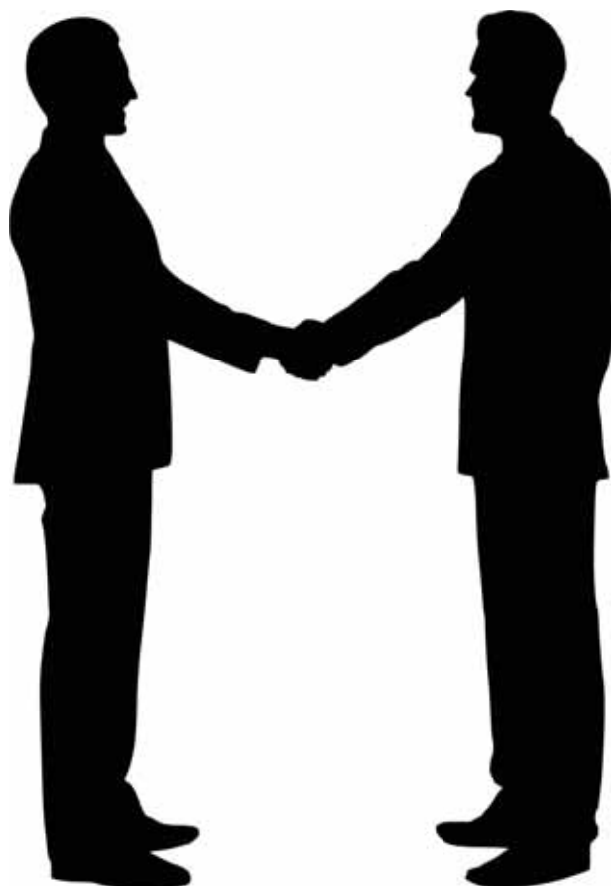


DIALOG

ISSN 1897-5658

w Centrum i Regionach

12/2020 (90)



Biznes chroniony tarczami

str. 3

Bzduropraca 2020

str. 6

Recepta na kryzys? Dialog społeczny

str. 21

Zamieszanie z dodatkami

str. 43

SPIS TREŚCI

„Dialog – w Centrum i Regionach”,
nr 12/2020 (90)

Biznes chroniony tarczami 3

Bzduropraca 2020 6

To nie sprint 8

Sposób na lepszy nastrój 11

Praca przyszłości 12

Składki powinny być płacone
od wszystkich dochodów 15

W nietypowych czasach
nietypowa praca 18

Program PIP na 2021 rok 19

Gen transformacji wciąż zdrowy 20

Recepta na kryzys?
Dialog społeczny 21

O sytuacji epidemicznej w Polsce
i europejskiej płacy minimalnej 25

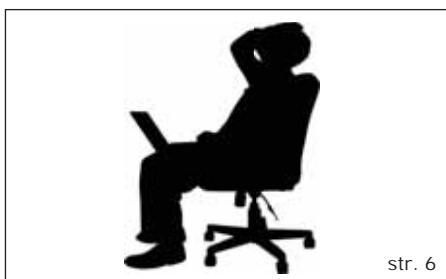
Pracowity finisz roku 2020 31

Emerytury, ubezpieczenie
od bezrobocia i kłopoty
z definicją pracy zdalnej 37

Zamieszanie z dodatkami 43



str. 3



str. 6



str. 21



str. 43

Wydawca: Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Plac Trzech Krzyży 3/5, 00-507 Warszawa

Redaktor naczelna: Anna Grabowska

Sekretarz redakcji: Ewa Zarzycka

Autorzy: Anna Grabowska, Magdalena Mojduszka, Paweł Szymański, Ewa Zarzycka

Kontakt do redakcji: ab.grabowska@wp.pl

Zdjęcie na okładce: Pixabay

Skład i druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPIIT. Zam. 1/2021

Szanowni Państwo Drodzy Czytelnicy



Za nami kolejny rok dialogu społecznego. Był to rok szczególnie i bardzo trudny. Znaczny procent spotkań, zarówno w stolicy, jak i w terenie, odbywał się w formie zdalnej. To z pewnością nie ułatwia rozmów – bez bezpośredniego kontaktu trudniej dojść do porozumienia, osiągnąć kompromis. Gdy nie ma innego wyjścia, wszyscy się jednak dostosowują.

Wiosną w zasadzie instytucje dialogu społecznego były zamrożone, choć partnerzy społeczni przygotowywali opinie, zgłaszali propozycje. Potem przyszły wakacje, więc tradycyjnie był to czas mniejszej aktywności. W tym czasie, równie tradycyjnie, trwały oczywiście debaty na temat projektu budżetu państwa na rok 2021, ale także nowelizacji budżetu na rok 2020. A zmiany były tu niebagatelne, bo od zerowego deficytu przeszliśmy do deficytu na poziomie ponad 103 mld zł. Przyczyna to oczywiście pandemia COVID-19 i konieczność ratowania gospodarki, wspierania przedsiębior-

Jest to ostatni numer pisma dialogu społecznego, które po latach, od stycznia 2021 r. przestaje istnieć. Decyzją Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii zgnamy się z Państwem, a niniejszy numer miesięcznika jest numerem ostatnim.

ców ze środków budżetowych. To zresztą właśnie ta tematyka stała się kluczowa już po wakacjach zarówno w zespołach problemowych, jak i na posiedzeniach plenarnych Rady Dialogu Społecznego.

Październik był też miesiącem zmiany na stanowisku przewodniczącego RDS. Kierownictwo przejęła po pracodawcach strona rządowa, a na czele Rady staną wicepremier i mini-

ster rozwoju, pracy i technologii Jarosław Gowin. W kolejnych posiedzeniach plenarnych RDS uczestniczyli premier Mateusz Morawiecki, minister zdrowia Adam Niedzielski, inni przedstawiciele rządu. Omawiano zasady udzielania wsparcia firmom i całym branżom najbardziej poszkodowanym w związku z pandemią. Dyskusje dotyczyły też sytuacji epidemicznej i tej w ochronie zdrowia, która dziś szczególnie wiąże się z gospodarką i rynkiem pracy. Nie zabrakło rozmów o przyszłości. Partnerzy społeczni i strona rządowa jednogłośnie opowiedzieli się za przygotowaniem paktu społecznego, który ma pomóc na etapie wychodzenia z kryzysu i odbudowy nowoczesnej gospodarki.

W zespołach problemowych odbyły się dyskusje na tematy: pracy zdanej, zasiłku dla bezrobotnych, waloryzacji rent i emerytur, sytuacji w ubezpieczeniach społecznych, w górnictwie czy o ochronie klimatu. Zapewne będą to również tematy omawiane w 2021 r.

Drodzy Czytelnicy

Za nami również kolejny rok wydawania naszego miesięcznika „Dialog w Centrum i Regionach”. Kiedy w 2017 r. przygotowaliśmy nowe pismo, chodziło nam o to, żeby jego szata graficzna była nowoczesna, a informacje w nim zawarte były jak najbardziej bieżące, żeby przedstawiały życie dialogu, Państwa opinie, ale także to wszystko, co dzieje się w poszczególnych województwach. Było to nowością, podobnie jak to, że kwartalnik przekształciliśmy w miesięcznik. Zespół redakcyjny był zawsze niewielki, nie zawsze było więc lekko. Zachęcailiśmy ekspertów stron dialogu społecznego do

publikowania na naszych łamach. Były one zawsze dla Państwa otwarte.

Może kogoś zdziwi, że piszę w czasie przeszłym i nie należy sądzić, że jedynie podsumuję miniony rok. Tym numerem żegnamy się bowiem z Państwem definitywnie. Jest to ostatni numer pisma dialogu społecznego, które po latach, od stycznia 2021 r. przestaje istnieć. Decyzją Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii żegnamy się z Państwem, a niniejszy numer miesięcznika jest numerem ostatnim.

Moment okazał się w pewien sposób symboliczny. Z ostatnio już czteroosobowego zespołu redakcyjnego zostało nas tylko trzy. Redaktor Irena Dryll, której znakomite teksty mogli Państwo czytać w kolejnym numerach, odeszła na początku grudnia. Teraz, zapewne z równym zaangażowaniem jak przez wiele lat swojego życia, pełna emocji obserwuje gdzieś z góry, jak my tu, na ziemi, nadal się staramy, zabiegamy, spieramy. Zawsze były jej bliskie sprawy zwykłego człowieka – górnika, hutnika, kolejarza, przedstawicieli wielu innych branż, których problemy przedstawiała z ogromną swadą, zawsze ze znajomością rzeczy i rzetelnością właściwą odchodzącemu już modelowi dziennikarstwa. Pamiętam, jak opowiadała mi o łódzkich włókniankach, górnikach czy stoczniowcach, którzy walczyli o swoje prawa pracownicze i społeczne. Jak wspominała tworzenie się Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, twórcę polskiego dialogu śp. ministra Andrzeja Bączkowskiego. Pamiętam, jak namawiała mnie do poprowadzenia pisma poświęconego dialogowi, do zaangażowania się w tę ideę.

Rozmawialiśmy w wieczór poprzedzający śmierć Irenki, kiedy mówiłam, że miesięcznik nie będzie już wychodził, że grudniowy numer będzie ostatnim. Nie mogłam wówczas przypuszczać, że ta historia tak się dziwnie splecie – historia dziennikarki tak zaangażowanej w temat niszowy, jak dziś wielu kolegów dziennikarzy pewnie by powiedziało, i historia samego miesięcznika, z którym przez ostatnie lata były związana. Gdy zamknęła się jej księga, zamyka się też ostatni numer bliskiego nam pisma.

Żegnamy Cię Irenko symbolicznie, dziękując, że wiele lat byłaś z nami, wspierałaś doświadczeniem i nowymi pomysłami.

Szanowni Państwo,

Kończąc naszą kilkuletnią przygodę z miesięcznikiem „Dialog – w Centrum i Regionach” i znacznie dłuższą z promocją dialogu społecznego w Polsce, wraz zespołem miesięcznika chciałabym złożyć Państwu życzenia dalszych sukcesów: prowadzenia owocnych rozmów, dochodzenia do porozumienia, a na koniec wypracowywania rozwiązań pożytecznych tak dla pracowników, jak i przedsiębiorców. Mam nadzieję, że dialog społeczny będzie się rozwijał i w jakiś sposób będzie jednak promowany w możliwie szerokich kręgach odbiorców, aby nie był znany tylko osobom wprost zaangażowanym w prace Rady Dialogu Społecznego czy Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. Poczytuję sobie za zaszczyt, że mogłam z Państwem, także Państwa poprzednikami, których w gremiach dialogu już nie ma, blisko współpracować, że mogłam uczestniczyć w tworzeniu nowej ustawy, która w założeniach miała wprowadzić dialog społeczny w naszym kraju na zupełnie nowe, lepsze tory. Czy się to udało, będziecie Państwo oceniać na bieżąco i w długiej perspektywie.

Bez promocji, w dzisiejszej rzeczywistości, żadna instytucja, idea czy działanie w publicznej świadomości nie istnieje.

Ze swojej strony pozwolę sobie jeszcze dodać, że bez promocji, w dzisiejszej rzeczywistości, żadna instytucja, idea czy działanie w publicznej świadomości nie istnieje. Mam zatem nadzieję, że jednak uda się Państwu docierać do opinii publicznej, że ta opinia będzie Państwa pracą zainteresowana. Osobiście wierzę, że warto promować rozmowę, patrzeć, słuchać w sytuacji, gdy świat wokół nas tak bardzo nastawiony jest na konfrontację i realizację tylko własnego interesu. Życzę Państwu jak najwięcej satysfakcji z pracy na rzecz rozwoju dialogu.

Anna Grabowska
Redaktor Naczelna

Biznes chroniony tarczami

W ramach instrumentów tarczy antykryzysowej, nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw pracy, do końca listopada br. przyznano wsparcie dla ok. 6 mln miejsc pracy, ograniczając znacznie skalę wpływu kryzysu na sytuację przedsiębiorstw i pracowników.

W związku z ogłoszeniem na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii i związanych z tym czasowych ograniczeń funkcjonowania określonych instytucji lub zakładów pracy, rząd przygotował pakiet specjalnych rozwiązań prawnych mających na celu wsparcie polskich pracodawców i pracowników. Rozwiązania tarczy antykryzysowej i finansowej wprowadziły szereg instrumentów wspierających przedsiębiorców w zakresie utrzymania istniejących miejsc pracy w związku z COVID-19.

– Dotychczas podjęte działania służące wsparciu polskiej gospodarki już przynoszą konkretne efekty. Pomimo szeregu ograniczeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, pozwoliły ochronić wiele miejsc pracy i utrzymać płynność finansową przedsiębiorstw – podkreśla wiceminister rozwoju, pracy i technologii Iwona Michałek.

W ramach instrumentów tarczy antykryzysowej, nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw pracy, do końca listopada br. przyznano wsparcie dla ok. 6 mln miejsc pracy, ograniczając znacznie skalę wpływu kryzysu na sytuację przedsiębiorstw i pracowników. Łącznie wojewódzkie urzędy pracy przyznały dofinansowanie na kwotę 11,8 mld zł, a powiatowe urzędy pracy przyznały wsparcie na



Fot. Pixabay

kwotę 15,5 mld zł, co daje łączną kwotę przyznanego wsparcia 27,3 mld zł.

Pomoc, czyli co

Pomoc na jaką mogą liczyć pracodawcy i pracownicy w ramach tarczy antykryzysowej:

- a) dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne dla mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców w przypadku spadku obrotów gospodarczych (art. 15zzb ustawy o COVID-19).
- b) dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorców będących osobą fizyczną niezatrudniających pracownika w przypadku spadku obrotów gospodarczych (art. 15zcc ustawy o COVID-19).
- c) niskooprocentowana pożyczka dla mikroprzedsiębiorców do 5 tys. zł na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15zdd ustawy o COVID-19).
- d) dofinansowanie organizacji pozarządowej lub podmiotowi o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku przychodów z działalności statu-

Polska dobrze sobie radzi w tej trudnej sytuacji związanej z COVID19. Na wsparcie dla przedsiębiorców przeznaczaliśmy do tej pory 166 mld zł.

Wiceminister rozwoju, pracy i technologii
Iwona Michałek

towej w następstwie wystąpienia COVID-19 oraz przyznanie kościelnej osobie prawnej, działającej na podstawie przepisów o stosunku państwa do Kościoła katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku państwa do innych Kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, oraz jej jednostce organizacyjnej, dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne (art. 15złe oraz art. 15zł² ustawy o COVID-19).

Procedowane są również zmiany do istniejących form wsparcia w ramach tarczy, tj. przedłużenie możliwości złożenia wniosku o wsparcie z FGŚP do 10 czerwca 2021 r. na ochronę miejsc pracy zarówno dla pracowników objętych jak i nieobjętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy.

Kolejnym wsparciem dotyczącym ochrony miejsc pracy dla przedsiębiorców jest pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, która polega na:

- a) dofinansowaniu wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy w ramach art. 15g specustawy.
- b) dofinansowaniu wynagrodzeń pracowników nie objętych przestojem, o którym mowa art. 81 kodeksu pracy, przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy w ramach art. 15gg specustawy.
- c) dofinansowaniu w rozumieniu art. 15ga specustawy do wynagrodzeń pracowników przedsiębiorców, jeśli przysługuje im tytuł prawny do zabytku o statusie pomnika historii lub zabytku wpisanego na Listę dziedzictwa światowego, zatrudnionych nieprzerwanie w okresie nie krótszym niż przez 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające ogłoszenie stanu zagrożenia epidemicznego, którzy wykonują czynności zawodowe dotyczące zabytku lub infrastruktury z nim związanej.

Na podpis prezydenta czeka pakiet pomocy dla przedsiębiorców, czyli tzw. antykryzysowej

tarczy branżowej. Pakiet zawiera: zwolnienie ze składek ZUS za listopad; ustanowienie jednorazowego dodatkowego świadczenia postojowego w wysokości 2080 zł; dopłata dla przedsiębiorców w wysokości 2 tys. zł do każdego miejsca pracy, w tym umowy zlecenie; dotacja w wysokości do 5 tys. zł; zawieszenie opłaty targowej w 2021 r., za co wszystkie gminy otrzymają rekompensatę.

Przepisy te pomogą firmom z branż najbardziej dotkniętych skutkami drugiej fali pandemii koronawirusa. W tym: gastronomicznej, weselnej, fitness, targowej, turystycznej, estradowej, filmowej, sprzedaży detalicznej (stragany i targowiska), kulturalno-rozrywkowej, rekreacyjnej, fotograficznej, fizjoterapeutycznej, edukacyjnej, transportowej i pralniczej.

Tarcza branżowa

Zwolnienie z płacenia składki ZUS

Ustawa wprowadza zwolnienie z obowiązku opłacania należnych składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Emerytur Pomostowych, za okres od dnia 1 listopada 2020 r. do dnia 30 listopada 2020 r.

Dodatkowe jednorazowe świadczenie postojowe

Nowelizacja przewiduje wprowadzenie jednorazowego dodatkowego świadczenia postojowego dla osób, które prowadziły na dzień 30 września 2020 r. jeden z określonych rodzajów działalności. Świadczenie postojowe przysługuje w wysokości 80 proc. minimalnego wynagrodzenia, obowiązującego w 2020 r., tj. 2 080,00 zł.

Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników

Świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy będą przyznawane z FGŚP, w wysokości 2000 zł miesięcznie, do wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy (do wynagrodzenia pracownika zatrudnionego

na część etatu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy). Dofinansowanie ma przysługiwać także do wynagrodzenia osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Jedni i drudzy muszą być jednak zatrudnieni co najmniej 3 miesiące przed złożeniem wniosku o przyznanie świadczeń.

Zawieszenie opłaty targowej

Tarcza branżowa zakłada również zawieszenie poboru opłaty targowej w 2021 r. Opłata ta pobierana jest niemal wyłącznie od drobnych przedsiębiorców, nieposiadających infrastruktury handlowej, dokonujących sprzedaży osobiście, przy pomocy członków rodziny lub pojedynczych pracowników. Dla takich podmiotów konieczność uiszczania choćby niewysokich opłat jest odczuwalnym obciążeniem, a ich zawieszenie będzie konkretnym wsparciem.

Ułatwienia w zatrudnianiu pracowników

Tarcza wprowadza ułatwienia w zatrudnianiu pracowników w czasie trwającej pandemii COVID-19. Zgodnie z wprowadzonymi zmianami, pracownik, który ma aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku administracyjno-biurowym, będzie mógł być zatrudniony na takim stanowisku u kolejnego pracodawcy, bez konieczności kierowania go na kolejne wstępne badania lekarskie.

Tym razem wsparcie kierowane jest do konkretnych branż. Dlatego konieczne będzie załączenie do wniosku dodatkowych dokumentów, czyli oświadczenia o rodzaju przeważającej działalności (PKD) oraz oświadczenia o spadku przychodów.

Pracodawca będzie mógł skorzystać z proponowanego rozwiązania wyłącznie w sytuacji, gdy stwierdzi, że pracownik ma zostać zatrudniony na stanowisku, którego warunki odpowiadają tym opisanym w skierowaniu na badania lekarskie.

Tlen dla turystyki

Kluczowe rozwiązania tarczy branżowej dla branży turystycznej to:

- Dodatkowe postojowe (maksymalnie trzy razy) dla organizatorów turystyki oraz gestorów obiektów hotelarskich, przy spadku przychodu uzyskanego w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o co najmniej o 75proc. w stosunku do przychodu uzyskanego w tym samym miesiącu kalendarzowym w 2019 r.
- Zwolnienie z ZUS za lipiec – wrzesień 2020 r. dla organizatorów turystyki, przy spadku przychodu uzyskanego w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o co najmniej o 75 proc. w stosunku do przychodu uzyskanego w tym samym miesiącu kalendarzowym w 2019 r.
- Zwolnienie z ZUS za listopad 2020 r. dla PKD 79.90.A, czyli dla pilotów wycieczek i przewodników turystycznych.
- Jednorazowe, dodatkowe postojowe dla PKD 79.90.A, czyli dla pilotów wycieczek i przewodników turystycznych.
- Zwolnienie z ZUS za listopad 2020 r. dla PKD 79.90.C, czyli pozostałej działalności usługowej w zakresie rezerwacji, gdzie indziej niesklasyfikowanej. Pod wskazanym kodem działają np. agencje IATA zajmujący się sprzedażą biletów lotniczych.
- Jednorazowe, dodatkowe postojowe dla PKD 79.90.C, czyli pozostałej działalności usługowej w zakresie rezerwacji, gdzie indziej niesklasyfikowanej. Pod kodem tym działają np. agencje IATA, którzy zajmują się sprzedażą biletów lotniczych.
- Zwolnienie z ZUS za listopad 2020 dla PKD 93.19.Z, czyli pozostałej działalności związanej ze sportem, która obejmuje także działalność przewodników górskich.
- Jednorazowe, dodatkowe postojowe dla PKD 93.19.Z, czyli pozostałej działalności związanej ze sportem, która obejmuje także działalność przewodników górskich.
- Przedłużenie przyznanej pomocy w postaci zwolnienia z ZUS oraz świadczenia postojowego na drodze rozporządzenia ułatwi przyznanie kolejnego wsparcia dla branży turystycznej.

