

# DIALOG

ISSN 1897-5658

w Centrum i Regionach

11/2019 (77)



**Kończymy rok z nadziejami na usprawnienie dialogu**

str. 1

**Nuda szkoleń BHP zabija**

str. 11

**Niepelnosprawni i pracodawcy – modele współpracy**

str. 13

**Nierówności ekonomiczne jak słoń w pokoju**

str. 19

## SPIS TREŚCI

„Dialog – w Centrum i Regionach”,  
nr 11/2019 (77)

Kończymy rok z nadziejami na  
usprawienie dialogu **1**

Ekonomiści o znaczeniu rewolucji 4.0,  
udziale państwa w gospodarce  
i znaczeniu społecznych aspektów  
w mierzeniu poziomu PKB **3**

Rynek pracy w październiku **6**

Kolejna szansa dla samorządów na  
tworzenie i rozwój domów i klubów  
seniora **9**

Nuda szkoleń BHP zabija **11**

Niepełnosprawni i pracodawcy  
– modele współpracy **13**

Młodzi na rynku pracy **15**

Łączy nas zawód **17**

Nierówności ekonomiczne jak słoń  
w pokoju **19**

Badania i szkolenia w jednym  
pakiecie, czyli projekt „Kompetentny  
związkowiec” **23**

Strategie na jutro, bezpieczeństwo już  
dzisiaj **28**

System emerytalny, dodatek dla  
skarbowców i jakość dialogu **31**



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

Redaktor naczelna: Anna Grabowska

Sekretarz redakcji: Ewa Zarzycka

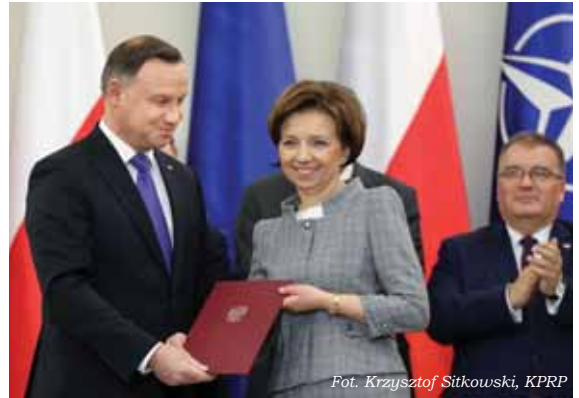
Autorzy: Irena Dryll, Anna Grabowska, Sylwia Jarosławska-Sobór, Magdalena Mojduszka,  
Mateusz Szymański, Ewa Zarzycka

Kontakt do redakcji: [ab.grabowska@wp.pl](mailto:ab.grabowska@wp.pl)

Zdjęcie na okładce: Pixabay

Skład i druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS. Zam. 637/2019.

## Kończymy rok z nadziejami na usprawnienie dialogu



Fot. Krzysztof Sitkowski, KPRP

– Rada Dialogu Społecznego jest stworzona po to, żeby dyskutować i wypracowywać najważniejsze rozwiązania (...), które mają służyć rozwojowi społecznemu i gospodarczemu Polski – mówił Prezydent RP Andrzej Duda podczas uroczystości mianowania nowych członków Rady Dialogu Społecznego, w tym minister rodziny, pracy i polityki społecznej Marleny Maląg. Prezydent wyraził nadzieję, że kolejny rok pracy RDS będzie dla wszystkich jej członków i dla kraju rokiem udanym.

Prezydent powołał 12 grudnia 2019 r. siedmiu nowych członków Rady. Są to: Jacek Sasin – wiceprezes Rady Ministrów, minister aktywów państwowych, Marlena Maląg – minister rodziny, pracy i polityki społecznej, Jadwiga Emilewicz – minister rozwoju, Małgorzata Jarosińska-Jedynak – minister funduszy i polityki regionalnej, Tadeusz Kościński – minister finansów, Michał Kurtyka – minister klimatu oraz przedstawicielka OPZZ Monika Bocian. Roczne przewodnictwo w Radzie Dialogu Społecznego objął prezydent Pracodawców RP Andrzej Malinowski.

Jak podkreśla minister rodziny i zarazem nowa wiceprzewodnicząca Rady, RDS to ważny organ, który umożliwi współpracę i dialog strony rządowej z partnerami społecznymi. Dzięki szeregowi uprawnień strona społeczna ma realny wpływ nie tylko na prace Rady. Ma też m.in. prawo opiniowania projektów aktów prawnych, możliwość przygotowania własnych projektów założeń ustaw czy innych aktów prawnych, przeprowadzenia wysłuchania pu-

blicznego, wystąpienia ze wspólnym wnioskiem o wydanie czy zmianę ustawy.

Ze wstępnych propozycji przedstawianych przez partnerów społecznych wynika, że w nadchodzącym roku prace Rady będą koncentrowały się wokół tematów związanych z polityką rynku pracy w kontekście zmieniających się potrzeb gospodarki, polityką klimatyczną, oceną systemu ubezpieczeń społecznych, systemem ochrony zdrowia, wynagrodzeniami w sferze budżetowej oraz oceną funkcjonowania ustawy o RDS. Jakie ostatecznie tematy znajdą się w planie pracy RDS będziemy wiedzieć, gdy podjęta zostanie w uchwała w tej sprawie.

Można przypuszczać, że nowa minister rodziny, która w ostatnim czasie szczególnie zajmowała się problematyką osób niepełnosprawnych, z pewnością także tę tematykę wprowadzi pod obrady RDS. Jak mówi, chciałaby, aby zagadnienia z nią związane były jednym z priorytetów polityki społecznej rządu w najbliższym czasie. Jest tu jeszcze dużo do zrobienia, chociaż w poprzedniej kadencji udało się wpro-

wadzić kilka naprawdę ważnych rozwiązań, takich jak chociażby Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych czy świadczenie uzupełniające dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji. Tematem często pomijanym, wobec rozmaitych finansowych sporów wokół niepełnosprawnych i ich rodzin, jest kwestia zatrudniania osób z tej grupy. W Radzie Dialogu Społecznego pracodawcy niejednokrotnie narzekali na problemy prawne, finansowe, które do tego nie zachęcają. W 2018 r. na dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych ze środków PFRON przeznaczono ponad 3,3 mld zł i objęto nim 38,4 tys. pracodawców oraz blisko 321 tys. pracowników niepełnosprawnych. To także dopłaty do wyposażenia czy dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Oceny pracy osób z niepełnosprawnościami jednoznacznie pokazują, że są to bardzo wartościowi i zmotywowani pracownicy, którzy po zapewnieniu im odpowiednich warunków potrafią pracować nie gorzej niż osoby sprawne. Jak podkreślała niejednokrotnie minister rodziny, rozszerzenie zakresu zadań Funduszu Solidarnościowego nie wpłynie na zmniejszenie ilości zadań ani wysokość środków zaplanowanych dotychczas na realizację wsparcia osób niepełnosprawnych. Co więcej, planowana jest realizacja nowych programów zgłoszonych przez Ministerstwo

Zdrowia, Infrastruktury, Sportu i Cyfryzacji, których celem jest poprawa funkcjonowania w środowisku osób niepełnosprawnych np. poprzez zwiększenie dostępności do wideo-tłumaczy polskiego języka migowego w podmiotach systemu ochrony zdrowia czy usuwanie barier architektonicznych na dworcach kolejowych. W projekcie ustawy budżetowej na rok 2020 na programy rządowe i resortowe na rzecz osób niepełnosprawnych ujęto kwotę 530 mln zł, co oznacza, że środki na te cele są zabezpieczone w pełnej wysokości.

Innym tematem, który zapewne będzie przedmiotem debat w RDS, jest przeznaczenie środków z Funduszu Pracy. Partnerzy społeczni od lat sprzeciwiają się finansowaniu z niego np. staży zawodowych lekarzy i pielęgniarek, a proponują np., aby część środków tego funduszu było przeznaczanych na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników, często niedostosowane do potrzeb obecnego rynku. Ministerstwo rodziny podaje, że przychody Funduszu Pracy systematycznie rosną. Pozwala to na przeznaczanie coraz większych środków na finansowanie zadań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W 2020 r. wydatki te są określone na niemal 246,5 mln zł. Wydatki Funduszu Pracy są zaś o roku niższe niż zaplanowana wysokość środków na zadania realizowane z KFS.

### *Szanowni Państwo*

*Niniejszy numer miesięcznika Dialog jest ostatnim, który ukazuje się w roku 2019. W imieniu całej Redakcji, a także Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które wydaje nasz miesięcznik, życzę wszystkim partnerom społecznym, ekspertom, pracownikom Rady i Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego oraz wszystkim naszym Czytelnikom pięknych, rodzinnych świąt Bożego Narodzenia oraz wszelkiej pomyślności w 2020 r.*

*Anna Grabowska  
Redaktor Naczelna*



## Ekonomiści o znaczeniu rewolucji 4.0, udziale państwa w gospodarce i znaczeniu społecznych aspektów w mierzeniu poziomu PKB



Fot. Pixabay

– Jak patrzymy na te państwa, które odniosły największy sukces – na Dalekim Wschodzie: Korea, Japonia, Tajwan, Singapur, Chiny, ale także w Europie: państwa skandynawskie czy Hiszpania – to cechą charakterystyczną jest to, że potrafiły odnaleźć poziom symbiozy. Wspólny mianownik między rynkiem a państwem, sprawnością instytucji państwa – mówił podczas swojego wystąpienia na X Kongresie Ekonomistów Polskich premier Mateusz Morawiecki.

Szef polskiego rządu argumentował, że powinniśmy „coraz mocniej mówić o symbiozie między państwem a rynkiem”. Wskazywał na naszych zachodnich sąsiadów, których rząd wspiera swoich przedsiębiorców i lokalny rynek. W opinii premiera należy brać z Niemców przykład – korzystać z banków z polskim kapitałem, z polskich linii lotniczych, kupo-

wać produkowane w kraju sprzęty i maszyny. Mogą to robić przedsiębiorcy – na dużą skalę i każdy obywatel na swoją, łącznie stanowiącą istotną siłę napędzającą krajową gospodarkę.

### Jeżeli dług, to u obywateli

Premier Morawiecki odniósł się też do kwestii zadłużenia państwa, które najlepiej aby było długiem wewnętrznym, kiedy to obywatele kredytuują własne państwo. Taki przykładowy model występuje w Japonii, której dług jest wysoki, ale finansowany przede wszystkim przez samych Japończyków. Szef polskiego rządu mówił również o „dobrze odrobionej lekcji” jeśli chodzi o uszczelnienie systemu fiskalnego i sprawny pobór podatków. – Z jednej strony mamy niezależność instytucji względem siebie. Z drugiej strony – współ-

**Wpływ technologii na społeczeństwo i gospodarkę jest coraz bardziej odczuwalny m.in. w postaci wzrostu produktywności przedsiębiorstw, zmiany sposobu wykonywania pracy i wzmocnienia siły konsumentów.**



odpowiedzialność za rozwój gospodarczy – mówił dalej premier podkreślając w tym miejscu odpowiedzialność związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz autorów polityki monetarnej i fiskalnej państwa. Mateusz Morawiecki mówił też, że trzeba szukać odpowiedzi na najważniejsze dziś pytania dotyczące ekonomii społecznej, która decyduje o akceptowalnym dla ogromnej większości społeczeństwa rozwoju gospodarczym. Wyraził nadzieję, że „obecnie rządzący znaleźli w minionych czterech latach nowe ścieżki rozwoju, które przynajmniej część ekonomistów docenia”.

### **Dokąd zaprowadzą nas nowe technologie**

X Kongres Ekonomistów Polskich odbył się w Warszawie pod hasłem „Ekonomiści dla rozwoju”. Uczestnicy debatowali nad istotą i przyczynami nowych zjawisk w gospodarce światowej, regionalnej i krajowej z uwzględnieniem wyzwań globalnych. Honorowym patronatem objął kongres prezydent Andrzej Duda.



Fot. Adam Guz/KRPM

Podczas kongresu odbyło się kilkadziesiąt paneli tematycznych, zarówno tych poruszających teorię ekonomii, jak i związanych bardziej z aktualnymi zjawiskami, które zachodzą w praktyce w gospodarkach państw. I tak Paul H. Dembinski w swoim refera-

cie twierdził, że „zmiany systemowe, kryzysy i upadki systemów odbijają się na sposobie, w jaki dane społeczeństwo rozwiązuje kwestie swojego materialnego przeżycia – na poziomie struktur, mechanizmów i zachowań. Dwa przykłady z historii jeszcze niedawnej: kryzys finansowy jako załamanie logiki finansjalizacji i kryzys i upadek gospodarki tzw. planowej”.

***Zdaniem prof. Elżbiety Mączyńskiej produkt krajowy brutto powinien odzwierciedlać także zadowolenie społeczeństwa z poziomu życia, dostęp obywateli do rozmaitych dóbr materialnych i niematerialnych.***

Krzysztof Domarecki odpowiadał na pytanie: dokąd zaprowadzą nas nowe technologie.

„W ciągu ostatnich 30 lat jesteśmy świadkami lawinowego rozwoju nowych produktów, technologii i związanych z nimi zmian w otaczającym nas świecie, a także w naszym życiu. Do tych, które już teraz najbardziej wpływają na nasze życie należą: technologie informatyczne, masowe udostępnianie i przesyłanie informacji. Oprócz tego rozwijane i doskonalone są takie obszary jak: genetyka, w tym coraz bardziej zaawansowane badania nad genomem ludzkim, magazynowanie energii, pojazdy autonomiczne, analityka wielkich ilości danych, robotyka przemysłowa, sensory i inne urządzenia, które krok po kroku tworzą internet rzeczy” – wyjaśniał. Zaznaczał, że „wpływ technologii na społeczeństwo i gospodarkę jest coraz bardziej odczuwalny w postaci: wzrostu produktywności przedsiębiorstw, zmiany sposobu wykonywania pracy, wzmocnienia siły konsumentów, wpływu nowych technologii na środowisko naturalne, zmiany jakości życia, spodziewanego wzrostu wykształcenia społeczeństwa”.

## Nowe podejście do PKB

Prezes Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, organizatora kongresu, prof. Elżbieta Mączyńska zauważa, że zmiany w kształceniu będą wiązały się z upowszechnianiem zawodów, których dziś jeszcze nawet nie znamy, a także rozwojem takich technologii jak: automatyka, robotyka, biotechnologia czy np. magazynowanie energii. Będzie się to wiązało z redukcją zatrudnienia w dzisiejszych przedsiębiorstwach, ale nie oznacza to wzrostu bezrobocia, bo powstanie zapotrzebowanie na zupełnie nowe specjalności.



Fot. Adam Guz/KRPM

Podsumowując tezy przedstawione przez ekonomistów na kongresie szefowa PTE wskazała na opinie, że „czeka nas kolejne 30 lat przemian i związanych z nimi turbulencji. Wysoka dynamika tych zmian wynika ze znacznych korzyści, jakie są obserwowane przez każdego człowieka indywidualnie i przez całe społeczeństwa”. Mówiła również o potrzebie nowego podejścia do PKB, które powinno odzwierciedlać także zadowolenie społeczeństwa z poziomu życia, dostęp obywateli do rozmaitych dóbr materialnych i niematerialnych. Natomiast rewolucja 4.0 ma mieć kluczowy wpływ na wzrost poziomu PKB krajów.

## Zmiany, których jeszcze nie znamy

„W ciągu ostatnich 30 lat nastąpił znaczny wzrost świadomości społecznej w zakresie wszelkich negatywnych zjawisk wynikających z uprzemysłowienia lub z rozwoju technologicznego. Jego skutkiem jest to, że dzisiejsze społeczeństwo jest bardziej przygotowane do relatywnie szybkiego oceniań wpływu społecznego nowych technologii i proponowanych rozwiązań. Dzięki temu można mieć nadzieję, że jeśli pojawią się rozwiązania, które będą niosły ze sobą negatywne skutki dla środowiska lub społeczeństwa, to będą one szybko poddawane krytyce społecznej w skali, która będzie proporcjonalna do niesionych zagrożeń, a w praktyce – w skali, która będzie wystarczająca do ich eliminacji. Niemniej jednak nie jesteśmy w stanie całkowicie zapobiec negatywnemu korzystaniu z pojawiających się nowych rozwiązań i technologii” – czytamy w podsumowaniu Kongresu Ekonomistów Polskich przedstawionym przez Polskie Towarzystwo Ekonomiczne. W konkluzjach zaznaczono też, że wciąż jesteśmy „we wczesnej fazie rozwoju nowych technologii, które do odpowiedniego poziomu rozwoju, ustabilizowania i osiągnięcia dojrzałości potrzebują jeszcze 10–30 lat”.

