

DIALOG

ISSN 1897-5658

w Centrum i Regionach

6/2018 (61)



Potrzebujemy zagranicznych rąk do pracy
str. 1

Ustawa o RDS po nowelizacji
str. 8

Dialog powinien być skuteczny
str. 24

Od kształcenia pielęgniarek, przez założenia
budżetowe i PPK, po cyberbezpieczeństwo
w służbie zdrowia
str. 29

SPIS TREŚCI

„Dialog – w Centrum i Regionach”,
nr 6/2018 (61)

Potrzebujemy zagranicznych rąk do
pracy **1**

Bierność zawodowa a stan zdrowia **3**

Ustawa o RDS po nowelizacji **8**

Solidarność społeczna w praktyce **9**

Więcej dla warsztatów terapii
zajęciowej **12**

Unijne standardy to jedno, ich
wdrażanie – drugie **13**

Rzemieśnicze przygotowanie zawodowe
– tradycja i wyzwanie **16**

Program Mobilizacji Gospodarki **20**

Nie bójmy się sporu **23**

Dialog powinien być skuteczny **24**

RDS bez porozumień w sprawach płacy
i budżetu **26**

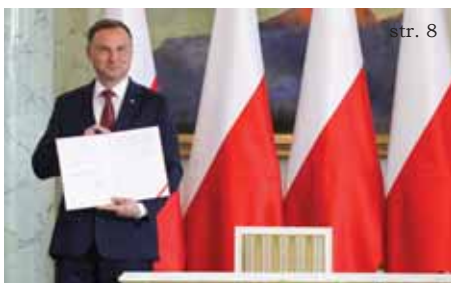
Od kształcenia pielęgniarek, przez
założenia budżetowe i PPK, po
cyberbezpieczeństwo w służbie
zdrowia **29**

Służby na lotnisku, kwalifikacje
w budownictwie, standardy
w energetyce **36**

str. 3



str. 8



str. 25



str. 29



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

Redaktor naczelna: Anna Grabowska

Sekretarz redakcji: Magdalena Mojduška

Zespół redakcyjny: Irena Dryll, Adam Maciejewski, Ewa Zarzycka

Kontakt do redakcji: redakcja_dialog@mrpips.gov.pl

Zdjęcie na okładce: Pixabay

Skład i druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS. Zam. 322/2018

Potrzebujemy zagranicznych rąk do pracy



Fot. archiwum MRPiPS

Czy cudzoziemcy, a w największej liczbie Ukraińcy, to lek na brak rąk do pracy w Polsce? Czy zechcą na stałe, razem z rodzinami, zasilić naszą gospodarkę? A może powinniśmy bardziej zabiegać o powrót rodaków, którzy kiedyś wyjechali na Zachód? Co o tym wszystkim myślą pracodawcy i związkowcy? To kwestie, które w wywiadzie z Anną Grabowską porusza wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej – Stanisław Szwed.

Mamy dosyć liberalne przepisy o dostępie pracowników cudzoziemskich z tzw. państw trzecich, czyli spoza UE, do polskiego rynku pracy, a kolejne ułatwienia, które wprowadzamy w ostatnich miesiącach mają służyć zapewnieniu rąk do pracy, na które zapotrzebowanie cały czas rośnie. Nadal najliczniejszą grupą są obywatele Ukrainy, ale to się stopniowo zmienia, bo pracodawcy coraz częściej poszukują już kandydatów z Białorusi, Mołdawii, a także z Nepalu, Indii, Wietnamu czy Filipin. Ułatwienia skierowane są dwutorowo: do cudzoziemców z państw bliskich kulturowo i bezpiecznych oraz do posiadających pożądane kwalifikacje. Aktualnie dotyczą 6 państw: Ukrainy, Rosji, Białorusi, Gruzji, Armenii i Mołdawii. Przewidzieliśmy je przy wdrożeniu unijnej tzw. dyrektywy sezonowej. Dla pracowników z tych państw mamy drugą tzw. krótkokresową ścieżkę zatrudnienia na podstawie oświadczeń. Tu też od stycznia tego roku dokonaliśmy zmiany pozwalającej z jednej strony na łatwe zatrudnianie, z drugiej – na kontrolę nad tym procesem. Najważniejsze jest bezpieczeństwo naszych obywateli. Temu są podporządkowane

wszystkie podejmowane działania. W przeszłości nie mieliśmy wiedzy, gdzie cudzoziemcy, którzy przyjechali w celach zarobkowych, przebiegają się po Polsce. Dziś wiemy więcej, bo taka osoba musi zgłosić się do pracodawcy, który występuje o zezwolenie czy oświadczenie, a ten musi potwierdzić obecność cudzoziemca. Inna ścieżka, dostępna dla wszystkich, to dłuższe, do 3 lat, zezwolenie na pracę. Nadal jednak krótka ścieżka oświadczeniowa – 6 miesięcy pracy w ciągu 12 miesięcy, albo ścieżka sezonowa – 9 miesięcy w roku, są najbardziej popularne.

W polityce migracyjnej analizujemy kwestie kulturowe i łatwość integracji z naszym społeczeństwem, stąd największe ułatwienia do pracy w Polsce dla obywateli Ukrainy, którzy są nam bliscy kulturowo. Pozytywnie oceniamy ich również polscy pracodawcy. Warto też wspomnieć o zmianach w ustawie o cudzoziemcach, gdzie proponuje się, by obywatele ze wspomnianych 6 państw, po 2,5 roku pracy mogli wnioskować o zgodę na pobyt stały, a już po roku – sprowadzić współmałżonka i dzieci. Ważne jest przy tym, by pracowali

w zawodzie szczególnie pożądanym dla naszej gospodarki i byli w stanie utrzymać swoją rodzinę w Polsce.

Szczególnie zależy nam na pracownikach o wyższych, konkretnych kwalifikacjach. Dotyczy to zawodów medycznych, kierowców czy fachowców od budownictwa. Chcemy, żeby zostawali dłużej, płacili u nas składki na ubezpieczenie społeczne, podatki, a nie ma lepszej zachęty, niż połączenie się z najbliższymi. Zwracają na to uwagę również pracodawcy, którzy chcą pozyskać pracownika na co najmniej 3–4 lata i na ten czas móc planować działalność. Podkreślają również koszty przyuczenia do danej pracy, co nie jest opłacalne, gdy dana osoba wyjeżdża z Polski po kilku miesiącach. Takie częste wyjazdy to także koszt administracyjny, związany z wizami, kontrolą na granicy. Jest to jednak niezbędne ze względu na bezpieczeństwo naszych obywateli. Musimy być czujni i rozsądni. Doświadczenia innych państw pokazują, że brak kontroli ma dramatyczne skutki. Dlatego narzekania pracodawców, że procedury trwają czasem zbyt długo, powinny być przez nich weryfikowane także pod tym kątem.

**Nadal najliczniejszą grupą
cudzoziemskich pracowników
w Polsce są obywatele
Ukrainy, ale to się stopniowo
zmienia. Pracodawcy coraz
częściej poszukują
kandydatów z Białorusi,
Mołdawii, a także Nepalu,
Indii, Wietnamu czy Filipin.**

Ważne też, żebyśmy jako państwo mieli kontrolę nad tym, jacy pracownicy do nas przyjeżdżają. Np. obecnie występuje ogromne zapotrzebowanie w branży informatycznej. Szkołimy rocznie ok. 4,5 tys. informatyków, a potrzebujemy 5 tys. rocznie. Mogą przyjeżdżać z państw unijnych, ale specjaliści z tzw. państw trzecich są bardziej zainteresowani, choćby ze względu na wysokość zarobków.

Są też zawody, w których brakuje pracowników, ponieważ nasi wyjechali na Zachód. Jest

to proces naturalny, ale musimy sobie z nim radzić. Mam tu na myśli np. prace w rolnictwie czy budownictwie, opiekunki osób starszych, niesamodzielnych. Ostatnio sporo mówi się o filipińskich pracownikach. Nie jest to nic dziwnego w Europie, bo np. w Holandii, Norwegii czy Szwajcarii są podpisane umowy rządowe, na podstawie których filipińscy pracownicy przyjeżdżają na konkretny czas do konkretnej pracy. Dlaczego nie miałyby to mieć miejsca w Polsce? Jesteśmy już po wstępnych rozmowach w tej sprawie, pracujemy nad zakresem porozumienia. Ważne byłoby, gdyby udało się nam podpisać dwustronne porozumienie z rządem Filipin, bo to pozwala na uszczelnienie sprowadzania cudzoziemców z państw trzecich do Polski.

Oczywiście ważna będzie też współpraca z Ukrainą czy Białorusią, bo niestety działa na tym rynku wielu nieuczciwych pośredników, choć proceder ten jest już znacznie ograniczony. Zależy nam na legalnie zatrudnianych cudzoziemcach, np. jeśli chodzi o składki na ubezpieczenie społeczne, to płaci je ok. 500 tys. ukraińskich pracowników na ponad milion zatrudnionych w naszym kraju. Liczba tych zarejestrowanych w ZUS stale rośnie, co dowodzi, że coraz częściej obcokrajowcy są zatrudniani na odpowiednie umowy.

Wprowadziliśmy też rozporządzenie zwalniające z testu rynku pracy prawie 300 zawodów, głównie technicznych, informatycznych, medycznych, co jest istotnym ułatwieniem dla naszych pracodawców. Zdarza się, że choć powiatowe urzędy pracy mają w swoim rejestrze bezrobotnych Polaków z danej branży, to wcale nie są to osoby faktycznie szukające pracy. Dzięki temu rozwiązaniu przyspieszamy procedury, nadal jednak wojewodowie będą badać porównywalność wynagrodzenia oferowanego cudzoziemcom.

Zdecydowanie zależy nam także, by zabiegać o powrót rodaków, którzy wyjechali do pracy za granicę. W projekcie nowej ustawy o rynku pracy, mamy dla nich rozwiązania, np. by łatwiej po powrocie mogli podejmować działalność gospodarczą. Dbamy o wzrost wynagrodzeń i lepsze warunki życia dla rodzin w Polsce, bo to najlepsza zachęta do powrotu.

Bierność zawodowa a stan zdrowia



Fot. Pixabay

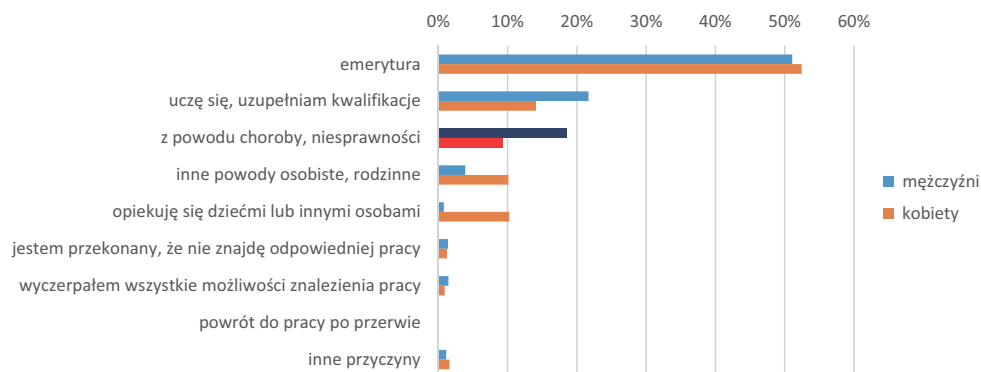
Trudności na rynku pracy z powodu stanu zdrowia są zróżnicowane, podobnie jak siła ich oddziaływania na sytuację zawodową. Niepełnosprawność ma różne wymiary i może w różnym stopniu wpływać na aktywność osób nią dotkniętych – wynika z analizy Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz MRPiPS.

Według danych BAEL za III kw. 2017 r. choroba lub niesprawność to trzecia najczęstsza przyczyna bierności zawodowej, przy czym były one prawie dwukrotnie częściej wskazywane przez mężczyzn niż przez kobiety (odpowiednio 17 proc. i 9,4 proc.).

Potrzeby osób niepełnosprawnych są w dużym stopniu zdiagnozowane i istnieją polityki

publiczne skierowane tylko na wsparcie tej grupy osób. W tym celu został powołany Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), dysponujący budżetem oscylującym rokrocznie wokół poziomu 4,6 mld zł. Znaczna część tej kwoty jest przeznaczana na aktywizację zawodową tej grupy.

Wykres 1. Przyczyny bierności zawodowej Polaków w wieku 15–74 lata w podziale na płeć w III kw. 2017 r.



Źródło: DAEiP MRPiPS na podstawie danych BAEL.

Niewykorzystany potencjał

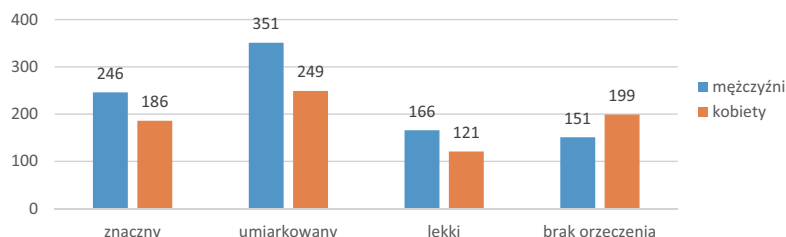
W dalszym ciągu jednak zatrudnialność osób niepełnosprawnych, szczególnie tych z najcięższymi schorzeniami, odbiega od poziomu przeciętnego dla krajów Unii Europejskiej. Zgodnie z wynikami badania modułowego poświęconego tej grupie (LFS Ad-hoc module 2011 – zmienna hlth_dlm010), w 2011 r. wskaźnik zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych mających trudności w wykonywaniu podstawowych czynności wynosił w Polsce 33,9 proc. przy średniej unijnej 47,3 proc. W niektórych krajach był on wówczas prawie dwukrotnie wyższy niż w Polsce (Szwecja – 66,2 proc., Luksemburg – 62,5 proc.). Różnice te były znacznie mniejsze, jeśli chodzi o osoby niepełnosprawne niemające trudności z podstawowymi czynnościami – w tym wypadku różnica w poziomie wskaźnika zatrudnienia wynosiła jedynie 3 pkt. proc. na niekorzyść Polski w porównaniu ze średnią dla UE 28 (odpowiednio 63,9 proc. i 66,9 proc.). Należy przy tym zaznaczyć, że dane pochodzą sprzed 7 lat, w związku z czym wartość omawianego wskaźnika mogła ulec zmianie. Jednak pełnią one ważną rolę w zakresie możliwości porównania badanego zjawiska z innymi państwami UE. Przykłady pokazują, że jest możliwe włączenie na rynek pracy również osób z największymi niepełnosprawnościami, dlatego osoby te również stanowią niewykorzystane potencjalne zasoby, do których warto adresować działania aktywizacyjne. Pomocne byłoby przeanalizowanie w tym zakresie dobrych praktyk w krajach, w których wskaźniki zatrudnienia omawianej grupy są wyższe.

Występowanie choroby lub niepełnosprawności przyczyniło się również do zaprzestania pracy – spośród osób biernych zawodowo aż 26,5 proc. mężczyzn i 17,6 proc. kobiet opuściło stan aktywności zawodowej z powodu wystąpienia tych dwóch czynników.

Analiza powyższych danych potwierdza, że istotnie mężczyźni stanowią większość osób, których dotyczy bierność w życiu zawodowym z powodu niesprawności – sytuacja ta ma miejsce niezależnie od jej stopnia. Oczywiście najłatwiejsze w aktywizacji są osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, gdyż mają mniej obiektywnych ograniczeń niż osoby, wobec których orzeczono wysoki stopień niepełnosprawności. Osób o lekkim stopniu niepełnosprawności jest najmniej. Najczęściej mamy do czynienia z umiarkowaną niepełnosprawnością. Zastanawiająca jest duża liczba tych, którzy nie posiadają orzeczenia o niepełnosprawności, a są mimo wszystko bierni zawodowo z powodu choroby/niesprawności. Mogą być to osoby, które dopiero czekają na wydanie orzeczenia albo wykonują zawody, w których praca wymaga od pracownika pełnej sprawności, a jednocześnie ich schorzenia nie kwalifikują się do otrzymania orzeczenia o niepełnosprawności. Być może niesprawność jest w tym ujęciu subiektywna, gdyż osoby te mogłyby podjąć zatrudnienie w innych zawodach, niewymagających idealnego stanu zdrowia, lub przejść w stan bezrobocia w przypadku bezskutecznego poszukiwania zatrudnienia. W obu przypadkach oznaczałoby to aktywność zawodową.

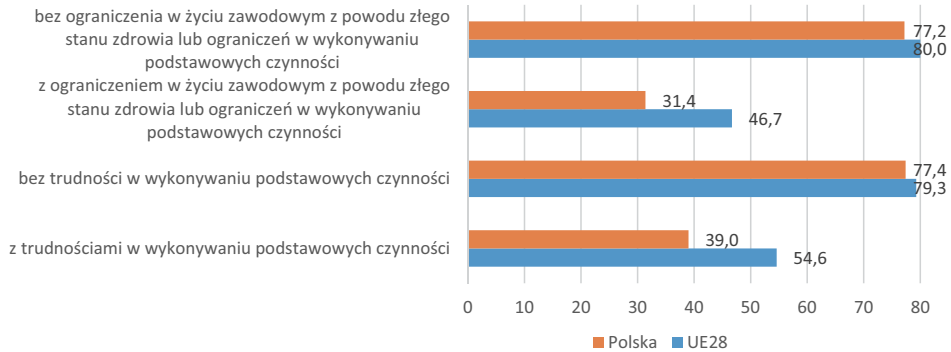
Analizę zawężono do grupy wieku 20–64 lata, co pozwoliło na wyłączenie kategorii o najniższej aktywności zawodowej (uczniów oraz

Wykres 2. Liczba osób biernych z powodu choroby/niesprawności w podziale na stopień niepełnosprawności oraz płeć w Polsce w III kw. 2017 r. (w tys.)



Źródło: DAEiP MRPIPS na podstawie danych BAEL.

Wykres 3. Współczynnik aktywności zawodowej w podziale na stopień niepełnosprawności dla osób w wieku 20–64 lata w Polsce i w UE w 2011 r.



Źródło: Eurostat, zmienna hlth_dlm020.

osób w wieku emerytalnym), które ze względu na różnice w rozwiązaniach instytucjonalnych w poszczególnych krajach UE (np. w zakresie wieku emerytalnego) oraz specyfikę (np. popularność łączenia edukacji z pracą wśród nastolatków) mogłyby w znacznym stopniu zniekształcać statystykę.

O ile w przypadku grup niedoświadczających ograniczeń w życiu zawodowym ze względu na stan zdrowia oraz niemających trudności w wykonywaniu podstawowych czynności, czyli – mówiąc ogólnie – ludzi sprawnych, różnice w stosunku do przeciętnego poziomu współczynnika aktywności zawodowej pomiędzy Polską a średnią dla krajów UE są niewielkie (wynoszą nie więcej niż 2,8 pkt proc. na niekorzyść Polski), o tyle wśród kategorii osób doświadczających trudności w życiu zawodowym ze względu na stan zdrowia różnice te są już znaczne (od 15,3 do 15,6 pkt proc. na niekorzyść Polski). Zdecydowanie wyższa aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych przeciętnie w krajach UE niż w Polsce wskazuje, że istnieje znaczny potencjał aktywizacji tej grupy osób w naszym kraju.

Chęć podjęcia zatrudnienia

O realnych możliwościach aktywizacji osób biernych zawodowo decyduje to, czy te osoby w ogóle chcą pracować. Należy zarazem pamiętać, że fakt, że w momencie badania respondent nie przejawia chęci do podjęcia zatrudnienia, nie oznacza, że jego skłonność

do pracy nie zwiększyłaby się pod warunkiem dostarczenia odpowiednich bodźców.

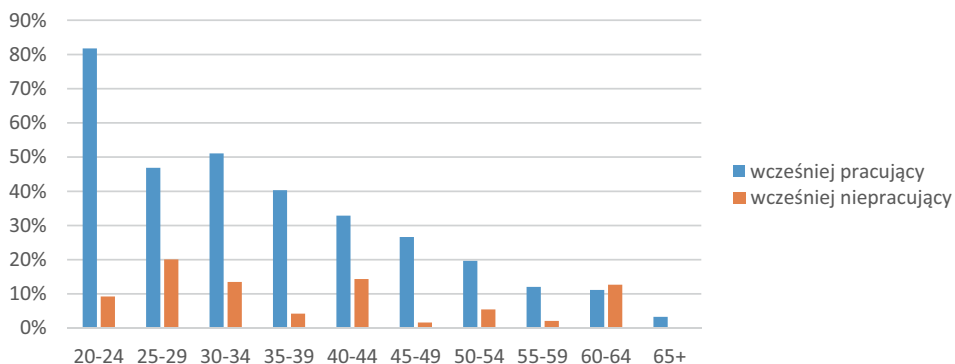
Odsetek osób biernych z powodu choroby/niepełnosprawności, którzy chcieliby pracować, jest niski – wynosi ogółem 18,5 proc. Różnice między płciami nie są znaczne, sięgając kilku pkt proc., z wyjątkiem dwóch grup wiekowych – 20–24 (ponad dwukrotnie częściej chcą w tym wieku pracować bierni z powodu choroby/niepełnosprawności kobiety) oraz 35–39 (z kolei w tej grupie przeważa skłonność do podjęcia zatrudnienia wśród mężczyzn).

W przypadku większości grup wiekowych (łącznie od 25. do 54. roku życia) odsetek ten oscyluje wokół przedziału 20–35 proc. biernych z powodu złego stanu zdrowia, natomiast jest niższy wśród najmłodszych (poniżej 20. roku życia) oraz najstarszych. Należy jednak zauważyć, że w przypadku żadnej grupy wiekowej i żadnej płci nie przekracza on wartości 35 proc.

Wśród osób biernych zawodowo z powodu choroby/niepełnosprawności znajdują się zarówno ci, którzy kiedyś pracowali, natomiast pogorszenie stanu zdrowia spowodowało, że musieli przejść w stan bierności, jak i osoby, które nigdy nie pracowały. Obie z tych grup różni się odmienna skłonność do podejmowania zatrudnienia.

Skłonność do pracy wśród biernych zawodowo z powodu choroby/niepełnosprawności jest w dużej mierze zależna od wcześniejszej aktywności zawodowej. Osoby, które wcześniej pracowały, o wiele częściej zaznaczają, że

Wykres 4. Odsetek osób biernych zawodowo z powodu choroby lub niepełności i chcących pracować w Polsce w zależności od wcześniejszej aktywności zawodowej; dane za III kw. 2017 r.



Źródło: DAEiP MRPiPS na podstawie danych BAEL.

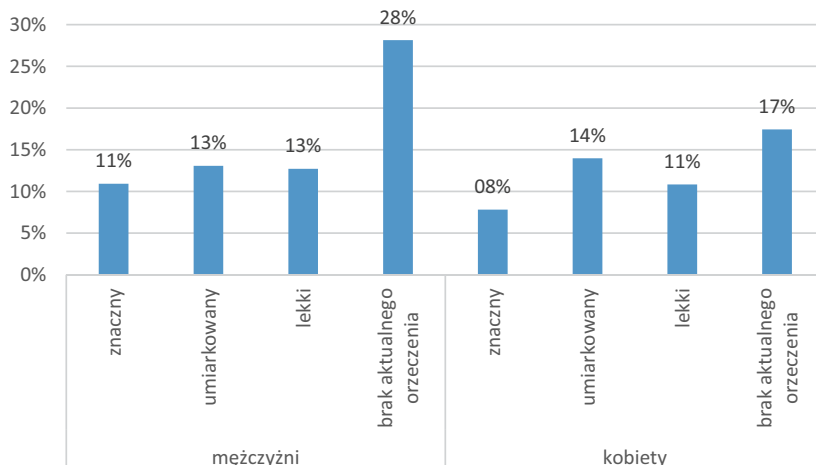
chciałyby to robić dalej, mimo tego że w danej chwili choroba/niepełność im to uniemożliwiają (ma to miejsce w każdej grupie wiekowej z wyjątkiem 60–64 lata), jednak w skali całej populacji osób biernych z powodu niepełnosprawności te różnice nie są znaczne (chęć do pracy wyraża 15,0 proc. spośród tych, którzy wcześniej pracowali, wobec 9,2 proc. wcześniej niepracujących). Powodem tego stanu rzeczy jest fakt, że akurat ten przedział wieku, w którym osoby wcześniej niepracujące wyrażają większą chęć podjęcia pracy niż osoby wcześniej pracujące (60–64 lata), ma stosunkowo znaczny udział w całej populacji osób biernych zawodowo z powodu choroby/niepełności (17 proc., jest to trzeci najliczniej reprezentowany przedział). Nie zmienia to ogólnego wniosku, że w wieku tzw. prime-age (wieku o najwyższym poziomie aktywności zawodowej) znacznie częściej chcą pracować ci, którzy już kiedyś byli zatrudnieni.

W tym kontekście analiza grupy wiekowej 60–64 lata ma kluczowe znaczenie. Gdyby również w jej przypadku niższą skłonność do pracy wyrażali bierni z powodu choroby wcześniej niepracujący, można by wysnuć hipotezę, że po prostu osoby, które nigdy nie pracowały, zazwyczaj są w o wiele gorszym stanie zdrowia i nie są w stanie w ogóle w przeciągu całego życia podjąć żadnej aktywności zawodowej (np. z powodu pewnych wrodzonych schorzeń uniemożliwiających jakąkolwiek pracę). Jednak grupa 60–64 lata pokazuje, że

względnie częstsza niechęć do podejmowania zatrudnienia przez te osoby we wcześniejszych grupach wynikała bardziej z czynników subiektywnych. Mało prawdopodobne jest bowiem, by obiektywny poziom zdrowia wzrastał nagle w grupie wiekowej 60–64 lata i to wśród osób biernych z powodu choroby lub niepełności. Oznacza to, że w stosunku do osób biernych wcześniej niepracujących istnieją pewne możliwości aktywizacyjne pod warunkiem stworzenia systemu odpowiednich bodźców zachęcających ich do podejmowania zatrudnienia. Drugim wartym odnotowania zjawiskiem jest to, że odsetek osób, które wcześniej pracowały, a teraz są bierne zawodowo z powodu niepełności i chciałyby pracować ponownie, spada znacząco wraz z wiekiem. W przedziale 20–24 lata przekracza on 80 proc., w przedziale 35–39 lat jest on już mniejszy o połowę (ledwie przekraczając pułap 40 proc., a dla grupy wiekowej 55–59 lat wynosi już tylko nieco ponad 10 proc.). Jest to niepokojąca tendencja,

Jeśli osoba bierna zawodowo z powodu niepełności, która dawniej pracowała, nie zostanie przywrócona do zatrudnienia w odpowiednio wczesnym wieku, może już nigdy nie powrócić na rynek pracy.

Wykres 5. Odsetek osób chcących pracować wśród biernych zawodowo z powodu choroby/niesprawności w podziale na płeć i stopień niepełnosprawności w Polsce w III kw. 2017 r.



Źródło: DAEiP MRPiPS na podstawie danych BAEL.

ponieważ obrazuje, że jeśli osoba bierna zawodowo z powodu choroby/niesprawności, która wcześniej pracowała, nie zostanie przywrócona do zatrudniania w odpowiednim wczesnym wieku, może być bezpowrotnie stracona z punktu widzenia możliwości jej powrotu na rynek pracy. Należy jednak również pamiętać, że skłonność do podjęcia zatrudnienia osób biernych zawodowo zależy również od stopnia niepełnosprawności.

Orzeczenie ma znaczenie

Największą skłonność do pracy – w przypadku obu płci – przejawiają osoby niemające aktualnego orzeczenia o niepełnosprawności. Można przypuszczać, że ów brak orzeczenia wynika najczęściej z faktu, że występujące u tych osób schorzenia nie są na tyle poważne, by uniemożliwiać wykonywanie pracy, ale też nie tyle poważne, by kwalifikować się na otrzymanie orzeczenia o niepełnosprawności. Jeśli chodzi o pozostałe kategorie niepełnosprawności, nie widać istotnych różnic w skłonności do pracy, zwłaszcza w przypadku mężczyzn. Niemniej ciekawym zjawiskiem jest fakt, że w przypadku obu płci wyższa skłonność do pracy występuje wśród osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności niż u niepełnosprawnych w stopniu lekkim.

Aby ocenić realne możliwości podjęcia pracy przez osoby bierne zawodowo z powodu choroby/niesprawności należy przedmiotową analizę rozszerzyć o faktyczną możliwość podjęcia pracy przez te osoby.

W tym kontekście warto zauważyć dwie zasadnicze kwestie. Po pierwsze, w badanej grupie odsetek mogących podjąć pracę jest wyższy w przypadku mężczyzn niż w przypadku kobiet, przy czym dotyczy to każdego stopnia niepełnosprawności. Po drugie, możliwość podjęcia pracy spada wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności. O ile zatem chęć do podjęcia pracy nie jest w dużym stopniu zależna od poziomu niepełnosprawności, o tyle faktyczna możliwość jej podjęcia już tak.

Tym niemniej również osoby doświadczające cięższego uszczerbku na zdrowiu warto aktywizować, gdyż część z nich chce i może podjąć pracę. Współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest przeciętnie w państwach Unii Europejskiej wyraźnie wyższy niż w Polsce przy porównywalnym poziomie współczynnika dla osób sprawnych. Istnieje zatem potencjał aktywizacyjny również wobec osób biernych zawodowo o znacznym stopniu niepełnosprawności, doświadczających trudności w codziennym funkcjonowaniu.

Ustawa o RDS po nowelizacji

Prezydent Andrzej Duda podpisał nowelizację ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Poza regulacją kwestii technicznych zakłada ona także zwiększenie kompetencji Rady związane z opiniowaniem rządowych strategii czy zadawaniem pytań w sprawach podatkowych. Jest również zmiana bardzo istotna dla rozwoju dialogu w regionach.

Projekt podpisanej nowelizacji został przygotowany przez Prezydenta, jednak na postawie pierwotnie opracowanych propozycji partnerów społecznych. Ostateczny projekt prezydencki został przez partnerów zaakceptowany w październiku ub.r., a w styczniu br. skierowany przez Prezydenta do Sejmu. W ten sposób wypełniono zapis ustawy o RDS z 2015 r., który zobowiązał Radę do oceny po 2 latach dotychczasowego funkcjonowania ustawy i zarekomendowania niezbędnych zmian.

Partnerski kompromis

Podpisana już ustawa jest wyrazem kompromisu. W dyskusji nad istotą zmian pojawiły się, opinie części partnerów, że należałoby pójść dalej, zdecydować się na pełną samodzielność Rady poprzez wprowadzenie instytucji rzecznika dialogu. To idea NSZZ „Solidarność”. Pozostali partnerzy uznali jednak, że jest na to zbyt wcześnie. Na tym etapie uzgodniono zmiany dotyczące m.in. finansowania, opiniowania czy poszerzenia uczestników prac RDS.

– Teraz powstaje nowa przestrzeń, którą wprowadza ta nowelizacja – mówiła przewodnicząca Rady, minister rodziny i pracy Elżbieta Rafalska obecna podczas uroczystości pod-

pisania nowelizacji ustawy w Pałacu Prezydenckim 19 lipca.

Wiecej dla regionów

Zgodnie z nowymi zapisami ustawy członkowie RDS uzyskają prawo do opiniowania projektów strategii, programów i innych dokumentów rządowych dotyczących planowanych działań Rady Ministrów. Chodzi o to, aby Rada miała wpływ na kierunki polityki państwa, a nie jedynie oceniała gotowe projekty ustaw.

Udział w Radzie z głosem doradczym zyskał Główny Inspektor Pracy, który uczestniczył już w wielu posiedzeniach RDS z względu na zakres podejmowanej przez nią tematyki.

Nowością jest prawo strony pracowników i stron pracodawców do występowania do ministra finansów o interpretację ogólną prawa podatkowego, jeżeli kwestie są różnie postrzegane. Nowelizacja ma usprawnić prowadzenie dialogu społecznego na szczeblu krajowym i regionalnym, także poprzez doprecyzowanie kompetencji WRDS-ów. Zwiększono również ich finansowanie, które w pierwszych dwóch latach było zdecydowanie niewystarczające.



Przewidziano też głosowanie korespondencyjne uchwał stron pracowników i pracodawców, w tym z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.

Rada będzie mogła występować do Sejmu i Senatu o umożliwienie przedstawienia parlamentowi informacji w sprawach istotnych dla zadań, które realizuje. Obie izby będą informowane o aktywności Rady na okres działania jej aktualnego przewodniczącego, a nie, jak dotychczas, tylko na rok poprzedni. (ga)

Solidarność społeczna w praktyce

Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych, program „Dostępność+”, reforma systemu orzecznictwa, pakiet społecznej odpowiedzialności, podwyżka świadczeń przysługujących niepełnosprawnym i ich opiekunom – to tylko przykładowe tematy poruszane podczas okrągłego stołu z udziałem osób niepełnosprawnych i przedstawicieli organizacji pozarządowych. Spotkał się z nimi premier Mateusz Morawiecki i kierownictwo resoru rodziny, pracy i polityki społecznej na czele z minister Elżbietą Rafalską.

W spotkaniu uczestniczyli również m.in. minister inwestycji i rozwoju Jerzy Kwieciński oraz prezesi Narodowego Funduszu Zdrowia i Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Początek drogi

– Nasz rząd stara się prowadzić politykę solidarnościową – solidarności międzypokoleniowej, ale i solidarności z osobami najbardziej poszkodowanymi, do których zaliczane są osoby z różnymi niepełnosprawnościami. (...) To nie tylko słowa. Dzisiaj mam możliwość wystąpić przed państwem ze wstępem do dyskusji, a jednocześnie mam za sobą konkretne nasze czyny – mówił premier. Podkreślił, że w ciągu 2,5 lat nakłady z budżetu na różne

formy wsparcia niepełnosprawnych Polaków wzrosły o 25 proc. – z 12,5 mld zł do 15,6 mld, co przekłada się na 30–50-procentowy wzrost budżetów domowych na dziecko w rodzinach osób niepełnosprawnych (bez dodatku 500+).



Fot. archiwum MRPiPS

– Zdaję sobie sprawę, że jesteśmy na początku drogi, która, mam nadzieję, będzie stale poprawiać los osób z różnymi niepełnosprawnościami – dodał.

Fundusz solidarnościowy

Szef rządu mówił o specjalnym funduszu solidarnościowym, który „powstanie z dobrobytu najbardziej zamożnych Polaków, a z którego będą mogli czerpać najbardziej potrzebujący”. Kim są ci najbardziej majątni? To, jak wyjaśnił Mateusz Morawiecki, ok. 25 tys. osób, których roczne dochody wynoszą milion i ponad milion złotych (ok. 87 tys. miesięcznie), które zostaną obłożone niewielkim, jak zapowiedział premier, podatkiem.

Pierwsze pieniądze z tej solidarnościowej daniny wpłyną do budżetu w styczniu roku 2020. Będzie to jednak tylko jedno ze źródeł zasilających Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych. Drugie stanowić będzie odpis z Funduszu Pracy – 0,15 proc. rocznie. Te pieniądze, jak wyjaśniła minister Elżbieta Rafalska, pojawiają się już w styczniu 2019 r. (według prognoz w skali roku ma to być 640 mln zł). Aby jednak tak się stało, a fundusz stał się faktem, do końca listopada 2018 r. ustawa go wprowadzająca

musi być nie tylko uchwalona przez parlament, ale i podpisana przez prezydenta, a to ze względu na wiążące się z nią zmiany w systemie podatkowym.

– Czasu na konsultacje mamy niewiele, a chcemy, by były prowadzone bardzo szeroko. Dlatego będą też spotkania międzyregionalne, regionalne, na poziomie województw. Jest bowiem szereg stowarzyszeń, które mają długą i trudną drogę do Warszawy. Te spotkania odbędą się w lipcu – mówiła Elżbieta Rafalska, przedstawiając mapę drogową budowania systemu wsparcia osób niepełnosprawnych.

Co nowy fundusz będzie finansował? To dopiero trzeba jasno określić. Na pewno nie sprawi, że budżet państwa zostanie zwolniony z łżenia na zadania związane z problemami niepełnosprawności. Nie taki zresztą jest jego cel. Mocno to pokreśliła Elżbieta Rafalska.

– Nie chciałabym, aby powstało mylne przekonanie, że wszystkie zadania, absolutnie wszystkie, będą z niego (z funduszu – przyp. red.) finansowane. Żeby nie oczekiwać, że w nim się pomieści wszystko – mówiła.

Przypomniła, że niepełnosprawność i jej problemy nie zamykają się tylko w resorcie, którym kieruje.

Kolejnym elementem systemu wsparcia osób niepełnosprawnych będzie pakiet społecznej odpowiedzialności. Pakiet ten, jak tłumaczyła minister, zawiera wiele działań i projektów

wspierających osoby niepełnosprawne, a wśród nich jest reforma systemu orzekania o niepełnosprawności, o niesamodzielności. Jej zdaniem konieczność reformy tego systemu jest tak oczywista, że nie powinno to być przedmiotem sporu. Gdybyśmy mieli za sobą reformę orzecznictwa, to pomoc ze strony rządu można by precyzyjnie adresować do tych, którzy jej najbardziej potrzebują.

Prace nad reformą systemu są zaawansowane, ale nie zostały jeszcze ukończone. Elżbieta Rafalska zapowiedziała spotkanie z premierem z udziałem innych ministrów, bo reforma dotyczy wszystkich systemów – MON, MSWiA, KRUS i zusowskiego. Oprócz tego w pakiecie społecznej odpowiedzialności rząd zaproponował dodatki do emerytur EWK (przysługujących osobom, które przeszły na wcześniejszą emeryturę z powodu konieczności opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem).

– Dziś emerytura ta jest niższa niż świadczenie pielęgnacyjne, trzeba to zrównoważyć – mówiła minister Rafalska.

Poinformowała też, iż Rada Ministrów już zatwierdziła podniesienie świadczenia dla opiekunów osób niepełnosprawnych z 520 na 620 zł od 2019 r. W pakiecie jest też tzw. opieka wytchnieniowa – w formie ustawy, zwiększenie dostępności do turnusów rehabilitacyjnych, kolejne podniesienie dotacji na jednego uczestnika warsztatów terapii zajęciowej (o 100 zł) czy wreszcie pilotażowe wdrożenie



Fot. archiwum MRPiPS

kompleksowej rehabilitacji, nie tylko ruchowej, ale społecznej i zawodowej.

Ma temu pomóc zatrudnienie wspomagane, w ramach którego i niepełnosprawni, których stan zdrowia pozwala na pracę, i ich opiekunowie mogą się przekwalifikować lub zdobyć czy odświeżyć kwalifikacje.

Jak zaznaczyła szefowa resortu rodziny, pakiet społecznej odpowiedzialności nie jest katalogiem zamkniętym.

Dostępność na plus

Pod tym hasłem kryje się realizowany od kwietnia przez Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju program, którego celem jest zwiększenie dostępności przestrzeni publicznej, komunikacji i usług, zwłaszcza publicznych. To trzeci element rządowego systemu wsparcia osób niepełnosprawnych. Na spotkaniu o programie mówił Jerzy Kwieciński, minister inwestycji i rozwoju.

– Zależało nam, aby inwestycje, zwłaszcza w przestrzeni publicznej, były dostosowane do osób niepełnosprawnych i tych, którzy mają czasowy lub stały problem z dostępnością do przestrzeni publicznej – wyjaśniał.

A z tym, jak wynika z analizy przeprowadzonej w MliR, dobrze w Polsce nie jest. Do osób niepełnosprawnych dostosowanych jest ok. 9 proc. nowych budynków wzniesionych w przestrzeni publicznej przez jednostki centralne i samorządy, 20 proc. taboru kolejowego i samochodowego, 48 proc. szkół. Tylko około połowa publicznych stron internetowych uwzględnia ich potrzeby.

Program „Dostępność+” obejmuje architekturę, transport (publiczny i indywidualny), edukację, służbę zdrowia, cyfryzację i usługi.

– Idziemy z tym programem chyba najdalej z wszystkich państw UE – mówił minister Jerzy Kwieciński. Dodał, że udało się wynegocjować zmiany w funduszach europejskich związane z jego wdrażaniem.

– Już obecnie wszystkie inwestycje publiczne realizowane z udziałem środków europejskich muszą być dostępne dla osób niepełnosprawnych – poinformował. W roku 2020 zasada ta zacznie obowiązywać wszystkich inwestorów. Zapowiedział, że 20 proc. mieszkań budowa-

nych w ramach programu „Mieszkanie+” ma być dostosowanych do osób z niepełnosprawnościami i niskooprocentowane pożyczki dla spółdzielni mieszkaniowych oraz samorządów na odpowiednie dostosowanie już zbudowanych mieszkań (np. specjalne podjazdy, windy). W ramach programu powstanie też internetowa mapa „CzyDojade.pl” dla osób z niepełnosprawnościami. A podróżować ma się im łatwiej, bo, jak mówił szef resortu inwestycji i rozwoju, w Polsce 200 dworców kolejowych i węzłów przesiadkowych będzie całkowicie dostępnych, a w gminach ruszy transport „od drzwi do drzwi”. I w sektorze publicznym i prywatnym. Ponadto ma powstać 1000 budynków publicznych dostępnych – i nie chodzi tylko o bariery architektoniczne – dla niepełnosprawnych. Będą to szkoły, urzędy, placówki kultury, służby zdrowia. Ważne, aby dostępność nie była obowiązkiem narzucałym odgórnie, ale by weszła nam w krew.

Opinie o okrągłym stole

Premier Mateusz Morawiecki: „Byłem pytany w paru miejscach, co to za okrągły stół. To jest cykl spotkań, a nie jedno spotkanie, na którym chcielibyśmy coś zamknąć. Przeciwnie – chcielibyśmy kontynuować, otworzyć się na dialog, tak by były merytoryczne podstawy kolejnych zmian, jakie wprowadzimy”

Minister Elżbieta Rafalska: „Nasza propozycja to kompleksowe działania adresowane do różnych grup niepełnosprawnych, których potrzeby są bardzo zindywidualizowane i nieporównywalne”.

Owe dostępne usługi czy produkty przeznaczone dla niepełnosprawnych wymagać będą nowych technologii. Te zaś mogą powstawać np. w start-upach.

– Te produkty i usługi mogą stać się naszą wizytówką, a polskie firmy mogą na tym zarabiać. Skoro kierujemy na to znaczące środki, to może to być bodziec rozwojowy naszej gospodarki – mówił Jerzy Kwieciński.

Jak duże są to środki? Minister poinformował, że na program „Dostępność+” zagwarantowanych jest 23 mld zł. (ez)

Więcej dla warsztatów terapii zajęciowej

Od lipca o 100 zł miesięcznie ma się zwiększyć dofinansowanie do jednego uczestnika warsztatów terapii zajęciowych. W skali roku oznacza to wzrost na ich rzecz wydatków o 1200 zł.

– Jeszcze w tym roku WTZ-ty otrzymają dodatkowo po 600 zł na jednego podopiecznego – poinformowała Elżbieta Rafalska, minister rodziny, pracy i polityki społecznej podczas spotkania konsultacyjnego ze środowiskiem osób niepełnosprawnych reprezentujących Forum Warsztatów Terapii Zajęciowej. Odbyło się ono w związku z realizacją „Mapy drogowej systemu wsparcia osób niepełnosprawnych” przyjętą przez rząd w maju br. i miało na celu doprecyzowanie warunków, na jakich może nastąpić poprawa standardów opiekuńczych i terapeutycznych dla osób uczestniczących w WTZ-ach.

Wyjście z zapaści

– Spotkanie dotyczyło funkcjonowania WTZ-ów, które przez wiele lat nie miały zmienionego finansowania w przeliczeniu na jednego uczestnika warsztatów. Doprowadziło je to do pewnej zapaści – powiedziała minister Elżbieta Rafalska. Przez ponad 8 lat kwota dofinansowania ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na działalność WTZ-ów prawie nie była zmieniana. Przez ten czas minimalna pensja w kraju wzrosła o 81 proc. W 2008 r. wsparcie dla uczestnika WTZ stanowiło 150 proc. płacy minimalnej, a teraz – ok. 70 proc. Zmniejszające się przez lata dofinansowanie spowodowało narastający odpływ doświadczonej i wysoko wykwalifikowanej kadry, mającej wieloletnie doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi.

Brak pieniędzy sprawił, że WTZ-ty miały kłopoty z wymianą zużytego wyposażenia, remontami obiektów i dowozem osób z niepełnosprawnościami na zajęcia. W całej Polsce działa ponad 700 placówek, w których dla ponad 27 tys. niepełnosprawnych czeka systematyczna rehabilitacja i różnorodne wsparcie. Warsztaty mają m.in. przygotować ich do aktywności zawodowej i zapewnić pomoc terapeutyczną.



Fot. archiwum MRPiPS

Od zapomnienia do świetności

Przez wiele lat o dodatkowe środki apelowały środowiska pracowników działających w WTZ-ach. W najnowszych postulatach domagano się zwiększenia dofinansowania ze środków PFRON kosztów rocznego udziału w zajęciach jednego uczestnika. W roku 2018 o 1200 zł, w latach 2019–2021 o kolejne 1200 zł rocznie, a od 2022 r. o stały wskaźnik waloryzacji. Minister Elżbieta Rafalska oceniła, że przez ostatnich 20 lat WTZ-ty przeszły drogę od wyjątkowej świetności jako jednostki bardzo dobrze wyposażone, na pozycję instytucji zapomnianych. Od 2009 r. dofinansowanie utrzymywało się na poziomie niespełna 14,8 tys. zł. Obecnie, według danych MRPiPS, wynosi 16 tys. zł. Szefowa resortu rodziny i pracy zwróciła uwagę, że już w 2016 r. dofinansowanie kosztów rocznego pobytu uczestnika WTZ wzrosło o 1200 zł. Podkreśliła, że te warsztaty odgrywają ważną rolę, czasami są jedynymi w powiecie placówkami dziennego wsparcia dla osób niepełnosprawnych. (amc)

Unijne standardy to jedno, ich wdrażanie – drugie

Wdrożenie w życie idei Europejskiego Filara Praw Socjalnych to zadanie trudne. Niestety, w Polsce realnie niewiele w tej sprawie się dzieje, a wręcz pojawiają się działania odwrotne do idei filara, jak np. ustawa o pomocniku rolnika – mówiła ekspertka NSZZ „Solidarność” Barbara Surdykowska podczas konferencji zorganizowanej przez związków w Warszawie. Uczestniczyli w niej również przedstawiciele innych organizacji związkowych oraz pracodawców.

Józef Niemiec, doradca sekretarza generalnego Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, zauważył, że pojawienie się Filara to sygnał, że Unia Europejska wraca do dbałości o standardy społeczne. Jednak teraz istotne jest, żeby nie został on frazesem, a poszły za nim konkretne rozwiązania. Za sukces uznał to, że Filar nie będzie się odnosił tylko do strefy euro, jak miało być na początku. Pozostały jednak obawy co do podejścia organizacji członkowskich z państw o wysokich standardach socjalnych, które obawiają się, że jeżeli Europa przyjmie pewne zasady uniwersalne, to ich własne mogą zostać obniżone. Zastanawiał się, czy Rada Dialogu Społecznego powinna w jakiś konkretny sposób zająć się Filarzem, np. jeśli chodzi o płace? Unia ma w tym zakresie bardzo ograniczone kompetencje, jednak koalicja na rzecz konwergencji płac jest, jego zdaniem, możliwa.



Jednakowe myślenie

Dr Marcin Wujczyk z Uniwersytetu Jagiellońskiego zauważył, że Filar opiera się na jednokowym sposobie myślenia o sprawach socjalnych. Przykładem jest np. kwestia wynagrodzenia i wprowadzania płacy minimalnej, które powinny być godne z punktu widzenia pracownika i jego rodziny. Inną kwestią to np. rozsądny okres wypowiedzenia umowy o pracę.

Zdaniem dr. Wujczyka problemem jest to, że w Filarze zabrakło wyraźnego wskazania prawa do organizowania się w związki zawodowe czy organizacje pracodawców bądź uregulowania praw migrantów, np. co do kwestii pomocy po przybyciu albo nauki języka. Porównywał w tych zakresach Filar z Kartą Praw Socjalnych i odniesienie to wypadło dla niego niekorzystnie.

Dialog tylko marginalnie

Ciekawe spostrzeżenia przekazała dr hab. Joanna Unterschuetz z Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni, która odniosła się do zawartych w Filarze zapisów o dialogu społecznym. Oceniła ten fakt pozytywnie, ale jej zdaniem, praktycznie niewiele to zmienia. Przykładowo deklaracja, że należy prowadzić konsultacje z partnerami społecznymi, nie wnosi żadnych nowych konkretnych rozwiązań. Inny zapis mówi o zachęcaniu partnerów społecznych do zawierania układów zbiorowych. Ale do tego akurat nikogo motywować nie trzeba. Natomiast nie wiadomo już niestety, kto i czy

w ogóle może prowadzić spory zbiorowe. Jedyne w bardzo ogólny sposób zapisano w Filarze prawo do informacji i wyrażania opinii przez partnerów społecznych. Za jeszcze bardziej ogólne zdanie, które w żaden konkretny sposób nie wspiera woli partnerów, należy uznać zapis zachęcający ich do prowadzenia dialogu.

Europejski Filar Praw Socjalnych to dokument stanowiący ramy dla polityki społecznej Unii Europejskiej. Odnosi się do kształcenia zawodowego i ustawicznego, uczciwego wynagrodzenia, kwestii związanych z polityką społeczną i integracją. Jest to zbiór 20 podstawowych zasad uporządkowanych według trzech kategorii: równe szanse i dostęp do zatrudnienia, uczciwe warunki pracy, ochrona socjalna i integracja społeczna. Zasady te nie są wiążące. Mają być wytyczną dla państw członkowskich co do standardów społecznych. Dokument został podpisany w Göteborgu w listopadzie 2017 r.

– Wymiana doświadczeń na poziomie krajowym, konsultacje na poziomie europejskim i wymanía dobrych praktyk na poziomie unijnym – to kolejne ogólne stwierdzenia niewnoszące wiele nowego – powiedziała dr hab. Joanna Unterschuetz.

Jak zaznaczyła, zabrakło w Filarze wyrażnych zachęt, wskazania działań, które można wykorzystać. Ostatecznie, rola partnerów społecznych w Filarze nie jest zbyt mocna. Wszystko będzie więc zależało od tego, jak sami swoją rolę dookreślą i zrealizują.



Fot. Pixabay

– Brakuje wskaźników dotyczących dialogu społecznego oraz informacji i konsultacji pracowników. Występuje deficyt porównywalnych danych dotyczących dialogu społecznego w Europie – podsumowała ekspertka, wskazując jedynie dwa konkretne przypadki: bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz opieka nad dziećmi jako rekomendacje do prowadzenia polityki społecznej.

Między ekonomią a sprawami społecznymi

W drugiej części konferencji odbył się panel dyskusyjny z udziałem Mateusza Szymańskiego (NSZZ „Solidarność”), Edyty Doboszyńskiej (ZRP), Roberta Lisickiego (Konfederacja Lewiatan) i Piotra Ostrowskiego (OPZZ). Prowadził go Sławomir Adamczyk z Solidarności. Jak powiedział na wstępie, bardzo trudno jest zachować w Unii Europejskiej symetrię między sprawami społecznymi i ekonomicznymi.

– Dlatego takie rozwiązania jak Filar będą w najbliższym czasie raczej podstawą do dyskusji niż aktem umożliwiającym jakieś konkretne działania – zaznaczył.

Trzeba uwzględnić polską specyfikę

Według Edyty Doboszyńskiej z punktu widzenia małych firm nie byłaby dziś właściwa pełna integracja standardów socjalnych bez uwzględnienia specyfiki naszego kraju, naszego wewnętrznego rynku.

– Odgórnie narzucone rozwiązania się nie sprawdzają, budzą opór, a dziś sam rynek jest najlepszym regulatorem. Sztucznie wykreowane w Europie wzorce nie muszą pasować do naszej rzeczywistości – powiedziała.

Podkreśliła, że polskie standardy prawa regulującego pracę i godzenie jej z życiem prywatnym są wysokie na tle wielu państw europejskich. Mamy jedynie mniej funduszy, które możemy zaangażować w realizację tych rozwiązań. Co zaś do samych regulacji, to często wiele można się od nas uczyć.

Mówiła też, że samozatrudnieni często sami podejmują taką decyzję i to od nich powinny zależeć formy osłon socjalnych. Nie bez

powodu istnieje rozróżnienie na samozatrudnionych i pracowników. Jest to potrzebne także samym zainteresowanym.

Piąty filar wolności

Piotr Ostrowski z OPZZ zauważył, że istnieje potrzeba balansu między kwestiami ekonomicznymi i społecznymi, ale Unia przecież od początku była budowana jako projekt gospodarczy, jest więc teraz konieczne wzmocnienie elementów społecznych. Podkreślił, że swobody socjalne są piątym filarem wolności europejskich. Mówił też o dążeniu do europejskiej płacy minimalnej jako jednego z celów związkowych.



Fot. Pixabay

– Jako kraj powinniśmy wiązać się z rozwiązaniami idącymi dalej niż rozwiązania krajowe. Dotyczy to Filara zrewidowanej karty społecznej, konwencji MOP. Powinniśmy pozytywnie odnosić się do rozwiązań ambitniejszych niż te obowiązujące obecnie w Polsce, ale jednocześnie nie powinniśmy się obawiać pojawienia się tych gorszych – podsumował. Dodał, że znaczenie ma proponowany Europejski Urząd ds. Pracy, który ma pilnować zatrudnienia pracowników mobilnych, przejeżdżających codziennie do pracy z jednego państwa do drugiego.

Brak nam siły przebiccia

Robert Lisicki, reprezentujący w dyskusji Konfederację Lewiatan, stwierdził, że jego organizacja jest coraz bardziej sceptyczna wobec

Filara. Rodzą się bowiem pytania, czy Unia ma realizować wspólną ideę, czy jednak będzie to wspólnota niezależnych państw.

– Dziś nie ma szansy, żeby polski przedsiębiorca zapłacił taką samą płacę minimalną jak zachodni. Nie mamy przede wszystkim takiej kultury inwestowania. Nasze towary są kupowane taniej, nie mamy takiej siły przebiccia za granicą. A prawa socjalne są pochodną kwestii gospodarczych – argumentował Robert Lisicki.

W jego opinii standardy socjalne w Polsce rosną i to jest niezaprzeczalne. Dlatego nic nie powinno być narzucane odgórnie. Warto jednak korzystać z zaleceń unijnych. Krytycznie odniósł się do pomysłu Europejskiego Urzędu ds. Pracy, „bo miałby on szersze kompetencje niż tylko te dotyczące pracowników mobilnych”.

Bez dialogu nic się nie uda

Mateusz Szymański z NSZZ „Solidarność” zaznaczył potrzebę konwergencji, jeśli chodzi o kwestie socjalne czy społeczne.

– Filar na pewno odnosi się do nowych wyzwań na rynku pracy, jak segmentacja, cyfryzacja. I to jest jego walor, ale Filar ma też ciemniejsze strony, jak promowanie samozatrudnienia czy elastycznych form zatrudnienia. Nie powinny one dominować. Brakuje planu wdrożenia Filara. Nie ma o nim dyskusji publicznej, np. przy okazji wieloletniego planu finansowego czy budżetu unijnego na kolejne lata – zaznaczył przedstawiciel związku.

Stwierdził również, że żadne zasady europejskie bez dialogu społecznego nie znajdują zastosowania. A z nim nie jest obecnie w Polsce najlepiej, czy to w zakresie konsultacji, czy dialogu branżowego, czy wojewódzkiego. Brakuje wspólnych stanowisk ze stroną rządową. Właściwie jest tylko jedno – ws. zamówień publicznych. Nie ma też mowy o szerszych niż zakładowe układy zbiorowe.

Monika Szostak z MRPiPS mówiła, że „zestawienie w Filarze rozmaitych praw i regulacji jest zasadne jako mapa drogowa dla standardów zatrudnienia”. Opowiedziała się za tym, aby rozwiązania pozostające dziś w kompetencjach państw członkowskich takimi pozostały. (ga)

Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe – tradycja i wyzwanie

Andrzej Stępnikowki

ekspert Związku Rzemiosła Polskiego



Współcześni nauczyciele i akademicy często z uprzedzeniem podchodzą do przygotowania zawodowego młodocianych, sprowadzając naukę u mistrza do jednego z wątków w zakresie historii wychowania, co później mści się brakiem świadomości społecznej. Jak poruszyć lawinę zmian, aby ten system odczarować?

Przygotowanie zawodowe w rzemiośle jest procesem nauczania i wychowywania młodzieży znanym już w starożytnych cywilizacjach. Mało kto zdaje sobie sprawę, że ponad 4000 lat temu zawierano pierwsze umowy z uczniami. W Babilonie przykładowo nauka zawodu w kamieniarstwie trwała 4 lata, a dodatkowe regulacje związane z prawami i obowiązkami rzemieślnika regulował Kodeks Hammurabiego datowany na 2250 r. p.n.e. Zrównywał on prawa mistrzów – kształcących i wychowujących młodzież – wręcz z prawami ojcowskimi. Warunek był jeden, a mianowicie przestrzeganie procesów nauczania zawodu, bowiem w przypadkach odstępiania od przekazywania wiedzy mistrz uprawnienia tracił, a młodocianego musiał odesłać do domu rodzinnego.

Kolejne cywilizacje i pokolenia kontynuowały tę najlepszą ścieżkę wychowania przez pracę, a terminatorstwo rozwijało się i w greckich polis, i w Rzymie – jako naturalna forma rozwoju pierwotnych wspólnot rolnych opartych na gospodarce naturalnej. Podobnie było ze wspólnotami słowiańskimi, gdzie kulminacja tego procesu znajduje oddźwięk w legendzie o Piaście-Kołodzieju, a następnie w średniowiecznym osadnictwie na prawie niemieckim i polskim.

Śledząc jednak wątek przenoszenia wzorców cywilizacyjnych na polskie podwórko, należy uwypuklić, że proces ten odbywał się równolegle z przenoszeniem zachodnioeuropejskich standardów nie tylko religijnych, ale i obyczajowych. Chrześcijaństwo i wspólny język łaciński sprzyjały pewnym działaniom mającym na celu zachowanie władzy przez klasę posiadającą (wszak władza pochodzi od Stwórcy). Taki porządek miał także swój wymiar obyczajowy, gdyż przejęto kastowe podziały znane już w Grecji (nieznacznie modyfikowane w Rzymie), które określały, iż to wolni obywatele są najważniejszym elementem państwowości a ich zadania, takie jak udział w sprawowaniu rządów (polityka), udział w wojnach i polowaniach oraz filozofia są wartościami nadrzędnymi wobec zadań przeznaczonych dla banauzósów – niewolników, którzy wykonywali pracę fizyczną lub ludzi biednych zmuszonych do wytwarzania wyrobów i ich sprzedawania. Praca fizyczna była pogardzana w antycznych kulturach Morza Śródziemnego i z taką wrogą „propagandą” z Zachodu, upowszechniał się na naszych ziemiach dwoisty model wychowania w obcych domach. Były to domy mistrzów przeznaczone dla młodzieży przeważnie ubogiej bez innych perspektyw – wynikających

ze stanu, w jakim się urodzili oraz domy rycerzy i dworzan przygotowujące bogatych młodzieńców do zdobywania „ostróg rycerskich” i podążania za sławą drogą Karola Wielkiego i średniowiecznych eposów w rodzaju „Pieśni o Rolandzie”. Cóż – poza solidną i etyczną pracą – mogli przeciwstawiać rzemieślnicy wobec tych legend propagowanym wśród bogaczy? Przygotowanie zawodowe w rzemiośle i w domach kupieckich stało się wyborem „drugiej szansy” dla osób z nizin społecznych i mieszczan.

W czasach nowożytnych przygotowanie zawodowe w rzemiośle i w domach kupieckich dla osób z nizin społecznych i mieszczan było wyborem „drugiej szansy”.

Ten sposób myślenia przez kolejne wieki nie zmienił się i to pomimo głosów takich autorytetów, jak Jan Jakub Rousseau, który wysłał tytułowego bohatera jednej ze swoich powieści – Emila – do nauki rzemiosła (stolarstwo), czy przestróg Bolesława Prusa, który mówił o niechęci młodych do terminów rzemieślniczych i o rodzicach, którzy „z dziwnym zaślepieniem pchają dzieci na utarte rutyną szlaki i dla rozkoszy zobaczenia na ich grzbietach fioletowego mundurka ryzykują całą przyszłość” (umieściwszy tam dzieci nie zadają sobie pytania, na co te nauki przydadzą się dziecku w przyszłości) – jak H. Kaczorowski, „Z dziejów polskiej myśli pedagogicznej”. O uczeniu przez działanie i pracę przekonywali także tacy pedagodzy, jak: honorowy obywatel Republiki Francuskiej Jana Henryka Pastalozziego (z jego nauczania poglądowego powstał nowy kierunek tzw. nauki o rzeczach) i John Dewey – czołowy amerykański przedstawiciel progresywnizmu i twórca koncepcji tzw. szkoły pracy.

System ambicji, nie potrzeb

Pomimo tego, współcześni nauczyciele i akademicy często podchodzą właśnie z uprzedzeniem do przygotowania zawodowego – spro-

wadzając naukę zawodu u mistrza do jednego z wątków w zakresie historii wychowania (i to na dodatek do kojarzonego z „mrocznymi wiekami” średniowiecza) i pomijając w podręcznikach dla przyszłych nauczycieli ten system przygotowania zawodowego i egzaminów w rzemiośle, co później mści się w postaci braku świadomości społecznej. Jak mają taką wiedzę zawodoznawczą przekazywać nauczyciele czy doradcy zawodowi, skoro ani w toku studiów pedagogicznych, ani na studiach podyplomowych nikt ich na ten temat nie informował? Przekłada się to także na częsty brak zrozumienia mechanizmów przygotowania zawodowego przez urzędników, którzy również wszystkich najchętniej wysyłaliby do techników i na uczelnie wyższe (co zresztą potwierdzają statystyki systemu edukacji z ostatnich lat).



Tworzy się sztuczny system edukacji zawodowej, w którym dominującą kategorią jest nie uczeń, a nauczyciel, a konkretnie jego (ich) pensum i zatrudnienie. Drugim dominującym poglądem jest „pęd” do wysyłania „wszystkich” na wyższe studia. W konsekwencji tworzy się bardzo dobre warunki do kształcenia techników, gdzie zdecydowaną większość nauki spędzają oni w szkołach lub warsztatach szkolnych – kończąc szkoły często bez konkretnych, a nawet bazowych umiejętności. Poprzednia reforma z 2012 r. poprzez wprowadzenie dla nich kilku egzaminów kwalifikacyjnych – wręcz zniechęcała ich do uzyskiwania dyplomu technika. Dziś liczba uczniów techników przekroczyła już ponad pół miliona

osób, przy jednoczesnym dwukrotnym spadku liczby uczniów w szkołach zasadniczych zawodowych, czy jak nowa nomenklatura chce „szkół branżowych I stopnia”. W ciągu kilku, może dziesięciu lat, liczba młodocianych pracowników odbywających przygotowanie zawodowe spadła z 260 000 do 130 000, w tym połowa ostała się w zakładach rzemieślniczych. W rzemiośle spadek od roku 2009/2010 wyniósł ponad 25 proc. (z 90 000 do 65 000 młodocianych).



Fot. Pixabay

Przykładając te liczby w skali kraju (w proporcji 1:10 000), do zakładu produkcyjnego, mielibyśmy sytuację, gdzie 50 techników zarządza firmą i koordynuje procesy, a 13 operatorów i mechaników faktycznie wykonuje prace wytwórcze czy produkcyjne (pomijam tu uczniów liceów, bo tych 40 pracowników nie miałoby się gdzie w tej firmie podziąć, a w sumie to i ich profil pracy jest inny). Mówiąc wprost, Polska tworzy od kilkunastu lat system zorientowany głównie na potrzeby samego systemu edukacji (nauczyciele) i szkolnictwa wyższego (akademicy), a nie na potrzeby rynku pracy czy gospodarki.

W ciągu kilku lat liczba młodocianych pracowników odbywających przygotowanie zawodowe spadła z 260 tys. do 130 tys., w tym połowa ostała się w zakładach rzemieślniczych. ”

Od 1989 r. nie było w naszym kraju ani jednej zcentralizowanej akcji promującej przygotowanie zawodowe, jedyne instytucje, które to robią, to organizacje rzemiosła. A przecież ta forma nauki jest, jak widać powyżej, zdecydowanie niedoceniana – i to pomimo faktu, że młodociani pracownicy stanowią ok. 5 proc. uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Czy ktoś z resortu edukacji zadał sobie pytanie o to, jak przebiega proces rzemieślniczego przygotowania zawodowego i czy jest on efektywny? Otóż nie, a tymczasem ta forma praktycznej nauki zawodu odbywa się pod nadzorem mistrza w skali 900–1600 godzin w toku trzech lat nauki zawodu. Na dodatek, na jednego mistrza przypada nie więcej niż trzech uczniów – który nauczyciel może pochwalić się pracą z tak małą grupą?

Europa nie zawodzi

Znając pozytywne trendy procesu kopenhaskiego (kolejne komunikaty ministrów edukacji poszczególnych państw UE promowały kształcenie zawodowe, a następnie uczenie się w miejscu pracy i od kilku lat – wprost – przygotowanie zawodowe w oparciu o umowę o pracę) na temat tej formy nauki zawodu trudno wyjaśnić fakt niewielkiego zainteresowania kolejnych rządów rozwojem przygotowania zawodowego w Polsce. Nawet przenosząc nad Wisłę „system kształcenia dualnego”, rozmyto jego podstawowe wartości i w 2015 r. zadekretowano, iż właściwie niemal każda forma współpracy szkoła, uczeń i pracodawca jest „systemem dualnym”, co rozmywa jego wartość i niweluje jakościowe podejście zorientowane na intensywność praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwie oraz uwarunkowania formalne i prawne wynikające z umów młodociany pracownik – pracodawca stanowiących fundament „dualizmu” w Niemczech, Austrii i Szwajcarii.

Cała Europa budzi się i „obmywa” z wielowiekowej degradacji społecznej przygotowania zawodowego i wzmacnia ten system lub wprowadza od nowa (jak Hiszpanie, Portugalczycy, czy Grecy). Świadczyć o tym mogą także ostatnie wydarzenia, gdzie 5 października 2017 r. w UE przygotowano Europejskie Ramy jakości

i efektywności dla przygotowania zawodowego stanowiące część inicjatywy Nowe umiejętności dla Europy. Co więcej, mamy tu także styczność z Europejskim Filarem Praw Socjalnych (omawianym szeroko od pół roku na ześpolach Rady Dialogu Społecznego), który przewiduje prawo do edukacji jakościowej i włączającej, szkoleń i uczenia się przez całe życie.

Obecnie cała Europa budzi się i „obmywa” z wielowiekowej degradacji społecznej rzemieślnicze przygotowanie zawodowe; wzmacnia ten system lub wprowadza go od nowa.

Młodociany terminator

Tymczasem w Polsce podejmowane są jedynie działania adaptacyjne, o charakterze protezy, i to nie z inicjatywy rządu, a partnerów społecznych.

Prace kończą się właśnie w zespole RDS ds. prawa pracy. Propozycje zmian dotyczą zakresu definicji „młodocianego pracownika”, który będzie mógł rozpocząć naukę zawodu w dowolnym momencie pomiędzy 15. a 18. rokiem życia (kalendaryzowo, a nie jak do tej pory w zestawieniu z rokiem szkolnym) oraz zrównania młodocianych pracowników w prawach z uczniami.

Chodzi o prawa do ulg na zakup biletów PKP czy komunikacji zbiorowej (autobusy, tramwaje, metro), które do tej pory przyznawane były tylko uczniom kształcącym się do 18. roku życia w szkołach. Ulgę te obejmowały też ok. 90 proc. młodocianych pracowników, będących jednocześnie uczniami, ale nie obowiązujących wobec młodocianych, którzy nie chodzili do szkoły, bowiem teorii uczył ich sam mistrz albo wiedzę teoretyczną przekazywano im w drodze kursowej. Konstytucja RP zapewnia równe traktowanie i przecież młodociani niebędący uczniami też realizowali konstytucyjny obowiązek nauki do uzyskania

pełnoletności – zachodzi więc pytanie, czemu nie mogliby skorzystać z takich samych praw? Pytanie to stawiane było przez Związek Rzemiosła Polskiego – inicjatora obu zmian – wielokrotnie różnym ministrom, jednak do tej pory, przez kilkanaście lat żadna ekipa nie chciała rozwiązać tej kwestii – czy to nie dziwne, skoro dziś jest to problem 2 500 młodych osób, często z małych miejscowości i biednych, dla których każdy grosz się liczy? Wcześniej problem był większy, bo i młodocianych było więcej...

Wydaje się, że jednak nie należy się temu dziwić – w kontekście poprzednich wywodów o ukształtowaniu się negatywnego wzorca kulturowego dla rzemieślniczego przygotowania zawodowego i młodocianych pracowników. Samo określenie „młodociany” kojarzy się wielu osobom z nieletnimi przestępcami i kuratorem, a więc może warto byłoby zająć się także i zmianą tej nazwy, na przykład na „terminatora”, który jednak budziłby pewnie lepsze skojarzenia – za sprawą jednego z hollywoodzkich aktorów?

To tylko drobne kamyki, które powinny poruszyć lawinę rozważań i – przede wszystkim – działań na rzecz wzmocnienia i upowszechnienia rzemieślniczego przygotowania zawodowego w naszym kraju. W końcu przecież ostatecznym celem naszych przedsięwzięć jest to, aby żyło się lepiej nie tylko nam (tu i teraz), ale i naszym następnym pokoleniom, a bez postawienia z powrotem „ucznia” jako „kategorii centralnej” w systemie edukacji nie będzie to możliwe.



Fot. Pixabay

Fot. Pixabay

Fot. Pixabay

Według BCC projektowany rygor odpowiedzialności karnej jest zbyt wysoki i nieuzasadniony. Zwraca jednak uwagę, że nawet w czwartej wersji projektu ustawy utrzymano obowiązek uzgadniania z właściwym ministrem



Fot. Pixabay

kluczowych decyzji biznesowych przez firmy o szczególnym znaczeniu gospodarczo-obronnym. Stanowi to nieproporcjonalne, nieadekwatne i nieuzasadnione bardzo głębokie ograniczenie swobody działalności gospodarczej. W ocenie BCC trafniejszym rozwiązaniem byłby wyłącznie obowiązek informowania organów administracji rządowej przez firmy o istotnych zmianach dotyczących możliwości realizacji zadań na rzecz obronności państwa lub zmianach ich przemysłowego potencjału obronnego, wykorzystywanego do tych zadań. Wówczas Skarb Państwa mógłby mieć prawa pierwokupu tych składników majątku przedsiębiorcy, które są istotne z punktu widzenia obronności państwa i to za cenę zaoferowaną nabywcy.

W czwartej wersji projektu ustawy utrzymano obowiązek uzgadniania z właściwym ministrem kluczowych decyzji biznesowych przez firmy o szczególnym znaczeniu gospodarczo-obronnym. ”

BCC wskazuje też, że administracja publiczna może samodzielnie uzyskiwać różnego rodzaju informacje dotyczące działalności danego przedsiębiorcy i nie powinien on składać raportów co pół roku. Informacje na temat kierownictwa i struktury właścicielskiej są dostępne w Krajowym Rejestrze Sądowym na

stronie internetowej Ministerstwa Sprawiedliwości. Danymi o świadectwach bezpieczeństwa przemysłowego dysponują Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Służba Kontrwywiadu Wojskowego. Informacje o posiadanych koncesjach w zakresie realizacji zadań na rzecz obronności państwa są dostępne publicznie w rejestrze elektronicznym prowadzonym przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Konfederacja Lewiatan obawia się ingerencji

– Cieszymy się, że uwzględniono nasze propozycje dotyczące m.in. zasady, iż ujęcie przedsiębiorcy w wykazie przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu gospodarczo-obronnym wymaga jego zgody. Nie negujemy konieczności nakładania na przedsiębiorców, w szczególności uzasadnionych przypadkach, obowiązków w zakresie obronności państwa, jednakże niektóre uregulowania dalej budzą nasze wątpliwości – stwierdził Krzysztof Kajda, radca prawny, zastępca dyrektora generalnego ds. legislacji Konfederacji Lewiatan.

Zwrócił uwagę, że w najnowszej wersji projektu pozostał zapis nakładający na firmy o szczególnym znaczeniu gospodarczo-obronnym obowiązki „uzgadniania” z właściwym organem administracji części działań o charakterze biznesowo-właścicielskim, a także wprowadzający nieuzasadnione i uciążliwe obowiązki sprawozdawcze.

– Ten zapis stanowi naszym zdaniem wyraz nadmiernej ingerencji w działalność podmiotów



Fot. Pixabay

gospodarczych, które umieszczone zostaną w wykazie przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu gospodarczo-obronnym. Wiele kluczowych decyzji właścicielskich i biznesowych największych przedsiębiorców w kraju będzie musiało być uzgadnianych z właściwym ministrem, który de facto będzie mógł takie decyzje zablokować – ocenia Krzysztof Kajda.

Przedsiębiorca nie może odmówić przyjęcia zadania obronnego nałożonego decyzją administracyjną, nawet jeśli nie ma potencjału produkcyjnego.

Dotyczy m.in. rozwiązania, pozbycia się lub likwidacji firmy, przeniesienia jej siedziby za granicę, wykreślenia z przedmiotu działalności zadań na rzecz obronności państwa, zmiany przeznaczenia lub zaniechania eksploatacji składnika mienia wykorzystywanego do realizacji zadań na rzecz obronności państwa. Zdaniem Konfederacji Lewiatan taka regulacja jest niezgodna z konstytucją. Nie spełnia bowiem kryteriów, jakimi są proporcjonalność i adekwatność ograniczeń konstytucyjnych praw i swobód w stosunku do realizowanego celu. Duże wątpliwości budzi także propozycja dotycząca przekazywania organom administracji informacji dotyczących przedsiębiorstwa.

Solidarność domaga się opłacalności

Stanisław Głowacki, współprzewodniczący zespołu trójstronnego ds. rozwoju przemysłowego potencjału obronnego i modernizacji technicznej sił zbrojnych, przypomina, że już wcześniej NSZZ „Solidarność” zgłaszała wiele uwag do projektu ustawy. Dotyczyło to m.in. art. 9 ustawy stanowiącego, że określony w nim przedsiębiorca nie może odmówić przyjęcia zadania obronnego nałożonego decyzją administracyjną, nawet jeśli nie ma potencjału produkcyjnego. Wskazano, że ustanowienie praw-

nego obowiązku przyjmowania zadań nierealnych do wykonania jest sprzeczne z konstytucyjną zasadą proporcjonalności. Ustawa nie może dawać możliwości nakładania decyzją administracyjną zadań niemożliwych do wykonania. Ponieważ pozyskanie technologii i utworzenie zdolności produkcyjnych może wymagać znacznych nakładów, to finansowanie takich przedsięwzięć winien zapewnić budżet państwa. NSZZ „Solidarność” zwracała uwagę, że przedsiębiorcy realizujący zadania obronne funkcjonują tak jak firmy komercyjne, czyli są oceniane i rozliczane na podstawie wypracowanych zysków. Dlatego realizacja zadań obronnych powinna być traktowana jako realizacja usługi komercyjnej i umowa (porozumienie wykonawcze) nakładająca obowiązek realizacji zadań obronnych winna przewidywać marżę zapewniającą opłacalność realizacji umowy. Marża o określonym procencie miałaby być naliczana od kosztów realizacji umowy i działań administracyjnych (planistycznych, sprawozdawczych, informacyjnych, proceduralnych) związanych z jej realizacją. Skrytykowano art. 13, mówiący o 10-procentowej uldze w podatku dochodowym dla przedsiębiorców realizujących zadania obronne. Wskazano, że taka ulga w podatku dochodowym nie jest adekwatna do wielkości nałożonych decyzją administracyjną zadań, bo zależy od zyskowności produkcji. Ponadto ulga w podatku dochodowym spowoduje zmniejszenie przychodów w budżecie państwa. Dlatego bardziej racjonalnym rozwiązaniem będzie powiększenie kwoty refundacji kosztów realizacji zadania obronnego o procentową marżę. (amc)



Fot. Pixabay

Nie bójmy się sporu

– Dialog społeczny w Polsce ma się nieźle – mówiła Elżbieta Rafalska, przewodnicząca Rady Dialogu Społecznego i minister rodziny, pracy i polityki społecznej, w Olsztynie po posiedzeniu tamtejszej wojewódzkiej rady dialogu społecznego.

Minister przybyła do Olsztyna 16 lipca na posiedzenie warmińsko-mazurskiej WRDS. Po obradach przewodnicząca RDS i wojewoda warmińsko-mazurski Artur Chojecki, który jest przewodniczącym Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Warmińsko-Mazurskiego, spotkali się z dziennikarzami.

Wszyscy uczymy się dialogu

– Od października ubiegłego roku strona rządowa przejęła przewodnictwo w Radzie Dialogu Społecznego – mówiła minister Elżbieta Rafalska, wyjaśniając dziennikarzom, jak funkcjonuje dialog społeczny w Polsce.

– Dla nas jest to szczególne zobowiązanie, szczególnie troska o to, by jakość dialogu prowadzonego w Polsce była jak najwyższa. Uczymy się go wszyscy. To jest droga, na której poszukuje się porozumienia, kompromisu. Często strony mają zupełnie odmienne poglądy, ale jeżeli potrafią o tym rozmawiać, potrafią spierać się na argumenty (...) to znaczy (...), że dialog w Polsce ma się nieźle. Myślę, że spór stanowi nieodłączną część dialogu. Nie bałabym się go, bo wtedy głęboko sięgamy do argumentów – podkreślała.

Odniosła się też do dialogu prowadzonego na poziomie regionalnym, czyli w WRDS-ach.

Zaznaczyła, że była już na posiedzeniach WRDS-ów w innych województwach i może powiedzieć – także na podstawie dzisiejszego posiedzenia i uwag, których wysłuchała – że dialog na poziomie regionalnym jest dialogiem



rzeczowym, ale spokojnym. Partnerzy nauczyli się prowadzenia dialogu i rozwiązywania problemów. A stron jest tu więcej – cztery: rządowa, samorządowa, pracodawcy i organizacje związkowe, a nie trzy, jak w RDS.

Pieniądze do regionów

Elżbieta Rafalska mówiła też o zapleczu WRDS-ów, czyli o pieniądzach na ich funkcjonowanie. Z tym w początkach prac rad było kiepsko.

– Ustawa o dialogu społecznym określała dla poszczególnych wojewódzkich rad dialogu społecznego poziom finansowania. Po czym okazało się, że te szacunki nie tylko, że nie odpowiadały potrzebom, ale zostały źle zaprojektowane. Ustawą o budżecie wprowadziliśmy zmianę na rok 2018, który spowodował zwiększenie finansowania WRDS-ów do poziomu 200 tys., czyli w skali całej Polski do poziomu 3 mln 200 tys. zł. To była jednoroczna regulacja – podkreśliła minister.

Przypomniała też o nowelizacji ustawy o RDS.

– Nowelizacja ustawy o Radzie Dialogu Społecznego czeka na podpis prezydenta. Zostanie w niej wpisana na stałe nowa zasada finansowania WRDS – wyjaśniła.

Poinformowała też, że zgodnie z zasadą rotacyjnego przewodnictwa pracom RDS w październiku ster Rady przejmie przewodniczący OPZZ lub Forum Związków Zawodowych.

– Cieszę się, że można w ramach rzeczowej rozmowy rozwiązywać problemy. Myślę, że dialog funkcjonujący w tej formule będzie się rozwijał – podsumowała Elżbieta Rafalska. (ez)

Dialog powinien być skuteczny

– Najistotniejsze, abyśmy wzajemnie się słuchali i słyszeli. Nie zawsze musimy się zgadzać – podkreśla Mikołaj Bogdanowicz, przewodniczący WRDS Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Pytamy, jak wygląda kondycja dialogu społecznego z perspektywy tego regionu.



Był Pan samorządowcem, radnym, działaczem społecznym. Teraz jest Pan wojewodą i przewodniczącym WRDS Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Czy poprzednie doświadczenia mają wpływ na Pana podejście do dialogu społecznego? Czy widzi Pan go teraz inaczej?

Dialog zawsze jest ważny. Praca, a właściwie służba działacza społecznego, samorządowca z pewnością wymaga szczególnego wsłuchania się w potrzeby i propozycje mieszkańców. Mając takie doświadczenia, będąc wojewodą, doskonale rozumiem, iż dialog to fundament porozumienia, jakże potrzebnego nam w tak wielu kwestiach. Tylko bowiem rozmawiając, przedstawiając różne punkty widzenia, możemy wspólnie wypracować rozwiązania służące mieszkańcom i rozwojowi regionu.

Czy łatwo godzić funkcję przedstawiciela rządu z przewodniczeniem WRDS? Bywa przecież, że rozwiązania przyjęte przez rząd są przez strony społeczne ostro krytykowane, co widać w podejmowanych przez nie stanowiskach.

Istotą dialogu jest rozmowa i wypracowywanie porozumienia. Nawet jeśli ma to miejsce w atmosferze ostrej krytyki, to najważniejszy jest dialog. Służba mieszkańcom nie może odbywać się w oderwaniu od ludzi, bo to przecież na ich rzecz pracujemy. Bycie przedstawicielem rządu i jednocześnie przewodniczącym WRDS-u, to nic innego jak poszukiwanie wspólnych rozwiązań budujących porozumienie. Dodajmy – co niezwykle istotne – porozu-

mienie budowane przez cztery strony: rządową, samorządową, pracodawców i związków zawodowych.

Tematem jednego z ostatnich z posiedzeń plenarnych WRDS w Bydgoszczy były wynagrodzenia pracowników sfery budżetowej. Prezydium Rady wystosowało wniosek do premiera i przewodniczącej Rady Dialogu Społecznego o dialog w sprawie waloryzacji tych wynagrodzeń. Jaki jest dalszy ciąg tej sprawy?

W projekcie budżetu na 2019 r. uwzględniono dodatkowe środki na wynagrodzenia oraz wydatki związane z wynagrodzeniami. Przewiduję jednak, iż wielkość podwyżki nie zadowoli pracowników sfery budżetowej. I z tym trzeba się liczyć.

Jak Pan ocenia, z perspektywy kujawsko-pomorskiej WRDS, kondycję dialogu społecznego w Polsce?

Kondycja dialogu społecznego nie może być dobra ani zła. Dialog za to powinien być przede wszystkim skuteczny. Co to oznacza? Otóż, najistotniejsze, abyśmy wzajemnie się słuchali i słyszeli. Nie zawsze musimy się zgadzać. Mało tego, często najlepsze rozwiązania, są efektem bardzo trudnych rozmów. Zawsze jednak powinniśmy z szacunkiem i otwartością wsłuchiwać się w głos wszystkich stron.

Czy widzi Pan jakieś ograniczenia prawne, finansowe w pracy WRDS-ów?

Nowelizacja ustawy o zmianie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych ustaw,



Fot. Jacek Nowacki

uchwalona 15 czerwca 2018 r., przekazana do Prezydenta RP, rozwiązuje pewne kwestie. Projektowana regulacja będzie miała pozytywny wpływ na stosunki społeczne oraz gospodarcze ze względu na efekt w postaci usprawnienia funkcjonowania forum współpracy i dialogu stron, jakim jest Rada Dialogu Społecznego, a na poziomie regionalnym – WRDS.

Czy rola i praca WRDS jest zauważana w lokalnym społeczeństwie, w lokalnych mediach?

Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki na bieżąco informuje media o działalności Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego. Te relacje są publikowane na łamach lokalnych mediów i w mojej ocenie obecność WRDS w przestrzeni publicznej jest coraz wyraźniejsza.

Kujawsko-pomorska WRDS organizuje we wrześniu konferencję „Budowa infrastruktury transportowo-logistycznej regionu Kujaw i Pomorza w kontekście rozwoju transportu intermodalnego w Polsce”. Dlaczego właśnie ten temat?

Został on wybrany przez członków prezydium. Są to zagadnienia ważne, związane z przystąpieniem Polski do konwencji AGN – Europejskiego Porozumienia w Sprawie Głównych Śródlądowych Dróg Wodnych o Międzynaro-

dowym Znaczeniu. Konferencja prowadzona będzie w ramach czterech paneli – po jednym przez strony: rządową, pracodawców, samorządową i pracowników. I tak, mowa będzie o budowie infrastruktury transportowo-logistycznej regionu Kujaw i Pomorza w kontekście rozwoju transportu intermodalnego w Polsce, gospodarce wodnej jako szansie na zrównoważony rozwój Polski i województwa, głównych determinantach rozwoju gospodarczego regionu oraz bezpieczeństwie zdrowotnym w województwie. Różnorodność tych paneli pokazuje, jaką wartością jest wielowątkowe spojrzenie na temat, co nie byłoby możliwe bez udziału przedstawicieli pracowników i pracodawców, strony samorządowej oraz rządowej.

Mikołaj Bogdanowicz – absolwent Uniwersytetu Mikołaja Kopernika i Wyższej Szkoły Bankowej, ukończył też wydział ochrony środowiska na Wydziale Budownictwa i Inżynierii Środowiska Uniwersytetu Techniczno-Przyrodniczego w Bydgoszczy. Pracował m.in. jako urzędnik w Urzędzie Miejskim w Kruszwicy, 5 lat był burmistrzem tego miasta. Obecnie jest wojewodą kujawsko-pomorskim.

RDS bez porozumień w sprawach płacy i budżetu



Ostatnie przed wakacjami posiedzenie plenarne Rady Dialogu Społecznego pod przewodnictwem minister rodziny, pracy i polityki społecznej Elżbiety Rafalskiej odbyło się 12 lipca. Omawiano tematy dotyczące Pracowniczych Planów Kapitałowych, płacy minimalnej, założeń do projektu budżetu państwa na 2019 r. i zamówień publicznych. Tym razem nie głosowano uchwał ze względu na brak reprezentatywności po stronie związkowej.

Jeśli chodzi o założenia budżetowe, to partnerzy społeczni, wzorem lat ubiegłych, nie wypracowali wspólnego stanowiska.

Drugim omawianym tematem były Pracownicze Plany Kapitałowe. Wspólnej uchwały sprzeciwiło się ostatecznie OPZZ, dlatego głosowanie projektu uchwały, generalnie wspierającej projekt rządowy w sprawie PPK, było niemożliwe. Inną przyczynę stanowiła nieobecność na posiedzeniu Rady przedstawicieli FZZ. Obydwa związki wcześniej opowiadały się za wspólną uchwałą.

Zasadniczym tematem dyskusji była jednak podwyżka płacy minimalnej na 2019 r. Przewodniczący zespołu budżetu i członek prezydium KK NSZZ „Solidarność” Henryk Nakoneczny poinformował Radę, że również w tej sprawie nie wypracowano wspólnego stanowiska partnerów społecznych. Jedną z zasadniczych przyczyn, w jego opinii, był „brak mandatu negocjacyjnego przedstawicieli strony rządowej”. Inny powód braku porozumienia partnerów społecznych to odmienne stanowiska stron co do wskaźników wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej.

Związki podkreślały, że chodzi im wyłącznie o wzrost wskaźnika, a nie o dodatkowe pieniądze na fundusz płac.

Netto gorsze niż brutto

Partnerzy społeczni odnosili się w dyskusji do różnych elementów założeń budżetowych. Katarzyna Zimmer-Drabczyk wskazywała w imieniu Solidarności, że związek ma wątpliwości co do zakładanego wzrostu inwestycji. Za błąd uznaje brak waloryzacji w budżetówce już dziewiąty rok.

– Trudno zgodzić się z tym, że doświadczeni pracownicy, choćby z takich podmiotów jak pomoc społeczna, są niewłaściwie wynagradzani – stwierdziła.

Zaznaczyła też, że Solidarność jest przeciwko zaproponowanemu przez rząd wzrostowi wynagrodzenia za pracę. Dynamika wzrostu nie zbliża się bowiem ani do uzgodnień z paktu antykryzysowego, ani porozumienia z 2007 r., a tam ustalono, że będzie to 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia. Wyjaśniła, że 2220 zł będzie stanowiło 46,6 proc. średniej płacy, podczas gdy w 2018 r. jest to więcej – 46,8 proc.



Fot. Anna Grabowska

Z kolei przewodniczący OPZZ Jan Guz podkreślał, że związek nie może zgodzić się na taką podwyżkę, która zaledwie kilka złotych przekracza ustawowe minimum.

– Rząd mówi, że będzie to 120 zł więcej, ale pracownik idzie do sklepu z kwotą netto, a ta wynosi ok. 80 zł. Jeśli faktycznie budżet nie jest w stanie udźwignąć większej podwyżki, to co się dzieje z naszą gospodarką? – pytał szef OPZZ.

Potwierdził też spadek relacji płacy minimalnej w stosunku do płacy średniej wynikających z propozycji rządowej. Jego zdaniem niezbędne jest również odmrożenie skali podatkowej, kwoty wolnej od podatku i progów podatkowych, żeby nie zwiększać w tym zakresie obciążenia Polaków.

Zbytni optymizm rządu

Witold Michałek BCC mówił, że MF prezentuje zbyt duży optymizm, jeżeli chodzi o inwestycje, szczególnie w sektorze prywatnym. Tymczasem nie jest on tak skłonny do inwestowania. Ekspert podkreślił, że w założeniach nie zostały uwzględnione możliwe szoki zewnętrzne. To nakazuje myśleć, że wskaźniki dotyczące eksportu są wyliczone zbyt optymistycznie.

Kolejna kwestia podniesiona przez przedstawiciela BCC, to wzrost płacy minimalnej. Jak argumentował, związki chcą, aby było to 50 proc. płacy w gospodarce narodowej, ale trzeba brać pod uwagę także firmy zatrudniające do 9 pracowników, w tym rzemiosło. Tam zaś płaca średnia jest znacznie niższa. Oznaczałoby to, że już teraz płaca minimalna stanowi 60 proc. średniej.

Związki chcą, aby płaca minimalna stanowiła 50 proc. płacy w gospodarce narodowej, ale trzeba brać pod uwagę także firmy zatrudniające do 9 pracowników, w tym rzemiosło. Tam zaś średnia płaca jest znacznie niższa.

Jeremi Mordasewicz w imieniu Konfederacji Lewiatan przypomniał, że uzasadnieniem dla wzrostu wynagrodzeń w budżetówce jest odływ pracowników. Przyznał, że widzi takie zjawisko i zaproponował wypracowanie przez

RDS zasad racjonalizacji wynagrodzeń w tym sektorze.

Przeciwko stanowisku prezentowanemu przez organizacje pracodawców opowiedział się Henryk Nakonieczny, podkreślając, że wzrost dochodów z działalności gospodarczej ma się jak 4 do 1 do wzrostu wynagrodzeń pracowników. Podkreślił, że przedsiębiorcy wolą akumulować środki w bardzo zyskowych instrumentach finansowych, zamiast podzielić się zyskiem, choćby częściowo, z pracownikami.

Dominują przetargi jednoofertowe

W dalszej części posiedzenia RDS rozmawiano o poprawie jakości zamówień publicznych. Wiceminister przedsiębiorczości i technologii Mariusz Haładyj mówił m.in., że 40 proc. zamówień to zamówienia jednoofertowe, „a warto, żeby była konkurencja”. Dlatego zaproponowano zwiększenie transparentności zamówień.

W opinii Sylwii Szczepańskiej z NSZZ „Solidarność” partnerzy społeczni w znakomitej części akceptują tę koncepcję. Podkreśliła, że kluczowe jest, by obie strony kontraktu nie chciały konkurować kosztami pracy, ale jakością.

– Zamówienia powinny być kierowane do tych, którzy w całości przestrzegają prawa – stwierdziła ekspertka Solidarności. Jak zaznaczyła, powinny być ograniczane wszelkie odstępstwa od wyznaczonych standardów, także np. te dotyczące stosowania klauzuli in-house.

Konstytucja w służbie dialogu

W sprawach różnych pojawił się też temat porozumienia płacowego ministra zdrowia z pielęgniarkami. Przedstawicielka OPZZ stwierdziła, że było to działanie „wbrew wszelkim zasadom dialogu społecznego”.

Henryk Nakonieczny z NSZZ „Solidarność”, dowodził, że porozumienie zawarte jedynie z pielęgniarkami z jednego związku zawodowego narusza art. 32 Konstytucji, który mówi o równości i zakazie dyskryminacji.

– Niedopuszczane jest zawieranie porozumień z jedną grupą związkową – podkreślał.

Pytano również o kwestie emerytalne: likwidację tzw. 30-krotności składek na ZUS oraz wygasanie emerytur pomostowych. Te zagadnienia zostały już jednak odłożone na kolejne posiedzenia zespołów problemowych Rady, po wakacjach. (ga)



Fot. Anna Grabowska

Od kształcenia pielęgniarek, przez założenia budżetowe i PPK, po cyberbezpieczeństwo w służbie zdrowia

Strategia „białych czepków”

– Doskonała strategia. Ale jak nie zostanie przyjęta przez rząd, nie tylko przez Ministerstwo Zdrowia, to możemy ją postawić na półce – mówił 2 lipca na posiedzeniu **zespołu trójstronnego ds. ochrony zdrowia** przedstawiciel pracodawców.

– Nawet te jaskółki – więcej chętnych na studia pielęgniarskie, mniej wyjeżdżających za granicę – nie uczynią wiosny – dodał.

W posiedzeniu zespołu, któremu przewodniczyła Krystyna Ptak (FZZ), uczestniczyła wiceminister zdrowia Józefa Szczurek-Żelazko oraz podsekretarze stanu: Elżbieta Bojanowska (MRPiPS) i Marek Tombarkiewicz (MZ). Poświęcono je w całości „Strategii na rzecz rozwoju pielęgniarstwa i położnictwa w Polsce” opracowanej przez powołany przy resorcie zdrowia, pod przewodnictwem wiceminister zdrowia Józefy Szczurek-Żelazko, specjalny zespół złożony z ekspertów i fachowców związanych z tą sferą działalności.

W ocenie zespołu główne problemy systemowe w obszarze pielęgniarstwa i położnictwa dotyczą zbyt małej liczby pielęgniarek i położnych (co przekłada się na niski wskaźnik na tysiąc mieszkańców), braku w systemie ochrony zdrowia profesji współuczestniczących w bezpośredniej opiece nad pacjentem, wspomagających pracę pielęgniarek, niewystarczającej regulacji dotyczącej liczby oraz kwalifikacji pielęgniarek i położnych realizujących świadczenia gwarantowane w poszczególnych zakresach świadczeń, braku ustalenia przez podmio-



Fot. Pixabay

ty lecznicze mające umowę z NFZ minimalnych norm zatrudniania, pomimo obowiązującej regulacji prawnych w tym zakresie. Trudności stwarzają też niedostateczne określenie ról i kompetencji pielęgniarek i położnych w systemie opieki zdrowotnej, ich warunki pracy (w tym również te związane z możliwością posługiwania się nowymi technologiami, np. prowadzenie dokumentacji w postaci elektronicznej), jakość kształcenia przed- i podyplomowego, a także nowych form edukacji (e-learning, telepielęgniarstwo).

Efektem prac zespołu jest końcowy raport, który na podstawie diagnozy sytuacji określa kierunki działań, jakie należy podjąć, aby zapewnić wysoką jakość, bezpieczeństwo i dostęp do opieki pielęgniarstwej.

Wskaźnik pielęgniarek i położnych (dotyczący bezpośredniej opieki nad pacjentem) na 1000 mieszkańców w Polsce wynosi 5,24, w krajach OECD 9,4, w tym np. w Niemczech 13,14, w Czechach 7,93. Aby utrzymać obecny wskaźnik, średnio rocznie powinno rozpoczynać wykonywanie zawodu 8855 pielęgniarek i położnych, a rejestruje się – z prawem wykonywania zawodu – 4764, z czego nie wszystkie osoby podejmują tę pracę. Dla osiągnięcia wskaźnika OECD średnio rocznie powinno przybywać ponad 12,7 tys. pielęgniarek i położnych. Aby zastąpić roczniki nabywające uprawnienia emerytalne, potrzeba w najbliższych latach blisko 9 tys. pielęgniarek i położnych, a więc niemal dwukrotnie więcej niż obecnie deklarujących chęć podjęcia tej pracy. Stąd w strategii nacisk na kształcenie

w tym zawodzie, włącznie z trybem niestacjonarnym na rozwój szkół i uczelni.

– Rekrutacja rośnie. W tym roku to 6262 osoby. Środki dla 90 szkół i uczelni są lub będą zagwarantowane – mówiła wiceminister Józefa Szczurek-Żelazko.

Problemem stanowi fakt, że 30–40 proc. wykształconych nie podejmuje pracy w wyuczonym zawodzie. Decydują się na zatrudnienie w kosmetologii, firmach farmaceutycznych, handlu, część wyjeżdża za granicę (od czasu wejścia do UE udało się tam 20,5 tys. pielęgniarek i położnych).

– Jest duży nacisk na kształcenie, a za mały na to, jak zachęcić, by pielęgniarki i położne zostały w zawodzie – argumentowała Dobrawa Biadun (Konfederacja Lewiatan).

Zdaniem wiceminister zdrowia musimy zacząć od kształcenia. Doraźnym rozwiązaniem może być odciążenie w pracy pielęgniarek.

Dorota Kędziołka (NSZZ „Solidarność”) podkreślała, że część pielęgniarek wykonuje wiele czynności prostych przypisanych salowym czy sanitariuszom, których brak, a także czynności administracyjnych, a inne – wysoko specjalistyczne prace. Jej zdaniem płace powinny być pod tym kątem zróżnicowane.

Zdaniem Marii Ochman z Solidarności sprawę trzeba rozwiązać systemowo. W grę wchodzi np. pomoc opiekunów medycznych.

– Mamy placówki, gdzie nie ma ani sanitariuszy, ani salowych, ani opiekunów. Wykorzystuje się pielęgniarki do pracy na kilku etatach. Bez tych kadr pomocniczych nie stworzymy szans dla wysoko wykształconych pielęgniarek i położnych – zaznaczyła.

W opinii podsekretarza stanu w ministerstwie rodziny, pracy i polityki społecznej Elżbiety Bojanowskiej należałoby też zróżnicować pomoc dla pielęgniarek w zależności od tego, gdzie pracują. W domach pomocy społecznej potrzeba innego wsparcia niż np. w szpitalu czy poradni. W latach 2009–2017 ponad 40 tys. osób zdobyło kwalifikacje w zawodzie opiekun medyczny, ale pracuje w nim zaledwie 4,5 tys. W strategii zapisano więc jako jeden z celów wprowadzenie do systemu opieki zdrowotnej profesji współuczestniczącej w bezpośredniej opiece nad pacjentem, wspomagającej pracę pielęgniarek, oraz podjęcie działań w zakresie

formalnego uregulowania współpracy pielęgniarek, położnych i opiekunów medycznych.

Na posiedzeniu zespołu przedstawiono też raport z badania „Warunki pracy pielęgniarek i położnych w szpitalach i POZ”. Dane ze 165 szpitali wskazują, że średnio brakuje obsady przeliczonej na 16,1 etatu, w tym w szpitalach klinicznych na 29 etatu. Przeciętne wynagrodzenie w badanych placówkach to 3940 zł brutto, co stanowi 84 proc. płacy w sektorze przedsiębiorstw.

Aby zastąpić roczniki nabywające uprawnienia emerytalne, w najbliższych latach potrzebujemy blisko 9 tys. pielęgniarek i położnych, a więc niemal dwukrotnie więcej niż obecnie chętnych do podjęcia tej pracy.

W opinii członków zespołu strategia powinna być wypracowywana w szerszym gronie: partnerów społecznych i lekarzy.

Andrzej Mądrala (Pracodawcy RP) pytał, czy wystarczy na strategię – tegoroczne wydatki na zdrowie to 4,67 proc. PKB, czyli 92,5 mld zł. Prezes NFZ Andrzej Jacyna wyjaśnił, że są pieniądze, bo przy rosnących wynagrodzeniach rośnie składka na zdrowie. (id)

Sprawy budżetowe bez wspólnych stanowisk

Na posiedzeniu **zespołu ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych** 5 lipca partnerom społecznym nie dało się przyjąć wspólnego stanowiska ws. założeń do projektu budżetu państwa na 2019 r. Jak argumentowali pracodawcy, za duży nacisk jest kładziony na konsumpcję, a zbyt mały na inwestycje. Związki natomiast przekonywały, że przedsiębiorcy zbyt mało inwestują, więc budżet musi opierać się na konsumpcji, która zresztą sukcesywnie rośnie, w znacznym stopniu dzięki świadczeniom prospołecznym państwa.



Fot. Anna Grabowska

Wiceminister finansów Leszek Skiba poinformował członków zespołu, że założenia makroekonomiczne zostały przyjęte przez RM, a ich perspektywa nie zmienia się. Generalnie jest pozytywna, stąd założenie wzrostu gospodarczego na poziomie 3,8 proc.

Norbert Kusiak z OPZZ wyraził wątpliwości co do kompletności materiałów przesłanych przez MF dotyczących wpływów z podatków oraz poziomu konsumpcji, która ma wzrosnąć o 5,6 proc.

Kolejną kwestią dyskusyjną był fundusz wynagrodzeń w gospodarce narodowej. Według założeń jego wzrost wyniesie w 2019 r. 6,1 proc. Przedstawiciel OPZZ zauważył, że w 2017 r. była to wielkość ok. 9 proc., co spowodowało także znaczny dopływ składek do FUS. Przewidywany spadek rodzi więc niebezpieczeństwo, jeśli chodzi o zasoby FUS.

Związki zawodowe miały też wątpliwości co do zakładanego wzrostu popytu wewnętrznego. Jak wskazywały, świadczenie 500+ nie będzie już odgrywało tak znaczącej roli jak na starcie. Patrząc zaś kwotowo, w sytuacji gdy wzrost płac w gospodarce przekracza 220 zł, wzrost minimalnego wynagrodzenia oznacza tylko 120 zł. Taka różnica, w opinii związków, nie pozwoli na rozwój, szczególnie że na wzrost

PKB kluczowy wpływ ma mieć popyt wewnętrzny. A jest on w znacznym stopniu kształtowany głównie przez osoby zarabiające mniej i wydające całe swoje dochody na bieżącą konsumpcję.

Związkowcy podnieśli również problem mrożenia kolejny rok wzrostu odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.

Ekspert ZRP pytał przedstawicieli resortu finansów, czy w analizie budżetowej wzięto pod uwagę np. możliwe skutki wojny handlowej z USA i podobne uwarunkowania międzynarodowe. Zaznaczał, że tego typu czynniki powinny być uwzględnione nawet już w budżecie na w 2018 r.

Katarzyna Zimmer-Drabczyk pytała m.in. o wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej. Jak zaznaczyła, przez moment była nadzieja na zwiększenie płac. Teraz resort finansów się z tego wycofał, pozostając przy koncepcji przekazywania środków na podwyżki kierownikom placówek zamiast wzrostu wskaźnika.

Wiceminister Leszek Skiba wyjaśniał, że ostatecznie wielkości dochodów podatkowych staną się jasne przy tworzeniu projektu budżetu, który będzie dyskutowany w sierpniu. Na razie wiadomo jedynie, że dochody podatkowe

urosną, co wynika z długoletniego planu finansowego państwa.

Jeśli chodzi o ZFSS to, jak poinformował, jest decyzja, że zostanie on odmrożony w taki sposób, że podstawę przesunie się o rok. Będzie nią zatem rok 2013.

Wyjaśniając przyczyny szacowanego spadku dynamiki spożycia prywatnego, wiceminister finansów wskazał inflację oraz niższy wzrost płac.

Co do wzrostu wynagrodzeń w budżetówce, to ostatecznie o zamrożeniu funduszu płac i przekazaniu środków kierownikom jednostek zdecydowała Rada Ministrów. Jak zaznaczył, „przeważył charakter motywacyjny takiej podwyżki”.

– Co do ryzyk politycznych, to dla szacunków makroekonomicznych mają one charakter zewnętrzny i mogą rzutować na handel międzynarodowy, politykę pieniężną, rozwiązania integracyjne. Ich prawdopodobieństwo rzutowania na budżet 2019 r. jest na tyle niewielkie, że nie ma potrzeby zmieniania finalnej prognozy wzrostu PKB. Nakazują jedynie ostrożnie konstruować budżet – argumentował Leszek Skiba w odniesieniu do pytania o uwzględnianie czynników zewnętrznych.

Leszek Walczak z NSZZ „Solidarność” odniósł się do kwestii „elastycznego, motywacyjnego, efektywnego wzrostu płac”, jak oceniła to RM, poprzez zwiększenie funduszu płac. Mówił, że „związek wykazał demotywacyjność tego systemu, dyskryminację płacową w rozmaitych instytucjach sfery budżetowej, różnicowanie wynagrodzeń na analogicznych stanowiskach”.

– Dodatki nie są dla najlepszych, ale dla dyspozycyjnych, tych, którzy raczej kierownictwu nie przeszkadzają – mówił przedstawiciel Solidarności.

Stanowisku związkowemu ws. płac w budżetówce przeciwstawił się ZRP. Jak stwierdził ekspert związku rzemieślniczo, „są już zapowiedzi załamania funduszu walutowego, porównywalne do tego sprzed 10 lat, co niesie ryzyko, które nakazuje ostrożnie podchodzić do propozycji podwyżek płac w budżetówce i w ogóle wydatków budżetowych”.

Jeremi Mordasewicz z Konfederacji Lewiatan podkreślał to, że rosną dochody Polaków, a nie pojawia się skłonność do oszczędzania.

Wyraził zaniepokojenie, co stanie się z budżetem, „jeśli nastąpi wyraźne tąpnięcie, np. spowodowane wojną celną”.

– To będzie „masakra”, bo rząd nie gromadzi środków na moment spowolnienia gospodarczego. Będzie rosło bezrobocie, nie będą rosły świadczenia socjalne. Gdy budżet osiąga 4 proc., a u nas obecnie wynosi ok. 5 proc., to deficytu w ogóle być nie powinno. Budżet powinien być w pełni zbilansowany, tymczasem my mamy deficyt, co grozi poważnymi konsekwencjami na wypadek kryzysu lub choćby istotnego spowolnienia gospodarki – argumentował Jeremi Mordasewicz.

Rząd przyjął, że płaca minimalna w 2019 r. powinna wynosić 2220 zł brutto, a stawka godzinowa – 14,5 zł brutto. Relacja minimalnego wynagrodzenia do średniej płacy w gospodarce narodowej wyniesie wówczas 46,6 proc.

W jego opinii nieuzasadnione jest zadowolenie z niskiego bezrobocia. Najważniejszą kategorią jest bowiem aktywność zawodowa. Ta zaś wynosi u nas 71 proc., a np. w Niemczech 82 proc. Gdybyśmy zwiększyli aktywność do poziomu niemieckiego, to mielibyśmy dodatkowe 2 mln pracowników.

– Jest cały czas grupa biernych zawodowo, których należałoby przyciągnąć do rynku pracy. Tymczasem Fundusz Pracy jest wykorzystywany na kolejne cele zupełnie niezwiązane z jego celami. Nie ma działań przyciągających do rynku pracy, choćby z sektora rolniczego do sfery produkcji – mówił ekspert Lewiatana.

Zgodził się, że rośnie produktywność, ale zaznaczył, że ten wzrost konsumujemy i nic nie oszczędzamy. Odnosił się też, do wzrostu wynagrodzeń, które nie są przecież jedynym czynnikiem wzrostu kosztów pracy. Do nich dochodzą koszty pozapłacowe, które też mają być większe, np. poprzez zniesienie limitu 30-krotności składek na ZUS czy wprowadzenie PPK.

– Pracodawcy przewidują wzrost kosztów pracy o ponad 10 proc., a to będzie bardzo trudno zrównoważyć. Nie uda się to przy pomocy wzrostu wydajności. Potrzebne są inne czynniki, np. spadek kosztów energii. A tymczasem te rosną, bo pracodawcy pokrywają koszty restrukturyzacji sektora. Do tego wzrost kosztów paliw spowoduje wzrost kosztów transportu – wyjaśniał przedstawiciel organizacji pracodawców.

Podsumowując, stwierdził, że „nie ma dziś klimatu do inwestowania, szczególnie w systemach regulowanych, jak energetyka czy zdrowie, bo jest tam za duże ryzyko nadmiernej ingerencji ze strony państwa”.

O złym klimacie do inwestowania mówił również ekspert ZRP, dodając, że „niedobrze jest, gdy agresywna polityka konsumpcyjna nakręca płacowe żądania pracowników; to napędziło już inflację”. Jego zdaniem, „pracodawcy nie mają wsparcia państwa przy inwestowaniu”. W tym miejscu Norbert Kusiak z OPZZ zauważył, że przed naszymi przedsiębiorcami stoi nowe zadanie: poszukiwanie nowych rynków zbytu, korzystanie z najnowszych technologii, koncentrowanie się na nowoczesnym zarządzaniu „innym niż obecne folwarczne metody”. Jak mówił, dziś firmy nie inwestują, a tworzą sobie bufor finansowy. Dodał, że zyski przedsiębiorstw wzrosły w 2017 r. o 30 proc, a realne płace tylko o 17 proc.

Katarzyna Zimmer-Drabczyk zauważyła, że nie można składać braku inwestycji wyłącznie na barki wzrostu kosztów pracy i bariery ze strony rządowej. Wynika to również z nieprzygotowania części kadry kierowniczej przedsiębiorstw. Podsumowując dyskusję, przewodniczący zespołu Henryk Nakonieczny z NSZZ „Solidarność” stwierdził, że związki i pracodawcy mają wątpliwości odnośnie do zakładanego wzrostu poziomu inwestycji, choć ich powody są różne. Brakuje natomiast zgody co do konsumpcji wewnętrznej. Według związków dynamika jej wzrostu jest bardzo istotna dla wzrostu PKB, zaś według pracodawców – niewskazana. Nie ma też zgody w sprawie wydatków budżetowych. Zdaniem związków jeśli chodzi o cele społeczne, to powinny one rosnąć, a zdaniem pracodawców – być ograniczane. Dotyczy to minimalnych wynagrodzeń, ZFSS, płac bu-

dżetówki. Dlatego też nie uda się wypracować wspólnego stanowiska partnerów społecznych ws. założeń budżetowych na 2019 r.

Kolejną podjętą na posiedzeniu zespołu sprawą były płace w budżetówce.

Wiceminister Leszek Skiba poinformował, że podwyżek wskaźnika wzrostu wynagrodzeń nie będzie i nie ma mandatu negocjacyjnego w tej sprawie.

Związki podkreślały, że nie akceptują takiego stanowiska, że takie sytuacje miały miejsce jeszcze, gdy działała Komisja Trójstronna, że z przepisów prawa wynika, iż RDS wpływa na kształtowanie wynagrodzeń. Tymczasem okazuje się, że żadnego wpływu nie ma. W tej sytuacji związki będą „podejmowały kroki, które spowodują przywrócenie przestrzegania przepisów prawa”. Padły zapowiedzi, że dialog może toczyć się na ulicy.

Z kolei pracodawcy poparli stanowisko rządowe. Jak mówili, bliższe jest im „myślenie kategoriami funduszu dla instytucji”, różne są bowiem ich obowiązki, charakter pracy, odpowiedzialność.

Ostatecznie i w tej kwestii wspólnego stanowiska partnerów społecznych nie było.

Następnym punktem na posiedzeniu zespołu była płaca minimalna. Wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Elżbieta Bojanowska stwierdziła, że nie ma mandatu negocjacyjnego. Gdyby jednak było wspólne stanowisko związków i pracodawców, to zostałoby ono oczywiście przedstawione Radzie Ministrów. Poinformowała, że rząd przyjął, iż płaca minimalna w 2019 r. powinna wynosić 2220 zł brutto, a stawka godzinowa – 14,5 zł brutto. Relacja wynagrodzenia minimalnego do średniej płacy w gospodarce narodowej wyniesie wówczas 46,6 proc. Dodała, że na podstawie ustawy, obowiązkowy wzrost płac powinien wynieść 2216,5 zł brutto, co oznacza, że rząd proponuje więcej, niż wynosi ustawowe minimum.

Zdaniem związków zawodowych taki wzrost oznacza „krok wstecz”, gdyż obecnie relacja płacy minimalnej i średniej przekracza 47 proc. Dlatego zdaniem Solidarności wzrost płacy minimalnej powinien wynieść 8,5 proc., a według OPZZ płaca ta powinna w 2019 r. osiągnąć poziom 2283 zł brutto.

Henryk Nakonieczny przypomniał, że w pakiecie antykryzysowym z 2009 r. zapisano wzrost wynagrodzeń do poziomu 50 proc. średniego. Stało się zaś tak, że zrealizowano wszystkie zapisy pakietu istotne dla pracodawców, ale tych dla pracowników już nie.

Pracodawcy poparli propozycję rządową, co oznacza, że również w kwestii płacy minimalnej związki i pracodawcy nie osiągnęli porozumienia. (ga)

Prawie jednym głosem o PPK

Na posiedzeniu **zespołu ds. ubezpieczeń społecznych** 6 lipca związki zawodowe i pracodawcy przyjęli wspólną propozycję uchwały w sprawie Pracowniczych Planów Kapitałowych. Generalnie partnerzy społeczni odnieśli się do tego rozwiązania pozytywnie, szczególnie wobec faktu wprowadzenia do projektu przez jego autorów wielu ich uwag. Jedyną organizacją, która opowiedziała się przeciwko porozumieniu było OPZZ. Jak poinformował w imieniu tego związku jego ekspert Bogdan Grzybowski, jest to decyzja organu statutowego. Zaznaczył on jednocześnie, że stanowisko członków zespołu ds. ubezpieczeń ze strony OPZZ nie zmienia się i jest pozytywne w kwestii projektu uchwały, ale nie przekonali oni swoich organów statutowych. Mimo to projekt został przekazany prezydium RDS.

Na posiedzeniu zespołu przyjęto poprawkę zgłoszoną przez FZZ, zgodnie z którą wdrożenie PPK nie może negatywnie wpływać na dynamikę wzrostu wynagrodzeń. Stanowi jedy-

nie element dodatkowy. Taki warunek poparli również pracodawcy. I zaznaczyli, że opowiadają się przeciwko wprowadzaniu jakichkolwiek innych kosztów obciążających pracodawców, jak np. likwidacja bariery 30-krotności składek na ZUS. Do tego przychylił się związkowcy.

Rozmawiano również o środkach na kampanię reklamującą PPK. Paweł Borys, prezes Polskiego Funduszu Rozwoju, stwierdził, że są one niezbędne. Za cenne uznał również to, że w kampanii udział deklarują partnerzy społeczni i dla nich na ten cel powinny znaleźć się pieniądze. Podziękował im również za udział w konsultowaniu projektu o PPK, co trwało wiele miesięcy. Zaznaczył, że przyjęto ok. 70–80 proc. propozycji partnerów.

Polacy obawiają się wprowadzenia emerytury obywatelskiej, ponieważ ich zdaniem straciliby znaczne kwoty zebrane na swoje przyszłe świadczenia.

Podczas posiedzenia zespołu strony odniosły się także do pisma przewodniczącej RDS, minister Elżbiety Rafalskiej, dotyczącego potrzeby podjęcia przez zespół prac nad przeglądem systemu emerytalnego.

W opinii Jeremiego Mordasewicza wymaga to wielu spotkań zespołu, a jest to bardzo potrzebne, szczególnie wobec faktu, że system emerytalny nie cieszy się zaufaniem obywateli, które stale spada. Jak mówił, „ludzie obawiają się wprowadzenia emerytury obywatelskiej, przez co straciliby znaczne kwoty zebrane na swoje przyszłe emerytury”.

Henryk Nakonieczny z NSZZ „Solidarność” przypomniał, że taki przegląd już był w 2016 r. W międzyczasie sytuacja się zmieniła i można rozmawiać dalej, ale potrzeby jest do tego materiał z ZUS uwzględniający 3-letnią ocenę sytuacji. Jego zdaniem obywatele nie obawiają się publicznego systemu ubezpieczeń społecznych, to zaufanie raczej rośnie.

Koncepcję podjęcia dyskusji na temat oceny systemu emerytalnego poparł OPZZ, pod-



Fot. CPS „Dialog”

kreślając, że potrzebny jest jednak na to czas. Ale faktycznie, w 2016 r. nie rozmawiano np. na temat emerytur stażowych, wygasającego charakteru emerytur pomostowych i kilku innych kwestii. Warto to teraz przeanalizować. Temat ma być kontynuowany we wrześniu, także na posiedzeniu plenarnym RDS. (ga)

W poszukiwaniu logiki

O tym, co oznacza dla systemu ochrony zdrowia przygotowana przez rząd ustawa o cyberbezpieczeństwie, rozmawiali 10 lipca członkowie **podzespołu RDS ds. ochrony zdrowia**.

Ustawa jest implementacją unijnej dyrektywy NIS dotyczącej bezpieczeństwa sieci i informacji. Jej przepisy nakładają na kraje członkowskie UE obowiązki związane z zapewnieniem bezpieczeństwa cybernetycznego. Dotyczy to m.in. sektora bankowego, energetycznego, transportu i ochrony zdrowia tych państw. Kraje członkowskie muszą ustalić dla nich tzw. operatorów kluczowych. W Polsce w ochronie zdrowia wybierało ich Ministerstwo Zdrowia. Na posiedzeniu podzespołu resort reprezentowała mec. Roksana Żelezik, która tłumaczyła, że usługi kluczowe to te świadczone w sferze cyber, w systemie IT, co nie oznacza, że są nimi wszystkie świadczone elektronicznie, lecz tylko te, w których przypadku brak dostępu do systemu IT spowoduje, że użytkownicy stracą dostęp do ochrony zdrowia. Jako ilustrację podała przykład z Wielkiej Brytanii, gdzie doszło do cyberataku na systemy informatyczne szpitali.

Unijne przepisy nakładają na kraje członkowskie obowiązki związane z zapewnieniem bezpieczeństwa cybernetycznego danego państwa. Dotyczy to m.in. sektora bankowego, energetycznego, transportu i ochrony zdrowia. ”



For. CPS „Dialog”

– 100 placówek zostało nagle wyłączonych, nie mogły przyjąć żadnego pacjenta, nie działały bloki operacyjne, nie działała rejestracja – podkreśliła.

Członkowie podzespołu pytali, dlaczego na liście usług kluczowych nie ma ratownictwa medycznego. Usłyszeli, że system wspomagania dowodzenia państwowego ratownictwa medycznego jest obsługiwany wyłącznie przez IT, ale Rządowe Centrum Bezpieczeństwa uważa, że ta usługa nie powinna być usługą kluczową. Roksana Żelezik dodała, że za ustawę odpowiada Ministerstwo Cyfryzacji i ono decyduje o jej kształcie.

– Ustawa o cyberbezpieczeństwie nie wprowadza żadnych dodatkowych wymagań technicznych poza tymi, które mają zabezpieczyć operatora usługi kluczowej przed występowaniem incydentów. A gdy wystąpi, zminimalizować jego skutki – mówiła.

– Jako podzespół patrzymy na IT w ochronie zdrowia całościowo. Cyberbezpieczeństwo, zbieranie danych, Elektroniczna Dokumentacja Medyczna. Wszystkie te sprawy mają powiązanie. Powinny być ściśle koordynowane. Jeszcze dodatkowo wszędzie, w każdej ustawie, jest napisane, że to się odbędzie bezkosztowo, a tak nie jest – mówił przewodniczący zespołu Lubomir Jurczak (Konfederacja Lewiatan).

Podkreślił konieczność koordynacji. Zaproponował, by w czasie przerwy wakacyjnej zespół spróbował przeanalizować to, co w tym roku zostało zrobione w zakresie IT w ochronie zdrowia, a po wakacjach podjął próbę sformułowania swojego stanowiska. (ez)

Służby na lotnisku, kwalifikacje w budownictwie, standardy w energetyce

Gorąco na lotniskach

Na posiedzeniu **trójstronnego branżowego zespołu ds. transportu lotniczego i obsługi lotniskowej** dyskutowano na temat Centralnego Ośrodka Szkolenia dla Służb Lotniskowych, który powstaje w związku z zapowiedzią budowy Centralnego Portu Komunikacyjnego (CPK).

Z inicjatywą wystąpiły Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Służb Lotniskowych oraz Przedsiębiorstwo Państwowe Porty Lotnicze. Sam fakt powstania ośrodka nie budzi kontrowersji, wywołuje jednak różne opinie i uwagi ze strony członków zespołu. Mikołaj Wild, sekretarz stanu w Ministerstwie Infrastruktury, Pełnomocnik Rządu ds. Centralnego Portu Komunikacyjnego, zaproponował, aby zgłaszać je do sekretariatu zespołu.

Drugi z tematów dotyczył uregulowania statusu prawnego lotniskowych służb ratowniczo-gaśniczych. Strony – rządowa, związkowa i pracodawców – przedstawiły swoje stanowiska, rozbieżne w kontekście funkcjonowania lotniskowej straży pożarnej i Państwowej Straży Pożarnej. Chodzi o regulacje prawne zawodu strażaka na lotnisku. Z danych Stowarzyszenia Lotniskowych Służb Ratowniczo-Gaśniczych wynika, że w Polsce jest 15 lotnisk użytku publicznego, funkcjonuje więc 15 osobnych struktur i 15 niezależnych lotniskowych straży pożarnych, które nie wchodzą w skład PSP i nie podlegają MSWiA. Ich poziom wykształcenia i fachowości zależy w du-



Fot. Pixabay

żej mierze od sytuacji finansowej danego lotniska.

Wszystkie porty lotnicze zatrudniają łącznie ok. 600 strażaków, średnia wieku wynosi 48–49 lat. W ocenie stowarzyszenia połowa z nich to strażacy-emeryci, którzy na lotnisku chcą sobie dorobić. W środowisku lotniskowej straży już od kilku lat pojawiają się postulaty powołania nowej formacji, która podlegałaby pod MSWiA i działała na podobieństwo PSP. Adresaci postulatów, zarówno resort, jak i PSP, nie są jednak przekonani do tego pomysłu. Za bezpieczeństwo na lotnisku odpowiada ich kierownictwo – i tak powinno pozostać.

Zdaniem niektórych ekspertów temat robi się gorący w związku z perspektywą budowy CPK, gdzie oprócz lotniska ma być stacja kolejowa, autostrada i szereg innych obiektów. Pojawiają się sugestie, aby rozważyć, czy przy CPK nie powinna działać wspólna formacja państwowa, która dbałaby o jego bezpieczeństwo. Stowarzyszenie Lotniskowych Służb Ratowniczo-Gaśniczych zabiega o powołanie nowego pionu ratownictwa lotniskowego, podlegającego pod PSP lub MSWiA.

W zeszłym roku z polskich lotnisk skorzystało ok. 40 mln osób. Według znawców tematu trzeba być przygotowanym nie tylko na zagrożenia pożarowe, ale np. także na chemiczne i radioaktywne, nie mówiąc już o zagrożeniach terrorystycznych. Za bezpieczeństwo na lotniskach powinni odpowiadać specjalnie wyszkoleni i wyselekcjonowani fachowcy, a nie – nic im nie ujmując – emerytowani strażacy.

Budownictwo: ramy kwalifikacji czy pracownicy

Posiedzenie **zespołu trójstronnego ds. budownictwa i gospodarki komunalnej** zdominowały tematy kadrowe. Obradom przewodniczył wiceminister inwestycji i rozwoju Artur Soboń. Obecny był m.in. Mikołaj Wild, wiceminister infrastruktury.

Podczas spotkania przedstawiono informacje o strukturze Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie (SRK-BUD), stanie zaawansowania działań na rzecz jej wpisania do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz możliwości wykorzystania przez pracodawców, instytucje szkolące i środowisko budowlane. Główne założenia powyższego projektu to m.in. zwiększenie transparentności kwalifikacji nadawanych w budownictwie; tworzenie ich opisów bardziej odpowiadających wymaganiom pracodawców oraz przygotowanie oferty kształcenia i szkolenia zawodowego adekwatnej do potrzeb budowlanego rynku pracy.

Projekt SKR-BUD znajduje się na etapie konsultacji. Przygotowuje go na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych konsorcjum w składzie Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Związek Zawodowy „Budowlani” oraz Instytut Technologii i Eksploatacji. Ramy sektorowe umożliwiają uporządkowanie i zapewnienie porównywalności kwalifikacji częściowych funkcjonujących na rynku pracy. Wśród argumentów, uzasadniających zainteresowanie branż ich tworzeniem, pojawia się np. udział w przetargach – jest to problematyczne zwłaszcza dla polskich firm uczestniczących w postępowaniach w innych krajach. Wykazanie dyplomami o określonym poziomie ERK faktu dysponowania kadrą pozwalają na dobre i rzetelne wykonanie usługi jest bardzo często warunkiem formalnym otwierającym drogę do przystąpienia do przetargów publicznych organizowanych za granicą. Dotyczy to w szczególności branży budowlanej czy telekomunikacyjnej.

Na posiedzeniu zespołu dyskutowano też o sytuacji pracowników samozatrudnionych w branży budowlanej – podkreślano zagrożenia wy-

kające z takiej formy pracy. Od osób samozatrudnionych nie wymaga się posiadania aktualnych badań lekarskich czy odbycia szkoleń z BHP. Pracownicy samozatrudnieni często nie przestrzegają przepisów związanych z czasem pracy – goni ich pracodawca, a jego z kolei terminy, co skutkuje wzrostem wypadków na budowach. Koncerny budowlane wolą współpracować z zatrudnionymi w tej formie, gdyż ci sami płacą swoje składki na ubezpieczenie, a przy zatrudnianiu na umowę o pracę płaci pracodawca – o wiele więcej.

Pracownicy samozatrudnieni często nie przestrzegają przepisów związanych z BHP – goni ich pracodawca, a jego z kolei terminy, co skutkuje wzrostem wypadków na budowach.



Warto wspomnieć, że w branży budowlanej odnotowuje się największy od siedmiu lat brak wykwalifikowanych pracowników. Będzie rama kwalifikacji, a gdzie kwalifikacje? Ewentualnych kandydatów odstrasza warunki pracy i płacy, budownictwo wciąż kiepsko płaci. W 2016 r. aż 31 proc. zatrudnionych otrzymywało najniższe wynagrodzenie, a poprawy nie widać.

Na spotkaniu zespołu strona pracodawców przedstawiła propozycje mające na celu uproszczenie przepisów prawnych dotyczących nadbudowy istniejących budynków. Przekonywano, że takie rozwiązanie może być skuteczną odpowiedzią na potrzeby mieszkaniowe miast. Członkowie zespołu zapowiedzieli podjęcie prac na rzecz promocji tej technologii.

Energetyka: pracodawcy, łąćcie się!

Zespół trójstronny ds. branży energetycznej na posiedzeniu zajął się trzema problemami budzącymi w środowisku kontrowersje i napięcia.

Pierwsza kwestia to projekt rozporządzenia ministra energii w sprawie bezpieczeństwa

i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych, które ma zastąpić obowiązujące w tej sprawie od 28 marca 2013 r. rozporządzenie ministra gospodarki. Projektowany akt prawny ma na celu: ujednolicenie definicji pojęć używanych w energetyce, zarówno w obszarze organizacji prac, jak i w sferze eksploatacji urządzeń energetycznych; określenie czytelnych kryteriów w zakresie tworzenia zasad eksploatacji urządzeń energetycznych; opracowanie podstawowych wytycznych w odniesieniu do organizacji prac wykonywanych przy urządzeniach i instalacjach energetycznych.

Prace nad projektem w komisjach roboczych trwały trzy lata, powstał zbiór uwag i propozycji strony społecznej.



Fot. Pixabay

– Niedawno otrzymaliśmy całkiem nowy projekt, który przekreśla nasze trzyletnie wysiłki. To nas oburza, to nie jest dialog, to jest skandal – mówił przewodniczący obrad i współprzewodniczący zespołu Roman Rutkowski (NSZZ „Solidarność”).

Tomasz Dąbrowski, podsekretarz stanu w Ministerstwie Energii, tłumaczył, że nowy projekt to efekt konsultacji społecznych, które wniosły wiele zmian i skłoniły do przepracowania dokumentu. Uzgodniono, że w ramach trwającego procesu konsultacji strona związkowa zgłosi ponownie swoje uwagi i opinie, gdyż zdaniem związkowców wyrzucono z projektu najważniejsze kwestie z zakresu BHP. Drugi problem to układy zbiorowe pracy, dyżurny temat w energetyce.

– Czy coś się dzieje, jeśli chodzi o utworzenie związku pracodawców energetyki? – pytali związkowcy.

– Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy (PUZP) to nie jest nasza fanaberia, a państwo pracodawcy pomijając to milczeniem – mówił Marek Solecki (Związek Zawodowy Inżynierów i Techników w Energetyce).

Kinga Migdał (dyrektor HR w Tauronie) przypomniała, że pracodawcy mieli ustalić standardy w energetyce wyznaczające m.in. zakres prac nad PUZP. Nie dogadano się i w tej kwestii od trzech lat nic się nie dzieje.

Warto przypomnieć, że energetyka jako pierwsza branża w Polsce dorobiła się PUZP już w 1993 r. Blisko cztery lata temu pracodawcy wypowiedzieli układ bez podania przyczyn, co zbulwersowało pracowników. Sygnatariusze PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, czyli Związek Pracodawców Energetyki, Związek Pracodawców Elektrowni i Związek Pracodawców Elektrociepłowni, zostali wykreśleni z KRS, a związki zlikwidowano. Dlatego organizacje związkowe, w tym „Solidarność”, już od stycznia 2015 r. postulują powołanie nowego związku pracodawców energetyki, z którym można by prowadzić negocjacje w sprawie PUZP. Na posiedzeniu zespołu w listopadzie 2016 r. strona rządowa zapowiedziała, że w styczniu 2017 r. na forum zespołu zostaną przedstawione propozycje dotyczące ewentualnego formalnego zrzeszenia się pracodawców w zorganizowaną strukturę (np. związek pracodawców) uprawnioną do podjęcia rozmów o PUZP. W efekcie powołano zespół roboczy ds. standardów w energetyce, którego prace miały być punktem wyjścia do rozmów dotyczących układu, ale praca utknęła i przez półtora roku nic się nie działo.

– Apelujemy do rządu, aby zmobilizował pracodawców. Jako związki nie odpuścimy, układ to ABC energetyki, w branży są bardzo ważne i trudne problemy, układ jest niezbędny. A my, związkowcy reprezentujący pracowników, nadal nie mamy strony do rozmów – mówił Roman Rutkowski.

Członkowie zespołu postanowili reaktywować działalność zespołu roboczego ds. standardów w energetyce. Ustalono, że opracuje on

ich propozycje, w tym te dotyczące prac nad PUZP. Dyrektor Kinga Migdał, poprzednio pracująca w zespole roboczym, zgodziła się podjąć próbę ponownego zorganizowania zespołu.

Trzeci kontrowersyjny problem to łączenie grup kapitałowych w energetyce.

O możliwości powstania nowego układu sił w tej branży, gdzie największe podmioty są kontrolowane przez państwo, mówi się od kilku miesięcy. Najczęściej rozważana wersja to połączenie PGE z Energa i Eneii z Tauronem, czyli dwa „polskie czempiony” zamiast czterech grup energetycznych. Stąd informacja o łączeniu znalazła się w pkt. 5 obrad zespołu. Wiceminister energii Tadeusz Skobel zapewniał, że w tej chwili nie ma żadnego projektu dotyczącego łączenia grup kapitałowych w energetyce. Na razie nie ma potrzeby integrowania koncernów, a jeżeli taka się pojawi, wiceminister będzie rozmawiał najpierw z partnerami społecznymi, bowiem poparcie dla tego typu przedsięwzięć wymaga analizy i rozmowy z przedstawicielami pracodawców i związków zawodowych.



Fot. CPS „Dialog”

Górnicy w natarciu

W Śląskim Urzędzie Wojewódzkim obradował zespół **trójstronny ds. bezpieczeństwa socjalnego górników**. W porządku obrad znalazł się m.in. temat związany ze szczytem klimatycznym COP24:24 Sesją Konferencji Stron Ramowej Konwencji Narodów Zjedno-

czonych, który odbędzie się w Katowicach 3–14 grudnia 2018 r.

Strona związkowa zaproponowała, aby wspólne stanowisko związków na temat polityki klimatycznej było jednocześnie skorelowane ze stanowiskiem rządowym oraz spółek skarbu państwa, energetycznych i surowcowych.

– Temat został zasygnalizowany przez stronę społeczną. Myślę, że bardzo trafnie, wspólnie robimy przygotowania do COP24 – poinformował dziennikarzy prowadzący obrady zespołu i jego współprzewodniczący Grzegorz Tobiszowski, sekretarz stanu w Ministerstwie Energii.

Wyjaśnił, że w sierpniu ma się odbyć, najprawdopodobniej w Katowicach, związkowy pre-COP 24, międzynarodowy szczyt związków zawodowych, potem – we wrześniu – wspólne stanowisko strony społecznej i rządu ma być prezentowane w Brukseli. Zdaniem wiceministra moglibyśmy wtedy pokazać nasz dorobek dotyczący polityki klimatycznej i oczekiwać, jakie działania na poziomie Europy powinny zostać w tym obszarze dopuszczone.

Zgodnie z porządkiem obrad zespół zapoznał się z aktualną sytuacją sektora górnictwa węgla kamiennego i realizacją rządowego programu dla górnictwa. W roku 2017 kopalnie w Polsce wydobyły łącznie 65,5 mln ton węgla, w tym 53 mln ton węgla energetycznego i 12,5 mln ton koksowego, potrzebnego do produkcji stali. Średnia cena zbytu węgla to 310 zł za tonę, czyli o 26 proc. wyższa niż w roku 2016, cena węgla koksowego – 628,02 zł za tonę – była wyższa o 62,8 proc. niż rok wcześniej. Ubiegłoroczny zysk w górnictwie wyniósł 3,611 mld zł, w poprzednich latach odnotowywano straty. Znacząca poprawa to przede wszystkim pochodna koniunktury na rynkach węglowych, wysokich cen surowca oraz działań restrukturyzacyjnych w sektorze. Z informacji katowickiego oddziału ARP wynika, że wydobycie węgla i jego sprzedaż w okresie styczeń–kwiecień 2018 r. była niższa niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Natomiast wyższa była średnia cena zbytu węgla i wyższy był import. W 2017 r. wyniósł

13,3 mln ton, w tym roku może przekroczyć 15 mln ton. Na koniec kwietnia br. w górnictwie pracowało 82,7 tys. osób, z czego pod ziemią 63,7 tys.

Na razie górnictwo korzysta z dobrej koniunktury i wysokich cen surowca – mówiono podczas dyskusji. Ale już teraz trzeba myśleć o chudszych czasach, ważna jest m.in. realizacja zaplanowanych inwestycji w spółkach węglowych i udostępnianie nowych złóż, by zabezpieczyć zapotrzebowanie krajowego rynku.

Program dla sektora górnictwa węgla kamiennego w Polsce do 2030 r. przyjęty przez rząd 23 stycznia 2018 r. przewiduje m.in. właśnie zaspokojenie krajowego zapotrzebowania na węgiel kamienny i zagwarantowanie niezbędnych jego dostaw na rynek krajowy, w szczególności do produkcji prądu, ciepła oraz koksu. Zakłada „przeprowadzenie radykalnej naprawy sytuacji górnictwa węgla kamiennego, przy aktywnym współudziale państwa”.

Na razie górnictwo korzysta z dobrej koniunktury i wysokich cen surowca, ale trzeba myśleć o chudszych czasach. ”

Wiceminister Grzegorz Tobiszowski poinformował, że rozpoczął już pracę pięcioosobowy zespół monitorujący realizację programu. W jego skład wchodzi przedstawiciele strony społecznej, przedsiębiorców, ministerstwa i eksperci. Zdaniem wiceministra, dyskutując o sytuacji węgla kamiennego w Polsce, widzimy, że rośnie jego import. Z jednej strony mamy więc przeprowadzać bardzo mocną restrukturyzację i kurczyć nasze aktywa węgla kamiennego, a z drugiej strony rynek pokazuje, że jest jednak spore zapotrzebowanie na węgiel. Możemy ograniczać wydobycie, jak chce Bruksela. Pytanie – po co, jeśli mamy wyniki dodatnie i mimo wszystko ten węgiel będzie do Polski sprowadzany.

W opinii związkowców jednym z najważniejszych warunków sprawnej realizacji progra-

mu dla górnictwa jest wypracowanie i możliwie szybkie zawarcie układów zbiorowych pracy na szczeblu poszczególnych spółek węglowych oraz PUZP dla górników.

Informację o pracach nad układem zbiorowym w Polskiej Grupie Górniczej przedstawiła Górnicza Izba Przemysłowo-Handlowa. Przedstawiciele zarządów pozostałych producentów węgla mają świadomość, że nowy układ zbiorowy w PGG, największej spółce górniczej (43 tys. zatrudnionych) będzie swoistym odnośnikiem dla innych spółek. Związkowcy uważają, że niezbędne jest też podejście rozmów na temat zapisów PUZP przygotowanego przez górniczą „Solidarność”. W końcu maja br. Krajowa Sekcja Górnictwa Węgla Kamiennego NSZZ „Solidarność”, działając w imieniu górniczych central związkowych, przesłała na ręce prezesa Górniczej Izby Przemysłowo-Handlowej, Janusza Olszowskiego, projekt PUZP dla Pracowników Spółek i Zakładów Górniczych.

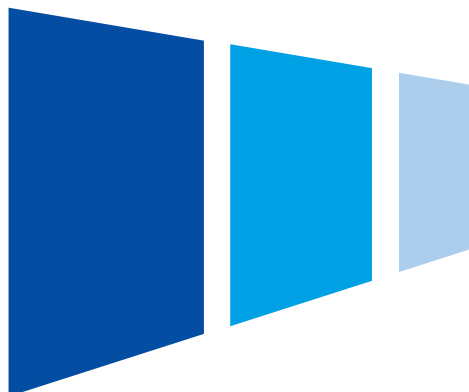
– Mamy partnera, bowiem Górnicza Izba Przemysłowo-Handlowa weszła w prawa Związku Pracodawców Górnictwa Węgla Kamiennego – mówią związkowcy.

Negocjacje będą się toczyć między stroną społeczną – reprezentującą pracowników a Izbą, reprezentującą pracodawców. Górnictwo w przeciwieństwie np. do energetyki ma stronę do rozmów i ma spółki, w których układy funkcjonują, np. Lubelski Węgiel Bogdanka czy Tauron Wydobycie. Jednak układy zbiorowe to słaby punkt polskiego świata pracy, obejmują niewielu pracowników.

Jednym z głównych tematów omawianych na posiedzeniu zespołu była – po raz kolejny – sprawa koncesji. Niedługo wygasa 19 koncesji na wydobycie węgla kamiennego i brunatnego. O nowelizację i skrócenie ciągnących się latami procedur górnictwo zabiegało w Ministerstwie Środowiska od blisko trzech lat, nareszcie z pozytywnym skutkiem. Uchwalona niedawno w Sejmie nowelizacja Prawa górniczego i geologicznego przynosi korzystne zmiany proceduralne i umożliwia szybkie rozstrzygnięcia. Zespół uznał więc za priorytetową sprawę załatwienie koncesji wygasających w najbliższym czasie. (id)



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



BLIŻEJ FUNDUSZY EUROPEJSKICH

Zapraszamy na spotkania regionalne z cyklu „Blżej Funduszy Europejskich” poświęcone projektom Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) organizowane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Szczegółowe informacje dotyczące terminów spotkań w poszczególnych województwach są dostępne na stronie internetowej:

www.efs.mrpips.gov.pl/konferencje



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