(opr. MRPIIT)

Bzduropraca 2020

W pandemii tysiące pracowników zmieniło profesję, inni musieli na nowo zdefiniować modele biznesowe, wielu zaczęło poszukiwać sensu swoich dotychczasowych zadań. Czy ekonomia społeczna może w tym pomóc? Na to pytanie próbowali odpowiedzieć online uczestnicy konferencji „Bzduropraca 2020. Jaka praca ma sens?” zorganizowanej przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych i Turkusowy Klub Przedsiębiorstw Społecznych.

Termin „bzduropraca” wziął się z książki antropologa Davida Graebera z 2013 r. pt. „Praca bez sensu” i uczestnicy konferencji w dużej mierze opierali się na tezach i pytaniach autora książki. Jednym z nich było: dlaczego tak wiele osób pracuje tam, gdzie to nie ma sensu? Według Graebera bezsensowne są m.in. zawody, które funkcjonują tylko dlatego, że to samo robi konkurencja (np. pozycjonowanie treści w internecie), albo te, których zadania nie mają dla firmy znaczenia (jak raporty audytora, które nie muszą być wdrażane, czy redaktora wewnętrznej gazety, której nikt nie czyta). Nic nie przemawia za istnieniem zajęcia w przypadku 37 proc. Brytyjczyków.

Przemysław Staroń, nauczyciel roku 2018 i autor książki „Skoła bohaterów i bohaterów, czyli jak radzić sobie z życiem” zauważył, że bzduropraca jest objawem chorego systemu, braku właściwego celu. Kiedy wytwór pracy jest obcy, wtedy zaczyna się gubić sens tego, po co się coś robi. Już w XIX w. Karol Marks mówił o alienacji człowieka w kontekście pracy, kiedy nie ma on kontroli nad jej efektem. Przypomniał też fragment odczytu noblowskiego Wisławy Szymborskiej, kiedy mówiła: „Praca nie lubiana, praca, która nudzi, ceniona tylko dlatego, że nawet w tej postaci nie dla wszystkich jest dostępna, to jedna z najcięższych ludzkich niedoli”.



Fot. Pixabay

Dokąd zmierza rynek pracy?

Podczas debaty „Praca po pandemii. Gdzie jesteśmy i dokąd zmierzamy?” prof. Joanna Tyrowicz z Uniwersytetu Warszawskiego zdiagnozowała obecną sytuację, choć jak powiedziała, jest to trudne, ponieważ nie ma w tym zakresie aktualnych danych. Sprawozdawczość GUS jest miarodajna, ale zbieranie informacji trwa kwartał, a ich publikowanie następne trzy. Dlatego na UW został zainicjowany projekt Diagnoza.plus, gdzie będzie można na bieżąco mierzyć temperaturę rynku pracy. Profesor podała w wątpliwość opieranie się na bezrobociu rejestrowanym, gdyż z jej analiz wynika, że ok. 70–80 proc. osób, które straciły pracę w pandemii, nie rejestruje się, licząc na to, że ją szybko znajdą. Jesteśmy krajem, w którym sektor usług jest mniej rozwinięty niż np. w USA, dlatego liczba osób, które pozostają bez pracy (szacowana na 9 proc.), nie jest w Polsce tak wysoka jak w Stanach (25 proc.) – zauważyła. Jeśli mielibyśmy powiedzieć, czy nasz rynek pracy mocno ucierpiał w pandemii, to biorąc pod uwagę naszą strukturę zatrudnienia i relację pracodawca-pracownik, należy zauważyć, że „zadziało się wiele złego” – skostatowała.

Z Diagnozy.plus wynika, że w momencie najwyższych obostrzeń (pod koniec kwietnia) zdal-

nie pracowało ok. 50 proc. Polaków, w październiku – już 30 kilka proc, podczas gdy w tzw. normalnych czasach z tej formy korzystało ok. 8 proc. nas. Na pytanie, czy czują się bezpiecznie w swojej pracy pod względem bhp, prawie 20 proc. badanych odpowiedziało, że nie, gdyż pracodawcy zwykle ograniczali się do zakupu płynów dezynfekujących i maseczek. Zdaniem ponad 20 proc. pomoc państwa była niewystarczająca albo skierowana nie do nich. W świecie covidowym spadł odsetek osób pracujących w weekendy, z racji tego, że zatrzymała się cała branża kulturalno-rozrywkowa. Paradoksalnie podczas pandemii doszło do zmniejszenia skali nierówności płac kobiet i mężczyzn, co wynika z tego, że generalnie 30 proc. statystycznej pensji stanowią elastyczne formy wynagrodzenia, które są częściej przyznawane mężczyznom, a te w kryzysie były cięte w pierwszej kolejności.

Idą trudne czasy, choć już wcześniej, w okresie najmniejszego bezrobocia tzw. środkowa osoba poszukiwała pracy 10 miesięcy, bez wyższego wykształcenia, a 8 miesięcy – jeśli go miała. Zdaniem profesora, to, że tak długo to trwa, wynika ze słabego systemu pośrednictwa pracy. Tymczasem z zasiłku dla osób bezrobotnych może skorzystać tylko 13 proc. osób z tej grupy, gdyż według ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 r. jest w tym zakresie aż 25 stron wykluczeń.

Prof. Joanna Tyrowicz podsumowała, że na pewno świat się zmienił i trzeba wymyśleć na niego nową formułę, nie da się powrócić do rynku pracowniczego sprzed pandemii.

Menedżeryzm musi odejść

W debacie „Praca z wartością dodaną – praca z sensem czy bez sensu?” Monika Kostera, prof. Uniwersytetu Jagiellońskiego i Uniwersytetu Södertörn w Szwecji, zauważyła, że od kilku dekad mamy do czynienia z czymś, czego nikt za czasów Henry’ego Forda się nie spodziewał – z hierarchicznym podziałem organizacji pracy, który wdarł się nawet do sektora nauki czy medycyny. Jej zdaniem korporacyjny menedżeryzm, tak jak feudalizm, wysoko ceni rytuały, procedury i skom-

plikowane formuły działania, odsuwając człowieka na drugi plan. Tymczasem praca jest częścią kondycji ludzkiej, jest wartością, dlatego jej degradacja sprawia, że współczesny człowiek stracił jej sens. Badając organizacje alternatywne zauważyła, że pojawia się nurt zakładania kooperatyw, lokalnych przedsiębiorstw z udziałami pracowniczymi, po to, aby mieli oni wpływ na działalność tych organizacji. Zauważyła, że bez radykalnej zmiany w strukturach pomiędzy zarządzaniem a własnością nie ma szans na poprawę rynku pracy, choć wciąż nie wiemy, czym będzie tzw. powrót do normalności i w czyim interesie on będzie.

Zdaniem Jakuba Grzegorzczaka, socjologa z oddolnego związku zawodowego „Inicjatywa Pracownicza”, problem polega nie na stopniu organizacji pracy, ale na błędnie obranym celu działalności firmy – np. bardziej wartościowe społecznie jest budowanie szpitali niż biurów i w tym należy upatrywać sensu pracy budowlanca. Jego zdaniem w przypadku wypalenia i przeciążenia zawodowego w 90 proc. cierpiących na to osób należy się zastanowić nad wymiarem czasu pracy. Dziś, aby się utrzymać na stanowisku, często trzeba brać nadgodziny albo pracować w nocy, a to wpływa na zdrowie.

Dlaczego ruch związkowy jest tak słaby? Po pierwsze, to trend globalny, po drugie – w większości branż nie ma możliwości, aby np. robotnicy znajdujący się na mechanice byli w stanie konkurować z Mercedesem, bo funkcjonuje globalna zasada rentowności, po trzecie – w rozwoju ruchów związkowych nie pomaga też legislacja, np. prawo własności jest postawione ponad prawem do strajku.

Julia Koczanowicz-Chondzyńska, prezes Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (która właśnie obchodzi 30-lecie powstania) przyznała, że w jej organizacji obserwuje trend, kiedy ludzie sami i na swoich zasadach organizują sobie miejsca pracy. Poszukując profesji z sensem, często opuszczają korporacje. Sektor ekonomii społecznej i organizacji pozarządowych może przyciągać do siebie tym, że tu godność pracy i bezpieczniki związane z jej sensem występują częściej niż w sektorze prywatnym czy komercyjnym. (mm)



Fot. Pixabay

To nie sprint

Główny Urząd Statystyczny wydał ostatnio raport „Polska na drodze zrównoważonego rozwoju”, który powstał w związku z piątą rocznicą przyjęcia przez ONZ Agendy 2030. Dokument pokazuje, co robi nasz kraj, by osiągnąć zawarte w niej cele i w jakim tempie posuwa się do przodu.

Omówienie całego raportu, sporządzonego według zasady 5P – Ludzie, Dobrobyt, Planeta, Pokój i Partnerstwo – znacznie przekroczyło by objętość miesięcznika. To, co publikujemy poniżej, dotyczy tylko jednego obszaru zatytułowanego „Ludzie”, w którym zawarto 5 celów: wyeliminować ubóstwo, wyeliminować głód, zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie, zapewnić edukację wysokiej jakości oraz osiągnąć równość płci i wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt.

Dokument „Przekształcamy nasz świat: Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju” został przyjęty przez ONZ we wrześniu 2015 r. Zawiera 17 celów zgrupowanych w obszarach zdefiniowanych jako 5P (ang. People, Prosperity, Planet, Peace, Partnership). Dokument uznaje odpowiedzialność każdego państwa za realizację zawartego w nim ogólnosiwiatowego planu rozwoju, z uwzględnieniem ich możliwości i stopnia rozwoju, w oparciu o poszanowanie narodowych polityk i priorytetów.

Twarz biedy

Za niecałe 2 dolary dziennie żyje ok. 8 proc. ludzi na całym świecie, chociaż od 2005 r. zasięg skrajnego ubóstwa na naszej planecie, mierzonego jako utrzymywanie się za mniej niż 1,25 USD dziennie, zmniejszył się o połowę. W Europie i w Polsce to zjawisko stosunkowo rzadkie, co nie oznacza, iż bieda nie jest tu problemem. Odsetek mieszkańców Polski zagrożonych ubóstwem (po uwzględnieniu w ich dochodach transferów społecznych) wynosi 15 proc. W stosunku do roku 2010 obniżył się o ok. 3 proc., podczas gdy średnia UE wynosi obecnie 17 proc.

Chociaż bieda dotyczy głównie bezrobotnych, niepełnosprawnych i rodzin wielodzietnych, jej widmo wisi i nad tymi, którzy pracują – w 2019 r. znało je ponad 13,6 proc. pracujących Polaków, w tym nieco ponad 4 proc. zatrudnionych na stałe. W obu tych obszarach sytuacja w Polsce jest o wiele lepsza niż w 2010 r. – ba, odsetek zatrudnionych tymczasowo zagrożonych ubóstwem (9 proc.) był w 2019 r. w Polsce niższy niż przeciętna w UE (16,3 proc.). Kogo bieda najczęściej dotyka? Grozi ona częściej mieszkańcom wsi – 21 proc., niż dużych

miast, gdzie wynosi 10 proc. W 2010 r. oba wskaźniki były wyższe. Natomiast, i tu nie odbiegamy od UE, znacznie pogorszyła się sytuacja osób starszych, powyżej 60 roku życia. W tej grupie bieda zagraża obecnie blisko 18 proc., podczas gdy w 2010 r. 10 proc. Polaków po sześćdziesiątce groziło ubóstwo. Poprawiła się natomiast, i to znacznie, sytuacja dzieci, na co wpływ miały m.in. świadczenia rodzinne wprowadzane od 2016 r. Obecnie odsetek dzieci zagrożonych ubóstwem wynosi 13 proc., a to mniej niż unijna średnia. Dekadę temu wynosił 22,5 proc., podczas gdy średnia dla UE kształtowała się na poziomie 21 proc. Lepsza jest też w porównaniu z rokiem 2010 sytuacja Polaków w wieku 25–29 lat, z których obecnie 12 proc. pozostaje w sferze zagrożenia ubóstwem (wobec 15 proc. w 2010 r.).

Biedni pracujący

Ratunkiem przed biedą jest praca, co, niestety, wcale nie oznacza, iż ci, którzy ją mają, mogą się jej zupełnie nie bać. Na świecie odsetek pracujących, którzy utrzymują się za nie więcej niż 1,90 USD dziennie, wprawdzie zmniejszył się ponad dwukrotnie w porównaniu z 2005 r., ale nadal jest wysoki i wynosi 7 proc. W głębokim ubóstwie żyje np. 13 proc. pracowników mających od 15 do 24 lat.

Zjawisko to nie omija Polski. W naszym kraju zagrożonych biedą jest 13,6 proc. pracujących. Wśród nich 4 proc. ma stałą pracę. Od 2010 r. pod tym względem jest lepiej – wtedy problem biedy dotyczył odpowiednio 6 proc. zatrudnionych na stałe i 12 proc. pracowników tymczasowych.

Polskie gospodarstwa domowe żyją lepiej niż dekadę temu. Wtedy, w roku 2010, blisko 15 proc. z nich nie mogło sobie pozwolić na sfinansowanie co najmniej 4 potrzeb z 9 uznawanych w warunkach europejskich za podstawowe (np. żywność, odzież, potrzeby kulturalne, terminowe regulowanie opłat za mieszkanie i innych zobowiązań, wypoczynek, nauka i kształcenie, lekarstwa i leczenie). Obecnie z takimi problemami boryka się niespełna 4 proc. polskich gospodarstw. Nie zmieniły się natomiast rodzaje potrzeb, które ze względów finansowych pozostają najczęściej niezaspoko-

kojone – to opłacenie raz w roku tygodniowego wyjazdu na wakacje oraz pokrycie niespodziewanych wydatków. Na takie trudności wskazuje 30 proc. gospodarstw domowych, przy czym jest to znacznie mniej niż w 2010 r., kiedy z takich wydatków musiała zrezygnować ponad połowa gospodarstw.



Fot. Pixabay

M jak mieszkanie

Pod względem przeludnienia lokali, braku wyposażenia mieszkań w podstawową infrastrukturę techniczną czy ich walory funkcjonalne nadal, jak w roku 2010, jesteśmy poniżej przeciętnej UE. Około 38 proc. Polaków żyje w mieszkaniach przeludnionych, w dodatku ok. 8 proc. mieszka w lokalach nie tylko przeludnionych, ale również bez łazienki, z nieszczelnym dachem lub niedoświetlonych. Co prawda jest to mniejszy odsetek niż w 2010 r. (kiedy w takiej sytuacji znajdowało się 13 proc. ludności kraju), ale nadal to dwa razy więcej niż przeciętna w UE. Problem ten najczęściej dotyka osoby poniżej 18. roku życia. W lokalach w fatalnym stanie np. z przeciekającym dachem, wilgotnymi ścianami lub fundamentami albo pleśnią, mieszka 11 proc. ludności Polski, podczas gdy na początku dekady było to 16 proc.

Jedni głodują, inni tyją

W XXI w. blisko 9 proc. spośród około 8 mld mieszkańców Ziemi cierpi głód. To problem głównie państw Afryki i Azji. Na drugim biegunie są obie Ameryki i Europa, gdzie nieprawidłowe odżywianie kończy się nadwagą i otyłością społeczeństw.

Na szczęście Polska należy do krajów o najniższych wskaźnikach niedożywienia. Niestety, pod względem nadwagi i otyłości szybko doganiamy Europę – jesteśmy na 12. miejscu wśród krajów UE o najwyższym wskaźniku otyłości i na 17. pod względem nadwagi. Mają ponad 58 proc. dorosłej populacji Polski, a 23 proc. jest otyłych. Tyją na potęgę także dzieci. Blisko 30 proc. najmłodszych w wieku od 5 do 9 lat ma nadwagę, a 13 proc. jest otyłych.

W porównaniu do roku 2005 przeciętne oczekiwane trwanie ludzkiego życia wydłużyło się o niemal 4 lata – do 72 lat. W zdrowiu ludzie mają szansę przeżyć przeciętnie 63 lata (o 3 lata więcej niż w 2005 r.). Sytuacja poprawiła się na całym świecie. I Polacy żyją dłużej. W porównaniu z 2010 r. oczekiwane trwanie życia wydłużyło się o 1,3 roku, do 77,7 lat. W zdrowiu mamy szansę przeżyć 62,4 lata, o 2 lata dłużej niż dekadę temu. Ale wciąż nie osiągamy średniej europejskiej – przeciętnie w UE oczekiwane trwanie życia to 81 lat, a średnia dla życia w zdrowiu wynosi 63,6 lat.

O poprawie stanu zdrowia na świecie świadczą też znaczny spadek śmiertelności okołoporodowej oraz wśród najmłodszych dzieci. Od 2005 r. roczna liczba zgonów niemowląt zmniejszyła się z 45 do 30 na 1 tys. urodzeń żywych, a liczba kobiet, które zmarły w połogu spadła z 296 do 211 na 100 tys. urodzeń żywych.

W Polsce od roku 2010 śmiertelność niemowląt też spadła – z 5,0 do 3,8 rocznie na 1 tys. urodzeń żywych, lecz to nadal nieco powyżej średniej UE. Zdecydowanie niższa niż w większości krajów UE jest natomiast umieralność

W Afryce rozmiary klęski głodu są coraz większe. Liczba ludności dotkniętej głodem w tym regionie od 2005 r. wzrosła o blisko 30 proc. i stanowi 19 proc. mieszkańców tego kontynentu.

W Polsce, jak i w Europie, zwiększa się umieralność z powodu nowotworów złośliwych. W ostatnich latach są one przyczyną śmierci ponad 260 osób na 100 tys. ludności rocznie, podczas gdy na początku dekady było to odpowiednio 240 przypadków.

matek w okresie okołoporodowym. W ostatnich latach w Polsce notuje się rocznie 2 zgony matek na 100 tys. urodzeń żywych, podczas gdy np. w Rumunii i na Łotwie – 19.

O równość nie tylko teoretyczną

Od 2005 r. znacznie zwiększył się na świecie odsetek studiującej młodzieży – z 24 proc. do 38 proc.

W Polsce dyplom ukończenia studiów wyższych posiada niemal 47 proc. osób w wieku 30–34 lata (w całej UE jest to 40 proc.), podczas gdy na początku dekady odsetek ten wynosił 30 proc. Młodzi Polacy, tak jak ich rówieśnicy w innych krajach UE, najczęściej wybierają kierunki biznesowe i administracyjne (22 proc. wszystkich studiujących), inżynieryjno-techniczne (16 proc.) oraz medyczne i związane z opieką społeczną (12 proc.). Wykształcenie wyższe posiada ponad połowa Polek w wieku 30–34 lata, natomiast wśród mężczyzn legitymuje się nim niespełna 40 proc. I chociaż kobiety są lepiej wykształcone, to i na naszym rynku pracy, jak w wielu innych obszarach, widać dyskryminację ze względu na płeć. Pracujące Polki otrzymują przeciętnie o 9 proc. niższą płacę niż mężczyźni. W całej UE ta dysproporcja jest większa (wynosi 16 proc.), ale podczas gdy średnia unijna z czasem się zmniejsza, w Polsce od roku 2010 wzrosła dwukrotnie. Największe różnicowanie jest m.in. pomiędzy pracującymi w działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz w informacji i komunikacji, gdzie kobiety zarabiają o 30 proc. mniej niż mężczyźni. Tendencję wzrostową wykazuje też, i tak jeden z najwyższych w UE, odsetek kobiet biernych zawodowo z powodu obowiązków opiekuńczych. (ez)

Sposób na lepszy nastrój

Badanie wykonane przez firmę badawczą SW Reseach na zlecenie PayPal pokazało, że dla 57 proc. zapytanych Polaków kupowanie online zastąpiło chodzenie do galerii handlowych i stało się nową formą rozrywki.

Badanie zostało wykonane w grupie ponad tysiąca osób z całej Polski. Chodziło w nim o poznanie emocjonalnych aspektów oraz nowych zachowań konsumenckich towarzyszących Polakom podczas zakupów od wybuchu pandemii COVID-19. Pozwoliło również pokazać, na ile zachowania konsumenckie są sposobem spędzenia wolnego czasu, czy i na ile borykamy się jeszcze z barierami przy płatnościach online jak również to, czy pandemia wpłynęła na emocje Polaków związane z zakupami dokonywanymi przez internet.

Ze sklepu przed komputer

Badanie jednoznacznie pokazało, że rok 2020 zostanie zapamiętany jako ten, w którym większość naszych codziennych aktywności przenieśliśmy do sfery cyfrowej. Jedną z tych sfer okazały się zakupy, które również przenieśliśmy do internetu. I towarzyszą temu nieznanne albo przynajmniej nie tak powszechnie znane nam emocje.

Jak wynika z badania, zakupy online w 2020 r. miały dla wielu z nas charakter terapeutyczny. Często one same okazują się dla bardziej atrakcyjne od ich celu, czyli zakupionego produktu czy usługi. Niemal 40 proc. badanych stwierdziło, że zakupy stanowią dla nich rodzaj nagrody za zły dzień w pracy czy w domu. Dla 2/3 badanych moment potwierdzenia zamówienia jest bardziej ekscytujący niż cały proces zakupowy, ponieważ zwiększa to ich poczucie sprawczości. 40 proc. uczestników badania stwierdziło, że czas oczekiwania na dostarczenie paczki jest dla nich bardziej atrakcyjny i wywołuje więcej emocji niż korzystanie z zamówionego produktu. Połowa re-

spondentów deklarowała, że możliwość wypełnienia koszyka zakupowego sprawia, że czują kontrolę nad swoimi finansami. Dla jednego na pięciu badanych samo dodawanie produktów i usług do koszyka jest przyjemne, nawet jeśli nie planują niczego kupować.

Zachęcają rabaty i poczucie bezpieczeństwa

Sezonowe rabaty i wyprzedaże online również bardzo interesują Polaków i wywołują u nich warte pokazania reakcje. Otóż 53 proc. badanych przyznało, że mogą kupić produkt, którym nie byli zainteresowani, tylko dlatego, że pojawił się na wyprzedaży. 77 proc. respondentów stwierdziło, że dzięki kupowaniu przecenionych towarów czują się odpowiedzialni finansowo.

Ale ze względu na czas, w jakich przyszło nam żyć, jedną z głównych potrzeb w trakcie zakupów stało się też poczucie bezpieczeństwa. 65 proc. respondentów badana PayPal stwierdziło, że czują się bezpieczniej robiąc zakupy w sieci, zamiast stresować się koniecznością zachowania dystansu społecznego w sklepie stacjonarnym. To właśnie zakupy przez internet doskonale realizują wymóg utrzymywania dystansu społecznego i unikania tłumów w galeriach handlowych. Nie eliminuje to oczywiście poczucia tęsknoty towarzyszącego części klientów, którzy chcieliby ponownie łączyć zakupy ze spotkaniami towarzyskimi czy zjedzeniem szybkiego posiłku. Zapewne dopiero czas po pandemii pokaże, na ile zmiana nawyków zakupowych zmieniła się na stałe i czy emocje związane z kupowaniem online są na tyle silne, że zdołają wyeliminować te związane z wyprawą do sklepu stacjonarnego. (ag)

Praca przyszłości

W grudniu został opublikowany raport „Prognozy przyszłości – OLX Praca. Know How 2021”. Szczególnie interesująco wyglądają badania przeprowadzone wśród pracodawców na temat rynku pracy oraz opisy alternatywnych wizji tego, co się na nim wydarzy.

W przygotowaniu raportu OLX pomagały instytut badawczy ARC Rynek i Opinia oraz FutureS Thinking Group, ma on więc charakter przekrojowy, a porusza aspekty interesujące zarówno pracodawców, jak i pracowników.

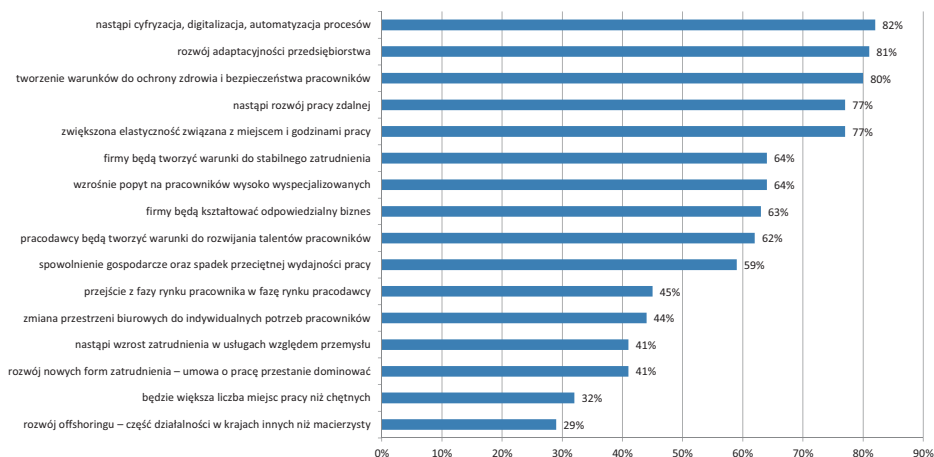
Czego uniknąć się nie da

W części „Badania wśród pracodawców” zidentyfikowano trendy w zakresie HR, zmiany na rynku pracy oraz sytuację pracodawców w obliczu pandemii. Wzięty w nim udział 302 firmy małe, średnie i duże (przedstawiciele działów kadr i HR oraz osoby zarządzające), z różnych branż (edukacja, administracja i opieka zdrowotna, budownictwo, kultura i rekreacja, usługi dla biznesu, handel i naprawy, transport i produkcję). Dopełnieniem było badanie jakościowe w formie pogłębianych wywiadów indywidualnych.

W opinii pracodawców nasila się obserwowane już na rynku pracy zjawiska. Do pięciu najważniejszych zaliczyli: cyfryzację i auto-

W czasie pandemii zmieniły się model idealnego pracodawcy. Teraz, by zasłużyć na takie miano, pracodawca przede wszystkim powinien: Zapewnić stabilność zatrudnienia (element ten stanowi kluczową wartość), umożliwić pracę zdalną i elastyczne godziny pracy (praca zdalna stała się nie tylko pożądanym, lecz także oczekiwanym elementem), zapewnić dobrą atmosferę w pracy, opartą na wzajemnym szacunku i współpracy (to wpływa na ważne teraz poczucie bezpieczeństwa i zaufania do pracodawcy), słuchać pracowników i dążyć do poznania ich oczekiwań i opinii, elastycznie reagować na ich potrzeby.

Wykres 1. Jakie zjawiska przybiorą na sile, będą się rozwijać na rynku pracy po pandemii?



Źródło: raport „Prognozy przyszłości – OLX Praca. Know How 2021”, s. 29, badanie CATI, n = 302.

matyzację procesów, rozwój adaptacyjności przedsiębiorstw, tworzenie warunków do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, wzrost znaczenia pracy zdalnej oraz elastyczności związanej z miejscem i godzinami pracy.

Zawody i umiejętności

Autorzy raportu zauważają, że pandemia zrewolucjonizowała zapotrzebowanie na rynku pracy na pewne stanowiska i kompetencje. Można się spodziewać, że nastąpią spłaszczenia struktur firm, czego konsekwencją będzie zmniejszenie popytu na pracę menedżerską, a na znaczeniu zyskają m.in. zawody związane z tworzeniem i obsługą rozwiązań IT, a więc: programiści, testerzy, developerzy, programiści sztucznej inteligencji itp. Jednocześnie wzrośnie zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych – wykwalifikowanych rzemieślników oraz pracowników z umiejętnościami operowania maszynami w sposób zdalny. Wśród pracodawców pojawiają się też opinie, że zwiększy

Niemal połowa firm, które wzięły udział w omawianym badaniu, po początkowym wstrzymaniu rekrutacji na początku pandemii z czasem do nich wróciła. W dużym stopniu nie była to jednak kontynuacja procesów rekrutacyjnych sprzed pandemii. Niemal 40 proc. badanych firm rozpoczęło rekrutację, których nie planowało przed pandemią co oznacza, że sytuacja wymusiła nowe potrzeby. Warto też zauważyć, że chociaż wiele firm zmieniło formę swojej działalności na pracę zdalną, nie pociągnęło to za sobą całkowitej zmiany formy rekrutacji. Mimo ograniczeń związanych z pandemią firmy nadal najczęściej decydują się na prowadzenie rekrutacji w tradycyjnej formie, tj. opartej na bezpośrednim spotkaniu. Popularną i chętnie wybieraną opcją jest też łączenie formy online z bezpośrednią i realizowanie części procesu zdalnie. Firm decydujących się na poszukiwanie pracowników wyłącznie online jest bardzo niewiele, zaledwie 7 proc.

się popyt na opiekunów osób starszych, lekarzy, geriatrów, psychiatrów, a także... organizatorów życia.

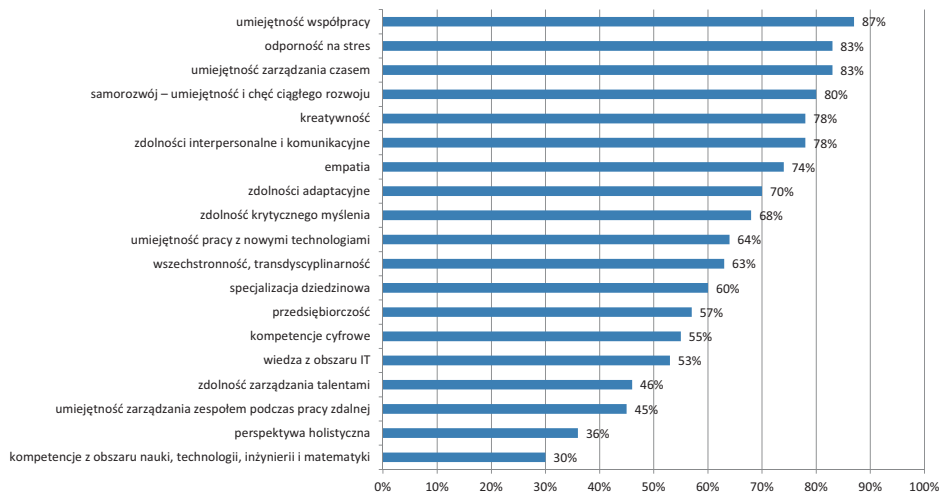
Scenariusze jutra

Ostatnia część raportu dotyczy wizji kierunków rozwoju modelu pracy. Cztery wyobrażenia przyszłości nazwano dość sugestywnie: czuły kapitalizm, aktywna odnowa, kapitalizm nadzorujący oraz mniej wystarczy. Całość próbuje odpowiedzieć na pytania, czym będzie praca dla człowieka, jak będą wyglądać miasta i otoczenie, jak rozwinie się społeczeństwo i jego wartości, jakiego znaczenia nabiorą technologia i środowisko.

Jeśli chodzi o „czuły kapitalizm”, jego wizja opiera się na tym, że wielkie korporacje i firmy technologiczne przejmą rolę państwa opiekuńczego. Technologia stanie się główną osią rozwoju społeczeństwa, kluczem do utrzymania standardu życia i pracy, a priorytetem odgórnie zaplanowana i zaprojektowana prawnie ochrona środowiska naturalnego. Szkoła i praca odbywają się zdalnie, przy czym praca jest zorientowana na samorealizację, i to w różnych dziedzinach. Ta wizja nie jest do końca odrealniona – Microsoft stworzył narzędzia pomagające pracownikom zdalnym korzystającym z Teams i chce wprowadzić inne do poprawy koncentracji czy utrzymania balansu między życiem prywatnym i zawodowym. Amazon zorganizował dla nowych pracowników Dzień Kariery 2020, aby poznali firmę, a Google stworzył własne szkoły kształcenia pracowników.

W koncepcji „aktywna odnowa” obowiązuje zasada, że to, co jest dobre dla planety, jest też dobre dla ludzi. Dzięki wprowadzeniu powszechnego dochodu gwarantowanego (generowanego z wysokich podatków płaconych od stopnia wykorzystania technologii), nie będziemy musieli pracować zarobkowo, a jeśli już, to tak, aby służyć społeczności (liczy się wzajemność międzypokoleniowa). Dla państwa, które opiera się na gospodarce cyrkularnej, liczą się troska o wspólnotę, środowisko i zasoby naturalne. Ekonomia zysku zamieniła się w ekonomię wspólnotowości. Sygnałem zmian w stronę tej wizji może być np. przykład sieci amerykańskich aptek CVS,

Wykres 2. Jakie kompetencje pracowników będą najbardziej cenione po okresie pandemii?



Źródło: raport „Prognozy przyszłości – OLX Praca. Know How 2021”, s. 31, badanie CATI, n = 302.

która z serwisem Nuro rozpoczęła dostarczanie leków na receptę za pomocą pojazdów autonomicznych. Wiadomo też, że rząd australijski wyznaczył czysty wodór jako priorytetową technologię niskoemisyjną, a UE powoli wdraża Nowy Zielony Ład.

W raporcie znajdziemy wnioski z badań wspólne dla każdego z scenariuszy. Np. taki, że część firm zostanie przy formie pracy zdalnej lub hybrydowej. W opracowaniu podkreśla się przy tym, że praca zdalna wymaga od firm ciągłego dokształcania pracowników.

W wizji „kapitalizmu nadzorującego” miasto będzie betonową dżunglą, w której dominującą jednostką społeczną jest jednoosobowe gospodarstwo domowe. Kluczowe znaczenie zyskają dane, które są walutą. Ludzie będą mieszkali w zamkniętych osiedlach, które dostarczą im pełen zakres usług, tym bardziej, że na zewnątrz coraz większe skażenie środowiska. Zatarła się różnica pomiędzy pracą a życiem prywatnym. W pracy (przez którą jest definiowany status materialny) przetwarzane są dane, w życiu prywatnym –

udostępniane. Sygnałem zmian ku tej wizji może być łączność w inteligentnych miastach. Aby sprawnie funkcjonować, Londyn instaluje w całym mieście stacje 5G, które np. używają dronów do identyfikowania dostępnych przestrzeni. W amerykańskiej kawiarni Shiru Cafe za kawę możemy już teraz zapłacić swoimi danymi.

„Mniej wystarczy” to scenariusz, w którym rozwija się spółdzielczy model dystrybucji i zarządzania dobrami, dominuje transport publiczny, rowerowy i elektryczny. Działania liderów koncentrują się na aktywności wewnątrz minispółnot, wokół innowacji społecznych, a edukacja stanowi priorytet. Najbardziej pożądaną odmianą pracy jest ta zespołowa, liczy się wymiana doświadczeń i nauka przyszłych pokoleń. Długo pozostajemy zdrowi, bo dbamy o dietę i kondycję, nie marnujemy jedzenia i zasobów. Ta wizja realizuje się częściowo już teraz: dzięki platformie Upfex pracownicy mogą się odnaleźć w przestrzeniach coworkingowych na całym świecie m.in. Berlinie, Barcelonie czy Warszawie. Znana jest też farma dla pracowników Changi Business Park w Singapurze, na której uprawiane ma być ponad 50 odmian jadalnych roślin i ziół, m.in. do przygotowywania posiłków dla personelu. (mm)

Debata o reformie systemu ubezpieczeń społecznych

Składki powinny być płacone od wszystkich dochodów

Nadmierne wykorzystywanie umów zleceń, niejasny i skomplikowany system rozliczania oraz pogłębienie niesprawiedliwości społecznej. Wszystko to wymaga zmian polegających na ujednoczeniu zasad naliczania i odprowadzania składek emerytalno-rentowych. Takie wnioski płyną z raportu Fundacji In-Strat wykonanego na zlecenie ZUS na temat skutków zbiegu tytułów do ubezpieczeń społecznych.

Tytuł opisanego poniżej raportu brzmi: „Pełne dochody – niepełne składki. Zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych i konsekwencje dla systemu ubezpieczeń społecznych”. Ekspertiści piszą w nim o tzw. zbiegu tytułów do ubezpieczeń społecznych. Temat ten był już wielokrotnie podnoszony przez związki zawodowe w Radzie Dialogu Społecznego. Był też przedmiotem

wielu dyskusji na posiedzeniach Zespołu ds. Ubezpieczeń Społecznych.

Korzystają starsi pracownicy

Jak wynika z raportu, na ponad 16 milionów zatrudnionych, aż 6,4 proc., czyli ponad 1 mln ubezpieczonych, łączy zatrudnienie na umowie o pracę ze zleceniem lub samozatrudnieniem. Oznacza to, że występuje u nich zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych, a to pozwala to na odprowadzanie składek w mniejszym wymiarze, bo nie od każdego z nich lub nie od całości.

„W polskim systemie podatkowo-składkowym są liczne wyjątki, które sprawiają, że efektywne obciążenie daninami publicznymi jest niższe niż to wynika z samych stawek. Do najbardziej znanych należy ulga dla młodych w PIT albo zwolnienie studentów ze składek na ubezpieczenia społeczne – ich beneficjentami są właśnie osoby z pozycją startową na rynku pracy” – czytamy w raporcie.

Obecnie obowiązujące zasady opłacania składek na ubezpieczenia społeczne są skomplikowane, generując koszty administracyjne po stronie firm oraz państwa, a także przyczyniając się do błędów i ułatwiają nadużycia. Są też osobliwością na skalę europejską. Nigdzie indziej w Europie nie jest możliwe, aby umowa, która generuje dla zatrudnionego największy dochód, nie pracowała na jego emeryturę. Od lat jest jasne, że potrzeba kompleksowej reformy upraszczającej system, która zwiększyłaby pewność prawa i rozliczenia z ZUS oraz ukroczyłaby wiele schematów unikania oskładkowania.

(Prezes ZUS,
prof. dr hab. Gertruda Uścińska)

W rzeczywistości jest tak, że przepisy umożliwiają odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne od części osiąganego przychodu w przypadku kilku tytułów do ubezpieczeń. Głównym beneficjentem tej luki są osoby starsze. Jak ustalono w raporcie, aż dwie trzecie



Fot. Pixabay

ubezpieczonych z wykorzystaniem zbiegu tytułów do ubezpieczeń społecznych to osoby w wieku powyżej 40 lat.



Fot. Pixabay

87 proc. z nich osiąga przychody przekraczające 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia. Wynoszą one ponad 7,5 tys. zł. Wskazuje to, że potencjalna reforma tego elementu systemu dotyczyłaby osób o dobrej sytuacji majątkowej.

„Najczęstszym połączeniem umów odpowiadającym za ponad połowę, bo 55 proc. przypadków, jest współwystępowanie umowy o pracę oraz umowy zlecenia, gdzie podstawę obliczania składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przeważnie wynagrodzenie z umowy o pracę. Za jedną trzecią przypadków zbiegu tytułów do ubezpieczeń społecznych odpowiada połączenie umowy o pracę i pozarolniczej działalności gospodarczej” – napisano w raporcie.

Eksperti Fundacji InStrat ustalili, że łączenie umowy o pracę z umową zlecenia lub działalnością gospodarczą i innych kombinacji tych tytułów najczęściej występuje w branżach istotnie dotkniętych lockdownem oraz kryzysem ekonomicznym wywołanym pandemią COVID-19. Ok. 160 tys. ubezpieczonych ze zbiegiem tytułów ubezpieczeń pracuje w sektorze ochrony zdrowia i opiece socjalnej, 110 tys. osób w handlu, 52 tys. osób w branży kultury, rozrywki i rekreacji. Przykład to lekarze lub pielęgniarki, którzy pracują w szpitalu i dodatkowo w przychodni albo pracownika sektora kultury, który pracuje w kilku instytucjach publicznych jednocześnie.

Skutki dla systemu ubezpieczeń

„Charakterystyczną cechą polskiego systemu podatkowo-składkowego jest jego degresywność. Z danych MF wynika, że najbogatsze osoby wcale nie płacą wyższych, a niższe od przeciętnych podatki i składki. Istotnym elementem systemu, który to umożliwia, jest właśnie wyłączenie części dochodów z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w konsekwencji zbiegu tytułów do ubezpieczeń społecznych” – przypominają autorzy raportu.

Obecnie funkcjonujące rozwiązania w zakresie ubezpieczeń społecznych zleceniobiorców mogą negatywnie odbić się na wysokości świadczeń emerytalnych i rentowych wypłacanych osobom pracującym na podstawie umowy zlecenia. Klóci się to z polityką prospołeczną rządu Zjednoczonej Prawicy. Dlatego rozmawiamy o reformie, szukamy jak najlepszych rozwiązań, które przyniosą korzyść Polakom. Dążymy do tego, by Polacy otrzymywali jak największe świadczenia emerytalne, które pozwolą godnie przeżyć jesień życia. Obecne rozwiązania tego nie gwarantują, dlatego analizujemy różne warianty i rozmawiamy z naszymi partnerami społecznymi o rozwiązaniach korzystnych dla osób pracujących na umowach zlecenia. Bierzemy pod uwagę nie tylko bieżącą sytuację, ale również zachodzące trendy demograficzne i procesy starzenia się społeczeństwa. Z tej perspektywy kluczowe jest wypracowanie takich rozwiązań, które w odpowiedni sposób zabezpieczą przyszłych emerytów. W tym kierunku zmierzamy.

(Wiceminister rodziny i polityki społecznej, Stanisław Szwed)

W ich opinii, obecny system jest tym samym sprzeczny z konstytucyjną zasadą sprawiedliwości społecznej.

– Jak wynika z analizy przeprowadzonej na podstawie danych ZUS, odsetek ubezpieczo-

nych ze zbiegiem tytułów do ubezpieczeń społecznych kształtuje się na stosunkowo podobnym poziomie od prawie 10 lat. Jednak w wyniku reformy, która weszła w życie z początkiem 2016 r., liczba ubezpieczonych z połączeniem dwóch lub więcej umów zlecenia spadła z roku na rok o połowę – z 146 tys. do 74 tys. To pokazuje, że ograniczenie nadużywania umów zlecenia przyniosło wymierne efekty i dalsze, skuteczne reformy też przyniosą korzyści – wyjaśnia Michał Hetmański, ekonomista i współautor raportu.

Dodaje, że „zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych nie jest z definicji złym lub niepożądanym zjawiskiem” ale „zapisana w polskim prawodawstwie możliwość odprowadzania niższych składek w sytuacji osiągania dochodów z dwóch lub więcej form zatrudnienia pogłębia niesprawiedliwość na rynku pracy i jest rozwiązaniem niespotykanym w skali europejskiej”.

Dziś mniej płacisz, jutro tracisz

Z raportu dowiadujemy się, że krótkookresowe korzyści związane z płaceniem niższych składek nie rekompensują długoterminowych negatywnych konsekwencji. Są nimi przede wszystkim niskie emerytury w przyszłości czy brak świadczeń w sytuacji wypadku przy pracy.

Zróżnicowanie zasad podlegania osób wykonujących pracę najemną w zależności od formy kontraktu zatrudnienia, nie jest uzasadnione i wymaga pilnych zmian. Bez pilnej i kompleksowej zmiany wychodzenie z kryzysu po raz kolejny odbędzie się kosztem najsłabszych uczestników systemu.

(dr Tomasz Lasocki, adiunkt w Katedrze Prawa Ubezpieczeń Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego)

„Potencjalna reforma mająca na celu ujednoczenie zasad naliczania i odprowadzania składek dla zatrudnionych ze zbiegiem tytułów do ubezpieczeń społecznych będzie skierowana

na poprawę dostępu do świadczeń krótkoterminowych (tzw. wypadkowego oraz chorobowego), wyższy kapitał emerytalny i w konsekwencji wyższą emeryturę – prowadząc do urzeczywistnienia konstytucyjnej zasady sprawiedliwości społecznej. To szczególnie ważne dla zatrudnionych w ww. branżach dotkniętych kryzysem. Pełne oskładkowanie dochodów przyniesie szereg korzyści również pracodawcom (płatnikom), bo uwolni ich od ryzyka rozliczania składek za ubezpieczonego, który pracuje w kilku miejscach. Ograniczenie arbitrażu pomiędzy istniejącymi formami zatrudnienia może również przyczynić się do wyrównania warunków konkurencji (w szczególności w budownictwie, handlu, gastronomii i hotelarstwie) oraz odciążą płatników i administrację publiczną z ryzyka, na które dziś są wszyscy wystawieni” – napisano w raporcie.

Diagnoza sprzed 8 lat

Warto w tym miejscu przypomnieć, że już w 2012 r. NSZZ Solidarność zgłaszał postulat zmian w zakresie zbiegów tytułów ubezpieczeń społecznych. Przedstawił również projekt ustawy zawierający rozwiązania w większości pokrywające się z rekomendacjami autorów przedstawionego raportu, a w niektórych wypadkach szedł nawet dalej. Jak podkreśla dziś członek KK NSZZ Solidarność Henryk Nakonieczny, nie sposób nie zgodzić się z oceną autorów raportu, który wskazują na degresywność systemu podatków i składek na ubezpieczenie społeczne w Polsce co jest sprzeczne z konstytucyjną zasadą sprawiedliwości społecznej.

– Konieczna jest pilna interwencja ustawodawcy w zakresie nie tylko kumulacji zbiegów tytułów, ale również ujednoczenia wysokości proporcjonalnej składki od uzyskiwanych dochodów dla wszystkich wykonujących i świadczących pracę zarobkową oraz prowadzących działalność gospodarczą – ocenił wnioski z raportu Henryk Nakonieczny.

Na razie diagnozy i propozycje partnerów społecznych nie wywołały żadnego konkretnego efektu. Wydaje się jednak, że dziś jesteśmy bliżej niż kiedykolwiek likwidacji zbiegu ubezpieczeń. Ekspertsi przewidują, że zmiany w tym zakresie nastąpią w 2021 r. (ag)

W nietypowych czasach nietypowa praca

3 grudnia odbyła się online konferencja „Zatrudnienie tymczasowe jako nietypowa forma świadczenia pracy – szanse i zagrożenia”, zorganizowana przez Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia przy Uniwersytecie Łódzkim. To temat szczególnie interesujący w niepewnych czasach.

Prezes ZUS, prof. Gertruda Uścińska, zwróciła uwagę na wrastającą od 20 już lat liczbę osób pracujących w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia. Wśród nich wymieniła samozatrudnienie, pracę sezonową, freelancerów czy modną ostatnio pracę na platformach, podkreślając jednak, że nie są one tak korzystne dla zainteresowanych jak umowa o pracę na pełen etat, na czas niekreślony, która jest chroniona regulacjami prawa pracy i daje podstawę do ubiegania się o emeryturę i inne świadczenia.

– Dlatego niezwykle istotne jest zadbanie o ochronę prawną i socjalną osób pracujących w sposób niestandardowy, a także o higienę i bezpieczeństwo ich pracy. Prawo musi nadążyć za rozwojem nowych rozwiązań w zakresie zatrudnienia – dodała prof. Uścińska.

Tymczasowy, czyli jaki?

Dr Joanna Ceglarska z I Oddziału ZUS w Łodzi zwróciła uwagę na problem naruszania przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych z perspektywy ZUS, a zwłaszcza limitów okresu zatrudniania u konkretnego pracodawcy-użytkownika. Zauważyła, że w momencie, gdy owe limity zostaną przekroczone, płatnikiem składek nie będzie Agencja Pracy Tymczasowej, ale pracodawca-użytkownik, rozumiany jako właściwy pracodawca.

– Odnotujemy obchodzenie przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych – potwierdził Główny Inspektor Pracy Andrzej Kwaliński, zaznaczając, że każdego roku Państwowa Insekcja Pracy przeprowadza kilkaset kontroli w podmiotach świadczących usługi agencji zatrudnienia, realizowane są one w ramach specjalnego tematu kontrolnego, dotyczą-

cego wyłącznie pracy tymczasowej. Zauważyli, że obchodzenie przepisów wynika zarówno z ograniczonego okresu wykonywania pracy tymczasowej, jak i wzrostu odpowiedzialności agencji zatrudnienia i pracodawcy użytkownika, po nowelizacji ustawy, która weszła w życie 1 czerwca 2017 r. Zauważalny stał się trend zastępowania pracy tymczasowej outsourcingiem, a także stosowania jej przez pracodawców jako elementu stałej polityki kadrowej. Nie pomagają w wyeliminowaniu tego zjawiska biura wirtualne, których adresy służą jedynie do rejestracji firmy, nie można ich więc skontrolować.

Drogi do rynku pracy

Liliana Strupp z Polskiego Forum HR przedstawiła dane o rynku pracy w czasie pandemii zaznaczając, że pracownicy poszukują na niego szybkiej drogi powrotu, zaś pracodawcy – rozwiązań w zatrudnieniu pozwalających im znowu na nim działać.

Głos zabrali także przedstawiciele partnerów społecznych i świata nauki. Wśród nich Robert Lisicki z Konfederacji Lewiatan, który mówił o pracy tymczasowej w kontekście regulacji unijnej i doświadczeń wybranych państw członkowskich. Dr Anna Reda-Ciszewska, ekspert NSZZ Solidarność, skupiła się na problemie ochrony pracowników tymczasowych po nowelizacji ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Prof. nadzw. UKSW dr hab. Monika Gładoch z Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w wystąpieniu o konstytucyjnej zasadzie nadzoru państwa nad warunkami pracy w zatrudnieniu tymczasowym wskazała na fikcję prawną regulacji prawnych. (mm)

Program PIP na 2021 rok

Program działań Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r. był głównym tematem posiedzenia Rady Ochrony Pracy 8 grudnia. Przedstawił go Główny Inspektor Pracy Andrzej Kwaliński. Obrady odbyły się w formie wideokonferencji.



W 2021 r. Państwowa Inspekcja Pracy zamierza przeprowadzić 52 tys. kontroli. Układając plan działań brano pod uwagę trudne warunki. Jak jednak mocno podkreślił Andrzej Kwaliński inspekcja nie zamierza obniżyć lotów i jakość pozostaje najważniejsza. – Jestem przekonany, że inspektorzy pracy i pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy dołożą wszelkich starań, by w pełni zrealizować powierzone im zadania określone w zaprezentowanym planie działania na 2021 r. – mówił m.in. Główny Inspektor Pracy.

W 2021 r. Państwowa Inspekcja Pracy m.in. będzie kontrolować działania podejmowane przez pracodawców w celu zapewnienia pracownikom właściwego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w okresie epidemii COVID-19. Kontrolerzy zbadają ponadto przestrzeganie nowych rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz anty kryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dotyczących m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Epidemia nie przekreśliła realizacji programu długofalowego inspekcji na lata 2019–2021. Będą więc prowadzone kontrole w zakładach objętych wzmocnionym nadzorem PIP oraz tych, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Zgodnie z planem kontynuowane będą kontrole w zakładach gospodarki komunalnej, w leśnictwie, zakładach rolnych. Do tego dojdzie sprawdzanie organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych, podczas magazynowania i trans-

portu wewnątrzzakładowego, a także przy wytwarzaniu i przetwarzaniu tworzyw sztucznych. Przewidziana jest także kompleksowa ocena stanu przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów bhp, w zakładach opieki zdrowotnej, zakładach górniczych oraz w placówkach handlowych.

Inspektorzy skoncentrują się też na prawnej ochronie pracy. W tym zakresie chodzi o zagadnieniach o szczególnym znaczeniu społecznym, takich jak czas pracy (stanowiący istotny problem ze względu na powszechną tendencję do zwiększania godzin pracy) oraz wypłatę wynagrodzenia za pracę. Prowadzone mają być dalej kontrole przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych. W 2021 r. działania kontrolne obejmą wszystkie podmioty zobowiązane do wprowadzenia PPK.

Jak co roku, sprawdzana będzie legalność zatrudnienia obywateli polskich – głównie tam, gdzie najczęściej stwierdzane są nieprawidłowości, a także w agencjach pracy tymczasowej i podmiotach powierzających pracę sezonową w małych miejscowościach. PIP będzie kontrolować pod tym względem również pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Program obejmuje ponadto bogatą ofertę działań prewencyjnych i edukacyjnych PIP.

W 2021 r. PIP będzie kontynuować kontrole przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych. Działania kontrolne obejmą wszystkie podmioty zobowiązane do wprowadzenia PPK.

Członkowie Rady Ochrony Pracy określili program Państwowej Inspekcji Pracy na 2021 r. jako obszerny i ambitny, wskazując jednocześnie na konieczność elastyczności działalności urzędu w związku z różnymi możliwymi scenariuszami rozwoju sytuacji epidemicznej i gospodarczej kraju. (ez)

Gen transformacji wciąż zdrowy

1–2 grudnia odbyła się konferencja „Zdrowy gen transformacji”, podczas której przyglądano się wirtualnie zdolności polskiego biznesu do zmian, nie tylko w postcovidowej rzeczywistości.

Transformacja – wypadkowa kryzysu czy element biznesowego genotypu? Na to pytanie odpowiadał pierwszego dnia konferencji wiceprezes BCC Maciej Owczarek.



Fot. Pixabay

Według raportu tej organizacji pt. „Skutki COVID-19 i rządowych decyzji dla firm” 47 proc. przedsiębiorstw szuka nowych rynków zbytu, a 46 proc. pomimo pandemii deklaruje utrzymanie kierunków strategicznych. 36 proc. firm chce się koncentrować na automatyzacji i informatyzacji, 34 proc. planuje zmianę odpowiedzialności i procesów, zaś 34 proc. zmieniło warunki współpracy z dostawcami, odbiorcami.

Maciej Owczarek przytoczył kilka przykładów udanych transformacji biznesowych, np. firm kurierskich czy spożywczych, które przygotowane do zmiany technologicznie, w momencie kryzysu zebrały żniwa. Wiele firm dziś już wie, że nie wróci do formatów, w którym funkcjonowały wcześniej, np. rolę centrów handlowych przejmie e-commerce. Wiceprezes przypominał, że Bloomberg przewiduje 6-procentowy spadek produkcji aut rok do roku. Skonkludował, że musimy być gotowi na transfor-

mację, bo jak twierdził Heraklit z Efezu „Jedyną stałą rzeczą w życiu jest zmiana”.

Duch robotyzacji

Jak szybko wejść na drogę inwestycji oraz nowych technologii, i jak dobrze przygotować pracowników do interakcji z robotami – o tym mówili przedstawiciele firmy Fanuc. Przytoczyli badania z raportu „Wpływ robotyzacji na konkurencyjność polskich przedsiębiorstw, edycja III”, z której wynika, że aż 65 proc. firm, które wdrożyły pierwsze roboty, planuje zakup kolejnych, zaś zastanawia się nad tym 23 proc. Zdaniem 52 proc. przedsiębiorstw problemy ze znalezieniem pracownika są u nich mniejsze niż w innych firmach, 10 proc. korzysta z robotów, bo lokalne zasoby kadr wyczerpały się. Generalnie automatyzacja przyspieszają, choć Polska zostaje nieco z tyłu, bowiem średnia dla świata pod względem robotów na 10 tys. mieszkańców to 113, a dla Polski ten wskaźnik wynosi 46 (dla porównania Czechy mają 147, USA – 228, Niemcy – 346, a Korea Płd. – 855). W innej prelekcji przypomniano, że obecnie w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii trwają prace legislacyjne nad ulgą na robotyzację oraz przemysłem 4.0.

Pracownik na lepsze czasy

Karolina Konik, prezes HR Wise, opowiedziała o wpływie transformacji na rynek pracy w branży przemysłowej, widziany oczami pracowników i pracodawców. Zauważyła, że w marcu br. działy personalne musiały nauczyć się działać na trudnym runku pracy, wtedy bowiem jej firma otrzymała mnóstwo informacji o wstrzymanych rekrutacjach ze względu na pandemię. W czerwcu jednak wpłynęło wiele zamówień od firm, które chciały nadrobić straty. Sporo ofert dotyczyło rekrutacji nowych liderów zespołów. Jeśli chodzi o wynagrodzenie, to z doświadczeń jej firmy wynika, że zwiększyło się ono (w październiku w porównaniu do września) o 1,6 proc. Nadzieją napawa także to, że perspektywa szczepionki i chęć wznowienia działalności w dawnym kształcie sprawia, iż firmy starają się inwestować w pracownika, przytrzymać go u siebie na lepsze czasy. (mm)

Recepta na kryzys? Dialog społeczny

Mateusz Szymański

Autor to ekspert Komisji Krajowej NSZZ Solidarność, sekretarz prezydium Rady Dialogu Społecznego, członek Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego.



Fot. Pixabay

Pandemia COVID-19 zaskoczyła wszystkich. Z dnia na dzień musieliśmy nauczyć się żyć na nowo. Nowe stały się także wyzwania, z jakimi przyszło nam się mierzyć. W sferze gospodarczej kryzys miał charakter bez precedensu, ponieważ dotyczył sfery popytu i podaży równocześnie.

Sytuacja wymagała szybkich i zdecydowanych reakcji. Przypominało to jednak poruszanie się po omacku, ponieważ znaleźliśmy się w okresie wszechogarniającej niepewności. Niestety, w wielu wypadkach inicjatywy rządowe wprowadzane były gwałtownie i w pośpiechu przez co tworzone prawo pozostawiało wiele do życzenia.

O ile mogło to być zrozumiałe (i było) w pierwszym okresie pandemii, gdy wszyscy doświadczaliśmy szoku w związku z tym, co się działo, o tyle poziom akceptacji dla błędów i niechlujstwa spadł w kolejnych miesiącach. Objawiało się to m.in. coraz częstszym nawoływaniem partnerów społecznych do powrotu do dobrych praktyk w zakresie konsultacji społecznych i do dialogu społecznego w pełnym tego słowa znaczeniu. Doprowadziło to do tego, że poważnie dyskutuje się w Radzie Dialogu Społecznego o możliwości zawarcia paktu społecznego. W momencie gdy zawierowania związane z zamachem na autonomię partnerów społecznych ustały, prace nad paktem stały się możliwe.

Dialog jako filar stabilności

Dlatego też warto przyjrzeć się planowanym pracom z perspektywy zupełnie nowej opinii

Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (dalej EKES) „Dialog społeczny jako istotny filar stabilności gospodarczej oraz odporności gospodarek, z uwzględnieniem wpływu ożywionej debaty publicznej w państwach członkowskich” (SOC/644). Opinia ta zawiera wiele istotnych treści, które mogą stanowić wytyczne także dla polskich władz, jak i dla czego warto poważnie potraktować zadanie, jakim jest praca nad ambitnym paktem społecznym w duchu dialogu społecznego.

Pakty społeczne, czyli co

Nim przejdziemy do samej opinii EKES, kilka słów na temat paktów społecznych. W historii pakty te cieszyły się zainteresowaniem decydentów politycznych i stanowiły poważny oręż walki z recesją oraz koniecznością dostosowań gospodarczych. Pakty angażowały rządy, związki zawodowe i pracodawców. Ich zasięg tematyczny był szeroki i obejmował wzajemne kompromisy. Pakty społeczne mogą ponadto służyć jako narzędzie do planowania długoterminowego.

Jeśli idzie o pakty europejskie to wspomnieć można o dwóch najbardziej znanych i ambitnych projektach: irlandzkim i hiszpańskim.



Fot. Pixabay

Pierwszy z nich pozwolił pogrążonej w kryzysie Irlandii stać się jednym z europejskich liderów wzrostu gospodarczego. Stało się tak za sprawą zawartego w 1987 r. paktu pod nazwą „Programme for National Recover” (PNR). Zakładał on reformy fiskalne i monetarne, w tym wprowadzenie bardziej sprawiedliwego systemu podatkowego. Ponadto celami tego porozumienia było ograniczenie nierówności społecznych, wzrost liczby miejsc pracy, 2,5-procentowy poziom wzrostu płac, zmiany w czasie pracy. Pakt ten był pierwszym z całej serii porozumień zawieranych do dziś. Cechą charakterystyczną irlandzkich paktów jest gwarancja wykonalności podjętych zobowiązań stron.

W Hiszpanii pakt społeczny nie tylko pozwolił na poprawę koniunktury ekonomicznej, ale miały także istotne znaczenie w budowaniu instytucji demokratycznych po upadku reżimu frankistowskiego. Kluczowe jednak były pakt społeczny zawierane już w latach '90. Najbardziej znanym dokumentem tamtego czasu był tak zwany Pakt Toledo, który zawierał propozycje dotyczące zmian w systemie emerytalnym. Równolegle zawierane były pakt dwustronne, które pozwoliły na budowę efektywnego systemu rokowań zbiorowych.

W historii zawartych zostało wiele paktów. Bliższe współczesności są pakt w Irlandii, Hiszpanii, Włoszech, na Węgrzech i na Słowenii. Nie oznacza to, że pakt są wytworem jedynie europejskim. Dla przykładu w styczniu 2020 r. został zawarty pakt społeczny w Argentynie. O tyle interesujący, że nie spodobał się sektorowi finansowemu. Partnerzy w ramach paktu zdecydowali, że nim Argentyna spłaci zobowiązania, musi nastąpić rozwój ekonomiczny i społeczny kraju.

Teraz Polska

Polscy partnerzy społeczni i rząd podkreślają, że ich ambicją jest zawarcie planu na czas po pandemii, by możliwy był powrót na ścieżkę

szybkiego wzrostu gospodarczego przy zapewnieniu, że wzrost ten będzie miał charakter włączający. Dyskusje mają toczyć się w dwóch obszarach: gospodarka i praca. Pomocniczo, przedmiotem prac będzie system podatkowy. Wśród tematów pojawiających się w propozycjach do dyskusji są m.in. poprawa jakości konsultacji społecznych i przewidywalności prawa, obniżenie klina podatkowego, wydłużenie aktywności zawodowej, reforma systemu ochrony zdrowia, czas pracy, ochrona praw związkowych, jakość zatrudnienia, promowanie rokowań zbiorowych i wiele innych. Już po pierwszych sygnałach od partnerów społecznych można zaobserwować, że istnieją znaczące rozbieżności jeśli idzie o stanowiska strony związkowej i strony pracodawców.

