

# DIALOG

ISSN 1897-5658

w Centrum i Regionach

2/2020 (80)



Roczne podsumowanie prac branżowych  
zespołów trójstronnych str. 3

Szkoły dla rzemiosła, rzemiosło dla  
szkół str. 24

---

Posiedzenie plenarne RDS str. 27

Psychiatria dzieci i młodzieży  
po nowemu str. 43

## SPIS TREŚCI

„Dialog – w Centrum i Regionach”,  
nr 2/2020 (80)

Podsumowanie prac zespołów  
branżowych, dyskusja o budżecie  
i emeryturach **1**

O najważniejszych sprawach branż **3**

Pracownicy 55+: dynamiczni,  
beztresowi **14**

Chętnie pracujemy z cudzoziemcami,  
ale nie wtedy, gdy nas mogą  
zastąpić **16**

Rynek pracy: bez zawodu? **17**

Koniec dyskusji, czas na praktykę **20**

Szkoły dla rzemiosła, rzemiosło dla  
szkół **24**

O trucznach i zagrożeniach  
w gospodarstwach rolnych **25**

Partnerzy społeczni: przyszłość budżetu  
pod znakiem zapytania **27**

Pielęgniarki i szkolnictwo zawodowe  
tematami obrad WRDS **31**

Pomostówki, porwani marynarze  
i zwolnieni dyscyplinarnie  
związkowcy **36**

Psychiatria dzieci i młodzieży  
po nowemu **43**



str. 3



str. 25



str. 27



str. 43

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

Redaktor naczelna: Anna Grabowska

Sekretarz redakcji: Ewa Zarzycka

Autorzy: Irena Dryll, Anna Grabowska, Magdalena Mojduszka, Ewa Zarzycka

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

Zdjęcie na okładce: Pixabay

Skład i druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS. Zam. 103/2020

## Podsumowanie prac zespołów branżowych, dyskusja o budżecie i emeryturach



Oddajemy w Państwa ręce drugi w 2020 r. numer miesięcznika „Dialog – w Centrum i Regionach”. Jego istotną część zajmuje sprawozdanie z działalności trójstronnych zespołów branżowych za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r., przygotowane przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zespoły branżowe powołano w celu prowadzenia z rządem rozmów na tematy dotyczące problemów poszczególnych sektorów gospodarki narodowej. Działają one poza Radą Dialogu Społecznego, ale są instytucjami dialogu społecznego w Polsce. Na koniec 2019 r. istniało 18 trójstronnych zespołów branżowych oraz 3 podzespoły.

Inne analizy, jakie znalazły się w niniejszym numerze, dotyczą np. relacji między pracownikami polskimi a cudzoziemcami zatrudnionymi w naszym kraju. Ponieważ migracje pracowników są dziś zjawiskiem powszechnym, to również w Polsce liczba pracujących obcokrajowców i ich rola ekonomiczna stale rośnie. Okazuje się, że zdecydowana większość Polaków lubi pracować z cudzoziemcami. Co więcej, popierają przelożonych, którzy zatrudniają przedstawicieli innych kultur, rozumiejąc trudną sytuację braków kadrowych i brak odpowiedniej liczby pracowników o wymaganych kwalifikacjach.

Kolejny z zaprezentowanych w lutowym numerze miesięcznika tekstów opartych na badaniach dotyczy zatrudnienia osób po 55. roku życia. Badania te pokazują, że są to pracownicy dynamiczni, mniej podatni na stres. 85 proc. z nich uważa, że ma odpowiednie kwalifika-

cje do osiągnięcia sukcesu w swoim zawodzie. Ponad 30 proc. liczy na to, że zostanie u obecnego pracodawcy przez następne 2 do 5 lat, a ponad 20 proc., że do końca swojego życia zawodowego.

Obszernie opisujemy również konferencję, która odbyła się w końcu lutego w CPS Dialog, poświęconą tematyce pracowników delegowanych. Poruszano zagadnienia związane z przepisami o swobodzie przemieszczania się. Rozmawiano o problemach samozatrudnienia, o współpracy instytucji państw UE. Mówiono także o zagadnieniach związanych z orzecznictwem sądów polskich w zakresie swobody przepływu pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w latach 2010–2019.

**Zespoły trójstronne  
działają poza Radą Dialogu  
Społecznego, ale są  
instytucjami dialogu  
społecznego w Polsce.**



W lutym obojętne było także posiedzenie plenarne RDS, pierwsze pod kierownictwem prezydenta Pracodawców RP Andrzeja Malinowskiego. Rozmawiano o budżecie państwa na rok 2020. Wiele jego zapisów poddano krytyce partnerów społecznych, którzy podkreślali również brak konsultacji ostatniej wersji projektu budżetu z Radą Dialogu Społecznego. Wiceminister finansów Tomasz Robaczyński wyjaśniał, że budżet godzi cele jakimi są stabilność finansów publicznych oraz realizacja polityki

prospołecznej rządu. Podstawowy parametr budżetu to zrównoważenie dochodów i wydatków. Na posiedzeniu plenarnym przyjęty został także program prac RDS na rok 2020. Jak zaznaczono przed głosowaniem nad uchwałą w tej sprawie, plan jest efektem konsensusu między partnerami.

Odbyło się również w lutym kilka posiedzeń zespołów problemowych. Między innymi spotkał się zespół ds. ubezpieczeń społecznych, który w dyskusji podjął temat emerytur pomostowych. Ich wygasający charakter chcą zmienić związki zawodowe. Związkowcy uzasadniają potrzebę dalszego istnienia możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę przez osoby pracujące w szczególnych warunkach lub wykonujące pracę o szczególnym charakterze brakiem znaczącej poprawy tych warunków, co zakładano wprowadzając omawiane przepisy.

**„Bycie współczesnym pracodawcą to potężne wyzwanie; to nie tylko przestrzeganie przepisów prawa, ale także tworzenie atmosfery, która pozwala rozwijać się pracownikom” –  
Marlena Małag,  
minister rodziny, pracy i polityki społecznej.**

Odbyło się też ważne posiedzenie zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego poświęcone wolności związkowej na tle wydarzeń mających miejsce w Castoramie. W posiedzeniu uczestniczyli także związkowcy zwolnieni dyscyplinarnie z tej firmy na początku listopada 2019 r., będący członkami Komisji Międzyzakładowej NSZZ Solidarność. Zwolniono wówczas 10 osób z jedenastoosobowego zarządu tego związku, z Kalisza, Słupska, Zgorzelca, Lublina, Ostrowca Świętokrzyskiego, Warszawy i Łodzi za wpisy na portalach społecznościowych. Zarzuty stawiane przez związkowców w tych wpisach, o łamanie przepisów w zakresie BHP, firma uznaje za nieprawdziwe.

Związek Rzemiosła Polskiego zorganizował w lutym konferencję poświęcą sprawom kształcenia branżowego. Prezes ZRP wyraził nadzieję, że będą realizowane wyczekiwane przez środowisko rzemieślnicze zmiany systemowe w oświacie. Wspomniął o nowym wymiarze współpracy pomiędzy rzemieślnikami, pracodawcami oraz szkołami. Wiceminister rozwoju mówiła o cyklu spotkań z reprezentantami izb i cechów w regionach.

Jak w każdym numerze miesięcznika, tak i w tym za luty 2020 r., prezentujemy informacje z prac Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego, które spotkały się w lutym, relacjonujemy także posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Również w lutym w Pałacu Prezydenckim wręczono 17 laureatom certyfikaty i statuetki „Pracodawca przyjazny pracownikom”. Była to już XII edycji konkursu z udziałem prezydenta Andrzeja Dudy. Jak podkreślił podczas uroczystości wręczenia certyfikatów prezydent „najważniejsze w tym konkursie jest to, że to pracownicy zgłaszają pracodawców do konkursu”, i dalej, że „to jest nagroda, która pokazuje nowoczesną stronę polskiej gospodarki”. Z kolei minister rodziny, pracy i polityki społecznej Marlena Małag podkreśliła, że „bycie współczesnym pracodawcą to potężne wyzwanie; to nie tylko przestrzeganie przepisów prawa, ale także tworzenie atmosfery, która pozwala rozwijać się pracownikom”. Współorganizatorem konkursu jest NSZZ Solidarność.

Niezwykle ważnym tematem stanowiącym przedmiot wielu wystąpień minister rodziny były właśnie w lutym tzw. 13. i 14. emerytury. 25 lutego 2020 r. prezydent Andrzej Duda podpisał bowiem ustawę o dodatkowym świadczeniu pieniężnym dla emerytów i rencistów, które w wysokości najniższej emerytury będzie wypłacane co roku. W 2020 r. jest to kwota 1200 zł brutto. Co ważne, z kwoty tej nie będą dokonywane potrącenia i egzekucje, dodatkowe świadczenie będzie wypłacane bez konieczności składania jakiegokolwiek wniosku. Jak mówił prezydent, jest to „jeden z elementów mądrej i solidarnej polityki senioralnej”.

Anna Grabowska  
Redaktor Naczelna

## O najważniejszych sprawach branż



Fot. Pixabay

Poza Radą Dialogu Społecznego i jej zespołami problemowymi instytucjami dialogu społecznego, działającymi niezależnie od RDS, są trójstronne zespoły branżowe (TZB), działające przy poszczególnych ministerstwach. Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podsumował ich pracę w roku 2019, czego efektem jest „Informacja z działalności Trójstronnych Zespołów Branżowych 1.01.2019–31.12.2019”.

Trójstronne zespoły branżowe powstawały w różnych okresach; pierwsze – na początku lat 90., ostatni – w 2018 r. Nadrzędnym celem ich powoływania było wypracowanie modelu podejmowania decyzji społeczno-gospodarczych, uwzględniających różne interesy partnerów społecznych w restrukturyzowanych branżach i sektorach polskiej gospodarki. Z formalnego punktu widzenia TZB są instytucjami dialogu społecznego działającymi w układzie trójstronnym.

Zespoły powstawały na mocy decyzji kolejnych ministrów pracy, jako rezultat porozumienia stron reprezentujących daną branżę, deklarujących wolę prowadzenia dialogu. Na przełomie 2001 i 2002 r. prowadzone były prace nad usystematyzowaniem regulacji dotychczasowych zespołów trójstronnych. Nadano im ujednolicony kształt organizacyjny.

Uchwalona w 2015 r. ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego dała podstawę prawną do powoływania nowych TZB.

Zgodnie z art. 40 ust. 3 ustawy, minister właściwy do spraw pracy, na wniosek strony pracowników i strony pracodawców Rady, powołuje – niezależnie od Rady – zespoły dla prowadzenia branżowego dialogu społecznego. W znowelizowanej w 2018 r. ustawie o Radzie Dialogu Społecznego znalazł się zapis o konieczności wcześniejszego konsultowania zamiaru powołania zespołu branżowego z właściwym dla sprawy ministrem (obowiązuje od 31 sierpnia 2018 r.).

Zespoły funkcjonują w oparciu o przyjęte regulaminy prac. Są instytucjami dialogu społecznego działającymi niezależnie od Rady Dialogu Społecznego.

Na mocy nowych przepisów powołano:

- w 2016 r. **Trójstronny Zespół Branżowy ds. Transportu Lotniskowego i Obsługi Lotniskowej** (przy Ministerstwie Infrastruktury);

- w 2017 r. **Trójstronny Zespół ds. Branży Spożywczej** (przy Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej);
- w 2017 r. **Trójstronny Zespół ds. Transportu Drogowego** (przy Ministerstwie Infrastruktury);
- w 2017 r. **Trójstronny Zespół ds. Kultury i Mediów** (przy Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego);
- w 2018 r. **Trójstronny Zespół ds. Prowadzenia Dialogu Społecznego w Sektorze Portów Morskich** (przy Ministerstwie Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej).

### Skład i zadania

W skład zespołów wchodzi po stronie społecznej reprezentacje związków zawodowych oraz organizacji pracodawców w branży. Stronę rządową reprezentują przedstawiciele właści-

Celem powołania zespołów jest prowadzenie trójstronnego dialogu społecznego dla zapewnienia warunków rozwoju (i poprawy konkurencyjności – w zależności od branży) oraz godzenia interesów stron i zachowania pokoju społecznego w branży.

wych merytorycznie resortów – w randze sekretarzy i podsekretarzy stanu. Do udziału w posiedzeniach i do prac w zespołach zapraszani są również przedstawiciele izb i samorządów gospodarczych, reprezentanci samorządu terytorialnego oraz instytucji okołorządowych.

Zadaniem zespołów jest wypracowanie wspólnego stanowiska w sprawach ważnych z punktu widzenia polityki państwa wobec branży oraz interesów pracowników i pracodawców.

#### Trójstronne Zespoły Branżowe

1. Zespół Trójstronny ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników (przy MRPiPS).
2. Zespół Trójstronny ds. Branży Energetycznej (przy MRPiPS).
3. Zespół Trójstronny ds. Branży Węgla Brunatnego (przy MRPiPS).
4. Zespół Trójstronny ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa (przy MRPiPS).
5. Zespół Trójstronny ds. Górnictwa i Przetwórstwa Siarki (przy MRPiPS).
6. Zespół Trójstronny ds. Przemysłu Lekkiego (przy MRPiPS).
7. Zespół Trójstronny ds. Rozwoju Przemysłowego Potencjału Obronnego i Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych (przy MRPiPS).
8. Zespół Trójstronny ds. Przemysłu Stoczniowego (przy MRPiPS).
9. Zespół Trójstronny ds. Branży Chemicznej (przy MRPiPS).
  - a. Podzespół ds. Przemysłu Farmaceutycznego Zespołu Trójstronnego ds. Branży Chemicznej,
  - b. Podzespół ds. Sektora Paliwowego i Petrochemicznego Zespołu Trójstronnego ds. Branży Chemicznej,
  - c. Podzespół ds. Przemysłu Szklarskiego Zespołu Trójstronnego ds. Branży Chemicznej;
10. Zespół Trójstronny ds. Branży Spożywczej (przy MRPiPS).
11. Zespół Trójstronny ds. Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego (przy MG MiŻŚ).
12. Zespół Trójstronny ds. Prowadzenia Dialogu Społecznego w Sektorze Portów Morskich (przy MG MiŻŚ).
13. Zespół Trójstronny ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej (przy MR).
14. Zespół Trójstronny ds. Kolejnictwa (przy MI).
15. Zespół Trójstronny ds. Transportu Lotniskowego i Obsługi Lotniskowej (przy MI).
16. Zespół Trójstronny ds. Transportu Drogowego (przy MI).
17. Zespół Trójstronny ds. Kultury i Mediów (przy MKiDN).
18. Zespół Trójstronny ds. Ochrony Zdrowia (przy MZ).

## Zestawienie posiadzeń Trójstronnych Zespołów Branżowych w okresie 1.09.2015–31.12.2019

Lp.	Trójstronne Zespoły Branżowe	Ministerstwo	2015		2016		2017		2018		2019	
1.	ZT ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników	MRPFS	0		5.02.2016 26.07.2016 7.11.2016	3	26.06.2017 W 11.07.2017	2	05.03.2018 25.06.2018 12.10.2018 13.11.2018	4	25.01.2019 25.07.2019	2
2.	ZT ds. Branży Energetycznej	MRPFS	0		3.02.2016 19.04.2016 23.05.2016 24.06.2016 21.09.2016 23.11.2016	6	18.01.2017 3.04.2017 9.10.2017	3	25.06.2018 16.10.2018	2	9.01.2019 10.04.2019 02.07.2019 09.10.2019	4
	Zespół roboczy ds. BHP Branży Energetycznej	MRPFS	0			7		4		1		0
	Zespół roboczy ds. standardów w energetyce	MRPFS	0			0		4		0		0
	Zespół roboczy ds. wypracowania tekstu Regulaminu Zespołu	MRPFS	0			1		0		0		0
3.	ZT ds. Branży Węgla Brunatnego	MRPFS	2	3.09.2015 7.10.2015	17.02.2016 29.07.2016 7.12.2016	3	31.05.2017 W 11.07.2017 20.10.2017	3	02.02.2018	1	29.01.2019 5.06.2019	2
4.	ZT ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa	MRPFS	0		9.02.2016 30.03.2016 5.10.2016	3	1.02.2017	1	13.07.2018	1	25.02.2019 20.08.2019	2
5.	ZT ds. Górnictwa i Przetwórstwa Siarki	MRPFS	0		20.04.2016	1		0		0		0
6.	ZT ds. Przemysłu Lekkiego	MRPFS	0		12.07.2016 30.08.2016	2		0		0		0
	Grupa robocza ds. Edukacji Zawodowej	MRPFS	0			1		0				0
7.	ZT ds. Rozwoju Przemysłowego Potencjału Obronnego i Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych	MRPFS	0		21.03.2016 11.07.2016	2	20.02.2017 10.07.2017 18.12.2017	3	20.03.2018 24.07.2018	2	12.02.2019 15.04.2019 17.09.2019	3
8.	ZT ds. Przemysłu Stoczniowego	MRPFS	0		6.06.2016	1	17.02.2017 27.07.2017	2	09.04.2018 8.11.2018	2	27.02.2019	1
9.	ZT ds. Branży Chemicznej	MRPFS	0		8.06.2016	1		0		0		0
9.1	Podzespół ds. Przemysłu Farmaceutycznego	MRPFS	0		2.08.2016	1		0		0	7.05.2019 23.09.2019	0
9.2	Podzespół ds. Sektora Paliwowego i Petrochemicznego ZT ds. Branży Chemicznej	MRPFS	0			0		0		0		0
9.3	Podzespół ds. Przemysłu Szklarskiego ZT ds. Branży Chemicznej	MRPFS	0		24.05.2016	1	4.01.2017 5.12.2017	2	24.09.2018	1	6.02.2019 23.09.2019	0

Lp.	Trójstronne Zespoły Branżowe	Ministerstwo	2015		2016		2017		2018		2019	
10.	ZT ds. branży spożywczej	MRPFS	0	0	15.06.2016 23.11.2016	16.05.2017	1	0	29.01.2018 30.07.2018	0	1.02.2019 10.07.2019	2
11.	ZT ds. Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego	MGMiZS	0	2	10.03.2016 3.11.2016	28.02.2017 5.10.2017	2	2	20.06.2018	1	9.01.2019	1
12.	ZT ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej	MHR	0	2	15.02.2006 1.06.2016	23.01.2017	1	1	26.02.2018	1	25.02.2019 6.05.2019	2
13.	ZT ds. Kolejnictwa	MI	0	18	16.02.2016 29.02.2016 14.03.2016 4.04.2016 25.04.2016 16.05.2016 13.06.2016 21.06.2016 4.07.2016 25.07.2016 8.08.2016 31.08.2016 19.09.2016 28.09.2016 10.10.2016 14.11.2016 28.11.2016 19.12.2016	6.03.2017 29.03.2017 22.05.2017 6.06.2017 17.07.2017	5	7	04.06.2018 02.07.2018 26.07.2018 03.09.2018 27.09.2018 22.10.2018 26.11.2018	21.01.2019 4.02.2019 4.03.2019 18.03.2019 20.05.2019 17.06.2019 22.07.2019	7	
14.	ZT ds. ochrony zdrowia	MZ	0	1	11.10.2016	16.03.2017 8.05.2017 25.07.2017 21.09.2017 11.12.2017	5	2	24.04.2018 12.06.2018	2	26.02.2019	1
15.	ZT ds. transportu i obsługi lotniskowej	MI	0	0								
16.	ZT ds. branży transportu drogowego	MI	0	7	27.02.2017 8.05.2017 29.05.2017 26.06.2017 14.07.2017 21.09.2017 21.12.2017	0	0	20.06.2017 6.09.2017	0	0		0
17.	ZT ds. Kultury i Mediów	MKIDN	0	0								
18.	Zespół Trójstronny ds. prowadzenia dialogu społecznego w sektorze portów morskich	MGMiZS	0	0					13.09.2018 26.11.2018	2		1
			2	58			49	29		32		
		Suma										



Ich pracami kierują wspólnie współprzewodniczący wskazani przez stronę rządową, stronę związków zawodowych i stronę pracodawców.

