

DIALOG

ISSN 1897-5658

w Centrum i Regionach

7/2018 (62)



Pomoc społeczną dostosowujemy do potrzeb
str. 1

Dialog w dobie wyzwań ochrony środowiska
str. 10

**Płace, ochrona zdrowia, oświata – punkty zapalne
w regionach**
str. 24

**Od wynagrodzenia pielęgniarek po reformę
ryнку pracy**
str. 29

SPIS TREŚCI

„Dialog – w Centrum i Regionach”,
nr 7/2018 (62)

Pomoc społeczną dostosowujemy
do potrzeb **1**

Niepełnosprawność a bierność
zawodowa **3**

Zmniejszyć bezrobocie, zwiększyć
aktywność **8**

E-faktury tuż, tuż **9**

Dialog w dobie wyzwań ochrony
środowiska **10**

Niemal jednym głosem o PPK **14**

Konkurencja i transparentność
w zamówieniach publicznych **18**

Przedowniczka RDS w Olsztynie **21**

Place, ochrona zdrowia, oświata –
punkty zapalne w regionach **24**

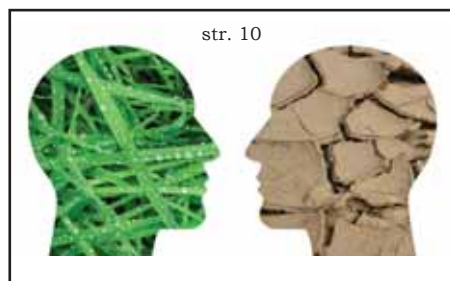
Przede wszystkim skuteczność **27**

Od wynagrodzenia pielęgniarek
po reformę rynku pracy **29**

Hutnictwo, zbrojeniówka, marynarze –
wszyscy na pokład! **40**



str. 3



str. 10



str. 24



str. 29

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

Redaktor naczelna: Anna Grabowska

Sekretarz redakcji: Magdalena Mojduszka

Zespół redakcyjny: Irena Dryll, Adam Maciejewski, Ewa Zarzycka

Kontakt do redakcji: redakcja_dialog@mrpips.gov.pl

Zdjęcie na okładce: Pixabay

Skład i druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS. Zam. 371/2018

Pomoc społeczną dostosowujemy do potrzeb



Chyba już nikt nie ma wątpliwości, że program „Rodzina 500+” niemal całkowicie zlikwidował ubóstwo wśród dzieci oraz istotnie poprawił finanse rodzin. Nie oznacza to jednak, że pomoc społeczna przestała być potrzebna, choć z pewnością zmieniła się grupa jej podopiecznych. Są jednak opinie, głównie ze strony związków zawodowych, że świadczenia te są zbyt niskie, a podwyżki planowane na kolejny rok niezadowalające. „Resort rodziny podejmuje działania odpowiadające aktualnym potrzebom w tym zakresie” – podkreśla w rozmowie z Anną Grabowską wiceminister rodziny pracy i polityki społecznej Elżbieta Bojanowska.

Prowadzona przez obecny rząd polityka społeczna dotycząca przeciwdziałania skutkom niedostatku niezaprzeczalnie wpływa na poprawę sytuacji bytowej polskiego społeczeństwa, ze szczególnym uwzględnieniem rodzin z dziećmi. Istotną rolę odgrywa polityka społeczna ogółem, a zwłaszcza program „Rodzina 500+”. Dzięki niemu wypłacane jest świadczenie wychowawcze w wysokości 500 zł miesięcznie, które stanowi duże wsparcie finansowe dla rodzin z dziećmi. I to właśnie wprowadzenie programu „Rodzina 500+” spowodowało, że ta grupa, dzięki poprawie sytuacji materialnej i bytowej, dąży do samodzielności i często rezygnuje z pomocy społecznej. Potwierdzają to jednoznacznie dane zebrane przez resort. Wśród wszystkich rodzin objętych pomocą społeczną, rośnie udział osób samotnie gospodarujących w ogólnej liczbie rodzin, natomiast w przypadku rodzin z dziećmi – sukcesywnie spada.

W 2017 r., w porównaniu do danych za rok 2015, liczba rodzin z dziećmi objętych pomocą społeczną zmniejszyła się o 23 proc. Było ich wtedy o 119 842 mniej niż dwa lata wcześniej. Analizując typy rodzin wielodzietnych, należy zauważyć, że w 2017 r. największy spadek odnotowano w rodzinach z co najmniej siedmiorgiem dzieci – wyniósł on 30 proc. W przypadku pozostałych rodzin wielodzietnych był na zbliżonym poziomie, tj. 26 proc. W roku 2017 zaobserwowano również spadek – o ok. 19 proc. – liczby osób, którym decyzją przyznano świadczenia z pomocy społecznej, zarówno w ramach zadań zleconych, jak i własnych ogółem. Przekładając to na liczby, w 2017 r. ze świadczeń z pomocy społecznej skorzystało ponad 335 tys. osób mniej niż dwa lata wcześniej. Coraz mniej Polaków sięga także po pomoc przyznawaną w formie zasiłków: celowego oraz okresowego. Tu również dysponujemy danymi, a wynika z nich, że

liczba osób, którym w roku 2017 decyzją przyznano oba zasiłki, zmniejszyła się w stosunku do roku 2015 – w przypadku zasiłku celowego o 18 proc., tj. o 153 516 osób, zaś okresowego o 23 proc., tj. o 106 631. W analizowanym okresie spadła również liczba otrzymujących zasiłek celowy na zakup odzieży – o 30 proc. Znaczące oddziaływanie programu „Rodzina 500+” jest zauważalne również w statystykach prowadzonych w związku z realizacją wieloletniego programu wspierania finansowego gmin o nazwie „Pomoc państwa w zakresie dożywiania” na lata 2014–2020. Program zakłada wsparcie w tym zakresie samorządów w realizacji ich obowiązkowego zadania własnego. Jego strategicznym celem jest ograniczenie zjawiska niedożywienia dzieci i młodzieży z rodzin o niskich dochodach lub znajdujących się w trudnej sytuacji, ze szczególnym uwzględnieniem uczniów z terenów objętych wysokim poziomem bezrobocia oraz ze środowisk wiejskich. W stosunku do roku 2015 odnotowano 25-procentowy spadek liczby osób ogółem korzystających z programu, w tym dzieci o 30 proc.

W 2017 r. zanotowano spadek o 19 proc. liczby osób, którym przyznano świadczenia z pomocy społecznej, zarówno w ramach zadań zleconych, jak i własnych ogółem. To oznacza, że ze wsparcia skorzystało ponad 335 tys. mniej potrzebujących niż dwa lata wcześniej.

Odnosnie do weryfikacji kryteriów dochodowych w pomocy społecznej, o których dyskutowano w Radzie Dialogu Społecznego, to na wstępie trzeba przypomnieć, że zgodnie z przepisami ustawy o pomocy społecznej kryteria te podlegają weryfikacji co 3 lata, z uwzględnieniem wyniku badań prognozy interwencji społecznej. 11 lipca 2018 r. Rada Ministrów przyjęła rozporządzenie w sprawie zweryfikowanych kryteriów dochodowych oraz kwot świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej. Wyższe wskaź-

niki, wynikające z tych przepisów, zaczną obowiązywać od 1 października 2018 r. Zwiększenie kryteriów dochodowych wpłynie oczywiście na wzrost liczby osób korzystających ze świadczeń pieniężnych, których przyznanie jest uzależnione od spełnienia kryterium dochodowego, oraz na wzrost niektórych świadczeń z pomocy społecznej. Nowe kryteria dochodowe uprawniające do świadczeń to dla osoby samotnie gospodarującej – 701 zł, co oznacza wzrost o 11 proc., a dla osoby w rodzinie – 528 zł, czyli wzrost o 3 proc.

Należy zaznaczyć, że podwyższenie kryteriów dochodowych w pomocy społecznej wpłynie również na zwiększenie kwot innych świadczeń pieniężnych. I tak, maksymalna kwota zasiłku stałego wzrosła o 7 proc. – do wysokości 645 zł. Maksymalna kwota świadczenia pieniężnego na utrzymanie i pokrycie wydatków związanych z nauką języka polskiego dla cudzoziemców, mających w Polsce status uchodźcy, ochronę uzupełniającą lub zezwolenie na pobyt czasowy zwiększy się o 3 proc. do 1376 zł, zaś minimalna o 7 proc. do 647 zł. Kwota stanowiąca podstawę ustalenia wysokości pomocy pieniężnej na usamodzielnienie, kontynuowanie nauki i pomoc na zagospodarowanie w formie rzeczowej wyniesie 1763 zł, co oznacza wzrost o 2 proc. Natomiast świadczenie z dochodu z 1 ha przeliczeniowego zwiększy się o 7 proc. – do wysokości 308 zł. Podwyższone kryteria dochodowe wpłyną także na wzrost maksymalnej kwoty zasiłku stałego, który stanowi finansowe wsparcie dla osób starszych, niepełnosprawnych, korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej. Nie można zatem twierdzić, że zapominamy o osobach wymagających pomocy społecznej. Bez wątpienia jednak program „Rodzina 500+” zmniejsza liczbę beneficjentów tego wsparcia. Jak wynika z zebranych przez resort danych za rok 2017, wśród wszystkich osób objętych pomocą społeczną, przeważają te, które gospodarują samotnie, w tym osoby starsze i niepełnosprawne, których często jedynym źródłem dochodu jest zasiłek stały. Choć należy zaznaczyć, że w przypadku zasiłku stałego mamy już wstępne dane, że nastąpił spadek liczby osób, którym przyznano świadczenia, o ok. 10 proc.

Niepełnosprawność a bierność zawodowa



Fot. Unsplash

Według danych GUS w 2017 r. choroba była trzecią najczęstszą przyczyną bierności zawodowej Polaków. Jaki wpływ na to mają kwalifikacje osób z niepełnosprawnością i czy można jakoś zwiększyć ich aktywność zawodową – na te pytania odpowiada druga część analizy Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz MRPiPS.

Przypomnijmy, że choroba lub niepełnosprawność jako powód bierności zawodowej dwukrotnie częściej wskazywali mężczyźni niż kobiety. W II kw. 2017 r. było to odpowiednio 17 proc. i 9,4 proc. Co istotne, występowanie choroby lub niepełnosprawności przyczyniało się również do zaprzestania pracy – w przypadku mężczyzn na poziomie 26,5 proc., kobiet – 17,6 proc.

Jedną z silniejszych zmiennych oddziałujących na poziom aktywności jest poziom wykształcenia. Stopień korelacji tych dwóch zmiennych może być różny dla poszczególnych grup społecznych, stąd należy sprawdzić, jak się kształtuje dla osób o ograniczonej sprawności i czy jest to relacja odmienna niż w przypadku osób o pełnej sprawności.

Wyższe wykształcenie, wyższa aktywność

Wśród osób nieposiadających orzeczenia o niepełnosprawności odsetek biernych zawodowo jest niższy niż w przypadku niemających takiego orzeczenia. Znaczny stopień niepełnosprawności w sposób bardzo wyraźny powoduje przechodzenie w stan bierności zawodowej niezależnie od poziomu wykształcenia.

Odsetek ten jest bardzo wysoki dla tej grupy niepełnosprawnych, choć podobnie jak w innych kategoriach stopnia niepełnosprawności daje się zaobserwować związek między biernością zawodową a edukacją. W każdej z badanych grup widać ujemną korelację między tymi dwoma zmiennymi – im wyższy poziom wykształcenia, tym niższy udział niepełnosprawnych. Zwłaszcza uzyskanie wyższego wykształcenia istotnie ogranicza skalę bierności zawodowej – osoby o lekkim i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z tytułem magistra/inżyniera są aktywne zawodowo aż 4 razy częściej niż te z wykształceniem gimnazjalnym bądź niższym.

W tym kontekście warto zauważyć, że przeciętny poziom edukacji osób z orzeczoną niepełnosprawnością jest znacznie niższy niż wśród osób zdrowych.

Wykształcenie osób z orzeczoną niepełnosprawnością jest przeciętnie wyraźnie niższe niż wśród nieposiadających orzeczenia. Przykładowo, osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym uzyskują wyższe wykształcenie aż 4-krotnie rzadziej niż osoby zdrowe. Również na średniej szkole częściej kończą edukację formalną osoby bez orzeczenia o niepełnosprawności. Najczęściej uzyskanym poziomem

wykształcenia wśród osób niepełnosprawnych jest zasadniczo zawodowe lub w przypadku niepełnosprawnych w stopniu znacznym – gimnazjalne lub niższe.

Ponieważ osoby z niepełnosprawnością są przeciętnie słabiej wykształcone niż osoby zdrowe, a poziom edukacji jest skorelowany ze stanem bierności zawodowej, istnieje duży potencjał ich aktywizacji poprzez działania na rzecz podniesienia ich kwalifikacji.

Różnice w strukturze populacji według poziomu wykształcenia nie są istotne w zależności od tego, czy stopień niepełnosprawności jest umiarkowany czy lekki. Natomiast w grupie o znacznym poziomie niepełnosprawności obserwuje się wyraźnie większy udział osób o najniższym poziomie wykształcenia kosztem wszystkich pozostałych w stosunku do grup o mniejszym stopniu niepełnosprawności.

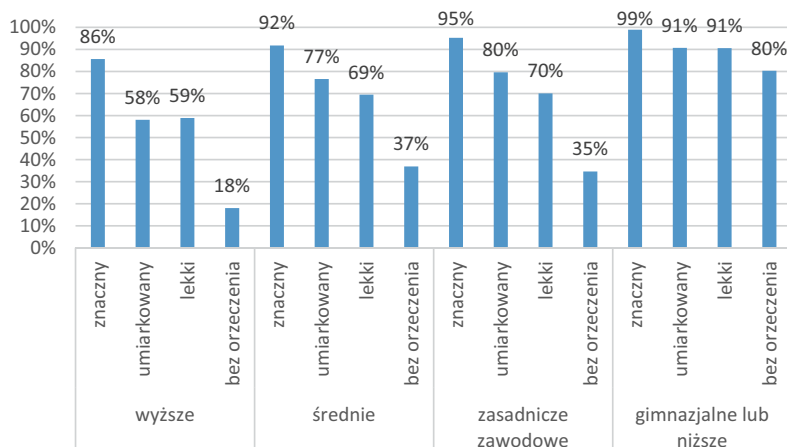
Ponieważ osoby z niepełnosprawnością są przeciętnie słabiej wykształcone niż osoby zdrowe, a poziom wykształcenia skorelowany jest z poziomem aktywności zawodowej, istnieje duży potencjał ich aktywizacji poprzez działania na rzecz podniesienia ich kwalifikacji.

Najlepiej szkolić praktycznie

Kwalifikacje zawodowe dotyczą jednak nie tylko poziomu wykształcenia. Istotnym czynnikiem mającym wpływ na poziom kompetencji zawodowych są szkolenia realizowane w ramach pozaformalnego systemu edukacji, co można utożsamiać z doskonaleniem zawodowym. Jak się okazuje, osoby z orzeczoną niepełnosprawnością rzadziej uczestniczą również w różnych formach rozwoju kompetencji zawodowych.

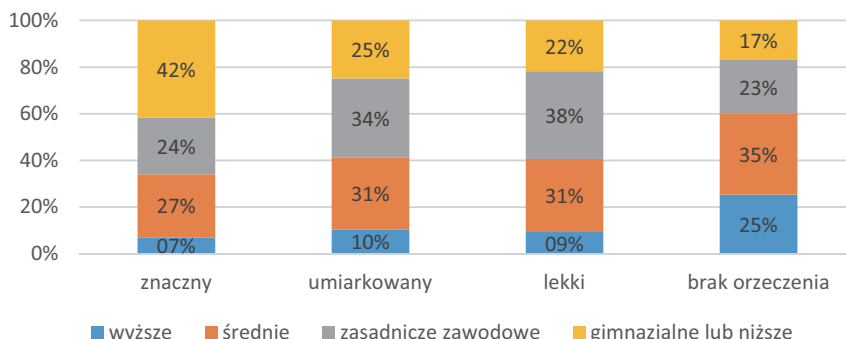
Osoby niepełnosprawne rzadziej biorą udział w zajęciach mających na celu kształcenie zawodowe niż osoby o pełnej sprawności (odpowiednio 0,6 proc. oraz 1,6 proc. ogółu). Nieco mniejsze różnice występują, jeśli analizę ograniczyć tylko do osób biernych zawodowo – udział korzystających z tych form wynosi 0,4 proc. dla osób niepełnosprawnych i 0,6 proc. dla osób bez orzeczenia.

Wykres 1. Udział osób biernych zawodowo w zależności od poziomu wykształcenia i stopnia niepełnosprawności w Polsce w III kw. 2017 r.



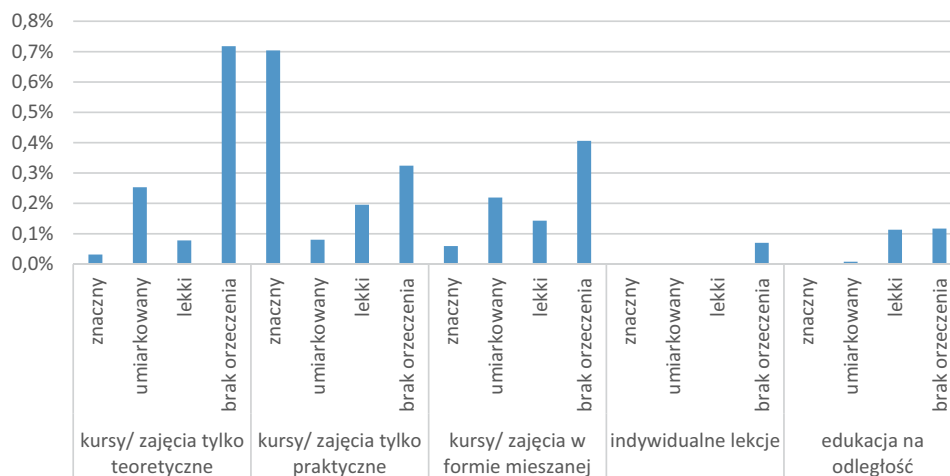
Źródło: DAEiP MRPiPS na podstawie danych BAEL.

Wykres 2. Rozkład poziomu wykształcenia w zależności od stopnia niepełnosprawności w Polsce w III kwartale 2017 r.



Źródło: DAEiP MRPiPS na podstawie danych BAEL.

Wykres 3. Odsetek osób uczestniczących w przeciągu ostatnich 4 tygodni w zajęciach w ramach pozaformalnego systemu edukacji w podziale na typ zajęć i stopień niepełnosprawności w Polsce w III kw. 2017 r.



Źródło: DAEiP MRPiPS na podstawie danych BAEL.

Mimo ogólnie niskiego poziomu uczestnictwa w edukacji pozaformalnej należy podkreślić względnie dużą popularność udziału w zajęciach dokształcających o charakterze praktycznym wśród osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym, co może wynikać z uczestnictwa w jednej z form wsparcia kierowanych bezpośrednio do niepełnosprawnych. Nie licząc tego wyjątku, ten wskaźnik maleje wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności. Co prawda, popularność kształcenia ustawiczne-

go i tak jest bardzo niska we wszystkich grupach, w tym u osób zdrowych, jednak z uwagi na fakt, że osoby z orzeczoną niepełnosprawnością cechują się niższym poziomem wykształcenia oraz większymi trudnościami w dostępie do rynku pracy, być może w ich przypadku pożądane byłoby zwiększenie uczestnictwa w szkoleniach.

