

DIALOG

ISSN 1897-5658

w Centrum i Regionach

11/2020 (89)



Pracownik po pięćdziesiątce to skarb
str. 3

Siedem ryzyk głównych UE
str. 8

Praca na zdrowie
str. 11

Posiedzenie plenarne RDS
str. 23

SPIS TREŚCI

„Dialog – w Centrum i Regionach”,
nr 11/2020 (89)

W dialogu o kryzysie i planach
na odbudowę **1**

Stopa trzymą poziom **2**

Pracownik po pięćdziesiątce
to skarb **3**

Pandemia pogrąży w mroku **5**

Siedem ryzyk głównych UE **8**

Praca na zdrowie **11**

Rada pozytywnie o budżecie PIP **14**

Autokompetencje na nowe czasy **15**

Waloryzacja rent i emerytur
nie spełnia oczekiwań – twierdzą
związkowcy **17**

Pracodawcy krytykują pomysły
wspólnotowych zasad płacy
minimalnej **19**

Związkowcy: europejska płaca
minimalna to koniec bieda płac **21**

Posiedzenie plenarne RDS **23**

O pieniądzu i ich podziale **29**

Nie tylko o zarazie **34**



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, Ewa Zarzycka

Kontakt do redakcji: ab.grabowska@wp.pl

Zdjęcie na okładce: Pixabay

Skład i druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPIPS. Zam. 496/2020

W dialogu o kryzysie i planach na odbudowę

Listopad to kolejny miesiąc, w którym dyskusje w Radzie Dialogu Społecznego zdominowały tematy związane z kryzysem i pandemią koronawirusa.

Przed wszystkim partnerzy społeczni mogli zadać pytania i przedstawić swoje zdanie na temat kolejnych transz rządowego wsparcia dla pracodawców i pracowników podczas posiedzenia plenarnego Rady Dialogu Społecznego z udziałem premiera Mateusza Morawieckiego. Podkreślali znaczenie udziału premiera w spotkaniu i zadeklarowali współpracę z rządem przy przygotowywaniu rozwiązań najlepszych dla gospodarki i rynku pracy na czas wychodzenia z koronakryzysu. Mieli też sporo własnych propozycji, jak chociażby tę dotyczącą powołania specjalnego funduszu wspierającego firmy w organizacji pracy pozwalającej im otwierać biznesy w warunkach szczególnych obostrzeń sanitarnych.

Jednocześnie związkowcy i pracodawcy opowiadali się za pozyskaniem dla Polski funduszy europejskich z nowej perspektywy na lata 2021–2027 oraz z Funduszu Odbudowy. Apelowali do premiera o nie wetowanie unijnego budżetu wskazując, że europejskie środki będą nam niezbędne, szczególnie że te własne, krajowe, bardzo się już skurczyły. Oddając ten numer wiemy już, że weto nie zostało wykorzystane. Nie zabrakło też dyskusji na temat przyszłorocznej waloryzacji rent i emerytur. Tu zdania związków i pracodawców były całkowicie odmienne. Te pierwsze uznały, że waloryzacja powinna być wyższa od zaproponowanej przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. Ci drudzy – że trzeba ograniczać wydatki więc świadczenia powinny być podwyższone minimalnie, tylko tyle, ile nakazują przepisy.

Dyskutowano również o rynku pracy, który choć różni się w poszczególnych branżach, to generalnie sytuacja w tym zakresie w Polsce wygląda dobrze. Bezrobocie za listopad to 6,1 proc. według danych GUS, zaś według Eurostatu tylko 3,4 proc. Jesteśmy liderami w Europie jeśli chodzi o jego ograniczanie.



Przyczyniają się do tego zarówno rządowe tarce pomocowe, jak i to, że pracodawcy nie przejawiają skłonności do pozbywania się pracowników. Ci ostatni zaś często zadowolają się pogorszonymi warunkami wynagrodzeń czy trudniejszymi warunkami pracy – w domu, wymagającymi własnych środków i przeorganizowania życia rodziny.

Listopad był także miesiącem zmian organizacyjnych. Nadzór nad polityką rynku pracy, prawem pracy ale także dialogiem społecznym przejęło Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii. To tam znajduje się już Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego. Gdy mowa o organizacji, to pewne napięcia powstały na tym tle także w samej Radzie Dialogu Społecznego. W jej pracach nie biorą udziału przedstawiciele NSZZ Solidarność. Choć eksperci związku pracują w zespołach problemowych, to nie ma Solidarności na posiedzeniach plenarnych, a to uniemożliwia głosowanie uchwał. I o tym dyskutowano podczas obrad RDS.

Spotkania w dialogu społecznym odbywają się nadal zdalnie, co z pewnością tego dialogu nie ułatwia, ale prace się toczą i to jest najważniejsze. W niniejszym numerze przedstawiamy zatem informacje ze spotkań zespołów problemowych i posiedzenia plenarnego RDS. Piszemy o działaniach Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. Informujemy o badaniach, konferencjach i seminariach dotyczących rynku pracy oraz sytuacji gospodarczej, społecznej i zdrowotnej w dobie koronakryzysu. Prezentujemy opinie partnerów społecznych oraz stanowisko ministerstwa rozwoju. Zapraszamy do lektury miesięcznika.

Anna Grabowska
Redaktor Naczelna

Aktualna sytuacja na rynku pracy

Stopa trzyma poziom

Szacowana przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii stopa bezrobocia rejestrowanego (na podstawie liczby pracujących z końca października 2020 r.) wyniosła na koniec listopada br. 6,1 proc.

– Od sześciu miesięcy stopa bezrobocia w Polsce pozostaje na stałym poziomie. To oznacza, że pomimo pandemii polski rynek pracy w ciągu ostatniego półrocza był stabilny – mówi Iwona Michałek wiceminister rozwoju, pracy i technologii.

Bezrobocie w regionach

Ze wstępnych danych MRPiT wynika, że liczba bezrobotnych w końcu listopada 2020 r. wyniosła 1,026 mln osób i – w porównaniu do końca października 2020 r., wzrosła o 7,8 tys. osób, czyli o 0,8 proc. W analogicznym okresie 2019 r. poziom bezrobocia rejestrowanego zwiększył się o 9,1 tys. osób, tj. o 1,1 proc.

Wzrost liczby zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych w listopadzie jest zjawiskiem typowym dla końca roku i obserwowanym również w ubiegłych latach oraz udostępniona pracownikom celem świadomego ich uczestnictwa w procesie zapobiegania COVID-19".

W żadnym województwie wskaźnik bezrobocia nie przekroczył 10 proc. Najniższy zanotowano w wielkopolskim (3,7 proc.), a najwyższą w warmińsko-mazurskim (9,9 proc.). W porównaniu do października w listopadzie bezrobocie wzrosło w 6 województwach, przy czym o wzrost o 0,1 p. proc. miał miejsce w województwach: kujawsko-pomorskim, lubelskim, małopolskim, pomorskim, warmińsko-mazurskim a w województwie zachodniopomorskim bezrobocie wzrosło o 0,2 p. proc. W pozosta-



Fot. Pixabay

łych 10 województwach bezrobocie nie zmieniło się.

Nie tylko zasiłki

Ważną rolę w zapobieganiu bezrobocia odgrywają PUP, które udzielają wsparcia bezrobotnym w przystosowaniu się do nowej sytuacji na rynku pracy, realizując szereg działań aktywizacyjnych. Obecnie obciążają je dodatkowe zadania związane z specustawą dotyczącą wsparcia firm i pracowników w walce z negatywnymi skutkami epidemii koronawirusa.

W europejskiej czołówce

Według Eurostatu w październiku 2020 r. Polska była, po Czechach, drugim krajem w UE o najniższej stopie bezrobocia – 3,5 proc. wobec 7,6 proc. w UE 27 i 8,4 proc. w strefie euro. Należy jednak pamiętać, że Eurostat, mierzy zharmonizowaną stopę bezrobocia jako procent osób w wieku od 15 do 74 lat pozostających bez pracy, zdolnych podjąć zatrudnienie w ciągu najbliższych dwóch tygodni, którzy aktywnie poszukiwali pracy w ostatnich tygodniach, i odnosi to do wszystkich osób aktywnych zawodowo w danym kraju (pracujących i bezrobotnych). Natomiast GUS stopę bezrobocia mierzy jako odsetek bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy i także odnosi to do całości cywilnej ludności aktywnej zawodowo. Natomiast zarejestrowani bezrobotni to osoby, które ukończyły 18 lat i nie ukończyły wieku emerytalnego, niezatrudnione i niewykonujące innej pracy zarobkowej, zdolne i gotowe do podjęcia pracy w pełnym wymiarze.

(opr. MRPiT)

Pracownik po pięćdziesiątce to skarb

Osoby 50+ to pracownicy lojalni, aktywni, sumienni i chętni do dzielenia się swoim doświadczeniem – wynika z przeprowadzonych przez Instytut Badawczy Randstad badań „Plany pracodawców”. Pracodawcy, którzy zechcą ich zatrudnić, mogą liczyć także na ulgi i zwolnienia. A mimo to właśnie ta grupa wiekowa jest najczęściej pomijana podczas procesów rekrutacji. W czasie kryzysu, zmiany rynku pracy na sprzyjający bardziej pracodawcom niż pracownikom, może okazać się to narastającym problemem.



Fot. Pixabay

Jak wynika z raportu „Plany pracodawców”, osoby 50+ to pracownicy głównie wykonujący prace fizyczne (jest ich w tej grupie aż 44 proc.) lub technicy i robotnicy wykwalifikowani (40 proc.). Generalnie niemal wszyscy pracodawcy zatrudniają osoby 50+, bo tylko 5 proc. nie ma takich osób wśród swojej załogi. Do tego połowa pracodawców zatrudniła w ciągu 2 ostatnich lat osoby z tej grupy wiekowej. Jednak tylko 3 proc. kieruje do niej swoją ofertę rekrutacyjną czy aktywnie rekrutuje spośród nich swoich pracowników. To rodzi oczywisty wniosek: jeśli masz ponad 50 lat i już gdzieś pracujesz, to raczej pracę będziesz miał. Jeżeli jednak ją stracisz, to o nową może być bardzo trudno. Sytuację pogarsza pandemia i związany z nią kryzys gospodarczy.

– Z powodu pandemii koronawirusa osoby 50+ mogą się czuć jeszcze mniej pewnie w swoich poszukiwaniach pracy. Kolejne wiadomości o trudnej sytuacji gospodarczej mogą na nich działać deprymująco, wzbudzać lęk i niepewność, a samych pracodawców utwierdzać w stereotypowych wyobrażeniach o tej grupie wiekowej – ocenia Katarzyna Fojcik z Randstad Polska.

Dobre doświadczenia pracodawców

A tymczasem, co potwierdzają badacze ranku i sami przedsiębiorcy, pracownicy 50+ w przeważającej liczbie są cenni dla firmy. Według raportu Randstad, 47 proc. z grupy pytanых pracodawców zależy na zatrudnianiu pracowników 50+, ponieważ są oni bardziej lojalnymi pracownikami od swoich młodszych kolegów. Spośród tych, którzy aktywnie rekrutują osoby 50+, 35 proc. uważa, że to doświadczeni fachowcy, a 20 proc. twierdzi, że to rzetelni i stabilni pracownicy. Dodatkowo 27 proc. dostrzega korzyści finansowe z zatrudniania pracowników 50+ w postaci ulg, zwolnień i dofinansowań z urzędów pracy.

Dodatkowo, starsi pracownicy bardzo chętnie dzielą się swoim doświadczeniem z młodszymi kolegami. Najlepiej zdaje to egzamin, gdy łączone są zespoły w ten sposób, że starsi doświadczeni pracownicy oraz młodszy pracują razem. Mają wówczas możliwość wymienić się umiejętnościami i doświadczeniami.

„W kontekście pracowników 50+ warto pomyśleć też o awansach wewnętrznych, ponieważ ta grupa może pomóc w rozwiązaniu proble-

mu braku specjalistów na rynku w wielu dziedzinach. W zdecydowanej większości, bo w 84 proc. według badania „Plany pracodawców”, to osoby z przynajmniej dwuletnim doświadczeniem zawodowym. I choć czasami ze względów zdrowotnych lub mniejszej sprawności nie są już w stanie wykonywać swoich dotychczasowych zadań, zwłaszcza jeśli pracują fizycznie, mogą stać się dobrymi kierownikami” – napisano w podsumowaniu badania.

Zdarza się, że taki pracownik ze względu na stan zdrowia nie może wykonywać swoich zadań tak efektywnie jak wcześniej. Wtedy wystarczy przeniesienie go do pracy nie wymagającej dużej sprawności fizycznej. Inny przypadek to awans na wyższe stanowisko. Zarządzając zespołem przekazuje innym swoją ekspercką wiedzę. Przedsiębiorcy badani przez Randstad stwierdzili, że taka inwestycja w 9 na 10 przypadków okazuje się sukcesem. Zauważyli też, że wdrożenie na stanowisko menedżerskie nowej osoby byłoby znacznie bardziej kosztowne i ryzykowne, bo często rekrutując ją trudno uzyskać wiedzę czy dysponuje kompetencjami tzw. miękkimi, które spowodują, że zostanie zaakceptowana przez pozostałych pracowników i nawiąże z nimi dobrą, skuteczną współpracę.

Badania poświęcone zatrudnieniu osób starszych pokazują, że są to osoby lojalne wobec firmy, dysponujące większą ilością czasu, odpowiedzialne, identyfikujące się z pracodawcą. //

Korzyści materialne nie zawsze oczywiste

– Zatrudnianie pracowników 50+ to dla firmy realne korzyści finansowe i pozafinansowe. Chętniej podejmą oni decyzję o przekwalifikowaniu się w ramach jednej firmy, niż decyzję o zmianie pracy. Grupa ta najmniej rotuje oraz wykonuje swoje zadania z pełnym zaangażowaniem i rzetelnością – ocenia Katarzyna Fojcik.

Podkreśla, że dzięki swojemu doświadczeniu osoby starsze potrafią też, z czego pracodawcy raczej rzadko zdają sobie sprawę, nabywać nowe kompetencje – oczywiście jeśli mają ku temu szanse i warunki stworzone przez pracodawcę. Pojawia się zatem kwestia zarządzania wiekiem i rola managera, który będzie potrafił znaleźć i uaktywnić atuty różnych grup wiekowych pracowników danej firmy, a nie opierać się jedynie na stereotypach, coraz częściej nie znajdujących odzwierciedlenia w rzeczywistości.

Zatrudnienie osób 50+ daje także pracodawcom, wynika z badania, korzyści prawno-finansowe. To np. krótszy okres ponoszenia kosztu wynagrodzenia za czas choroby dla osób mających ukończone 50 lat – pracodawca płaci tylko za 14 dni, a nie za 33 w roku kalendarzowym jak wypadku osób młodych. – Pracodawcy zatrudniający bezrobotnych pracowników 50+ mogą korzystać ze zwolnień w zakresie składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przez okres do 12 miesięcy, a także składać wnioski o dofinansowanie wynagrodzenia, czy wyposażenia stanowiska pracy. Te zwolnienia i ulgi powodują, że również z perspektywy finansowej zatrudnianie osób powyżej 50 roku życia może być atrakcyjne, a udogodnienia te mogą okazać się szczególnie przydatne w okresie pandemii, kiedy wiele firm stara się szukać sposobów na ograniczanie kosztów – mówi Liliana Strupp członek zarządu Polskiego Forum HR. Kolejne badania poświęcone zatrudnieniu osób starszych pokazują, że zawsze są to osoby lojalne wobec firmy, dysponujące większą ilością czasu, odpowiedzialne, identyfikujące się z pracodawcą. Stąd szczególna potrzeba szkoleń, które pozwoliły większości pracodawców zrozumieć, że także na etapie rekrutacji powinni zwracać uwagę na tę właśnie grupę wiekową. Szczególnie zaś biorąc pod uwagę sytuację demograficzną, która w nieodległej perspektywie wymusi znacznie częstsze zatrudnianie osób 50+, bo innych pracowników zwyczajnie zabraknie. Organizacje pracodawców zaczynają takie szkolenia już organizować. Teraz ważne jest, aby informacji o nich i ich znaczeniu dotarła do jak największej grupy przedsiębiorców. (ag)



Fot. Pixabay

Pandemia pogrąża w mroku

W stosunku do przełomu września i października w listopadzie bardzo wyraźnie pogorszyły się oceny ogólnej sytuacji w Polsce – wynika z danych CBOS. Tąpnięcie dotyczy wszystkich obszarów. Na pogorszenie nastrojów wpłynęły nie tyle twarde dane płynące z gospodarki, ale przede wszystkim liczba zakażeń wirusem SARS-CoV-2.

