W toku dyskusji partnerzy społeczni podkreślili, że jednym ze sposobów wspierania przedsiębiorczości jest aktywizacja zawodowa oraz rozwój pracowników firm oraz akcentowali, że duże znaczenie w kwestii rozwoju przedsiębiorczości ma ścisła współpraca między rządem, a samorządem. Były to pierwsze obrady plenarne łódzkiej WRDS, które prowadził nowy przewodniczący Rady, wojewoda łódzki Zbigniew Rau.

Lublin – złe skutki konsolidacji



Fot. WRDS Lublin

Natomiast w Lublinie mówiono o wielkiej firmie, puławskich Azotach, w kontekście skutków dla Lubelszczyzny włączenia tego zakładu do Grupy Azoty. Na posiedzenie lubelskiej WRDS zaproszono przedstawicieli wszystkich związków zawodowych funkcjonujących w puławskim zakładzie, członków zarządu całej

Grupy i puławskiej firmy, samorządowców. Byli też asystenci posłów z regionu – Elżbiety Kruk i Krzysztofa Szulowskiego. To, że Rada dyskutowała o Azotach, jest efektem starań związków zawodowych. Jak mówił Sławomir Wrega, przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego ZA Puławy, po konsolidacji zyski puławskiej firmy zmalały niemal pięciokrotnie – obecnie to ok. 100 mln rocznie, a wynosiły ok. pół mld zł. Przedstawiciele Solidarności podkreślali, że umowa zawarta przy tworzeniu Grupy nie jest realizowana – wbrew jej zapisom w zarządzie Grupy nie ma żadnego przedstawiciela ZA Puławy. Ich zdaniem o pozycji zakładu z Lubelszczyzny świadczy i to, że w obecnym zarządzie puławskich Azotów z tego zakładu wywodzi się jedynie reprezentant załogi, na wybór którego właściciel nie ma wpływu. Jednym z ważnych wątków dyskusji był transfer pieniędzy do innych spółek Grupy Azoty. Podkreślano również, że mniejsze zyski ZA Puławy przekładają się na zmniejszenie wpływów jednostek samorządu terytorialnego. Zdaniem większości dyskutantów konsolidacja została przeprowadzona kosztem lubelskiej firmy. – Rozumiem, że jeżeli jest konsolidacja, to pracujemy razem. Ale to nie może być kosztem jednego z zakładów. Jeśli by się nie pogarszała sytuacja Azotów, pewnie byśmy się tak nie martwili. Ale cały czas jest tendencja spadkowa – skomentowała obrady przewodnicząca Rady Mirosława Gałań (Business Centre Club). Ostatecznie postanowiono, że wnioski z tej dyskusji będą przedmiotem dalszych prac Stałego Zespołu Roboczego ds. Gospodarki, Innowacji i Rozwoju Przedsiębiorczości WRDS WL. Rada poprosi też o wsparcie zewnętrznych ekspertów. Były to ostatnie obrady lubelskiej WRDS pod kierownictwem strony pracodawców. Następnym jej przewodniczącym został przedstawiciel strony rządowej Przemysław Czarnek, wojewoda lubelski.

Gdańsk – w centrum uwagi seniorzy

Na posiedzeniu plenarnym pomorskiej WRDS w Gdańsku wiele miejsca poświęcono polityce senioralnej województwa – w 2017 r. tylko



Fot. WRDS Gdańsk

w Gdańsku 125 tys. mieszkańców, czyli ponad 27 proc., przekroczyło 60 lat. Natomiast prognozuje się że w 2050 r. w takim wieku będzie 164 tys. gdańszczan.

Jednym z aspektów polityki senioralnej jest zwiększanie aktywności zawodowej ludzi starszych – co wynika też z potrzeb kadrowych lokalnej gospodarki. Roland Budnik, dyrektor Gdańskiego Urzędu Pracy przypomniał, że już istnieje w Gdańsku Centrum Pracy dla Seniorów i Seniorów, którego najważniejszym zadaniem jest wspieranie osób starszych w podejmowaniu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, a w 2019 r. ma ruszyć program „Praca dla Seniorów”. WRDS pozytywnie oceniła działania Gdańskiego Urzędu Pracy w zakresie szeroko rozumianej aktywizacji seniorów, wyrażając przekonanie, że podobne inicjatywy są podejmowane we wszystkich powiatowych urzędach pracy. Jednocześnie zwróciła uwagę, że władze samorządowe potrzebują wsparcia rządowego. Przede wszystkim, zdaniem Rady, niezbędna jest zmiana przepisów ułatwiających urzędom pracy podejmowanie owych działań.

W niedalekiej przyszłości ogrody działkowe staną się nieodzownym elementem polityki senioralnej, tak jak są nim Uniwersytety Trzeciego Wieku, działania lokalnych domów kultury, inicjatywy stowarzyszenia emerytów i rencistów, itp.

W kontekście polityki senioralnej wiele mówiono też, na przykładzie Gdyni, o roli Rodziny Ogrodów Działkowych (ROD). W Gdyni jest 21 ROD zrzeszających ponad 4 tys. działkowców. I jak mówili przedstawiciele tamtejszego samorządu pomimo znacznych potrzeb miasta w zakresie pozyskiwania terenów, priorytetem społecznym w planach zagospodarowania przestrzennego jest zapewnienie terenów na obszary zieleni, w tym na organizację kolejnych ogrodów działkowych. W całym Pomorskiem ROD zrzeszają około 55 tys. działkowców. Są to w większości osoby starsze a dla wielu z nich praca i wypoczynek na działce jest niekiedy jedyną formą aktywności i szansą na wyjście z domu. Stąd podkreślono, że w niedalekiej przyszłości ogrody działkowe staną się nieodzownym elementem polityki senioralnej, tak jak są nim Uniwersytety Trzeciego Wieku, działania lokalnych domów kultury, inicjatywy stowarzyszenia emerytów i rencistów, itp. „Nie sposób przecenić pozytywnego wpływu takiej aktywności na jakość życia seniorów a biorąc pod uwagę prognozy demograficzne należy uznać, że ogrody działkowe spełniają w obecnym czasie niezwykle ważną rolę społeczną i należy umożliwić jak najsprawniejsze ich funkcjonowanie na terenie naszego województwa” – napisano w przygotowanej dla członków WRDS informacji na ten temat.

Rada zapoznała się również z informacją o realizacji w województwie rządowego programu „Senior+”. W latach 2015–2018 w regionie powstało w jego ramach 30 placówek z miejscami dla 625 osób. Najczęściej w programie zajęć oferuje się różnego rodzaju warsztaty (artystyczne, komputerowe, kulinarne), atrakcje kulturalne (wyjazdy do kina, spotkania z literaturą), zajęcia sportowe (siłownia w plenerze, nordic walking, spacer, gimnastyka) i edukacyjne (nauka języków obcych).

Kraków – o paleniu drewnem i smogu

W Krakowie, podczas obrad WRDS Województwa Małopolskiego, oprócz spraw proceduralnych (Rada przyjęła uchwałę w sprawie



Fot. WRDS Kraków

zatwierdzenia sprawozdań – merytorycznego i finansowego za 2018 r. i w sprawie harmonogramu pracy w 2019 r.) dyskutowano o jakości krakowskiego powietrza, w związku ze zbliżającym się wejściem w życie uchwały Sejmiku Województwa Małopolskiego zakazującej spalania na terenie gminy miejskiej Kraków jakichkolwiek paliw stałych, w tym drewna. Wstępem do dyskusji była prezentacja Jacka Ręki, Starszego Małopolskiego Cechu Zdunów i Zawodów Pokrewnych. Jej autor przedstawił argumenty za złagodzeniem uchwały poprzez dopuszczenie spalania biomasy drzewnej, pod warunkiem zainstalowania nowoczesnych instalacji. Postulował ponadto, by powstał zespół roboczy, który przed zmianą dopuszczającą spalanie drewna w Krakowie wspólnie ze zdunami określi dopuszczalne poziomy emisji ze spalania paliw stałych, rodzaje i termin wprowadzenia dodatkowych zabezpieczeń eksploatacyjnych, gwarantujących w praktyce użytkowania zachowanie wymaganych poziomów emisji z pieców i kominków. Zaznaczył, że należy też określić zasady wsparcia i założenia kampanii edukacyjnych, promujących stosowanie biomasy drzewnej do celów grzewczych.

Przeciwko jakimkolwiek zmianom w uchwale zaprotestował Miłosz Jakubowski z Fundacji Frank Bold. Zaś Witold Kozłowski marszałek województwa małopolskiego, nowy przewodniczący WRDS zapewnił, że obecnie ani w urzędzie marszałkowskim, ani w sejmiku, żadne prace zmieniające uchwałę antysmogową nie są prowadzone. (ez)

Dodatek stażowy, zamówienia publiczne i jakość dialogu na plenarnym posiedzeniu RDS

Projekt wyłączenia z podstawy wynagrodzenia dodatku stażowego, problemy branży budownictwa infrastrukturalnego w związku z wykonywaniem zamówień publicznych oraz ocena funkcjonowania ustawy o RDS – były zasadniczymi tematami posiedzenia plenarnego Rady Dialogu Społecznego z 25 stycznia 2019 r.

Było to pierwsze merytoryczne posiedzenie pod kierownictwem nowej przewodniczącej Rady – Doroty Gardias przewodniczącej Forum Związków Zawodowych.

Na wstępie przyjęto plan pracy na rok 2019.

Zgodna partnerów w sprawie dodatków stażowych

Następnie Henryk Nakonieczny (NSZZ Solidarność), przewodniczący Zespołu Budżetu, Wynagrodzeń i Świadczeń Socjalnych RDS, przedstawił stanowisko tego zespołu w sprawie wyłączenia z minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku stażowego, który to projekt

zaproponował do konsultacji resort rodziny. Rozwiązanie to stanowiłoby koszt dla budżetu na poziomie 170 mln zł. Zespół poparł projekt zaznaczając jednocześnie, że potrzebny jest przegląd pozostałych dodatków, częściowo wypłacanych w naturze. Zaapelował też o rzetelne wyjaśnienie tej kwestii. RDS przyjęła uchwałę strony społecznej w tej sprawie.

Wzrost kosztów zamówień publicznych

Kolejnym punktem posiedzenia była prezentacja dwóch uchwał związanych z problematyką zamówień publicznych.



For. ag



Łukasz Bernatowicz z BCC przedstawił projekt uchwały „w sprawie realizacji inwestycji o długim terminie wykonania i wzrostu kosztów związanych z wykonaniem zamówień publicznych”. Jak argumentował, „coraz częściej mamy do czynienia z sytuacjami, gdy nikt do przetargów nie przystępuje, gdyż ich kosztorysy są nierealistyczne”. Mówił, że zdarza się nawet, iż przedsiębiorcy wolą zrezygnować z już realizowanych kontraktów niż kontynuować je z dużą stratą. Dlatego w projekcie uchwały zaproponowano jak najszybsze zwaloryzowanie kontraktów, aby nie stało się tak, jak przy Euro 2012, gdy kumulacja zamówień doprowadziła do upadku licznych podwykonawców. Branża jest powiązana z innymi, więc grozi to również upadkiem firm w innych segmentach gospodarki oraz zwolnieniami pracowników. Ekspert BCC podał, że według szacunków przeciętny koszt realizacji wzrósł w ostatnim czasie o ok. 30 proc. RDS przyjęła uchwałę w tej sprawie.

Problemy sektora budowlanego

Kolejna z uchwał dotyczyła sprawy podobnej, tj. problemów przedsiębiorstw działających w branży budownictwa infrastrukturalnego. Jej projekt przedstawił Arkadiusz Pączka reprezentujący Pracodawców RP. Jak wyjaśniał, projekt dotyczy przedsiębiorstw działających w branży budowlanej, ale co istotne, odnosi się to również do kontraktów zawieranych przez firmy z tej branży w okresie wcześniejszym, od 1 stycznia 2016 r. W uchwale przeanalizowano szczegółowo sytuację budownictwa infrastrukturalnego.

Wśród głównych problemów wymieniono wzrost kosztów wyrobów budowlanych i innych materiałów niezbędnych do realizacji inwestycji oraz wzrost kosztów świadczenia usług, kosztów pracy oraz niedobór pracowników. Jednak najpoważniejszym problemem, którego skala jest już na tyle duża, że zagraża zarówno funkcjonowaniu przedsiębiorców, jak też pomyslniej realizacji inwestycji drogowych i kolejowych, jest brak efektywnych klauzul waloryzacyjnych w umowach zawartych między zamawiającymi a wykonawcami.

Dlatego partnerzy społeczni zwrócili się w uchwale do Prezesa Rady Ministrów oraz ministrów: infrastruktury, inwestycji i rozwoju, przedsiębiorczości i technologii, a także prezesa Urzędu Zamówień Publicznych, szefów największych zamawiających – PKP PLK S.A. oraz Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad, o podjęcie działań mających na celu aktywne przeciwdziałanie dalszemu pogarszaniu się sytuacji w branży budowlanej. Chodzi o waloryzację podpisanych, począwszy od 1 stycznia 2016 r. i realizowanych obecnie kontraktów budowlanych, w sposób w pełni rekompensujący realny wzrost kosztów realizacji inwestycji. Kolejna kwestia to zobowiązanie prezesa Głównego Urzędu Statystycznego do jak najszybszego opracowania (przy współudziale przedstawicieli branży) oraz wdrożenia stałej aktualizacji wskaźników, odzwierciedlających realne trendy cenowe. Zaapelowali też o wypracowanie systemowych rozwiązań, w tym mechanizmu waloryzacyjnego w oparciu o dane statystyki publicznej, do stosowania których zobowiązani byłiby zamawiający, w związku ze wzrostem kosztów wyrobów budowlanych i dostaw tych wyrobów w zakresie, w którym ich wzrost nie mógł być przewidziany przez strony zawierające umowy na realizację inwestycji o długoterminowym okresie wykonania. Rozwiązania te należałoby wprowadzić do nowego prawa zamówień publicznych, w którym powinien się znaleźć także obowiązek realnej waloryzacji kontraktów trwających dłużej niż 12 miesięcy przez wszystkich zamawiających.

Jarosław Lange z Solidarności mówił w dyskusji, że związek nie ma wątpliwości, że waloryzacja kontraktów w toku musi być przepro-

wadzona, ale uchwała jest analogiczna do przyjętej wcześniej, dlatego związek Solidarność za nią nie zagłosuje. Poparł to Henryk Nakonieczny – argumentował, że pierwsza z uchwał rozkłada ryzyko biznesowe na zamawiającego i wykonawcę, druga zaś przenosi je tylko na zamawiającego. Stwierdził, że przerwucenie odpowiedzialności tylko na zamawiającego może ograniczyć liczbę realizowanych kontraktów, co mogłoby skutkować zwolnieniami pracowników. Ostatecznie i ta uchwała została przyjęta, ale przy sprzeciwie NSZZ Solidarność.

Wszystko zależy od realizacji ustawy

Przed posiedzeniem plenarnym o realizacji w praktyce zapisów ustawy o RDS i innych instytucjach dialogu społecznego, a także szerzej o stanie dialogu społecznego w Polsce, prezydium Rady dyskutowało z udziałem przedstawicieli WRDS-ów. Następnie dyskusja przeniosła się na posiedzenie plenarne.

Jak mówiła przewodnicząca Dorota Gardias, niestety wiele projektów aktów prawnych przekazywanych jest drogą poselską, czyli bez obowiązku ich konsultacji w RDS, część tych rządowych zaś trafia do Rady zbyt późno, albo z jej pominięciem. Wskazała na częsty brak udziału przedstawicieli rządu na posiedzeniach zespołów. Zadeklarowała starania o takie zmiany w prawie, by projekty dotyczące spraw objętych działaniem RDS trafiały do zespołów i podzespołów problemowych Rady. Drugie zadanie, które wymieniła, dotyczy tego, by z resortów przychodziła na posiedzenie zespołów osoba decyzyjna, nawet jeżeli nie będzie to minister czy wiceminister. Być może takie umocowanie miałyby wicepremier Beata Szydło – stwierdziła przewodnicząca RDS.

Minister rodziny i wiceprzewodnicząca RDS Elżbieta Rafalska skupiła się na ocenie funkcjonowania ustawy. Podkreśliła, że została ona wypracowana przez partnerów społecznych w konsensusie ze stroną rządową. Argumentowała, że rotacyjność przewodniczenia Radzie wzmacnia pozycję stron społecznych. Przypomniała, że przez 3 lata do Rady skierowano ponad 1700 projektów, w tym ponad 1300 rządowych. Zdaniem minister, Rada ma realny wpływ



na sytuację społeczno-gospodarczą, a opóźnienia w przekazywaniu projektów to nie zła wola rządu, ale pilność procedowania. Ale nie jest to 59 proc. wszystkich projektów, jak wskazywali partnerzy społeczni. Przypomniała sukcesy Rady, jak płaca godzinowa, klauzule społeczne w zamówieniach publicznych czy teraz projekt wyłączenia dodatku stażowego z podstawy wynagrodzenia. Mówiła, że często na posiedzeniach Rady Ministrów rozmawia się o problemach związanych z opiniowaniem ustaw. Przypomniała, że partnerzy mogą też sami proponować rozwiązania prawne – zrobili to tylko jeden raz. Też tylko raz zadali pytanie ministrowi – zdrowia. Odniosła się do różnicy w liczbie uchwał podjętych przez samych partnerów a całej RDS, czyli ze stroną rządową. Pierwszych było 66, drugich 31. Ale, jak mówiła minister Rafalska, rząd nie może recenzować własnych działań. Prawo do tego mają natomiast partnerzy, co czyni tę różnicę oczywistą. Mówiła, że w takich kwestiach jak płaca minimalna czy budżetówka, to sami partnerzy nie uzgodnili wspólnego stanowiska. Przypomniała, że rozwiązano problem finansowania WRDS-ów, który na początku funkcjonowania ustawy wielu z nich uniemożliwił sprawne funkcjonowanie. – Ale jakość dialogu zależy od nas wszystkich – podsumowała minister rodziny.

Chcemy wysłuchania naszych racji

Jan Buczek z organizacji Pracodawcy RP podkreślił, że RDS to przede wszystkim miejsce, w którym projekty rządowe są konsultowane

ze związkami i pracodawcami. Mówił, że jest deficyt obecności przedstawicieli strony rządowej, ale nie jest to problem nowy. Podobnie było w przeszłości, w czasach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

Natomiast prof. Jacek Męcina z Konfederacji Lewiatan podkreślał znaczenie kapitału społecznego w RDS, który należy wykorzystywać. Zaznaczył, że z pewnością rok wyborczy będzie trudny jeżeli chodzi o jakiegokolwiek porozumienia. Mówił o potrzebie zwiększenia samodzielności Rady.

Z kolei Dariusz Gobis z ZRP dowodził, że ustawa o RDS jest dobra i nowatorska nawet w skali europejskiej, ale szwankuje jej praktyczne wykonywanie.

Wojciech Warski w imieniu BCC zaznaczył, że RDS „nie może być traktowana jako upust pary”, jak to było w przeszłości.

– Nie mamy prawa żądać, aby rząd się z nami we wszystkim godził, ale mamy prawo oczekiwać, że się ze swoich propozycji wytłumaczy – mówił. Wrócił też do problemu braku partnerów społecznych na antenie TVP. Przypomniał „Debatę Trójstronną”, która półtora roku temu zniknęła z anteny TVP Info i w żadnej formie na nią nie wróciła, mimo interwencji związków i pracodawców.

Odnosząc się do samej treści ustawy o RDS, wiceprezes BCC i przewodniczący Zespołu ds. Dialogu Społecznego RDS Zbigniew Żurek poinformował, że w lutym zbierze się zespół ds. dialogu, który zacznie pracę nad zmianami w ustawie o VAT.

Duch dialogu zanika

Przewodniczący Solidarności Piotr Duda stwierdził, że nawet najlepsze prawo nie zastąpi dobrej woli partnerów i strony rządowej. Mówił, że duch dialogu w RDS zanika – „dobrze, że chociaż w regionach jest inaczej, że w WRDS-ach dialog prowadzony jest w dobrym klimacie” i że w pierwszym roku funkcjonowania Radzie udało się przyjąć wiele spraw w konsensusie. Potem było już gorzej. W jego opinii tylko ministrowie konstytucyjni powinni występować na forum RDS. Stwierdził, że wzorem może tu być minister Rafalska, i cały resort rodziny, w którym dialog jest prowadzony.

Odniósł się również do protestów placowych kolejnych grup społecznych. Mówił, że niestety tylko wtedy znajdują się pieniądze, gdy grupy te wychodzą na ulicę. Gdy rozmawiają w RDS nic nie osiagają, a to oznacza, że dialog przy stole jest niewydolny.

– Trzeba zastanowić się co dalej, bo dziś wydać, że w dialogu się cofamy – mówił Piotr Duda.

Wskazywał na wady w procesie konsultacji, które trwają zbyt krótko, a nie ma racjonalnego uzasadnienia dla skrócenia ich terminu poniżej 30 dni. Za niedopuszczalne uznał to, że brak uwag ma oznaczać akceptację projektu. Tłumaczył, że oznacza to tylko tyle, że organizacja nie chce go zaopiniować, a nie to, że go akceptuje. Szef Solidarności nawiązał też do wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie 30-krotności składek na ZUS, który w jego opinii wskazał, że prawdziwe konsultacje zaczynają się dopiero w komisji sejmowej. Trybunał stwierdził bowiem, że tylko dlatego uznano ustawę w sprawie 30-krotności za niekonstytucyjną, że nie było quorum w Senacie, a nie dlatego, że całkowicie złamana została zasada prowadzenia konsultacji w RDS.

Jan Guz, przewodniczący OPZZ, podkreślił, że dialog społeczny to element praw obywatelskich i demokratycznych. Partnerzy społeczni często chcą pomóc stronie rządowej, ale nie mają takiej szansy. Jako przykład podał to, że od września 2018 r. nie udało się zorganizować posiedzenia RDS. Mówił, że występując o spotkanie z konkretnym ministrem, partnerzy spotykają się z odmową. To w jego opinii lekceważenie strony społecznej.

– Chciałabym, żebyśmy w RDS się konsultowali a nie tylko informowali – powiedział szef OPZZ. Przypomniał, że ministrowie nie odnoszą się do stanowisk strony społecznej, np. w sprawie ochrony zdrowia, gdzie przyjęto 15 uchwał i nic z tego nie wynikło.

Prezes ZNP Sławomir Broniarz wyraził nadzieję, że RDS będzie instytucją do oceny projektów, strategii, założeń, „a nie maszynką do przerabiania tysięcy projektów ustaw”. Mówił o jakości dialogu, który jest nieprzygotowany, bez uzasadnienia stanowisk i gotowych propozycji. A jako konkretny przykład takiej sytuacji wskazał rozmowy dotyczące edukacji. (ag)

Od marzeń po żądania pomocy i godziwych zarobków

Chcemy wrócić do munduru

– Błąkamy się po sądach i prosimy, aby nas wysłuchano; ucywilnieni chcą wrócić do munduru – tak mówiła 17 stycznia, na posiedzeniu **Podzespołu RDS ds. Krajowej Administracji Skarbowej (KAS)**, Joanna Kuś ze Związku Zawodowego Celnicy PL.

Jeszcze we wrześniu ub. r. przewodniczący Związku Zawodowego Celników PL Sławomir Siwy apelował o zajęcie się problemem tzw. ucywilniania funkcjonariuszy i zwalniania wysoko wykwalifikowanych pracowników, sygnalizował „arbitralne wygaszanie stosunków służby i pracy w KAS z utajnieniem przyczyn wygaszania i odmową prawa do odwołania oraz

sądowej kontroli tych decyzji” a także dyskryminację pracowników i funkcjonariuszy znajdujących się pod ochroną wynikającą z ustawy związkowej, o ochronie w okresie przedemerytalnym czy ochronie macierzyństwa. „Uczestniczymy, jako związek, w ponad tysiącu procesów, jakie toczą się wobec KAS. Jest to największy spór prawny, jaki miał kiedykolwiek miejsce w administracji rządowej w Polsce”. Związkowiec wyraża też obawy, że ze względu na ograniczanie prawa do sądu „problem ten wyleje się na arenę międzynarodową”. Przekonuje, że chodzi także o to, aby nie narażać na szwank prestiżu Polski.

Z wyjaśnień przedstawicieli Ministerstwa Finansów (któremu podlega KAS) wynikało, że resort wielokrotnie przekazywał już swoje stanowisko zarówno w odpowiedziach kierowanych do związku celników, czy też licznych interpelacjach poselskich. W myśl ustawy o KAS Dyrektor Izby Administracji Skarbowej (DIAS) składał pracownikom oraz funkcjonariuszom (to celnicy w mundurach – przyp. red.) do końca maja 2017 r. pismem propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, uwzględniającą ich kwalifikacje i przebieg drogi zawodowej. Zdaniem ekspertów MF paragrafy ustawy cedują wszystkie sprawy kadrowe, w tym zwalnianie pracowników i ucywilnianie funkcjonariuszy, na



Fot. CPS

dyrektorów Izby Administracji Skarbowej (IAS), którzy odpowiadają za zapewnienie obsady kadrowej podległych im jednostek. Ustawodawca – zdaniem MF – odstąpił też od środków prawnych związanych z ochroną stosunków pracy bądź służby na mocy szczególnych przepisów, dotyczy to więc także związkowców, osób w wieku przedemerytalnym czy zwalnianych z pracy kobiet w ciąży. Przypomniano, że w przypadku nieprawidłowości w procesie składania propozycji istniała możliwość zbadania sprawy przez powołany w tym celu specjalny zespół monitorujący sytuację.

Przedstawiciele resortu finansów, w tym podsekretarz stanu i zastępca szefa KAS Paweł Cybulski podkreślali, że to była ogromna reforma dotycząca ponad 60 tys. pracowników i funkcjonariuszy. Przy tak dużej skali przedsięwzięcia mogły wystąpić sytuacje budzące obawy i wątpliwości. Uzgodniono, że jednym z najważniejszych czynników warunkujących jej powodzenie powinien być właśnie odpowiedni dobór kadry KAS. Liczba zatrudnionych w tej branży zmniejszyła się o 10 proc., a np. grono celników zmalało z 11 tys. do ok. 9 tys. osób. – Mimo wszystkich trudności warto byłoby przekazywać opinii publicznej bardziej pozytywny sygnał – apelował wiceminister finansów. Sprawa jest bardziej złożona niż to wynika z niektórych opinii.

– Reforma była ogromna i potrzebna. Nie podsyncamy krytycznych nastrojów – mówiła Joanna Kuś. – Ale niejednokrotnie nie rozumiemy, co się dzieje: jest ogromny niedobór funkcjonariuszy, a oficerowie zostali pracownikami cywilnymi i przeszli do urzędów skarbowych. Są sytuacje, że zadania ustawowo przypisane funkcjonariuszom, wykonują cywile. Mamy fachowców, a przyjmujemy ludzi, którzy nie zdają testu kompetencji. Ucywilnieni funkcjonariusze chcą wrócić do munduru. Prosimy, aby dyrektorzy IAS chętniej rozmawiali ze związkowcami w sprawach kadrowych, są bowiem prawne możliwości, aby w uzasadnionych przypadkach przywrócić ucywilnionych do statusu funkcjonariuszy.

– Brak ludzi doskwiera wszystkim, ucywilnieni funkcjonariusze to jeden z przykładów. Praca po pracy, w tym utajnione nadgodziny, bez formalnej akceptacji przełożonego – to

patologia, która się rozszerza. Ludzie nie zgłaszają, że się nie wyrabiają, bo zwyczajnie boją się zwolnienia – mówiła Joanna Tymińska z FZZ.

Projektowane zmiany egzekucji administracyjnej mają uprościć i usprawnić postępowania egzekucyjne i zabezpieczające, a także odciążyć organy egzekucyjne od wykonywania czasochłonnych i pracochłonnych czynności, co w konsekwencji wpłynie na poprawę ściągalności dochodzonych należności.



Przewodniczący zespołu Tomasz Ludwiński podsumował: – Kończy się możliwość zwiększenia obciążeń pracowników dodatkowymi zadaniami. Tak np. w urzędach skarbowych na Mazowszu większość wniosków podatkowych jest odrzucana z powodu braku ludzi.

Stąd m.in. zainteresowanie skarbowców pracami nad reformą egzekucji administracyjnej w KAS. Projektowane zmiany – w założeniu – mają uprościć i usprawnić postępowania egzekucyjne i zabezpieczające, a także odciążyć organy egzekucyjne od wykonywania czasochłonnych i pracochłonnych czynności, co w konsekwencji wpłynie na poprawę ściągalności dochodzonych należności. Szacuje się bowiem, że w urzędach skarbowych ok. 40 proc. zadań to czynności pozapodatkowe, np. gromadzenie oświadczeń majątkowych czy zajęcia wierzytelności.

Zmiana ustawy egzekucyjnej według projektu prezentowanego jako UD-326, ma dotyczyć nie tylko postępowania egzekucyjnego, ale także – zdaniem związkowców – może mieć wpływ na wysokość wynagrodzenia prowizyjnego (to odsetek od odzyskanych należności). I tego boją się związkowcy. Na wniosek Eugeniusza Matusiaka (FZZ-OMZZPEA) wiceminister Cybulski zapowiedział zwołanie w najbliższych dniach spotkania w MF

związkowych ekspertów z przedstawicielami resortu w sprawie niektórych zmian w projekcie ustawy.

– Państwa głosy były i będą brane pod uwagę. Nie potraktujemy ich marginesowo – zapewnił wiceminister.

Resort pracuje też nad wspólną ustawą dla egzekucji administracyjnej i sądowej – projekt w najbliższym czasie będzie przedstawiony do konsultacji społecznej. Zapewniano też, że związkowcy będą uczestniczyć w pracach roboczych zespołów.

W sprawach różnych dyskutowano o podwyżkach, środki na ich wypłatę KAS ma otrzymać do końca pierwszego kwartału br. Waloryzacja wynagrodzeń (w związku z inflacją) i podwyżki będą wypłacane w jednej transzy po 655 zł brutto – równo na każdego zatrudnionego. (id)

SOS dla budownictwa

Zespół RDS ds. Polityki Gospodarczej i Rynku Pracy na posiedzeniu 9 stycznia omawiał sytuację przedsiębiorstw budowlanych, zwłaszcza działających w branży budownictwa infrastrukturalnego. Debata była swoistym budowlanym SOS. Uczestniczyli w niej: Stanisław Szwed – wiceminister rodziny, pracy i spraw społecznych, podsekretarze stanu w Ministerstwie Infrastruktury: Marek Chodkiewicz i Andrzej Bittel oraz Mariusz Haładaj z Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii. W spotkaniu wzięli udział także przedstawiciele Urzędu Zamówień Publicznych, GUS, Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad i PKP PLK S.A.

– Sytuacja w branży jest napięta – powiedział na wstępie przewodniczący zespołu Andrzej Malinowski (Pracodawcy RP). – Choć koniunktura jest bardzo dobra, problemy są poważne i wymagają pilnego rozwiązania.

Z prezentacji przedstawionej przez Wojciecha Trojanowskiego (Pracodawcy RP) wynika, że wkład budownictwa w PKB z roku na rok rośnie (we wrześniu ub.r. było to 100 mld zł), a tempo rozwoju branży jest wyższe niż dynamika PKB. Według danych z listopada 2018 r. wzrost PKB r/r wyniósł 5,7 proc., przy wzroście budownictwa o 13,8 proc. Wyższe jest też

tempo przyrostu zatrudnienia. Pomiedzy grudniem 2016 r. a 2018 r. wzrost ten wyniósł ogółem 5,7 proc., natomiast w budownictwie – 8,6 proc. W końcu ub.r. z ok. 9,5 mln pracujących w firmach zatrudniających powyżej 9 osób, 443 tys. pracowało w budownictwie. Jednak w stosunku do sytuacji sprzed 6 lat zatrudnienie w tej branży spadło o blisko 100 tys. osób. Obniżenie wieku emerytalnego, jak to ujął Wojciech Trojanowski, dotknęło bowiem ponadprzeciętnie właśnie tę branżę, głównie z powodu niedoskonałości systemu szkolenia.



Fot. CPS

Stąd też jednym z największych wyzwań, przed którymi stoją firmy budowlane, jest niedobór pracowników szacowany ponad 100 tys. osób.

– Firmy mają z tym ogromne kłopoty, a konstruktywne propozycje nie widać – mówiła w dyskusji Grażyna Magdziak (BCC). Nie było ich też w przedstawionej prezentacji. Jarosław Lange (NSZZ Solidarność) wspominał o możliwości szerszego wykorzystania pracowników z Ukrainy, stworzenia dla nich odpowiednich zachęt do pracy w Polsce itp.

Jednak podstawowym problemem branży budowlanej jest wzrost cen materiałów budowlanych i kosztów robót. Jak wynika z prezentacji, faktyczny wzrost kosztów w budownictwie drogowym i mostowym między styczniem 2017 r. a lipcem 2018 r. wyniósł ponad 30 proc. W sytuacjach skrajnych koszty niektórych rodzajów robót, np. kanalizacyjnych, wzrosły o 77 proc., brukarskich o 63 proc.

Analogiczną sytuację w zakresie kosztów Pracodawcy RP odnotowali dla inwestycji kolejowych. Przeciętny wzrost kosztów przekroczył tam 35 proc., przy czym w skrajnych przypadkach był jeszcze wyższy – np. sieć trakcyjna i zasilanie trakcji blisko 50 proc., roboty odwodnieniowe ponad 40 proc. Przyczyny ponadnormatywnego wzrostu kosztów, który to wzrost powoduje ogromne zadłużenie sektora, wynikają, zdaniem dyskutantów, z kumulacji projektów na rynkach: polskim i europejskim. Tak np. równoczesna realizacja Programu Dróg Krajowych i Krajowego Programu Kolejowego spowodowała poważne trudności logistyczne. Źródłem wzrostu kosztów są także niespójne i sprzeczne wykładnie przepisów podatkowych w zakresie stawek VAT pomiędzy administracją skarbową a publicznymi instytucjami zamawiającymi projekty infrastrukturalne, lecz przede wszystkim brak indeksacji cen oraz waloryzacji umów. Stąd też – jak mówiono podczas obrad – przedsiębiorcy skarżą się na poważne straty na już realizowanych projektach budowlanych, a koszty przyszłych oceniają powyżej kosztorysu inwestora. Dochodzi do odwoływania przetargów, co może utrudnić wykorzystanie unijnego dofinansowania na rozwój infrastruktury transportowej, inwestycji z zakresu ochrony zdrowia bądź edukacji.

– Rosnące problemy finansowe przedsiębiorców wynikające w dużej mierze z coraz bardziej nierentownych i nienegocjowanych umów muszą być szybko rozwiązane – przekonywał przewodniczący zespołu i inni przedstawiciele strony pracodawców. Skala zatorów płatniczych i strat w branży budowlanej jest największa spośród wszystkich sektorów polskiej gospodarki. Firmy budowlane potrzebują pilnych zmian w przepisach umożliwiających realną waloryzację kontraktów.

Obecni na posiedzeniu przedstawiciele Ministerstwa Infrastruktury poinformowali o takich właśnie rozwiązaniach, przedstawionych na spotkaniu rady ekspertów (3 stycznia br.). Uczestniczyli w nim członkowie kierownictwa resortu, przedstawiciele Prokuratury Generalnej RP, Centrum Unijnych Projektów Transportowych (CUPT), GUS, Urzędu Zamówień Publicznych (UZP) oraz wykonawców kon-

traktów drogowych i kolejowych. Przedstawiono tam propozycje dotyczące waloryzacji nowych kontraktów przygotowane pod nadzorem resortu infrastruktury przez Generalną Dyrekcję Dróg Krajowych i Autostrad i PKP PLK S.A. we współpracy z Prokuratorią, GUS, UZP i CUPT. Zgodnie z nimi waloryzacja kontraktów będzie comiesięczna, rozliczana na podstawie realnie wykonanych robót, wraz z wystawionym przejściowym świadectwem płatności; jej maksymalna wysokość wyniesie do 50 proc. kontraktów i będzie obliczana na podstawie obiektywnych wskaźników makroekonomicznych publikowanych przez GUS. Te dane posłużą do stworzenia tzw. koszyków waloryzacyjnych, odrębnych dla kontraktów kolejowych i drogowych. Wśród wskaźników branych pod uwagę w tworzeniu koszyków znajdują się m.in. ceny produkcyjne paliwa, stali, kruszywa, średnie wynagrodzenie pracowników branży i dane dotyczące inflacji.

Jednym z wyzwań, przed którymi stoją firmy budowlane, jest niedobór pracowników szacowany na ponad 100 tys. osób. Jednak podstawowym problemem branży jest wzrost cen materiałów budowlanych i kosztów robót –

w budownictwie drogowym i mostowym między styczniem



2017 r. a lipcem 2018 r. wyniósł on 30 proc.

Na posiedzeniu zespołu resort infrastruktury zapowiedział jak najszybsze wprowadzenie przedstawionego modelu waloryzacyjnego. Umożliwi on waloryzację umów już po roku od zawarcia kontraktu.

– Resort oczekuje, że branża budowlana odniesie się pozytywnie do tych propozycji – podkreślali przedstawiciele MI. Nie jest bowiem możliwe sprawne realizowanie inwestycji bez odpowiedniej polityki dotyczącej kontraktów.

Wychodzi ona naprzeciw oczekiwaniom partnerów. Propozycje waloryzacyjne ułatwią modernizację polskich dróg i polskich kolei, a plany w tej sferze, są bardzo szerokie. Program Budowy Dróg Krajowych (PBDK) na lata 2014–2023 zakłada wydatki inwestycyjne na poziomie 135 mld zł w ramach perspektywy budżetowej UE, na Krajowy Program Kolejowy (KPK) do 2023 r. planuje się wydać 66,5 mld zł.

– Oczywiście, mimo przedstawionych tu propozycji, od wszystkich ryzyk się nie ustrzeżemy – podkreślił wiceminister Marek Chodkiewicz.

– Przedstawiony model waloryzacji dotyczy nowych kontraktów. Jak waloryzować stare? – pytał Wojciech Trojanowski przewodniczący Platformy Budowlanej Pracodawców RP. – W przypadku rażącej straty można wystąpić o rekompensatę, ale droga sądowa to całe lata.

– Indywidualnie traktować każdą inwestycję, tylko to nam pozostaje – poradził jeden z ekspertów.



Fot. CPS

Przewodniczący zespołu zapowiedział przyjęcie przez stronę społeczną dopracowanego po dyskusji w zespole stanowiska w sprawie problemów przedsiębiorstw budowlanych i przeciwdziałania dalszemu pogarszaniu się sytuacji w tej branży. Poza waloryzacją kontraktów w grę wchodzi inne problemy, nad którymi trzeba pracować, np. indeksacja cen, wprowadzenie wzorów zrównoważonych umów, skrócenie okresu rozstrzygnięcia przetargów, a tak-

że aktywne wsparcie szkolnictwa zawodowego, bez którego niemożliwe jest rozwiązanie problemów kadrowych.

„Każdego dnia diagnozuje się raka u ok. 300 mieszkańców Polski, a 220 osób umiera z powodu tej choroby. Rocznie około 100 tys. osób.

W ostatnim punkcie obrad wrócono do omawianej na poprzednich posiedzeniach sytuacji w LOT. Leszek Miętek (OPZZ) sugerował, aby informować opinię publiczną o efektach działania zespołu w tej i innych sprawach.

– W wyniku naszej interwencji strajk w LOT się skończył, ale spór nie – przypomniał Andrzej Malinowski. (id)

Godna płaca, czyli jaka?

Wynagrodzenie nauczycieli w roku 2019, w kontekście projektu rozporządzenia minister edukacji w tej sprawie, było tematem obrad **Zespołu Problemowego RDS ds. Usług Publicznych**, który zebrał się 8 stycznia. Dzień wcześniej, 7 stycznia, na ten sam temat dyskutowali z kierownictwem Ministerstwa Edukacji wyłącznie reprezentanci central związkowych.

Zarobki nauczycieli składają się z pensji zasadniczej (o niej jest mowa w projekcie rozporządzenia, który ukazał się 28 grudnia 2018 r.) oraz szeregu (16) dodatków, z których część jest od wysokości wynagrodzenia zasadniczego uzależniona. Zaś sama pensja zależy od wykształcenia nauczyciela i szczebla zawodowego, jaki osiągnął.

Rozporządzenie zapowiada w 2019 r. wzrost minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego o 5 proc. I tak, wedle tego projektu, pensja nauczyciela stażysty (tego, który dopiero rozpoczyna pracę), z tytułem magistra i przygotowaniem pedagogicznym wynosić ma od 1 stycznia br. 2538 zł. Rozpoczynający pracę w szkole magister bez przygotowania pedagogicznego ma otrzymać 2250 zł pensji, a ten,

który skończył naukę na licencji – 2230 zł. Z prezentacji, jaką przedstawiła 8 stycznia reprezentantka MEN dyr. Ewa Staniszevska wynika, że ok. 60 proc. nauczycieli w Polsce to nauczyciele dyplomowani, czyli tacy, którzy osiągnęli najwyższy szczebel awansu zawodowego. Ich pensje zasadnicze, według projektu rozporządzenia, mają wynosić, w zależności od wykształcenia, od 3483 zł do 2651 zł.

8 stycznia reprezentanci związków zawodowych przedstawili całemu zespołowi, a więc także stronie pracodawców, swoje opinie na temat proponowanego przez ministerstwo rozporządzenia. Przedstawiciel OPZZ Krzysztof Baszczyński, wiceprzewodniczący ZNP, poinformował, że jego związek ten projekt odrzuca, bo „sprawi, że faktyczne podwyżki nauczycielskich pensji wyniosą średnio ok. 150 zł”. ZNP domaga się podniesienia od 1 stycznia kwoty bazowej, która determinuje średnie wynagrodzenie nauczycieli, o 1000 zł. Wówczas wzrost zasadniczego wynagrodzenia wyniósłby od ok. 700 do ok. 1200 zł. – Po raz kolejny reformując oświatę zapomniano o nauczycielach. Rozbudzono wielkie nadzieje na godne płace, a tymczasem powołany przez minister zespół ds. wynagrodzeń nauczycieli spotkał się tylko raz – mówił Krzysztof Baszczyński. Związkowca poparł reprezentant pracodawców Grzegorz Cygonik z Konfederacji Lewiatan. Jego zdaniem niskie zarobki nauczycieli już sprawiają, że do szkół przychodzi uczyć „albo ci, którzy gdzie indziej nie znaleźli pracy, albo ci, którzy mają bogatych współmałżonków”.

Sławomir Wittkowitz z Forum Związków Zawodowych przedstawiając opinię tej centrali związkowej podkreślił, że „kluczem do rozmów, na które FZZ jest gotowe, jest podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego o 1000 zł”. FZZ domaga się też m.in. ustalenia minimalnych stawek dodatków, wzrostu dodatku za wychowawstwo do 500 zł a także „zlikwidowania fikcji dotyczącej pracodawcy”. Chodzi tu o to, by pracodawcą dla nauczycieli nie był dyrektor szkoły, a organ gminy ją prowadzącej, który, jak tłumaczył Wittkowitz, „jest zdolny do rokowań zbiorowych”. Zwrócił ponadto uwagę, iż mimo zapowiedzi

intensywnego rozwoju szkolnictwa branżowego w projekcie rozporządzenia najniżej wynagradzana grupa to potencjalni nauczyciele zawodu w tych szkołach – inżynierowie z tytułem licencjata bez przygotowania pedagogicznego.

Natomiast Janusz Kowalski z Związku Rzemiosła Polskiego mówił o skomplikowanym i jego zdaniem archaicznym systemie wynagradzania nauczycieli. – Jako dyrektor szkoły branżowej gubię się w tych dodatkach, które wynoszą niekiedy kilka złotych – mówił. Obecny 8 stycznia na posiedzeniu wiceminister Maciej Kopec przyznał, iż „trzeba się zastanowić, na ile niektóre dodatki spełniają swoją funkcję” dodając jednocześnie: – Nie chcemy, by upraszczanie systemu było odbierane jak zabieranie komuś czegoś.

Ponieważ następne spotkanie związków zawodowych z minister edukacji Anną Zalewską zostało wyznaczone na 10 stycznia, związkowcy pytali, z czym ministerstwo na to spotkanie przyjdzie. – Nie chcemy akademickiej dyskusji. Chcemy usłyszeć konkretne rozwiązania, które zaczną obowiązywać od 1 stycznia – mówił Krzysztof Baszczyński. (ez)

Zarobki nauczycieli składają się z pensji zasadniczej oraz 16 dodatków, z których część jest od wysokości wynagrodzenia zasadniczego uzależniona. Zaś sama pensja zależy od wykształcenia nauczyciela i szczebla zawodowego, jaki osiągnął.



Pilotażem w raka

Posiedzenie **Podzespołu Problemowego ds. Ochrony Zdrowia RDS** z 8 stycznia poświęcono w całości pilotażowi opieki nad pacjentem w ramach sieci onkologicznej. Pilotaż ma przetestować nowy model organizacji opieki onkologicznej. Potrwa półtora roku w dwóch ośrodkach, które wejdą w skład sieci: Dolnośląskim Centrum Onkologii we Wrocławiu

oraz Świętokrzyskim Centrum Onkologii w Kielcach.

Zadaniem wybranych ośrodków będzie zapewnienie pacjentowi kompleksowej i skoordynowanej opieki onkologicznej w pięciu wybranych typach nowotworów złośliwych (gruczołu krokowego, jajnika, jelita grubego, piersi i płuca).

Według założeń sieć zakłada prowadzenie pacjenta za rękę przez system diagnostyki, terapii i z powrotem. Ten sam standard ma być zapewniony pacjentom niezależnie od ich miejsca zamieszkiwania. Pod jednym numerem telefonu chory będzie mógł dowiedzieć się o wszystkich aspektach choroby, terminach i planach terapeutycznych.

Mimo tej zachęcającej wizji przedstawionej na posiedzeniu wiele środowisk, w tym pracodawcy i związkowcy działający w RDS, zgłasza sporo zastrzeżeń do założeń i poszczególnych rozwiązań projektu. Do pilotażu mają dołączyć w nieodległym czasie dwa następne województwa, warto więc – sugerowano w dyskusji na posiedzeniu podzespołu – rozważyć ewentualne zmiany w już rozpoczętych i przyszłych działaniach.

W stanowisku strony pracowników i strony pracodawców podzespołu (z 13 listopada 2018 r.) „W sprawie programu pilotażowego opieki nad świadczeniobiorcą w ramach sieci onkologicznej” partnerzy społeczni wnioskują m.in. „o zmianę założeń projektu i skonstruowanie go w sposób zapewniający miarodajność oraz obiektywizm w ocenie rezultatów pilotażu”, a także „przedstawienie uzasadnienia dla kosztów oraz transparentne finansowanie pilotażu”.

– Mamy sporo wątpliwości co do samej konstrukcji pilotażu – mówi przewodniczący podzespołu Lubomir Jurczak (BCC).

Jego koszt oszacowano na 48 mln zł, które trafią do wybranych ośrodków dzięki wyższej wycenie świadczeń w radioterapii, chemioterapii oraz terapii izotopowej (tzw. współczynnik korygujący 1,3). Partnerzy pytają jednak o źródło finansowania pilotażu, mają zastrzeżenia do merytorycznej wartości proponowanych wskaźników (są to np. odsetek zgonów w ciągu roku od rozpoznania, czy też liczba zwołanych konsyliów), wysokich kosztów, dla

których – ich zdaniem – nie przedstawiono uzasadnienia. Strona związkowa chce wiedzieć, jaka będzie struktura kosztów pilotażu i czy będą w niej uwzględnione wynagrodzenia dla pracowników.

Nowy model organizacji opieki onkologicznej ma przetestować pilotaż w dwóch ośrodkach, które wejdą w skład sieci onkologicznej – w Dolnośląskim Centrum Onkologii we Wrocławiu oraz Świętokrzyskim Centrum Onkologii w Kielcach.



– Uważamy pilotaż za wsparcie reformy w onkologii, która jest niezbędna – mówili dyskutanci, jednak w stanowisku strona społeczna podzespołu podkreśla: „przedstawiony projekt jest sprzeczny z innymi inicjatywami w obszarze onkologii (...) i wnioskuje „o dostosowanie pilotażu do równoległe toczących się inicjatyw w obszarze poprawy jakości w onkologii”. Nie gwarantuje bowiem wysokiej jakości ogromne rozproszenie i fragmentaryzacja procesów leczenia – np. działa 2,6 tys. jednostek chirurgii onkologicznej, niektóre z nich wykonują zaledwie po 5, 10 zabiegów rocznie. Celem pilotażu jest więc m.in. centralizacja chirurgii onkologicznej oraz decentralizacja leczenia chemioterapią i radioterapią. A jak mówił obecny na posiedzeniu podzespołu wiceminister zdrowia Sławomir Gadomski, chodzi przede wszystkim o sprawdzenie, czy polski model organizacyjny systemu ochrony zdrowia umożliwi skuteczne wdrożenie nowych procedur w ramach sieci onkologicznej. Każdego dnia diagnozuje się raka u ok. 300 mieszkańców Polski, a 220 osób umiera z powodu tej choroby. Rocznie około 100 tys. osób. Jest więc o co zabiegać i przeprowadzać skutecznie reformę.

– Dialog na ten (i nie tylko ten) temat nie jest prowadzony w sposób właściwy, ani po stronie ministerstwa, ani podzespołu – mówił jego przewodniczący. – Jeśli ktoś ma odmienne zdanie, to nie znaczy, że jest przeciw pilotażo-

wi. Wszystkim zależy na tym, aby poprawić system opieki onkologicznej. Nie traktujmy więc głosu odmiennego jako kontry – apelował Lubomir Jurczak.

Maciej Piróg (Konfederacja Lewiatan) podkreślał, że chodzi o to, aby podzespół mógł przedstawić uwagi do idei projektowanych w resorcie rozwiązań czy dokumentów legislacyjnych.

Jego zdaniem niezbędna jest też zmiana w doborze przedstawicieli strony społecznej do powoływanych w związku z procesami legislacyjnymi grup roboczych bądź zespołów eksperckich. (id)

RODO i arbitraż pod lupą

Na posiedzeniu **Zespołu RDS ds. Prawa Pracy** 16 stycznia dyskutowano m.in. o tym, czy pracodawca ma prawo żądać od osoby chcącej u niego pracować podania daty urodzenia, adresu e-mail lub numeru telefonu i czy monitoring w szatni lub palarni zakładu pracy jest dopuszczalny.

Na wstępie dyskusja dotyczyła rządowego projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 Parlamentu Europejskiego i Rady UE z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swo-

bodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

Celem projektu jest dostosowanie dyrektywy do specyfiki polskiego prawa. Członkowie zespołu odnosili się jedynie do przepisów ochrony danych osobowych w sferze zatrudnienia, propozycji zmian w Kodeksie pracy dotyczących np. wspomnianych wyżej danych kontaktowych osób ubiegających się o zatrudnienie, czy też wieku kandydatów. Zarówno przedstawiciele NSZZ Solidarność (dr Magdalena Rycak), jak i OPZZ (m.in. Paweł Śmigiełski) byli zdania, że pracodawca podejmując decyzję o zatrudnieniu nie powinien kierować się kryterium wieku osoby ubiegającej się o pracę, przepisy antydyskryminacyjne zakazują bowiem nierównego traktowania ze względu na wiek. Na etapie rekrutacji dane te nie mogą być wymagane.

Strona związkowa pozytywnie ocenia natomiast wyłączenie monitoringu jako sposobu oceny pracowników, ale zgłasza uwagi co do wykorzystania go w innych sytuacjach. – Wprowadzenie monitoringu w szatni czy palarni należało by uzależnić od zgody organizacji związkowej – przekonywała przedstawicielka Solidarności. Kwestie stosowania zakresu czy zmian monitoringu powinny znaleźć się w regulaminie pracy.

Związkowcy podkreślali też brak w projekcie ustawy uregulowań dotyczących mobbingu, czemu pracodawca ma obowiązek przeciwdzia-



Fot. CPS

łać, oraz procedury antymobbingowej. – To bardzo poważny problem praktyczny – podkreślali.

– Nasi członkowie też zgłaszają dużo uwag do projektu ustawy. Dotyczą one relacji między kandydatem na pracownika a pracodawcą i np. informacji gospodarczych i obiegu danych gospodarczych – mówił Robert Lisicki (Konfederacja Lewiatan). Dodawał, że np. Biura Informacji Gospodarczej (BIG), zrzeszone w Konfederacji Lewiatan, sygnalizowały w związku z RODO potrzebę zmian w ustawie o udostępnianiu informacji gospodarczych, w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania wymiany tych informacji za pośrednictwem BIG. Chodzi m.in. o doprecyzowanie uprawnień do przetwarzania danych osobowych w zakresie korzystania z usług tego typu biur (sfera zapobiegania przestępczości, ochrony praw wierzycieli, egzekucji roszczeń itp.).

Przewodniczący zespołu Jacek Męcina (Konfederacja Lewiatan) podkreślił zasadność wyjaśnienia tych wątpliwości. Przedstawiciel Ministerstwa Cyfryzacji zadeklarował współpracę w tej mierze z zespołem RDS.

W kolejnej części posiedzenia omawiano zawarte w projekcie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych propozycje dotyczące arbitrażu społecznego, który ma być usytuowany przy Radzie Dialogu Społecznego (RDS) i Wojewódzkich Radach Dialogu Społecznego (WRDS). Celem tych przepisów jest zwiększenie rangi tej formy rozstrzygania sporów jako metody polubownej, dzięki której możliwe jest zakończenie konfliktu bez podejmowania strajku. Prawo złożenia wniosku o rozstrzygnięcie sporu przez kolegium arbitrażu społecznego przyznane zostało w projekcie ustawy każdej ze stron sporu; jeżeli taki wniosek złoży pracodawca, wówczas strona związkowa może odmówić poddania się arbitrażowi, a prawo do odmowy nie przysługuje pracodawcy. Jeżeli natomiast to strona związkowa zwróciła się do kolegium, wówczas to pracodawca może zastrzec, że nie będzie związany orzeczeniem. Spory zakładowe rozstrzygać mają kolegia przy WRDS-ach, zaś spory ponadzakładowe Kolegium Arbitrażu Społecznego przy RDS. Kolegium rozstrzyga w składzie pięcioosobowym z udziałem przewodniczącego wyznaczonego

przez przewodniczącego WRDS lub RDS oraz dwóch arbitrów wyznaczonych przez strony. Listę arbitrów prowadzi RDS. Proponowane przepisy zawierają precyzyjne regulacje dotyczące procedury postępowania przed kolegium.

Projekt ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zawiera propozycje dotyczące arbitrażu społecznego, który ma być usytuowany przy Radzie Dialogu Społecznego (RDS) i Wojewódzkich Radach Dialogu Społecznego (WRDS). Kolegia przy WRDS-ach miałyby rozstrzygać spory zakładowe, zaś spory ponadzakładowe Kolegium Arbitrażu Społecznego przy RDS. Celem tych przepisów jest zwiększenie rangi tej formy rozstrzygania sporów jako metody polubownej, dzięki której możliwe jest zakończenie konfliktu bez podejmowania strajku.

Co zrobić, aby zachęcić do arbitrażowych postanowień – zastanawiano się w dyskusji. Projekt ustawy – mówiono – powinien wnieść nową jakość do funkcjonowania instytucji arbitrażu, co zwiększyłoby atrakcyjność tej formy rozstrzygania konfliktów.

Zdaniem przewodniczącego zespołu kolegia mogą być powoływane, ale trzeba liczyć się z tym, że to poważne przedsięwzięcie organizacyjne, logistyczne i personalne.

Uwagi i sugestie przewodniczącego poparła prof. Monika Gładoch (Pracodawcy RP).

Partnerzy społeczni zastanawiali się jednak, czy usytuowanie kolegiów arbitrażu społecznego nie zniechęci stron do korzystania z tej formy mediacji.

Sławomir Adamczyk (NSZZ Solidarność) proponował: – Byłoby dobrze skonsultować spr-

wę z WRDS-ami. Narzucamy im przecież dodatkowe wydatki i obowiązki. (id)

Szkolenia zawodowe w nowym stylu

Na posiedzeniu autonomicznym **Podzespołu Problemowego ds. Reformy Polityki Rynku Pracy RDS** z 16 stycznia podsumowano konsultacje w sprawie utworzenia Funduszu Podnoszenia Kompetencji i Kwalifikacji (FPKiK). Przeprowadzono je z związkowcami i pracodawcami z central związkowych i organizacji pracodawców uczestniczących w pracach podzespołu.

FPKiK to projekt Konfederacji Lewiatan. Jego autorzy przedstawili na posiedzeniu podzespołu model utworzenia funduszu po uwzględnieniu uwag partnerów społecznych. W ocenie Konfederacji Lewiatan przyjęte w nim założenia stanowią kompromisowe rozwiązanie, zapewniając jednocześnie realizację założonego celu. Jest nim kształcenie dla innowacji. FPKiK ma być – w założeniu – instytucją dobrowolną i alternatywną. Finansowanie podnoszenia kompetencji i kwalifikacji nie może dublować się z Krajowym Funduszem Szkoleniowym (KFS), zatem decyzja o założeniu FPKiK oznacza automatycznie wykluczenie z możliwości korzystania ze środków KFS. Pracodawca musi więc dokonać wyboru pomiędzy prowadzeniem Funduszu a korzystaniem z KFS. Musi też, w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi lub przedstawicielstwem załogi, określić zasady przeznaczenia środków FPKiK na poszczególne formy podnoszenia kompetencji i kwalifikacji oraz maksymalny poziom finansowania szkoleń. O kierunkach polityki szkoleniowej firmy decydowałoby więc wspólnie pracodawca i pracownicy. W prezentowanej i skonsultowanej propozycji przyjęto m.in. następujące rozwiązania:

- odpis na FPKiK o wysokości stałej, 1,25 proc. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (co oznacza zmniejszenie wpływów na Fundusz Pracy z 2,45 do 1,2 proc. podstawy wymiaru składek);
- dopłata pracodawcy na poziomie co najmniej 20 proc.;

- wpłaty na rzecz FPKiK obciążają koszty działalności pracodawcy;
- zyski z odsetek od zgromadzonych środków powiększają środki FPKiK;
- maksymalny odpis kumulowania środków na koncie to 24 miesiące, liczone od końca grudnia roku, w którym dokonano odpisu. Niewykorzystane środki FPKiK będą wpłacane na konto Funduszu Pracy.

Autorzy projektu przekonywali, że możliwość dokonania odpisu w wysokości 1,25 proc. przy jednoczesnym ustaleniu minimalnego – 20 proc. – poziomu uczestnictwa pracodawcy w kosztach, to silna zachęta do prowadzenia celowej i racjonalnej polityki szkoleniowej. Jednak zdaniem NSZZ Solidarność wysokość odpisu na FPKiK jest zbyt wygórowana – powinna być uzależniona od wskaźnika finansowego przedsiębiorcy.



W dyskusji podkreślano jednak, że uzależnienie od tego wielkości odpisu utrudniałoby kontrolę prawidłowości jego ustalenia, a ponadto trudno o jednoznaczny wybór takiego wskaźnika, który umożliwiłby całościową ocenę sytuacji przedsiębiorstw.

– OPZZ zdecydowanie opowiada się za wprowadzeniem tego rozwiązania – deklarował Bogdan Grzybowski. Fundusz w zasadniczy, korzystny sposób zmienia stan gry na rynku szkoleniowym – podkreślał związkowiec. (id)

Dodatki nie powinny być wynagrodzeniem

Wyłączenie z podstawy wynagrodzenia za pracę dodatku stażowego było tematem posiedzenia **Zespołu Problemowego RDS ds. Budżetu, Wynagrodzeń i Świadczeń Socjalnych** z 17 stycznia. Jak przypominał wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Stanisław Szwed, jest to już kolejny wyłączony z płacy podstawowej. Wcześniej stało się już tak z dodatkiem za pracę w godzinach nocnych. Jak wyjaśniał, koszt obecnego wyłączenia dla budżetu państwa to ok. 180 mln zł rocznie, czyli ok. 1,8 mld w skali 10 lat. Rozwiązanie miało by zacząć obowiązywać od 2020 r., ponieważ budżet na rok 2019 jest już przyjęty. Dotyczyłoby ok. 60 tys. osób, w zasadzie zatrudnionych w ogromnej przewadze w administracji publicznej. W firmach prywatnych taki dodatek jest rzadkością.

Partnerzy społeczni, tak związki zawodowe jak i pracodawcy, generalnie odnieśli się do projektu pozytywnie. Związkowcy proponowali jednak jego poszerzenie o inne dodatki, także te wypłacane w naturze. Jak mówił Roman Piotrowski z OPZZ, wynagrodzenie minimalne nie powinno zawierać żadnych dodatków. Powinna to być tzw. czysta etykieta. Tymczasem często to właśnie dodatki powodują, że w ogóle poziom wynagrodzenia minimalnego zostaje osiągnięty. A stanowią one przecież ze swej istoty coś dodatkowego. Zwrócił uwagę na sprzeczność z kodeksem pracy uznawania za dodatki deputatów w naturze. Przytoczył definicję Głównego



Fot. ag

Urzędu Statystycznego, według której wynagrodzenie może być tylko pieniężne, wypłacane na konto albo wręczane do ręki. Również Leszek Walczak z Solidarności argumentował, że dodatki włączane do podstawowego wynagrodzenia tworzą bałagan i są postrzegane jako niesprawiedliwe. Wskazał przy tym na dodatek za pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, który także jest wliczany do płacy minimalnej, a nie powinien. Stąd propozycja Solidarności, by kompleksowo ustalić zakres i funkcję płacy minimalnej. Norbert Kusiak z OPZZ zauważył, że wyłączenie z wynagrodzenia za pracę wszystkich dodatków z pewnością będzie trudne i kosztowne, ale należy podjąć dyskusję na ten temat.

Henryk Nakonieczny, przewodniczący zespołu, reprezentujący NSZZ Solidarność, wyliczył, że udział wszystkich dodatków, także funkcyjnych i nagród jubileuszowych to tylko ok. 8,4 proc. wynagrodzeń ogółem. Zaznaczał też, że dodatki są wypłacane częściowo w samorządach, a także w innych jednostkach poza bezpośrednio sferą budżetową.

Wiceminister Stanisław Szwed stwierdził, że „możliwa jest dyskusja o wyłączeniu innych dodatków, ale na pewno nie da się zrobić wszystkiego od razu, nawet w ciągu jednej kadencji”. Partnerzy społeczni ustalili, że wspólnie przygotowują uchwałę popierającą projekt wyłączenia z podstawy wynagrodzenia dodatków stażowych proponując równocześnie szerszą dyskusję, także na temat innych dodatków, m.in. dodatku za pracę w szczególnych warunkach. (ag)



Fot. ag

O polityce energetycznej i zamówieniach publicznych

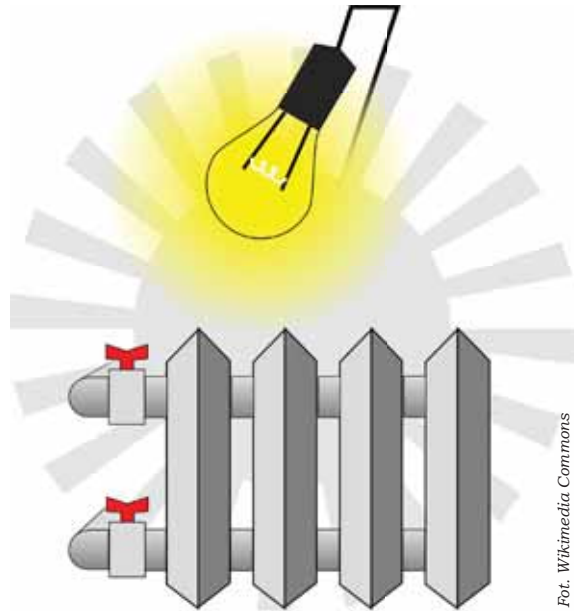
Priorytety polskiej energetyki

Na posiedzeniu **Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej**, 9 stycznia 2019 r., przedstawiciele Ministerstwa Energii zaprezentowali projekt „Polityki energetycznej Polski do roku 2040”.

– Przy tworzeniu projektu najważniejszy był taki zasób wytwarzania własnego energii, najlepiej z własnych surowców, który zapewnia bezpieczeństwo energetyczne kraju, bez konieczności jej kupowania. Import oczywiście jest przewidziany, ale tylko po to, by owe bezpieczeństwo zapewnić. Mówię o tym, bo po publikacji projektu pojawiło się wiele głosów, że energia w Polsce jest droga, dlatego nie należy jej wytwarzać, lecz kupować, gdyż ta zewnętrzna jest tańsza. Ale stworzenie systemu, w którym dostaniemy zawsze tańszą energię, jest niemożliwe – wyjaśnił wiceminister energii Tadeusz Skobel.

Osiem priorytetów

Projekt omówiła Anna Madyniak naczelnik wydziału w Departamencie Elektroenergetyki i Ciepłownictwa Ministerstwa Energii. Kierunki polityki energetycznej do 2040 r. zostały sformułowane w 8 priorytetowych obszarach: optymalne wykorzystanie własnych zasobów energetycznych, rozbudowa mocy wytwórczych i infrastruktury sieciowej energii elektrycznej, dywersyfikacja dostaw gazu i ropy, rozbudowa infrastruktury siecio-



Fot. Wikimedia Commons

wej, rozwój rynków energii, poprawa efektywności energetycznej gospodarki, rozwój ciepłownictwa i kogeneracji, rozwój odnawialnych źródeł energii oraz wdrożenie energetyki jądrowej. Natomiast realizacja poszczególnych działań będzie mierzona poprzez wskaźniki, które zostały zdefiniowane w 5 obszarach. Są to: 60 proc. udział węgla w wytwarzaniu energii elektrycznej w 2030 r., 21 proc. udział OZE w finalnym zużyciu energii brutto w 2030 r., wdrożenie energetyki jądrowej w 2033 r., ograniczenie emisji dwutlenku węgla o 30 proc. do 2030 r. (w stosunku do 1990 r.) oraz wzrost efektywności energetycznej do 2030 r. o 23 proc. (w stosunku do prognoz z 2007 r.).

Centrum handlu i dystrybucji gazu

Optymalne wykorzystanie krajowych zasobów energetycznych w stosunku do węgla zakłada, że zapotrzebowanie na ten surowiec będzie pokrywane przede wszystkim z zasobów krajowych. Import będzie miał charakter wyłącznie uzupełniający. – Szczególnie istotne są tu innowacje, które będą wpływać

na efektywność wydobycia węgla, ale i umożliwią alternatywne jego wykorzystanie – mówiła przedstawicielka resortu energii. Dokument zakłada poszukiwanie nowych, krajowych złóż ropy i gazu ziemnego, lecz głównym sposobem ich pozyskiwania jest import, przy czym „konieczna jest dywersyfikacja źródeł i kierunków dostaw”. Warunkiem skutecznej dywersyfikacji zaś jest rozwój sieci krajowych i połączeń transgranicznych. Celem jest stworzenie w Polsce centrum handlu i dystrybucji gazu ziemnego dla państw Europy Środkowej i krajów bałtyckich.

Przewidywany wzrost popytu na energię elektryczną będzie pokrywany ze źródeł innych niż konwencjonalne elektrownie węglowe. – Podstawą pozostaną jednostki wytwórcze aktualnie istniejące, roczne zużycie węgla kamiennego nie będzie zwiększane, ale ze względu na wzrost zapotrzebowania na energię elektryczną zmieni się udział tego surowca w strukturze, który do 2030 r. będzie wynosił ok. 60 proc. – mówiła przedstawicielka Ministerstwa Energii. I dodała: – Zakładamy, że poza budowanymi jednostkami i elektrownią „Ostrołęka”, której budowa się rozpoczyna, nowe elektrownie węglowe będą powstawać wyłącznie jako jednostki kogeneracyjne.

Wejście smoka, czyli elektrownie jądrowe

Pierwszy blok siłowni jądrowej ma zostać uruchomiony w 2033 r., a do roku 2043 powstanie ich 6. Zaś zielona energia będzie rozwijana głównie poprzez morskie farmy wiatrowe i wzrost wykorzystania fotowoltaiki.

Rozwój rynku energii to kolejny obszar przewidziany w projekcie polityki energetycznej. Szczególny nacisk położony ma być na wzmocnienie pozycji konsumenta. Chodzi tu m.in. o wprowadzenie inteligentnego opomiarowania. – Do 2026 r. przewidujemy wzrost wykorzystania inteligentnych liczników – 80 proc. konsumentów zostanie w nie wyposażonych – deklarowała Anna Madyniak. Projekt zakłada też dalszą liberalizację rynku gazu ziemnego. Do 2024 r. przewiduje się w nim likwidację obowiązku zatwierdzania taryf przez pre-

zesa URE w odniesieniu do gospodarstw domowych.

Regulatorem twarzy sobie nie wycierajcie

W dalszej części obrad dyskutowano o wpływie zamrożenia taryf w 2019 r. na realizację planów inwestycyjnych spółek energetycznych i prowadzonej przez nie polityki kadrowej.

W 2030 r. udział węgla w wytwarzaniu energii elektrycznej ma wynosić 60 proc. a 21 proc. zużywanej energii ma pochodzić z OZE, nastąpi ograniczenie emisji dwutlenku węgla o 30 proc. (w stosunku do 1990 r.) oraz wzrost efektywności energetycznej o 23 proc. (w stosunku do prognoz z 2007 r.)

– Oświadczam, że jakiegokolwiek karanie przedsiębiorstw energetycznych za niewykonanie celów, wynikające z ekstremalnych sytuacji pogodowych, jest kłamstwem – mówił Maciej Bando, prezes Urzędu Regulacji Energetyki. Odnosił się w ten sposób do licznych pism związkowców kierowanych do URE w ubiegłym roku, w których informowali, iż w rozmowach dotyczących podwyżek zarządy spółek często powołują się na to, że Urząd nie dał na nie pieniędzy. – Proszę sobie regulatorem nie wycierać twarzy i nie prowadzić w ten sposób jakichkolwiek negocjacji płacowych – mówił prezes. I dodał, że traktuje takie postępowanie zarządów jako „po pierwsze nieudolne próby skonfliktowania nas, a po drugie tłumaczenia swoich nie zawsze umotywowanych w sposób należyty, decyzji”. Odpowiadając zaś na pytanie Marka Boińskiego z Solidarności, czy URE będzie kwestionować wzrost wydatków na place, odparł, że Urząd nigdy nie kwe-

stionuje wzrostu wydatków za realną płacę, wychodząc z założenia, iż są to koszty za które odpowiadają zarządy spółek. Dodał jednak, że „przy zamrożeniu taryf nie ma miejsca na wzrost kosztów w roku 2019”.

Zdaniem innego przedstawiciela Krajowej Sekcji Energetyki NSZZ Solidarność ustawowe zamrożenie taryf to kolejny przykład działań, za które płacić musi branża. Zaprzeczył temu minister Skobel. Przypomniwał, że rządowa poprawka do nowelizacji ustawy o podatku akcyzowym oznacza 9 mld zł dla spółek energetycznych na niwelowanie skutków tej decyzji. – Trzeba też patrzeć na polską gospodarkę, a energetyka jest jej częścią, jako na całość. Zamrożenie taryf ma służyć obywatelom, gospodarce, by się rozwijała. Wtedy będzie się rozwijać i energetyka – mówił. Przyznał, że rok 2019 nie będzie dla inwestycji w tej branży łatwy, ale „jeżeli czasami trzeba zwolnić, to nie znaczy, że kolejne lata mają tak samo wyglądać”.

Musimy zawrzeć ten układ

Na posiedzeniu dyskutowano też o rozporządzeniu ministra energii w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych, w kształcie już po uwzględnieniu uwag wniesionych podczas konsultacji. Reprezentantka pracodawców przedstawiła informację na temat wyników prac zespołu roboczego ds. wypracowania standardów w energetyce, przedstawiciele zarządów energetycznych spółek omówili plany inwestycyjne. Pytanie skierowane do pracodawców przez prowadzącego obrady Krzysztofa Kisielewskiego (Sekcja Energetyczna Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego), czy zostały podjęte próby powołania związku pracodawców – strony w planowanych negocjacjach nad ponadzakładowym układem zbiorowym pracy dla sektora energetycznego, pozostało bez odpowiedzi. – Strona społeczna artykułowała te oczekiwania na piśmie – przypomniał Ireneusz Wiśniewski z Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków. – Dlatego zastanowimy się teraz nad podjęciem dalszych kroków. Jesteśmy zdeterminowani w dążeniu do zawarcia układu. (ez)

Zamówienia publiczne w budownictwie

Na posiedzeniu (9 stycznia) **Trójstronnego Zespołu ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej**, któremu przewodniczył wiceminister infrastruktury i rozwoju Artur Soboń, dyskutowano o zamówieniach publicznych w budownictwie w kontekście trwających prac nad projektem ustawy Prawo zamówień publicznych. Nowe regulacje będą dostosowane do obowiązującej dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych oraz dyrektywy z 2014/25/UE (z tą samą datą) w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych.

Upraszczenie i dopasowywanie

Dostosowanie będzie oznaczać wprowadzenie pewnych nowych rozwiązań – np. w ciągu dwóch lat będą musiały powstać odpowiednie rejestry tzw. kwalifikowanych wykonawców, czyli zweryfikowanych, z certyfikatami itp. Weryfikacja wykonawców, szczególnie robót budowlanych, występuje już w innych państwach członkowskich Unii.

Założenia, które przyświecają pracom nad ustawą Pzp, to m.in. wprowadzenie mechanizmów pozwalających lepiej przygotować postępowanie przetargowe, zweryfikować potencjał wykonawcy i sprawdzić, czy zamówienie realizowane jest zgodnie z umową; wprowadzenie zmian, które zachęcą do korzystania z innowacyjnych rozwiązań; zwiększenie udziału małych i średnich firm w zamówieniach publicznych; uporządkowanie przepisów dotyczących kontroli, uporządkowanie przepisów zapewniające jednolite stosowanie prawa przez zamawiających i sądy; uproszczenie procedur obowiązujących zarówno zamawiających, jak i wykonawców ubiegających się o zamówienie publiczne.

Nowa ustawa ma być zgodna z regulacjami unijnymi, czytelna, kompleksowo regulująca wszelkie aspekty procesu przygotowania i udzielania zamówienia publicznego. Według założeń powinien to być akt prawny, który będzie

przyjazny zarówno dla zamawiających, jak i wykonawców. Jego stosowanie korzystnie powinno wpłynąć na rozwój potencjału polskiej gospodarki.

**Założenia, jakie przyświecają
pracom nad nowym prawem
zamówień publicznych to
m.in. wprowadzenie
mechanizmów pozwalających
lepiej przygotować
postępowanie przetargowe,
zmian, które zachęcą do
korzystania z innowacyjnych
rozwiązań; zwiększenie
udziału małych i średnich
firm w zamówieniach
publicznych; uporządkowanie
przepisów dotyczących
kontroli, uproszczenie
procedur obowiązujących
zarówno zamawiających,
jak i wykonawców.**

Kłopoty przemysłu drzewnego

Zespół na wniosek Krajowego Sekretariatu Budownictwa i Przemysłu Drzewnego NSZZ Solidarność dyskutował także na temat ewentualnego rozszerzenia zakresu jego prac o problemy związane z przemysłem drzewnym. Ludzi z branży niepokoi bowiem pogarszająca się sytuacja w tej sferze. Lasy Państwowe, główny dostarczyciel drewna, znacznie ograniczają podaż: w 2017 r. przygotowały 43 mln m³ drewna, z czego 35 mln trafiło do tartaków, a resztę zużyto na potrzeby własne lub miejscowej ludności. Natomiast w 2018 r. z powodu wiatrołomów pozyskały tylko 40 mln m³ drewna, z czego dla tartaków i innych przedsiębiorstw w pierwszym etapie sprzedaży dostępnych będzie tylko 23 mln m³, a w drugim 10 proc. drewna sprzedawanego na zasadzie najwyższej ceny. W dyskusji wspomniano

o tym, powołując się na debatę w ramach Wschodniego Kongresu Gospodarczego, i wyrażano obawy, że surowiec wykupią wielkie grupy kapitałowe z przemysłu drzewnego. Import będzie zaś utrudniony, gdyż dotychczasowi importerzy drewna – Białoruś czy Ukraina – zamknęły jego wywóz, pozwalając jedynie na przeróbkę surowca na miejscu i sprzedaż półproduktów. Co gorsza, pula dostępnego drewna może dalej maleć – np. w Lasach Tucholskich po wichurach trwa dopiero nasadzenie nowych drzew.

Od przyszłej dekady kłopoty mogą jeszcze wzrosnąć w związku z przygotowywanymi w UE restrykcyjnymi regulacjami wprowadzającymi nowe zasady gospodarowania zasobami leśnymi, które ustalają niższe niż obecnie limity pozyskiwania drewna (ma to doprowadzić do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych).

O kompetencjach i radzie sektorowej

Omawiano również projekt stanowiska partnerów społecznych dotyczący podjęcia prac nad ramą kwalifikacji oraz utworzeniem sektorowej Rady ds. Kompetencji w sektorze gospodarowania nieruchomościami.

Sektorowe ramy kwalifikacji mają pomóc w dostosowywaniu kwalifikacji do potrzeb danego sektora, zwiększyć porównywalność kwalifikacji branżowych, pomóc w projektowaniu programów kształcenia i szkolenia zgodnych z potrzebami rynku. Zainteresowanie branż (w tym branży nieruchomości) ich tworzeniem wynika m.in. z perspektywy ewentualnego udziału w przetargach, zwłaszcza organizowanych za granicą, gdzie trzeba się wykazać dyplomem określającym poziom kwalifikacji bądź dysponowaniem kadrą z dyplomami, gwarantującą dobre wykonanie usługi.

Znaczenie sektorowych rad ds. kompetencji wynika m.in. z ich funkcji: jest to platforma komunikacji między edukacją a rynkiem pracy, umożliwiająca włączenie pracodawców w identyfikowanie i prognozowanie popytu na kwalifikacje i zawody, lepsze dopasowywanie kompetencji pracowników do potrzeb przedsiębiorców. (id)



MALUCH +



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