Wydaje się, że w celu zwiększenia partycypacji osób niepełnosprawnych w edukacji pozaformalnej w większym stopniu należałoby

wykorzystywać potencjał edukacji na odległość, która niweluje fizyczne bariery korzystania z edukacji przez osoby z niepełnościami, a dodatkowo – z racji swej specyfiki – powinna być tańsza od tradycyjnych form kształcenia. Tymczasem udział tej grupy w edukacji na odległość jest niższy niż w przypadku każdej innej formy zajęć (poza indywidualnymi lekcjami), również czterokrotnie niższy niż w przypadku osób bez orzeczonej niepełności.

Skutecznie aktywizować

W świetle analizy Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej należy stwierdzić, że istnieją pewne możliwości zwiększenia aktywności wśród osób, które pozostają bierne zawodowo z powodu choroby lub niepełności. Rozważając podjęcie takich działań, warto wziąć pod uwagę poniższe wnioski.

Wśród osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym obserwuje się względnie dużą popularność udziału w zajęciach doszkalających o charakterze praktycznym, co może wynikać z uczestnictwa w jednej z form wsparcia kierowanych bezpośrednio do tej grupy.

- Większość biernych zawodowo to osoby, które w bardzo niewielkim stopniu można aktywizować. Powodem jest brak chęci do podejmowania przez nie zatrudnienia. Dotyczy to również osób biernych z powodu choroby/niepełności – mniej niż co piąty bierny z tego powodu deklaruje chęć podjęcia pracy. W tym kontekście istotne jest stworzenie systemu pozytywnych bodźców, które skutecznie zachęcałyby niepełnosprawnych do aktywności na rynku pracy.

- Poziom aktywności zawodowej Polaków w dużym stopniu zależy od stanu ich zdrowia, jednak ciężkich wypadków przy pracy nie odnotowuje się wiele. W rezultacie bierność z powodu złego stanu zdrowia musi wynikać ze schorzeń i chorób (wrodzonych lub nabytych), które nie są związane z wypadkami przy pracy. W związku z tym należy rozważyć stworzenie ram współpracy, które pozwoliłyby na skoordynowanie działań w obszarze zatrudnienia i zdrowia. Obie polityki powinny wzajemnie się uzupełniać, z intencją poprawy stanu kapitału ludzkiego. Taka platforma współpracy mogłaby mieć postać np. międzyresortowego zespołu roboczego, którego celem byłoby poszukiwanie synergii między działaniami legislacyjnymi w obu obszarach. Dodatkowo dobrym rozwiązaniem byłoby opracowanie wykazu przedstawiającego, które choroby oraz wypadki w największym stopniu wykluczają z rynku pracy, a następnie uwzględnianie tych wykazów podczas działań ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, ale też np. nadanie większego priorytetu działaniom profilaktycznym, które mogą przyczynić się do zatrzymania na rynku pracy możliwie największej grupy osób, nie dopuszczając do wypadnięcia ich z rynku pracy.



- Dla osób niepełnosprawnych duża przeszkodę, utrudniającą funkcjonowanie na rynku pracy, stanowi bariera edukacyjna. Poziom wykształcenia w tej grupie jest znacznie niższy

Zmniejszyć bezrobocie, zwiększyć aktywność

Po 14 latach obowiązywania ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło projekt nowej ustawy.

Główny cel to dostosowanie do zmienionych warunków rynkowych. Zmiany mają zapewnić zwiększenie elastyczności działania urzędów pracy, poprawić dostępność, zoptymalizować formy pomocy bezrobotnym. Projekt trafił do konsultacji społecznych i resortowych.

– Bezrobocie maleje, więc pojawiają się warunki, by aktywizować osoby długotrwale bezrobotne i sięgać do osób biernych zawodowo. Pojawia się też pytanie o sposób funkcjonowania powiatowych urzędów pracy – mówiła podczas konferencji minister rodziny Elżbieta Rafalska. Podkreśliła przy tym, że wskaźnik zatrudnienia wzrósł w Polsce do 70,9 proc. przy średniej unijnej na poziomie 72,1 proc.

Najwięcej dla seniorów i długotrwale bezrobotnych

Wyjaśniła, że wciąż istnieją powiaty o wysokiej stopie bezrobocia i grupy trudne do zaktywizowania, czyli długotrwale bezrobotni oraz ludzie starsi, których zresztą będzie przybywać. W urzędach pracy ponad połowa zarejestrowanych jest długotrwale bezrobotna, co trzeci nie ma kwalifikacji zawodowych, co piątemu brak doświadczenia zawodowego. Rozwiązania w ustawie sprawią, że dla nich będzie największa oferta.

– Zrezygnowaliśmy z profilowania bezrobotnych, dając urzędowi pracy elastyczność podejmowania decyzji. Indywidualne plany dzia-

łania utrzymamy tylko dla długotrwale bezrobotnych. Urząd pracy będzie miał możliwość oddziaływania w każdym przypadku, a nie tylko wobec osób do 30. czy po 50. roku życia – powiedział Stanisław Szwed, wiceminister w resorcie rodziny i pracy.

Głęboka reforma OHP

Projekt zmian zakłada też likwidację wsparcia działalności osób powracających z zagranicy. Jak zaznacza resort, skorzystało z tego bardzo niewiele osób, więc instrument nie wydaje się potrzebny. Przewiduje się nowe regulacje dotyczące staży, tak aby osoby po ich odbyciu uzyskiwały zatrudnienie przynajmniej na 6 miesięcy. Zniesiona ma być granica wiekowa dla bonu stażowego.



Fot. Adam Maciejewski

Po wprowadzeniu nowej ustawy zwiększone byłoby dofinansowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, ze 100 mln do 200 mln zł w 2019 r., oraz wzrosłaby rola partnerów społecznych w zarządzaniu budżetem KFS.

Istotne zmiany dotyczyć mają Ochotniczych Hufców Pracy. Będą one przekształcone w Państwowe Centrum Aktywizacji Młodzieży.

– To będzie głęboka reforma. Utworzymy centra dla młodzieży od 14 do 25 lat. Chodzi o osoby z problemami, które nie mogą odnaleźć się, jeśli chodzi o naukę – powiedział wiceminister Stanisław Szwed.

Ministerstwo czeka na uwagi partnerów społecznych i innych resortów. Podkreślono, że uzasadnione propozycje będą uwzględnione. (amc)

E-faktury tuż, tuż

Jeszcze w tym roku cała administracja publiczna będzie musiała przyjmować e-faktury wystawiane przez wykonawców i zamawiających. Resort finansów przygotował projekt ustawy o fakturowaniu elektronicznym w zamówieniach publicznych, który w maju trafił do konsultacji.

Główną przyczyną opracowania projektu była implementacja dyrektywy unijnej z 2014 r. w sprawie fakturowania elektronicznego w dostawach publicznych. Ma być wdrożona do 27 listopada 2018 r. W związku z tym administracja publiczna zostanie zobowiązana do przyjmowania faktur elektronicznych, a po kolejnych dwóch latach obowiązek wystawiania takich faktury obejmie także przedsiębiorców. Chodzi tu o tzw. e-faktury ustrukturyzowane, czyli spełniające określony standard, który pozwala na automatyczne przekazywanie i przetwarzanie w komputerowych systemach finansowo-księgowych. Tego standardu nie spełnia e-faktura w formie graficznego pliku PDF, która jest obecnie najczęściej używana. Ustawa ma wejść w życie 26 listopada 2018 r.

Większa konkurencyjność firm

Elektroniczne faktury będą musiały być zgodne z normą europejską i z jednym z formatów zalecanych przez Komisję Europejską. Dzięki nowym regulacjom, zaznacza resort, znacząco zmniejszą się koszty związane z drukowaniem i przesyłaniem faktur „ze względu na automatyczną komunikację pomiędzy systemami teleinformatycznymi”. Celem projektu jest także „dążenie do obniżenia kosztów w gospodarce, związanych z wystawianiem, przesyłaniem i księgowaniem faktur w postaci papierowej lub w formie elektronicznej nieustrukturyzowanej”.

„Ponadto należy wskazać, iż w licznych unijnych dokumentach programowych mowa jest o uczynieniu elektronicznego fakturowania dominującą formą wymiany dokumentów w zamówieniach publicznych oraz o zbudowanie w pełni cyfrowych procesów związanych z zamówieniami publicznymi” – czytamy w uzasadnieniu.

Wejście w życie ustawy ma doprowadzić do obniżenia kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw i wzrostu konkurencyjności polskiej gospodarki, w tym „zwiększenia udziału polskich przedsiębiorców w rynkach zamówień publicznych innych państw członkowskich UE”.

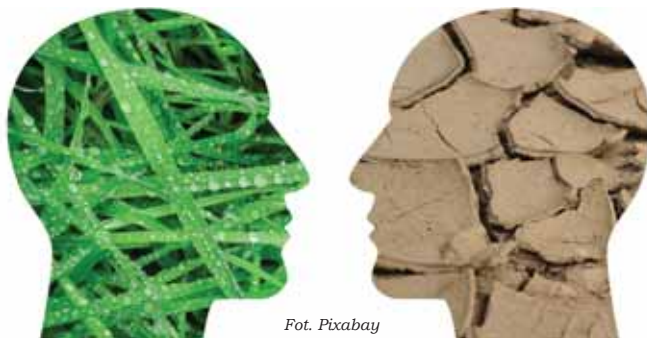
E jak ekofaktury

Według obliczeń Konfederacji Lewiatan w Polsce wystawia się ok. 1,5 mld faktur rocznie. Szacuje się, że zaledwie 8–11 proc. rachunków jest przesyłanych elektronicznie. Reszta to tradycyjne, papierowe faktury. Wyprzedzają nas nie tylko zachodnie gospodarki, a także Węgry, Czechy czy Litwa. 8–11 proc. to nie tylko statystyka. Liczby te przekładają się na kondycję firm, a także środowiska naturalnego.

Do produkcji papieru na wystawiane w Polsce faktury potrzeba rocznie ok. 255 tys. drzew, wycina się więc 127,5 hektara lasów. Na jeden dokument (każdy w dwóch egzemplarzach – oryginał i kopia) zużywa się ok. 15 tys. ton papieru, jedna tona to 17 drzew i zanieczyszczenie ok. 440 tys. litrów wody. Przyjmuje się też, że średnia emisja dwutlenku węgla w procesie produkcji i przysyłania papierowej faktury to 50 g, a wersja elektroniczna to tylko 5 g CO₂.

Duża grupa klientów dostrzega wady faktury papierowej i chciałaby korzystać z e-faktur, co pozwala uniknąć kolejek do „okienka”, wypisywania druków, przelewów itp., ale nadal niemal 60 proc. Polaków woli mieć wszystko na papierze. Przełamanie przyzwyczajenia nie jest łatwe – zauważa Konfederacja Lewiatan w raporcie. Na pytanie, jak przekonać przeciętnego Kowalskiego do e-faktury, odpowiedź jest jedna: potrzebna jest przede wszystkim edukacja. (id)

Dialog w dobie wyzwań ochrony środowiska



Fot. Pixabay

Grzegorz Trefon

ekspert Porozumienia Związków Zawodowych „KADRA”
i Forum Związków Zawodowych

W grudniu Polska już po raz trzeci będzie gościła delegatów z całego świata, czwarty raz przewodnicząc międzynarodowym negocjaczom klimatycznym. COP24 to największa na świecie konferencja ONZ poświęcona globalnemu problemowi walki o czyste i przyjazne życiu środowisko. Bez rzeczywistego dialogu nie uda się tego celu osiągnąć. Musi się on zaczynać na poziomie poszczególnych państw, by był skuteczny na forum światowym.

W związku z 24. sesją Konferencji Stron Ramowej Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu (COP24) w Katowicach Rada Dialogu Społecznego zajęła się polityką klimatyczną już w pierwszej połowie 2018 r. Strona społeczna podjęła starania wypracowania wspólnego stanowiska zmierzającego do zapewnienia ochrony klimatu i zapobiegającego utracie miejsc pracy.

Polska w centrum świata

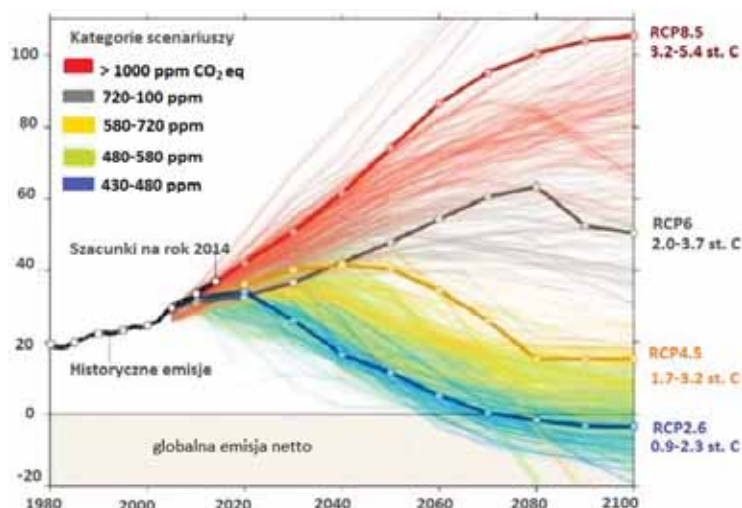
Polska należy do niewielkiej grupy państw, które radykalnie zmniejszyły emisje gazów cieplarnianych, a nasz rozwój gospodarczy nie powodował ich wzrostu. Mamy bogate doświadczenie wynikające zarówno z dokonanej transformacji gospodarki, jak i z wykorzystania nowych technologii oraz wzrostu inwestycji w ochronie środowiska.

Polska i ONZ wybierając Katowice jako gospodarza konferencji, zdecydowały się świadomie

na stolicę polskiej transformacji, przy wsparciu władz miasta, radnych, polityków, związków zawodowych i wielu innych lokalnych środowisk. Pozwala to pokazać polskie doświadczenia, którymi możemy podzielić się z innymi.

Rząd RP decydując się na organizację i przewodniczenie obradom podczas COP24, dostrzegł dość wcześnie niepowtarzalną szansę i możliwość wpłynięcia na globalne negocjacje klimatyczne. Przewodnictwo podczas tegorocznej konferencji jest bardzo ważne, gdyż to właśnie w 2018 r. powinno zostać zoperacjonalizowane Porozumienie paryskie zawarte 12 grudnia 2015 r. Ten proces będzie polegać na przygotowaniu tzw. Rulebook z Katowic, który ma się stać zestawem zasad wdrożeniowych. Będą to decyzje w zasadzie polityczne, o tym jak będzie działał reżim klimatyczny po 2020 r. na obszarach redukcji emisji (tzw. mitygacji), o adaptacji, budowaniu potencjału instytucjonalnego, transferu technologii i zapewnieniu finansowania.

Wykres 1. Wzrost emisji pochodzących z paliw kopalnianych i cementu w latach 1980–2100



Źródło: CDIAC/GCP/IPCC/Fuss et al 2014.

W czasie COP21 w Paryżu wskazano na działania mające znacząco zmniejszyć ryzyka związane ze zmianami klimatu i ich skutki. Strony umowy dla okresu po 2020 r. określiły długoterminowy cel zatrzymania wzrostu średniej temperatury w świecie na poziomie znacznie poniżej 2°C względem wskaźników z czasów przedprzemysłowych i kontynuowanie wysiłków utrzymania wzrostu globalnej temperatury poniżej 1,5°C.

Na drodze do Katowic

Ze względu na znaczenie tegorocznej konferencji klimatycznej strona pracowników i pracodawców przedstawiła 25 kwietnia 2018 r. na posiedzeniu prezydium Rady Dialogu Społecznego propozycję wstępnego projektu stanowiska. Członkowie i przewodniczący zespołu problemowego ds. polityki gospodarczej rynku pracy wyrazili wolę wypracowania trójstronnego stanowiska, które wzmocniałoby Polskę podczas konferencji i byłoby ważnym sygnałem uznania zasad dialogu społecznego przy tworzeniu strategii społecznych i gospodarczych. Propozycję tych rozwiązań nie poparła strona rządowa, pomimo skierowania zachęt w stronę partnerów społecznych do

aktywnego uczestnictwa w konferencji w Katowicach.

Minister środowiska Henryk Kowalczyk zauważył, że bardzo ważne jest, aby w proces dochodzenia do osiągnięcia celu neutralności klimatycznej zaangażowani byli partnerzy pozarządowi: przedstawiciele pracowników i pracodawców, sektor prywatny, władze samorządowe, organizacje społeczeństwa obywatelskiego i międzynarodowe instytucje finansowe.

Sprawiedliwa transformacja powinna pozwolić na zrównoważony rozwój przy akceptacji celów społecznych. W centrum każdej polityki musi stać człowiek, jego aspiracje i potrzeby.

Ministerstwo środowiska podkreślało, że Polska jest niedoceniana za to, co robi. Brak woli sporządzenia wspólnego stanowiska uzasadniano tym, że wiązałoby się z koniecznością równoczesnego usztywnienia stanowiska rządowego. Rząd nie dąży do wypracowania wspólnych ram z powodu prezydentury

i przewodniczenia obradom. Dotyczy go obojętne wsluchiwanie się w głosy każdego państwa, które przyjedzie do Polski z własną wizją kompromisu, jaki należy osiągnąć i zestawem priorytetów negocjacyjnych. Prezydencja musi równoważyć interesy wszystkich i tworzyć warunki do negocjacji. Naszą rolą jest zapewnienie jak najlepszych warunków do osiągnięcia porozumienia, a także pogodzenie często sprzecznych oczekiwań. W tej sytuacji brakuje szerokiego pola do negocjacji własnych celów z partnerami społecznymi.



Fot. Forum Związków Zawodowych

Należy zauważyć, że rząd RP kontynuuje obecnie negocjacje, które powinny zostać sfinalizowane w Katowicach. 17–19 czerwca 2018 r. odbyło się jedno ze spotkań międzynarodowych, tzw. IX Petersberski Dialog Klimatyczny w Berlinie. Jak podkreślili gospodarze spotkania: niemiecka minister środowiska – Svenja Schulze, polski minister środowiska – Henryk Kowalczyk, ich wnioski i pozostałych 35 ministrów są nieformalne oraz służą dyskusji w sprawach klimatycznych. W spotkanie zaangażowani byli również przedstawiciele międzynarodowych związków zawodowych (ITUC) w charakterze obserwatora, a w czasie konferencji prasowej z udziałem niemieckiej minister środowiska zauważono, że sprawiedliwość społeczna powinna być wiodącą zasadą nowoczesnej polityki klimatycznej. Kanclerz Angela Merkel podkreślała, że działanie na rzecz klimatu jest kwestią za-

równo konieczności ekologicznej, jak i racjonalności ekonomicznej. Premier Mateusz Morawiecki podkreślał potrzebę utrzymania obywateli w centrum polityki klimatycznej i mówił o fundamentalnej roli, jaką odgrywają innowacje w osiąganiu celów klimatycznych.