Bez rządu ani rusz

Kluczowa będzie rola rządu, który nie tylko będzie jedną ze stron dialogu. Będzie także swoistym facylitatorem, który będzie tworzył odpowiednie warunki do debaty. Od jego podstawy będą zależały losy porozumienia.

Ważnych wskazówek na temat tego, dlaczego warto wspierać proces dialogu i jak skutecznie to robić, dostarcza wspomniana już na wstępie opinia EKES, która w swej treści odnosi się do dialogu społecznego jako czynnika pozwalającego na skuteczną walkę z trudnościami gospodarczymi i podejmowanie reform ukierunkowanych na przyszłość. Warto przybliżyć treść tej opinii.

Opinia EKES

Komitet już na wstępie do dokumentu stwierdza iż, „poprzednie kryzysy pokazały, że w krajach, gdzie funkcjonują ugruntowane instytu-

cje dialogu społecznego i systemy stosunków pracy, bardziej prawdopodobne jest opracowanie szybkich i skutecznych reakcji trójstronnych". Jak EKES zwraca uwagę w dalszej części „głównymi czynnikami w reagowaniu na natychmiastowe konsekwencje kryzysu – oprócz planowania odbudowy w perspektywie długoterminowej w celu ochrony i wspierania zatrudnienia w ramach zrównoważonych przedsiębiorstw i inwestycji społecznych – jest szybkie i skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych oraz wsparcie rządów". Dlatego też Komitet zaleca, by nadać priorytet rokowaniom zbiorowym na wszystkich szczeblach. Rekomenduje także zwiększanie zasięgu rokowań zbiorowych.

„Głównym wyzwaniem jest jednak takie wsparcie tego dialogu w ramach instytucji, aby zapewnić jego regularność i prowadzenie konsultacji ze wszystkimi zainteresowanymi stronami. Niestety w większości państw na świecie i w szeregu państw członkowskich UE nie ma to miejsca, a dialog społeczny prowadzony jest tam w sposób okazjonalny i fragmentaryczny. Państwa odgrywają kluczową rolę w ramach mechanizmów trójstronnych i nie mogą przyjmować biernych postawy. Odpowiadają za stworzenie odpowiednich warunków oraz ram prawnych i instytucjonalnych takich konsultacji oraz ram politycznych i obywatelskich, które umożliwiają uczestnictwo reprezentatywnych i uprawnionych partnerów społecznych, uznając ich rolę. Tymczasem w niektórych krajach europejskich proces dialogu społecznego osłabił się i podważył autonomię partnerów społecznych”.

Z dokumentu „Dialog społeczny jako istotny filar stabilności gospodarczej oraz odporności gospodarek, z uwzględnieniem wpływu ożywionej debaty publicznej w państwach członkowskich”.

Powyższe uzupełnione jest zwróceniem uwagi na kolejny istotny element składowy tzw. europejskiego modelu społecznego – partycypa-

cję pracowniczą. W opinii czytamy: „prawidłowy ład korporacyjny obejmujący dialog społeczny, rokowania zbiorowe i poszanowanie praw pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa może umożliwić osiągnięcie korzyści ekonomicznych, jak również celów społecznych i środowiskowych. Ułatwianie podejmowania świadomych decyzji zarządczych w sprawach będących przedmiotem bezpośredniego zainteresowania pracowników przyczynia się do zrównoważonego i sprawiedliwszego modelu biznesowego”.

Zdaniem EKES istotną rolę mają ramy polityczne określające działania priorytetowe. Zalicza się do nich zwłaszcza dwa dokumenty: Europejski Filar Praw Socjalnych oraz Agendę ONZ 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju. W opinii przywołuje się cele Agendy 2030, gdzie dialog społeczny uznaje się za środek na rzecz umocnienia instytucji i ułatwienia przejścia w kierunku bardziej zrównoważonej gospodarki, umożliwiając wspólne zrozumienie istniejących wyzwań i sposobów sprostania im. W tym kontekście mówi się o tym, że dialog społeczny winien obejmować nowe tematy. Wśród nich, sugeruje EKES, powinny znaleźć się niestandardowe formy pracy.

Nie osłabiać partnerów społecznych

By faktycznie dialog społeczny mógł spełnić swą rolę, zdaniem członków EKES, ważne jest zagwarantowanie, by w wyniku pandemii COVID-19 nie osłabił potencjału partnerów społecznych. Ponadto EKES podkreśla, że „skuteczny dialog społeczny musi obejmować: reprezentatywnych i uprawnionych partnerów społecznych, którzy dysponują wiedzą, zdolnościami technicznymi i terminowym dostępem do stosownych informacji, by móc

W opinii EKES nie zapomina się o przestrzeganiu praw podstawowych w zakresie autonomii partnerów społecznych, wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych. Istotne są wspomagające ramy prawne i instytucjonalne.

Raport „Social Dialogue, Skills and COVID-19” wymienia szereg przykładów. Np. w Danii stosownie porozumienie ograniczyło wzrost bezrobocia do 0,1 punktu procentowego między lutym a majem 2020 r. W Korei partnerzy społeczni (organizacje pracowników i pracodawców) zgodzili się zwiększyć dotację na utrzymanie zatrudnienia z 63 proc. do 75 proc. z dodatkowym wsparciem w nagłych wypadkach dla małych firm i pracowników zatrudnionych na niestandardowych umowach. Raport podkreśla ponadto, że oprócz wyzwań związanych z kryzysem COVID-19 rynki pracy muszą dostosowywać się do zmian technologicznych, tworząc zapotrzebowanie na nowe umiejętności. Potrzebne są jasne zasady i mechanizmy promowania uczenia się przez całe życie i rozwoju umiejętności. Dialog społeczny jest potrzebny na poziomie krajowym, sektorowym i firmowym. Zaangażowanie pracowników w proces decyzyjny może ułatwić efektywne przyjęcie programów rozwoju umiejętności.

uczestniczyć w dialogu”. Zwraca się uwagę na tak ważny czynnik jak wola polityczna i zaangażowanie w uczestnictwo w dialogu społecznym.

Wnioski płynące z opinii EKES są w pełni zbieżne z wcześniejszymi opracowaniami Międzynarodowej Organizacji Pracy i OECD. Pierwsza z wymienionych instytucji wydała w 2017 r. opracowanie pt. „Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries”, w którym stwierdzono, że „dialog społeczny między rządem, organizacjami pracodawców i pracowników jest potężnym narzędziem służącym do korygowania nierównowagi na rynku pracy i wspierania ożywienia gospodarczego sprzyjającego tworzeniu miejsc pracy”. Jak stwierdzono w opracowaniu, ostatnia dekada pokazała, że dialog społeczny posiada „potencjał innowacyjny i przyczynił się do powrotu do wzrostu gospodarczego”.

OECD natomiast nie tak dawno, bo w październiku 2020 r. opublikowała raport (nosi

tytuł: „Social Dialogue, Skills and COVID-19”), który przedstawia argumenty przemawiające za tym, by uznać dialog społeczny i rokowania zbiorowe za kluczowe, by odbudować bardziej zrównoważoną gospodarkę, w której owoce wzrostu są dystrybuowane wśród całego społeczeństwa. W raporcie OECD zwrócono uwagę, że porozumienia między przedsiębiorstwami, związkami zawodowymi i rządami często odgrywały ważną rolę w kreowaniu zasad dotyczących skróconego czasu pracy, mających na celu ochronę dochodów i firm podczas zamknięcia gospodarki.

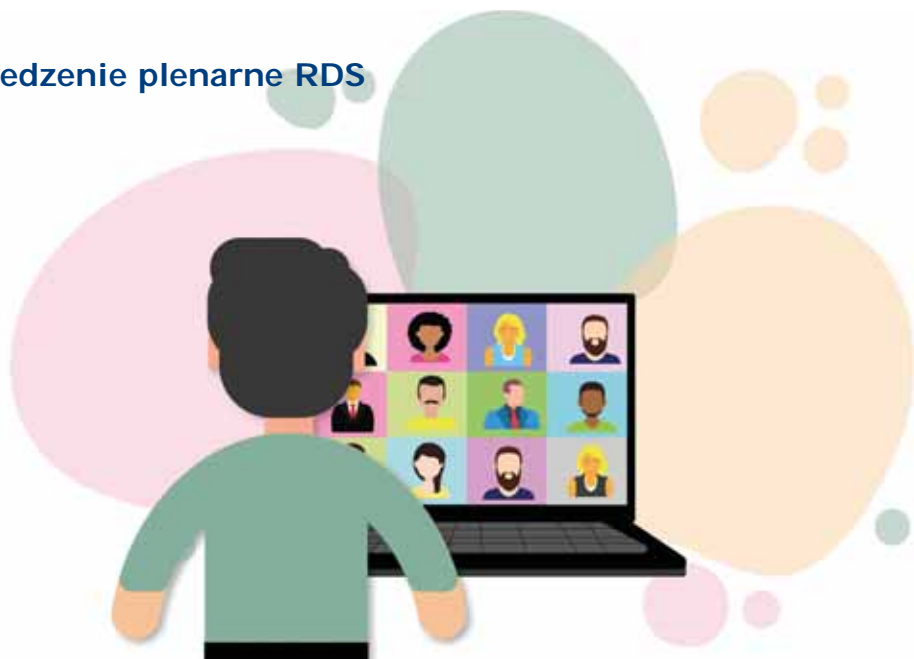
* * *

Podsumowując, przed polskimi partnerami społecznymi oraz rządem trudne i ambitne zadanie. Osiągnięcie kompromisu jest jednak możliwe, czego dowodzą przykłady udanych paktów społecznych w Europie. Konieczne jest jednak, by dobrą wolą i zaangażowaniem wykazał się rząd. To przede wszystkim władza publiczna musi wysyłać pozytywne sygnały o tym, że dialog społeczny jest dla niej ważny, i że zamierza go wspierać na wszystkich szczeblach. Niestety, o tym że tak może nie być świadczy stanowisko polskiego rządu do projektu dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej), gdzie rząd jednoznacznie odmówił wsparcia dla rokowań zbiorowych w Polsce. Biorąc pod uwagę, że to właśnie rokowania są fundamentem dla dialogu trójstronnego, może to poważnie martwić i stawiać pod znakiem zapytania wszelkie inicjatywy na rzecz zawarcia paktu społecznego.

– Dialog społeczny ukształtował politykę, która wspierała pracowników i podtrzymywała gospodarkę, pomagając zwiększyć zaufanie w czasie kryzysu. Znaczenie dialogu społecznego nie ogranicza się do natychmiastowego zarządzania kryzysem. Pomaga również krajom w wypełnianiu zobowiązań wynikających z agendy ONZ 2030 i przygotowaniu się na globalne trendy, takie jak cyfryzacja, globalizacja i zmiana klimatu.

Sekretarz generalny OECD Angel Gurría

Posiedzenie plenarne RDS



Fot. Pixabay

O sytuacji epidemicznej w Polsce i europejskiej płacy minimalnej

Sytuacja epidemiczna w Polsce, dodatki dla pracowników ochrony zdrowia ale też wsparcie dla gospodarki w dobie epidemii i sposoby ewentualnego szykowania się na trzecią falę zachorowań – były tematami dyskusji na posiedzeniu plenarnym Rady Dialogu Społecznego w dniu 17 grudnia. Omawiano też stanowisko polskiego rządu w sprawie europejskiej płacy minimalnej.

Na wstępie posiedzenia o sytuacji epidemicznej w Polsce mówił minister zdrowia Adam Niedzielski. Jak zaznaczył, okres letni był wykorzystany przez rząd do zakup sprzętu i przygotowania ochrony zdrowia na bardzo trudny czas października i listopada. Stwierdził, że nie było widać dużych negatywnych skutków we wrześniu związanego z przejściem z pracy zdalnej na stacjonarną w okresie wakacyjnym. Zaznaczył, że we wrześniu doszliśmy do poziomu aktywności społecznej, jaki mieliśmy przed pandemią. Minister informował, że w październiku nastąpiło podwajanie liczby zachorowań tydzień do tygodnia. Od listopada ta dynamika zaczęła maleć, ale nie ma

kontynuacji spadku zachorowań. To jest stabilizacja, ale na zbyt wysokim poziomie. Mówił o kolejno uruchamianych programach: domowa opieka medyczna i wysyłanie pulsoksymetrów (dziś przesyła odczyty 7 tys. osób, a zarejestrowanych jest ponad 35 tys.), usprawnianie działań ratownictwa medycznego, budowa szpitali tymczasowych, przekazanie przychodniom testów antygenowych. Minister zdrowia apelował o to, aby także partnerzy społeczni zalecali pozostawanie członkom swoich organizacji w domach, gdy jest takie zalecenie, po pozostawanie w domach seniorów. Informował o wsparciu udzielanym osobom starszym przez wolontariuszy z Soli-

darnościowego Korpusu Wsparcia Seniorów co ma na celu redukcję ryzyka zachorowania przez osoby szczególnie narażone na ciężkie przebiegi COVID-19.

Według polskiego rządu projektowane zasady europejskiej dyrektywy o adekwatnych płacach wykraczają poza uprawnienia traktatowe państw Unii Europejskiej.

Podsumowując swoje wystąpienie Adam Niedzielski przypomniał, że prawdziwa walka z pandemią toczyła i nadal toczy się w szpitalach, przychodniach, karetkach, tam są bohaterowie drugiej fali pandemii. Przestrzegł, że możliwa jest trzecia fala, a jeśli rozpoczniemy ją z poziomu kilkunastu tysięcy zachorowań dziennie, to nasz system zdrowia będzie wówczas niewydolny. Już przy drugiej fali był bowiem na jej skraju. Minister zaapelował też do partnerów społecznych, by zachęcali do szczepień, na początek pracowników całej ochrony zdrowia.

Minister zdrowia podkreślił, że prawdziwa walka z pandemią toczyła i nadal toczy się w szpitalach, przychodniach, karetkach, tam są bohaterowie drugiej fali pandemii. Przestrzegł, że możliwa jest trzecia fala.

Związki chcą rozmawiać o pandemii

Dorota Gardias, przewodnicząca Forum Związków Zawodowych, mówiła, że informacje podane przez ministra Adama Niedzielskiego są powszechnie znane. Tymczasem rząd, ministerstwo zdrowia powinno spotykać się z partnerami społecznymi na bieżąco, konsultować działania, a tego nie robi.

– Jestem zdziwiona, że resort zdrowia w środku pandemii zaczyna pochylać się nad problemami pracowników medycznych. Nie oczekujemy rozmowy o trudnej sytuacji, bo ją znamy. Chcemy rozmawiać o sytuacji pracowników, bo to się przekłada na opiekę nad pacjentami. Ludzie pracują po 460 godzin w miesiącu i proszę zacząć ich odpowiednio wynagradzać – apelowała Dorota Gardias. Dodała, że konieczne są szczegółowe kontrole na co konkretnie idą pieniądze przeznaczone na walkę z pandemią.

Zdaniem FZZ ministerstwo zdrowia powinno spotykać się z partnerami społecznymi na bieżąco, konsultować działania, a tego nie robi.

Pracownicy ochrony zdrowia na kolanach

Krystyna Ptok, przewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych dowodziła, że system ochrony zdrowia już jest niewydolny, a „pracownicy ochrony zdrowia są już na kolanach”. Jak mówiła medycy chorują tak samo jak inni.

– Skala zgonów medyków dochodzi do setki, więc jest większa niż liczba żołnierzy, którzy zginęli na froncie w Afganistanie. Praca po 300–400 godzin w miesiącu wpływa źle na poziom opieki nad pacjentami i trzeba to powiedzieć jasno – powiedziała Krystyna Ptok.

W jej opinii panuje też chaos w przepisach prawnych. Dodatki dla medyków raz mają być,

Przewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych poinformowała, że skala zgonów medyków dochodzi do setki, więc jest większa niż liczba żołnierzy, którzy zginęli na froncie w Afganistanie.

potem są obcinane. Np. za listopad dostało je tylko 3 proc. pielęgniarek. Szefowa OZZPiP zauważyła też, wiele osób umiera w szpitalach pierwszego poziomu, które nie są przygotowane do leczenia pacjentów covidowych, bo nie miały tego robić.

Pacjenci umierają na samotność

Przewodniczący NSZZ Solidarność Piotr Duda przypomniał, że 5 listopada wystąpił do ministra zdrowia o ujęcie w podwyżkach nie tylko lekarzy i pielęgniarek, ale wszystkich innych pracowników ochrony zdrowia, ale do dziś nie ma odpowiedzi. Potem napisał list otwarty do premiera, ale też odpowiedzi nie otrzymał.

– Dialog, do którego tak bardzo rząd Solidarność wzywał, do czegoś jednak zobowiązuje, mimo nawału pracy związanego z pandemią – mówił Piotr Duda.

Zaznaczył, że każdy, kto ryzykuje swoim życiem i zdrowiem, powinien być traktowany tak samo niezależnie od tego, czy pracuje bezpośrednio przy pacjencie, czy gdzieś obok w placówce w medycznej.

Maria Ochman z NSZZ Solidarność zgodziła się z Krystyną Ptok, że „chaos, jaki panuje w szpitalach, to rzecz niebywała”. Jak mówiła, po raz pierwszy oficjalnie podzielono personel na medyczny i inny. I ta druga część została wyłączona z dodatkowej gratyfikacji. Opisywała, że pacjenci zostali pozostawieni samym sobie, nie zajmują się nimi rodziny, a wyższy personel też nie będzie się nimi zajmował. W efekcie dziś pacjenci umierają w szpitalach nie tylko na COVID, ale też na samotność. Żeby temu zaradzić należałoby zatrudnić dodatkowych pracowników do opieki, a nie tylko podwyższać wynagrodzenia już pracującym.

– Każdy, kto trafiłby dziś do szpitala najbardziej chyba obawiałby się tego, że jest zdany wyłącznie na możliwości techniczne i psychiczne personelu – powiedziała Maria Ochman.

Brak finansowych gratyfikacji też nie pomaga w leczeniu

Urszula Michalska z OPZZ również wskazywała na chaos w wynagrodzeniach dla pra-

owników ochrony zdrowia co, jak mówiła „jest niekorzystne dla procesu leczenia”. Wskazywała np. na dostarczających sprzęt czy żywnienie do szpitali, którzy nie zostali uwzględnieni w dodatkowych gratyfikacjach a przecież są narażeni na zakażenie. Dodała, że czasem indywidualni pracodawcy, gdy ich na to stać, wspierają finansowo pracowników. Są to mile gesty, ale dalece niewystarczające.

Minister chyli czoła przed medykami

Wiceminister zdrowia Waldemar Kraska zaznaczając, że sam jest lekarzem, mówił, że zna sytuację w ochronie zdrowia i chyli czoła przed wszystkimi jej pracownikami. Zapewniał, że będzie się starał o wynagrodzenie dla innych niż medycyjni pracowników zatrudnionych w placówkach covidowych, ale decyzja nie należy do niego. Wyrzucił nadzieję, że w jak największym stopniu polska służba zdrowia się zaszczepi, bo od tego będzie zależało, czy będą w stanie dalej udzielać pomocy chorym.

Wiceminister mówił też o chorych, którzy przez wiele miesięcy, mimo wskazań, nie uzyskali pomocy medycznej przez pandemię.

– Zaczynamy odmrażanie innych łóżek, ale chcemy zachować pewien bufor łóżek covidowych – powiedział.

Odnosił się też do świąt oraz okresu ferii, na które, jak mówił, patrzy z troską i przerażeniem, bo ludzie, mimo próśb o pozostanie w domach, planują wyjazdy do bliskich i efektem tego może być kolejna fala zachorowań – czyli w styczniu i lutym możemy zmagać się z trzecią falą pandemii. Zaznaczył, że już teraz bardzo dużo Polaków umiera. Składa się na to wiele czynników, także to, że chorzy zostają w domu, nie zgłaszają się do szpitali, mimo zbyt niskiej saturacji.

Szpitala powinny móc skupić się na leczeniu

Andrzej Mądrała z organizacji Pracodawców RP mówił o dodatkowych obciążeniach administracyjnych szpitali. Zaapelował o odłożenie tych planowanych wymogów, które mają

być od nowego roku zastrzone, a dotyczą np. skomplikowanej rachunkowości, bo „nie mamy na to teraz czasu, nie mamy do tego głowy”. Nowy rachunek kosztów powinno się, w opinii eksperta pracodawców, zacząć dopiero od 1 stycznia 2022 r.

Wystąpił też o zwolnienie szpitali od 1 stycznia 2021 r. z tzw. opłaty mocowej za energię elektryczną. Są to bowiem dodatkowe, bardzo istotne koszty. W szpitalach powiatowych, jak dowodził, to ok. 50–100 tys. zł rocznie, w wojewódzkich ponad 0,5 mld zł, a dla szpitali w sieciach to ok. 1,5 mld zł.

Minister zdrowia zaapelował do partnerów społecznych, by zachęcali do szczepień, na początek pracowników całej ochrony zdrowia.

Pytania o gospodarkę

Podczas posiedzenia padały też pytania dotyczące gospodarki. Łukasz Bernatowicz z Business Centre Club pytał o zapowiedzi nowych restrykcji. W jego opinii dotychczas były one wprowadzane szybko, więc teraz warto byłoby znać plany rządu w tym zakresie, żeby przedsiębiorcy mogli chociaż w pewnym stopniu się do obostrzeń przygotować.

Z ekspertem BCC zgodził się Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców. Podkreślił znaczenie stabilizacji prawa. Zaznaczył, że jest tabela, z której wynika, w jakim momencie jesteśmy i jakie będą w związku z tym restrykcje, to obostrzenia powinny być do nie dostosowywane.

– Liczę na to, że rząd jest rządem poważnych fachowców i będzie się tych wyznaczonych zasad trzymał, co jest niezwykle ważne dla prowadzących biznes. Muszą oni wierzyć, że jeżeli rząd przedstawia plan, to będzie realizowany – powiedział Adam Abramowicz.

Mówił też, że tarcza 6.0 obejmująca 40 kodów PKD to zbyt mało. Nie obejmuje bowiem wszystkich firm współpracujących z branżami zamkniętymi. Dlatego w rozporządzeniu należałoby to zmienić. Zaproponował rozszerzenie

wsparcia na wszystkich współpracujących z zamkniętymi branżami, jeśli ich obroty spadły o 90 proc., a więc de facto i tak będą zamknięte.

Europejska płaca minimalna – pomysł dyskusyjny

W drugiej części posiedzenia plenarnego RDS rozmawiano o stanowisku rządu wobec projektu dyrektywy Parlamentu Europejskiego dotyczącej adekwatnych, minimalnych wynagrodzeń w UE. Informację na ten temat przedstawiała wiceminister rozwoju, pracy i technologii Iwona Michałek. Zaznaczyła, że w projekcie chodzi o zapewnienie godnego wynagrodzenia minimalnego niezależnie od miejsca pracy, a także o konkurencję europejską na rynku pracy.

Mówiła, że tym celem Polska się nie przeciwstawia, ale jednocześnie zaznaczyła, że w Polsce poziom wynagrodzenia minimalnego już rośnie szybciej niż średniego wynagrodzenia.

– Dyrektywa nie uwzględnia specyficznej sytuacji różnych państw, w tym nie odpowiada naszym warunkom. Mechanizm, który stosujemy w Polsce, przewiduje jedynie prognozowane wynagrodzenie i faktyczną wysokość inflacji. W UE mówi się też o wydajności pracy, o sile nabywczej. Mając również na uwadze system polskich układów zbiorowych pracy trudno byłoby zwiększyć ich liczbę, co też przewiduje projekt dyrektywy – wyjaśniała wiceminister Iwona Michałek.

Podkreśliła, że projektowane zasady dyrekty-

Polska sceptycznie podchodzi do projektu dyrektywy o europejskiej płacy minimalnej, bo zawarte w niej rozwiązania wydają się nieadekwatne i wkraczające w kwestie przewidziane wyłącznie dla ustawodawstw krajowych.

Iwona Michałek, wiceminister rozwoju, pracy i technologii

wy wykraczają poza uprawnienia traktatowe państw UE. Nie jest tam powiedziane, że podstawą do określania wynagrodzeń minimalnych w państwach członkowskich powinny być również wskaźniki ekonomiczne.

– Polska sceptycznie podchodzi do projektu dyrektywy, bo zawarte w niej rozwiązania wydają się nieadekwatne i wkraczające w kwestie przewidziane wyłącznie dla ustawodawstw krajowych – stwierdziła wiceminister rozwoju, pracy i technologii.

Solidarność: od lat zabiegamy o europejską płacę minimalną

Piotr Duda wypowiedź wiceminister Michałek określił mianem kuriozum. Zaznaczył, że dyskusja o europejskiej płacy minimalnej powinna się odbyć przed przygotowaniem stanowiska rządowego. Przypomniał, że Solidarność od lat zabiega o tę dyrektywę, że chodzi o zapewnienie takich instrumentów, które pozwoliłyby nasze wynagrodzenia minimalne zbliżyć do wynagrodzeń z państw tzw. starej UE.

Ekspertka Solidarności argumentowała, że już dziś obowiązek promowania układów zbiorowych pracy spoczywa na władzy publicznej.

– Jediną drogą do tego, żeby w naszym kraju wynagrodzenia minimalne rosły szybciej, jest podpisywanie większej liczby układów zbiorowych pracy. Art. 20 konstytucji to kierunek, w którym powinniśmy iść – mówił Piotr Duda.

Zaznaczył, że dziś jesteśmy w Europie na trzecim od końca miejscu pod względem liczby układów zbiorowych, przed Litwą i Łotwą.

Ekspertka Solidarności Barbara Surdykowska argumentowała, że już dziś obowiązek promowania układów zbiorowych spoczywa na władzy publicznej. Tego całkowicie brak w analizie Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Tech-

nologii, podczas gdy jest to bardzo ważny element projektu dyrektywy. Europejską propozycję uznała za jedyną możliwość, abyśmy jako kraj przestali konkurować w Europie niskimi płacami. Przedstawicielka związku nie zgodziła się z opinią resortu, że KE nie może kształtować wynagrodzeń w państwach członkowskich. Taką interpretację uznała za zbyt pobieżną. Zaznaczyła też, że w Polsce brakuje statystyk dotyczących wynagrodzeń w firmach zatrudniających do 9 pracowników, a one pokazałyby, że wcale wynagrodzenia minimalne nie utrzymują się w tak dobrej relacji do średniej płacy.

OPZZ i FZZ: tradycja biedy polskiego pracownika

Przewodniczący OPZZ Andrzej Radzikowski mówił, że obecna dyskusja o polskim stanowisku w sprawie europejskiej płacy minimalnej to „musztarda po obiedzie, bo już i rząd przyjął stanowisko Polski i posłowie też już je przyjęli”. Zaznaczył, że OPZZ popiera europejską płacę minimalną i wspieranie układów zbiorowych. Co do ograniczeń traktatowych, to w jego opinii, jeśli państwa chcą, to mogą je poszerzać.

Dorota Gardias stwierdziła natomiast, że wiceminister Iwona Michałek „powołała się nie na traktaty, ale na tradycję biedy polskiego pracownika”.

– RDS nie jest od tego, żeby poinformować go o tym, co przyjął rząd, bez wcześniejszej rozmowy – powiedziała przewodnicząca FZZ i dodała, że jeśli tak będzie nadal to „wiele grup społecznych wyjdzie na ulice, bo już się do tego szykują”.

Konfederacja Lewiatan: zarabiać godnie nie znaczy tyle samo

Prof. Jacek Męcina z Konfederacji Lewiatana mówił, że pracodawcy zgadzają się, że pracownicy powinni zarabiać na godne życie, ale jest to realizowane podczas corocznych negocjacji w RDS. Ujęcie tego w ramy unijnej dyrektywy budzi, jego zdaniem, zastrzeżenia. Dy-

rektywa przekazuje bowiem kompetencje z zasady sądom, nie partnerom społecznym.

– Unia nie wzmocni polskich partnerów, jeśli są słabi i nie są w stanie zawierać układów zbiorowych. Inicjatywa KE pomija też, że płaca minimalna nie może być niezależna od systemu krajowego zabezpieczenia społecznego, które też ma wpływ na poziom życia (...). Podstawy warunek, jaki powinien być stosowany, to warunek adekwatności – mówił prof. Jacek Męcina.

Zgodził się, że układy zbiorowe w Polsce w ostatnim dziesięcioleciu znacznie osłabły, ale przecież mają one charakter dobrowolny.

Z tych powodów Lewiatan zgodził się z rządem, a nie zgadza się z zapisami projektu dyrektywy. Pod takim stanowiskiem podpisali się również Pracodawcy RP.

***Zdaniem przedstawicieli
związków zawodowych //
w szpitalach panuje chaos,
a dodatki dla medyków raz
mają być, potem są obcinane.***

ZRP i ZPP: małe firm nie mogą płacić jak w Unii

Jan Klimek ze Związku Rzemiosła Polskiego mówił, że związek zgadza się, iż europejska płaca minimalna powinna być omawiana w RDS przed przyjęciem stanowiska rządu. Zaznaczył, że ZRP popiera walkę z ubóstwem, prawo do równego traktowania, „ale w realiach państw mniej zamożnych nie można odgórnie i z zewnątrz ustalać kryteriów minimalnego wynagrodzenia”. Może to doprowadzić do redukcji wielu małych, rodzinnych firm.

– Działania na poziomie UE nie będą skuteczne dla ustalania wynagrodzeń w krajach UE. Byłoby to działanie na szkodę małych i mikrofirm – stwierdził prof. Jan Klimek.

Powołał się na opinię EKES, z której wynika, jak wielka jest różnorodność pracodawców i grup pracowników w UE.

Marcin Nowacki ze Związki Przedsiębiorców i Pracodawców powiedział, że traktaty jednoznacznie nie dopuszczają ustalania na poziomie europejskim wynagrodzeń w państwach

członkowskich UE, także na poziomie minimalnym. Mamy różne systemy prawne, jesteśmy na innym poziomie rozwoju gospodarczego, zatem płaca minimalna powinna być ustalana na poziomie państw członkowskich, choć dyskusja na ten temat powinna się odbywać oczywiście w Radzie Dialogu Społecznego – podkreślił ekspert ZPP.

Wspólnie przygotowujemy pakt społeczny

W kolejnym punkcie obrad wiceminister rozwoju, pracy i technologii Olga Semeniuk zapytała partnerów społecznych, czy chcą brać udział w przygotowaniu i potem przystąpić do paktu społecznego, który byłby istotny na czas wychodzenia z kryzysu.

Wszyscy członkowie zgodnie zadeklarowali przystąpienie do negocjacji umowy ważnej w ich ocenie tak dla pracowników, jak i dla przedsiębiorców. Generalnie wyrazili też propozycje poszerzenia zakresu tematyki umowy np. o edukację, zdrowie, spokój regulacyjny. Gotowość do pracy nad umową potwierdziła też strona rządowa.

Na zakończenie ostatniego w 2020 r. posiedzenia plenarnego RDS partnerzy społeczni głosowali na kilkoma uchwałami. Pierwsza dotyczyła zatwierdzenia listy reprezentatywnych przedstawicieli w RDS. Chodzi o to, że Federacja Przedsiębiorców Polskich złożyła deklarację reprezentatywności. To oznacza, że w skład Rady będzie wchodziło po 4 osoby z każdej z organizacji pracodawców a będzie ich już 6. Uchwała została przyjęta przy wstrzymujących się głosach członków Rady reprezentujących Pracodawców RP.

Druga z uchwał odnosiła się do planu finansowego Rady na 2021 r. oraz do funkcjonowania biura rady. Została przyjęta głosami wszystkich organizacji.

Trzecia uchwała, tym razem tylko strony społecznej, dotyczyła ustawy o systemie cyberbezpieczeństwa oraz ustawy o zamówieniach publicznych. W tym wypadku od głosu wstrzymały się NSZZ Solidarność, ZPP i BCC. Po| zostały związki zawodowe i organizacje pracodawców opowiedziały się za przyjęciem uchwały. (ag)

Pracowity finisz roku 2020

Grudniowe posiedzenia Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego, w latach ubiegłych bardzo często podsumowujące tylko roczną pracę Rad, w tym roku miały też charakter roboczy.



Lublin Strategia powinna być ambitniejsza

Podczas obrad lubelskiej WRDS omawiano opinie strony pracodawców i pracowników Rady o Projekcie Strategii Województwa Lubelskiego do 2030 r., która po dyskusji została przegłosowana. Nie znaczy to, że nie zgłoszono do niej uwag. W swoim stanowisku, obszernym i szczegółowym dokumencie pracodawcy i pracownicy Lubelszczyzny zarzucają autorom strategii głównie to, że ich plan jest mało ambitny. „Pomimo dokonanej analizy wskazującej, iż region jest najbardziej zaco-

fanym gospodarczo obszarem kraju, a wartość PKB na mieszkańca województwa lubelskiego jest najniższa w kraju i nie osiąga nawet 70 proc. średniej krajowej, znaczna część dokumentu skupia się na tradycyjnym obszarze okołorolniczym, który generuje najniższą wartość dodaną. Zdaniem Stron w dokumencie brakuje wskazania odważnych, innowacyjnych kierunków działań, gwarantujących bardziej dynamiczny rozwój społeczno-gospodarczy regionu oraz postawienia sobie celu, iż do roku 2030 zrównamy się z najbardziej rozwiniętymi obszarami Polski”. Jednym z przykładów wymienianych przez WRDS jest to, że chociaż w części prezentującej zasoby regionu zwraca się uwagę na względnie wysoki potencjał nasłonecznienia wschodniej części województwa, to zawarte w końcowej części dokumentu wskaźniki docelowe dotyczące zarówno produkcji energii ze źródeł odnawialnych, jak i udziału energii zużytej w województwie są niższe od wartości bazowych dla regionu. Tymczasem, zdaniem Rady, ów mocno nasłoneczniony region Lubelszczyzny „winien stać się bardzo atrakcyjnym obszarem lokalizacji farm fotowoltaicznych i rozwoju produkcji i magazynowania energii elektrycznej”. W ogóle strategia, ocenia WRDS, „nie uwzględnia w za-



sadniczych celach rozwoju energetyki solarnej i koniecznej w tym zakresie poprawy sieci przesyłowej i dystrybucyjnej”. Pracodawcom i pracownikom z WRDS w opiniowanym dokumencie brakuje ponadto działań poprawiających atrakcyjność regionu dla inwestorów i nowoczesnej technologii. „Zdaniem Strony Pracowników i Pracodawców należy w większym stopniu uwzględnić zadania mające na celu poprawę atrakcyjności dla inwestycji lub podjąć działania wykorzystujące obecną rozczłonkowaną strukturę agrarną województwa i postawić na wiele małych i średnich firm, które potrafią się bardzo elastycznie dostosowywać do rynku i szybko wprowadzać innowacje” – napisali autorzy opinii. I podają pod rozwagę zmianę hasła promującego Lubelszczyznę tak, by region przestał się kojarzyć wyłącznie z rolnictwem na Inteligentne lubelskie – smart lubelskie „a co za tym idzie połączenie nakładów na nowoczesne technologie cyfrowe promujące lokalne produkty i zachętę do lokowania inwestycji związanych z branżą IT, które są niskonakładowe a wysoko wydajne”.

***Lubelska WRDS postuluje,
by Rada Ministrów uchwaliła
Program dla Lubelszczyzny
i ustanowiła Pełnomocnika
ds. Rozwoju Województwa
Lubelskiego.***

Ponadto WRDS, tym razem głosami wszystkich stron, przyjęła stanowisko w sprawie konieczności przyjęcia przez Radę Ministrów Programu dla Lubelszczyzny oraz ustanowienia Pełnomocnika Rady Ministrów ds. Rozwoju Województwa Lubelskiego, by działania prowadzone w ramach owego planu koordynował. Rada podkreśla konieczność istnienia instytucji wspierających rewitalizację regionu i udział w tych działaniach Banku Gospodarstwa Krajowego a także instytucji funduszu poręczeniowo-gwarancyjnego.

Z rozwojem regionu wiąże się również inne przyjęte przez WRDS stanowisko – apel o „W sprawie realizacji opóźnionego 13 lat,

jednego z najważniejszych dla województwa lubelskiego projektu z zakresu polityki zrównoważonego rozwoju, tj. przeniesienia siedziby całej Grupy PGE do Lublina”. Dokument ten przypomina, że decyzja taka została podjęta przez rząd w roku 2007. Tymczasem Lublin jest siedzibą jedynie jednej ze spółek-córek koncernu, PGE Dystrybucji. Lubelska WRDS podkreśla, że oprócz częściowego zniwelowania wyrwy między Lubelszczyzną a resztą kraju, jaka powstała m.in. w wyniku degradacji lubelskiego przemysłu w latach 90. XX w., ulokowanie w Lublinie siedziby spółki oznaczeniu krajowym i dużym potencjale ekonomicznym, „z całym szeregiem powiązań i zależności gospodarczych” przyczyni się też do wykorzystania potencjału OZE regionu i pobudzenia inwestycji w tym obszarze – budowę farm fotowoltaicznych i przetwarzania biomasy na energię.



***Kraków
Opieka całodobowa
potrzebuje opieki***

Wiodącym tematem obrad małopolskiej WRDS była sytuacja w domach opieki społecznej w województwie. Mówiono nie tylko o sytuacji epidemiologicznej w tych placówkach, ale i o płacach pracowników, w tym pielęgniarek. Tych ostatnich już w DPS-ach brakuje, a może być jeszcze gorzej. Z danych Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych wynika bowiem, że o ile średnia wieku polskiej pielęgniarki wynosi 52 lata, o tyle średnia



Fot. arch. UMWW

wieku pielęgniarki z DPS to 57, 58 lat, więc niebawem wiele z nich odejdzie na emeryturę. W dodatku pielęgniarki z DPS zarabiają mniej niż ich gdzie indziej pracujące koleżanki. Na posiedzeniu mówiono też o wsparciu finansowym i rzeczowym władz wojewódzkich dla tych podmiotów. A pomoc ta jest bardzo potrzebna, bo aż jedna trzecia zlokalizowanych w Małopolsce domów pomocy społecznej zamieszkiwanych przez prawie 3,5 tys. osób, głównie starszych i niepełnosprawnych, została bezpośrednio dotknięta skutkami pandemii.

Przedstawiciele samorządu województwa przypomnieli, że pomoc dla tych placówek udzielana jest z Pakietu Społecznego Małopolskiej Tarczy Antykryzysowej w ramach podzielnego na cztery obszary interwencji projektu „Bezpieczny Dom”. Zarząd Województwa Małopolskiego na pomoc dla placówek opieki całodobowej przeznaczył 55,2 mln zł, głównie z Funduszy Europejskich. Za te pieniądze możliwy był między innymi zakup środków ochrony indywidualnej, niezbędnego sprzętu i wyposażenia do walki z pandemią COVID-19 i jej skutkami. Pomoc trafiła do mieszkańców placówek opieki całodobowej, w szczególności domów pomocy społecznej, hospicjów, zakładów opiekuńczo-leczniczych. Pieniądze trafiły też do blisko 4,5 tys. pracowników 93 Domów Pomocy Społecznej, w formie dodatkowego wynagrodzenia. – Zostaną wzmocnione także kadry placówek, w Domach Pomocy Społecznej zatrudnionych zostanie około 200 dodatkowych osób, a na testy dla całego personelu trafi blisko 4 mln zł, co pozwoli na przeprowadzenie ponad 10 tys. badań. – mówiono. – Sprawne funkcjonowanie domów pomocy społecznej w Małopolsce, w tym trud-

nym czasie pandemii, jest dla nas szczególnie ważne – podsumował marszałek Witold Kozłowski.

Z danych Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych wynika, że o ile średnia wieku polskiej pielęgniarki wynosi 52 lata, o tyle średnia wieku pielęgniarki z DPS to 57, 58 lat.

Ponadto Rada wysłuchała informacji o wynikach dotyczących projektu „Nowy Dialog – badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych” przedstawionej przez dr Mariusza Filipka, prezesa Zarządu Związku Pracodawców Ziemi Lubelskiej. Projekt realizowany od 2019 r. – Jesteśmy już po przebadaniu ponad 300 osób i opracowaliśmy raport zbiorczy w zakresie przeprowadzonych badań. Badania dotyczyły m.in. oceny aktualnego stanu kształcenia zawodowego i pracy osób osadzonych w zakładach karnych, organizowanych dla nich kursów i szkoleń w kontekście zapotrzebowania pracodawców na wykwalifikowanych pracowników.



Warszawa W Warszawie o Europie

Środki unijne były głównym tematem grudniowych obrad mazowieckiej WRDS. Strona pracodawców oraz strona samorządowa przyjęły, wypracowane na początku grudnia, stanowisko w sprawie zagrożenia utraty przez Mazowsze wsparcia unijnego w związku z zapowiedziami zablokowania przez rząd RP wieloletniego budżetu Unii Europejskiej i Funduszu Odbudowy. Strony zwróciły uwagę, że co prawda treść stanowiska z uwagi na ubiegłotygodniowy szczyt unijny jest nieaktualna, jednak argumenty w nim zawarte oddają sytuację w jakiej organizacje pracodawców oraz samorządy znalazły się w trakcie negocjacji budżetu. W owym stano-

Małopolskie placówki opieki całodobowej otrzymują wsparcie z Pakietu Społecznego Małopolskiej Tarczy Antykryzysowej w ramach podzielonego na cztery obszary interwencji projektu „Bezpieczny Dom”.

wisku jego autorzy podkreślili, że w obecnej sytuacji „Mazowsze potrzebuje pomocy Unii bardziej niż kiedykolwiek” i że bez jej wsparcia „nie pokonamy szybko pandemii, minimalizując przy tym liczbę ofiar i nie wyprowadzimy naszej gospodarki na prostą, nie mówiąc już o przyspieszeniu tempa jej rozwoju.”



Funduszy unijnych, choć nie bezpośrednio, dotyczy kolejne stanowisko przyjęte przez Radę – w sprawie zapowiedzi podziału administracyjnego województwa mazowieckiego. Ten dokument został przyjęty przez stronę pracodawców, pracowników i samorządową. Strony wskazują w nim m.in., że to obszar metropolitalny Warszawy zasila głównie budżet Mazowsza, a po jego administracyjnym wyłączeniu „nowe województwo mazowieckie będzie miało wprawdzie dużą powierzchnię (86 proc. dotychczasowej), ale katastroficznie niskie dochody – podatek CIT nowego województwa wyniesie zaledwie 13 proc. obecnych wpływów z tego tytułu, co nie jest bez znaczenia dla finansowania instytucji i realizacji zadań publicznych”. Natomiast metropolia warszawska, jako oddzielne województwo o wysokich dochodach, będzie musiało płacić „gigantyczną” opłatę wyrównawczą, a to, co dostanie z niej Mazowsze regionalne będzie kwotą o wiele mniejszą niż samorząd województwa przekazuje teraz na pokrycie wydatków związanych np. z utrzymaniem dróg, organizacji przewozów kolejowych, utrzymaniem instytucji kultury, czy szpitali zlokalizowanych na tym terenie. Podsumowując „strona pracodawców, strona pracowników oraz strona samorządo-

wa Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w województwie mazowieckim apeluje o zachowanie integralności województwa mazowieckiego. Zwraca jednak uwagę, że ewentualne decyzje w zakresie zmian administracyjnych powinna poprzedzić merytoryczna dyskusja oraz ogólnowojevodzkie konsultacje społeczne, a podział powinien odbyć się w czasie zgodnym z prawem krajowym i europejskim”.

Mazowiecka WRDS apeluje o zachowanie integralności województwa mazowieckiego i zwraca uwagę, że ewentualne decyzje w zakresie zmian administracyjnych powinna poprzedzić merytoryczna dyskusja oraz ogólnowojevodzkie konsultacje społeczne.

Rada odniosła się też do pisma Ministerstwa Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej które, z jednej strony, informuje, że zgodnie z wnioskiem marszałka województwa, Mazowsze regionalne zostanie włączone do programu operacyjnego Polska Wschodnia Plus, co się wiąże z unijnym wsparciem dla tego obszaru. Z drugiej zaś, że warszawski obszar stołeczny „będzie jedynym regionem w Polsce zaliczonym do kategorii lepiej rozwiniętych w perspektywie 2021–2027” i w związku z tym ministerstwo przewiduje, iż pieniądze z unijnych funduszy: Europejskiego Funduszu Społecznego plus oraz Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, jakie do niego trafiają w tej perspektywie, będą „znacząco” mniejsze „od budżetu obecnego RPO mazowieckiego”. Członkowie Rady wysłuchali w tej sprawie Marcina Wajdy, dyrektora Departamentu Rozwoju Regionalnego i Funduszy Europejskich Urzędu Marszałkowskiego, w opinii którego decyzja ministerstwa w praktyce oznacza, że w kolejnej perspektywie unijnej na terenie metropolii warszawskiej „nie będzie możliwości realizowania projektów związanych z gospodarką wodno-ściekową, termomodernizacją budynków jed-

norodzinnych, budową parkingów, ścieżek rowerowych, e-usługami, rewitalizacją kultury i zabytków, a także projektami edukacyjnymi, wsparciem osób dorosłych na rynku pracy czy też dostępności usług zdrowotnych i tworzeniem miejsc opieki nad dziećmi do lat 3". Poinformowano, że stanowisko Rady w tej sprawie zostanie wypracowane podczas najbliższych obrad jej prezydium.

Następnie wojewoda mazowiecki Konstanty Radziwiłł przedstawił aktualne dane o sytuacji epidemiologicznej na Mazowszu. Odnosząc się do szczepień przeciwko wirusowi poinformował, że w regionie tworzona jest już sieć placówek, spełniających określone wymagania, które będą wykonywały szczepienia. Dodał, że będą one przeprowadzane zarówno w ambulatoriach, jak i w domach pacjentów. W pierwszej kolejności będą szczepieni pracownicy ochrony zdrowia, a następnie osoby starsze i obciążone dodatkowymi schorzeniami.

Rada wysłuchiwała ponadto sprawozdania z prac zespołów problemowych WRDS a Jan Przywoźny (FZZ) przekazał przewodnictwo w WRDS na zbliżający się rok Robertowi Składowskiemu reprezentującemu Pracodawców RP.



Olsztyn **Blaski i cienie** **pracy zdalnej**

Podsumowanie pacy mazursko-warmińskiej WRDS w roku 2020 było jednym z głównych tematów obrad Rady w Olsztynie. I tu, jak w pozostałych regionach, w roku 2020 było mniej niż w latach poprzednich posiedzeń plenarnych, ze względu na epidemię, ale intensywniej niż na ogół pracowało prezydium i zespoły robocze Rady.

Jednak podsumowanie tego, co już było, nie wyczerpało programu obrad, przeprowadzonych, co już też stało się normą, w formie wideokonferencji. Rada zapoznała się bowiem z prezentacją przygotowaną przez zastępcę okręgowego inspektora pracy w Olsztynie Łukasza Szytcha o zmianach form zatrudnienia w okresie epidemii. To przede wszystkim praca zdalna, wprowadzona początkowo jako środek zapobiegawczy przed rozszerzeniem się zakażeń, która się przyjęła i zostanie, jako

forma świadczenia pracy i po pandemii, zastępując telepracę. Obowiązki poza firmą będzie można świadczyć w całości lub w części (np. tylko jeden dzień w tygodniu ale zawsze) stosowanie formy zdalnej będzie możliwe na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi, regulaminu wydawanego przez pracodawcę lub w indywidualnym uzgodnieniu z pracownikiem (w tym także na wniosek tego ostatniego).

W prawie wewnątrzzakładowym powinny być doprecyzowane zasady i tryb wyrażania zgody przez pracodawcę na pracę zdalną, procedura ochrony informacji poufnych oraz ochrony danych osobowych lub zobowiązanie do przestrzegania już obowiązujących u pracodawcy polityk w tym zakresie a także prawa i obowiązki obu stron.

Generalnie pracę zdalną można zastosować pod następującymi warunkami: pracownik musi mieć odpowiednie umiejętności i warunki do takiej pracy, jej rodzaj może być wykonywany poza siedzibą pracodawcy, pracodawca musi zapewnić (z pewnymi wyjątkami) narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz jej obsługę logistyczną. W prezentacji podkreślono, że na polecenie pracodawcy pracownik powinien prowadzić ewidencję wykonywanych czynności (w formie i z częstotliwością określoną w tym poleceniu), a polecenie wykonywania pracy zdalnej pracodawca może cofnąć w każdym czasie. Jeśli chodzi o czas wykonywania pracy zdalnej, to „pracodawca nie powinien wykorzystywać zadaniowego systemu czasu pracy do tego, by pracownik pracował więcej niż wynika to z jego wymiaru czasu pracy, a pracownik zdalny może wykonywać obowiązki w godzinach nadliczbowych tylko wtedy, gdy czyni

to na wyraźne lub dorozumiane polecenie pracodawcy”.

Ta forma świadczenia pracy nie jest jeszcze uregulowana, stąd w prezentacji znalazły się informacje, co, zdaniem przedstawicieli PIP, powinno się wziąć pod uwagę nadając jej kształt prawny. Otóż w prawie wewnątrz-kładowym powinno być doprecyzowane, kto może świadczyć pracę w ramach home office, zasady i tryb wyrażania zgody przez pracodawcę na pracę zdalną, procedura ochrony informacji poufnych oraz ochrony danych osobowych lub zobowiązanie do przestrzegania już obowiązujących u pracodawcy polityk w tym zakresie a także prawa i obowiązki obu stron (pracodawcy i pracowników). Istotne jest także: ewentualnie limity dni świadczenia pracy z domu, regulacje dające możliwości kontroli przez pracodawcę warunków wykonywania pracy zdalnej przez pracownika i przestrzegania przez niego zasad bhp (po jego uprzednim powiadomieniu), zasady powierzania sprzętu i narzędzi oraz wsparcia technicznego pracownika, instrukcja bezpiecznych i higienicznych zasad wykonywania obowiązków służbowych w domu.

Ponadto podczas tej wideokonferencji dyrektor Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Wojewódzkiego NFZ w Olsztynie omówił aktualną sytuację epidemiologiczną w regionie, a skarbnik województwa warmińsko-mazurskiego zaprezentowała założenia do budżetu województwa.



Gdańsk **Dajcie czas** **medycynie pracy**

I pomorska WRDS podczas swoich obrad przyjęła sprawozdanie z działalności za okres piątej kadencji (19.12.2019 r. – 08.12.2020), zmieniła też swojego przewodniczącego. Został nim reprezentant OPZZ Adam

***Pomorska WRDS popiera apel
medycyny pracy, by termin
wykonania zaległych
z powodu pandemii badań
okresowych wydłużyć z 60 dni
do pół roku.***



Liszczewski. Rada wysłuchiwała również wystąpienia Małgorzaty Bartoszewskiej-Dogan, dyrektorki Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w Gdańsku, o sytuacji medycyny pracy w dobie pandemii, która, według określenia prelegentki, „wywróciła do góry nogami całą działalność służby medycyny pracy.” Przede wszystkim ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, zawiesiła kierowanie na badania okresowe i ich wykonywanie. Wprawdzie można wykonywania badania wstępne i kontrolne, ale epidemia spowodowała znaczące utrudnienia w dostępie do poradni medycyny pracy, one same musiały często zawiesić współpracę ze specjalistami z innych dyscyplin. Jednak, zdaniem prelegentki, najgorsze czeka medycynę pracy po odwołaniu stanu epidemii. Ustawa bowiem stanowi, że „po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków, o których mowa w ust. 1, i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu” – czyli w tym terminie lekarze medycyny pracy muszą przeprowadzić zaległe badania okresowe. Zdaniem szefowej Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w Gdańsku „termin 60 dni na wykonanie zaległych badań okresowych jest nierealny w skali pojedynczego gabinetu i całego województwa”, stąd apel służb medycyny pracy o przedłużenie go do 6 miesięcy. Pomorska WRDS ten apel poparła. (ez)

Emerytury, ubezpieczenie od bezrobocia i kłopoty z definicją pracy zdalnej

Dyskusja o systemie emerytalnym i statusie ZUS

Rozporządzenie w sprawie nadania statutu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych oraz analiza systemu ubezpieczeń społecznych to tematy omawiane podczas posiedzenia **Zespołu Problemowego ds. Ubezpieczeń Społecznych RDS** z 2 grudnia 2020 r. W zdalnym spotkaniu udział wzięli prezes ZUS prof. Gertruda Uścińska oraz wiceminister rodziny i polityki społecznej Stanisław Szwed.

Prezes ZUS poinformowała partnerów społecznych, że obecnie strukturę organizacyjną Zakładu, zakres rzeczowy działania jego centrali i terenowych jednostek organizacyjnych oraz tryb funkcjonowania i kompetencje organów Zakładu określa jego statut nadany rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 13 stycznia 2011 r.

Statut Zakładu dostosowany do nowych potrzeb

Jak mówiła prof. Uścińska, od tego czasu w funkcjonowaniu ZUS nastąpiły duże zmiany. Dlatego niezbędne było przygotowanie nowego statutu „dostosowanego do zmieniających się warunków prawnych i otoczenia zewnętrznego, a także realizacji strategicznych projektów rządowych w obszarze ubezpieczeń społecznych, bez zwiększania nakładów na działalność instytucji”.

Oznacza to: rozszerzenie katalogu terenowych jednostek organizacyjnych ZUS poprzez dodanie centrów, wprowadzenie do statutu nazwy obszarów w miejsce nazw komórek organizacyjnych, uporządkowanie opisu zakresu właściwości rzeczowej centrali i terenowych jednostek organizacyjnych, rezygnację z określe-



Fot. Pixabay

nia w statucie kierujących terenową jednostką organizacyjną, z wyłączeniem dyrektora oddziału.

Partnerzy społeczni negatywnie zaopiniowali propozycję likwidacji Biura Rady Nadzorczej ZUS. Mówili o negatywnym trendzie centralizacji tej instytucji.

W dyskusji nad tym punktem posiedzenia zespołu wiceprzewodniczący OPZZ Sebastian Koćwin mówił o wątpliwościach związku dotyczących m.in. zlecenia przez ZUS usług prawnych kancelariom zewnętrznym oraz rozszerzenia katalogu terenowych jednostek organizacyjnych Zakładu. W opinii OPZZ powinno być to uzależnione od zabezpieczenia pracownika w odpowiedni sprzęt, umożliwienie mu świadczenia pracy w dotychczasowym miejscu i gwarancji dotychczasowego wynagrodzenia.

Partnerzy społeczni negatywnie zaopiniowali propozycję likwidacji Biura Rady Nadzorczej ZUS. Mówili o negatywnym trendzie centralizacji ZUS poprzez łączenie wyspecjalizowanych komórek wewnętrznych oraz automatyzację. Pracodawcy natomiast wskazywali na potrzebę zastosowania w ZUS dobrych praktyk właściwych funkcjonowaniu firm prywatnych, które mogłyby sprawdzić się również w takiej instytucji jak ZUS.

Pełne składki nie tylko dla etatowców

Drugim tematem posiedzenia zespołu była analiza systemu ubezpieczeń społecznych. Wiceminister rodziny Stanisław Szwed mówił o tzw. zbiegu tytułów do ubezpieczeń społecznych. Chodzi o objęcie ubezpieczeniem składkowym wszystkich świadczących lub wykonujących pracę, a więc także na zlecenie i umowę o dzieło, oraz prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą.

W opinii związków zawodowych pełne oskładkowanie wszystkich umów jest koniecznością. Postulowali też kolejny raz wprowadzenie zmian w wysokości podstawy wymiaru składki dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą.

Odnosząc się do innych elementów systemu emerytalnego po raz kolejny zgłosili postulat nie wygaszania emerytur pomostowych, a wysokość emerytury minimalnej ustalonej na 2021 r. w kwocie 1250 zł uznali za zbyt niską. Postulowali powiązanie minimalnej emerytury z minimum socjalnym.

Dalsze prace nad pomostówkami w specjalnym zespole

Przedstawiciele organizacji pracodawców zaznaczyli, że widzą możliwość dalszych rozmów na temat likwidacji tzw. zbiegów tytułów ubezpieczeń, ale zmiana ta powinna być powiązana, w ich opinii, także z innymi zmianami w systemie emerytalnym, w tym np. z likwidacją systemów specjalnych.

Podczas posiedzenia zespołu związkowcy pytali o emerytury stażowe. Chcieli wiedzieć, czy w Kancelarii Prezydenta toczą się prace na ten temat. Wiceminister rodziny Stanisław Szwed wyjaśnił, że prowadzone są analizy różnych propozycji w tym zakresie. Pozytywnie odniósł się też do propozycji powołania pod auspicja-

mi Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej grupy roboczej z udziałem przedstawicieli partnerów społecznych, której celem miałyby być ocena funkcjonowania przepisów ustawy o emeryturach pomostowych i wypracowanie rekomendacji jej nowelizacji. (ag)



Obawy przed reorganizacją

Likwidacja organów egzekucyjnych w wyspecjalizowanych urzędach skarbo-

wych, mierniki w egzekucji administracyjnej, reorganizacja informatyki w resorcie finansów – to główne tematy obrad **Podzespołu Problemowego ds. KAS RDS 2.12.2020 r.** Stronę rządową, oprócz szefowej KAS Magdaleny Raczkowskiej, reprezentowali przedstawiciele Ministerstwa Finansów: dyr. Departamentu Budżetu, Majątku i Kadr Krajowej Administracji Skarbowej Joanna Szpilka i jej zastępczyni Marzena Dąbrowska, Arkadiusz Jedynek dyr. Departamentu Poboru Podatków oraz Ilona Kowalska dyr. Departamentu Organizacji i Współpracy Międzynarodowej Krajowej Administracji Skarbowej.

Jak poinformowali związkowców przedstawiciele MF zmiany dotyczące funkcjonowania organów egzekucyjnych wejdą w życie od 1.01.2021 r. Mają polegać na scaleniu komórek egzekucyjnej, początkowo w miastach, gdzie występuje więcej niż jeden urząd skarbowy. Natomiast w odniesieniu do urzędów skarbowych w terenie scalanie będzie polegało na połączeniu komórek egzekucyjnych różnych urzędów w jedną scaloną komórkę organizacyjną. Decyzja o tym, czy i które z komórek egzekucyjnych będą podlegać scaleniu należy do dyrektorów izb administracji skarbowej i, jak powiedziano podczas obrad, dyrektorzy już przedstawili je ministerstwu. Po uwagach związków zawodowych, że reorganizacja budzi duży niepokój i niepewność wśród pracowników MF przychyliło się do postulatu reprezentantów pracowników, by dyrektorzy już teraz przeprowadzili rozmowy z pracownikami, nie czekając na ukazanie się stosownych rozporządzeń ministra finansów.

Dyr. Jedynek poinformował też, że powstał Krajowy Wyspecjalizowany Urząd Skar-

**Jak poinformowali
związkowców przedstawiciele
MF zmiany dotyczące
funkcjonowania organów
egzekucyjnych wejdą w życie
od 1.01.2021 r.**

bowy. Nie on prowadził egzekucji administracyjnej. Będą to robić terenowe wyspecjalizowane US.

Dyskutowano też o miernikach w egzekucji administracyjnej. Prace nad ich zmianami – chodzi o to, by były one bardziej obiektywne i możliwie jak najmniej zależne od różnych czynników – jeszcze trwają.

Duże poruszenie wśród pracowników KAS wywołało pismo ministra finansów z poleceniem zablokowania środków na wynagrodzeniach/uposażeniach i ich pochodnych, stąd związkowcy zwrócili się do przedstawicieli MF o wyjaśnienia podkreślając, że są tej decyzji zdecydowanie przeciwni.

Natomiast niezagrożone są pieniądze na podwyżki wynikające z zapisów uchwały modernizacyjnej na 2020 r. Dotyczy to też wypłaty trzynastej pensji – poinformowała szefowa KAS i zadeklarowała chęć systematycznego organizowania spotkań ze związkami zawodowymi. (ez)

Emerytury mundurowe wciąż kontrowersyjne

Projekt ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin, a konkretnie jej punkt 15a, był dyskutowany podczas obrad **Podzespołu Problemowego ds. Służb Mundurowych** 7 grudnia. Obecnie wysokość mundurowej emerytury jest ustalana na innych zasadach dla funkcjonariuszy pozostających w służbie przed 2 stycznia 1999 r. i tych, którzy zostali przyjęci do niej po raz pierwszy po 1 stycznia 1999 r. I tak funkcjonariusz, który wstąpił do formacji po raz pierwszy po 1 stycznia 1999 r., otrzyma emeryturę mundurową tylko za okres służby. Za cywilne okresy składkowe i nieskładkowe poprzedzające służbę lub składkowe po jej zakończeniu otrzyma mniej korzystną emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

W porozumieniu ze związkami zawodowymi służb mundurowych z listopada 2018 r. MSWiA zobowiązało się uregulować tę kwestię. Projekt nowelizacji teraz został poddany pod konsultacje. Niedawno do konsultacji trafił projekt nowelizacji przepisów w tej sprawie przygotowany przez resort. Umożliwia on funkcjonariuszom policji, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa i Państwowej Straży Pożarnej (zabiegają o to też inne formacje), którzy zostali przyjęci do służby po raz pierwszy po dniu 1 stycznia 1999 r., doliczanie do wyслуги emerytalnej okresów pracy cywilnej. Za każdy rok pracy cywilnej doliczany do wyслуги emerytalnej przyjęto jednakowy wskaźnik zwiększenia podstawy wymiaru świadczenia, tj. 1,3 proc. Warunkiem skorzystania z tego rozwiązania jest co najmniej 25 lat służby i okresów z nią równorzędnych.



Fot. gov.pl

Zdaniem związków zawodowych projekt wprowadza kolejny system emerytalny, tym razem tylko dla mundurowych przyjętych do służby w latach 1999–2003.

– Po dyskusji w ramach Rady Dialogu Społecznego nad projektem nowelizacji art. 15a ustawy zaopatrzeniowej wszystkie związki zawodowe służb mundurowych są zgodne, że kryterium 25 lat służby należy usunąć – oświadczył Andrzej Szary z NSZZ Policjantów. Wtórował mu Marcin Kolasa, przewodniczący zarządu głównego NSZZ Funkcjonariuszy Straży Granicznej. – Zaproponowane zmiany pozwalające uwzględnić w wyłudze emerytalnej okresy pracy cywilnej nie są zgodne z oczekiwaniami funkcjonariuszy i nie rozwiązują pro-

blemu osób przyjętych do służby po 1 stycznia 1999 r. – stwierdził. Podobne stanowisko przedstawili przewodniczący związków zawodowych Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej. Dodatkowo zastrzeżenia w zakresie możliwości pobierania dwóch świadczeń emerytalnych (emerytury cywilnej i mundurowej) zgłosili liderzy związków zawodowych Służby Celnej. Jednak wiceminister spraw wewnętrznych Maciej Wąsik poinformował, że projekt zostanie zgłoszony do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów w kształcie zaproponowanym przez jego resort.

Następnie obecny na posiedzeniu przewodniczący Sejmowej Komisji Administracji i Spraw Wewnętrznych Wiesław Szczepański omówił poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o Policji oraz niektórych innych ustaw, powołujący Biuro Monitorowania Policji. Byłoby ono niezależną jednostką organizacyjną, podporządkowaną Sejmowi, powołaną m.in. do rozpatrywania skarg na działalność Policji, jej organów, jednostek organizacyjnych i funkcjonariuszy, w zakresie, w jakim dotyczy ona podstawowych zadań Policji. Projekt, powiedział poseł, będzie przekazany do prac legislacyjnych i przekazany do uzgodnień wewnętrznych, międzyresortowych oraz ze związkami zawodowymi. Stanowisko w imieniu NSZZ Policjantów zaprezentował Andrzej Szary. Powiedział, że policja jest obecnie kontrolowana przez tyle instytucji (m.in. Sejmowa Komisja Administracji i Spraw Wewnętrznych, parlamentarzyści w ramach interpelacji, sady i prokuratura, Biuro Nadzoru Wewnętrzny MSWiA, Biuro Spraw Wewnętrznych KGP, Biuro Kontroli KGP, Wydziały Kontroli KWP), że „powołanie kolejnego ciała politycznego wydaje się obecnie bezzasadne”. (ez)

Ubezpieczenie od utraty pracy nie tylko na czas pandemii

Konieczne są rozwiązania, które w sposób bardziej trwały ochronią miejsca pracy. Chodzi o sytuacje, kiedy po prostu przyjdzie dekonunktura, niekoniecznie kolejna epidemia. Takim rozwiązaniem mogłoby być ubezpieczenie na wypadek bezrobocia – mówili 10 grudnia na posiedzeniu **Zespołu ds. Polityki Go-**

spodarczej i Rynku Pracy związkowcy. Pracodawcy mieli wątpliwość czy udałoby się je wprowadzić. Jak wyjaśniał Mirosław Grzybek z OPZZ konieczne jest wprowadzenie trwałych rozwiązań związanych z utrzymaniem miejsc pracy na wypadek dekonunktury. Poszczególne tarcze antykryzysowe, wprowadzane w pośpiechu, nie zawierają takich rozwiązań. Jako przykład dobrych praktyk wskazał system niemiecki lub włoski.

Zdaniem OPZZ konieczne jest wprowadzenie trwałych rozwiązań związanych z utrzymaniem miejsc pracy na wypadek dekonunktury.

Dobry wzór niemiecki

Jak wyjaśniał ekspert OPZZ, chodzi o sytuacje, gdy dochodzi do zmniejszenia czasu pracy. Wtedy pracownikowi wypłacane jest dodatkowo 6 proc. ostatniego wynagrodzenia, a jeżeli pracownik ma dzieci, to dodatkowo otrzymuje 7 proc. ostatniego pełnego wynagrodzenia. Takie zasiłki wypłacane są przez 3 miesiące od utraty zatrudnienia przez urzędy pracy, także Polakom pracującym na terenach przygranicznych. Przedstawiciel OPZZ informował, że w Niemczech z tych rozwiązań w czasie pandemii skorzystało ok. 6 mln pracowników, w tym 2 mln z przemysłu.

Pieniądze pochodzą z ubezpieczenia na wypadek utraty pracy. Do takiego ubezpieczenia niezbędne jest porozumienie związków zawodowych z pracodawcą o tym komu, i na jak długo, zasiłek ma być przyznany. W niektórych grupach kapitałowych, jak podawał Mirosław Grzybek, wynosił on teraz nawet 80 czy 90 proc. wynagrodzenia.

W jego opinii, w Polsce też warto byłoby pomyśleć o takim rozwiązaniu, które nie naraża pracodawcy na dodatkowe koszty, a także na utratę pracowników, którzy gdy tylko jest taka potrzeba od razu mogą z zasiłku wrócić do normalnej pracy. Nie jest też dodatkowo obciążone państwo. Jak zaznaczył ekspert OPZZ również Słowacy prowadzą dyskusje na temat możliwości wprowadzenia takiego rozwiązania.

Mirosław Grzybek mówił też o kontaktach czasu pracy, które już funkcjonują w niektórych firmach w Polsce, jak np. w Volkswagenu.

– To trudna sprawa dla pracowników, ale warto otworzyć dyskusję na ten temat przy uwzględnieniu następującym elementów: płaca zawsze powinna być miesięczna, nie godzinowa, a w koncie powinna być ściśle określona liczba godzin pracy w miesiącu i to, w jakim czasie może być dokonywana likwidacja godzin. Stworzone byłyby ramy, a konkrety byłyby ustalane w zakładach pracy między związkami zawodowymi a pracodawcami.

Jarosław Lange z NSZZ Solidarność zauważył, że rozwiązanie niemieckie ma charakter ubezpieczenia od bezrobocia i funkcjonuje także w razie indywidualnych problemów przedsiębiorstwa, a nie tylko w czasie kryzysu gospodarczego.

Pomoc krojona na miarę możliwości

Odnosząc się do propozycji OPZZ dyrektor Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii Ewa Flaszyńska zauważyła, że jeśli chodzi o instrumenty wsparcia pracowników zawarte w polskich tarczach antykryzysowych to są one bardzo podobne do rozwiązań niemieckich. Jedyna różnica jest taka, że Niemcy mają ubezpieczenie od bezrobocia, którego u nas nie ma, a ich wprowadzenie wymagałoby zmiany systemowej. Stwierdziła, że czas pandemii to nie jest dobry moment na dyskusję w tej sprawie. W Polsce zasiłek jest bowiem uzależniony od tego, czy pracodawca ubezpieczał pracownika. Jeśli tak, to po utracie pracy zgłasza się do urzędu pracy skąd otrzymuje określone w prawie świadczenie. Jak zaznaczyła dyrektor Flaszyńska, na szczęście, mimo kryzysu, mamy niską stopę bezrobocia więc nie mamy wielkich problemów dotyczących zabezpieczenia bezrobotnych.

– Być może w grudniu bezrobocie nieco wzrośnie, ale i tak na pewno nie będzie najgorzej. To oznacza, że rozwiązania, które wprowadziliśmy od kwietnia bieżącego roku, tj., że z ponad 100 mld zł tarcz antykryzysowych 30 mld zł wypłacono przedsiębiorcom na ochronę miejsc pracy, przyczyniło się wprost

do uratowania ok. 6 mln miejsc pracy – powiedziała dyrektor Flaszyńska.

Wiceminister rozwoju, pracy i technologii Olga Semeniuk zaznaczyła, że bezrobocie wynosi obecnie 6,1 proc. a prognozy mówią o 7–8 proc. na koniec roku.

– Jest to spowodowane tarczami i trzymaniem balansu między wsparciem miejsc pracy a płynnością przedsiębiorstw – stwierdziła wiceminister Semeniuk. Przypomniała o uchwalonej ostatnio kolejnej tarczy 6.0, która pomaga w zmaganiach z kryzysem konkretnym branżom.

– Możemy brać pod uwagę różne rozwiązania zagraniczne, ale trzeba pamiętać, że każdy model wsparcia powinien być dopasowany do możliwości danego kraju – powiedziała Olga Semeniuk.

***Zdaniem eksperta
Konfederacji Lewiatan zasiłek
dla bezrobotnych powinien,
wiązać się z wysokością
wynagrodzenia, podczas gdy
dziś jest od niej w zasadzie
niezależny, mimo że składki
płaci się odpowiednio do
zarobków.***

Ubezpieczenie od bezrobocia to dodatkowa składka

Jeremi Mordasewicz z Konfederacji Lewiatan mówił, że faktycznie trzeba skończyć z rozwiązaniami tymczasowymi, bo te zmieniają się tak szybko, że firmy chcąc je poznawać na bieżąco nie mają kiedy prowadzić normalnej działalności. Dotyczy to również zabezpieczenia na wypadek bezrobocia. Musiałyby się one jednak wiązać z podwyższeniem składki pobieranej od pracownika. Poza tym zasiłek dla bezrobotnych powinien, w opinii eksperta pracodawców, wiązać się z wysokością wynagrodzenia, podczas gdy dziś jest od niej w zasadzie niezależny, mimo że składki płaci się odpowiednio do wynagrodzenia. Jak zaznaczył Jeremi Mordasewicz, proponowane przez związki ubezpieczenia z zasady dotyczyłoby to

tylko umów o pracę, ale to uznał za zasadne. Zauważył, że wprowadzając je inaczej trzeba byłoby ukształtować reguły negocjacji, w których Niemcy mają 100-letnie doświadczenie. Stwierdził też, że prawdopodobnie, gdyby pracownik miał zapłacić dodatkowo np. 3-procentową składkę na ubezpieczenie od bezrobocia, to wielu by tego nie chciało. Trzeba więc z nimi dyskutować o takim ubezpieczeniu, ale na pewno nie będzie to dyskusja łątwa. (ag)

Nadal stronę pracodawców i stronę pracowników różni to, czy praca zdalna ma być wykonywana w trybie ciągłym czy hybrydowym (związki zawodowe chcą, by w definicji był zapis, iż praca zdalna wykonywana jest w formie chybrydowej; pracodawcy widzą tam pracę zdalną wykonywaną w sposób ciągły lub incydentalny).

Jak zdefiniować pracę zdalną

Problemy z obszaru „praca”, które powinny się znaleźć w umowie społecznej i definicja pracy zdalnej – to zagadnienia, o których dyskutowano podczas videokonferencji **Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy RDS**, 18 grudnia.

Anna Reda-Ciszewska, ekspert Solidarności, mówiła, że częścią umowy powinny być płace. – Trzeba zmienić strategię rozwoju opartą na niskich wynagrodzeniach. Nie możemy konkurować niskimi płacami, luka płacowa się pogłębia, a kryzys będzie pogłębiał ten problem – mówiła. Zwróciła również uwagę na to, że jest jeszcze problem dodatkowych składników wynagrodzeń, bardzo często uznaniowych, które niekiedy stanowią gros płacy. Dominik Robacki z Związku Rzemiosła Polskiego postulował, by do umowy wpisać dofinansowanie pracowników młodocianych, a Jan



Fot. Pixabay

Przewoźny z Forum Związków Zawodowych poinformował, że FZZ kładzie nacisk na zakładowe i ponadzakładowe układy zbiorowe pracy. Z kolei dla Związku Przedsiębiorców i Pracodawców ważny jest postulat obniżenia klina podatkowego, uelastycznienie prawa pracy, popularyzacja pracy zdalnej. Ponadto, zdaniem tej organizacji pracodawców, „w umowie społecznej powinny być zawarte tylko kierunkowe zadania”. A wiceminister rozwoju, pracy i technologii Iwona Michałek poinformowała, że tematem, jaki strona rządowa proponuje do umowy społecznej, jest praca zdalna.

Ostatecznie zdecydowano, jako że zespół może zaproponować trzy tematy, że wszystkie strony uzgodnią je między sobą i przedstawią na następnym posiedzeniu.

W drugiej części spotkania dyskutowano o definicji pracy zdalnej. Nadal stronę pracodawców i stronę pracowników różni to, czy praca zdalna ma być wykonywana w trybie ciągłym czy hybrydowym (związki zawodowe chcą, by w definicji był zapis, iż praca zdalna wykonywana jest w formie chybrydowej; pracodawcy widzą tam pracę zdalną wykonywaną w sposób ciągły lub incydentalny). Strony różni też podejście do zagadnień związanych z bhp. Dla związkowców, jak to wyraził Paweł Śmigielski z OPZZ „nie do przyjęcia są jakiegokolwiek próby przierzucania odpowiedzialności na pracownika”, a pracodawcy, o czym poinformował Robert Lisicki z Konfederacji Lewiatan, podtrzymują „postulaty ograniczenia odpowiedzialności pracodawców, zwłaszcza jeśli pracownik ma wybór miejsca wykonywania pracy zdalnej”. Strony nie uzgodniły też jeszcze spraw związanych z ekwiwalentem za wykorzystywany do pracy zdalnej sprzęt własny pracownika, kwestię opłat za energię itp.

I do tego tematu zespół wróci podczas swego następnego spotkania. (ez)

Zamieszanie z dodatkami

Na posiedzeniu Zespołu Trójstronnego ds. Ochrony Zdrowia, 4 grudnia, omawiano m.in. wynagrodzenia w ochronie zdrowia i inne kwestie pracownicze oraz dodatkowe świadczenia pieniężne w związku z pracą przy covid. To ostatnie zagadnienie, co podkreślali przedstawiciele związków zawodowych, pracodawców i dyrektorzy szpitali, budzi wiele emocji w placówkach ochrony zdrowia.

Powodem są, mówiono, niejasne przepisy umożliwiające wielość różnych interpretacji. – Rozbieżność interpretacji jest ogromna, a atmosfera w zakładach pracy nie jest dobra. To zupełnie niepotrzebne w tak trudnym czasie – mówiła Urszula Michalska z OPZZ. W podobnym tonie wypowiadał się Janusz Boniecki, dyrektor szpitala, wiceprezes zarządu Polskiej Federacji Szpitali. – Mamy problemy z interpretacją tych zapisów, mnóstwo informacji pojawia się w mediach. Trzeba zebrać te wszystkie regulacje, byśmy nie musieli głowić się nad interpretacją – apelował. Komu się dodatek należy, a komu nie, wyjaśniał dyr. Jakub Bydłoń z Ministerstwa Zdrowia.



Powołani i reszta

Wszyscy pracownicy ochrony zdrowia oddelegowani do walki z COVID-19 na podstawie ustawy o chorobach zakaźnych dostają 100 proc. dodatek covidowy za walkę z epidemią. Wypłaca go wojewoda.

Ci, którzy powołani nie zostali, pracują z chorymi na covid lub z osobami podejrzewanymi o to, że są zakażone, w swoich zakładach pra-

cy, też do 100. procentowego dodatku mają prawo – na mocy polecenia wydanego przez ministra zdrowia. W poleceniu przesądzono, że obejmie ono poza personelem medycznym szpitali II i III poziomu, również pogotowie ratunkowe, izby przyjęć, a także laboratoria z którymi Narodowy Fundusz Zdrowia zawarł umowę na wykonywanie testów diagnostycznych RT-PCR w kierunku SARS-CoV-2. Dodatki będą wypłacane co miesiąc. Do 10 każdego miesiąca dyrektorzy szpitali mają składać do NFZ wnioski z listami konkretnych pracowników uprawnionych do wypłaty dodatków. Natomiast wniosek do dyrekcji musi złożyć sam pracownik.

Dodatek należy się za faktyczną pracę przy covidzie, zatem nie należy się medykom przebywającym na urloпах czy zwolnieniu lekarskim. Jeśli pracownik jest na kwarantannie lub zachorował na COVID, od 5 września ma prawo do stuprocentowego zasiłku chorobowego.

O przekształceniach decyduje wojewoda

Krystyna Ptok (FZZ) poruszyła problem przekształceń szpitali powiatowych czy specjalistycznych w szpitala II poziomu covidowego, czyli takie, które przede wszystkim zajmują się leczeniem osób zakażonych koronawirusem. – Dyrektorzy szpitali mówią, że wojewodowie nie chcą przekształcać szpitali, a wojewodowie, że to dyrektorzy protestują. Czy nie powinien powstać algorytm, od kiedy szpital przekształca się placówkę II stopnia? Bo wszyscy w tym wszystkim jesteśmy zagubieni. A mamy np. szpitale psychiatryczne zapełnione teraz pacjentami covidowymi – mówiła.

– Kwestie przekształcania szpitali lub wyznaczenia łóżek covidowych to sprawa wojewodów. On o tym decyduje, po konsultacjach z dyrektorami szpitali i NFZ. To zależy od sytuacji w danym regionie – wyjaśniła przedstawicielka MZ.

Maria Ochman z Solidarności wróciła do postulatu tego związku, by dodatki covidowe dostał także personel działalności podstawowej, inny niż pracownicy wykonujący zawody medyczne – np. sprzątaczką, rejestratorką medyczną, konserwatorem. Pytała też, dlaczego w szpitalach, które powołują wojewodowe (szpitalach tymczasowych) wprost są ogłoszenia, że każdy w nich zatrudniony dostaje dodatkowy 100 proc. dodatek. – Proszę nie dzielić pracowników ochrony zdrowia – apelowała.

Znaczone pieniądze jeszcze zostają

Wiceminister zdrowia Maciej Miłkowski poinformował, że funkcjonowanie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego w ochronie zdrowia zostało przedłużone do czerwca 2021 r., a środki znaczone, czyli pieniądze przekazywane wyłącznie na płać określonych grup: pielęgniarek i położnych, ratowników medycznych i lekarzy, którzy zadeklarowali pracę wyłącznie na jednym etacie, będą wypłacane bez zmian do 1 lipca 2021 r. Od tej daty będą wygaszane. Natomiast nie umiał odpowiedzieć na pytanie, kiedy rozpoczną się negocjacje wysokości wskaźników, za pomocą których wyliczane jest minimalne wynagrodzenie poszczególnych grup pracowników ochrony zdrowia.

Kolejne omawiane podczas posiedzenia zagadnienie to standardy wyceniania rachunku kosztów u świadczeniodawców.

Rachunek kosztów ma obowiązywać placówki medyczne od 1 stycznia i, jak powiedział wiceminister Miłkowski, termin nie będzie przedłużony (o co zabiegali pracodawcy). – Tak musi zostać i musimy się do tego tak przygotować. Wiemy, że jest trudny okres, łóżka jeżdżą w jedną i drugą stronę w szpitalach, ale nie ma technicznych możliwości, by to zmienić. Pierwsze półroczne będzie nauką – mówił. Magdalena Dzierba z Agencji Oceny Technologii

Medycznych i Taryfikacji przekonywała świadczeniodawców, że standard rachunku kosztów jest narzędziem dla nich a „odwlekanie to jest decyzja przeciwko nam”. Mówiła, że Agencja przeszkoliła 730 podmiotów, że na jej stronie internetowej są przykłady, jak wprowadzać rachunek kosztów w różnego rodzaju placówkach, a pracownicy tej instytucji zawsze służą pomocą. Nie przekonała jednak reprezentanta Porozumienia Zielonogórskiego zrzeszającego lekarzy rodzinnych, który postulował, by małe przychodnie były wyłączone z tego obowiązku, bo „nie mają do tego narzędzi”. Natomiast przedstawiciel Polskiej Federacji Szpitali podkreślał, że „taki rachunek jest potrzebny, wtedy będziemy mogli naprawdę zarządzać szpitalem, będziemy wiedzieli jak naprawdę wyglądają nasze finanse”.

E-dokumentacja

O nowych zasadach dokumentacji medycznej i wdrażaniu jej elektronicznej wersji mówiła dyrektor Anna Potrzebowska z MZ. Od 8 stycznia 2021 r. obowiązkowe będą e-skierowania na wybrane świadczenia. Natomiast od 1 stycznia, co do zasady, podmioty udzielające świadczeń zdrowotnych powinny prowadzić dokumentację medyczną w postaci elektronicznej. W przypadku, gdy nie mają do tego warunków organizacyjno-technicznych, dopuszczalne jest prowadzenie jej w postaci papierowej (przy czym brak warunków organizacyjno-technicznych to zarówno stały brak rozwiązań informatycznych, jak i czasowa niemożność prowadzenia dokumentacji w postaci elektronicznej np. wskutek awarii systemu teleinformatycznego, w którym prowadzona jest dokumentacja, czy sprzętu).

W sprawach różnych Barbara Kopeć (Pracodawcy RP) pytała o zasady ewidencji i sprawozdawczości badań w kierunku Sars-Cov-2 czy, skoro od 1 grudnia wszystkie wyniki są wprowadzane do systemu ogólnopolskiego EWP, laboratoria muszą jeszcze oprócz tego składać raporty powiatowym i wojewódzkim stacjom sanitarno-epidemiologicznym.

– Jeśli podmiot sprawozdaje do EWP, to nie musi składać sprawozdań do inspekcji sanitarnych – odpowiedział wiceminister Miłkowski. (ez)

Za życiem





Ministerstwo Rozwoju,
Pracy i Technologii