### Zmiany w kształceniu będą wiązały się z upowszechnianiem

zawodów, których dziś jeszcze nawet nie znamy.

„Ich rozwój będzie wywierał nieustanną presję na społeczeństwa i prowadził do wielu zmian, których charakter dopiero będzie się ujawniał. Liczba i głębokość zmian wynika z olbrzymiego potencjału przemiany, jakie niosą ze sobą te technologie i ich znacznego nagromadzenia w krótkim okresie rozwoju ludzkości” – napisano na stronie Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego przytaczając opinie uczestników kongresu. (ag)

## Rynek pracy w październiku

5 proc. wyniosła stopa bezrobocia rejestrowanego na koniec października br. – podał GUS 27 listopada. Oznacza to spadek o 0,1 p. proc. w porównaniu do września br. oraz o 0,7 p. proc. w porównaniu do sytuacji sprzed roku.

Stopa bezrobocia okazała się więc niższa niż szacunki z początku miesiąca na podstawie informacji sygnałnych z urzędów pracy. W analogicznym okresie ubiegłego roku utrzymywała się na tym samym poziomie przy stopie bezrobocia 5,7 proc. (wrzesień 2018 – październik 2018). Najwyższy spadek bezrobocia zaobserwowano w woj. warmińsko-mazurskim (o 1,3 p. proc.).

Notowany obecnie poziom stopy bezrobocia rejestrowanego, obserwowany był ostatnio we wrześniu 1990 r. (5,0 proc.) co oznacza, że wskaźnik po raz kolejny przyjął rekordowo niską wartość w całej historii gospodarki rynkowej Polski. Kształtuje się nieznacznie powyżej szacowanej dla polskiej gospodarki stopy bezrobocia naturalnego – wynikającego głównie ze strukturalnych niedopasowań na rynku pracy, która według NBP wynosi ok. 4 proc.

W kolejnych miesiącach stopa bezrobocia będzie nieznacznie wzrastać ze względu na sezonowe ograniczenie aktywności gospodarczej podmiotów w branżach zależnych od warunków pogodowych (głównie w budownictwie).

**W październiku stopa bezrobocia była niższa niż szacunki z początku miesiąca na podstawie informacji sygnałnych z urzędów pracy.**

Zgodnie z aktualnymi szacunkami Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stopa bezrobocia na koniec roku powinna wynieść 5,2 proc. co oznacza, że byłaby niższa od wskaźnika prognozowanego przez ministra



Fot. Pixabay

finansów – zgodnie z opublikowanymi w październiku br. „Wytocznymi dotyczącymi stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw”, stopa bezrobocia na koniec 2019 r. oraz przyjętymi w czerwcu br. założeniami projektu budżetu państwa na rok 2020, wskaźnik na koniec roku ma wynieść 5,5 proc.

### Praca szuka człowieka

Liczba bezrobotnych w końcu października 2019 r. wyniosła 840,5 tys. osób. W porównaniu do końca września spadła o 10,6 tys. osób (o 1,2 proc.), a w stosunku do sytuacji sprzed roku o 96,8 tys. (o 10,3 proc.). Liczba nowo zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 137 tys. i była o 0,4 proc. niższa niż przed miesiącem i o 8,4 proc. niższa niż przed rokiem. Najliczniejszą grupę nadal stanowiły osoby rejestrujące się po raz kolejny, a ich udział w nowo zarejestrowanych ogółem zmniejszył się w skali roku o 0,3 p. proc., do 78,8 proc.

Do urzędów pracy w październiku br. zgłoszono 111,3 tys. ofert zatrudnienia, tj. o 0,7 proc. więcej niż przed miesiącem i 15,1 proc. mniej niż przed rokiem. Oferty z sektora prywatnego



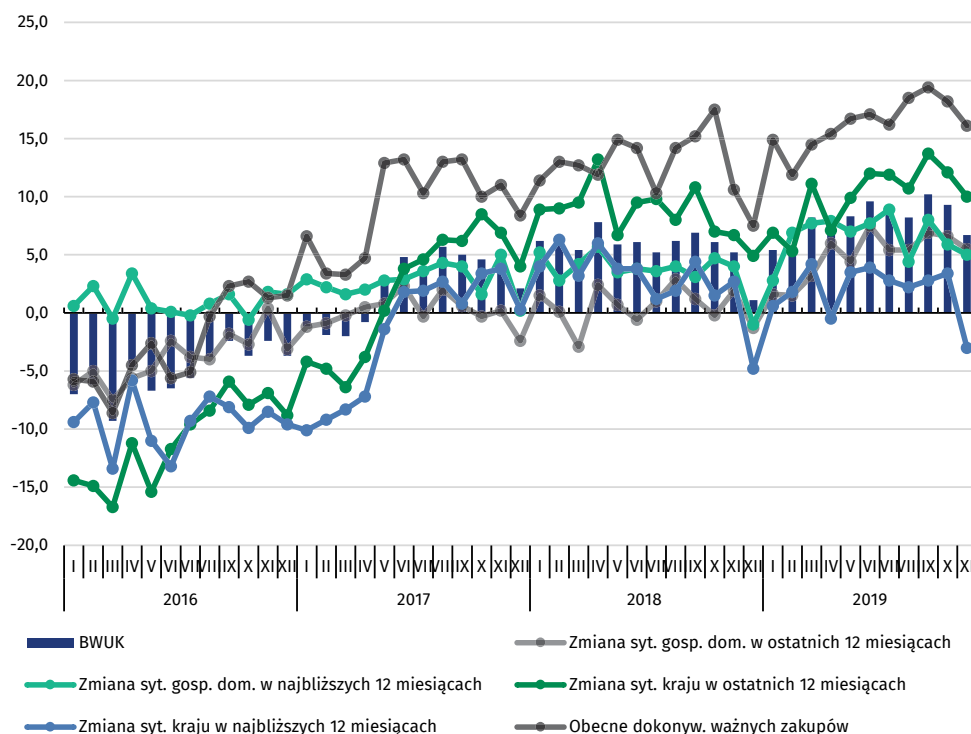
stanowiły 93,4 proc. wszystkich ofert (wobec 93,5 proc. w październiku ub. roku).

## Sprzedaż, produkcja i płace, czyli wybrane wskaźniki makroekonomiczne

Według wstępnych danych GUS w październiku br. produkcja budowlano-montażowa (w cenach stałych), zrealizowana przez przedsiębiorstwa budowlane o liczbie pracujących powyżej 9 osób, była niższa w porównaniu z analogicznym okresem ub. roku o 4,0 proc. oraz o 3,8 proc. w stosunku do września br. (przed rokiem odnotowano wzrost o 22,5 proc. r/r oraz o 7,9 proc. m/m). Natomiast sprzedaż detaliczna w październiku była wyższa niż przed rokiem o 4,6 proc. Wśród grup podmiotów o znaczącym udziale w sprzedaży detalicznej ogółem, większy niż przeciętny wzrost w październiku 2019 r. zaobserwowano w przed-

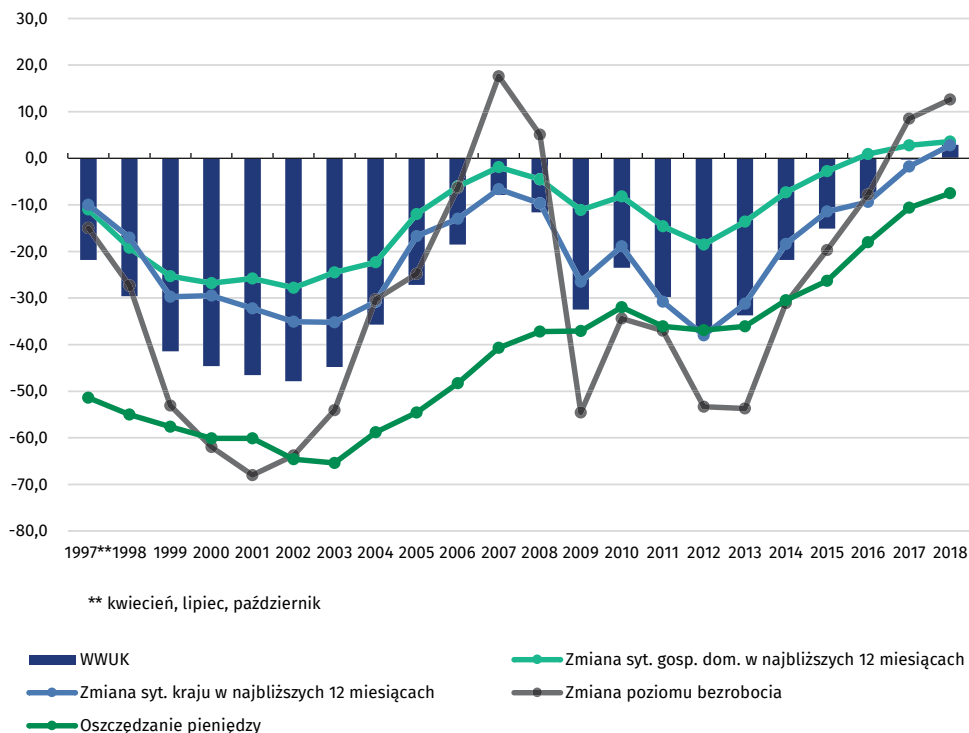
siębiorstwach prowadzących pozostałą sprzedaż detaliczną w niewyspecjalizowanych sklepach (o 9,1 proc.) oraz w jednostkach handlujących pojazdami samochodowymi, motocyklami, częściami (o 6,8 proc.). Wśród grup o niższym udziale w sprzedaży detalicznej ogółem, najwyższy wzrost wykazały podmioty zaklasyfikowane do grup: meble, rtv, agd (o 10,9 proc.). Zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w podmiotach o liczbie pracujących powyżej 9 osób) w październiku br. wyniosło 6383,3 tys., oznacza to wzrost w skali roku o 2,5 proc., tj. w tempie zbliżonym do obserwowanego w poprzednich miesiącach. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw (w podmiotach o liczbie pracujących powyżej 9 osób) wyniosło w październiku 5213,27 zł, co oznacza, że było wyższe o 5,9 proc. w stosunku do października poprzedniego roku (wzrost o 2,5 proc. w stosunku do września 2019 r.).

**Wykres 1. Bieżący wskaźnik ufności konsumenckiej (BWUK) oraz jego wartości składowe według miesięcy w latach 2016–2019**



Źródło: GUS.

**Wykres 2. Wyrzedzający wskaźnik ufności konsumenckiej (WWUK) oraz jego wartości składowe według lat**



Źródło: GUS.

Wartość ogólnego wskaźnika syntetycznego koniunktury gospodarczej GUS (SI) r. w listopadzie 2019 r. (100,2 pkt.) kształtuje się na poziomie niższym od notowanego w październiku 2019 r. oraz w listopadzie 2018 r.

**Bieżący wskaźnik ufności konsumenckiej (BWUK) wynosił w październiku 6,7 i był o 2,6 proc. niższy niż we wrześniu.**

### Nastroje konsumenckie

Według danych GUS w listopadzie nastąpiło pogorszenie zarówno obecnych, jak i przyszłych nastrojów konsumenckich w stosunku do poprzedniego miesiąca. Bieżący wskaźnik ufności konsumenckiej (BWUK) ukształtował się na poziomie 6,7 i był o 2,6 p. proc. niższy

w stosunku do poprzedniego miesiąca oraz o 1,5 p. proc. wyższy w stosunku do roku poprzedniego. Wśród składowych wskaźnika niższą wartość odnotowano przede wszystkim dla oceny przyszłej sytuacji ekonomicznej kraju (o 6,4 p. proc.).

Wyprzedzający wskaźnik ufności konsumenckiej (WWUK), syntetycznie opisujący oczekiwane w najbliższych miesiącach tendencje konsumpcji indywidualnej spadł o 1,4 p. proc. w stosunku do poprzedniego miesiąca i ukształtował się na poziomie 2,2. W stosunku do poprzedniego roku WWUK jest niższy o 1,2 p. proc. Na spadek wartości wskaźnika wpłynęła ocena przyszłej sytuacji ekonomicznej kraju oraz przyszłej sytuacji finansowej gospodarstwa domowego (spadki odpowiednio o 6,4 i 0,9 p. proc.). Wartości wyższe niż przed miesiącem osiągnęły oceny możliwości przyszłego oszczędzania pieniędzy (o 1,3 p. proc.) oraz przyszłego poziomu bezrobocia (o 0,4 p. proc.).

## Kolejna szansa dla samorządów na tworzenie i rozwój domów i klubów seniora

Minister rodziny, pracy i polityki społecznej Marlena Małąg zaprasza chętnych do składania wniosków o dofinansowanie w kolejnej edycji programu „Senior+”, teraz na rok 2020. Nabór ofert trwa, a zakończy się 7 stycznia przyszłego roku. Minister mówiła o tym m.in. na spotkaniu w seniorami w podwarszawskich Ząbkach.



W ramach programu „Senior+” samorządy mogą ubiegać się o dotacje na utworzenie lub wsparcie Dziennych Domów i Klubów Seniora. Zadaniem programu, a także tych placówek, jest zwiększenie uczestnictwa w życiu społecznym osób starszych. Ich aktywizacja przynosi rozmaite korzyści społeczne, zdrowotne, jest istotna dla samych seniorów, jak i ich rodzin. W projekcie budżetu państwa na rok 2020 na program „Senior+” przewidziano kwotę 80 mln zł.

Jak każdego roku, dokumenty o dofinansowanie należy składać do 7 stycznia roku, którego ono dotyczy. Ponieważ zdarzało się już, że niektóre samorządy składały wnioski

w ostatniej chwili, ministerstwo przypomina, że najpóźniej można to zrobić do godziny 16.00 w dniu 7 stycznia 2020 r. Ofertę należy wypełnić i złożyć w generatorze ofert, dostępnym na stronie [www.senior.gov.pl](http://www.senior.gov.pl). Wyniki konkursu zostaną ogłoszone najpóźniej do 28 lutego 2020 r. Co bardzo istotne, w tej nowej edycji programu dofinansowywane będą wyłącznie projekty jednoroczne, czyli rozpoczęte i zakończone w przyszłym roku. Warto przypomnieć zasady dofinansowania. I tak, jak przypomina MRPiPS, mogą się o nie starać gminy, powiaty i samorządy województw. Dotacja może być przeznaczona na utworzenie lub wyposażenie Dziennych Domów i Klubów „Senior+”. Gdy w grę wchodzi utworzenie takiej placówki, finansowe wsparcie wynosi maksymalnie 300 tys. zł. Jeśli dom lub klub jest wyposażony, kwota wsparcia wynosi do 150 tys. zł. Jest jeszcze jeden warunek – dotacja nie może przekroczyć 80 proc. całkowitego kosztu realizacji zadania. Program przewiduje również dofinansowanie bieżącej działalności już istniejących domów i klubów seniora. W tym przypadku dotacja nie może stanowić więcej niż 40 proc. całkowitego kosztu takiego utrzymania przez rok. Trzeba także pamiętać, że na utrzymanie jednego miejsca w Dziennym Domu „Senior+” można uzyskać miesięcznie nie więcej niż 300 zł. Dofinansowania a na utrzymanie jednego miejsca w Klubie „Senior+” maksymalnie 200 zł. miesięcznie na osobę.

Co ważne, w ramach tego modułu samorządy nie mogą wnioskować o zapewnienie funkcjonowania placówek, które mają zostać dopiero uruchomione w ramach nowej edycji programu.

**W nowej edycji programu „Senior+” dofinansowywane będą wyłącznie projekty jednoroczne, czyli rozpoczęte i zakończone w 2020 r.**

– Skupiamy się nie tylko na podwyższeniu świadczeń dla emerytów i rencistów, po to, by zapewnić im większy komfort życia, ale rów-

niez stawiamy nacisk na rozwijanie oferty zajęć aktywizujących osoby starsze. Chcemy, żeby seniorzy jak najdłużej cieszyli się zdrowiem, w jesieni życia pielęgowali i rozwijali swoje pasje. Dzielili się z nami swoim życiowym doświadczeniem. Na tym polu program „Senior+” odgrywa kluczową rolę – podkreśla minister rodziny, pracy i polityki społecznej Marlena Małag.