Pozytywne sygnały z Polski

Negocjacje w Polsce będą bardzo ważne dla całości procesu negocjacyjnego. Z tych powodów partnerzy społeczni w Polsce kierowali oczekiwania zakończenia procesu implementacji i zdefiniowania nowych zasad. Wielu przedstawicieli uważa, że podczas konferencji klimatycznej w Polsce należy pokazać, jak zmienia się oblicze naszego kraju, i w którym kierunku zmierzamy. Polska mocno angażuje się w ochronę środowiska i można powiedzieć, że w wielu obszarach jesteśmy liderem w UE. Polityka klimatyczna nie powinna być historią dobrych intencji. Potrzebujemy realnej polityki klimatycznej, która nie jest możliwa bez działań w ramach polityki przemysłowej. Energetyczna transformacja wymaga długich przygotowań, innowacji i szczególnie inwestycji. Sprawiedliwa transformacja oznacza, że pracownicy będą gotowi na zmiany. Polska powinna promować polskie rozwiązania i akceptację celów społecznych.

Kompleksowe ramy polityki klimatycznej wypracowywane podczas COP24 muszą uwzględniać następujące zasady: zrównoważonego rozwoju, neutralności klimatycznej, poszanowania prawa pracowników do godnej pracy, sprawiedliwej transformacji, eliminacji ubóstwa energetycznego, zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego i gospodarczego.

Krajowe centrale związków zawodowych od lat regularnie współpracują w obszarze polityki klimatycznej, a w tym roku zawiązały Międzyzwiązkowy Komitet ds. Polityki Klimatycznej (FZZ, OPZZ, NSZZ „Solidarność”). Do RDS wniosły swoje pisemne stanowiska.

W pracach Rady wskazywano często na potrzebę realizmu w odniesieniu do polityki klimatycznej. Nie chodzi tylko o redukcję emisji CO₂, ale również o wykorzystanie naszych naturalnych zasobów, np. polskich lasów do absorbowania dwutlenku węgla, adaptację, zapewnienie finansowania dla regionów przemysłowych w Polsce o silnym śladzie węgla. Poprawę w tym zakresie utożsamiano z transferem nowych technologii, w tym z inwestycjami mającymi na celu tworzenie wysokiej jakości zatrudnienia i godną pracę. Niezbędne jest określenie celów klimatycznych przy pełnej swobodzie zarysowania własnego koszyka energetycznego, zapewniającego Polsce bezpieczeństwo energetyczne.

Związki zawodowe wskazywały na potrzebę redukcji gazów cieplarnianych i zadeklarowały, że nie są przeciwne, aby energia była produkowana ze źródeł odnawialnych, ale musimy dochodzić do tego etapami w celu zapewnienia Polsce zrównoważonego rozwoju.

Sprawiedliwa transformacja lub częściowe odejście od węgla musi zostać stworzone bardzo realnie, a obligatoryjnie zostać oparte o akceptację przez partnerów społecznych. Nowe miejsca pracy tworzone w zagrożonych regionach muszą zapewnić realne zatrudnienie na godnych warunkach pracy. Nie można również dopuścić do sytuacji drastycznych wzrostów ceny energii. Należy zauważyć, że dotychczasowym stabilizatorem cen energii w Polsce jest węgiel kamienny i brunatny produkowany z własnych zasobów.

Centrale związkowe (FZZ, OPZZ, NSZZ „Solidarność”) wskazywały na oczekiwania, aby przedstawić analizy odnoszące się do polityki klimatycznej dla Polski i innych krajów. Krajowe plany klimatyczne powinny uwzględniać specyfikę narodowej gospodarki i szanować możliwości społeczno-gospodarcze. W stanowisku omawianym przez partnerów społecz-

nych podkreślano potrzebę przeprowadzenia analizy oczekiwanych i uzyskanych skutków ekologicznych porozumień klimatycznych, efektów społecznych realizacji polityki klimatycznej, m.in. zdiagnozowanie ilości stworzonych oraz zlikwidowanych miejsc pracy. Za ważne uznano potrzebę analizy wykonania dotychczasowych zobowiązań przez strony i tego, w jaki sposób wydatkowano środki otrzymane z opłat za emisję CO₂.



Fot. Pixabay

W projekcie stanowiska podkreślano potrzebę, aby polityka klimatyczna wyraźnie opisała zadania wynikające z absorpcji dwutlenku węgla przez lasy. Trzeba pokazać wspólne wysiłki zmniejszenia emisji CO₂ w procesach zmian i transformacji gospodarczej. Polacy silnie doświadczyli tych procesów i nie powinni ponownie doświadczać skutków zmian. Rząd wyraźnie rozgraniczył zadania prezydencji podczas COP24, gdzie niełatwo będzie negocjować własne warunki. Członkowie RDS wierzą w polską dyplomację, która ma przecieć nie tylko jedno zadanie do wykonania, lecz musi zadbać o polskie interesy. Partnerzy społeczni wykazali się aktywną postawą, chcąc nawiązać dialog, i można oczekiwać, że będą poszukiwać porozumienia z ministrem odpowiedzialnym za prezydencję Polski w czasie COP24 – Michałem Kurtyką. Dobrą praktyką dialogu mogą się stać spotkania prezentujące własne oczekiwania związane z polityką klimatyczną i służące bieżącemu informowaniu o toczących się negocjacjach międzynarodowych.

Niemal jednym głosem o PPK



Fot. Pixabay

Projekt przepisów wprowadzających pracownicze plany kapitałowe dosyć długo był przedmiotem dyskusji między parterami społecznymi w Radzie Dialogu Społecznego. Ostatecznie udało się przedstawić wspólne stanowisko, w którym związki zawodowe i pracodawcy generalnie pozytywnie odnieśli się do tego rozwiązania, szczególnie wobec faktu wprowadzenia do projektu wielu zgłoszonych przez nich uwag.

Niemal do końca dyskutowaną poprawką był zapis, zgodnie z którym wdrożenie PPK nie może negatywnie wpływać na dynamikę wzrostu wynagrodzeń. Wielokrotnie rozmawiano również o środkach na kampanię reklamującą PPK, w której aktywną rolę mogliby pełnić również partnerzy społeczni.

Ostatecznie też OPZZ zmienił zdanie, a z informacji przekazywanych przez przedstawicieli tego związku wynika, że nauczyciele i górnicy w nim zrzeszeni nie godzą się na przystąpienie do PPK. Oczywiście, każdy będzie podejmował indywidualną decyzję, ale stawia to pod znakiem zapytania chociażby wspomnianą wyżej promocję nowego rozwiązania przez tę centralę. Dalsze prace nad projektem PPK przewidziano na okres powakacyjny. W tym samym czasie partnerzy społeczni mają otrzymać i podjąć dyskusję nad przeglądem systemu emerytalnego, co zadeklarowało ministerstwo rodziny i pracy. Dyskusja może zatem faktycznie być kompleksowa.

Podnieść poziom oszczędności

Jak napisano już na wstępie wspólnego stanowiska w sprawie PPK, „wprowadzenie w Polsce systemu pracowniczych planów kapita-

łowych należy ocenić pozytywnie. Program ten może bowiem zapewnić realizację ważnych celów społecznych, takich jak m.in. podniesienie poziomu oszczędności i aktywów gospodarstw domowych, a także poprawę ich struktury oraz efektywności inwestowania gromadzonych środków”.

W ocenie partnerów społecznych projektowane rozwiązanie służy wprowadzeniu nowej formy systematycznego oszczędzania przez osoby zatrudnione z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu 60. roku życia, funkcjonującej w oparciu o współfinansowanie wpłat przez zatrudnionych oraz podmioty zatrudniające z dodatkowym udziałem zachęt ze strony państwa, a także zasadę automatycznego zapisu z możliwością rezygnacji przez osobę zatrudnioną.

Jak podkreślają przedstawiciele związków zawodowych i organizacji pracodawców, pracowniczych planów kapitałowych nie należy traktować jako części publicznego systemu zabezpieczenia emerytalnego. Choć zauważają jednocześnie, że wypłata zgromadzonych w PPK środków przyczyni się do poprawy sytuacji materialnej ich uczestników co najmniej przez część okresu pobierania emerytury z systemu powszechnego.

Wsparcie dla gospodarki

Związki i pracodawcy zauważyli również, że system pracowniczych planów kapitałowych może przyczynić się do osiągnięcia efektów ogólnogospodarczych, przekładających się pozytywnie na sytuację pracodawców i pracowników.

„Długoterminowy charakter gromadzonych oszczędności zapewni stabilne źródło finansowania projektów inwestycyjnych realizowanych przez sektor przedsiębiorstw oraz przyczyni się do wzmocnienia polskiego rynku kapitałowego, czego skutkiem będzie zdynamizowanie rozwoju polskiej gospodarki oraz przyspieszenie tempa wzrostu wynagrodzeń. Można również oczekiwać, iż efektem wdrożenia projektowanego rozwiązania będzie ograniczenie udziału zadłużenia zagranicznego sektora finansów publicznych oraz sektora prywatnego, a także poprawa bilansu płatniczego. System pracowniczych planów kapitałowych opiera się na aktualnych dobrych praktykach w zakresie kształtowania dodatkowych form długoterminowego oszczędzania przy udziale pracodawców, funkcjonujące powszechnie i z sukcesem w wielu krajach wysoko rozwiniętych” – napisano w stanowisku.



Fot. Pixabay

Kolejną podniesioną w nim kwestią było to, że podstawowym wyznacznikiem sukcesu bądź niepowodzenia projektowanej reformy będzie wskaźnik uczestnictwa w pracowniczych planach kapitałowych na poziomie ok. 11,5 mln

osób uprawnionych. Kluczowymi determinantami poziomu partycypacji są zaś możliwości finansowe potencjalnych uczestników, stopień obciążeń pracodawców, zaufanie do nowego systemu długoterminowego oszczędzania, a także atrakcyjność oferty w ramach PPK.

„Nierozzerwalną konsekwencją uczestnictwa w programie systematycznego oszczędzania jest przesunięcie części konsumpcji z okresu bieżącego na starość” – czytamy w stanowisku. Jednak, jak zaznaczyli jego autorzy, trudna sytuacja finansowa pracowników osiągających najniższe dochody z pracy w praktyce wyklucza możliwość uczestnictwa większości z nich w pracowniczych planach kapitałowych w standardowej formule, gdzie finansowana przez nich wpłata podstawowa wynosi 2 proc. wynagrodzenia. W związku z tym w projektowanych przepisach należy uwzględnić zasadę, zgodnie z którą wpłata podstawowa, finansowana przez uczestnika PPK, może wynosić nie mniej niż 0,5 proc. wynagrodzenia, jeżeli osiągnane z różnych źródeł nie przekracza 120 proc. kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. „Zastosowanie takiego rozwiązania przyczyniłoby się do ograniczenia wpływu uczestnictwa w PPK na obniżenie bieżącego poziomu środków dostępnych na finansowanie bieżących wydatków osób najmniej zarabiających, w konsekwencji prowadząc do zapewnienia wyższego wskaźnika partycypacji w pracowniczych planach kapitałowych. Utrzymanie wpłat po stronie pracodawców i dopłat ze strony państwa umożliwiłoby także pracownikom o najtrudniejszej sytuacji materialnej zgromadzenie dodatkowych oszczędności na starość” – argumentują wspólnie związki i pracodawcy.

Środki całkowicie prywatne

Kwestią, którą wskazują jako szczególnie istotną, jest zagwarantowanie w projekcie prywatnego statusu środków zgromadzonych w PPK, co powinno wzmocnić zaufanie do tworzonego rozwiązania. Natomiast poszerzenie grona instytucji finansowych uprawnionych do zarządzania PPK o powszechne towarzystwa



emerytalne oraz zakłady ubezpieczeń zwiększy różnorodność i atrakcyjność oferty w ramach pracowniczych planów kapitałowych, zapewniając wyższą konkurencyjność systemu. Dopuszczeniu zakładów ubezpieczeń do zarządzania PPK powinno jednak, zaznaczono w dokumencie, towarzyszyć wyłączenie aktywów powierzonych w zarządzanie w ramach PPK z podstawy wymiaru podatku od niektórych instytucji finansowych, aby mogły one w praktyce stać się częścią systemu.

Zdaniem partnerów społecznych projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych powinien zostać uzupełniony o przepisy gwarantujące osobom zatrudnionym ochronę przed dyskryminacją ze strony podmiotu zatrudniającego ze względu na rezygnację (lub jej brak) z uczestnictwa w PPK. Równocześnie przesłanki stosowania kar za naklanianie osób zatrudnionych do rezygnacji z uczestnictwa w PPK, a także surowość sankcji grożących z tego tytułu podmiotowi zatrudniającemu wymagają doprecyzowania i dostosowania do ograniczenia ryzyka naruszania prawa osoby zatrudnionej do podjęcia suwerennej decyzji o odstąpieniu od oszczędzania w ramach PPK z powodu obaw podmiotu zatrudniającego przed popełnieniem czynu karnego. Dostosowane muszą być również inne przepisy karne nakładające sankcje na pod-

mioty zatrudniające. To właśnie były ostatnie kwestie szczegółowo dyskutowane w zespole ds. ubezpieczeń społecznych Rady Dialogu Społecznego.

„Tworząc system PPK, pracodawcy uzyskują nowe dodatkowe narzędzie motywacji oraz zwiększenia lojalności i zaangażowania pracowników poprzez poprawę warunków zatrudnienia. Udział pracodawcy i zakładowej organizacji związkowej w wyborze instytucji finansowej oferującej PPK istotnie zwiększa siłę negocjacyjną celem uzyskania możliwie najlepszych warunków, w tym poziomu kosztów. Środki gromadzone w ramach PPK poprzez rynek kapitałowy wzmacniają bazę finansowania sektora przedsiębiorstw. Koszt finansowania wpłat na PPK stanowi dodatkowe obciążenie dla pracodawców, choć stanowi równocześnie element odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, zwiększający bezpieczeństwo finansowe Polaków” – zauważono w dalszej części stanowiska.

Trzeba czasu na przygotowania

Związki i pracodawcy odnieśli się również do kwestii realizacji celów stawianych przez PPK. W ich opinii nie można przy tej okazji abstrahować od kosztów działalności pracodawców i obciążeń pracowników. Ten element ma

bowiem zasadnicze znaczenie dla atrakcyjności nowego instrumentu, jego powszechności i możliwości realizacji zakładanych celów. PPK nie powinno zatem, zdaniem autorów stanowiska, towarzyszyć wprowadzanie rozwiązań kumulujących wzrost obciążeń po stronie pracodawców i pracowników, w sytuacji gdy to ta grupa ponosi największe obciążenia w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Za konieczne partnerzy społeczni uznali wydłużenie okresu na realizację obowiązków wynikających z ustawy o PPK, co umożliwi lepsze przygotowanie się zainteresowanym podmiotom i osobom oraz spokojniejsze wdrożenie całego systemu, z korzyścią dla wszystkich. Dodali, że realizacja obowiązków wynikających z ustawy PPK wymagać będzie zmian w wykorzystywanych systemach informatycznych i procedurach. Dlatego, ich zdaniem, w przypadku podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób terminem tym powinien być 1 lipca 2019 r.

Istotnym elementem projektu, podkreślanym przez związki i pracodawców, jest wzajemna relacja Pracowniczych Planów Emerytalnych i PPK.

„Wprowadzanie pracowniczych planów kapitałowych nie powinno wpływać negatywnie na pracodawców, którzy zdecydowali się bądź zdecydują na oferowanie pozapłacowego benefitu w postaci PPE, którego celem jest zabezpieczenie finansowe pracowników w okresie emerytalnym. Przepis dotyczący pracowniczych programów emerytalnych wymaga dalszej dyskusji, tak aby zarówno w okresie przejściowym, jak i w czasie wypełniania obowiązków ustawy o PPK, zapewniona została podmiotom zatrudniającym i osobom zatrudnionym stabilność oraz przewidywalność ich sytuacji” – napisali.

Dalej czytamy, że „partnerzy społeczni pozytywnie odbierają jakość merytorycznego dialogu ze stroną rządową oraz Polskim Funduszem Rozwoju w ramach konsultacji ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, a w szczególności fakt uwzględnienia szeregu postulatów pracodawców i pracowników w aktualnym projekcie ustawy celem budowy konsensusu wokół proponowanej reformy”.

Informować i edukować

W ocenie przedstawicieli organizacji pracodawców i pracowników niezbędne jest opracowanie oraz wdrożenie strategii informacyjnej skierowanej do pracodawców i pracowników, która w sposób praktyczny wesprze wszystkich zainteresowanych we wdrożeniu projektu. A w proces przygotowania do tego powinny być zaangażowane organizacje pracodawców i związków zawodowych.

Postulują oni również wdrożenie długoterminowych programów edukacyjnych, które zwiększałyby wiedzę na temat konstrukcji publicznego systemu ubezpieczeń społecznych, kształtu systemu emerytalnego, wyzwań demograficznych czy form efektywnego długoterminowego oszczędzania.

Pracowniczych planów kapitałowych nie należy traktować jako części publicznego systemu zabezpieczenia emerytalnego, choć wypłata zgromadzonych w nich środków przyczyni się do poprawy sytuacji materialnej ich uczestników co najmniej przez część okresu pobierania emerytury z systemu powszechnego.

„Wdrożenie systemu pracowniczych planów kapitałowych powinno być wykorzystane do realizacji programu szerokiej kampanii informacyjnej wśród społeczeństwa na temat PPK oraz powyższych zagadnień przy udziale pracodawców i pracowników. Podniesienie wiedzy oraz świadomości Polaków na temat systemu emerytalnego i finansów osobistych powinno mieć bardzo pozytywny wpływ na jakość podejmowanych przez nich decyzji finansowych” – czytamy na zakończenie stanowiska organizacji związkowych i pracodawców z RDS. (ga)



Konkurencja i transparentność w zamówieniach publicznych

– 40 proc. zamówień publicznych to zamówienia jednoofertowe. Warto, żeby jednak była w tej dziedzinie konkurencja i oczywiście pełna transparentność – mówił w Radzie Dialogu Społecznego wiceminister przedsiębiorczości i technologii Mariusz Haładyj. Na to zapotrzebowanie ma odpowiadać nowa koncepcja zamówień publicznych, której priorytety w swojej uchwale pozytywnie ocenili również partnerzy społeczni.

Jak podkreślali na posiedzeniu zespołu ds. zamówień publicznych, powinny być one kierowane do tych, którzy w całości przestrzegają prawa. Celem jest też to, by było jak najmniej wyłączeń spod działania ustawy.

Cel: zrównoważone łańcuchy dostaw

„Wyrażamy uznanie dla pracy wykonanej przez stronę Rządową w związku z przygotowaniem *Koncepcji nowego prawa zamówień publicznych*. Opracowany dokument wskazuje na nowe podejście do dialogu w kluczowych kwestiach” – napisali już na wstępie uchwały związkowcy i pracodawcy.

W ich opinii zmiana systemu zamówień publicznych powinna mieć na celu wzrost konkurencyjności prowadzonych postępowań, co od lat stanowi jedną z istotnych bolączek obecnego stanu rzeczy. Równocześnie zamówienia publiczne mogą stanowić skuteczny środek do realizacji polityk państwa, wpływać na wykonanie przez podmioty publiczne celów w zakresie zrównoważonych zamówień publicznych i postawy przedsiębiorców, by poprzez stosowanie prawa i decyzje biznesowe kształtować zrównoważone łańcuchy dostaw. Jak określono w uchwale, kluczowym elementem nowej polityki zakupowej oraz regulacji dotyczących zamówień publicznych powinno być efektywniejsze wydatkowanie środków

publicznych, czyli urzeczywistnienie realizacji zasady: „best value for money”.

Konieczne klauzule społeczne

„W naszej ocenie jednym z istotnych postulatów, który należy uwzględnić w tym zakresie, jest zrównoważenie zobowiązań kontraktowych stron umowy w sprawie zamówienia publicznego” – napisali związkowcy i pracodawcy. Jednocześnie zaznaczyli, że równie istotny dla nowej polityki powinien być wzrost udziału zrównoważonych zamówień publicznych w całym systemie. Konieczne jest zatem wprowadzenie mechanizmów, które spowodują wzrost stosowania w praktyce aspektów społecznych, w tym klauzul społecznych. Wymóg zatrudnienia na umowę o pracę i przestrzegania prawa pracy w realizacji zamówień publicznych powinien zostać określony jako zasada ogólna, wspólna całemu systemowi, niezależnie od tego, czy mamy do czynienia z tzw. zamówieniami klasycznymi, sektorowymi, w dziedzinie obronności i bezpieczeństwa czy modelami koncesyjnymi i niezależnie od wartości danego zamówienia. Jak dodali, pozwoli to w pełni zrealizować przez Polskę dyrektywę 2014/24/UE. Partnerzy społeczni zaznaczyli, że wymóg zatrudnienia na umowę o pracę nie może zostać uznany za element komplikujący procedurę realizacji zamówienia publicznego, być przedmiotem uelastycznienia bądź uproszczenia. Powinien też przestać być traktowany jako kategoria klauzuli społecznej. Zamawiający muszą weryfikować realizację tego wymogu w trakcie realizacji zamówienia i zostać wyposażeni w narzędzia umożliwiające taką kontrolę.

„Za właściwe uznajemy ponadto wprowadzenie solidarnej odpowiedzialności za zobowiązania wynikające z umów zawartych z pracownikami. Uchwaleniu nowego prawa zamówień publicznych powinna towarzyszyć ratyfikacja przez Polskę Konwencji nr 94 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne. Powyższe podejście wymaga zmian w nowym prawie zamówień publicznych w stosunku do obecnie obo-

wiązujących przepisów ustawy. Tam, gdzie nie będą miały zastosowania przepisy ustawy, należy upowszechniać stosowanie takich narzędzi jak m.in. zalecenia, wzorce dokumentów, dobre praktyki, szkolenia dla zamawiających” – napisano w uchwale.

Pozytywnie została też oceniona przez organizacje zrzeszone w RDS zapowiedź ograniczenia wyłączeń stosowania ustawy. Powinien temu jednak, ich zdaniem, towarzyszyć przegląd przesłanek umożliwiających korzystanie przez zamawiających z trybu zamówień z wolnej ręki, w tym odpowiednie ograniczenie możliwości korzystania z zamówień in-house.

Jak szacować koszty zamówienia

Strony pracowników i pracodawców uznały za właściwe stanowisko o konieczności zmiany przepisów dotyczących szacowania wartości przedmiotu zamówienia. Jest to proces kluczowy zarówno z punktu widzenia publicznego, jak i społecznego.



Fot. Pixabay

„W przepisach kształtujących ustalanie wartości zamówienia należy zawrzeć obowiązek uwzględnienia całkowitych kosztów pracy; zamawiający powinien określać w warunkach zamówienia rodzaje prac wymagających zatrudnienia na umowę o pracę i koszty wynikające z zatrudnienia oraz przestrzegania prawa w zakresie bhp” – czytamy w dokumencie.

Pozytywnie oceniono zapowiedź przygotowania ustawowych instrumentów waloryzacji

umów oraz usprawniających płatności w ramach realizacji zamówienia. Podobne stanowisko zajęli partnerzy społeczni w kwestii zapowiedzi zmian potencjału własnego wykonawcy, który powinien zwiększać swoją wagę w zamówieniach publicznych i ograniczyć łańcuch podwykonawstwa. Według nich pozytywny wpływ na rynek zamówień publicznych będzie miało przygotowanie katalogu klauzul abuzywnych, a dokument ten powinien powstać w konsultacji z uczestnikami rynku zamówień publicznych. Według pracodawców i związków zawodowych kary umowne muszą być adekwatne do wartości przedmiotu zamówienia i proporcjonalne do skali zawinienia, ich wysokość powinna jednak stanowić element swobody kształtowania umów.

Według pracodawców i związków zawodowych kary umowne muszą być adekwatne do wartości przedmiotu zamówienia publicznego i proporcjonalne do skali zamówienia, ich wysokość powinna jednak stanowić element swobody kształtowania umów.

Wskazali oni również zagadnienia, które mogą okazać się istotne z punktu widzenia praktyki. Chodzi np. o wprowadzenie obowiązku przeprowadzenia analizy poprzedzającej wszczęcie postępowania o udzielenie zamówienia publicznego w każdym przypadku, z zastrzeżeniem, że analiza powinna być dostosowana do wielkości oraz rodzaju postępowania i nie może powodować nadmiernych kosztów dla zamawiającego; obniżenie progu bagatelności; wyodrębnienie do osobnej ustawy przepisów dotyczących zamówień w dziedzinach obronności i bezpieczeństwa, z zachowaniem spójności pomiędzy ustawami, w szczególności w zakresie zasad, równości dostępności stron i aspektów społecznych oraz jednolitym podejściem do polityki zakupowej państwa; rozważenie wprowadzenie instrumentów miękkich

zachęcających do uczestniczenia w zamówieniach MŚP, w szczególności na rzecz poprawy jakości dokumentacji ofertowej; wprowadzenie możliwości zorganizowania spotkania zamawiającego po wyborze oferty na wniosek wykonawcy; wprowadzenie do nowej ustawy systemu certyfikacji prowadzonego przez jednostkę sektora finansów publicznych. Zaproponowano wpisanie udziału ekspertów branżowych w opracowywanie systemu dla poszczególnych sektorów.

Kompleksowa ocena procesu

Partnerzy społeczni dostrzegli także konieczność prowadzenia dalszych prac nad zmianą modelu postępowania odwoławczego, w tym dokonanie pogłębionej analizy dotyczącej ewentualnego wprowadzenia tzw. prekluzji dowodowej. Ich zdaniem należy mieć na uwadze, aby ewentualna implementacja zmian w zakresie możliwości prowadzenia postępowania dowodowego przed Krajową Izbą Odwoławczą nie skutkowałą utrudnieniami lub brakiem kompleksowego zbadania sprawy. Strony uczestniczące w procedurze powinny mieć możliwość aktywnego, rzeczowego zgłaszania dowodów, co oczywiście musi pozostawać w zgodzie z zasadą ekonomiki postępowania. Kolejny postulat związków i pracodawców to dalsze prace nad propozycją dotyczącą list kontrolnych, tzw. checklist.

„Pragniemy zasygnalizować, iż regulacje dotyczące zamówień publicznych mają swoisty, ponadbranżowy charakter oraz dotyczą różnych sfer i regulacji prawnych, ponadto niezwykle kluczowe wydaje się zagadnienie korelacji zamówienia publicznego z zapewnieniem zasad uczciwej konkurencji i otwartości rynku. Dotychczasowa praktyka pokazuje, iż w tym zakresie ma miejsce swoista luka kompetencyjna pomiędzy właściwymi organami” – napisano w uzasadnieniu tej propozycji.

Na zakończenie przedstawiciele pracowników i pracodawców Rady Dialogu Społecznego zastrzegli sobie prawo do ostatecznej oceny zapowiedzi przedstawionych w koncepcji po przedłożeniu przygotowanych na podstawie tego dokumentu przepisów projektu nowego prawa zamówień publicznych. (ga)

Przewodnicząca RDS w Olsztynie



Fot. archiwum MRPIPS

Polityka rodzinna, emerytury i korzyści wynikające z obecności w regionie specjalnej strefy ekonomicznej – to tematy poruszane przez przewodniczącą Rady Dialogu Społecznego, minister rodziny, pracy i polityki społecznej – Elżbietę Rafalską – na spotkaniu w warmińsko-mazurskiej WRDS.

Polityka rodzinna na szczeblu rządowym nie mogłaby istnieć bez samorządów.

– To są nierozdzielne polityki, jedna bez drugiej nie mogłyby się obyć. Ramy prawne i poszczególne regulacje są oczywiście przygotowywane w parlamencie, inicjatywy ustawodawcze podejmuje też ministerstwo i rząd, ale realizatorem wielu z nich są samorządy, niezależnie od tego, czy wykonują zadania własne, czy zlecone – zaznaczyła minister.

Współpraca na tym polu była jednym z tematów obrad Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Warmińsko-Mazurskiego z udziałem szefowej RDS.

Omawiając działania ministerstwa w tym zakresie, Elżbieta Rafalska podkreśliła, że resort prowadzi politykę, która wspiera zadania własne samorządu.

– Stosujemy takie programy, w których dajemy środki rządowe. Tworzymy system zachęt, kreujemy kierunki polityki. To się odbywa w polityce senioralnej, w polityce na rzecz rodzin i osób niepełnosprawnych. Chcemy inspirować i dosypać rządowego „grosza” – mówiła. Zaznaczyła, że samorządy, oprócz realizacji zadań zleconych „nie zapominają budować własnych lokalnych polityk rodzinnych, pro-

ponując specyficzne dla swojego terenu, zupełnie oryginalne rozwiązania”.

Poligon doświadczalny

Pierwszym dużym zadaniem realizowanym przez samorządy, zleconym przez rząd, był program „Rodzina 500+”. Minister podkreślała mocno, że jego realizacja i sprawne wdrożenie mogło się udać tylko przy dobrej współpracy z samorządem.

– Powszechnie znane są jego skutki w zakresie zmniejszenia ubóstwa, zwiększenia dziecięcości, inwestycji w kapitał ludzki, ale ja zwracam wagę, że okazało się też, iż w Polsce możliwa jest dobra współpraca z samorządami. Po raz pierwszy też samorządy nie miały najmniejszych podstaw, żeby mówić, iż nie dostały wystarczających środków na wykonanie zleconego przez rząd zadania – dodała.

– W województwie warmińsko-mazurskim wyplacono już z programu „Rodzina 500+” prawie 1 mld 800 mln zł – poinformował wojewoda Artur Chojecki, przewodniczący warmińsko-mazurskiej WRDS.

W regionie korzysta z niego 94 tys. rodzin, w tym 5 tys. posiadających dziecko niepełnosprawne.

Średnia miesięczna liczba świadczeń to ponad 150 tys.

– To są ogromne liczby, za którymi kryje się nie tylko radość polskich rodzin, ale także ogromna praca przy przyjmowaniu wniosków, instruowaniu świadczeniobiorców, wydawaniu decyzji administracyjnych w ściśle określonych terminach – mówił wojewoda.

Teraz „Dobry start”

Kolejnym realizowanym we współpracy z lokalnymi władzami programem jest „Dobry start”, czyli pieniądze rządowe wypłacane rodzicom za pośrednictwem samorządów na wypRAWKI szkolne dla dzieci. Chociaż w lipcu wnioski można było wysyłać tylko drogą elektroniczną, to w województwie warmińsko-mazurskim do połowy miesiąca przekazano już na wypłaty 7 mln 661 tys. zł (złożono ponad 21 tys. wniosków).

– To, co tu usłyszałam, pokazuje, że możliwe jest naprawdę sprawne funkcjonowanie – z jednej strony rząd jest przygotowany do przekazania pieniędzy, z drugiej samorząd i jego służby są bardzo mocno w okresie wakacyjnym obciążone – skomentowała minister Elżbieta Rafalska.

Realizacja i sprawne wdrożenie rządowego programu „Rodzina 500+” mogło się udać tylko przy dobrej współpracy z samorządami.

Wymieniła przy tym inne programy rządowe realizowane przez samorządy, wśród nich „Senior+”, w ramach którego samorządy otrzymują 300 tys. zł na dzienny dom opieki, a 150 tys. na utworzenie klubu seniora. Ponadto Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dofinansowuje pobyt w takich placówkach – po 300 zł na osobę w przypadku domu dziennego pobytu i 200 zł w przypadku klubu seniora.

– To tu, na szczeblu lokalnym, najtrafniej definiowane są potrzeby rodzin. To właśnie sa-

morządy mają wiedzę na temat sytuacji społeczności na administrowanym terenie, dlatego są niezbędnymi łącznikami przy realizacji rządowych programów na rzecz rodziny, których w ostatnim czasie jest bardzo wiele – dodał wojewoda.

Katastrofy nie było

Kolejnym zagadnieniem, który na posiedzeniu WRDS poruszyła Elżbieta Rafalska, były skutki przywrócenia poprzedniego wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn). Przypomniała, że gdy te zmiany wprowadzono, wielu ekspertów wieściło katastrofę polskiego rynku pracy.

– W roku 2017 na emeryturę przeszło 417 tys. osób. Według zapowiedzi powinna to być znacznie większa liczba – mówiła minister.

Wyjaśniła przy tym, że ok. 60 proc. z tych, którzy z przywrócenia wieku emerytalnego skorzystali, „stanowiły osoby nieaktywne na rynku pracy, pobierające świadczenia przedemerytalne, zdrowotne, pomocy społecznej, zasiłki dla bezrobotnych lub pozbawione jakiegokolwiek stałego źródła utrzymania”.

– Skutki finansowe w roku 2017 były mniejsze od tych prognozowanych o 190 tys. zł, ale też Fundusz Ubezpieczeń Społecznych dostał większe niż prognozowano środki z tytułu suwaka bezpieczeństwa – mówiła minister Elżbieta Rafalska.

Dialog o dialogu

Przewodnicząca RDS poświęciła też w swoim wystąpieniu wiele miejsca roli instytucjonalnego dialogu społecznego. Przypomniała o zwiększeniu finansowania WRDS-ów (z 50 do 200 tys.) i o nowelizacji ustawy o dialogu społecznym, podkreślając, że w nowej ustawie partnerzy społeczni będą mogli m.in. występować do ministra finansów o interpretację przepisów podatkowych.

W dyskusji te tematy były poruszane bardzo często. Pytano m.in. o wysokość wynagrodzenia minimalnego, o podwyżki dla sfery budżetowej, mówiono o skracaniu czasu na konsultacje projektów ustaw i o tym, że niektóre w ogóle nie trafiają na forum Rady Dialogu

Spolecznego. Zarzucono też ministrom, że albo nie przychodzą na posiedzenia Rady Dialogu Społecznego, albo goszczą na nich bardzo krótko, co uniemożliwia partnerom społecznym zadawanie im pytań.

– Wiem, że część projektów ma skrócony termin konsultacji społecznych, że czasami do Rady Dialogu Społecznego nie docierają. To dotyczy projektów poselskich, gdzie nie ma wprost wymogu, by były konsultowane w RDS. Staramy się poprawiać tę sytuację, jak to tylko jest możliwe. Broniłabym jednak obecności ministrów na posiedzeniach plenarnych RDS. Nie zdarzyło się tak, że nie było na nich właściwego ministra. Aż tak źle, proszę państwa, nie jest – odpowiadała przewodnicząca RDS.

Dodała, że zna problemy budżetówki.

– Docierają do nas informacje na ten temat, ale i sami to odczuwamy, bo w ministerstwie zdarza się, że nabory do pracy są „puste”, że nikt się nie zgłasza. Ten problem jest znany i on też musi być rozwiązany, ale wedle możliwości budżetu. A, jak powiedziałam, jest to dopiero trzeci nasz samodzielny budżet – mówiła minister.

Dyskutowano nie tylko o dialogu. Padły m.in. pytania o to, jak rząd zamierza zapewnić w przyszłości miejsca w domach opieki społecznej, bo zapotrzebowanie na nie będzie stale rosło, i czy jest otwarty na współpracę z prywatnymi placówkami tego typu.

– Problem braku domów opieki społecznej jest mi znany od lat. Żyjemy coraz dłużej i potrzebujemy coraz częściej całodobowej opieki. To jest zadanie własne samorządów i one mogą zdecydować, że dofinansowują pobyt w prywatnych domach opieki. My ze strony rządowej finansujemy tę politykę senioralną, która wspiera pomoc środowiskową – czyli domy dziennego pobytu, usługi opiekuńcze, które jak najdłużej pozwalają funkcjonować w środowisku z pomocą opiekunów, z pomocą terapeutów. Mamy przygotowaną politykę społeczną wobec osób starszych określoną do roku 2030. To dokument strategiczny, obejmujący całą gamę problemów, bo polityka senioralna, podobnie jak polityka rodzinna, nie jest polityką resortową – wyliczała minister.

Korzyści ze strefy

Posiedzenie WRDS zakończyło wystąpienie prezesa Warmińsko-Mazurskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej – Grzegorza Smolińskiego, który podkreślił, że ustawa o wspieraniu nowych inwestycji diametralnie poprawi sytuację gospodarczą w regionie, m.in. dlatego, że nie będzie już długotrwałego procesu włączania gruntów do strefy, co czasami trwało ok. dwóch lat.

– W ustawie jest zapisane, że przedsiębiorca, aby uzyskać pomoc publiczną, która polega na zwolnieniu z płacenia podatku dochodowego na czas określony, musi otrzymać odpowiednią liczbę punktów. Województwo warmińsko-mazurskie jest potraktowane przez rząd priorytetowo i u nas punktów trzeba zdobyć mniej niż w lepiej rozwiniętych regionach kraju – podkreślił.

Warmińsko-mazurska SSE to 11 tys. hektarów na północnym Mazowszu (m.in. tereny wokół lotniska w Modlinie) i województwo warmińsko-mazurskie bez powiatów gołdapskiego i elckiego.

– Gdyby nie strefa, wiele przedsięwzięć w naszym województwie by nie było. W fabryce opon samochodowych w Olsztynie świętowano niedawno 50-lecie produkcji. Można zaryzykować stwierdzenie, że gdyby nie strefa, fabryka by nie istniała – mówił Grzegorz Smoliński.

W województwie warmińsko-mazurskim zawsze był wysoki poziom bezrobocia. I teraz bezrobotnych jest tu więcej niż w innych regionach. A mimo to „ciężko jest czasami znaleźć ludzi do pracy, bo to, że jest gdzieś wysoki poziom bezrobocia wcale nie oznacza, że ludzie się do pracy garną”.

– Przedsiębiorcy mają największy problem w północnym pasie województwa, gdzie bezrobocie jest najwyższe. Jeden z inwestorów zaproponował 5 tys. zł brutto operatorowi obrabiarki cyfrowej i nie mógł takiej osoby znaleźć – podkreślał.

Jego zdaniem to skutek zaniedbania szkolnictwa zawodowego.

– Nie ma ludzi, którzy mogliby pracować w zaawansowanych technologiach – konkludował. (ez)

Płace, ochrona zdrowia, oświata – punkty zapalne w regionach



Fot. Pixabay

Opolska WRDS rozmawia o płacach w służbie cywilnej, zachodniopomorska o zatrudnieniu w służbie zdrowia, podkarpacka chce restrukturyzować szpital, lubelska dyskutuje o reformie oświaty. Regiony nie mają „urlopu” od problemów.

Opole – budżetówka w zamrażarce

„W 2018 r. minimalna płaca w Polsce wynosi 2100 zł i jest o 226,16 zł wyższa od kwoty bazowej pracowników korpusu służby cywilnej. Tak drastycznie niskie wynagrodzenie podważa w oczach podmiotów kontrolowanych powagę urzędu i jego pracowników oraz rangę wykonywanych działań” – to fragment stanowiska opolskiej WRDS „W sprawie podjęcia działań w kierunku wzrostu wynagrodzeń w Wojewódzkim Inspektoracie Ochrony Środowiska w Opolu”. Przyjęto go na ostatnim posiedzeniu plenarnym, podczas którego sytuację w WIOŚ przedstawiali zaproszeni na obrady przedstawiciele działającej w Inspektoracie „Solidarności”.

**Wojewódzkie inspektoraty
ochrony środowiska są
jednymi z najgorzej
finansowanych instytucji
w służbie cywilnej, a przeciętne
wynagrodzenia zasadnicze
brutto pracowników WIOŚ
należą do najniższych
w Polsce.**

Rada zwróciła się z wnioskiem o podjęcie działań w związku z niskim poziomem wynagrodzeń pracowników WIOŚ skutkującym ich zwalnianiem się oraz nadmiernymi obciążeniami nowymi zadaniami przy tej samej liczbie etatów. W obszernym uzasadnieniu członkowie WRDS napisali m.in.: „Pracownicy Inspekcji Ochrony Środowiska są wynagradzani na podstawie ustawy budżetowej z dnia 16.12.2016 r. na zasadach określonych w ustawie z dnia 21.11.2008 r. o służbie cywilnej, z której wynika wysokość kwoty bazowej, stanowiącej podstawę do określenia wynagrodzeń, aktualnie wynoszącej 1873,84 zł, niezmiennej od 9 lat”. Podkreślono też, że liczba zadań nałożonych na pracowników wojewódzkich inspektoratów ochrony środowiska, w tym również w Opolu, jest największa ze wszystkich instytucji zajmujących się ochroną środowiska w Polsce oraz Unii Europejskiej. „Mimo to wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska są jednymi z najgorzej finansowanych instytucji w służbie cywilnej, a przeciętne wynagrodzenia zasadnicze brutto pracowników WIOŚ należą do najniższych w Polsce”. Wynagrodzenie w tych opolskich placówkach jest dużo niższe niż średnie płace w innych inspektoratach w kraju. „Pragniemy zwrócić uwagę, że utrzymanie sposobu finansowania Inspekcji na dotychczasowym poziomie w najbliższym czasie doprowadzi

do zapaści systemu nadzoru nad stanem środowiska w Polsce oraz do niewywiązywania się z umów międzynarodowych i przepisów prawa Unii Europejskiej” – napisano w uzasadnieniu.

Praca w szczecińskiej służbie zdrowia

Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego Województwa Zachodniopomorskiego przyjęła na przygotowane przez zespoły robocze ds. ochrony zdrowia oraz rynku pracy stanowisko „W sprawie zmiany form zatrudniania w placówkach ochrony zdrowia”. Dokument dotyczy publicznych placówek, w których WRDS rekomenduje stosowanie umów o pracę jako podstawowych form zatrudnienia przy zachowaniu „bezpiecznych proporcji” względem kontraktów.

Dopasowanie strony podaźowej i popytowej rynku pracy jest możliwe, gdy w regionie stworzy się warunki do rozwoju kapitału ludzkiego, zbuduje gospodarkę zapewniającą wysoki poziom zapotrzebowania na pracę oraz stworzy system pozyskiwania i rozpowszechniania informacji o rynku pracy, pozwalający trafnie prognozować i reagować na zachodzące zmiany.

Ponadto w dokumencie jest mowa o ograniczeniu korzystania z usług firm zewnętrznych „do działań niezwiązanych choćby pośrednio z obsługą pacjenta”. WRDS rekomenduje również rozwiązanie dotyczące ograniczenia „wynajmu powierzchni użytkowej publicznych jednostek ochrony zdrowia oraz korzystania z infrastruktury i sprzętu medycznego”, a także dostępu np. do laboratoriów, aptek, pracowni diagnostyki obrazowej itp. „do przypad-

ków niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania placówki i za zgodą jej organu tworzącego”.



Fot. zachodniopomorska WRDS

Podczas posiedzenia zachodniopomorska WRDS pozytywnie zaopiniowała „Regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia na rok 2018”. Przedstawiał go Andrzej Przewoda, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Jego zdaniem dopasowanie „strony podaźowej i popytowej rynku pracy” jest możliwe, „gdy stworzy się warunki do rozwoju kapitału ludzkiego w regionie, zbuduje gospodarkę zapewniającą wysoki poziom popytu na pracę oraz stworzy system pozyskiwania i rozpowszechniania informacji o rynku pracy, zapewniającego trafne prognozowanie i reagowanie na zachodzące zmiany w gospodarce”.

W Rzeszowie apelują o dialog w szpitalu

Problemy służby zdrowia, a przede wszystkim spór zbiorowy w największym w regionie szpitalu – Klinicznym Szpitalu Wojewódzkim nr 2 im. św. Jadwigi Królowej w Rzeszowie, były tematem obrad podkarpackiej WRDS. Wzięli w nich udział przedstawiciele związków zawodowych i dyrekcja szpitala.

Od 23 marca wszystkie związki zawodowe ze szpitala im. św. Jadwigi Królowej są w sporze zbiorowym z dyrekcją. Pracownicy żądają odwołania dyrektora oraz poprawy warunków pracy i wynagradzania. Oczekiwania te wynoszą

82 mln zł w skali roku. Wcześniej, podczas pikiety przed urzędem marszałkowskim, pracownicy szpitala przekazali marszałkowi pismo w tej sprawie. Ma się odbyć kolejne rokowanie pomiędzy stronami sporu.

Marszałek województwa i wiceprzewodniczący WRDS Władysław Ortyl wyjaśnił na posiedzeniu rady, że szpital jest na etapie restrukturyzacji, której celem jest „nie tylko oddłużenie szpitala, ale przede wszystkim świadomy jego rozwój, a tym samym zabezpieczenie miejsc pracy, poprawa warunków pracy i płacy, inwestycje w infrastrukturę oraz sprzęt medyczny”. Poinformował, że zarząd województwa kilkanaście razy spotykał się ze związkami zawodowymi oraz pracownikami szpitala, przedstawiając jego bieżącą sytuację i tłumacząc cel zmian. Burzliwa dyskusja nie przyniosła rozwiązania. Przewodniczący WRDS zaproponował włączenie do rozmów profesjonalnego mediatora, zapowiadając, że podkarpacka WRDS będzie obserwowała sytuację w szpitalu.

Na posiedzeniu zostało omówione stanowisko w sprawie ustalania i opłacania przez podmioty lecznicze składek od umów cywilnoprawnych naliczonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Rozmawiano również o płacach w oświacie, w tym o potrzebie podwyżek dla nauczycieli.

Kolejnym istotnym tematem było omówienie sytuacji na regionalnym rynku pracy wynikającej m.in. z niedoboru pracowników w zawodach deficytowych. Sprawa została przedstawiona przez zaproszonych gości. Paweł Wais, dyrektor Departamentu Rozwoju Regionalnego UMWP oraz Tomasz Czop, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy, poruszyli sprawy podkarpackiego rynku pracy, zaś Mariusz Bednarz, prezes Rzeszowskiej Agencji Rozwoju Regionalnego, mówił o zapotrzebowaniu inwestorów na pracowników w kontekście rozwoju regionu. Ponadto Ewa Papiewska-Borkowska, dyrektor ZUS w Rzeszowie, przedstawiła informacje dotyczącą zwolnień chorobowych, a Małgorzata Rauch, podkarpacki kurator oświaty – edukacji zawodowej.

Na posiedzeniu podkarpacka wojewódzka rada dialogu społecznego pozytywnie zaopiniowała „Regionalny plan działań na rzecz zatrudniania na rok 2018”.

Lublin ocenia reformę oświaty

Lubelska WRDS oceniała skutki społeczne i ekonomiczne związane z wdrażaniem reformy oświaty dla województwa. Na obrady zaproszono m.in. kurator oświaty – Teresę Misiuk. Jej zdaniem powrót do 8-letniej szkoły podstawowej uratował miejsca pracy wielu nauczycieli.



Fot. lubelska WRDS

– W regionie przybyło 1114 etatów – poinformowała.

Problemem natomiast jest, jej zdaniem, duża rozpiętość w skali całego województwa dodatku za wychowawstwo. Według przedstawicielki ZNP wzrost liczby nauczycielskich etatów istnieje tylko na papierze, bo „przybywa nauczycieli, którzy pracują na niepełnych etatach, wędrując od szkoły do szkoły”. NSZZ „Solidarność” skrytykowała nowy sposób oceny pracy nauczycieli, który, według reprezentantki tego związku, przysporzy im mnóstwo papierkowej roboty.

WRDS zwróciła też uwagę na sytuację uczniów z niepełnosprawnością. W efekcie postanowiono, że tematem zajmie się jeszcze tutejszy stały zespół roboczy ds. edukacji i szkolnictwa wyższego, a następnie ponownie lubelska WRDS na posiedzeniu plenarnym. Ponadto podczas spotkania poinformowano o sukcesie misji dobrej woli WRDS – zakończeniu sporu zbiorowego w Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Lublinie. (ez)

Przede wszystkim skuteczność

Z przewodniczącą Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Lubelskiego – Mirosławą Gałąn, reprezentującą w radzie stronę pracodawców, rozmawia Ewa Zarzycka.



Fot. lubelska WRDS

Skąd Pani obecność w Wojewódzkiej Radzie Dialogu Społecznego?

Wciągnęli mnie w tę pracę ludzie, którzy znają moją skuteczność – od 28 lat z sukcesem prowadzę firmę, jestem kanclerzem Łoży Lubelskiej Business Centre Club i wiceprezesem zarządu BCC. Od 10 lat uczestniczę w dialogu społecznym, lecz już wcześniej przyglądałam się pracy wojewódzkiej komisji dialogu społecznego.

Widzi Pani różnicę?

Nie zauważyłam tam rozstrzygnięcia problemów za pomocą dyskusji, dialogu. Po prostu coś uchwalano. A w naszej WRDS dialog to sprawa podstawowa. Nie narzucamy decyzji, nie zadowolamy się po prostu odnotowaniem stanowisk stron. Dyskutujemy, dopóki nie osiągniemy konsensusu. A jeśli chociaż jeden głos jest odrębny, pokazujemy go w odrębnym stanowisku. Nam nie zależy na tym, żeby wszyscy mówili jednym głosem – tylko na tym, żeby się porozumieć.

Czy, Pani zdaniem, do świadomości ogółu społeczeństwa dotarło to, że istnieje Rada Dialogu Społecznego i rady wojewódzkie? Czy znaczenie dialogu już się ukorzeniło?

Dialog, zarówno rola RDS, jak i WRDS-ów, bardzo często nie jest zauważana. Bo nie jest nagłaśniana, nie jest pokazywana. A efekty ich pracy, efekty dialogu są potem przypisywane np. temu czy innemu ministerstwu lub władzom lokalnym. Na lubelskim „podwórku” doprowadziłam do tego, że o każdym posiedzeniu plenarnym WRDS są zawiadamiane media. Informujemy, czym się będziemy zaj-

mować, dlatego na spotkaniach są lokalna telewizja, radio, gazety. Niedługo ukaże się też wydana przez WRDS broszurka z wykładem rektora KUL, ks. prof. Antoniego Dębińskiego, na temat dialogu społecznego. Prelekcja została wygłoszona podczas uroczystości związanych z 15-leciem dialogu społecznego w województwie lubelskim. W broszurze ze słowem wstępnym księdza rektora będzie powiedziane, że miejscem uprawiania tego dialogu jest m.in. WRDS. Chcemy w ten sposób przybliżyć społeczeństwu, co to jest dialog i jak bardzo jest potrzebny.

Czyli dialog i jego instytucje trzeba wciąż promować?

Nad tym trzeba dopiero pracować. Niektórzy zdają sobie sprawę, na czym to polega. Nieliczni, bo generalnie ludzie podchodzą do tego tak: „Rada Dialogu Społecznego to takie miejsce, gdzie ktoś się z kimś spotyka i coś ustalają”. I tyle. A to dlatego, że nie rozumieją słowa „dialog”.

Są tematy, które krążą po WRDS-ach. Oryginalnym pomysłem lubelskiej WRDS jest koalicja ds. walki z szarą strefą. Już powstała?

Tak, ale jej uroczyste podpisanie nastąpi we wrześniu.

Jakie jest zainteresowanie tym aktem?

To są dwa dokumenty. List otwarty, w którym wyjaśniamy cele koalicji, dlaczego jest potrzebna itp., i akt przystąpienia do niej. Sprawdziłam efekt tych dwóch kartek podczas niedawnego spotkania BCC w Radzynie Podlaskim. Poprosiłam, by rozdano je przedsiębiorcom,

nic nie wyjaśniając. Liczyłam, że w dyskusji ktoś o to zapyta.

I?

Nikt nie zapytał. Ale po spotkaniu przedsiębiorcy przynieśli mi podpisany akt. Bez namawiania, bez tłumaczenia, bez dyskusji.

To świadczy o tym, że taka koalicja jest potrzebna?

Tak, ponieważ szara strefa rujnuje nasz kraj. Ci, którzy nie płacą podatków, niszczą uczciwą przedsiębiorczość. Trzeba więc eliminować czynniki, które wpływają na tworzenie się szarej strefy. A jest ich bardzo dużo. Trzeba rozpocząć od zmiany postaw, nie tylko przedsiębiorców. Dlatego chcemy wejść z tym do szkół, uczelni, instytucji – wszędzie. Zdaję sobie oczywiście sprawę, że nie jest to praca na czas jednego pokolenia. To proces.

Rozumiem, że pomysł podchwycili pracodawcy. Jak podeszli do tego pozostali partnerzy?

Początkowo z dystansem. Uważali, że od tego jest urząd skarbowy i inne służby. Ale w końcu stanowisko zostało przyjęte jednomyślnie. To była ogromna satysfakcja. Równie mocna jak ta, gdy podejmowaliśmy stanowisko w sprawie wieczystego użytkowania. Aby przekonać parterów, jakie to ważne, zapraszałam na posiedzenia WRDS przedsiębiorców, którzy pokazali w liczbach, czym się kończy utrzymywanie tego stanu prawnego.

Członkowie WRDS niekiedy mówią, że ich stanowiska są niezauważane przez centralę. Jak było w tym przypadku?

Wiem, że naszym stanowiskiem zainteresował się wiceminister inwestycji i rozwoju – Artur Soboń, który wystąpił do Unii Europejskiej o zezwolenie na uwłaszczenie przedsiębiorców. Bo wieczyste użytkowanie to przykładowe karanie tych, którzy inwestują.

Bo wtedy działka jest atrakcyjniejsza i cena wieczystego użytkowania rośnie?

Tak.

Czy zakres spraw podejmowanych przez WRDS różni się w zależności od tego, czy radzie przewodniczy związkowiec, pracodawca, czy przedstawiciel władz?

Nie, bo tematy obrad rady wnoszą strony dialogu. Przy czym najbardziej aktywne są związki zawodowe.

Posiedzenie plenarne lubelskiej WRDS 25 czerwca w całości było poświęcone konfliktowi w Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Lublinie, przy czym nie chodziło o samą dyskusję, a o próbę rozwiązania problemu. Kto wniósł ten temat pod obrady?

Wojewoda. To drugi tak poważny konflikt, który WRDS próbował rozwiązać. W przypadku domu pomocy społecznej w Ryżkach mediacja członka WRDS okazała się bardzo skuteczna. Ważne, że na mediatora WRDS przystały i związki zawodowe, i dyrekcja.

Czy są sytuacje, gdy strony konfliktu zamiast zarzucać pismami wojewodę czy marszałka od razu zgłaszają problem WRDS?

Niestety, jeszcze tego nie ma.

Lubelszczyzna ma inne problemy niż Pomorze czy Dolny Śląsk. Jakie w związku z tym zadania powinna podjąć tutejsza WRDS?

Ten region jest w dalszym ciągu uboższy. Czy wszelkiego rodzaju regulacje podejmowane na poziomie centralnym nie powinny tego uwzględniać? W UE jest program likwidacji, wyrównywania różnic. Taki sam powinien być w Polsce, bo bez tego zapóźnienie regionu będzie się pogłębiać.

Ale co może z tym zrobić WRDS?

Może rozpocząć dyskusję i zwrócić uwagę na problem.

Dziękuję za rozmowę.

Mirosława Gałań – przewodnicząca Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Lubelskiego, kanclerz Lubelskiej Loży Business Centre Club, wiceprezes zarządu BCC, absolwentka Wydziału Ekonomii UMCS w Lublinie. Od 28 lat prowadzi własną firmę. W 2010 r. została odznaczona Medalem Europejskim „Za wdrażanie nowoczesnych światowych rozwiązań technologicznych w gastronomii w Polsce, na Ukrainie i Białorusi”.



Fot. Pixabay

Od wynagrodzenia pielęgniarek po reformę rynku pracy

Finansowy spór w ochronie zdrowia trwa

Nadzwyczajne posiedzenie **trójstronnego zespołu branżowego ds. ochrony zdrowia**, zwołane 26 lipca na wniosek pracodawców oraz NSZZ „Solidarność” i OPZZ, w całości było poświęcone porozumieniu z 9 lipca br., które okazało się niezwykle kontrowersyjnym nieporozumieniem. Zostało ono zawarte między Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pielęgniarek i Położnych oraz Naczelną Izbą Pielęgniarek i Położnych a ministrem zdrowia i prezesem NFZ.

Minister zdrowia Łukasz Szumowski przedstawił intencję i szczegóły porozumienia. Chodziło – jego zdaniem – o zwiększenie atrakcyjności tego zawodu poprzez zachęty płacowe. Średnia wieku w grupie pielęgniarek i położnych to ok. 55 lat, a za 8 lat będzie nią wiek emerytalny. Minister podkreślił, że porozumienie to ruch, który wyeliminuje patologię i pewien chaos wynikający z dotychczasowej praktyki wdrażania dodatków płacowych (4 x 400 zł) dla tej grupy.

Od 2015 r. wynagrodzenia pielęgniarek i położnych wzrastały w formie dodatku po 400 zł

przez 4 lata, a termin ostatniej transzy to 1 września br.

– Niektóre pielęgniarki i położne nie otrzymały tych pieniędzy tak, jak powinny – podkreślił minister zdrowia.

Zgodnie z porozumieniem dodatek został włączony do podstawy wynagrodzenia zasadniczego, co oznacza zapewnienie pielęgniarce i położnej zatrudnionej na podstawie stosunku pracy wzrostu wynagrodzenia zasadniczego w wysokości nie niższej niż 1100 zł miesięcznie od 1 września 2018 r. i co najmniej 1200 zł od 1 lipca 2019 r. (w przeliczeniu na pełen etat). Ponadto umowa przewiduje m.in. wprowadzenie od 1 stycznia 2019 r. norm zatrudnienia dla pielęgniarek i położnych oraz sześciodniowego płatnego urlopu szkoleniowego. W ocenie ministra zdrowia jeden z najważniejszych punktów porozumienia dotyczy zobowiązania wobec tych grup pomocy w rozwiązywaniu lokalnych konfliktów.

„Strony zgodnie oświadczają, że będą dążyć do wspólnego rozwiązywania lokalnych sporów w podmiotach leczniczych, w których uczestniczą środowiska pielęgniarek i położnych” – napisano w porozumieniu.

Minister nie określił skali skutków finansowych podpisanego porozumienia, w dyskusji padały jednak kwoty 4,5-5 mld zł.

Prezes NFZ Andrzej Jacyna podkreślił, że takich dodatkowych środków w systemie nie ma. Jak zapisano w porozumieniu: „(...) wzrost wynagrodzenia zasadniczego będzie pokrywany ze środków NFZ przeznaczonych na średni wzrost miesięcznego wynagrodzenia pielęgniarek i położnych, czyli w ramach obecnie zaplanowanych wydatków”.

Dodatek dla pielęgniarek i położnych został włączony do podstawy wynagrodzenia zasadniczego, co oznacza zapewnienie od 1 września 2018 r. zatrudnionym na podstawie stosunku pracy wzrostu wynagrodzenia zasadniczego w wysokości co najmniej 1100 zł miesięcznie, a od 1 lipca 2019 r. – 1200 zł.

– Fundusz, nawiasem mówiąc, od pewnego czasu zaczyna być płatnikiem i pracodawcą dla części pracowników ochrony zdrowia, co odbywa się kosztem świadczeń zdrowotnych realizowanych na rzecz pacjentów – mówił prezes.

Jego zdaniem porozumienie to rozwiązanie tymczasowe, bo wyłącza część zawodów, np. ratowników.

– Ale jedno jest ważne: porozumienie sprawia, iż każda pielęgniarka wie, ile zarobi – podkreślił Andrzej Jacyna.

Związkowcy z Solidarności (m.in. Danuta Kaździałka) i OPZZ (Urszula Michalska), podobnie jak pracodawcy, domagali się jasnego sprecyzowania źródeł finansowania porozumienia.

Obecni na posiedzeniu dyrektorzy i przedstawiciele szpitali powiatowych apelowali o wzrost finansowania świadczeń medycznych, gdyż realizacja umowy grozi utratą płynności tych placówek. Pozostałe grupy zawodów medycznych i niemedycznych domagają się bowiem równego traktowania i oczekują – na wzór

pielęgniarek i położnych – wzrostu wynagrodzeń. Przy obecnie niskim finansowaniu świadczeń medycznych kierownicy szpitali nie posiadają na ten cel pieniędzy. Zapowiedzieli, że w przypadku braku gwarancji finansowych Ogólnopolski Związek Pracodawców Szpitali Powiatowych będzie wzywał do wypowiedzenia przez szpitale umów z NFZ na drugie półrocze 2018 r.

Andrzej Mądrala (Pracodawcy RP) pytał, czy będą pieniądze na leczenie pacjentów, bo – jego zdaniem – „gołym okiem widać, że tych środków brakuje”.

W trwającej blisko 5 godz. burzliwej dyskusji partnerzy społeczni stwierdzili, że porozumienie, które faworyzuje tylko pielęgniarki i położne, zantagonizowało poszczególne grupy i podzieliło środowisko służby zdrowia. Aby uzdrowić sytuację, potrzebne są rozwiązania systemowe, a nie doraźne.

– Przychodzimy tutaj od kilkunastu lat bez nastawienia na wojnę. Zostało podpisane wiele porozumień, ale nigdy z jedną grupą. W jaki sposób traktują panie inne grupy zawodowe i siebie na tym tle – pytała Maria Ochman z NSZZ „Solidarność”.

Podkreślała, że jej związek nie sprzeciwia się podwyżkom dla pielęgniarek i położnych, których tak wiele jest członkiniami. Protest budzi sposób negocjacji i uzurpowania sobie prawa zawierania porozumień wbrew zasadom dialogu społecznego. Podwyżki powinny dotyczyć wszystkich zatrudnionych w szpitalach, przychodniach, domach pomocy społecznej, centrach krwiodawstwa i stacjach sanitarno-epidemiologicznych. I o to związek będzie się upominać.

Również przedstawiciele OPZZ podkreślali, że nie można realizować postulatów płacowych tylko jednej grupy zawodowej, zwłaszcza w sytuacji gdy rozmowy dotyczące systemowego wzrostu wynagrodzeń dla wszystkich pracowników ochrony zdrowia są prowadzone w Radzie Dialogu Społecznego.

Prowadząca obrady Krystyna Ptok (przewodnicząca OZZPiP), odpowiadając na pytania dotyczące porozumienia, podkreśliła, że było wiele bezowocnych spotkań.

– Chciałybyśmy wreszcie ruszyć do przodu – stwierdziła.



Odczytała też stanowisko zarządu krajowego OZZPiP, który jest jednym z trzech ww. sygnatariuszy porozumienia. Związek apeluje „o zaprzestanie prowadzenia kampanii nienawiści wobec środowisk pielęgniarek i położnych, których praca jest nieoceniona, zaś płace od lat trudno nazwać godziwymi”.

Przedstawicielki OZZPiP podkreślały z żalem, że poziom emocji, wręcz agresji, podczas posiedzenia to zaprzeczenie dialogu społecznego i jego wartości.

W drugiej części posiedzenia zespołu omawiano, na wniosek związkowców, przyjętą przez rząd 24 lipca nowelizację tzw. ustawy podwyżkowej – o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Związkowcy dostrzegają w nowelizacji pierwszy krok do systemowych rozwiązań i ucywilizowania systemu płac pracowników ochrony zdrowia, ale podkreślają zarazem, że to tylko częściowa realizacja postulatów organizacji związkowych, daleka od oczekiwań płacowych większości zatrudnionych.

OPZZ podtrzymało zarzut o nieuwzględnianiu wszystkich grup pracowników ochrony zdrowia we wzroście wynagrodzeń, zwłaszcza że przyjęte w ustawie wskaźniki wzrostu pensji dla części z nich są poniżej płacy minimalnej obowiązującej w gospodarce narodowej. Zwią-

zek nie akceptuje też braku jednoznacznego wskazania źródła finansowania wzrostu płac, bowiem realizacja ustawy – podobnie jak porozumienia – będzie dokonywana w ramach obecnie zaplanowanych środków finansowych NFZ przy częściowym tylko wsparciu budżetu państwa. Oznacza to w praktyce, że odbędzie się to m.in. kosztem innych pracowników.

W ocenie NSZZ „Solidarność” nowelizacja ustawy rozszerza jej zakres podmiotowy jedynie o tzw. pracowników działalności podstawowej (m.in. salowe, sanitariusze, sekretarki i rejestratorki medyczne). Nie obejmuje wciąż wykluczonych pracowników pionów technicznych i administracyjnych, a ich praca również składa się na wykonywanie świadczenia medycznego.

Objęcie zmianą wszystkich pracowników było jednym z postulatów związku, zgłaszanych w trakcie prac nad ustawą. Kolejną poprawkę stanowiła zmiana wskaźników wzrostu wynagrodzeń, zwłaszcza w najniżej uposażonych grupach, oraz urealnienie kwoty bazowej („zamrożonej” na wysokości 3900 zł) do aktualnej średniej krajowej.

Wszystkie poprawki zostały odrzucone, dlatego przedstawiciele Solidarności podkreślili, że związek nie może zaakceptować nowelizacji dokonanej w takim kształcie i występuje do RDS o zwołanie nadzwyczajnego posiedzenia.

Minister zdrowia Łukasz Szumowski zapewnił, że w czasie prac legislacyjnych nad „ustawą podwyżkową” w parlamencie możliwy będzie powrót do dyskusji o wysokości wskaźników i gwarancji finansowania plac. Zapewnił też, że spotyka się z bardzo wieloma związkami oraz przedstawicielami różnych zawodów i ma nadzieję, że uda się wspólnie wypracować rozwiązania dla każdej grupy.

Jak mówiła Ewa Ochrymczuk (FZZ), bardzo liczą na to m.in. fizjoterapeuci, a zwłaszcza radiolodzy, których wręcz dramatycznie brakuje. (id)

Polityka lekowa, rewolucja w branżówkach

Dwa rządowe dokumenty – „Polityka lekowa państwa na lata 2018–2022” i projekt Ustawy o zmianie ustawy prawo oświatowe i innych ustaw – były tematami obrad sierpniowego posiedzenia **zespołu ds. usług publicznych**. Dyskutowano też o działaniach partnerów społecznych na rzecz aktywnego starzenia się społeczeństwa.

Założenia „Polityki lekowej państwa na lata 2018–2022” (ostatni taki strategiczny dokument powstał w roku 2004) przedstawił wiceminister zdrowia – Marcin Czech.

Dokument powstał według założeń Światowej Organizacji Zdrowia i dotyczy produkcji leków, obrotu nimi, dostępności, bezpieczeństwa, poziomu refundacji czy przewidywanego

zapotrzebowania na nie. Jak mówił wiceminister, główne cele polityki lekowej to: zmniejszenie zapadalności ma choroby zakaźne poprzez skuteczną profilaktykę, zapewnienie bezpiecznych i skutecznych leków, dostępnych w odpowiednim miejscu i czasie, systematyczne poprawianie stanu zdrowia Polaków dzięki optymalizacji wydatków publicznych zapewniających możliwie najszerszy dostęp do skutecznych, bezpiecznych i efektywnych kosztowo terapii. Wśród zadań znalazły się również: wzmacnianie i sukcesywny rozwój potencjału sektora farmaceutycznego w Polsce, uzyskiwanie jak najlepszego efektu zdrowotnego poprzez racjonalizację leczenia farmakologicznego w oparciu o dowody naukowe i wytyczne kliniczne, skuteczny nadzór oraz efektywna współpraca lekarzy i farmaceutów, a także systematyczne podnoszenie efektywności systemu ochrony zdrowia dzięki wykorzystaniu systemów informacyjnych.

– W roku 2035 co czwarty, a w 2050 r. co trzeci Polak będzie miał 65 lat lub więcej. Liczba seniorów przekroczy 11 mln i Polacy staną się jedną z najstarszych populacji w Europie – podkreślał wiceminister.

W związku z tym w latach 2020–2029 prognozuje się 24-procentowy wzrost zapadalności na chorobę Alzheimera i inne otępienia starcze oraz o 14 proc. na chorobę Parkinsona, schorzenia układu sercowo-naczyniowego, nowotwory, cukrzyce, przewlekłe choroby układu pokarmowego – stąd oczekiwany wzrost



Fot. CFS „Dialog”

zapotrzebowania na leki. W polityce lekowej, wyjaśniał wiceminister, chodzi nie tylko o to, by były to środki bezpieczne i skuteczne, ale też by ich coraz więcej, nie tylko generyków, było produkowanych w kraju.

– Krajowy przemysł zabezpiecza głównie leczenie chorób populacyjnych, a drogie terapie produkowane są często za granicami kraju. Chcemy, by to się zmieniło. Naszym celem jest zwiększenie liczby badań klinicznych prowadzonych w Polsce, w tym badań niekomercyjnych – stwierdził wiceminister.

Dokument przewiduje powołanie Agencji Badań Medycznych. Zapisano w nim też, że środki na refundację będą wynosić 16,5–17 proc. budżetu NFZ, przy czym pieniądze niewykorzystane w jednym roku przechodzą na następny.

– W sprawie tego przechodzenia z roku na rok mamy mocne weto płatnika, który twierdzi, że to jest niemożliwe, ale będziemy badać, dlaczego – przyznał Marcin Czech.

W „Polityce lekowej państwa” mowa też o rozszerzeniu kręgu osób uprawnionych do leków bezpłatnych. Pierwszą dodaną grupą mają być kobiety w ciąży.

– Badamy finansowe skutki wprowadzenia tej zmiany – poinformował wiceminister.

Dokument zakłada też poszerzenie listy leków refundowanych o preparaty na hemofilię i dla nosicieli wirusa HIV.

O aspekt finansowy tego kroku pytała przedstawicielka Infarmy – Związku Pracodawców Innowacyjnych Firm Farmaceutycznych.

– Z całą odpowiedzialnością chciałbym stwierdzić, że zmiany, których mamy zamiar dokonywać, nie mogą być kosztem pacjenta. Nie będziemy niszczyć dobrze funkcjonującego systemu, ale chcielibyśmy, aby leki, które tam się znajdują, były oceniane w taki sam sposób, jak wszystkie inne, a nie w sposób wyjątkowy – odpowiedział Marcin Czech.

Przedstawicielka OPZZ pytała o harmonogram wdrażania „Polityki lekowej państwa”.

– Chcielibyśmy, aby ten dokument był obudowany mapą drogową działań. Nie widzimy też finansowania poszczególnych elementów – zauważyła.

Wiceminister wyjaśnił, że harmonogram czasowy zostanie przygotowany na pierwsze dwa

lata. Nie wszystko da się precyzyjnie zaplanować, bo np. niektóre zmiany prawne dają się szybko przeprowadzić, a niektóre trwają dłużej.

Dokument zakłada też systematyczne zmniejszanie udziału pacjenta w finansowaniu leków refundowanych. Partnerzy społeczni zwracali uwagę, że wiele z preparatów wydawanych jest w aptekach pełnopłatnie.

W latach 2020–2029 prognozuje się wzrost o 24 proc. zachorowań na Alzheimera i inne otępienia starcze oraz o 14 proc. schorzeń układu sercowo-naczyniowego, nowotworów czy cukrzycy, co będzie prowadzić do większego zapotrzebowania na leki.



– Te recepty na 100 proc. pochodzą z gabinetów prywatnych, ale lekarze z publicznej służby zdrowia nie do końca dopełniają obowiązku sprawdzenia, na jaki procent jest refundacja. Szacujemy, że takich recept jest w systemie zbyt dużo. One obciążają pacjenta, który idzie do gabinetu prywatnego, płaci za wizytę, a potem jeszcze za lek. Uważamy, że to niedopuszczalne. Myślimy, jak dostroić ten system. To wymaga rzetelnej pracy analitycznej, by to zrobić odpowiedzialnie – tłumaczył wiceminister Marcin Czech.

Cel, jakim jest „uzyskiwanie jak najlepszego efektu zdrowotnego poprzez racjonalizację leczenia farmakologicznego w oparciu o dowody naukowe i wytyczne kliniczne”, ma być zrealizowany m.in. poprzez wzmocnienie roli farmaceutów w systemie ochrony zdrowia.

– To głównie w szpitalach są jednoproduktowe przetargi. Wymagania są pisane tak, że może wygrać tylko jeden produkt. Do takich sytuacji nie powinno dochodzić. Chcemy tę patologię wyeliminować – powiedział wiceminister, odpowiadając na uwagi pracodawców dotyczące przetargów na zakup leków.

Ale podstawowym zastrzeżeniem przedstawicieli firm farmaceutycznych był zapisany w „Polityce lekowej państwa” payback, czyli mechanizm zakładający, że jeśli NFZ wyda na refundację leków więcej niż planował, to różnicę w kosztach pokrywają w 100 proc. producenci leków (payback dotyczy wyłącznie sprzedaży aptecznej).



Fot. Pixabay

– Będziemy się nad tym mechanizmem pochylać. Payback nigdy nie był w Polsce uruchomiony i chcemy, by tak pozostało – podkreślił wiceminister.

Na posiedzeniu zespołu wiceminister oświaty Maciej Kopeć omówił projekt ustawy „O zmianie ustawy prawo oświatowe i innych ustaw”. Dotyczy on przede wszystkim szkolnictwa branżowego, na które wydawanych jest rocznie 9 mld zł, z tego ponad 7 mld to subwencja oświatowa.

– Dokument ma dokonać pewnego przełomu, jeżeli idzie o kwestie związane ze szkolnictwem zawodowym. Przede wszystkim ma wyjść naprzeciw potrzebom gospodarki – mówił Maciej Kopeć.

Dodał, że prawie 40 proc. absolwentów dotychczasowych szkół zawodowych i 30 proc. absolwentów techników znajdowało się na bezrobociu. Pracodawcy muszą uzyskać większy wpływ na kształcenie zawodowe, jednocześnie musimy przekonać do niego uczniów i rodziców.

O zmianach w organizacji szkół branżowych mówił wicedyrektor Departamentu Strategii,

Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego – Piotr Bartosiak.

– Zmiany dotyczą zasad funkcjonowania szkoły branżowej II stopnia i szkoły policealnej. W szkole branżowej, jak i w szkołach policealnych, zdecydowaliśmy się odejść od sztywnego podziału na szkoły dla młodzieży i szkoły dla dorosłych, zwłaszcza że uczą się tam ludzie pełnoletni – mówił.

Nauka w tym placówkach może się odbywać w formach dziennej, wieczorowej i zaocznej. Kształcenie ogólne w szkole branżowej II stopnia ma umożliwić przystąpienie do matury, a szkolenia zawodowe będą prowadzone w formule kursu zawodowego, w którym mogą uczestniczyć nie tylko słuchacze tej szkoły, ale także osoby w zewnątrz.

Podniesienie poziomu szkół policealnych to kolejny cel ustawy. Chodzi o to, by rzeczywiście kształciły one na 5. poziomie Polskich Ram Kwalifikacji (między maturą a dyplomem licencjata).

– Jesteśmy otwarci na dyskusję, w jakich zawodach szkoły te mają kształcić – zadeklarował Piotr Bartosiak.

Od 1 września 2019 r. Centra Szkolenia Praktycznego oraz Ośrodki Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego, jeśli ich organa prowadzące nie zdecydują inaczej, przekształcą się w Centra Kształcenia Zawodowego. Placówki te będą prowadziły szkolenia praktyczne, ale i doksztalały teoretycznie młodocianych pracowników.

Przystosowanie kształcenia branżowego do potrzeb gospodarki ma nastąpić przede wszystkim poprzez jego ścisłe powiązanie z pracodawcami.

– Pracodawcy są nawet ujęci w projekcie ustawy jako podmioty wspierające system oświaty i mamy nadzieję w ten sposób razem z nimi pilnować jakości kształcenia – mówiła Urszula Martynowicz, dyrektor Departamentu Strategii, Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego MEN.

Dodała, że współpraca z pracodawcami jest warunkiem otwarcia nowej klasy czy nowego kierunku nauczania, a resort chce, by takie porozumienie obowiązkowo zawierała każda szkoła. Ta współpraca to też udział pracodawców w opracowywaniu programu kształcenia i członkostwo w komisjach egzaminacyjnych, przy

czym egzaminatorem, wedle nowej ustawy, może zostać każdy pracodawca, który przejdzie szkolenie w okręgowej komisji egzaminacyjnej i zda egzamin. Nie musi być to instruktor praktycznej nauki zawodu. W komisjach egzaminacyjnych rzemieślniczych musi też być przedstawiciel OKE. Ustawa daje ponadto właścicielom firm, które doposażyły szkoły publiczne czy uczyniły na ich rzecz darowizny, możliwość odpisu od podatku.

W przedstawianiu szkolnictwa branżowego na potrzeby gospodarki ma też pomóc system prognozowania zapotrzebowania na zawody, zbudowany na danych GUS, ZUS, urzędów pracy, Systemu Informacji Oświatowej, z czym wiąże się zróżnicowanie subwencji.

– Chodzi o to, by na poziomie województwa czy kraju wskazać zawody, które w perspektywie 3–5 lat nadal będą cieszyły się zainteresowaniem. Sporządzona na podstawie tych danych prognoza ma być co rok obwieszczana i będzie miała bezpośrednie przełożenie na zróżnicowanie subwencji dla szkół. Te, które kształcą w zawodach poszukiwanych, otrzymają wzmocnienie finansowe – zapowiedziała Urszula Martynowicz.

– Powinniśmy koncentrować się nie tylko na tym, czego dostarczą GUS, ZUS, czyli instytucje, które zbierają dane o przeszłości. Potrzebujemy wizji zawodów przyszłości. I w prace nad ich listą gotowi jesteśmy się włączyć. Chcielibyśmy, żeby ministerstwo takie działania rozpoczęło. Czy planuje takie konsultacje? – pytał Jakub Kohn z Konfederacji Lewiatan.



Fot. Pixabay

Ponadto wiceminister Maciej Kopeć poinformował, że do egzaminu zawodowego czy czeladniczego przystępuje dziś poniżej 50 proc. uczniów szkół branżowych. Ustawa zawiera obowiązek ich zdawania.

– To nieprawda, że 30–40 proc. tych, którzy kończą szkoły zawodowe „ląduje” na bezrobociu. Czy to są ci, którzy mają dyplomy czeladnicze? Czy jest taka statystyka? U nas prawie 90 proc. uczniów zdaje egzaminy czeladnicze. A jak się zaczynają sesje egzaminacyjne w rzemiośle, to pracodawcy stoją w kolejce po tych, którzy je zdadzą – polemizował z przedstawicielami ministerstwa Janusz Kowalski ze Związku Rzemiosła Polskiego.

– Mówicie państwo o wsparciu, o współpracy. Jaka może być współpraca, jeśli państwo zapisałiście w ustawie, że darowizny i doposażenia mogą dotyczyć tylko szkół publicznych, natomiast szkoły niepubliczne na prawach szkół publicznych nie mogą tego dostawać. Chodzi o szkoły rzemieślnicze, które prowadzimy, szkoły branżowe. I kolejna rzecz: musimy wprowadzić do naszej komisji egzaminacyjnej przedstawicieli OKE. Dobrze, zrobimy tak, pod warunkiem że ten przedstawiciel będzie się znał na zawodzie. A po drugie, chcę być w takim razie w komisji egzaminacyjnej OKE. Musi być równowaga – dodał.

W sprawie egzaminów głos zabrała również Jolanta Kosakowska, także reprezentująca ZRP.

– Dlaczego w dalszym ciągu izby rzemieślnicze nie mogą wprowadzać danych o egzaminach czeladniczych do Systemu Informacji Oświatowej? Z ponad 150 tys. uczniów szkół branżowych I stopnia ponad 60 tys. przystępuje do egzaminu czeladniczego i tych egzaminów nie ma w tym systemie. Najwyższy czas, by uporządkować ten problem – stwierdziła.

Kształcenie w rzeczywistych warunkach pracy to kolejna mocno podkreślana w ustawie zasada.

– Przewidujemy zwiększanie czasu praktyk, do 8 tygodni w technikum i szkole policealnej, oraz zwiększenie puli na kształcenie zawodowe – mówił dyrektor Piotr Bartosiak.

Podał jednocześnie dane dotyczące kształcenia dualnego – czyli u pracodawcy i w szkole. Tak się kształcą 60 proc. uczniów szkół branżowych

I stopnia i tylko 8 proc. uczniów techników, podczas gdy w tych pierwszych uczy się 155 tys. młodych ludzi, w technikach – prawie 505 tys. – Stąd nowa formuła – staż uczniowski w technikum. Zakładamy, że taki staż będzie wliczany do okresu zatrudnienia. I to, że świadczenia wypłacane uczniowi przez pracodawcę będą wliczane do kosztów uzyskania przychodów. Podnosimy przy tym niepodnoszone od wielu lat procentowe stawki wynagrodzenia młodocianych pracowników – zapowiedział Piotr Bartosiak.

– To kwota dofinansowania kosztów szkolenia, jakie otrzymuje pracodawca po trzech latach, od 15 lat się nie zmieniła. A subwencja oświatowa na szkolenie zawodowe jest podwyższana co rok – zwróciła uwagę Jolanta Kosakowska.

Aby szkoła branżowa stała się poważnym parterem na rynku lokalnym, resort edukacji chce wzmocnić jej zadania, np. poprzez organizowanie turnusów dokształcania teoretycznego młodocianych czy prowadzenie wydzielonego rachunku na potrzeby szkolenia zawodowego.

– Młodzi bardzo naciskają na sprawę płatnych praktyk i staży. Mówią, że w szkołach średnich jest bardzo dużo teorii, która była „prze-rabiana” w szkole podstawowej, natomiast zbyt mało godzin przeznaczonych na praktyki i staże. A jeśli już są, to są bezpłatne, czyli praktykantom lub stażystom przydziela się najprostsze prace. To są dzieciaki za darmo do posprzątania hali, natomiast nie ma rzetelnej nauki zawodu – wskazała Maria Dukat z Business Centre Club.

Wspomniała też o nieprzystosowaniu szkół branżowych do potrzeb uczniów z niepełnosprawnością.

– Większość szkół jest piętrowa, bez wind, a osoby na wózkach inwalidzkich mogłyby śmiało się w nich uczyć zawodu, a potem

zaistnieć na otwartym rynku pracy – mówiła.

Kolejną zmianą jest dopracowanie wymagań kursów praktycznego nauczyciela zawodu.

– Nauczyciele powinni mieć możliwość pozyskiwania wiedzy o nowych technologiach, którą potem przekażą uczniom w prawie 40 różnych branżach. Dlatego wprowadzamy obowiązek doskonalenia w postaci szkoleń branżowych – wyjaśniał Piotr Bartosiak.

Dodał, że ustawa określa pensum nauczycieli zawodu na 20 godzin.

– Dlaczego mielibyśmy finansować kursy dla nauczycieli z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, który i tak jest już bardzo wąty, a przede wszystkim przeznaczony dla małych i mikro przedsiębiorstw po to, żeby mogły uzupełniać braki kadrowe? – pytał Jakub Kohn z Konfederacji Lewiatan.

Jego zdaniem środki na ten cel powinny pochodzić ze specjalnego funduszu.

– Chcielibyśmy, aby szkoła stała się poważnym parterem na rynku lokalnym, dlatego chcemy umożliwić jej wzmocnienie zadań, poprzez z jednej strony wprowadzenie turnusów dokształcania teoretycznego młodocianych, tam, gdzie to będzie możliwe, a z drugiej – prowadzenie wydzielonego rachunku na potrzeby szkolenia zawodowego, gdzie mogłyby być gromadzone pieniądze z tytułu uzyskiwanych darowizn czy też z tytułu wykonywanych usług w ramach kształcenia zawodowego – hotelarskich, gastronomicznych i innych – mówił dyrektor Piotr Bartosiak.

– Wydzielony rachunek dla szkoły rodzi pytanie, kto będzie tym rachunkiem zarządzał. Obawiamy się, że jeśli nawet trafimy na dyrektora, który chce współpracować, który generuje zyski, nagle okaże się, że to nie on decyduje o tym, na co te środki są wydawane – dzielił się swymi wątpliwościami przedstawiciel Konfederacji Lewiatan.

Ustawa porusza też kwestię podręczników do nauki zawodu. Ministerstwo proponuje, powołując się na środowisko wydawców, by zrezygnować z podręczników tradycyjnych, które, zdaniem resortu, są przestarzałe, i zastąpić je materiałami elektronicznymi.

– Wspieramy stanowisko Polskiej Izby Książki, która jest zdecydowanie za tym, żeby



Fot. Pixabay

utrzymać procedurę dopuszczania podręczników zawodowych. Rezygnacja z tej procedury i zastąpienie ich materiałami edukacyjnymi, które jej nie wymagają, doprowadzi do tego, że podręczniki będą bardzo niskiej jakości – mówił Grzegorz Cygonik z Konfederacji Lewiatan.

Reprezentant Forum Związków Zawodowych – Sławomir Wittkowicz – zadał natomiast przedstawicielom ministerstwa podstawowe pytanie: „Jak się państwo odnosicie do uwag ministra finansów z 10 lipca 2018 r., który zakwestionował wszystkie państwa podstawowe założenia?”. I wymienił je po kolei.

– Brak zgody na obligatoryjność przystępowania do egzaminów. Brak zgody na ustalenie pensum na poziomie 20 godzin. Brak zgody na skorzystanie ze środków zgromadzonych w Funduszu Pracy oraz Krajowym Funduszu Szkoleniowym. Brak zgody na jakiegokolwiek zwiększenie subwencji oświatowej. Podsumowując te uwagi, pytam ministra finansów, w jaki sposób chcecie państwo te zmiany sfinansować? – apelował Sławomir Wittkowicz.

Do wypowiedzi reprezentanta FZZ nawiązał przewodniczący zespołu Sławomir Broniarz (OPZZ).

– To fundamentalne pytanie. Co na to minister finansów? Bo mam wrażenie graniczące z pewnością, że ta kolejna rewolucja w szkolnictwie zawodowym jest robiona w oderwaniu od decyzji ministra finansów. I może się okazać, że szereg zapisów, o których mówimy, nie wejdzie w życie. Bez odpowiedzi na to pytanie nie możemy sformułować naszej opinii – podkreślił.

Partnerzy społeczni postanowili ponadto, że rekomendacje grupy roboczej ds. europejskiego dialogu społecznego, dotyczące wdrożenia w Polsce porozumienia ramowego w zakresie aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego zostaną przedstawione Radzie Dialogu Społecznego. Zwrócono też uwagę, że dyskusja na ten temat powinna się odbyć w kilku zespołach problemowych RDS – m.in. ds. prawa pracy i ds. polityki gospodarczej i rynku pracy. (ez)

Zmiany na rynku pracy

Nowa ustawa o rynku pracy ma zastąpić dotychczasową, obowiązującą już 14 lat, ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jak mówili przedstawiciele ministerstwa

rodziny na posiedzeniu **podzespołu ds. reformy polityki rynku pracy**, projekt liczy ok. 500 artykułów, a jego celem jest przygotowanie przepisów do zmienionej sytuacji na rynku pracy. Podkreślali, że mimo niskiego bezrobocia nadal wiele osób pozostaje w reje-strach. Głównie są to długotrwale bezrobotni, bez kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. W nowych przepisach zrezygnowano z kierowania konkretnych instrumentów do konkretnych grup bezrobotnych. Te specjalne mają być adresowane jedynie do długotrwale bezrobotnych oraz osób 50+. Zaproponowano natomiast nowy instrument – bon ofertowy, który ma ułatwić poszukiwanie do pracy w Polsce cudzoziemców. Za szczególnie istotne uznano uaktualnianie kwalifikacji zawodowych. Dlatego głównym celem Krajowego Funduszu Szkoleniowego, tak jak chcieli partnerzy społeczni, mają być szkolenia zawodowe, dopasowane do potrzeb rynku pracy, także w kontekście lokalnym. Zyskają do nich dostęp również osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych. Nie ma natomiast mowy o tzw. szkoleniach miękkich z KFS.

Jeśli zaś chodzi o zasiłek dla bezrobotnych, to ma on pozostać na dotychczasowym poziomie. Podwyżkę do 130 proc. zasiłku podstawowego przewiduje się jedynie dla tych, którzy stracili pracę po 30 latach zatrudnienia.

W trakcie dyskusji partnerzy społeczni wnieśli swoje uwagi. Jarosław Lange z NSZZ „Solidarność” zaproponował wyższe dofinansowanie dla małych firm na szkolenia. Te najmniejsze powinny nawet, jego zdaniem, otrzymywać 100 proc. wartości szkolenia. Ekspert sprzeciwił się natomiast prawu do udziału w zajęciach zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych. Jak stwierdził, promuje to „umowy śmieciowe” i pracodawców, którzy w takiej formie korzystają z cudzej pracy.

Reprezentant FZZ mówił, że w skład Rady Rynku Pracy powinni wchodzić przedstawiciele rad sektorowych. Z kolei OPZZ postulo-wało podniesienie zasiłków dla bezrobotnych. W opinii związkowców obecnie zbyt rzadko w urzędzie pracy musi się pojawiać dłużnik alimentacyjny. W projekcie przewiduje się taki obowiązek raz na 60 dni. Związki podnosili też problem z zatrudnianiem osób, które wcześniej były zatrudnione przy robotach publicznych. Chodzi w znacznym stopniu o urzędy i to, aby ci pracownicy mogli tam pozostać, ale już na konkretnych stanowiskach. Związkowcy mówili również o wysokości stypendium, które w razie choroby osoby je pobierającej ma spadać do 50 proc. Zaproponowali, by było to 80 proc., przez co wszyscy chorzy pracujący znajdują się w takiej samej sytuacji.



Fot. CPS „Dialog”

Przedstawiciele pracodawców natomiast odnieśli się m.in. do priorytetów Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Dowodzili, że to właśnie pracodawcy powinni je określać, bo najlepiej znają potrzeby rynku. Tymczasem zrobiono to odgórnie.

Eksperti Konfederacji Lewiatan negatywnie ocenili zawężenie w projekcie kształcenia ustawicznego tylko do zawodowego. Wyjaśniali, że osoby w wieku 50+ nie potrzebują już takiej edukacji, a jedynie dodatkowych umiejętności związanych z innowacjami, zmianami w gospodarce. Zdaniem pracodawców w kształceniu zawodowym brakuje rozwiązań przewidujących jego różnorodność, np. gdy chodzi o kwestie kultury, języka oraz metody nauki. Przedstawiciele Konfederacji Lewiatan opowiedzieli się też za powiązaniem zasiłków dla bezrobotnych z minimalnym wynagrodzeniem i utraconym dochodem. Zasiłek miałby wtedy funkcję zabezpieczającą. Powinien być jednak połączony z aktywizacją zawodową, tak by nie zachęcał do dłuższej bierności zawodowej.

Przewodniczący podzespołu, Grzegorz Tokarski z Pracodawców RP, mówił o przeznaczaniu składek z Funduszu Pracy na inne zadania niż wynikające z jego celów ustawowych. Zdaniem organizacji należy to zmienić. Przedstawiciele Konfederacji Lewiatan zaproponowali, by rozszerzyć kompetencje Rady Rynku Pracy o wyrażanie zgody na wydatkowanie środków FP na cele inne niż stricte zatrudnieniowe.

ZRP uznało z kolei za niewłaściwe włączenie do RRP przedstawicieli organizacji rolniczych. Pytali, kto ma decydować o okresie trwania stażu. Zdaniem przedstawicieli rzemiosła powinien on wynosić od 1 miesiąca do nawet roku, jeśli jest to zasadne. W projekcie ustawy staż został określony na czas od 3 do 6 miesięcy.

Rozmawiano też o granicy na utworzenie rynku pracy przez powracających z zagranicy. Proponowali go obecni na posiedzeniu zespołu przedstawiciele urzędów pracy, jednak został on wykreślony z projektu. Jego autorzy argumentowali, że w ciągu 4 lat tylko 9 osób skorzystało z tego instrumentu.

Kwestią podnoszoną przez ekspertów Konfederacji Lewiatan była rezygnacja ze zlecania działań aktywizacyjnych prywatnym agenc-

jom. Pozostawiono je bowiem wyłącznie urzędowi pracy. Chodzi o koszty. Ministerstwo rodziny dysponuje danymi, z których wynika, że średni koszt aktywizacji jednej osoby przez agencję to 39 tys. zł. Zdaniem pracodawców to maksymalnie 12 tys. zł. Pojawiły się też odmienne zdania co do skuteczności tych działań.

Głównym celem Krajowego Funduszu Szkoleniowego, tak jak chcieli partnerzy społeczni, mają być szkolenia zawodowe, dopasowane do potrzeb rynku pracy, także w kontekście lokalnym.

” Zyskają do nich dostęp również osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych.

Tematem szeroko dyskutowanym na posiedzeniu zespołu była propozycja Konfederacji Lewiatan powołania Funduszu Podnoszenia Kompetencji. Część środków na ten cel pochodziłaby z FP, a reszta z funduszy własnych firm. Przedsiębiorca decydowałby, jakie kompetencje pracowników są mu potrzebne, ale konsultowałby to ze związkami lub przedstawicielami załogi. Pracodawcy zakładają że funduszem docelowo mogłoby być objęte 30 proc. pracujących, a na początek skorzystałoby z nich średni i więksi pracodawcy. Związki zawodowe zgłosiły tu wątpliwości. Była mowa o tym, że pracodawcy i tak otrzymują znaczne środki na szkolenia, że porozumienie co do zakresu podnoszenia kwalifikacji mogłoby być zawierane nie ze związkami, ale z osobami blisko współpracującymi z kierownictwem firmy.

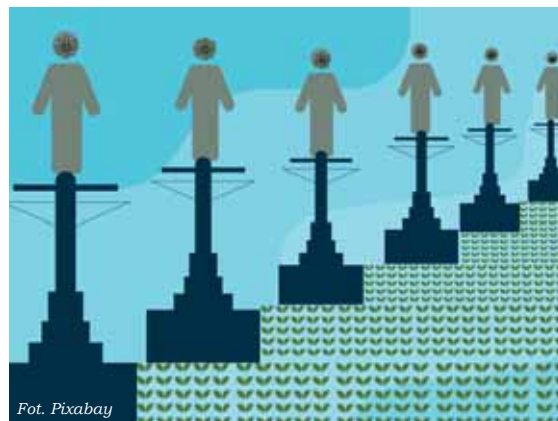
Szczególny zarzut dotyczył jednak tego, że FP przestałby tak jak obecnie wspierać bezrobotnych, zwłaszcza gdyby aż 1/3 środków trafiła na szkolenia. Zabrakłoby ich na działania aktywizacyjne służb zatrudnienia. Do tego dochodzi pytanie o nadzór nad tym, jak pieniądze byłyby przez firmy wydawane. To rodzaj niebezpieczeństwo patologii. (ga)

Hutnictwo, zbrojeniówka, marynarze – wszyscy na pokład!

Ratunkowa uchwała dla hutnictwa

Na posiedzenie **zespołu trójstronnego ds. społecznych warunków restrukturyzacji hutnictwa** omawiano kondycję tego sektora w świetle realizacji uchwały nr 8 strony pracowników i pracodawców RDS z 27 kwietnia 2016 r. Regulacja, określana w środowisku jako ratunkowa, dziś jest jeszcze bardziej aktualna niż 2 lata temu. Dotyczy problemów funkcjonowania hutnictwa stali oraz niezbędnych działań ukierunkowanych na poprawę konkurencyjności tego sektora, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki kosztów klimatyczno-energetycznych.

Na posiedzeniu plenarnym RDS w kwietniu 2016 r. minister energii Krzysztof Tchórzewski dziękując na przyjęcie uchwały, podkreślił znaczenie wsparcia partnerów społecznych dla działań podejmowanych przez rząd na arenie międzynarodowej w sprawie ochrony konkurencyjności polskiej gospodarki. Istnieje potrzeba współdziałania, by wywalczyć korzystne dla Polski rozwiązania. Ważna jest też aktywność na własnym „podwórku”. Dlatego strona społeczna RDS rekomenduje rządowi w powyższym dokumencie m.in. wprowadzenie: rekompensat na pokrycie pośrednich kosztów uprawnień do emisji CO₂, ulgi dla odbiorców energochłonnych w zakresie wsparcia wydajnej kogeneracji (czyli wytwarzania ciepła i energii elektrycznej w jednym procesie technologicznym), usługi



Fot. Pixabay

redukcji zapotrzebowania na moc (DSR), ulgi od opłaty mocowej w ramach ustawy o rynku mocy, zmian w ustawie o efektywności energetycznej, a także objęcie hutnictwa systemem ulg w zakresie opłaty jakościowej i przejściowej.

System prawny UE pozwala na wsparcie przemysłów energochłonnych, w tym hutnictwa, w formie ulg i rekompensat, stąd w uchwale zapis o wprowadzeniu wzorem innych uprzemysłowionych krajów UE rekompensat kosztów pośrednich emisji CO₂. Zrobili to już dawno nasi sąsiedzi, a my pomimo bardzo „węglowej” energetyki jeszcze nie. Jest to istotne, gdyż system wyrównań zabezpiecza przed wzrostem „czarnej” (węglowej) energii, spowodowanym właśnie rosnącymi cenami uprawnień do emisji CO₂. Z racji na „węglowy” charakter polskiej energetyki wzrost cen uprawnień ma o wiele mocniejszy wpływ na ceny energii w Polsce niż w sąsiednich krajach.

W uchwale nr 8 zapisano, że obowiązująca u nas struktura kosztów energii elektrycznej dla przedsiębiorstw energochłonnych, zwłaszcza dla hutnictwa, jest niewłaściwa i znacząco osłabia międzynarodową konkurencyjność tych firm. Ceny w tym zakresie to czynnik determinujący poziom naszej konkurencyjności. W hutnictwie energia elektryczna może stanowić nawet ponad 30 proc. kosztów przetwarzania. Bez obniżenia jej cen nie można liczyć na pomyślność tego sektora. Koszty energii elektrycznej w polskich

hutach są niemal dwukrotnie wyższe niż np. w Niemczech.

Na posiedzeniu zespołu podkreślano, że tę dysproporcję może powiększyć wprowadzenie w Polsce, zgodnie z ustawą z 8 grudnia 2017 r., tzw. rynku mocy. Jest to nowe rozwiązanie regulacyjne. Transakcjom kupna-sprzedaży będzie podlegać nie tylko wytworzona energia elektryczna, ale również moc dyspozycyjna netto, czyli gotowość do dostarczania energii do sieci. Za tę „dyspozycję” bloków energetycznych będziemy musieli zapłacić, co oznacza kolejny wzrost kosztów energii elektrycznej, dlatego zaapelowano o pilne przeprowadzenie przed Komisją Europejską notyfikacji ulgi w opłacie mocowej.

**Hutnictwo w Polsce
doświadcza zjawiska
narastającej luki
pokoleniowej – w najbliższych
latach ok. 10 proc. załóg
w tym sektorze przejdzie
na emerytury.**

Zdaniem ekspertów konkurencyjność kosztowa w zakresie energii elektrycznej nie tylko nie uległa od czasu podjęcia uchwały nr 8 RDS poprawie, ale jest narażona na pogorszenie. Chodzi m.in. o rynek mocy, ale także o nowy kształt EU ETS – czyli reformę handlu emisjami na lata 2021–2030 przyjętą przez Radę Unii Europejskiej w lutym 2018 r. Zwiększa ona roczną redukcję uprawnień emisji na rynek do 2,2 proc. w 2021 r. wobec planowanego wcześniej 1,74 proc., co ogromnie „bije” w przemysł hutniczy.

Sytuację na hutniczym rynku pogarsza też – na co zwracano uwagę w dyskusji – nałożenie ceł przez Stany Zjednoczone na import stali i aluminium, m.in. z UE. W odpowiedzi Unia i pozostali partnerzy handlowi USA narzucili na amerykańskie towary cła odwetowe. Zdaniem znawców tematu nie można wykluczyć, że unijni producenci objęci amerykańskimi cłami zaczną wysyłać swoje produkty na rynek polski, i tak zagrożony skutkami nieuczciwej konkurencji ze strony państw poza-

unijnych (np. import z Białorusi). Stąd poparcie dla unijnych działań dotyczących ceł.

Uczestnicy spotkania uznali też za konieczne podjęcie skutecznych działań zmierzających do powstrzymania powstawania w sektorze hutniczym luki pokoleniowej. Szacuje się, że aż co najmniej 40 proc. pracowników to osoby w wieku 51 lat. Branża stalowa wskazuje, że w najbliższych latach ok. 10 proc. załóg w tym sektorze przejdzie na emerytury. Jednocześnie coraz bardziej odczuwalne są braki na rynku pracy osób posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe, np. mechaników, energetyków, hydraulików siłowych, automatyków, pracowników produkcyjnych, operatorów maszyn sterowanych numerycznie, kolejarzy czy specjalistów z bardzo dobrą znajomością języka angielskiego. Dlatego wciąż aktualną jest rekomendacja uchwały poparta na posiedzeniu przez pracodawców, w tym Andrzeja Węglarza (Związek Pracodawców Przemysłu Hutniczego), dotycząca wprowadzenia wynagrodzeń (stypendiów) dla uczniów techników, analogicznie jak w przypadku szkół zawodowych, zwiększenia wsparcia finansowego dla pracodawców w zakresie edukacji w zawodach hutniczych oraz dostosowania programów nauczania do potrzeb rynkowych.



Fot. Pixabay

Hutnictwo polskie zatrudnia 21,7 tys. osób, ale branża okołohutnicza i kooperanci tworzą miejsca pracy dla ponad 274 tys. pracowników. Europejskie hutnictwo zapewnia pracę dla 2,5 mln osób. Stąd ranga tego sektora w kraju i Europie.

Kropiółka dla zbrojeniówki

– Staram się wpadać do zakładów niespodziewanie, żeby nie zdążyli „pomalować trawnika” – powiedział wiceminister obrony Sławomir Chwałek na posiedzeniu **zespołu ds. rozwoju potencjału obronnego i modernizacji technicznej sił zbrojnych**.

W tym kontekście podkreślano, że należy dbać o kondycję i potencjał przemysłu obronnego, bez tego nie można bowiem mówić o bezpieczeństwie kraju.

Zebrani wysłuchali informacji przedstawiciela MON o działaniach związanych z zakupem śmigłowców na wyposażenie sił zbrojnych oraz modernizacją tych już użytkowanych. Jak przekonuje resort obrony, ten zakup to ważna inwestycja w bezpieczeństwo kraju, trzeba jasno określić, które śmigłowce są nam potrzebne w pierwszej kolejności, a które transakcje mogą jeszcze poczekać. Do dyspozycji jest 238 tych maszyn, przy czym wojska specjalne mają kilkuletnie. Priorytetem dla MON jest zakup nowych śmigłowców ZOP (do zwalczania okrętów podwodnych) w tzw. wersji pokładowej. Inspektorat uzbrojenia przygotowuje zaproszenia dla potencjalnych wykonawców na składanie ofert ostatecznych. Wstępne oferty złożyły dwa konsorcja zagraniczne i zakłady WSK PZL-Świdnik. Zawarcie umowy nastąpi najprawdopodobniej jeszcze w tym roku. Natomiast postępowanie na pozyskanie nowych śmigłow-

ców uderzeniowych będzie ogłoszone za kilka miesięcy.

Strona związkowa w dyskusji domagała się konkretów.

– Kończymy trzy śmigłowce dla marynarki wojennej i więcej zamówień nie ma. Jak długo mamy trzymać moce produkcyjne w gotowości? – apelował związkowiec z Mielca.

Andrzej Kuchta z NSZZ „Solidarność” (ze Świdnika) pytał, ile śmigłowców w wersji ZOP chce resort zakupić, a także czy modernizowane będzie tylko kilka sztuk modeli W-3 Sokół, czy blisko 40 egzemplarzy, jakie wojsko jeszcze ma. Czy planuje się modernizację śmigłowców SW-4 Puszczak (ma je szkoła lotnicza w Dęblinie)? Chciałby to robić PZL-Świdnik.

– Zdolności produkcyjne firm przemysłu obronnego i lotniczego to nie tylko zaawansowana technologia, ale przede wszystkim pracownicy i ich doświadczenie. Wojsko Polskie jest głównym użytkownikiem naszych śmigłowców i niezbędne są zamówienia z MON w ramach programu śmigłowcowego, aby firma mogła rozwijać swoje kompetencje i otrzymać finansowe wsparcie zagranicznego właściciela na inwestycje i rozwój – mówił Andrzej Kuchta.

Finanse to pięta achillesowa Polskiej Grupy Zbrojeniowej SA (PGZ), największego koncernu obronnego w naszej części Europy. Skupia on niemal cały publiczny sektor zbrojeniówki – ponad 60 spółek, zatrudnia 17,5 tys. osób, a roczne obroty wynoszą ok. 4,5 mld zł.



Fot. Pixabay

O sytuacji organizacyjno-ekonomicznej grupy i kierunkach działań konsolidacyjnych mówił prezes PGZ – Jakub Skiba. W jego ocenie koncern coraz bardziej dzieli się na „dobry” – spółki, które idą do przodu i świetnie bądź nieźle sobie radzą, oraz „zły”, czyli spółki z nadmiernym poziomem zadłużenia (jest ich 11) lub zadłużeniem kapitału własnego (5). Narasta zagrożenie związane z wyczerpaniem się linii kredytowych dla przedsiębiorstw, co stawia pod znakiem zapytania ich działalność produkcyjną. Nie ma długofalowego finansowania, a budżetowanie roczne, co czyni MON, nie najlepiej się sprawdza. Prezes widzi przyczyny słabej kondycji części PGZ m.in. w sferze nadzoru i zarządzania. Słabości i braki odbijają się niekorzystnie na umowach kontraktowych – 9 z nich nie zostało zrealizowanych, 11 jest zagrożonych, realizacja 105 na kwotę 1,5 mld zł jest opóźniona. Dotyczy to m.in. kontraktów Łuczniaka, Jelcza, Bumar-Łabędy czy Mesko (zadłużenie na 17 mln zł). Kiepski poziom realizacji kontraktów sprawia, że – jak to ujął prezes – „sytuacja jest niezbyt optymistyczna”. Podstawową kwestię, jego zdaniem, stanowi stabilność finansowa. Nie uzyska się jej bez finansowania zewnętrznego – wymaga tego prawidłowe funkcjonowanie przemysłu zbrojeniowego.

– Kroplówka w tej formie jest niezbędna. Bez finansowania zewnętrznego mamy do czynienia z szarpaniną, tak właśnie jest dzisiaj – uważa prezes PGZ.

Dlatego, poinformował Jakub Skiba, minister obrony pracuje nad stworzeniem modelu finansowania zewnętrznego grupy PGZ. Konieczny jest dobry biznesplan, który pozwoli wykorzystać niemały potencjał spółek.

Wiceminister obrony Sebastian Chwałek zastanawiał się, z czego wynikają bieżące problemy koncernu, wiodącego producenta sprzętu dla polskiej armii. Choć jest coraz więcej środków na modernizację zakładów, to w niektórych dzieje się coraz gorzej. Jedna trzecia spośród 41 mld zł na obronność to środki modernizacyjne.

Zdaniem wiceministra zarządy spółek decydują się na kontrakty, o których wiedzą, że nie zrealizują ich w terminie i z góry godzą się

na wysokie kary. Zapowiedział, że zamówień z MON będzie coraz więcej, ale spółki muszą stanąć na wysokości zadania. Dodał, że awantura na temat personaliów daleko nas nie zaprowadzi. Wiceminister nawiązał tu do gorącego sporu z początku dyskusji, dotyczącego kontrowersyjnych decyzji personalnych w gliwickim Bumarze. Na ważnym stanowisku zatrudniono osobę bez żadnego doświadczenia, po AWF, która „ciasteczka wypiekała”. – Szarga pan opinię Bumaru, proszę więcej nie wypowiadać się o tej firmie – padła riposta z sali.

Polska Grupa Zbrojeniowa jest największym koncernem obronnym w naszej części Europy. Skupia on niemal cały publiczny sektor zbrojeniówki – ponad 60 spółek, zatrudnia 17,5 tys. osób, a jego roczne obroty wynoszą ok. 4,5 mld zł.



Nawiasem mówiąc, w opinii NSZZ „Solidarność”, zaniedbania właścicielskie i brak jakiegokolwiek polityki przemysłowej poprzednich rządów doprowadziły Bumar na skraj bankructwa. Firmie potrzebna jest finansowa „kroplówka”. Z ulgą przyjęto więc informację wiceministra obrony: „318 czolgów idzie do modernizacji w Bumar-Łabędy”.

– Wielokrotnie pytaliśmy poprzedników, czy to wszystko się spina finansowo. Dziś widać, jak niezmiernie trudna jest bieżąca sytuacja – przypomniał przewodniczący obrad i współprzewodniczący zespołu, Stanisław Głowacki, lider sekcji krajowej przemysłu zbrojeniowego NSZZ „Solidarność”.

Jego zdaniem poczucie odpowiedzialności związkowców za przemysł zbrojeniowy jest wielokrotnie większe niż niektórych formalnie za niego odpowiedzialnych. Społeczeństwo ma wrażenie, że przemysł zbrojeniowy ma środki na wszystko. Tymczasem „związkowcy z różnych spółek pytają, czy będzie na wypłaty w grudniu”.

– Większość z państwa chroniła ten przemysł, za co wam chwala – skomentował wypowiedź wiceminister obrony.

Prezes PGZ widzi wyjście z obecnych trudności w dalszej konsolidacji, zacieśnianiu współpracy i wytworzeniu narzędzi pozwalających grupie PGZ działać jako jedna całość, bez wewnętrznej, niezdrowej konkurencji – spółki często powielają inwestycje lub projekty produkcyjne, rywalizują o zamówienia z MON, stąd brak efektów synergii. Zdaniem prezesa najistotniejszą sprawą jest konsolidacja o charakterze kompetencyjnym, dotycząca kwestii zarządczych, kierowniczych. Powinna się ona odbywać w ramach projektów zbrojeniowych, nie tylko tych, które wynikają z MON-owskiego planu modernizacji technicznej. Ważne, by PGZ miała także własne projekty odpowiadające na potrzeby polskich sił zbrojnych. Konieczne jest zarządzanie według metodologii projektowej, z określonymi terminami, celami, możliwościami sprzedaży, w tym eksportu, z odpowiednio wysokimi nakładami i wskazanym określonym wsparciem finansowym. Wiadomo, że środków na programy zbrojeniowe potrzeba bardzo dużo, więcej niż może zapewnić budżet, nawet jak obecnie oparty na 2 proc. PKB, z perspektywą dojścia do 2,5 proc. w roku 2030.

– Program „Wisła”, o który pytano w dyskusji, obejmujący zakup przeciwlotniczych i przeciwrakietowych zestawów rakietowych średniego zasięgu Patriot, pochłonie ponad 30 mld zł. Pierwsza faza tego programu kosztuje 4,75 mld dolarów, czyli ok. 20 mld zł. Trudno powiedzieć, ile wyniesie negocjowana obecnie II faza – wyjaśnił Jakub Skiba.

– Czy nie obawiacie się wzrostu napięcia w spółkach w związku z konsolidacją? – pytała strona związkowa w relacji na konsolidacyjny wywód prezesa.

– Ja do końca nie rozumiem strony związkowej. Jesteście za konsolidacją czy nie? Bez waszej zgody to nie przejdzie – ripostował prezes. Jego zdaniem najbardziej zwalcza konsolidację administracja, ponieważ boi się związanej z nią restrukturyzacji, w tym zwolnień. Zdaniem prezesa PGZ jest ważne, by widzieć konsolidację jako proces pozytywny. Stąd też przed podjęciem konkretnych decyzji zapowiedział spotkania ze stroną społeczną.

Podatki „marynarskie” wracają

Zespół trójstronny ds. żeglugi i rybołówstwa morskiego na posiedzeniu w Ministerstwie Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej po raz kolejny debatował o podatkach. Jak informuje Departament Dialogu i Pożytku Publicznego MRPiPS, omówiono projekt ustawy o zmianie ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne. Ten z tytułu zatrudnienia na statkach morskich płacić mają osoby osiągające przychody z racji pracy w żegludze międzynarodowej, wykonywanej łącznie przez okres przekraczający 183 dni w roku podatkowym. Weryfikacją czasu pracy będą się zajmowały urzędy morskie.

Sytuacja polskich marynarzy z punktu widzenia ich opodatkowania to temat, którym środowisko jest żywotnie zainteresowane. Także dlatego, że system podatkowy (a także ubezpieczeń społecznych marynarzy) przyczynia się (bądź nie) do zwiększenia konkurencyjności polskiej bandery. Pod obcą banderą pracuje ok. 35 tys. polskich marynarzy. Chodzi o to, by legislacja krajowa i europejska sprzyjała marynarzom z Europy (dziś przeważają Azjaci), którzy (jak np. Polacy) rezygnują z pracy na morzu ze względu na restrykcyjny lub wadliwy system podatkowy i ubezpieczeniowy.

Z danych zebranych przez Ministerstwo Finansów wynika, że wśród 15 państw europejskich są kraje, które zwalniają marynarzy z opodatkowania w całości, inne w 50 proc., w jeszcze innych marynarze korzystają ze specjalnych ulg. Przykładowo, jak wyjaśniają eksperci prawni, niekorzystne dla polskich marynarzy są tzw. raje podatkowe. Pracujący na statkach u armatorów z zarządami w ramach podatkowych w większości przypadków muszą płacić podatki w Polsce.

Na posiedzeniu zespołu strona pracowników zgłosiła szereg uwag do obecnego procesu szkolenia zawodowego marynarzy, poziomu oferowanej edukacji, w tym realizacji programów szkoleniowych. Wystąpiono z wnioskiem do strony rządowej o przeprowadzenie analizy dotychczasowych szkoleń. (id)

SENIOR +

Dzięki tegorocznej edycji programu „Senior+” powstanie 214 nowych placówek dla seniorów, a 224 już istniejące placówki „Senior+” otrzymają dofinansowanie do funkcjonowania. Wsparcie na utworzenie (przebudowę lub remont) i wyposażenie placówki otrzyma 76 dziennych domów i 138 klubów na łączną kwotę ponad 35 mln zł. Zapewnią one osobom starszym 5 tys. 387 nowych miejsc pobytu. Środki na funkcjonowanie przyznano 154 dziennym domom „Senior plus” oraz 70 klubom. Łączna kwota dofinansowania to blisko 15 mln zł.

Senior+ 2018



214 nowych placówek
w tym **78** Domów i **136** Klubów Senior+



5 387
nowych miejsc dla seniorów



35,5 mln zł
wsparcia na tworzenie miejsc aktywnego uczestnictwa seniorów w życiu społecznym

Dofinansowanie otrzymają **224** już istniejące placówki, zapewniające **5 756** miejsc. To prawie **14,9 mln zł** wsparcia.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