Na przełomie października i listopada większość (57 proc.) pracujących zarobkowo oceniła sytuację w swoich zakładach pracy jako dobrą, przy czym nieco ponad połowa określiła ją jako po prostu dobrą, a zaledwie 6 proc. – jako bardzo dobrą – podał CBOS. 11 proc. uznało, że w ich firmach sytuacja jest zła, w tym 2 proc. nazwało ją bardzo złą. Znacznie większa grupa respondentów CBOS (29 proc.) sytuację w swoim miejscu pracy nazwała ani dobrą, ani złą.

Aby zrozumieć wymowę tych suchych statystycznych danych należy porównać je z wcześniejszymi badaniami. A z tego porównania wynika, że ocena sytuacji w zakładach pracy bardzo się pogorszyła. Bo miesiąc wcześniej, czyli na przełomie września i października, blisko dwie trzecie (63 proc.) pracujących zarobkowo Polaków oceniło sytuację w swych zakładach pracy jako dobrą, przy czym co dziesiąty jako bardzo dobrą. Jednocześnie mniej (23 proc.) było tych, którzy nie potrafili określić jej jednoznacznie i wybrali odpowiedź „ani dobra, ani zła”.

Ostre pogorszenie

Tąpnięcie dotyczy wszystkich badanych przez CBOS obszarów. W stosunku do przełomu września i października bardzo wyraźnie pogorszyły się oceny ogólnej sytuacji w Polsce. Zdecydowanie, aż o 15 proc., zmniejszył się odsetek badanych uważających, że sytuacja w kraju zmierza w dobrym kierunku. O 15 proc. zwiększyło się też grono tych, którzy są przeciwnego zdania – do 62 proc. Ponadto na

przełomie października i listopada – inaczej niż w poprzednich miesiącach – więcej osób postrzega sytuację gospodarczą negatywnie niż pozytywnie. Zdecydowanie wzrósł odsetek badanych oceniających ją źle, do 42 proc. Tych, którzy oceniają ją jako dobrą, jest 26 proc. (o 8 proc. mniej niż miesiąc wcześniej). Dla 27 proc. respondentów CBOS sytuacja gospodarcza kraju jest przeciętna – miesiąc wcześniej tak określiło ją 34 proc.

Obecnie więcej niż pod koniec października Polaków obawia się przyszłości. Już ponad połowa ankietowanych, 52 proc., sądzi, że sytuacja gospodarcza kraju będzie coraz gorsza. Na przełomie września i października pesymści stanowili 35 proc. ankietowanych przez CBOS.

W ciągu ostatnich kilku tygodni pogorszyło się również postrzeganie poziomu życia respondentów i ich rodzin oraz warunków materialnych gospodarstw domowych. Wprawdzie w końcu października i na początku listopada nadal ponad połowa badanych, bo 57 proc. deklaruje, że im i ich rodzinom żyje się dobrze, to jednak jest ich o 6 proc. mniej niż kilka tygodni wcześniej. Zdaniem CBOS tak nagłe i wyraźne pogorszenie nastrojów to odbicie wzrostu zakażeń.

Wpływ sytuacji epidemiologicznej na ogólną ocenę sytuacji w kraju potwierdza opublikowany przez GUS komunikat z badania nastrojów

konsumenckich. Publikując w listopadzie wyniki tych badań GUS zaznacza: „Dla 90,7 proc. respondentów obecna sytuacja epidemiologiczna miała wpływ na odpowiedzi dotyczące koniunktury konsumenckiej.”

Jak jednak te odpowiedzi brzmią?

My, konsumenci

Główny Urząd Statystyczny co miesiąc publikuje bieżący wskaźnik ufności konsumenckiej (BWUK) i wyprzedzający wskaźnik ufności konsumenckiej (WWUK).

Bieżący wskaźnik ufności konsumenckiej tworzony jest jako średnie wskazanie ocen zmian sytuacji finansowej gospodarstw domowych, zmian ogólnej sytuacji ekonomicznej kraju oraz dokonywania obecnie ważnych zakupów. BWUK może przyjmować wartości od -100 do +100. Plus oznacza, że konsumenci nastawieni optymistycznie mają liczebną przewagę nad konsumentami nastawionymi pesymistycznie. Minus – że liczba konsumentów nastawionych pesymistycznie jest większa od konsumentów z nastawieniem optymistycznym.

Bieżący wskaźnik ufności konsumenckiej wyniósł w listopadzie - 29 i był o 9,2 p. proc. niższy niż w październiku. Największe spadki odnotowano dla ocen przyszłej oraz obecnej sytuacji ekonomicznej kraju (spadki odpowiednio o 14,5 p. proc. i 12,5 p. proc.). Dla pozostałych składowych wskaźnika spadki kształtowały się następująco: 8,0 p. proc. dla oceny możliwości obecnego dokonywania ważnych

zakupów, 6,6 p. proc. dla oceny przyszłej sytuacji finansowej gospodarstwa domowego oraz 4,2 p. proc. dla oceny obecnej sytuacji finansowej gospodarstwa domowego.

Wyprzedzający wskaźnik ufności konsumenckiej powstaje w wyniku badania ankietowego i może przyjmować wartość od -100 do +100 pkt. Wartość powyżej zera oznacza przewagę liczebną konsumentów nastawionych optymistycznie nad konsumentami nastawionymi pesymistycznie. Wartość ujemna odzwierciedla natomiast odwrotne relacje.

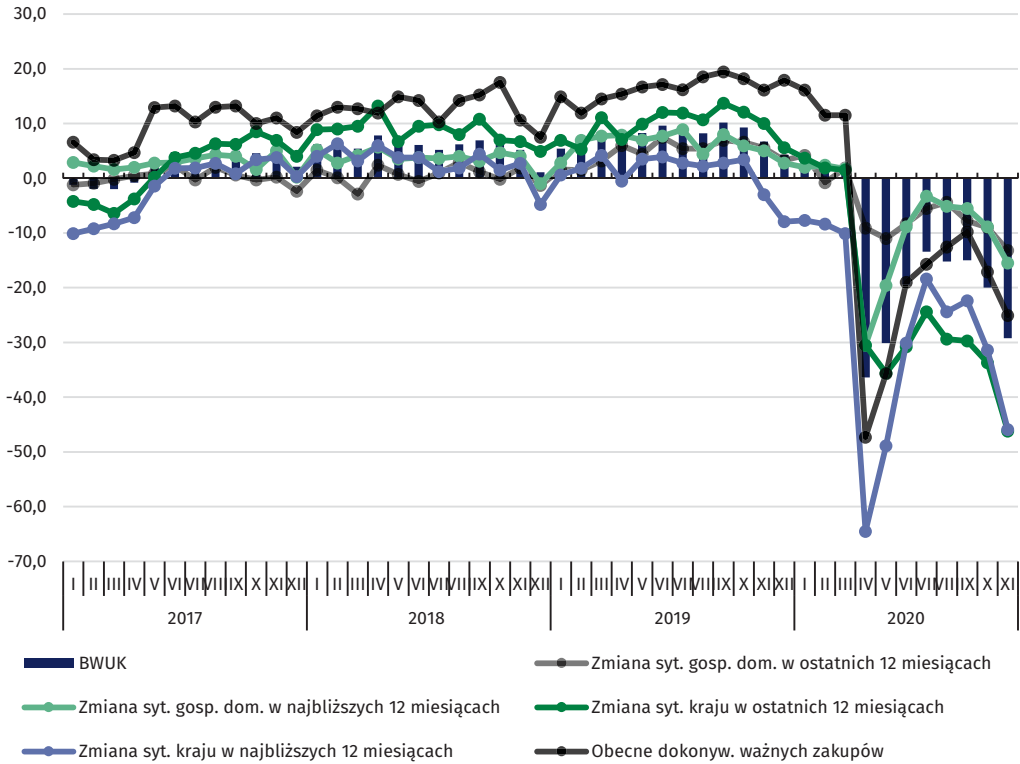
Obok bieżącego wskaźnika ufności konsumenckiej GUS publikuje również wyprzedzający wskaźnik ufności konsumenckiej (WWUK). Określa on zmiany sytuacji finansowej gospodarstw domowych, ogólną sytuację ekonomiczną kraju, trendy na rynku pracy i możliwości oszczędzania w najbliższych 12 miesiącach. W listopadzie WWUK spadł o 10,9 p. proc. w stosunku do października i wyniósł - 30,1. Biorąc pod uwagę jego składowe największy spadek odnotowano dla oceny przyszłego poziomu bezrobocia (o 18,0 p. proc.).

Obawy przed utratą pracy

Dane CBOS mówią, że w ostatniej dekadzie października nieco ponad trzy piąte (62 proc.) Polaków zadeklarowało poczucie pewności zatrudnienia (większe lub mniejsze), w tym 28 proc. uznało stratę pracy (z powodu zwolnienia, bankructwa, upadku, likwidacji zakładu, gospodarstwa itp.) za mało prawdopodobną. W różnym stopniu możliwość jej utraty brało pod uwagę 31 proc. ankietowanych, przy czym blisko co dziesiąty (9 proc.) bardzo poważnie się z tym liczył. Lecz jak w pozostałych obszarach, tak i w tym wypadku nastąpił spadek w porównaniu z przełomem września i października. Przede wszystkim o 10 pkt. zmniejszyła się grup tych, którzy uważają utratę obecnego zatrudnienia za mało prawdopodobną. Jednocześnie o 9 p. proc. przy-



Wykres 1. Bieżący wskaźnik ufności konsumentckiej (BWUK) oraz jego wartości według miesiący w latach 2017–2020



Źródło: GUS.

było tych, którzy w różnym stopniu liczą się z możliwością utraty obecnego zatrudnienia. „Warto dodać, iż ostatnio zbliżony poziom poczucia zagrożenia utratą pracy notowaliśmy w listopadzie i grudniu 2015 r.” – czytamy w komentarzu CBOS.

W III kwartale 2020 r. w urzędach pracy zarejestrowało się więcej bezrobotnych niż w II kwartale br. i jednocześnie więcej się wyrejestrowało.

Jak te nastroje mają się do danych z rynku pracy?

Według GUS w III kwartale 2020 r. na rynku pracy nastąpiło ożywienie. „Jednocześnie odnotowano osłabienie zjawisk zaobserwowanych w II kwartale br. charakterystycznych dla po-

pulacji pracujących, takich jak zwiększone absencje i częstsza praca z domu.” – czytamy w podsumowaniu komunikatu „Kwartalna informacja o rynku pracy w trzecim kwartale 2020 r.”. Wskaźnik zatrudnienia zwiększył się w skali kwartału, natomiast w porównaniu z III kwartałem 2019 r. pozostał na zbliżonym poziomie.

W tym okresie do urzędów pracy zgłoszono 313,8 tys. wolnych miejsc pracy, tj. o 38,2 proc. więcej niż w II kwartale 2020 r., ale o 7,5 proc. mniej w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego. Można sądzić, że z ofert skorzystało więcej kobiet niż mężczyzn, bo GUS podkreśla, że III kwartał na rynku pracy zaktywizowało się więcej pań niż panów.

Jednocześnie w tym okresie 338 zakładów zadeklarowało zwolnienie 35,8 tys. pracowników, w tym 3,9 tys. osób z sektora publicznego. (ez)

Siedem ryzyk głównych UE

Pandemia i wywołany przez nią kryzys to dobry moment do oceny stojących przed UE zagrożeń, które mogą zablokować rozwój Europy w kolejnych trzech dekadach. Polski Instytut Ekonomiczny opublikował w listopadzie raport „Europa 2050. Siedem głównych ryzyk w epoce post-COVID”.

Autorzy opracowania do siedmiu głównych niebezpieczeństw, przed którymi stoi Europa, zaliczyli takie kwestie, jak: chaotyczna deglobalizacja po latach intensywnej integracji; UE coraz gorzej radząca sobie w wyścigu technologicznym z USA i krajami Azji; pogłębienie polaryzacji i rozwarstwienia gospodarczego wspólnoty; nadmierny interwencjonizm generujący gospodarke-zombie; polaryzacja społeczna i zawodowa, narastające rozwarstwienie

demograficzne; radykalne podniesienie kosztów dojścia do neutralności klimatycznej. Warto przyrzeć się bliżej kilku z nich.

Kapitalizm na nowo

Globalny kryzys zakwestionował dominację w gospodarce doktryny neoliberalnej i obecnie ekonomiści z głównego nurtu apelują o politykę „whatever it takes” (wszystko co potrzeba). Aby załagodzić skutki recesji, rządy zwiększają wydatki finansowane emisją długu publicznego. Wyżej opisane zmiany w podejściu do polityki gospodarczej – jak sugeruje raport PIE – mogą spowodować wyraźny wzrost długów publicznych, sprawić, że bilanse banków centralnych wzrosną do niespotykanych poziomów, a stopy procentowe będą rekordowo niskie (bliskie zera lub ujemne). Jakie ryzyka z tego wynikają?

Po pierwsze, wpływ niekonwencjonalnej polityki monetarnej na gospodarkę jest jeszcze słabo rozpoznany i nieprzewidywalny (np. zauważono, że w przypadku Japonii wzrost aktywów banku centralnego przekładał się głównie na zmiany krótkoterminowych aktywów firm, a nie na inwestycje kapitałowe). Po dru-



Fot. Pixabay

gie, skup obligacji korporacyjnych może utrudnić transformację energetyczną – pomagać głównie sektorom wysokoemisyjnym, a nie zielonym (wykazano, że w portfelach EBC i Banku Anglii znalazły się głównie obligacje przedsiębiorstw z sektora tradycyjnego i wysokoemisyjnego). Po trzecie, łatwy i tani dostęp do finansowania doprowadzi do trwania firm-zombie, czyli przedsiębiorstw działających na rynku od co najmniej 10 lat, które przez trzy kolejne lata nie wygenerowały zysków wystarczających na pokrycie odsetek od zaciągniętych zobowiązań, a to ograniczy wzrost firm bardziej wydajnych i produktywnych. Po czwarte, podnoszenie podatków oraz oszczędności w wydatkach publicznych mogą wpędzić europejską gospodarkę w wieloletnią stagnację.

Minimalne wynagrodzenie to za mało

Pandemia uwypukliła pewien paradoks: pracownicy niezbędni dla funkcjonowania społeczeństwa zarabiają bardzo mało, choć pracują w trudnych warunkach. Widać dysproporcje w wynagrodzeniach i warunkach pracy między nimi, tzw. pracownikami niezbędnymi (essential worker)s, do których zaliczamy np. sprzedawców, kierowców, personel sprzątający, pracowników świadczących usługi publiczne, a osobami zatrudnionymi m.in. w usługach finansowych, telemarketingu, public relations, administracji akademickiej i administracji służby zdrowia. Autorzy raportu przypominają, że przed potężnymi dysproporcjami ma chronić minimalne wynagrodzenie, choć w styczniu 2020 r. nie obowiązywało ono w sześciu krajach UE (Danii, Austrii, Finlandii, Szwecji, we Włoszech i na Cyprze).

Zjawisko znacznych różnic w pensjach potwierdzają dane Eurofound z tego roku – udział pracowników otrzymujących minimalne wynagrodzenie waha się od 3 proc. w przedsiębiorstwach finansowych i ubezpieczeniowych do 16 proc. w firmach związanych z noclegami, restauracjami i cateringiem. W skali całej UE zawodami o największym udziale zarabiających na poziomie bliskim minimal-

nego są: pomocnicy przygotowujących żywność (26 proc.), sprzedawcy uliczni (25 proc.), sprzątający i ich pomocnicy (25 proc.), wywożący śmieci i inni niewykwalifikowani pracownicy fizyczni (22 proc.), zorientowani na rynek wykwalifikowani pracownicy rolni (21 proc.), rolnicy, rybacy, myśliwi i zbieracze owoców runa leśnego pracujący na własne potrzeby (20 proc.), pracownicy przetwórstwa spożywczego, obróbki drewna, produkcji odzieży i pokrewnych (19 proc.), pracownicy rolnictwa, leśnictwa i rybołówstwa (18 proc.), sprzedawcy (18 proc.) i świadczący usługi osobiste (16 proc.). Podnoszenie płacy minimalnej – jak podkreślają autorzy raportu – nie zawsze przynosi efekty, zaś bez przeciwdziałania dysproporcjom płacowym trzeba liczyć się z długofalowymi zagrożeniami ekonomicznymi i społecznymi. Chodzi o takie ryzyka jak: obniżenie poziomu świadczonych usług, brak odpowiedniej podaży osób do niskopłatnych zawodów oraz zwiększenie zasięgu prekaryzacji usług i rosnących nierówności społecznych. Jak by to wyglądało w szczegółach?

Raport PIE wskazuje, że ponad 14 proc. mieszkańców UE w wieku 20–24 lat i 12 proc. w wieku 25–29 lat przeznaczają na opłaty mieszkaniowe więcej niż 40 proc. swojego miesięcznego budżetu.

Obniżenie poziomu świadczonych usług

Autorzy prognozują, że na rynku pracy może nastąpić obniżenie poziomu dostępności oraz jakości usług, w tym tych publicznych. Wpływ na to mają: pogarszająca się sytuacja materialna essential workers, utrudnione warunki pracy związane z reżimem sanitarnym (m.in. obowiązujące procedury ochronne wydłużają czas świadczenia usług) oraz podniesione ryzyko chorobowe. Dodatkowo kryzys w świecie postCOVID zwiększy rotację pracowników, co z kolei będzie skutkowało brakiem poczucia bezpieczeństwa i stabilności. To wszystko oddziałuje zarówno na jakość samej pracy, jak

i jej atrakcyjność w oczach potencjalnych pracowników.

W spadek podaży pracowników w kluczowych zawodach wpisuje się zjawisko starzenia się społeczeństwa. Według danych ONZ liczba ludności Europy zmniejszy się w 2050 r. z obecnych 747,2 mln do 710,5 mln, zaś prognozy Eurostatu wskazują na podobny trend w przypadku osób w wieku produkcyjnym (15–64 lat) – spadek z 64,6 proc. do 56,1 proc. Syndromu braku rąk do pracy, zwłaszcza niskopłatnej, nie zmienia też obcokrajowcy – imigracja netto także zmniejszy się z ok. 1,4 mln do 796 tys. Te niebezpieczeństwa zauważa też Komisja Europejska w swoim pierwszym rocznym raporcie dotyczącym budowy odporności UE 43 po pandemii w czterech wymiarach (społeczno-gospodarczym, geopolitycznym, zielonym i cyfrowym). Podkreśla ona, że kryzys m.in. doprowadzi do redukcji miejsc pracy, zwłaszcza w usługach, zwiększy zasięg ubóstwa, a także obniży współczynnik dzietności z racji niepewności rodzin co do przyszłej sytuacji materialnej.

Pandemia uwypukliła pewien paradoks: pracownicy niezbędni dla funkcjonowania społeczeństw zarabiają bardzo mało, choć pracują w trudnych warunkach.

Pandemia przyspieszyła automatyzację prac i rozwój technologiczny w sektorze usług (np. coraz więcej jest kas samoobsługowych), co może doprowadzić do redukcji zatrudnienia niskopłatnych zawodów, a na pewno wymusić na nich nowe kompetencje. Autorzy raportu podkreślają, że pogłębieniu ulegnie też proces prekaryzacji (zwłaszcza wśród młodych), do czego przyczynia się rosnąca popularność gig economy (praca tymczasowa polegająca na realizacji pojedynczych zleceń i projektów) oraz outsourcingu sprzyjającego umowom krótkookresowym, bez świadczeń socjalnych. Rosnie również ryzyko obciążenia systemu pomocy społecznej, ponieważ część społeczeństwa, w sytuacji niepewności pracy, nie inwestuje w swoją emeryturę.

Młodzi w cieniu srebrzącej się UE

Pandemia uwypukliła zgrzyty pomiędzy pokoleniami, coraz więcej uwagi w politykach publicznych UE zyskują bowiem seniorzy, a nie są w nich uwzględniane realne potrzeby młodych. W 2018 r. tylko 14 z 35 państw członkowskich OECD dysponowało wypracowanymi programami adresowanymi do młodego pokolenia. Raport PIE wskazuje, że ponad 14 proc. mieszkańców UE w wieku 20–24 lat i 12 proc. w wieku 25–29 lat przeznaczają na opłaty mieszkaniowe więcej niż 40 proc. swojego miesięcznego budżetu. Ta prosta kalkulacja sprawia, że młodzi ludzie coraz później opuszczają rodzinny dom. Według danych Eurostatu aż 40 proc. mieszkańców UE (w wieku 25–29 lat) mieszkało z rodzicami, wśród mężczyzn odsetek ten wynosił 47,5 proc., kobiet – 32,5 proc.

Autorzy raportu konkludują, że młodzi ludzie, którzy rozpoczęli lub rozpoczynają pracę w dobie kryzysów gospodarczych, są bardziej niż starsze pokolenia narażeni na konsekwencje gorzej płatnego i mniej stabilnego zatrudnienia. Pokoleniu młodych dotkniętemu dwoma poważnymi kryzysami (2007–2008 oraz 2020) i pozbawionemu buforu w postaci zaoszczędzonego majątku grozi długoterminowa stagnacja, pogarszanie się sytuacji społeczno-ekonomicznej, a nawet ubóstwo. Może ono coraz dotkliwiej odczuwać rosnącą presję polityki fiskalnej rządów UE w związku z wzrostem zadłużenia sektora finansów publicznych. Finansowanie deficytem może skutkować nieproporcjonalnie wysokim ich opodatkowaniem oraz przeniesieniem na nich ciężaru spłaty rządowych zobowiązań na przyszłe pokolenia. Paradoksalnie zjawisko to może spowodować nasilającą się alienację osób starszych, których potrzeby nie będą zbieżne z możliwościami zapracowanych młodych. Kosztownym wyzwaniem dla pracodawców będzie więc stworzenie elastycznych i odpowiednich do stanu zdrowia warunków pracy dla osób starszych oraz zachęt do kontynuowania zatrudnienia po przekroczeniu granicy wieku emerytalnego przy jednoczesnym podnoszeniu kwalifikacji pracowników młodych. (mm)

Praca na zdrowie

Pandemia uświadomiła pracownikom i pracodawcom, że istnieje potrzeba przeorganizowania zarządzania ryzykiem. Co możemy zrobić, aby z jednej strony sprostać zagrożeniom związanym z koronawirusem, a z drugiej – wyzwaniom, które pojawiły się w świecie pracy, o tym mówili eksperci i praktycy podczas konferencji online pt. „Praca w czasach pandemii”, zorganizowanej 23 listopada przez CIOP-PIB.

Z jakim potencjałem wchodzimy w okres pandemii i z jakim będziemy budować swoją przyszłość, to wskazuje badanie ESENER 3 przeprowadzone w UE tuż przed pandemią, którym objęto ponad 45 tys. przedsiębiorstw z 33 państw (w tym w Polsce ponad tysiąc). Jego wyniki przedstawiła dr Zofia Pawłowska – kierownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy w CIOP-PIB. Zwróciła ona uwagę, że badane zjawiska nie są wprawdzie nowe, ale narastają – wśród nich m.in. problem długotrwałego przebywania w pozycji siedzącej, który zgłasza ponad 60 proc. pracodawców w całej Europie, przy czym w ciągu 5 lat nastąpił tu wzrost aż o 20 proc. W przypadku czynników psychospołecznych wciąż do największych ryzyk w firmach zalicza się: trudnych klientów, pacjentów, uczniów itp. (tak zgłasza ok. 65 proc. badanych w Polsce, 60 proc. – w UE), a także presję czasu (odpowiednio: 40 proc. i 45 proc.) Wydaje się, że te zagrożenia nie znikną w tzw. nowej normalności. W przeciwdziałaniu tym trudnościom blokadami są jednak: niechęć do mówienia otwarcie o tych problemach – (tak zgłasza 66 proc. badanych w Polsce, 67 proc. w UE), brak specjalistycznej wiedzy lub pomocy (po 46 proc. w Polsce i UE), brak świadomości na temat tych kwestii wśród personelu (odpowiednio 42 proc. i 45 proc.)

oraz brak świadomości o tym wśród członków zarządu (po 33 proc.).

COVID-19 wymusza szkolenia

Ciekawe jest, że 31 proc. firm z UE, które zatrudniają pracowników wykonujących pracę w domu, uwzględnia ich w swoich ocenach ryzyka. Tylko 26 proc. europejskich przedsiębiorstw wdrażających technologie cyfrowe analizuje ich potencjalny wpływ na warunki środowiska pracy, a to oddziaływanie jest znaczne. Na pytanie o to, jak wpływają one na warunki pracy, największy odsetek pracodawców (77 proc.) wskazuje na potrzebę nieustannych szkoleń, zaraz potem plasują się takie odpowiedzi jak: „długotrwałe przebywanie w pozycji siedzącej” – 66 proc., „większa elastyczność dla pracowników” – 64 proc., „większa intensywność pracy lub presja czasu” – 59 proc., „powtarzające się ruchy” – 58 proc., „przeciążenie informacjami” – 53 proc., „zacieranie granic między pracą i życiem prywatnym” – 48 proc. oraz „obawa przed utratą pracy” – 21 proc.



Fot. Pixabay

Ekspertka CIOP przytoczyła dane e-sondażu Eurofound z lipca 2020 r. dotyczące jakości pracy. Wynika z niego, że 48 proc. badanych osób pracowało w domu przynajmniej przez pewien czas w czasie pandemii, a 34 proc. – wyłącznie w domu, przy czym 24 proc. pra-

cujących w domu wykonywało swoje zadania także w czasie wolnym, w porównaniu z 6 proc. pracujących w biurze lub innym miejscu poza domem. Ponad czterech pracowników na dziesięciu uważało, że praca naraża ich na ryzyko zarażenia się wirusem. Ponadto w lipcu 2020 r. 70 proc. badanych miało poczucie, że ich praca jest użyteczna, podczas gdy pięć lat wcześniej twierdziło tak 85 proc.. Wsparcie ze strony kolegów zauważało odpowiednio 60 proc. (72 proc.), a ze strony przełożonych – 49 proc. (59 proc.). Niewiele się zmieniło pod względem dwóch kwestii – na wyczerpanie psychiczne pod koniec dnia wskazywało w tym roku 32 proc. badanych (w 2015 r. – 33 proc.), na zbyt małą ilość czasu na realizację zadań 30 proc. (28 proc.).

Utrata pracy ciężka jak choroba

O epidemii z perspektywy pracownika mówiła dr hab. Dorota Żońniczyk-Zreda, kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy w CIOP-PIB. Jak sobie radzić z problemami i obawami o nasze zdrowie, a zwłaszcza z zagrożeniem utraty pracy – co wydaje się obecnie realne dla sporej części społeczeństwa, a co jest jednym z poważniejszych stresorów porównywalnych z zagrożeniem ciężką chorobą?

Ekspertka CIOP zwróciła uwagę, że brak wsparcia społecznego w pracy oraz niemożność kontaktowania się ze współpracownikami należą do największych zagrożeń psychospołecznych. Może dlatego w pytaniach o to, czy w przyszłości jesteśmy zainteresowani pracą zdalną, tylko 7 proc. odpowiedziało „tak”, za to aż 77 proc. chciałaby pracować częściowo zdalnie, częściowo w siedzibie pracodawcy, a 15 proc. – wyłącznie stacjonarnie. Praca zdalna może być błogosławieństwem dla osób introwertycznych, ale trudna dla ekstrawertyków. Badania CIOP wskazują, że w czasie pandemii co prawda nie wzrósł poziom depresji w społeczeństwie, ale wśród osób, którzy już ją mieli – stan znacznie się pogorszył.

Stres pracowników może wynikać z tego, że mają niewystarczającą kontrolę nad swoją

pracą, że czują się pozbawieni informacji o funkcjonowaniu firmy. Nie wszystkim bowiem kontakt mailowy czy telefoniczny zastępuje możliwość fizycznej obecności w miejscu pracy. Całkowite uzależnienie od technologii może z kolei rodzić – zwłaszcza wśród starszych pracowników – trudności z ich obsługą. Uczestniczenie w telekonferencjach wymaga użycia odpowiedniego sprzętu, który może być zawodny (trudność w poradzeniu sobie z takimi sytuacjami bez możliwości odbycia konsultacji ze specjalistami z działu IT swoich firm). Wymuszona praca zdalna wdarła się w nasze życie prywatne z impetem – często pojawia się nierównowaga pomiędzy pracą a domem, zdarza się, że intensywne życie rodzinne utrudnia, a czasami uniemożliwia wykonywanie zadań zawodowych (np. potrzeba edukacji dzieci).

Z e-sondażu Eurofound z lipca 2020 r. wynika m.in., że 24 proc. pracujących podczas pandemii w domu wykonywało swoje zadania także w czasie wolnym, w porównaniu z 6 proc. pracujących w biurze lub innym miejscu poza domem.

Z badań przeprowadzonych przez CIOP w zakresie chęci posiadania odpowiednich kompetencji w czasie pandemii, zdecydowanie najbardziej chcielibyśmy umieć: radzić sobie ze stresem, godzić pracę z życiem prywatnym, a także znać ćwiczenia, które odciążą kręgosłup, stawy i poprawią krążenie. W dalszej kolejności ważne są dla nas takie umiejętności jak: bezpieczne i wydajne korzystanie z narzędzi komputerowych czy telefonu komórkowego, zorganizowanie miejsca pracy (ustawienie biurka, krzesła, komputera, pierwsza pomoc w nagłych sytuacjach czy znajomość środków ochrony przed wirusami i bakteriami).

Pracodawcy zależą na psychice pracowników

O nowej strategii biznesowej w dbaniu o zdrowie pracownika mówił Mariusz Smoliński, dyrektor ICAN Research&Diagnostics. Przytoczył dane z badania swojego instytutu, przeprowadzone w 2020 r. na grupie 200 pracowników dużych firm. Generalnie jest nowy trend i czas na zmianę. W jak sposób budować więc tę nową strategię w firmach? Trzeba zmienić podejście i postępowanie.

Jeśli chodzi o zdrowie fizyczne, to zdaniem 63 proc. badanych w ciągu ostatnich 5 lat wzrosła rola dbania o nie. Aż 82 proc. twierdzi, że zdrowie fizyczne jest dla nich obecnie ważne, tyle samo chciałoby mieć w tym obszarze wsparcie pracodawcy, zaś 52 proc. jest w tym zakresie zadowolonych. Okazuje się, że równie istotny dla pracowników jak zdrowie fizyczne jest stan psychiczny, wskaźniki wynosiły tu odpowiednio 61 proc., 81 proc., 67 proc. i 24 proc.

Pracodawcy powoli zauważają ten trend, gdyż 21 proc. z nich deklaruje, że w najbliższym półroczu planuje działania wspierające swoich pracowników w obszarze zdrowia psychicznego. Pomoc ta wydaje się ważna w momencie izolacji – 32 proc. badanych potrzebuje wsparcia w zarządzaniu stresem i emocjami w pracy zdalnej.

Badania CIOP wskazują, że w czasie pandemii co prawda nie wzrósł poziom depresji w społeczeństwie, ale wśród osób, którzy już ją mieli – stan znacznie się pogorszył.

W marcu 2020 ICAN zapytał działy HR, co jest dla nich największym wyzwaniem podczas lockdownu. Zdaniem aż 97 proc. to zaplanowanie nad strachem i negatywnymi emocjami pracowników w okresie pandemii. Aż 82 proc. średnich i dużych firm zweryfikowało ostatnio swoją strategię HR, 70 proc. szefów perso-

nalnych deklaruje, że dbanie o pracownika to ważna wartość, która cechuje ich firmę, zaś 49 proc. chce w tym zakresie rozwijać strategię.

Zarządzanie przyszłością

Dr Marcin Capiga, zajmujący się zarządzaniem zmianą, przekonywał, że w świecie postCOVID musiała nastąpić rewolucja w systemach zarządzania biznesem. Przytoczył termin VUCA (akronim od angielskich słów: zmienność, niepewność, złożoność, niejednoznaczność), stwierdzając, że od marca 2020 r. przestał on być dla nas teoretyczny i wszedł niepytany do naszych domów.

Tylko 26 proc. europejskich przedsiębiorstw wdrażających technologie cyfrowe analizuje ich potencjalny wpływ na warunki środowiska pracy, a to oddziaływanie jest znaczne.

Co należy rozwijać, aby w świecie VUCA radzić sobie lepiej? Jego zdaniem kilka odpowiedzi dał nam Bob Johansen z Institute for the Future. Po pierwsze, liczy się wizja, czyli trzeba określić kierunki (wartości). Jako drugie wymienia zrozumienie, tj. musimy umieć połączyć wiedzę specjalistyczną z ogólną i to wszystkich poziomach, inaczej konkurencja nas wyprzedzi. Po trzecie, dobrze jest pamiętać o ciągłej nauce, tzw. umyśle wzrastającym. Po czwarte, należy mieć jasność umysłu, czyli rozbudzać ciekawość świata, zapraszać do firm nowości, aktualne trendy. Poza tym w nowym świecie istotną rolę odgrywa umiejętność uważności i zwinności. Ekspert zwrócił uwagę, że obecnie podążamy w stronę organizacji, które wypłaszczają swoje struktury, odchodzimy od hierarchii i przedsiębiorstwa-piramidy. Powinniśmy być częścią firmy traktowanej jako organizm, który składa się z ważnych dla niej komórek. (mm)

Rada pozytywnie o budżecie PIP

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 17 listopada (wideokonferencja) pozytywnie zaopiniowała projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2021 i wniosła do Sejmu o jego uchwalenie bez poprawek.

Swoją opinię o projekcie budżetu PIP Rada Ochrony Pracy zawarła w przyjętym stanowisku. Według Rady budżet ten został opracowany w sposób „rzetelny, celowy i zabezpieczający realizację zadań”. Podkreślono zwłaszcza zabezpieczenie w projekcie budżetu środków na działania związane z pandemią koronawirusa, w tym m.in. na zakup laptopów i innych urządzeń wykorzystywanych w pracy zdalnej, bo, zdaniem Rady, biorąc pod uwagę obecny stan epidemiologiczny kraju widać, że realizacja zadań nałożonych na urząd możliwa będzie jedynie przy znacznym zwiększeniu funduszy na zakup środków ochrony indywidualnej chroniących przed zakażeniem. „Wydatki na zapewnienie inspektorom pracy oraz pozostałym pracownikom PIP ochrony przed zachorowaniem, traktowane priorytetowo, będą więc wymagały przesunięć w budżecie kosztem rezygnacji z części zaplanowanych do realizacji zadań” – uważa ROP. Rada wyraziła także nadzieję, że postulat wzrostu wynagrodzeń w Państwowej Inspekcji Pracy zostanie zrealizowany w możliwie nieodległym czasie. Wynagrodzenia bowiem, podkreślono w stanowisku, przyczyniają się w sposób zasadniczy do pozyskiwania profesjonalnej i fachowej kadry inspektorskiej, co przekłada się na efektywność działania urzędu.

Na posiedzeniu omawiano również problematykę zagrożeń stwarzanych przez pole elektromagnetyczne dla człowieka i środowiska pracy. Mówili o tym przedstawiciele PIP-CIOP. Ryzyko związane z narażeniem na działanie pola elektromagnetycznego (PEM) o nadmiernym lub niebezpiecznym natężeniu występuje przy eks-

ploatacji źródeł promieniowania energii elektromagnetycznej jak np. urządzenia grzejne, maszyny stacji radiowych i telewizyjnych, urządzenia radionawigacyjne i radiolokacyjne, urządzenia fizykoterapeutyczne i diagnostyczne. Co się dzieje, gdy ludzki organizm jest wystawiony na działanie pola elektromagnetycznego? Mogą nastąpić niepożądane zmiany funkcjonowania organizmu (trwale lub ustające po zakończeniu narażenia) – pobudzenie tkanki nerwowej lub mięśniowej (w przypadku oddziaływania pól o częstotliwościach nieprzekraczających kilku megaherców), wzrost temperatury tkanek (w przypadku oddziaływania pól o częstotliwościach mega- lub gigahercowych, np. podczas używania telefonu komórkowego, co powoduje wzrost temperatury w obrębie głowy); jądrowy rezonans magnetyczny; oddziaływanie na procesy przemiany wolnych rodników. W przypadkach, gdy nie jest możliwe zabezpieczenie człowieka przed promieniowaniem mikrofalowym przez dokładne ekranowanie źródeł promieniowania i stanowisk pracy, zachodzi konieczność stosowania ochrony indywidualnej w postaci ubioru niepalnego, higienicznego, z warstwą elektrycznie izolującą.



Fot. Pixabay

W kolejnym punkcie obrad Rada pozytywnie zaopiniowała dla marszałek Sejmu wniosek Głównego Inspektora Pracy Andrzeja Kwalińskiego o odwołanie Bogdana Drzastwy ze stanowiska zastępcy Głównego Inspektora Pracy i powołanie na to stanowisko Jarosława Leśniewskiego – dotychczasowego dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy. (ez)

Autokompetencje na nowe czasy

24 listopada odbyła się online 3. edycja konferencji „Nowe kompetencje na nowe czasy”. Pytano zwłaszcza o kondycję szkolnictwa zawodowego oraz o potrzeby pracodawców branży motoryzacyjnej.

– W warunkach transformacji w kierunku czwartej rewolucji technologicznej znaczącym zasobem staje się wiedza, a kluczową kompetencją ludzi i organizacji – sposób i szybkość jej pozyskiwania oraz wykorzystywania – mówił podczas konferencji szef Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, Jarosław Gowin. Zauważył, że na rynku pracy „kształtowanym przez procesy automatyzacji i platformizacji odnajdą się pracownicy, którzy bazując na zaawansowanych kompetencjach poznawczych, społecznych i cyfrowych będą potrafili dostosowywać profil swoich umiejętności do szybko zmieniających się oczekiwań pracodawców”. Nie należy jednak przy tym pomijać umiejętności tzw. miękkich, tj. związanych z rozwiązywaniem problemów, kreatywnością, krytycznym myśleniem, elastycznością czy inteligencją emocjonalną.

Poza horyzont

MRPiT przygotowuje programy, które będą wspierać doskonalenie kwalifikacji zawodowych Polaków oraz poprawę kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw. Mają temu służyć m.in. vouchery na szkolenia dla MŚP oraz wsparcie na szkolenia pracowników dla przedsiębiorstw korzystających z ulgi na robotyzację i cyfryzację. Jak poinformował wicepremier, prace w jego resorcie dotyczące ulgi na robotyzację zostały już zakończone, a teraz „czekamy na Ministerstwo Finansów,

które włączy tę ulgę w pakiet nowych rozwiązań wspierających przedsiębiorczość od strony podatkowej”.

To ważne, bo jak zaznaczył Maciej Witucki, prezydent Konfederacji Lewiatan „dzisiaj mamy trend reindustrializacji, powrotu przemysłu do Europy, ale żeby ten przemysł wrócił, potrzebna jest oczywiście infrastruktura, odpowiedni system podatkowy wsparcia firm”. Jego zdaniem najważniejsi są jednak pracownicy i to pracownicy z kompetencjami. Do tej pory do najbardziej poszukiwanych należeli głównie programiści, dziś są to kompetencje kojarzone z robotyką, automatyką, mechatroniką, niezbędnymi właśnie dla reindustrializacji. I żeby te przewagi zdobyć, jak najszybciej potrzeba nam w tym zakresie edukacji.



Wykład prof. Jerzego Hausnera pt. „Poza horyzont. Kurs na edukację – przyszłość systemu rozwoju kompetencji w Polsce” pozwolił na przeniesienie się z narracji technokratycznej do bardziej humanistycznej. Podkreślał on, że w obliczu intensywnych globalnych transformacji, w tym kolejnej fali technologicznej, edukacja za nimi nie nadąży. Zmiany wymaga zwłaszcza sposób kształtowania kompetencji – w tym twórczej rekonfiguracji, w oparciu o kulturę i wartości. Musimy zapomnieć to wszystko, czego się nauczyliśmy. Powinniśmy odrzucić schematyczne myślenie, a przywitać edukację opartą na kreatywności i myśleniu refleksyjnym.

Kurs na praktykę

Praktyczny głos dotyczący potrzeb kadrowych wybrzmiał w ustach przedstawicielek branży motoryzacyjnej.

Dr Ewa Łabno-Fałęcka z Mercedes Benz Manufacturing Poland podkreśliła, że „przemysł 4.0 to nie siła mięśni, ale umiejętności cyfrowe i kompetencje miękkie”. Podała przykład zakładu w gminie Jawor, gdzie na 1000 pracowników aż 40 proc. stanowią kobiety, podczas gdy średnia europejska w koncernie to 15 proc. Sporą rolę w tym zakresie odgrywa edukacja potencjalnych pracowników – przedsiębiorstwo współpracuje bowiem ze szkołami technicznymi i branżowymi z regionu, współtworzy programy nauczania, zaprasza na staże i praktyki zawodowe.

Konferencja była częścią programu Europejskiego Tygodnia Umiejętności Zawodowych 2020 (EVSW) współorganizowanego przez Komisję Europejską. Przedstawiciel Ministerstwa Edukacji i Nauki poinformował na niej, że Polska pracuje nad przyjęcie ważnego dokumentu dla kształcenia zawodowego – Zintegrowanej Strategii Umiejętności. Określa ona m.in. ramy dla polityki uczenia się przez całe życie i polityki umiejętności jeżeli chodzi o edukację formalną, poza formalną, czy nieformalną. Jego przyjęcie przez Radę Ministrów planowanej jest do końca 2020 r. Zatwierdzenie dokumentu jest gwarancją i jednocześnie warunkiem uzyskania środków europejskich na edukację w nowej perspektywie finansowej 2021–2027.

– Wchodzimy w erę automatyki, cyfryzacji, aut elektrycznych i autonomicznych. To wymaga ogromnych zmian w kompetencjach zawodowych – potwierdziła Jolanta Musielak z Volkswagen Poznań. Jej firma rozpoczęła pracę nad kompetencjami przyszłości w 2017 r. i z jej doświadczeń wynika, że jest w stanie przewidzieć, jakich będzie potrzebować, naj-

dalej za 2 lata. Przedsiębiorstwo od kilku lat współpracuje ze szkołami branżowymi, prowadzi klasy patronackie w technikach, gdzie młodzież uczy się w takich zawodach, jak automatyki, mechatronik, elektromechanik pojazdów samochodowych, operator maszyn i urządzeń odlewniczych oraz mechanik precyzyjny, a także technik informatyk oraz technik automatyk.

Wicepremier Jarosław Gowin poinformował, że prace w jego resorcie dotyczące ulgi na robotyzację zostały już zakończone. Ulga ta wejdzie w skład pakietu nowych rozwiązań wspierających przedsiębiorczość od strony podatkowej.

– Kreujemy nowe kierunki kształcenia, przykładając ogromną wagę do tzw. kształcenia dualnego, inspirujemy również naszych pracowników do pogłębiania wiedzy i kładziemy nacisk na ich doksztalcanie, zwłaszcza w dziedzinach związanych z automatyzacją produkcji – wyliczała Jolanta Musielak. Z przytoczonych przez nią danych wynika, że prowadzone przez firmę szkolenia z automatyki, robotyki, hydrauliki, pneumatyki obejmują ponad 150 tematów, przy czym 81 z nich realizowanych jest w jej centrum szkoleniowym przez 10 wykwalifikowanych trenerów. To wyzwanie na nowe czasy.

Konferencja „Nowe kompetencje na nowe czasy” organizowana jest po raz trzeci, w ramach projektu realizowanego przez Związek Pracodawców Motoryzacji i Artykułów Przemysłowych wraz z Polską Izbą Motoryzacji i Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną – „Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym z uwzględnieniem elektromobilności”. Celem spotkań jest zapełnienie luki pomiędzy zapotrzebowaniem na umiejętności i kwalifikacje motoryzacyjne na rynku pracy a obecnymi kompetencjami pracowników w systemie kształcenia sektora motoryzacyjnego. (mm)



Fot. Pixabay

Waloryzacja rent i emerytur nie spełnia oczekiwań – twierdzą związkowcy

Do konsultacji partnerom społecznym został przekazany projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, zawierający propozycje dotyczące waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych w 2021 r. Krytycznych uwag nie brakowało.

Z wyczenia wynika, że najniższa emerytura po podwyżce wyniesie 1250 zł brutto. Tak samo renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, renta rodzinna i socjalna. Najniższa renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy wyniesie natomiast 937,50 zł.

Sytuacja w kraju w związku z pandemią jest wyjątkowa, dodatkowo przyszłoroczny wskaźnik waloryzacji emerytur i rent będzie znany dopiero w lutym 2021 r. W związku z tym w naszym projekcie przewidujemy rozwiązanie na wypadek, gdyby ten ogłoszony w lutym przyszłego roku wskaźnik waloryzacji okazał się wyższy niż 104,16 proc., który to wskaźnik zapewnia, przy świadczeniach najniższych, wzrost o gwarantowaną kwotę 50 zł.

Minister rodziny i polityki społecznej
Marlena Mała

OPZZ: za niskie kwoty podwyżek

OPZZ w swojej opinii do projektu zwróciło uwagę, że wskaźnik waloryzacji na poziomie 3,84 proc. jest niewystarczający, a waloryzacja

kwotowa na poziomie 50 zł zbyt niska. Optymalnym rozwiązaniem według tej organizacji byłoby waloryzowanie świadczeń emerytalno-rentowych przy zastosowaniu procentowego wskaźnika, który odpowiada średniorocznemu wskaźnikowi cen towarów i usług konsumpcyjnych w poprzednim roku kalendarzowym, zwiększonego o co najmniej 50 proc. realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim roku kalendarzowym. W opinii do budżetu państwa na 2021 r. OPZZ zaznaczyło wręcz, że należy zagwarantować minimalną kwotę podwyżki świadczeń o co najmniej 80 zł, a dla jednoosobowych gospodarstw emerytów kwota ta powinna wynieść nawet 130 zł. Propozycję tę związek uzasadniał wysokością minimum socjalnego (dla jednoosobowych gospodarstw emeryckich), które według dostępnych danych wynosi 1191,40 zł. Przy założeniu, że rząd ustanowi emeryturę minimalną w 2021 r. na poziomie 1300 zł (co wielokrotnie deklarował) oraz wprowadzi gwarantowaną minimalną kwotę podwyżki na poziomie 80 zł, najniższe świadczenia wzrosłyby do 1380 zł, co stanowiłoby kwotę zbliżoną do minimum socjalnego – 1192 zł netto.

„Zagwarantowanie minimalnej kwoty podwyżki w wysokości 50 zł będzie akceptowalne jedynie w przypadku ustanowienia minimalnej emerytury na poziomie 1330 zł brutto” –

stwierdził ostatecznie w swoim stanowisku OPZZ. Jak podkreślił związek „wzrost cen żywności staje się bardziej dotkliwy dla ubogich gospodarstw emeryckich a obowiązkiem rządu jest zapewnienie elementarnego finansowego bezpieczeństwa obywateli, szczególnie grup najbardziej zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem, do których należą emeryci i renciści”.

NSZZ Solidarność: waloryzacja ma walor tylko wizerunkowy

NSZZ Solidarność wydał negatywną opinię do projektu waloryzacji. Jak czytamy w stanowisku Prezydium Komisji Krajowej „istnieje realna obawa, że z uwagi na postępujący proces inflacji wskazanie elementu waloryzacji kwotowej w wysokości określonej w projekcie pozostanie tylko elementem wizerunkowym, bez realnego wpływu na wysokość najniższych świadczeń emerytalno-rentowych”.

Zwrócono uwagę, że pandemia przede wszystkim dotyka osoby starsze. „Efektem tego jest obserwowany znaczący wzrost wydatków gospodarstw emerytów i rencistów na leki, materiały medyczne i świadczenia zdrowotne, których dostępność jest w obecnej, nadzwyczajnej sytuacji bardzo ograniczona, stąd w roku 2021 w najtrudniejszej sytuacji znajdują się osoby osiągające najniższe świadczenia emerytalno-rentowe” – argumentuje Solidarność.

Związek zaproponował podniesienie kwotowego elementu waloryzacji z 50 zł do nie mniej niż 100 zł. Wysokość najniższej emerytury oraz renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy powinna według „S” wynieść 1300 zł, a najniż-

Wielu obywateli w kryzysie w ogóle straci pracę. Według optymistycznej prognozy rządowej w tym i przyszłym roku ponad 330 tys. osób zostanie zwolnionych. Przyjęcie więc parametrów waloryzacji na poziomie zaproponowanym jest jak najbardziej uzasadnione ekonomicznie i społecznie.

Dr Sławomir Dudek, główny ekonomista Pracodawców RP

sza renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy 975 zł.

„Waloryzacja kwotowa w wysokości nie niższej niż 100 zł oraz podniesienie najniższej emerytury do 1300 zł wychodzi naprzeciw oczekiwaniom społecznym w okresie przedłużającego się stanu epidemii COVID-19 i pozwala zapewnić bezpieczeństwo socjalne gospodarstw emeryckich” – czytamy w stanowisku Prezydium KK NSZZ Solidarność.

PZERiI: projekt nie uwzględnia realnych potrzeb

Opinię do projektu waloryzacji świadczeń przygotował również PZERiI. Jego zdaniem propozycje zawarte w opiniowanym projekcie ustawy nie spełniają oczekiwań środowiska. Kwota 50 zł tylko nieznacznie przewyższa tę, która wynika z waloryzacji procentowej.

„W istocie więc waloryzacja 2021 będzie miała charakter procentowy, nie uwzględniający szczególnych potrzeb osób starszych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji” – czytamy w opinii PZERiI.