**W projekcie budżetu państwa na rok 2020 na program „Senior+” przewidziano kwotę 80 mln zł.**

O programie mówił również w swoim exposé premier Mateusz Morawiecki zaznaczając, że „Senior+” to „bardzo ważny element polityki senioralnej rządu Zjednoczonej Prawicy”.

W 2018 r. najwięcej Domów i Klubów Seniora było w woj. mazowieckim – 69 placówek (w tym 25 domów i 44 klubów), w woj. małopolskim – 54 placówki (odpowiednio: 17 i 37), w woj. śląskim – 44 placówki (25 i 19). Powyżej trzydziestu domów i klubów było w województwach: wielkopolskim – 39, podkarpackim – 34, dolnośląskim – 33, pomorskim – 30. Na kolejnych miejscach znalazły się województwa: świętokrzyskie – 29, warmińsko-mazurskie – 28, zachodniopomorskie – 26, kujawsko-pomorskie – 22 oraz lubelskie – 22. W województwach: lubelskim i łódzkim było po 22 tego typu placówki, w podlaskim – 18, a w opolskim – 14.

W placówkach dofinansowywanych z programu osoby starsze: spędzają razem czas realizując się w rozmaitych formach aktywności, odwiedzają placówki kulturalne, uczestniczą w zajęciach sportowych, w rehabilitacji,

mają zapewnione posiłki, korzystają z wycieczek.

Na koniec 2018 r. w całym kraju funkcjonowało łącznie 497 Dziennych Domów i Klubów „Senior+”, które oferowały seniorom ponad 12,8 tys. miejsc. Dla porównania w 2015 r. w całej Polsce działało niespełna 100 takich placówek, które oferowały miejsca dla 2,8 tys. seniorów.

W 2019 r. na realizację tego programu rząd przeznaczył kolejne 80 mln zł. I w mijającym właśnie roku powstało dodatkowe ok. 300 nowych placówek.

Jeden z korzystających z finansowego wsparcia państwa Klubów Seniora – w Ząbkach pod Warszawą – odwiedziła w końcu listopada minister rodziny Marlena Małag. Obecny był również wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Stanisław Szwed. W spotkaniu uczestniczyli także wojewoda mazowiecki Konstanty Radziwiłł oraz burmistrz Ząbek Małgorzata Zyśk.

**Na koniec 2018 r. w całym kraju funkcjonowało łącznie 497 Dziennych Domów i Klubów „Senior+”, które oferowały seniorom ponad 12,8 tys. miejsc. Dla porównania w 2015 r. w całej Polsce działało niespełna 100 takich placówek, dla 2,8 tys. seniorów.**

– Wystartowaliśmy z kolejną edycją wieloletniego programu „Senior”, który jest bardzo ważnym elementem realizowanej przez nas polityki senioralnej i odpowiedzią na potrzeby seniorów, a także samorządów, do których skierowany jest program – mówiła w Ząbkach na briefingu z dziennikarzami minister Małag.

Podziękowała również wszystkim władzom samorządowym, które „potrafiły sprawnie odpowiedzieć na potrzeby starszych mieszkańców i stworzyły seniorom miejsca, w którym mogą aktywnie spędzać czas”. (ag)



## Nuda szkoleń BHP zabija

Kluczową przyczyną mniej więcej co szóstego wypadku przy pracy w Polsce jest brak wiedzy pracownika o zagrożeniach i sposobach ich ograniczania. W latach 2018–2019 w wypadkach z tego powodu poszkodowanych zostało prawie 1270 osób, z czego 174 osoby poniosły śmierć, a ponad 400 doznało ciężkich obrażeń ciała.

Szkolenia bhp, ich organizacja, poziom i realizacja obowiązku ich przeprowadzania przez pracodawców były głównym tematem posiedzenia Rady Ochrony Pracy, 19 listopada. Jak przypomniał Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek obowiązek przeszkolenia pracownika z zakresu BHP wynika bezpośrednio z Kodeksu pracy. Pracodawca, przed dopuszczeniem pracownika do pracy, jest zobowiązany zapewnić mu takie szkolenie oraz prowadzić szkolenia okresowe. Szkoleniu muszą też pod-

legać pracodawcy. Formy tych szkoleń i ich terminy zapisane są w rozporządzeniu ministra rodziny, pracy i polityki społecznej. I tylko to – czy pracodawcy postępują zgodnie z owym rozporządzeniem, mogą sprawdzać kontrolerzy PiP. – Nie jesteśmy w stanie skontrolować jakości szkoleń, które prowadzone są na ogół przez wynajęte firmy zewnętrzne – przyznał Jakub Chojnicki, dyr. Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP.

Jak się pracodawcy z tego obowiązku wywiązują? W latach 2018–2019 w 24 tys. kontroli PIP stwierdzono pod tym względem nieprawidłowości. 16 proc. pracowników nie zostało przeszkolonych wstępnie, a 27 proc. nie przeszło szkolenia ważniejszego, tego bezpośredniego na stanowisku pracy. Na pracodawcy ciąży też obowiązek zorganizowania systemu pierwszej pomocy w razie wypadku (muszą być wskazane osoby udzielające pierwszej pomocy i ich dane kontaktowe). Kontrole wykazały, że w 273 przypadkach taki system nie był stworzony.

**” Dla większości przedsiębiorców ważny jest nie efekt szkolenia bhp, tylko zaświadczenie wpięte do skoroszytu.**

Inspektorzy pracy zbadali w tym okresie 1192 wypadki przy pracy, do których doszło z przyczyn organizacyjnych – brak szkoleń jest zaliczany do tej grupy. W zdarzeniach tych poszkodowanych zostało prawie 1270 osób, z czego 174 osoby poniosły śmierć, a ponad 400 doznało ciężkich obrażeń ciała. – Jeżeli w 24 tys. kontroli w ciągu dwóch lat zauważyliśmy problemy związane ze szkoleniami, to znaczy, że problem jest systemowy. Nie przykładą się należytej uwagi do przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy i odświeżania mu tych informacji co pewien ustalony okres, także w dużych zakładach pracy – konkludował dyr. Chojnicki. Jego zdaniem zmiana ustawy o swobodzie wykonywania działalności gospodarczej, która zwalnia z obowiązku okresowych szkoleń bhp dla pracowników administracyjno-biu-



Fot. Pixabay

rowych firm, dla których ubezpieczyciel określił kategorię ryzyka nie wyższą niż trzecia, jest błędem. – Przecież na tych szkoleniach, oprócz odtworzenia przepisów, powinny być przypomniane zasady udzielania pierwszej pomocy i np. to, gdzie jest np. gaśnica. A mówimy tu o kilku milionach pracowników takich branż jak naprawa pojazdów, przemysł lotniczy, czy przetwórstwo skór – mówił.

**Przyczyną 1192 wypadków przy pracy w latach 2018–2019 był brak wiedzy pracowników o niebezpieczeństwach na stanowisku pracy i sposobach ich eliminacji.**

Czy pracownicy chcą być szkoleni? Z badań przeprowadzonych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy wynika, że szkolenia to najważniejsze źródło ich wiedzy o bezpieczeństwie w pracy i poza nią. Ale jednocześnie większość z nich bardzo źle je ocenia.

O tym, dlaczego tak się dzieje, mówiła prof. Danuta Koradecka, wiceprzewodnicząca ROP, dyrektor CIOP-PIB. – Niska ranga nadawana tematyce dotyczącej bezpieczeństwa, chorób zawodowych czy higieny pracy wynika – jej zdaniem – z niedostatecznej wiedzy i nieatrakcyjnego sposobu jej przekazywania. Szkolenia są na ogół nudne, często niedopasowane do konkretnego zakładu pracy, nieuwzględniające nowych zagrożeń. A składa się na to cały szereg przyczyn.

Studia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzi 20 uczelni. Ponieważ ich programy są bardzo zróżnicowane, efekty kształcenia nie są porównywalne. Zdarza się też – mówiła prof. Koradecka – że uczelnie używają tytułu do prowadzenia takich studiów ośrodkowi zewnętrznemu – firmie szkoleniowej i akceptują swoim autorytetem wystawiane przez nią świadectwa. W studiach podyplomowych nie są określone standardy nauczania. Wykładowca musi mieć doświadczenie zawodowe

i wykształcenie dydaktyczne, tymczasem wielu z nich nie było ani razu w zakładzie pracy. Mają swoje za uszami i pracodawcy. Jak mówiła wiceprzewodnicząca ROP „dla większości przedsiębiorców ważny jest nie efekt szkolenia, tylko zaświadczenie wpięte do skoroszytu”. Jako organizatorzy szkoleń często sami wystawiają zaświadczenia dla swoich pracowników. Często praktyką jest kupowanie zaświadczeń, bez obecności pracownika na szkoleniu. – Inaczej jest w przedsiębiorstwach, w których obowiązek działań w zakresie bhp wynika z wymogów korporacji wpisanych do strategii, albo konkurencji na rynku międzynarodowym. One nie mogą nie mogą sobie pozwolić na to, żeby odfajkować ten problem – podkreślała prof. Koradecka. Wiele zastrzeżeń miała też do szkoleń e-learningowych, których programy nie są recenzowane ani nadzorowane. Zwróciła jednocześnie uwagę, że rynek edukacji ustawicznej w zakresie bhp jest największym rynkiem edukacyjnym w Polsce, ponieważ obejmuje, w różnej formie, wszystkich pracowników. Ponadto jest to jedyny prawnie nakazany rodzaj szkoleń. 80 proc. tego rynku zdominowany został przez tzw. teczkowców – osoby fizyczne. Teczkowcy wypierają z rynku ośrodki, które mają nowoczesne materiały i multimedia, bo każdy przetarg czy konkurs ofert wygrywają ceną.

Co można zrobić, by poziom szkoleń podnieść i by tematyka bezpieczeństwa zdobyła należną jej rangę? Zdaniem prof. Koradeckiej należy wprowadzić do systemu prawnego zasady funkcjonowania i oceny jednostek edukacyjnych, określić wymagania kwalifikacyjne dla wykładowców i efekty kształcenia na studiach podyplomowych. Powinien także powstać ogólnopolski rejestr jednostek edukacyjnych.

Na tym samym posiedzeniu ROP przyjęła stanowisko w sprawie budżetu PiP na 2020 r. Rada uważa w nim, że przedłożony projekt budżetu na rok 2020 został opracowany „w sposób rzetelny, celowy i zabezpieczający realizację zadań PiP”, w związku z tym „pozytywnie opiniuje budżet PiP i wnosi o jego przyjęcie przez Sejm w proponowanym kształcie”. (ez)

## Niepełnosprawni i pracodawcy – modele współpracy

– Tworzymy wielką rodzinę, która poprzez podejmowane działania może przyczynić się do tego, aby osób niepełnosprawnych na rynku pracy było coraz więcej – mówiła minister rodziny, pracy i polityki społecznej Marlena Małag podczas konferencji 20 listopada w Warszawie. CIOP-PIP podsumował na niej cykl 16 konferencji regionalnych oraz efekty projektu „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy”.

Szefowa resortu podkreśliła, że rynek pracy i związana z tym aktywizacja osób z niepełnosprawnościami są kluczowymi wyzwaniami obecnego rządu. Jednocześnie dodała, że choć bezrobocie jest na „higienicznym poziomie”, to trzeba pomyśleć, jak zachęcić do zatrudniania się jak najwięcej niepełnosprawnych. MRPiPS ma już w tym zakresie rozwiązania, które czekają na konsultacje z pracodawcami.

– Widać, że ilość pracodawców i pracowników, których dofinansowuje PFRON, wzrasta. Natomiast nie możemy powiedzieć, że jesteśmy z tego zadowoleni, bo tak naprawdę jest wiele rzeczy do zrobienia – zaznaczyła minister dodając, że dzięki takim spotkaniom, jak to, w którym uczestniczą pracodawcy, Fundusz i naukowcy, można osiągać świetne rezultaty. Przypomniała, że w 2018 r. ze środków PFRON na dofinansowanie do

wynagrodzeń dla pracowników niepełnosprawnych pracodawcy dostali ponad 3 mld zł. Zapowiedziała, że w przyszłym roku będą to większe kwoty.



### Firmy chcą wiedzieć, jak

– Pracodawcy w obecnej sytuacji bardzo chętnie zatrudnialiby osoby niepełnosprawne, ale nie wiedzą, jak to zrobić – zaznaczył Krzysztof Michałekiewicz, prezes PFRON oraz były pełnomocnik rządu ds. osób niepełnosprawnych. Projekt „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy” ma to zmienić, tj. wyposażyć w tym zakresie firmy w wiedzę i umiejętności. Na jego realizację przeznaczono w sumie ponad 4 mln złotych, a wypracowane efekty mają trafić do 100 tys. pracodawców.

Prof. Joanna Bugajska, kierownik Zakładu Ergonomii w CIOP-PIP, podkreśliła, że celem projektu jest odczarowanie stereotypu, że aby zatrudnić osobę niepełnosprawna, należy dostosować do tego całą firmę. Przygotowane zostały cztery poradniki o tym, jak zwiększyć zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami: wzrokowymi, słuchowymi, ruchowymi i intelektualnymi, a także „Mapa drogowa”, pokazująca rodzaje wsparcia dla pracodawców. Z projektem wiąza się też konkretne narzę-

dzia, takie jak aplikacje ErgoON, czyli lista kontrolna, czy ErgoON-Wizualizacje. Pierwsza ma służyć ocenie, czy na danym stanowisku można zatrudnić osobę z daną niepełnosprawnością, lub jak to stanowisko dostosować, zaś druga pokazuje przykłady modyfikacji stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością (np. jak ustawiać meble, umieszczać włączniki światła czy likwidować barierę braku podjazdu). Powstała też aplikacja – Kalkulator Korzyści, dzięki której pracodawcy poznają finansowe argumenty, co im da zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością.

## **Zatrudnianie osób niepełnosprawnych to jedna z najlepszych inwestycji.**

– Chcemy z tymi wypracowanymi narzędziami wyjść poza projekt, dlatego stworzyliśmy zespół informacyjno-doradczy tworzony przez ekspertów CIOP, m.in. psychologów, lekarzy, a nawet akustyków i projektantów – powiedziała prof. Joanna Bugajska. Poinformowała również, że w regionalnych oddziałach PFRON będą działać punkty kontaktowe dla pracodawców. Powołano też zespół projektowo-dostosowawczy, który ma pomagać pracodawcom przy projektowaniu miejsc pracy dostosowanych do potrzeb pracowników z niepełnosprawnością.

## **Demaskowanie mitów**

Wśród polskich ekspertów znaleźli się również międzynarodowi eksperci. Joachim Breuer, prezydent Międzynarodowego Stowarzyszenia Zabezpieczenia Społecznego (ISSA), mówił o demaskowaniu mitów związanych z miejscami pracy integrującymi społecznie. Pracodawcy muszą zerwać z myśleniem, że są one rodzajem działalności charytatywnej, kwestią etyki, bo zatrudnianie osób niepełnosprawnych to jedna z najlepszych inwestycji.

– Przywracanie do pracy osoby z niepełnosprawnością pozwala zachować przedsiębiorstwu doświadczonego pracownika, a także ograniczyć koszty związane z wypłatą świadczeń – podkreślił. Przytoczył badania ISSA, z których wynika, że pracodawcy z każdego

zainwestowanego w takie działania dolara, euro czy złotówki zyskują w ciągu roku 3,8 proc. Z kolei społeczeństwo i instytucje państwowe w obliczu braku takich działań i w czasach zmian demograficznych i deficytu wykwalifikowanych pracowników ponoszą spore koszty.

Friedrich Mehrhoff, przewodniczący Komisji ds. Pracy i Zatrudnienia Rehabilitation International, przybliżył niemieckie wytyczne dla przedsiębiorstw w zakresie dostępności. Mówił o tym, że w Niemczech są realizowane kampanie, w której biorą udział rząd, organizacje pracodawców i związki zawodowe.

