

DIALOG

ISSN 1897-5658

w Centrum i Regionach

4/2020 (82)



ZUS wsparciem w kryzysowych
czasach str. 3

Polacy boją się utraty pracy str. 13

Czarny łabędź wylądował,
czyli ocena stanu gospodarki czasów
pandemii str. 17

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców
o gospodarce z wirusem str. 30

SPIS TREŚCI

„Dialog – w Centrum i Regionach”,
nr 4/2020 (82)

Dialog poddany hibernacji **1**

ZUS wsparciem w kryzysowych
czasach **3**

Praca **w domu**, czyli rozpoznanie
bojem **10**

Polacy boją się utraty pracy **13**

MOP szacuje skutki
koronakryzysu **15**

Czarny łabędź wylądował, czyli ocena
stanu gospodarki czasów pandemii **17**

Zdolni do zdalnej? **20**

Programy pomocowe z PFRON
i ułatwienia administracyjne **23**

Praca **zdalna** a bezpieczeństwo
danych **24**

Globalizacja w koronie **25**

Bezpieczeństwo i higiena pracy ratuje
życie **27**

Biznes zainfekowany **29**

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców
o gospodarce z wirusem **30**

Zmiany w delegowaniu pracowników
– ocena Pracodawców RP **32**

O dialogu w sprawie tarczy
antykryzysowej, odmrażaniu
gospodarki i o zmianach w prawie
pracy **36**

Zdalne obrady, intensywna praca **40**

Marynarskie nadzieje i niepokoje **44**



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

Redaktor naczelna: Anna Grabowska

Sekretarz redakcji: Ewa Zarzycka

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

Kontakt do redakcji: ab.grabowska@wp.pl

Zdjęcie na okładce: Pixabay

Skład i druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS. Zam. 183/2020

EmeryturaPlus⁺



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Dialog poddany hibernacji

Kwiecień to kolejny już miesiąc lockdownu polskiej gospodarki. Oczywiście stan hibernacji dotyczy także gospodarki światowej, ale ze zrozumiałych względów interesuje nas przede wszystkim własne podwórko, choć sytuacji zewnętrznej nie możemy ignorować. W zglobalizowanym świecie powiązania importowo-eksportowe, także te związane z przemieszczaniem się ludzi są już tak silne, że zerwanie ich jest po prostu niemożliwe, a każde nadwątlenie grozi kryzysem.

Coraz częściej słowo „recesja” pojawia się na ustach ekonomistów, którzy szacują spadek polskiego PKB na ponad 4 proc. w 2020 r. Pojawiają się przewidywania co do poziomu bezrobocia, które oscylować ma w okolicach 15 proc., może nawet 20 proc. Nie może być zresztą inaczej, skoro niemal 70 proc. badanych firm deklaruje zwolnienia. Wprawdzie z Ministerstwa Rozwoju płyną w ostatnich dniach pozytywne informacje, że spada liczba firm, które się wyrejestrowują albo chociażby zawieszają działalność, to nadal w kwietniu zawiesiło ją 24 tys. firm a zlikwidowało 6,7 tys. Jest to jednak odpowiednio o ok. 50 proc. i 42 proc. mniej niż w marcu. Rząd zaznacza, że to już efekt działania tarczy antykryzysowej.

Znaczenie tarczy potwierdzają również pracodawcy, szczególnie tzw. tarczy finansowej realizowanej przez Polski Fundusz Rozwoju, który przekazał już firmom znaczące zastrzyki gotówki. I dzieje się to w ciągu 2–3 dni od złożenia wniosku.

Nadal też największym zainteresowaniem cieszy się wsparcie polegające na zwolnieniu

z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne. ZUS przyjął już ponad 2 mln wniosków od samozatrudnionych i zleceniobiorców, realizuje kolejne dotyczące świadczenia postojowego. Wypłacił ich na koniec kwietnia ok. 200 tys. i szykował kolejne przelewy.



Eksperci biją na alarm włączając licznik strat, z którego wynika, że zamrożenie gospodarki kosztuje nas dziennie 2 mld zł.



W rozwiązaniach przygotowywanych przez rząd pojawiają się też kwestie związane z utrzymaniem mieszkania i dopłatami do czynszów, z rekompensatą za pracę zdalną z wykorzystaniem własnego sprzętu czy pomoc poszczególnym branżom jak np. transportowej na kwotę 1,7 mld zł.

Jednak eksperci biją na alarm włączając licznik strat, z którego wynika, że zamrożenie gospodarki kosztuje nas dziennie 2 mld zł. Postulują jej jak najszybsze otwarcie, oczywiście przy stosowaniu obostrzeń sanitarnych.

Szczególny niepokój odczuwają pracownicy. Skoro bowiem z raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego wynika, że ok. 3 mln z nich odczuje ekonomiczne skutki pandemii koronawirusa, to trudno uznać te obawy za nieuzasadnione. Pojawiają się zresztą różne pomysły

rozwiązań z zakresu prawa pracy. Uelastyczenie czasu pracy, terminów rozliczeń, skrócenie dobowego i tygodniowego wypoczynku, to już rozwiązania oczywiste. Ale związkowcy co kilka dni podnoszą alarm związany raz z, jak twierdzą, ich eliminacją z zakładów pracy, kiedy indziej ze zbyt łatwymi procedurami zwalniania pracowników.

Natomiast ci, którzy pracę mają, ale muszą wykonywać ją zdalnie, są coraz bardziej zmęczeni. Szybko okazało się, i potwierdzają to również przeprowadzone badania, że praca zdalna oznacza więcej godzin przy komputerze i biurku a niekoniecznie większą wydajność.

Przymusowa, wprowadzona z dnia na dzień praca zdalna nie jest optymalnym rozwiązaniem i negatywnie odbija się na pracowniku, a co za tym idzie na efektach jego pracy. ”

Jak zaznacza prezes Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego prof. Elżbieta Maczyńska, przymusowa, wprowadzona z dnia na dzień praca zdalna nie jest optymalnym rozwiązaniem i negatywnie odbija się na pracowniku, a co za tym idzie na efektach jego pracy. Zupełnie czymś innym jest uzgodniona przez strony taka forma wykonywania pracy, odpowiednio przygotowana, wpisana w ogólną koncepcję zarządzania firmą.

Bezrobocie w kwietniu nie wzrosło jeszcze jakoś znacząco, bo było to 5,7 proc., ale osoby zagrożone utratą pracy obawiają się o wysokość ewentualnego zasiłku dla bezrobotnych, bo na rękę jest to mniej niż 800 zł. Przedstawiciele rządu deklarują, że trwają prace nad jego podwyżką. Z ust prezydenta Andrzeja Dudy padła nawet kwota 1300 zł. Do tego mogliśmy usłyszeć o pomysłe zasiłku solidarnościowego w kwocie 1200 zł miesięcznie przez 3 miesiące. Co z tego wyniknie, w chwili oddawania tego numeru miesięcznika „Dialog

– w Centrum i Regionach” do druku, nie można jeszcze powiedzieć, ale propozycji nie brakuje.

Do tego wszystko dochodzi jeszcze zdalna nauka dzieci i młodzieży, która sprawia sporo trudności organizacyjnych rodzicom. Jako ciekawą informację warto podać, że 80 proc. studentów studiów zaocznych Szkoły Głównej Handlowej, a więc osób na pewno nie wykluczonych cyfrowo, odmówiło udziału w zdalnych zajęciach twierdząc, że nie mają możliwości skupienia się więc nauka jest nieefektywna.

Te wszystkie trudności to oczywiście efekt wspomnianego na początku lockdownu podyktowanego obawami o bezpieczeństwo zdrowotne Polaków w dobie koronawirusa. Problem w tym, że zdrowie fizyczne walczy coraz częściej o prymat ze zdrowiem psychicznym, a także z gospodarką, która musi generować środki potrzebne do leczenia chorych. I tak koła potrzeb i możliwości się przenikają.

Kwiecień, który obejmuje niniejszy numer naszego miesięcznika, zamykamy u progu drugiego etapu odmrażania gospodarki. Jak dotychczas możemy iść do lasu, parku, za chwilę pojedziemy miejskim rowerem, zrobimy zakupy nie tylko w spożywczaku za rogiem ale także w galerii handlowej, zwiedzimy muzeum lub wypożyczymy książkę w bibliotece. Dla jednych to już sporo, dla mniej wytrwałych nieporównywanie mało wobec codziennego wychodzenia do pracy, szkoły, wyjazdu na weekend czy spotkania ze znajomymi w restauracji.

Ciągle też okrojone jest działanie Rady Dialogu Społecznego, nie pracują zespoły problemowe. Niewiele jest aktywnych rad wojewódzkich, pozostałe trwają w stanie hibernacji. Partnerzy społeczni przygotowują opinie, rozmawiają na wideokonferencjach z ministrami czy prezes ZUS, ale praca skupia się w znacznie mniejszym gronie i pozbawiona jest niezwykle istotnego w dialogu elementu bezpośredniego kontaktu, żywej dyskusji, spojrzenia w oczy partnerom. Szklane oko i ucho komputera to jednak już nie to samo.

Anna Grabowska
Redaktor naczelna

ZUS wsparciem w kryzysowych czasach



O działaniach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz przedsiębiorców i pracowników borykających się ze skutkami kryzysu w gospodarce wywołanymi epidemią COVID-19 oraz o tym, jak wobec tego wysiłku wygląda kondycja finansowa Zakładu, z prezes ZUS prof. Gertrudą Uścińską rozmawia Anna Grabowska.

– Pani Profesor, w ostatnich tygodniach, gdy realny kryzys zajrzał w oczy polskim przedsiębiorcom i pracownikom, na ZUS spoczywa ogromna odpowiedzialność związana z wypłatą świadczeń, odraczaniem czy zwalnianiem z obowiązku płacenia składek. To wiele decyzji, które trzeba podjąć, postępowań, które trzeba przeprowadzić.

– Trwająca epidemia skutkuje ogromną skalą wyzwań i wzmożonej pracy po stronie Zakładu. Ostatnie tygodnie to czas intensywnych działań, które mają zapobiegać skutkom gospodarczym epidemii. Wspólnie z rządem podjęliśmy działania, które mają zapewnić bezpieczeństwo naszym obywatelom. Ochrona zatrudnienia, zmniejszenie obciążeń i zachowanie płynności finansowej w firmach to główne cele pakietu ustaw, które składają się na tarczę antykryzysową. Dzięki specustawie, rodzicom dzieci oraz opiekunom osób niepełnosprawnych przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy. Osobom wykonującym umowy cywilnoprawne lub prowadzącym działalność, w ramach rozwiązań tarczy antykryzysowej przysługują świadczenia postojowe. Dodatkowo przedsiębiorcy mogą skorzystać z odroczenia składek lub rozłożenia nowych zaległości składkowych bez opłaty prolongacyjnej (i oczywiście bez odsetek). Do 28 kwietnia, a więc prawie przez

miesiąc od wejścia w życie pierwszej wersji tarczy antykryzysowej, przyjęliśmy 1,79 mln wniosków. Najwięcej z nich dotyczy zwolnienia z opłacania składek przez 3 miesiące – 1,28 mln. Z kolei wnioski o świadczenia postojowe złożyło 391 tys. samozatrudnionych i zleceniobiorców. 52,4 tys. osób wnioskowało o ulgę w opłacaniu składek, czyli wspomniane odroczenie terminu opłacenia nadchodzących składek oraz rozłożenia już powstałego zadłużenia składkowego na wygodne w spłacie raty. Od początku postawiliśmy na elektroniczną i automatyzację wniosków, która zdecydowanie przyspieszyła ich rozpatrywanie. W rekordowym tempie dostosowaliśmy nasz system informatyczny do nowych rozwiązań. Już 15 kwietnia wypłaciliśmy pierwsze pieniądze. Była to wypłata świadczeń postojowych dla ponad 86 tys. przedsiębiorców. Ich łączna wysokość to ponad 172 mln zł. Od 20 kwietnia wypłacamy już środki codziennie dla kolejnych osób wnioskujących o to świadczenie.

Jednocześnie cały czas realizujemy terminowo wypłatę wszystkich świadczeń: emerytur, rent i zasiłków.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest instytucją użyteczności publicznej. Mamy świadomość odpowiedzialności za los milionów Pola-

ków i dokładamy wszelkich starań, by realizować wyznaczone nam zadania na najwyższym poziomie.

– Szczególną rolę pełnią doradcy.

– Klienci cały czas mogą liczyć na wsparcie doradców ZUS. Jesteśmy dostępni w kontakcie telefonicznym w Centrum Obsługi Telefonicznej, gdzie czeka na telefony ok. 400 naszych konsultantów. Dodatkowo uruchomiliśmy trzy ogólnopolskie infolinie w sprawach zasiłkowych oraz wsparcia dla przedsiębiorców w ramach tarczy antykryzysowej. Obsługą tych dodatkowych linii zajmuje się około 300 pracowników Zakładu rozlokowanych w naszych oddziałach w całej Polsce. Dzięki tym działaniom udało się nam odebrać prawie 600 tys. połączeń od klientów w ciągu jednego miesiąca oraz obsłużyć ponad 170 tys. e-maili. Myślę, że to największe tego typu wsparcie telefoniczne w Polsce.

ZUS mimo stanu epidemii realizuje swoje zadania ustawowe, w tym również kontrolę zaświadczeń lekarskich. Lekarze orzecznicy wydają orzeczenia na podstawie dokumentacji medycznej.

W tym trudnym czasie nasze placówki są nadal otwarte. W ramach wydzielonych stref klienci mogą złożyć dokumenty do specjalnych skrzynek. Zachęcamy jednak wszystkich do korzystania z kontaktu elektronicznego – bez wychodzenia z domu – przez Platformę Usług Elektronicznych (PUE) Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Z tej formy kontaktu skorzystało 76 proc. klientów składających wnioski w ostatnim czasie. Każdy, kto nie ma jeszcze potwierdzonego profilu na PUE ZUS, może to zrobić zdalnie – za pomocą profilu zaufanego e-PUAP, podpisu kwalifikowanego lub bankowości elektronicznej.

Informacje o zmianach w przepisach i uprawnieniach klientów komunikujemy bardzo intensywnie, zarówno w mediach jak i na stro-

nie internetowej www.zus.pl. Zamieszczamy tam uproszczone wnioski, instrukcje, przykłady, filmiki oraz odpowiedzi na pytania klientów.

– Wielokrotnie zachęcała Pani do odraczania zobowiązań, rozkładania ich na raty, a niekoniecznie korzystania ze zwolnienia z płacenia składek na ZUS. Dlaczego?

– Dopóki nie weszły w życie przepisy specjalne wprowadzające m.in. zwolnienie z opłacania składek, ulgi w opłacaniu składek były najdogodniejszą dostępną formą pomocy, jaką mógł zaoferować Zakład Ubezpieczeń Społecznych przedsiębiorcom. Zalecałam wtedy rozpatrywanie wniosków w uproszczonym trybie. Uprościliśmy formularz wniosku o ulgę, który zajmuje tylko jedną kartkę. Musimy działać w oparciu o przepisy prawa. Jednak w momencie wejścia w życie przepisów tarczy natychmiast dostosowaliśmy naszą komunikację do nowych rozwiązań pomocowych dla przedsiębiorców. W tym dniu były już dostępne odpowiednie formularze oraz wyjaśnienia na stronie ZUS i naszej Platformie Usług Elektronicznych.

– Na wysokość przyszłych emerytur korzystanie ze zwolnienia nie będzie miało znaczenia, bo państwo przejmuje to zobowiązanie.

– Zwolnienie z opłacania składek nie będzie miało negatywnego wpływu na przyszłe świadczenia. Ustawa gwarantuje zapisanie na kontach ubezpieczonych składek w sposób zapewniający ich uwzględnienie przy ustalaniu prawa do świadczeń. Nawet w przypadku osób opłacających składki na własne ubezpieczenie, zgłoszonych do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego i będących w tym ubezpieczeniu na dzień 1 lutego 2020 r., zagwarantowane będzie prawo do świadczeń w razie choroby i macierzyństwa. Okresy zwolnienia liczą się także do emerytury minimalnej, na normalnych zasadach.

– Wyjaśnijmy zatem, kto i z jakiego zwolnienia może skorzystać.

– Ze zwolnienia mogą skorzystać płatnicy składek zgłaszający do ubezpieczeń społecznych mniej niż 50 ubezpieczonych, przedsiębiorcy opłacający składki wyłącznie na własne ubezpieczenia, spółdzielnie socjalne oraz osoby duchowne.

Płatnicy składek zgłaszający do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10. ubezpieczonych korzystają ze zwolnienia w pełnej wysokości składek wykazanych w deklaracji rozliczeniowej za okres podlegający zwolnieniu. Natomiast płatnicy zgłaszający od 10 do 49 ubezpieczonych skorzystają ze zwolnienia do wysokości 50 proc. należnych składek. Należy zauważyć, że w przypadku przedsiębiorców i osób duchownych zwolnieniu podlega wyłącznie składka ustalana od obowiązującej ich najniższej podstawy wymiaru składek. Pamiętać trzeba również o innych warunkach określonych w ustawie, takich jak data rozpoczęcia działalności, data na jaką ustalana jest liczba ubezpieczonych, wysokość przychodu w pierwszym miesiącu za jaki składa się wniosek o zwolnienie dla osób opłacających składki na własne ubezpieczenia.

– A czy wyobraża Pani sobie w dłuższej perspektywie całkowitą dobrowolność składek na ZUS? W tzw. prawdziwej tarczy antykryzysowej autorstwa PSL powrócono do tego pomysłu.

– Nie ma prostej odpowiedzi na wyzwania, które stoją przed systemami emerytalnymi. Ważnym elementem jest zróżnicowanie źródeł, z których mają pochodzić pieniądze na okres emerytury. Część dochodu na starość powinna pochodzić z publicznego systemu emerytalnego, a część z dodatkowego oszczędzania, np. z lokat i inwestycji, ale także z pracowniczych planów kapitałowych (PPK), czy też indywidualnych kont emerytalnych (IKE). Obecnie około 23 mln osób ma konta ubezpieczonego w ZUS. Z kolei liczba osób oszczędzających w ramach IKE i indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego (IKZE) to jedynie ok. 1,6 mln, z czego tylko 39 proc. dokonuje jakiegokolwiek wpłaty w danym roku. Również pracownicze programy emerytalne (PPE) nie zdołały się upowszechnić. Pokazuje to, że od około 20 lat nie dokonaliśmy w Polsce znaczącego postępu w dobrowolnym oszczędzaniu na starość. Dlatego ważne, że państwo nie poddaje się i reformuje ten obszar, korzystając ze światowych wzorców, które wskazują, że niezbędny jest ten podstawowy, obowiązkowy element przyszłego świadczenia.

– Poza wspomnianymi już zwolnieniami, odroczeniem składek, rozkładaniem zaległości na raty, ZUS rezygnuje też na czas epidemii z egzekucji?

– Wobec płatników, którzy mają prawo do skorzystania ze zwolnienia z opłacania składek Zakład nie będzie wdrażał postępowań egzekucyjnych na czas epidemii. Ci płatnicy mają czas na złożenie wniosków do 30 czerwca 2020 r. Jednocześnie wydałam zalecenia oddziałom ZUS, aby wobec płatników składek, którzy mają kłopoty finansowe od marca br., wstrzymać postępowania egzekucyjne – również wobec tych, którzy złożyli wnioski o układ ratalny na starsze należności.

– ZUS wypłaca też postojowe przewidziane w tarczy antykryzysowej 1.0 i 2.0. Jednak go nie finansuje? Jak wielu przedsiębiorców o to wsparcie występuje?

– Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych środki na wypłatę świadczenia postojowego oraz kosztów obsługi wypłaty tego świadczenia Zakład otrzymuje z Funduszu Pracy.

Przy okazji przestoju okazało się, że wiele czynności można wykonywać zdalnie. Dla wielu firm może dać to impuls do przyspieszenia zmian organizacyjno-technologicznych, które mogą przynieść wzrost wydajności pracy.

Na 28 kwietnia ponad 391 tys. osób prowadzących działalność złożyło wnioski o świadczenie postojowe. Oprócz nich wnioski złożyło ok. 67 tys. zleceniobiorców.

– W nasze codzienne życie coraz szerzej wkracza cyfryzacja. Także w ZUS już niemal wszystko można załatwić zdalnie. Czy ubiegający się o wsparcie w kryzysie korzy-

stają z tego ułatwienia, czy jednak wybierają formę papierową? No i jak wpływa to na poprawność składanych wniosków? Zwykle system sam prowadzi wnioskodawcę. Na papierze takich ułatwień nie ma?

– Przedsiębiorcy już od dawna komunikują się z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych elektronicznie – przekazują dokumenty ubezpieczeniowe, korzystają z elektronicznych zwolnień lekarskich by rozliczyć zasiłki, przekazują wnioski i odbierają zaświadczenia w tej formie. Najniższy udział w tej grupie mają samozatrudnieni i zatrudniający do 5 ubezpieczonych. Oni w największym stopniu korzystają z tradycyjnej obsługi. Cały czas jednak zachęcamy do komunikacji elektronicznej. Nie tylko w dobie epidemii, ale na co dzień możemy korzystać z dobrodziejstw cyfryzacji i prostych usług oferowanych na PUE ZUS. Na przykład z możliwości samodzielnego pobierania potwierdzeń z danymi z ZUS, bez potrzeby występowania z wnioskiem do ZUS o takie dane. Taki samodzielnie przygotowany dokument elektroniczny jest opatrzony elektroniczną pieczęcią ZUS.

**Zwolnienie z opłacania
składek nie będzie miało
negatywnego wpływu na
przyszłe świadczenia.
Ustawa gwarantuje zapisanie
na kontach ubezpieczonych
składek w sposób
zapewniający ich
uwzględnienie przy ustalaniu
prawa do świadczeń.**

Klient, który wypełnia wniosek na PUE ZUS, ma własne dane uzupełnione automatycznie, sprawdzana jest prawidłowość wypełnienia poszczególnych pól. System informatyczny pilnuje, by klient nie popełnił błędów. Dlatego poprawność wniosków elektronicznych od początku była na wysokim poziomie – ponad 80 proc. Przy wnioskach papierowych klienci wpisywali niepoprawnie numery rachunków

bankowych, niektóre pola pozostawiali niewypełnione. Co drugi wniosek z tej ścieżki niestety jest błędny.

Dlatego też dla ścieżki papierowej – na podstawie najczęściej popełnianych błędów przez klientów – wprowadziliśmy takie rozwiązania, które maksymalnie prowadzą klientów za rękę, to znaczy pokazują, które pola zostały wprowadzone błędnie. Publikujemy również informacje o najczęściej popełnianych błędach we wnioskach papierowych.

– Błędy wnioskodawców zmuszają pracowników ZUS do prowadzenia postępowań, a to są dodatkowe koszty i czas. Po jakim czasie od złożenia wniosku przedsiębiorcy otrzymują pieniądze?

– Ponieważ rozumiemy, w jak trudnej sytuacji są niektórzy przedsiębiorcy i osoby wykonujące umowy cywilnoprawne, wdramy automatyczne mechanizmy np. w zakresie wypłaty świadczeń postojowych. Jeżeli wniosek jest prawidłowy, automatycznie wędruje do wypłaty świadczenia. Jeżeli zawiera błędy – jak tylko zostanie wyjaśniona ostatnia okoliczność w danej sprawie – system automatycznie przekaże dany wniosek, aby wypłacić świadczenie. Czas trwania postępowania zależy w dużej mierze od możliwości szybkiego kontaktu z klientem. Dlatego ważne jest, aby na wniosku podać aktualny numer telefonu czy adres mailowy albo adres do korespondencji.

– Zwolnienie z obowiązku płacenia składek wynika z ustawy i w tym wypadku na nic nie trzeba czekać, na żadną decyzję?

– Jeżeli płatnik składek spełnia wszystkie ustawowe warunki, jest zwolniony z zapłacenia składek za okresy, za które złożył wniosek. Pamiętać jednak musi o złożeniu dokumentów rozliczeniowych – oczywiście dotyczy to tych płatników, którzy nie są ustawowo z tego obowiązku zwolnieni. Planujemy już pod koniec kwietnia udostępnić na PUE Zakładu Ubezpieczeń Społecznych informacje o poprawnie zweryfikowanych wnioskach i dokonanych zwolnieniach z tytułu składek za marzec 2020 r. Pod koniec maja zostanie przekazana informacja o dokonanych zwolnieniach za kwiecień i tych za marzec, wobec których

zostanie zakończone postępowanie wyjaśniające.

– Istotne działania, a zarazem wydatki dotyczą zasiłków opiekuńczych w sytuacji, gdy już wiele tygodni dzieci nie chodziły do szkoły, a rodzice przebywający z nimi w domu zyskali prawo do dodatkowych zasiłków. O jakich liczbach i kwotach tu mówimy?

– Szkoły i placówki przedszkolne zostały zamknięte od 12 marca. Rodzicom opiekującym się dziećmi umożliwiono skorzystanie z dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Od 12 marca do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wpłynęło blisko 150 tys. wniosków o te zasiłki, było to 73 proc. wszystkich wniosków o zasiłki opiekuńcze w marcu. Koszt zasiłków opiekuńczych wypłaconych przez ZUS i pracodawców w marcu to 250 mln zł. W lutym było to 123 mln zł.

W pierwszej połowie kwietnia do Zakładu wpłynęło 209 tys. wniosków o dodatkowe zasiłki opiekuńcze, a więc więcej niż w marcu. Nie znamy jednak skali zasiłków wypłacanych przez pracodawców, dopóki nie złożą nam dokumentów rozliczeniowych za ten miesiąc, co następuje w połowie miesiąca następnego. Ale biorąc pod uwagę większą liczbę wniosków w ZUS, kwota wypłaconych zasiłków ogółem będzie odpowiednio wyższa.

– Znacząco wzrosła też w minionych tygodniach liczba zwolnień lekarskich, a co za tym idzie zasiłków chorobowych.

– W marcu 2020 r. osoby ubezpieczone otrzymały ponad 3 mln zwolnień lekarskich! Zwyczajnie w czasie jednego miesiąca wystawiano ok. 2 mln zwolnień. W porównaniu z miesiącem poprzednim nastąpił wzrost o 46 proc., a liczby dni aż o 56 proc. W stosunku do marca roku ubiegłego zarówno liczba zwolnień lekarskich, jak i liczba dni absencji wzrosła o 53 proc.

Do 23 kwietnia odnotowaliśmy 1,44 mln zwolnień lekarskich, a więc już widać, że nie zostanie powtórzony absolutnie rekordowy wynik z marca. Liczba dni wyniosła natomiast 17,7 mln i była o 20 proc. wyższa niż w pierwszej połowie marca i aż o 55 proc. wyższa w stosunku do pierwszej połowy kwietnia ubiegłego roku.

– Czy ZUS zamierza jakoś te zwolnienia sprawdzać? Ich zasadność? Przecież nie od dziś wiadomo, że nie zawsze zwolnienia są wystawiane do końca uczciwie i nie do końca prawidłowo są wykorzystywane. Specustawa umożliwiła wystawianie ich na telefon, a to może rodzić dodatkowe wątpliwości

– Zasady wystawiania zaświadczeń lekarskich, określone w przepisach ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz regulacje odnoszące się do tych zagadnień zamieszczone w ustawie o zawodach lekarza i lekarza dentysty – nie zmieniły się. Ocena przesłanek uzasadniających wystawienie zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy należy do lekarza prowadzącego postępowanie diagnostyczno-lecznicze. Zgodnie z przepisami lekarz może wykonywać czynności polegające na udzielaniu świadczeń zdrowotnych, w szczególności: badaniu stanu zdrowia, a także wydawaniu opinii i orzeczeń lekarskich za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności.

Od 12 marca do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wpłynęło blisko 150 tys. wniosków o dodatkowe zasiłki opiekuńcze, było to 73 proc. wszystkich wniosków o zasiłki opiekuńcze w marcu.



W każdym indywidualnym przypadku lekarz udzielający świadczenia zdrowotnego, który odpowiada za prawidłowość ustaleń w przedmiocie czasowej niezdolności do pracy, powinien zdecydować, czy dla określonego schorzenia możliwe jest dokonanie oceny stanu zdrowia i upośledzenia funkcji organizmu poprzez badanie na odległość, z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności.

ZUS mimo stanu epidemii realizuje swoje zadania ustawowe, w tym również prowadzimy

kontrolę zaświadczeń lekarskich. Okresowo badania bezpośrednie zaplanowane do przeprowadzenia przez lekarzy orzeczników zostały odwołane, w trosce o bezpieczeństwo osób skierowanych na te badania. Zmieniliśmy organizację pracy w ten sposób, że lekarze orzecznicy wydają orzeczenia na podstawie dokumentacji medycznej. Dzięki wprowadzeniu e-ZLA, każde zwolnienie lekarskie wpływa do ZUS bezpośrednio po jego wystawieniu. Mamy zatem wiedzę o wystawionych zwolnieniach lekarskich i możemy podejmować ich kontrolę. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wystawianiu zaświadczeń lekarskich możemy również prowadzić postępowania wobec lekarzy wystawiających te zwolnienia.

– Przedsiębiorcy, przy okazji kryzysu, wrócili do pomysłu, aby to ZUS, a nie oni, płacił za zwolnienie lekarskie pracowników od pierwszego dnia choroby. Jak ocenia Pani ten pomysł?

– Co prawda składkę na ubezpieczenie chorobowe finansują w całości pracownicy, jednak należy pamiętać, że obowiązuje art. 92 Kodeksu pracy, który od 1995 r. przewiduje, iż przez pierwsze 33 dni pracownikowi przysługuje tzw. wynagrodzenie chorobowe, finansowane przez pracodawcę. Jednak niezależnie od źródła finansowania świadczeń absencja chorobowa pracowników to zagadnienie leżące w polu zainteresowania pracodawców z powodu organizacji pracy.

– W jednej z debat ekonomicznych na temat roli ZUS w tarczy antykryzysowej eksperci mówili jednoznacznie, że jest ona możliwa w znacznym zakresie ze względu na bardzo dobrą kondycję finansów ZUS, że gdyby doszło do takiego kryzysu, jak obecny, np. w 2009 r., pozostałaby nam jedynie modlitwa albo zapożyczanie się za granicą. Faktycznie sytuacja była tak komfortowa, gdy dotknęła nas pandemia koronawirusa?

– Sytuacja finansowa była bardzo dobra, o czym świadczy rekordowo wysoka – ponad 80-procentowa – wydolność Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w 2019 r. Przypomnę, że miara ta pokazuje stopień pokrycia wydatków na świadczenia wpływami ze składek na ubez-

pieczenia społeczne. W ubiegłym roku przypis składki wyniósł 198,3 mld zł i był wyższy o 9 proc. niż w roku poprzednim. Ten bardzo dobry wynik zawdzięczamy przede wszystkim bardzo dobrej koniunkturze gospodarczej, ale również działaniom modernizacyjnym, takim jak wdrożenie e-ZLA i e-Składki, które przyniosły wymierne finansowe efekty. Pierwsze miesiące bieżącego roku także charakteryzowały się blisko 10-procentową dynamiką wpływów ze składek.

– A co dalej? Przecież w kryzysie wpływa znacznie mniej składek, niższe są wynagrodzenia, część firm upada czy przechodzi na tzw. postojowe. Czy są już jakieś oznaki trudności? Potrzebne będzie większe dofinansowanie z budżetu państwa?

– Niewątpliwie kryzys skokowo pogorszy sytuację finansową Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Po stronie dochodowej przypis składki istotnie spadnie zarówno wskutek wdrożenia zwolnienia z opłacania składek przez trzy miesiące, jak również wskutek pogorszenia sytuacji finansowej płatników, którzy nie będą w stanie terminowo regulować swoich najbardziej podstawowych należności. Przypomnę, że dotychczas wskaźnik ściągalności, czyli relacja dochodów zrealizowanych do wielkości przypisu należnego, wynosił w roku ubiegłym ponad 99 proc. Obecnie musimy się liczyć z pogorszeniem tego wskaźnika. Ponadto po stronie wydatkowej dochodzą wyższe wydatki związane z zasiłkami opiekuńczymi i chorobowymi. Trzeba jednak pamiętać, że rozwiązania w ramach tarczy antykryzysowej służą przede wszystkim zachowaniu jak największej liczby miejsc pracy, co będzie korzystne również dla finansów FUS w dłuższej perspektywie. Pragnę jednocześnie zapewnić, że wypłata świadczeń nie jest w żaden sposób zagrożona. Wszelkie niedobory w FUS będą uzupełniane przede wszystkim z dotacji budżetowych, w tempie, które pozwoli zapewnić płynność terminowej wypłaty świadczeń.

– Warto zauważyć, że mimo tych wszystkich dodatkowych wysiłków, trudności, ZUS na bieżąco realizuje swoje zobowiązania, wypłacił waloryzację rent i emerytur, a także

tw. trzynaste emerytury. To też konkretne kwoty.

– Oczywiście, Zakład Ubezpieczeń Społecznych zawsze z należytą starannością realizował swoje zobowiązania. Pomimo ogromnych obciążeń związanych z tarczą antykryzysową na bieżąco realizujemy wypłaty dla naszych emerytów i rencistów. Pragnę zapewnić, że nie są zagrożone żadne terminy wypłat. Nasi klienci mogą być spokojni. Obecnie wypłaciliśmy już trzynaste emerytury prawie we wszystkich terminach płatności. Kwota przyznanych dodatkowych rocznych świadczeń pieniężnych to prawie 10 mld zł dla ok. 8,3 mln uprawnionych. Obecnie wysyłamy w jednej kopercie decyzję o waloryzacji świadczenia oraz o przyznaniu trzynastej emerytury. Dzięki takiemu rozwiązaniu zaoszczędziliśmy prawie 10 mln zł.

– Pani profesor, stopniowo życie gospodarcze wraca i będzie wracać do normy. Jednak w zasadzie wszyscy ekonomiści przewidują, że skutki kryzysu będziemy odczuwać wiele miesięcy, może nawet lat. Czy to oznacza Pani zdaniem, że odejdziemy od trendu dłuższego pozostawania w zatrudnieniu? Mniej emerytów będzie pracowało, bo po prostu nie będzie już tak dużo pracy jak jeszcze na początku 2020 r.?

– Przez ostatnie dwa lata przed wybuchem kryzysu zaobserwowaliśmy bardzo pozytywną tendencję pozostawania emerytów dłużej na rynku pracy. Zwiększyła się aktywność osób starszych prawie o 30 proc. w ostatnich czterech latach, a także w okresie ostatnich dwóch lat coraz więcej osób opóźniało moment przejścia na emeryturę. Źródłem tego zjawiska były zarówno bardzo dobra sytuacja na rynku pracy, jak i większe zrozumienie, że opóźniając przejście na emeryturę można łączyć wyższy kapitał, co automatycznie daje wyższe świadczenie. Kryzys na pewno pogorszy sytuację na rynku. Rynek pracownika zmieni się na rynek pracodawcy. Bezrobocie może wzrosnąć nawet do powyżej 10 proc., z poziomu poniżej 4 proc. jaki mieliśmy przed kryzysem. Ale to wszystko zależy od długości przestoju gospodarczego oraz skuteczności interwencyjnych działań rządu.

Słusznie są one skoncentrowane na ochronie miejsc pracy. Na pewno przestój jest lepszy niż zwolnienia. Chodzi o to, aby przedsiębiorstwa zachowały zdolność do zwiększenia produkcji w okresie odmrożenia, aby polska gospodarka zachowała konkurencyjność i zdolność do dalszego rozwoju. Zawsze w każdym kryzysie warto upatrywać załączka pozytywnych zmian w przyszłości. Przy okazji przestoju okazało się, że wiele czynności można wykonywać zdalnie. Dla wielu firm może dać to impuls do przyspieszenia zmian organizacyjno-technologicznych, które mogą przynieść wzrost wydajności pracy. Dlatego pracownicy niezależnie od tego czy są młodzi czy starzy powinni wykorzystać ten trudny czas na doskonalenie swoich umiejętności, aby lepiej przystosować się do nowej normalności, nowych modeli biznesowych po kryzysie.

– Usłyszałam gdzieś ostatnio rozmowę, że w kryzysie najbezpieczniejsi są ci, którzy mają świadczenie z ZUS, najlepiej emeryturę. To dowód dobrej opinii społecznej na temat Zakładu? Przy innych okazjach często słyszeliśmy brak wiary w ZUS, w wypłatę świadczeń. Teraz okazuje się, że jest on nagle panaceum na złe czasy?

– Myślę, że epidemia koronawirusa dobitnie pokazuje bezzasadność obaw o rzekome bankructwo systemu ubezpieczeń społecznych. ZUS nawet w czasach epidemii wypłaca świadczenia i służy Polakom w pozostałych sprawach. Bez zakłóceń jesteśmy w stanie realizować swoje zadania, na które składa się wypłata kilkudziesięciu różnych świadczeń dla ponad 15 milionów klientów, ale także w błyskawicznym tempie wdrożyliśmy wszystkie instrumenty wsparcia dla płatników składek i ubezpieczonych. Osobiście bardzo mnie cieszy to, że obecnie – w tych trudnych czasach, rośnie zaufanie do instytucji, którą kieruję. Przypomnę jednak, że rosło ono stopniowo również w okresie kilku lat przed kryzysem. Duża w tym zasługa wdrażanych projektów i decyzji, które wpłynęły na zmiany w samym Zakładzie. Ogromne znaczenie ma również zaangażowanie pracowników.

– Dziękuję za rozmowę.



Praca zdalna, czyli rozpoznanie bojem

– Pracodawca nie może przerzucać na pracowników kosztów związanych z wykonywaniem pracy, w tym pracy zdalnej. Jednocześnie brak jest szczegółowych regulacji w tym zakresie, w związku z czym to do stron stosunku pracy należy ustalenie konkretnych zasad, na jakich pracownik będzie mógł świadczyć pracę poza stałym miejscem pracy, np. wykorzystując do tego celu prywatny komputer – mówi **Wiesław Łyszczek, Główny Inspektor Pracy, w rozmowie z Ewą Zarzycką.**

– **Czy działalność kontrola PIP została ograniczona w związku z wprowadzeniem stanu epidemii?**

– Tak. Praca inspektora pracy polega w dużej części na wykonywaniu czynności kontrolnych u pracodawców, w miejscach, gdzie świadczona jest praca. Oznacza to koniecz-

ność kontaktu z wieloma osobami, co znacząco podnosi ryzyko rozprzestrzeniania wirusa. Nie chcę narażać na zakażenie ani inspektorów, ani osób, z którymi się kontaktują w trakcie kontroli. W związku z tym podjąłem decyzję, że czynności kontrolne prowadzone przez inspektorów pracy należy ograniczyć wyłącznie do przypadków bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników, a także do badania śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy.

– **A może w związku z epidemią inspekcja ma nowe, nadzwyczajne zadania?**

– Jak już wspomniałem, ograniczyliśmy działalność kontrolną, ale stan epidemii postawił przed pracodawcami i pracownikami nowe problemy, związane z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy. Wielu przedsiębiorców musiało ograniczyć działalność, a to ma zwią-

Informacje i wyjaśnienia Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące praw i obowiązków pracowników i pracodawców podczas stanu epidemii, zasad organizacji pracy, bhp, badań lekarskich okresowych i początkowych znajdują się na stronie głównej Państwowej Inspekcji Pracy w zakładce „aktualności”.

zek z organizacją pracy w nowych warunkach, np. zlecenie pracy zdalnej, ustaleniem wynagrodzenia w przypadku przestoju itp. Rząd przygotował tzw. tarczę antykryzysową zawierającą szereg form wsparcia dla pracodawców, dzięki którym firmy mogą przetrwać czas epidemii bez konieczności redukcji zatrudnienia. Te wszystkie zagadnienia interesują tysiące osób, które w naturalny sposób szukają informacji na ten temat między innymi w Państwowej Inspekcji Pracy. Prowadzimy więc szeroką akcję poradniczą i informacyjną dla pracowników i pracodawców. Centrum Poradnictwa PIP pracuje z dużą determinacją, by udzielić wsparcia i informacji wszystkim, którzy czekają na pomoc. Trudno sprostać temu wyzwaniu, bo osób zwracających się o poradę jest dwa razy więcej niż przed epidemią. Opracowujemy i zamieszczamy na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy materiały, które są źródłem dodatkowej wiedzy o obowiązkach związanych z zapewnieniem pracownikom właściwej ochrony i rozwiązaniach, które mogą być zastosowane w stosunku do pracowników w związku z ograniczeniami spowodowanymi koronawirusem.

Ponadto ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020, poz. 568 ze zm.) pozwala pracodawcom na zawieranie z pracownikami porozumień wprowadzających nowe rozwiązania dotyczące m.in. przestoju, obniżania wymiaru czasu pracy, wprowadzania równoważnego czasu pracy. Okręgowe Inspektoraty Pracy rejestrują obecnie tysiące takich porozumień.

– Czy praca zdalna (home office) nakłada na pracodawcę jakieś obowiązki?

– Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej

w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Ustawa nie określa warunków wykonywania pracy zdalnej, w szczególności nie przewiduje nałożenia na pracodawcę szczególnych obowiązków w przypadku polecenia pracownikowi wykonywania pracy poza stałym miejscem pracy. Zasady wykonywania pracy zdalnej mogą zostać określone przez pracodawcę w ramach jego uprawnień kierowniczych, przy czym pracodawca jako organizator pracy powinien zapewnić pracownikom niezbędne narzędzia, umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej zgodnie z poleceniem pracodawcy.

– Bardzo często jednak nie zapewnia. Korzystanie z prywatnych komputerów, prywatnego internetu, telefonu do wykonywania poleceń pracodawcy nie jest rzadkością. Co pracownik może zrobić w tym przypadku?

Pracodawca jako organizator pracy powinien zapewnić pracownikom niezbędne narzędzia, umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej

”

zgodnie z poleceniem pracodawcy.

– To pracodawca jest odpowiedzialny za organizację procesu pracy i to on ponosi ryzyko gospodarcze prowadzonej działalności. Oznacza to, że pracodawca nie może przerzucać na pracowników kosztów związanych z wykonywaniem pracy, w tym pracy zdalnej. Jednocześnie brak jest szczegółowych regulacji w tym zakresie, w związku z czym to do stron stosunku pracy należy ustalenie konkretnych zasad, na jakich pracownik będzie mógł świadczyć pracę poza stałym miejscem pracy (np. wykorzystując do tego celu prywatny komputer). Nie powinno to jednak skutkować dodatkowymi obciążeniami finansowymi po stronie pracownika.

– W Kodeksie pracy praca zdalna to telepraca. Czy te dwie formy można utożsamiać?

– Praca zdalna przewidziana w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. nie powinna być utożsamiana z telepracą, o której mowa w Kodeksie pracy. Ustawodawca, wprowadzając instytucję pracy zdalnej, nie odwołał się do odpowiednich przepisów Kodeksu pracy dotyczących telepracy. W konsekwencji nie ma podstaw, aby do pracownika wykonującego pracę zdalną stosować przepisy dotyczące telepracownika.

– Czy monitorowanie pracowników wykonujących pracę w domu jest legalne?

– Zasady stosowania przez pracodawcę monitoringu określają art. 22² i 22³ Kodeksu pracy. Zgodnie z tymi przepisami pracodawca może stosować monitoring wizyjny na terenie zakładu pracy i wokół niego, jeżeli jest to niezbędne

do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pracodawca może także wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

W przypadku polecenia pracownikowi pracy zdalnej pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania w dyspozycji pracodawcy w godzinach wykonywania pracy oraz monitorować służbową pocztę elektroniczną, z której korzysta pracownik.

Praca zdalna to pojęcie nie występujące w Kodeksie pracy. Jako byt prawny zaistniała w marcu br., w tzw. ustawie koronawirusowej (ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych). Ustawa nie określa jednak nic więcej – np. zasad stosowania pracy zdalnej, formy jej wprowadzania itp. PiP przypomina, że z punktu widzenia pracodawcy najbezpieczniej, gdy firma ustali jasne warunki dotyczące home office w regulaminie, obwieszczeniu bądź innym dokumencie. Często praktyką jest też wymaganie od pracownika oświadczenia o wykonywaniu zadań w czasie home office w zgodzie z zasadami bhp.

W związku z powyższym np. Federacja Przedsiębiorców Polskich (FPP) oraz Centrum Analiz Legislacyjnych i Polityki Ekonomicznej (CALPE) postulują jak najszybsze uregulowanie pracy zdalnej w Kodeksie pracy. Regulacja powinna obejmować m.in.: możliwość wskazania dodatkowego miejsca pracy, warunki, w jakich następować może praca zdalna, zagadnienia dot. maksymalnego czasu trwania stosunku pracy i jej czasu oraz rozliczania, zasady porozumiewania się pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w ramach pracy, możliwe sposoby dostarczania jej efektów, a także zasady kontroli pracownika oraz kwestie korzystania ze sprzętu oraz ochrony danych firmy. Zdaniem zwolenników wprowadzenia pracy zdalnej na stałe do Kodeksu pracy ta forma świadczenia pracy pozwoli na zmniejszenie kosztów społecznych wynikających z wypłaty różnych świadczeń, m.in. zasiłków chorobowych. Podkreślają, że pracownicy, którzy pracują z domu, wykazują mniej nieobecności w firmie, bo sami decydują o organizacji dnia pracy i potrafią tak planować swoje obowiązki, aby mogli jak najszybciej uporać się z załatwieniem bieżących spraw (wizyta lekarska, zakup lekarstw w aptece) i powrócić do wykonywania swoich zadań zawodowych, jeśli stan zdrowia i samopoczucie na to pozwalają.

Według badania firmy Antal nawet 2,5 mln Polaków pracuje w branżach, które pozwalają na wykonywanie pracy spoza siedziby firmy. A jak twierdzą specjaliści od HR możliwość pracy zdalnej należy do atrakcyjnych benefitów pozapłacowych i jest jednym z czynników, który decyduje o tym, czy w ogóle rozważyć ofertę pracy.

Polacy boją się utraty pracy

Połowa Polaków spodziewa się utraty pracy i obniżki dochodów, plany pracodawców oceniane są różnie.

47 proc. Polaków uważa, że skutki pandemii koronawirusa spowodują utratę pracy przez nich samych lub kogoś z ich bliskich, a aż 51 proc., że znacząco wpłyną na spadek ich dochodów – wynika z badania przeprowadzonego przez Konfederację Lewiatan wśród pracowników i przedsiębiorców. Natomiast według badania PIE i PFR pracodawcy wcale nie tak chętnie ograniczają zatrudnienie, mimo trudności ekonomicznych.

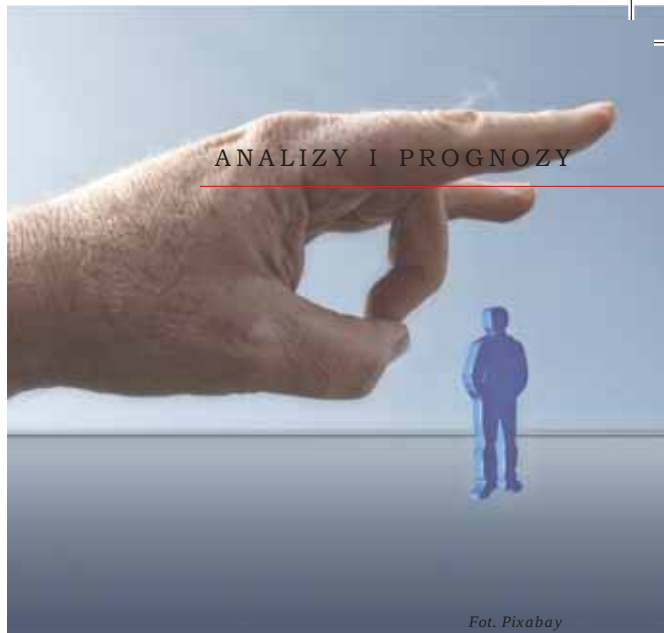
Najbardziej utraty pracy obawiają się osoby w wieku 30–39 lat i najczęściej są to mieszkańcy miast. Natomiast spadku dochodów najbardziej boją się osoby od 40 do 59 lat.

Zlecenie – kontrakt niepewny

Szczególne obawy w tym zakresie mają zatrudnieni na umowach terminowych lub umowach zlecenia. Jest to uzasadnione, ponieważ zakończenie współpracy z takimi osobami jest dla pracodawcy stosunkowo proste i nie pociąga za sobą kosztów związanych z odprawami.

Niepewność Polaków o pracę jest najwyższa od 10 lat.

Badania pokazują również, że prawie 40 proc. Polaków szacuje, że wytrzyma zaledwie 2–3 miesiące bez finansowego wsparcia, nawet jeśli



ANALIZY I PROGNOZY

Fot. Pixabay

znacząco ograniczy wydatki, a 14 proc. tylko miesiąc.

Dobrze o pracodawcach, nie najlepiej o wsparciu rządu

Jednocześnie 70 proc. zapytanych przez organizację pracodawców odpowiedziało, że pozytywnie ocenia zaangażowanie swojego pracodawcy w utrzymanie miejsc pracy. Głosów negatywnych wśród ankietowanych było tylko 8 proc. 68 proc. uczestników badania Konfederacji Lewiatan uznało działania rządu wobec trudności związanych z pandemią COVID-19 za niewystraszające. 78 proc. pytanych było zdania, że działania te powinny koncentrować się na równi na walce z epidemią i przeciwdziałaniu upadkowi firm, na ochronie miejsc pracy. Za działaniami, które przede wszystkim skupią się na walce z epidemią, opowiedziało się zaledwie 19 proc. pytanych.

Ostrożnie z redukcją zatrudnienia i wynagrodzeń

Z innego badania, przeprowadzonego w kwietniu przez Polski Fundusz Rozwoju i Polski Instytut Ekonomiczny wynika natomiast, że trudna sytuacja finansowa przedsiębiorstw nie zwiększa planów zwolnień i obniżek płac. 6 na 10 firm (61 proc.) zanotowało w kwietniu spadek przychodów, a 11 proc. zgłaszało, że brakuje im funduszy, by przetrwać nawet miesiąc. W najtrudniejszej sytuacji pozostają mikrofirmy. Jednocześnie, według badania PFR i PIE, co 4. firma ma trudności z regulowaniem

W 43 proc. przedsiębiorstw przychody od początku epidemii COVID-19, czyli od połowy marca do połowy kwietnia, spadły o jedną czwartą.

zobowiązań, a co 3. z wyegzekwowaniem należności. Co 3. firma planuje obniżki wynagrodzeń w związku z pandemią koronawirusa, a 14 proc. zwolnienia.

Analizując zmiany przychodów autorzy badania ustalili, że w przypadku 43 proc. przedsiębiorstw ich spadek był większy niż 25 proc. Najbardziej wskutek pandemii koronawirusa ucierpiały firmy z sektora handlu, gdzie spadek łącznej wartości sprzedaży wyniósł 53 proc. W dalszej kolejności uplasowały się firmy usługowe (46 proc. zanotowało spadek przychodów) oraz produkcyjne (spadek miał miejsce w 34 proc. firm). Skutki pandemii są także odczuwalne w postaci malejącego popytu. Spadek zamówień odnotowało 62 proc. firm. W 45 proc. przedsiębiorstw spadek zamówień przekroczył 25 proc.

Problemy z zatorami płatniczymi

Z badania wynika również, że wyzwaniem dla przedsiębiorców stają się narastające zatory płatnicze. Problemy tego rodzaju zgłasza 23 proc. firm. Prawie jedna trzecia badanych przedsiębiorstw (32 proc.) zadeklarowała, że nieopłacone w terminie należności stanowią od 25 do 50 proc. wszystkich należności przedsiębiorstwa. Z kolei egzekwowanie należności stanowi wyzwanie dla 36 proc. przedsiębiorstw, a 7 na 10 ocenia, że sytuacja pod tym względem pogorszyła się w porównaniu do lutego.

– Polska gospodarka zaczyna odczuwać skutki wyhamowania aktywności na skutek rozwoju pandemii koronawirusa. Świadczą o tym zarówno spadki przychodów przedsiębiorstw, mniejsza liczba zamówień, jak i zauważalny spadek popytu na pracę. W marcu liczba nowych ofert pracy zamieszczonych w serwisach internetowych była niższa o 35 proc. w porównaniu z marcem 2019 r. 47 proc. firm deklaruje, że będące w ich dyspozycji środki finansowe

pozwolą im przetrwać maksymalnie kwartał, a, z drugiej strony, 79 proc. przedsiębiorców twierdzi, że zamierza utrzymać dotychczasowy poziom zatrudnienia – mówi Piotr Arak, dyrektor Polskiego Instytutu Ekonomicznego.

Obawy zależą od branży i wielkości firmy

Z badania PIE i PFR wynika, że 13 proc. mikrofirm planuje zmniejszenie zatrudnienia, ale aż 80 proc. nie ma takich planów. Natomiast w grupie małych firm zmniejszenie zatrudnienia planuje 18 proc., odmienne plany ma 73 proc. Jeżeli chodzi o średnie przedsiębiorstwa, to redukcję etatów deklaruje 11 proc., a 85 proc. jej nie planuje. W grupie dużych firm zmniejszenie zatrudnienia planuje 16 proc., zaś 74 proc. tego robić nie zamierza. Najbardziej narażeni na utratę pracy są, według cytowanego badania, pracownicy sektora handlu, w którym zwolnienie od 10 do 25 proc. załogi deklaruje 38 proc. firm oraz sektora produkcji, w którym 35 proc. przedsiębiorstw planuje redukcję zatrudnienia od 25 do 50 proc. Inną grupą pracowników są ci, którzy muszą liczyć się z obniżką wynagrodzeń. Cięcia płac planuje, w grupie zapytanych przez PFR i PIE, 36 proc. dużych firm, 37 proc. średnich, 35 proc. małych i 25 proc. mikrofirm. Utrzymanie dotychczasowego poziomu wynagrodzeń deklaruje 59 proc. mikrofirm, 50 proc. firm małych, 51 proc. średnich i 44 proc. dużych. Plany wyglądają jednak różnie w zależności od sektora gospodarki. I tak, utrzymanie wynagrodzeń na obecnym poziomie deklaruje 51 proc. firm z sektora handlu, 56 proc. przedsiębiorstw produkcyjnych oraz 52 proc. firm usługowych. Z kolei obniżkę płac planuje 32 proc. firm handlowych, 30 proc. produkcyjnych oraz 33 proc. przedsiębiorstw z sektora usług. (ag)

Ponad 70 proc. dużych i małych firm w ogóle nie planuje zwolnień pracowników. W przypadku średnich pozytywne informacje dla pracowników ma aż 85 proc. przedsiębiorców.

MOP szacuje skutki koronakryzysu

Na początku kwietnia Międzynarodowa Organizacja Pracy zaprezentowała trendy dla globalnego rynku pracy w obliczu pandemii. Organizacja prognozuje, że w II kwartale 2020 r. w wyniku oddziaływania COVID-19 liczba godzin pracy zmniejszy się w skali globalnej o 6,7 proc., co boleśnie odczuje 195 mln pracowników etatowych.



Fot. Pixabay

Jak mówią autorzy raportu, wpływ COVID-19 na zatrudnienie jest ogromny, dalekosieśny i nigdy dotąd niespotykany. MOP uznała, że obecnie przechodzimy najgorszy globalny kryzys od czasu drugiej wojny światowej. Polityki dystansowania społecznego, ograniczenia transgraniczne, zamknięcia szkół itp. w sposób nagły i drastyczny przyniosły osłabienie rynków pracy. Szacunki pokazują, że w ostatnich tygodniach pełny lub częściowy tzw. lockdown dotknął prawie 2,7 mld pracowników na całym świecie, czyli ok. 81 proc. siły roboczej.

Prognozy gorsze od spodziewanych

Lokdown bardzo źle wpłynął na takie sektory jak hotelarstwo, turystyka, gastronomia czy handel detaliczny, nastąpił gwałtowny spadek popytu na towary, w produkcji został zakłócony łańcuch dostaw (np. w branży samochodowej). Zwykle spadek zatrudnienia po kryzysie gospodarczym jest odczuwalny z pewnym opóźnieniem, tak było np. w roku 2008 i jego echa na rynku pracy rok później. W obecnej sytuacji skutki są odczuwalne natychmiast, bezpośrednio i na zdecydowanie większą skalę niż jeszcze w marcu przewidywał podczas konferencji prasowej dyrektor generalny MOP Guy Ryder. Wtedy prognozował, że wzrost liczby bezrobotnych na koniec 2020 r. na świecie

wyniesie 25 mln, a na skutek kryzysu poniżej granicy ubóstwa znajdzie się dodatkowo od 8 do 35 mln zatrudnionych. Obecnie MOP przyznaje, że ta liczba będzie znacznie wyższa... Ostateczny wzrost globalnego bezrobocia w kolejnych latach będzie zależeć w dużej mierze od tego, jak szybko gospodarka ożywi się w drugiej połowie roku i jak bardzo rządy poszczególnych krajów będą potrafiły zwiększyć popyt na pracę.

Sektory najbardziej zagrożone

MOP oceniła wpływ kryzysu na wyniki gospodarcze w poszczególnych sektorach gospodarki. Najsilniej odczuły go: branża noclegowa, usługi gastronomiczne, produkcja, sprzedaż hurtowa i detaliczna, handel, nieruchomości. MOP szacuje, że w sumie na świecie pracuje w nich ok. 1,25 mld pracowników, co stanowi 38 proc. globalnej siły roboczej. W zależności od kraju stoją oni w obliczu drastycznych i niszczących zwolnień czy obniżki płac.

Gwałtowne redukcje w zatrudnieniu i godzinach pracy przechodzi obecnie sektor zakwaterowania i usług gastronomicznych. Według wyliczeń MOP kryzys dotknął 144 mln ich pracowników, z czego ponad połowa to kobiety. Sektor produkcyjny, zatrudniający 463 mln pracowników, także został dotkliwie doświadczony, ponieważ ludziom nakazuje się pozo-

stać w domu i fabryki się zamykają. Kwarantanna, zamknięcie sprzedaży detalicznej i sklepów, anulowane zamówienia i obniżki pensji – to wszystko tłumi popyt w takich branżach jak samochodowa, tekstylna, odzieżowa, skórzana i obuwnicza.

Z kolei w transporcie i logistyce, który obejmuje 204 mln światowych miejsc pracy, niektóre zawody odczuły gwałtowne pogorszenie, np. piloci, kierowcy, listonosze i pracownicy w magazynach, ale niektórzy nadal realizują zwiększony popyt na sprzedaż detaliczną, ale już w internecie.

482 mln osób to kasjerzy, handlowcy, sprzedawcy, pracownicy zajmujący się dystrybucją żywności. Mimo że ich działania są obecnie niezbędne, to stoją oni w obliczu zagrożenia redukcji wymiaru pracy lub wynagrodzenia.

Chociaż rolnictwo nie odczuło jeszcze dużego wpływu pandemii i kryzysu ekonomicznego, to jednak w większości krajów rozwijających się istnieje ryzyko braku bezpieczeństwa żywnościowego m.in. z powodu zamknięcia granic dla robotników i przepływu towarów. Z czasem pracownicy w tym sektorze mogą odczuć to bardziej, szczególnie jeśli wirus rozprzestrzeni się na obszary wiejskie.

Oczywiście, zagrożony, choć w innym sensie, jest też sektor medyczny. Nie musi się obawiać redukcji zatrudnienia, za to może zarażania w związku z pracą. Globalnie w obszarze szeroko pojętego zdrowia i opieki pracuje w sumie, według wyliczeń MOP, ok. 136 mln osób, w tym pielęgniarki, lekarze, pracownicy socjalni czy serwis sprząający. Około 70 proc. z nich to kobiety.

Pracownicy nielegalni

Niestety obecnie ok. 2 mld ludzi na świecie pracuje nielegalnie, głównie w krajach wschodzących i rozwijających się. To potencjalne ogromne źródło zakażenia, jak i bezrobocia z uwagi na brak podstawowej ochrony i dostępu do opieki zdrowotnej. Do tego dochodzą niskie lub średnie dochody oraz niebezpieczeństwo ich utraty, gdy zachorują. Osoby te są w grupie wysokiego ryzyka, gdyż pracują dla firm zajmujących się: recyklingiem

odpadów, sprzedażą uliczną, żywnością, budownictwem i transportem.

Reakcje polityczne

Międzynarodowa Organizacja Pracy pokusiła się w raporcie o zalecenia na czas koronakryzysu. Podkreśliła konieczność utrzymania międzynarodowych standardów pracy, a zwłaszcza budowania zaufania i dialogu społecznego, kiedy przyjdzie do precyzyjnego ustalania pakietów socjalnych dla najbardziej potrzebujących.

Organizacja zaapelowała również o natychmiastową pomoc dla najbardziej dotkniętych sektorów oraz grup społecznych, szczególnie wśród gospodarek rozwijających się. Potrzebne są tam strategiczne, konkretne i ukierunkowane środki, np. na zmianę przeznaczenia produkcji, zapewnienie alternatywnego zatrudnienia czy pobudzenie lokalnych inicjatyw obywatelskich.

W raporcie zauważono, iż rządy na całym świecie podejmują działania w odpowiedzi na ten bezprecedensowy kryzys. Niektóre rozwiązania polityczne zostały uruchomione szybko, w innych proces ten przebiega powoli. Większość rozwiniętych gospodarek sięgnęła po nadzwyczajne środki, które mają wypełnić tymczasowy spadek dochodów i pobudzić popyt, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniego poziomu ochrony socjalnej oraz stabilizacji kredytów i finansów. MOP niepokoi się, że w niektórych krajach pakiety te wydają się zbyt małe, aby zaspokoić wszystkie potrzeby.

Pomoc humanitarna i międzynarodowe wsparcie w reagowaniu na kryzysy rynkowe będą miały decydujące znaczenie dla mieszkańców państw o najniższych dochodach. Tam kluczowe znaczenie ma dostęp do ulgowego finansowania i dotacji, a także umorzenie długów, wraz z natychmiastowym wsparciem medycznym i specjalistyczną wiedzą.

Niestety, jak podkreślają twórcy raportu, obecna prognoza charakteryzuje się wyjątkowo wysoką niepewnością zarówno pod względem wielkości obecnego szoku ekonomicznego, czasu jego trwania, jak i długoterminowego wpływu na przedsiębiorstwa oraz rynek pracy. (mm)

Czarny łabędź wylądował, czyli ocena stanu gospodarki czasów pandemii



Fot. Pixabay

W zglobalizowanym, rozwiniętym świecie, w którym gospodarka opiera się na niezwykle złożonych, międzynarodowych łańcuchach produkcji, na taką skalę epidemie jeszcze nie występowały. Oprócz bezpośrednich skutków choroby, znacznie poważniejsze konsekwencje gospodarcze niosą za sobą środki podejmowane przez rządy dla przeciwdziałania rozprzestrzeniania się wirusa – pisze w swojej najnowszej analizie Polskie Instytut Ekonomiczny.

Jak zaznaczają eksperci Instytutu, tzw. lockdown obejmują ok. 3 mld ludzi, czyli ponad 1/3 światowej populacji. Sytuacja wygląda zupełnie inaczej niż w czasie kryzysu finansowego i gospodarczego z lat 2007–2009, kiedy doszło do załamania sektora finansowego, co przełożyło się na sferę realną i kryzys zadłużenia. Wyjątkowość obecnej sytuacji potwierdza chociażby to, że od 14 do 21 marca Amerykanie złożyli ponad 3 mln wniosków o zasiłek dla bezrobotnych i jest to najwyższy wynik w historii, niemal pięciokrotnie wyższy niż poprzedni rekord z października 1982 r.

PKB szybko w dół

„Na razie mamy do czynienia z serią rewizji prognoz, z których każda kolejna rysuje coraz bardziej czarny scenariusz dla globalnej gospodarki. W styczniu MFW prognozował poprawę globalnej koniunktury o 0,4 pkt. proc. w stosunku do 2019 r. (...). Obecnie Fundusz przewiduje recesję głębszą niż w 2009 r. OECD na początku marca w scenariuszu ła-

godniejszym przewidywało obniżenie tempa wzrostu globalnego PKB o 0,5 pkt. proc. W scenariuszu negatywnym, który teraz pewnie jest już centralnym, o 1,4 pkt. proc. Międzynarodowa Organizacja Pracy w publikacji z 18 marca szacuje, że w łagodnym scenariuszu globalny wzrost PKB spadnie o 2 pkt. proc., a liczba osób bezrobotnych na świecie wzrośnie o 5,3 mln. W scenariuszu pesymistycznym będzie to odpowiednio 8 pkt. proc. i 24,7 mln nowych bezrobotnych. Dla porównania, podczas kryzysu 2007–2009 liczba bezrobotnych wzrosła łącznie o 22 mln osób” – piszą eksperci Polskiego Instytutu Ekonomicznego.

Jak wynika z raportu Instytutu, tylko w ciągu 5. tygodni na przełomie lutego i marca z 3 proc. do 99 proc. wzrósł odsetek ekonomistów, według których globalne PKB obniży się o więcej niż 0,5 pkt. proc. Co czwarty ankietowany był zdania, że wpływ epidemii przekroczy 3 pkt. proc., czyli jej skutkiem będzie pierwsza od 2009 r. globalna recesja. Ponad 50 proc. ekonomistów stwierdziło, że epidemia będzie miała negatywny wpływ na globalną gospodarkę także po 2020 r.

Coraz gorsze scenariusze

Autorzy raportu piszą: „Epidemia pojawia się w momencie, w którym globalna gospodarka i tak szykowała się na (znaczące) spowolnienie. (...) W normalnej sytuacji inwestorzy żądają wyższych odsetek od obligacji o dłuższym terminie zapadalności, bo daleka przyszłość (np. 10-letnia) jest bardziej niepewna niż przyszłość stosunkowo bliska (np. 2-letnia). Jeśli jednak inwestorzy mają duże obawy co do bliskiej przyszłości, wówczas żądają wysokich odsetek także od papierów o krótkim terminie zapadalności. W skrajnej sytuacji oprocentowanie 10- i 2-letnich obligacji może się zrównać, co w przeszłości najczęściej zwiastowało bliskość kryzysu”.

Na przełomie lutego i marca z 3 proc. do 99 proc. wzrost odsetek ekonomistów, według których globalne PKB obniży się o więcej niż 0,5 pkt. proc. ”

To wszystko w ich opinii oznacza, że skutki gospodarcze epidemii będą większe niż byłyby, gdyby zdarzyła się kilka lat temu. Scenariusz, w którym Polska unika recesji w 2020 r. byłby możliwy, gdyby możliwy był powrót do normalności w gospodarce między Wielkanocą a początkiem maja. Wzrost PKB wyniósłby wówczas 1,1 proc.

Jednak już wiemy, że tak się nie stało. 6 maja wszedł w życie dopiero drugi etap odmrażania gospodarki, a łącznie jest ich cztery.

Drugi scenariusz rysowany w analizie jest taki, że Polska zanotowałaby pierwszy od prawie 30 lat spadek rocznego PKB. To scenariusz, w którym szczyt zachorowań wywołanych koronawirusem przypada na pierwszą połowę maja, a liczba zakażeń liczona jest w dziesiątkach tysięcy. Do lata epidemii udaje się jednak opanować – zarówno w Polsce, jak i innych krajach. Ograniczenia aktywności gospodarczej są stopniowo znoszone, ale istnieją co najmniej do końca czerwca. W takim układzie PKB Polski w 2020 r. spadłoby o 0,7 proc.

Polski Instytut Ekonomiczny dostrzega też trzeci możliwy scenariusz, ale on zakłada już głęboką recesję. „Spadek PKB w porównaniu do ubiegłego roku mógłby wówczas wynieść 4,7 proc.” – stwierdzają eksperci Instytutu.

Podkreślają, że „epidemia jest ogromnym ciosem dla biznesów opartych na międzynarodowym handlu. Zerwane łańcuchy dostaw, zamknięte granice, wstrzymany transport, spadek popytu za granicą – z tymi problemami mierzą się firmy, które w swojej działalności korzystają z handlu między granicami – zarówno jako importerzy, jak i eksporterzy”.

Wskazują, że szczególnie od importu uzależnione są przemysły: odzieżowy, elektroniczny i farmaceutyczny. Ponad połowa ich krajowej produkcji pochodzi z importu, dotyczy to zarówno komponentów wykorzystywanych w produkcji, jak i gotowych produktów przeznaczonych do dalszej odsprzedaży.

Produkcja wyrobów tytoniowych, mebli, elektroniki, samochodów i ubrań – te branże w największym stopniu polegają na eksporcie. Aż 3/4 produkcji w przemyśle tytoniowym przeznaczane jest na eksport. W przemyśle: meblarskim, komputerowo-elektronicznym, motoryzacyjnym i odzieżowym udział ten wynosi od 40 proc. do 60 proc. Z kolei kilka innych branż jednocześnie jest silnie związanych z importerem. Chodzi o komputery i elektronikę, gdzie aż 70 proc. produkcji pochodzi z importu, a jednocześnie połowa sprzedaży trafia na eksport. Podobnie jest w produkcji urządzeń elektrycznych, odzieży, maszyn, samochodów.

Koniec świetnego rynku pracownika

„Epidemia znacznie zmniejszy też podaż pracy w Polsce. Bankructwa firm, zwolnienia pracowników, konieczność opieki nad dziećmi z powodu zamkniętych placówek edukacyjnych oraz ograniczone możliwości pracy zdalnej w niektórych branżach – to będą główne kanały oddziaływania na rynek pracy. Skala negatywnego wpływu epidemii zależy od tego, który scenariusz z zarysowa-

nych przez nas wcześniej się zrealizuje – napisano w raporcie przygotowanym przez Instytut.

Spośród 4 mln pracowników, które odczują skutki pandemii koronawirusa, 3 mln to zatrudnieni, a ponad 1 mln to właściciele i współwłaściciele firm. Jak zaznacza PIE ponad połowę miejsc pracy zagrożonych z powodu restrykcji znajduje się w handlu (1,6 miliona pracowników i 600 tys. przedsiębiorców). Ok. 1,3–1,7 mln jest zmuszona do sprawowania opieki nad dziećmi, które nie mogą lub nie mogły chodzić do szkoły, przedszkola czy żłobka. Jest to 9–12 proc. wszystkich pracujących Polaków.

Kolejną kwestią jest możliwość wykonywania pracy zdalnej. W tym wypadku chodzi przede wszystkim o pracowników sektora usług, których praca nie wymaga bezpośredniego kontaktu z klientami. Do głównych kategorii zawodowych, w przypadku których praca zdalna jest możliwa, należą specjaliści od spraw administracji i zarządzania, sprzedaży, marketingu i public relations, a także specjaliści do spraw finansowych.

Giełda straciła 20 proc.

Analiza Polskiego Instytutu Ekonomicznego odnosi się również do sytuacji na polskiej giełdzie, która obecnie porównywalna jest z tym, co wydarzyło się w pierwszych miesiącach globalnego kryzysu finansowego w 2009 r. W marcu niemiecki DAX spadł o jedną czwartą, zaś S&P i polski WIG o około 20 proc.

4,2 mln osób pracuje w branżach silnie narażonych na ekonomiczne konsekwencje lockdownu. Jest to co 4. osoba pracująca w polskiej gospodarce.

„Korekta na polskiej giełdzie jest nawet silniejsza niż na innych rynkach. Porównując wyniki wymienionych giełd – niemieckiej, amerykańskiej i polskiej – od początku 2020 r., to właśnie nasz krajowy indeks z ponad 30-procen-

tową stratą plasuje się na niechlubnej pozycji lidera. Podczas tej czarnej serii pojawiają się jednak pojedyncze dni silnego odbicia (...). 17 marca WIG wzrósł o 6,54 proc. (...). Te wyniki świadczą jednak raczej o chęci inwestorów do realizacji krótkoterminowych zysków niż o długoterminowym odwróceniu trendu” – analizują eksperci Instytutu.



Fot. Pixabay

Zaznaczają też, że nastąpiło bardzo gwałtowne osłabienie złotego. Zarówno wobec euro, jak i dolara amerykańskiego nasza waluta straciła na wartości w ciągu miesiąca aż 6–7 proc.

Autorzy analizy wskazują, że „rynek obligacji skarbowych może w najbliższych miesiącach mieć fundamentalne znaczenie dla powstrzymania gospodarczych skutków epidemii. Postępujące ograniczanie aktywności gospodarczej pociąga za sobą pogorszenie stanu finansów publicznych (...). Idąca w ślad za rosnącymi potrzebami zwiększona podaż obligacji skarbowych wywołuje tendencję do spadku ich cen i wzrostu rentowności, a tym samym wzrostu kosztów obsługi długu publicznego”. Ich zdaniem, „hamując na przewidywany wzrost rentowności obligacji powinny oddziaływać podjęte przez RPP i NBP decyzje dotyczące obniżki stóp procentowych i stopy rezerwy obowiązkowej oraz uruchomienia strukturalnych operacji otwartego rynku, w postaci skupu przez NBP obligacji skarbowych na rynku wtórnym”. (ag)

Zdolni do zdalnej?

W obliczu pandemii większość pracodawców zdecydowało się na wprowadzenie tymczasowo pracy zdalnej, a pracownikom wydaje się to nie przeszkadzać. Jak home office wpływa na obecny rynek pracy i co zmieni się w przyszłości?

Z danych udostępnionych w końcówce roku 2019 r. przez Owl Labs wynika, że globalnie od 2005 r. liczba osób pracujących z domu wzrosła aż o 140 proc. Ten rodzaj pracy rozwinął się 10 razy szybciej niż w innych obszarach, jednocześnie pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu cztery razy częściej oferowano home office niż tym w niepełnym wymiarze godzin. Aż 18 proc. pracowników objętych badaniem Owl Labs pracowało zdalnie na pełen etat, a ponad połowa przynajmniej raz w tygodniu. Najwięcej w sprzedaży i marketingu, mniej w branży IT i finansów. Małe firmy zatrudniają pracowników zdalnych dwukrotnie chętniej od dużych podmiotów, a najwolniej ta forma rozwija się w korporacjach.

Jeszcze kilka miesięcy temu 44 proc. pracodawców nie dopuszczało możliwości wykonywania zadań zdalnie, zaś taką opcję widziało 56 proc. W praktyce 16 proc. firm na świecie zatrudniało wyłącznie pracowników zdalnych. Dziś wydaje się, że tendencje ku home office jeszcze się pogłębiły. W czasie pandemii koronawirusa sporej części z nas udaje się bowiem łączyć pracę zdalną z jej efektywnością. To, co kiedyś było przywilejem, dziś stało się normalnością.



Praca zdalna – blaski i cienie

Według badań przeprowadzonych tuż przed pandemią (a opublikowanych dopiero niedawno) przez Pracuj.pl w raporcie „Zawodowy styl życia” (na próbie 1037 osób), aż 82 proc. postrzegало tę formę pracy pozytywnie, 15 proc. było obojętnych, a tylko 3 proc. nastawionych negatywnie. Aż 79 proc. ankietowanych chętniej aplikowałoby do firm oferujących możliwość pracy zdalnej, nie zdecydowałoby się na to 17 proc., a dla 3 proc. nie miałyby to znaczenia. Gdy już jednak zapytano o wymiar czasu pracy, okazuje się, że zdecydowanie mniej osób byłoby gotowych poświęcić się jej na pełen etat – tylko 33 proc. chciałoby pracować całkowicie zdalnie. Ponad połowa respondentów (59 proc.) preferowałaby model mieszany – głównie w biurze, ale w razie potrzeby z innego miejsca, a tylko 7 proc. – pracę całkowicie stacjonarną. Te oczekiwania Polaków potwierdzają badania „Confidence Index”, przeprowadzone przez Michael Page pod koniec 2019 r. Według niego 61 proc. zatrudnionych chciałoby mieć możliwość pracy zdalnej od czasu do czasu. Oczywiście najwięcej zwolenników ta forma pracy znajduje wśród młodszych pokoleń, którzy mają inne podejścia do zarządzania i organizacji pracy.

Co podoba się Polakom w home office? Według Pracuj.pl respondenci najczęściej zwracali uwagę na elastyczność (63 proc.), brak konieczności tracenia czasu na dojazdy (62 proc.) i sprawniejsze łączenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi (58 proc.). Poza tym wskazywano na możliwość wyboru miejsca, w którym się pracuje (34 proc.), oraz skoncentrowania się na obowiązkach (32 proc.). Do wad związanych z pracą zdalną natomiast respondenci zaliczyli potrzebę wykazania się większą samodyscypliną (50 proc.), ryzyko bycia rozpraszanym przez inne czynności domowe (45 proc.), utrudniony kontakt z współpracownikami (41 proc.) czy zatarcie granic pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym (36 proc.). Dlatego eksperci wskazują, że dobra samorganizacja pracy stanie się jednym z bardziej pożądanых atutów pracowników.

Doświadczenia wyniesione z domu

Tyle teoria, a co mówią analizy, jeśli chodzi o doświadczenia z pracy zdalnej w Polsce? Dane przynosi m.in. badanie „Elastyczność w pracy”, zrealizowane w formie ankiet online w listopadzie–grudniu 2019 r. na zlecenie Homejob przez ARC Rynek i Opinia (próba 921 osób). Według raportu tylko 36 proc. badanych miało możliwość wykonywania obowiązków z domu, natomiast w grupie tych, którzy takiej szansy nie mieli, aż 70 proc. chciałoby z tej formy skorzystać. Najczęściej doświadczenie pracy zdalnej miały osoby od 18 do 24 lat (52 proc.), a najrzadziej w wieku 45–54 lata (27 proc.). Przy czym 69 proc. wszystkich osób korzystających z pracy zdalnej przyznało, że jest z takiej formy pracy zadowolona.

Dobre wieści przynosi też sondaż zrealizowany 27–30 marca 2020 r. przez InsightOut Lab na zlecenie firmy Nexera w formie wywiadów (na grupie 1064 aktywnych zawodowo). 63 proc. badanych potwierdziło, że ze względu na epidemię koronawirusa pracodawcy umożliwili im przejście na home office, w tym 33 proc. respondentów stwierdziło, że tego rozwiąza-

nia skorzystali wszyscy/prawie wszyscy pracownicy ich firmy, a 30 proc. – że niewielka część, choć nie było obowiązku pracy w biurze.

Na pytanie o to, jakie były powody odrzucenia opcji pracy zdalnej, aż 81 proc. badanych przyznało, że przeszkodą był rodzaj prowadzonej działalności, który uniemożliwia wykonywanie zadań poza firmą. Zdaniem 19 proc. pracowników przejście na home office było niewykonalne z powodu nieprzygotowania technologicznego po stronie przedsiębiorstwa (11 proc.), a 8 proc. – z ograniczeń w tym zakresie po stronie pracowników w domach.

Pracując zdalnie Polacy korzystają, poza internetem, z smartfona, telefonu, laptopa (59 proc.), dostępu do służbowego e-maila (40 proc.) oraz aplikacji umożliwiających komunikację (37 proc.). Pracownicy w domu korzystają też z rozwiązań w chmurze (21 proc.) i co może być zaskakujące, że w tak małej skali – z mediów społecznościowych (10 proc.).

Badanie Nextery przynosi też informacje o tym, z jakich narzędzi korzystamy, pracując zdalnie. Poza internetem, są to głównie: smartfon, telefon, laptop (59 proc.), dostęp do służbowego e-maila (40 proc.) oraz aplikacje umożliwiające komunikację (37 proc.). Pracownicy w domu korzystają też z rozwiązań w chmurze (21 proc.) i co może być zaskakujące, że w tak małej skali – z mediów społecznościowych (10 proc.).

Zdalnie z poczuciem bezpieczeństwa

Badanie przeprowadzone 25–27 marca 2020 r. przez 4P dla BIG InfoMonitor (na próbie 1010 Polaków) wskazuje, że wśród pracujących zdal-

nie dominują kobiety (39 proc.), osoby zamieszkujące peryferia dużych miast (53 proc.), region mazowiecki (46 proc.) oraz związki z dziećmi (41 proc.). Na pytanie o to, co cenia sobie najbardziej w pracy zdalnej w czasach pandemii, respondenci najczęściej wymieniali poczucie bezpieczeństwa (73 proc.), większą ilość czasu, która zostaje dla rodziny (42 proc.). Wysoko w ocenie znalazł się także dłuższy sen, w związku z brakiem dojazdu do pracy i przygotowań do niej (co ciekawe, znacznie częściej ten aspekt podkreślali mężczyźni – 44 proc., niż kobiety – 30 proc.). Zdaniem panów osiągają oni większą wydajność w czasie pracy z domu niż w firmie (22 proc.), a w przypadku kobiet taką prawidłowość widzi u siebie 11 proc. Nic dziwnego, że praca zdalna więcej zwolenników ma wśród tych pierwszych (84 proc.), niż wśród płci pięknej (79 proc.). Jeśli chodzi o minusy pracy zdalnej, to ankietowani narzekają głównie na niższą produktywność (56 proc.) oraz brak odpowiedniego sprzętu (31 proc.). Co piąty badany wskazuje na problemy ze skupieniem się na pracy, a także na związane z home officem mniejsze zarobki. Wśród przeszkód znalazły się także: za małe mieszkanie (17 proc.) i rozpraszające uwagę dzieci (12 proc.).

Praca zdalna więcej zwolenników ma wśród mężczyzn niż kobiet.

Po koronawirusie też zdalnie

Obecnie niemalże cała Polska, podobnie jak reszta świata, pracuje zdalnie, przechodząc największy w historii test owej formy pracy. Doświadczenia niektórych firm pokazują, że spora część pracowników w jakiejś części chętnie skorzystałaby z home office także po wyciszeniu pandemii. Badania przeprowadzone przez Colliers International na grupie 3 tys. pracowników biurowych z 25 państw wskazują, że aż 82 proc. osób chciałoby kontynuować pracę zdalną przez co najmniej jeden dzień

w tygodniu. Poza tym według 55 proc. ankietowanych może wykonać pracę indywidualną, wymagającą koncentracji lepiej lub o wiele lepiej z domu. Zdaniem 76 proc. badanych, pomimo fizycznego dysansu, nadal mają oni dobry kontakt ze swoim zespołem, choć jednocześnie 58 proc. twierdzi, że dużo lepiej współpraca wychodzi im z biura niż z domu.

Badania przeprowadzone przez Colliers International na grupie 3 tys. pracowników biurowych z 25 państw wskazują, że aż 82 proc. osób chciałoby kontynuować pracę zdalną przez co najmniej jeden dzień w tygodniu.

Ponad połowa (53 proc.) twierdzi, że ich produktywność nie spadła, a zdaniem 24 proc. nawet wzrosła. Tylko w przypadku 2 proc. pracowników efektywność obniżyła się. Najlepsze wyniki podczas pracy z domu zadeklarowały osoby z branż finansowej, profesjonalnej i technologicznej. Obniżenie produktywności wskazali natomiast pracownicy z sektorów prawnego, oświatowego i badań. Doświadczenia związane z pracą zdalną były najlepsze wśród osób mieszkających samotnie lub z partnerem, posiadający dzieci lub współlokatorów skarżyli się na trudności z koncentracją nad obowiązkami (33 proc.).

Jeśli chodzi o miejsce pracy, to respondenci najczęściej wykonywali swoje obowiązki w specjalnie przeznaczonych do tego pomieszczeniach (39 proc., w tej grupie były głównie osoby z dziećmi), prawie tak samo często w salonach (32 proc.). Rzadziej miejsce pracy stanowiły sypialnie (17 proc.) i kuchnie (15 proc.). Obraz wybranego miejsca pracy w domu uzupełnia badanie przeprowadzone dla portalu Domo-di.pl. Na pytanie, gdzie najchętniej pracujesz zdalnie, najczęściej (44 proc.) wskazywano opcję „przy biurku”. Rzadziej wśród odpowiedzi pojawiał się stół w kuchni (25 proc.), kanapa (14 proc.) czy... łóżko (7 proc.). (mm)

Programy pomocowe z PFRON i ułatwienia administracyjne

Większe środki dla przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne i pomoc tym, którzy z powodu pandemii nie mogą korzystać z warsztatów terapii zajęciowej – to propozycje Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w dobie koronawirusa.



Ze wsparcia PFRON mogą skorzystać zarówno osoby niepełnosprawne, jak i ich opiekunowie, pracodawcy, a także podmioty działające na ich rzecz jak samorządy czy organizacje pozarządowe.

W specustawie nazywanej też tarczą antykryzysową zapisano, że PFRON zwiększy kwoty dofinansowań do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników. Znacznie wyższe stawki będą przysługiwać przedsiębiorcom, którzy zatrudniają osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, a także osoby niewidome oraz z orzeczoną chorobą psychiczną, upośledzeniem umysłowym, całościowym zaburzeniem rozwojowym czy epilepsją.

Wprowadzone są też specjalne ulgi w opłatach obowiązkowych. Odroczenie terminu płatności lub rozłożenie należności na raty umożliwi bezpieczne funkcjonowanie firm.

Przedsiębiorcy chcący skorzystać z wprowadzonych udogodnień muszą wypełnić wniosek i przesłać go drogą on-line wraz z niezbędnymi dokumentami.

Również organizacje pozarządowe, jeśli w związku z epidemią mają trudności w realizacji umów, mogą zrealizować część zaplanowanych na ten czas projektów w terminie późniejszym. Niewykonanie planu działań lub nieosiągnięcie rezultatów założonych w umowie nie będzie skutkowało zwrotem dotacji.

Zajęcia, opieka, pieniądze

Program Rady Nadzorczej PFRON pozwoli dofinansować koszty domowej opieki tym osobom

niepełnosprawnym, które z powodu epidemii nie mogą korzystać ze zorganizowanych zajęć. Przewidziane są również środki w wysokości do 500 zł miesięcznie dla jednej osoby niepełnosprawnej, wypłacane przez 3 miesiące. Wnioski można było składać od początku kwietnia w jednostkach organizacyjnych każdego powiatu. Środki z nowego programu skierowane są do samorządów powiatowych, które organizują dodatkowe wsparcie dla osób niepełnosprawnych w czasie epidemii koronawirusa. Maksymalna wysokość refundacji udzielonej jednemu powiatowi to 100 tys. zł.

Tarcza dla osób niepełnosprawnych

W ramach tarczy antykryzysowej przez 60 dni, licząc od momentu zniesienia epidemii, ważność zachowają kończące się w tym czasie okresowe orzeczenia o niepełnosprawności i orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Natomiast w czasie epidemii orzeczenia mogą być wydane bez bezpośredniego badania stanu zdrowia. Do wydania decyzji wystarczy załączona do wniosku dokumentacja.

O 2 miesiące od czasu odwołania epidemii wydłużona zostanie również ważność kart parkingowych dla osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności oraz legitymacje emeryta-rencisty. Takie same zasady dotyczą czasowych orzeczeń o niezdolności do pracy oraz orzeczeń o całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji. (ag)

Praca w domu a bezpieczeństwo danych

Jednym z problemów pracy zdalnej jest bezpieczeństwo danych osobowych. Epidemia bowiem nie zwalnia nikogo od obowiązku ich ochrony.

Za dane firmowe odpowiedzialny jest zarówno pracodawca, jak i pracownik. Eksperti od ochrony danych radzą przedsiębiorcom, by organizując pracę zdalną swojego personelu zadbali przede wszystkim o następujące elementy dotyczące urządzeń mobilnych: szyfrowanie dysków, kart pamięci lub innych elektronicznych nośników informacji, przyznanie pracownikom praw dostępu adekwatnych do ich roli w organizacji (domyślnie jako użytkownicy), zainstalowanie systemu antywirusowego, włączenie wszystkich funkcji bezpieczeństwa (np. hasła, automatyczne blokady ekranu, zdalne usuwanie zawartości sprzętu) i automatycznych aktualizacji dla systemu operacyjnego, aplikacji oraz systemu antywirusowego. A co, jeśli pracownik pracując zdalnie korzysta ze swego domowego urządzenia (np. w drodze porozumienia z pracodawcą)? Wtedy – radzi Tomasz Ochocki z ODO 24 – firmy specjalizującej się w ochronie danych osobowych „poprośmy pracowników o zmianę domyślnego hasła do domowego routera oraz potwierdzenie, że odpowiada ono zasadom bezpieczeństwa ustanowionym w organizacji”. O czym jeszcze powinien pamiętać pracodawca? „Będąc właścicielem firmy pamiętajmy o tym, żeby zadbać o częste szkolenia z zasad bezpiecznej pracy zdalnej, a także o określenie procedury i kanału zgłaszania problemów technicznych i zgłaszania naruszeń ochrony danych osobowych” – przypomina ekspert.

Pracownicy zaś powinni pamiętać, że urządzenia i oprogramowanie przekazane przez pracodawcę do pracy zdalnej służą do wykonywania obowiązków służbowych, dlatego nie wolno instalować na nich dodatkowych aplikacji i oprogramowania. Niezmiernie waż-

ne jest ponadto, by używać przede wszystkim służbowych kont email. A jeśli ktoś używa prywatnego e-maila i przetwarza dane

osobowe, jego treść i załączniki powinny być właściwie szyfrowane. I pod żadnym pozorem „nie przysyłaj mailem informacji zaszyfrowanej razem z hasłem. Nawet w osobnej wiadomości” – ostrzegają eksperci. Nie należy ponadto umieszczać danych w publicznych chmurach obliczeniowych, komunikatorach lub innych usługach dostępnych w sieci, które nie są autoryzowane przez organizację i starać się nie utrzymywać danych na lokalnym dysku komputera. Do tego celu należy wykorzystywać firmowe zasoby sieciowe.

W czasach epidemii zebrania i narady zostały zastąpione przez wideokonferencje. W tym przypadku również należy zadbać o bezpieczeństwo. W przypadku wykorzystania podmiotów zewnętrznych, należy zawrzeć z nimi umowę powierzenia (weryfikując wcześniej stosowane środki bezpieczeństwa). Należy ustalić, czy provider nie wykorzystuje metadanych (kto, z kim, kiedy się komunikował) ani danych dotyczących treści komunikacji (w szczególności danych analitycznych, telemetrycznych i diagnostycznych) dla własnych celów oraz czy wykorzystuje Pixela lub inne technologie śledzące. Eksperti zalecają ponadto domyślne włączenie nagrywania głosu i obrazu oraz wyraźne poinformowanie uczestników konferencji o jego rozpoczęciu oraz przypominają, że w miarę możliwości, nie należy przekazywać danych do państw trzecich. (ez)



Fot. Pixabay

Globalizacja w koronie

Komitet Prognoz PAN Polska 2000+ wraz z Polskim Towarzystwem Ekonomicznym zorganizował w Warszawie konferencję pn. „Przyszłość Polski w dobie globalizacji”. W kontekście kryzysu związanego z koronawirusem tezy naukowców wydźwiękiem brzmią znajomo.

Konferencja wpisała się w dyskusję o długookresowych celach rozwoju Polski, za punkt wyjścia przyjmując analizę uwarunkowań zewnętrznych, wpływających na politykę państwa. Podczas czterech sesji naukowcy z całej Polski pochylili się nad takimi tematami, jak współczesny wymiar globalizacji, pozaeuropejskie spojrzenie na nią, jej oceny, a także funkcjonowanie Polski w warunkach globalizacji. Zgodnie przyznali, że globalizacja w najwyższym stopniu „splata świat”, głównie za pomocą szeroko pojętej gospodarki rynkowej, choć nie tylko.

To, co świat Zachodu postrzega jako globalizację, dla krajów biedniejszych jest nowoczesną formą kolonizacji.

Zapanować nad rozwojem

Prof. Juliusz Kotyński z Uniwersytetu Vistula zauważył, że coraz większe zadłużenie w stosunku do PKB w krajach rozwijających się może spowodować nowy globalny kryzys finansowy. Przewidywał też, że oprócz koronawirusa na załamanie gospodarki światowej będą oddziaływać zmiany klimatyczne. Dlatego, aby zapewnić ludziom bezpieczeństwo i dobrobyt, tak ważne są zarówno wzrost

świadomości zrównoważonego rozwoju, jak i międzynarodowa współpraca. Dr hab. Paweł Kozłowski z Centrum Europejskiego Uniwersytetu Warszawskiego miał wątpliwości, czy jesteśmy gotowi na taką współpracę. Zwrócił bowiem uwagę, że nigdy wcześniej nie byliśmy podzieleni tak wielką liczbą murów i zasieków, jak teraz, nawet na poziomie codziennego życia. Zastanawiał się, czy faktycznie postęp jest nieuchronny, a przyszłość możliwa bez wzrostu materialnego.



Fot. Pixabay

Może globalizacja – pytał z kolei prof. Jerzy Kleer z UW i PAN – przynosi więcej zła niż dobra? Przy czym zaraz odpowiedział, że tego nie wiemy, ponieważ nie jesteśmy jeszcze tego w stanie zmierzyć, a nawet gdybyśmy potrafili – to miara ta jest relatywna, tj. każdy może inaczej interpretować zysk. Poza tym globalizacja jest „mechanizmem przejścia cywilizacyjnego” – od przemysłu do cyfryzacji, co wiąże się również m.in. z końcem cywilizacji agrarnej w biednych zakątkach globu. Zdaniem prof. Ryszarda Piaseckiego z Uniwersytetu Łódzkiego problemem jest to, że wyczerpały się dotychczasowe modele rozwoju, i – co trudniejsze – trudno wskazać ich potencjalnych następców.

Globalne nierówności

Uczestnicy konferencji odnieśli się także do kwestii nierówności społecznych w procesach

globalizacji. Dr Katarzyna Sobiech-Grabka ze Szkoły Głównej Handlowej zwróciła uwagę, że podążając ku rozwojowi ekonomicznemu, został zaniedbany problem sprawiedliwości społecznej. A pokolenie, które wpływa na kształt obecnego świata, ucieka od odpowiedzialności, także wobec dziedzictwa naturalnego.



Rozwiązaniem naszych problemów w tym zakresie może być integracja – tłumaczyła dr Katarzyna Nawrot z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Jak pokazują przykłady państw azjatyckich, to regionalizacja może zatrzeć różnice wywołane przez globalizację, nie tylko w sferze ekonomii, lecz także kultury czy ochrony dóbr publicznych i środowiska. Integracja jest jedną z form reakcji na globalizację. Zwłaszcza doświadczenia krajów Azji Wschodniej po kryzysie z lat 1997–1998 pokazują, że rozwiązania nastawione na obronę i zamknięcie są mało efektywne.

Jak pokazują przykłady państw azjatyckich, to regionalizacja może zatrzeć różnice wywołane przez globalizację, nie tylko w sferze ekonomii, lecz także kultury czy ochrony dóbr publicznych i środowiska.

Z tym, że tylko integracja oraz rezygnacja z krajowych egoizmów może stawić czoła globalizacji, zgodził się prof. Władysław Szymański z SGH. Obecna globalizacja jest nie tylko

nieracjonalna, ale i niekompletna oraz mikroekonomiczna, bo oto okazuje się, że krótkookresowy zysk kapitału decyduje o tym, jak wygląda świat.

Globalizacja czy kolonizacja?

Póki co, nic nie wskazuje na to, że globalizacja się zatrzyma, że zmieni się dotychczasowy trend rozwojowy – mówił na zakończenie konferencji dr Konrad Prandecki z Instytutu Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej – Państwowego Instytutu Badawczego. Do tego potrzebny byłby wstrząs, coś, co zmieniłoby naszą wrażliwość społeczną i odczarowało konsumpcjonizm. Uczestnicy konferencji podczas dyskusji wspominali, że takim przyczynikiem do zmian, choć tragicznym w skutkach, mógłby być koronawirus.

”

Przyczynkiem do zmian obecnego globalizacyjnego trendu, choć tragicznym w skutkach, mógłby być koronawirus.

Potrzeba nam zmiany percepcji, bowiem to, co świat Zachodu postrzega jako globalizację, dla krajów biedniejszych jest nowoczesną formą kolonizacji. Europocentryczna interpretacja niesie za sobą ryzyko niezrozumienia się. Tymczasem, jak podkreślano, globalizacja – związana z coraz większym przepływem pracy, dóbr i kapitału – stawia coraz więcej wyzwań, także w kontekście poszukiwania nowych narzędzi do rozwiązywania potencjalnych problemów. Podczas panelu pt. „Polska jako suwerenny podmiot w warunkach globalizacji”, prowadzonego przez Magdalenę Rybicką z Vistuli, pojawiły się głosy, że takimi rozwiązaniami mogą być e-commerce czy najnowsze technologie komunikacji. Zwrócono także uwagę, że niespodziewanie efektem pandemii koronawirusa jest poprawa jakości powietrza w Chinach. Czy można to uznać za pierwszy delikatny powiew lepszych zmian? Przekonamy się już wkrótce. (mm)

Bezpieczeństwo i higiena pracy ratuje życie

Posiedzenie Rady Ochrony Pracy (28 kwietnia), w Światowym Dniu Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, miało być uroczyste i koncentrować się na przemocy i nękanii w miejscu pracy. Pandemia sprawiła, że odbyło się zdalnie, pod hasłem „Stop pandemii. Bezpieczeństwo i higiena pracy chroni i ratuje życie”.

Materiały na temat wpływu pandemii na środowisko pracy przygotowali i przedstawili eksperci z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. O koronawirusie SARS-CoV-2 z medycznego punktu widzenia mówiła dr n. med. Elżbieta Łastowiecka-Moras z Zakładu Ergonomii CIOP-PIB. Poinformowała, że na świecie liczba zachorowań na wywoływaną przez ten wirus chorobę COVID-19 przekroczyła 3 mln. Jedynym bezpiecznym miejscem jest dziś... Antarktyda.

Nowy koronawirus nie należy do najbardziej zjadliwych – zgonem kończy się średnio 2–3 proc. zachorowań (w przypadku zakażenia wirusem dengi to 26 proc.). Eksperci WHO uważają jednak, że nawet te dane są prawdopodobnie zawyżone, gdyż u wielu osób z lekkim przebiegiem zakażenia nie dokonano potwierdzenia laboratoryjnego. SARS-CoV-2 jest bardzo niebezpieczny z innych powodów. Są nimi: wysoka zaraźliwość, długi jej okres (w tym zaraźliwość w okresie bezobjawowego przebiegu choroby), brak naturalnej odporności populacji, zwykle niegroźne objawy sprzyjające lekceważeniu choroby, brak swoistego leczenia.

Prelegentka poinformowała, że na całym świecie realizowanych jest obecnie 115 projektów związanych z pracami nad szczepionką prze-

ciw SARS-CoV-2, ale niepokojące informacje o szybkim tempie mutacji wirusa każą brać pod uwagę scenariusz, w którym skuteczna szczepionka nie powstanie i „będziemy musieli znaleźć sposoby na radzenie sobie z tym wirusem jako stałym zagrożeniem”. – CoV-2 jest nowym koronawirusem, którego dopiero poznajemy, dlatego codziennie pojawiają się nowe doniesienia naukowców, klinicystów i instytucji państwowych. To co wiemy teraz, może się zmienić – zakończyła swoje wystąpienie dr Elżbieta Łastowiecka-Moras.

Następnie o środkach ochrony indywidualnej przed koronawirusem mówiła prof. nadzw. CIOP-PIB dr hab. Inż. Katarzyna Majchrzycka, kierująca Zakładem Ochrony Osobistych Instytutu, skupiając się przede wszystkim na środkach ochrony układu oddechowego. Omówiła parametry różnych rodzajów masek i innych ochron, przedstawiła metody i wyniki badań ich skuteczności, omówiła sposoby właściwego użycia środków ochrony maska musi być przede wszystkim dopasowana do twarzy, co jest szczególnie ważne w przypadku tzw. półmasek filtrujących, stosowanych do ochrony personelu medycznego i innych osób pracujących w bezpośrednim narażeniu na kontakt z wirusem SARS-CoV-2. Należy też wybrać właściwy rozmiar rękawicy, zgodny z wielkością dłoni – oznakowanie rozmiaru znajduje się na każdym opakowaniu zbiorczym lub jednostkowym rękawic. I pamiętać, że nieprawidłowe zdejmowanie rękawic może być przyczyną wtórnego zanieczyszczenia rąk.

Koronawirusy znane są od lat 60. XX wieku. Do 2019 r. poznano 6 koronawirusów wywołujących zakażenia u ludzi.

Środki ochrony zbiorowej przed koronawirusem były zaś tematem wystąpienia dr Małgorzaty Pośniak, kierowniczkii Zakładu Zagrożeń Chemicznych, Pyłowych i Biologicznych. Prelegentka akcentowała, że równie ważne jak one jest eliminowanie innych zagrożeń dla



zdrowia pracownika, obniżających ich odporność – szkodliwych czynników fizycznych, chemicznych i psychospołecznych.

– Zainteresowanie naszymi działaniami jest obecnie ogromne – powiedziała w podsumowaniu dyrektor Instytutu prof. dr hab. n. med. Danuta Koradecka, wiceprzewodnicząca ROP. Poinformowała, że Zakład Ochron Osobistych odebrał już ok. 30 tys. pytań dotyczących sposobu ochrony przed pandemią, skuteczności stosowanych środków. Dostaje też bardzo dużo zleceń na badania poszczególnych typów ochron, także spoza Polski, jest bowiem jedyną placówką naukowo-badawczą w Europie

Środkowej i Wschodniej, która posiada notyfikację Komisji Europejskiej w dziedzinie badań środków ochrony indywidualnej.

Podczas dyskusji padło pytanie o zabezpieczenia inspektorów pracy przed koronawirusem. Jak poinformował Wiesław Łyszczek, Główny Inspektor Pracy, zgodnie z jego decyzją, inspektorzy pracy w okręgach co do zasady wykonują swoje obowiązki zdalnie, a kontrole wykonują tylko w przypadkach występowania bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia oraz po wypadkach przy pracy. Również porady prawne udzielane są tylko telefonicznie. (ez)

CIP przypomina, że maski niemedyczne niecertyfikowane, wytwarzane najczęściej metodami rzemieślniczymi, nie są poddawane procedurom oceny zgodności, w związku z tym nie powinny być wykorzystywane do celów zawodowych w sytuacji narażenia pracownika na czynniki szkodliwe wnikające do organizmu drogą inhalacyjną. Wyroby takie mogą być używane przez osoby prywatne w celu ograniczenia rozprzestrzeniania się wirusa poprzez zwiększenie higieny (bariera przed bezpośrednim dotknięciem błon śluzowych zanieczyszczoną dłonią) i/lub ograniczenie emisji czynników zakaźnych drogą kropelkową (np. podczas mowy, kaszlu czy kichania). Funkcja tego typu wyrobów powinna być jasno określona, by nie dawały one fałszywego poczucia ochrony dla użytkownika, w sytuacji gdy nie jest on chroniony.

Biznes zainfekowany

Przedsiębiorcy nie widzą w tarczy antykryzysowej realnej pomocy – wynika z ankiety przeprowadzonej wśród firm będących członkami organizacji Pracodawcy RP w na początku kwietnia. Wynika z niej, że w ciągu najbliższych 3 miesięcy redukcję zatrudnienia przewiduje aż trzy czwarte zapytanych przedsiębiorstw.

Już dziś ponad 90 proc. z nich odczuło spadek przychodów z powodu koronawirusa – twierdzą Pracodawcy RP na podstawie badania przeprowadzonego w łącznie 60 proc. wśród małych i średnich przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników oraz od 10 do 49 pracowników. Pozostałe 40 proc. pytanych to duże firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników oraz największe, w których pracuje co najmniej 250 osób.

– Koronawirus niszczy polski biznes, niezależnie od wielkości firmy. Na pytanie, czy pandemia spowodowała spadek przychodów twierdząco odpowiedziało aż 93 proc. przedsiębiorstw. Przy czym jedna trzecia z nich już straciła od 26 proc. do aż 50 proc. przychodów. Od 51 proc. do 75 proc. przychodów straciła niemal jedna czwarta firm – czytamy w podsumowaniu ankiety.

Jak podkreśla główny ekonomista Pracodawców RP dr Sławomir Dudek, nie ma już złudzeń, że koronawirus zainfekował polski biznes na dobre.

– Z dnia na dzień firmy dosłownie stanęły. Perspektywy są słabe, a hucznie zapowiadana tak zwana tarcza antykryzysowa okazuje się dziurawa jak sito, firmy nie wierzą w jej skuteczność – mówi ekspert.

Niemal 54 proc. zapytanych w ankiecie przedsiębiorców oceniło rozwiązania tarczy antykryzysowej jako bardzo złe, a niemal 24 proc.

jako złe. Tylko 7 proc. oceniło dobrze lub bardzo dobrze pierwszą jej wersję.

Na pytanie, jaka propozycja specustawy mającej przeciwdziałać skutkom pandemii koronawirusa ma największe znaczenie, często przedsiębiorcy mówili o zwolnieniach z obowiązku opłacania składek na ZUS a byli i tacy, którzy nie potrafili wskazać żadnej.

Pracodawcy RP pytali również przedsiębiorców o ich plany dotyczące redukcji zatrudnienia. Okazało się, że rokowania są złe. W marcu zwolnienia z powodu pandemii przeprowadziło niewiele ponad 30 proc. zapytanych firm. Odpowiadając na pytanie o plany na kolejne 3 miesiące aż 66,5 proc. potwierdziło, że planuje redukcję zatrudnienia. Jej skala jest różna, ale 1/5 pytanych zamierza zwolnić od 11 proc. do 20 proc. pracowników, co dziesiąta – od 21 proc. do 30 proc.

– Jeśli wygląda na to, że firma postoji długo, to nie ma ani sensu, ani możliwości zatrudniania takiej załogi jak jeszcze niedawno, kiedy firma działała na pełnych obrotach – mówi dr Sławomir Dudek.



Fot. Pixabay

Dodaje, że koszty pracy stanowią istotny element kosztów całkowitych, szczególnie w branżach usługowych.

– Biznes liczył na zdjęcie z niego składowych obciążeń wynagrodzeń (...). Niestety, przedsiębiorcy zawiedli się. Podejmują więc jedyną decyzję, jaką przedłużyć żywot ich firm – tną koszty, a to oznacza również redukcję zatrudnienia – podsumowuje ekspert Pracodawców RP. (ag)

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców o gospodarce z wirusem



Fot. Pixabay

Badania przeprowadzone z inicjatywy ZPP w kwietniu br. wykazały, że 76 proc. przedsiębiorców z sektora MŚP martwi się sytuacją związaną z epidemią koronawirusa, 62 proc. negatywnie ocenia obecną koniunkturę gospodarczą, 85 proc. przewiduje jej pogorszenie, 65 proc. twierdzi, że epidemia wpłynęła negatywnie na działalność i kondycję ich firm.

Z badania wynika, że kondycję własnej firmy źle ocenia już 45 proc. firm, pozytywnie jeszcze 39 proc. Jednak zdecydowana większość – 58 proc. – przewiduje jej pogorszenie w końcu września br. W związku z epidemią zwolniło pracowników 19 proc. firm tego sektora, a 23 proc. planuje zwolnienia w najbliższym czasie.

Zdaniem ZPP należy dążyć do racjonalizacji polityki społecznej np. poprzez rezygnację z opodatkowania emerytur i znaczącego zwiększenia kwoty wolnej od podatku w miejsce jednostkowych programów.

– Nie unikniemy zwolnień – uważa prezes ZPP Cezary Kaźmierczak. – Jednak wyniki pokazują, że póki co przedsiębiorcy starają się trzymać nerwy na wodzy.

Jego zdaniem przedstawiona w końcu kwietnia tarcza finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju może spowodować, że znaczna część firm planujących redukcję zatrudnienia z tego zrezygnuje.

Tarcza finansowa, którą wspiera ZPP, ma trzy filary: do mikrofirm ma trafić 25 mld zł środków pomocowych, do firm małych i średnich 50 mld zł, a do dużych także 25 mld zł. Wsparcie może być połączone z pomocą z innych źródeł, np. tarczy antykryzysowej, ale do kwoty 800 tys. zł.

Co jest najpilniejsze

Za najpilniejsze zmiany na rynku pracy przedsiębiorcy uważają obniżenie pozapłacowych kosztów pracy (65 proc.), uelastycznienie Kodeksu pracy (34 proc.), zahamowanie podwyżek płacy minimalnej (30 proc.), zwiększenie środków na podnoszenie kompetencji pracowników (19 proc.) oraz przyspieszenie procedur zatrudniania cudzoziemców (10 proc.).

ZPP sformułował ponadto 10 celów, które miałyby – zdaniem tej organizacji – zminimalizować negatywny wpływ zarazy na gospodarkę. Proponuje nie tylko uruchomienie programu tanich, szybko- i łatwo dostępnych, a zabezpieczonych jedynie wekslem kredytów obrotowych dla mikro- i małych przedsiębiorców, lecz także szereg regulacji dotyczących np. prawa pracy, prawa działalności gospodarczej, czy przepisów proceduralnych w zakresie postępowań sądowych. Jednym z najważniejszych celów powinno być – zdaniem ZPP – zapewnienie bezpieczeństwa

finansowego pracowników. Związek postuluje czasowe zwolnienie wynagrodzeń z podatku dochodowego oraz składek na ubezpieczenie społeczne. „Wierzmy – czytamy w stanowisku ZPP – że pozwoli to zmotywować zarówno pracowników otrzymujących wyższe wynagrodzenie netto, jak i pracodawców (niższe koszty wynagrodzeń – bez oskładkowania) do wykorzystywania dostępnych rozwiązań, takich jak np. praca zdalna. Działaniem uzupełniającym powinno być unowocześnienie przepisów Kodeksu pracy i umożliwienie pracodawcom oraz pracownikom możliwie swobodnego ustalania trybu świadczenia pracy”.

Zrewidować politykę socjalną

Zdaniem ZPP w obliczu nowych wyzwań państwa i koniecznych nowych wydatków, w tym na cele pomocowe, niezbędna jest ponadto rewizja polityki socjalnej i polityki płac minimalnych. „Po przeprowadzeniu dokładnej analizy obecnego systemu świadczeń należy – czytamy w stanowisku ZPP – rozważyć zmianę obietnic związanych z podwyżkami płacy minimalnej zaplanowanymi do 2023 r.; zrezygnować z wypłacania w kolejnych latach 13 i 14 emerytury, skomasować wszystkie programy wsparcia rodzin i ustalić poziom maksymalnego świadczenia. Należy dążyć do racjonalizacji polityki społecznej chociażby poprzez rezygnację z opodatkowania emerytur i znaczącego zwiększenia kwoty wolnej od podatku w miejsce jednostkowych programów – jak choćby zwolnienie z podatku dochodowego osób do 26 r.ż.”

Trzeba ratować etaty

ZPP 30 kwietnia br. przyjął kolejne stanowisko ws. projektu ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 (...). Analizowany projekt ustawy jest już czwartym z kolei projektem z pakietu tarcz anty-kryzysowych. Każda kolejna wersja odnosi się do nieco innych zagadnień, wpływając tym samym na poprawę sytuacji przedsiębiorców w rozmaitych aspektach. ZPP pozytywnie ocenia kierunek zmian zaproponowany w omawianym projekcie, który – zdaniem związku – zasługuje

na generalną aprobatę. Zawiera on m.in. dwa rozwiązania dla kredytobiorców: są to dopłaty do oprocentowania kredytów bankowych dla przedsiębiorców oraz ułatwienie dostępu do wakacji kredytowych dla konsumentów. W opinii ZPP na aprobatę zasługują przedstawione w projekcie rozwiązania odnoszące się do rynku pracy. „W drodze dyskusji z partnerami społecznymi – czytamy w stanowisku – wypracowano, jak się wydaje, kompromisową formułę uelastycznienia przepisów dotyczących zarządzania zatrudnieniem. Nie uwzględniają one najbardziej kontrowersyjnych postulatów zawartych w poprzedniej wersji projektu (np. zwolnienie przez e-mail) i uwzględniają rolę reprezentacji pracowników, w tym organizacji związkowych, w podejmowaniu pewnych decyzji”. Jak podkreślono w stanowisku, cały czas umożliwiają one jednak objęcie pracownika przestojem ekonomicznym bądź obniżenie wymiaru czasu jego pracy w przypadku, gdy u pracodawcy miał miejsce „istotny wzrost obciążenia funduszem wynagrodzeń w następstwie wystąpienia COVID-19”. Wśród proponowanych regulacji znajduje się również przepis umożliwiający udzielenie pracownikowi w terminie wskazanym przez pracodawcę niewykorzystanego poprzednio urlopu bez uzyskania zgody pracownika. Projekt przewiduje ponadto ograniczenie maksymalnej wysokości odpraw, a także umożliwienie zawieszenia obowiązków pracodawcy w zakresie gromadzenia i wydatkowania środków na cele socjalne. (...) zawieszenia tych obowiązków dokonać będzie można w porozumieniu z organizacjami związkowymi. „Podtrzymujemy naszą dotychczasową opinię na ten temat” – stwierdza ZPP. „Uważamy, że w świetle kryzysu wywołanego pandemią potrzebne jest uelastycznienie przepisów prawa pracy tak, by możliwe było ratowanie etatów. Uważamy, że zaproponowane w projekcie rozwiązania są rozsądnie potrzebne”. Na początku maja ZPP zapowiedziało publikację „Planu odbudowy gospodarki po kryzysie COVID-19”. W najbliższych tygodniach związek przedstawi program gruntownych reform prawa gospodarczego, systemu podatkowego, emerytalnego, sądownictwa, rynku pracy, zapewnienia powszechnego dostępu do internetu oraz plan zmierzania się z problemami demograficznymi. (id)

Zmiany w delegowaniu pracowników – ocena Pracodawców RP

Katarzyna Siemienkiewicz

Ekspert ds. prawa pracy w Centrum Monitoringu Legislacji Pracodawców RP, zajmuje się analizą otoczenia prawnego przedsiębiorstw w obszarze prawa pracy i rynku pracy



Fot. Pixabay

Projekt nowelizacji ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług przewiduje istotne zmiany m.in. w zakresie minimalnych warunków zatrudnienia pracowników delegowanych do świadczenia usług w Polsce. Jednak projekt nie odnosi się do patologicznych zjawisk występujących na polskim rynku pracy. W ocenie Pracodawców RP konieczne jest podjęcie działań uszczelniających nadużycia na rynku pracowników delegowanych spoza Unii Europejskiej.

Termin transpozycji

Nowelizacja przedmiotowej ustawy ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE, dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Państwa członkowskie obowiązane są do 30 lipca 2020 r. przyjąć i opublikować przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania. Warto zaznaczyć, że inne kraje UE/EOG mogły wprowadzić zmiany już wcześniej, co będzie miało wpływ na zakres obowiązków dotyczących pracowników wysyłanych z Polski za granicę.

Najważniejsze zmiany

Projekt przewiduje w szczególności zmianę katalogu warunków zatrudnienia gwarantowanych pracownikowi delegowanemu na terytorium Polski – np. o obowiązek zapewnienia mu prawa do wynagrodzenia za pracę obejmującego wszystkie jego składniki wynikające z przepisów regulujących prawa i obowiązki pracow-

ników – zamiast minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz zagwarantowanie należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium RP, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium lub poza terytorium Polski. Drugi z wymienionych obowiązków jest nowym obszarem regulacji, nie był on

W 2018 ZUS wydał ponad 600 tys. zaświadczeń A1, niezbędnych dla pracowników delegowanych. Najczęstszym celem delegowania były Niemcy (51,27 proc. wszystkich A1 wydanych dla delegowania). Kolejne to Francja (11,57 proc.), Belgia (7,56 proc.), Holandia (6,37 proc.) i Szwecja (5,59 proc.). Zaświadczenia A1 dostają również ubezpieczeni spoza UE, EOG lub Szwajcarii, którzy nie posiadają polskiego obywatelstwa ale wykonują pracę w Polsce. Aż 97 proc. stanowili łącznie Ukraińcy (ok. 23 tys. zaświadczeń) i Białorusini (ok. 3 tys. zaświadczeń).

objęty zakresem poprzednio obowiązujących przepisów. Z kolei okres zapewnienia minimalnych warunków został ograniczony do 12 miesięcy. W przypadku złożenia umotywowanego powiadomienia do Państwowej Inspekcji Pracy, okres ten będzie mógł zostać wydłużony do 18 miesięcy. Po przekroczeniu 18 miesięcy delegowania lub w przypadku braku powiadomienia do PIP, po 12 miesiącach pracodawca został obowiązany do zapewnienia pracownikowi szerszego zakresu gwarantowanych warunków zatrudnienia. Rozszerzeniu ulegnie również zakres uprawnień kontrolnych PIP, m.in. o weryfikację spełnienia przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP wymogu złożenia oświadczenia o delegowaniu, jego aktualizacji oraz przechowywania i udostępniania dokumentów dotyczących delegowania.

Konieczność wyeliminowania zjawisk patologicznych na rynku pracy

W stanowisku wobec projektu nowelizacji ustawy Pracodawcy RP podkreślili, że pomimo szeregu zmian w zakresie delegowania, projekt nie zawiera rozwiązań eliminujących nadużycia na rynku pracowników delegowanych spoza Unii Europejskiej. Swoje uwagi do projektu z dnia 28 stycznia br. przekazaliśmy do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W pierwszej kolejności w ramach przedmiotu regulacji ustawowej zwróciliśmy uwagę na rozpowszechnione na ogromną skalę zjawiska związane z delegowaniem na teren Polski cudzoziemców spoza UE, które to modele zatrudnienia mają na celu wyłącznie uniknięcie płacenia w Polsce danin publicznych. Jest to palący problem, wyniszczający polski rynek pracy, który powoduje, że legalnie działający przedsiębiorcy częstokroć stoją przed wyborem zastosowania jednej z tych praktyk lub rezygnacji z prowadzenia działalności gospodarczej. Sytuacja ta wymaga nie tylko reakcji organów kontrolnych, która jest niewystarczająca (m.in. z uwagi na trudności w dotarciu do takich podmiotów), ale przede wszystkim podjęcia działań legislacyjnych przez ustawodawcę. W naszej ocenie zamiarem każdego z państw członkowskich powinno być wyeli-

minowanie nielegalnego delegowania, niezależnie od tego, czy dotyczy ono obszaru UE, czy też państw nienależących do UE. W związku z powyższym postulujemy o wprowadzenie do ustawy instrumentów eliminujących poniżej opisane praktyki, których skala w naszej ocenie jest ogromna.

W stanowisku wobec projektu nowelizacji ustawy Pracodawcy RP podkreślili, że pomimo szeregu zmian w zakresie delegowania, projekt nie zawiera rozwiązań eliminujących nadużycia na rynku pracowników delegowanych spoza UE.



Wątpliwości dot. definicji pracownika delegowanego

Ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczeni usług zawiera co prawda definicję pracownika delegowanego, jednakże w ocenie Pracodawców RP treść ustawy rodzi uzasadnione wątpliwości, czy nie dotyczy ona włącznie osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę (zwłaszcza w kontekście licznych zawartych w ustawie odniesień do Kodeksu pracy). Powstaje zatem pytanie, czy ustawa obejmuje swoim zakresem osoby współpracujące z pracodawcami delegującymi pracowników na teren Polski na podstawie innych kontraktów, w szczególności umów cywilnoprawnych. W przypadku umów cywilnoprawnych brak jest odniesienia w ustawie oraz w projekcie choćby do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i przewidzianej tam stawki płacy dla osób wykonujących usługi na podstawie umowy, do której na podstawie art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Oznacza to, że podmiot delegujący osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia może przyjmować, że warunki określone ustawą go nie dotyczą. Jest to tym bardziej istotne, że zgodnie z art. 26 ww. ustawy jej przepisy „stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na teryto-

rium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim”.

Wątpliwość w tym zakresie doprowadziła do sytuacji, w której wiele podmiotów stosujących patologiczne rozwiązania na rynku pracy, polegające na zakładaniu spółek np. na Ukrainie i delegowaniu pracowników z Ukrainy do Polski (nie odprowadzając w Polsce żadnych należności publicznoprawnych i najczęściej nie robiąc tego również na Ukrainie) zakładają, że przepisy ustawy ich nie dotyczą, z uwagi na inne niż umowa o pracę formy zatrudnienia. Podmioty te działają na szkodę pracodawców legalnie zatrudniających cudzoziemców na terenie Polski, którzy nie są w stanie być konkurencyjni pod względem ceny usługi, z uwagi na koszty zatrudnienia. Z tego też powodu, w szczególności w takich przypadkach ustawodawca powinien podjąć środki legislacyjne ograniczające takie patologiczne zjawiska.

Pracodawcy RP postulują m.in. wprowadzenie ustawowego obowiązku zgłoszenia do PIP każdego pracownika delegowanego do państwa niebędącego państwem członkowskim UE.

Pracodawcy RP podkreślają, że jest to palący problem polskiego rynku pracy, który wymaga tak relacji organów kontrolnych, jak i ustawodawcy (obecnie podmiotom, które świadczą usługi z wykorzystaniem personelu pochodzącego spoza UE trudno utrzymać się na rynku, ponieważ są oni o ok. 30 proc. droższym dostawcą usług aniżeli podmioty zakładające tzw. ukraińskie spółki, gdzie daniny publiczne nie są odprowadzane). Mamy świadomość, że wyeliminowanie tej patologii jest możliwe tylko przy całościowych zmianach ustawy oraz przy jednoznacznej reakcji organów kontrolnych. Jednak z uwagi na ogromne straty dla budżetu państwa oraz szkody wynikające z tych praktyk dla rynku pracy, inicjatywa ta powinna być

tym bardziej podjęta. Brak w projekcie i ustawie odniesienia do tej i innych form zatrudnienia stanowi swego rodzaju wsparcie dla przedsiębiorców nielegalnie delegujących cudzoziemców z zagranicy.



Fot. Pixabay

Propozycja zmian

W związku z występowaniem nadużyć, Pracodawcy RP zaproponowali konkretne zmiany w ustawie, poczynając od wprowadzenia jednoznacznego obowiązku zgłoszenia do PIP delegowania cudzoziemców z państw nienależących do UE, niezależnie od stosowanej formy zatrudnienia. Proponujemy również, aby delegowanie cudzoziemców z państw nienależących do UE było możliwe po uzyskaniu przez przedsiębiorcę zgody na każdą osobę zatrudnioną indywidualnie. Dodatkowo zgoda powinna zostać udzielona po uprzednim wykazaniu, że podmiot delegujący prowadzi znaczną działalność na terenie państwa, z którego deleguje personel oraz odprowadza tam wszystkie należności publicznoprawne, a jego działalność nie koncentruje się wyłącznie na tanim transferze personelu do Polski. Ponadto postulujemy wprowadzenie sankcji karnych (a nie wyłącznie wykroczeniowych, które są stosunkowo mało dotkliwe) dla przedsiębiorców za niedochowanie obowiązków przewidzianych w ustawie w przypadku delegowania do wykonywania zadań cudzoziemca z państwa niebędącego członkiem UE oraz za korzystanie z personelu przez podmioty trzecie, które zawierają umowy z przedsiębiorcami

zatrudniającymi cudzoziemców, niedochowującymi obowiązków przewidzianych w ustawie w przypadku delegowania do wykonywania zadań cudzoziemca z państwa niebędącego państwem członkowskim UE.

Zatrudnianie cudzoziemców spoza UE na część etatu

Innym patologicznym zjawiskiem jest zatrudnianie cudzoziemców spoza UE na część wymiaru czasu pracy w Polsce i wykazanie delegowania na Ukrainę w pozostałym zakresie (celem takich działań jest również optymalizacja obowiązków publicznoprawnych w Polsce). Zjawisko to można zaobserwować choćby w oficjalnych statystykach MRPiPS. W informacji o działalności agencji zatrudnienia w 2017 r. (dokument opublikowany w 2018 r.) wskazano, że Ukraina jest niemal równorzędnym kierunkiem delegowania jak Holandia, Francja czy Niemcy, co zdaniem Pracodawców RP jest niemożliwe. Z naszych obserwacji wynika, że zjawisko to w kolejnych latach się nasiliło. Powstaje więc pytanie, w jakim celu pracodawca miałaby rejestrować dokumenty legalizujące pracę np. na 1/4 etatu dla dwunastu pracowników, zamiast zrobić to na cały etat dla czterech.

Zdaniem Pracodawców RP zamiarem każdego z państw członkowskich UE powinno być wyeliminowanie nielegalnego delegowania, niezależnie od tego, czy dotyczy ono obszaru UE, czy też państw nienależących do Unii.

W związku z powyższym Pracodawcy RP postulują o wprowadzenie do ustawy ograniczeń związanych z delegowaniem cudzoziemców z Polski do państw nienależących do UE poprzez:

- ustanowienie chociażby kryterium pobyto-owego w ten sposób, że delegowanie cudzo-

ziemca do państwa niebędącego państwem członkowskim będzie możliwe wyłącznie, jeżeli posiada on np. zezwolenie na pobyt stały lub status rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej;

Wiele podmiotów stosujących patologiczne rozwiązania, polegające na zakładaniu spółek np. na Ukrainie i delegowaniu pracowników z Ukrainy do Polski (nie odprowadzając w Polsce żadnych należności publicznoprawnych i najczęściej nie robiąc tego również na Ukrainie) zakładają, że przepisy ustawy ich nie dotyczą z uwagi na inne niż umowa o pracę formy zatrudnienia.

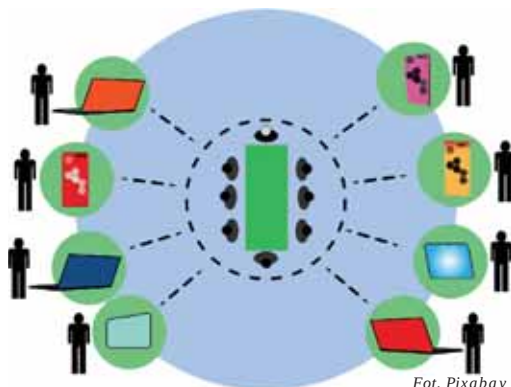
- wprowadzenie obowiązku zgłoszenia do Państwowej Inspekcji Pracy każdego pracownika delegowanego do państwa niebędącego państwem członkowskim;
- wprowadzenie sankcji karnych (a nie tylko wykroczeniowych, które są stosunkowo mało dotkliwe) dla przedsiębiorców za niedochowanie obowiązków przewidzianych w ustawie w przypadku delegowania do wykonywania zadań cudzoziemca do państwa niebędącego państwem członkowskim UE.

Opisane przez nas patologiczne zjawiska powinny zostać wyeliminowane dzięki uregulowaniu ich w materii ustawowej, nawet jeżeli projekt wymagałby bardziej gruntownych zmian. Skala wymienionych zjawisk, brak panowania nad tym procederem przez organy kontrolne oraz skuteczne rugowanie z rynku usług podmioty zatrudniające cudzoziemców, które odprowadzą należności publicznoprawne wywierają bardzo poważne skutki dla rynku pracy. W naszej ocenie przemawiają one za tym, aby ustawodawca objął te zjawiska szczególnym zainteresowaniem.

Prezydium Rady Dialogu Społecznego

O dialogu w sprawie tarczy antykryzysowej, odmrażaniu gospodarki i o zmianach w prawie pracy

W kwietniu prezydium Rady Dialogu Społecznego obradowało w formie wideokonferencji. Na czterech posiedzeniach (2, 23, 28 i 29 kwietnia) partnerzy społeczni m.in. zwrócili uwagę na niedostateczne, ich zdaniem, włączanie RDS do prac nad zmianami w tarczy antykryzysowej, zaprotestowali przeciw zapisom ustawy ograniczającym autonomię Rady i podkreślili konieczność usprawnienia dialogu pomiędzy stroną społeczną a stroną rządową w ramach Rady Dialogu Społecznego.



Fot. Pixabay

Ustalono też, że w ramach Rady rozpoczną się prace nad przygotowaniem kolejnych propozycji zmian w prawie pracy, najpierw w dialogu autonomicznym.

Partnerzy społeczni poinformowali stronę rządową, że mają już gotowe pomysły, a ich eksperci są gotowi do dalszej pracy nad propozycjami skutecznych rozwiązań.

Jesteśmy gotowi do współpracy

Podczas posiedzenia prezydium w dniu 2 kwietnia strona społeczna Rady Dialogu Społecznego zgłosiła gotowość do współpracy z rządem przy tworzeniu tzw. tarczy antykryzysowej 2.0. Jednocześnie przedstawiła stronie rządowej swój stanowczy protest przeciw zapisom ustawy ograniczającym autonomię Rady.

Jak podkreślili przedstawiciele partnerów społecznych w rządowej wersji tarczy nie zostały uwzględnione żadne propozycje zgłoszone przez RDS. Wyrazili też wątpliwość co do zabezpieczenia tarczy 2.0 od strony finansowej, ale podkreślili, że nadal są otwarci na współpracę ze stroną rządową, „gdyż tylko w ten sposób – znając problemy pracowników i pracodawców – można wypracować optymalne rozwiązania, które faktycznie pomogą zwalczyć gospodarcze skutki koronawirusa”.

Na posiedzeniu prezydium 2 kwietnia strona społeczna RDS przedstawiła stronie rządowej swój stanowczy protest przeciw zapisom ustawy ograniczającym autonomię Rady.

Za najpilniejszą kwestię uznano ochronę personelu medycznego, m.in. poprzez zapewnienie środków ochrony osobistej, zatrudnienie w jednym miejscu, zapewnienie noclegów w hotelach na czas stanu epidemii oraz podwyżki pensji zgodnie z wytycznymi Światowej Organizacji Zdrowia.

Według informacji przekazanej przez stronę społeczną RDS reprezentującą stronę rządową wiceminister rodziny, pracy i polityki

społecznej Stanisław Szwed zaznaczał na posiedzeniu prezydium Rady, że „obecna tzw. tarcza antykrzysowa to pakiet pomocy przewidzianej na najbliższe trzy miesiące i będzie dopasowywany do aktualnej sytuacji na bieżąco – na podstawie analizy wskaźników, informacji z rynku oraz nadsyłanych wniosków”. Kwestią, do której partnerzy społeczni wrócili, była sprawa ograniczenia autonomii Rady poprzez przewidzianą w przepisach tarczy antykrzysowej możliwość odwoływania członków RDS przez Prezesa Rady Ministrów. Uznali, że choć wcześniej dwie organizacje same występowały do Prezydenta RP w podobnej kwestii, to jednak ostateczne sformułowanie rozwiązania prawnego jest zbyt daleko idącą ingerencją w autonomię Rady oraz prawo organizacji pracowników i pracodawców do swobodnego wybierania swoich przedstawicieli.

„Obecne zapisy ustawy są niezgodne nie tylko z prawem krajowym, ale także z prawem międzynarodowym i UE. Naruszają one m.in. art. 3 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87, dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych. Do protestu strony społecznej Rady Dialogu Społecznego przyłączyły się już liczne instytucje krajowe (Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego i zrzeszenia branżowe) oraz międzynarodowe, w tym przewodniczący Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego czy prezydent Międzynarodowej Organizacji Pracodawców. Europejskie instytucje zrzeszające pracodawców i pracowników wystosowały też wspólny apel do Komisji Europejskiej” – czytamy w informacji przekazanej przez biuro Rady Dialogu Społecznego po posiedzeniu prezydium RDS.

Dialog z partnerami społecznymi jest konieczny

Na kolejnym posiedzeniu prezydium 23 kwietnia, mówiono m.in. o odmrażaniu gospodarki. Partnerzy społeczni podkreślali, że to ważny temat nie tylko dla rządu, ale również dla związkowców i pracodawców zaznaczając, kierując swoje słowa do strony rządowej, że „do przeprowadzenia tego procesu konieczny jest dialog z partnerami społecznymi”. „Tylko we współpracy z nimi można przygotować model

wychodzenia z kryzysu” – napisały w komunikacie po posiedzeniu prezydium organizacje członkowie RDS: Konfederacja Lewiatan, BCC, Pracodawcy RP, Związek Rzemiosła Polskiego, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych. To 6 spośród 8 organizacji członkowskich RDS. Zaznaczyli też, iż trudno myśleć o odmrożeniu gospodarki i powrocie do nowej normalności bez odpowiedniego zabezpieczenia sanitarno-epidemiologicznego i szerokiej dostępności środków ochrony.

Na posiedzeniu prezydium RDS 23 kwietnia partnerzy społeczni postanowili, że przygotują wspólne rekomendacje w zakresie odmrażania gospodarki, które zostaną następnie przekazane stronie rządowej.



W ich opinii, w najgorszej sytuacji jest obecnie sektor mikro i małych firm, którego działalność została z dnia na dzień zablokowana, a odblokowywana ma być najpóźniej. Samozatrudnieni i mały biznes, świadczący usługi dla ludności, mogą już tego nie doczekać.

„Dlatego partnerzy społeczni przygotowują wspólne rekomendacje w zakresie odmrażania gospodarki, które zostaną następnie przekazane stronie rządowej” – czytamy w informacji przekazanej po posiedzeniu prezydium.

W jego trakcie rozmawiano również o sytuacji sektora państwowego, a strona społeczna wyraziła niepokój o los jego pracowników.

„Zapowiadane redukcje zatrudnienia, obniżanie wynagrodzeń i problem dialogu na poziomie zakładów pracy wymagają pilnej interwencji. Strona społeczna obawia się skali planowanych zwolnień i przyszłego poziomu bezrobocia w kraju” – napisano w informacji. Ponadto zdaniem organizacji pracodawców „na forum RDS należy podjąć trudny dialog dotyczący uelastycznienia prawa pracy w czasie kryzysu gospodarczego”.

Powrót do elastyczności w zatrudnieniu?

W opinii pracodawców, w dialogu trójstronnym, a więc także ze stroną związkową i rządową, powinny być jak najszybciej przedyskutowane „konkretne rozwiązania w zakresie uelastycznienia czasu pracy, zawieszenia ograniczeń w stosowaniu umów na czas określony oraz w pracy tymczasowej – dla zapewnienia ochrony zatrudnionym”.

Partnerzy społeczni m.in. wyrazili zaniepokojenie szybkością i dwutorowością prowadzonych prac legislacyjnych. Zaznaczyli, że projekt zmian w pierwszej tarczy trafił do Sejmu bez konsultacji z Radą Dialogu Społecznego.

O takich rozwiązaniach pisały w ostatnich dniach kwietnia media. Chodziło między innymi o propozycje, by pracodawca mógł obniżyć wymiar czasu pracy, a co za tym idzie wynagrodzenia, o 10 proc. bez zgody pracownika, a wypowiedzenie umowy można byłoby wysłać mailem. Do tego pomysł przewidywał zawieszenie stosowania postanowień porozumień zbiorowych i ograniczenie wysokości odpraw, umożliwiał zwolnienie bez procedury zwolnień grupowych, bez konsultacji ze związkami zawodowymi, pozwalał na wysłanie pracowników na tzw. przymusowy urlop, umożliwiał też firmie dysponowanie zakładowym funduszem świadczeń socjalnych. Szybko zareagowała na to NSZZ Solidarność, która napisała w oświadczeniu: „To wolna amerykanka na rynku pracy, nie możemy się na to zgodzić. Proponowane przez rząd zapisy to likwidacja ochronnej funkcji kodeksu pracy oraz zamach na funkcjonowanie związków zawodowych. Mówiąc wprost: to brak jakichkolwiek cywilizowanych reguł na polskim rynku pracy. Zdając sobie sprawę z powagi sytuacji w okresie pandemii, NSZZ Solidar-

ność nie godzi się na tak drastyczne ograniczenie prawa pracowników do ochrony przez związki zawodowe”.

Interpretacje na korzyść wnioskujących o wsparcie

Podczas posiedzenia z 23 kwietnia partnerzy społeczni z organizacji pracodawców mówili również o konieczności dalszego uszczelnienia i uelastycznienia regulacji przewidzianych w tarczy antykryzysowej 1.0. i 2.0. Zaapelowali do przedstawicieli administracji o „otwartość i interpretację przepisów na korzyść wnioskujących o pomoc po to, aby podmioty, które faktycznie potrzebują wsparcia, mogły skorzystać z dostępnych rozwiązań”.

„Tylko takie podejście ze strony urzędów zagwarantuje realizację celu tarczy, czyli ochronę firm i ich pracowników przed negatywnymi skutkami kryzysu zdrowotnego i powiązanego z nim kryzysu gospodarczego” – napisano w komunikacie po posiedzeniu prezydium Rady.

Zaznaczono również, że partnerzy społeczni oczekują pilnego włączenia w prace legislacyjne nad tzw. tarczą finansową.

„Jesteśmy gotowi do dialogu i przedstawienia własnych propozycji rozwiązań. Tarcza finansowa ma stanowić realną pomoc dla firm, co przełoży się na bezpieczeństwo miejsc pracy, dlatego strona społeczna powinna uczestniczyć w przygotowywaniu tego projektu” – stwierdzili uczestnicy zdalnego spotkania.

Według partnerów społecznych konieczne jest także usprawnienie dialogu pomiędzy stroną społeczną a stroną rządową w ramach Rady Dialogu Społecznego.

„Przypominamy o tym, że Rada jest najważniejszą instytucją dialogu społecznego w Polsce, która realizuje konstytucyjną zasadę dialogu i współpracy partnerów społecznych. Dlatego oczekujemy poprawy komunikacji z rządem, większej otwartości na dialog oraz włączenie w większym stopniu strony społecznej w prace nad tarczą finansową i procesem wychodzenia z kryzysu” – czytamy w komunikacie przekazanym po kwietniowym posiedzeniu prezydium Rady Dialogu Społecznego.

O zmianach w prawie pracy

28 i 29 kwietnia odbyły się kolejne dwa posiedzenia prezydium RDS. Były poświęcone tematyce zmian w prawie pracy, których propozycje znalazły się w projekcie tarczy antykryzysowej 4.0.

Centrale związkowe zwróciły uwagę na brak rozwiązań dotyczących osób bezrobotnych, zwłaszcza obecnej wysokości zasiłku oraz niewystarczające wsparcie dla pracujących na umowach cywilnoprawnych.

Partnerzy społeczni m.in. wyrazili zaniepokojenie szybkością i dwutorowością prowadzonych prac legislacyjnych. Zaznaczyli, że projekt zmian w pierwszej tarczy trafił do Sejmu bez konsultacji z RDS. Natomiast do Rady został skierowany projekt ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19, a to już kolejny następny projekt nowelizujący tarczę.

– Mnogość przepisów nie służy legislacji – podkreślali przedstawiciele partnerów społecznych.

W ich ocenie dobrze się stało, że ostatecznie z projektowanych zmian w prawie pracy usunięto propozycje wywołujące najwięcej kontrowersji. Chodziło o: zwalnianie mailem, zawieszenie postanowień układów zbiorowych, możliwość obniżenia o 10 proc. wymiaru czasu pracy w drodze oświadczenia pracodawcy. Związkowcy przedstawili swoje zastrzeżenia także do pomysłu wprowadzenia ograniczenia w wysokości odpraw do maksymalnie 10-krotności minimalnego wynagrodzenia, a także zaproponowanych rozwiązań odnoszących się do pracowników instytucji finansów publicznych czy niektórych regulacji w zakresie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

– Centrale związkowe zwróciły również uwagę na brak rozwiązań dotyczących osób bezrobotnych, zwłaszcza obecnej wysokości zasiłku oraz niewystarczające wsparcie dla pracujących na umowach cywilnoprawnych. Natomiast strona pracodawców pozytywnie oceniła projektowane w tarczy 4.0. rozwiązania w zakresie prawa pracy. Wątpliwości wywołały jednak zapisy dotyczące przesłanki „istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń”, które zostały uznane za zbyt skomplikowane. Organizacje pracodawców zaproponowały także zwiększenie 30-dniowej puli urlopu zaległego, którą pracownik musiałby wykorzystać oraz przywrócenie wcześniejszej propozycji dotyczącej wykorzystania połowy urlopu bieżącego. Pracodawcy wnioskowali o przyjęcie rozwiązań wprowadzających elastyczność w stosowaniu instrumentów ochrony miejsc pracy z FGŚP, zgłaszane przez firmy. W odniesieniu do pozostałych przepisów, za słuszny uznano kierunek zaproponowanych zmian w zamówieniach publicznych oraz w zakresie wsparcia dla samorządów – poinformowano po posiedzeniu prezydium Rady Dialogu Społecznego. Uczestnicy zdalnego spotkania ustalili, że w ramach Rady rozpoczną się prace nad przygotowaniem kolejnych propozycji zmian w prawie pracy, w tym dotyczących np. elastycznego czasu pracy. Będą najpierw przedyskutowane w dialogu autonomicznym.

W ramach Rady rozpoczną się prace nad przygotowaniem kolejnych propozycji zmian w prawie pracy. Będą najpierw przedyskutowane w dialogu autonomicznym.

Do Ministerstwa Rozwoju partnerzy społeczni zdecydowali się przekazać swoje propozycje dotyczące tzw. odmrażania gospodarki. – Strona społeczna liczy, na to że zostaną one uwzględnione w aktualnych pracach prowadzonych przez rząd – napisano w informacji po posiedzeniu prezydium. (ag)



Zdalne obrady, intensywna praca

Nie wszystkie Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego przerwały pracę. Obrady niektórych – czy to ich prezydiumów, czy plenarne odbywają się zdalnie. Najważniejszym ich tematem jest sytuacja w regionie w dobie epidemii – pracodawców, pracowników czy w ochronie zdrowia. Rady oceniały też pakiety pomocowe rządu.



Wrocław Współpraca z samorządami

Partnerzy społeczni z Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego woj. dolnośląskiego po raz pierwszy spotkali się on-line 3 kwietnia. Spotkanie zorganizowano w trybie pilnym na wniosek Marka Worona, Kanclerza Łoży Dolnośląskiej BCC, w związku z koniecznością wypracowania rekomendacji pilnych działań mających na celu zmniejszenie skutków kryzysu gospodarczo-społecznego spowodowanego ogólnoswiatową pandemią wirusa SARS-CoV-2. Pomysłodawca spotkania przedstawił również projekt stanowiska w sprawie legalizacji pracy i pobytu cudzoziemców w związku z ogłoszeniem stanu epidemii. Zostało ono następnie przyjęte przez prezydium Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. Zaproponowano w nim między innymi: umożliwienie wojewodom wszczęcia postępowania pobytowego cudzoziemca bez

konieczności jego osobistego stawiennictwa w urzędzie wojewódzkim, wprowadzenie możliwości elektronicznego składania wniosków pobytowych przez cudzoziemców, zawieszenie konieczności przeprowadzania przez podmioty powierzające wykonywanie pracy cudzoziemcom testu rynku pracy i przedstawiania w sprawach o pobyt i pracę oraz o zezwolenia na pracę typ A informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy na lokalnym rynku pracy. Podjęto też decyzję o powołaniu zespołu doradczego ds. kryzysu gospodarczo-ekonomicznego.

***Reprezentanci wrocławskich
pracodawców poinformowali,
że pojawiają się już sygnały
o próbach przejęcia
polskich przedsiębiorstw –
innowacyjnych firm
prywatnych.***

nego, funkcjonującego niezależnie, poza strukturą Wojewódzich Rad Dialogu Społecznego, który będzie zajmował się doraźnie monitorowaniem sytuacji gospodarczo-społecznej i wypracowywaniem metod działania i narzędzi mających minimalizować skutki kryzysu wywołanego pandemią. Szczegóły pracy zespołu i jego skład ustalono na kolejnym spotkaniu partnerów społecznych WRDS. Celem działań zespołu jest monitorowanie bieżącej sytuacji społeczno-gospodarczej w okresie obowiązywania rozporządzenia Ministra Zdrowia związanego z ogłoszeniem pandemii koronawirusa, a także po jego odwołaniu, zwłaszcza współpraca z lokalnymi samorządami przy wypracowywaniu rekomendacji, narzędzi mających na celu zminimalizowanie skutków kryzysu gospodarczego wynikającego z ograniczeń związanych z ogólnoswiatową pandemią wirusa SARS-CoV-2, wsparcie przy opracowywaniu dokumentów – wniosków o środki unijne przeznaczone na wsparcie gospodarek państw dotkniętych skutkami pandemii.

Za koordynację prac zespołu odpowiadają: Artur Mazurkiewicz, przewodniczący WRDS WD, prezes Zarządu Dolnośląskich Pracodawców, Marek Woron oraz Kazimierz Kimso, wiceprzewodniczący WRDS WD, przewodniczący Zarządu Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność”. Zdaniem przewodniczącego Rady zespół powinien jak najszybciej rozpocząć pracę, zwłaszcza że Zarząd Województwa przygotowuje specjalny pakiet pomocy dla przedsiębiorców o wartości 500 mln zł. Nie odbyły się jednak żadne konsultacje z partnerami społecznymi.

Mówiono też o aktualnej sytuacji w regionie. Reprezentanci związków zawodowych informowali o zwolnieniach bez zwolnień – nie przedłuża się umów z pracownikami zatrudnionymi na umowy terminowe i wypowiedza umowy z zatrudnianymi na umowy – zlecenia. W niektórych przedsiębiorstwach zaś pracodawca w ramach umowy z załogą proponuje zawieszenie pakietów socjalnych lub innych dodatkowych składników uposażenia, rozważa się również pozbawiania niektórych uprawnień, aby utrzymać zatrudnienie. Reprezentanci pracodawców poinformowali, że pojawiają się już sygnały o próbach przejścia polskich przedsiębiorstw – innowacyjnych firm prywatnych.



Lublin Premier ingeruje w uprawnienia prezydenta

Doraźny Zespół Roboczy
ds. Koordynowania Skutków

Społeczno-Gospodarczych Pandemii Koronawirusa powstał i przy lubelskiej WRDS. Powołano go mocą uchwały Rady, przyjętą na posiedzeniu plenarnym, które odbywają się w formie wideokonferencji. Zespołem kieruje Marian Król, przewodniczący lubelskiej Solidarności i przewodniczący WRDS. Podstawowym zadaniem zespołu jest koordynowanie działań oraz dokonywanie bieżącej analizy w zakresie skutków społeczno-gospodarczych pandemii koronawirusa na potrzeby Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Lubelskiego. Na wcześniejszym posiedzeniu Rady strony pracowników i pracodawców przyjęły stanowisko w sprawie skutków społeczno-gospodarczych pandemii koronawirusa oraz konsultacji rządowego pakietu kryzysowego, w którym Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego przypominając, iż „podczas procedowania ustawy „Tarcza antykryzysowa” w sposób niezapowiedziany i bez konsultacji z partnerami społecznymi, na wniosek Klubu Parlamentarnego Prawa i Sprawiedliwości, wprowadzone zostały zmiany dające prawo odwoływania członków Rady Dialogu Społecznego przez Prezesa Rady Ministrów” wyraża „swoje stanowcze sprzeciw” wobec nadania premierowi tego prawa. „Nowelizacja daje Premierowi we wspomnianym zakresie całkowi-

***Lubelska WRDS wnosi
o jednoznaczne określenie
prawne uwzględniające
zakażenie wirusem COVID-19
personelu pozostającego
w bezpośrednim kontakcie
z chorymi jako wypadek
w pracy oraz uznanie jego
ewentualnych następstw
zdrowotnych jako choroby
zawodowej.***



tą dowolność i podważa autonomię parterów społecznych. Jest w istocie nieuprawnioną ingerencją w uprawnienia zarezerwowane wyłącznie dla Prezydenta RP, łamiąc tym samym dotychczasową równowagę stron, która stanowi istotę funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego” – napisano w stanowisku.

Innym tematem omawianym przez Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego były problemy zabezpieczenia szpitali województwa lubelskiego w czasie epidemii. Strona pracodawców i pracowników WRDS przyjęła w tej sprawie stanowisko, w którym między innymi postuluje zwiększenie zaopatrzenia w indywidualne środki ochrony i realizację tego zadania w sposób ciągły i planowy, wnosi o niezwłoczne zabezpieczenie dodatkowego wynagrodzenia dla pracowników służby zdrowia pracujących w bezpośrednim narażeniu i o jednoznaczne określenie prawne uwzględniające zakażenie wirusem COVID-19 personelu pozostającego w bezpośrednim kontakcie z chorymi jako wypadek w pracy oraz uznanie jego ewentualnych następstw zdrowotnych jako choroby zawodowej. Ponadto Rada uważa za niezbędne zapewnienie wszystkim pracownikom ochrony zdrowia, w tym personelowi Państwowego Ratownictwa Medycznego (w uzasadnionych wskazaniach) szybkiej, nieodpłatnej dostępności do testów diagnostycznych w kierunku SARS-CoV-2.5 i „niezwłoczne” objęcie pracowników szpitali oraz Państwowego Ratownictwa Medycznego pracujących w bezpośrednim narażeniu na zakażenie ubezpieczeniem zdrowotnym i ubezpieczeniem na życie na czas trwania stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii. Na posiedzeniu zwrócono ponadto uwagę, że oprócz problemów finansowych szpitale w regionie potrzebują pomocy organizacyjnej w zakupach, bowiem w związku z epidemią ich dokonywanie, ze względu na ograniczoną podaż i wysokie ceny, jest coraz trudniejsze. Dlatego Rada proponuje, „aby przy Urzędzie Marszałkowskim we współpracy z Urzędem Wojewody oraz podmiotami tworzącymi szpitale utworzyć grupę zakupową. W skład grupy proponujemy powołać przedstawicieli Urzędu Marszałkowskiego i Wojewody oraz przedstawicieli szpitali mających doświadczenie w za-

kresie zaopatrzenia” – czytamy w stanowisku lubelskiej WRDS.



Kielce Odroczenie nie jest ratunkiem

W Kielcach drogą korespondencyjną strona pracodawców i pracowników uchwaliły wspólne stanowisko. Zdaniem stron „w obecnej sytuacji proponowane rozwiązania nie ochronią w sposób wystarczający miejsc pracy i firm przez utratą płynności finansowej” i dlatego wnoszą m.in. o: okresowe zniesienie – co najmniej do 30 czerwca 2020 r. – wszelkich danin publicznych, w tym podatków CIT i PIT oraz składek ZUS, odroczenie terminów na złożenie zeznań i deklaracji podatkowych, co najmniej do 30 czerwca 2020 r., uwolnienie środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach VAT; skrócenie terminów zwrotu VAT do maksymalnie 14 dni; radykalne okresowe obniżenie czynszów z tytułu najmu nieruchomości lub lokali należących do samorządów przez przedsiębiorców i pracodawców prowadzących działalność gospodarczą, z jednoczesnym zastosowaniem przez rząd mechanizmów osłonowych dla tych samorządów, które tego typu działania podejmą. Według autorów stanowiska „proponowane odroczenie płatności składek nie jest ratunkiem, a wręcz przeciwnie, spowoduje skumulowanie się zadłużenia i w przyszłości doprowadzi do bankructwa”. (ez)

**Świętokrzyska WRDS
postuluje m.in. radykalne
okresowe obniżenie czynszów
z tytułu najmu nieruchomości
lub lokali należących do
samorządów przez
przedsiębiorców i pracodawców
prowadzących działalność
gospodarczą, z jednoczesnym
zastosowaniem przez rząd
mechanizmów osłonowych dla
tych samorządów, które tego
typu działania podejmą.**



Marynarskie nadzieje i niepokoje

Na posiedzeniu **Trójstronnego Zespołu ds. Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego** (5 marca) omawiano ważne dla środowiska sprawy budzące nadzieje, ale i niepokoje.

Pierwsza to dyżurny problem zabezpieczenia społecznego marynarzy, czyli objęcia ich systemem ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych. Obecni na posiedzeniu zespołu przedstawiciele strony rządowej omówili aktualny stan prac nad projektem ustawy regulującej te kwestie. Dotyczy ona objęcia marynarzy i rybaków morskich zamieszkałych w Polsce powszechnym systemem ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych niezależnie od bandery statku, na którym są zatrudnieni. Projekt budzi uzasadnione nadzieje, tym bardziej, że marynarskie ubezpieczenia społeczne uzyskały nowy status w świetle wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z 8 maja 2019 r. Potwierdził on zgłaszane od lat przez związkowców uwagi i wnioski o konieczności ustawowej regulacji ubezpieczeń społecznych dla wszystkich marynarzy zamieszkałych na terytorium Polski, niezależnie od bandery statku, na którym wykonują pracę. Wystarczy, że pracodawca marynarza pochodzi z państwa członkowskiego UE lub EOG.

Strona pracowników zespołu reprezentująca Federację Związków Zawodowych Marynarzy i Rybaków, Krajową Sekcję Morską Marynarzy i Rybaków NSZZ Solidarność i Ogólnopolski Związek Zawodowy Oficerów i Marynarzy zwróciła się do ministra gospodarki morskiej i żeglugi śródlądowej Marka Gróbarczyka o pod-



Fot. Pixabay

jęcie pilnych działań w celu przyspieszenia prac legislacyjnych. Było to w kilka tygodni po wyroku Trybunału Sprawiedliwości.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 8 maja 2019 r. potwierdził zgłaszane od lat przez związkowców uwagi i wnioski o konieczności ustawowej regulacji ubezpieczeń społecznych dla wszystkich marynarzy zamieszkałych na terytorium Polski, niezależnie od bandery statku, na którym wykonują pracę.

Henryk Piątkowski (przewodniczący Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Oficerów i Marynarzy) współprzewodniczący zespołu ze strony pracowników w specjalnym piśmie sygnalizował wówczas, że sprawa utknęła w martwym punkcie. – Obecnie istniejąca luka prawna dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy zatrudnionych na statkach obcych bander, a zamieszkałych w Polsce, może doprowadzić do utraty miejsc pracy u zagranicznych armatorów. Według dostępnych nam danych liczbę zagrożonych miejsc pracy ocenia się na 10 do 15 tys. – informował.

Pozostawienie sprawy bez rozwiązania może skutkować, zdaniem związkowców, narażeniem Polski na zarzut poważnego naruszenia międzynarodowych zobowiązań wynikających z prawa unijnego. Na posiedzeniu zespołu apel o przyspieszenie prac nad ustawą uznano za wciąż aktualny.

Druga sprawa to projekt dotyczący praktyk zawodowych studentów szkół morskich. Ministerstwo Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej realizuje projekt dofinansowany z funduszy europejskich pod nazwą „Praktyki Morskie dla Studentów Uczelni Morskich”. Jego celem jest wypracowanie ścieżki współpracy uczelni morskich z armatorami w sposób ułatwiający studentom odbycie praktyk i nadania im stopnia oficera wachtowego, podnosząc tym samym ich kwalifikacje zawodowe. W ramach projektu planowane jest też rozwiązanie systemowe, polegające na opracowaniu przez uczelnie morskie w ścisłej współpracy z MGMiŻŚ wspólnej ścieżki realizacji praktyk oraz nawiązania przez uczelnie współpracy z zainteresowanymi armatorami. Armatorzy oferując miejsca dla praktykantów będą zobowiązani do zadeklarowania minimalnej liczby miejsc, za zorganizowanie których zyskaliby refundacje kosztów. Średni koszt udziału studenta w praktykach po przeprowadzonych rozeznaniach rynku został określony na kwotę 3972 zł miesięcznie na praktykanta.

Efektom wypracowanego wsparcia systemowego dla praktyk morskich będzie model, który docelowo zostanie wdrożony w obszarze kształcenia studentów uczelni morskich. Projekt skierowany jest do 400 studentów na okres 6-miesięcznej praktyki.

Warto dodać, że co roku mury dwóch cywilnych uczelni morskich w Gdyni i Szczecinie opuszcza właśnie ok. 400 absolwentów kierunków określanych jako „pływające” – nawigatorów, mechaników, elektryków. Polska jest potentatem morskim na rynku kapitanów i oficerów, system praktyk wzmocni tę pozycję i budzi uzasadnione nadzieje.

Trzecia sprawa to przedstawiona w ostatniej części spotkania koncepcja zmian organizacyjnych w terenowej administracji morskiej (Urząd Morski w Słupsku, Morska Służba Po-

szukiwania i Ratownictwa SAR). Najnowszy projekt zmian zakłada zniesienie SAR i przejęcie zadań tej służby przez terenowe organy administracji morskiej, czyli urzędy morskie w Gdyni i Szczecinie. Takie rozwiązania zapewnią – zdaniem autorów projektu – nie tylko optymalizację struktur administracji, ale także lepsze wydatkowanie środków publicznych. Celem jest poprawienie koordynacji i wykonywania zadań, poszukiwania i ratowania ludzi na morzu, bezpieczeństwa i ochrony żegluga oraz zwalczania zagrożeń i zanieczyszczeń pojawiających się właśnie tam. SAR zatrudnia m.in. 169 członków załóg statków ratowniczych, 80 marynarzy, 89 oficerów i 41 ratowników Brzegowych Stacji Ratowniczych. W zeszłym roku Służba Poszukiwania i Ratownictwa interweniowała w 327 wypadkach, w rekordowym 2018 r. w 341.

Propozycja reorganizacji ratownictwa morskiego jest na etapie uzgodnień wewnątrzresortowych.

„Potem projekt ustawy poddany zostanie szerokim konsultacjom społecznym.

Propozycja reorganizacji ratownictwa morskiego jest na etapie uzgodnień wewnątrzresortowych. Opinie wyrazić mają m.in. urzędy morskie oraz służba SARS. Dopiero po zakończeniu etapu konsultacji wewnętrznych opracowany zostanie właściwy projekt ustawy, który – zgodnie z zapowiedziami – poddany zostanie szerokim konsultacjom społecznym. Likwidacja w ramach reorganizacji Urzędu Morskiego w Słupsku i jego podział pomiędzy Urząd Morski w Gdyni i Urząd Morski w Szczecinie nastąpi w drodze rozporządzenia ministra. Termin zniesienia urzędu w myśli rozporządzenia to kwiecień br., jednak pracownicy i miejscowa władza apeluje o przedłużenie go do czerwca br.

W Polsce działać będą dwa urzędy morskie w Gdyni i Szczecinie, zostaną w nich zatrudnieni pracownicy zniesionego urzędu w Słupsku. (id)