Według tej organizacji minimalna gwarantowana wysokość waloryzacji w 2021 r. powinna być przynajmniej taka sama jak w roku 2020, tj. 70 zł brutto.

„Pozwoli to podnieść świadczenia znacznie większej grupy emerytów, a zwłaszcza emerytek, adekwatnie do rosnących kosztów utrzymania i realnych potrzeb tej grupy społecznej” – ocenia PZERiI.

Pracodawcy za zaciskaniem pasa

Odmienne zdanie od związkowców mieli pracodawcy z RDS. Poparli projekt resortu rodziny, a nawet poszli dalej w swoich propozycjach ograniczenia podwyżki świadczeń. Stwierdzili, że „nie ma potrzeby zagwarantowania minimalnej kwoty podniesienia świadczeń, ani zwiększenia wskaźnika waloryzacji o co najmniej 50 proc. realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia za pracę w 2020 r.”. Swoje stanowisko uzasadnili kryzysem gospodarczym, w którym różne grupy społeczne powinny „zacisnąć pasa”. (ag)



Fot. Pixabay

Pracodawcy krytykują pomysł wspólnotowych zasad płacy minimalnej

Komisja Europejska przedstawiła propozycje do projektu dyrektywy Unii Europejskiej, której celem miałyby być jednolite standardy ustalania płacy minimalnej w państwach członkowskich Wspólnoty. W opinii polskich pracodawców unijny dyrektywa nie powinna regulować tej kwestii. Ich zdaniem budzi to co najmniej wątpliwości, ponieważ stanowi ingerencję ustawodawcy w rozwiązania wewnętrzne a także ogranicza autonomię partnerów społecznych, którzy formalnie mają wpływ na kształtowanie minimalnego wynagrodzenia.

Projekt unijnej dyrektywy w sprawie płacy minimalnej zakłada, że kraje, w których tak płaca obowiązuje, będą musiały wprowadzić przejrzyste i stabilne kryteria jej ustalania oraz regularnie i terminowo je aktualizować.

Liczy się zdanie partnerów społecznych

Jak zaznaczył ekspert Konfederacji Lewiatan, „inicjatywa Komisji Europejskiej ignoruje zdecydowany sprzeciw europejskiego środowiska biznesowego, w tym BusinessEurope, której członkiem jest Konferencja Lewiatan, wobec prawnej ingerencji w autonomię partnerów społecznych i swobodę negocjacji umów zbiorowych dotyczących wynagrodzeń”.

Zdaniem pracodawców UE nie ma kompetencji ani do wskazywania kwoty płacy minimalnej, ani do ustalania wiążących zasad jej kształtowania. Podkreślają, że takie uprawnienie w praktyce przyznałoby Trybunałowi Sprawiedliwości UE prawo do rozstrzygania kwestii, czy minimalne wynagrodzenie jest ustalone na odpowiednim poziomie, również w przypadku jeśli zostało ono uzgodnione w układzie zbiorowym pracy albo w porozumieniu między związkami zawodowymi pracodawcami, któ-

re udało się osiągnąć w dialogu społecznym. Zastrzeżenia wywołało także wykorzystanie do regulowania płacy minimalnej na poziomie UE dyrektywy, będącej aktem prawnym wiążącym państwa członkowskie. Być może, w opinii Konfederacji Lewiatan, dopuszczalne byłyby wytyczne Komisji, zalecenia bądź rekomendacje Rady, których przyjęcie byłoby dobrą wolą poszczególnych państw.

– Opowiadamy się za przeprowadzeniem dyskusji na temat skutecznych mechanizmów ustalania wysokości płacy minimalnej oraz wzmocnieniem roli partnerów społecznych. Nie godzimy się jednak, aby te sprawy regulować w unijnej dyrektywie – stwierdza Robert Lisicki.

Poza kompetencjami UE

Także według Pracodawców RP projekt dyrektywy o odpowiednim minimalnym wynagrodzeniu wykracza poza kompetencje UE. W opinii tej organizacji „kierunkowe rozwiązania zawarte w projekcie dyrektywy o odpowiednim minimalnym wynagrodzeniu w Unii Europejskiej są słuszne. Jednak kompetencje UE do wspierania i uzupełniania działania państw członkowskich nie obejmują ustalania wynagrodzeń za pracę”.

Komisja Europejska przedstawiła projekt dyrektywy o europejskiej płacy minimalnej 28 października 2020 r. (dyrektywa wprowadza również obowiązek przez państwa członkowskie promowania układów zbiorowych pracy, tak żeby objęcie układami zbiorowymi pracy wynosiło przynajmniej 70 proc.). „Przesłaniem dyrektywy jest wymóg adekwatnej płacy, która każdemu zapewni życie na przyzwoitym poziomie”, tłumaczył Nicolas Schmit, komisarz UE ds. pracy i praw socjalnych. – Pracownicy powinni mieć dostęp do odpowiedniej płacy minimalnej i przyzwoitego poziomu życia. To, co dzisiaj proponujemy, to ramy dla płacy minimalnej, przy pełnym poszanowaniu tradycji narodowych. Poprawa warunków pracy i życia nie tylko ochroni naszych pracowników, ale także pracodawców, którzy płacą przyzwoite pensje – podkreśliła natomiast Ursula von der Leyen przewodnicząca KE. Zdaniem Komisji projekt dyrektywy ma też na względzie zagadnienia demograficzne. – Gdy płace są bardzo niskie, młodzi ludzie wyjeżdżają do innych krajów Unii, co prowadzi do braków na rynku pracy. Dlatego trzeba tu poszukiwać nowej równowagi – uzasadnił krok Komisji Nicolas Schmit.

Organizacja przeciwstawia się założeniu o konieczności podjęcia działań ustanawiających kryterium ustawowego wynagrodzenia minimalnego na poziomie nie niższym niż 60 proc. mediany wynagrodzeń brutto lub 50 proc. średniego wynagrodzenia brutto. Zaznacza, że UE nie dysponuje narzędziami umożliwiającymi wprowadzenie tych założeń w życie. Regulacje traktatu o Unii Europejskiej stanowią bowiem, że UE jako Wspólnota działa „jedynie w granicach kompetencji przyznanych jej przez państwa członkowskie w traktatach oraz dla osiągnięcia określonych w traktatach celów”. Jak wyjaśnia, kompetencje przyznane UE na mocy traktatów „mają charakter wyłączny, dzielony lub koordynacyjny, a działania koordynacyjne nie

mogą zastąpić kompetencji państw członkowskich”.

– Kompetencje koordynacyjne Unii nie obejmują płacy minimalnej, choć zaproponowane w projekcie kryteria ustanawiania wynagrodzenia minimalnego mają słuszny cel, jakim jest zapewnienie adekwatności wynagrodzeń – wyjaśnia Katarzyna Siemienkiewicz, ekspertka Pracodawców RP ds. prawa pracy.

Dodaje, że postanowienia projektu dyrektywy są sprzeczne z autonomią przyznaną partnerom społecznym. Swobodę ich działania, która wynika właśnie z zasady ich autonomii, określana jest wyłącznie przez rządy państw członkowskich.

Liczy się relacja do płac w danym kraju

Eksperci Pracodawców RP podkreślili w swojej opinii, że zgodnie z konwencją 131 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1970 r. płaca minimalna ma pełnić jednocześnie funkcję społeczną i ekonomiczną.

„Konwencja wyraźnie wskazuje, że poziom płacy minimalnej powinien spełniać jednocześnie dwa warunki. Po pierwsze, uwzględniać potrzeby pracownika i jego rodziny w relacji do ogólnego poziomu płac w kraju, kosztów utrzymania, świadczeń socjalnych i poziomu życia innych grup społecznych, a po drugie – uwzględniać wymagania rozwoju gospodarczego. Chodzi tu o wydajność pracy, poziom i tempo wzrostu dochodu narodowego oraz dążenie do osiągnięcia i utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia” – napisali Pracodawcy RP.

– Takie ujęcie płacy minimalnej zawiera w sobie niejako dwie sprzeczne tendencje, z których jedna oznacza ograniczanie zbyt wysokiego ustalania płac minimalnych, a druga przeciwdziałanie zbyt niskiemu ich poziomowi. Dyrektywa powinna zawierać wyraźne przesłanie, że płaca minimalna musi być ustalana na bezpiecznym poziomie, tak aby nie naruszyć aspektów socjalnych, a z drugiej strony nie naruszyć aspektów ekonomicznych. Projekt dyrektywy nie uwzględnia jednak tego dwupłaszczyznowego celu regulacji w zakresie płacy minimalnej – uzasadnił stanowisko Pracodawców RP dr Sławomir Dudek, główny ekonomista tej organizacji. (ag)

Związkowcy: europejska płaca minimalna to koniec biedopłac

– Cała sprawa z płacą minimalną sprowadza się do ustanowienia jasnej granicy między godnością a biedą. Fakt, że większość ustawowych płac minimalnych w Europie jest ustalona poniżej progu ubóstwa jest skandalem. Jeśli ktoś pracuje na pełny etat, nie może dokonywać wyboru między ogrzewaniem a jedzeniem – mówiła Esther Lynch, zastępca sekretarza generalnego EKZZ.



Fot. Pixabay

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, do której należą polskie reprezentatywne centrale związków zawodowych (OPZZ, Solidarność i FZZ) poparła większością 85 proc. głosów apel o przyjęcie projektu dyrektywy Komisji Europejskiej dotyczącej jednolitych standardów ustalania płacy minimalnej w państwach członkowskich Wspólnoty. W głosowaniu wzięło udział 87 krajowych związków zawodowych z całej Europy oraz 10 europejskich sektorowych związków zawodowych. OPZZ, Solidarność i FZZ głosowały „za”, w zdecydowanej opozycji pozostają wszystkie organizacje związkowe z państw skandynawskich.

W apelu EKZZ napisała m.in., że w dyrektywie powinny się znaleźć m.in. zapis, że państwa członkowskie nie mogą ustalić swojej ustawowej płacy minimalnej poniżej progu przyzwoitości

Minimalne wynagrodzenie jest regulowane ustawowo w 21 państwach członkowskich, w sześciu zapewnione jest wyłącznie na mocy układów zbiorowych. W projekcie dyrektywy określono wprost, iż jej postanowienia nie będą mogły być interpretowane jako konieczność wprowadzenia ustawowej płacy minimalnej, co w konsekwencji ma wypełniać zasadę swobody w zakresie formy jej kształtowania.

(60 proc. mediana i 50 proc. średniego wynagrodzenia w oparciu o krajowe wynagrodzenia brutto w pełnym wymiarze godzin). Jednocześnie Europejska Federacja Związków Zawodowych przypomina, że obecnie ustawowe płace minimalne narażają pracowników na ryzyko życia w biedzie w co najmniej 17 państwach UE.

OPZZ – projekt dyrektywy jest za wąski

W swojej opinii na temat dyrektywy OPZZ skierowanej do wiceministra Jarosława Gowina związek przypomina, że już w roku 2011 ówczesny przewodniczący OPZZ Jan Guz zaproponował ustanowienie europejskiego wynagrodzenia minimalnego. Zdaniem tej centrali związkowej zaproponowana dyrektywa powinna „zawierać jasne wskaźniki procentowe dotyczące wielkości wynagrodzenia”. Jednocześnie uważa, że zakres projektu dyrektywy jest zbyt wąski. Obejmuje on bowiem pracowników UE związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez przepisy państwa członkowskiego, zawarte układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa TSUE. Ten przepis powinien być, według OPZZ, zmieniony tak, by dotyczył wszystkich zatrudnionych bez względu na rodzaj umowy, bo „pojawia się realne niebezpieczeństwo, że państwa

członkowskie UE mogą w przyszłości tworzyć odrębną kategorię pracowników po to, by wyłączyć ich z zakresu tej dyrektywy. Może to dotyczyć rosnącej grupy pracowników nie-standardowych, takich jak pracownicy platformowi, którzy – przy utrzymaniu treści projektu w obecnym brzmieniu – zostaną z niej wyłączeni” – czytamy w opinii OPZZ.

Esther Lynch, zastępca sekretarza generalnego EKZZ: „Dyrektywa w sprawie godziwych wynagrodzeń to dobry pomysł i coś, czego związki zawodowe w całej Europie od dawna się domagają. Ale pytanie brzmi, czy faktycznie podniesie ustawowe płace minimalne i czy przyciągnie do stołu negocjacyjnego więcej pracodawców? EKZZ oceni, czy dyrektywa jest wystarczająco dobra, czy może zostać ulepszona przez posłów do Parlamentu Europejskiego i ministrów w Radzie UE, czy też jest tak zła, że trzeba ją będzie wyrzucić do kosza.

W projekcie dyrektywy jest zapis, że państwa członkowskie we współpracy z partnerami społecznymi powinny dążyć, by zwiększyć dostęp pracowników do ustawowej ochrony płacy minimalnej. OPZZ popiera ten zapis, ale uzaje za „nie do zaakceptowania stworzenie możliwości uwzględniania przy ustaleniu ustawowych wynagrodzeń minimalnych różnic regionalnych i sektorowych na poziomie kraju”

Solidarność – nad tym projektem trzeba jeszcze popracować

Także NSZZ Solidarność ocenia, że nad projektem dyrektywy trzeba jeszcze popracować. I ta centrala związkowa uważa, że jej zakres winien być szerszy. Dyrektywa powinna dotyczyć, według „S”, także osób wykonujących podporządkowaną pracę, która finansowana jest ze środków publicznych (np. stażystów w ozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia

i instytucjach rynku pracy). „Definicja zawarta w art. 2 projektu dyrektywy powinna odrywać się od uwarunkowań krajowych i zmierzać w kierunku stworzenia unijnej definicji pracownika” – czytamy w opinii Solidarności.

W projekcie dyrektywy mowa jest też o układach zbiorowych. Zdaniem Solidności brak jest doprecyzowania używanego w dokumencie pojęcia „collective agreement”. Związek przypomina, że nigdy nie akceptował rozwiązania pozwalającego zawierać porozumienia z przedstawicielem pracowników. „W docelowej dyrektywie potrzebna jest definicja, która w żadnym procesie implementacji krajowej nie pozwoli na uznanie, że porozumieniem zbiorowym jest porozumienie zawarte przez pracodawcę z reprezentacją wybraną ad hoc (także kilkuosobową)” – uważa Solidarność.

Ponadto w ocenie NSZZ Solidarność projekt nie zawiera wystarczająco efektywnych mechanizmów promowania układów sektorowych, a tylko w tych ramach można, zdaniem Solidarności, dokonywać regulacji związanych z nadciągającą zmianą technologiczną. Związek uważa więc, że ich promocja w dyrektywie powinna być bardziej dostrzegalna.

– W tej chwili przed związkami zawodowymi stoi trudne zadanie podjęcia rozmów z rządami w poszczególnych państwach członkowskich tak, aby propozycja przedstawiona przez Komisję Europejską nie została zablokowana w Radzie. Ważne jest także udoskonalenie tego projektu – komentuje Barbara Surdykowska z Biura Ekspertkiego KK NSZZ Solidarność.

FZZ – to bardzo dobry pomysł

Zdaniem Forum Związków Zawodowych europejska płaca minimalna to dobry pomysł na „europeizację poziomu jakości życia” w Polsce. Jak mówiła szefowej centrali Dorota Gardias pomysł Komisji Europejskiej być może doprowadzi „do odejścia od modelu gospodarczego, w którym jesteśmy konkurencyjni wyłącznie w oparciu o niższe koszty pracy”. (ez)

Posiedzenie plenarne RDS

Debata o kolejnej pomocy dla przedsiębiorców i pracowników

Potrzeba współpracy związków zawodowych, pracodawców i strony rządowej przy pracach nad kolejnymi tranżami pomocowymi skierowanymi do firm – to jeden z elementów dyskusji na posiedzeniu plenarnym Rady Dialogu Społecznego w dniu 19 listopada z udziałem premiera Mateusza Morawieckiego. Obrady prowadził obecny przewodniczący RDS wicepremier, minister rozwoju, pracy i technologii Jarosław Gowin.



Fot. Pixabay

Jak zaznaczył na wstępie premier, pomoc udzielona z budżetu państwa przedsiębiorcom to łącznie ok. 250 mld zł, czyli ponad 10 proc. polskiego PKB. Są to: gwarancje, dotacje, pożyczki, zwolnienia, bezpośrednie świadczenia. Zaznaczył, że dziś mamy specyficzny rynek pracy, bo musimy mówić o pracy zdalnej, którą przedsiębiorcy różnie traktują. Pracownicy zwykle dobrze do tej formy wykonywania pracy podchodzą, ale – w opinii premiera – szczególnie trzeba przedyskutować w RDS bardzo dokładnie.