## Tematyka obrad

W okresie od 1 stycznia 2019 do 31 grudnia 2019 r. odbyły się łącznie 32 posiedzenia (w tym: 28 posiedzeń zespołów, 4 posiedzenia podzespołów).

### Zespół Trójstronny ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników

Obradował w 2019 r. dwa razy.

#### 25 stycznia 2019 r. tematami jego obrad były:

- Sytuacja w sektorze górnictwa węgla kamiennego.
- Sytuacja w Jastrzębskiej Spółce Węglowej S.A.
- Polityka energetyczna Polski do 2040 r.
- Realizacja programu dla sektora górnictwa węgla kamiennego.

#### 25 lipca 2019 r. dyskutowano o:

- Sytuacji w sektorze górnictwa węgla kamiennego:
- Funkcjonowaniu sektora węglowego w kontekście wyzwań klimatycznych.
  - Realizacji programu dla sektora górnictwa węgla kamiennego.

### Zespół Trójstronny ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa

W roku ubiegłym odbył dwa posiedzenia.

#### 25 lutego 2019 r. program wypełnił tylko jeden punkt:

- Stan realizacji tematów ujętych w uchwale nr 8 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie problemów funkcjonowania hutnictwa stali oraz niezbędnych działań ukierunkowanych na poprawę konkurencyjności sektora stalowego, w tym sprawy związane z kosztami energii elektrycznej oraz systemem ETS.

#### 20 sierpnia 2019 r. dyskutowano na temat:

- Sytuacji Oddziału Huty ArcelorMittal w Krakowie:
- Przeglądu sytuacji w wybranych hutach.
  - Kierunków europejskiej polityki handlowej w zakresie przemysłu hutniczego.

- Problematyki kosztów energii elektrycznej i ich wpływu na konkurencyjność przemysłu.
- Problematyki dotyczącej ochrony środowiska, gospodarki odpadami oraz gospodarki cyrkularnej w świetle wprowadzonych, procedowanych i planowanych zmian legislacyjnych.

### Zespół Trójstronny ds. Branży Energetycznej

Odbyły się cztery posiedzenia Zespołu.

#### 9 stycznia 2019 r.:

- Prezentacja, omówienie i dyskusja na temat projektu polityki energetycznej Polski do 2040 r.
- Informacja Ministerstwa Energetyki i Urzędu Regulacji Energetyki w sprawie taryf na 2019 r.
- Prezentacja przez stronę rządową aktualnego kształtu projektu rozporządzenia ministra energii w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych – z uwzględnieniem uwag wniesionych w toku konsultacji.
- Informacja strony pracodawców i strony rządowej w sprawie działań dotyczących prac zespołu ds. standardów w energetyce:
  - działania związane z powołaniem związku pracodawców – strony PUZP,
  - informacja o pracach zespołu.
- Informacja strony pracodawców i strony związków zawodowych o sytuacji w poszczególnych grupach.
- Utrudnianie udziału w posiedzeniach TZ ds. BE członkom strony związków zawodowych.

#### 10 kwietnia 2019 r.:

- Taryfy na rok 2019 – sytuacja ekonomiczno-finansowa grup energetycznych wobec przyjętych regulacji.
- Rozporządzenie ministra energii w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych – wejście w życie przepisu.
- Informacja o sytuacji w poszczególnych grupach.

#### 2 lipca 2019 r.:

- Rozporządzenie BHP.
- Informacja na temat utworzenia związku pracodawców.

- Sytuacja finansowa grup energetycznych w aspekcie uregulowań prawnych związanych z cenami energii.
- Wynagrodzenia pracowników w relacji do uregulowań taryfowych.
- Sytuacja w poszczególnych grupach/u pracodawców:
  - negocjacje płacowe na rok 2019,
  - dialog społeczny u pracodawców.

### **9 października 2019 r.**

- Nowelizacja ustawy Prawo energetyczne:
  - art. 54 – egzaminy kwalifikacyjne, stanowisko organizacji związkowych,
  - zmiany związane z przyłączaniem obiektów do sieci.
  - inne planowane zmiany.
- Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Informacja na temat utworzenia związku pracodawców.
- Omówienie prac zespołu ds. udziału wynagrodzeń w cenie energii.
- Sytuacja w poszczególnych grupach/u pracodawców ENEA, ENERGA, PGE, TAURON, Pracodawcy prywatni reprezentowani w TZBE – sytuacja socjalna, społeczna i gospodarcza.

### **Zespół Trójstronny ds. Rozwoju Przemysłowego Potencjału Obronnego i Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych**

W 2019 r. zebrał się trzy razy.

#### **12 lutego 2019 r.:**

- Wstępna ocena realizacji procesu modernizacji technicznej Sił Zbrojnych RP za 2018 r.
- Plan zamówień resortu obrony narodowej na 2019 r. w świetle prognozy budżetowej ze szczególnym wskazaniem możliwości zaangażowania w proces modernizacji technicznej SZ RP podmiotów polskiego sektora obronnego.
- Stan realizacji programów operacyjnych dotyczących modernizacji technicznej Sił Zbrojnych RP z uwzględnieniem informacji w zakresie planów dotyczących:
  - pozyskiwania śmigłowców na wyposażenie SZ RP,
  - modernizacji/remontów śmigłowców użytkowanych w SZ RP.

- Przedstawienie informacji w zakresie stanu realizowanych i przygotowywanych umów offsetowych w obszarze obronności.
- System zapewnienia jakości w resorcie obrony narodowej. Funkcjonowanie rejonowych przedstawicielstw wojskowych.
- Plan zakupu przez Grupę PGZ zorganizowanej części przedsiębiorstwa Pratt&Whitney Rzeszów S.A.

#### **15 kwietnia 2019 r.:**

- Przedstawienie informacji w sprawie Planu Modernizacji Technicznej SZ RP w latach 2017–2026.
- Sytuacja społeczno-ekonomiczna w Grupie PGZ. Przedstawienie wstępnych wyników finansowych Grupy za 2018 r. oraz prognoza finansowa na 2019 r.
- Przestrzeganie praw pracowniczych, w tym wynikających z członkostwa w organizacjach związkowych.

#### **17 września 2019 r.:**

- Plany resortu ON w zakresie pozyskania/modernizacji śmigłowców. Potencjalny wpływ realizacji zakupu zestawów HIMARS oraz samolotów F-35 na program śmigłowcowy.
- Projekt HOMAR i NAREW – stan realizacji. Umowy offsetowe – projekty: HOMAR, WISŁA, F-35.
- Stan realizacji programu WISŁA (II etap). Przedstawienie informacji o szacowanych kosztach i przewidywanym udziale krajowego przemysłu obronnego.
- Zakup Zakładu Napędów Lotniczych przez Grupę PGZ S.A. Aktualna sytuacja.
- Odpowiedź strony rządowej na stanowisko strony społecznej w sprawie dokapitalizowania Grupy PGZ S.A.
- Stanowisko w sprawie opracowania Rządowego Programu Rozwoju Przemysłu Zbrojeniowego.

### **Zespół Trójstronny ds. Górnictwa i Przetwórstwa Siarki**

W 2019 r. nie obradował.

### **Zespół Trójstronny ds. Przemysłu Lekkiego**

Brak posiedzeń w 2019 r.

### **Zespół Trójstronny ds. Branży Chemicznej**

Nie obradował w 2019 r.

### **Podzespół ds. Przemysłu Farmaceutycznego**

Odbyły się dwa posiedzenia podzespołu.

#### **7 maja 2019 r.:**

- Wpływ sposobu ustalania cen urzędowych przez Ministerstwo Zdrowia na wzrost poziomu innowacyjności polskiej gospodarki, wzrost poziomu inwestycji, bezpieczeństwo lekowe polski, pacjentów, krajowy przemysł farmaceutyczny i jego pracowników w szczególności:
  - wdrożenie Refundacyjnego Trybu Rozwojowego (RTR) – stan prac w kontekście zapisów rozdziału nr 5 pt.: „Przemysł farmaceutyczny” rządowego dokumentu „Polityka lekowa państwa 2018–2022”,
  - stosowanie zapisów art. 13 ust. 5 in fine i 19 ust. 2 in fine ustawy o refundacji leków, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyrobów medycznych, czyli branie pod uwagę działalności naukowo-badawczej i inwestycyjnej wnioskodawcy w zakresie związanym z ochroną zdrowia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej lub państwach członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA),
  - Payback – zagrożenie dotyczące redukcji cen w kontekście wydatków MZ na refundację leków spoza budżetu objętego paybackiem. Konieczne zmiany legislacyjne dla leków racjonalizujących wydatki.

#### **23 września 2019 r.:**

- Wdrożenie Refundacyjnego Trybu Rozwoju (RTR) – proteza RTR.

### **Podzespół ds. Przemysłu Szklarskiego**

Odbyły się dwa posiedzenia podzespołu.

#### **6 lutego 2019 r.:**

- Nowe kosztowne dla przemysłu wymogi wprowadzone nowelizacją ustawy o odpadach – monitoring, operaty pożarowe, wnoszenie zabezpieczeń; czy wszystkie są rzeczywiście niezbędne w branży szklarskiej?
- Nowe zasady określania recyklingu dla stłuczki szklanej – stanowisko Ministerstwa Środowiska do projektu wytycznych Komisji Europejskiej.

- Stanowiska szczególne i o szczególnym charakterze w przemyśle szklarskim (stanowisko MRPIPS oraz ZUS po przedłożeniu opinii CIOP).
- Aktualny stan prac nad nowelizacją Kodeksu pracy – Zakładowe i Ponadzakładowe Zbiorowe Układy Pracy, nowelizacja ustawy o sporach zbiorowych oraz aktualny stan prac nad indywidualnym prawem pracy.
- Aktualny stan prac nad Pracowniczymi Programami Kapitałowymi i możliwością funkcjonowania Pracowniczych Programów Emerytalnych.

#### **23 września 2019 r.:**

- Status produktu ubocznego stłuczki szkła płaskiego.
- Sposoby osiągania wysokiego recyklingu opakowań szklanych.
- Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie sposobu i trybu wprowadzania ograniczeń w poborze gazu ziemnego. Stanowisko i zagrożenia dla branży szklarskiej.
- Zmiana Kodeksu pracy. Aktualny stan.
- Projekt rozporządzenia w sprawie klasyfikacji stanu ekologicznego, potencjału ekologicznego i stanu chemicznego oraz sposobu klasyfikacji stanu jednolitych części wód powierzchniowych, a także środowiskowych norm jakości dla substancji priorytetowych.
- Emerytury pomostowe – wydłużenie okresu ustawy, uwzględnienie nowych stanowisk pracy.

### **Podzespół ds. Sektora Paliwowego i Petrochemicznego**

W roku 2019 brak posiedzeń.

### **Zespół Trójstronny ds. Branży Węgla Brunatnego**

Odbyły się 2 posiedzenia.

#### **29 stycznia 2019 r.:**

- Informacja Ministerstwa Środowiska o postępie prac nad „Polityką surowcową Polski”.
- Informacja o zaawansowaniu prac związanych z uzyskaniem koncesji na przedłużenie lub rozpoczęcie eksploatacji złóż węgla brunatnego Turów, Ościslówo i Złoczew.

- Ustalanie prawa do emerytury dla pracowników zakładów górniczych węgla brunatnego (procedura postępowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych) – kontynuacja uzgodnień.
- Objęcie prawem do emerytury górniczej i emerytury pomostowej pracowników Grupy Kapitałowej PGE.
- Informacja o sytuacji w zakresie spraw pracowniczych w PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. – Oddział KWB Bełchatów i Oddział KWB Turów.
- Informacja o aktualnej sytuacji w zakresie spraw pracowniczych w PAK KWB Adamów S.A. oraz w PAK KWB Konin S.A.

### **5 czerwca 2019 r.**

- Informacja o zaawansowaniu prac związanych z uzyskaniem koncesji na przedłużenie lub rozpoczęcie eksploatacji złóż węgla brunatnego Turów, Ościsłowo i Złoczew.
- Ustalanie prawa do emerytury dla pracowników zakładów górniczych węgla brunatnego (procedura postępowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych) – kontynuacja uzgodnień.
- Informacja o sytuacji w zakresie spraw pracowniczych w PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. – Oddział KWB Bełchatów i Oddział KWB Turów.
- Informacja o aktualnej sytuacji w zakresie spraw pracowniczych w PAK KWB Adamów S.A. oraz w PAK KWB Konin S.A.

### **Zespół Trójstronny ds. Przemysłu Stoczniowego**

W 2019 r. odbyło się jedno posiedzenie.

#### **27 lutego 2019 r.:**

- Polityka migracyjna, zatrudnienie obcokrajowców w firmach sektora i u podwykonawców, informacja MRPiPS.
- Wdrażanie Europejskich Standardów Zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem form zatrudnienia w poszczególnych polskich stoczniach oraz u podwykonawców i dostawców.
- Sytuacja i perspektywy rozwoju poszczególnych stocznii i firm zrzeszonych w PGZ (informacja dotycząca Stoczni Nauta, Stoczni Wojennej, Energomontaż Północ Gdynia,

Crist), konsolidacja firm sektora Szczecin-Świnoujście.

- Rynek pracy, szkolnictwo wyższe i zawodowe, polityka kadrowa dla przemysłu stoczniowego.
- Projekty zagospodarowania terenów postoczniowych w Gdańsku.
- Rozbudowa portów centralnego i zewnętrznego w Gdyni i Gdańsku.
- Wpływ cen energii na konkurencyjność i koszty firm sektora stoczniowego w Polsce.
- Realizacja projektów stoczniowych w ramach Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (MGMiŻŚ).
- Morski Fundusz Rozwoju (projekt ustawy, MGMiŻŚ).

### **Zespół Trójstronny ds. Branży Spożywczej**

Brak posiedzeń w 2019 r.

### **Zespół Trójstronny ds. Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego**

Odbyły się dwa posiedzenia zespołu.

#### **1 lutego 2019 r.:**

- Projekt ustawy regulującej ubezpieczenia społeczne dla marynarzy zamieszkałych na terenie Rzeczypospolitej Polskiej – informacja strony rządowej.
- Projekt ustawy regulującej podatki dochodowe (PIT) od marynarzy zamieszkałych na terenie Rzeczypospolitej Polskiej – informacja strony rządowej.
- Ustawa o pracy na statkach rybackich – aktualny stan prac nad projektem, wyniki prac grupy roboczej – informacja strony rządowej.
- Wznowienie prac grupy roboczej ds. zmian ustawy o pracy na morzu – informacja strony pracowników.
- Propozycje zmian w ustawie o pracy na morzu – informacja strony pracowników:
  - w zakresie stosowania ustawy w odniesieniu do statków niekonwencjonalnych – art. 100,
  - w zakresie szczególnych regulacji dotyczących rozkładów czasu pracy – art. 108,
  - w zakresie zmian w przepisach obowiązujących – art. 118.

- Proces szkolenia zawodowego marynarzy, poziom oferowanej edukacji, w tym realizacja programów szkoleniowych – informacja strony rządowej.
- Zmiany rozporządzenia MG MiŻS z dnia 23 kwietnia 2018 r. w sprawie wyszkolenia i kwalifikacji członków załóg statków morskich (w zakresie statków SAR) – informacja strony pracowników.
- Rozporządzenie MG MiŻS z dnia 17 listopada 2017 r. w sprawie pilotażu morskiego:
  - w części wykluczającej przedstawiciela organizacji społeczno-zawodowej pilotów morskich z powoływania przez dyrektora urzędu morskiego, zespołu do spraw naboru kandydatów.
  - na szkolenie i praktyki pilotowe – informacja strony pracowników.

#### **10 lipca 2019 r.:**

- Aktualny stan prac nad projektami ustaw dotyczących – informacja strony rządowej:
  - podatków dochodowych (PIT) od marynarzy zamieszkałych na terenie Rzeczypospolitej Polskiej,
  - ubezpieczeń społecznych dla marynarzy zamieszkałych na terenie Rzeczypospolitej Polskiej,
  - pracy na statkach rybackich – aktualny stan prac nad projektem, wyniki prac grupy roboczej, w tym ratyfikacja konwencji 188 MOP.
- Ratyfikacja poprawek do MLC 2006 przyjętych przez MOP w 2016 i 2018 r. – informacja strony rządowej.
- Sytuacja w SAR – informacja strony rządowej i strony pracowniczej.
- Umowa pomiędzy Polską i Norwegią w zakresie ubezpieczenia społecznego marynarzy zatrudnianych na statkach NIS – informacja strony pracowniczej.
- Zaliczenie czasu pracy marynarzy i rybaków pływających na statkach pod obcą banderą do czasu pracy w szczególnych warunkach lub prac o szczególnym charakterze na podstawie ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych – informacja strony pracowniczej.

#### **Zespół Trójstronny ds. Kolejnictwa**

Odbyły się dwa posiedzenia zespołu.

#### **25 lutego 2019 r.:**

- Omówienie „Strategii Rozwoju Transportu do 2020 r. (z perspektywą do 2030 r.)”.

#### **6 maja 2019 r.:**

- Implementacja przepisów IV Pakietu Kolejowego.

#### **Zespół Trójstronny ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej**

Odbyło się jedno posiedzenie zespołu.

#### **9 stycznia 2019 r.:**

- Dyskusja dotycząca zamówień publicznych w budownictwie i ich wpływie na rynek pracy – w kontekście trwających prac nad projektem ustawy Prawo zamówień publicznych.
- Dyskusja w sprawie wniosku Krajowego Sekretariatu Budownictwa i Przemysłu Drzewnego NSZZ Solidarność dotyczącego rozszerzenia zakresu działania Zespołu Trójstronnego o problemy związane z przemysłem drzewnym.
- Dyskusja w sprawie projektu stanowiska Zespołu Trójstronnego w sprawie inicjatywy na rzecz podjęcia pracy nad ramą kwalifikacji w sektorze gospodarowania nieruchomościami i utworzenie Sektorowej Rady ds. Kompetencji w sektorze gospodarowania nieruchomościami.

#### **Trójstronny Zespół Branżowy ds. Transportu Lotniczego i Obsługi Lotniskowej**

Odbyło się jedno posiedzenie Zespołu.

#### **26 lutego 2019 r.:**

- Omówienie stanowisk zgłoszonych w ramach prac Zespołu odnośnie powołania Centralnego Ośrodka Szkolenia dla Służb Lotniskowych w świetle projektu budowy Centralnego Portu Komunikacyjnego (z udziałem przedstawicieli przedsiębiorstwa państwowego „Porty Lotnicze”).
- Omówienie stanowisk zgłoszonych w ramach prac Zespołu odnośnie regulacji statusu prawnego lotniskowych służb ratowniczo-gaśniczych.

### **Zespół Trójstronny ds. Transportu Drogowego**

Brak posiedzeń w 2019 r.

### **Zespół Trójstronny ds. Ochrony Zdrowia**

Odbyło się siedem posiedzeń zespołu.

#### **21 stycznia 2019 r.:**

- Dyskusja nad zmianami w rozporządzeniu ministra zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz.U. Nr 151, poz. 896).
- Informacja Ministerstwa Zdrowia na temat sytuacji w Regionalnych Ośrodkach Pomocy Sądowej.

#### **4 lutego 2019 r.:**

- Informacja Ministerstwa Zdrowia o dotychczasowych efektach wprowadzenia sieci szpitali.
- Informacja NFZ o przeznaczeniu kwoty 1 mld 800 mln przyznanej dla NFZ w grudniu 2018 r.
- Informacja NFZ o wykonywaniu ryczałtu przez podmioty lecznicze wg stanu na dzień 31 XII 2018 r.
- Nakłady na ochronę zdrowia w perspektywie dochodzenia do poziomu 6% PKB.
- Dyskusja nad informacją Ministerstwa Zdrowia o zobowiązaniach samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej.
- Informacja Ministerstwa Zdrowia na temat wdrażania rozporządzenia ministra zdrowia z dnia 11 października 2018 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego (tzw. normy pielęgniar-skie).

#### **4 marca 2019 r.:**

- Wynagrodzenia w sektorze ochrony zdrowia – wstępna informacja Ministerstwa Zdrowia na temat skutków wdrożenia postulatu odmrożenia kwoty bazowej w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, prace nad zmianami w rozporządzeniu ministra zdrowia

z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami.

- Państwowa Inspekcja Sanitarna – realizacja ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, przepływ środków finansowych z budżetu państwa na finansowanie jednostek Inspekcji.
- Finansowanie ochrony zdrowia w kontekście efektów społeczno-gospodarczych.
- Dostosowanie szpitali do obowiązujących norm techniczno-sanitarnych w związku z projektem rozporządzenia ministra zdrowia w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinny odpowiadać pomieszczenia i urządzenia podmiotu wykonującego działalność leczniczą.

#### **18 marca 2019 r.:**

- Wynagrodzenia w sektorze ochrony zdrowia – informacja Ministerstwa Zdrowia na temat prognozowanych skutków wdrożenia postulatu odmrożenia kwoty bazowej w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.
- Informacja NFZ o przeznaczeniu kwoty 1 mld 800 mln przyznanej dla NFZ w grudniu 2018 r.
- Informacja NFZ o wykonywaniu ryczałtu przez podmioty lecznicze wg stanu na dzień 31 grudnia 2018 r.
- Sytuacja szpitali powiatowych.

#### **20 maja 2019 r.:**

- Kontynuacja dyskusji na temat postulatu odmrożenia kwoty bazowej w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.
- Informacja Ministerstwa Zdrowia na temat możliwości lepszego finansowania i połączenia pionów: izba przyjęć/SOR/nocna

i świąteczna opieka zdrowotna szpitali lub innych rozwiązań w tym zakresie w celu lepszego wykorzystania zasobów ludzkich i materialnych (propozycje Polskiej Federacji Szpitali).

- Zarządzenie prezesa NFZ Nr 38/2019/DSOZ z dnia 29 marca 2019 r. w sprawie określenia warunków zawierania i realizacji umów w rodzaju leczenie szpitalne oraz leczenie szpitalne – świadczenia wyspecjalizowane oraz z dnia 29 marca 2019 r. w sprawie szczegółowych warunków umów w systemie podstawowego szpitalnego zabezpieczenia świadczeń opieki zdrowotnej oraz Nr 43/2019/DSOZ z dnia 8 kwietnia 2019 r. zmieniającego zarządzenie Nr 39/2019/DSOZ prezesa NFZ – informacja prezesa NFZ na temat skutków praktycznego wdrażania tych zarządzeń. Sytuacja grup zawodowych nieujętych w odrębnych regulacjach płacowych (fizjoterapeuci, technicy medyczni, diagnosty).
- Informacja na temat propozycji nowelizacji ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry opracowanej przez zespół powołany zarządzeniem ministra zdrowia z dnia 13 kwietnia 2018 r. w sprawie powołania zespołu do spraw opracowania propozycji nowelizacji ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry (Dz. Urz. poz. 22 z późn. zm.).

#### **17 czerwca 2019 r.:**

- Sieć szpitali – podsumowanie funkcjonowania.
- Informacja NFZ na temat wykorzystania środków finansowych będących w dyspozycji NFZ, w tym kwestia rezerwy NFZ – kiedy nastąpi rozwiązanie i na co zostaną przeznaczone środki finansowe (w tym wydatki z dotacji budżetowej oraz przeznaczenie wpływów ze składek z 13 emerytury). Zadłużenie szpitali po IV kwartale 2018 r.
- Sytuacja pracownicza oraz zatrudnienie personelu medycznego w Domach Pomocy Społecznej (w tym wynagrodzenia pielęgniarek).
- Sytuacja polskiej transplantologii.
- Narodowy Program Zdrowia – informacja Ministerstwa Zdrowia na temat przeznaczenia

w ostatnich 3 latach środków przeznaczonych na ustawę o zdrowiu publicznym.

#### **22 lipca 2019 r.:**

- Informacja prezesa Agencji Badań Medycznych: aktualna sytuacja, powołanie Rady Agencji, określenie planu pracy na II półrocze 2019.
- Informacja NFZ na temat wykorzystania środków finansowych będących w dyspozycji NFZ, w tym kwestia rezerwy NFZ – kiedy nastąpi rozwiązanie i na co zostaną przeznaczone środki finansowe (w tym wydatki z dotacji budżetowej oraz przeznaczenie wpływów ze składek z 13. emerytury).
- Informacja NFZ na temat projektu planu finansowego NFZ na 2020 r.
- Informacja NFZ na temat kosztów wszystkich współczynników korygujących w roku 2019 i planach (szacunkach) w tym zakresie na 2020 r.
- Narodowy Program Zdrowia – Informacja Ministerstwa Zdrowia o projektach planowanych do realizacji jeszcze w 2019 r.
- Informacja Ministerstwa Zdrowia na temat efektów funkcjonowania pilotażu sieci onkologicznej i ewentualnego jego rozszerzenia o kolejne podmioty, województwa.

#### **Zespół Trójstronny ds. Kultury i Mediów**

Brak posiedzeń w 2019 r.

#### **Zespół Trójstronny ds. Prowadzenia Dialogu Społecznego w Sektorze Portów Morskich**

Odbyło się jedno posiedzenie zespołu.

#### **25 lipca 2019 r.:**

- Nowelizacja ustawy o portach morskich – informacja strony pracowniczej.
- Postęp pracy grupy roboczej do spraw ujednoczenia uprawnień – informacja strony pracowniczej.
- Spory zbiorowe dotyczące wykonywania prac przeładunkowych przez firmy zewnętrzne – informacja strony pracowniczej (opr. Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS).

## Pracownicy 55+: dynamiczni, bezstresowi

85 proc. polskich pracowników w wieku 55+ uważa, że ma odpowiednie kwalifikacje do osiągnięcia sukcesu w swoim zawodzie i stosunkowo najrzadziej odczuwają stres w pracy.

Ponad 30 proc. z nich ma zamiar zostać u obecnego pracodawcy przez następne 2 do 5 lat, a ponad 20 proc. – do końca swojego życia zawodowego – wynika z badania ADP „Workforce View in Europe 2019”.



Fot. Pixabay

Pokolenie dzisiejszych 50-latków rozpoczynało swoje zawodowe kariery w latach 80-tych, potem zdobywało doświadczenie w trudnych, ale i interesujących latach 90-tych. Zmiana systemu, rozwój wolnego rynku, przekształcenia własnościowe, wszystko to powodowało, że w zasadzie cały czas musieli poznawać coś nowego. Pojęcie godzenia życia rodzinnego z zawodowym nie było na ustach niemal wszystkich, a prawo do wypoczynku traktowano z przyzwyczajeniem oka, bardziej jako czas dla leniwych. Zatem zmiany i szybkie tempo pracy nie są im obce i wielu czuje się dość dziwnie, gdy pracodawcy traktują ich jak starszych pracowników, którzy nie nadążają, a nowości są dla nich problemem wywołującym stres. Oczekują więc zmiany takich postaw swoich szefów i pozostaje mieć nadzieję, że demografia w końcu je wymusi.

### Mniej stresu, więcej doświadczenia

Jak wynika z raportu Bigram i Essilor Polonia pt. „Pokolenie 50+ w pracy – prawda i mity” pracownicy w wieku 50+ są przede wszystkim dobrze wykształceni, mają duże poczucie odpowiedzialności i stoją za nimi lata doświadczeń. Wbrew panującym stereotypom – i tu już należy kilka razy zastanowić się, zanim nazwie się ich mianem „silversów” – znają języki obce, korzystają z mediów społecznościowych i nadążają za rozwojem technologicznym.

Z badania „Workforce View in Europe 2019” wynika także, że 85 proc. pracowników po 50-tce uważa, że ma odpowiednie umiejętności, które pomagają im osiągnąć w pracy sukces. Dlatego są pewni siebie i nie zestresowani przy wykonywaniu zleconych im zadań. Ale jednocześnie badania pokazują, że ta grupa pracowników nie ma dużego zaufania do swoich przełożonych – szczególnie w sprawie kwestii zdrowotnych. „Ponad 60 proc. badanych wołałoby nikomu nie mówić o swoich problemach z kondycją psychiczną, a prawie 53 proc. uważa, że ich pracodawca nie interesuje się ich samopoczuciem” – czytamy w raporcie z badania.

– Wokół pracowników w wieku 55+ narosło wiele stereotypów. Często uważa się, że są to ludzie nie nadążający za zmieniającym się światem, nieznający najnowszych technologii. Nic bardziej mylnego. Pracownicy z tego przedziału wiekowego wciąż są bardzo aktywni zawodowo i chętnie uczą się nowych rzeczy. Mają również ogromne znaczenie dla rynku pracy, bo są idealnymi kandydatami do mentoringu. Młodsze pokolenia mogą się od nich wiele nauczyć – mówi Anna Barbachowska z ADP Polska.

### Preferowane stabilne zatrudnienie

Ze wspomnianego wyżej badania wynika również, że 57 proc. pracowników w wieku 55+ patrzy na swoją zawodową przyszłość umiarkowanie optymistycznie zaś 18 proc. bardzo optymistycznie. Ale jest też spora grupa starszych



pracowników, która postrzega swoją przyszłość zawodową raczej pesymistycznie (19 proc.). Dodatkowo starsi pracownicy, a więc na parę lat przed emeryturą, niechętnie podchodzą do zmian w swoim życiu zawodowym. 31 proc. z nich woli zostać w obecnej pracy przez kolejne 2–5 lat, a 22 proc. chciałaby w obecnej firmie zakończyć swoją karierę zawodową, gdy osiągną wymagany wiek emerytalny.

– Za pracownikami 55+ stoi doświadczenie zawodowe i potrzeba stabilizacji. Raczej nie są zainteresowani samozatrudnieniem czy byciem freelancerem, bo mają świadomość, że jak ogromnym przeorganizowaniem swojego stylu życia by się to wiązało – aż 64 proc. badanych w wieku 55+ deklaruje, że nie jest zainteresowanych taką formą pracy. Wolą raczej stabilne formy zatrudnienia – zauważa Anna Barbachowska.

## Bez obaw o efekty robotyzacji

Kolejny wniosek płynący z badania dotyczy dyskryminacji w pracy. Okazuje się, że starsi pracownicy jej nie odczuwają. Stwierdziło tak prawie 78 proc. pytanym. Jedyne nierówne traktowanie, jakie ich dotyczy, odnosi się do wieku. Z dyskryminacją ze względu na wiek, czyli tzw. ageizmem, spotyka się 13 proc. badanych osób w wieku 55+. Nie wskazują natomiast na różnice płacowe ze względu na płeć. Problemu tego nie dostrzega ok. 80 proc. z nich. Pokolenie pracowników 55+ nie wierzy też w powszechną robotyzację. Aż 85 proc. z nich twierdzi, że ich miejsce pracy nigdy nie zostanie zastąpione przez robota. Pozostaje oczywiście pytanie, czy wynika to z ich doświadczenia, czy z braku zrozumienia dla pędzącego rozwoju technologicznego.

## Aktywność zawodowa

Niestety, ciągle w Polsce aktywność zawodowa osób w wieku 55+ jest niska. Dziś na lepszym rynku pracy może ona sięgać ok. 50 proc., ale według udokumentowanego badania PwC z 2018 r. (opartego na danych za 2016 r.) była ona jedną z najniższych w Europie i wynosiła zaledwie 46,1 proc.

Polska zajmowała też dopiero 30. miejsce spośród 35 państw OECD. Czołowe miejsca należały do Islandii, Nowej Zelandii i Izraela.

Spośród krajów Europy Środkowo-Wschodniej najwyższe miejsce w rankingu Golden Age Index zajmuje Estonia, która uplasowała się na 4. pozycji. Na 12. miejscu znajduje się Łotwa, a na 20. Czechy.

Według szacunków ekspertów PwC, zwiększenie aktywności zawodowej tej grupy do poziomu krajów, gdzie jest ona najwyższa, przyniosłoby Polsce w długiej perspektywie wzrost PKB nawet o 66 mld dolarów.

Istotne są też przewidywania wynikające z rankingu Golden Age Index, co do przyszłości. Otóż do 2050 r. liczba osób w OECD powyżej 55. roku życia zwiększy się o połowę, do ok. 538 mln osób.

Dla zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych niezbędne jest wprowadzenia w firmach tzw. zarządzania wiekiem, w Polsce niestety mało popularnego. To ze strony pracodawców muszą popłynąć do pracowników 55+ nie tylko zachęty finansowe, ale również te ułatwiające codzienne wykonywanie obowiązków zawodowych. Przede wszystkim istotna jest elastyczna organizacja czasu pracy, dostosowany do możliwości osób starszych plan szkoleń, możliwość przeprowadzania badań lekarskich czy rehabilitacji.

Raport PwC opiera się na danych sprzed 3 lat, a mimo to jego tezy stale pozostają aktualne. Co więcej, w Polsce wiele z nich nadal nie dotarło do świadomości pracodawców, a co najmniej do ich przekonania. Gdy przypomnimy, że autorzy raportu podkreślali, „że wykorzystanie sztucznej inteligencji i automatyzacja pracy, stwarzają nie tylko ryzyka, ale też szanse na powstanie nowych miejsc pracy i jeszcze nie znanych dzisiaj zawodów”, a „kluczowe jest jednak zachęcanie pracowników do ciągłego zdobywania nowych kompetencji, elastycznego podejścia do swoich zadań i gotowości do przekwalifikowania”, to w zasadzie możemy wpisać rok 2020. Łącząc to z wykonanym niemal przed chwilą badaniem ADP mamy obraz pracownika 55+ – doświadczonego, nie zestresowanego, chętnego do dalszej pracy, ale niedocenianego jeszcze przez pracodawcę, a nawet dyskryminowanego ze względu na wiek. Jak bardzo musi się jeszcze zestarzeć nasze społeczeństwo, żeby zostało to rozumiane? Zarządzanie wiekiem w firmie już nie może być jakąś ogólnikową ideą, ale konkretnym planem działania. (ag)

## Chętnie pracujemy z cudzoziemcami, ale nie wtedy, gdy nas mogą zastąpić

Fot. Pixaabay

Migracje pracowników są dziś zjawiskiem powszechnym. Także w Polsce liczba pracujących obcokrajowców i ich rola ekonomiczna systematycznie rośnie. A zdecydowana większość Polaków lubi pracować z cudzoziemcami – wynika z globalnego badania Randstad Workmonktor.

– Podejście do cudzoziemców zależy m.in. od pochodzenia etnicznego, kultury i religii, typu wykonywanej pracy czy długości pobytu w kraju. W Polsce, na przestrzeni ostatnich dwóch dekad, nastąpiły wydarzenia, które zmieniły nasze nastawienie do przedstawicieli innych kultur. Przystąpienie do Unii Europejskiej, masowa emigracja polskich pracowników i spowodowany tym niedobór siły roboczej w wielu branżach, pozwoliły wielu osobom dostrzec korzyści z napływu pracowników z innych krajów – analizuje Marzena Milinkiewicz, dyrektor operacyjna w Randstad Polska.

### Upředzenia są nam obce

Według badania Randstad aż 74 proc. polskich pracowników lubi pracować z przedstawicielami innych kultur. Częściej są to kobiety, bo 77 proc. niż mężczyźni – 71 proc. Najbardziej otwarte na cudzoziemców w pracy są osoby w wieku od 35 do 44 lat (78 proc. pytanych). Najmniejszą tolerancję wykazują pracownicy pomiędzy 18 a 24 rokiem życia (71 proc.). W podziale na sektory, największymi entuzjastami współpracy z przedstawicielami innych kultur są pracownicy usług (80 proc.) oraz handlu i dystrybucji (75 proc.). Najchętniej z obcokrajowcami pracują Portugalczycy (89 proc. pytanych), a na drugim miejscu Rumuni (84 proc.). Na końcu tej stawki znaleźli się Węgrzy (54 proc.) i Czesi (47 proc.).

### Obcokrajowcy w usługach i handlu

Polacy są w pierwszej trójce obywateli państw europejskich, którzy popierają pracodawców za-

trudniających obcokrajowców, jeśli są braki kadrowe w firmie. 68 proc. rodaków uważa, że to dobre rozwiązanie. Przed nami są jedynie Portugalczycy, z których aż 73 proc. tak myśli i mieszkańcy Wielkiej Brytanii – 71 proc. W Polsce przychylniej patrzą na to mężczyźni (69 proc. badanych), niż kobiety (67 proc.). Najbardziej otwarte na zatrudnienie cudzoziemców są osoby w wieku od 55 do 65 lat (75 proc. pytanych), najmniej zaś pracownicy od 45. do 54. roku życia (62 proc.). Najwięcej pracowników usług, bo aż 77 proc., popiera zatrudnianie obcokrajowców w takiej sytuacji, najmniej zatrudnieni w administracji publicznej. Tylko 60 proc. z nich poparłoby takie rozwiązanie.

### Problem z poziomem wymagań

Polacy niechętnie patrzą na działania pracodawcy wtedy, gdy ten z braku odpowiednio wykwalifikowanych pracowników zatrudnia obcokrajowców, zamiast obniżenia wymagań. Zaledwie 66 proc. Polaków popiera takie decyzje przełożonych, podczas gdy w Hiszpanii 79 proc., w Wielkiej Brytanii 78 proc.

W badaniu wzięto również pod uwagę podział na grupy wiekowe. I tu okazało się, że najbardziej otwarte na takie działania pracodawców są osoby w wieku od 55 do 65 lat (69 proc. pytanych), a najmniej pracownicy od 45. do 54. roku życia (61 proc.).

W podziale na sektory najchętniej widzą w takich sytuacjach obcokrajowców zatrudnieni w usługach – 80 proc. z nich odpowiedziało pozytywnie. W administracji publicznej, handlu i dystrybucji oraz przemyśle wskaźnik ukształtował się na znacznie niższym poziomie – 61 proc. (ag)

## Rynek pracy: bez zawodu?

Ostatnio MRPiPS i MEN opublikowały zestawienia profesji pożądaných przez pracodawców w 2020 r. Nie ma wśród nich zawodu ekonomisty.

Na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej powstał raport „Barometr zawodów 2020”. Od 2015 r. jest on przygotowany w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie. Ma charakter jakościowy i powstaje w trakcie dyskusji w grupie uczestników obserwujących rynek pracy, m.in. służb zatrudnienia, akademików, pracodawców.

Przedstawione są ogólne trendy w skali całego kraju. Analizując powiaty czy województwa Polski, można też określić, które zawody są deficytowe, które zrównoważone, a jakie nadwyżkowe w poszczególnych regionach. Generalnie wciąż najwięcej jest tych pierwszych. W zestawieniu uwzględniono 168 profesji, opracowanych na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności.

### Zatrudnienie na mur beton

W raporcie określono braki zawodów w poszczególnych branżach: budowlanej, produkcyjnej, transportowej, medyczno-usługowej, gastronomicznej i finansowej.

I tak, w przypadku branży budowlanej, w roku 2020 zabraknie: betoniarzy i zbrojarzy, brukarzy, cieśli i stolarzy budowlanych, dekarzy i blacharzy budowlanych, monterów instalacji budowlanych, murarzy i tynkarzy, operatorów i mechaników sprzętu do robót ziemnych, pracowników robót wykończeniowych w budownictwie oraz robotników budowlanych. Podobne profesje wskazywano w roku ubiegłym. Brak rąk do pracy w tych zawodach wynika m.in. z trudnych warunków pracy, niskiego wynagrodzenia w stosunku do wymagań, potrzeby dodatkowych uprawnień. Od operatorów i mechaników sprzętu do robót ziemnych wy-



Fot. Pixabay

maga się też doświadczenia, z obawy przed powierzaniem kosztownego sprzętu osobom nie-doświadczonym. Ekspert wskazywali również, że niedobory pracowników w branży budowlanej wynikają z częstszego niż w jakiegokolwiek innej grupie, zatrudnienia w szarej strefie (głównie pracowników robót wykończeniowych i robotników budowlanych), a także z niskiego zainteresowania kształceniem czy emigracji.

W branży produkcyjnej pracodawcy najbardziej będą poszukiwać: operatorów obrabiarzek skrawających, robotników obróbki drewna i stolarzy, spawaczy, ślusarzy, elektryków, elektromechaników III, elektromonterów, a także krawców i pracowników produkcji odzieży. O ile w takich zawodach jak operatorzy obrabiarzek czy elektrycy głównym problemem są požądane przez pracodawców uprawnienia, to już np. w przypadku ślusarzy czy krawców – brak nowych kadr.

### W wielu zawodach luka pokoleniowa

Jeśli chodzi o branżę transportową, to deficyt zawodów dotknie pracodawców poszukujących kierowców autobusów, lecz szczególnie kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych. Kandydatów na te stanowiska zniechęca wymóg posiadania kosztownych i pracochłonnych uprawnień, ale też

długi i nienormowany czas pracy, zwłaszcza w nocy, weekendy i święta. Ekspertcy uważają tu też problem luki pokoleniowej. W przypadku kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych poszukuje się osób z kompletem uprawnień, doświadczeniem, znajomością języków obcych, gotowych na rozłąkę z bliskimi oraz na poniesienie odpowiedzialności za załadunek i rozładunek towaru.

W gastronomii prognozowany deficyt jest mniejszy niż w roku 2019, bo dotyczy tylko dwóch zawodów: kucharzy i piekarzy, podczas gdy rok wcześniej występował dodatkowo wśród cukierników i szefów kuchni. Problem z ich znalezieniem nasila się szczególnie w mniejszych powiatach i w zachodniej części Polski.

Jak wskazuje raport, w tym roku (tak jak w ubiegłym) zabraknie lekarzy, fizjoterapeutów, masażystów, pielęgniarek i położnych oraz opiekunów osób starszych lub niepełnosprawnych, co wynika z procesu starzenia się społeczeństwa. Problem może tkwić w rekrutacji kadr, ponieważ ci pracownicy często są w kilku placówkach równocześnie (i publicznych, i prywatnych). Szczególnie odczuja to szpitale i placówki w małych powiatach, w pobliżu większych miast.

Na deficyt pracowników narzeka też branża usługowa, zwłaszcza fryzjerska. Nastąpiła tu jednak lekka poprawa, bo jeszcze rok wcześniej np. brakowało kosmetyczek, które w tegorocznym badaniu trafiły do grupy zawodów zrównoważonych. Problemem w rekrutacji są głównie kwalifikacje i doświadczenie kandydatów, dlatego osoby młode często decydują się na pracę w szarej strefie, np. oferują tzw. usługi mobilne z dojazdem do klienta, a fryzjerzy poszerzają zakres swoich usług o te związane z makijażem czy manicure.

Prognozowany deficyt branży finansowej dotyczy, jak rok wcześniej, pracowników ds. rachunkowości i księgowości (tutaj – w obliczu rozwoju firm z zagranicznym kapitałem – problemem jest głównie brak znajomości języków obcych) oraz samodzielnych księgowych (dodatkowo wymagana jest wiedza z zakresu aktualnych przepisów oraz obsługi specjalistycznych programów księgowych, a także odpowiedzialność i samodzielność).

## Ekonomiści mają najtrudniej

Jedyny zawód, w którym liczba kandydatów jest wyższa niż liczba faktycznych miejsc pracy, to ekonomista. Ta nadwyżka utrzymuje się już od 2016 r. i wynika z wielu czynników. Na pewno na ten stan rzeczy wpływa popularność i dostępność szkół o tym kierunku, a więc nadmiar ich absolwentów.

Co pozytywne, to fakt, że od 2015 r. na rynku pracy udział zawodów w równowadze jest najwyższy i stanowi ok. 80 proc. wszystkich badanych profesji (dla porównania: zawody deficytowe – ok. 15 proc., nadwyżkowe – ok. 5 proc.). W obecnej edycji raportu z deficytu do równowagi przeszli szefowie kuchni i kosmetyczki, w odwrotnym kierunku – blacharze i lakiernicy samochodowi (popyt na nich z uwagi na popularność transferu samochodów zza granicy), nauczyciele praktycznej nauki zawodu oraz nauczyciele przedmiotów zawodowych (skutek luki pokoleniowej).

## Przykład z centrum

Jak powyższe statystyki przekładają się na pożądaną zawody w województwie mazowieckim? Wyniki dobrze odzwierciedlają obserwowane trendy ogólnokrajowe. W grupie zawodów deficytowych znalazło się ich 20 (w sumie ok. 12 proc. – np. kucharze, lekarze, piekarze, spawacze), zaś w nadwyżkowej – jeden, tj. ekonomista. Na tle innych województw wyróżnia się za to np. duży odsetek cudzoziemców – zarówno w zawodach o niższych kompetencjach, jak i w branży IT (analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych, graficy, administratorzy baz danych, programiści).

## Na pomoc szkolnictwo branżowe

W tym samym czasie minister edukacji narodowej ogłosił, w formie obwieszczenia, swoją prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego. Ta cykliczna analiza, która po raz pierwszy pojawiła się rok temu, dotyczy ogólnokrajowego i wojewódzkiego rynku pracy i określa, które zawody są pożądane w Polsce w sposób istotny, a które w sposób umiarkowany. Odnosząc te wyniki do województwa mazowieckiego, na

**Tabela. Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym rynku pracy**

Lp.	Nazwa zawodu (alfabetycznie)	Symbol cyfrowy zawodu
1	Automatyk	731107
2	Elektromechanik	741201
3	Elektronik	742117
4	Elektryk	741103
5	Kierowca mechanik	832201
6	Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723310
7	Mechatronik	742118
8	Murarz-tylnkarz	711204
9	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	814209
10	Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych	834209
11	Operator obrabiarek skrawających	722307
12	Ślusarz	722204
13	Technik automatyk	311909
14	Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	311407
15	Technik budowy dróg	311216
16	Technik elektroenergetyk transportu szynowego	311302
17	Technik elektronik	311408
18	Technik elektryk	311303
19	Technik energetyk	311307
20	Technik mechanik	311504
21	Technik mechatronik	311410
22	Technik programista	351406
23	Technik spawalnictwa	311516
24	Technik transportu kolejowego	311928

Źródło: Ministerstwo Edukacji Narodowej.

liczbie istotnych zawodów znalazło się ich 89 (m.in. betoniarz-zbrojarz, krawiec, kuśnierz, technik przemysłu metalurgicznego, technik przemysłu mody, technik technologii chemicznej, technik żywienia i usług gastronomicznych), natomiast w zestawieniu zawodów o umiarkowanym zapotrzebowaniu figurowało ich tam 64 (np. asystent osoby niepełnosprawnej, technik agrobiznesu, technik handlowiec, technik ogrodnik, technik papiernictwa, technik rolnik).

Z obwieszczenia MEN wynika, że do profesji o szczególnym znaczeniu dla rozwoju państwa należą: automatyk, elektromechanik, elektronik, elektryk, kierowca mechanik, mechanik-monter maszyn i urządzeń, mechatronik, murarz-tylnkarz, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych, operator obrabiarek skrawających,

ślusarz, technik automatyk, technik automatyk sterowania ruchem kolejowym, technik budowy dróg, technik elektroenergetyk transportu szynowego, technik elektronik, technik elektryk, technik energetyk, technik mechanik, technik mechatronik, technik programista, technik spawalnictwa, technik transportu kolejowego. W sumie tych zawodów jest 24.

MEN w prognozie uwzględnił dane Instytutu Badań Edukacyjnych, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Systemu Informacji Oświatowej, a także oparł się na opiniach rad sektorowych ds. kompetencji i Rady Programowej ds. Kompetencji oraz ministrów właściwych dla zawodów szkolnictwa branżowego. Jak zaznacza resort edukacji, celem corocznych publikacji ma być wspomaganie celowego i adekwatnego kształcenia zawodowego, a także odbudowa prestiżu kształcenia zawodowego w Polsce. (mm)

## Koniec dyskusji, czas na praktykę

Od 30 lipca 2020 r. wszystkie kraje członkowskie UE muszą stosować znowelizowaną w lipcu 2018 r. dyrektywę o delegowaniu pracowników. Miały dwa lata na dostosowanie do niej swojego prawa. Nie dotyczy to na razie branży transportowej, bo negocjacje w tej sprawie jeszcze nie zostały zakończone.

O aktualnym kształcie dyrektywy, jej ostatnich zmianach, problemach w interpretacji i zagadnieniach związanych z wciąż dyskutowanym na szczeblu unijnym rozporządzeniem o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego dyskutowano podczas konferencji „Delegowanie pracowników – rozporządzenie nr 883/2004, dyrektywa 2018/957 oraz dyrektywa 2014/67/UE. Orzecznictwo sądów polskich w zakresie swobody przepływu pracowników oraz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego”, która odbyła się 27 lutego w Warszawie.



Fot. z arch. ZUS

Było to kolejne seminarium zorganizowane w ramach europejskiego projektu „Free Movement of Workers and Social Security Coordi-

nation (MoveS) – („Swobodny przepływ pracowników i koordynacja zabezpieczenia społecznego”) finansowanego przez Komisję Europejską oraz koordynowanego przez Eftheia i Deloitte. Wzięli w nim udział eksperci MoveS, przedstawiciele polskich instytucji odpowiedzialnych za wdrażanie dyrektywy (przede wszystkim Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i ZUS), pracodawców i pracowników, organizacji pozarządowych i naukowców. Były referaty i panele dyskusyjne, a całość moderowała prof. Gertruda Uścińska, krajowy ekspert MoviS, prezes ZUS.

– Wydajemy najwięcej A1 w Europie (to zaświadczenie potwierdzające, któremu ustawodawstwu dotyczącemu zabezpieczenia społecznego podlega jego właściciel, w Polsce wystawiane przez ZUS). W 2017 r. było ich ponad 573 tys., w 2018 r. – ponad 605 tys., a w 2019 r. – prawie 646 tys. Oprócz pracowników coraz częściej wyjeżdżają osoby prowadzące działalność gospodarczą i świadczący usługi na podstawie umów cywilnoprawnych. Z tego powodu zagadnienia dotyczące mobilności pracowniczej, jej organizacji i koordynacji świadczeń są dla naszego kraju niezwykle ważne i tym kwestiom poświęcimy dziś znaczną część naszego seminarium – powiedziała otwierając konferencję profesor Uścińska.

### Zmiany ostateczne i obowiązujące

Warszawskie seminarium podzielono na dwie sesje. Na pierwszej omawiano zagadnienia związane z delegowaniem pracowników w świetle nowych przepisów dotyczących swobody przemieszczania się i koordynacji systemów ubezpieczenia społecznego. Mówiono m.in. o wiarygodności dokumentów A1, o samozatrudnionych, współpracy właściwych instytucji państw UE.

Zmiany w dyrektywie omówiła Carita Rammus, reprezentująca Komisję Europejską. Podkreśliła, że najważniejsze dotyczą wynagrodzenia pracowników delegowanych. Muszą oni mieć zapewnione identyczne warunki pracy i wynagrodzenia, jak pracownicy stale pracujący w państwie przyjmującym. Dotyczy to też zatrudnionych za pośrednictwem agencji zatrud-

nienia, bo agencje pracy tymczasowej są w znolizowanej dyrektywie rozumiane jako pracodawcy. Pracownik delegowany musi otrzymać od swego pracodawcy zagranicznego wynagrodzenie wyliczone w sposób wynikający z prawa, układów zbiorowych pracy i zwyczaju obowiązujących w miejscu wykonywania pracy. Dotyczy to i pensji, i wszelkich dodatków. Sposób ustalania wynagradzania ustala państwo przyjmujące. Przedstawicielka Komisji podkreśliła, że każde z państw członkowskich ma obowiązek umieszczenia na stronie internetowej odpowiedniej instytucji (w Polsce będzie to PIP) informacji o zasadach wynagradzania (i innych obowiązkowych zasadach zatrudniania) pracowników delegowanych do tego państwa. To, czy odpowiednie informacje tam się znalazły czy nie, będzie brane pod uwagę podczas ewentualnych spraw sądowych.

**Komisja Europejska szacuje, że blisko 17 milionów obywateli Unii Europejskiej mieszka w państwie innym niż kraj pochodzenia. A 2 mln osób dojeżdża do pracy lub na studia do innego kraju niż ten, w którym mieszka.**

### Umotywowane zawiadomienie

Ponadto – i to, jak zaznaczyła Carita Rammus jest całkowitą nowością – roczny łączny okres delegowania pracowników przez tego samego pracodawcę do wykonywania tego samego zadania, można wydłużyć o pół roku, składając tzw. umotywowane zawiadomienie w odpowiedniej instytucji państwa przyjmującego (w Polsce ma to być Państwowa Inspekcja Pracy). Zdaniem reprezentantki KE przedłużenie delegowania „ma następować automatycznie”, bo instytucja, do której trzeba je złożyć, nie ocenia jego treści. Po upływie tego okresu pracownik delegowany będzie podlegał wszystkim warunkom prawa pracy wynikającym z przepisów, układów zbiorowych i zwyczaju państwa przyjmującego. Aby ułatwić pracodawcom i pracownikom dostosowanie swych praktyk do obowiązującego

prawa, Komisja Europejska opracowała specjalny przewodnik, publikowany na jej stronie we wszystkich językach państw członkowskich. Nie jest to – podkreślano podczas seminarium i jak orzekł polski Sąd Najwyższy – źródło prawa, lecz jego interpretacji.

### Dyrektywa a sprawa polska

O tym, jak nasz kraj jest przygotowany do godziny zero, czyli o planowanych zmianach polskich przepisów dotyczących delegowania pracowników w związku z wdrożeniem dyrektywy, mówiła Agnieszka Wołoszyn, zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Poinformowała, że projekt ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw jest obecnie na etapie uzgodnień międzyresortowych. Został też skierowany do konsultacji społecznych. Co w nim zawarto? W projekcie warunek „minimalnego wynagrodzenia” za pracę zastąpiono określeniem „wynagrodzenia za pracę”. Oznacza to, że zarobki pracownika delegowanego do pracy na terytorium RP muszą zawierać wszystkie obowiązkowe składniki wynagrodzenia wynikające z obowiązującego w Polsce prawa. Ponadto, zgodnie z nowelizacją dyrektywy, projekt stanowi, że po upływie 12 miesięcy (lub 18, jeśli zostanie złożone umotywowane powiadomienie), pracodawca delegujący musi zapewnić pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż te wynikające z Kodeksu pracy oraz innych przepisów określających prawa i obowiązki pracownika, a nie tylko normy ochrony minimalnej. W projekcie zapisano również, że pracownikom delegowanym do pracy w RP przez agencje zatrudnienia należy zapewnić warunki pracy „nie mniej korzystne” niż przysługujące polskim pracownikom tymczasowym. Odpowiedzialna za to jest delegująca agencja. Projekt poszerza też obowiązki Państwowej Inspekcji Pracy. Ma ona, między innymi, współpracować ze swymi odpowiednikami z innych państw członkowskich w „zwalczaniu nielegalnej działalności związanej z delegowaniem”.

## **Między wolnością przemieszczania się a dyrektywami**

O kontroli legalności delegowania i przestrzegania prawa w tym zakresie mówiła w swym wystąpieniu prof. Sophie Robin-Olivier, francuska ekspert MoveS. Podkreśliła, że państwa członkowskie mają obowiązek ustalić katalog kar (mają one być „efektywne, proporcjonalne i odstrasżające”) za nieprzestrzeganie przepisów dyrektywy, a ich instytucje odpowiedzialne za prawo pracy mogą organizować wspólne „transgraniczne kontrole”. Jednocześnie pracownik delegowany ma prawo dochodzić swoich praw przed sądem państwa przyjmującego, a reprezentować go może tamtejsza organizacja związkowa.

**40 proc. delegowanych pracowników to pracownicy budowlani. 20 proc. reprezentuje przemysł wytwórczy. Oświata, opieka zdrowotna i usługi socjalne to 13 proc. Kraje przyjmujące delegowanych pracowników to głównie Niemcy, Belgia i Francja, przy czym Niemcy przyjmują ponad 50 proc. łącznej liczby pracowników delegowanych w Europie.**

Zdaniem prof. Robin-Olivier w „nieuniknionym konflikcie między swobodą przemieszczania się i prowadzenia działalności gospodarczej zagwarantowanej traktatami a ochroną praw pracownika i dążeniem do równości zatrudnienia”, znowelizowana dyrektywa „opowiada się po stronie pracownika”.

Natomiast dr Nicolas Rennuy omówił problemy związane z koordynacją systemów zabezpieczeń społecznych państw unijnych i współpracy między odpowiednimi instytucjami. Jest to bardzo ważne w kontekście sprawdza-

nia wiarygodności zaświadczeń A1. W tym ma pomóc system EESSI (system elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego). Standardowe dokumenty elektroniczne zostały już opracowane, ale – jak przyznał prelegent – system „nie widomo dłaczego jeszcze nie działa”. Przypomniał, że negocjacje między Radą a Parlamentem Europejskim w sprawie nowelizacji rozporządzenia o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego zakończyły się w marcu 2019 r. wstępnym porozumieniem, które jednak nie uzyskało kwalifikowanej większości państw członkowskich. Polska wówczas wstrzymała się od głosu. Jak wyjaśnił Robert Wójcik, dyrektor Departamentu Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego w MRPIPS, jednym z powodów były niejasności w definicji przedsiębiorstwa. Poinformował też, że Grupa Wyszehradzka przedstawi własne propozycje zmian.

Zmiany w rozporządzeniu mogą pociągać za sobą zmiany w zaświadczeniach, a, jak podkreślił przedstawiciel Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki, dla przedsiębiorców najważniejsza jest stabilność tego dokumentu. Natomiast prof. Gertruda Uścińska akcentowała znaczenie wzajemnego zaufania i dobrej współpracy między instytucjami ubezpieczeniowymi krajów członkowskich.

## **Praktyka, czyli wyroki sądów**

W drugiej części konferencji prof. Uścińska zaprezentowała przykłady wyroków wydanych przez sądy (najwyższe i apelacyjne) państw członkowskich w sprawach związanych z delegowaniem pracowników i koordynacją zabezpieczeń społecznych. Przeglądu orzecznictwa pod tym kątem, na potrzeby Komisji Europejskiej, dokonali eksperci krajowi MovieS. Jak podkreśliła prof. Uścińska jego celem nie była kontrola zgodności prawa krajowego z europejskim ani stosowania w nim orzeczeń TSUE (Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej) lecz „zrozumienie, w jaki sposób sądy krajowe zajmują się sprawami, których dotyczą przepisy i orzecznictwo TSUE” w tych obszarach. Eksperci badali m.in. jakie kwestie prawne były



**Tabela 1. Liczba pracowników delegowanych oraz zaświadczeń A1 wydanych dla nich przez Polskę w latach 2017–2019<sup>a</sup>**

Lp.	2019			2018			2017		
	Państwo	Liczba A1 (art. 12) <sup>c</sup>	Liczba pracowników <sup>b</sup>	Państwo	Liczba A1 (art. 12) <sup>c</sup>	Liczba pracowników <sup>b</sup>	Państwo	Liczba A1 (art. 12) <sup>c</sup>	Liczba pracowników <sup>b</sup>
1	Niemcy	131,498	72,319	Niemcy	120,540	68,010	Niemcy	107,817	64,419
2	Francja	24,459	10,808	Francja	26,371	11,266	Francja	27,352	12,229
3	Belgia	19,734	12,783	Belgia	21,358	13,011	Belgia	18,397	13,765
4	Holandia	17,009	11,049	Holandia	14,988	9,038	Holandia	13,562	8,600
5	Szwecja	13,712	9,135	Szwecja	14,794	9,73	Szwecja	10,944	8,799
6	Austria	6,012	3,826	UK	5,678	3,448	UK	5,654	3,566
7	UK	4,889	2,949	Austria	5,443	3,394	Austria	4,986	3,504
8	Czechy	3,868	2,523	Czechy	3,705	2,296	Finlandia	4,198	2,846
9	Hiszpania	3,116	2,362	Włochy	3,096	2,072	Włochy	3,128	1,966
10	Włochy	3,058	1,913	Finlandia	2,990	2,121	Czechy	2,722	1,988
	Suma TOP10	227,355	142,658	Suma TOP10	218,963	122,429	Suma TOP10	198,760	121,682
	Suma A1 (art. 12)	246,849	142,658	Suma A1 (art. 12)	220,906	137,450	Suma A1 (art. 12)	217,456	136,094
	Suma A1 <sup>d</sup>	645,988	434,251	Wszystkie zaświadczenia	605,710	407,413	Wszystkie zaświadczenia	573,293	404,909

<sup>a)</sup> W liczbie wydanych zaświadczeń dla pracowników delegowanych za lata 2013 i 2014 mieszczą się również zaświadczenia wydane dla urzędników służby cywilnej (art. 11.3.b rozporządzenia nr 883/2004). Udział urzędników służby cywilnej w ogólnej liczbie zaświadczeń wydanych dla pracowników delegowanych jest stosunkowo niewielki. Grupa ta jest nieliczna.

<sup>b)</sup> Niepowtarzalna liczba pracowników, którzy otrzymali zaświadczenie A1 (jedna osoba mogła otrzymać więcej niż jedno zaświadczenie A1).

<sup>c)</sup> Obejmuje zaświadczenia A1 wydane dla delegowania (art. 12 rozporządzenia nr 883/2004) do wszystkich państw członkowskich.

<sup>d)</sup> Zaświadczenia A1 wydane dla wszystkich sytuacji objętych tytułem II rozporządzenia UE nr 883/2004.

Źródło: ZUS.

podejmowane przez sądy w latach 2010–2019 i czy się powtarzały, czy sąd krajowy uznał jakiś przepis za niezgodny z prawem unijnym i go uchylił, a także, czy wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym (gdym sąd krajowy zadaje pytanie prawne sądomi wspólnotowemu w związku z wątpliwościami dotyczącymi stosowania prawa unijnego, którego interpretacja jest kluczowa dla wyrokowania w danej sprawie) było zasadne. Jakie wnioski wynikają z tego przeglądu? Ekspertsi zauważyli, iż sądy krajowe nie zawsze występują o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, nawet gdy jest to konieczne, że niektóre kwestie wielokrotnie są wnoszone i do konkretnego

sądu krajowego, i sądów innych państw, i że sądy krajowe rzadko uznają, iż prawo krajowe narusza prawo UE, ale niekiedy ich orzeczenia powodują zmianę wykładni prawa krajowego.

Wśród problemów dotyczących wolnego przepływu pracowników powtarzały się sprawy związane z pojęciem pracownika, statusu studenta czy członka rodziny i stosowania zasady niedyskryminacji. Jeśli sprawa wniesiona do sądu krajowego dotyczyła koordynacji systemów zabezpieczeń społecznych, to najczęściej chodziło w niej o odmowę wydania formularza A1 lub o jego ważność, emeryturę, zasiłek dla bezrobotnych i świadczenia rodzinne. (ez)

## Szkoły dla rzemiosła, rzemiosło dla szkół

W siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego 12 lutego 2020 r. odbyło się III Forum Szkół Rzemiosła. Tegoroczne hasło spotkania to: „Nowelizacja prawa oświatowego – implikacje dla szkół rzemieślniczych”.

W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele izb, cechów oraz branżowych szkół rzemieślniczych z całej Polski, partnerzy społeczni, a także przedstawiciele rządu, m.in. Izabela Kaczmarska-Sawicka i Artur Rozbicki z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i wiceminister rozwoju Olga Semeniuk.

### Zmiany systemowe

Prezes Związku Rzemiosła Polskiego Jan Gogolewski otwierając spotkanie wyraził nadzieję, że przyczyni się ono do realizacji kolejnych wycelowanych przez środowisko rzemieślnicze zmian systemowych w oświacie. Wspomnił przy tym o nowym wymiarze współpracy pomiędzy rzemieślnikami, pracodawcami oraz szkołami. Rozwijając tę myśl, wiceminister rozwoju Olga Semeniuk mówiła o cyklu spotkań z reprezentantami izb i cechów w regionach, dzięki którym bliżej poznaje charakter oraz problemy rzemiosła. Zapowiedziała szereg konkretnych działań jej resortu: powołanie Wydziału ds. Rzemiosła i Kwalifikacji Zawodowych, wspierającego aktywność rzemieślników, stworzenie Inkubatora

**Ministerstwo Rozwoju  
zamierza skoncentrować się  
na finansowaniu poszerzania  
kompetencji młodocianych  
pracowników  
w przedsiębiorstwach  
rzemieślniczych i zakupie  
potrzebnego sprzętu, a także  
na rozwoju instytucjonalnym.**

Rzemiosła Polskiego (operatorem ma być Narodowy Instytut Wolności), który zdiagnozuje w tym obszarze deficyty. Ministerstwo chciałoby się głównie skoncentrować na finansowaniu poszerzania kompetencji młodocianych pracowników w przedsiębiorstwach rzemieślniczych i zakupie potrzebnego sprzętu.

### Strategia branżowa

„Szkoły branżowe to przyszłość rzemiosła, które podobnie jak przemysł potrzebuje dobrze przygotowanych kadr, opierających swoje umiejętności zarówno na bazie tradycyjnych technik, jak i nowych, zaawansowanych technologii” – napisał w liście skierowanym do gości Wiesław Łyszczek, Główny Inspektor Pracy.

Jak współpraca powinna wyglądać pomiędzy szkołami a organizacjami rzemiosła w świetle prawa, mówiła ekspert MEN – Bożena Mayer-Gawron. Nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu są zobowiązani m.in. do odbywania szkoleń branżowych w ramach zajęć, w trzyletnich cyklach (łącznie 40 godzin w cyklu). Przy czym ich koszt może być finansowany: przez pracodawców, z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, ze środków wyodrębnionych w budżetach organów prowadzących szkoły albo z programów edukacyjnych UE.

Mocno podkreślano potrzebę wzmocnienia roli pracodawców w procesie kształcenia zawodowego. Temu ma służyć m.in. otwieranie klas patronackich przez szkoły albo szkół branżowych przez pracodawców, zwolnienie od podatku darowizn przekazywanych szkołom kształcącym w zawodach czy wliczanie w koszty uzyskania przychodu świadczeń wypłacanych uczniom z tytułu staży u pracodawców.

### Edukacja w dialogu

W przepisach oświatowych sporo kwestii wymaga wciąż zmiany. Np. szkoły niepubliczne powinny być finansowane tak samo jak publiczne (teraz m.in. szkołom branżowym II stopnia w zakresie KKZ środki są przekazywane po zdaniu przez ucznia egzaminu – w szkole publicznej zaś z góry). Trzeba też zweryfikować sposób podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego, a zwłaszcza jej zaniżanie dla szkół branżowych I stopnia. (mm)

## O truciznach i zagrożeniach w gospodarstwach rolnych

Rada Ochrony Pracy uważa, że w Polsce zagrożenia związane z występowaniem substancji rakotwórczych, mutagennych i endokrynnie aktywnych w środowisku pracy nadal są mało znane – zauważa ROP w stanowisku przyjętym na posiedzeniu, które odbyło się 11 lutego 2020 r.

Jako przykład tej niewiedzy Rada podaje stosowanie do papieru termicznego, na którym drukowane są paragony sklepowe, aktywnego bisfenolu a (jest obecny także w butelkach i innych opakowaniach plastikowych do żywności, różnego typu produktach wykonanych z plastiku, np. zabawkach itp.), który podejrzewany jest, na podstawie badań na zwierzętach i ludziach, o zwiększanie ryzyka otyłości, cukrzycy typu 2, chorób serca, zaburzeń pracy tarczycy, problemów z płodnością u mężczyzn i zaburzeń układu nerwowego. Zaliczany jest do substancji endokrynnie aktywnych, czyli takich, które wpływają na funkcjonowanie układu hormonalnego (endokrynnego) i mogą wywołać negatywne skutki dla zdrowia. Substancje te zostały zauważone jako negatywnie wpływające na ludzki organizm pod koniec ubiegłego wieku i wtedy UE uznała je za nowy rodzaj zagrożenia. Dotychczas sklasyfikowano 564 substancje endokrynnie aktywne – są to np. różnego rodzaju substancje konserwujące, kadm, ołów, metale ciężkie. A jest ich, jak się szacuje, ok. 1000 spośród ok. 50 mln wszystkich związków chemicznych, które mogą szkodliwie wpływać na zdrowie człowieka i na środowisko. I tylko 80 z nich jest objętych regulacjami kontroli, co oznacza, że wiadomo o ich



szkodliwym działaniu, są rejestrowane, pracodawcy muszą oceniać stopień narażenia na nie i wprowadzać środki, które będą to zagrożenie zmniejszały.

### Rada zaleca kontrole

Powołując się na wyniki kontroli przeprowadzonych przez PIP (co czwarty pracodawca nie uwzględnił w szkoleniach okresowych bhp zagadnień związanych z zagrożeniem czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi, w prawie co czwartym zakładzie nie przeprowadzono pomiarów stężenia tych czynników na stanowiskach pracy, lub nie zachowywano właściwej częstotliwości ich przeprowadzania, wysyłając pracownika na badania okresowe pracodawcy nie podają informacji o narażeniu na te czynniki i ich stężeniu, więc opieka profilaktyczna nie jest właściwa) Rada Ochrony Pracy w swym stanowisku zaleca „prowadzenie przez Państwową Inspekcję Sanitarną i PIP kontroli ukierunkowanych na wszystkie substancje rakotwórcze i mutagenne ujęte w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady oraz procesy określone w rozporządzeniu ministra zdrowia, ze szczególnym uwzględnieniem nowych substancji i procesów wprowadzonych w dyrektywie UE”. Drugie zalecenie to „kontrole w zakładach stosujących lub wytwarzających sub-

**W 2018 r. w warunkach zagrożenia czynnikami rakotwórczymi pracowało w Polsce 3,5 tys. osób.**

stancje endokrynnie aktywne pod kątem dostosowywania się pracodawców do obowiązującego prawa, wprowadzającego ograniczenia w ich stosowaniu (z uwzględnieniem stosowania bisfenol a i jego zawartości w obecnym w papierze stosowanym w kasach fiskalnych”.

## **Mniej wypadków śmiertelnych, więcej chorób zawodowych**

Głównym tematem obrad Rady były jednak inne zagrożenia – te, które istnieją w gospodarstwach rolnych. W związku z tym Rada wysłuchała informacji prezes KRUS Aleksandry Hadzik o działaniach prewencyjnych prowadzonych przez tę instytucję. Prezes poinformowała, że w 2019 r. zgłoszono ponad 13 tys. wypadków, o ponad 10 proc. mniej niż w roku 2018. Wskaźnik wypadkowości, czyli liczba wypadków na 1000 ubezpieczonych, w roku 2019 wyniósł 8,5 proc. Natomiast ich struktura nie zmienia się od lat. Największą ich grupę stanowią szeroko rozumiane upadki. Spada – powiedziała prezes – liczba wypadków śmiertelnych (w u.br było ich 57) „rośnie natomiast od 2010 r. liczba jednorazowych wypłat spowodowanych chorobami zawodowymi”. Prawie dwukrotnie wzrosła liczba chorób zakaźnych. W ostatnim czasie przed wszystkim notowana jest borelioza.

– Dlatego KRUS podejmuje szereg akcji związanych z tą chorobą, staramy się uczyć jak jej zapobiegać, jak się przed nią chronić poprzez odpowiednie obuwie i ubrania, ale też co robić, jeżeli już do takiego zdarzenia dojdzie – mówiła Aleksandra Hadzik.

Omawiając działalność prewencyjną KRUS wymieniła „setki tysięcy” spotkań z rolnikami, także z dziećmi, konkursy z wiedzy bhp w gospodarstwie rolnym, pokazy bezpiecznej pracy, przy których KRUS współpracuje m.in. z PIP. Podkreśliła znaczenie innego konkursu – „Bezpieczne gospodarstwo rolne”, który to „nie do końca jest konkursem, bo komisja składająca się z fachowców z dziedziny bhp odwiedza te gospodarstwa i uczy, co należy zrobić, aby praca była bezpieczna”.

Działalność prewencyjną PIP w tym obszarze przedstawiła członkom Rady Ochrony Pracy wicedyrektor Departamentu Prewencji i Pro-

mocji Głównego Inspektoratu Pracy, Katarzyna Mieltska, zaznaczając na wstępie, że rolnik indywidualny w rozumieniu polskiego prawa nie jest pracodawcą, więc nie obejmuje go kontrola PIP. Ale Inspekcja prowadzi na wsi działalność prewencyjną, poprzez propagowanie bezpiecznej pracy – są to szkolenia, wizytacje, pogadanki, doradztwo techniczne, broszury prewencyjne itp. Podkreśliła znaczenie współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z partnerami działającymi na rzecz rolnictwa, w tym zwłaszcza z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

## **Bariera legitymizacji**

W dyskusji, jaka się wywiązała po tych wystąpieniach, poseł Adrian Zandberg zwrócił uwagę na konieczność przedefiniowania definicji podmiotu kontrolowanego przez PIP. – Jeżeli mamy drobnego przedsiębiorcę, to PIP go kontroluje, natomiast jak mamy rolnika indywidualnego, który ma 250–260 hektarów, to, jak słyszymy, możliwości kontrolne PIP są ograniczone. Warto porozmawiać o tym, by można było objąć ochroną PIP także pracowników pracujących w gospodarstwach rolnych jako pomoc przy zbiorach. Dobrze też byłoby, żebyśmy wiedzieli, jak wygląda wypadkowość w tej grupie – argumentował.

– Inspekcja pracy może wkraczać tylko w te miejsca, gdzie ma kompetencje. Jeśli sejm nowelizuje ustawę o PIP w ten sposób, że będziemy mogli wkraczać w te dziedziny, o których mówił pan poseł, nie widzę przeszkód – odparł Wiesław Łyszczek, Główny Inspektor Pracy. A przewodniczący ROP Janusz Śniadek dodał, że Rada nie pierwszy raz „napotyka na tę barierę legitymizacji inspekcji do różnych działań” i że „wniosków do zmiany kompetencji inspekcji jest kilka”. – Cały czas czekamy na możliwości nowelizacji ustawy o PIP, myślę, że wnioski przedstawiane w naszych stanowiskach będą dobrym materiałem do tego – podsumował. Posłanka Małgorzata Mrzygłodzka pytała o wypadki dzieci na wsi. Prezes KRUS poinformowała, że ubezpieczyciel nie prowadzi takiej statystyki. Dodała, że od 16 roku życia można być domownikiem ubezpieczonym i dane o wypadkowości w tej grupie są do zdobycia. (ez)

## Posiedzenie plenarne RDS

# Partnerzy społeczni: Przyszłość budżetu pod znakiem zapytania

Przyjęcie programu prac Rady Dialogu Społecznego na rok 2020 oraz debata na temat tegorocznego budżetu państwa – to tematy podjęte na posiedzeniu plenarnym RDS, które odbyło się 6 lutego.

W posiedzeniu uczestniczyli m.in.: minister edukacji Dariusz Piontkowski, wiceminister zasobów państwowych Zbigniew Grygłas, minister rodziny Marlena Maląg, wiceminister rodziny Stanisław Szwed, wiceminister finansów Tomasz Robaczyński.

Jak zaznaczono przed głosowaniem nad uchwałą w sprawie planu prac Rady na 2020 r., jest on efektem konsensusu między wszystkimi partnerami.

Uczestnicy posiedzenia przyjęli również uchwałę w sprawie przedłużenia prac Zespołu Doradczego ds. Zamówień Publicznych. Ustalono, że przedstawiciel tego zespołu zostanie desygnowany do Rady Zamówień Publicznych.

### Stabilne finanse, realizacja polityki społecznej

Tematem merytorycznym posiedzenia plenarnego RDS była informacja na temat kolejnej wersji projektu budżetu państwa na rok 2020 oraz kierunków polityki finansowej państwa. Wiceminister finansów Tomasz Robaczyński wyjaśniał, że budżet godzi cele jakimi są stabilność finansów publicznych oraz realizacja polityki prospołecznej rządu. Podstawowy parametr budżetu to zrównoważenie dochodów i wydatków. Deficyt na koniec bieżącego roku ma być zerowy, zmieniły się natomiast dochody i wydatki. Jedne i drugie wzrosły o 5,8 mld zł.



Fot. CPS „Dialog”

Powodowane jest to z jednej strony rezygnacją z likwidacji limitu tzw. 30 krotności składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, z drugiej wprowadzeniem opłaty cukrowej, z której dochody mają wynieść 2,7 mld zł, zmianą ustawy o odpadach – tu chodzi o kwotę 2,5 mld zł, wpływami z podatku od sprzedaży detalicznej, które miałyby wynieść 1,7 mld zł. Jeżeli chodzi o wydatki, to wzrosły one w związku z dotacją do FUS. Obniżono natomiast wydatki na obsługę długu publicznego, przesunięto środki w budżetach celowych. Jak zaznaczył wiceminister, na zmniejszenie dochodów wpływa też zwolnienie z PIT osób do 26. roku życia oraz obniżenie stawki PIT z 18 proc. do 17 proc. Podobny efekt w dochodach budżetowych daje również mały ZUS.

**Zdaniem Związku Przedsiębiorców i Pracodawców projekt budżetu nie oddaje nastojów przedsiębiorców. Z badań wynika, że ich opinie są coraz gorsze, a skłonność do inwestycji najniższa od 2012 r. A według BCC projekt to „zaklinanie rzeczywistości”.**

Tomasz Robaczyński zaznaczył, że projekt ustawy budżetowej pozostaje w zgodzie z regułami fiskalnymi, w tym ze stabilizującą regułą wydatkową wynikającą z ustawy o finansach publicznych.

W budżecie państwa zapisano wzrost PKB na poziomie 3,7 proc. Nie zmienione pozostało również założenie dotyczące inflacji na poziomie maksymalnym 2,5 proc. Wzrost funduszu wynagrodzeń, emerytur i rent ma wynieść 6,3, a wzrost spożycia prywatnego 6,4 proc.

– Budżet przewiduje najwyższe dotychczas dochody państwa ogółem, w tym dochody podatkowe, co pozwala na zrównoważenie go w 2020 r. Dochody mają wynieść 435,3 mld zł i mają pochodzić ze wzrostu gospodarczego wspieranego wzrostem inflacji, a do tego z uszczelniania poboru podatków – mówił wi-

ce minister finansów. Wyjaśniał też, że na owo uszczelnianie będą miały wpływ: wprowadzenie mechanizmu podzielonej płatności, monitorowanie transakcji transgranicznych czy rozszerzenie zakresu obowiązywania kas fiskalnych.

## **Kulejący dialog, czy kwestia czasu**

Leszek Miętek, wiceprzewodniczący OPZZ, zaznaczył w dyskusji, że obecny projekt nie był konsultowany z Radą Dialogu Społecznego. Partnerzy społeczni nie mają zatem wiedzy na temat zmian w stosunku do projektu wrześniowego.

– Dialog ze strony rządowej jest nieefektywny i wymaga bezwzględnej poprawy – powiedział Leszek Miętek.

W jego opinii Rada nie będzie miała żadnego wpływu na ostateczny kształt budżetu. Oceenił, że założenia dotyczące inflacji czy wzrostu PKB są mało realne. Np. inflacja przekroczy, jego zdaniem, zapewne 3 proc. Zaproponował wyższą waloryzację rent i emerytur, wsparcie kodeksowych form zatrudnienia, zmniejszenie opodatkowania pracy, skoro rząd przewiduje dobrą sytuację budżetu. Mówił, że ciężar opodatkowania nadal będzie opierał się przede wszystkim na osobach pracujących, zamiast przesunąć się na dochody przedsiębiorstw i na podatki pośrednie.

– Brakuje kompleksowej reformy prawa podatkowego. Brak jest rozwiązań zmniejszających rozwarstwienie dochodowe obywateli. Zerowy PIT dla młodych czy podniesienie kosztów uzyskania przychodu nie rozwiązują problemu. Znaczenie miałyby wprowadzenie większej liczby stawek podatkowych, zwiększenie progresji podatkowej. Płaca minimalna wprawdzie została podniesiona, ale narasta problem spłaszczenia płac. Dlatego wszystkie płace w gospodarce powinny zostać podniesione – powiedział Leszek Miętek. Przypomniał o zbyt niskiej podwyżce w sferze budżetowej. Jak zaznaczył, powinna ona wynieść co najmniej 15 proc. Wyraził troskę o niski wzrost tempa inwestycji na tle innych państw Unii Europejskiej. Jak mówił, nie zostały zrealizowane zapisy Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju. Przypomniał, że zakładany był wzrost inwestycji



o 25 proc., a realnie wyniesie on ok. 19 proc. Należy też, w jego opinii, zwrócić uwagę nie na bezrobocie, ale przede wszystkim na aktywność zawodową, która nadal jest niska.

Katarzyna Zimmer-Drabczyk reprezentująca NSZZ Solidarność również podniosła, że projekt ustawy budżetowej nie był konsultowany w RDS zgodnie z ustawą o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Wskazała na niewystarczający wzrost wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej. Mówiła, że w budżecie zakłada się waloryzację wskaźnikiem 2,34, a biorąc pod uwagę znaną dziś inflację, powinno to być 3,74.

Zauważyła zmniejszenie o ponad 13 mln zł budżetu Państwowej Inspekcji Pracy, co jest jej zdaniem nieuzasadnione, szczególnie biorąc pod uwagę liczbę zadań realizowanych przez tę instytucję.

Marek Mnich z FZZ pytał, czy rząd planuje ostatecznie wprowadzić opłatę cukrową. Przypomniał, że związki zawodowe i pracodawcy zaprotestowali przeciwko temu rozwiązaniu ze względu m.in. na jego krótkie vacatio legis.

– Czy wzięto pod uwagę propozycje parterów społecznych, np. obniżenie VAT na produkty prozdrowotne, na owoce i warzywa, na dostarczaną do szkół wodę i zdrowe posiłki? – pytał przedstawiciel FZZ. Mówił też o spadającej liczbie ofert pracy, że kurczy się liczba wakatów, a rząd nie uwzględnił tego w projekcie budżetu. Podkreślił też, że nie było konsultacji ze związkami zawodowymi wydatków z Funduszu Pra-

cy, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Solidarnościowego. Odnosił się też do, jak to określił, „zbliżającej się zapaści kadrowej w sferze publicznej”. Jako przykład wskazał policję, „której wynagrodzenia znajdują się na dole tabelki”, szczególnie jeśli chodzi o pracowników cywilnych. Mówił, że nie nastąpiło zahamowanie odpływu pracowników medycznych za granicę.

### **Budżet – czyli zaklinanie rzeczywistości**

Elżbieta Lutow ze Związku Rzemiosła Polskiego wyraziła niepokój z powodu zbyt dużego wzrostu wynagrodzenia minimalnego. Od początku tego roku wzrosło ono o 15 proc, a do 2023 r. ma – według zapowiedzi rządu – wzrosnąć o prawie 80 proc.

– To wymaga badań skutków tak znacznych wzrostów. Wymaga też dialogu w Radzie Dialogu Społecznego – zaznaczyła Elżbieta Lutow. Odniosła się też do raportu NBP z października 2018 r., z którego wynika, że wzrost kosztów pracy szczególnie będzie wiązał się właśnie ze wzrostem wynagrodzeń.

Łukasz Bernatowicz z BCC mówił, że obecny projekt budżetu to „zaklinanie rzeczywistości”.

– Mamy wzrost inflacji, spowolnienie gospodarcze, a IV kwartał 2019 r. jest tego przykładem. Nawet według PKO BP wzrost PKB ma być niższy niż 3 proc. Dynamika wzrostu PKB znajduje się na początku cyklicznego dołka

i przedsiębiorcy widzą przyszłość w czarnych barwach. Ale także konsumenci nie wydają już tak pieniędzy, chociażby tego, co dostają w formie transferów społecznych. Stąd podejście rządu do budżetu jest nierealistyczne – argumentował Łukasz Bernatowicz.



Fot. CPS „Dialog”

Jakub Bienkowski z ZPP mówił, że projekt budżetu nie oddaje nastojów przedsiębiorców. Z badań wynika, że ich opinie są coraz gorsze, a skłonność do inwestycji jest najniższa od 2012 r. Optymistyczne prognozy mogą więc zostać zweryfikowane przez polskie realia i sytuację w Europie.

– Lepiej mieć niewielki deficyt niż wprowadzać kolejne podatki jak: cukrowy, cyfrowy, od najmu krótkoterminowego. Taki model gospodarczy był testowany przez inne państwa i wiadomo, że się nie sprawdził – dowodził Jakub Binkowski.

Jeremi Mordasewicz z Konfederacji Lewiatan podkreślał, że mamy najniższy w naszym regionie poziom inwestycji. Do tego problem z aktywnością zawodową, w szczególności kobiet.

– Społeczeństwo się starzeje, więc ta aktywność powinna być priorytetem. Coraz więcej osób przechodzi na emeryturę, a polityka rządu nie wspiera aktywności zawodowej. Zamiast 10 mld zł na 13. emeryturę, można byłoby dać ją tylko najbardziej potrzebującym emerytom, korzystającym z pomocy społecznej, a resztę pieniędzy przeznaczyć na ochronę zdrowia, żeby dłużej i wydajniej pracować – mówił przedstawiciel Konfederacji Lewiatan.

Dodał, że dofinansowania wymaga również opieka nad osobami niesamodzielnymi, bo to umożliwiłoby kobietom dłuższą pracę zawodową, zamiast zajmowania się problemami rodzinnymi. Wskazał przykład Skandynawii, gdzie tej opieki jest znacznie więcej, przez co kobiety znacznie dłużej mogą pracować.

– To wymaga zgody związków zawodowych na podwyższenie wieku emerytalnego kobiet – podkreślił Jeremi Mordasewicz.

Mówił też, że produktywność w rolnictwie jest 5 razy niższa niż w przemyśle, podczas gdy prawie 50 mld zł każdego roku transferujemy do rolnictwa. Ten budżet, w opinii eksperta Konfederacji Lewiatan, powinniśmy zmniejszać i przeznaczać np. na budowę mieszkań na wynajem.

### Wybór między chęcią a możliwościami

Wiceminister Tomasz Robaczyński wyjaśniał, że tegoroczny budżet w pierwszej wersji był konsultowany z Radą Dialogu Społecznego w normalnym trybie. Natomiast druga wersja powstała już po wyborach parlamentarnych i brak konsultacji wynikał z braku czasu. Projekt musiał być bowiem wniesiony do Sejmu z początkiem 2020 r., żeby istniał plan finansowy działania państwa. Mówił też, że rząd cały czas analizuje sytuację, także w kontekście spowolnienia gospodarczego, i dotychczasowe projekcje są zgodne z tymi przedstawianymi przez rozmaite instytucje finansowe i gospodarcze.

Co do podwyżki w państwowej sferze budżetowej, to przyznał, że „jest ona niewystarczająca, ale nie da się wszystkiego zrobić od razu”.

– Udało się zaplanować 6 proc. podwyżki, podczas gdy w ubiegłym roku było to mniej niż 3 proc. Nie może być tak, że wszystkie segmenty zostaną zwiększone w sposób wystarczający (...) budżet zawsze jest kompromisem między tym, co byśmy chcieli, a tym, co jest możliwe – zaznaczył wiceminister finansów.

Wyjaśnił też, że co do podatku cyfrowego, to rząd chce go wprowadzić, ale to, jaki będzie jego ostateczny kształt, zależy od prac w parlamencie. Przypomniał, że nad tym podatkiem pracuje również Komisja Europejska. (ag)



## Pielęgniarki i szkolnictwo zawodowe tematami obrad WRDS

W lutym na posiedzeniach Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego najczęściej omawianym problemem była sytuacja pielęgniarek i położnych oraz szkolnictwo branżowe. Te zagadnienia rozpatrywano i w kontekście regionalnym, i ogólnopolskim.

### **Kraków** **Zdrowie to podstawa**

Tematem obrad Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Małopolskiego była ochrona zdrowia. Członkowie WRDS przegłosowali stanowisko w sprawie reformy służby zdrowia w odniesieniu do sytuacji w województwie małopolskim. W stanowisku, w którym na wstępie małopolska WRDS ocenia, że „aktualna sytuacja w polskiej ochronie zdrowia jest wynikiem wieloletnich zaniedbań oraz braku od dwóch dziesięcioleci spójnej, trwałej i ponadpolitycznej strategii” WRDS uznaje za słuszne „dążenie do skoordynowanego lecznictwa”, przy czym „wskazuje na konieczność dalszego wzmocnienia koordynacji między lecznictwem stacjonarnym a ambulatoryjnym”. Podkreśla w nim się też znaczenie powszechnego, elektronicznego systemu informacji o pacjencie, który byłby dostępny dla każdego świadczeniodawcy oraz potrzebę, po redukcji łóżek szpitalnych na przełomie 2018 i 2019 r., zwłaszcza w obrębie sieci szpitali, objęcia „bieżącym monitoringiem wskaźniki wykorzystania łóżek pod kątem utrzymywania niezbędnych rezerw”. Ponadto małopolska WRDS w swym stanowisku zwraca uwagę na problem chorób zakaźnych, zwłaszcza odry i gruźlicy. Za słuszne uznaje wprowadzenie „obligatoryjnych szczepień dla dorosłych, którzy nie chorowali i nie byli szczepieni na odrę, a bezwzględnie zasada ta powinna dotyczyć pracowników medycznych oraz pracujących z dziećmi”. Jej zdaniem „istnieje także potrzeba wdrożenia działań zapobiegawczych w postaci szczepień lub badań kontrolnych przed przyjęciem na studia lub do pracy obcokrajowców z krajów o najwyższym współczynniku

zapadalności, programów profilaktycznych dla szkół czy szczepień ochronnych dla personelu medycznego”. Rada uważa za pilny problem niedofinansowanie ratownictwa medycznego i braku sprawnej opieki nad osobami starszymi.



Fot. Małopolska WRDS

Po głosowaniu nad stanowiskiem dr Tadeusz Wadas, przewodniczący Małopolskiej Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych, przedstawił prezentację o sytuacji pielęgniarek i położnych w województwie. Wynika z niej, że obecnie w Polsce na tysiąc mieszkańców przypada statystycznie niewiele ponad 5 pielęgniarek. A według prognoz w roku 2030 wskaźnik ten wyniesie 3,8. Tymczasem średnia w UE to 10 pielęgniarek na 1000 mieszkańców. Zdaniem prelegenta zwiększenie liczby miejsc na studiach pielęgniarskich „nie jest postrzegane jako rozwiązanie problemu”, bo zarobki pielęgniarek w Polsce są nadal niskie, „zatem zwiększenie miejsc pielęgniarskich nie gwarantuje, że studenci podejmą studia”. Aby oszacować, ile pielęgniarek zatrudnionych jest na

podwójnych etatach, co stanowi podstawę do określenia rzeczywistej liczby pielęgniarek aktywnych zawodowo w Małopolsce, w 2017 r. przeprowadzono badania ankietowe w grupie 1023 pielęgniarek/pielęgniarzy pracujących w regionie. Wówczas 44 proc. pielęgniarek i położnych pracowało na dwóch etatach, przy czym drugim miejscem pracy ponad 40 proc. z nich była przychodnia, a 17 proc. – szpital. Ponad 90 proc. dwuetatowców robiło to powodów materialnych. Dr Tadeusz Wadas poinformował też, iż obecnie liczba zarejestrowanych pielęgniarek w Małopolskiej Okręgowej Izbie Pielęgniarek i Położnych wynosi 19,349. Według prognoz Izby w latach 2020 (556 pielęgniarek) i 2021 (576 pielęgniarek) aż 1132 z nich osiągnie wiek emerytalny. Z danych MOIPiP wynika ponadto, iż rocznie zaledwie ok. 350 pielęgniarek zgłasza się po prawo wykonywania zawodu a podejmuje pracę w zawodzie około 300. – Oznacza to, że liczba wchodzących do systemu pielęgniarek nie zapewnia wymiany pokoleniowej – podkreślał przewodniczący MOIPiP.

Ale nie tylko zarobki wpływają na warunki pracy pielęgniarek. W dyskusji, w której uczestniczyły m.in. Krystyna Ptok, przewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych, Grażyna Przeźmińska, przewodnicząca Małopolskiej Rady Wojewódzkiej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej oraz Danuta Kądziołka, przewodnicząca Zespołu Problemowego ds. ochrony zdrowia małopolskiej WRDS i przewodnicząca Sekretariatu Ochrony Zdrowia NSZZ Solidarność Region Małopolski podkreślano znaczenie wysokiej jakości i dostępności sprzętu, ale również wsparcia zawodami pomocniczymi. W tym kontekście mówiono, że opiekun medyczny „powinien stać się realnym standardem w każdym miejscu, gdzie jest taka potrzeba”. Omówiono też realizację porozumienia z 9 lipca 2018 r. pomiędzy Ministerstwem Zdrowia, Narodowym Funduszem Zdrowia, Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pielęgniarek i Położnych oraz Radą Naczelną Pielęgniarek i Położnych w sprawie bezpieczeństwa pacjenta, norm zatrudnienia pielęgniarek i położnych oraz sytuacji placowej pielęgniarek.

## Rzeszów Rada mediuje, dyrektor rezygnuje

O sytuacji pielęgniarek mowa była też na posiedzeniu Podkarpackiej WRDS. Zostało ono zwołane w trybie nadzwyczajnym, a powodem był przedłużający się konflikt w Klinicznym Szpitalu Wojewódzkim nr 2 im. św. Jadwigi Królowej w Rzeszowie między dyrekcją szpitala a pielęgniarkami. Na obrady została zaproszona wiceminister zdrowia Józefa Szczurek-Żelazko, była też przewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Pielęgniarek i Położnych Krystyna Ptok oraz dyrektor szpitala Krzysztof Bałata. W spotkaniu uczestniczyła grupa pielęgniarek i położnych i z tej placówki, i z innych z Podkarpacia.



Fot. WRDS woj. podkarpackiego

Konflikt między związkami zawodowymi zrzeszającymi pielęgniarki – a konkretnie Ogólnopolskim Związkiem Pielęgniarek i Położnych i Związkiem Pielęgniarek Operacyjnych i Anestezjologicznych, a dyrekcją trwa od wielu miesięcy, a apogeum osiągnął, gdy dyrektor szpitala zwołał dyscyplinarnie szefowe Związku Pielęgniarek Operacyjnych i Anestezjologicznych a przeciw przewodniczącej OZPiP skierował pozew do sądu. Zwolnionym kobietom zarzucił ciężkie naruszenie praw pracowniczych, a pozwanej naruszenie dobrego imienia szpitala, czego miała się dopuścić podczas wywiadu dla lokalnej prasy. W czasie burzliwych obrad marszałek województwa

Władysław Ortyl wielokrotnie apelował o konstruktywny dialog, przedstawił także stanowisko Zarządu Województwa Podkarpackiego zawierające harmonogram dalszych działań na rzecz zawarcia porozumienia w szpitalu. Po kilkugodzinnej dyskusji członkowie WRDS uchwalili wspólne stanowisko. Napisało w nim, że „Podkarpacka Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego rekomenduje i zwraca się do Dyrektora Krzysztofa Bałaty i Związków Zawodowych o polubowne rozwiązanie spraw pracowniczych w terminie do 7 lutego 2020 r.” i „rekomenduje Dyrektorowi Krzysztofowi Bałacie i Związkom Zawodowym uzgodnienie wypłaty, począwszy od września 2018 r., spornych dodatkowych środków z tytułu OWU dla pielęgniarek i położnych, w terminie do 14 lutego 2020 r.”.

Po zakończeniu obrad dyrektor ogłosił rezygnację ze stanowiska.



Fot. WRDS woj. lubelskiego

## Lublin Pielęgniarki chcą dodatkowych podwyżek

I w Lublinie jedynym merytorycznym punktem posiedzenia WRDS Województwa Lubelskiego były problemy pielęgniarek i położnych. Podstawą dyskusji był materiał przygotowany przez region lubelski OZZPiP. Położono nacisk na rozliczanie przez dyrekcje niektórych placówek pieniędzy z wojewódzkich oddziałów NFZ, przeznaczonych dla pielęgniarek i położnych, i przypomniano, że jeśli po ich

rozdysponowaniu jakiegoś pieniądza zostaną, nie należy ich NFZ oddawać, lecz przeznaczyć na dodatkowy wzrost wynagrodzenia zasadniczego tej grupy lub na dodatki. Pielęgniarki z OZZPiP alarmują również, że dyrektorzy placówek omijają ustalone w rozporządzeniu ministra zdrowia normy zatrudnienia pielęgniarek i położnych poprzez „formalną likwidację szpitalnych łóżek”. Informują, że średnia wieku pielęgniarki i położnej w Polsce wynosi obecnie 52,08, a najliczniejszą grupę wiekową w przypadku obu zawodów stanowią osoby między 41 a 60 rokiem życia. Zdaniem OZZPiP „tylko warunki pracy i płacy zachęca młode pokolenie do podejmowania kształcenia w tych kierunkach oraz do pozostania w Polsce, w polskich szpitalach” a „zapewnienie miejsc na studiach to nie priorytet działań naprawczych, to tylko jeden z elementów naprawy systemu”.

## Łódź Nie każdy aktor to celebryta

O edukacji i sytuacji artystów dyskutowano podczas posiedzenia plenarnego Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Łódzkiego. Problemy edukacji analizowano pod kątem reformy oświaty i ubiegłorocznej rekrutacji do szkół. Zdaniem łódzkiego kuratora oświaty Grzegorza Wierchowskiego przebiegła ona sprawnie i wszyscy uczniowie znaleźli miejsca w nowych placówkach. W swoim wystąpieniu wskazał też na ważną rolę szkół branżowych, podkreślając potrzebę ich promocji i dopasowania do potrzeb rynku pracy. Podczas obrad mówiono też o prawnej ochronie pracowników oświaty. W prezentacji przygotowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi podkreślono, że w latach 2018–2019 nie zanotowano zwiększonej liczby interwencji czy wniosków o przeprowadzenie kontroli, w których podniesiono nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy w placówkach pedagogicznych. Przedstawicielka PIP zadeklarowała ponadto, że i w 2020 r. inspekcja będzie sprawdzała przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy w placówkach oświatowych – zaplanowano przeprowadzenie w tym zakresie 7 kontroli.



Fot. WRDS woj. łódzkiego

Drugim tematem posiedzenia WRDS była sytuacja pracowników instytucji kultury w województwie łódzkim. Jedną z przygotowanych na te obrady prezentacji dotyczyła sytuacji aktorów. Przedstawiła ją członkini Rady Barbara Dembińska z Teatru Nowego w Łodzi – przewodnicząca Związku Zawodowego Aktorów Polskich. Podkreślając, że na zarobki aktorów „nie wolno patrzeć z pozycji celebrytów” wyjaśniła, iż składają się one z wynagrodzenia zasadniczego – za udział w próbach i za gotowość do pracy i dodatkowego – tzw. normy za spektakl i za każdorazowe przeniesienie praw pokrewnych do artystycznego wykonania roli. Wynagrodzenie zasadnicze jest – jak wynikało z prezentacji – na poziomie minimalnego wynagrodzenia a dodatkowe zależy od wyceny dyrektora teatru. A że spektakle często są odwoływane „niemożliwe jest planowanie dochodu na następny miesiąc”. W dodatku – podkreśliła prelegentka – cięcia budżetowe w instytucjach kultury sprawiły, że aktorzy zatrudniani są na 1/4, 1/2, czy 3/4 etatu. A „rozliczenie roczne powoduje, że aktor zatrudniony na 1/4 etatu pracuje podobnie jak zatrudniony na pełen etat, tylko dostaje za to mniej pieniędzy”. Prezentacje zakończyły wnioski, z których pierwszy to odejście od systemu menedżerskiego zarządzania teatrem (który, zdaniem przewodniczącej Związku Zawodowego Aktorów Polskich sprawia, że od poziomu artystycznego ważniejsze są finanse). Potrzebne są też – jej zdaniem – rozwiązania systemowe, które ułatwiłyby zawieranie układów zbiorowych (nie ma kolektywnej reprezentacji pra-

odawców teatralnych) i ustawa regulująca i chroniąca zawód aktora. Sytuację w instytucjach kulturalnych podległych samorządowi województwa przedstawił dyrektor Departamentu Kultury i Edukacji w Urzędzie Marszałkowskim Artur Michalak.

Ponadto WRDS przyjęła uchwałę w sprawie programu i harmonogramu posiedzeń Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego na 2020 r.

### **Toruń** **Kujawsko-pomorskie** **samorządy dbają o oświatę**

Natomiast w Toruniu Kujawsko-Pomorska Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego omawiała problemy oświaty. Tematami posiedzenia były: ocena realizacji zadań oświatowych w województwie kujawsko-pomorskim oraz sytuacja szkolnictwa branżowego w regionie – analiza efektów reformy. Marek Gralik, kujawsko-pomorski kurator oświaty, podkreślił w przygotowanej przez siebie prezentacji zarówno wzrost dochodów własnych samorządów (w latach 2016–2018 w województwie kujawsko-pomorskim dochody j.s.t. wzrosły o 1 mld 729 mln zł, w tym dochody własne wzrosły o 763,5 mln zł) jak i wzrost subwencji oświatowej, która w latach 2016–2019 zwiększyła się o 260 mln zł.



Fot. WRDS woj. kujawsko-pomorskiego

W jego ocenie samorządy w regionie prawidłowo wykonują swoje zadania oświatowe, „z należytą starannością dbają o bazę loka-

lową szkół i placówek oraz wyposażenie sal lekcyjnych i pracowni (...) skutecznie zabiegając przy tym o środki zewnętrzne”. Podkreślił przy tym, że j.s.t „dodatkowo realizują liczne zadania ponadstandardowe: stypendia, nagrody za szczególne osiągnięcia dla uczniów i nauczycieli, granty oświatowe dla szkół, dofinansowanie rozwoju aktywności fizycznej dzieci i młodzieży, programy wspierające uczniów szczególnie uzdolnionych, itp.”.

Wypowiadając się natomiast na temat szkolnictwa zawodowego podkreślił, że zbyt krótki okres, który upłynął od czasu wprowadzenia modernizacji tego kształcenia, nie pozwala na dokonanie analizy efektów jego wdrożenia. Przytoczył też opinię ekspertów OECD, którzy wskazują na możliwości, jakie daje wdrażana reforma, lecz która, ich zdaniem, wymaga uważnego monitorowania, wsparcia i ewaluacji. – Zauważają także konieczność uzupełnienia wprowadzonych zmian w doradztwie zawodowym i wsparcie go dodatkowymi środkami – relacjonował. Doradztwo zawodowe – a raczej jego brak – bardzo często przewijało się w dyskusji. Zdaniem większości dyskutantów rozporządzenie ministra edukacji w tej sprawie wymaga uzupełnienia.

Podczas posiedzenia WRDS przyjęła także uchwały o charakterze organizacyjnym – w sprawie planu finansowego Kujawsko-Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego na 2020 r., zmiany regulaminu oraz programu działania w roku 2020.

## **Gdańsk** **Szkolenie zawodowe** **w praktyce**

I w Gdańsku Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego omawiała temat szkolnictwa zawodowego, tym razem jego praktyczną stronę. Ilustracją tematu był pomorski przemysł stoczniowy i Zespół Szkół Okrętowych i Technicznych – Conradinum. Jego funkcjonowanie przedstawili Radzie Jerzy Czuczman, prezes Zarządu Polskiego Forum Technologii Morskich i Andrzej Butowski, dyrektor Szkół Okrętowych i Ogólnokształcących Conradinum.

Szkoła wywodzi swą tradycję od roku 1794, kiedy to na mocy testamentu Karola Fryderyka Conrادية powstała Fundacja, która założyła szkołę dla budowniczych okrętów w Jankowie k. Gdańska. Obecnie w skład zespołu szkół wchodzi technikum i szkoła branżowa I stopnia. Technikum kształci w 7 specjalizacjach, a szkoła branżowa w dwóch. Szkoła ma podpisane 4 umowy partnerskie i umowy patronackie z 10 przedsiębiorstwami. Wśród nich są takie firmy jak: Baukrne, Centrum Napraw Technicznych, Chłod-Serwis Int., Corleonis, Crist, Dan-Poltherm, Gdańskie Młyny, Leroy Merlin, Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna, Polskie Stowarzyszenie Producentów Dźwigów, Stocznia Remontowa. Umowy partnerskie umożliwiają odbywanie praktyk zawodowych oraz staży w przedsiębiorstwie, wycieczki zawodowe po terenie firmy, możliwość zatrudnienia najlepszych absolwentów, wsparcie merytoryczne w procesie kształcenia (okazjonalne lub cykliczne lekcje pokazowe, wykłady, prelekcje itp.) oraz wsparcie nauczycieli w zakresie przekazywania wiedzy przez specjalistów pracujących w przedsiębiorstwie. Natomiast wsparcie patronackie to dodatkowo: pokrycie kosztów niezbędnych badań dla ucznia klasy patronackiej do odbycia szkolnej praktyki obowiązkowej w przedsiębiorstwie, szkolenia stanowiskowe dla nauczycieli klasy patronackiej, wyposażenie klasy patronackiej w sprzęt, stypendia dla najlepszych uczniów klasy patronackiej. W tym kontekście dyrektor szkoły podkreślił wsparcie finansowe w wysokości 10 000 zł w ramach sponsoringu od Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej sp. z o.o. Pieniądze zostaną przeznaczone na wyposażenie pracowni dla zawodu technik chłodnictwa i klimatyzacji. Mówił też o sposobach pozyskiwania i uczniów, i przemysłu, podkreślając znaczenie organizowanego corocznie Dnia Techniki Conradinum, którego celem jest przybliżenie uczniom firm i przedsiębiorstw z rejonu Gdańska, a przedsiębiorstwom – szkoły. W 2020 r. odbędzie się VII edycja tej imprezy.

Ponadto Rada rozstrzygnęła szereg spraw organizacyjnych, m.in. zmiany w składzie osobowym zespołów roboczych WRDS. (ez)

## Pomostówki, porwani marynarze i zwolnieni dyscyplinarnie związkowcy

Jaki jest status porwanych przez piratów marynarzy? Czy emerytury pomostowe wygasną, czy ten proces da się zatrzymać? Jak przeciwdziałać naruszeniom prawa do zrzeszania się w związki zawodowe oraz ich działalności w zakładach pracy? Na te m.in. pytania szukano odpowiedzi podczas obrad zespołów problemowych Rady Dialogu Społecznego.

### Piraci i prawo

– W jakiej sytuacji znajdują się marynarze porwani przez piratów albo ci, których statek znajduje się pod kontrolą piratów? Czy są uwięzieni, aresztowani, przetrzymywani w niewoli, czy uprowadzeni?



Nad właściwym określeniem zastanawiano się (4 lutego) na posiedzeniu **Zespołu RDS ds. Prawa Pracy**. Tematem głównym była bowiem sprawa ratyfikacji poprawek do konwencji o pracy na morzu (skonsolidowanej) z 2006 r., która dotyczy piractwa. Zdawałoby się, że to sprawa z zamierzchłej przeszłości, a jednak w dobie komputerów i internetu piractwo kwitnie. Bieda i nierówności społeczne są tu nie jedyna, ale główną pożywką.

Z wnioskiem o ratyfikację poprawek wystąpił minister rodziny, pracy i polityki społecznej

jako organ odpowiedzialny za współpracę z Międzynarodową Organizacją Pracy. Poprawki zostały przyjęte przez Specjalny Trójstronny Komitet w kwietniu 2018 r., a następnie zatwierdzone przez Międzynarodową Konferencję Pracy w czerwcu tegoż roku. Przy redakcji poprawek – jak twierdzą ich autorzy – największą trudność sprawiało takie opisanie sytuacji formalno-prawnej marynarzy będących ofiarami piractwa czy zbrojnej napaści na statek, aby w żadnym języku opis ten nie był dwuznaczny i nie pozostawiał żadnej wątpliwości co do intencji ustawodawcy. To samo dotyczy tłumaczeń.

– Określenia i zwroty mają swoje konsekwencje prawne – mówił Andrzej Kościk (przewodniczący Krajowej Sekcji Morskiej Marynarzy i Rybaków NSZZ Solidarność). W polskim tekście poprawek wobec sytuacji marynarzy użyto określenia „uwięzieni”, stąd dyskusja na posiedzeniu zespołu i przedstawione przez Krajową Sekcję Morską propozycje. Zdaniem Solidarności kluczem do znalezienia odpowiedniego określenia w języku polskim jest okoliczność uczynienia z marynarza zakładnika. W zdecydowanej większości przypadków mamy bowiem do czynienia z sytuacją czasowego pozbawienia wolności marynarza – wbrew jego woli – celem uzyskania okupu. Niezależnie od warunków, w jakich zakładnik jest przetrzymywany, najpierw dochodzi do uprowadzenia. Dlatego Krajowa Sekcja Morska Marynarzy i Rybaków NSZZ Solidarność uważa, że najwłaściwszym zamiennikiem „uwięzieni” byłoby wyrażenie „uprowadzeni”. Wydaje się ono mieć znacznie szersze

znaczenie i lepiej odzwierciedla okoliczności, w jakich znaleźli się marynarze, niezależnie od tego, czy są przetrzymywani na statku, czy też poza nim. – To określenie oddaje ducha sytuacji i intencji ustawodawcy – mówił Andrzej Kościak.

– Zostawmy sprawę tłumaczenia poprawek tłumaczom – przekonywał Zbigniew Żurek (BCC).

– Nie my jesteśmy od rozstrzygania – mówił Henryk Nakonieczny, przewodniczący zespołu. – Chcielibyśmy, aby tłumaczenie, które będzie ostatecznie podstawą przyjęcia Konwencji, nie przysparzało kolejnych problemów.

***W poprawkach do konwencji o pracy na morzu, która dotyczy piractwa, chodzi o to, by w żadnym języku opis ten nie był dwuznaczny i nie pozostawiał żadnej wątpliwości co do intencji ustawodawcy.***

Obecny na posiedzeniu wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej, Stanisław Szwed, zapowiedział spotkanie merytoryczne w tej sprawie.

– Poprawki idą w dobrym kierunku – ocenił Andrzej Kuchta (NSZZ Solidarność).

Poprawki z 2018 r. wprowadzają zmiany, których celem jest ochrona praw marynarzy – ofiar piractwa lub zbrojnej napaści – podczas ich przetrzymywania na statku bądź poza nim. Chodzi o przedłużenie obowiązującej umowy o pracę do czasu uwolnienia marynarza, niezależnie od tego, czy upłynął okres, na jaki umowa była zawarta lub czy strona umowy powiadomiła o jej zawieszeniu lub jej wypowiedzeniu; zapewnienie wypłacania wynagrodzenia i innych należności w ramach tejże umowy aż do uwolnienia marynarza; przedłużenie czasu na prawo do repatriacji.

Dyskusja dotycząca poprawek do konwencji będzie kontynuowana – ustalono podczas

spotkania zespołu. Poprawki, w niedalekiej przyszłości, mają być wprowadzone do polskiej ustawy o pracy na morzu.

W dalszej części dyskusji przedstawiono tematy do tegorocznego harmonogramu prac zespołu. Henryk Nakonieczny zaproponował np. kontynuację tematu sporów zbiorowych. Poinformował też, że strona pracodawców przygotowuje propozycje dotyczące problemu kontroli trzeźwości pracowników i dopuszczalnych temperatur w miejscu pracy. Zastanawiano się, czy pracodawcy mają prawo przeprowadzania tejsze kontroli, czy można np. postawić alkomat w kopalni. Eksperti z MRPiPS podkreślali, że dane dotyczące trzeźwości należą do szczególnie wrażliwych i chronionych, można je ujawniać jedynie za zgodą pracownika. W dyskusji pojawiły się sugestie, że kontrole trzeźwości należałoby ewentualnie przeprowadzać na podstawie przepisów ogólnych dotyczących bhp. Przedstawiciele ministerstwa poinformowali, że resort podjął próby rozmowy na ten drażliwy temat.

W kwestii temperatur podkreślano, że obecne przepisy nie określają maksymalnej temperatury w miejscu pracy spowodowanej warunkami atmosferycznymi, w jakiej zatrudnieni mogą wykonywać swoje obowiązki. Firmy często tłumaczą tym brak działań, które poprawiałyby komfort pracy. Drugim częstym wytłumaczeniem jest brak możliwości technicznych, np. do zainstalowania klimatyzacji.

Praca w wysokiej temperaturze w trakcie długotrwałych upałów to coraz częstszy problem. Zdaniem dyskutantów przepisy powinny wskazywać, że w takich sytuacjach zatrudniający muszą podjąć konkretne działania zmniejszające uciążliwość pracy. Zapewnienie klimatyzacji i pochłaniaczy wilgoci, dodatkowych przerw lub skrócenie dniówki – to przykładowe rozwiązania, jakie pracodawcy mieliby wdrażać w związku z nasilającymi się upałami.

Przewodniczący zespołu sugerował, aby opracować analizę dotyczącą problemu przekraczania dopuszczalnych temperatur.

– Jak pracować w biurze, gdy temperatura przekracza 40 stopni C? – pytał.

Zdaniem Roberta Lisickiego (Konfederacja Lewiatan) zespół powinien podjąć temat delego-

wania pracowników do pracy za granicą oraz problem wchodzenia na teren zakładu związkowców lub doradców związkowych spoza tego zakładu, aby mieć kontakt z członkami miejscowego związku zawodowego.

Zbigniew Żurek mówił: – Chciałoby się napisać nowy Kodeks pracy. Pytał, jak reformować prawo pracy, aby okazało się to skuteczne. Jaką przyjąć metodę?

– Może wysłuchalibyśmy swoich racji: dla czego jedni chcą tak, a drudzy inaczej – sugerował Andrzej Kościk. Wiceminister Stanisław Szwed zapewniał, że kodeks wymaga zmiany. – Warto popracować nad tym tematem – podkreślił. A przewodniczący zespołu deklarował: – Nie zamykamy dyskusji o prawie pracy. (id)

## Solidarność za bramą Castoramy

Znana sieć hipermarketów budowlano-remontowych i wyposażenia wnętrz Castorama Polska Sp. z o.o. nie ma dobrej prasy wśród związkowców.

– Już wcześniej zwalczała OPZZ i „Solidarność 80”, a teraz Solidarność – powiedział na posiedzeniu **Zespołu RDS ds. Dialogu Społecznego** jeden z pierwszych dyskutantów. Głównym tematem obrad zespołu (5 lutego) było bowiem wzmocnienie dialogu społecznego – przeciwdziałanie naruszeniom prawa do zrzeszania się w związki zawodowe oraz ich działalności w zakładach pracy. Związkowcy biją na alarm, ich zdaniem coraz częściej pod byle pretekstem dochodzi do zwolnień dyscyplinarnych działaczy tych organizacji. Ze względu na przewlekłość postępowań sądowych niektórzy pracodawcy zwalniają liderów związkowych licząc na to, że do czasu wyroku organizacja się rozpadnie. Taką sytuację – według związkowców – mamy w Castoramie. Stąd temat posiedzenia zespołu, w którym uczestniczyło liczne grono związkowców z tej firmy, włącznie ze zwolnionymi dyscyplinarnie na początku listopada 2019 r. członkami Komisji Międzyzakładowej NSZZ Solidarność. Zwolniono wówczas 10 osób z jedenastoosobowego zarządu związku, w tym związkowców z Kalisza, Słupska, Zgorzelca, Lublina, Ostrowca Świętokrzyskiego, Warszawy i Łodzi za wpisy na porta-

łach społecznościowych. W ocenie pracodawcy nawołują one bowiem do krytyki jego działań i szkodzą firmie, podważając jej dobre imię. Zarzuty związkowców, że łamane są przepisy w zakresie BHP, firma uznaje za nieprawdziwe.

„Organizacja związkowa od dłuższego czasu regularnie naruszała dobra osobiste spółki i szkalała jej wizerunek (...), promowała i nawoływała do akcji internetowej skierowanej do klientów, mającej polegać na masowym zamieszczaniu fikcyjnych i negatywnych ocen spółki. Nie miały one związku z rzeczywistym poziomem usług świadczonych przez sklepy” – czytamy w komunikacie.



Jak przypomniano w dyskusji, Castorama twierdzi, że rozwiązania umowy o pracę były zgodne z prawem, dotyczą bowiem osób, które ponoszą odpowiedzialność formalno-prawną za bezprawne działania wymierzone w dobre imię Castoramy i nie są one spowodowane prowadzeniem przez zwolnionych działalności związkowej. Firma nie widzi podstaw do przywrócenia ich do pracy.

– To jest po prostu brutalne łamanie prawa – komentował przewodniczący zespołu, Wojciech Ilnicki.

Obecni podczas obrad Wojciech Kasprzyk i Mariusz Mieszczenko z Castoramy w Zgorzelcu nie pracują już od ponad trzech miesięcy. Na pytanie „Dialogu”, z czego żyją, odpowiadają: – Z pomocy Funduszu Represjonowanych.



Solidarność uważa dyscyplinarne zwolnienie swoich członków za rażące łamanie prawa. Prezydium Komisji Krajowej Solidarności tuż po zwolnieniach określiło działanie Castoramy mianem szykanowania pracowników za prowadzenie działalności związkowej. „Żądamy natychmiastowego i bezwarunkowego przywrócenia zwolnionych do pracy na dotychczasowych stanowiskach i na dotychczasowych warunkach” – napisała Komisja w komunikacie. „Zwolnienia naruszają w sposób bezpośredni zarówno polskie prawo (w tym Konstytucję), jak i prawo międzynarodowe”. Do sprawy odniósł się także podczas wywiadu w Polskim Radiu 24 przewodniczący Solidarności, Piotr Duda, o czym przypomniano w przerwie obrad zespołu.

– Zarząd Castoramy nie wie, z kim zadarł. My nie odpuścimy... Castorama powinna wiedzieć, że prowadzi działalność w kraju cywilizowanym, gdzie obowiązują pewne normy i standardy. Uruchomimy wszelkie działania prawne i nieprawne, na tym polega solidarność – zapowiedział wówczas przewodniczący.

Związkowcy uważają, że właściciel Castoramy, grupa Kingfisher, na pewno nie pozwoliłaby sobie na coś podobnego w Wielkiej Brytanii.

W dyskusji poinformowano też, że relacje związkowców z zarządem Castoramy już wcześniej nie były właściwe. Pracodawca pod pretekstem remontu, którego nie było, wypowiedział związkowcom w 2018 r. pomieszczenia. W grudniu 2018 r. Solidarność Castoramy weszła w spór zbiorowy, domagając się podwyżki wynagrodzenia o 900 zł brutto, a także zwiększenia zatrudnienia o 10 proc. Brak ludzi i przeciążenie pracą to jeden z ważnych problemów handlowców. Pracodawca jednak nie chciał o nich słyszeć i założył własne tzw. żółte związki zawodowe. Mówił o tym w oświadczeniu sejmowym (19 listopada 2019 r.) poseł Jan Mosiński. Kolejnym zgrzytem było to, że Solidarność nie chciała zgodzić się na sposób, w jaki pracodawca zamierzał zagospodarować fundusz świadczeń socjalnych – chodziło o wykorzystywanie środków z tego funduszu na imprezy integracyjne w formie dyskotek z alkoholem. Tę wypowiedź posła

przypomniał jeden z uczestników dyskusji podczas przerwy w obradach.

Wszystkie zarzuty próbował odeprzeć na posiedzeniu zespołu dyrektor personalny Castoramy. Mówił, że firma zatrudnia 12,5 tys. pracowników, z których 45 proc. pracuje od 10 lat. Jego zdaniem wykazują się oni, jak to ujął, niespotykaną lojalnością wobec pracodawcy. Dialog jest przez pracodawcę rozumiany szeroko – jako dialog ze wszystkimi związkami. Dyrektor przypomniał, że w 2005 r. została powołana też Rada Pracowników.

– Ja osobiście spotykam się z Radą raz na miesiąc. Mamy w firmie związek zawodowy pracowników Castoramy, jest też Solidarność, która straciła prawo do reprezentowania pracowników.

Związkowcy z Castoramy uznali to twierdzenie za absolutnie niezgodne z rzeczywistością, poinformowali też, że nie z własnej woli nie uczestniczą w comiesięcznych spotkaniach z dyrektorem.

***Solidarność z Castoramy nie chciała zgodzić się na sposób, w jaki pracodawca zamierzał zagospodarować fundusz świadczeń socjalnych.***

Po jego wystąpieniu obecny na posiedzeniu Stanisław Szwed, sekretarz stanu w MRPiPS zadał dyrektorowi krótkie pytanie: – Skoro jest tak dobrze, to dlaczego jest tak źle? Zdaniem wiceministra trzeba poszukiwać wyjścia z tej konfliktowej sytuacji. Może związki pracodawców podjęłyby się mediacji? – sugerował. Wiceminister zaproponował też, aby rozmowy pojednawcze w mniejszym gronie odbyły się w siedzibie resortu. Zbigniew Żurek (BCC) powiedział, że byłoby dobrze, aby w spotkaniu wzięło udział szerokie grono reprezentacji organizacji pracodawców.

Podczas obrad zastanawiano się też, jak pomóc zwalnianym z pracy związkowcom. Padła propozycja, by byli zatrudnieni aż do czasu sądowego wyroku.

W drugim punkcie obrad Barbara Surdykowska, ekspert KK NSZZ Solidarność, poinform-

mowała o realizacji zaleceń grupy roboczej ds. europejskiego dialogu społecznego dotyczących włączenia RDS w semestr europejski. Przypomniała, że kilka tygodni temu w CPS „Dialog” w Warszawie odbyła się konferencja na temat semestru europejskiego, w której uczestniczyli członkowie Zespołu ds. Rozwoju Dialogu Społecznego.

W kolejnym punkcie ustalono plan prac zespołu oraz harmonogram spotkań w bieżącym roku. Przewodniczący Wojciech Ilnicki sugerował, by spotykać się co najmniej raz na kwartał. Mirosław Miara (NSZZ Solidarność) zaproponował, aby zespół włączył temat dotyczący sektorowych i branżowych ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Przewodniczący zespołu zaakceptował propozycję, twierdząc, że problem układów zbiorowych jak najbardziej pokrywa się z zadaniami zespołu. W związku z „układową” propozycją rozmawiano także o reprezentatywności związków zawodowych i organizacji pracodawców. (id)

### Dyskusja o emeryturach pomostowych trwa

Zakres prac na rok 2020 oraz problemy związane z funkcjonowaniem ustawy o emeryturach pomostowych były tematami posiedzenia **Zespołu Problemowego ds. Ubezpieczeń Społecznych** z 11 lutego.

Stronę rządową reprezentował wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Stanisław Szwed. W posiedzeniu wzięli udział również przedstawiciele Centralnego Instytutu Ochrony Pracy oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Propozycje tematów zgłoszonych przez związki zawodowe, pracodawców i stronę rządową do pracy w Zespole ds. Ubezpieczeń Społecznych zostały zaplanowane z podziałem na kolejne miesiące.

I tak, poza lutowym posiedzeniem poświęconym emeryturom pomostowym, zespół zajmie się tym tematem również w marcu podsumowując rozmowy i podejmując próbę wypracowania rekomendacji zmian w obowiązujących przepisach. Również na marzec zaplanowa-

no ocenę systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce i propozycje zmian.

Kwiecień to: kontynuacja oceny systemu ubezpieczeń społecznych, zmiany w OFE oraz zarządzanie Funduszem Rezerwy Demograficznej.

W maju zespół ma się zająć waloryzacją świadczeń i zagadnieniem adekwatności emerytury do zewidencjonowanego kapitału składkowego.

W czerwcu rozmowy będą dotyczyć zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym.



Fot. CPS „Dialog”

Na lipiec zaplanowano przegląd ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Po wakacyjnej przerwie, która będzie miała miejsce w sierpniu, we wrześniu podjęty zostanie temat warunków nabywania prawa do emerytury oraz emerytur groszowych.

Październik to dyskusja o Pracowniczych Planach Kapitałowych i rozwoju tego programu oraz o zmianie zasad funkcjonowania Pracowniczych Planów Emerytalnych.

Listopadowe posiedzenie zespołu ma być poświęcone zasadom opłacania składek przez osoby prowadzące działalność gospodarczą a także tematowi zbiegów tytułów ubezpieczenia.

W grudniu zespół podsumuje prace w roku 2020, a jego członkowie zgłoszą propozycje na rok kolejny.

### **Nie wygaszać pomostówek**

Merytoryczny temat podjęty na lutowym posiedzeniu dotyczył emerytur pomostowych, których wygasający charakter chciałyby zmienić związki zawodowe. Związkowcy uzasadniają potrzebę dalszego istnienia możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę przez osoby pracujące w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze brakiem znaczącej poprawy tych warunków, co zakładano wprowadzając omawiane przepisy.

Wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Stanisław Szwed przypomniał, że przy wprowadzaniu emerytur pomostowych zakładano, że szczególnych, szkodliwych dla zdrowia pracowników warunków pracy będzie coraz mniej a z czasem znikną niemal całkowicie. Dlatego, jak mówił, „dziś trzeba byłoby ocenić, na ile one znikają, a na ile nie”. Podkreślił, że rząd miał dotychczas negatywne stanowisko co do zmiany zasad wygasania emerytur pomostowych, ale „jest otwarty na dyskusję”. Wiceminister zaznaczył jednak, że na początek trzeba byłoby się zastanowić czy dyskutując o nie wygasającym charakterze pomostówek powinny one funkcjonować na obecnych, czy na zmienionych warunkach. Zauważył, że wiele mieliby tu do powiedzenia pracodawcy, których ten problem także dotyczy.

Związkowcy wskazali też na problem przyznawania prawa do emerytury pomostowej. Wiele osób spotyka się odmową, a ponieważ wcześniej musieli rozwiązać umowę o pracę, pozostają z niczym. U związkowców pojawił się zatem pomysł, by z pracy nie trzeba było rezygnować przed uzyskaniem potwierdzenia z ZUS, że prawo do pomostówki danej osobie przysługuje. Jednak w opinii wiceministra Stanisława Szweda takie rozwiązanie jest nie do zaakceptowania, także dlatego, że w powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych warunkiem przejścia na emeryturę jest właśnie rozwiązanie umowy o pracę.

– Trend powinien być taki, żeby system emerytalny upraszczać i dążyć do tego, aby wszyscy przechodzili na emeryturę w takich samych warunkach – stwierdził wiceminister rodziny.

### **Ryzykowane rozwiązanie umowy o pracę**

Przedstawiciele OPZZ wyjaśniali, że chodzi o to, żeby można było zawiesić prawo do emerytury do czasu faktycznego zakończenia pracy, bo to dawałoby pracownikowi możliwość spokojnego upewnienia się, że ma prawo do pomostówki. Zauważyli też, że mimo zaleceń prezesa ZUS, żeby pracownicy Zakładu informowali ubezpieczonych czy dostaną, czy nie dostaną emerytury pomostowej, gdy się o to zwrócą – tak się nie dzieje.

Postulat OPZZ poparł Krzysztof Małecki z FZZ. Wskazał na liczne postępowania sądowe, w których spierali się obywatele, którzy nie otrzymali prawa do emerytury pomostowej, a stosunek pracy już rozwiązali.

Przewodniczący zespołu Waldemar Lutkowski z FZZ mówił, że zdarza się, iż ludzie będący jedynymi żywicielami rodziny kończą pracę, a emerytury pomostowej nie dostają.

– Z tego należy czytać, że ktoś, kto chce dostać pomostówkę, nie rozwiązuje umowy o pracę i występuje o nią do ZUS. Dostanie odpowiedź – ewentualnie odmowną, ze względu na to, że nie rozwiązał stosunku pracy. Wtedy ma jasność, że może stosunek pracy rozwiązać i prawo do pomostówki już mieć powinien – wyjaśniał Stanisław Szwed. Podkreślił, że oczywiście możliwe są problemy związane z błędem człowieka. Rozważał też możliwość doprecyzowania przepisów.

**Po rozwiązaniu umowy o pracę i decyzji ZUS odmawiającej prawa do emerytury pomostowej, pracownik zostaje z niczym.**

– W powszechnej świadomości funkcjonuje, że trzeba rozwiązać stosunek pracy więc ludzie powinni zostać o tym poinformowani – mówił wiceprzewodniczący OPZZ Sebastian Koćwin odnosząc się do wyjaśnienia wiceministra. Tu wiceminister rodziny zaznaczył, że nie wypowiada się za ZUS. Podkreślił, że konieczne jest porozumienie w tej sprawie z prezesem ZUS,

żeby odpowiednie informacje dotarły do obywateli. Związkowcy z OPZZ odnieśli się również do kwestii rekompensat dla tych, którzy choć pracowali w szczególnych warunkach, nie zyskują prawa do emerytur pomostowych. Mówili, że wskazanie w przepisach dat okresu pracy i uzyskania wieku emerytalnego to sztuczne warunki, bo dziś jest wiele osób pracujących już po 20 lat w szczególnych warunkach, a które przed 2009 nie pracowały, bo były zbyt młode.

### **O uprawieniu decyduje PESEL**

Przewodniczący Zespołu ds. Ubezpieczeń Społecznych zauważył, że trzeba zastanowić się nad tym, jakie grupy pracowników powinny dalej podlegać pomostówkom. Dziś bowiem decyduje o tym PESEL, a nie charakter pracy wcześniej czy obecnie. W jego opinii, można się zastanawiać nad weryfikacją prac wymienionych w załącznikach do ustawy, poszerzać je lub ograniczyć. Podawał przykład pilota, który latał kiedyś i tak samo lata teraz. Nic się tu nie zmienia, a tymczasem w zależności od tego, kiedy się urodził, ma – lub nie ma prawa do pomostówki.

Prof. Joanna Bugajska z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy mówiła, że wprowadzając emerytury pomostowe zakładano postęp pozwalający wyjść z trudnych warunków pracy. Choć radykalny nie nastąpił, to jednak podjęto pewne działania. Mówiła, że przy pracy w szczególnych warunkach jest widoczny postęp, ale nie ma go w pracy o szczególnym charakterze. W tym drugim wypadku w grę wchodzi bowiem wymogi szczególnych zdolności psychofizycznych, odpowiedzialności, umiejętności radzenia sobie ze stresem itp.

Być może w tych wypadkach nie należy wygaszać emerytur pomostowych, albo zdecydować się systematyczne badania, które będą wskazywały, czy dana osoba może wykonywać tak wymagającą pracę, czy nie, zastanawiała się prof. Joanna Bugajska.

Wiceminister rodziny Stanisław Szwed zauważył, że jeżeli nie ma postępu co do warunków pracy, to można rozmawiać o nie wyga-

szeniu emerytur pomostowych, „ale niekonieczne w ramach obecnych rozwiązań ustawowych”.

### **Trzy razy dłużej pracować niż żyć na emeryturze?**

Jeremi Mordasewicz dowodził, że 1,5 proc. składka od wynagrodzenia przekazywana obecnie na Fundusz Emerytur Pomostowych jest zbyt niska co powoduje, że system ten się nie bilansuje. Być może powinna ona wynosić nawet 10 proc. wynagrodzenia, ale to wymagałoby przemodelowania systemu. Mówił, że przechodząca na emeryturę pomostową kobieta w wieku 55 lat ma przed sobą 35 lat życia. A relacja pozwalająca na spicie systemu powinna wynosić 1 do 3, czyli 3 razy dłuższy powinien być okres pozostawiania w zatrudnieniu w stosunku do okresu życia na emeryturze.

W tym miejscu swoje oburzenie wyraziła przewodnicząca Związku Emerytów, Rencistów i Inwalidów dr Elżbieta Ostrowska, która przypomniała pracodawców i ich praktyki polegające na zwalnianiu 60-letnich kobiet tylko ze względu na wiek.

**W dyskusji o emeryturach pomostowych mamy efekt bujanego fotela: jest ruch, ale nie ma postępu.**



– Taka jest presja pracodawców i takie oczekiwania: masz emeryturę, nie zajmuj miejsca młodym. I to jest problem. Najnowsze badania dotyczące tej kwestii z końca 2019 r. to dobitnie pokazały – mówiła dr Elżbieta Ostrowska.

Następne posiedzenie zespołu zaplanowano na marzec. Wtedy też ma być przedstawiona propozycja technicznego rozwiązania związanego ze skutkami konieczności rozwiązania stosunku pracy przed uzyskaniem decyzji z ZUS w sprawie emerytury pomostowej. Chodzi o możliwe doprecyzowanie przepisów chroniące pracowników przed pozostaniem bez pracy i bez prawa do emerytury. (ag)

## Psychiatria dzieci i młodzieży po nowemu



Fot. Pixabay

Nowy model ochrony zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży był tematem posiedzenia Zespołu Trójstronnego ds. Ochrony Zdrowia, który obradował 10 lutego.

Jak podkreśliła wiceminister zdrowia Józefa Szczurek-Żelazko, zalecenia WHO w tej sprawie są jednoznaczne – trzeba przekierowywać system opieki na wsparcie środowiskowe, domowe, w środowisku nauczania, a odejść od leczenia zamkniętego w szpitalach. To ma być ostateczność.

Takie są też zasady nowego systemu opieki nad zdrowiem psychicznym dzieci i młodzieży. Jego założeniem jest deinstytucjonalizacja – psychiatra i szpital jest ostatnim ogniwem. Dzieci i młodzież mają być diagnozowane i leczone jak najbliżej domu, w ośrodkach różnej kategorii, współpracujących w ramach poszczególnych poziomów referencyjnych. Tych poziomów ma być trzy.

### Parter, czyli filar systemu

Pierwszy, podstawowy, to ośrodki środowiskowej opieki psychologicznej i psychoterapeutycznej. Będą w nich pracować czteroosobowe zespoły, składające się z psychologa, terapeuty środowiskowego i dwóch psychoterapeutów. Nie będzie w tych ośrodkach psychiatry. Szacuje się, że w skali kraju może powstać ok. 300 poradni, które będą pozostawać w ścisłym kontakcie ze szkołami, pedagogami szkolnymi, ośrodkami pomocy społecznej.

Czym owe placówki mają się zajmować? – Mają zajmować się wybranymi, występującymi dość powszechnie problemami, niewymagającymi konsultacji lekarza psychiatry. Będą przyjmować pacjentów bez skierowania – wyjaśniała wiceminister Józefa Szczurek-Żelazko. I dodała, że w tych ośrodkach wsparcie miałoby otrzymywać również pacjenci po kryzysach psychicznych, w tym po hospitalizacjach w szpitalach psychiatrycznych.

Takie placówki mają powstać w każdym powiecie. Planuje się, aby jeden ośrodek obejmował opieką od 5 do 10 tys. osób. Średni koszt działania tych placówek to 500 tys. zł rocznie – i tyle każda z nich otrzyma z NFZ. Jak powiedział obecny na posiedzeniu zespołu prezes Funduszu Adam Niedzielski, zarządzenie w sprawie warunków udzielania świadczeń w tych poradniach „lada dzień” zostanie podpisane. Pierwsze poradnie powinny otrzymać kontrakty na przełomie pierwszego i drugiego kwartału. – W okolicach półroczu chcielibyśmy, aby ośrodki funkcjonowały już w całym kraju – mówił prezes NFZ.

Dodał, iż Fundusz przewiduje, że jedna poradnia będzie udzielała 5 tys. porad rocznie, jednak NFZ w zależności od realizacji porad skoryguje ryczałt. Pierwsze rozliczenie ma nastąpić po 6 miesiącach pracy zespołu,

a docelowo ma być co 3 miesiące. NFZ nie wyklucza także, iż w przypadku dużych powiatów poradni będzie więcej niż jedna.

Według wiceminister poradnie mogą powstawać np. przy szpitalach powiatowych lub z wykorzystaniem poradni zdrowia psychicznego lub psychologicznych, które już w tej chwili istnieją.

## **Piętra, czyli oddziały dzienne i szpitalne**

Drugi poziom referencyjny to nadal leczenie ambulatoryjne – w poradniach zdrowia psychicznego. Tam, obok psychologa i terapeuty pomocy będzie udzielał lekarz-psychiatra. Na tym poziomie będą też wyjazdowe zespoły środowiskowe, a także oddziały dzienne, gdzie młodzi pacjenci będą przebywać kilka godzin.

Leczenie zamknięte – czyli oddziały szpitalne i szpitale psychiatryczne to dopiero trzeci poziom nowego systemu.

## **Współpraca, czyli opieka kompleksowa**

Wiceminister zdrowia podkreśliła znaczenie współpracy między placówkami różnych poziomów, by np. „dziecko, które kończy pobyt w szpitalu, miało opiekę w ośrodkach I i II poziomu”.

W Polsce nie ma kompleksowej informacji o rozpowszechnieniu zaburzeń emocjonalnych wśród dzieci i młodzieży. Statystyki światowe wskazują, że od 10–20 proc. tej grupy wiekowej cierpi na szeroko pojęte zaburzenia psychiczne, a samobójstwa stanowią trzecią przyczynę zgonów w tej grupie wiekowej.

– Wierzimy, że ten model będzie wprowadzany w szybkim tempie. Podkreślam tu rolę samorządów lokalnych we wsparciu powstawania poradni psychologiczno-psychoterapeu-

tycznych stanowiących I stopień opieki nad dziećmi – mówiła wiceminister.

Odpowiadając na pytania o kadre, która ma w tych placówkach pracować, wyjaśniła, że od 1 stycznia 2019 r. został wprowadzony system kształcenia podyplomowego oraz stworzono nową specjalność – psychoterapia dzieci i młodzieży. W ubiegłym roku została także wprowadzona możliwość uzyskania kwalifikacji terapeuty środowiskowego.

## **Pytania i obawy**

Ale pytania strony społecznej dotyczyły nie tylko spraw kadrowych. Partnerzy podkreślali też konieczność współpracy z placówkami edukacyjnymi i opiekuńczymi w powiecie i kompleksowej pracy nie tylko z dzieckiem, ale i z rodziną. Wskazywano, że powodzenie nowej reformy w dużym stopniu będzie zależać od dostępności wszystkich potrzebujących pomocy rodzin oraz dzieci i młodzieży do nowych ośrodków oraz zapewnienia systemu porozumiewania się i współpracy profesjonalistów z wielu dziedzin, zajmujących się zdrowiem psychicznym dzieci i młodzieży.

– Doraźnym rozwiązaniem zwiększającym szybkość dostęp do pomocy psychologicznej byłaby likwidacja skierowań do psychologa i psychoterapeuty pracujących w PZP. Obecnie pacjenci muszą najpierw dostać się do lekarza psychiatry, do którego są duże kolejki, na pierwszą wizytę. Taka formalność wydłuża czas do otrzymania pomocy psychologicznej – powiedział Sławomir Makowski, przewodniczący Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Psychologów (OPZZ). Podkreślił również, że nowy model opieki psychiatrycznej nie był konsultowany z psychologami i psychoterapeutami, a na nich w dużej mierze ma się opierać. A powołując się na opinie członków OZZP pracujących z młodzieżą i dziećmi dodał, że istnieje obawa o poziom tych poradni, skoro „może założyć i być jej właścicielem każdy, czyli np. biznesmen, który obecnie buduje domy i zupełnie nie zna specyfiki pracy psychologicznej z pacjentami” a „specjalizacje z zakresu psychoterapii dzieci i młodzieży mogą zdobywać osoby, które nie są psychologami bądź lekarzami”. (ez)

500+

[www.gov.pl/rodzina](http://www.gov.pl/rodzina)



Ministerstwo Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej

