

DIALOG

ISSN 1897-5658

w Centrum i Regionach

12/2019 (78)



Wspieramy, także finansowo, aktywność osób starszych
str. 1

Świadomy jak Polak
str. 6

Motywuje dobra płaca i dobre relacje
str. 12

Pracownicy o pracodawcach, pracodawcy o pracownikach
str. 21

SPIS TREŚCI

„Dialog – w Centrum i Regionach”,
nr 12/2019 (78)

Wspieramy, także finansowo,
aktywność osób starszych **1**

Bezrobocie lekko w górę **3**

Świadomy jak Polak **6**

Realne spowolnienie, kłopoty kadrowe
i liczne zmiany w podatkach **8**

Kondycja biznesu całkiem dobra **11**

Motywuje dobra płaca i dobre
relacje **12**

Mimo przewidywania recesji
pracownicy liczą na podwyżki **14**

Cztery razy „i” dla biznesu **17**

O szkoleniach bhp i planach inspekcji
pracy **18**

Ministerstwo rodziny wspiera także
mieszkańców wsi **20**

Pracownicy o pracodawcach,
pracodawcy o pracownikach **21**

Przede wszystkim lepsze prawo **23**

Europejski Filar Praw Socjalnych
w Polsce **25**

O niedalekiej przeszłości i odległej
przyszłości **28**

Jak kształcić, wynagradzać
i zatrzymać pracowników **35**



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, Adam Rogalewski,
Ewa Zarzycka

Kontakt do redakcji: ab.grabowska@wp.pl

Zdjęcie na okładce: Pixabay

Skład i druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS. Zam. 34/2020

Wspieramy, także finansowo, aktywność osób starszych



Fot. archiwum MRPiPS

80 mln zł w 2020 r. na realizację Programu Senior+ i 40 mln zł na Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych. Takie uchwały zostały podjęte przez rząd i będą realizowane za pośrednictwem ministerstwa rodziny. A wszystko w celu zwiększenia aktywnego uczestnictwa seniorów w życiu społecznym – wyjaśnia wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Stanisław Szwed w rozmowie z Anną Grabowską.

Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020 ma charakter kompleksowy, uwzględnia obszary i kierunki wsparcia umożliwiające poprawę jakości i poziomu życia osób starszych. Naszym celem przez cały czas jest zapewnienie polskim seniorom godnego starzenia się poprzez rozmaite formy aktywności społecznej – wyjaśnia wiceminister Stanisław Szwed. Podkreśla też, że program zakłada włączenie sektora organizacji pozarządowych w działania na rzecz seniorów. Aktywność osób po 60. roku życia ma być osiągnięta poprzez edukację i uczenie się przez całe życie ale także przez działania na rzecz solidarności i integracji wewnątrz i międzypokoleniowej. Na jego finansowanie do 2020 r. z budżetu państwa przeznaczono łącznie 280 mln zł, po 40 mln zł na każdy rok. Organizacje pozarządowe i inne podmioty uprawnione działające na rzecz osób starszych mogły starać się o dofinansowanie od 20 do 200 tys. zł w ramach 4. priorytetów. Pierwszy z nich to edukacja, obejmujący rozwój oferty edukacyjnej skierowanej do seniorów, wykorzysta-

nie potencjału wzajemnego uczenia się, rozwój innowacyjnych form edukacji, promowanie tzw. wolontariatu kompetencji, rozwoju korzystania z nowych technologii oraz przeciwdziałanie e-wykluczeniu wśród osób starszych. Priorytet drugi to aktywność społeczna, promująca integrację wewnątrz- i międzypokoleniową. Zakłada on rozwój różnych form aktywności seniorów przy wykorzystaniu istniejącej infrastruktury społecznej, jak np. biblioteki publiczne czy domy kultury oraz włączenie do wspólnych działań młodszego pokolenia. Chodzi nam o budowanie wzajemnego zrozumienia. Trzeci priorytet – partycypacja społeczna osób starszych, przewiduje realizację działań na rzecz zwiększenia udziału seniorów w życiu publicznym, społecznym, gospodarczym, kulturalnym i politycznym, przyczyniając się do rozwoju społeczeństwa obywatelskiego. Priorytet czwarty obejmuje usługi społeczne dla osób starszych. W tym wypadku chodzi o zwiększenie dostępności i podniesienie jakości usług społecznych dla tej grupy. Dysponentem środków w programie jest mini-

ster rodziny, pracy i polityki społecznej, który przekazuje dotacje beneficjentom. Ważne jest wyjaśnienie, że koszty są kwalifikowalne wtedy, gdy są niezbędne do realizacji zadania, racjonalne i efektywne, zostały faktycznie poniesione i udokumentowane. Warunkiem jest również to, że muszą być przewidziane w budżecie danego zadania, zgodne z wytycznymi określonymi w regulaminie oraz innych przepisach prawa.

Od 2015 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej realizuje Program Wieloletni „Senior+”, skierowany do jednostek samorządu terytorialnego, na rozbudowę infrastruktury lokalnej a także zwiększenia liczby miejsc w placówkach „Senior+”. Wysokość środków publicznych przeznaczonych na realizację programu w 2020 r. wynosi 80 mln zł.

W 2020 r. zadania będą realizowane na podstawie umów jednorocznych w okresie od 1 kwietnia do 31 grudnia 2020 r. Podmiotami uprawnionymi do korzystania z dotacji są: organizacje pożytku publicznego wskazane w ustawie o wolontariacie, osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku państwa do Kościoła katolickiego i innych kościołów oraz związków wyznaniowych, spółdzielnie socjalne, stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego, spółki oraz kluby sportowe, które całość swojego dochodu przekazują na realizację celów statutowych, nie przeznaczając zysku do podziału między swoich udziałowców, akcjonariuszy i pracowników.

Trzeba pamiętać, że uprawniony podmiot może złożyć w ramach ogłoszonego konkursu tylko jedną ofertę. Wysokość dotacji, o którą może się ubiegać, wynosi od 20 tys. zł do 200 tys. zł. Wymagany jest wkład własny w wysokości co najmniej 10 proc. wartości dotacji. Może mieć

on charakter finansowy lub osobowy. Co bardzo ważne, termin składania ofert upływa 31 stycznia 2020 r. Każda zostanie oceniona przez dwóch niezależnych ekspertów. Na tej podstawie stworzona zostanie lista rankingowa.

Chciałbym też przypomnieć, mówi wiceminister Stanisław Szwed, że od 2015 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej realizuje Program Wieloletni „Senior+” na lata 2015–2020. Jest on skierowany do jednostek samorządu terytorialnego i jest następcą programu „Senior-WIGOR”. Jego zasadniczym celem jest zwiększenie aktywnego uczestnictwa seniorów w życiu społecznym poprzez rozbudowę infrastruktury lokalnej a także zwiększenie liczby miejsc w placówkach „Senior+”. Odbywa się to poprzez dofinansowanie jednostek samorządu tworzących na swoim terenie domy i kluby „Senior+”. Samorządy te muszą mieć strategię rozwoju pomocy społecznej uwzględniającą rozwój lub stworzenie infrastruktury dla osób starszych. Wysokość środków publicznych przeznaczonych na realizację programu „Senior+” w 2020 r. wynosi 80 mln zł. Z tego na utworzenie dziennych domów „Senior+” przeznaczone zostało 10 mln zł. Na utworzenie klubów „Senior+” kolejne 10 mln zł. Na zapewnienie funkcjonowania już istniejących placówek wydzielone zostało 56 mln zł, zaś na obsługę techniczną programu 4 mln zł.

Patrząc od strony beneficjentów, dotacja na założenie nowej placówki dla seniorów wynosi w bieżącym roku maksymalnie 20 proc. kosztów całej inwestycji. Wysokość możliwego do uzyskania wsparcia to 300 tys. zł, jeśli samorząd chce uruchomić dzienny dom „Senior+”, lub 150 tys. zł, gdy zamierza utworzyć klub „Senior+”. W ramach tych kwot przewidziane są odrębne pule środków na przebudowę lub remont pomieszczeń i budynków, w których będzie się mieściła placówka oraz na jej wyposażenie. Samorząd może jednak wnioskować maksymalnie o 250 tys. zł na utworzenie i 80 tys. zł na wyposażenie dziennego domu „Senior+”. Dla klubu „Senior+” limity te wynoszą odpowiednio 125 tys. zł i 25 tys. zł. Znamy, że w tym programie termin składania ofert upłynął 7 stycznia br. – mówi wiceminister Stanisław Szwed.

Bezrobocie lekką w górę



Fot. Pixabay

Główny Urząd Statystyczny poinformował 23 grudnia 2019 r., że stopa bezrobocia rejestrowanego na koniec listopada wyniosła 5,1 proc. Oznacza to, że bezrobocie wzrosło o 0,1 proc. w porównaniu do października ub.r. oraz obniżyło się o 0,6 proc. w porównaniu do sytuacji w roku 2018.

W październiku – listopadzie 2018 r. obserwowaliśmy utrzymanie wskaźnika na tym samym poziomie, przy stopie bezrobocia 5,7 proc. Najwyższy spadek bezrobocia w stosunku do roku 2018 odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim (o 1,4 p. proc.), w którym jednocześnie utrzymuje się najwyższe bezrobocie w kraju (8,7 proc.).

Pomimo wyhamowania dynamiki spadku bezrobocia, w 2020 r. jego wskaźnik kształtować się powinien nieznacznie powyżej szacowanej dla polskiej gospodarki stopy bezrobocia naturalnego.

Stopa bezrobocia, zgodnie z szacunkami DAE, może nieznacznie wzrosnąć w grudniu 2019 r. (tj. do 5,2 proc. na koniec roku), by w kolejnych dwóch miesiącach osiągnąć poziom 5,6 proc., ze względu na ograniczenie aktyw-

ności gospodarczej podmiotów w branżach zależnych od warunków pogodowych (głównie w budownictwie). W kolejnych miesiącach 2020 r. stopa bezrobocia powinna jednak się znacząco obniżyć, przyjmując w drugiej części roku rekordowo niskie wartości poniżej 5,0 proc. Oznacza to, że pomimo wyhamowania dynamiki spadku bezrobocia, jego wskaźnik kształtować się powinien nieznacznie powyżej szacowanej dla polskiej gospodarki stopy bezrobocia naturalnego – wynikającego ze strukturalnych niedopasowań na rynku pracy, która według NBP wynosi ok. 4 proc.

Oferty pracy

Liczba bezrobotnych w końcu listopada 2019 r. wyniosła 849,6 tys. osób. W porównaniu do końca października 2019 r. wzrosła o 9,1 tys. osób (o 1,1 proc.), a w stosunku do sytuacji sprzed roku spadła o 100,9 tys. (o 10,6 proc.). Liczba nowo zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 122,5 tys. osób i była o 10,6 proc. niższa niż przed miesiącem i o 12,2 proc. niższa niż przed rokiem. Najliczniejszą grupę nadal stanowiły osoby rejestrujące się po raz kolej-

ny, a ich udział w nowo zarejestrowanych ogółem zmniejszył się w porównaniu z obserwowanym w roku 2018 o 0,3 p. proc. – do 82,6 proc.

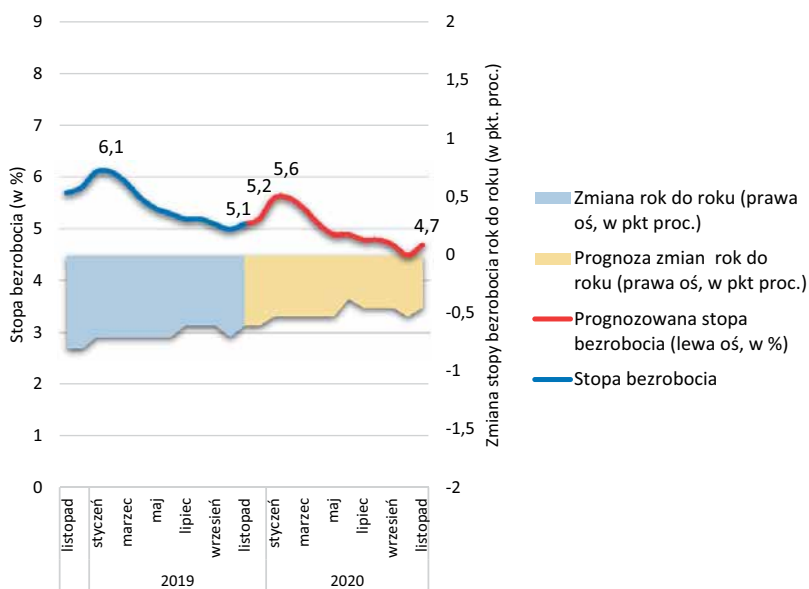
Ceny towarów i usług konsumpcyjnych (inflacja) w listopadzie 2019 r. w porównaniu z analogicznym miesiącem roku 2018 wzrosły o 2,6 proc. (przy wzroście cen usług o 5,3 proc. i towarów o 1,7 proc.).

Do urzędów pracy w listopadzie br. zgłoszono 90,9 tys. ofert zatrudnienia, tj. o 18,4 proc. mniej niż przed miesiącem i 16,4 proc. mniej niż przed rokiem. W skali roku zmniejszyła się liczba ofert zarówno z sektora publicznego (o 11,4 proc.), jak i prywatnego (o 16,7 proc.). Oferty z sektora publicznego stanowiły 6,1 proc. ogółu ofert (wobec 5,7 proc. w listopadzie ub. roku).

Budownictwo i sprzedaż

Według wstępnych danych GUS w listopadzie 2019 r. produkcja budowlano-montażowa (w cenach stałych), zrealizowana przez przedsiębiorstwa budowlane o liczbie pracujących powyżej 9 osób, była niższa o 4,7 proc. w porównaniu z analogicznym okresem 2018 r. oraz o 0,4 proc. w stosunku do października 2019 r. (w 2018 r. wzrosty odpowiednio – o 17,0 proc. r/r i 0,3 proc. m/m). Wyższa niż w listopadzie 2018 r. była natomiast sprzedaż detaliczna – o 5,2 proc. Wśród grup podmiotów o znaczącym udziale w sprzedaży detalicznej ogółem, największy wzrost w listopadzie 2019 r. zaobserwowano w przedsiębiorstwach prowadzących pozostałą sprzedaż detaliczną w niewyspecjalizowanych sklepach (o 13,6 proc. wobec wzrostu 6,0 proc. w 2018 r.). Wśród grup o niższym udziale w sprzedaży detalicznej ogółem, wyższy niż przeciętny wzrost wykazały podmioty zaklasyfikowane do grup: meble, rtv, agd (o 11,9 proc.), farmaceutyki, kosmetyki, sprzęt ortopedyczny (o 7,9 proc.), prasa, książki, pozostała

Wykres 1. Stopa bezrobocia (w %, lewa oś) oraz zmiana stopy bezrobocia rejestrowanego rok do roku (w pkt proc., prawa oś) w latach 2018–2019 wraz z prognozą do listopada 2020 r.



Źródło: Obliczenia MRPiPS na podstawie danych GUS.

sprzedaż w wyspecjalizowanych sklepach (o 7,6 proc.).

Zatrudnienie, ceny i zarobki

Zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w podmiotach o liczbie pracujących powyżej 9 osób) w listopadzie ub.r. wyniosło 6394,8 tys. Oznacza to wzrost w skali roku o 2,6 proc., czyli w tempie zbliżonym do obserwowanego w poprzednich miesiącach (wzrost o 0,2 proc. w stosunku do października 2019 r.). Natomiast ceny towarów i usług konsumpcyjnych (inflacja) w listopadzie 2019 r. w porównaniu z analogicznym miesiącem roku 2018 wzrosły o 2,6 proc. (przy wzroście cen usług o 5,3 proc. i towarów o 1,7 proc.). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw (w podmiotach o liczbie pracujących powyżej 9 osób) wyniosło w listopadzie ub.r. 5229,44 zł co oznacza, że było wyższe nominalnie o 5,3 proc. w stosunku do listopada poprzedniego roku (wzrost o 2,7 proc. w ujęciu realnym). W stosunku do października 2019 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie wzrosło o 0,3 proc. (w ujęciu realnym o 0,2 proc.).

W grudniu ub.r. nastąpiło pogorszenie zarówno obecnych, jak i przyszłych nastrojów konsumenckich w stosunku do listopada 2019 r.

Wartość ogólnego wskaźnika syntetycznego koniunktury gospodarczej GUS (SI) w grudniu 2019 r. (99,7 pkt.) kształtuje się na poziomie niższym od notowanego w listopadzie 2019 r. oraz w grudniu 2018 r. Składowa dla przetwórstwa przemysłowego i usług kształtuje się na poziomie niższym od notowanego w listopadzie, dotycząca handlu detalicznego – na wyższym poziomie. W przypadku budownictwa kształtuje się na poziomie zbliżonym do notowanego w październiku 2019 r. W stosunku do grudnia 2018 r. wartości wszystkich składowych są niższe.

Nastroje konsumenckie

Według danych GUS, w grudniu ub.r. nastąpiło pogorszenie zarówno obecnych, jak i przyszłych nastrojów konsumenckich w stosunku do listopada 2019 r. Bieżący wskaźnik ufności konsumenckiej (BWUK) ukształtował się na poziomie 4,3 i był o 2,4 p. proc. niższy w stosunku do listopada oraz o 3,2 p. proc. wyższy w stosunku do roku 2018. Wśród składowych wskaźnika niższą wartość odnotowano przede wszystkim dla ocen przyszłej oraz obecnej sytuacji ekonomicznej kraju (spadki odpowiednio o 4,9 i 4,4 p. proc.). Wzrost (o 1,8 p. proc.) wystąpił jedynie dla oceny obecnej możliwości dokonywania ważnych zakupów.

W stosunku do października 2019 r. w listopadzie ub.r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie wzrosło

o 0,3 proc. (w ujęciu realnym o 0,2 proc.).

W 2019 r. BWUK był o 2,0 p. proc. wyższy w porównaniu do 2018 r. i osiągnął wartość 7,7.

Wyprzedzający wskaźnik ufności konsumenckiej (WWUK), syntetycznie opisujący oczekiwane w najbliższych miesiącach tendencje konsumpcji indywidualnej, w grudniu 2019 r. spadł o 3,0 p. proc. w stosunku do poprzedniego miesiąca i ukształtował się na poziomie –0,8. W stosunku do 2018 r. WWUK jest wyższy o 1,0 p. proc. Na spadek wartości wskaźnika wpłynęły wszystkie jego składniki. Największe spadki odnotowano dla ocen przyszłej sytuacji ekonomicznej kraju (o 4,9 p. proc.) oraz możliwości przyszłego oszczędzania pieniędzy (o 2,7 p. proc.). Dla pozostałych składowych wskaźnika spadki kształtowały się następująco: 2,4 p. proc. dla oceny przyszłego poziomu bezrobocia oraz 2,2 p. proc. dla oceny przyszłej sytuacji finansowej gospodarstwa domowego.

W 2019 r. wartość WWUK była o 1,1 p. proc. wyższa niż w 2018 r. i ukształtowała się na poziomie 4,0. (opr. DAE MRPiPS).

Świadomy jak Polak

Według najnowszego badania „Eurobarometr Flash” Polacy znajdują się na pierwszym miejscu, jeśli chodzi o znajomość inwestycji unijnych w swoim regionie. Aż 82 proc. z nas słyszało o jakichkolwiek projektach współfinansowanych przez UE, których celem jest rozwój zamieszkiwanego przez nas obszaru. Średnia unijna to 40 proc.



Badanie, przeprowadzone metodą wywiadów telefonicznych na grupie ponad 27 tys. obywateli Unii Europejskiej, pokazuje, że zdecydowana większość Europejczyków, bo aż 81 proc., uważa, że projekty finansowane przez Unię Europejską mają pozytywny wpływ na ich życie – o ile są świadomi tych projektów, a jest tak w przypadku tylko 40 proc. ankietowanych. Na pytanie, czy słyszał(a) Pan(i) o jakichkolwiek projektach finansowanych w części z UE „nie” odpowiedziało 58 proc. mieszkańców Unii.

Eurobarometr pokazuje nas jako optymistów. Na to, że projekty europejskie, zrealizowane w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Funduszu Spójności, przyniosą zauważalną zmianę w codziennym życiu, wskazuje 74 proc. Polaków. Nie widzi ich 22 proc. z nas, a 4 proc. nie wie, co widzi. Kolejni w zestawieniu Estończycy pod względem tego optymizmu znacznie odstają – 54 proc. na co dzień zauważa pozytywny wpływ projektów UE, Czesi – 40 proc. Najgorszymi pesymistami w tym zakresie są Włosi (tylko 7 proc.), Duńczycy (9 proc.), Belgowie (10 proc.).

Wiemy więcej od nich

Z zaprezentowanych badań Eurobarometru wynika, że Polska zajmuje w UE pierwsze miejsce pod względem znajomości jakiegokolwiek projektu współfinansowanego w ich regionie z budżetu Wspólnoty. Aż 82 proc. z nas ma taką świadomość, podczas gdy o takich

inwestycjach nie słyszało 17 proc. ankietowanych. Za nami plasują się Słowacy (słyszało o nich 77 proc., nie – 22 proc.), oraz Czesi (odpowiednio 75 proc. i 22 proc.). Najgorzej wypadają Duńczycy – tylko 15 proc. wie o projektach współfinansowanych w ich regionie przez Unię, a nie zna ich aż 84 proc., potem Brytyjczycy (odpowiednio 16 proc. i 83 proc.) oraz Holendrzy (19 proc. i 80 proc.). Polska jest też w czołówce państw, tuż za Irlandią, pod względem dostrzegania pozytywnego wpływu projektów unijnych na rozwój ich miasta lub regionu – dobrze to widzi aż 94 proc. badanych. Negatywne oceny wskazało 3 proc. Polaków. Najslabiej oddziaływanie inwestycji unijnych na swój kraj postrzegają Włosi (dobrze je ocenia tylko 51 proc. ankietowanych), a także Duńczycy (67 proc.), Francuzi (76 proc.). Wśród tych trzech państw są też największe grupy tych, którzy nie widzą żadnego znaczenia funduszy UE w rozwoju ich kraju.

Wiedza z internetu

Generalnie w badaniu Eurobarometru bardziej pozytywne wskaźniki widać w grupie państw tzw. nowej Unii, w których najwięcej inwestuje się w infrastrukturę, a tu rezultaty są bardziej widoczne. Być może dlatego Komisja Europejska podczas prezentacji raportu podkreśliła potrzebę większej komunikacji ze strony władz programu i beneficjentów na temat projektów finansowanych przez Unię

Europejską. Określiła też nowe wymagania we wniosku dotyczącym kolejnej polityki spójności, tj. konieczność opracowania planu komunikacji dla wszystkich programów, działania w mediach społecznościowych oraz organizacji wydarzeń wokół istotnych projektów. Obecnie, jak pokazują dane Eurobarometru, obywatele Unii czerpią wiedzę o projektach z różnych źródeł. Polacy (51 proc. ankietowanych), obok Czechów (53 proc.) i Łotyszów (44 proc.) o inwestycjach europejskich dowiadują się głównie z internetu. Lokalne gazety to najważniejsze źródło wiedzy w przypadku Niemiec (54 proc.), Szwecji (47 proc.) i Francji (45 proc.), zaś państwowa telewizja – Chorwacji (56 proc.), Bułgarii (50 proc.), Słowenii i Rumunii (po 47 proc.). Z kolei Węgrów (51 proc.), Włochów (42 proc.) i Estończyków (38 proc.) o projektach unijnych informują przede wszystkim billboardy.

Edukacja w bezrobociu

W ramach Eurobarometru zapytano też o to, gdzie powinny zostać skierowane inwestycje w ramach polityki regionalnej Unii. Polscy ankietowani uznali, że warto skupić się na regionach o wysokim bezrobociu (64 proc.), a także na obszarach miejskiej biedy (57 proc.), odległych obszarach wiejskich i górskich (56 proc.). Podobnie – jeśli chodzi o kolejność zagadnień – wygląda średnia europejska, to odpowiednio: 69 proc., 54 proc. i 52 proc. Mniej głosów było za wsparciem regionów granicznych (Polska – 20 proc., UE – 21 proc., a jeszcze mniej – obszarów rozwiniętych w celu utrzymania lub poprawy ich konkurencyjności (po 20 proc.).

Większość respondentów stwierdziła, że UE powinna przede wszystkim inwestować w infrastrukturę edukacyjną, zdrowotną lub socjalną (90 proc. w przypadku Polski, 91 proc. – średnia unijna), środowisko naturalne (po 90 proc.), odnawialna i czysta energia (po 87 proc.). Poza tym ankietowani wskazali następujące dziedziny: wsparcie dla małych i średnich przedsiębiorstw (w przypadku Polski – 84 proc., UE – 81 proc.), badania naukowe i innowacje (odpowiednio – 82 proc. i 80 proc.), a także szkolenia zawodowe (69 proc. i 78 proc.).

Generalnie wzrasta wiedza o unijnym wsparciu. Polska (za Słowenią, Estonią, Łotwą i Słowacją) jest na początku listy państw świadomych istnienia Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (oba zna 50 proc. z nas), podczas gdy o żadnym z nich nie słyszało 70 proc. Duńczyków, 67 proc. Holendrów czy 64 proc. Belgów. W ankietach zapytano także o Fundusz Solidarności Europejskiej. Ogółem 57 proc. Polaków wie, że jest on wykorzystywany w przypadku katastrof naturalnych (wskaźnik dla wszystkich państw UE – 60 proc.), natomiast świadomych tego, że jego środki posłużyły do inwestycji w naszym kraju jest już tylko 18 proc. z nas (17 proc. UE).

Jestem za, a nawet przeciw

Badania Eurobarometru wykazały, że jeśli chodzi o fundusze europejskie, to jesteśmy świadomymi optymistami. Kolejne pytanie dowodzi też, że racjonalnymi. Na pytanie o to, na jakim poziomie powinny być podejmowane decyzje w sprawie projektów polityki regionalnej UE, polscy ankietowali wskazali przede wszystkim na poziom lokalny (37 proc.), potem regionalny (33 proc.), krajowy (20 proc.) i UE (7 proc.). W przypadku średniej unijnej odpowiedzi plasowały się odpowiednio: 25 proc., 31 proc., 22 proc. i 17 proc.

Polska zajmuje w UE pierwsze miejsce pod względem znajomości jakiegokolwiek projektu współfinansowanego w ich regionie z budżetu Wspólnoty.

Wyniki badania Eurobarometru i wiedza obywateli UE są ważne w kontekście toczących się ostatnio debat o przyszłości rozwoju regionalnego w następnym okresie programowania, czyli na lata 2021–2027. Mają one pomóc w opracowaniu kolejnej perspektywy unijnej i odpowiednim wydatkowaniu środków na inwestycje. (mm)

Konfederacja Lewiatan o wyzwaniach dla gospodarki na 2020 r.

Realne spowolnienie, kłopoty kadrowe i liczne zmiany w podatkach



Fot. Pixabay

W 2020 r. spowolnienie gospodarcze nie będzie łagodne. Wzrost gospodarczy wyniesie 3,1 proc., zaś inflacja średnioroczna – 3,5 proc. Dynamika konsumpcji prywatnej osiągnie 3,2 proc., a inwestycji 2,8 proc. Stopa bezrobocia wzrośnie do 5,6–5,7 proc. – prognozuje w swojej analizie Konfederacja Lewiatan.

Według ekspertów tej organizacji pracodawców, w 2020 r. zobaczymy dotkliwe dla firm efekty spowolnienia. Przedsiębiorcy będą borykać się z coraz większym niedoborem pracowników i niedopasowaniem ich kompetencji do potrzeb firm, a także z licznymi zmianami w prawie podatkowym. Dlatego zaapelowali o spowolnienie procesu stanowienia prawa i tworzenie regulacji w dialogu z firmami. – Bezsprzecznie, konsumpcja prywatna i inwestycje prywatne mają relatywnie większy wkład do dynamiki PKB niż np. handel zagraniczny. Trudno także wyobrazić sobie, by lukę po inwestycjach przedsiębiorstw można było zastąpić inwestycjami samorządów – ocenia dr Sonia Buchholtz, ekspertka ekonomiczna Konfederacji Lewiatan.

Konkurencja o pracownika

Pracodawcy oceniają, że negatywnie na firmy oddziaływać będzie np. znaczny wzrost płacy minimalnej. Uważają, że to ogranicza skłonność do inwestycji, z wyłączeniem tej zastępującej pracę ludzką, bo deficyt pracowników to jedna z najważniejszych barier przed którymi cały czas stoją firmy. Przypominają, że mimo

niskiego bezrobocia na poziomie ok. 5 proc., nadal 13,3 mln osób to bierni zawodowo.

Pracodawcy oceniają, że negatywnie na firmy oddziaływać będzie np. znaczny wzrost płacy minimalnej. Uważają, że to ograniczy skłonność do inwestycji.

– Zaostrzy się konkurencja o pracowników zarówno na rynku krajowym, jak i unijnym. Obserwujemy wzrost liczby pracowników cudzoziemskich w Polsce, niemniej jednak należy uwzględnić, że dotychczasowe źródło podaży pracowników (Ukraina) ulegnie wyczerpaniu. Jednocześnie konieczne jest wypracowanie odpowiedniej polityki migracyjnej, zmierzającej do pozyskania osób o poszukiwanych kwalifikacjach – analizuje Robert Lisicki, dyrektor departamentu pracy Konfederacji Lewiatan.

Ekspert ten zauważa, że dużym wyzwaniem dla pracodawców będzie nadal niedopasowa-

nie kompetencji pracowników do potrzeb przedsiębiorstw. W jego opinii, „obecnie funkcjonujące instrumenty, takie jak Krajowy Fundusz Szkoleniowy, są trudno dostępne, a poziom ich finansowania niewystraszający, mimo wielokrotnych postulatów partnerów społecznych wskazujących na konieczność zwiększenia poziomu środków FP przeznaczanych na ten cel”.

„Wobec podniesienia minimalnego wynagrodzenia do poziomu 2600 zł i zapowiedzi zmian w ubezpieczeniach społecznych, powstaje pytanie, jak będą kształtowały się koszty zatrudnienia i jaki będzie miało to wpływ na rynek pracy w najbliższych latach. Badania firmy Randstad wskazują, że znacząco rośnie odsetek pracodawców, którzy deklarują zamiar zwolnień pracowników, co może oznaczać również zwiększony napływ osób bezrobotnych” – pisze w swoim stanowisku Konfederacja Lewiatan.

Uszczelniające rozwiązania w podatkach

Kolejną podnoszoną przez tę organizację kwestią są zmiany w systemie podatkowym. Chodzi o przepisy tzw. białej listy podatników VAT i obowiązkową podzielną płatność w VAT. Od 1 stycznia weszły bowiem w życie sankcje w podatkach dochodowych (PIT, CIT) za dokonanie płatności, na kwotę przekraczającą 15 tys. zł, na rachunek bankowy przedsiębiorcy, który nie znajduje się w wykazie podatni-

ków VAT, albo gdy dokonana płatność odbyła się z pominięciem obowiązkowego mechanizmu podzielonej płatności.

Według pracodawców zgoda na europejską politykę klimatyczną w ramach Europejskiego Zielonego Ładu musi być uwarunkowana wprowadzeniem mechanizmów ochrony konkurencyjności przemysłu europejskiego i polskiego.

– Przepisy o białej liście i obowiązkowej podzielonej płatności wymuszają na przedsiębiorcach wyższą staranność przy dokonywaniu płatności, a tym samym zwiększają obciążenie działów księgowości, zwiększają koszty i ryzyko prowadzenia działalności, pomimo że w założeniu mają im służyć i zabezpieczyć przed ryzykiem współpracy z nierzetelnym kontrahentem – ocenia Przemysław Pruszyński, doradca podatkowy, sekretarz Rady Podatkowej Konfederacji Lewiatan.

Dalej ekspert pracodawców przypomina, że część przedsiębiorców od nowego roku musi stosować kasy fiskalne online, które zapewniają połączenie z systemami informatycznymi Ministerstwa Finansów. Jako przykłady podaje np. firmy świadczące usługi naprawy samochodów,



Fot. Pixabay

wymiany opon, prowadzące sprzedaż paliw. Od 1 lipca 2020 r. obowiązek wymiany kas fiskalnych obejmie też np. usługi związane w wyżymieniem lub krótkotrwałego zakwaterowania. Do tego przedsiębiorcy od nowego roku muszą brać pod uwagę brak możliwości wystawienia faktury do paragonu bez numeru NIP nabywcy, co wymaga zmian w kasach fiskalnych, systemach księgowych oraz procesie sprzedaży.

Służby księgowe na cenzurowanym

„Przed przedsiębiorcami kolejne zmiany, które skumulują ilość pracy dla służb księgowych i informatycznych, wymuszają zmiany w systemach i sposobach rozliczeń. Od 1 kwietnia wchodzi w życie nowa matryca stawek VAT. Z jednej strony nowa matryca uprości sposób klasyfikacji towarów i usług dla celów VAT, z drugiej jednak spowoduje wiele pracy związanej z dokonaniem właściwej, nowej klasyfikacji. Zbiegnie się to w czasie z nałożeniem na duże przedsiębiorstwa obowiązku przekazywania istotnie rozbudowanych plików JPK_VAT, które zastąpią deklaracje VAT (małych i średnich przedsiębiorców zmiana obejmie od 1 lipca). Uwzględniając te zmiany liczymy, że rządzący nie uszczęśliwią na siłę biznesu nowymi inicjatywami legislacyjnymi, ponieważ już te uchwalone zmiany będą bardzo obciążające” – napisano w opinii Konfederacji Lewiatan. Eksperti tej organizacji odnoszą się również do przewidywań branży handlowej, która w połowie roku spodziewa się wprowadzenia podatku od sprzedaży detalicznej.

„Branża hotelarska i turystyczna będzie się mierzyć z podatkiem minimalnym, który miał przeciwdziałać agresywnej optymalizacji podatkowej stosowanej w branży wynajmu nieruchomości komercyjnych, a poprzez profiskalną wykładnię przepisów dokonaną przez Krajową Administrację Skarbową może objąć także hotelarzy” – twierdzi Konfederacja Lewiatan.

Rok debat o klimacie

Jeszcze inne wyzwanie, zdaniem organizacji pracodawców, będzie dotyczyło polityki klimatycznej, która przez cały rok 2020 będzie

przedmiotem uzgodnień zasad realizacji Europejskiego Zielonego Ładu. Już w I kwartale br. ogłoszone zostaną przez KE kluczowe projekty aktów prawnych, tj. nowe prawo klimatyczne wskazujące propozycje celów redukcyjnych gazów cieplarnianych oraz nowa strategia przemysłowa, a w III kwartale 2020 r. strategia zielonego czy inaczej – zrównoważonego finansowania. „Według Konfederacji Lewiatan zgoda na ambitną europejską politykę klimatyczną w ramach Europejskiego Zielonego Ładu musi być jednak uwarunkowana wprowadzeniem mechanizmów ochrony konkurencyjności przemysłu europejskiego i polskiego. Stworzeniem warunków dla uczciwej, sprawiedliwej transformacji we wszystkich krajach UE i odpowiedniego ukierunkowania środków publicznych i prywatnych na rozwój nowych technologii zeroemisyjnych, w tym odnawialnych źródeł energii. Kluczowe w tym zakresie jest przygotowanie odpowiednich regulacji dla morskich farm wiatrowych” – czytamy w analizie.

Według ekspertów Konfederacji Lewiatan w 2020 r. przedsiębiorcy będą borykać się z coraz większym niedoborem pracowników i niedopasowaniem ich kompetencji do potrzeb firm, a także z licznymi zmianami w prawie podatkowym.

– W celu aktywnego udziału w kreowaniu rozwiązań w ramach Europejskiego Zielonego Ładu i reprezentowania członków Lewiatana ma forum unijnym i krajowym, planujemy powołanie Rady ds. Zielonej Transformacji. Jej celem będzie opiniowanie i konsultowanie, kreowanie rozwiązań w ramach poszczególnych regulacji wchodzących w skład Europejskiego Zielonego Ładu oraz aktywna współpraca z różnymi interesariuszami, w tym z administracją państwową, nad ostatecznym kształtem proponowanych rozwiązań – informuje Dorota Zawadzka-Stępnia, dyrektor departamentu energii i zmian klimatu Konfederacji Lewiatan. (ag)

Kondycja biznesu całkiem dobra

W grudniu 2019 r. Business Centre Club, jak corocznie, przeprowadził badanie, w którym polscy pracodawcy ocenili kondycję swoich firm na koniec roku i podzielili się perspektywami rozwoju w 2020.

W badaniu udział wzięło ponad 600 firm oraz 1000 menadżerów i właścicieli firm (35 proc. dużych, 49 proc. średnich oraz 16 proc. małych i mikro). Większość (ok. 42 proc.) reprezentowała branżę produkcyjno-przemysłową, 33 proc. – usługową, 14 – handlową, a 12 proc. – sektor budowlany.

Z ankiet wynika, że ponad 60 proc. badanych ocenia kondycję firmy jako dobrą, a 16 proc. jako bardzo dobrą (dla porównania w ubiegłorocznym badaniu było to odpowiednio 40 i 33 proc.). Jako umiarkowaną postrzega ją 16 proc., zaś tylko 7 proc. widzi ją jako złą. Ponad 75 proc. badanych przewiduje, że sytuacja finansowa ich firm w porównaniu do 2019 r. pozostanie na zbliżonym poziomie, zdaniem 17 proc. – pogorszy się, zaś w opinii 7 proc. – będzie lepsza.

Inwestycje

Jeśli chodzi o planowane inwestycje, ponad 37 proc. firm (dla porównania w poprzednim badaniu 60 proc.) deklaruje, że w 2020 r. pozostaną one na podobnym poziomie jak w roku ubiegłym. W mniejszej skali widzi je 25 proc. pracodawców (w 2018 r. ok. 18 proc.). Prawie 21 proc. nie planuje żadnych znaczących inwestycji (w 2018 r. twierdziło tak 10 proc. badanych), zaś większe deklaruje 16 proc. (w 2018 r. 20 proc.). W badaniu zapytano także przedsiębiorców, jak zamierzają finansować swój rozwój. Ponad 88 proc. wskazało środki własne, 35 proc. kredyty, 28 proc. – fundusze europej-

skie, po 2 proc. – rynek kapitałowy i inne źródła (np. leasing czy obligacje).

Pracownik poszukiwany

Pracodawcy wciąż szukają pracowników o odpowiednich kwalifikacjach – tak deklaruje ponad cztery na pięć przedsiębiorców. Co piąty planuje wzrost zatrudnienia, a prawie 70 proc. – utrzymanie go na podobnym poziomie jak w ubiegłym roku. Ponad 37 proc. pracodawców deklaruje zwiększyć płace swoich pracowników, a ok. 63 proc. zachować ich wysokość z roku 2019. Żadne ankietowane przedsiębiorstwo nie zakłada zmniejszenia wynagrodzenia.



Fot. Pixabay

Wyzwania i nadzieje

Przedsiębiorcy odnieśli się także do tego, co w 2019 r. sprawiało im trudności. Wskazali głównie (81 proc.) na problemy z pozyskaniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, następnie na zbyt częste zmiany przepisów (65 proc.) i za szybko rosnące płace (60 proc.). W ich opinii rozwój biznesu w 2020 r. wspierałyby pewne regulacje. Wymienili m.in.: ułatwienia w procesie zatrudniania obcokrajowców, definitywny brak regulacji w zakresie 30-krotności, dłuższe vacatio legis dla nowych przepisów podatkowych, bardziej przyjazne przepisy ochrony środowiska i wsparcie dla OZE. Spośród już wdrażanych lub będących w toku przepisów, które byłyby pomocne, pracodawcy wskazali wprowadzenie regulacji i ulg dla firm stosujących nowe technologie, a także obniżenie podatku CIT w zamian za inwestycje. (mm)

Motywuje dobra płaca i dobre relacje



Fot. Pixabay

Pracodawcy stale podkreślają, jak dużym problemem będzie dla nich w 2020 r. wzrost płacy minimalnej generujący podwyżki płac także dla pozostałych pracowników. Dodają do tego PPK. Jednocześnie ponad 60 proc. z nich deklaruje, że płace będą rosnąć, a im przyjdzie nadal konkurować wynagrodzeniami, o cudzoziemców, także z zagranicznymi firmami. Dlatego tak ważne jest budowanie lojalnego i efektywnego zespołu.

Z badania przeprowadzonego przez firmę Jobhouse wynika, że większość organizacji zdaje już sobie sprawę, jak istotne dla ich biznesu jest postrzeganie firmy jako dobrego pracodawcy. Nie zawsze jednak doceniają rolę pracowników w kształtowaniu jej wizerunku.

– Tymczasem dobrze zaplanowane i egzekwowane programy w zakresie employee relations pomagają zbudować lojalne i zaangażowane kadry, podczas gdy zaniedbanie tej kwestii prowadzi do odpływu utalentowanych jednostek i utrudnia pozyskanie nowych, wartościowych pracowników – mówi Natalia Bogdan, prezes zarządu agencji pracy Jobhouse.

Czym jest szczęście w pracy?

Już sam tytuł tego corocznego badania jest interesujący: „Szczęście w pracy Polaków”. Ma ono pokazywać, jakie aspekty w największym stopniu wpływają na poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy, a w jakich obszarach występują rezerwy. Obecnie, o ile kluczowe pozostaje nadal dobre wynagrodze-

nie, to na kolejnych miejscach znajdują się przyjazna atmosfera w pracy i relacje z przełożonym.

Zaangażowanie i lojalność kadr buduje się poprzez informowanie ich o tym, co się dzieje w firmie, jakie są plany kierownictwa i jak wpłyną one na ich pracę.

Według ekspertów, wszystkie te czynniki powinni wziąć pod uwagę pracodawcy, którzy w swojej załodze widzą potencjalnych ambasadorów firmy, czyli osoby mocno identyfikujące się ze swoim miejscem pracy i będące dla niego najlepszą reklamą. Skuteczne relacje polegają właśnie na zbudowaniu efektywnego zespołu, utożsamiającego się z systemem wartości i kulturą swojej organizacji.

– Pierwszym krokiem do osiągnięcia tego celu jest oczywiście jasne sformułowanie filozofii marki pracodawcy i określenie, jakie wartości

chcemy przekazywać. Strategie relacji pracowniczych mogą przybierać różne formy, w zależności od branży i dotyczących jej problemów. Ważne, by zachować przy tym umiar. Następnym etapem jest stworzenie stałych i obowiązujących dla wszystkich zasad zgodnych z filozofią firmy i wzmacniających jej przekaz – mówi Natalia Bogdan.

Komunikacja kluczem do sukcesu

W opinii ekspertki firmy Jobhouse, kluczowa w budowaniu dobrych relacji między pracodawcą a pracownikiem jest komunikacja, bo „zaangażowanie i lojalność kadr buduje się poprzez informowanie ich o tym, co się dzieje w firmie, jakie są plany kierownictwa i jak wpłyną one na ich pracę. Jeśli tego brakuje, zaufanie do przełożonych spada, podobnie jak morale zespołu. Informować o sytuacji w firmie można na wiele sposobów – przez maile, firmowe newslettery, portale pracownicze (intranet), cykliczne spotkania czy nawet specjalne wydarzenia”.

Employee relations to pojęcie często mylnie identyfikowane jako polityka komunikacji między działem HR a pracownikami lub działania budujące wzajemne relacje między pracownikami firmy. To uproszczenie. Employee relations to strategiczna filozofia marki pracodawcy, oparta na założeniu, że szczęśliwi pracownicy opłacają się firmie.

W analizie badania ekspertka zauważa, że dobra komunikacja, to też komunikacja dwutorowa. Pracownicy powinni czuć, że ich opinie, przemyślenia czy obawy docierają do kierowników i są brane pod uwagę przy ustalaniu strategii. Zadowolenie pracowników wpływa na ich produktywność, a żeby czuć się szczęśliwym i spełnionym w pracy muszą być przekonani, że mają wpływ na rozwój firmy.

Ważna ocena według procedur

Kolejnym ważnym czynnikiem jest stworzenie procedur indywidualnych, okresowych przeglądów doświadczeń pracownika. Są one okazją do wymiany informacji przez obie strony – pracodawca może podsumować wyniki osoby zatrudnionej, a pracownik podzielić się swoimi refleksjami i formułować kolejne cele. Takie spotkania pozwalają szczegółowo omówić poczynania załogi, nagradzać osoby za konkretne działania i wkład w rozwój firmy. To też okazją do namierzenia i rozwiązania ewentualnych kłopotów, wpływających na wydajność. Część organizacji wprowadza już procedury pomocy w przypadku problemów, także tych prywatnych. Programy sprzyjające budowie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, a nawet oferowanie terapii lub coachingu i mentoringu z pewnością pomoże zbudować więź na linii pracownik – pracodawca.



Fot. Pixabay

Z badania firmy Jobhouse wynika, że proces budowania relacji w przedsiębiorstwie powinien rozpocząć się już na wstępnym etapie zatrudnienia. Wdrażanie pracownika w jego obowiązki, w strukturę firm, panujące w niej zasady i metody oceny, często mają bowiem największy wpływ na kształtowanie doświadczenia pracownika w nowej firmie.

– Już wtedy, a także na kolejnych etapach współpracy trzeba pamiętać, że dobre relacje przełożonych z pracownikami mają ogromny wpływ na ich zadowolenie, co z kolei przyczynia się do sukcesu każdej firmy – podkreśla Natalia Bogdan. (ag)

Mimo przewidywania recesji pracownicy liczą na podwyżki



Fot. Pixabay

Mniejsza rotacja w firmach, spadek znaczenia wynagrodzenia jako czynnika wpływającego na decyzje zawodowe oraz skrócenie czasu poszukiwania nowego zatrudnienia – tak według raportu „Monitor Rynku Pracy” wykonanego przez Instytut Badawczy Randstad, ma wyglądać w oczach pracowników rynek pracy w roku 2020.

Według tego badania, prawie połowa zatrudnionych spodziewa się pogorszenia sytuacji gospodarczej w kraju. Sądzą, że będzie to miało wpływ na sytuację finansową w ich firmie, może też być im trudniej utrzymać obecną pracę. Przewidywania pracowników niewiele różnią się od prognoz pracodawców, z których 46 proc. spodziewa się recesji. Jednocześnie jednak ponad połowa pracowników liczy na wzrost zarobków w 2020 r. W 2019 r. 54 proc. Polaków takie podwyżki otrzymało, wynosiły one średnio od 5 do 10 proc.

cowników uważa, że nastąpi recesja. Z niepewnością w przyszłość patrzą też mieszkańcy miast powyżej 200 tys. mieszkańców (52 proc.). Optymizm Polaków spada wraz z wiekiem i poziomem wykształcenia. Jak podaje Randstad, w grupie od 18–29 lat pogorszenie sytuacji gospodarczej prognozuje 36 proc. pytanych, podczas gdy w przedziale od 50 do 64 już aż 56 proc. Wśród badanych z wykształceniem podstawowym 40 proc. twierdzi, że w 2020 r. sytuacja gospodarcza kraju pogorszy się. Według osób z wykształceniem wyższym wskaźnik ten wynosi 51 proc.

Aż dwie trzecie pracowników obawiających się recesji planuje podjąć dodatkowe działania, aby być bardziej atrakcyjnym na rynku pracy.

Pesymiści z zachodu

Największymi pesymistami (spośród 17 proc. w grupie badanych) są osoby mieszkające na zachodzie Polski (woj. lubuskie, wielkopolskie i kujawsko-pomorskie), gdzie aż 51 proc. pra-

Optymizm robotników i inżynierów

Największymi optymistami są robotnicy niewykwalifikowani i inżynierowie. 30 proc. z nich uważa, że sytuacja gospodarcza w Polsce poprawi się. Z nadzieją w przyszłość patrzą najczęściej pracownicy hotelarstwa i gastronomii (27 proc.) oraz budownictwa (25 proc.). Biorąc pod uwagę zapotrzebowanie na pracowników w tych branżach, ich rozwój, ale też wzrost zasobności kieszeni Polaków, takie wyliczenia wydają się zupełnie zrozumiałe.

Jednak łącznie aż 3/4 zatrudnionych sądzi, że będzie im coraz trudniej utrzymać pracę w sytuacji spowolnienia, choć tylko 1/3 obawia się, że zostanie zwolniona. Podobny odsetek obawia się, że pracodawca może obniżyć dotychczasowe wynagrodzenie w sytuacji kryzysu. Co istotne, aż dwie trzecie pracowników obawiających się recesji planuje podjąć dodatkowe działania, aby być bardziej atrakcyjnym na rynku pracy.

Rotacja na rynku – odważniejsze kobiety

Z badania Randstad wynika również, że 20 proc. Polaków w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniło pracodawcę. Jest to o 2 punkty procentowe mniej niż w III kw. 2019 r. i tyle samo co w analogicznym okresie 2018 r. Częściej pracę zmieniano w miastach – po 22 proc., niezależnie od jego wielkości. Mniej mobilne okazały się osoby mieszkające na wsiach, z których 13 proc. zmieniło miejsce pracy. Znacznie częściej decydowali się na to przedstawiciele najmłodszej grupy wiekowej (18–29 lat). Współczynnik rotacji pomiędzy firmami wyniósł tutaj 35 proc.

Wykres 1. Podwyżka w 2019 r. u obecnego pracodawcy.



Źródło: Randstad

Najmniejszy odsetek osób, które zmieniły pracodawcę, bo tylko 10 proc., to osoby z grupy od 40 do 49 lat. Daje się też zauważyć korelację pomiędzy poziomem wykształcenia a zmianą pracodawcy. Częściej decydowały się na to osoby z wykształceniem podstawowym (22 proc.) niż wyższym (18 proc.). Firmy rzadziej zmieniali mężczyźni (18 proc.) niż kobiety (22 proc.).

W podziale na regiony najbardziej mobilni na rynku pracy (25 proc.) byli Polacy na wschodzie kraju (województwa warmińsko-mazurskie, podlaskie, lubelskie i podkarpackie), najmniej natomiast ci zamieszkujący obszary zachodnie (województwa lubuskie, wielkopolskie i kujawsko-pomorskie) – 15 proc.

Najczęściej miejsce zatrudnienia zmieniali kasjerzy i sprzedawcy, robotnicy niewykwalifikowani oraz inżynierowie.

Handlowcy szukają lepszych warunków

Branża, w której największa liczba pracowników zmieniła pracodawcę, jest handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów (29 proc.). Na drugim miejscu pod tym względem, według badania firmy Randstad, uplasowały się usługi (24 proc.). Pierwszą trójkę zamykają transport, gospodarka magazynowa i logistyka, budownictwo oraz hotelarstwo i gastronomia (po 22 proc.). Najmniejszy poziom rotacji w firmach występował natomiast w telekomunikacji, technologii informatycznych i IT (10 proc.), a także w administracji publicznej (12 proc.) i przemyśle (14 proc.). To pokazuje, które zawody i miejsca zatrudnienia są bardziej stabilne, a jacy pracodawcy oferują lepsze warunki, i że to właśnie zwiększa przywiązywanie pracowników do firmy.

Zmiany wewnątrz firmy

Z analizowanego badania wynika, że 20 proc. pracowników zmieniło stanowisko w ramach dotychczasowej firmy. Największa rotacja u obecnego pracodawcy (23 proc.) dotyczyła zatrudnionych w miastach. Najczęściej pozycję wewnątrz organizacji zmieniały osoby w wieku od 18 do 29 lat (30 proc.). Jeśli chodzi o poziom wykształcenia, to stanowisko zmieniło najwięcej osób z wykształceniem średnim (21 proc.). W podziale na regiony największe zmiany w tej kategorii zaobserwowano na wschodzie Polski (26 proc.), najmniejsze zaś w centrum kraju (województwa mazowieckie, łódzkie i świętokrzyskie), gdzie poziom zmiany stanowisk wewnątrz organizacji sięgnął 16 proc.

Największa rotacja na stanowiskach miała miejsce wśród mistrzów i brygadzystów – aż 46 proc. z nich zmieniło pozycję w ramach firmy. Najmniejsza zmiana zaszła natomiast wśród kierowców (6 proc.). W podziale na branże, najwięcej osób zmieniło stanowisko w przemyśle (26 proc.), a najmniej w edukacji (11 proc.).

Płaca już nie tak ważna

Okazuje się, że Polacy coraz rzadziej kierują się chęcią zdobycia wyższego wynagrodzenia przy podejmowaniu decyzji zawodowych. W 2019 r. chęć rozwoju zawodowego pozostała kluczowym powodem zmiany pracy dla 46 proc. Polaków „Coraz mniej osób wskazuje także na możliwość otrzymania wyższego wynagrodzenia – 43 proc. Zmniejszyła się także liczba osób, dla których niezadowolony z obecnego pracodawcy jest motywacją do podejmowania decyzji zawodowych. Taki powód podało 27 proc. badanych, czyli mniej o 5 p. proc. niż w III kw. 2018 r. Na znaczeniu zyskała natomiast korzystniejsza forma zatrudnienia u obecnego pracodawcy. Aspekt ten wskazało 36 proc. ankietowanych” – czytamy w podsumowaniu Monitora Rynku Pracy.

Z badania tego wynika, że ogół elementów składających się na spełnienie zawodowe, w tym forma zatrudnienia i wsparcie w rozwoju, pozostaje głównym czynnikiem wpływającym na decyzję o zmianie miejsca pracy dla co najmniej połowy Polaków. Jednocześnie widać spadek znaczenia wynagrodzenia i niezadowolony z poprzedniego pracodawcy.

– Firmy szczególnie powinny przyrzeć się indywidualnym ścieżkom rozwoju dla swoich pracowników, a także tworzyć możliwości zatrudnienia w takiej formie, która preferowana jest przez członków zespołu – mówi Monika Hrynyszyn, dyrektor w Randstad Polska.

Aktywnie poszukujący

Warto zaznaczyć na ile sami pracownicy aktywnie poszukują pracy, niezależnie od tego, czy chodzi o znalezienie jakiegokolwiek, czy też lepszej od obecnej. A takich osób zgodnie z badaniem Randstad jest 10 proc. Nieco więk-

szy odsetek (45 proc.) rozgląda się za ofertami, natomiast kolejne 45 proc. deklaruje, że w ogóle nie szuka nowego zatrudnienia. Bardziej aktywni są pracownicy z miast w wieku od 18 do 29 lat (16 proc.). Najczęściej aktywne poszukiwanie nowej pracy deklarują kierowcy (13 proc.), najrzadziej natomiast kadra zarządzająca. 58 proc. osób z tej grupy w ogóle nie szukało pracy. W podziale na branże najbardziej aktywni są pracownicy transportu, gospodarki magazynowej i logistyki (15 proc.). Z drugiej strony, 61 proc. pracowników administracji publicznej deklaruje, że w ogóle nie szuka nowego zatrudnienia.

W 2019 r. chęć rozwoju zawodowego pozostała kluczowym powodem zmiany pracy dla 46 proc. Polaków.

Przeważająca większość jest zadowolona

75 proc. badanych w ramach Monitora Rynku Pracy deklaruje zadowolenie z wykonywanej pracy. I jest to o 3 p. proc. więcej niż w roku 2018. Największą satysfakcję (75 proc.) deklarują osoby z regionu zachodniego oraz z południa kraju (województwa dolnośląskie, opolskie, śląskie, małopolskie). Zadowolenie z pracy częściej sygnalizują też mieszkańcy wsi (83 proc.). Najmniej zadowoleni z wykonywanych zadań są mieszkańcy miast liczących od 50 do 20 tys. mieszkańców (71 proc.). Jeśli chodzi o wiek respondentów, to 79 proc. osób w wieku od 18 do 29 lat odczuwa satysfakcję z wykonywanej pracy. W grupie wiekowej od 50 do 64 lat wskaźnik ten wyniósł 71 proc. Bardziej zadowolone są kobiety niż mężczyźni. Satysfakcję z pracy odczuwa 79 proc. kobiet i 73 proc. mężczyzn. Wśród grup zawodowych najczęściej satysfakcji odczuwali pracownicy kadry kierowniczej średniego szczebla (83 proc.), top managementu (81 proc.) oraz specjaliści (79 proc.). Jeżeli chodzi o branże, to najwyższą satysfakcję deklarują pracownicy hotelarstwa i gastronomii (87 proc.). (ag)

Cztery razy „i” dla biznesu

– Dziś chcę wysłuchać waszych potrzeb, ponieważ wasz interes jest naszym interesem – deklarował premier Mateusz Morawiecki podczas spotkania z przedstawicielami biznesu na Stadionie Narodowym w Warszawie, 17 grudnia 2019 r.

Rozmowy koncentrowały się głównie na rozwoju gospodarczym, sposobach wsparcia ekspansji zagranicznej firm oraz współpracy pomiędzy administracją publiczną a biznesem.

Wśród liderów

Premier Mateusz Morawiecki podkreślił, że polski biznes powinien się rozwijać się w duchu tzw. czterech „i”: innowacji, inwestycji, instytucji oraz internacjonalizacji.



Fot. Krystian Maj KPRM

– Dla państwa polskiego (...) najważniejsze jest (...) żebyście się też rozwijali i żebyście mieli jak największe zyski. Najlepiej jeszcze dodatkowo, jakbyście te zyski osiągali na rynkach międzynarodowych, w Unii Europejskiej i na całym świecie – mówił premier. Dodał, że naszą naj-

większą bolączką pozostaje brak kapitału krajowego, jednakże następuje coś, co dziś z punktu widzenia makroekonomicznego jest dla Polski najważniejsze: gromadzenie oszczędności, repatriacja kapitału, tworzenie własności polskiej, kapitału polskiego i tworzenie fundamentów do długofalowego rozwoju. Zwrócił uwagę, że polityka klimatyczna, dyrektywy unijne i inne instrumenty legislacyjne w poszczególnych państwach UE są używane przez firmy z tych krajów w taki sposób, żeby one jak najbardziej z nich korzystały. Jego zdaniem warto wprowadzić taką samą zasadę w Polsce.

Klimat do rozmów

Podczas konferencji przedstawiciele biznesu mogli dodatkowo wziąć udział w trzech warsztatach. Pierwszy dotyczył relacji przedsiębiorca-państwo w obszarze podatkowym i wziął w nim udział minister finansów – Tadeusz Kościński. Minister rozwoju Jadwiga Emilewicz prowadziła spotkanie o stabilności regulacji (instrumentach wsparcia rozwoju, ekspansji zagranicznej i regulacjach UE ograniczających konkurencyjność).

Trzeci warsztat, w którym udział wzięła minister funduszy i polityki regionalnej Małgorzata Jarosińska-Jedynak, poświęcony był tematyce środków unijnych, ich wykorzystaniu oraz zdolność absorpcji przez polskich przedsiębiorców. Szefowa resortu zaznaczyła, że na polski biznes z nowej perspektywy UE czeka ok. 60 mld zł, przy czym na rozwój i innowacje ze starego rozdziału funduszy, tj. na lata 2014–2020, zostało jeszcze ok. 10 mld zł. Teraz pracodawca ma mieć lepiej i prościej w sięganiu po fundusze. – Nie będzie musiał błędzić w gąszczu działań i osi priorytetowych w różnych programach. Zgłosi pomysł, a my wskażemy źródło finansowania – deklarowała minister. Jak podkreślali pracodawcy, klimat przyjazny do inwestowania w Polsce jest kluczowy, jeśli chodzi o korzystanie z funduszy unijnych i wdrażanie innowacji. To ważne w przypadku technologii dotyczących ekologii i OZE.

Zapowiedziano, że podobne spotkania mają mieć charakter cykliczny, a wypracowywane podczas nich rekomendacje pracodawców mają być wdrażane i monitorowane przez stronę rządową. (mm)

O szkoleniach bhp i planach inspekcji pracy

Ostatnie w 2019 r. posiedzenie Rady Ochrony Pracy, która zebrała się 18 grudnia, kończyło X kadencję tego ciała. W kolejnej w jej składzie znajdują się przedstawiciele dwóch nowych organizacji – Związku Przedsiębiorców i Pracodawców i Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Tematem grudniowych obrad były dwa zagadnienia: przyjęcie stanowiska Rady w sprawie systemu szkolenia w zakresie bhp i program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2020.



Fot. Pixabay

Coś z tym trzeba zrobić

Projekt stanowiska wypracowany przez zespół problemowe Rady przedstawiła wiceprzewodnicząca ROP, prof. Danuta Koradecka, zaznaczając na wstępie, że „Rada jest przekonana, że coś z problemem jakości szkoleń

trzeba zrobić”. Przywołała dane PiP z których wynika, że w ponad 24 tys. kontroli przeprowadzonych w latach 2018–2019, inspektorzy stwierdzili ponad 26 tys. nieprawidłowości związanych ze szkoleniami bhp, dotyczących zarówno szkoleń wstępnych (także w przypadku pracy na niebezpiecznych stanowiskach), jak i okresowych. To wpłynęło na niewłaściwe przygotowanie pracownika, które zostało zidentyfikowane jako przyczyna ok. 1200 wypadków w pracy od roku 2016 do drugiej połowy roku 2019. W wypadkach tych 173 osoby zginęły, a ponad 480 doznało ciężkich obrażeń.

Konieczne zmiany

„Rada uznaje, że istnieje pilna potrzeba podjęcia działań, mających na celu poprawę istniejącego obecnie poziomu szkoleń w zakresie bhp” – czytamy w jej stanowisku. I wymienia w nim szereg działań, które są, w jej opinii, konieczne. Należy do nich określenie w przepisach prawnych standardów nauczania i efektów kształcenia, jakie muszą być osiągnięte w wyniku realizacji studiów podyplomowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, określenie zasad funkcjonowania jednostek prowadzących szkolenie bhp oraz wprowadzenie obowiązkowej ich certyfikacji. ROP uważa też, iż należy uszczegółowić przepisy prawa dotyczące realizacji szkolenia bhp w formie samokształcenia kierowanego w taki sposób, aby przynajmniej część tego szkolenia oraz egzamin końcowy wymagały bezpośredniego kontaktu wykładowców i osób szkolonych. W stanowisku mowa jest także o konieczności weryfikacji okresowej zakresu kształcenia, dopasowującej je do aktualnych potrzeb.

Za przyjęciem tego dokumentu zagłosowali wszyscy obecni na posiedzeniu członkowie ROP.

Umowy i czas pracy do kontroli

Program działania PiP na 2020 r. przedstawił Wiesław Łyszczek, Główny Inspektor Pracy. W roku 2020 PiP planuje przeprowadzenie

72 tys. kontroli. – Coraz więcej kontroli jest wynikiem skarg wpływających do inspekcji pracy – powiedział Wiesław Łyszczek. I poinformował, że liczba skarg utrzymuje się na wysokim poziomie, a ponad połowa z nich dotyczy nieprawidłowości związanych ze stosunkiem pracy, wypłatą wynagrodzeń i świadczeń należnych pracownikowi. Dane inspekcji potwierdzają, że nadal istotnym problemem jest naruszanie paragrafu 22 kodeksu pracy, PiP będzie więc sprawdzać m.in. świadczenie pracy na podstawie umów zlecenia i umów o dzieło, a także umów zawartych z osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą – czy umowy cywilnoprawne nie są zawierane w warunkach właściwych dla umowy o pracę. Skontrolują też przestrzeganie funkcjonowania przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej.

Poza tym kontrole zostaną ukierunkowane na sprawdzenie przestrzegania przepisów o czasie pracy w jednostkach samorządu terytorialnego, urzędach administracji państwowej, a także w korporacjach. Będą też kontynuowane kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, kontrole agencji zatrudnienia i przestrzegania prawa wobec pracowników tymczasowych, prawidłowości delegowania pracowników na terytorium RP i z terytorium RP. Inspektorzy PiP wezmą również pod lupę w roku 2020 agencje zatrudnienia prowadzone przez cudzoziemców spoza UE.

Budownictwo, górnictwo, ochrona zdrowia

Wzmocnionym nadzorem PiP obejmie zakłady, w których wysokie ryzyko zawodowe wyraża się przekraczaniem norm czynników szkodliwych dla zdrowia oraz wysokimi wskaźnikami wypadkowości. Jedną z takich branż jest budownictwo. W roku 2020 kontrole w tych zakładach zostaną poszerzone o przestrzeganie przepisów bhp przy pracach z użyciem żurawi wieżowych i szybko montujących. Ponadto przewidziane są kontrole w zakładach opieki zdrowotnej, mające na celu ograniczenie wpływu zagrożeń związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem

leków cytostatycznych. Inspektorzy sprawdzą sytuację w placówkach szpitalnych i ambulatoryjnych. W górnictwie – będą ukierunkowane na ujawnienie nieprawidłowości, które mogą skutkować zagrożeniami dla życia lub zdrowia pracowników kopalń oraz podmiotów świadczących usługi górnicze. Kontrole PiP obejmą też realizację postanowień ustawy ograniczającej handel w niedziele.

Nowe zadania i prewencja

Główny Inspektor Pracy przypomniał, że w związku z uchwaleniem ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, PiP już w roku 2019 prowadziła pierwsze kontrole realizacji obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK, umów o zarządzanie PPK oraz obowiązku dokonywania wpłat do PPK. W roku 2020 będzie ich więcej, bo rozszerzony został krąg podmiotów objętych PPK. Jak poinformował Wiesław Łyszczek uprawnienia do takich kontroli uzyskało ponad 400 inspektorów. Od 2 grudnia 2020 inspektorzy PiP będą też sprawdzać, czy pracodawcy, w przypadku zatrudnienia osoby figurującej w Krajowym Rejestrze Zadłużonych z powodu obowiązku alimentacyjnego, nie wypłacają takiemu pracownikowi wynagrodzenia wyższego niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych.

Ponad połowa skarg wpływających do PiP dotyczy nieprawidłowości związanych ze stosunkiem pracy, wypłatą wynagrodzeń i świadczeń należnych pracownikowi.

Program PiP to nie tylko kontrole. Pracodawców w prawidłowym stosowaniu przepisów prawa będą wspierać przedsięwzięcia pozakontrolne inspekcji pracy, czyli programy prewencyjne, kampanie, współpraca z mediami, szkolenia i doradztwo. (ez)

Ministerstwo rodziny wspiera także mieszkańców wsi

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pewnie od razu nie kojarzy się z polityką na rzecz wsi. Jednak bardzo łatwo znaleźć w działaniach resortu te, które są dla mieszkańców wsi, stanowiących 40 proc. polskiego społeczeństwa, istotnym wsparciem. Świadczy o tym również udział ministerstwa w trzeciej już z cyklu konferencji pt. „Perspektywy dla mieszkańców obszarów wiejskich” zainicjowanym przez Prezydenta RP.

Generalnie, jak zaznacza resort, „programy i działania Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej mają służyć bezpieczeństwu, stabilizacji polskich rodzin. Mają zadanie znacząco podnosić jakość życia każdego z obywateli – niezależnie od miejsca zamieszkania”. Jak wynika z danych resortu rodziny, od 2015 r. sukcesywnie zwiększane są wydatki na rzecz polskich rodzin, które w 2020 r. osiągną poziom ok. 4 proc. PKB. Przeciętne roczne wsparcia na dziecko w rodzinie wzrosło z 1776 zł w 2015 r. do 8280 zł w 2018 r. Rozporządzalny dochód na osobę w gospodarstwie domowym wzrósł z 1386 do 1693 zł.

Znaczenie dla obszarów wiejskich ma też skuteczna walka z bezrobociem, które obecnie jest najniższe od 30 lat.

Na wsi, jak w każdym środowisku, są również osoby niepełnosprawne. Od 2015 r. nakłady finansowe z budżetu państwa na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych i ich opiekunów wzrosły do ponad 22 mld zł. To nie tylko renty, świadczenia, zasiłki czy składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, ale też pomoc reali-

zowana przez ośrodki pomocy społecznej, procesy aktywizacji społecznej i zawodowej, opieka domowa, wytchnieniowa. Jak podaje resort, w 2020 r. planowane koszty realizacji wszystkich form wsparcia osób niepełnosprawnych, w tym poprzez zadania realizowane przy pomocy Funduszu Solidarnościowego, wyniosą ok. 5 mld zł.

Grupa, która na wsi potrzebuje szczególnego wsparcia, to seniorzy. Ich potrzeby w ośrodkach miejskich i wiejskich często bardzo się od siebie różnią. I tu ministerstwo rodziny wskazuje na program „Senior+” czy Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020. Ich zadaniem jest wspieranie różnejakiej aktywności seniorów.

„Szczególnie w mniejszych miejscowościach osobom starszym brakuje przestrzeni i warunków do samorealizacji, wspólnego spędzania czasu, uczestniczenia w różnego rodzaju warsztatach i zajęciach. Blisko połowa placówek otwartych w 2018 r. powstała w małych miejscowościach do 3 tys. mieszkańców” – podkreśla MRPiPS. Jednocześnie zauważa, że nie każdy jest sprawny i samodzielny. Stąd powstały programy „Opieka 75+” czy „Posiłek w szkole i w domu”. Nowym rozwiązaniem, skierowanym do wszystkich ośrodków, także wiejskich, są Centra Usług Społecznych, których pilotaże już ruszają.



Na początek testowane będzie funkcjonowanie 30 modelowych rozwiązań z zakresu integracji i rozwoju usług społecznych adresowanych zarówno do ogółu mieszkańców, jak i do grup o szczególnych potrzebach. (ag)

Pracownicy o pracodawcach, pracodawcy o pracownikach

O jakim pracodawcy marzą pracownicy? Do jakiego pracownika wzdychają pracodawcy? Odpowiedzi na te pytania padły na konferencji prasowej w Pałacu Lubomirskich w Warszawie, 2 grudnia ub.r.

Dało je badanie przeprowadzone przez Business Centre Club i Akademię Ekonomiczno-Humanistyczną w Warszawie. Zastosowano dwie wersje ankiety: dla pracowników i dla pracodawców. W obu ankietach pytania dotyczyły analogicznych aspektów. W badaniu wzięło udział 483 pracowników różnych firm oraz 99 pracodawców.

W roku 2019 86,6 proc. pracodawców, którzy odpowiedzieli na ankietę, miało problemy z pozyskaniem pracowników. Ich zdaniem źródła tych powodów to: brak chętnych do pracy (66 proc.), wzrost wymagań płacowych (58 proc.) i brak pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami (55 proc.).

Idealna firma, idealny pracownik, idealny szef

Czego oczekują pracownicy od firmy? Na pierwszym miejscu (83 proc. wskazań) znalazła się możliwość rozwoju, podwyższenia kwalifikacji i uczenia się. W następnej kolejności – możliwość awansu, przyjazna atmosfera i stabilność zatrudnienia. Najmniej ważna okazała się sama praca, czyli to, co się w firmie robi (4 proc. wskazań).

Natomiast zdaniem pracodawców hierarchia oczekiwań pracowników wobec firmy jest taka:

najważniejsza jest przyjazna atmosfera. Potem stabilność zatrudnienia, dalej podwyższanie kwalifikacji i możliwość rozwoju i na czwartym miejscu możliwość awansu.

Szef marzeń ma mieć przede wszystkim zdolności organizacyjne i umiejętność planowania. A idealny pracownik to pracownik

zaangażowany, odpowiedzialny i obowiązkowy, pracowity.

Ankietowani pracownicy wskazali też najważniejsze cechy charakteru i postawy idealnego szefa, a pracodawcy – idealnego pracownika. Szef marzeń ma mieć przede wszystkim zdolności organizacyjne i umiejętność planowania (58 proc. wskazań). Następnie ma być profesjonalistą, być otwarty na nowe doświadczenia i zmiany oraz zaangażowany w pracę. Natomiast jeśli chodzi o jego cechy charakteru, to ma być przede wszystkim człowiekiem uczciwym. Ponadto ma mieć umiejętności interpersonalne i komunikacyjne oraz pozytywne nastawienie.



Fot. Pixabay

Idealny pracownik zaś to pracownik zaangażowany, odpowiedzialny i obowiązkowy, pracowity. Pod względem charakteru to człowiek taki sam jak idealny szef – uczciwy, zdolny do współpracy optymistą, z umiejętnościami interpersonalnymi i komunikacyjnymi.

Jakie oczekiwania ma Pan/Pani wobec firmy, w której chcielibyście pracować?

Odpowiedź	Rok 2018 (%)	Rok 2019 (%)
Oczami pracowników		
możliwość rozwoju, uczenia się, podwyższania swoich kwalifikacji	91	83
możliwość awansu	84	65
niezależność w podejmowaniu decyzji	16	9
komunikacja między współpracownikami a przełożonym	57	28
możliwość wykorzystywania swojej wiedzy, doświadczenia i umiejętności	41	18
możliwość wykazania się samodzielnością	38	23
przyjazna atmosfera	78	54
treść pracy	6	4
uznanie przełożonych	29	11
dobre stosunki z przełożonymi	57	15
dobre stosunki z współpracownikami	58	19
stabilność zatrudnienia	75	50
możliwość wykazania się inicjatywą i podejmowaniem autonomicznych decyzji	21	10

Źródło: Konfederacja, Warszawa, 2.12.2019 – Badanie BCC i AEH w Warszawie.

Na co złościć pracownika

W ankiecie pytano też o znaczenie marki i prestiżu firmy. Okazało się, że jest to ważne dla ponad 60 proc. uczestniczących w badaniu pracowników i dla 86 proc. pracodawców. Natomiast niemal tyle samo pracodawców co pracowników uważa, że w ich przedsiębiorstwach komunikacja odbywa się w sposób nieformalny. Obie strony stosunku pracy zgadzają się też, że dla pracowników najważniejsza jest praca na podstawie umowy o pracę. Lecz pracownicy na drugim miejscu stawiają pełen etat, a pracodawcy sądzą, że dla zatrudnionych ważniejszy od tego jest elastyczny czas pracy.

Czym można zachęcić do zatrudnienia się w danej firmie i pozostania tam? Dla pracowników największą zachętą są pakiety medyczne, ale i dofinansowanie do studiów, kursów itp., oraz szkolenia. W oczach pracodawców pakiety medyczne są zdecydowanie najważniejszym instrumentem motywacyjnym. Natomiast i jedna i druga grupa ankietowanych uznała, że najmniejsze znaczenie ma dofinansowanie stołówki.

Milenialsi kontra 50+

Badanie przyniosło też odpowiedź na pytanie, jak pracownicy i pracodawcy oceniają młodych (24–34 lata) pracowników i tych doświadczonych,

w wieku 50+. Zdaniem tak pracowników, jak i pracodawców, młodzi oczekują zbyt wysokich zarobków, są roszczeniowi i, według pracowników, szybko porzucają pracę, gdy im coś nie pasuje, nie szanują jej. W oczach pracodawców największe plusy milenialsów to szukanie rozwoju i wyzwań. Ta grupa ankietowanych docenia też ambicję młodych pracowników i to, że dobrze sobie radzą ze zmianami. I pracownicy wysoko cenią ambicję młodych, dostrzegają to, że widzą nowe rozwiązania i że znają swoją wartość.

Ankietowani uważają, że dla pracowników najważniejsze jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę.

Natomiast pracownicy 50+ w ocenie ankietowanych są lojalni, solidni, pracowici, mają duże doświadczenie. Zdaniem pracowników silnie identyfikują się z firmą, zaś wedle pracodawców są odpowiedzialni. Ich minusy to przede wszystkim odporność na nowinki technologiczne i lęk przed zmianami. Pracownicy wskazali też na ich nadmierne przywiązanie do doświadczenia i to, że nie szanują młodszych stażem, a pracodawcy to, że pracują wolniej. (ez)

Przede wszystkim lepsze prawo

Drugie zorganizowane przez Związek Rzemiosła Polskiego spotkanie „Rok w Dialogu”, podsumowujące ważne dla partnerów społecznych, wydarzenia legislacyjne roku 2019 z udziałem Rady Dialogu Społecznego, odbyło się w dniach 9–10 grudnia ub.r. Gościem honorowym spotkania był kardynał Kazimierz Nycz, arcybiskup metropolita warszawski.

Jan Gogolewski, prezes ZRP i wiceprzewodniczący RDS, otwierając je podkreślił, że rola dialogu społecznego w budowaniu wspólnoty oraz nowoczesnego państwa jest ogromna, lecz by dialog spełniał właściwie swoje zadania, konieczne jest wzmocnienie roli partnerów społecznych.

Bez pieniędzy nie ma wzmocnienia

Temu właśnie zagadnieniu poświęcony był referat otwierający spotkanie – o wsparciu partnerów społecznych w nowej perspektywie budżetowej UE mówił przedstawiciel Business Centre Club Marcin Tumanow. Przypomnił, że postulaty partnerów społecznych, czyli organizacji pracodawców i pracowników, dotyczące i przydzielania, i wykorzystywania środków unijnych w Polsce, zostały zawarte już w 2014 r. w opracowaniu nazwanym „Białą księgą zasady partnerstwa we wdrażaniu funduszy europejskich w Polsce”. Określa ona usytuowanie poszczególnych partnerów spoza administracji, ich rolę i zadania – a przede wszystkim ich wpływ na decyzje gospodarzy programów operacyjnych. Wzmocnienie potencjału partnerów społecznych to także ich obudowa ekspercka. A to

wiąże się z pieniędzmi – podkreślano w dyskusji po wystąpieniu przedstawiciela BCC. Tymczasem w samej Unii trwa konflikt – jest zalecenie Komisji Europejskiej, by wzmocnić potencjał partnerów społecznych w tworzeniu prawa krajowego, a jednocześnie nie ma gotowości, by ten potencjał finansowo wspierać. – W perspektywie budżetowej na lata 2021–2027 określono 5 celów tematycznych. Walczymy o dodanie tematów, które będą skierowane na rozwój dialogu społecznego. Niestety, co innego słyszymy z Brukseli, a co innego od przedstawicieli KE w Warszawie – mówił Zygmunt Mierzejewski, reprezentant OPZZ. Przypomnił również, że rolą Zespołu ds. Funduszy Europejskich RDS jest walka o zapisy satysfakcjonujące partnerów społecznych i zaapelował o jak najszybsze zwołanie tego gremium. – Powadźmy dialog z Komisją Europejską. Dla nas to nie jest kwestia jasna – czy dialog społeczny będzie mógł być wspierany sam w sobie, czy nie będzie takiej możliwości – tłumaczyła przedstawicielka Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej.



Fot. z arch. Związku Rzemiosła Polskiego

Monitorowanie prawa

Następne wystąpienia, w których przedstawiciele: Pracodawców RP, NSZZ Solidarność, Business Centre Club i Związku Rzemiosła Polskiego przedstawili projekty realizowane przez te organizacje, za pomocą których monitorują prawo gospodarcze i prawo pracy, nie wzbudziły już tak gorącej dyskusji. Piotr Wołejko reprezentujący Pracodawców RP, mówił o sieci monitoringu prawa stworzo-

na przez tę organizację pracodawców. Jej eksperci przygotowują kwartalne raporty monitoringu legislacji, które zawierają ocenę wprowadzanych przepisów i ich wpływ na prowadzenie działalności gospodarczej. Ich dziełem jest też raport podsumowujący działania legislacyjne VIII kadencji Sejmu RP. Przedstawiciel Pracodawców RP omawiając go wymienił 7 grzechów stanowienia prawa: nierzetelne konsultacje, tajne projekty, wrzutki poselskie, nadmierny pośpiech, brak koncepcji, nadregulacja, niestabilność prawa. Nierzetelność konsultacji jest najważniejsza – taka sytuacja dotyczy 60 proc. projektów – podkreślił Piotr Wolejko. Po nierzetelnych konsultacjach problemem numer dwa jest nadmierny pośpiech, który prowadzi do braku koncepcji. – Jeżeli swoich pomysłów nie konsultuje się z partnerami społecznymi, z praktykami, to kończy się pilną nowelizacją – mówił prelegent. Według ekspertów Pracodawców RP nawet 1/3 ustaw dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej to były wrzutki poselskie, np. wszystkie ustawy dotyczące odnawialnej energii, które nie były konsultowane z partnerami społecznymi Rady Dialogu Społecznego.

– Jeżeli zapytamy, co najbardziej utrudnia prowadzenie działalności gospodarczej, w pierwszej piątce odpowiedzi zawsze znajdzie się niestabilne prawo. Zwłaszcza dotyczące podatków – podkreślił reprezentant Pracodawców RP.

Norbert Kurzański, przedstawiciel gospodarzy – ZRP, poinformował, że powstał panel konsultacyjny na stronie internetowej ZRP, z projektami wszystkich aktów prawnych dotyczących rzemiosła, i zbierane są opinie od izb rzemieślniczych i bezpośrednio przedsiębiorców. Potem są oceny fachowców, panele uzgodnieniowe, a na końcu powstaje opinia ZRP. Mateusz Szymański z Solidarności mówił o realizowanym przez ten związek projekcie, którego wynikiem jest opracowanie narzędzi do monitorowania procesu legislacyjnego. Marcin Tumanow (BCC) przedstawił projekt tej organizacji „Lepsze prawo”. W jego ramach powstała specjalna platforma elektroniczna, która automatycznie pobiera projekty umieszczane na stronach rządowych. Są one opiniowane przez ekspertów

BCC, a opinie te są dostępne dla wszystkich. – Opiniowanie to wypadkowa wiedzy naszych ekspertów i opinii naszych członków – podkreślił ekspert.

Jak zmieniać rynek pracy

W pierwszym dniu konferencji odbył się ponadto panel dyskusyjny o rynku pracy w Polsce, podczas którego wiele mówiono o konieczności zmian w szkolnictwie branżowym. W panelu wzięli udział: Monika Fedorczyk z Konfederacji Lewiatan, Daniel Czerwiński z NSZZ Solidarność, Tomasz Wika z Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej, ekspert zewnętrzny Artur Rozbicki oraz Artur Pozorek z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Partnerzy społeczni podkreślali rolę szkolenia pod potrzeby rynku, brak sensownego doradztwa zawodowego, niski prestiż szkół branżowych i nietrafione inwestycje w niektóre kierunki kształcenia. Ale nie tylko system oświaty został przez panelistów wskazany jako winny. – Często nie ma pobytu na kwalifikacje w jednym regionie, ale jest w innym. Problem jest z mobilnością, ale tu się kłania brak mieszkań. Tych elementów jest więcej niż tylko system oświaty, potrzeba innych zmian – mówił Artur Rozbicki.

Kolejny punkt konferencji poświęcony był wyzwaniom, które przyniesie rok 2020 oraz roli Rady Dialogu Społecznego. Owe wyzwania to np. cyfryzacja, robotyzacja i przemysł 4.0. O tym, czy rzemiosło musi się w obliczu tych wyzwań zmieniać, mówił dr Jan Czarzasty ze Szkoły Głównej Handlowej, a Adam Paprocki omówił sytuację rzemiosła w dobie gospodarki 4.0. Mówiono też o nowych trendach w przygotowaniu zawodowym.

Pierwszy dzień konferencji zakończyła Edyta Doboszyńska, dyrektor generalny ZRP, wystąpieniem o semestrze europejskim i roli Rady Dialogu Społecznego w tym procesie.

Drugi dzień był szkoleniem o formach prowadzenia działalności gospodarczej przez rzemieślników w związku z wejściem w życie ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia obciążeń regulacyjnych, w szczególności zmian definicji rzemiosła i rzemieślnika. (ez)

Europejski Filar Praw Socjalnych w Polsce

Adam Rogalewski

Autor jest dyrektorem Wydziału Międzynarodowego OPZZ

Kwestiom związanym z realizacją zasad Europejskiego Filaru Praw Socjalnych i oceną ich transpozycji do polskiego prawa zajmowała się w 2019 r. Rada Dialogu Społecznego. Filar bowiem był jednym z priorytetów Rady.

Na szczycie społecznym w Goeteborgu, 17 listopada 2017 r., podpisano Europejski Filar Praw Socjalnych (EFPS). Zgodnie z deklaracją b. przewodniczącego Komisji Europejskiej Jean Claude Junckera z 2015 r., miał on celu m.in. uniknięcie fragmentacji socjalnej i dumpingu socjalnego w Europie. W przemówieniu wygłoszonym po podpisaniu dokumentu, uzasadniając potrzebę wprowadzenia EFPS, Junkier powiedział: „Unia Europejska stoi po stronie obywateli w szybko zmieniającym się świecie”.

Niewystarczające inicjatywy UE w zakresie praw socjalnych przyczyniły się do wzrostu nastrojów populistycznych i poglądów antyeuropejskich.

W dotychczasowym działaniu Komisji Europejskiej, a w szczególności tej kierowanej przez Jose Barasso (2004 do 2014), zbyt wiele uwagi poświęcano sprawom gospodarczym, koncentrując się w głównej mierze na przedsiębiorcach. Wyroki Trybunału Sprawiedliwości UE ustalające przewagę swobody prowadzenia działalności gospodarczej nad prawami do reprezentowania pracowników przez związki zawodowe czy chociażby działania Komisji, Euro-



Fot. Pkxabay

pejskiego Banku Centralnego i Międzynarodowego Funduszu Walutowego w Grecji, które doprowadziły do ograniczenia prawa koalicji, wpisały się w niepokojący trend stawiania praw gospodarczych przed prawami pracowniczymi i socjalnymi. Wydaje się, że niewystarczające inicjatywy UE w zakresie praw socjalnych przyczyniły się do wzrostu nastrojów populistycznych i poglądów antyeuropejskich. UE przez wielu odbierana była jako wspólny rynek, a nie jako organizacja mająca na celu poprawę warunków życia swoich obywateli. Filar jest inicjatywą mającą na celu nie tylko wprowadzenie polityk społecznych do głównego nurtu polityki europejskiej, ale także stanowi widoczny argument przeciwko populistycznym i antyeuropejskim opiniom, że UE nie interesuje się sprawami socjalnymi jej mieszkańców. Ma – z jednej strony – przeciwdziałać fragmentacji polityk socjalnych w Europie, z drugiej przyspieszyć postęp socjalny w UE. Postęp, który jest jednym z istotnych celów powołania wspólnego rynku (art. 3. Traktat o Unii Europejskiej).

Korzyści dla obywateli i partnerów społecznych

Filar zawiera 20 zasad, na których powinny opierać się sprawiedliwe i sprawnie funkcjonujące rynki pracy i systemy opieki społecz-

nej. Tworząc sprawiedliwe rynki pracy we wszystkich krajach, Filar ma również na celu przyspieszenie harmonizacji warunków społecznych pomiędzy krajami członkowskimi. Jego zasady zapisane są w trzech rozdziałach: „Równe szanse i dostęp do zatrudnienia”, „Uczciwe warunki pracy” oraz „Zabezpieczenie i integracja społeczna”. W swoim założeniu Filar dotyczy więc wszystkich spraw związanych z cyklem ludzkiego życia i jako taki ma zapewnić wszystkim obywatelom UE prawidłowy rozwój, zatrudnienie, jak również warunki po zakończeniu aktywności zawodowej. Czytając tekst dokumentu łatwo stwierdzić, że w wielu kwestiach nie wprowadza nowych regulacji, ale bazuje na istniejącym prawodawstwie i szerzej pojętych inicjatywach społecznych (w ramach tak zwanych *acquis*). Takim przykładem jest chociażby prawo dalszego kształcenia się czy pracy dla młodzieży wymienione w zasadzie 4, które jest powtórzeniem zapisów gwarancji młodzieżowych. Zapisanie tych inicjatyw na kartach EFPS stanowi wzmocnienie ich znaczenia oraz zapewnienie stabilności funkcjonowania w zmieniających się realiach politycznych UE.

Filar zawiera 20 zasad, na których powinny opierać się sprawiedliwe i sprawnie funkcjonujące rynki pracy i systemu opieki społecznej.

Oprócz samego dokumentu Komisja przygotowała Tablicę Wyników Socjalnych (Social scoreboard) mającą na celu monitorowanie implementacji zasad Filaru w krajach członkowskich UE. Tablica Wyników Socjalnych, w celu wzmocnienia jej oddziaływania na politykę krajów członkowskich, stała się częścią europejskiego semestru. Składa się z 12 kategorii pogrupowanych w trzech grupach: równe szanse i dostęp do rynku pracy, dynamika rynku pracy i sprawiedliwe warunki pracy, wreszcie ochrona socjalna i rola instytucji publicznych.

Z punktu widzenia partnerów społecznych, Filar z jednej strony podkreśla ich znaczenie w proce-

sie implementacji – w szczególności zapis preambuły: „Dialog społeczny odgrywa kluczową rolę we wzmacnianiu praw socjalnych i zwiększaniu trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu”. Z drugiej strony zasada 8 EFPS nawiązująca w swojej treści do art. 154 i 155 traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej promuje dialog społeczny i zaangażowanie pracowników. Czytamy w niej m.in.: „Należy prowadzić konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityk gospodarczych i społecznych oraz polityk zatrudnienia zgodnie z praktykami krajowymi. Należy ich zachęcać do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, z poszanowaniem ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych”.

Strona społeczna Rady Dialogu Społecznego 30 października 2017 r. przyjęła stanowisko popierające Filar. W stanowisku czytamy między innymi: „Leżące u podstaw inicjatywy Europejskiego Filaru Praw Socjalnych (dalej: Filar) dążenie do bardziej sprawiedliwej Unii, zapewniającej większe włączenie społeczne, zasługuje na uznanie, szczególnie w kontekście odniesienia do konieczności powrotu Europy na drogę szybszego wzrostu gospodarczego oraz wzmocnienia zaufania obywateli do projektu europejskiego [...] W Filarze doceniamy podkreślenie potrzeby większego włączenia partnerów społecznych w proces kształtowania polityki gospodarczej, społecznej i zatrudnienia”.

Wpływ na prawo unijne i polskie

U niektórych ekspertów prawnych wątpliwości budzi sam format dokumentu – jest dla nich jedynie polityczną deklaracją. Wielu podkreśla także, że nie będzie on stanowił wiążącego zobowiązania dla krajów członkowskich, ponieważ podczas szczytu w Goeteborgu jego proklamację podpisali tylko przewodniczący instytucji europejskich, nie szefowie państw i rządów, chociaż pod tekstem dokumentu widnieje podpis przewodniczącego Rady Unii Europejskiej, działającego w imieniu państw członkowskich.

Z drugiej jednak strony, słabo umocowana prawnie podstawa Filaru wcale nie musi ozna-

czać, że będzie on nic nie znaczącą polityczną deklaracją. Mimo że jego zasadami nie będą bezpośrednio związane państwa członkowskie, będą one obowiązywały instytucje europejskie. Będą musiały stosować się do jego zapisów w swoich przyszłych działaniach, a co najważniejsze, także w ocenach działań samych państw członkowskich, chociażby w ramach wyżej opisanej Tablicy Wyników Socjalnych. Taka możliwość zachodzi również w kwestii przyszłych wyroków sądów europejskich. Można więc sobie wyobrazić, że ktoś w przyszłości pozwie Polskę twierdząc, że nie przeciwdziała ubóstwu pracujących lub że płaca minimalna nie zaspokaja potrzeb. Dodatkowo, przyszłość Filaru może przypominać losy Karty Praw Podstawowych UE, która również została uchwalona jako deklaracja – na szczycie w Nicei w 2000 r., by siedem lat później uzyskać moc prawną nadaną traktatami lizbońskimi. Biorąc pod uwagę obecną dyskusję nad przyszłością Unii Europejskiej po brexicie wydaje się wielce prawdopodobne, że Filar również może uzyskać moc wiążącą.

„Nie wszystkie zasady Europejskiego Filaru Praw Socjalnych mogą być w pełni zrealizowane na poziomie UE. Potrzebna jest aktywna rola państw członkowskich i współdział partnerów społecznych.”

Wprowadzenie zasad filaru do polskiego prawa

Komisja Europejska w poprzedniej kadencji przedstawiła kilka dokumentów nawiązujących do Filaru. Wśród nich na uwagę zasługują: rekomendacja w sprawie dostępu do ochrony socjalnej oraz regulacja tworząca Europejski Urząd Pracy (urząd został powołany w lipcu 2019 r.), rewizja dyrektywy o pracownikach delegowanych, dyrektywa o równowadze między pracą a życiem oraz dyrektywa o przewidywalnych warunkach pracy. Biorąc pod uwagę

„Mimo że zasadami Filaru nie są bezpośrednio związane państwa członkowskie, obowiązują one instytucje europejskie, które będą musiały stosować się do jego zapisów także w ocenach działań krajów UE.”

dwuletni okres od proklamacji Filaru powyższe inicjatywy prawne zasługują na uznanie. W obecnej kadencji Komisja przedstawiła bardziej ambitne plany. Komisarz ds. Pracy i Praw Socjalnych Nicolas Schmit zobowiązał się do przygotowania mapy działań na rzecz implementacji przepisów Filaru. Niedawno ogłoszona przez przewodniczącą Komisji inicjatywa wprowadzenia europejskiej płacy minimalnej i rozpoczęty 14 stycznia 2020 proces konsultacji z partnerami społecznymi zapewne doprowadzi do przygotowania odpowiedniego instrumentu prawnego wprowadzającego w życie zasadę Filaru odnoszącą się do „sprawiedliwych wynagrodzeń”.

Należy jednak podkreślić, że nie wszystkie zasady mogą być w pełni zrealizowane na poziomie UE. Potrzebna jest aktywna rola państw członkowskich i współdział partnerów społecznych. Pomimo że dokument ma na celu konwergencję na wyższy poziom praw socjalnych, to w dużej mierze od państw członkowskich zależy, w jakim stopniu i kiedy wprowadzą w życie jego zasady.

Jak szybko i ile zasad Filaru wprowadzi do systemu prawnego Polska, zależy od decyzji rządu oraz wsparcia partnerów społecznych. Ze strony związków zawodowych rząd na pewno może liczyć na wsparcie. Polska ma szansę stać się krajem, który będzie przodował w realizacji zasad Filaru, a tym samym w tworzeniu progresywnej polityki społecznej. Podobnie jak z wprowadzeniem ośmiodziesiętnego dnia pracy w 1919 r., nasz kraj może służyć przykładem innym krajom, jak skutecznie realizować politykę socjalną. Wprowadzenie w życie zasad Filaru w sposób oczywisty powinno wpisywać się w tworzenie zrównoważonej i progresywnej polityki społecznej.

O niedalekiej przeszłości i odległej przyszłości

Na grudniowych obradach plenarnych Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego podsumowywano pracę Rad w roku 2019, powoływano nowych członków WRDS-ów i nowych przewodniczących. Nie znaczy to, iż Rady zajmowały się wyłącznie swoimi wewnętrznymi sprawami – dyskutowano o rozwoju regionów, problemach ochrony zdrowia, o gospodarce obiegu zamkniętego czy szkolnictwie branżowym.

Bydgoszcz **Przyszłość zależy od małych firm**

Kujawsko-pomorska WRDS w grudniu zajmowała się przyszłością. Dyskutowano bowiem przede wszystkim o powstającym programie rozwoju gospodarczego regionu w perspektywie 2027 r.



Fot. Andrzej Goński

Projekt „Regiogmina” realizowany jest przez konsorcjum w składzie: województwo kujawsko-pomorskie, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie i Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu. Całość finansuje Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. W początkowej fazie projektu, badawczej, opracowana zostanie metodyka pozwalająca na szczegółową identyfikację firm w skali regionu, uwzględniająca ich rozkład terytorialny, branżowy, dynamikę

rozwojową. Ma to stworzyć aktualny obraz firm w województwie, prezentujący ich produktywność, konkurencyjność, innowacyjność i związki kooperacyjne. Ocenione też zostaną istniejące instrumenty wsparcia dla MŚP. Analiza istniejących już, dostępnych danych i ankiety pozwolą zaś wypracować program rozwoju gospodarczego regionu. Program ten przygotowuje firma doradcza PwC. Na posiedzeniu Rady informację na ten temat przedstawili koordynator projektu Olgierd Dziekoński i dyrektor w zespole ds. sektora publicznego w PwC Dionizy Smoleń. Program określi przede wszystkim rolę małych i średnich przedsiębiorstw na rzecz wzrostu inwestycji, eksportu i innowacyjności, bowiem, jak zauważono podczas prezentacji, „to małe i średnie przedsiębiorstwa są trzonem rozwoju gospodarczego, szczególnie na poziomie lokalnym”. Dokument uwzględniac będzie powiązania tych przedsiębiorstw z kluczowymi firmami regionu oraz regionalne, specyficzne cechy, które są ich potencjałem rozwojowym.

W dalszej części obrad marszałek Piotr Całbecki podsumował prace WRDS w 2019 r. – Dzięki działalności Rady, w naszym regionie udało się uniknąć wielu poważnych konfliktów społecznych. To jest wartością tego gremium, że interweniuujemy, albo staramy się antycypować problemy, zanim one eskalują – podkreślił.

W roku 2020 kujawsko-pomorskiej WRDS będzie przewodniczył reprezentujący stronę pracowniczą Andrzej Arndt z Forum Związków Zawodowych.

Gdańsk O gospodarce, innowacyjności i zatrudnieniu

Ocena funkcjonowania gospodarki w województwie pomorskim, perspektywy jej rozwoju w kontekście inteligentnych specjalizacji i zaopiniowanie Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2020 – to główne tematy obrad pomorskiej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego. Po dyskusji, do której wprowadzeniem była prezentacja przedstawiona przez Karolinę Lipińską z Departamentu Rozwoju Gospodarczego UMWP, Rada skierowała do głosowania korespondencyjnego projekt uchwały „W sprawie oceny funkcjonowania gospodarki w województwie pomorskim oraz perspektywy rozwoju w kontekście inteligentnych specjalizacji”.



Fot. WRDS woj. pomorskiego

Zdaniem WRDS atutem Pomorza jest nadmorskie położenie i dysponowanie dwoma dużymi portami morskimi, co m.in. sprawia, iż gospodarka regionu jest w dużym stopniu umiędzynarodowiona (pomorskie zajmuje 1. miejsce w Polsce pod względem procentowego udziału eksportujących mikro i małych firm w grupie wszystkich przedsiębiorstw). W województwie funkcjonuje wiele sektorów reprezentujących zarówno branże tradycyjne (przemysł stoczniowy), jak i zaawansowane technologicznie. Doceniając rolę usług Rada rekomenduje, by region „pozostał przyjazny sektorom produkcyjnym, przy podejmowaniu stałych wysiłków celem podnoszenia ich innowacyjności”.

W projekcie czytamy też, że chociaż gospodarka województwa posiada stabilną pozycję (dostarcza 5,8 proc. PKB Polski), to maleje optymizm pomorskich przedsiębiorców. Pod tym względem zaś – liczby podmiotów wpisanych do rejestru REGON na 10 tys. ludności – region utrzymuje 4. lokatę w kraju (po województwach: mazowieckim, zachodniopomorskim i dolnośląskim). Na koniec czerwca 2019 r. liczba podmiotów gospodarki narodowej na Pomorzu wyniosła 303,1 tys., z czego 99 proc. to mikro i małe przedsiębiorstwa. Najwyższa koncentracja firm występuje w Trójmieście, które skupia ponad 40 proc. podmiotów.

Nawiązując do realizacji nowego budżetu Unii Europejskiej, którego jednym z najważniejszych priorytetów jest wzmocnienie wpływu badań i innowacji, WRDS apeluje o „wspólne działania samorządów, przedsiębiorców, organizacji związkowych oraz przedstawicieli rządu i polityki zapewniające dobre przygotowanie się gospodarki pomorskiej do tego, by móc skutecznie stawić czoła licznym wyzwaniom i zapewnić Pomorzu oraz innym regionom jak największą część wsparcia z wykorzystaniem środków z budżetu UE w ramach kolejnej generacji regionalnych programów operacyjnych” i o „jak najszerze powierzenie środków władzom regionów w celu optymalnego wykorzystania potencjału lokalnych środowisk oraz ich wiedzy i doświadczenia”.

Na koniec czerwca 2019 r. liczba podmiotów gospodarki narodowej na Pomorzu wyniosła 303,1 tys., z czego 99 proc. to mikro i małe przedsiębiorstwa.

Na posiedzeniu do zaopiniowania przez Wojewódzką Radę Dialogu Społecznego w Gdańsku został przedłożony projekt Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2020. Rada zaopiniowała go pozytywnie, a uchwała w tej sprawie została skierowana do głosowania drogą korespondencyjną.

Ponadto podczas obrad przekazane zostało przewodnictwo WRDS stronie samorządowej. Przewodniczącym Rady został Mieczysław Struk, marszałek województwa pomorskiego.



Fot. Świętokrzyska WRDS

Kielce **Rozwój kontra środowisko**

Obrady WRDS woj. świętokrzyskiego zdominowała dyskusja na temat rozwoju spółki Grupa Azoty Kopalnie i Zakładów Chemicznych Siarki „Siarkopol” S.A. Azoty Siarkopol zamierzają rozpocząć wydobywanie siarki na nowych terenach, położonych w gminie Połaniec. Spółka przekonuje, że metoda, za pomocą której będzie pozyskiwany surowiec – podziemnego wytopu z zamkniętym obiegiem wody, powoduje minimalne konsekwencje dla środowiska. Obecny na obradach WRDS członek zarządu spółki Wojciech Sagan zaapelował do władz gminy Połaniec o rozważenie możliwości stworzenia warunków dla planowanej inwestycji. Tymczasem, jak poinformował członków Rady burmistrz Połaniec Jacek Tarnowski, większość uczestniczących w konsultacjach społecznych mieszkańców gminy nie chce się na to zgodzić, obawiając się, że nowa inwestycja przyczyni się do zanieczyszczenia środowiska. Pod sprzeciwem podpisało się stu mieszkańców miejscowości Rudniki, Okrągła i Luszyca. Natomiast zarząd spółki popierają przedstawiciele związków zawodowych działających w Siarkopolu, którzy podczas dyskusji apelowali o porozumienie w sprawie inwestycji. Pomoc w osiągnięciu kompromisu zaoferował też wojewoda świętokrzyski Zbigniew Koniusz,

jako przewodniczący Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Kielcach.

Podczas obrad marszałek województwa świętokrzyskiego Andrzej Bętkowski wręczył akty powołania dwóm nowym członkom Rady. Otrzymali je – wojewoda świętokrzyski Zbigniew Koniusz oraz Andrzej Klimczak – nowy przedstawiciel strony rządowej. Obrady zakończono podsumowaniem działalności WRDS w 2019 r. Przed rozpoczęciem części merytorycznej posiedzenia uczczono minutą ciszy pamięć zmarłego w październiku śp. Aleksandra Kabzińskiego, założyciela i prezesa Polskiego Związku Producentów Kruszyw, wiceprzewodniczącego Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Kielcach.

Lublin **Sieć do poprawek**

„Ocena realizacji tworzenia sieci szpitali podstawowego zabezpieczenia zdrowotnego w województwie lubelskim oraz opieki nocnej i świątecznej” – to główny temat ostatniego w roku 2019 posiedzenia plenarnego Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Lubelskiego.



Fot. WRDS woj. lubelskiego

Obrady otworzył Jarosław Stawiarski, Marszałek Województwa Lubelskiego, który wręczył akty powołania nowym członkom WRDS WL – Pawłowi Dąbrowskiemu, reprezentującemu stronę samorządową oraz Lechowi Sprawce, wojewodzie lubelskiemu, który został równocześnie nowym przewodniczącym Rady. Na posiedze-

niu byli też obecni przedstawiciele placówek ochrony zdrowia województwa, m.in. prof. Mirosław Jabłoński – prorektor ds. klinicznych Uniwersytetu Medycznego w Lublinie, Janusz Hordejuk – dyrektor Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Parczewie czy Dariusz Kamiński – dyrektor Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Nr 1 w Bełżycach. Był też dyrektor Lubelskiego Oddziału Wojewódzkiego NFZ Karol Tarkowski. Po wystąpieniach gości i dyskusji Rada przyjęła stanowisko „W sprawie oceny realizacji tworzenia sieci szpitali podstawowego zabezpieczenia zdrowotnego w województwie lubelskim oraz opieki nocnej i świątecznej”. Rada uznała w nim, iż niezbędne jest dokonanie zmian legislacyjnych wprowadzających mechanizm ewaluacji funkcjonowania sieci szpitali jako systemu, szczególnie na poziomie wojewódzkim. Postuluje też rozważenie zmian w funkcjonowaniu rozwiązania, które ukształtowało się po włączeniu ambulatoryjnej opieki specjalistycznej (AOS) do ryczałtowej formy finansowania świadczeń. Ponadto lubelska WRDS wnosi o wyłączenie Oddziałów Intensywnej Terapii (OIT) z procedury finansowania ryczałtowego, argumentując, że „świadczenia te są udzielane w trybie nagłym, ratującym życie, co uniemożliwia ich zaplanowanie”. W stanowisku podkreśla się również konieczność adekwatnej wyceny procedur oraz świadczeń i ich systematyczne uaktualnianie, co, zdaniem Rady, jest niezbędne dla optymalnego funkcjonowania szpitali należących do sieci. „Obserwujemy niepokojący poziom rosnącego zadłużania tych szpitali, będący efektem między innymi niedoszacowania świadczeń” – czytamy w omawianym dokumencie.

Ponadto Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego Województwa Lubelskiego przeanalizowała projekt Regionalnego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia na 2020 r.

Poznań **Jak zmieniać szkolnictwo branżowe**

Grudniowe posiedzenie plenarne wielkopolskiej WRDS w Poznaniu zdominował temat szkolnictwa branżowego.



Fot. WRDS woj. wielkopolskiego

Dyskusję otworzył Witold Solski, przewodniczący Związku Przedsiębiorców i Pracodawców Wielkopolska, wydelegowany przez Radę do zespołu, którego celem ma być wypracowanie zreformowania szkolnictwa branżowego. Mówca przekazał uczestnikom spotkania materiały pozyskane z Ministerstwa Edukacji Narodowej, a także projekt zaproszenia przedstawicieli resortu na spotkanie z pełnym składem Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Poznaniu oraz Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy, planowane na koniec marca 2020 r. Zdaniem Witolda Solskiego na tym spotkaniu (z udziałem szerokiego grona decydentów i ekspertów) warto się zastanowić, jakie kompetencje i zawody będą liczyły się na rynku pracy za dziesięć lat, bo, jak podkreślał, jest to minimalny okres od podjęcia decyzji politycznych czy społecznych, do wejścia na rynek pracy młodzieży realizującej nowy program. Reprezentant pracodawców zauważył ponadto, że koncepcja rozwoju szkolnictwa branżowego w perspektywie najbliższej dekady doskonale wpisuje się w strategię rozwoju województwa wielkopolskiego na lata 2020–2030. Odnosząc się do materiałów przesłanych przez ministerstwo Witold Solski podkreślił, że widać w nich, iż resort „pozostawił sobie monopol decyzyjny”. – Po raz kolejny arbitralne decyzje podejmował będzie minister, obwieszczając je w odpowiednich dokumentach i realizując odgórnie – mówił. Ponadto, jego zdaniem, „ministerstwo nie odpowiada w tych dokumentach na pytanie, czy szkolnictwo zawodowe ma być przygotowaniem do pracy, czy jedynie etapem kształcenia średniego ogólnego, z elementami zawodowymi rozwijanego dalej np. w licencjacie”. Według

mówcy kolejnym rażącym brakiem jest to, że nie ma w nich „ogólnej doktryny państwa w tym zakresie”. Podczas dyskusji, jaka się wywiązała po wystąpieniu przedstawiciela pracodawców, Marek Woźniak, Marszałek Województwa Wielkopolskiego zauważył, że trzeba mieć na uwadze, iż rynki pracy poszczególnych regionów mogą się od siebie różnić, co jest związane z inteligentnymi specjalizacjami, które są diagnozowane i podlegają pewnym modyfikacjom. Jego zdaniem reformując szkolnictwo branżowe należy się też liczyć z naciskiem lobby określonych kadr. – Często jest tak, że powstają kierunki kształcenia nie dlatego, że są potrzebne na rynku, tylko że określona grupa osób ma takie specjalizacje i jest gotowa w takim kierunku kształcić i na tym zarabiać. A decydenci poddają się temu lobbingsowi – mówił. Antoni Odzimek ze Związku Rzemiosła Polskiego zwrócił uwagę na to, że niedługo studenci wyższych uczelni, nie tylko kierunków technicznych, ale i humanistycznych, będą musieli odbywać praktyczną naukę w zakładach pracy, co, jego zdaniem, jest poważnym wyzwaniem, a Wojciech Kruk z Pracodawców RP podkreślił, że szkolnictwo branżowe ma jeszcze jeden problem – z uwagi na niskie płace ranga zawodu nauczyciela nieprawdopodobnie podupadła, anachroniczne są też programy nauczania. – Jeżeli coś ma się zmienić w szkolnictwie zawodowym, to w jakimś sensie trzeba by je wyłączyć z ogólnego systemu edukacji i spod nadzoru kuratorium – bo tam nie ma ludzi, którzy by to rozumieli – mówił.

Posiedzenie zakończyło omówienie prac Rady w roku 2019 i tematów, którymi będzie się zajmować w roku 2020, kiedy to wielkopolskiej WRDS będzie przewodniczył przedstawiciel strony samorządowej Marek Woźniak, marszałek województwa.

Warszawa **Rozwój społeczeństwa** **informacyjnego**

Mazowiecka WRDS na swym ostatnim posiedzeniu w roku 2019 zajmowała się między innymi projektem Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2020.

Przedstawił go Radzie Artur Pozorek, wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Jak powiedział głównym celem planu jest „efektywne realizowanie regionalnej polityki w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej w województwie”. Założono w nim, że w roku 2020 w woj. mazowieckim priorytetowe grupy osób wymagających wsparcia to: długotrwale bezrobotni, bezrobotni z obszarów wiejskich i bezrobotni o niskich kwalifikacjach. Rada w wyniku dyskusji zdecydowała, że strona społeczna zaopiniuje dokument na kolejnym posiedzeniu.



Fot. Mazowiecka WRDS

Następnie członkowie WRDS zapoznali się z założeniami projektu „Strategii rozwoju społeczeństwa informacyjnego województwa mazowieckiego na lata 2020–2030”. Zaprezentował je Krzysztof Mączewski – dyrektor Departamentu Cyfryzacji, Geodezji i Kartografii Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego w Warszawie. Owocami strategii ma być wzrost konkurencyjności regionu, rozwój działalności gospodarczej, transfer i wykorzystanie nowych technologii, poprawa jakości życia oraz wykorzystanie kapitału społecznego do tworzenia nowoczesnej gospodarki. Aby to osiągnąć niezbędne jest, zdaniem mówcy, wspieranie tworzenia, wykorzystywania i rozwoju powszechnych i przyjaznych technologii informacyjno-komunikacyjnych (ITC). W swoim wystąpieniu prelegent położył nacisk na wzrost kompetencji cyfrowych mieszkańców

regionu, co jest zadaniem z zakresu edukacji, rozszerzanie zakresu e-usług, budowę szerokopasmowego internetu dla Mazowsza. W dokumencie przyjęto, iż optymalny okres obowiązywania Strategii Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego Województwa Mazowieckiego to lata 2020–2030.

Wrocław **Szukanie pracowników**

I we Wrocławiu WRDS dyskutowała o Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2020. Przedstawił go Radzie Bartosz Kotecki, p.o. dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Główne kierunki działań na dolnośląskim rynku pracy w roku 2020 to: wspieranie i aktywizacja osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, aktywizacja osób z terenów wiejskich, podnoszenie kwalifikacji i kompetencji zawodowych osób bezrobotnych, a w szczególności bezrobotnych nie posiadających jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego, wspieranie i aktywizacja osób w starszych grupach wiekowych, osób młodych (do 30 roku życia) i niepełnosprawnych w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy. Plan kładzie też nacisk na popularyzowanie elastycznych form zatrudnienia członków rodzin z osobami zależnymi oraz rozwój usług wspierających te osoby w ich powrocie na rynek pracy. Zawarto w nim też wyniki ankiety na temat dolnośląskiego rynku pracy. W większości powiatów wskazywano na brak kucharzy, szefów kuchni, masarzy i wędliniarzy. W mniejszym stopniu niż w roku 2018 dotyczyło to barmanów, piekarzy i cukierników. Uczestnicy badania wskazywali, iż w tych zawodach zatrudnienie znalazło wielu obcokrajowców. W 2018 r. na Dolnym Śląsku zarejestrowano 170 748 oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca, przy czym ponad połowa z nich rejestrowanych jest w PUP we Wrocławiu. Jak wskazano w prezentacji, główne problemy występujące w procesach rekrutacji prowadzonych przez dolnośląskie agencje zatrudnienia w 2018 r. to – oprócz braku chętnych do pracy i zbyt niskich kwalifikacji zgłaszających się – niskie proponowane zarobki i za

wysokie wymagania pracodawców, zwłaszcza niedopasowanie wymaganych kwalifikacji do oferowanych płac. Po dyskusji Rada „Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2020” zaopiniowała pozytywnie.



Fot. Dolnośląska WRDS

W dalszej części obrad Marszałek Województwa Dolnośląskiego wręczył nominacje nowym członkom Rady. W roku 2020 przewodniczyć jej będzie Artur Mazurkiewicz, prezes Dolnośląskich Pracodawców, organizacji należącej do Konfederacji Lewiatan.

Olsztyn **Zmieniać odpady w surowce**

Jednym z głównych tematów posiedzenia Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Warmińsko-Mazurskiego była gospodarka obiegu zamkniętego w aspekcie działalności instytucji publicznych, biznesu, organizacji pozarządowych i mieszkańców.

Z tematem zapoznał Radę jej gość Janusz Golaszewski, prof. zw. z Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie. Uczelnia ta uczestniczy w międzynarodowym projekcie Star ProBio, w ramach którego współpracuje 15 instytucji naukowych, badawczych i przedsiębiorstw. Jego celem jest opracowanie takich metod przetwarzania biomaterii, które dadzą jak najwięcej surowców do dalszej przeróbki, przy czym to, co pozostanie po procesie ich przetwarzania, musi wrócić do środowiska w postaci biodegradowalnej. Projekt ma także

cel społeczny – ma stworzyć ramy prawne, które ochronią rynek bioproduktów przed nieuczciwą konkurencją produktów ropopochodnych. – Przeciętny Polak wytwarza średnio ponad 300 kilogramów odpadów rocznie. Tymczasem w 2018 r. do recyklingu trafiło niespełna 35 procent wszystkich odpadów – podkreślił prof. Gołaszewski. I dodał, że w nowej perspektywie finansowej Unia Europejska planuje wydać 10 miliardów euro na projekty badawcze i innowacyjne w zakresie żywności, rolnictwa, rozwoju obszarów wiejskich i gospodarki ekologicznej.



Fot. WRDS woj. warmińsko-mazurskiego

W końcowej części obrad skarbnik województwa omówił założenia jego budżetu i przedyskutowano propozycje członków WRDS WM do planu i harmonogramu prac Rady na 2020 r.

Rzeszów **Jak się rozwijać**

Posiedzenie plenarne podkarpackiej WRDS to przede wszystkim informacja i dyskusja na temat projektu strategii rozwoju województwa – Podkarpackie 2030. Omówił go Paweł Wais, dyrektor Departamentu Rozwoju Regionalnego Urzędu Marszałkowskiego.

Strona pracowników i pracodawców pozytywnie zaopiniowała przedstawiony dokument. Jak zaznaczono podczas jego prezentacji, w strategii przededefiniowano cele i priorytety rozwoju regionu dopasowując je do celów politycznych wieloletniej perspektywy finan-

sowej Unii Europejskiej na lata 2021–2027 i zmian modelu polityki regionalnej w Polsce. Województwo podkarpackie ma niski wskaźnik urbanizacji, co oznacza, iż zmiany w zakresie finansowania przez UE polityki rolnej i rozwoju obszarów wiejskich będą mieć istotny wpływ. Należy w związku z tym, zaznaczyć w projekcie, w większym zakresie poszukiwać możliwości wsparcia polityki rozwoju regionu ze źródeł europejskich spoza polityki spójności, jak też innych środków międzynarodowych, krajowych i regionalnych. A że wzrasta znaczenie współpracy transgranicznej i w ramach Unii Europejskiej, i na jej granicach zewnętrznych, czego wyrazem jest sukcesywny wzrost finansowania strategii makroregionalnych, w strategii rozwoju Podkarpacia zawarto rozwój współpracy w ramach Konwencji Karpackiej oraz Euroregionu Karpackiego. Natomiast korekta krajowej polityki regionalnej została uwzględniona w dokumencie jako potrzeba „dalszego zacieśniania współpracy województwa podkarpackiego z województwami Polski Wschodniej na rzecz wsparcia dla tego obszaru, którego dotychczasowe pozytywne efekty uzasadniają jego kontynuację”.



Fot. WRDS woj. podkarpackiego

Ponadto na posiedzeniu została przedstawiona informacja w sprawie nowego przewodniczącego. W 2020 r. obradom Podkarpackiej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego będzie przewodniczyła strona samorządowa – Marszałek Województwa Podkarpackiego Władysław Ortyl. (ez)

Jak kształcić, wynagradzać i zatrzymać pracowników

O tym, jak kształcić kadry dla ochrony zdrowia, mierzyć pracę w izbach skarbowych i wspierać aktywną starość dyskutowano podczas obrad zespołów problemowych Rady Dialogu Społecznego.

W poszukiwaniu mierników

Nowe wskaźniki/mierniki służące do pomiaru realizacji zadań w urzędach skarbowych oraz nowe zasady przyznawania dodatków kontrolerskich dla skarbowców – pracowników i funkcjonariuszy celno-skarbowych – były przedmiotem obrad (5 grudnia 2019 r.)

Podzespołu ds. KAS RDS. Próby wprowadzenia systemu pomiaru rezultatów pracy skarbowki podejmowano już wcześniej, a wokół projektu mierników pomiaru narosło wiele mitów.

– Chcemy te doświadczenia z przeszłości przekładać na nową rzeczywistość, ale tak, by uniknąć rankingowania urzędów – mówili przedstawiciele Departamentu Zarządzania Strategicznego Ministerstwa Finansów. – Nasza analiza wykazała, że obok dobrze funkcjonujących urzędów są jednostki osiągające niż-

sze wyniki. Chcemy badać te sytuacje i w ten sposób identyfikować jednostki najsłabsze. Wszystkim innym przyznamy jednakową pozycję. Wyniki będą zbierane kwartalnie i posłużą utworzeniu katalogu wskaźników. Wówczas rozpocznie się etap pilotażu i konsultacji z izbami skarbowymi, który będzie trwał 2–3 kwartały.

Padły zapewnienia: – Nie chcemy ingerować ani tworzyć systemu oceny KAS. Chodzi o to, by system był skrojony na miarę. Zamierzamy stworzyć narzędzie dla Ministerstwa Finansów, które będzie służyło do przekazywania informacji zarządczych, a także mechanizm dzielenia się dobrymi wynikami.

Przewodniczący zespołu Tomasz Ludwiński (NSZZ Solidarność) sugerował, by zbadać obciążenia urzędów pracą. Jego zdaniem – jak wejda mierniki, będzie trudno ocenić to obiektywnie. Eugeniusz Matusiak (FZZ) pytał auto-



rów projektu: – Jak poradzicie sobie z miernikami przy takiej mizerii zatrudnienia w KAS? Przekonywał, podobnie jak jego przedmówca, by zacząć od oceny ludzi wykonujących obecne zadania i ich obciążenia pracą.

– Bez tego strzelacie ślepakami – powiedział.

Przedstawiciel Departamentu Strategii zapewniał, że nie chce, aby wprowadzenie mierników obciążyło pracowników KAS jeszcze bardziej, ale tę kwestię odkłada się na kolejne etapy.

Dominik Lach (NSZZ Solidarność) poinformował, że nie przekazano związkom celu wprowadzenia nowych wskaźników, pytał, czy przeprowadzono analizę tych funkcjonujących obecnie. Dlaczego ich nie poprawiono, tylko wymyśla się nowe? Przedstawiciel autorów projektu wyjaśnił: – Dyskusję chcemy przesunąć na etap pilotażu oraz dopracowywania wskaźników i skupić się na zadaniach urzędów po to, aby identyfikować słabiej funkcjonujące obszary. Ale to szef KAS będzie podejmował decyzję, jak temu zaradzić. Nie my. Jeśli w ramach uzgodnień z izbami skarbowymi będą one zgłaszać uwagi do mierników, będziemy je brali pod uwagę.

Zdaniem związkowców, a mówił o tym np. Eugeniusz Matusiak (FZZ), powinien się liczyć zwłaszcza miernik ściągłości, czyli kwota należności dla budżetu państwa. A to wymaga współpracy między departamentami. Jeśli jej nie ma, dochodzi do absurdów.

Związkowcy uważają, że projekt rozporządzenia o dodatkach kontrolerskich jest zły.

– Gdybyśmy sprawdzili, ile pieniędzy zostało umorzonych w postępowaniu egzekucyjnym, byłaby kolejna afera. W egzekucji, tam gdzie jest ściągana choćby złotówka, nie powinno się umarzać postępowania.

Zdaniem wiceministra finansów i zastępcy szefa KAS, Tomasza Słaboszewskiego, nie jest tak, że ten problem wymyka się spod kontroli. Egzekucja jest trudna do oceny, bo liczba

czynników jest ogromna. W tej sytuacji stworzenie właściwego miernika jest trudne. Zagwarantował jednocześnie, że konsultacja ze związkami zawodowymi w swoim czasie nastąpi.

Nawiązując do egzekucji w dyskusji przypomniano, że powstało centrum w Opolu, które ma zwiększać ściągłość.

W momencie utworzenia KAS wielu dyrektorów izb administracji skarbowej obniżyło wynagrodzenia części pracowników.

– W konsultacji z partnerami społecznymi podejmiemy decyzję co do utrzymania centrum w Opolu – powiedział wiceminister. Przypomniał, że Ministerstwo Finansów, któremu podlega kwestia egzekucji, zajmuje się zjawiskiem przedawnień na bieżąco.

W drugiej części obrad po raz kolejny dyskusowano o zmianie zasad przyznawania dodatków kontrolerskich. – Projekt rozporządzenia w tej sprawie jest po prostu zły. Nie wiadomo, czy to dodatek odszkodowawczy, czy rekompensacyjny, czy motywacyjny – mówił Dominik Lach. – Zaproponowana w projekcie maksymalna stawka dodatku w wysokości 1000 zł sprawia, że w praktyce wszyscy na tych zmianach stracą. Nie wiem, jak Ministerstwo Finansów chce utrzymać motywację dla pracowników kontroli.

W dyskusji podkreślano, że z uwagi na stosowanie różnych rozwiązań dotyczących przyznawania dodatków w poszczególnych izbach administracyjno-skarbowych, problem będzie występował w Polsce w różnym nasileniu. Różnie przedstawia się także ta kwestia w zależności od rodzaju urzędu. Tak np. ponad 70 proc. pracowników kontroli podatkowej w urzędach skarbowych pobiera dodatek przekraczający 1000 zł, przy czym pracownicy ci mają niejednokrotnie wynagrodzenie niższe niż ich koleżanki i koledzy zatrudnieni w innych działach („bo przecież otrzymują dodatek kontrolerski”). Wysokość niższego wynagrodzenia zasadniczego

na identycznych stanowiskach służbowych uzasadniano bowiem właśnie otrzymywaniem dodatku, który w istocie nie był dodatkiem, ale rekompensatą za niższe wynagrodzenie – mówili dyskutanci. Przypomniano, że w momencie utworzenia KAS wielu dyrektorów izb administracji skarbowej obniżyło wynagrodzenia części pracowników, według sobie tylko znanych kryteriów, a dodatkowo zmniejszono je o wartość przyznanego dodatku. – W ten sposób potraktowano głównie byłych inspektorów kontroli skarbowej ze zlikwidowanych urzędów – mówili związkowcy z Solidarności. Przewodniczący zespołu przekonywał więc o konieczności zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego kosztem dodatku.

– Wykonaliście kawał porządnej, nikomu niepotrzebnej roboty – podsumowała Solidarność.

– Cierpliwość może się skończyć. Ludzie są na krawędzie wytrzymałości. To nie są żarty, chodzi o poziom życia – mówił Jacek Staniszewski (FZZ).

Związkowcy pytali też przedstawicieli Ministerstwa Finansów, czy po konsultacjach zmieniono coś w rozporządzeniu o dodatkach.

– Informacje, które od państwa otrzymujemy, są analizowane – padła odpowiedź. (id)

O kształceniu medycznym i szpitalach powiatowych

Kształcenie medyczne to zasadniczy temat grudniowego (10.12.2019) posiedzenia **Podzespołu ds. Ochrony Zdrowia RDS**. Stronę rządową reprezentował m.in. Wojciech Maksymowicz, wiceminister nauki i szkolnictwa wyższego.

„Na studia medyczne rocznie przyjmowanych jest o 2000 więcej studentów niż 4 lata temu.

Mówiono dużo o kształceniu lekarzy. W Polsce kształcą się ich na 11. uczelniach podległych Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego (obecnie studiuje tam 1,9 tys. studentów) i 10. podległych Ministerstwu Zdrowia (7,7 tys. studentów). Na studia medyczne rocznie przyjmowanych jest o 2000 więcej studentów niż 4 lata temu – poinformował wiceminister Maksymowicz.

Potrzebna strategia kształcenia

Jego zdaniem nie liczba lekarzy jest największym kłopotem ochrony zdrowia w Polsce. – Nie jest głównym problemem bezwzględna liczba



Fot. CPS „Dialog”

lekarzy na 10 tys. mieszkańców. Problem jest dużo trudniejszy, bo dotyczy alokacji lekarzy. To choroba Polska i międzynarodowa. Istotne jest, aby ją dobrze zdiagnozować. To problem systemowy – mówił. Wiceminister uważa, że nie da się go rozwiązać bez wypracowania całościowej strategii w zakresie kształcenia lekarzy. – Brakuje wyrazistej strategii. Często podawana jest informacja na temat ilości lekarzy na 10 tys. mieszkańców, według różnych źródeł jest to 24 lub 27 lekarzy na 10 tys. mieszkańców. Według Naczelnej Izby Lekarskiej jest 140 tys. zarejestrowanych lekarzy, czyli 37 na 10 tys. mieszkańców – mówił wiceminister i ocenił, że jest to poziom zbliżony do innych krajów europejskich.

Zdaniem wiceministra nauki Wojciecha Maksymowicza problemem Polski nie jest liczba lekarzy, ale ich alokacja.

Nie każdy musi być magistrem

W jego opinii nie ma potrzeby tworzyć nowych uczelni kształcenia lekarzy, chociaż są takie naciski na ministerstwo nauki. Powinny natomiast powstawać nowe ośrodki kształcące pielęgniarzy, mimo iż sytuacja pod tym względem się poprawiła i pielęgniarzy jest więcej. – Z pielęgniarzami jest taki kłopot, że mogą wykonywać inne zawody, łatwiej im więc podjąć decyzje o emigracji. Z lekarzami jest inaczej – tłumaczył wiceminister. Jego zdaniem licencjat wystarczy do wykonywania zawodu pielęgniarzy. Zdecydowanie jednak podkreślił: – Ten zawód wymaga licencjatu, nie ma powrotu do szkolenia na niższym poziomie. Natomiast „odpowiedzią na wyższe studia pielęgniarzy powinny być stanowiska wymagające wyższych studiów”. Krzysztof Filip z Solidarności pytał natomiast, czy w kręgu zainteresowania ministerstwa nauki są inne zawody medyczne. I czy resort w zakresie kształcenia studentów ma standardy i zamierza je rozwijać. – Nie każdy musi być magistrem – mówił wiceminister odnosząc

się całościowo do systemu kształcenia kadr medycznych. – Fizjoterapeuta nie musi być magistrem, podobnie jak ratownik medyczny. Po to mamy system boloński, by po trzech latach nabrać kwalifikacji do wykonywania zawodu – argumentował.

Wyjazdy i przyjazdy

– Cieszy nas to, że jest 2000 studentów więcej, ale są olbrzymie proporcje między uczeniem po angielsku i polsku. Bo uczelnie są głównie zainteresowane zwiększaniem miejsc na studiach w języku angielskim – mówił przedstawiciel Związku Miast Polskich Marek Wójcik. Magdalena Kucharska z Ministerstwa Zdrowia wyjaśniła, że resort planując limity nigdy nie bierze pod uwagę stosunku miejsc angielskojęzycznych i nauki w języku polskim. A uczelnie same określają ilość miejsc na studiach dla poszczególnych grup. – Umieźdzynarodowienie jest jednym z elementów, który jest liczony w ewaluacji uczelni – dodał wiceminister. – Drugi powód prowadzenia nauki w języku angielskim to prestiż, a trzeci – pieniądze. Studia w języku angielskim to sposób na to, by je zarobić, zwłaszcza dla nowych prywatnych uczelni. Jestem rzecznikiem opcji, żeby zostawić co jest międzynarodowe, prestiżowe, ale zapłacić za większą ilość polskich studentów. Przeliczyć to, bo bariera jest w szkoleniu praktycznym, klinicznym – podkreślił.

Przyszłość szpitali lokalnych to oddziały opieki długoterminowej.

W kontekście dyskusji o emigracji lekarzy Wojciech Maksymowicz zwrócił uwagę, że pojawia się fala odwrotna, którą można wykorzystać, czyli przyjmować lekarzy z innych państw. – Poprawił się poziom wynagrodzeń i jakość życia, więc jest duże zainteresowanie tym tematem – mówił, dodając: „nadal jeszcze będzie się u nas mniej zarabiano, ale też mniej płaciło za różne rzeczy. Moglibyśmy ściągnąć świetnych ludzi”.

Podczas dyskusji padło też pytanie, czy jest możliwość ograniczenia specjalizacji lekarskich, bo „mamy ich chyba najwięcej na świecie” i o nowe zawody medyczne. Okazało się, że Ministerstwo Zdrowia widzi problem mnóstwa specjalizacji i, jak przyznała Magdalena Kucharska, naczelnik departamentu kształcenia MZ, „kwestia ograniczenia specjalizacji lekarskich będzie analizowana, mamy to w planach”.

– Nie zawsze trzeba otwierać nowe uczelnie, dla kształcenia w nowych zawodach – zauważył wiceminister, dodając że potrzeby w tym zakresie są różne. – Jeżeli oddzielimy problem kształcenia od funkcjonowania ochrony zdrowia rodzą się bzdury – podkreślił.

Opieka długoterminowa, nie SOR

Dyskutowano też o szpitalach powiatowych – ich roli i sytuacji finansowej. Przedstawiciele tych placówek krytykowali odgórne narzucanie poziomu plac: „Mamy coraz mniej do powiedzenia w sprawie motywacji pracowników, bo płace się spłaszczają” – mówili. Zaprezentowali również przeciw wrzucaniu szpitali powiatowych do jednego worka, bo są „szpitale powiatowe, które są subregionalnymi jednostkami”. Podkreślali też bardzo wygórowane oczekiwania finansowe lekarzy specjalistów.

– Tu powinna być nowa umowa społeczna. Inaczej system się rozchodzi, pracodawcy konkurują ze sobą – odparł wiceminister i podał przykład W. Brytanii, gdzie „do tej pory funkcjonuje mniej więcej 3,2-krotność średniej krajowej dla lekarza”. Jako nieakceptowalną określił sytuację, gdy w szpitalach powiatowych inwestuje się bardzo duże środki w budowę SOR-ów, które są potem niewykorzystane. Jak mówił, przyszłość szpitali lokalnych to opieka długoterminowa.

Ostatni punkt posiedzenia dotyczył programu prac podzespołu w I półroczu 2020 r. (ez)

Wspieranie aktywnej starości

– Za 10 lat zasoby pracy w Polsce zmniejszą się o ponad półtora miliona, tj. o ponad 6 proc., a największy spadek będzie dotyczyć osób w wieku produkcyjnym: 18–45 lat. Coraz większego znaczenia nabiera więc dłuższa aktyw-

ność zawodowa. Zależy nam, aby ludzie pracowali także po osiągnięciu wieku emerytalnego – mówił Sławomir Adamczyk (NSZZ Solidarność) na posiedzeniu (13 grudnia 2019 r.) **Zespołu RDS ds. prawa pracy.**

Dyskutowano nad stanowiskiem zespołu w sprawie zawarcia porozumienia strony pracowników i pracodawców RDS na rzecz aktywnego starzenia się. Od połowy 2018 r. przedmiotem debaty zespołu na kolejnych spotkaniach było bowiem m.in. „Autonomiczne porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych z 8 marca 2017 r. dotyczące aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego”. Stanowisko zespołu dotyczy wdrażania europejskiego porozumienia.

Wyzwania demograficzne, takie jak starzenie się społeczeństw oraz procesy migracyjne w Europie i w Polsce, wskazują – zdaniem partnerów społecznych RDS, pracodawców i związkowców – na konieczność podjęcia działań dostosowawczych w zakresie polityki społecznej i gospodarczej. Takich, które zachęcałyby osoby starsze, w tym w wieku poemerytalnym, do wydłużenia aktywności zawodowej warunkującej aktywne starzenie, a pracodawców do ich zatrudniania. Partnerzy społeczni reprezentowani w RDS „wspólnie dostrzegają potrzebę wdrażania rozwiązań na rzecz aktywnego starzenia się w Polsce i zobowiązują się do podejmowania działań dotyczących poniższych rozwiązań (...)” – czytamy w „Stanowisku” (projekt z 13 grudnia 2019 r.). Chodzi o:

1. **Działania na rzecz poprawy warunków zatrudnienia**, np. wprowadzenie w kodeksie pracy dodatkowych przerw od pracy wliczanych do czasu pracy, a także dofinansowanie części inwestycji służących dostosowaniu miejsc pracy do potrzeb starszych pracowników – poprawa warunków BHP, zwiększenie ergonomii stanowisk pracy i szkolenia w tym zakresie powinny być finansowane z Funduszu Pracy, z Funduszu Prewencji Rentowej lub innych źródeł publicznych.
2. **Działania wspierające zatrudnienie osób starszych**: konieczne jest wypracowanie rozwiązań podatkowych (kwota wolna od podatku, zryczałtowana obniżona składka emerytalna i rentowa, zwolnienia podatkowe) lub dopłat z funduszu pracy, które

sprzyjać będą zatrudnieniu osób starszych; podjęcie dyskusji nad nowym mechanizmem ochrony przedemerytalnej w Kodeksie pracy (np. jej czasowe ograniczenie w razie przyjęcia do pracy osoby starszej).

3. **Zarządzanie umiejętnościami i kompetencjami**, w tym: umożliwienie tworzenia w firmie Funduszu Podnoszenia Kompetencji i Kwalifikacji finansowanego z części składek płaconych na Fundusz Pracy oraz wkładu własnego pracodawcy. Środki funduszu byłyby przeznaczane wyłącznie na zwiększanie kompetencji i nabywanie kwalifikacji zgodnie z potrzebami zakładu pracy (ponad połowa osób w wieku 28–69 nie podnosi bowiem kompetencji w żadnej formie); wdrożenie tzw. umowy mentorskiej: celem mentoringu jest przekazywanie wiedzy i umiejętności przez mentora osobom nowo przyjmowanym do pracy lub dążącym do przekwalifikowania.
4. **Promowanie zdrowia w miejscu pracy i poza nim**, w tym m.in.: zapewnienie dodatkowego dostępu do służby zdrowia z uwzględnieniem specyfiki działań pracodawcy, działania przeciwko rutynie/wypaleniu zawodowemu – pracodawca umożliwiałby wykonywanie prac na kilku stanowiskach, praca zdalna itp. Warto rozważyć pod warunkiem kontroli społecznej i publicznej refundację części kosztów pracodawcy dotyczących obszaru zdrowia.
5. **Podniesienie świadomości i zrozumienia wśród pracodawców i pracowników wyzwań oraz możliwości wynikających ze zmian demograficznych**, w tym: tworzenie strategii zarządzania wiekiem obejmujących rekrutację, szkolenia oraz rozwój w szczególności starszych pracowników, wdrażanie programów uczenia się przez całe życie, wdrażanie elastycznych form zatrudnienia (telepraca, praca zdalna).
6. **Promocja i monitorowanie porozumienia**: rozwiązania te powinny być promowane i wdrażane przy współpracy partnerów społecznych, a firmy wyróżniające się dobrymi praktykami powinny zyskać specjalne przywileje, np. w ubieganiu się o zamówienia publiczne, bądź w kontaktach z instytucjami i urzędami publicznym. Co naj-

mniej raz w roku, począwszy od 2021 r. partnerzy społeczni i na ich zaproszenie przedstawiciele rządu składać powinni sprawozdanie z realizacji wymienionych zadań przez organizacje oraz reprezentatywne firmy, a raport z realizacji porozumienia powinien podlegać ocenie na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego.

– W projekcie porozumienia partnerów staraliśmy się zawrzeć kompromisowe rozwiązania, które zaakceptują wszyscy partnerzy reprezentowani w Radzie – podkreślił na posiedzeniu prof. Jacek Męcina, przewodniczący zespołu, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan. Jego zdaniem, jeżeli chcemy wspierać zatrudnienie osób starszych, trzeba zabiegać o poparcie władzy publicznej. – Bez tego nic nie zrobimy – mówił przewodniczący.

Za 10 lat zasoby pracy w Polsce zmniejszą się o ponad półtora miliona, tj. o ponad 6 proc., a największy spadek będzie dotyczyć osób w wieku produkcyjnym: 18–45 lat.

Uzgodniono, że w styczniu 2020 r. na autonomicznym spotkaniu zostaną doprecyzowane zapisy omówionego stanowiska. Podkreślano też, że pracodawcy chcieliby uniknąć daleko idących zobowiązań dotyczących zmian w kodeksie pracy. Sugerowano, że porozumienie powinno zawierać ponadto przegląd przepisów o czasie pracy oraz zalecenie przeprowadzenia strategicznej analizy demograficznej w firmach.

W dalszej części spotkania poinformowano, że w sprawie implementacji Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 26 czerwca 2018 dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, MRPiPS przygotowuje projekt wdrożenia dyrektywy do naszego porządku prawnego. Projekt zmiany ustawy o delegowaniu i innych ustaw, których zmiana jest konieczna, będzie wpisany do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów. (id)

**DOBRY
START**

300 dla ucznia





Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