Premier: czarny łabędź zmienia rynek pracy

– Jeśli weźmiemy pod uwagę potrzebę zmniejszenia kosztów społecznych kryzysu, to praca zdalna jest bardzo potrzebna, mówił premier dodając, że wymaga ona wypracowania odpowiedniego modelu gospodarczego w dłuższej perspektywie. Na pytanie, w jakim miejscu znajduje się rynek pracy w Polsce, premier odpowiedział, że jest on w niezłym położeniu. Mamy drugie, najniższe bezrobocie w UE, co jest ogromnym osiągnięciem, szczególnie że nasze

możliwości fiskalne, regulacyjne są znacznie mniejsze niż bogatych państw Zachodu. Ale to dla nas, jak zaznaczył premier, sprawa kluczowa. Wskazał na Hiszpanię, która ma podobną liczbę mieszkańców a liczbę bezrobotnych cztery razy większą. We Francji bezrobocie jest najwyższe od 1975 r.

– Czarny łabędź w postaci wirusa prowadzi do głębokiej przybudowy rynku, a w jego ramach całego rynku pracy – powiedział Mateusz Morawiecki.

/// Premier poinformował, że rząd będzie przygotowywał szeroki plan odbudowy po pandemii.

Premier wskazał też na oczywiste trendy w dalszym rozwoju jak informatyzacja, automatyzacja. Mówił, że wiele firm i pracowników musi też zdawać sobie sprawę z konieczności przebranżowienia i na to też są przewidziane instrumenty w najnowszym pakiecie wsparcia.

Mateusz Morawiecki podziękował partnerom społecznym i wicepremierowi Jarosławowi Gowinowi za zaproszenie na posiedzenie RDS ale też za współpracę w trzech wymiarach: dzisiejszego rynku pracy borykającego się z dużymi problemami, tego za 6 miesięcy, gdy będziemy wychodzić kryzysu, ale też tego, który nie powinien zniknąć z naszych radarów a więc za 4,6,8 lat.

FZZ: cała służba zdrowia walczy z COVID-em

W dyskusji Dorota Gardias, przewodnicząca Forum Związków Zawodowych pytała o sytuację w ochronie zdrowia. Wyraziła niepokój, że nie będzie dodatków dla wszystkich pracujących z chorymi na COVID-19. Zauważyła, że lekarz dostaje 20 tys. pensji, a są przecież osoby podające tlen, pielęgniarki, którzy też powinni dostać dodatek – jeden, w określonej wysokości.

– Nie możemy dzielić obsługi na covidową i niecovidową bo dziś każdy szpital jest covidowy i niebezpiecznie krzyżują się ścieżki, a medycy chorują – mówiła Dorota Gardias.

Zaproponowała tarczę dla ochrony zdrowia już teraz. Zapytała o jednoznaczne kryteria całkowitego lockdownu i ustalenie warunków otwarcia branż, które dziś są zamknięte. Zamiaś postojowego lepiej, jak zaznaczyła, dać pieniądze na środki bakteriobójcze, żeby np. restauracje nie padały.

Odnosząc się do pojawiających się wypowiedzi, że pracownicy medyczni powinni wrócić do kraju w trudnej sytuacji epidemicznej, przewodnicząca Forum zauważyła, że taka sytuacja jest pożądana, ale by to nastąpiło, powinno się im płacić tak, jak na Zachodzie, bo to kwestie finansowe czy warunki pracy zmuszają do wyjazdu z kraju. Mówiła też o pracownikach medycznych ze Wschodu, których Polska chce przyjmować nawet bez zezwolenia na pracę. Podkreśliła, że „nie mieszczą się oni w dyrektywie UE nr 36, bo nie spełniają kryteriów, dlatego nie można ich przyjąć. Jeżeli tak się stanie, to będzie to działanie bezprawne”.

Krystyna Ptok, przewodnicząca OZZPiP, reprezentująca również FZZ mówiła, że pracownicy ochrony zdrowia kierowani do szpitali

tymczasowych albo na oddziały jednoimienne nie dostają 200 proc. wynagrodzenia. Jest taki zapis w ustawie, ale medycy tych pieniędzy nie otrzymują, bo ustawa nie jest opublikowana.

– Za październik otrzymali 50 proc. wyższą pensję zasadniczą i to wszystko. A tymczasem pacjenci z COVID są już wszędzie i wszyscy są w kontakcie z osobami zakażonymi. Nie można więc pracowników ochrony zdrowia dzielić – mówiła Krystyna Ptok.

Poinformowała też o decyzji Ogólnopolskiego Związku Pielęgniarek i Położnych w sprawie rozpoczęcia sporów zbiorowych w zakładach pracy zaznaczając, że pielęgniarki mają ogromne poparcie całego środowiska a także innych organizacji związkowych, które podkreślają, że nadszedł stateczny moment, w którym „trzeba skończyć ze złym traktowaniem medyków”.

FZZ postuluje, by wszyscy pracownicy ochrony zdrowia dostali covidowe podwyżki.

– Sprzęt nie jest najważniejszy. Najważniejsi są ludzie. A tymczasem np. oddziały psychiatryczne w ogóle nie są przystosowane do pacjentów covidowych. Nie ma tam śluz, odpowiednich toalet itd. – opisywała szefowa OZZPiP.

Solidarność: równo traktować pracowników i przedsiębiorców

Katarzyna Zimmer-Drabczyk w imieniu Solidarności mówiła, że związek docenia wysiłki rządu walce z COVID-19, ale uważa, że projektując kolejne rozwiązania trzeba stosować zasadę równości, a tak nie jest. Np. w tarczy dla zdrowia – podwyżkami powinni być objęci również pracownicy, którzy współwykonują świadczenia wobec pacjentów COVID-19, a więc też sanitariusze i salowi, bez których szpitale jednoimienne nie mogłyby funkcjonować. Dzielenie pracowników na lepszych i gorszych to błąd, bo każdy jest tak samo narażony na zachorowanie. Trzeba też wesprzeć pracowników Państwowej Inspekcji Sanitar-

nej, którzy są bardzo istotni a zarabiają bardzo mało. Odniosła się też do stanowiska pracodawców, którzy opowiedzieli się za zniesieniem do końca roku ograniczenia handlu w niedzielę.

Zdaniem Solidarności nie ma żadnych przesłanek – ani finansowych, ani sanitarnych, żeby znieść do końca roku ograniczenia handlu w niedzielę.

– Solidarność podkreśla, że nie ma żadnych przesłanek ani finansowych, ani sanitarnych żeby to zrobić. Kalendarz handlowych niedziel jest wszystkim znany od dłuższego czasu, a pracownicy handlu to grupa pracowników szczególnie narażonych na zarażenie. Dużo osób przebywa na kwarantannach, są braki kadrowe, więc to nie jest czas na takie zmiany – mówiła Katarzyna Zimmer-Drabczyk.

OPZZ: wynagrodzenia mamy nadal jedne z najniższych w Europie

Andrzej Radzikowski, przewodniczący OPZZ, proponował, aby większe środki były przeznaczone konkretnie na wynagrodzenia pracownicze, bo „mamy je chyba najniższe w Europie”. Można byłoby, jego zdaniem, teraz zawiesić podatek dla najniżej zarabiających, bo przy przestoju ekonomicznym tym osobom jest najtrudniej przeżyć. Zasiłek dla bezrobotnych trzeba podwyższyć do 50 proc. najniższych wynagrodzeń, zgodnie z zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy, szczególnie że nie budżet państwa za to płaci.

Jest to też, według szefa OPZZ, dobry czas na wprowadzenie emerytur stażowych, które mogłyby być wentylem bezpieczeństwa przed bezrobociem.

Zaznaczył też konieczność pomocy dla sanatoriów, które bardzo dużo straciły na lockdownie. Zdaniem przewodniczącego OPZZ powinna być możliwość wykonywania na życzenie pracownika testu przed jego powrotem do pracy

po covidzie. Zaznaczył, że niezbędne jest większe wsparcie dla edukacji, bo nadal ok. 10–15 proc. uczniów nie jest w stanie korzystać ze zdalnej nauki, gdyż rodzin nie stać na zapewnienie dzieciom odpowiedniego sprzętu, są problemy z dostępem do internetu.

Sławomir Broniarz, prezes ZNP, reprezentujący również OPZZ, mówił, że obecnie ok. 600 tys. nauczycieli pracuje zdalnie, używając własnego sprzętu, dzierżawy lokalu do celów edukacyjnych.

– Trzeba więc pilnie uregulować pracę zdalną. To zresztą problem nie tylko nauczycieli – stwierdził Sławomir Broniarz.

Według OPZZ niezbędne jest większe wsparcie dla edukacji, bo nadal ok. 10–15 proc. uczniów nie jest w stanie korzystać ze zdalnej nauki, gdyż rodzin nie stać na zapewnienie dzieciom odpowiedniego sprzętu.

W jego opinii dotychczasowe wydatki rządu na edukację nie mają charakteru prorozwojowego. 500 zł dla nauczyciela na zaspokojenie jego potrzeb cyfryzacyjnych nie uznał za tego rodzaju wsparcie. Jak mówił, nie kupią sobie za to komputera. Postulował też wsparcie dla nauczycieli szkół wyższych i edukacji przedszkolnej, o których rząd zapomniał.

ZRP: firmy rodzinne na skraju bankructwa

Jak Klimek z ZRP mówił, że rynek pracy jest dziś w różnej sytuacji. W najtrudniejszej są mikrofirmy i rodzinne przedsiębiorstwa. Wiele z nich nie otrzymuje żadnej pomocy, np. małe zakłady krawieckie.

– Sztuka zdobywania pieniędzy właściwa dla drobnych przedsiębiorców zrobiła się sztuką przetrwania. Potrafią znajdować rozwiązania w sytuacjach nieprzewidywalnych – mówił prof. Klimek.

Dodał, że nie ma badań, iż najwięcej zarażeń jest w klubach fitness, restauracjach, dlatego

ich zamykanie nie jest racjonalne. Inny reprezentant rzemiosła Janusz Borzyński mówił, że gdy jest mowa o pomocy dla edukacji, to nigdzie nie są uwzględniane potrzeby nauczycieli zawodu. Do końca listopada jest też zawieszona nauka praktyczna zawodu u pracodawców. Pracownicy młodociani od marca w ogóle nie uczyli się zawodu w praktyce. Chodzi o ponad 76 tys. uczniów zawodu, którzy realizują naukę u ok. 24 tys. pracodawców. Jak podkreślił ekspert, zdalnie nie nauczy się pracy mechanika, piekarza czy murarza. Wyraźnie było to widać podczas ostatnich egzaminów

BCC: rozważmy odmrożenie zamkniętych branż

Łukasz Bernatowicz z BCC zgodził się, że pierwszy etap walki z pandemią rząd przeprowadził prawidłowo, ale teraz pomoc jest potrzebna jeszcze bardziej i powinna być celowana.

**Według BCC wskazane by
było zawieszenie nowych
obciążeń w trudnej sytuacji
kryzysowej, jak np. podatki:
cukrowy, handlowy, cyfrowy,
od spółek komandytowych.**

– Konieczne jest szycie na miarę, zależnie od zamrożenia gospodarki. Trzeba też rozważyć jej odmrożenie, bo nie ma wyczerpujących badań, które od strony naukowej potwierdzałyby zamykanie konkretnych branż – argumentował ekspert BCC.

Mówił też o bardzo potrzebnej tarczy prawnej, bo dziś przedsiębiorcy nie wiedzą, czy zostaną wprowadzone nowe obciążenia, jak np. podatki: cukrowy, handlowy, cyfrowy, od spółek komandytowych. Według Łukasza Bernatowicza wskazane by było zawieszenie nowych obciążeń w trudnej sytuacji kryzysowej. Zaapelował też o odblokowanie zakazu handlu w niedzielę, żeby pomóc tej branży, a ludziom umożliwić zakupy w mniejszym tłoku.

Konfederacja Lewiatan: musimy myśleć o świecie po pandemii

Maciej Wituski, prezydent Konfederacji Lewiatan, podkreślił znaczenie dialogu z premierem. Zaznaczył, że choć pandemia będzie jeszcze długo w nas biła, to będzie też świat po pandemii. Jednak na razie trzeba rozmawiać o tym, co dzieje się teraz. Trzeba więc mówić o handlu w grudniu czy o ochronie zdrowia.

– Potrzebne są nam pieniądze z UE. Ale też pakt społeczny jest potrzebny. Trzeba też już teraz w szczegółach rozmawiać o Krajowym Planie Odbudowy – mówił Maciej Witucki. Zaznaczył, że rynek pracy musi być bezpieczny, trzeba stworzyć warunki, w których ludzie nie będą chodzili chorzy do pracy, bojąc się utraty zatrudnienia.

Pracodawcy RP: firmy muszą być uprzedzane o lockdownie

Sławomir Dudek z Pracodawców RP mówił o czterech postulatach pracodawców: przejrzystości, przewidywalności, przystosowaniu i odporności. Pracownicy i przedsiębiorcy muszą widzieć, dlaczego dana branża jest zamykana. A decyzje o zamykaniu i otwieraniu muszą być ogłaszane z wyprzedzeniem, np. tydzień czy dwa tygodnie wcześniej. Przystosowanie z kolei to wędka dla firm, by mogły dostosować się do nowych warunków sanitarnych, a nie dawanie ryb tym, które w rzeczywistości już nie działają.

**Według pracodawców nie
trzeba zamrażać całych branż
– wystarczy ustalić jednolite
normy sanitarne i ich
przestrzegać.**

– Na kilka lockdownów żadnej kraj nie jest gotowy, a może przecież przyjść trzecia fala pandemii, czy np. w roku 2024 r. kolejny COVID. Zamknąć firmę zawsze jest łatwo, znacznie trudniej przystosować ją do nowych

warunków – dowodził ekspert Pracodawców RP.

Mówił o 233 tys. pracowników, którzy w latach 2021–2024 odejdą z rynku pracy. „Musimy więc wrócić do dyskusji o wieku emerytalnym, bo i tak go z czasem podniesiemy. Niższy klin podatkowo-składowy też może zwiększyć podaż pracy, więc trzeba o nim dyskutować”.

Rzecznik MŚP: wystarczy przestrzeganie obostrzeń sanitarnych

Adam Abramowicz, rzecznik małych i średnich przedsiębiorców, mówił że całkowity lockdown byłby dramatem dla mniejszych polskich firm. Jego zdaniem należy odmrozić branże, bo przecież mogą one w porozumieniu z GIS wprowadzić odpowiednie obostrzenia sanitarne.

– Już w czerwcu były takie działania podjęte na basenach, w klubach fitness. Wirus nie rozprzestrzenił się, a mimo to znów zostały zamknięte – zauważył.

Dodał, że w ramach jednej branży są podmioty, które potrzebują wsparcia, a inne nie. „Np. agencje reklamowe – w internecie działają bardzo dobrze, ale inne umierają”. Dlatego przygotował 10 punktów, które wypełniają postulaty tych najbardziej poszkodowanych.

Premier: kolejny raz pomagamy i czekamy na szczepionki

Odnosząc się do wypowiedzi partnerów społecznych mówił, że zakup środków dezynfekujących przez firmy i ich stosowanie, zamiast zamykania branż być może jest zasadne, ale wymaga konkretnych rozwiązań w konkretnych sytuacjach, o co zwrócił się do związków i pracodawców. Zapewnił, że jeśli rozwiązania będą bezpieczne, wtedy szybko zostaną wdrożone.

Co do wsparcia dla małych i średnich firm to, jego zdaniem, w zasadzie wszystkie 10 punktów są w nowej tarczy pomocowej. Najważniejsze to ulga w składkach na ZUS i postojowe, ale także zmiana kryteriów pozwalająca nie oddawać pomocowych pieniędzy mimo



Fot. Adam Guz/KPRM

niewielkich zwolnień pracowników. Zapowiedział, że zostanie wkrótce podana informacja o tym, jak ma funkcjonować życie gospodarcze przed i po świętach, jak ma funkcjonować dalej handel i branże dziś zamknięte. Zaznaczył, że kolejne rozwiązania będą już miały inny charakter, „bo wszyscy mamy nadzieję na odporność, do której przyczynią się szczepionki”.

– W sprawie przywrócenia na czas kryzysu handlu w niedzielę musielibyśmy mieć spójne zdanie całej RDS – powiedział premier.

Poinformował, że rząd będzie przygotowywał szeroki plan odbudowy po pandemii – będzie on dotyczył i tego, jak ma funkcjonować polska gospodarka za 6 miesięcy, ale też za 2 czy 4 lata. Stąd prośba do partnerów społecznych, aby wnieśli do niego swój wkład.

Premier mówił też o znaczeniu dla gospodarki inwestycji lokalnych, na które obeny rząd wydaje 10 razy więcej niż poprzedni. Jak wyjaśniał, te dziesiątki miliardów złotych pochodzą z uszczelnienia systemu podatkowego.

Odnosząc się do zarzutów o zbyt późne informowanie o zamykaniu sektorów gospodarki premier przyznał, że czasem faktycznie zbyt późno pojawiały się informacje o kolejnych obostrzeniach.

– Chcemy teraz zaproponować projekcję dla gospodarki do czasu szczepionki, do kwietnia, maja przyszłego roku, żeby biznes był

lepiej przygotowany – zapewniał premier. Dodał, że znaczenie będzie też miał plan deregulacji przygotowywany w resorcie rozwoju, pracy i technologii.

Premier odniósł się też do pracy Inspekcji Sanitarnej. Jego zdaniem muszą zająć tam rewolucyjne procesy cyfryzacyjne, co istotnie przyspieszy jej działania. Wynagrodzenia już zostały podwyższone, ale nadal ta służba wymaga zwiększenia liczby etatów o 1–3 tys.

Inna kwestia, którą poruszył premier, to zgromadzone na kontach polskich przedsiębiorców, w tym roku, ok. 50 mld zł. Uznał, że są to pieniądze, które będą mogły być przeznaczone na wynagrodzenia pracowników w kolejnych kilku miesiącach.

Nie zgodził się z natomiast z przewodniczącym OPZZ, że w pomocy państwa w czasie epidemii mamy do czynienia z zachwianiem wydatków między przedsiębiorcami a pracownikami. Podkreślał, że przedsiębiorcy dostają środki dla pracowników i nie mogą ich przeznaczać na cele operacyjne. Przypomniał, że wzrósł zasiłek dla bezrobotnych, „ale teraz raczej powinniśmy robić wszystko, żeby wracać do miejsc pracy”.

Co do wydatków na służbę zdrowia to, jak poinformował premier, w przyszłorocznym budżecie przeznaczono na ten cel ponad 120 mld zł. Mówił też o lekarzach, którzy kształcili się w relatywnie biednej Polsce, a potem wyjechali do Niemiec zasiląc tamtejszą ochronę zdrowia. Niemcy zaś nie chcą pomóc nam jeśli chodzi o personel medyczny, „a sprzętu czy szczepionek od nich nie potrzebujemy. Tym zajmuje w dostatecznym stopniu nasz rząd i Agencja Rezerw Materiałowych”.

Jarosław Gowin: rząd jest przychylny umowie społecznej

Wicepremier, minister rozwoju, pracy i technologii oraz przewodniczący Rady Dialogu Społecznego Jarosław Gowin mówił w podsumowaniu obrad o rozmowach z prezydentem Andrzejem Dudą i premierem Mateuszem Morawieckim na temat umowy społecznej. Jak zaznaczył, uzyskał z ich strony przychylność dla tej propozycji, choć „nie jest to jesz-

cze oficjalne stanowisko rządu, ale jest nadzieja”.

Partnerzy społeczni dyskutowali też o trudnościach w głosowaniach na posiedzeniach plenarnych w ostatnim czasie wskutek nieobecności członków Rady Dialogu Społecznego z ramienia NSZZ Solidarność. Proponowali głosowanie bez udziału tego związku, albo o bardzo szybką opinię prawną, jak postępować w takiej sytuacji. Problemem jest to, że strony społeczne powinny mieć taką samą liczbę członków uprawnionych do głosowania, tj. 24 osoby po każdej ze stron – związkowej i pracodawców. Stronę związkową należałoby więc, w opinii niektórych uczestników posiedzenia, uzupełnić przedstawicielami innych organizacji, poza NSZZ Solidarność, a więc w praktyce OPZZ i FZZ.



Za szczególny problem uznali brak możliwości powołania w drodze uchwały doraźnego zespołu ds. ochrony zdrowia.

Z powodu braku quorum nie głosowano więc żadnych uchwał partnerów społecznych, które zostały na to spotkanie przygotowane.

Wicepremier Jarosław Gowin zadeklarował opracowanie stanowiska prawnego, które wyjaśniałoby zaistniałą sytuację. Odmówił natomiast głosowania na tym posiedzeniu, choć padła taka propozycja. (ag)



Fot. Pixabay

O pieniądzach i ich podziale

Fundusze europejskie do wzięcia

Zespół Problemowy Rady Dialogu Społecznego ds. Funduszy Europejskich na posiedzeniu 4 listopada omawiał umowę partnerstwa oraz założenia Krajowego Planu odbudowy. Stronę rządową reprezentowali: sekretarz stanu w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej Małgorzata Jarosińska-Jedynak oraz Piotr Patkowski podsekretarz stanu w Ministerstwie Finansów. W videokonferencji uczestniczyła też Edyta Sznajder, dyrektor Departamentu Rozwoju Kadr w Przedsiębiorstwach PARP.

Zagadnienia będące tematem obrad omówiła szeroko wiceminister Małgorzata Jarosińska-Jedynak. Jeśli chodzi o projekt umowy part-

nerstwa, to, mówiła, „system koordynacji pozostanie niezmieniony – będzie 16 regionalnych programów operacyjnych i programy krajowe”. Głównym rodzajem wsparcia zostanie dotacja, choć jak zauważył wiceminister finansów Piotr Patkowski „coraz więcej środków z UE jest zwrotnych”. Będą więc i pożyczki, niekiedy z możliwością częściowego umorzenia, i poręczenia. Wiceminister Jarosińska-Jedynak mówiła też o roli partnerów społecznych. Wspomniała o ich pracy i o grupach roboczych, które działają w poszczególnych celach tematycznych i obiecała, że prace owych grup zostaną jak najszybciej wznowione a partnerzy społeczni będą w niej uczestniczyć „tym bardziej, że w trakcie konsultacji społecznych na pewno niektóre kwestie będą wymagały uzupełnienia”. Zaprosiła ponadto partnerów społecznych „do udziału w komitetach monitorujących, które będą tworzone”. Przedstawiła również harmonogram prac nad umową partnerstwa. – Chcielibyśmy rozpocząć konsultacje umowy partnerstwa 19 listopada konferencją otwierającą (ta i wszystkie pozostałe konferencje będą się odbywały w formie zdalnej). Konsultacje kończą się 29 grudnia, więc w styczniu chcielibyśmy zro-

Polska będzie największym beneficjentem Funduszu Sprawiedliwej Transformacji. Z tego unijnego instrumentu możemy dostać ok. 3,5 mld euro. //

bić konferencję podsumowującą – mówiła. Następnie, po akceptacji Rady Ministrów, umowa zostanie przedstawiona do akceptacji Komisji Europejskiej, i jeśli nie będzie żadnych przeszkód, rozpoczną się negocjacje programów operacyjnych z Komisją Europejską. Wiceminister poinformowała przy tym, że „plany krajowe i regionalne są już na bardzo zaawansowanym etapie”.

Według partnerów społecznych w związku z pracą zdalną szkół należy jak najszybciej przekazać pieniądze z Krajowego Planu Odbudowy na cel związany z edukacją.

Wiceminister mówiła też o Funduszu Sprawiedliwej Transformacji (FST) i o wsparciu, jakie można z niego uzyskać. Polska może z tego unijnego instrumentu dostać ok. 3,5 mld euro i jest jego największym beneficjentem. – Warunkiem ubiegania się o środki z FST jest przygotowanie planów sprawiedliwej transformacji: regionalnych i krajowego. Te plany mają pokazywać kierunki, na co te środki mają być przekazywane, jak regiony widzą swoją transformację energetyczną i jak powinniśmy likwidować jej negatywne skutki – tłumaczyła wiceminister zastrzegając, że nie są to pieniądze przeznaczone bezpośrednio na transformację, ale na likwidację jej negatywnych skutków. Przypomniała, że Polska będzie największym w Unii beneficjentem FST. Pieniądze trafią do sześciu regionów, najbardziej dotkniętych skutkami transformacji energetycznej. To województwa: śląskie, dolnośląskie, wielkopolskie, lubelskie, łódzkie i małopolskie. Jak podkreśliła prelegentka „jest tu bardzo szeroki wachlarz wsparcia” – od rozwoju MSP, poprzez poprawę jakości powietrza, rozwój zielonej energetyki i gospodarka o obiegu zamkniętym, do podnoszenia kompetencji pracowników i rozwijanie nowych kadr. Następnie przybliżyła członkom zespołu dodatkowy instrument wsparcia –

REACT-EU. To jeden z elementów Europejskiego Planu Odbudowy, który ma zapewniać państwom członkowskim dużą elastyczność w reagowaniu na natychmiastowe skutki kryzysu. Polska może z tego tytułu liczyć na ok. 2 mld euro. – Ma być to pula przeznaczona na zwalczanie skutków pandemii, oczywiście z uwzględnieniem zielonej gospodarki i cyfrowej transformacji – mówiła wiceminister rozwoju i dodała, że „będzie to instrument uzupełniający obecne programy operacyjne (z perspektywy 2014–2020), a pieniądze będą skierowane na obszary związane z ochroną zdrowia, infrastrukturą energetyczną, transformacją cyfrową. – Przewidujemy tam granty dla przedsiębiorców w formie dotacji czy innych instrumentów finansowych. Część tych pieniędzy zasili regionalne programy operacyjne – poinformowała.



Fot. Pixabay

W dyskusji partnerzy społeczni odnieśli się do kwestii przepływu informacji dotyczących Programów Operacyjnych i środków z RRF przeznaczonych na poprawę jakości edukacji. Podkreślono również wagę jak najszybszego przekazania środków Krajowego Planu Odbudowy na cel związany z edukacją w związku z pracą zdalną placówek szkolnych. W swoich wypowiedziach strona społeczna odniosła się do obszaru KPO obejmującego poprawę jakości rządzenia w kontekście wzmocnienia konsultacji publicznych oraz zwiększenia udziału partnerów społecznych w stanowieniu prawa.

Standaryzacja potrzebna od zaraz

Na posiedzeniu **Zespołu Problemowego ds. Usług Publicznych RDS** (16 listopada br.), pod przewodnictwem Lubomira Jurczaka (BCC), dyskutowano o projekcie rozporządzenia ministra edukacji i nauki w sprawie sposobu podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego w roku 2021. Stronę rządową reprezentował podsekretarz stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej i Nauki Maciej Kopeć. Omawiane rozporządzenie ustala podział określonej w budżecie państwa kwoty subwencji oświatowej z uwzględnieniem typów i rodzajów szkół i placówek prowadzonych przez samorządy, stopni awansu zawodowego nauczycieli oraz liczby uczniów w szkołach i placówkach (w tym liczby dzieci, które ukończyły 6 lat lub więcej, objętych wychowaniem przedszkolnym). Omawiając jego projekt wiceminister zaakcentował, że w dokumencie jest kilka zmian w stosunku do roku poprzedniego. Jedną z nich polega na tym, że została podwyższona wartość zmiennej (waga P2) uwzględniającej poziom zamożności samorządu oraz wielkość szkoły, co oznacza, iż niezamożne samorządy będą mogły liczyć na większą subwencję oświatową na uczniów w małych szkołach. Ponadto zmienna ta obejmowała dotychczas tylko szkoły publiczne, a ministerstwo proponuje, by obejmowała ona i szkoły niepubliczne. Ministerstwo szacuje, że „uczniów szkół niepublicznych, którzy zakwalifikują się do wagi P2 będzie ok 26 tys.” W rozporządzeniu uwzględniono też zmiany uwzględniające częściowe ograniczenie prac placówek oświatowych w związku z epidemią. Dotyczy to szkół i placówek, w których dane są wyliczane w sposób średnioroczny za ubiegły rok szkolny, przez co czas pierwszej fali epidemii wpłynęłyby niekorzystnie na planowane na 2021 r. kwoty. Resort chce także zmienić finansowanie szkół, w których nie jest realizowany obowiązek szkolny lub obowiązek nauki, tj. w liceach ogólnokształcących dla dorosłych, szkołach policealnych, w tym kształcących w formie dziennej, oraz kwalifikacyjnych kursów zawodowych (KKZ). Zmiana pole-

ga na tym, że promowana będzie zdawalność – egzaminów maturalnych, zawodowych lub potwierdzających klasyfikacje w zawodzie. Wiceminister powiedział też, że szkolnictwo branżowe nadal będzie finansowane według prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, przy czym „zawody, które były naliczane do subwencji oświatowej ze zwiększonym finansowaniem na 2020 r. są kontynuowane w prognozie na 2021 r. Zawody według nowej prognozy zostaną uwzględnione w przypadku uczniów klas I szkół prowadzących kształcenie zawodowe” – wyjaśnił przedstawiciel resortu oświaty.



Partnerzy społeczni jednomyślnie skrytykowali projekt rozporządzenia i zaopiniowali go negatywnie. Zdaniem OPZZ w podziale subwencji nie uwzględniono np. części nauczycieli przebywających na urloпах wychowawczych, macierzyńskich, rodzicielskich, ojcowskich i urloпах na warunkach urlopu macierzyńskiego, którzy przez część roku będą korzystali z owych urlopow, a przez część rok będą pracowali. W subwencji nie przewidziano też pieniędzy na zajęcia rozwijające uzdolnienia, zajęcia rozwijające umiejętności uczenia się oraz zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze. Według prezesa ZNP Sławomira Broniarza projekt w ogóle nie uwzględnia zapowiadanych przez resort podwyżek dla nauczycieli; szef ZNP mówił też o transferze środków publicznych (z subwencji oświatowej) do szkół

niepublicznych. W tym kontekście Krzysztof Baszczyński (ZNP) dodał: – Nie rozumiemy, jeśli chodzi o to rozporządzenie, dlaczego zostają zwiększone środki dla samorządów, w których nie ma ani szkół, ani nauczycieli (samorząd nie jest organem prowadzącym dla szkoły). Gminy otrzymują pieniądze na utrzymanie tych szkół dzięki wpisaniu do rozporządzenia specjalnego wskaźnika korygującego Di. Okazało się, że ci, którzy przekazali szkoły różnego rodzaju stowarzyszeniom czy fundacjom dostają więcej pieniędzy niż ci, którzy szkół nie przekazali – podsumował. O wskaźniku Di mówił ekspert ZNP Krzysztof Lisowski. W jego opinii od 2014 r., kiedy ów wskaźnik się pojawił, resort edukacji wydaje rozporządzenia dotyczące podziału subwencji niezgodnie z ustawą o jednostkach samorządu terytorialnego. Jak mówił ekspert, ZNP od sześciu lat podnosi tę kwestię w każdej opinii rozporządzenia o subwencji.

Monika Ćwiklińska z Solidarności w swoim wystąpieniu położyła akcent na konieczność standaryzacji usług oświatowych i ich wycenę. – Solidarność już od wielu lat wskazuje na niekiedy patologiczne a na pewno skostniałe rozwiązania finansowania oświaty, powielanie tych samych mechanizmów. Jest niejasne, jakie działania mają być finansowane z subwencji, a jakie z innych środków. Standaryzacja usług oświatowych i ich wycena jest konieczna – mówiła. Dodała, że zdaniem Solidarności „analiza dokumentu prowadzi do wniosku, że w 2021 r. nie są planowane podwyżki płac nauczycieli” i podsumowała: – Krytycznie odnosimy się do tego rozporządzenia. Oczekujemy na rozpoczęcie realnej debaty.

Według przygotowanej przez MEiN propozycji podziału subwencji oświatowej w 2021 r. niezaopiniowane samorządy będą mogły liczyć na większą subwencję oświatową na uczniów w małych szkołach. Dotyczy to ma też szkół niepublicznych.

Sławomir Wittowicz z Forum Związków Zawodowych oświadczył, że popiera krytyczne uwagi zgłoszone przez OPZZ i Solidarność. – Dzisiejszy model finansowania oświaty doszedł do ściany, to jest non stop powielanie tych samych, złych rozwiązań – mówił. Jego zdaniem „bez standardów poruszamy się tak, jak komu w duszy zagra”, a subwencja nie jest konstruowana wedle rzeczywistych potrzeb oświaty. Nie ma w niej np., mówił, pieniędzy na poradnie psychologiczne czy pedagogiczne w szkołach. – Jeśli nie uwzględnimy placówek wsparcia pedagogicznego, to będziemy rozmawiali wyłącznie o realizacji siatki godzinowej – podkreślił. Wymienił też zagadnienia, o których FZZ chce rozmawiać z ministrem. To szkolnictwo zawodowe i zasady jego finansowania, wynagrodzenie nauczycieli i standaryzacja.

Zdaniem związków zawodowych nie da się finansować oświaty zgodnie z jej potrzebami bez standaryzacji i wyceny usług oświatowych.

– Rozporządzenie odnosi się do konkretnych przepisów – tłumaczył wiceminister Maciej Kopeć. I dodał, że „prace dotyczące finansowania oświaty nie zostały zakończone i nikt się od tego nie uchyla”.

O konieczności standaryzacji mowa też w stanowisku Związku Rzemiosła Polskiego. ZRP podkreśla przy tym, iż dotychczasowe przepisy określające rodzaj kosztów, które mogą być finansowane w ramach otrzymanej dotacji są nieprecyzyjne i niejednoznaczne, dlatego samorządy kwalifikują ponoszone przez szkoły koszty uznaniowo. Reprezentant ZRP Janusz Kowalski podkreślił ponadto, że zaproponowane wzmocnienie finansowania zależnego od efektywności kształcenia, tj. obniżenie subwencji oświatowej w części za uczestnictwo w zajęciach, a zwiększenie subwencji oświatowej w części za zdany egzamin spowoduje, iż „wypuszczani ze szkół będą ludzie niedouczeni”.

ni, a jakość kształcenia będzie niższa". Jego zdaniem promowanie zdawalności nie powinno dotyczyć szkolnictwa zawodowego. Zwrócił ponadto uwagę, że w projekcie rozporządzenia rażąco zanizono zmienne (wagi) do ustalania wielkości subwencji dla tych szkół branżowych I stopnia, których uczniowie zajęcia praktyczne odbywają na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, w warsztatach rzemieślniczych. Według Janusza Kowalskiego problem dotyczy ponad 76 tysięcy uczniów będących jednocześnie młodocianymi pracownikami, doksztalającymi się teoretycznie w publicznych i niepublicznych szkołach branżowych I stopnia. Zaznaczył przy tym, że subwencja dla uczniów będących młodocianymi pracownikami obejmuje koszty kształcenia ogólnego i teoretycznego zawodowego, bowiem koszty szkolenia praktycznego w okresie 3 lat nauki w całości ponosi pracodawca, a ich częściową rekompensatę może uzyskać ze środków Funduszu Pracy. Wniósł również o zmianę w rozporządzeniu uwzględniającą potrzebę podniesienia wynagrodzeń nauczycieli również w szkołach niepublicznych.



Na zakończenie wideokonferencji strona związkowa zaapelowała o pilne zwołanie zespołu branżowego ds. statusu zawodowego nauczycieli, działającego przy MEiN, i w tym gronie, rozszerzonym o przedstawicieli Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu kontynuowanie dyskusji.

O jasny system dodatków w KAS

Wykonanie uchwały modernizacyjnej było głównym tematem obrad **Podzespołu Problemowego RDS ds. KAS** 23 listopada. Związkowcy chcieli wiedzieć przede wszystkim, czy uchwała będzie w pełni zrealizowana. Szefowa KAS minister Magdalena Rzeczkowska odpowiedziała, że w pełni zostały zrealizowane zapisy uchwały dotyczące 6 proc. wzrostu kwoty bazowej wynagrodzeń, „co dało podwyżki w średniej wysokości 647 zł w KSC, w SCS 589 zł, 613 zł w przypadku pracowników niemnożnikowych”. Poinformowała też, że w znowelizowanym budżecie zmniejszono o 127 mln zł wartość uchwały modernizacyjnej, ale dotyczy to pieniędzy na inwestycje. – Środki na wynagrodzenia pozostały na niezmiennym poziomie – dodała. Dalsza dyskusja koncentrowała się wokół finansowania owego wzrostu kwoty bazowej – czy pochodzi w całości z budżetu, jak, zdaniem związkowców, obiecywało Ministerstwo Finansów, czy w części został pokryty z pieniędzy przeznaczonych na uchwałę. Przy czym przedstawiciele związków zawodowych stali na stanowisku, że na to ostatnie nie wyrazili zgody. Zaś szefowa KAS przekonywała, że takie rozwiązanie (3 proc. z budżetu, 3 proc. z uchwały modernizacyjnej) zostało zapisane w ustawie budżetowej i że te decyzje zapadły już w 2019 r. W uzupełnieniu tej informacji zastępczyni dyrektor Departamentu Budżetu, Majątku i Kadr Krajowej Administracji Skarbowej Marzena Dąbrowska wyjaśniła, że gdy w maju 2019 została podjęta uchwała modernizacyjna, która zapewniała na 2020 r. środki w łącznej kwocie 880 mln zł, w tym blisko 500 mln zł na wynagrodzenia, to zapisano to w budżecie „z odpowiednim podziałem”.

Mówiono też o podziale środków na dodatki zadaniowe i specjalne. Według związkowców zasady ich przydzielania powinny być uszczegółowione z uwagi na fakt, iż dodatek zadaniowy pochodzi z wynagrodzeń, a dodatek specjalny jest wprost składnikiem uposażenia funkcjonariuszy. Ponadto, przy podziale tych pieniędzy dochodzi, ich zdaniem, do wielu nieprawidłowości. (ez)

Nie tylko o zarazie

Chociaż sytuacja epidemiologiczna w regionach i funkcjonowanie ochrony zdrowia to najważniejsze i stałe punkty obrad Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego pandemia nie zdominowała ich dyskusji. W listopadzie omawiano np. sytuację cudzoziemców na rynku pracy, dyskutowano o metodach przeciwdziałania przemocy w rodzinie i zadaniach polityki społecznej



Gdańsk Jak zatamować falę przemocy

Problemy ochrony zdrowia w województwie, system przeciwdziałania przemocy w rodzinie oraz dyskusja nad propozycjami zmian w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego – tym m.in. zagadnieniom poświęcone było listopadowe posiedzenie Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Pomorskiego.

Z danych za 2019 r. wynika, że dominująca jest przemoc psychiczna we wszystkich jej rodzajach. //

Przedstawicielka Wydziału Polityki Społecznej urzędu wojewódzkiego przypominała podczas prezentacji dotyczącej przemocy w rodzinie, że w roku 2020 kończy się obowiązujący Krajowy Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie wraz z załącznikiem stanowiącym o finansowaniu zadań zleconych powiatom. „Wiele programów w naszym województwie było przyjętych także do roku końca 2020 i wymaga ponownego przygotowania, ale z uwzględnieniem założeń zawartych w nowym dokumencie krajowym „– mówiła podkreślając, że konieczny jest przy tym wzrost finansowania. Wynika to między innymi ze wzrostu liczby osób dotkniętych przemocą – i w skali całego kraju, i w województwie. Wykazuje to dobitnie ostatnie przyjęte i opublikowane sprawozdanie z re-

alizacji Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie za rok 2018 – od roku 2014 liczba osób dotkniętych przemocą wzrosła o 26 262 osób i w 2018 r. wyniosła 224 251, z czego tylko 152 952 osoby zostały objęte pomocą w formie poradnictwa medycznego, prawnego, psychologicznego, socjalnego, zawodowego i rodzinnego. W skali województwa w roku 2018 było 14 022 osoby dotknięte przemocą w rodzinie (w roku 2019 było to 14 240 osób). Natomiast odnotowano spadek osób objętych pomocą w formie poradnictwa – z 10 117 osób w roku 2018 do 9 090 osób w 2019 r. Z danych za 2019 r. wynika, że zanotowano wzrost przypadków przemocy we wszystkich jej rodzajach, lecz dominująca jest przemoc psychiczna – 5 637 (wzrost o 891). Przemocy fizycznej w roku 2019 doświadczyło 4 283 (wzrost o 707). Odnotowano ponadto 651 przypadków przemocy ekonomicznej (wzrost o 53), 417 (wzrost o 145) zaniedbywania dzieci, 217 (wzrost o 68) zawiadomień o przemocę seksualnej. Rada przyjęła opinie w sprawie systemu wspierania rodzin potrzebujących pomocy w obszarze realizowania funkcji opiekuńczo-wychowawczej i przemocy. Rada uważa, że dla wzmocnienia systemu konieczne jest zwiększenie roli asystenta rodziny „poprzez rozwiązania prawne (...) profesjonalizację zawodu a także zapewnienie odpowiednich warunków pracy i płacy asystenta rodziny”. Widzi też potrzebę – oprócz przyjęcia nowego Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie – doprecyzowania procedury Niebieskiej Karty, uproszczenia formularzy, ustalenia progu interwencji po której procedura karty zostaje uruchamiana. Podczas posiedzenia dyskutowano ponadto o zmia-

nach w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Pomorska WRDS proponuje m.in. zmianę zapisu określającego wymóg uczestnictwa w głosowaniu dla strony pracodawców i pracowników z 2/3 na 1/2. Zdaniem Rady wymóg 2/3 jest „niezmiernie trudy do osiągnięcia”. Ponadto uważa za niezbędne rozbudowanie art. 50 ust. 4 ustawy, który mówi, że organ administracji państwowej ma 30 dni na to, by piśmiennie odnieść się do przekazanego mu stanowiska Rady, o sankcje związane z brakiem odpowiedzi w tym terminie, z których ostateczna uprawnia WRDS do złożenia skargi na bezczynność organu. Wychodząc z założenia, że najważniejszymi problemami, z którymi będą musiały się zmierzyć strony dialogu społecznego będzie niebawem zdrowie obywateli, ochrona środowiska i neutralność klimatyczna, pomorska WRDS proponuje taką zmianę przepisów, by zapewniły one delegowanie po jednej osobie z WRDS do: komitetu konsultacyjnego regionu Wód Polskich, rady nadzorczej Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej oraz po jednym reprezentancie strony pracowników i pracodawców Rady do wojewódzkiego oddziału NFZ.

Pomorska WRDS podkreśla konieczność przedłużenia do końca 2021 r. przyznawania dodatków pielęgniarstwu na dotychczasowych zasadach i wprowadzenia jednoznacznej legislacji dotyczących wszelkich dodatków dla personelu medycznego pracującego z pacjentami chorymi na covid.

Rada przyjęła również stanowisko w sprawie sytuacji w ochronie zdrowia w Pomorskiem. Podkreślono w nim, że praktycznie każdy szpital ma problemy ze spełnieniem określonych przez NFZ norm zatrudnienia specjalistów. Zauważono w nim także, że „funkcjono-

wanie podstawowej opieki zdrowotnej w trybie zdalnym negatywnie wpływa na jakość świadczeń, trafność diagnozy, co w efekcie przełoży się na zwiększenie zapotrzebowania na świadczenia stacjonarnej opieki zdrowotnej”. Na przyszłość Rada proponuje m.in., by Ministerstwo Zdrowia już przygotowało krajowy system dystrybucji i przechowywania szczepionek przeciwko SARS – COV-2 i wyznaczyło w każdym województwie punkty szczepień, bo „zapewnienie sprawnego systemu masowych szczepień wymaga wielomiesięcznych przygotowań organizacyjno-logistycznych”. Ważne jest też, czytamy w stanowisku, by NFZ przedłużył szpitalom termin rozliczenia ryczałtu do końca grudnia 2021 r. lub w ogóle zwolnił z tego szpitale covidowe. Rada podkreśla jednocześnie konieczność przedłużenia do końca 2021 r. przyznawania dodatków pielęgniarstwu na dotychczasowych zasadach i wprowadzenia jednoznacznej legislacji dotyczących wszelkich dodatków dla personelu medycznego pracującego z pacjentami chorymi na covid.

Innym tematem, którym zajęła się pomorska WRDS, był apel Rady Przedsiębiorczości do liderów jednoczonej Prawicy – Jarosława Kaczyńskiego, Zbigniewa Ziobry i Jarosława Gowina w sprawie nowego budżetu UE. Członkowie Rady – m.in. strona pracodawców Rady Dialogu Społecznego (Konfederacja Lewiatan, BCC, Związek Rzemiosła Polskiego, Pracodawcy RP) piszą, że „zablokowanie na forum Unii możliwości utworzenia funduszu odbudowy, pozbawi Polskę dostępu do ponad 60 mld euro pomocy. Pozostawi także nasz kraj osamotniony i skłócony z naszymi dotychczasowymi sojusznikami w Europie. Bez tej pomocy nie będziemy w stanie skutecznie ratować gospodarki, miejsc pracy, dochodów rodzin, standardów społecznych, budować odporności wobec kolejnych kryzysów”. Ich zdaniem „Obecne wystąpienia polskiego rządu przeciwko proponowanej zasadzie powiązania wypłaty funduszy unijnych z przestrzeganiem prawa, jednoznacznie podważają zaufanie inwestorów do przestrzegania tych zasad w Polsce. Ma to bezpośredni wpływ na poziom inwestycji w naszym kraju i perspektywy rozwoju gospodarczego i społecznego”.



Łódź Strategia pomocy

Sytuacja cudzoziemców na rynku pracy oraz analiza strategii polityki społecznej w województwie łódzkim były tematami plenarnego posiedzenia Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Łódzkiego. Posiedzenie odbyło się w formie online. Omawiając sytuację cudzoziemców Małgorzata Wójcik-Powłoka, dyrektor Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Łódzkiego Urzędu Wojewódzkiego przypomniła, że w województwie rozpoczęły działalność 2 punkty informacyjno-doradcze dla cudzoziemców spoza UE – w Łodzi i w Skierńewicach. Punkty te świadczą bezpłatną pomoc dla cudzoziemców w zakresie doradztwa integracyjnego, doradztwa zawodowego, porad prawnych, pomocy psychologa, doradztwa kulturowego, pomocy w załatwianiu spraw administracyjnych i życiowych. Przed pandemią województwo łódzkie zajmowało czołowe miejsce pod względem liczby wydawanych zezwoleń na pracę, zwłaszcza dla Ukraińców. Ale i w trakcie pandemii liczba cudzoziemców starających się w Łodzi o pracę nie spadła. Jak mówiła dyrektor Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Łódzkiego Urzędu Wojewódzkiego „nie spadły statystyki związane z zezwoleniami na pracę i legalizację pobytu cudzoziemców. One kształtują się na poziomie miesięcy z ubiegłego roku”.

Według danych GUS zasięg ubóstwa w Łódzkiem w 2018 r., w porównaniu z 2017 r. wzrósł, a województwo zajmowało 6. miejsce w kraju pod względem ubóstwa skrajnego.

Z kolei założenia „Wojewódzkiej Strategii w zakresie Polityki Społecznej 2030” przedstawił wicemarszałek Zbigniew Ziemia. Omówił jej kierunki działania, obszary i szczegółowe cele zwracając uwagę, że wśród programów jakie obejmuje wojewódzka strategia są: prze-

ciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych, pomoc społeczna, profilaktyka i rozwiązywanie problemów alkoholowych. Według danych GUS zasięg ubóstwa w regionie w 2018 r., w porównaniu z rokiem 2017 wzrósł, a województwo łódzkie zajmowało 6. miejsce w kraju pod względem ubóstwa skrajnego. Na niski poziom życia mieszkańców regionu składają się m.in.: niższa od średniej krajowej przeciętna wysokość wynagrodzenia, przeciętnej emerytury i renty, wyższy od średniej krajowej odsetek ludności korzystającej ze świadczeń pomocy społecznej, największy w kraju odsetek osób, które z powodu braku środków finansowych rezygnują z opieki medycznej. Dodatkowym problemem jest ubóstwo energetyczne i wykluczenie transportowe. Mieszkańcy, głównie wsi i małych miast, bez prawa jazdy i samochodu mają ogromne problemy z przemieszczaniem się i dostępem do usług, co stanowi szczególnie problem w grupie osób starszych. Seniorzy są także grupą społeczną najbardziej narażoną na wykluczenie cyfrowe, wśród osób 65 lat i więcej jedynie 15 proc. korzystało z internetu. W 2018 r. prawie 152 tys. mieszkańców województwa łódzkiego otrzymywało wsparcie z pomocy społecznej, z czego 127 tys. osób w formie świadczeń przyznawanych decyzją. Największą grupę stanowiły osoby wymagające wsparcia z powodu długotrwałej choroby (50 proc.), ubóstwa (44 proc.), bezrobocia (42 proc.) oraz niepełnosprawności (40 proc.). Wśród osób najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne są m.in. osoby z niepełnosprawnościami, przewlekle chorzy, długotrwale bezrobotni, osoby potrzebujące wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, cudzoziemcy i bezdomni. Mimo postępującego procesu starzenia się społeczeństwa liczba osób objętych usługami opiekuńczymi praktycznie prawie nie rośnie. Szacuje się, że w regionie mieszka ok. 140 tys. osób potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu. Według danych Najwyższej Izby Kontroli prawie 27 proc. gmin w Łódzkiem nie zapewnia osobom starszym opieki w miejscu zamieszkania, mimo iż należy to do ich obowiązków ustawowych.(ez)

EmeryturaPlus⁺



Ministerstwo Rozwoju,
Pracy i Technologii