– Oni razem starali się znaleźć 100 tys. pracodawców, którzy zatrudnią osoby z niepełnosprawnością. W ramach kampanii przedsiębiorcy mogą liczyć na wsparcie merytoryczne, a także w zatrudnianiu – opowiadał.

## **Praktyka pro bono**

O doświadczeniach organizacji pozarządowej na rzecz aktywizacji osób z niepełnosprawnościami mówiła Ewa Pawłowska, prezes Fundacji Integracja. Przypomniała wydarzenie #Ideathon z września br., czyli sesję warsztatową pracodawców.

– Zgłosiło się do nas 9 korporacji, które chciały coś zrobić dla nas pro bono. Poprosiliśmy o przygotowanie narzędzi, które ułatwią pracodawcom zatrudnianie osób z niepełnosprawnością [...]. Podczas dwudniowej burzy mózgów stworzyliśmy szereg rozwiązań dla pracodawców, ale też sami eksperci biorący udział w tym wydarzeniu otworzyli się na tę tematykę. Teraz te same firmy już się do nas zgłaszają, ponieważ chcą przyjmować osoby z niepełnosprawnością do pracy – podkreślała. To czysta praktyka.

Podczas konferencji na stoiskach organizatorów – Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych, Stowarzyszenia Przyjaciół Integracja oraz Krajowego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych – była możliwość zapoznania się z interaktywnymi narzędziami wspierającymi pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby z niepełnosprawnościami. (mm)



## Młodzi na rynku pracy

Młodzi Polacy w wieku 18–26 lat mają problemy ze zidentyfikowaniem swojego miejsca na rynku pracy. Co czwarty nie wie, jaką pracę chce wykonywać i szuka swojej ścieżki zawodowej.

Konferencja „Młodzi na rynku pracy – zmiany, perspektywy, oczekiwania” (CPS „Dialog” w Warszawie 14 listopada br.), podczas której przytoczono te dane, ukazała, wbrew potocznym opiniom, wcale nie łatwą sytuację zatrudnieniową młodych.

### Długa droga do zatrudnienia

Stopa bezrobocia w Polsce, najniższa od lat, w lutym 2019 r. wyniosła 3,5 proc. Jednak z prezentacji CPS (dyr. Iwona Zakrzewska) wynikało, że w tym samym czasie zarejestrowano 11,3 proc. osób bezrobotnych do 25 roku życia. Można pocieszać się tym, że w 28 krajach UE wyniosła ona 14,6 proc., ale nie wolno tego problemu nie dostrzegać. Dwa miesiące wcześniej, w grudniu 2018 r., najwyższą stopę bezrobocia wśród młodych w UE odnotowano w Grecji – 39,5 proc., we Włoszech – 32,9 oraz w Hiszpanii – 32,6. Najmniej młodych bezrobotnych było natomiast w Niemczech – 5,6 proc., Czechach – 6 proc. oraz w Holandii – 6,4 proc. Średni czas pozostawania bez pracy wśród młodych ludzi w Polsce wynosił w końcu 2018 r. 7,6 miesiąca. Jednak 9,1 proc. młodych poszukiwało jej powyżej dwóch lat. Według najnowszych dostępnych danych – nie dłużej niż z końca 2018 r. – największą grupę bezrobotnych do 25 lat miało wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i poniżej – 44,3 proc. tj. 52,5 tys. osób; średnie zawodowe – 28,5 proc., tj. 33,7 tys. osób; średnie ogólnokształcące posiadało 20,6 proc. (24,4 tys.), a wyższe aż 6,7 proc. młodych bezrobotnych (8 tys. osób).

Na konferencji zadano więc pytanie: czy edukacja wciąż jest ważną inwestycją?

### Pożytki z wykształcenia

Związki między systemem edukacji a szeroko rozumianym sukcesem na rynku pracy przedstawia dr hab. Gabriela Grotkowska, adiunkt Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, w prezentacji „Ewolucja stopy zwrotu z wykształcenia w Polsce – zmiana struktury decyzji edukacyjnych młodych Polaków”.



Fot. Pixabay

Z jej wystąpienia wynikało, że pierwsze lata transformacji systemowej były okresem gwałtownych zmian, zarówno po stronie kosztów, jak i korzyści z kształcenia. W efekcie doświadczyliśmy spektakularnego wzrostu popularności kształcenia na poziomie wyższym oraz zmian jego struktury. Umasowienie kształcenia wyższego (w latach 1990–1991 studiował co 10 absolwent szkół średnich, w 2011 co czwarty) doprowadziło do pogorszenia jakości kształcenia oraz do zjawiska przededukowania i niedopasowań edukacyjnych. W ostatniej dekadzie stopy skolaryzacji ustabilizowały się, a nawet zaczęły spadać, a posiadanie wyższego wykształcenia przestało automatycznie gwarantować sukces na rynku pracy. Jednocześnie kształcenie w szkołach zawodowych po okresie znaczącego spadku popularności na nowo stało się atrakcyjną ścieżką edukacyjną dla wielu młodych ludzi.

## Koniec studiów dla papierka?

Skutkiem i jednocześnie przyczyną wyborów edukacyjnych jest to, jak kształtuje się premia z wykształcenia, czyli mówiąc inaczej – stopa zwrotu z edukacji z Polsce. Coraz większą rolę w życiu zawodowym absolwentów studiów wyższych odgrywa kierunek kształce-

## **Największy zwrot z edukacji z wykształcenia wyższego względem wykształcenia średniego odnotowano w Polsce w roku 1992 r.**

nia, ukończona uczelnia, czy inne charakterystyki studiów. Rośnie znaczenie prac nierutynowych, analitycznych i interpersonalnych, spada manualnych. Kiedyś dyplom był gwarancją zatrudnienia i dobrych zarobków. Teraz grają inne czynniki. Do roku 2006 stopa zwrotu (czyli wynagrodzenie wykształconych) rosła, potem trend staje się niejednoznaczny – odnotowuje się okresowy wzrost i spadek. Szczególnie dotknięte spadkiem stopy zwrotu z wykształcenia są kobiety, co może wynikać z kierunków kształcenia (społeczne, humanistyczne). Kobiety lokują się w sektorach administracji, edukacji i opiece zdrowotnej. Mężczyźni w sektorach lepiej opłacanych, np. technicznych, ale bardziej narażonych na cykle koniunkturalne.

Wyniki dla Polski wskazują, że największy zwrot z edukacji z wykształcenia wyższego względem wykształcenia średniego odnotowano w 1992 r. (8,4 proc. – 8,6 proc.). W kolejnych latach premia ta zmniejszała się i obecnie wynosi w Polsce między 6,5 proc., a 8 proc. Premie, czyli różnice wysokości płac, w sektorze prywatnym są dużo wyższe niż w publicznym. W prywatnym wykształceni zarabiają o wiele lepiej.

## **Świadomość ekonomiczna młodych**

Podczas kolejnej konferencyjnej prezentacji dr Jan Czarzasty (SGH w Warszawie) omówił wyniki badań dotyczące świadomości eko-

nomicznej ludzi młodych w świetle projektu PREWORK – młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i w Niemczech. Praca prekaryjna to rodzaj pracy cechujący się niską płacą, brakiem stabilności i ochrony prawnej. Pracownicy prekaryjni nie znają swojego statusu prawnego, nie posiadają umowy o pracę i nie korzystają z podstawowych praw pracowniczych, jak urlop czy przerwy w pracy, otrzymują zapłatę do ręki, często poniżej ustawowej płacy minimalnej. Nierzadko pracują na czarnym rynku. Projekt otrzymał finansowanie w ramach polsko-niemieckiego programu Beethoven na lata 2016–2020. Celem projektu „Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i w Niemczech: socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej” jest analiza konsekwencji prekarnych warunków pracy i życia młodych pracowników w Polsce i w Niemczech.

Badano po 1000 osób w obu krajach. Respondentów pytano m.in., czy: zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki („tak” 72,3 proc. badanych); powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju krajowych przedsiębiorstw i banków lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków („tak” 77, 3 proc.). Przytoczone odpowiedzi dotyczą młodych pracowników w Polsce.

## **Rozdwojenie**

– Z naszych badań wynika – mówił dr Czarzasty – że młodzi ludzie w Polsce mają rozdwojone spojrzenie na gospodarkę: z jednej strony wysokie poparcie dla demontażu państwa opiekuńczego, z drugiej dość mocne oczekiwania ukierunkowanej protekcyjnie interwencji państwa w procesy gospodarcze, w tym kontroli obecności kapitału zagranicznego w Polsce. Badania potwierdzają potoczne opinie, że występuje silne oczekiwanie większej ochrony pracownika – zwłaszcza młodego – na rynku pracy. Wydaje się to szczególnie warte podkreślenia – mówił dr Czarzasty – w kontekście dyskusji nad prekaryzacją i krytycznym stosunkiem do niej ludzi młodych. Normatywną wizję gospodarki, jakiej oczekują młodzi, możemy nazwać „kapitalizmem krajowym” lub „narodowym”. (id)

## Łączy nas zawód

W Związku Rzemiosła Polskiego już po raz 7. odbyła się konferencja z cyklu „Łączy nas kształcenie zawodowe”. 17 października 2019 r. w Warszawie spotkali się przedstawiciele pracodawców, nauki, administracji, by rozmawiać na temat „Kształcenia zawodowego na potrzeby przemysłu 4.0 i rozwijającego się rynku usług”.

– Dzięki nowym rozwiązaniom ustawowym przywracamy rangę szkolnictwu zawodowemu, które przez ostatnie lata było deprecjonowane. Pracodawcy mają większy wpływ na jakość kształcenia młodych ludzi i przygotowywanie ich do wykonywania zawodu – mówiła Marzena Machałek, sekretarz stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej.

Wiceminister zaznaczyła konieczność przygotowania uczniów do czwartej rewolucji przemysłowej, co może być trudne, gdyż nie jest łatwo przewidzieć, jakie zawody będą potrzebne w przyszłości. Jednak, jak podkreśliła, jej resort chce to robić. Oprócz twardych umiejętności młodzi ludzie nie mogą jednak zapominać, że na rynku pracy ważne są także kompetencje miękkie, takie jak rzetelność, uczciwość, odpowiedzialność i sumienność.

Zdaniem wiceprezesa Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT dra hab. Stefana Góralczyka, nieprzewidywalność co do zawodów przyszłości na rynku pracy powinna zmotywować nas do przygotowania się na to już dziś. Tym bardziej, że obecnie pracodawcy cierpią na brak wykwalifikowanych kadr.

### Mistrzowie kompetencji

O kompetencjach mistrza w gospodarce 4.0 opowiadał dr Andrzej Stępnikowski ze Związku Rzemiosła Polskiego. Przywołał przykłady ze Szwajcarii, gdzie buduje się kompetencje

społeczne i transferowalne, gdzie stawia się na posługiwanie się cyfrowymi narzędziami, mediami, komunikowanie się i poruszanie w wirtualnych światach, strukturyzację i analizę danych, krytyczną świadomość. Odwołał się też do Niemiec – państwa z pełnym systemem dualnym kształcenia zawodowego. Dwa lata temu dokonano tam przeglądu podstaw programowych i wdrożono nowe kwalifikacje tzw. uzupełniające, a dziś dziewięć na dziesięć przedsiębiorstw branżowych korzysta z nowych technologii. Przywołał m.in. badania Niemieckiego Instytutu Ekonomicznego z 2017 r., z których wynika, że firmy mają spore oczekiwania w procesie cyfryzacji kształcenia. Prawie 64 proc. liczy na lepsze przygotowanie absolwentów szkół, 50 proc. – na dalsze rozwijanie oferty szkoleniowej dla trenerów (w tym mistrzów), prawie 35 proc. chce zmiany treści kształcenia, zaś 32 proc. wsparcia w zakresie cyfrowych metod edukacji.



Fot. ZRP

Ekspert ZRP, opierając się na badaniach prowadzonych w ramach własnej pracy doktorskiej, opisał, jak postrzegane są kompetencje mistrzów przez absolwentów. Otóż zdaniem ponad 70 proc. respondentów aktualizują oni wiedzę i doskonałą umiejętności zawodowe, a także wdrażają nowe techniki (74 proc.) i technologie (71 proc.). Mistrzowie potrafią przewidzieć skutki podejmowanych działań (zdaniem 86 proc. absolwentów) czy ponosić odpowiedzialność za swoje działania (prawie 88 proc.). Są otwarci na nowe pomysły w zakresie rozwiązania problemów zgłaszanych przez uczniów (79 proc.), dobierają właściwe

metody nauczania (91 proc.), stosują programy komputerowe wspomagające wykonywanie zadań lub prowadzenie firmy (ponad 41 proc.), a ok. 90 proc. z satysfakcją dzielili się wiedzą i tajnikami zawodu.

**W blisko 200 placówkach ZDZ każdego roku zawodu uczy się ponad 130 tys. osób. Wśród nowych kierunków pojawiły się np. hydraulik z oprogramowaniem FluidSIM, instalator systemów fotowoltaicznych – instalator OZE, operator dronów czy projektowanie gier oraz animacja komputerowa.**

### **Poszukiwani inżynierzy i ogrodnicy**

Prezes Polskiego Stowarzyszenia Upowszechniania Komputerowych Systemów Inżynierskich „ProCAx”, dr hab. inż. Włodzimierz Adamski, mówił o tym, jak kształcić do zawodów, których na razie nie ma na rynku pracy. Podkreślał, że jeszcze nigdy przyszłość gospodarki nie zależała tak bardzo od ludzi techniki. A zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników w sektorze STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) stale rośnie. Przewiduje się, że do 2025 r. w tym obszarze będzie dostępnych ok. 7 mln miejsc pracy. Nic dziwnego, że uczelnie wprowadzają zintegrowany system kształcenia inżyniera przyszłości. Ale rozwój techniczny i technologiczny powinien być dostrzegany również w trakcie edukacji już w przedszkolu, na poziomie klas początkowych. W procesie kształcenia ustawicznego należy docenić takie organizacje, jak kółka zainteresowań technicznych, Dziecięce Uniwersytety Techniczne czy uprawnienia zdobywane w technicznych organizacjach pozarządowych.

Z kolei Jolanta Więsyk oraz Irena Gudowska z Naczelnej Organizacji Technicznej opowiedziały, jak kształcenie zawodowe wpły-

wa na potrzeby rozwijającego się rynku usług branży przyrodniczej. Okazuje się, że brakuje ogrodników ukierunkowanych na ochronę lokalnej przyrody czy adaptację regionalnych biocenoz oraz pracowników wykonawczych do pracy w terenach zieleni. Ogromna w tym rola dyskusji ekologicznych czy fali zielonego budownictwa.

### **Edukacja w partnerstwie**

Rafał Górecki ze Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego zaznaczył, że oferta kursowa ZDZ pozwala na kształcenie w kilkuset zawodach i specjalnościach. W blisko 200 placówkach kształcenia kursowego każdego roku zawodu uczy się ponad 130 tys. osób. Wśród nowych kierunków pojawiły się np. hydraulik z oprogramowaniem FluidSIM, instalator systemów fotowoltaicznych – instalator OZE, operator dronów czy projektowanie gier oraz animacja komputerowa.

**Przewiduje się, że do 2025 r. w sektorze STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) będzie dostępnych ok. 7 mln miejsc pracy.**

Magda Soczyńska Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji zarysowała możliwości kształcenia zawodowego w ramach programu Erasmus. Podkreśliła, że jego budżet na lata 2021–2027 liczy 30 mld euro. Duży nacisk kładzie się na partnerstwa strategiczne, co ma wspierać organizacje w tworzeniu i rozwijaniu sieci współpracy, podnoszeniu umiejętności i możliwości działania na poziomie międzynarodowym poprzez wymianę, porównywanie różnych pomysłów, rozwiązań, praktyk i metod pracy – to działanie najbardziej popularne wśród szkół i placówek edukacji zawodowej. Ale z partnerstw mogą także korzystać m.in. partnerzy społeczni, przedsiębiorstwa, stowarzyszenia branżowe, izby rzemieślnicze i gospodarcze, władze lokalne i regionalne, uczelnie i ośrodki badawcze. (mm)



## Nierówności ekonomiczne jak słoń w pokoju

**Mateusz Szymański**

Biuro Eksperckie, Dialogu i Polityki  
Społecznej Komisji Krajowej  
NSZZ Solidarność

W języku angielskim funkcjonuje powiedzenie, którego odpowiednika nie znajdziemy w języku polskim – „słoń w pokoju” (ang. *elephant in the room*). Jest to taki problem, o którym się nie mówi, ponieważ jest niewygodny i kontrowersyjny, mimo że uchodzi za ważny. Nierówności ekonomiczne stają się takim właśnie słońcem w pokoju XXI wieku. Wiele o nich słyszymy, ale trudno skłonić polityków do realnego zainteresowania się tą sprawą. Bez wątpienia jednak na dłuższą metę nie da się ignorować problemu nierówności w związku z makrotrendami ze zmianą technologiczną na czele. Już dziś rzutują one na to, jak wygląda gospodarka i rynek pracy.

**W przybliżeniu 10 proc. najbardziej zamożnych Polaków ma taki sam dochód, jak 40 proc. osób najmniej zamożnych.**

### Fakty – Polska na tle Europy

Nierówności nie są pojęciem wyraźnie sprecyzowanym. Najogólniej są to różnice w podziale dochodów. Ich miar jest wiele. Najbardziej zna-

\* Niniejsze opracowanie prezentuje osobiste poglądy autora i nie mogą one być utożsamiane ze stanowiskiem NSZZ Solidarność.



na to współczynnik Giniego. Mierzy on poziom koncentracji dochodu i przybiera wartość od 0 do 1 (często wyraża się go w wartości od 0 do 100). Im bliżej 1, tym poziom nierówności większy. Wartość tego współczynnika liczona przez Eurostat w oparciu o dochód rozporządzalny wynosiła w 2018 r. w Polsce 26,8, nieco poniżej średniej unijnej (30,6). Gini bywa jednak krytykowany. Przede wszystkim ukrywa realny rozkład dochodu. Ponadto, w zależności od wykorzystanych danych, otrzymać można zupełnie inne wyniki. Warto tutaj przywołać wyliczenia Ministerstwa Finansów. Po uwzględnieniu danych podatkowych okazało się, że omawiany współczynnik wyniósł w 2016 r. w Polsce 0,53.

Krytyka skłoniła do poszukiwania innych miar. Przykładem jest indeks Palma. Definiuje się go jako stosunek udziału w dochodzie narodowym brutto 10 proc. najbogatszych do udziału 40 proc. najuboższych. W Polsce wskaźnik ten wyniósł w 2016 r. 1,01, co można interpretować w ten sposób, że w przybliżeniu 10 proc. najbardziej zamożnych Polaków ma taki sam dochód, jak 40 proc. osób najmniej zamożnych. W porównaniu do innych państw Polska wypada jako kraj przeciętnych nierówności.

Nie sposób pisać o nierównościach pominąć prace zespołu zaangażowanego w projekt World Inequality Database. T. Blanchet, L. Chancel i A. Gethin wykazali, że „w 2017 r. 10 proc. najlepiej zarabiających Polaków otrzymało 40 proc. dochodu narodowego, więcej niż w innych krajach europejskich”. Do po-

dobnych wniosków dochodzą Paweł Bukowski i Filip Novokmet, którzy badali długookresowe nierówności w Polsce. W latach 1989–2015 udział w dochodzie 10 proc. najzamożniejszych wzrósł z 23 proc. do 35 proc., a 1 proc. z 4 proc. do 13 proc.



Fot. foter.com

Dane o nierównościach dochodowych uzupełnić warto o dodatkowy element – nierówności majątkowe. Eksperti NBP na podstawie danych o majątku gospodarstw domowych stwierdzili, że „majątek netto jest nierównomiernie rozłożony (...), a jego silną koncentrację obserwujemy w zbiorowości gospodarstw najbardziej majątnych. Dziesięć procent najbardziej zasobnych gospodarstw domowych posiada około 41 proc. całkowitego majątku netto, podczas gdy majątek 20 proc. najmniej zasobnych gospodarstw to jedynie niewielka część (1,0 proc.) majątku wszystkich gospodarstw domowych”. Dalej autorzy wskazują, że „Polska należy do krajów o wyraźnie mniejszych rozpiętościach majątkowych (Gini – 56,8 proc.) niż przeciętnie w strefie euro (68,5 proc.)”.

Powyższe pokazuje, że nie jest łatwo jednoznacznie ocenić, czy poziom nierówności ekonomicznych w Polsce jest wysoki lub niski. Najbardziej precyzyjne dane MF pokazują, że problem nierówności dochodowych jest znaczny, podczas gdy wskazania Eurostat i OECD plasują Polskę jako kraj umiarkowanych nierówności. Podobnie, opracowanie NBP doty-

czące rozpiętości majątkowych dowodzi, że nierówności majątkowe można uznać za przeciętne w porównaniach międzynarodowych. Obraz jest zatem pełen różnych odcieni szarości i potrzeba wiele ostrożności w osądach. Niemniej, dość niepokojące są trendy długookresowe. Nierówności ekonomiczne rosną w Europie Zachodniej od lat '70, a w Europie Środkowej i Wschodniej od czasu rozpadu Związku Radzieckiego. Ale by nierówności stały się problemem, który rozpala emocje, potrzebna jest ich świadomość i odpowiednia percepcja. Na to może mieć wpływ jeden z wymiarów nierówności – ruchliwość społeczna.

### **Ruchliwość społeczna i percepcja nierówności**

Nierówności dochodowe same w sobie nie są zjawiskiem jednoznacznie negatywnym. Mogą być czynnikiem motywującym i zachęcającym do rozwoju. Problem rodzi się, gdy są zbyt wysokie ze względu na ich następstwa, a więc nierówność szans i ograniczona ruchliwość społeczna. W największym uproszczeniu ruchliwość społeczna mierzy to, jak jednostki przesuwać się pomiędzy różnymi pozycjami społecznymi. Pełna mobilność oznacza, że społeczeństwo jest otwarte. Jeśli zaś ruchliwość jest minimalna, to określa się takie społeczeństwo jako zamknięte. Szczególnie interesujący jest tutaj wymiar międzypokoleniowy, gdzie porównuje się w czasie położenie społeczne rodziców i ich dzieci.

**Opracowanie NBP dotyczące rozpiętości majątkowych dowodzi, że nierówności majątkowe w Polsce można uznać za przeciętne w porównaniach międzynarodowych.**



Dane OECD dotyczące mobilności pokazują, że tylko jedno na czworo dzieci pracowników fizycznych zajmuje w dorosłości stanowisko menadżerskie. W przypadku dzieci rodziców

zajmujących wysokie stanowiska kierownicze relacja ta wynosi 1:2. Ponadto, czworo z dziesięciu dzieci nisko wykształconych rodziców osiąga zbliżony do nich poziom wykształcenia. Dla porównania tylko jedno dziecko z rodzin, w których rodziciele posiadają wyższe wykształcenie kończy naukę na najniższym poziomie edukacji. OECD konkluduje, że najbiedniejsi i najbogatsi w większości wypadków przenoszą ten status na swoje dzieci. W przypadku Polski, według danych Eurofound wskaźnik niskiej mobilności (ang. *immobility*) jest dość wysoki. Raport EBOiR pokazuje, że za 2/3 nierówności szans w Polsce odpowiada pochodzenie rodzinne, a w szczególności takie cechy rodziców jak poziom wykształcenia oraz przynależność do partii komunistycznej.

Fakt, że społeczeństwa są co raz bardziej zamknięte, ma swoje konsekwencje. Uważa się, że niska ruchliwość społeczna prowadzi do nieefektywności, spadku produktywności i ogranicza wzrost gospodarczy. Ponadto, spadek mobilności społecznej wśród osób o średnich i niskich dochodach zmniejsza ich zadowolenie z życia, poczucie własnej wartości, ogranicza spójność społeczną i poczucie, że ich głos ma znaczenie. Zmniejsza to zaufanie do systemu społeczno-politycznego z potencjalnymi negatywnymi konsekwencjami dla demokracji, co może wzmacniać ekstremizmy polityczne lub populizm. Niska ruchliwość czyni nierówności czymś realnym. I to jest kluczowe. Można przypuszczać, że wraz ze zmniejszającą się mobilnością, poziom frustracji i poczucia niesprawiedliwości będzie rósł.

## Walka z nierównościami (także w Polsce)

Problem nierówności ekonomicznych być może jeszcze nie powoduje, że świat staje na krawędzi. Niemniej to, że narasta, każe poważnie się zastanowić nad tym, jak można im przeciwdziałać. Jest to także przedmiotem związkowej debaty na różnych szczeblach. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych jako element walki z nierównościami wymienia konieczność realizacji agendy ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030. By ten cel osiągnąć,

proponuje „nową umowę społeczną”, która zakłada taki układ, w którym interesy pracy i kapitału są równoważone i m.in. nie dopuszcza się do znacznego rozwarstwienia dochodów. Zastanówmy się, czym konkretnie taka umowa społeczna mogłaby zostać zapełniona uwzględniając polski kontekst.



Fot. Pixabay

Zacznijmy od płac. By zapewnić równowagę systemu ważne jest, by wynagrodzenia były powiązane ze wzrostem wydajności pracowników. W wielu państwach tak jednak nie jest – i to od wielu lat. Ze szkodą dla pracowników. Widać to wyraźnie, gdy przyjrzeć się danym dotyczącym udziału płac w PKB. Zmalał on w większości państw w stosunku do roku 1995. Dotyczy to także Polski, choć w ostatnich latach nieco się poprawił. Czynnikiem sprzyjającym odzyskaniu równowagi byłoby ustalenie europejskiego minimalnego pułapu płacy minimalnej, ponieważ ta sprzyja zmniejszeniu nierówności płacowych. Jedną z propozycji jest określenie tzw. płacy sprawiedliwej (ang. *fair remuneration*). Propozycję tę przedstawił Komitet Praw Społecznych Rady Europy. Zakłada, że minimalny poziom płacy powinien wynosić co najmniej 60 proc. krajowej płacy przeciętnej netto. Dane OECD pokazują, że w żadnym kraju UE nie jest ona na

takim poziomie. Cieszy to, że ramy dotyczące płacy minimalnej stały się przedmiotem unijnej debaty.

Kolejny ważny element walki z nierównościami ekonomicznymi, ściśle, choć nie tylko powiązany z powyższym, to odbudowa silnych systemów rokowań zbiorowych i wzmocnienie dialogu społecznego, by zapewnić bardziej sprawiedliwy podział owoców wzrostu gospodarczego pomiędzy kapitał a pracę. Dialog pozwala również na odpowiedź na nowe wyzwania związane ze zmianami technologicznymi. W takim kraju jak Polska, gdzie sytuacja dotycząca zasięgu układów zbiorowych, braku koordynacji i wysokiej decentralizacji jest dramatyczna, to niezwykle ważki problem. Należy zacząć od wzmocnienia potencjału organizacji związkowych. Słabnąca pozycja tych organizacji w znacznym stopniu odpowiada za wzrost nierówności.

Poprawa jakości zatrudnienia jest następnym punktem, o którym nie sposób nie wspomnieć. Co do zasady ostatnie dwie dekady były powiązane ze spadkiem jakości zatrudnienia. Dotyczy to także Polski. Nie dotyczyło to jednak wszystkich pracowników w tym samym stopniu, dlatego rynek pracy spolaryzował się. Oznacza to, że występuje dość wąska grupa osób mogąca liczyć na bardzo korzystne miejsca pracy obok znacznej i rosnącej grupy osób, której warunki zatrudnienia są niskie. Towarzyszy temu osłabianie klasy średniej, co może zaburzać stabilność systemów, ponieważ klasa średnia ogranicza polaryzację i tym samym zmniejsza ryzyko wystąpienia konfliktów klasowych. Ta klasa także stanowi kanał awansu społecznego. W przyszłości zjawisko może się pogłębiać, ponieważ zmiana technologiczna może negatywnie wpływać na jakość warunków pracy.

Dalej – nie można zapominać o inwestycjach w usługi publiczne. Ich dostępność może przyczynić się do zmniejszania nierówności, zwłaszcza nierówności szans. Takie usługi jak edukacja, ochrona zdrowia, czy też zapewnienie komunikacji publicznej to podstawa. Niestety, wiele usług, szczególnie po okresie polityki oszczędności po roku 2008 pozostaje do dziś niedoinwestowane, a w wielu wypadkach doszło do ich prywatyzacji. W Polsce nakłada się

na to dodatkowo problem niskich wynagrodzeń w sektorze publicznym. Czas zwiększyć nakłady na usługi publiczne.

O ile usługi publiczne wspierają przede wszystkim tych, którzy są na dole drabiny społecznej, o tyle czynnikiem silnie wpływającym na osoby na szczycie jest opodatkowanie. By sprzyjało większej równości, powinno być progresywne. Budowa sprawiedliwego systemu społecznego winna odpowiedzieć na problem ogromnej rozpiętości płac szeregowych pracowników i osób zasiadających w zarządach. Zarobki prezesów zarządów spółek z indeksu S&P 500 w USA są już 287 razy wyższe niż zarobki przeciętnego pracownika. W Polsce rozpiętości nie są jeszcze tak znaczne, niemniej i one stają się alarmujące. Ponadto uważa się, że polski system podatkowy w większym stopniu obciąża osoby o niskich zarobkach niż osoby o zarobkach wysokich. Co więcej, w Polsce zniesiony został podatek od spadków i darowizn od najbliższej rodziny, co oznacza, że proces akumulacji majątku jest bardziej dynamiczny. Dlatego też konieczne są reformy zwiększające progresywność systemu podatkowego.

## Dostrzec słońca

Nierówności ekonomiczne to fakt. Ich skala może się różnić w zależności od przyjętej miary i analizowanych danych, jednakże długoterminowe trendy nie pozostawiają wątpliwości – nierówności rosną. Co więcej, obserwowane procesy, w tym zmiana technologiczna, jeśli nie zostaną odpowiednio uregulowane, będą napędzały rosnące różnice między osobami na szczycie i na dole drabiny społecznej. To zaś grozi rozchwianiem struktury społecznej i trudnymi do przewidzenia konsekwencjami. Jest to problem globalny. Dlatego też potrzebna jest współpraca międzynarodowa, by wprowadzić odpowiednie polityki hamujące wzrost nierówności. Możliwych działań jest wiele. Swoją agendę przedstawiły już związki zawodowe. W niniejszym artykule znaleźć można przykłady tego, co proponują. Czas, by politycy dostrzegli słońca w pokoju i żywo się zainteresowali tym, co mają do powiedzenia pracownicy. Czas na dialog o nierównościach.



## Badania i szkolenia w jednym pakiecie, czyli projekt „Kompetentny związkowiec”

**dr Sylwia Jarosławska-Sobór**

to ekspertka PZZ „Kadra”, wchodzącego w skład FZZ, w projekcie „Kompetentny związkowiec”

Znaczenie i rolę instytucji dialogu społecznego w życiu publicznym podkreśla wiele cennych inicjatyw, jak choćby aktualny Program dla Śląska, który powstał z inicjatywy Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Śląskiego. Dla uczestników dialogu optymalizacja merytorycznych umiejętności jest zawsze bardzo istotna. Stąd też Forum Związków Zawodowych i Porozumienie Związków Zawodowych „KADRA” rozpoczęły w 2019 r. realizację projektu pt. „Kompetentny związkowiec – jak wspierać pracowników w procesach zmian na rynku pracy”, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020. Jego celem jest wsparcie kompetencyjne przedstawicieli związków zawodowych uczestniczących w pracach instytucji dialogu społecznego. Projekt składa się z dwóch części: badawczej i szkoleniowej. W części badawczej Główny Instytut Górnictwa (GIG) zrealizował badania społeczne w obszarze wybranych globalnych trendów, takich jak: globalizacja, cyfry-

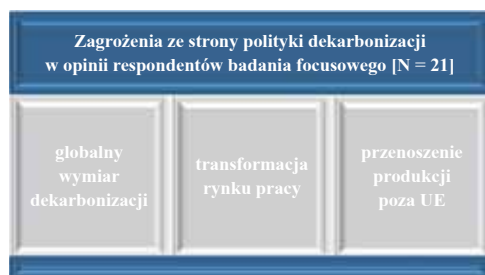


zacja, automatyzacja, dekarbonizacja i zmiany demograficzne.

### Megatrendy, czyli co?

Megatrendy to fundamentalne kierunki zmian, które przeobrażają globalnie społeczeństwo i gospodarkę. Na co dzień może nie dostrzegamy ich w bezpośredni sposób, ale te zmiany dzieją się z naszym udziałem. Czasem związane są z wprowadzeniem nowych technologii, a czasem nowych regulacji prawnych, wymuszają zmianę myślenia o świecie, o naszej pracy i kompetencjach. Dla związków zawodowych znajomość megatrendów ma duże znaczenie. Określa w jakim kierunku będzie podążać gospodarka i co będzie jej siłą napędową na najbliższe lata. Współczesne trendy to przede wszystkim postępujące procesy globalizacyjne, głębokie zmiany technologiczne, wykorzystanie zasobów naturalnych, postępująca urbanizacja i zmiany demo- oraz geopolityczne. Innowacje oparte na technologii, coraz powszechniejsza digitalizacja wszystkich sektorów zmieniają nasz styl życia, oferując ogromne możliwości, lecz jednocześnie tworząc nowe wyzwania. Dlatego właśnie do analizy w ramach projektu wybrano 5 kluczowych megatrendów, które mają szczególne znaczenie dla przeobrażenia rynku pracy. W ramach badania, metodami jakościowymi i ilościowymi, zrealizowano pogłębioną analizę desk research, badanie ankietowe na grupie 211 respondentów oraz pięć badań focusowych FGI w Katowicach, Opolu i Krakowie. Na ich podstawie powstało dziewięć szczegółowych raportów, które mówią wiele o proble-

### Rysunek 1. Zagrożenia ze strony polityki dekarbonizacji



**W ocenie dominującego odsetka uczestników badania automatyzacja będzie determinować proces pozytywnych zmian na rynku pracy.**

mach i wyzwaniach, z którymi pracownikom przychodzi zmierzyć się na współczesnym rynku pracy, a z którymi związkowcy są dobrze zaznajomieni. Analizy służą pomocą przedstawicielom związków zawodowych w kształtowaniu strategii umiejętności i rozwoju kapitału ludzkiego. Takie wsparcie dla partnerów społecznych pozwoli na realizację skutecznych szkoleń wspierających przedstawicieli związków zawodowych w dialogu społecznym w Polsce. Poniżej prezentujemy wybrane wnioski i dane statystyczne z przeprowadzonych badań.

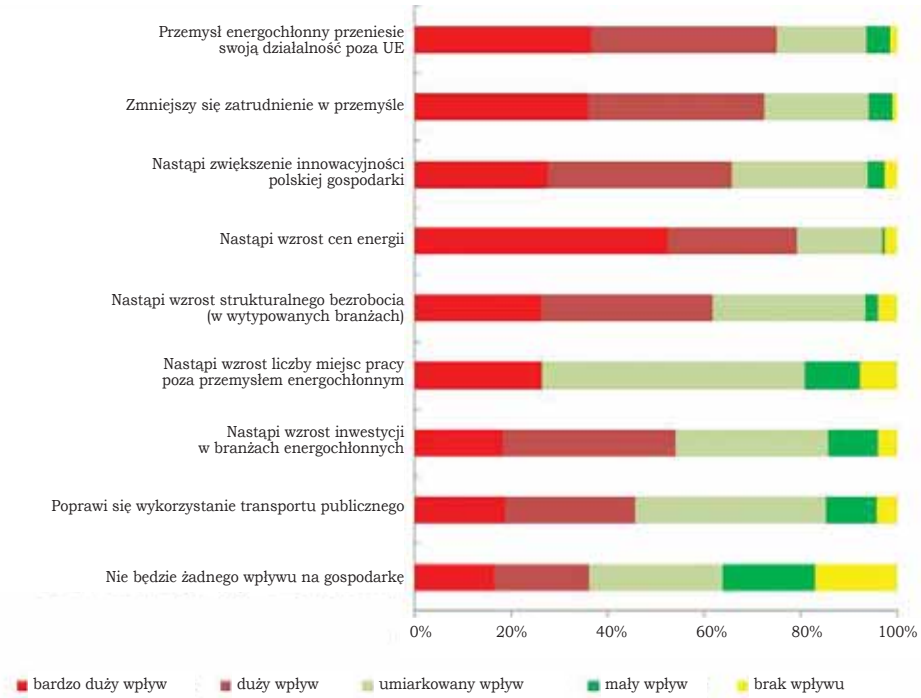
**Kto się boi automatyzacji**

W przypadku pytania o automatyzację 80 proc. respondentów uznało, że automatyzacja to szansa, 30 proc. – że jest barierą, a 6 proc. respondentów udzieliło odpowiedzi „nie wiem”. Równie pozytywnie respondenci postrzegają automatyzację w kontekście jej skutków dla

procesów przemysłowych w odniesieniu do miejsc pracy. 60 proc. respondentów uważa, że przyczyni się do powstawania nowych, lepiej płatnych miejsc pracy, a 32 proc. – że do wzrostu bezrobocia. Powyższy rozkład procentowy odpowiedzi uprawnia do stwierdzenia, że w ocenie dominującego odsetka uczestników badania automatyzacja będzie determinować proces pozytywnych zmian na rynku pracy, skupiających się na powstawanie nowych oraz lepiej płatnych miejsc pracy. Kolejnym obszarem poznawczym była kwestia problemu utraty pracy w wyniku procesów związanych z automatyzacją. 59,8 proc. respondentów uważa, że automatyzacja zagraża utracie pracy głównie pracownikom o niskich kwalifikacjach, których obowiązki zawodowe są nieskomplikowane i mogą zostać łatwo zastąpione przez maszyny. 34 proc. respondentów jest zdania, że automatyzacja zagraża utratą pracy również pracownikom o wysokich i najwyższych kwalifikacjach. 62 proc respondentów uznało ponadto, że przyczyni się ona do wystąpienie procesu alokacji pracowników do nowych prac i zadań. 31 proc. badanych jest zdania, że będzie wpływać na zanikanie zatrudnienia w niektórych branżach i profesjach, a 14 proc. nie ma zdania w tej kwestii. Związki zawodowe i organizacje forum dialogu społecznego po-

**Rysunek 2. Sposoby na tworzenie i utrzymanie poziomu zatrudnienia**



**Rysunek 3. Wpływ polityki dekarbonizacji na polską gospodarkę**

winni poważnie rozważyć potrzebę budowania rozwiązań chroniących kadry pracownicze przed deprecjacją często unikalnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych, które będą zastępowane przez automatyzację i wypychane z aktywnego uczestnictwa pracy ludzkiej procesie produkcji. Wyzwaniem jest włączenie związków zawodowych i organizacji forum dialogu społecznego do wszelkich prac i działań mających na celu minimalizowanie obaw i lęku wśród pracowników związanych z nieuchronnie rozwijającą się automatyzacją.

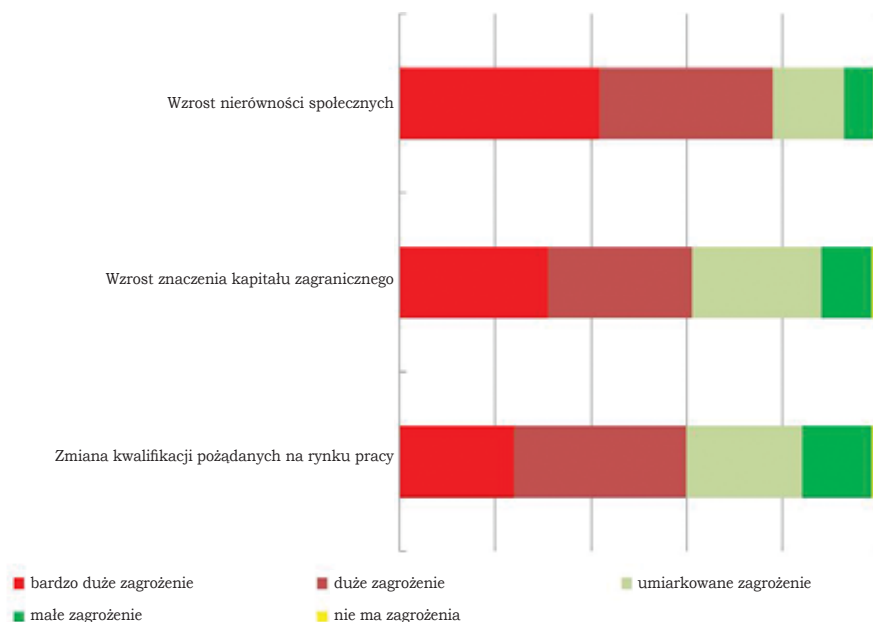
**46 proc. respondentów uważa, że w Polsce nie ma szans na odwrócenie tendencji demograficznych.**

### Groźna cyfryzacja

W odniesieniu do kolejnego megatrendu podstawowe pytanie dotyczyło oceny wpływu cy-

fryzacji gospodarki na liczbę miejsc pracy. Rozkład odpowiedzi wskazuje na lęk przed procesem cyfryzacji. 55 proc. respondentów uważa, że cyfryzacja przyczyni się do zmniejszenia liczby miejsc pracy, a tylko 32 proc. uważa, że nastąpi zwiększenie liczby miejsc pracy. W ocenie respondentów głównym wyzwaniem, stojącym przed polskim przedsiębiorcą, są zbyt małe środki finansowe przeznaczane na rozwój technologiczny firmy, wskazane przez blisko 42 proc. respondentów. Co trzeci respondent wskazał także na niedostateczne kompetencje zarówno zespołu, jak i kadry zarządzającej. Uzyskane wyniki wskazują, że cyfryzacja procesów przemysłowych w ocenie uczestników badania determinuje wzrost konkurencyjności gospodarki krajowej o czym świadczy 63,5 proc. odpowiedzi. W kontekście analizowanego procesu niezwykle ważnym jest przewidywanie procesu wzrostu i rozwoju społeczeństwa cyfrowego. W tym społeczeństwie wyraźnie wyodrębnia się tzw. klasa cyfrowych pracowników „digital nomads”, którzy mogą pracować w dowolnym miejscu,

**Rysunek 4. Ryzyka globalizacyjne będące największym zagrożeniem w perspektywie najbliższych 20 lat**



a cyfrowa wiedza staje się fundamentem potęgi globalnej gospodarki.

### Zmiany demograficzne

Kolejnym ważnym obszarem był problem zmian demograficznych. 80 proc. respondentów uważa, że głównym źródłem zmian demograficznych jest zmniejszenie średniej liczebności dzieci w rodzinie, a 64 proc. wskazuje na zanik wielodzietności. 87 proc. respondentów uważa, że włączenie kwestii starzenia

**Celowe jest opracowanie krajowego programu dekarbonizacji, w wymiarze lokalnym i krajowym, który pozwoli na odpowiednio wczesne planowanie procesów dostosowawczych oraz przygotowanie i adaptację pracowników do zmian.**

się do wszystkich programów polityki krajowej jest kluczowe dla dostosowania społeczeństwa i gospodarki do zmian demograficznych. Badani zostali poproszeni również o ocenę wskazanych dziewięciu działań z obszaru współczesnej polityki społecznej i rynku pracy oraz ich znaczenia dla minimalizowania skutków zmian demograficznych. Do działań z obszaru współczesnej polityki społecznej i rynku pracy o bardzo dużym znaczeniu dla minimalizowania skutków zmian demograficznych uczestnicy badań zaliczyli: włączenie kwestii starzenia się do wszystkich programów polityki w celu dostosowania społeczeństwa i gospodarki do zmian demograficznych i zbudowania społeczeństwa dostępnego dla wszystkich grup wiekowych oraz dostosowanie rynku pracy, usług i infrastruktury społecznej do zmian i prognoz demograficznych.

Należy przy tym zauważyć, że 46 proc. respondentów uważa, że w Polsce nie ma możliwości na odwrócenie tendencji demograficznych, a 44 proc. jest zdania, że są takie możliwości. Dlatego jeden z podstawowych wnio-

sków z badania mówi, że związki zawodowe i organizacje dialogu społecznego powinny podjąć działania na rzecz rozpoczęcia narodowej debaty nad zmianami demograficznym oraz zabezpieczeniu godnych warunków życia osobom przechodzącym z aktywności do bierności zawodowej.

## **Dearbonizacja**

Kolejnym badanym megatrendem była dekarbonizacja i jej wpływ na polską gospodarkę. 58 proc. respondentów badania CAWI uważa, że wpływ dekarbonizacji będzie miał charakter negatywny na polską gospodarkę i rynek pracy, a jednocześnie tylko 50 proc. badanych jest zdania, że przyczyni się do zmniejszenia globalnej emisji dwutlenku węgla. W opinii badanych dekarbonizacja w wymiarze europejskim nie uwzględni założonych celów porozumienia paryskiego z 2015 r. w sprawie zmian klimatu, które wskazuje na konieczność sprawiedliwej transformacji dla pracowników oraz tworzenie godnej pracy i wysokiej jakości miejsc pracy. 94 proc. ankietowanych uważa, że skutki polityki dekarbonizacyjnej w największym stopniu odczuje górnictwo, 89 proc. wskazuje na energetykę, a 86 proc. badanych na przemysł metalurgiczny. Jak widać wskazano branże energochłonne, na które instrumenty i narzędzia polityki dekarbonizacyjnej oddziałują w największym stopniu. Skutkiem tego jest przenoszenie produkcji poza granice Unii, gdzie nie ma obciążeń nadmiernymi karami finansowymi za emisje CO<sub>2</sub> i nasilenia zjawiska ucieczki emisji (*carbon leakage*). 75 proc. respondentów uznało, że w bardzo dużym i dużym stopniu prawdopodobne jest, że przemysł energochłonny przeniesie swoją działalność poza granice Unii Europejskiej, a prawie trzy czwarte badanych (72,5 proc.) uważa, że wskutek prowadzonej polityki dekarbonizacyjnej zmniejszy się zatrudnienie w przemyśle. Ponad 60 proc. badanych jest zdania, że w bardzo dużym lub dużym stopniu jest możliwy wzrost strukturalnego bezrobocia w wytypowanych branżach, najbardziej narażonych na negatywne skutki procesu dekarbonizacji gospodarki. Dlatego też, aby cele polityki dekarbonizacyjnej zosta-

ły zrealizowane w wymiarze globalnym, postuluje się wprowadzenie podatku węglowego, jako formy obciążenia fiskalnego dla produkcji przeniesionej poza granice UE, który stanowić będzie narzędzie zrównoważenia dysproporcji w konkurencyjności produkcji i wsparcie europejskiego przemysłu na globalnym rynku. Celem jest opracowanie krajowego programu dekarbonizacji, w wymiarze lokalnym i krajowym, który pozwoli na odpowiednio wczesne planowanie procesów dostosowawczych oraz przygotowane i adaptację pracowników do zmian.

## **Plusy i minusy globalizacji**

Ostatnią część badania stanowił megatrend dotyczący procesów globalizacji. 59 proc. badanych jest zdania, że globalizacja daje możliwości rozwoju na światowych rynkach, a 32 proc. uznało, że stanowi zagrożenie dla polskiej gospodarki. Jako podsumowanie postawy badanych może służyć zestawienie kluczowych ryzyk globalizacyjnych, będących największym zagrożeniem w perspektywie najbliższych 20 lat. Aż 78 proc. respondentów uważa, że globalizacja przyczyni się do wzrostu nierówności społecznych, a 75 proc. jest zdania, że będzie powodem nasilenia procesów migracyjnych. Szansą wobec ryzyka globalizacji jest edukacja i stałe podnoszenie kwalifikacji. Konieczne wydaje się również promowanie konieczności podnoszenia kwalifikacji i umiejętności społecznych, pozwalających na szybsze dostosowanie się do oczekiwań rynku pracy. Należy więc wspierać przedstawicieli związków zawodowych w przygotowaniu do aktywności na rzecz ochrony pracowników, między innymi poprzez dostarczane opracowań i stanowisk w zakresie bieżących megatrendów cywilizacyjnych oraz wsparcie kompetencyjne w postaci profilowanych szkoleń. Badania pokazały również, że występuje potrzeba stworzenia forum wymiany wiedzy i aktualizacji problematyki aktualnych trendów globalizacyjnych i zmiany w przepływie sił gospodarczych w wymiarze światowym, np. w formie moderowanych seminariów, które dostarczą dodatkowej wiedzy i wzmocnią kompetencje przedstawicieli partnerów społecznych.



## Strategie na jutro, bezpieczeństwo już dziś

**Strategie rozwoju województw, ochrony zdrowia, analiza przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa – takimi m.in. problemami zajmowały się w listopadzie Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego.**

### **Łódź** **Bezpieczeństwo w regionie i jego stolicy**

O bezpieczeństwie w województwie łódzkim i jego stolicy dyskutowano na plenarnym posiedzeniu Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Łódzkiego. W dyskusji wzięli udział przedstawiciele policji, straży pożarnej, straży granicznej, służby więziennej, regionalnej straży ochrony kolei oraz urzędnicy odpowiedzialni za bezpieczeństwo publiczne.



Fot. WRDS woj. łódzkiego

Zdaniem komendanta wojewódzkiego policji w Łodzi nadisnp. Andrzeja Łapińskiego w regionie jest coraz bezpieczniej. Podał przy tym dane dotyczące bezpieczeństwa na drogach: od początku 2019 r. do dnia posiedzenia Rady (21 listopada) w województwie odnotowano 2970 wypadków – o 11,2 proc. mniej niż w roku 2018. Mniej też osób zostało w nich rannych. Niestety, więcej jest zabitych – 214 ofiar od początku roku, podczas gdy w roku ubiegłym na drogach w regionie zginęło 201

osób. Jeśli chodzi o przestępczość, to, jak mówił szef wojewódzkiej policji „mamy drobny, niewielki spadek dynamiki ilości przestępstw na naszym terenie, z jednoczesnym delikatnym wzrostem wykrywalności”.

Głos zabrał też m.in. komendant wojewódzkiej straży pożarnej, nadbryg. Jarosław Wlazłowski. Poinformował, że spośród wszystkich podejmowanych przez straż interwencji 29 proc. dotyczy pożarów, 63 proc. to zdarzenia inne, w tym komunikacyjne, a 8 proc. zgłoszeń to fałszywe alarmy. Wymienił też największe akcje podejmowane przez straż w 2019 r. – pożary: zakładu meblowego w Wieruszowie, składowiska odpadów Ruszczyń w powiecie radomszczańskim, garbarni Gorczyń w powiecie łaskim oraz zakładu stolarskiego Teklinów w powiecie wieruszowskim.

### **Gdańsk** **Stop przestępstwom w cyberprzestrzeni**

O bezpieczeństwie – tym razem w cyberprzestrzeni, dyskutowano również w Gdańsku, podczas obrad plenarnych Pomorskiej WRDS. Tamtejsza Rada wysłuchała bowiem informacji na temat realizacji jej uchwały z 26 września 2019 r. Uchwała dotyczyła zapobiegania cyberprzestępczości wśród dzieci i młodzieży szkolnej oraz osób starszych. Rada wносиła w niej o podjęcie działań zapobiegających zagrożeniom związanych z użytkowaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych wśród nieletnich i osób starszych. Jak zareagowano na jej apel? Z informacji przedstawionej członkom WRDS wynika, że Komenda Wojewódzka Policji w Gdańsku przygotowuje trzy spoty – filmy skierowane do osób starszych, dotyczące



Fot. Pomorska WRDS

przekazywania pieniędzy osobom nieznanym lub Policji (oszustwo na tzw. „wnuczka”). Po zaakceptowaniu spoty zostaną przekazane do rozpowszechnienia mediom i innym podmiotom. Inne spoty powstaną w współpracy Zespołu ds. Bezpieczeństwa WRDS z komendą wojewódzką. Ich adresatami są młodzi. Obszary, których filmy mają dotyczyć, to: cyberprzestępczość – hejt, przemoc rówieśnicza, narkotyki, dopalacze, środki psychoaktywne. Kolejne działanie to zwrócenie się za pośrednictwem Kuratorium Oświaty i dyrektorów szkół do młodzieży szkół ponadpodstawowych o przedstawienie w wyznaczonym terminie tematyki spotów w zakresie zagrożeń występujących w środowisku uczniów. Wybrane zostaną trzy tematy, które zostaną włączone do regulaminu konkursu na wykonanie krótkich filmów na temat zagrożeń w środowisku uczniów. Wybór komisji konkursowej, przygotowanie nagród i ogłoszenie wyników – forum tych wydarzeń będą posiedzenia plenarne WRDS.

## **Kraków** **Ochronie zdrowia szkodzą** **spory polityczne**

W Krakowie małopolska WRDS zajmowała się Strategią Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” i zagadnieniami dotyczącymi służby zdrowia. Podstawę do dyskusji na ten drugi temat był informacja przygotowana przez zespół problemowy ds. ochrony zdrowia Rady. Wynika z niej, że sytuacja w Małopolsce na ogół nie odbiega pod tym względem od tego, co

się dzieje w kraju. Na przełomie roku 2018 i 2019 i tu na plan pierwszy wysunął się problem redukcji łóżek szpitalnych, co było reakcją na wprowadzenie norm minimalnych zatrudnienia pielęgniarek i położnych. Nowe normy wymusiły takie zatrudnienie, jakiego niektórzy świadczeniodawcy nie byli w stanie zapewnić. W konsekwencji w 20 szpitalach Małopolski zredukowano łącznie łóżka o 8,8 proc. Największe zmiany odnotowano w oddziałach kardiologicznych, ginekologiczno-położniczych, pediatrycznych, chirurgicznych i internistycznych. Informacja zawiera też dane dotyczące zadłużenia Małopolskich podmiotów leczniczych – według Ministerstwa Zdrowia w województwie małopolskim łączna kwota zobowiązań samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej wyniosła 1 080,5 mln zł, a w tym zobowiązania wymagalne stanowiły 156,1 mln zł (dane na koniec września 2019 r.).

W projekcie stanowiska „W sprawie reformy służby zdrowia w odniesieniu do sytuacji w województwie małopolskim”, które było dyskutowane podczas obrad, małopolska WRDS uznaje za słuszne dążenie do skoordynowanego leczenia, podkreślając, że na sprawność funkcjonowania systemu „składa się przede wszystkim spójne działanie: leczenia szpitalnego, ambulatoryjnego leczenia specjalistycznego, rehabilitacji medycznej, podstawowej opieki zdrowotnej, ratownictwa medycznego”. Zaakcentowano w nim również, iż system nadal jest niedofinansowany, chociaż, zdaniem Rady „wprowadzenie ustawowej gwarancji wzrostu środków do 6 proc. PKB powinno znacznie poprawić sytuację”. Zauważono jednocześnie, że w Małopolsce nie wzrasta liczba miejsc na studiach lekarskich, stąd zadaniem samorządów lokalnych powinno być wdrażanie zachęt (np. stypendia, mieszkania) już na poziomie studiów, aby po ich ukończeniu absolwenci podejmowali pracę w małopolskich placówkach. „Gruntowna naprawa systemu wymaga wieloletnich konsekwentnych działań, odizolowanych od bieżących sporów politycznych” – konkluduje Rada.

Podczas posiedzenia członkowie Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego ustalili także porządek kolejności przewodniczenia temu gremium w latach 2020–2023.

## **Katowice** **Przepisy o ochronie środowiska** **a gospodarka obiegu** **zamkniętego Śląska**



Fot. Śląska WRDS

Śląska WRDS zajęła się natomiast regulacjami prawnymi dotyczącymi ochrony środowiska. Debatowano m.in. nad kwestią nowelizacji ustawy o odpadach w perspektywie gospodarki o obiegu zamkniętym, a także możliwością wyłączenia zakładów produkujących materiały wybuchowe spod obowiązku wprowadzania wizyjnego systemu kontroli miejsc składowania odpadów, regulowanego ustawą o odpadach. Poruszono także zagadnienie systemu zabezpieczenia roszczeń, przy uwzględnieniu rodzaju i skali działalności prowadzonej w instalacjach – realizacja delegacji ustawowej wskazanej w ustawie Prawo ochrony środowiska. Podsumowaniem dyskusji była decyzja o podjęciu prac nad stanowiskiem Rady dotyczącym omawianych kwestii. Podczas obrad przedstawiono również informacje o realizacji Programu dla Śląska oraz pracach Komitetu Sterującego Programu dla Śląska.

## **Białystok** **Strategia rozwoju województwa** **pod lupą WRDS**

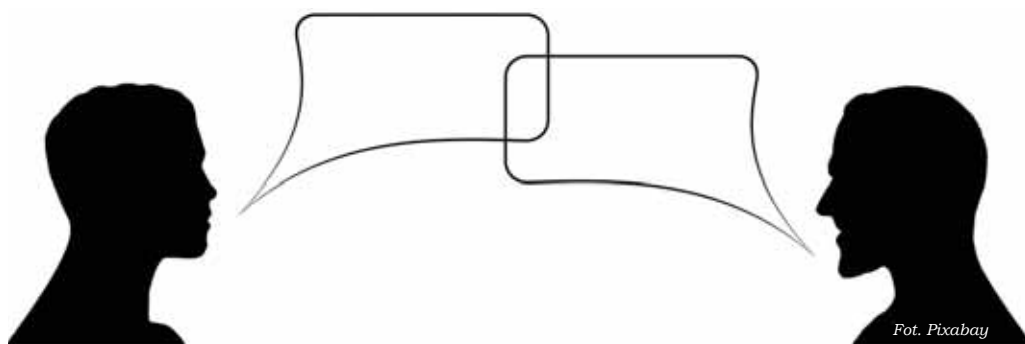
Prezentacja Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego 2030, dyskusja na ten temat i przyjęcie stanowiska – to główne tematy posiedzenia plenarnego Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Podlaskiego. Zdaniem

Rady, która – jak zaznaczono „wnikliwie zapoznała się z projektem strategii” jest to plan ambitny, lecz oparty na realnych podstawach. WRDS podkreślając, że strategia trafnie identyfikuje wewnętrzne bariery i ryzyka realizacji założonego celu, w niedostatecznym stopniu uwzględnia prognozy demograficzne dla regionu, szczególnie w kontekście gospodarczym. Przypomina, że do roku 2030 spadek liczby osób w wieku przedprodukcyjnym wyniesie 9,8 proc. (w porównaniu do roku 2019), osób w wieku produkcyjnym będzie o ponad 10 proc. mniej, a liczba osób w wieku poprodukcyjnym wzrośnie o 19,5 proc. Zaradzić tak drastycznemu ubytkowi zasobów pracy należy, zdaniem Rady, m.in. poprzez zwiększenie wydajności pracy, automatyzację, robotyzację i cyfryzację, i stworzenie warunków do kontynuowania pracy przez osoby w wieku emerytalnym, zmniejszenia migracji i „zwiększenia obecności, szczególnie stałej, obywateli innych krajów na regionalnym rynku pracy”.



Fot. WRDS woj. podlaskiego

Rada zauważa też, że w strategii niemal zupełnie pominięty został transport publiczny – „np. nie pojawia się w niej słowo autobus”. W niedostatecznym stopniu też zauważa, uważają członkowie WRDS, że ogromną szansą rozwoju podlaskiej gospodarki jest promowanie i rozwój współpracy z innymi krajami UE. Wypomina również autorom strategii, iż niemal całkowicie pominięli sektor usługowy, malejące znaczenie rolnictwa i przemysłu rolno-spożywczego, podkreśla zaś, iż strategia powinna wziąć pod uwagę możliwość wystąpienia „zjawisk kryzysowych” w światowej gospodarce i przygotować instrumenty osłaniające region. (ez)



## System emerytalny, dodatek dla skarbowców i jakość dialogu

### O obietnicach i podwyżkach

– Nie ma nikogo z Departamentu Zarządzania Strategicznego Ministerstwa Finansów, więc temat wskaźników zapowiedziany w pierwszym punkcie naszego spotkania zostanie przesunięty na następne posiedzenie – poinformował (7 listopada) członków **Podzespołu RDS ds. KAS** jego przewodniczący Tomasz Ludwiński. Podzespół od 5 miesięcy dobija się – jak to ujął przewodniczący – o informacje w sprawie nowych wskaźników służących do pomiaru realizacji zadań w urzędach skarbowych, a zwłaszcza egzekucji administracyjnej, opracowywanych właśnie w departamencie zarządzania. Egzekucja to bardzo ważna sprawa – zwiększa lub nie państwową kasę, skarbowcy chcą więc wiedzieć, co się zmieni w tym obszarze.

– Były czasy, że nowe mierniki i wskaźniki opracowywano przy współudziale związków zawodowych – podkreślił przewodniczący.

– Ja się zobowiązuję do wyjaśnienia tej sprawy i nawiązania kontaktu z departamentem zarządzania – zadeklarowała dyr. Marzena Dąbrowska z MF.

Casus wskaźników wywołał dyskusję ma temat zacięć w dialogu. – Stali członkowie podzespołu ze strony Ministerstwa Finansów, zwłaszcza osoby uprawnione do podejmowania

decyzji, często nie biorą udziału w posiedzeniach, trudno też doprosić się o informacje i materiały. Kondycja dialogu od jakiegoś czasu wyraźnie się pogarsza – mówili związkowcy. – Lekceważy się nasz podzespół.

Przewodniczący Ludwiński poinformował, że wystąpi z pismem do premiera w tej sprawie, a nieliczni przedstawiciele resortu finansów obecni na posiedzeniu zapewniali, że dołożą wszelkich starań, aby frekwencja na spotkaniach uległa poprawie.

**Przedstawiciele kilku organizacji związkowych uczestniczących w spotkaniu podzespołu podjęli decyzję o zawiązaniu ogólnopolskiego Komitetu Protestacyjnego Związków Zawodowych.**

W dalszej części posiedzenia rozpatrzono projekt rozporządzenia ministra finansów w sprawie dodatku kontrolerskiego dla osób zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych KAS oraz funkcjonariuszy służby celno-skarbowej. Ministerstwo Finansów zobowiązało się, że w przypadku przeliczeń wynagrodzenia w związku ze zmianą modelu dodatku kontro-





Fot. CPS „Dialog”

lerskiego płace pracowników nie ulegną obniżeniu. – Dodatki będą zmniejszone, ale jednocześnie pracownik nie może stracić – zapewniła dyr. Dąbrowska. – Czekamy jeszcze na państwa propozycje i uwagi, aby wypracować jak najlepszy model i dokonać jak najlepszych przeliczeń. Chodzi o to, by dodatek odpowiadał wkładowi pracy. Gwarantuję, że państwo nie stracą.

**Obawy związkowców  
wynikają z braku  
jednoznacznego, stanowiska  
MF w kwestii pełnego  
finansowania z ustawy  
budżetowej podwyżek,  
wynagrodzeń i uposażeń  
w 2020 r.**

– Dopóki nie będzie jednoznacznego zapisu, że nie stracimy, to mam wrażenie, że wszelkie obietnice służą tylko uspokojeniu sumień – komentował Ireneusz Kurzela (NSZZS „Solidarność”).

Strona związkowa przywołała sytuację sprzed dwóch lat, kiedy to wielu pracownikom byłych urzędów kontroli skarbowej – w szczególności

inspektorom kontroli – obniżono wynagrodzenie w części równoważnej przyznanemu dodatkowi kontrolerskiemu.

Wprowadzenie tego nowego rozporządzenia może spowodować, zdaniem związkowców, obniżenie wynagrodzenia ok. 2700 pracowników, głównie cywilnych, którzy pobierają dodatek. W myśl założeń dodatki będą obecnie przyznawane w formie kwotowej. W przypadku funkcjonariuszy i pracowników przewidziano dwa przedziały: 100–1000 zł i 1001–2000 zł za szczególne wyniki i osiągnięcia w wykonywaniu zadań kontrolnych. Natomiast wysokość dodatku dla kierowników za wykonywanie czynności z zakresu kontroli i audytu wyniesie od 100 do 800 zł. Dotychczasowy tryb przyznawania dodatków został zachowany. W br. średni dodatek kontrolerski wynosi 972 zł. W roku przyszłym najwyższy średni dodatek – według opracowywanych w resorcie finansów symulacji – ukształtuje się na poziomie 1115 zł.

Arkadiusz Pytlak (OPZZ) pytał, czy dodatki będą z puli środków przeznaczonych na podwyżki płac. Dyr. Dąbrowska zapewniła jednak, że odpowiednie kwoty są zabezpieczone w tzw. rezerwie celowej. Obawy i pytania związkowców wynikają z braku jednoznacznego, wiążącego stanowiska MF w kwestii pełne-



go finansowania z ustawy budżetowej podwyżek, wynagrodzeń i uposażeń w 2020 r., bez angażowania na ten cel środków przewidzianych na wzrost płac w ramach „Uchwały modernizacyjnej KAS na lata 2020–2022”.

Przedstawiciele kilku organizacji związkowych uczestniczących w spotkaniu podzespołu podjęli decyzję o zawiązaniu ogólnopolskiego Komitetu Protestacyjnego Związków Zawodowych działających w jednostkach Krajowej Administracji Skarbowej. Celem powołanego komitetu jest podejmowanie przedsięwzięć na rzecz zagwarantowania w 2020 r. pełnego finansowania z ustawy budżetowej na ten rok podwyżek, wynagrodzeń i uposażeń dla pracowników oraz funkcjonariuszy KAS, bez angażowania na ten cel jakichkolwiek środków przewidzianych na wzrost płac w programie wieloletnim „Modernizacja KAS w latach 2020–2022”. Decyzje Komitetu Protestacyjnego będą zapadać w drodze konsensusu na jego posiedzeniach, a organizacje wchodzące w skład komitetu zobowiązują się do wspólnych działań dla osiągnięcia założonego celu. Mówiąc językiem laika, zwiększenia kasy dla KAS. (id)



Fot. CPS „Dialog”

## Indywidualne konta emerytalne – elitarny system czy powszechne dodatkowe zabezpieczenie na starość?

Na posiedzeniu **Zespołu ds. Ubezpieczeń Społecznych**, 26 listopada, omawiano dokument zawierający informacje m.in. o skutkach ustawy o przekazaniu środków z OFE do ZUS lub na

IKE czy wprowadzenia PPK. Uczestnicy posiedzenia odnieśli się też do kwestii wygasania emerytur pomostowych i emerytur stażowych. Na wstępie wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej prof. Marcin Zieleniecki przypomniał, że 20 lat temu wprowadzono system kapitałowy i OFE. Mówił o zasadach waloryzacji składek, subkontach, na których są one ewidencjonowane w ZUS, o historii systematycznej likwidacji OFE. Mówił też o projekcie ustawy, która obecnie określa to, co stanie się ze środkami, które jeszcze w OFE pozostały: trafią domyślnie do IKE lub decyzją zainteresowanego do ZUS.

**Zdaniem OPZZ najbardziej sprawiedliwy i transparentny jest system ZUS-owski.**

### OPZZ: system emerytalny to naczynia połączone

Andrzej Radzikowski, wiceprzewodniczący OPZZ mówił, że nie budujemy systemu zaufania do systemu ubezpieczeń społecznych. Jest kilka równoległe prowadzonych zmian, a nie zastanawiamy się kompleksowo. Tymczasem jest to system naczyni połączonych i zdaniem OPZZ rząd powinien rozmawiać o systemie emerytalnym wyłącznie kompleksowo.

– Ta reforma nie wzmacnia poczucia bezpieczeństwa socjalnego pracowników i pracowników. Szczególnie, że pojawia się kilka różnych rozwiązań co do tego, co stanie się z ich pieniędzmi – powiedział Andrzej Radzikowski.

Bogdan Grzybowski z OPZZ przypomniał, że gdy wprowadzano OFE, to bez informowania społeczeństwa obniżono emerytury Polaków o połowę, a ludzie byli przekonani, że dzięki tym zmianom ich emerytury wzrosną.

– Teraz do IKE zostaną przekazane tylko aktywa OFE, a dług publiczny, który został zaciągnięty pozostanie i spocznie na barkach całego społeczeństwa – mówił Bogdan Grzybowski. Dodał, że obywatele mają też zastrzeżenia co do opłaty przekształceniowej wynoszącej 15 proc. przy przekazywaniu środków na IKE. Jak mówił, ludzie nie wiedzą, co się stanie, jeśli już mają IKE – czy dwa konta zostaną

połączone? Co będzie z dziedziczeniem środków? Podkreślił, że najbardziej sprawiedliwy i transparentny jest system ZUS-owski. Tam całe środki będą waloryzowane, kwota na koncie w ZUS nie może się zmniejszyć, nawet w wypadku inflacji ZUS wypłaca emeryturę do końca życia.

**Solidarność:  
IKE to produkt elitarny**

Henryk Nakonieczny z NSZZ Solidarność stwierdził, że nie otworzyłby IKE choćby dlatego, że przez autorów tego rozwiązania zostały one uznane nie za powszechne, ale za elitarny produkt, przeznaczony dla najlepiej zarabiających. Nie mają chronić przed ubóstwem, bo tę rolę odgrywa system powszechny, a są jedynie jego uzupełnieniem dla najlepiej uposażonych. Rozwój IKE ma nastąpić wraz ze wzrostem zamożności społeczeństwa. Tymczasem to właśnie najubożsi powinni być zabezpieczani przez problemami finansowymi na emeryturze.

Przedstawiciel Solidarności odniósł się również do kwestii domyslniej opcji przeniesienia środków z OFE do IKE, co budzi jego zastrzeżenia.

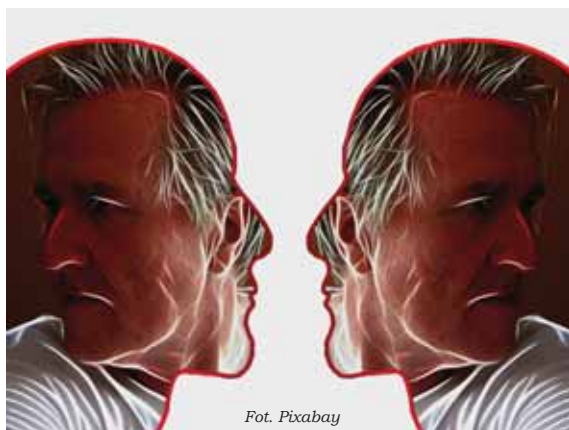
Miał też zastrzeżenie, że środki z Otwartego Funduszu Emerytalnego, które przez Trybunał Konstytucyjny zostały uznane za publiczne, teraz są prywatyzowane, bo mają być przekazane na prywatne konta IKE. Jego zdaniem, gdyby trafiły do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zwiększyłyby bezpieczeństwo emerytalne Polaków. Tam jest bowiem i waloryzacja, i gwarancja państwa, czego w IKE nie ma.

Dlatego, podsumował, stanowisko Solidarność jest wobec projektu negatywne.

**FZZ: Rada Dialogu  
ze swoimi opiniami  
cofnięta do przedpokoj**

Waldemar Lutkowski, wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych przypomniał, że w Pracowniczych Planach Emerytalnych oszczędza ponad 420 tys., w Indywidualnym Koncie Emerytalnym ponad 900 tys., a w IKZE ponad 730 tys. Ale ponieważ można w tych dwóch ostatnich mieć kilka kont, to łącznie tylko ok. 1 mln uczestniczy w dobrowolnych formach oszczędzania na emeryturę na 16 mln pracujących.

**Na 16 mln pracujących tylko ok. 1 mln uczestniczy w dobrowolnych formach oszczędzania na emeryturę.**



Fot. Pixabay

– Jeżeli chodzi tu o dodatkowe wpływy budżetowe, to byłyby to zrozumiałe, ale tych wpływów należy szukać zupełnie gdzie indziej niż w systemie emerytalnym – mówił Henryk Nakonieczny.

Jego zdaniem przegląd systemu emerytalnego powinien być całościowy.

– Nie trzeba dyskutować o nerwowych działaniach rządu, na które RDS nie ma żadnego wpływu. Rząd cofnął RDS do przedpokoj. Nie mamy żadnego, choćby częściowego wpływu na to, żeby porozumieć się w formie umowy społecznej – mówił przedstawiciel Forum. Przypomniał, że w Sejmie dyskutowano ostatnio o projekcie ustawy dotyczącym likwidacji limitu 30-krotności, co do którego Rada Dialogu Społecznego wypowiadała się wielokrotnie i jednoznacznie krytycznie. Ta opinia nie odbiła się żadnym echem. W debacie sejmowej w ogóle się nie pojawiła.

### **Pracodawcy: OFE to raczej nieistotny dodatek**

Jeremi Mordasewicz z Konfederacji Lewiatan stwierdził, że gdy OFE nie były środkami publicznymi, to trudniej było ukrywać dług publiczny. Gdy to się stało, dług ukryto, ale on się przez to nie zmniejszył.

## **Gdyby środki z OFE trafiły do ZUS, a nie do IKE, zwiększyłyby bezpieczeństwo emerytalne Polaków.**

Jeremi Mordasewicz ponownie mówił o wyrównywaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, co ma według niego kluczowy wpływ na wysokość emerytur. Zgodził się, że IKE czy PPK nie zabezpieczają osób, które nie zgromadziły choćby minimalnych środków na starość. Kwoty w OFE, jak mówił, nie powinny budzić emocji, bo to zaledwie średnio 10 tys. zł na osobę. – Dlatego tak czy tak nasz system opiera się na systemie powszechnym, solidarnościowym. Pozostałe środki to dodatek – podsumował ekspert Konfederacji Lewiatan. Mówił też, że PPK ponoszą klęskę i szacował, że tylko ok. 30 proc. będzie w nich uczestniczyło, podczas gdy w założeniu miało być ponad 75 proc. Według eksperta pracodawców, nawet ci, którzy dziś się do PPK zgłaszają, być może będą z niego wychodzić. Dlatego najważniejsze jest przekonanie społeczeństwa, że PPK będą dla oszczędzających w nich korzystne.

Jeremi Mordasewicz radził, żeby wszystkie kobiety przeszły do ZUS, a mężczyźni przechodzili do IKE czy oszczędzali w PPK.

Dorota Dula z BCC uznała, że dopiero trzeba rozmawiać o całości systemu emerytalnego. Powinien być on jasny i stabilny, bo tylko wtedy będzie budził zaufanie i ludzie będą chcieli długoterminowo oszczędzać na emeryturę. Nie ma przy tym, jej zdaniem, znaczenia, czy są to PPP czy inne formy. Zaznaczyła, że opłata przekształceniowa przy przekazywaniu środków z OFE na IKE choć wnoszona na początku, to wpłynie na wynik końcowy, i wpłynie niekorzystnie.

### **Rząd: korzystne byłyby dodatkowe zachęty**

Wiceminister Marcin Zieleniecki odnosząc się do dyskusji partnerów społecznych mówił, że poziom partycypacji w IKE czy IKZE, a więc gdy w grę wchodzi dobrowolne oszczędzanie na emeryturę, jest niezadowolający i przez to elitarny. Tłumaczył, że powodują to bodźce podatkowe, bo tylko ci, którzy mają nadwyżki finansowe chcą oszczędzać w tych systemach. Daje im to bowiem możliwość pomniejszenia zobowiązania w PIT i nie płacenia podatku kapitałowego. Należałoby zatem rozszerzyć zachęty na inne osoby. Według wiceministra PPK zawiera elementy zachęcające wszystkich i daje szansę na upowszechnienie dobrowolnego, dodatkowego gromadzenia środków na starość.

### **Pomostówki i emerytury stażowe**

Drugim tematem były emerytury pomostowe. Henryk Nakonieczny pytał, czy rząd jest gotowy do podjęcia debaty o ich niewygasaniu oraz wprowadzenia emerytur stażowych. To jest punkt wyjścia do dalszych dyskusji i uzgodnień między partnerami społecznymi.

Przypomniał, że osoby pracujące w szczególnych warunkach bez ryzyka nie mogą ubiegać się o emerytury pomostowe w sądzie, bo sąd może podjąć ocenę dopiero wtedy, gdy pracownik rozwiąże stosunek pracy, a wtedy może zostać bez emerytury i bez pracy.

Jeremi Mordasewicz mówiąc o emeryturach stażowych stwierdził, że zaproponowany przez związki zawodowe staż (35 lub 40 lat składkowych) byłby zbyt krótki wobec długości trwania życia. Co do pomostówek to zauważył, że pracodawca płaci dziś także za tych, którzy nigdy nie dostaną emerytur pomostowych. Dlatego lepsze byłoby zindywidualizowane podejście.

Prof. Jan Klimek, przewodniczący zespołu, reprezentujący Związek Rzemiosła Polskiego mówił, że kluczową kwestią jest starzenie się społeczeństwa i brak myślenia przez młodych o przyszłości. Przypomniał, że za 5 lat będzie nas o 190 tys. mniej. Coraz więcej osób będzie emerytami.

Przewodniczący pożegnał się z zespołem, dziękując za wieloletnią współpracę, jako że było to ostatnie posiedzenie Zespołu ds. Ubezpieczeń Społecznych RDS pod jego kierownictwem. Przepisy przewidują bowiem, że po czterech latach przewodnictwo w zespołach problemowych się zmienia – a właśnie minęły cztery lata od wejścia w życie ustawy o RDS i powołania zespołów wraz z ich przewodniczącymi. (ag)

## Dialog do poprawki

O zmianach w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego dyskutowano podczas posiedzenia **Zespołu Problemowego RDS ds. Rozwoju Dialogu Społecznego**, 28 listopada

Zbigniew Żurek (BCC), przewodniczący zespołu, który prowadził obrady, przekazał przygotowane przez BCC propozycje zmian i zaproponował, by stały się one podstawą następnych obrad zespołu. Propozycja została przyjęta.

Opracowanie BCC porusza m.in. takie zagadnienia jak reprezentatywność (urealnienie mechanizmu badania reprezentatywności organizacji partnerów społecznych oraz kwestie kryteriów reprezentatywności, kompetencje do prowadzenia dialogu (chodzi o sprecyzowanie, że mają je reprezentatywne organizacje) czy nowy przepis, który zezwala wiceprzewodniczącym Rady zwoływać posiedzenia RDS, gdy jej przewodniczący ich nie zwołuje, mimo że taki obowiązek wynika z ustawy bądź ze złożonych wniosków lub uchwał stron.

Profesor Jacek Męcina (Konfederacja Lewiatan) poparł część propozycji BCC i zapowiedział, że jego organizacja przygotowuje własną propozycję zmian w ustawie. Zaznaczył jednak, iż najważniejsze jest urealnienie dialogu, w tym „zapewnienie sobie konsultacji wszystkich projektów ustaw, zwłaszcza tych forsowanych drogą poselską”. Istotne jest też, jego zdaniem, zapewnienie rzeczywistego wpływu partnerów społecznych na Fundusz Pracy i Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Podkreślił również konieczność kontroli prawidłowości konsultacji z RDS – jego zdaniem

organem do tego uprawnionym mógłby być Senat.

Wojciech Ilnicki z Solidarności zwrócił uwagę, że jego związek ma przygotowany projekt zmian w ustawie. Najważniejszy w nim punkt to niezmiennie powołanie instytucji Rzecznika Dialogu Społecznego. Jego zdaniem kryzys dialogu wskazuje wyraźnie, że nadanie Radzie autonomii jest konieczne. Inni dyskutanci podkreślali konieczność zmian funkcjonowania biur Rady. Ostatecznie zdecydowano, że głębsza dyskusja na ten temat zostanie przeprowadzona, gdy każda z organizacji przedstawi swoje propozycje zmian. Zastanawiano się też, kto ma nad zmianami w ustawie pracować. Do tego nawiązał Marek Wałaskiewicz, dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jego zdaniem ustalenie konkretnego gremium oraz harmonogramu jego prac jest kluczowe. Przypomniał przy tym, że powinny się one rozpocząć najpóźniej w styczniu 2020 r. W wyniku dyskusji wstępnie uzgodniono, że najlepszym rozwiązaniem jest zarekomendowanie prezydium RDS powołanie doraźnego zespołu roboczego ds. opracowania nowelizacji ustawy, o stałym składzie i z udziałem sekretarzy prezydium RDS.



Było to ostatnie posiedzenie zespołu pod przewodnictwem Zbigniewa Żurka, przedstawiciela pracodawców. Ster tego gremium objął po nim Wojciech Ilnicki, reprezentujący stronę pracowników. (ez)

Za życiem







Ministerstwo Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej

