



# DIALOG SPOŁECZNY W CZASACH KRYZYSU

Wspólnie działamy na rzecz Europy **zielonej**, **konkurencyjnej**  
i sprzyjającej integracji społecznej.



# DIALOG SPOŁECZNY W CZASACH KRYZYSU



**dialog**  
społeczny  
**kluczem**  
do rozwoju

Gdańsk 2023



**Norway**  
grants



Publikacja finansowana z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog społeczny – godna praca”.

## DIALOG SPOŁECZNY W CZASACH KRYZYSU

Opracował:  
Jacek Rybicki

Wydawca:  
Region Gdański NSZZ „Solidarność”  
ul. Wały Piastowskie 24  
80-855 Gdańsk  
tel. 58 301 88 54  
[www.solidarnosc.gda.pl/dialogspoleczny](http://www.solidarnosc.gda.pl/dialogspoleczny)  
[facebook.com/dialog.kluczem.rozwoju/](https://facebook.com/dialog.kluczem.rozwoju/)

Skład i oprac. graficzne  
Ryszard Kuźma

Zdjęcia:  
Paweł Glanert  
Tomasz Modzelewski  
KPRM  
[pexels.com](https://pexels.com)  
[pixabay.com](https://pixabay.com)  
Adobe Stock  
Wikipedia Commons

© Region Gdański NSZZ „Solidarność”

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie



# DIALOG SPOŁECZNY W CZASACH KRYZYSU



Luty 2023



**COVID 19**

# Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	6
<b>Dialog społeczny w czasie pandemii – działania władz i proces konsultacji</b> ...	9
Tarcze antykryzysowe 1.0 i 2.0 .....	9
I filar: Bezpieczeństwo pracowników.....	10
Pomoc dla osób samozatrudnionych i pracujących na umowy zlecenia i o dzieło.....	10
Dodatkowy zasiłek opiekuńczy .....	10
Odroczenie (zawieszenie) spłaty kredytu na 3 miesiące .....	11
II filar: Finansowanie przedsiębiorstw .....	11
Podatnicy będą mogli wstecznie rozliczyć straty podatkowe w PIT i CIT ..	11
Zwolnienie ze składek ZUS .....	11
III filar: Ochrona zdrowia .....	12
IV filar: Program inwestycji publicznych .....	12
Konsultacje rozwiązań proponowanych w tarczach.....	12
Porozumienia zakładowe .....	15
Bezpieczny powrót do pracy .....	16
Praca zdalna remedium na pandemię .....	16
Praca zdalna normą kodeksową w Polsce?.....	17
Kryzys Rady Dialogu Społecznego .....	19
Polski Ład jako recepta na skutki pandemii .....	19
Pandemia w liczbach – kalendarium.....	20
Wojna .....	21
Tarcze antykryzysowe .....	23
Podsumowanie .....	23
<b>Dialog społeczny w czasie pandemii – debata</b> .....	26
<b>Liderzy związkowi o walce z pandemią w pomorskich zakładach pracy</b> .....	33
<b>Skutki pandemii dla rynków pracy według raportów MOP</b> .....	42
Praca podczas pandemii.....	42
Wolności związkowe .....	43
Pracownicy migrujący i inni .....	43
Praca przymusowa.....	44
Rokowania zbiorowe w czasie pandemii.....	44
Ochrona pracowników pierwszej linii i utrzymanie usług o znaczeniu krytycznym .....	46
Zapewnienie bezpiecznych i zdrowych miejsc pracy .....	47
Utrzymanie zatrudnienia, ochrona zarobków, zachowanie ciągłości działania .....	47
Aktualne wyzwania stojące przed związkami zawodowymi .....	47
Przykłady.....	49
Przykłady rokowań zbiorowych .....	50
Bezpieczna praca w czasie pandemii.....	50
Kształtowanie przyszłej telepracy i pracy hybrydowej.....	51
Podsumowanie.....	52

”

Pandemia przeorała społeczne relacje, przyczyniając się do wielomiesięcznych izolacji, ludzkich tragedii, zmieniając poglądy na otoczenie i świat. Niemal od razu takie pojęcia, jak kwarantanna, maseczki, dystans społeczny, a później szczepienia weszły na stałe do naszego codziennego języka.

## Wstęp

Projekt *Dialog społeczny kluczem do rozwoju* układaliśmy jeszcze przed pandemią, ale jego realizacja przypadła na okres potężnych kryzysów, które wstrząsnęły naszym światem i zmieniły go – być może na zawsze. Ta sytuacja spowodowała, że – obok publikacji o dialogu społecznym i jego instytucjach – zaplanowaliśmy także debatę ekspercką i publikację analizującą, jak dialog społeczny zmieniał się pod wpływem sytuacji kryzysowej.

Najpierw bowiem przyszła pandemia koronawirusa, rzutująca na wszystkie elementy naszego życia, zarówno te prywatne, rodzinne, jak i pracownicze i szerzej – narodowe, i ogólnoswiatowe. Pandemia przeorała społeczne relacje, przyczyniając się do wielomiesięcznych izolacji, ludzkich tragedii, zmieniając poglądy na otoczenie i świat. Niemal od razu takie pojęcia, jak kwarantanna, maseczki, dystans społeczny, a później szczepienia weszły na stałe do naszego codziennego języka. Nauka zdalna i praca zdalna – to kolejne pojęcia, z którymi musieliśmy się oswoić. Nie było to łatwe, wiele problemów bowiem dużo prościej rozwiązać „twarzą w twarz”, niż przez jeden z tzw. komunikatorów. Dotyczy to również dialogu społecznego – trudno negocjować przez Internet.

Praca zdalna, którą zaczęło wykonywać niemal z dnia na dzień setki tysięcy osób, stała się problemem i dla pracodawców, i dla pracowników. Brak odpowiednich regulacji prawnych rodzi wiele pytań – jak wyposażyć tysiące pracowników w odpowiedni sprzęt, co z przepisami BHP, ochroną danych, jak zapewnić odpowiednie miejsce pracy w domu itd., itp.

A przecież pandemia przeorientowała także gospodarkę, szczególnie podczas wiosennego lockdownu 2020 (to nowe słowo, które już można odmieniać w naszym języku). W obliczu kryzysu wiele branż poniosło dotkliwe i niemal nieodwracalne straty, a dialog społeczny stanął przed nowymi, wcześniej właściwie nieznanymi wyzwa-





niami. Oto bowiem potrzebą chwili stało się z jednej strony wprowadzanie przez rząd i parlament na drodze szybkiej ścieżki legislacyjnej rozporządzeń i ustaw antycovidowych, z drugiej zaś – częściowo pod osłoną wprowadzanych tarcz – na poziomie zakładów pracy pracownicy stanęli przed trudnym wyzwaniem i zarazem dramatycznym wyborem – obniżka płacy czy utrata zatrudnienia?

Część branż, takich jak gastronomia, hotelarstwo, częściowo transport przeszedł na postojowe wobec odgórnego zamknięcia placówek usługowych. Gigantyczne straty ponosiły uziemione linie lotnicze i lotnicze porty. Z ogromnymi wyzwaniami zmagała się obciążona ponad miarę służba zdrowia, której pracownicy – przynajmniej w pierwszych miesiącach – uznani byli za bohaterów pierwszej linii antycovidowego frontu. Ale także pozornie nie związane z sytuacją branże dostawały rykoszetem, np. zawieszenie rejsów statków wycieczkowych uderzyło w część przemysłu okrętowego i okołookrętowego. Takie przykłady można oczywiście podawać w nieskończoność. Były też, jak w każdym kryzysie, branże, które zyskiwały. Należały do nich na pewno branża handlu internetowego, gdzie przeniosła się znaczna część klientów, czy branża farmaceutyczna, o producentach szczepionek nie wspominając.

Remedium na pandemię miały stać się właśnie wyprodukowane w ekspresowym tempie szczepionki. Pierwsze zostały dostarczone przez producentów w grudniu 2020 roku. Ale tu też pojawiło się wiele problemów, wokół których nie udało się wypracować społecznego konsensusu – od pytań, kto w pierwszym etapie ma prawo się zaszczepić, do pytań o restrykcje dla osób niezaszczepionych i ewentualność wprowadzenia przynajmniej dla pewnych grup zawodowych szczepień obowiązkowych. Pojawiły się także dalej idące propozycje – możliwość kontroli certyfikatów przez pracodawców i przesunięcia pracownika niezaszczepionego na inne, tzw. bezpieczne, miejsce pracy. Nie muszę uzasadniać, że w polskim przypadku na to wszystko nałożyła się atmosfera permanentnego politycznego starcia i zażartej dyskusji wokół zbliżających się wyborów prezydenckich. Ale to temat na inną publikację.

Gdy na początku 2022 roku dokonywaliśmy oceny skutków pandemii dla polskiego (i nie tylko) rynku pracy i gospodarki, przyszedł drugi kryzys, być może w skutkach długofalowych nawet gorszy niż pandemia. Oto Rosja zaatakowała swojego sąsiada – Ukrainę. Oczywiście, można powiedzieć, że konflikt za naszą wschodnią granicą trwał od 2014 roku – tzn. od czasu zajęcia przez Rosję Krymu i części wschodnich Ukrainy, ale jednak nie była to wojna na pełną skalę. Do takiej doszło w Europie po raz pierwszy od zakończenia drugiej wojny światowej, a więc od blisko osiemdziesięciu lat.

Czy ten kryzys także rzutował na kwestie społeczno-gospodarcze? Oczywiście, i to w dużo bardziej zróżnicowanym stopniu niż pandemia. Przede wszystkim wstrząsnął cenami surowców energetycznych, ujawniając dobitnie to, co dla części polskich elit politycznych było jasne od dawna – surowce energetyczne dla potentata w tej dziedzinie, czyli Rosji, były, są i będą środkiem oddziaływania politycznego i budowy pajęczyny zależności. Mało tego – były, są i będą źródłem pozyskiwania środków do budowy potencjału militarnego, potrzebnego, aby odzyskać i odbudować postradzieckie imperium. Dynamiczny wzrost cen surowców, przede wszystkim oczywiście gazu i ropy, był kołem zamachowym rosnącej inflacji. Od gazu i ropy zależą przecież nie tylko koszty energii i ogrzewania w naszych domach, ale także, a może przede wszystkim, koszty produkcji w całej gospodarce, produkcji nawozów, a więc docelowej ceny żywności, koszty transportu publicznego itp.

Zróżnicowanie oddziaływania tego elementu gospodarki warto pokazać na przykładzie Norwegii. O ile w czasie pandemii gospodarka norweska, uzależniona w dużej mierze od cen surowców energetycznych, spowolniła na skutek globalnego spowolnienia gospodarczego i mniejszego zapotrzebowania na te surowce, to w czasie kryzysu „wojennego” – odwrotnie. Rosnące ceny gazu i ropy spowodowały dopływ dużych środków nie tylko do firm (dodajmy – głównie z udziałem państwa norweskiego), ale także do budżetu. O ile więc w czasie pandemii przyczyną trudności był lockdown, drastyczne ograniczenie popytu, przerwanie łańcucha dostaw wielu komponentów (głównie z Chin), o tyle w czasie kryzysu wojennego firmom zagroził gigantyczny wzrost cen energii i komponentów, a co za tym idzie kosztów wytwarzania produktów docelowych. Sytuację dodatkowo komplikują z jednej strony sankcje nakładane na Rosję przez Zachód mające ograniczyć dopływ środków finansujących

”

**Gdy na początku 2022 roku dokonywaliśmy oceny skutków pandemii dla polskiego (i nie tylko) rynku pracy i gospodarki, przyszedł drugi kryzys, być może w skutkach długofalowych nawet gorszy niż pandemia. Oto Rosja zaatakowała swojego sąsiada – Ukrainę.**

rosyjską agresję na Ukrainę, z drugiej – trudności w prognozowaniu dalszego rozwoju sytuacji.

W przypadku pandemii można było przewidzieć, że zamknięcie gospodarki w końcu minie. Tak też się stało w Polsce i większości krajów europejskich jesienią 2020 i zimą 2021 – mimo wielokrotnie większej liczby zachorowań i zgonów niż w czasie pierwszej fali, gospodarki się otwierały. W przypadku obecnego kryzysu trudno jego długofalowe konsekwencje przewidzieć. Również dlatego, że wobec pandemii można powiedzieć, że cały świat grał w to samo, rozkładając nieco inaczej akcenty. Pokazuje to wyraźnie raport Międzynarodowej Organizacji Pracy, analizujący dialog w tym czasie i podejmowane w jego wyniku działania. Wojna na Ukrainie spowodowała, niestety, światową grę interesów, zarówno jeśli chodzi o wydobycie surowców, jak i nakładanie sankcji. Widać przecież jak na dłoni, że część krajów arabskich, Afryka czy znaczna część Azji zdaje się nie do końca podzielać i popierać działania szeroko rozumianego Zachodu w tej kwestii. Nie mówię tutaj o poparciu rosyjskiej agresji, a bardziej o próbie zdyskontowania tej sytuacji dla własnych krajów. Oczywiście kraje Zachodu mają także większe możliwości walki z potencjalnym kryzysem, co dobitnie pokazuje przerwanie importu rosyjskiego gazu. Szacuje się, że kraje UE są na dobrej drodze, aby w stu procentach zastąpić rosyjski surowiec importowanym z innych źródeł – głównie ze Stanów Zjednoczonych. Plusem tej sytuacji może być więc na pewno trwałe uniezależnienie się od rosyjskich surowców i trwała zmiana naiwnej polityki w tym zakresie wielu europejskich liderów.

Jak na razie rosyjska wizja zmarzniętej i głodnej zachodniej Europy się nie materializuje, podobnie jak oczekiwanie masowego buntu europejskich społeczeństw. Jednak nie ulega też kwestii, że owe społeczeństwa przyzwyczajone do w miarę błęgiego dobrobytu doznają inflacyjnego szoku. Dlatego i w tym przypadku zdolność do reakcji trójstronnych, a więc nadzwyczajnych działań rządów, racjonalnych zachowań firm i pracowników okazać się mogą kluczowe dla wyjścia z kryzysu w miarę obronną ręką.

Każdy rząd i każdy z partnerów społecznych musi znaleźć odpowiedź na pytanie: na ile dialog w dotychczasowym kształcie w sytuacji kryzysowej jest potrzebny, możliwy i skuteczny? Zderzają się w tej kwestii dwa podejścia – jedno, nazwijmy je „wojenne”, wychodzi z założenia, że w czasie wojny, nawet tej nie wojskowej, ale na przykład wojny z pandemią, obowiązują podobne reguły gry do tej prawdziwej. To od dowódców wymaga się szybkich i trafnych decyzji, a „wojsko” powinno je sprawnie i w dyscyplinie wykonywać. A jeżeli decyzje są nietrafne, to dowódców należy rozliczyć post factum. Drugie opiera się na założeniu, że w miarę szeroki konsensus oznacza później sprawne i zgodne działanie, a konsensus można uzyskać w drodze dialogu, a więc pełnej i rzetelnej informacji i ustaleniu w oparciu o to najbardziej sensownych działań.

Przywoływany już raport Międzynarodowej Organizacji Pracy w pełni podziela to drugie podejście, podkreślając, że tylko w takim trybie możemy najszybciej kryzys przezwyciężyć i dążyć do trwałego ożywienia gospodarczego. Natomiast brak dialogu społecznego na najwyższym szczeblu w czasie kryzysu może stanowić poważne wyzwanie dla ożywienia, prowadzić do niestabilności społecznej i potencjalnie mieć długoterminowy wpływ na spójność społeczną. Można oczywiście wziąć pod uwagę konieczność podejmowania w czasie kryzysu działań szybkich, które – być może – wpłyną na skuteczną osłonę społeczną. Ale szybkość musi iść w parze z trafnością i wspomnianym już szerokim społecznym zrozumieniem i poparciem. Dlatego właśnie dialog społeczny jest tak potrzebny w sytuacji kryzysowej.

Jak udało się w trudnych ostatnich latach to w Polsce? Czy sprostaliśmy zarysowanemu powyżej wyzwaniom? Spróbujemy odpowiedzieć na to w następnych rozdziałach.

*Jacek Rybicki*



**Każdy rząd i każdy z partnerów społecznych musi znaleźć odpowiedź na pytanie: na ile dialog w dotychczasowym kształcie w sytuacji kryzysowej jest potrzebny, możliwy i skuteczny?**



# Dialog społeczny w czasie pandemii – działania władz i proces konsultacji

Pandemia uderzyła w Polsce 4 marca 2020 roku. Wtedy zdiagnozowano pierwsze zachorowanie na koronawirusa u mieszkańca zachodniej Polski, który przyjechał z Niemiec. Niemniej od tygodni Polacy obserwowali dantejskie sceny z północnych Włoch, a później z kolejnych krajów Europy Zachodniej.

Pierwszą ofiarą śmiertelną była mieszkanka Poznania. Zmarła 12 marca. Rząd w Polsce zareagował dużo szybciej niż rządy w krajach zachodnich. Kilka dni wcześniej, gdy epidemia szalała już w Europie, dziesiątki tysięcy kibiców z Madrytu przyjechało do Liverpoolu na mecz Ligi Mistrzów, a trzydzieści tysięcy udało się z Bergamo – epicentrum epidemii we Włoszech – do pobliskiego Mediolanu również na mecz piłki nożnej. Zaowocowało to później wprowadzeniem drastycznych restrykcji znanych do tej pory z Chin – zamknięcia miast i regionów, wprowadzenie godziny policyjnej, przepustek uprawniających do wyjścia z miejsca zamieszkania itp. Tymczasem w Polsce pierwsze decyzje władz zostały podjęte już w kilkanaście dni od pierwszego zachorowania i kilka od pierwszej ofiary śmiertelnej – od 16 marca 2020 roku zostały zamknięte – najpierw na dwa tygodnie – wszystkie przedszkola, szkoły i uczelnie wyższe w całym kraju. Podjęto także decyzję o odwołaniu wszystkich imprez masowych. Wprowadzono kontrole sanitarne na granicach. Te działania, wraz z podejmowanymi w następnych tygodniach, uchroniły polskie społeczeństwo przed drastycznymi ograniczeniami, choć i tak wiele z nich budziło społeczne emocje – jak na przykład zakaz wchodzenia do lasów czy parków.

## Tarcze antykryzysowe 1.0 i 2.0

Błyskawicznie procedowano też projekt pierwszej tarczy antykryzysowej dedykowanej głównie mikroprzedsiębiorcom, a kilkanaście dni później Tarczy 2.0. Tarczą nazwano pakiet rozwiązań przygotowanych przez rząd, który ma ochronić polskie państwo i obywateli przed kryzysem wywołanym pandemią koronawirusa. Opiera się na pięciu filarach:



1. ochronie miejsc pracy i bezpieczeństwa pracowników,
2. dofinansowaniu przedsiębiorców,
3. wsparcie dla systemu ochrony zdrowia,
4. wzmocnieniu systemu finansowego,
5. uruchomieniu programu inwestycji publicznych.

W założeniu tarcza miała ustabilizować polską gospodarkę, a także dać jej impuls inwestycyjny. Oszacowano, że całościowa wartość wsparcia oferowanego w ramach tarcz wyniesie ponad 312 mld zł.(!)

## I filar: Bezpieczeństwo pracowników

Podstawowym założeniem było ochronić miejsca pracy polskich pracowników. Wartość pomocy w tym filarze wyniosła ok. 30 mld złotych. Istotą były dopłaty do pensji w okresie wprowadzonego przestoju ekonomicznego lub przy obniżeniu wymiaru czasu pracy.

W przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy dopłata wyniosła nawet 40 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce. Przedsiębiorca, który obniżył wymiar czasu pracy w związku ze spadkiem obrotów gospodarczych z powodu wystąpienia koronawirusa, mógł obniżyć wymiar czasu pracy pracownika maksymalnie o 20 proc., nie więcej jednak niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Jeżeli przedsiębiorca podejmie decyzję, że jego firma przechodzi jednak na przestój ekonomiczny ze względu na spadek obrotów, dopłata wyniesie 50 proc. minimalnego wynagrodzenia.

W obu przypadkach, czyli zarówno przy dofinansowaniu do wynagrodzeń w okresie przestoju, jak i przy skróceniu czasu pracy, państwo pokryje także koszty składek na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy. Rozwiązanie dotyczy przedsiębiorstw, które w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych po 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego wniosek o świadczenie, odnotowały spadek obrotu nie mniej niż o 15 proc. do łącznych obrotów z analogicznych 2 miesięcy z roku ubiegłego lub w okresie jednego, dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego po 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego wniosek o świadczenie, odnosząc spadek nie mniej niż o 25 proc. w stosunku do poprzedniego miesiąca.

### Pomoc dla osób samozatrudnionych i pracujących na umowy zlecenia i o dzieło

Tarcza zakłada także pomoc dla osób samozatrudnionych i pracujących na umowy zlecenia i o dzieło w postaci wypłacenia jednorazowego świadczenia z ZUS-u w wysokości do 2080 zł brutto osobom samozatrudnionym i pracującym w oparciu o umowę zlecenie czy dzieło. To 80 proc. minimalnego wynagrodzenia w Polsce. Z tego rozwiązania może skorzystać nawet 2,2 mln osób. Aby osoby te miały dostęp do świadczenia, muszą udowodnić zawarcie umowy przed 1 lutego 2020 r. Podobnie samozatrudniony musi mieć zarejestrowaną działalność przed 1 lutego 2020 r.

### Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

Specustawa ws. koronawirusa pozwoliła wypłacać zasiłek opiekuńczy rodzicom dzieci do lat 8, którzy ze względu na zawieszenie zajęć w przedszkolach i szkołach musieli zostać w domach ze swoimi pociechami. Ze względu na epidemię przedłużono została przerwa w szkołach, dlatego przedłużony został okres, w czasie którego rodzice będą mogli pobierać zasiłek.



**Podstawowym założeniem było ochronić miejsca pracy polskich pracowników. Wartość pomocy w tym filarze wyniosła ok. 30 mld złotych. Istotą były dopłaty do pensji w okresie wprowadzonego przestoju ekonomicznego lub przy obniżeniu wymiaru czasu pracy.**





### Odroczenie (zawieszenie) spłaty kredytu na 3 miesiące

Indywidualni klienci banków, a także przedsiębiorcy będą mogli zawiesić spłatę kredytów. Dotyczy to zarówno kredytów mieszkaniowych i konsumpcyjnych (klienci indywidualni), jak i kredytów dla przedsiębiorców. Ułatwienia polegają m.in. na szybkim rozpatrywaniu wniosków tych klientów, którzy uzasadnią konieczność odroczenia spłaty kredytu ich sytuacją finansową spowodowaną pandemią koronawirusa.

Minister Jadwiga Emilewicz zapowiedziała, że w nowym pakiecie znajdzie się też „element płynnościowy”, czyli fundusz gwarancji BGK dla dużych i średnich firm.

## II filar: Finansowanie przedsiębiorstw

Tarcza zakłada pomoc polskim firmom w przetrwaniu kryzysu. Przewiduje m.in. bezzwrotną pożyczkę dla firm, które utrzymują stałe zatrudnienie. Mikrofirmy, które zatrudniają nie więcej niż 9 pracowników, będą mogły otrzymać pożyczkę w wysokości 5 tys. złotych. Pożyczka wypłacona przez Fundusz Pracy będzie bezzwrotna, jeśli firma nie zwolni swoich pracowników przez najbliższe 3 miesiące. Z tego typu pomocy może skorzystać nawet 500 tys. mikrofirm.

### Podatnicy będą mogli wstecznie rozliczyć straty podatkowe w PIT i CIT

Stratę poniesioną w 2020 r. podatnicy będą mogli odliczyć od dochodu uzyskanego w 2019 r. W tym celu podatnicy złożą korektę zeznania za 2019 r. Będą tak mogli zrobić te osoby, których przychody osiągnięte w 2020 r. spadną o co najmniej 50 proc. w stosunku do przychodów osiągniętych w 2019 r. Odliczyć od dochodu z 2019 r. będzie można stratę do wysokości 5 mln zł (nadwyżka będzie odliczana w kolejnych latach).

### Zwolnienie ze składek ZUS

Mikroprzedsiębiorcy, ale także samozatrudnieni zostali zwolnieni z płacenia składek przez okres 3 miesięcy zarówno na ubezpieczenia społeczne, jak i na Fundusz



O ile rozwiązania proponowane szczególnie w pierwszej tarczy w większości sprawdziły się, o tyle już sposób ich konsultacji i wprowadzania budził od początku wiele kontrowersji. Wydaje się, że zwyciężył wspomniany we wstępie mechanizm „wojenny” – liczy się szybkość podejmowania decyzji przez „dowódców”,

Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz na ubezpieczenia zdrowotne. Zwolnienie ze składek będzie przysługiwać, jeśli przychód z prowadzonej działalności w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku nie był wyższy od 300 proc. prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.

### III filar: Ochrona zdrowia

Przeznaczono dodatkowo około 7,5 mld złotych na dofinansowanie służby zdrowia, szczególnie w obszarach walki z koronawirusem. Dodatkowe środki przeznaczone także na cyfryzację systemu opieki zdrowotnej. Cyfryzacja obejmie m.in.: informatyzację podmiotów leczniczych, pilotaż e-usług NFZ czy rozbudowę szybkiego Internetu w 20 tys. w placówkach na terenach wiejskich.

### IV filar: Program inwestycji publicznych

W czasie kryzysu przedsiębiorcy inwestują mniej, albo w ogóle nie inwestują. Dlatego też impuls inwestycyjny musi wyjść od państwa. W tym celu utworzono Fundusz Inwestycji Publicznych zasilony kwotą 30 mld złotych.

To wybrane elementy pierwszej tarczy, która miała obowiązywać od 1 kwietnia 2020 roku. Na pewno kluczowe okazały się pierwsze dwa filary, a szczególnie rozwiązania chroniące miejsca pracy. W praktyce okazało się to kluczowe dla utrzymania bezrobocia na niskim poziomie i otworzyło drogę do zawierania konkretnych porozumień w tysiącach zakładów pracy. To pokazuje także, jak zapisy w aktach legislacyjnych mogą skutecznie wpływać na jakość dialogu społecznego na niższych poziomach, w tym przypadku – na poziomie zakładu pracy.

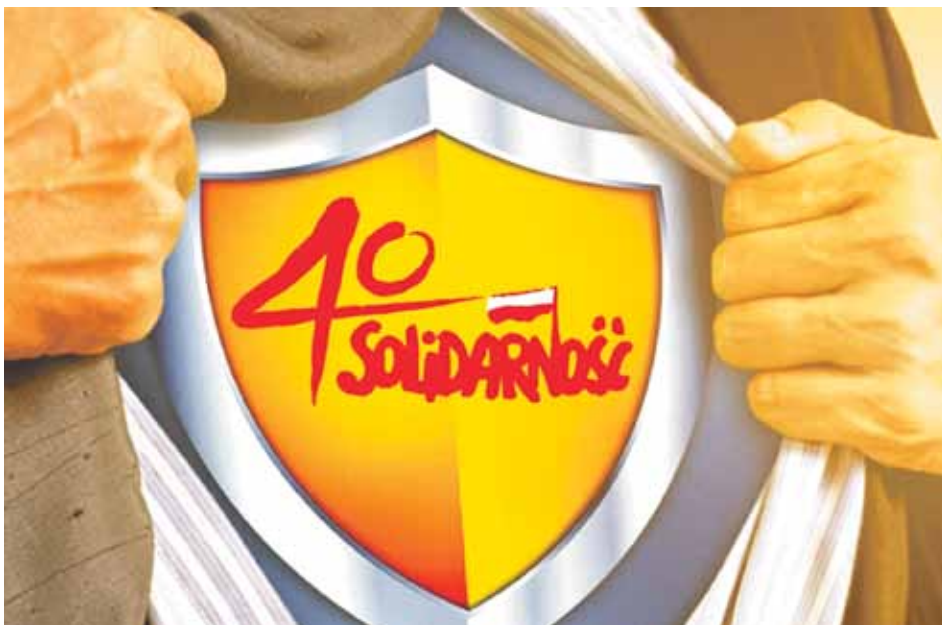
## Konsultacje rozwiązań proponowanych w tarczach

O ile rozwiązania proponowane szczególnie w pierwszej tarczy w większości sprawdziły się, o tyle już sposób ich konsultacji i wprowadzania budził od początku wiele kontrowersji. Wydaje się, że zwyciężył wspomniany we wstępie mechanizm „wojenny” – liczy się szybkość podejmowania decyzji przez „dowódców”, a wszystko inne, w tym uzyskanie szerokiego społecznego zrozumienia i konsensusu, schodzi na dalszy plan.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w stanowisku przyjętym 23 marca 2020 r. przyjęło wprawdzie z zadowoleniem fakt tak szybkiej odpowiedzi rządu na potrzebę przeciwdziałania negatywnym skutkom ekonomicznym i społecznym epidemii wywołanej COVID-19, jednak do projektu ustawy zgłosiło swoje uwagi.

Przede wszystkim, wobec spodziewanego wzrostu bezrobocia, za priorytet uznano wzrost wysokości zasiłku dla bezrobotnych, w szczególności dla tych, którzy utracili pracę w wyniku oddziaływania COVID-19 i płacili składki na ubezpieczenie społeczne. Zwrócona także uwagę na pozakodeksowe formy zatrudnienia. NSZZ „Solidarność” postulował wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy, zwiększenie zasięgu układów zbiorowych pracy na poziomie ponadzakładowym, wprowadzenie mechanizmów weryfikacji zasadności samozatrudnienia, czy też zniesienie licznych zachęt do omijania stosunku pracy na rzecz innych form wykonywania pracy zarobkowej, a także objęcie świadczeniem opiekuńczym rodziców dzieci w wieku 8-15 lat. Zwrócona też uwagę, że kwotę dofinansowania w okresie przestoju ekonomicznego oraz kwotę dofinansowania do wynagrodzeń w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy przez okres 3 miesięcy, biorąc pod uwagę obecny stan funduszu, będzie mogło otrzymać maksymalnie łącznie ok. 141 400 pracowników, a więc konieczne jest dofinansowanie funduszu dla zapewnienia możliwości ochrony miejsc pracy w szerszym zakresie.





Prezydium Komisji Krajowej „Solidarność” skrytykowało przyjęcie w ustawie dwudniowego terminu na zawarcie układu lub porozumienia w sprawie zasady ustalania warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy oraz decydujące stanowisko pracodawcy w przypadku niezawarcia stosownych porozumień w tym terminie. Podkreślono, że taki zapis może dialog i proces konsultacji i negocjacji uczynić całkowicie fikcyjnym.

Zresztą problem skracania terminów opiniowania czy też uzgadniania działań antycovidowych na wszystkich szczeblach dialogu społecznego okazał się kluczowy nie tylko dla Polski. To także jeden z głównych zarzutów wobec wielu rządów sformułowany, w omówionym w innym miejscu, raporcie Międzynarodowej Organizacji Pracy. W tym duchu dużo ostrzejsze było stanowisko Związku dotyczące Tarczy 2.0 z kwietnia 2020 roku. NSZZ „Solidarność” stanowczo zaprotestował przeciwko braku konsultacji społecznych projektu ustawy o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2. W stanowisku podkreślono, że *działanie takie jest złamaniem podstawowych zasad dialogu społecznego, Konstytucji RP oraz prawa międzynarodowego. W ten sposób związki zawodowe pozbawione są części swoich uprawnień co podważa, i tak już mocno osłabione zaufanie NSZZ „Solidarność” do dobrych intencji strony rządowej.*

Zwrócono uwagę, że rozszerza się świadczenia na rzecz osób, które pozostawały poza wymogiem opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Pracy. A to oznacza, że po raz kolejny najbardziej poszkodowani są pracownicy, którzy płacą sumiennie wszelkie daniny publiczne, i bez których nie byłoby możliwości zapewnienia jakiegokolwiek wsparcia dla pozostałych grup zatrudnionych. Już w opinii do pierwszej tarczy NSZZ „Solidarność” podkreślał, że takie rozwiązania są jawnie niesprawiedliwe i nie będą akceptowane przez Związek.

„Solidarność” zdecydowanie skrytykowała także wprowadzenie poprzez ustawy antycovidowe zmiany do ustawy konstytuującej powstanie Rady Dialogu Społecznego i przyznanie kompetencji powoływania i odwoływania członków RDS premierowi. Uznano, że jest to zasadnicza zmiana – poprzednio takie uprawnienia jako patron dialogu miał prezydent na wniosek zainteresowanych organizacji. „Solidarność” postulowała też wsparcie dla tzw. pracowników domowych (pracownicy, którzy świadczą usługi domowe, takie jak pranie, gotowanie, sprzątanie czy prowadzenie domu) oraz wprowadzenie pełnego zwolnienia z podatku PIT zapomóg udzielanych pracownikom z funduszu socjalnego i funduszy związków zawodowych lub zwiększenia kwot wolnych od podatku z tego tytułu. Ponownie zwrócono uwagę na skrajnie niski poziom zasiłków dla bezrobotnych, zbyt niski poziom dofinansowania wynagrodzeń pracowników, świadczących pracę w skróconym czasie pracy lub pozostających

”

**„Solidarność”  
zdecydowanie  
skrytykowała także  
wprowadzenie poprzez  
ustawy antycovidowe  
zmiany do ustawy  
konstituującej  
powstanie Rady  
Dialogu Społecznego  
i przyznanie kompetencji  
powoływania  
i odwoływania członków  
RDS premierowi.**



w przestoju ekonomicznym, wprowadzenie skróconego tygodniowego i dobowego nieprzerwanego odpoczynku.

Z jeszcze ostrzejszą krytyką spotkała się Tarcza 3.0 z 22 kwietnia 2020 roku. Związek wprost stwierdził, że została ona przyjęta pod naciskiem pracodawców. Tarcza 3.0 oznacza – zdaniem NSZZ „Solidarność” – likwidację ochronnej funkcji Kodeksu pracy oraz zamach na funkcjonowanie związków zawodowych. *Zdając sobie sprawę z powagi sytuacji w okresie pandemii, NSZZ „Solidarność” nie godzi się na tak drastyczne ograniczenie prawa pracowników do ochrony przez związki zawodowe, zwłaszcza w roku 40-lecia swojego powstania – czytamy w stanowisku Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. I dalej: Tarcza antykryzysowa 3.0 pozwala pracodawcom na nieskrępowane zwolnienia zarówno indywidualne jak i grupowe, obniżanie wynagrodzenia, dysponowanie połową urlopu wypoczynkowego pracowników, zawieszanie układów zbiorowych pracy i regulaminów, przejęcie i dowolne dysponowanie zakładowymi funduszami świadczeń socjalnych. Proponowane działania będą niezależne od sytuacji pracodawcy, i niezależnie od stanowiska reprezentujących pracowników związków zawodowych. Przykładem tego, jak kuriozalne są niektóre propozycje może być choćby zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, z którego zapomogi w Tarczy 1 otrzymały daleko idące ulgi podatkowe, a w Tarczy 3 fundusz ma być przejęty przez pracodawcę i tak naprawdę zlikwidowany.*

Wprawdzie rząd nie zdecydował się na realizację systemowego postulatu „Solidarności” w sprawie podniesienia wysokości zasiłku dla bezrobotnych, ale zamiastką realizacji tego postulatu było ustawowe wprowadzenie tzw. dodatku solidarnościowego. Przyjęta w czerwcu 2020 roku ustawa zakładała wprowadzenie dodatku solidarnościowego w wysokości 1400 zł. Mogły z niego skorzystać osoby, które po 15 marca 2020 roku, w następstwie COVID-19, straciły pracę lub ich umowa wygasła. Dodatek solidarnościowy przysługiwał od 1 czerwca 2020 roku maksymalnie przez 3 miesiące. O nowe świadczenie mogły wnioskować osoby, z którymi po 15 marca 2020 roku pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem lub ich umowa o pracę na czas określony, po tym terminie, wygasła. Warunkiem otrzymania dodatku solidarnościowego było podleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę przez łączny okres co najmniej 60 dni w 2020 roku. Świadczenie przysługiwało również bezrobotnym, już zarejestrowanym w urzędzie pracy. W takiej sytuacji urząd pracy zawiesił dotychczas wypłacany zasiłek dla bezrobotnych lub stypendium wypłacane na szkolenia. Ustawa upoważniała rząd do przedłużenia, w drodze rozporządzenia, okresu przysługiwania dodatku solidarnościowego, biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy oraz możliwość znalezienia nowego zatrudnienia przez osoby, które utraciły zatrudnienie w związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa.

Odrębną kwestią jest dialog na szczeblu instytucji unijnych. Temat ten podjęło Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wobec opóźnień notyfikacji przez Komisję Europejską Tarczy Finansowej PFR (Stanowisko Prezydium KK 4/20). Podkreślono w nim, że *epidemia COVID-19 spowodowała nie tylko cierpienie i śmierć tysięcy ludzi, ale również całkowicie zdemolowała funkcjonowanie gospodarek krajów*

”

Wprawdzie rząd nie zdecydował się na realizację systemowego postulatu „Solidarności” w sprawie podniesienia wysokości zasiłku dla bezrobotnych, ale zamiastką realizacji tego postulatu było ustawowe wprowadzenie tzw. dodatku solidarnościowego.





członkowskich. Pozrywane zostały łańcuchy dostaw, przedsiębiorstwa i całe branże od wielu tygodni znajdują się w stanie zamrożenia. Lawinowo rośnie bezrobocie, a wszelkie prognozy ekonomistów wskazują na głęboką recesję w całej UE.

W tym kontekście Prezydium KK z niepokojem odniosło się do ponad miesięcznego opóźnienia w notyfikacji przez UE pakietu pomocy tzw. Tarczy Finansowej Polskiego Funduszu Rozwoju w wysokości 25 miliardów złotych skierowanej do dużych przedsiębiorstw.

*Nie znajdujemy żadnego usprawiedliwienia dla faktu, że w sytuacji, gdy polskie firmy znajdują się na skraju zapaści, gdy każdy dzień zwłoki grozi utratą kolejnych setek miejsc pracy, niezbędna pomoc jest tak długo wstrzymywana przez unijną maszynę biurokratyczną – czytamy w stanowisku.*

Wydaje się, że ten problem ma jednak zdecydowanie szerszy kontekst, wykraczający poza „unijną maszynę biurokratyczną”. Brak pomocy dla przedsiębiorstw energochłonnych miał być konsekwencją przyjętych kierunków polityki klimatycznej, zmierzającej – w dużym uproszczeniu – do eliminacji takich firm z europejskiej przestrzeni gospodarczej. Innymi słowy – w tym samym czasie gdy wymagało się od Polski ostatecznego zamknięcia kilku kopalni węgla kamiennego, Chiny reaktywowały wydobywanie w ponad stu kopalniach i przygotowywały się do uruchomienia stu nowych. Jednocześnie wspólne wystąpienia organizacji pracodawców i związków zawodowych z obszaru przemysłu okrętowego w sprawie wprowadzenia ceł na dotowaną chińską produkcję w tym sektorze (o czym szerzej w debacie mówił Ireneusz Karaśkiewicz z Organizacji Pracodawców Forum Okrętowe), trafiały w przysłowiową pustkę. Fiasko takiej polityki dobitnie ujawnił następny kryzys, wywołany agresją Rosji na Ukrainę i skokowym wzrostem cen energii i szerzej surowców z tym związanymi, a także zachwianiem łańcucha dostaw półproduktów głównie z Chin. Europa, czy też przede wszystkim moźni Europy, którzy przez dziesięciolecia umacniali się w przeświadczeniu, że mogą swoją konkurencyjność i dobrobyt opierać na wysokiej jakości produkcie końcowym w łańcuchu gospodarczym, a wolny rynek temu sprzyja – znaleźli się w potężnym impasie.

Zarzuty o brak dialogu na szczeblu europejskim spowodował też konflikt wokół kopalni węgla brunatnego Turów, który zaowocował kuriozalną decyzją Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (TSUE) o natychmiastowym zaprzestaniu wydobywania na terenie kopalni. W praktyce oznaczałoby to nie tylko zwolnienie tysięcy pracowników, ale też zachwianie stabilności polskiego systemu energetycznego. W związku z tym odbyła się pod siedzibą TSUE manifestacja protestująca wobec tak arbitralnych i szkodliwych decyzji.

## Porozumienia zakładowe

Wprowadzenie tarcz (szczególnie Tarczy 1.0 w zakresie ochrony miejsc pracy) zaowocowało tysiącami porozumień zawieranych na szczeblu zakładowym. Procentowo największą ich liczbę zawarto w mikrofirmach zatrudniających do dziewięciu osób. W województwie pomorskim stanowiło to 67 procent wszystkich porozumień zakładowych. Wszystkie takie porozumienia musiały zostać dostarczone do okręgowej inspekcji pracy. Zakładając nawet, że były wymuszone sytuacją, to wydaje się, iż stanowiły małą rewolucję w obszarze dialogu społecznego, szczególnie właśnie w tych najmniejszych firmach, w których nie działają związki zawodowe.

Zgodnie z ustawą wówczas porozumienia zawierane były z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi na zasadach obowiązujących u danego pracodawcy. Większość porozumień obejmowało obniżenie czasu pracy wraz z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzeń i ustalenie zasad przestoju ekonomicznego. Ale zakładały też wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, skróconego odpoczynku czy mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikających z umowy o pracę. Część większych pracodawców, posiadających obowiązujące zakładowe układy zbiorowe pracy, zawierało porozumienia ze związkami zawodowymi zakładające czasowe zawieszenie obowiązywania niektórych postanowień układowych. Oczywiście zakres porozumień uwarunkowany był sytuacją firmy – a ta w wielu przypadkach związana była z ograniczaniem produkcji lub świadczonych usług, a w niektórych

”

**Wprowadzenie tarcz (szczególnie Tarczy 1.0 w zakresie ochrony miejsc pracy) zaowocowało tysiącami porozumień zawieranych na szczeblu zakładowym. Procentowo największą ich liczbę zawarto w mikrofirmach zatrudniających do dziewięciu osób. W województwie pomorskim stanowiło to 67 procent wszystkich porozumień zakładowych.**

przypadkach ich całkowitym wstrzymaniem (branża hotelarska, gastronomiczna). Wobec tego alternatywą dla tych działań były zwolnienia, co dla pracodawców także mogło oznaczać zdecydowanie wolniejsze wejście na ścieżkę ożywienia gospodarczego po okresie zamknięcia. W tym zakresie tarcze niewątpliwie swoją rolę spełniły.

## Bezpieczny powrót do pracy

Porozumienia na szczeblu zakładowym zawierano także w innych obszarach – przede wszystkim związanych z funkcjonowaniem firm w czasie pandemii. Państwowa Inspekcja Pracy w czerwcu 2020 roku, gdy wydawało się, że powoli pandemia się cofa i nastąpi szersze otwarcie gospodarki, wydała szereg instrukcji dotyczących optymalnych warunków powrotu do pracy. Wiele postanowień mogło być wprowadzonych odgórnie przez pracodawcę, ale często – szczególnie tam, gdzie funkcjonowały organizacje związkowe – stawało się to przedmiotem porozumień lub było monitorowane przez powołane ad hoc zespoły do spraw BHP, w skład których najczęściej wchodził też społeczni inspektorzy pracy.

Instrukcje Państwowej Inspekcji Pracy wprowadzały na szczeblu zakładu pracy szereg zaleceń, a czasami zobowiązań, artykułowanych przez Ministerstwo Zdrowia. Dotyczyły m.in. ograniczenia liczby osób przebywających równocześnie w danym pomieszczeniu poprzez wprowadzenie indywidualnych rozkładów czasu pracy, rotacyjnie organizowanych przerw, zorganizowanie stanowisk pracy w taki sposób, aby zapewnić zachowanie między nimi odległości co najmniej 1,5 metra, zapewnienia środków ochrony osobistej, w tym określenia zasad dezynfekcji i stosowania maseczek, określenia zasad korzystania z klatek schodowych, korytarzy i wind.

Jeżeli wykonywana praca wiązała się z kontaktami bezpośrednimi z innymi pracownikami lub klientami, Państwowa Inspekcja Pracy zaleciła pracę w zespołach o stałym składzie, zastosowanie przezroczystych ekranów oddzielających pracowników od klientów, stosowanie środków ochrony indywidualnej, stosowanie środków do dezynfekcji rąk oraz powierzchni roboczych, klamek, biurek itp. Jednym z podstawowych warunków skutecznego wdrożenia środków ograniczających prawdopodobieństwo zarażenia było wprowadzenie procedur komunikowania się z pracownikami, m.in. poprzez zrozumiałe informowanie pracowników o wprowadzonych środkach bezpieczeństwa, szkoleń pracowników on-line w razie potrzeby, czy też możliwości zgłaszania przez pracowników sugestii i postulatów dotyczących usprawnienia organizacji ich pracy.

## Praca zdalna remedium na pandemię

Często wybieranym sposobem przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się wirusa była praca zdalna. Ale budziła ona też wiele emocji, pytań i wątpliwości. Aby praca zdalna była skuteczna i efektywna musi odbywać się w odpowiednim otoczeniu – z dostępem do w miarę szybkiego Internetu, z odpowiednim wyposażeniem i w przystosowanym do tego pomieszczeniu.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy antykryzysowej pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna), jednak pod warunkiem, że pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz jej obsługę logistyczną musi zapewnić pracodawca. Pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych.

Problem w tym, że wielu pracodawców, szczególnie w mniejszych firmach, nie było w stanie praktycznie z dnia na dzień wyposażyć pracowników w służbowe komputery przenośne czy telefony komórkowe. Również samo raportowanie pracy wykonywanej zdalnie okazało się problematyczne, nie mówiąc o takich kwestiach, jak potencjalne wypadki przy wykonywaniu pracy zdalnej, koszty ponoszone przez pracownika itp. Ważne jest zatem, aby strony stosunku pracy dążyły do porozumienia co



Często wybieranym sposobem przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się wirusa była praca zdalna. Ale budziła ona też wiele emocji, pytań i wątpliwości. Aby praca zdalna była skuteczna i efektywna musi odbywać się w odpowiednim otoczeniu – z dostępem do w miarę szybkiego Internetu, z odpowiednim wyposażeniem i w przystosowanym do tego pomieszczeniu.



do szczegółowych zasad wykonywania zdalnej pracy, niemniej ostateczną decyzję podejmuje pracodawca.

Nie bez znaczenia jest także fakt braku bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami, co na dłuższą metę skutkuje zerwaniem więzi społecznych, poczuciem izolacji i swoistego wykluczenia. Dlatego w wielu firmach wprowadzono tzw. pracę hybrydową, w ramach której część pracowników przez tydzień lub dwa wykonywało pracę zdalnie, a następnie – w siedzibie firmy. Miało to ograniczyć potencjalne ogniska zakażeń, a jednocześnie zapobiec unieruchamianiu (z powodu choroby lub kwarantanny) całych firmowych działów.

Generalnie praca zdalna stała się poniekąd symbolem walki z pandemią na terenie zakładów pracy, a pracodawcy zaczęli upatrywać w niej także możliwego w przyszłości ograniczania kosztów funkcjonowania. Obie strony, a więc i pracodawcy, i pracownicy, dostrzegali i dobre, ale i negatywne skutki takiego rozwiązania. Oprócz potencjalnych kosztów, pracownicy podkreślali często trudności w godzeniu pracy zdalnej z życiem rodzinnym oraz brak szczegółowych regulacji. Po stronie pracodawców także nie brakowało głosów krytycznych, sprowadzających się przede wszystkim do dużo trudniejszej kontroli i – w konsekwencji – efektywności pracy zdalnej, a także kosztów wynikających z konieczności zapewnienia odpowiedniego sprzętu koniecznego do jej wykonywania.

Pod koniec pierwszego kwartału 2021 roku (a więc w szczycie trzeciej fali pandemii) – według GUS – zdalnie pracowało w związku z sytuacją epidemiczną aż 14,2 procent w ogólnej liczbie pracujących, w tym zdecydowana większość (blisko 25 procent wszystkich pracujących) w sektorze publicznym. Pod koniec grudnia 2021 roku – 6,9 procent, a we wrześniu 2022 roku – 3,4 procent ogółu pracowników. Ale zmieniła się też struktura zatrudnienia w trybie pracy zdalnej – zdecydowanie zaczął przeważać sektor prywatny. Zapewne ma to też związek z pracą w sektorze edukacji – pod koniec pierwszego kwartału 2021 roku w trybie zdalnym pracowało w tym sektorze aż 46 procent zatrudnionych.

## Praca zdalna normą kodeksową w Polsce?

Upowszechnianie się pracy zdalnej także po okresie pandemii spowodowało, że w wielu krajach wprowadzono bardziej szczegółowe rozwiązania regulujące tę kwestię. W Polsce pracę nad nowelizacją w tym zakresie zapisów Kodeksu pracy podjęto jeszcze w trakcie pandemii. Kilka razy projektowane rozwiązania były przed-



”

Związki zawodowe zwracają też uwagę, że w ustawie zabrakło regulacji związanych z czasem pracy i „byciem dostępnym”. Może to prowadzić do przekonania pracodawcy, że pracownik powinien wykonywać pracę zdalną wszędzie i każdej porze.



miotem dyskusji na forum Rady Dialogu Społecznego. Ostatecznie drogę parlamentarną przeszła w styczniu 2023 roku. Kiedy piszę te słowa ustawa czeka na podpis prezydenta, ale wydaje się, że mimo zastrzeżeń partnerów społecznych, zostanie podpisana i wejdzie w życie.

Ustawa wprowadzająca pracę zdalną do Kodeksu pracy wprowadza przede wszystkim definicję pracy zdalnej (zamiast dotychczasowej telepracy) polegającej na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika, które każdorazowo musi być uzgodnione z pracodawcą. Ustawa przewiduje zarówno pracę zdalną całkowitą, jak i hybrydową (częściowo w domu, częściowo w firmie), stosownie do potrzeb konkretnego pracownika i pracodawcy. Będzie ona mogła być uzgodniona zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak i w trakcie zatrudnienia (w formie zmiany warunków umowy o pracę).

Praca zdalna będzie mogła również być polecona pracownikowi w szczególnych przypadkach takich jak np. pożar czy zalanie zakładu pracy. Ustawa przewiduje, że w razie uzgodnienia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia zarówno pracownik, jak i pracodawca może wystąpić z wiążącym wnioskiem o powrót do tradycyjnej, stacjonarnej pracy w zakładzie. Wprowadza także obowiązek określania zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu zawierającym między pracodawcą a zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi), regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna taka organizacja (wtedy regulamin byłby ustalany po konsultacji z przedstawicielami pracowników).

Pracodawca będzie musiał uwzględnić wniosek o pracę zdalną złożony przez pracownika – rodzica dziecka niepełnosprawnego, pracownicę w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do czwartego roku życia, pracownika sprawującego opiekę nad innym niepełnosprawnym członkiem najbliższej rodziny lub osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym. Pracodawca będzie mógł takiemu pracownikowi odmówić pracy zdalnej tylko wtedy, jeżeli jej wykonywanie nie będzie możliwe ze względu na rodzaj albo organizację pracy. Praca zdalna okazjonalna będzie udzielana na wniosek pracownika (niewiązący, pracodawca będzie mógł odmówić jego uwzględnienia) w wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym. Z uwagi na jej szczególny charakter, nie będą stosowane niektóre przepisy dotyczące pracy zdalnej (np. obowiązek zapewnienia materiałów i narzędzi pracy<sup>1</sup>).

Po wejściu zmian w życie, z Kodeksu pracy zniknie pojęcie telepracy, a zaczną obowiązywać wspomniane już trzy formy pracy zdalnej: całkowita, częściowa i okazjonalna. Przy czym, wprowadzeniu pracy zdalnej całkowitej „Solidarność” była przeciwna. W ocenie Związku taka forma pracy może się wiązać z poważnymi zagrożeniami dla pracownika. Może np. dojść do sytuacji, w której w ogóle nie będzie on widział swojego pracodawcy i nie będzie miał z nim kontaktu. Zdaniem związkowców, na ten rodzaj pracy zdalnej należało nałożyć pewne ograniczenia – całkowita praca zdalna mogłaby być wprowadzana na podstawie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Wątpliwości strony społecznej budzą też uregulowania dotyczące kosztów pracy zdalnej. W nowelizacji Kodeksu pracy zaznaczono, że będzie je ponosił pracodawca, ale szczegóły mają być doprecyzowywane w przepisach wewnętrzzakładowych. Związkowi eksperci sugerują, że mogłoby to być rozwiązane na zasadach obecnych zapisów dotyczących podróży służbowych.

Związki zawodowe zwracają też uwagę, że w ustawie zabrakło regulacji związanych z czasem pracy i „byciem dostępnym”. Może to prowadzić do przekonania pracodawcy, że pracownik powinien wykonywać pracę zdalną wszędzie i o każdej porze. Należy w takiej sytuacji albo wprowadzić zasadę wyłączenia dostępności pracowników po wyznaczonych godzinach pracy (telefon służbowy i poczta elektroniczna), albo traktować tę dostępność jako faktyczny czas pracy. Trudno także nie zwrócić uwagi na zapis, który mówi, iż w przypadku braku porozumienia ze związkami zawodowymi, pracodawca może zasady pracy zdalnej wprowadzić jednostronnie w drodze regulaminu. Może to powodować obawy o celowe blokowanie porozumienia, by wprowadzić rozwiązania wygodne dla pracodawcy.

1. <https://www.gov.pl/web/rodzina/ustawa-o-pracy-zdalnej-czeka-na-podpis-prezydenta>

Niezależnie od ostatecznych rozstrzygnięć niewątpliwie praca zdalna w czasie pandemii zmieni na dłuższą metę zarówno rynek pracy, jak i wewnętrzne relacje pracownicze. Na dobre i na złe. Na dobre – bo pewnie umożliwi udział w wielu spotkaniach on-line zdecydowanie większej liczbie osób, na złe – bo ograniczy spotkania „twarzą w twarz”, rozmowy kularowe czy, jakże czasami ważny, uścisk ręki.

## Kryzys Rady Dialogu Społecznego

Przyjęty sposób działania rządu w czasie pandemii nie sprzyjał rozwiniętemu i efektywnemu dialogowi społecznemu. Dotyczy to nie tylko związków zawodowych (o czym już pisałem), ale także instytucji dialogu społecznego, a więc przede wszystkim Rady Dialogu Społecznego. Krytycznie o jej działaniu w czasie pandemii wypowiadali się jej członkowie ze strony związkowej. Stąd niewiele wprowadzanych działań antycovidowych zostało przez radę opiniowane. W niektórych przypadkach RDS, składająca się przecież z ośmiu różnych organizacji, mających swoje struktury i zasady działania, otrzymała 2 dni (!) na zaopiniowanie obszernej ustawy dotyczącej zmian podatkowych. Często też, aby ominąć konieczność opiniowania aktów legislacyjnych, wybierano tzw. drogę poselską, bowiem opiniowania wymagają inicjatywy rządowe. Stąd zresztą w projekcie nowelizacji ustawy o Radzie Dialogu Społecznego znalazł się zapis rozszerzający w tym zakresie uprawnienia rady.

Tak więc w roku 2020 uchwały podejmowane przez przedstawicieli organizacji pracodawców i związków zawodowych w ramach Rady Dialogu Społecznego dotyczyły przede wszystkim pomocy rządowej dla branż, które z powodu pandemii zaczęły podupadać. Dotyczyło to nie tylko branż bezpośrednio dotkniętych skutkami pandemii (hotelarstwo, gastronomia, turystyka, transport), ale także np. w przemyśle lekkim. W podjętej uchwale przedstawiciele strony społecznej zwrócili uwagę, że *liczba przedsiębiorstw działających w przemyśle tekstylnym, odzieżowym, skórzanym i obuwniczym jest szacowana na 225 tys. a zatrudnienie w nich na 2,2 mln pracowników – z czego 66 proc. to kobiety*. Sukces gospodarczy tej branży opiera się o popyt wewnętrzny, który w okresie pandemii znacząco zmalał. Podobnie (uchwały RDS nr 90 i 101) rzecz się ma z przemysłem motoryzacyjnym, który zatrudnia ok. 400 tysięcy osób. W tym przypadku potężny kryzys został spowodowany przede wszystkim przez zakłócenie łańcucha dostaw.

Dla NSZZ „Solidarność” oburzające było też, w jednej z pierwszych ustaw antycovidowych, przemycenie zasadniczej zmiany w sposobie powoływania i odwoływania członków rady i przeniesienie tej kompetencji z prezydenta na premiera. Powołanie w ten sposób w październiku 2020 roku nowego składu RDS z ramienia rządu stało się powodem rezygnacji z prac RDS wszystkich członków NSZZ „Solidarność”. Ostatecznie doszło do nowelizacji ustawy antycovidowej i usunięcia kontrowersyjnego zapisu.

## Polski Ład jako recepta na skutki pandemii

W rok 2021 weszliśmy wraz z drugą falą pandemii. Spodziewany poświęteczny wzrost zachorowań spowodował ogłoszenie od 28 grudnia 2020 roku do 18 stycznia 2021 roku tzw. kwarantanny narodowej. W tym czasie zamknięto powtórnie galerie handlowe i wprowadzono wiele ograniczeń, w tym funkcjonowania hoteli, zamknięcie stoków narciarskich czy zakaz przemieszczania się osób poniżej 16 roku życia bez opieki rodzica lub prawnego opiekuna od poniedziałku do piątku w godzinach 8:00 – 16:00. Utrzymano ograniczenia w transporcie zbiorowym, w miejscach sprawowania kultu religijnego, a także udział w zgromadzeniach (maksymalnie 5 osób). Zamknięte pozostały siłownie i restauracje. Działania te nie uchroniły przed trzecią falą, której kulminacja nastąpiła na przełomie marca i kwietnia 2021 roku.

W maju po raz pierwszy zostały przedstawione założenia Polskiego Ładu – programu, którego realizacja miała pomóc wyjść z kryzysu i wzmocnić siłę nabywczą znacznej części społeczeństwa. Miał on zmniejszyć nierówności społeczne i stworzyć lepsze warunki do życia dla wszystkich obywateli. Polski Ład w jakiejś mierze

zastąpił pakt społeczny, lansowany na przełomie 2020 i 2021 roku przez ówczesnego wicepremiera i przewodniczącego Rady Dialogu Społecznego Jarosława Gowina. Niemniej był to program polityczny i jako taki nie stał się na etapie wstępnym przedmiotem szerokich konsultacji społecznych. Do takich, choć zdaniem partnerów społecznych, i tak w ograniczonym zakresie, doszło dopiero na etapie zmian legislacyjnych.

Niniejsza publikacja nie jest miejscem omówienia wielopoziomowego programu obejmującego niemal wszystkie aspekty społeczno-gospodarcze, który w założeniach miał skutkować zmianą kilkudziesięciu ustaw, niemniej warto go w skrócie omówić, ponieważ miał rzutować na sytuację pracowników, polskich rodzin, a także dialog społeczny.

Opierał się na pięciu fundamentach: korzystnych zmianach podatkowych dla 20 mln Polaków, w tym podniesienie kwoty wolnej od podatku do 30 tys. złotych rocznie. To od lat jeden z kluczowych postulatów związków zawodowych. Do tej pory kwota wolna od podatku była absolutnie symboliczna i nie spełniała kluczowej roli – praktycznego zniesienia podatku dochodowego dla najmniej zarabiających. To wraz podniesieniem pierwszego progu podatkowego do 120 tysięcy złotych rocznie (z dotychczasowych 80 tysięcy złotych) stanowiło duże wsparcie dla osób najmniej i średnio zarabiających. Towarzystwo temu jednak urealnienie składki zdrowotnej, której większość (7,75 procent) do tej pory można było odliczyć od podatku. W założeniach Polskiego Ładu miała ona być od tej pory płacona zarówno przez osoby indywidualne, jak i osoby samozatrudnione. Podniesienie kwoty wolnej od podatku do 30 tysięcy złotych oznacza, że zarabiający (emeryci) otrzymujący do 2,5 tysiąca złotych miesięcznie nie zapłacą podatku dochodowego. Te rozwiązania spotkały się z pozytywną opinią NSZZ „Solidarność”.

Polski Ład ponadto zakładał docelowo zdecydowane zwiększenie nakładów na ochronę zdrowia (do 7 procent PKB), wyjście naprzeciw trudnościom mieszkaniowym (dom do 70 metrów kwadratowych bez pozwolenia budowlanego) i rozwinięty program inwestycji publicznych, który wygeneruje do 500 tysięcy nowych miejsc pracy. Na realizację wszystkich projektów przewiduje się wydatek ponad 650 mld zł do 2030 roku, rocznie ponad 72 mld złotych.

## Pandemia w liczbach – kalendarium

Stan epidemii koronawirusa, zgodnie z rozporządzeniem ministra zdrowia, obowiązywał w Polsce **od 20 marca 2020 roku do 15 maja 2022 roku**. Od **16 maja 2022 roku** obowiązuje stan zagrożenia epidemicznego.

Do **18 stycznia 2023** roku odnotowano 6 374 257 przypadków zakażenia różnymi odmianami koronawirusa. W tym okresie zarejestrowano 118 666 zgonów.

Pierwszy lockdown obowiązywał **od 20 marca do 20 kwietnia 2020 roku**. Zamknięto szkoły i instytucje publiczne. Zakazano jakichkolwiek zgromadzeń i przemierzania się, z kilkoma wyjątkami. Osoby poniżej 18 roku życia mogły przebywać w przestrzeni publicznej tylko z dorosłym opiekunem. Parki i plaże zostały bezwzględnie zamknięte. Zawieszono działalność salonów fryzjerskich, kosmetycznych i tatuaży. W sklepach i punktach usługowych liczba klientów nie mogła być większa niż trzykrotność kas (dwukrotność okienek w przypadku placówek pocztowych). We wszystkich marketach i punktach usługowych w godz. 10–12 mogły być obsługiwane tylko osoby powyżej 65. roku życia.

**24 października 2020 roku** rozpoczęto drugi okres zamykania gospodarki. Naukę zdalną wprowadzono sukcesywnie w szkołach. Wprowadzono obowiązek noszenia maseczek w strefie publicznej, a liczba osób w placówkach handlowych uzależniona została od wielkości sklepu. Zamknięto restauracje, bary (działalność tylko na wynos), siłownie, baseny, hotele (z wyjątkami) oraz sanatoria. **Od 31 października do 2 listopada** obowiązywał zakaz wstępu na cmentarze. W noc sylwestrową 2020/2021 obowiązywał zakaz poruszania się.

**27 grudnia 2020 roku** rozpoczęły się w Polsce szczepienia na COVID-19. Grupę zero stanowili pracownicy służby zdrowia. Jednocześnie nasiliła się społeczna polaryzacja – z jednej strony część społeczeństwa oczekiwała przyspieszenia akcji



Stan epidemii koronawirusa, zgodnie z rozporządzeniem ministra zdrowia, obowiązywał w Polsce od 20 marca 2020 roku do 15 maja 2022 roku. Od 16 maja 2022 roku obowiązuje stan zagrożenia epidemicznego.



szczepień i objęcia nią jak najszybciej wszystkich chętnych. Krytykowano i polski rząd i Unię Europejską za nieskuteczne negocjacje z producentami szczepionek. Z drugiej zaś – tak jak w całej Europie – pojawiły się teorie spiskowe dotyczące skutków ubocznych szczepionek, wątpliwości dotyczące ich skuteczności i protesty z tym związane.

**29 grudnia** padł rekord zgonów. Zmarły 794 osoby.

**24 marca 2021 roku** odnotowano rekordową liczbę zakażeń – 29 978 osób. Zmarło 575 osób, a w szpitalach było ponad 26,5 tysiąca pacjentów chorych na COVID-19.

**25 marca 2021** rząd wprowadził nowe, zaostrzone warunki w związku z III falą pandemii. Zamknięto galerie handlowe, przedszkola, salony fryzjerskie, zakłady kosmetyczne, sklepy meblowe, żłobki i przedszkola. W placówkach handlowych i pocztowych o powierzchni powyżej 100 metrów kwadratowych obowiązywał limit – jedna osoba na 20 m<sup>2</sup>. Nowe ograniczenia obowiązywały **od 27 marca do 18 kwietnia 2021 roku**.

Czwarta fala pandemii uderzyła zgodnie z przewidywaniami ekspertów jesienią 2021 roku. **22 listopada 2021 roku**, według raportu Ministerstwa Zdrowia odnotowano 19 936 nowych przypadków zachorowań, a 398 zakażonych zmarło, zaś **11 grudnia** było 23 764 chorych i 486 zgonów.

Niemniej jednak w tym czasie praktycznie gospodarka pozostawała w większości otwarta. Skupiono się na promocji szczepień, monitorowaniu sytuacji w poszczególnych powiatach i ewentualnie wprowadzaniu tzw. paszportów covidowych, argumentując to tym, że na szpitalne oddziały intensywnej terapii trafiają głównie osoby niezaszczepione.

## Wojna

Gdy większość krajów opracowywała plany odbudowy społeczno-gospodarczej na czas po pandemii, zaczął się kolejny kryzys. Już w drugim półroczu 2021 roku zaczęły rosnać ceny surowców energetycznych, co w konsekwencji windowało ceny energii i poziom inflacji. Ostatecznie w 2021 roku średnioroczna inflacja wyniosła 5,1

”

**24 marca 2021 roku** odnotowano rekordową liczbę zakażeń – 29 978 osób. Zmarło 575 osób, a w szpitalach było ponad 26,5 tysiąca pacjentów chorych na COVID-19.



**W budynku Regionu Gdańskiego i Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” funkcjonował przez trzy miesiące (od marca do czerwca 2022 roku) tzw. Punkt recepcyjny dla uchodźców (kobiet z dziećmi) ukraińskich, w którym schronienie znalazło łącznie ponad 1200 osób.**



procent, ale miała tendencję wzrostową, co spowodowało pierwsze od lat decyzje Rady Polityki Pieniężnej podnoszące stopy procentowe.

Przełożyło się to oczywiście na wzrost oprocentowania kredytów, w tym najbardziej bolesny wzrost oprocentowania kredytów hipotecznych. Stopa referencyjna z wysokości 0,10 procent w maju 2020 roku została podniesiona w październiku 2021 do 0,50 procent, by w grudniu osiągnąć poziom 1,75 procent, a we wrześniu 2022 roku – aż 6,75 procent. Celem takiego działania jest tzw. schłodzenie gospodarki, ograniczenie popytu, a przez to ograniczenie wzrostu cen i inflacji. Kluczowy problem polega na tym, aby „nie wylać dziecka z kąpielą”, czyli nie doprowadzić do głębokiej recesji, lawinowego wzrostu bezrobocia ze wszystkimi negatywnymi konsekwencjami, zarówno z gospodarczego, jak i społecznego punktu widzenia. Konieczną równowagę, a więc zmniejszenie wpływu inflacji na polskie rodziny, miały zapewnić wprowadzane od początku 2022 roku tarcze antyinflacyjne.

W lutym 2022 roku dobitnie okazało się po co i przez kogo prowadzona była gra na wzrost cen energii – agresja Rosji na Ukrainę miała odbyć się niejako w cieniu kłopotów Europy Zachodniej. Niemniej reakcja większości europejskich krajów była jednoznaczna – oznaczała zerwanie z dotychczasową polityką wobec Rosji, wprowadzenie dotkliwych sankcji i wszechstronną pomoc dla Ukrainy. Trzeba powiedzieć, że sytuacja Polski na tle innych państw okazała się w miarę dobra – sprzyjała temu prowadzona od lat polityka dywersyfikacji dostaw surowców energetycznych, w tym przede wszystkim gazu i stopniowe uniezależnienie się od dostaw z Rosji. Oczywiście nie ochroniło to nas przed wzrostem cen – te rosły na wszystkich rynkach, ale na pewno zapewniło bezpieczeństwo dostaw.

Polskie społeczeństwo, organizacje społeczne i instytucje publiczne wyjątkowo solidarnie włączyły się także w pomoc dla walczącej Ukrainy. Warto wspomnieć jednoznaczne stanowiska wszystkich struktur NSZZ „Solidarność”, pomoc materialną udzielaną zarówno przez centralę związkową, jak i poszczególne regiony i organizacje zakładowe. W budynku Regionu Gdańskiego i Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” funkcjonował przez trzy miesiące (od marca do czerwca 2022 roku) tzw. Punkt recepcyjny dla uchodźców (kobiet z dziećmi) ukraińskich, w którym schronienie znalazło łącznie ponad 1200 osób. W listopadzie 2022 roku minister rodziny i polityki społecznej przekazała, że 650 tysięcy uchodźców wojennych z Ukrainy pracuje w Polsce korzystając z uproszczonych zasad zatrudnienia. Jednocześnie od samego początku rząd wprowadził ułatwienia dla uchodźców, którzy przekroczyli granicę po 24 lutego 2022 roku, w tym dopuszczenie do polskich programów socjalnych (500+), nadanie numeru PESEL, zakwaterowanie w punktach recepcyjnych, jednorazowe świadczenie pomocowe czy pomoc finansowa dla rodzin, które przyjęły uchodźców do swoich domów. Koszty tej pomocy szacowano na 5,5 mld złotych (listopad 2022).





## Tarcze antykryzysowe

Aby powstrzymać wzrost cen rząd wprowadził szereg tzw. tarcz. Jedną z nich była tarcza antyinflacyjna wprowadzająca w roku 2022 obniżkę stawek VAT na żywność, nawozy, gaz ziemny, energię elektryczną i ciepłą oraz paliwa silnikowe, a także obniżkę do minimum stawek akcyzy na paliwa silnikowe, lekki olej opałowy i energie elektryczną oraz zwolnienie z akcyzy sprzedaży energii elektrycznej dla gospodarstw domowych.

Kluczowym elementem tarczy energetycznej były dodatki osłonowe dla gospodarstw domowych, instytucji wrażliwych, które miały zniwelować rosnące ceny energii, gazu i żywności. Wsparcie objęło blisko 7 mln gospodarstw domowych, co stanowi prawie połowę wszystkich gospodarstw w naszym kraju, a koszt – ponad 4 mld zł.

Wysokości dopłat w przypadku gospodarstw domowych były uzależnione od dochodu. I tak np. gospodarstwo 4-5 osobowe mogło otrzymać 850 zł/1062,50 zł (w zależności od źródła ogrzewania) przy założeniu, że dochód nie przekroczy 1500 złotych miesięcznie na osobę. Oprócz tego dodatek był przyznawany jednorazowo na główne źródło ciepła w gospodarstwie domowym bez kryterium dochodowego. I tak np. w przypadku, gdy głównym źródłem ciepła jest kocioł na paliwo stałe, piecokuchnia albo piec kaflowy, zasilane peletem drzewnym lub innym rodzajem biomasy, z wyłączeniem drewna kawałkowego dodatek wyniósł 3 tysiące złotych (podobnie dla gospodarstw wykorzystujących węgiel), a 2 tysiące złotych – gdy głównym źródłem ogrzewania jest kocioł olejowy.

Tzw. tarcza solidarnościowa wprowadziła także dodatek elektryczny. Jego wysokość została zróżnicowana w zależności od rocznego zużycia energii elektrycznej uprawnionego gospodarstwa domowego. W przypadku, gdy zużycie w 2021 r. nie przekraczało 5 MWh, kwota dodatku wynosi 1000 zł. Jeżeli zużycie energii elektrycznej w gospodarstwie domowym w 2021 r. przekroczyło 5 MWh, wówczas kwota dodatku to 1500 zł. Tarcza określa także mechanizm ustalania cen ciepła dostarczanego z przeznaczeniem na cele mieszkaniowe i użyteczności publicznej wg ceny średniej z możliwością uzyskania przez takie zakłady rekompensaty.

NSZZ „Solidarność” generalnie pozytywnie opiniowała przyjmowane działania osłonowe, choć zwracano uwagę na szczegóły – w przypadku dodatku elektrycznego na przykład – na brak zróżnicowania zużycia energii elektrycznej związanego z liczbą członków gospodarstwa domowego (np. rodziny wielopokoleniowe korzystające z jednego punktu dostępowego do energii elektrycznej).

Problemem, jak zwykle, okazał się też skrócony czas konsultacji – niektóre projekty trafiły do Związku już po pierwszym czytaniu w Sejmie. W tym czasie partnerzy społeczni w Radzie Dialogu zwracali także uwagę (Uchwała nr 114 i 116) na konieczne wsparcie dla przedsiębiorstw energochłonnych, stanowiących podstawę polskiego przemysłu. Rząd taki program pomocowy opracował m.in. dla takich branż jak hutnictwo, ceramika, produkcja cementu czy nawozów. Oszacowano, że ze wsparcia będzie mogła skorzystać około jedna trzecia firm przemysłowych, w których koszty zakupu energii elektrycznej i gazu ziemnego stanowiły co najmniej 3 proc. wartości ich produkcji w 2021 r. lub 6 proc. wartości produkcji w pierwszej połowie 2022 r. Obowiązywać będą także dwa maksymalne limity pomocy uzależnione od sytuacji finansowej przedsiębiorcy. Limit podstawowy wynosi 50 proc. kosztów kwalifikowanych, maksymalnie do 4 mln euro na grupę kapitałową. Do zwiększonego limitu pomocy uprawnieni będą przedsiębiorcy, którzy odnotowali istotny spadek rentowności przedsiębiorstwa w 2022 roku wobec 2021.

## Podsumowanie

Ani wojna, ani pandemia nie opuściły nas z końcem 2022 roku. Wprawdzie ceny surowców, w szczególności gazu, zaczęły się stabilizować, gdy Europa udowodniła, że poradzi sobie bez rosyjskiego gazu, a swój gazowy potencjał uruchomiły Stany Zjednoczone. Nie wydaje się także, aby tej zimy zabrakło węgla – sprzyja temu na pewno życzliwa aura i dywersyfikacja dostaw. Większość państw uruchomiła też działania antyinflacyjne, chroniące gospodarstwa domowe i zagrożone sektory gospodar-

”

**NSZZ „Solidarność” generalnie pozytywnie opiniowała przyjmowane działania osłonowe, choć zwracano uwagę na szczegóły – w przypadku dodatku elektrycznego na przykład – na brak zróżnicowania zużycia energii elektrycznej związanego z liczbą członków gospodarstwa domowego (np. rodziny wielopokoleniowe korzystające z jednego punktu dostępowego do energii elektrycznej).**

ki. Pandemia dalej jest z nami, choć wydaje się, że znacząco zmalała zjadliwość kolejnych mutacji wirusa, co wpływa na zmniejszenie zarówno liczby hospitalizacji, jak i zgonów. Choć powtórne uderzenie pandemii w Chinach pokazuje, że nie możemy być całkiem spokojni. Wprawdzie eksperci twierdzą, że w jakiejś mierze wynika to ze słabości chińskich szczepionek aplikowanych większości obywateli Państwa Środka, ale to są jedynie założenia.

Zarówno pandemia, jak i wojna, pokazały, jak złudną była obowiązująca szczególnie w latach dziewięćdziesiątych poprzedniego wieku wiara w zbawienną niewidzialną rękę rynku. Według raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego pt. *Tarcza Antykryzysowa. Koło ratunkowe dla firm i gospodarki?* tylko w roku 2020 2,8 mln etatów zostało objętych wsparciem w ramach Tarczy Finansowej 1.0 Polskiego Funduszu Rozwoju, 2,9 mln pracowników otrzymało świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników w ramach Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, a 1,4 mln – otrzymało dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od nich składek na ubezpieczenie społeczne. Te liczby czynią wielce prawdopodobnym szacunki rządowe, że działania antykryzysowe w czasie pandemii obroniły 5-6 milionów miejsc pracy. Oczywiście stało się tak także dlatego, że sami pracownicy godzili się na czasowe zawieszenie wielu swoich praw, a pracodawcy dostrzegali wagę utrzymania zatrudnienia, aby po pandemii szybciej wrócić na ścieżkę wzrostu. Można więc sobie łatwo wyobrazić, czym skończyłoby się dzisiaj takie podejście do potężnego kryzysu, jak miało to miejsce ponad dekadę temu, w którym dominowała przede wszystkim polityka zaciskania pasa. Wspomniany raport PIE pokazuje też absolutnie powszechne skorzystanie z tarcz przez przedsiębiorców – aż 86 procent przedsiębiorstw skorzystało z tej pomocy, a 52 procent korzystało z więcej niż 10 instrumentów tarczy. A przecież w 2021 roku również obowiązywały, wprawdzie bardziej wybiórcze, programy osłonowe.

Również podstawowe wskaźniki społeczno-gospodarcze pokazują, że – przynajmniej na razie – z obu potężnych kryzysów wychodzimy w miarę obronną ręką. Ilustrują to dane z rynku pracy – w lutym 2020 roku, a więc tuż przed pandemią, średnia płaca w sektorze przedsiębiorstw wyniosła (wg GUS) 5330 złotych brutto. Po roku pandemii w jej najbardziej ostrym wymiarze, w lutym 2021 roku średnia pensja wyniosła 5568 złotych i był to bodaj jedyny wzrost średniej płacy w skali UE. Luty 2022 to już średnia na poziomie 6220 złotych brutto. Grudzień jest miesiącem, który można porównywać wyłącznie do grudnia – wtedy wypłacane są premie roczne i inne dodatki do wynagrodzeń, dlatego w przypadku 2022 roku warto przyjąć średnią listopadową. Wyniosła ona 6857 złotych i choć była znacząco wyższa niż na początku roku, to wobec galopującej inflacji oznaczała lekki spadek płacy realnej. Średnioroczna inflacja w 2022 roku wyniosła 14,4 procent, ale zapewne inflacja dotycząca podstawowego koszyka zakupów spożywczych była znacząco wyższa.

Pamiętajmy też, że sfera przedsiębiorstw obejmuje firmy zatrudniające więcej niż 9 pracowników, a to mikro firmy były chyba najbardziej poszkodowane podczas pandemicznego i wojennego kryzysu. Tu warto sięgnąć po dane dotyczące bezrobocia. W lutym 2020 roku bezrobocie wyniosło 5,5 procent (wg GUS) i było jednym z najniższych w Unii Europejskiej. Zdziwiająco, bo od początku transformacji w absolutnej europejskiej czołówce sytuują się Czesi. W lutym 2021 roku bezrobocie w Polsce wzrosło do 6,6 procent, ale dalej był to jeden z najniższych wzrostów w Europie. W lutym 2022 roku bezrobocie spadło do 5,9 procent, by na koniec ubiegłego roku osiągnąć poziom 5,2 procenta. Założenia ośrodków budżetowych szacują, że pod koniec bieżącego roku (2023) bezrobocie wzrośnie do 5,4 procent. I to mimo tego, że pracę w Polsce podjęło setki tysięcy wojennych uchodźców z Ukrainy. Te wskaźniki pokazują, że to, co było istotą walki z kryzysami, zarówno pandemicznym, jak i spowodowanym wojną za naszą wschodnią granicą, a więc obrona miejsc pracy i poziomu wynagrodzeń, generalnie się udało. Piszę generalnie, bo – niestety – nie dotyczy to na przykład pracowników sfery finansów publicznych. Obroniono tam wprawdzie miejsca pracy, ale poziom wynagrodzeń realnych wyraźnie się obniżył. Co charakterystyczne, brak działań interwencyjnych państwa spowodował w trakcie poprzedniego kryzysu skokowy wzrost bezrobocia – w styczniu 2009 roku wynosiło ono 10,4 procent, a w styczniu 2013 już 14,2 procent.



**Podstawowe wskaźniki społeczno-gospodarcze pokazują, że – przynajmniej na razie – z obu potężnych kryzysów wychodzimy w miarę obronną ręką. Ilustrują to dane z rynku pracy – w lutym 2020 roku, a więc tuż przed pandemią, średnia płaca w sektorze przedsiębiorstw wyniosła (wg GUS) 5330 złotych brutto.**



Ciekawe dane dotyczące bezrobocia, ale na poziomie regionów/województw za rok 2020 podał Eurostat stosujący nieco inną metodologię. Według tych badań najniższe bezrobocie na świecie (!) było w województwie wielkopolskim (1,8 procent), a później w województwach czeskich. Na drugim końcu skali znalazły się niektóre regiony hiszpańskie i greckie, gdzie bezrobocie przekroczyło 20 procent.

Trzeba też podkreślić, że możliwość uruchomienia kolejnych tarcz antykrzysowych wprost wiązała się z możliwościami budżetowymi. Warto zilustrować to wpływami do budżetu. W 2010 roku wpływy te oscylowały w granicach 250 miliardów złotych. W 2015 wzrosły do 289 miliardów. W budżecie na rok 2023 zakładane są wpływy w wysokości ponad 604 miliardy złotych, czyli ponad sto procent większe niż osiem lat temu. Nawet biorąc pod uwagę rosnącą dwucyfrową w 2022 roku inflację, to wzrost absolutnie skokowy.

Wreszcie ostatnim wskaźnikiem ilustrującym kondycję gospodarczą jest wzrost (lub spadek) Produktu Krajowego Brutto. W 2020 roku PKB zmniejszył się w stosunku do 2019 roku o 2,2 procent, ale już w 2021 roku wzrósł o 5,9 procent, co oznacza wzrost wobec sytuacji sprzed pandemii. W trudnym roku 2022 polska gospodarka nie weszła w recesję. W trzecim kwartale była w czołówce wzrostów w UE, notując wzrost rok do roku w wysokości 4,5 procent. Oczywiście, wynik średnioroczny będzie zapewne sporo niższy. Niemniej w założeniach budżetowych przewiduje się osiągnięcie wzrostu gospodarczego w całym roku 2023 na poziomie 1,3 procent.

O ile sytuacja społeczno-gospodarcza nie jest dramatyczna, a interwencjonizm państwa odniósł skutek, o tyle poziom i efektywność dialogu społecznego budziły w czasie kryzysu wiele zastrzeżeń i kontrowersji. Jak już pisałem wcześniej, wydaje się, że zwyciężyła opcja „wojenna” – w miarę szybkie decyzje podejmowane przez rządzących z pominięciem partnerów społecznych. Rozumiejąc podstawy takich decyzji, nie sposób nie zauważyć ich skutków, w tym także skutków długofalowych. Oto zaufanie do rządzących spadło w okresie między kwietniem a lipcem 2020 roku. Wydaje się, że jest to prostą konsekwencją zarówno braku szerszego konsensusu społecznego wobec wprowadzanych wówczas obostrzeń, jak i pewnego chaosu w ich podejmowaniu. Klasycznym przykładem jest najpierw brak, a później obowiązek noszenia maseczek. Oczywiście jest, o czym już pisałem i co wybrzmiało w trakcie debaty, że brak możliwości szerszego konsensusu był także wynikiem głębokich podziałów politycznych i próby wykorzystania przez opozycję każdej sytuacji do prób dyskredytowania rządzących. Przykłady można by mnożyć – od zarzutów na początku pandemii o ukrywanie rzeczywistego wymiaru zakażeń i zgonów, poprzez rozgrywanie terminu wyborów prezydenckich w 2020 roku, a później zarzuty dotyczące aktywności w zdobyciu odpowiedniej ilości szczepionek, po kwestionowanie – w zależności od potrzeby politycznej – albo zbyt dużego, albo zbyt małego zamykania gospodarki. To nie sprzyjało dialogowi, niemniej wydaje się, że brak podejmowania szerszych prób uzgadniania działań rządu był błędem. Pokazuje to też przykład uzyskania w miarę szerokiego konsensusu wobec działań na rzecz zaatakowanej Ukrainy.

Niewątpliwie rok 2023 może się okazać jednym z najtrudniejszych w ostatnich latach. W pierwszych dwóch kwartałach zapewne nie spadnie inflacja, a płace wzrosną w ograniczonym zakresie, z powodu osłabienia wzrostu gospodarczego. Należy oczekiwać, że – zgodnie z założeniami rządowymi – jedynie nieznacznie wzrośnie bezrobocie. Czy rząd w większym stopniu niż do tej pory postawi na dialog społeczny?

Jacek Rybicki

”

**O ile sytuacja społeczno-gospodarcza nie jest dramatyczna, a interwencjonizm państwa odniósł skutek, o tyle poziom i efektywność dialogu społecznego budziła w czasie kryzysu wiele zastrzeżeń i kontrowersji.**

## Dialog społeczny w czasie pandemii – debata

21 lutego 2021 roku w ramach projektu *Dialog społeczny kluczem do rozwoju* odbyła się debata poświęcona dialogowi społecznemu w czasie pandemii.

W dyskusji, którą prowadził Jacek Rybicki z Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, uczestniczyli: sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej poseł Stanisław Szwed, przewodniczący Rady Ochrony Pracy poseł Janusz Śniadek, okręgowy inspektor pracy w Gdańsku Mariusz Pokrzywinski, kierownik Biura Eksperckiego, Dialogu i Polityki Społecznej Komisji Krajowej NSZZ „S” Katarzyna Zimmer-Drabczyk, sekretarz Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „S” i członek Fundacji Dublińskiej z ramienia NSZZ „S” Bogdan Olszewski oraz przewodniczący zakładowej „Solidarności” w Zakładach Porcelany Stołowej Lubiana S.A. w Łubianie Krzysztof Rekowski.



Jacek Rybicki

**JACEK RYBICKI:** Pracownik chce wykonywać pracę godną, godnie wynagradzaną. Pracodawca chce mieć dobrze prosperującą firmę, a rząd i parlament ma stworzyć właściwy fundament, a tam gdzie jest to konieczne, na przykład w czasie kryzysu, pomoc. Czy to się nam udało przez ostatnie 12 miesięcy? Statystyki roku 2020 są nie najgorsze, mamy wprawdzie recesję na poziomie 2,8 procent spadku PKB, ale w całej Europie te spadki są dużo większe – w Hiszpanii 11 proc., we Francji 8 proc., w Niemczech 5 proc. Co ważne, recesja nie przekłada się na bezrobocie, które grudnia do grudnia wzrosło zaledwie o 0,1 proc., czyli mniej niż spadek PKB. To pokazuje, że działania, które podejmował rząd premiera Mateusza Morawieckiego swoją rolę spełniły.

Zarobki, co jest też bardzo istotne dla pracownika i procesu negocjacyjnego, w sektorze przedsiębiorstw wzrosły do 5411 zł. Oznacza to wzrost rok do roku o 243 zł. Mimo pandemii, mimo wyraźnego spadku w okresie całkowitego lockdownu, tj. od marca do maja 2020 roku. Oczywiście, w sektorze przedsiębiorstw pracuje około 6 mln pracowników na 16 mln wszystkich zatrudnionych. Czy wszystkie fakty, o których mówię, dowodzą, że obroniliśmy się w czasie pandemii? Dialog to informacja, konsultacja i negocjacje. Czy na każdym z tych szczebli dialog swoją rolę odegrał?



Stanisław Szwed

**STANISŁAW SZWED:** Myślę, że te dane mówiące o sytuacji gospodarczej i na rynku pracy mile zaskakują w tym trudnym czasie walki z pandemią koronawirusa. Dzisiaj mija 11 miesięcy od pierwszych decyzji. Łącznie na tarcze antykryzysowe przeznaczaliśmy w tym okresie 184 mld zł. Olbrzymie wsparcie, którego udzieliliśmy, trafiło w różnej postaci, w formie wynagrodzeń czy zwolnienia ze składek na ubezpieczenie społeczne, do najbardziej potrzebujących. Decyzje były na bieżąco modyfikowane, zmieniane. Wydawało się nam, że ten okres będzie zdecydowanie krótszy. Wiele działań podejmowaliśmy błyskawicznie, z dnia na dzień, bo tego wymagała sytuacja.

Z naszego punktu widzenia, nad czym ubolewam, dialog i praca zostały przeniesione do Ministerstwa Rozwoju, z czym musieliśmy się pogodzić. Taka była decyzja rządu. Myśmy skupiali się w tym czasie na polityce rodzinnej i pomocy społecznej. Udało się nam w tej trudnej sytuacji zapewnić środki w budżecie na wielkie programy społeczne, rodzina 500+, programy senioralne, 13 i 14 emerytura, to są wszystko środki, które trafiają do polskich rodzin.

Nie dokonywaliśmy żadnych zmian jeśli chodzi o prawo pracy. Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy były utrudnione i na pewno mniej skuteczne niż w normalnej sytuacji, choć nie mieliśmy takich sygnałów, żeby w tym czasie były jakieś gwałtowne nadużycia. Dialog na pewno był ograniczony, utrudniony dodatkowo poprzez spotkania zdalne. Nie jest to rozwiązanie komfortowe, ale już wszyscy się do tego przyzwyczailiśmy. Praca zdalna stała się wyznacznikiem nowych czasów i chcemy, aby na stałe została wpisana do Kodeksu pracy, oczywiście pod pewnymi warunkami. Prace nad nowymi uregulowaniami są prowadzone. Dialog trwał, ale był rzeczywiście prowadzony w ograniczonym zakresie. Rola partnerów społecznych w tym okresie była bardzo pozytywna. Partnerzy społeczni, związki zawodowe, ale i pracodawcy



wiedzieli, jak trudna jest sytuacja. Były skargi na niedotrzymane terminy konsultacji. Ale żadnych radykalnych działań nie podejmowano. Wiemy, że tak nie powinno być, ale działaliśmy pod ogromną presją czasu.

**JACEK RYBICKI:** Jakie działania osłonowe w tym czasie dla pracowników, ale i dla pracodawców były najbardziej skuteczne zdaniem parlamentarzysty, Janusza Śniadka?

**JANUSZ ŚNIADEK:** Nie mam żadnych wątpliwości, że były to kolejne tarcze, dzięki którym udało się utrzymać zatrudnienie. Państwowa Inspekcja Pracy w swoich raportach podaje, że tarcze miały decydujący wpływ na ograniczenie liczby zwolnień. Mówi się, że 5 mln miejsc pracy zostało uratowanych. Więc to są duże liczby, ale gdy uwzględnimy liczbę samozatrudnionych przedsiębiorców to nie wykluczam, że jest to jeszcze więcej.

Przewodniczę Radzie Ochrony Pracy, która jest ciałem doradczym przy marszałku Sejmu, nadzorującym Państwową Inspekcję Pracy. To gremium jest namiastką Rady Dialogu Społecznego – różni się tym, że w jej składzie jest znacząca część parlamentarzystów, polityków. Comiesięczne spotkania dają mi obraz problemów, z którymi rynek pracy musiał się mierzyć. Rada Ochrony Pracy przy współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy wiele razy dyskutowała nad sytuacją, szczególnie pod kątem ochrony pracowników przed utratą pracy. CIOP wydał informator dla pracodawców dotyczący sposobów, metod i działań w warunkach pandemii koronawirusa.

Niewątpliwie jednym z najważniejszych mankamentów obecnej sytuacji jest zdalne funkcjonowanie inspekcji pracy. Mimo wszystko nie ulega wątpliwości, że zakres pomocy, wielkość wsparcia pracowników i firm, jest ogromny. Także Komisja Europejska wskazuje Polskę jako modelowy kraj, jeśli chodzi o radzenie sobie z problemami gospodarczymi i ochroną miejsc pracy. To najlepiej potwierdza, że polski rząd zdaje ten trudny egzamin.

**JACEK RYBICKI:** Minister Stanisław Szwed mówił o pewnych trudnościach w dialogu społecznym spowodowanych tempem podejmowanych przez rząd decyzji, rzeczywiście niemal z dnia na dzień, szczególnie wiosną 2020 roku. Jak to wygląda z punktu widzenia Biura Ekspertyz Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, które w tym trudnym dialogu bierze bezpośrednio udział?

**KATARZYNA ZIMMER-DRABCZYK:** Zgadza się z panem Stanisławem Szwedem – najważniejszym wrogiem dialogu społecznego było tempo podejmowanych decyzji. O ile w pierwszym okresie w przypadku ustaw, które dotyczyły zabezpieczenia w sytuacji pandemii w obszarze zdrowia czy środków ostrożności, był czas, żeby się do tego odnieść. Potem nastąpił taki okres bardzo szybkiej pracy, co powodowało, że ze strony związków zawodowych wychodziło sporo negatywnych opinii, jeśli chodzi o proces konsultacji. Zdawali sobie sprawę, że to tempo spowodowane jest niecodzienną, nigdy nie występującą wcześniej sytuacją. Niemniej jednak było trudne dla nas i niezrozumiałe dla członków Związku, którzy dowiadawali się o pewnych zmianach, kiedy już te przepisy wchodziły w życie.

Mimo takiego tempa pracy w tym pierwszym okresie postawiliśmy jedno zadanie – chronić pracowników i ich miejsca pracy. Myślę, że bezrobocie nie wzrosło przede wszystkim dzięki zapisom dotyczącym porozumień zawieranych w zakładach pracy. Ankiety, które robiliśmy na terenach niektórych zarządów regionów i branż, potwierdzają, że ten sposób działania przyniósł dobre rezultaty. Dzisiaj już słyszymy o zapowiedziach zwolnień grupowych, szczególnie w bankach.

Teraz trochę dziegiu do naszej rozmowy. Nieprzyjemnym zgrzytem w naszym dialogu była, absolutnie nieuzasadniona zmiana ustawy, w którejś z tarcz w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego, gdzie przyznano premierowi prawo do odwoływania członków RDS. To było dla nas niezrozumiałe. RDS w takim kształcie powstała, aby były trzy autonomiczne strony. Takie postępowanie spowodowało, że autonomia partnerów społecznych została zaburzona. „Solidarność” w pewnym momencie zawiesiła z tego powodu udział swoich członków w pracach RDS. W końcu nastąpiła zmiana ustawy, chociaż uważam, że trwało to zbyt długo.



Janusz Śniadek

Katarzyna  
Zimmer-Drabczyk

Dialog w covidzie oceniam na 3 plus. Mam nadzieję, że pandemia szybko się skończy, powrócimy do dobrego dialogu i będziemy mogli rozmawiać twarzą w twarz, a posiedzenia RDS będą się odbywać regularnie, bo przed nami ważne wyzwania. Wszyscy partnerzy społeczni zadeklarowali rozmowy na temat paktu społecznego, ważnym wyzwaniem jest Europejski Filar Praw Socjalnych oraz dyrektywa o europejskiej płacy minimalnej. To trzy elementy, które powinny być przedmiotem dialogu i dyskusji pomiędzy partnerami społecznymi i stroną rządową. Tym bardziej, że jeśli chodzi o Europejski Filar Praw Socjalnych będziemy mieli niedługo decyzję rady w tej sprawie, która powinna przełożyć się na odpowiednie regulacje prawne.

**JACEK RYBICKI:** Ocena 3 plus nie jest wysoka. Czy można było coś poprawić, żeby ta ocena była wyższa?

**JANUSZ ŚNIADEK:** Czy to ocena działań rządu, czy ocena dialogu?

**KATARZYNA ZIMMER-DRABCZYK:** Jeżeli rząd jest członkiem dialogu, a z drugiej strony podmiotem, który informuje partnerów społecznych, to jego rola jest inna, niż pozostałych uczestników dialogu. Dialog byłby lepszy, gdyby polityka informacyjna rządu była lepsza. To jest główny powód, i to nie tylko w okresie pandemii. To jest zarzut, który towarzyszy nam od wielu lat. W tym zakresie proces konsultacji wymaga naprawy. Zdajemy sobie sprawę, że tempo prac było spowodowane niecodzienną sytuacją. Miałam okazję uczestniczyć w negocjacjach i obserwować dialog i funkcjonowanie gospodarki w kryzysie 2007–2008 i muszę przyznać, że rozwiązania, które dzisiaj zostały zastosowane, mówię o rozwiązaniach dotyczących tarczy i sposobu ochrony pracowników, zadziałały. Zawsze chciałoby się więcej. Na pewno tematem, który jest wyzwaniem dla nas wszystkich, ale przede wszystkim dla rządu, jest kwestia funkcjonowania służb publicznych, czy podniesienia zasiłku dla osób bezrobotnych.

**STANISŁAW SZWED:** Ważne jest funkcjonowanie przewodniczącego Rady Dialogu Społecznego, który powinien umieć się wpisywać w sam dialog. Zmiana ustawy o RDS podważyła zaufanie do dialogu, ale była to propozycja poselska.

**KATARZYNA ZIMMER-DRABCZYK:** Zgadzam się z panem ministrem. Przewodniczenie w Radzie oceniam na dwóję. (*przewodniczącym Rady w tym czasie był wicepremier Jarosław Gowin – dop. red.*).

**JACEK RYBICKI:** Ocena działań rządu w czasie kryzysu 2007–2008 to chyba dwójka z wykrzyknikiem. Ale wróćmy do dnia dzisiejszego. Jak dialog wyglądał w tym czasie na szczeblu zakładowym?

**KRZYSZTOF REKOWSKI:** Skorzystaliśmy z tarczy. Zanim ktoś kupi porcelanę, to się dwa razy zastanowi, czy mu starczy na chleb. Negocjacje były pozytywne, korzystając z tarczy, czas pracy i zarobki obniżyliśmy o 5 procent a nie o 20 procent, jak w innej firmie zajmującej się produkcją porcelany (Ćmielów). Zarobki w porcelanie też są tutaj na Kaszubach nie za wysokie. Na czas tarczy, zawiesiliśmy wszystkie premie, nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne i udało się uratować ludzi przed zwolnieniami. Dalej funkcjonujemy, pomogła nam tarcza i kontrakty podpisane jeszcze przed pandemią, po targach we Frankfurcie.

Dialog społeczny w naszej firmie jest jaki jest, jak mówi nasz prezes, boksujemy się, ale dochodzimy do konsensusu i rozwiązań. Boimy się przyszłości, bo na marzec nie mamy zamówień. Dogadywaliśmy się z pracodawcą i dzięki temu jesteśmy zieloną wyspą w przemyśle porcelanowym w Europie, chociaż nie wiemy, jak to będzie w przyszłości, bo jesteśmy uzależnieni od turystyki, hotelarstwa, restauracji. Obecnie negocjujemy regulamin zakładowego funduszu socjalnego i wspomina się o tarczy 4.0, żeby skorzystać z punktu, który mówi, że pracodawca nie musi tworzyć funduszu socjalnego. Jesteśmy na etapie rozmów, mam nadzieję, że nie będziemy musieli skorzystać z tego rozwiązania. Porozumienie było zgłoszone do Państwowej Inspekcji Pracy. Pomógł nam Dział Prawny Zarządu Regionu. Na marginesie, mam pytanie do



Krzysztof Rekowski

posła o emerytury stażowe. W „Lubianie” wielu pracowników pracuje od piętnastego roku życia.

**JACEK RYBICKI:** W zakładach pracy są różne działania antycovidowe, np. w Pohlarmie wszyscy pracownicy są raz na dwa tygodnie testowani, ponieważ pracodawca uznał, że to jest koszt mniejszy, niż kwarantanna dla całych wydziałów. Przejdźmy jednak do roli Państwowej Inspekcji Pracy w tym trudnym czasie. W okresie pandemii inspektorzy kontroli raczej nie robili, z drugiej strony inspekcja rejestrowała porozumienia zawierane na mocy tarcz.

**MARIUSZ POKRZYWIŃSKI:** Inspekcja pracy miała oczywiście utrudnione zadanie – realizowaliśmy tylko kontrole w zakresie zagrożeń publicznych, ewentualnie wypadków przy pracy, w kwestiach związanych z interwencją poselską, czy powtarzających się skarg pracowników, aby nie dochodziło do eskalacji działań. W województwie pomorskim porozumień zawartych w zakładach pracy na mocy tarcz antykrzysowych było sporo, piąty czy szósty wynik w kraju. W zakresie obniżonego czasu pracy zawarto ich 1304, w zakresie przestoju ekonomicznego – 491, równoważnego czasu pracy w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy – 73, mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikających z zatrudnienia na umowę o pracę – 66, skróconego odpoczynku – 13.

Były też jeszcze porozumienia na podstawie artykułu 90<sup>1</sup> Kodeksu pracy i 23<sup>11</sup> kp – 21 porozumień. W zakresie układów zbiorowych – 11 porozumień. To było od marca do końca 2020 roku. 67 procent porozumień zawarto w małych zakładach zatrudniających do 9 pracowników; 19 procent – w średnich zakładach zatrudniających od 10 do 49 pracowników; powyżej 50 pracowników do 249 – 14 procent. Otrzymywaliśmy wiele pytań od pracowników telefonicznie bądź mailowo, na przykład czy pracodawca prawidłowo zawarł porozumienia.

W 2020 roku przeprowadziliśmy kilkanaście kontroli związanych z wdrożeniem tarcz antykrzysowych i porozumień zawieranych z pracownikami czy związkami zawodowymi. 11 z nich dotyczyło obniżenia czasu pracy i wynagrodzeń, jedna dotyczyła okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy i porozumienia o przestoju. W działaniach na 2021 rok mamy zaplanowane wiele kontroli związanych z tarczami antykrzysowymi. Na podstawie rejestru porozumień mamy możliwość zweryfikowania czy pracodawca rzeczywiście prawidłowo zrealizował to porozumienie i czy pracownicy z tego korzystają.

Z ciekawostek – mieliśmy skargę z jednego podmiotu realizującego usługi komunikacji publicznej w jednym z powiatów. Uzyskaliśmy informację od związku zawodowego, że pracodawca korzysta z tarczy, ale w nieuprawniony sposób. A mianowicie wysłał autobus, który objeżdża wszystkie wioski w koło, ludzi się ściskają w tłoku, przyjeżdża pod miasto powiatowe, tam stoi kilka autokarów, do których pasażerowie się przesiadają. Pracodawca ten jednocześnie pobiera olbrzymie pieniądze z tarcz. Członkowie związku zawodowego byli dyskryminowani, nie było możliwe ustalenie czasu pracy dla kierowców. Kontrolę przeprowadziliśmy, wydaliśmy odpowiednie zalecenia i czekamy na realizację. Ten zakład będzie przez nas na pewno kontrolowany drugi raz. W tym roku będziemy weryfikować na bieżąco każdą nieprawidłowość. W zeszłym roku zarejestrowaliśmy 11 sporów zbiorowych, z których 4 dotyczyły przewoźnictwa, 5 opieki zdrowotnej, 2 administracji publicznej. Przedmiotem sporu były między innymi warunki pracy i płacy i prawa wolności związkowych.

**JACEK RYBICKI:** Bogdan Olszewski jest przedstawicielem NSZZ „Solidarność” w Fundacji Dublińskiej. Jakie wnioski wynikają z badań europejskich rynków pracy prowadzonych przez fundację?

**BOGDAN OLSZEWSKI:** Przeprowadzono 92 tysiące badań, z których 87 tysięcy było bezpośrednio na terenie Unii Europejskiej, reszta zaś w krajach, które do Unii nie należą. Badania te dotyczyły wpływu pandemii na gospodarkę, dzielenia pracy w domu i zakładzie pracy, sytuacji finansowej, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, powszechnej telepracy, pomocy i poczucia bezpieczeństwa. Badania prowadzono w dwóch terminach – w kwietniu i w lipcu. Można powiedzieć, że to



Mariusz Pokrzywinski



Bogdan Olszewski

tylko kilka miesięcy różnicy, ale okazuje się, że rzeczywiście rozwijająca się epidemia spowodowała, że były tutaj ciekawe wnioski.

Po pierwsze, zaufanie do rządów było wyższe w kwietniu niż w lipcu. Jeżeli jednak chodzi o Unię Europejską, to sytuacja była odwrotna; w lipcu to zaufanie było wyższe. Telepraca, gdy porównamy takie formy zatrudnienia w Polsce czy poza Polską, to oczywiście ta forma przed pandemią była bardziej rozwinięta w Europie Zachodniej, ale w trakcie pandemii olbrzymia liczba zakładów pracy funkcjonowała na zasadzie telepracy, czyli w domu, także w Polsce. W ankiecie zadawano także pytania o zagrożenie bezrobociem. Ankietowani polscy pracownicy wyrażali jedną z najniższych obaw o to, że będą bezrobotni. Czas pracy skrócił się wyraźnie nie tylko u nas, ale i na Zachodzie, gdzie spadek godzin pracy głównie w transporcie i przemyśle, gdyż granice były zamknięte, był bardzo wysoki. Pytano się także, czy w ciągu najbliższych trzech miesięcy obawiamy się, że nasza sytuacja finansowa się pogorszy. Okazuje się, że znowu Polacy byli tu najbardziej optymistyczni, chociaż z drugiej strony bardzo dużo Polaków w porównaniu do tych osób, które żyją na Zachodzie, miało niski poziom zaufania do rządu. Jest to trudno zrozumiałe, bo pytania o zagrożenie bezrobociem, czy sytuację finansową mogłyby wskazywać co innego.

Pytanie kolejne, dlaczego zaufanie do rządu jest duże, bądź małe? Bardzo często wpływ na to miał fakt, czy rząd w jakiś sposób pomógł, tak jak w przypadku Polski, wprowadzając tzw. tarcze antykryzysowe. Tam, gdzie ta pomoc się pojawiała w dużym wymiarze, optymizm był dużo większy.

Czy kobiety i mężczyźni postrzegają tę sytuację inaczej? W momencie, kiedy zwłaszcza telepraca była analizowana, okazało się, że kobiety wykazywały większe niezadowolenie. Być może dlatego, że w większym stopniu musiały łączyć obowiązki domowe i zawodowe.

Gdzie telepraca dominowała? Najwięcej osób pracowało zdalnie w miastach. Im większe miasto, ten odsetek był wyższy, szczególnie wśród pracowników umysłowych. W lipcu 2020 roku połowa pracowników, którzy w ogóle pracowali, w skali Unii Europejskiej pracowała zdalnie. Z odpowiedzi wynika, że wszyscy są przekonani, że tak dalej będzie. Że w różnych formach, w różnej ilości, ale przewróciła się dotychczasowa forma zatrudnienia. Generalnie rzecz biorąc jest to krok w kierunku zmiany formy pracy.

Prawdopodobieństwo utraty pracy występowało głównie wśród samozatrudnionych albo zatrudnionych na tzw. umowy śmieciowe. We wszystkich krajach, wśród zatrudnionych na umowę o pracę obawa, że jutro będzie gorzej była dużo niższa. W lipcu nastroje były dużo lepsze, bo w każdym z krajów wskazywano w badaniu na wiarę w lepszą przyszłość.

Wśród samozatrudnionych, ale nie tylko, wśród osób, które były zwalniane, które miały kłopoty z pracą, wszystkie te osoby wskazywały różne inne rozwiązania, czyli inaczej mówiąc, zostały zmuszone do tego, żeby sobie w jakiś sposób poradzić. Część z ankietowanych wyrażała zadowolenie, że sytuacja zmusiła ich do podjęcia decyzji o zmianach. Generalnie można powiedzieć, że pandemia wywróciła przekonanie o tym, że jest tak dziś i będzie tak jutro. Pokazała, że nie wiadomo jakie będzie jutro i trzeba być przygotowanym na zmiany.

**JACEK RYBICKI:** Z tego, co państwo mówiliście, wynika jasno, że dialog w czasie pandemii, tak jak dialog w czasie każdego kryzysu, jest niezbędny i tam, gdzie on występuje, prowadzi do korzystnych dla wszystkich stron porozumień. Dialog wymaga zarówno rzetelnej informacji, ze strony rządu – panie ministże i panie pośle – wymaga konsultacji, przyspieszonych oczywiście siłą rzeczy, ale niezbędnych, no i wymaga negocjacji, które prowadzą do porozumienia takiego, które dla każdej ze stron jest jakimś zwycięstwem.

Chciałbym podkreślić jedną rzecz – pandemia, tak jak każdy kryzys, pokazuje gigantyczną rolę władzy publicznej. Już nikt w czasie pandemii nie mówił o niewidzialnej ręce rynku, która wszystko uporządkuje. Owszem, porozumienia na szczeblu zakładu czy branży są konieczne, ale bez tego fundamentu, o którym mówiłem na początku, bez fundamentu zbudowanego przez rząd, poprzez choćby tarcze, trudno sobie wyobrazić, że wyjdziemy z tej pandemii w miarę obronną ręką, a myślę, że mimo wszystko w miarę obronną ręką na tle innych krajów europejskich wyszliśmy.







Jak sprawić, żeby ten dialog był skuteczniejszy? Żeby on zasługiwał na lepszą ocenę? Co należałoby zrobić, być może przygotować wcześniej konkretne rozwiązania? Na Tajwanie po epidemii SARS pracuje bez przerwy specjalna grupa, która monitoruje pewne społeczne i gospodarcze zachowania i przygotowuje z odpowiednim wyprzedzeniem konkretne działania. Żebyśmy nie słyszeli, panie ministrze, w poniedziałek, że wszyscy pracodawcy mają obowiązek wprowadzić noszenie maseczki, a już w środę, że nie, i w zasadzie decyduje o tym pracodawca, a nie rząd. Tego typu chaos w czasie kryzysu czy pandemii na pewno powoduje utratę zaufania do władzy publicznej. Co więc zdaniem państwa można zrobić, żeby ten dialog był lepszy?

**JANUSZ ŚNIADEK:** Oczywiście, że my, w parlamencie, mamy spory dyskomfort wynikający z szybkości procedowania niektórych ustaw i dyskusowania ich w komisjach, ale to właśnie wynikało z dążenia do tego, żeby podejmowane działania pomocowe jak najszybciej docierały do ludzi. Działania, które czasem były potrzebne dosłownie w ciągu dwóch czy trzech tygodni, żeby prawidłowo prowadzić cały proces konsultacji i procedowania w Sejmie, powinny zająć parę miesięcy. Myślę, że rzeczą niesłychanie ważną, także w procesie dialogu, jest kwestia wynikająca z emocji politycznych, które nieustannie w Polsce towarzyszą wszelkim zdarzeniom. Między kwietniem a lipcem mieliśmy kampanię prezydencką i wybory, które w oczywisty sposób przekładały się na poziom nastrojów. Każdy bez wyjątku temat jest pretekstem do rozpętywania małej awantury politycznej. Dopóki tego rodzaju emocji się nie uspokoi, nie wyeliminuje z debaty, to nie uda się poprawić jej jakości. Tak naprawdę nigdy nie będzie do końca wiadomo, czy źródłem emocji są rzeczywiście obiektywne kwestie i poszukiwanie lepszych rozwiązań, czy to jest tylko dobry pretekst do prowadzenia sporu, który jest czysto polityczny. Niestety, to zjawisko w dzisiejszym życiu publicznym, w debacie publicznej w Polsce jest niesłychanie mocno obecne.

**JACEK RYBICKI:** Wróćmy jednak do tego, co zrobić, żeby dialog zasługiwał na wyższą ocenę. Przykład: przed dramatyczną drugą jesienną falą pandemii „Solidarność” postulowała, żeby opóźnić co najmniej o dwa tygodnie rozpoczęcie roku szkolnego. Żeby dać ten bufor potencjalnych zakażeń powakacyjnych, pourlopowych. Z jakichś względów w ogóle na ten temat nie było rozmowy. W opinii ludzi z nauczycielskiej „Solidarności”, nie było rozmowy poprzedzającej tę decyzję, tylko ją po prostu podjęto. Być może dlatego, żeby ludzi nie trzymać w domu i nie uderzać w gospodarkę. Później okazuje się, że to zamknięcie szkół jest konieczne i nie na dwa tygodnie, tylko na kilka miesięcy. Pokazuje to pewien chaos decyzyjny. Być może, gdyby pewne rzeczy konsultować wcześniej, wcześniej przygotować, to zawrotne tempo podejmowanych decyzji byłoby bardziej zrozumiałe i akceptowane.

**STANISŁAW SZWED:** Ciekawym tematem jest analiza nastrojów i sondaży. Z jednej strony po takiej ilości wsparcia powinniśmy mieć zupełnie inne nastroje, a w praktyce nastroje są różne, w zależności kogo pytamy. Nie znam kulis negocjacji dotyczących oświaty, ale wiem, jak to się zazwyczaj odbywa. Działa tzw. rada medyków, oni doradzają premierowi w podejmowaniu decyzji. Ostateczną decyzję podejmuje sztab krajowy, który wtedy spotykał się codziennie, łącznie z sobotami i niedzielami, obecnie spotyka się cztery razy w tygodniu. Decyzję później podejmuje po tym sztabie premier, a minister zdrowia realizuje. Decyzje wynikają z analiz, które są na bieżąco przeprowadzane.

Dam przykład z ostatniej niedzieli w Zakopanem, w jednostkach turystycznych. Dane o tym, czy będzie wzrost zakażeń, będziemy znać za dwa tygodnie. Ale już trzeba się zastanawiać nad konkretnymi decyzjami, co się może wydarzyć. Należy przewidzieć zapewnienie opieki w przypadku wzrostu zachorowań, zapewnienie odpowiedniej liczby łóżek, respiratorów itd., aż po budowę tymczasowych szpitali. Zbudowaliśmy je w sytuacji, gdy wydawało się, że gwałtownie przyrośnie liczba zakażonych osób, którym będzie trzeba pomóc. Okazało się na szczęście, że ten czarny scenariusz się nie sprawdził. Zapewne też patrzymy, co się dzieje wokół nas. Bo działamy w ramach europejskiej wspólnoty, widzimy, jakie tam są obostrzenia. W krajach zachodnich w domach pomocy społecznej śmiertelność była na poziomie 80 procent. Myśmy na szczęście, a to jest moja działka, w domach pomocy społecznej śmiertelność mieli na poziomie 5 procent. To nasz sukces, że udało nam się w ten sposób uchronić pensjonariuszy. Tutaj tego dialogu tak naprawdę nie ma, no bo musi ktoś podejmować decyzje i być za nie odpowiedzialny. I te decyzje muszą być przekazywane w Sejmie czy w komisjach. Tak się to odbywało.

**JACEK RYBICKI:** Dialog społeczny, szczególnie w trakcie kryzysu jest niezbędny. Czy ten dialog nas zadawała? Można powiedzieć, że nie. Pandemia zmieniła zasady dialogu. Praca zdalna, zdalne spotkania zespołów, to pierwszy element zmiany. Potrzeba nam powrotu do dyskusji, do dialogu na szczeblu zakładowym, ale w tym trudnym okresie okazało się, że obniżenie czasu pracy i wynagrodzeń spowodowane rzeczywistą trudną sytuacją wielu firm, prowadzi do porozumień. Oczywiście, dużą rolę odegrały związki zawodowe, które chroniąc miejsca pracy zgadzały się na pewne ustępstwa. Pokazywało to odpowiedzialność związków na poziomie zakładu pracy. Na poziomie krajowym, było już różnie.

Dialog w czasie pandemii doprowadził do wielu rozwiązań pozytywnych, przede wszystkim chroniących miejsca pracy. Czasami przeważała retoryka wojenna, że na „wojnie z pandemią” nie ma miejsca na dialog, „generałowie” podejmują decyzje i za nie odpowiadają. Jeżeli to są decyzje trafione, to wszystko jest w porządku, jeżeli przegrywa się bitwy, to przychodzi do rozliczenia przywódców. Uważam, że w czasie kryzysu dialog społeczny jest potrzebny, bo jest potrzebne zaufanie wszystkich, że działamy dobrze, że nie wykorzystujemy sytuacji kryzysowej dla własnego interesu, jak choćby na szczeblu rządowym wybór członków RDS, ale na szczeblu zakładowym też się zdarza, że kryzys powoduje, iż część pracodawców usiłuje wprowadzić rozwiązania jednostronne.



## Liderzy związkowi o walce z pandemią w pomorskich zakładach pracy

**MIROSŁAW PIÓREK, przewodniczący Krajowej Sekcji Przemysłu Okrętowego NSZZ „Solidarność” i Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Gdańskiej Stoczni „Remontowa” im. Józefa Piłsudskiego**

– Nim jeszcze przybrało to rozmiar pandemii, mieliśmy świadomość po sygnałach z Azji, że sprawa jest poważna. Wcześniej zabezpieczyliśmy środki dezynfekujące. Pandemia zmienia nasze zachowania, zmieni nasz sposób postrzegania świata, także styl pracy.

Każdy statek wchodzący do stoczni składa deklarację medyczną w Kapitanacie Portu. Dokument zawiera informacje, w jakich dziesięciu portach ostatnio i w ciągu 30 dni był statek oraz stan załogi pod kątem medycznym. Jeśli dane okazałyby się niepokojące, kapitanat ma wytyczne i statek nie wejdzie do portu czy stoczni. Ochrona stoczni monitoruje skład załóg statkowych (również tych, które się wymieniają) oraz serwisantów przybywających na statek pod kątem obywatelstwa i czy ktoś w ostatnim czasie był w rejonach zagrożonych. Przed remontem kapitan jest zobowiązany do informowania służb w sytuacji pojawienia się symptomów choroby u kogokolwiek z załogi.

Każdej osobie wchodzącej na teren stoczni jest mierzona temperatura. W przypadku stwierdzenia jej podwyższenia – taka osoba nie wejdzie ona na nasz teren. Każda osoba niemająca przepustki stale wypełnia ankietę bezpieczeństwa. Wydano polecenia, by bezwzględnie stosować zasady higieny, myć dłonie, unikać kontaktu fizycznego, np. poprzez podanie ręki, podczas rozmów bezpośrednich stosować dystans, nie gromadzić się w grupy. Przy wejściu na trapy i na statek trzeba zachować odległość pomiędzy pracownikami co najmniej 4 metrów. Nie są wydawane przepustki dla nowych pracowników firm kooperujących oraz tych osób, których przepustki są nieaktywne. Realizowane jest wyłącznie przedłużanie ważności przepustek. Przed wjazdem do stoczni zorganizowany został posterunek kontrolny dla kierowców z dostawami. Jeśli są jakiegokolwiek podejrzenia, mogą oni wjechać wyłącznie na magazyn armatorski w eskorcie auta ochrony. Kierowca dostaje maskę i ma zakaz opuszczania kabiny.

Bramy nr 1 i nr 2, wszelkie klamki i poręcze są odkażane płynem dezynfekującym. Zakładowa Służba Ratownicza oraz Dział Socjalny są wyposażone w płyn do dezynfekcji i maseczki. Autobusy przewożące pracowników każdorazowo przed wyjazdem z bazy są wysprzątane i odkażone płynem dezynfekującym. Wdrożono ograniczenie osób w pojazdach do 30 osób.

Chronimy ludzi, wymagając przestrzegania procedur, które dotyczą tak samo zarządu, pracowników, kooperantów i armatorów. Dla przemysłu, dużej firmy jak nasza, kwarantanna oznaczałaby, że tysiące ludzi nie będzie miało pracy. Musimy zdobywać zamówienia i wypracowywać pieniądze na pensje, mimo że niemal cały świat się zatrzymał. Optymistyczny jest fakt posiadania portfela zamówień i pracy.

Obecny minister zdrowia okazał się mocnym punktem rządu w czasie próby. Decyzje o ograniczeniach, choć uciążliwe, wydają się trafne. Na razie się bronimy lepiej niż inne, bogatsze od nas państwa. Jesteśmy rozważni i solidarni.



Mirosław Piórek



Edward Fortuna

### **EDWARD FORTUNA, przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Zarządu Morskiego Portu Gdańsk**

– Specyfika portu to kontakty z różnymi stronami świata. To drzwi do Polski i z Polski. W związku z tym obostrzenia są konieczne i zostały na czas epidemii wprowadzone.

Ograniczone są niemal do zera wyjazdy, wyjazdy zagraniczne i spotkania z kontrahentami są zawieszane. To przecież towarzystwo międzynarodowe. Spotkania i wszelkie zebrania są ograniczone do maksimum pięciu osób. Pozostała droga mailowa i telefoniczna. Wejście do budynków poprzedzone jest dezynfekcją. Są umieszczone pojemniki do dezynfekcji, a drzwi wewnętrzne są otwarte, by nie dotykać klamek. Pracownicy liniowi mają rękawiczki i maski. Kierowcy wjeżdżający na teren portu są kontrolowani poprzez pomiar temperatury.

W karcie oceny ryzyka bierzemy pod szczególną uwagę zagrożenie koronawirusem. Nie ma miejsca na ryzyko, które jest, niestety, bardzo realne. Konieczna jest solidarność, rozważa, myślenie o innych.

Niepokojące jest zmniejszenie ruchu frachtowego i transportu z Azji do Europy, w tym do gdańskiego DCT, głównie z Chin. Fracht morski musi sobie z koronawirusem radzić. Zalecenia są międzynarodowe. Kłopot w tym, że gospodarka niemal całego świata oparła się na komponentach chińskich. Tragedia epidemii dotknęła najbogatsze państwa.



Bożena Brauer

### **BOŻENA BRAUER, przewodnicząca Komisji Międzyzakładowej Pracowników Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” w Gdańsku**

– W obecnej, wyjątkowej sytuacji, nauczyciele, uczniowie i ich rodzice, muszą zdać swój wspólny egzamin. Nauczyciele poświęcają więcej czasu na przygotowanie do lekcji online i na sprawdzanie efektów pracy, na ocenianie. Nie zawsze jest to możliwe, bo stan łączny i komputerów oraz dostępności do sprzętu pozostawia wiele do życzenia. Widać niedofinansowanie szkół, szczególnie poza aglomeracją trójmiejską. W Gdańsku działa od lat platforma edukacyjna, pozwalająca komunikować się i ułatwiająca kształcenie na odległość.

Podanie czerwcowych terminów egzaminu ósmoklasistów i matury uspokoiło nieco uczniów i rodziców oraz nauczycieli. O ile egzamin maturalny ze względów psychologicznych, historycznych i praktycznych, czyli rekrutacji na studia, jest niezbędny i potrzebny, to jednak egzamin ósmoklasistów nie wydaje się konieczny i nie musiałby być przeprowadzony. Pojawia się też sporo pytań czekających na pilną odpowiedź o dzieci młodsze i nauczanie początkowe. Jak miałyby wyglądać i jak miałyby być prowadzone zajęcia opiekuńczo-wychowawcze w przedszkolu oraz w szkolnej świetlicy?

Niektórzy z nauczycieli, ciągle jednak zbyt rzadko, wykorzystują nowoczesne kanały informacji, samodzielnie tworzą materiały edukacyjne. To być może kwestia pokoleniowa. Druga strona tematu to przeciążenie ucznia zadaniami z realizacji podstawy programowej. Warto zdobyć się na refleksje nad zawartością podstawy i nad jej zweryfikowaniem. Widać bowiem przeładowanie treściami. Środowisko nauczycielskie postuluje więc odchudzenie programu po przyjrzeniu się jego zawartości, inne rozłożenie akcentów. Być może jest to dobry moment na taką refleksję i przedstawienie propozycji.

MEN dało dużo swobody dyrektorom szkół, zdejmując z siebie część odpowiedzialności. Odgórne rozporządzenia ministra powinny regulować na przykład zmiany siatki godzin, skrócenie lekcji. Czekamy też na szybszą, jeszcze w tym roku, realizację planu Funduszu Szerokopasmowego i Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej, na wsparcie szkół sprzętem komputerowym i urządzeniami multimedialnymi wraz z oprogramowaniem do zajęć zdalnych online.



### **STANISŁAW KOTYŃSKI, przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność”, Gdańskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej sp. z o.o.**

– Jesteśmy strategiczną dla mieszkańców Pomorza firmą, zaopatrującą w ciepło, pracującą w ruchu ciągłym, będącą non stop w gotowości. Nie ma tu miejsca na słabe ogniwa.

Większość pracowników biurowych pracuje zdalnie. Brygady zabezpieczające ciągłość produkcji i ruch ciepła oraz ochrona są rozlokowane w newralgicznych miejscach. Praca zaczyna się w odstępach czasowych, by nie dochodziło do kumulacji w szatniach. Wprowadzono rotację w szatniach, a część prac logistycznie przeniesiono na obiekty rozlokowane w obszarze działania.

Wspieramy też naszych emerytów. Mogą zadzwonić, poprosić o pomoc w zakupach, w podwózce. I ją otrzymują. Z funduszu socjalnego wyodrębniliśmy pewną kwotę na wypadek objęcia pracownika kwarantanną lub koniecznością udzielenia zapomogi w związku z pandemią.



**Stanisław Kotyński**

### **URSZULA SZCZEPAŃSKA, przewodnicząca Komisji Podzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Poczty Polskiej w Gdańsku**

– Listonosze, podobnie jak lekarze, pielęgniarki, ratownicy medyczni, są na pierwszej linii kontaktu ze społeczeństwem. Sytuacja jest nowa, nie tylko dla nas, pracowników poczty. Cały niemal świat zmaga się z koronawirusem. Pierwszy tydzień marca był trudny. Kolejne dni przyniosły pewne uspokojenie. Mamy środki ochrony, środki odkażające, maseczki. Przeszliśmy szkolenia. Jesteśmy ludźmi rozsądnymi i znamy zagrożenie, więc oznaki przeziębienia już włączają w naszych głowach alarm. Pracownicy poczty pracują z zaangażowaniem, odpowiedzialnie. Poczta Polska jest spółką strategiczną, operatorem narodowym i ma swój potencjał.

W urzędach na Pomorzu nie było na razie przypadku kwarantanny. Jest zachowana płynność w dostarczaniu korespondencji. Z kolei w przypadku doręczeń listów, rent i emerytur dla osób objętych kwarantanną, to są one przygotowane do wypłaty w placówce pocztowej i wkładane do bezpiecznych kopert. Są one doręczane przy zastosowaniu odpowiednich zasad bezpieczeństwa. Wiem, że każdy ma swój próg odporności na stres. Apeluję o rozsądek, o wyciszenie emocji, o wzajemne zrozumienie, o to, by nie panikować.



**Urszula Szczepańska**

### **PIOTR ADAMCZAK, przewodniczący NSZZ „Solidarność” w Jeronimo Martins Polska (sieć Biedronka)**

– Po naszej interwencji i apelu do zarządu spółki Jeronimo Martins Polska uruchomiono w marcu br. w trybie pilnym doposażenie pracowników w środki dezynfekujące, bakteriobójcze i odzież ochronną oraz maseczki, a w niektórych sklepach pojawiły się szyby przy kasach.

W pierwszych tygodniach rozwoju epidemii, po medialnych wypowiedziach fachowców, lekarzy specjalistów, epidemiologów, ministra zdrowia Szumowskiego i premiera Morawieckiego, ludzie ruszyli do sklepów. To był ich zrozumiały odruch. W efekcie sklepy były oblegane. Obsługa kas stykała się z tysiącami klientów bez ochrony odpowiadającej dramatowi sytuacji.

Na początku ogłoszenia stanu zagrożenia nie wszyscy pracownicy mieli ochronę i środki dezynfekujące oraz maseczki, choć kierownictwo firmy chwaliło się dezynfekcją wózków i koszyków. W połowie kwietnia „Solidarność” wystąpiła o uzupełnienia ochronnych środków prewencyjnych i o audyty stanów płynów i maseczek w placówkach. Sami, jako związek, ze środków własnych, też zakupiliśmy przyłbice i maseczki pracownikom.

Sporo wątpliwości budzą akcje promocyjne, głównie te nocne. Pracownicy, a większość to panie, pracują nocą bez ochrony. Do tego przy nocnych promocjach pojawiły się ostatnio błędy systemowe, którym nie są winni pracownicy. Nawet po ich



**Piotr Adamczak**

wychwyceniu nie sposób było uzyskać nocą informacji od kierownictwa. Obroty firmy wzrosły, a pracownicy zostali pozostawieni sami sobie.

Wprowadzono kolejny raz zmieniony czas pracy placówek handlowych. Sieć apeluje do klientów, by dbali o bezpieczeństwo podczas zakupów. To jest ruch w dobrą stronę, ale wykonany pod pewną presją związkową.



Leszek Świeczkowski

### **LESZEK ŚWIECZKOWSKI, przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” w Zakładach Farmaceutycznych Polpharma SA w Starogardzie Gdańskim**

– Nasz zakład jest wyjątkowy, zatem wyjątkowe w nim panują warunki. Pracujemy na co dzień w warunkach podwyższonej staranności, higieny, sterylności. Na czas pandemii podjęto radykalne kroki prewencyjne. Ci, którzy nie są potrzebni przy produkcji leków, niezwykle ważnych i potrzebnych w tym czasie, pracują w domu, zdalnie, w systemie home office. Tak działa księgowość, informatyka, logistyka. Pracownicy zostali wyposażeni w laptopy. Pracujemy z domu, łącznie ze mną. Tylko w sytuacjach ważnych umawiamy się i załatwiamy sprawy bezpośrednio.

W firmie na każdym kroku są środki odkażające. Firmy zewnętrzne świadczące usługi wjeżdżają odrębną bramą i tylko w wyznaczone miejsca. Od 17 marca br. podjęliśmy z zarządem decyzję o zamknięciu stołówek. Nie należy stwarzać dodatkowego zagrożenia niepotrzebnym kontaktem.

Na produkcji pracuje się na co dzień w kombinezonach, maskach i w goglach. Jeśli jest obawa, to o to, że może zabraknąć środków i odzieży ochronnej, masek jednorazowych itd. Rozumiemy, że najpierw są szpitale, ale są i zakłady farmaceutyczne, produkujące leki dla ich pacjentów, dla chorych. W ramach komitetu bezpieczeństwa w spółce spotykam się z prezesem i mam informacje potwierdzające fakt, że ludzie farmacji są odpowiedzialni. Absencja w zakładach naszej grupy jest niska. Produkcja idzie.

Widać też, że minister zdrowia Łukasz Szumowski to człowiek z charakterem, opanowany, nie panikuje, nie pajacuje, postępuje logicznie i spokojnie. Kroki ostrożnościowe zarządzane przez niego i rząd są słuszne. Być może powinny być ostrzejsze rygory, ograniczające wychodzenie z domu, przemieszczanie się.

Zadaję sobie pytanie o Chiny, o ich rolę w gospodarce i o północną Italię, bogaty przeciw region, z uniwersytetami, z wysoką technologią, który dotknęła tragedia.

Nie można uzależniać się od rynku azjatyckiego. Tymczasem blisko 80 procent substancji farmaceutycznych, substancji czynnych, stosowanych do produkcji na rynku farmaceutycznym w Polsce, pochodzi z Chin. Europa uzależniła się od Chin. Na uznanie zasługuje właściciel Polpharmy, który jako jedyny w Polsce utrzymał zakład syntez i znaczna część tych substancji u nas jest wytwarzana.



Dariusz Kosior

### **DARIUSZ KOSIOR, przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Miejskim Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji w Łęborku**

– 13 marca na mocy rozporządzenia dyrektora spółki zostały wprowadzone ostrzeżenia i wskazane osoby, które mogą pracować zdalnie z domów. Kasa w przedsiębiorstwie jest nieczynna, biuro nie przyjmuje osób z zewnątrz. Jeśli ktoś chce załatwić pilną sprawę musi wcześniej się umówić, aby przekazać ewentualne dokumenty w sposób bezpieczny. Poza tym pracujemy na różnych obiektach, które są rozrzucone po terenie Łęborka. W jednym miejscu jest biuro, w drugim stacja uzdatniania, a w kolejnym oczyszczalnia, więc nie ma skupisk wielu osób. Na szczęście nie zdarzają się awarie, więc brygady pracują tylko w takich sytuacjach, gdy faktycznie muszą już wyjechać w teren. Pozostałe osoby bezpiecznie przeczekują obecną sytuację.

### **PIOTR MADEJ, przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” przy Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Gdańsku**

– W obecnej sytuacji zagrożenia epidemiologicznego praca w sanepidzie jest ciężka i wzmożona. Duża część pracowników musi pracować na trzy zmiany i w godzinach nadliczbowych, ponieważ laboratoria badają próbki na COVID-19 całodobowo – docierają one do nas o każdej porze dnia i nocy, w soboty, niedziele i święta.

Również pracownicy tzw. niemedyccy mają dużo więcej pracy, więc mamy nadzieję, że wreszcie zostaną docenieni i otrzymają chociaż te pieniądze, które wynikają z obowiązujących ustaw.

Przez całą dobę przyjeżdża do nas wiele karetek z próbkami na wirusa pochodzącymi ze szpitali, z różnych miejsc województwa. Przywożone są też materiały zabezpieczające przed zarażeniem, jak kombinezony, okulary, rękawiczki i obuwie, które trzeba przyjmować, a następnie rozdzielić i wysłać w miejsca, gdzie takie środki ochrony osobistej są niezbędne. Docierają do nas również zużyte materiały zakaźne, które po zabezpieczeniu, zważeniu i zanotowaniu wysyłane są do utylizacji. Jest tego sporo, około 40 kilogramów na dobę.

W związku z tym, że w naszych obiektach pojawia się wiele osób z zewnątrz musimy dodatkowo się zabezpieczać, odkażać klamki, blaty, podłogi oraz różne inne elementy. Niestety, żadnych dodatkowych środków finansowych na płace do tej pory nie otrzymaliśmy. Pracownicy w chwili obecnej jeszcze otrzymują należne wynagrodzenie za dodatkowy czas pracy, ale są to pieniądze z ogólnego budżetu rocznego i jest obawa, że szybko się skończą. Jako związek wystąpiliśmy do wojewody pomorskiego z prośbą o dodatkowe środki na płace z jego rezerwy budżetowej, lecz na razie nie otrzymaliśmy odpowiedzi.

Nasze prawa pracownicze zostały znacznie ograniczone. Wstrzymane zostały urlopy, nawet na żądanie. Można złożyć wniosek, ale trzeba go dokładnie uzasadnić – także jeśli jest to tylko jeden dzień, a i tak decydują o tym kierownik i dyrektor. Nasz związek zwraca uwagę pracodawcy, występujemy przeciwko ograniczeniom, ponieważ – pomimo tej wyjątkowej sytuacji – Kodeks pracy i regulaminy jeszcze obowiązują. Jest jednak coraz trudniej. Jak długo wytrzymamy?

### **BOGUMIŁ NOWICKI, przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Poczty Polskiej**

– Poczta pracuje, ale obowiązujące obecnie zasady przeciwepidemiczne są skomplikowane. Funkcjonujemy w czasach zarazy, więc jako firma podjęliśmy określone działania – zarząd dosyć szybko zrealizował nasze postulaty. Zostały wprowadzone ograniczenia, m.in. w czasie pracy urzędów oddawczych oraz w liczbie osób wpuszczanych do ich środka. Wewnątrz urzędów pocztowych przyjmujemy zasadę zachowywania odległości między pracownikiem a okienkiem i klientem, więc tylko na krótki moment następuje chwilowy kontakt, a dzięki temu ekspozycja na potencjalne zetknięcie z patogenem jest ograniczona. Jeśli chodzi o służbę oddawczą, to również wprowadzone zostały zmiany, aby zapewnić większe bezpieczeństwo.

Choć z opóźnieniem, ale jednak firma zapewniła pracownikom elementarne środki zabezpieczające, jak żele dezynfekujące czy rękawiczki. Staramy się możliwie ograniczać kontakt z osobami, ale wiadomo, że na przykład w przypadku wypłaty renty czy emerytury nie jest to łatwe. A chodzi przecież też o to, aby osoby chore albo niezbyt mobilne nie spotykały utrudnień w odbiorze świadczeń. Istotne jest dla nas również ograniczenie w przyjmowaniu przesyłek poleconych i przekazywaniu ich dalej. Mamy nadzieję, że zasady te działają i nie dojdzie do jakichś zakażeń w ramach kontaktów wynikających z pracy poczty. Podsumowując, mogę powiedzieć, że poczta w ograniczonym wymiarze, ale pełni swoje obowiązki.



Piotr Madej



Bogumił Nowicki



Zbigniew Jezierski

### ZBIGNIEW JEZIERSKI, przewodniczący Komisji Oddziałowej NSZZ „Solidarność” w Krajowej Spółce Cukrowej Polski Cukier SA Oddział w Malborku

– W naszym oddziale porozumieliliśmy się z pracodawcą. W związku z zagrożeniem koronawirusem wystąpiliśmy o przyznanie tygodnia płatnego wolnego. Udało się wynegocjować cztery dodatkowe dni płatnego wolnego, które należało wybrać do końca kwietnia. Jednocześnie zachowywane są warunki pozwalające na bezpieczną pracę na miejscu. W warsztacie mechanicznym wszystko zostało odgrodzone, ludzie chodzą w maseczkach i w miarę możliwości zachowują bezpieczną odległość między sobą. Nasz społeczny inspektor pracy zwraca szczególną uwagę na to, co się dzieje. Moim zdaniem nie możemy mieć żadnego „ale” do postawy pracodawcy, ponieważ wydawane są także zarządzenia w zakresie bezpieczeństwa. Na tej podstawie na przykład przyjeżdżający do nas kierowcy z dostawami nie wysiadają z samochodów, a część pracy wykonywana jest zdalnie z domów, między innymi przez kadry i księgowość.



Zbigniew Sikorski

### ZBIGNIEW SIKORSKI, przewodniczący Krajowego Sekretariatu Przemysłu Spożywczego NSZZ „Solidarność”

– Jedną z najważniejszych spraw jest ochrona zdrowia pracowników. Realizacja zaleceń Głównego Inspektora Sanitarnego jest na dobrym poziomie. Zarówno zarządy firm, jak i sami pracownicy z należytą powagą, ale i spokojem podchodzą do kwestii przestrzegania zasad BHP. W zakładach pracy zapewnione są środki do dezynfekcji i ochrony, na bieżąco mierzona jest temperatura. Generalnie specyfika pracy zakładów z branży spożywczej jest taka, że dany zakład na co dzień musi spełniać wysokie kryteria higieny pracy, stąd sprostanie obecnej sytuacji było łatwiejsze niż w innych branżach. Dodatkowo – tam, gdzie to było możliwe – część pracowników została delegowana do pracy zdalnej w domu, wprowadzono również zróżnicowanie godzin rozpoczęcia pracy przez poszczególne zmiany, aby uniknąć niepotrzebnego kontaktu pomiędzy osobami kończącymi zmianę a osobami wchodzącymi na teren zakładu. Zazwyczaj ma to formę zmniejszenia wymiaru godzinowego pracy z 8 na 7,5 godziny. W niektórych zakładach, aby zmniejszyć zagęszczenie pracowników przebywających razem, pomieszczenia gospodarcze zaadaptowano na tymczasowe szatnie. W zakładach Philip Morris osoby powyżej 60 lat, kobiety w ciąży i osoby z chorobami współtowarzyszącymi zostały odesłane na pełnopłatne wolne, tak aby zapewnić im odpowiednią ochronę.

W kwestii ochrony miejsc pracy i wynagrodzenia bez wątplenia najtrudniejsza jest sytuacja branży hotelowo-gastronomicznej. Z ekonomicznego punktu widzenia na ten moment pandemia najmocniej uderzyła w sektor HoReCa (hotele, restauracje, catering). Wszystkie hotele przeszły lub planują przejść na tzw. przestój ekonomiczny w ramach „tarczy antykryzysowej”, a pensje mają być wypłacane wedle modelu 40–40–20 (państwo pokrywa 40 proc. wynagrodzeń, pracodawca kolejne 40 proc. wynagrodzenia, a 20 proc. pokrywa pracownik – od redakcji). W obecnej sytuacji tej branży kluczowe jest, aby nie doszło do redukcji miejsc pracy.

W branżach typowo spożywczych, tzn. w przemyśle mięsnym, cukrowniczym, przetwórczym, spirytusowym, piwowarskim, piekarniczym, mleczarstwie i cukiernictwie sytuacja jest stabilna. W związku ze zwiększonym popytem na produkty spożywcze daje się zauważyć wzrost produkcji. Jeżeli już dochodzi do konfliktów z pracodawcą, to wynikają one z presji pracodawcy na pracownika, aby ten pracował w nadmiernym wymiarze godzin, rezygnował z wzięcia opieki na dziecko. Takich sytuacji nie ma wiele i dotyczą w przybliżeniu 6–7 procent naszych organizacji zakładowych. Z satysfakcją mogą odnotować, że m.in. dzięki działaniom członków „Solidarności” w dużym odsetku naszych zakładów pracodawcy przyznali dodatkowe premie za pracę w okresie pandemii. W zakładach spożywczych i tytoniowych ewentualnym zagrożeniem może być rozregulowanie łańcucha dostaw, ale obecnie to się nie dzieje. Mam również nadzieję, że taki stan rzeczy będzie trwał dalej. Poza nielicznymi wyjątkami, zaopatrzenie zdecydowanej większości naszych zakładów opiera się na rynku lokalnym.





### **KRZYSZTOF ŻMUDA, przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Remontowa Shipbuilding**

– Zarząd stoczni w uzgodnieniu ze związkami i zakładowym społecznym inspektorem pracy wydał zarządzenie i powołał zespół kryzysowy, na czele którego stanął kierownik działu BHP. Przez pierwsze dwa tygodnie zespół spotykał się, aby na bieżąco omawiać stan zabezpieczenia i ukierunkować dalsze działania. Od końca marca, zgodnie z zaleceniami rządowymi, zespół działa online, a tylko przedstawiciele działu BHP i zakładowy społeczny inspektor pracy dwa razy dziennie wykonują przegląd stoczni i sprawdzają stan zabezpieczeń. Sporządzany jest również raport.

Obecnie w stoczni mamy pełne zabezpieczenie w maski, rękawiczki, płyny odkażające. Dodatkowo stocznia zakupiła i zamontowała przed każdym wejściem do hal produkcyjnych i budynków biurowych oraz w newralgicznych miejscach największego przemieszczania się pracowników dozowniki z płynem do odkażania rąk. Wprowadzono pracę na trzy zmiany, aby maksymalnie rozproszyć zatrudnienie przy produkcji. Sześćdziesiąt osób realizuje swoje zadania w tzw. pracy zdalnej z zastosowaniem bezpiecznych łączy internetowych. Dodatkowo stocznia zatrudniła kilka osób, które praktycznie co dwie–trzy godziny odkażają wszystkie poręcze, klamki, sanitariaty i miejsca, w których przebywają pracownicy. Stocznia realizuje zadania produkcyjne w bezpieczny sposób organizując pracę i w możliwie maksymalnym stopniu zabezpieczając pracowników przed ewentualnym przenoszeniem zarazy.



**Krzysztof Żmuda**

### **ADAM BRONK-ZDUNOWSKI, przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” przy Miejskim Ośrodku Pomocy Rodzinie w Gdańsku.**

– Pracodawca podjął działania w celu reorganizacji pracy MOPR niezwłocznie po wprowadzeniu stanu zagrożenia epidemicznego. Zostało wydane zarządzenie dyrektora dotyczące pracy zdalnej, a także możliwości pracy rotacyjnej pracowników zatrudnionych na różnych stanowiskach w ośrodku. Osoby będące pracownikami socjalnymi wychodzą w teren, jeżeli wymaga tego sytuacja, na przykład interwencja. Kontakt z pracownikami socjalnymi odbywa się poprzez telefon, służbową pocztę elektroniczną, a także tradycyjną drogą pocztową. Jeżeli występuje potrzeba bezpośredniego kontaktu z klientem, jest to ograniczone do minimum – zostały zamontowane stanowiska z ochronną przegrodą, a pracownicy zostali wyposażeni w środki ochrony osobistej. Te działania umożliwiają ciągłość funkcjonowania ośrodka przy zachowaniu podstawowych zasad bezpieczeństwa. Do dzisiaj Komisja Międzyzakładowa nie otrzymała żadnych sygnałów o łamaniu praw pracowniczych.

### **ANDRZEJ STENCEL, przewodniczący Komisji Oddziałowej NSZZ „Solidarność” w Hotelu Novotel Centrum w Gdańsku**

– Obecnie nie pracujemy, wszystkie hotele znajdujące się w sieci Orbis w całej Polsce są zamknięte. Pełnione są jedynie dyżury, ponieważ każde z tych miejsc trzeba dozorować. Na ośmiogodzinnej zmianie są z reguły dwie osoby i to jedyna grupa, która „przewija” się przez poszczególne placówki. Osoby te pracują na zmienionych warunkach, ponieważ otrzymują 80 procent wynagrodzenia, pozostałe są na postojowym. W ten sposób funkcjonujemy od połowy marca. Wcześniej ogólnie dostępne były środki higieny, jak na przykład rękawiczki i środki do dezynfekcji. Zresztą, niezależnie od obecnej epidemicznej sytuacji, pokojowe oraz osoby z kuchni zawsze w nich pracowały.



**Andrzej Stencel**



Paweł Dziwosz

### **PAWEŁ DZIWOŚZ, przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Federal-Mogul Bimet w Gdańsku**

– Specyfika branży, podatnej na wahania koniunktury powoduje, że jesteśmy silnie uzależnieni od sytuacji w innych państwach. Branża motoryzacyjna jest międzynarodowa i przez to wrażliwa na zakłócenia w łańcuchu dostaw. Została szczególnie dotknięta pandemią. Środki zapobiegawcze, a następnie ograniczenia produkcji, wprowadziły koncerny motoryzacyjne, jak francuski Renault SA, Grupa PSA, FIAT, Volkswagen.

W naszym przedsiębiorstwie podpisaliśmy porozumienie z pracodawcą, godząc się na obniżenie pensji o 20 procent i zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Mamy mniej zamówień. Od 1 maja br. mamy być objęci regulacjami tzw. tarczy antykryzysowej.

W firmie, jak i w całej korporacji, działa sztab kryzysowy złożony ze specjalistów BHP, ochrony, kadr. Dostrzegam troskę o pracowników, o ich stan zdrowia. Bo wysokospecjalistyczny przemysł motoryzacyjny jest wrażliwy na takie turbulencje. Przygotowania do sytuacji wyjątkowej poczyniono z wyprzedzeniem, by nie narazić załogi na dłuższą kwarantannę. Korporacja obejmuje fabryki w Chinach i w Korei Południowej. Była świadomość tego, co się może stać i jak się rozwija pandemia.

Na wejściu i na wjeździe na teren zakładu jest mierzona temperatura, kontakty są ograniczone do minimum. Pracownicy, którzy nie uczestniczą w procesach technologicznych, pracują zdalnie i wykonują obowiązki w domu. Jest wskazanie, byśmy przyjeżdżali do pracy samochodami. Przez pracę zdalną części działów jest nieco więcej miejsc na parkingach.

Obowiązkowa jest dezynfekcja rąk. Drzwi wewnętrzne są otwarte. Piktogramy informacyjne są widoczne. W łazienkach dmuchawy zastąpiono dozownikami ręczników jednorazowych. W stołówce przeorganizowaliśmy układ stołów, aby pracownicy blisko siebie nie siedzieli. Nie wszyscy stawiają się o jednej porze, by pracownicy naraz nie spotykali się przy wejściu, w szatni i wyjściu. Dostawcy są kontrolowani przez pomiar temperatury. Kierowcy TIR-ów nie mogą wyjść z szoferki.

W przemyśle motoryzacyjnym długa przerwa jest trudna do odrobienia. Staramy się utrzymać łańcuch dostaw i ciągłość produkcji. Powstać z kolan po tąpnięciu wywołanym pandemią będzie trudno. Stąd pomiary temperatury, monitoring stanu zdrowia załogi, kamery termowizyjne, specjalne procedury w szatniach i na stołówce i dezynfekcja. Celem jest zminimalizowanie niebezpieczeństwa rozprzestrzenienia się wirusa. Delikatnie się zwiększyła absencja. Paniki nie ma.



Franciszek Makurat

### **Dr hab. FRANCISZEK MAKURAT, prof. UG, psycholog sportu, przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Uniwersytetu Gdańskiego**

– Nowoczesne technologie umożliwiają na uczelni przeprowadzenie w sposób zdalny wykładów, seminariów, posiedzenia rad wydziałów. Wykład w trybie elektronicznego porozumiewania się na odległość jest trudniejszy dla prowadzącego. To wymóg wyjątkowego czasu epidemii. Konsultacje z seminarzystami prowadzę są online. Zorganizowaliśmy obronę pracy doktorskiej w formule zdalnej. Śmiem przypuszczać, że formuła przeprowadzenia zdalnie publicznej obrony rozprawy doktorskiej jest komfortowa. Publiczność obserwuje ją poprzez transmisję.

Przechodzimy społeczną kwarantannę, zachowujemy zatem zasady bezpieczeństwa, troszczymy się o innych, nosząc maseczki. Po epidemii wiele się zmieni w naszym życiu, zmieniają się nasze przyzwyczajenia i pewnie stosunek do innych i do nas samych. Styl pracy na uczelni musieliśmy dostosować do obowiązujących wymogów, zarówno pracownicy naukowo-dydaktyczni, jak i seminarzyści czy doktoranci.

Koronawirus spowodował zmiany w organizacji imprez sportowych. Mecze były rozgrywane bez udziału publiczności. Być może nie przeszkadzało to zawodnikom i trenerom, ale traciła na tym widowiskowość. Powoli imprezy sportowe są odmrażane. Należy zachować rozsądek i dystans między kibicami.

### **ANDRZEJ PUFELSKI, przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Szpitalu Specjalistycznym w Kościerzynie**

– Od 1 lipca wznawiają pracę wszystkie poradnie specjalistyczne, z zachowaniem rygorów sanitarnych, czyli są bramki, kotary, maseczki, dezynfekcja. Od 1 czerwca nie jesteśmy już szpitalem jednoimiennym. Po interwencjach organizacji związkowej i zarządu u wojewody pomorskiego szpital został odblokowany.

Sytuacja finansowa naszej placówki jest kiepska. Za pierwszy kwartał odnotowaliśmy 3 miliony złotych straty. Obawiam się, że do końca roku będzie to kilkanaście milionów na minusie. Jak byśmy się nie starali, bez wsparcia NFZ i budżetu państwa niemożliwe będzie zniwelowanie zadłużenia. Gdy szpital był wyłączony wykonywaliśmy tylko pilne zabiegi, operacje, ratowaliśmy ludzi z wypadków, pacjentów z zawałami, z udarami. Są oszczędności, są cięte etaty. Tak naprawdę dobrze zarabiają zarządy, nie pracownicy. Ci odchodzą po kilku miesiącach. Szpital był oddłużany. Agencja Rozwoju Przemysłu SA pożyczyła szpitalowi w 2014 roku 44 miliony złotych, ale odebrała 50 milionów.



**Andrzej Pufelski**

### **ALEKSANDRA LEWICKA, przewodnicząca Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Szkoły Artystyczne Wybrzeża**

– Szkoły artystyczne pracowały zdalnie, zgodnie z zarządzeniami ministerialnymi. Nie było problemów pracowniczych, ale trudność sprawiło zdalne prowadzenie ćwiczeń z instrumentarium. Zajęcia indywidualne i nauka instrumentu polegają obecnie na nawiązaniu kontaktu z uczniem poprzez aplikacje telefoniczne lub komputerowe, zapewniające fonię i wizję. Uczę zdalnie gry na fortepianie. Kamera ustawiona jest na klawiaturę instrumentu ucznia. Niestety, metoda nauki online w naszym wypadku jest niedoskonała. Odstuch ulega zniekształceniom, nieraz znaczne jest obciążenie łączy, co powoduje opóźnienia w odbiorze. Utrudnieniem jest niewystarczające instrumentarium, którym dysponują uczniowie w domach. Zdalna lekcja muzyki to obciążenie także dla bliskich naszych uczniów. Cała rodzina w niej uczestniczy, gdy nie dysponuje wielkim apartamentem. Dobra kultura rządzą się własnymi prawami. Dzieło muzyczne to kompozytor i odtwórca oraz publiczność. Kunsztu muzycznego i instrumentarium nie nauczymy zdalnie.



**Aleksandra Lewicka**

### **URSZULA LEWANDOWSKA, przewodnicząca Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Gdyni**

– W ubiegłym roku wynegocjowaliśmy podwyżkę, łącznie 1200 złotych, wypłacaną w trzech corocznych transzach po 400 złotych. Okazało się też, że w tym trudnym czasie ludzie chcą mieć z nami kontakt, szukają go, szczególnie osoby samotne. Nie było żadnych przykrych incydentów. Wychodzimy z wolna z izolacji. Od czerwca nasi podopieczni mogą zgłaszać się osobiście do MOPS, przy zachowaniu stref bezpieczeństwa, obowiązkowych dla obu stron. W trudnym czasie COVID-19 zostaliśmy wyposażeni w środki ochrony, ograniczające zagrożenie zarażenia się koronawirusem, zasilony został także budżet MOPS. Społeczna izolacja spowodowała, że uczymy się nowej rzeczywistości, na nowo odczytujemy i budujemy międzyludzkie relacje.



**Urszula Lewandowska**

*Oprac. Jacek Rybicki  
na podstawie wypowiedzi dla „Magazynu Solidarność”,  
kwiecień–sierpień 2020*

# Skutki pandemii dla rynków pracy według raportów MOP



International Labour Organisation (ILO),  
pol. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP).

**Międzynarodowa Organizacja Pracy (dalej jako MOP) alarmuje, że dla milionów pracowników znajdujących się już w trudnej sytuacji, tzw. koronakryzys, związany z pandemią COVID-19 może mieć katastrofalne skutki dla podstawowych praw i wolności na globalnym rynku pracy.**

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) przez cały czas trwania pandemii COVID-19 monitorowała sytuację na globalnym rynku pracy. Ekspertki MOP wnioski przedstawiły w kilku dokumentach na ten temat, które odnoszą się m.in. do wpływu pandemii COVID-19 na pracę dzieci, pracę przymusową, dyskryminację, wolność zrzeszania się i rokowania zbiorowe. Według raportów ochrona, a także rozszerzenie podstawowych zasad i praw zatrudnionych mają kluczowe znaczenie dla sukcesu zarówno natychmiastowego, jak i długoterminowej i globalnej reakcji na kryzys w świecie pracy. Ochrona życia i zdrowia ludzi musi być priorytetem, jednak na tę ochronę wpływa też ochrona pracy, która jest aktualnie mocno zachwiana. Podstawowe zasady, wolności i prawa w pracy mogą więc odegrać istotną rolę w budowaniu nowych warunków pracy po wyjściu z kryzysu COVID-19, aby stworzyć lepszy, bardziej sprawiedliwy świat pracy.

## Praca podczas pandemii

Dziesiątki milionów pracowników, z dnia na dzień, z powodu utraty pracy w związku z COVID-19 znalazło się bez środków do życia, czy też ich zarobki znacznie się ograniczyły ze względu na zmianę organizacji pracy. MOP szacuje, że w 2022r. światowe bezrobocie wyniesie 207 mln osób, w porównaniu z 186 mln w 2019 r.

Rokowania zbiorowe odegrały rolę w łagodzeniu wpływu kryzysu związanego z COVID-19 na zatrudnienie i zarobki, pomagając złagodzić niektóre skutki nierówności, a jednocześnie wzmacniając odporność przedsiębiorstw i rynków pracy. Dostosowanie środków w zakresie zdrowia publicznego i wzmocnienie bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy, wraz z płatnymi zwolnieniami chorobowymi i korzyściami zdrowotnymi przewidzianymi w wielu układach zbiorowych ochroniły wielu pracowników i wspierały ciągłość działalności gospodarczej. Niestety, znaczna liczba pracowników pozostawała bez zabezpieczenia społecznego i oszczędności, na których mogliby się oprzeć, ale za to z kredytami do spłacenia. Brak pracy i zabezpieczenia socjalnego często też wpływał na brak ochrony zdrowia, co sprawiło i sprawia, że setki tysięcy osób umiera z powodu COVID-19, ze względu na brak opieki medycznej, jak i rozprzestrzenianie się wirusa ze względu na brak profilaktyki czy leczenia.

W dokumencie przedstawiono propozycję czterofilarowych ram polityki reagowania na COVID-19 w oparciu o międzynarodowe standardy pracy:

- stymulowanie gospodarki i zatrudnienia (poprzez przyjęcie aktywnej polityki fiskalnej i prowadzenie odpowiedniej polityki pieniężnej; udzielanie pożyczek i wsparcia finansowego dla określonych sektorów, w tym dla sektora zdrowia),

- wspieranie przedsiębiorstw, miejsc pracy i dochodów (poprzez rozszerzenie ochrony socjalnej dla wszystkich; wdrożenie środków utrzymania zatrudnienia oraz zapewnienie ulgi finansowej/podatkowej dla przedsiębiorstw),

- ochrona pracowników w miejscu pracy (poprzez wzmocnienie bezpieczeństwa i higieny w środowisku pracy; odpowiednie dostosowanie warunków pracy, poprzez np. telepracę; zapobieganie dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu; zapewnienie wszystkim dostępu do opieki zdrowotnej), oleganie na dialogu społecznym w poszukiwaniu rozwiązań (poprzez wzmocnienie roli organizacji pracodawców i pracowników, dialogu społecznego oraz prawa do rokowań zbiorowych).

Na marginesie warto dodać, że niemal dokładnie na takich wytycznych podejmowane były kolejne tarcze antykryzysowe w Polsce. Być może – niestety – najgorzej



wypadł czwarty filar. Ta sytuacja dotyczy zresztą nie tylko Polski. W raporcie podkreśla się, że *rządy nadużywają uprawnień nadzwyczajnych dotyczących szybkiej ścieżki zmian legislacyjnych*. W kilku miejscach raportu takie działania, omijające w gruncie rzeczy etap negocjacji, wypominane są także wobec rządu polskiego.

## Wolności związkowe

W dokumencie stwierdzono, że ograniczenia swobody przemieszczania się i publicznych zgromadzeń, wprowadzone w ramach niektórych krajowych reakcji na pandemię, utrudniają realizację praw do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych, zarówno w prawie, jak i w praktyce, co z kolei utrudnia odpowiedzi na kryzys poprzez konsensus społeczny.

Co ważne, ponad 40 proc. ludności świata żyje w krajach, które nie ratyfikowały, m.in. Konwencji MOP nr 87 w sprawie wolności zrzeszania się czy Konwencji nr 98 dotyczącej układów zbiorowych. Również w wielu krajach, pomimo ich ratyfikacji dochodzi do naruszania praw i wolności związkowych. Pozytywny aspekt jest jednak taki, że w wielu krajach pracodawcy i pracownicy negocjują środki łagodzenia lub ograniczania skutków kryzysu w związku z COVID-19 poprzez zawieranie porozumień zbiorowych. Wynegocjowane umowy czy układy zbiorowe mają na celu zachowanie miejsc pracy, ale jednocześnie ograniczenie rozprzestrzeniania się wirusa w miejscach pracy.

W raporcie podnosi się również, że pandemia wzmacnia skutki dyskryminacji w świecie pracy, m.in. ze względu na takie przyczyny jak: rasa, kolor skóry, płeć, religia, wyznanie, poglądy polityczne, pochodzenie etniczne, narodowość, pochodzenie społeczne, zakażenie HIV, niepełnosprawność, orientacja seksualna, tożsamość płciowa czy wiele innych. Strach, niepewność i panika wokół COVID-19 generują również problem nietolerancji, który również znajduje wyraz w świecie pracy, nawet w stosunku do zatrudnionych w służbie medycznej (lekarzy, pielęgniarek, ratowników medycznych). Z raportu wynika, że istnieje coraz więcej doniesień o przemocy w miejscu pracy i nękanii na tle rasowym lub z innych powiązanych bezpośrednio przyczyn – na tle obaw przed zarażeniem się wirusem Sars-CoV-2.

## Pracownicy migrujący i inni

Negatywne skutki kryzysu dotknęły również pracowników migrujących, pracowników agencji pracy tymczasowej czy cudzoziemców i ich rodzin. Pracownikom migrującym odmawia się ochrony w ramach prawa pracy, z którego korzystają lokalni pracownicy. Często są oni wyłączeni z środków polityki społecznej danego państwa, co jeszcze bardziej pogarsza ich sytuację. W raporcie proponuje się pomoc tym osobom w czasie pandemii poprzez: dopłaty do wynagrodzeń, zasiłki dla bezrobotnych lub świadczenia socjalne zabezpieczenia społecznego i środki ochrony socjalnej. Powyższe jest istotne szczególnie w przypadku nielegalnych migrantów. Tacy migranci napotykają na bariery w dostępie do informacji, do środków ochronnych związanych z COVID-19, jak i do publicznego leczenia, ze względu na brak odpowiedniej komunikacji ze strony pracodawcy (korzystającego z nielegalnej pracy), bariery językowe, analfabetyzm lub ograniczony dostęp do Internetu. Osoby takie z powodu strachu przed zatrzymaniem lub deportacją często nie są poddawane leczeniu i rozprzestrzeniają wirusa.

Negatywne skutki kryzysu mają wpływ na pracę grup społecznych najbardziej narażonych i najmniej chronionych w tym: ubogich,



**Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery (International Labour Organization, 05.2022).**

wykluczonych społecznie, dyskryminowanych, pracujące dzieci, pracujących nielegalnie w tzw. szarej strefie czy pracujących pod przymusem. W poszczególnych krajach, koronawirus ma też negatywny wpływ na sytuację osób żyjących i zarobkujących w warunkach niestabilności, konfliktów, niepewnej sytuacji polityczno-społecznej i powtarzających się klęsk żywiołowych.

Pogłębiający się kryzys i pandemia mają wpływ na nasilającą się pracę dzieci, ponieważ rodziny próbują nowych sposobów przetrwania. Dostęp do dobrej jakości edukacji ma również kluczowe znaczenie dla zapobiegania pracy dzieci. Szacuje się, że zamknięcie szkół w pandemii roku dotknęło 1,5 miliarda dzieci na świecie. Jedną trzecią tych dzieci nie ma dostępu do uczenia się na odległość, wiele korzystało również z darmowych posiłków szkolnych. Organizacja Narodów Zjednoczonych szacuje, że szczyt zamykania szkół spowodował brak posiłków szkolnych dla 370 milionów uczniów na całym świecie. W wielu krajach istnieją też transfery pieniężne uzależnione od uczęszczania do szkoły. Warunki takich pożyczek są zazwyczaj celowo niejasne, stopy procentowe – lichwiarskie, co oznacza, że w wielu przypadkach niemożliwe jest spłacenie długów w całości. Skutki przerwy w edukacji w takiej skali są trudne do oszacowania. Pandemia eboli w Afryce Zachodniej w 2014 roku spowodowała zamknięcie szkół dla 5 mln dzieci. Wiele z nich już do procesu edukacji nie wróciło. Oczywiście zamykanie szkół rzutuje także na rynek pracy, szczególnie w przypadku małych dzieci oraz tam, gdzie nie można zapewnić masowego uczestnictwa w nauczaniu on-line.



MOP szacuje, że w drugim kwartale 2020 r. 557 mln osób przeszło z pracy na miejscu na pracę zdalną z domu, co stanowi 17,4 proc. światowego zatrudnienia.

## Praca przymusowa

W raporcie ukazana jest również praca przymusowa, jako praca wykonywana wbrew woli, z użyciem przemocy, zastraszania, szantażowania, przy zatrzymaniu dokumentów tożsamości lub pod groźbą powiadomienia władz o nielegalnym przebywaniu na danym terytorium. Pandemia niewątpliwie pogłębia ten problem, ponieważ wiele osób, w biednych krajach zdecydowało się na kredyty, które muszą spłacić swoją pracą. Tak zwana niewola za długi generuje jeszcze większe ryzyko, że niektórzy nagle bezrobotni czy biedni, pilnie potrzebujący funduszy na przetrwanie gospodarstw domowych i bez dostępu do innych form kredytu, będą się zwracać do pożyczkodawców po kredyty. Nie tylko mężczyźni, ale i dzieci oraz kobiety będą musieli odpracować owe kredyty (pod groźbą użycia przemocy lub innych kar). Warunki takich pożyczek są zazwyczaj celowo niejasne i stopy procentowe są często lichwiarskie, co oznacza, że w wielu przypadkach niemożliwe jest kiedykolwiek spłacenie długów w całości. Pandemia, szczególnie w krajach ubogich, generuje bardzo dużo problemów w świecie pracy, które często w cywilizowanych krajach europejskich są nie do wyobrażenia.

## Rokowania zbiorowe w czasie pandemii

11 marca 2020 r. Światowa Organizacja Zdrowia ogłosiła wybuch choroby koronawirusowej (COVID-19) jako globalną pandemię. Środki przyjęte w celu powstrzymania transmisji wirusa miały dramatyczny wpływ na świat pracy, na ciągłość działania oraz, w zależności od sektora i działalności, na zdrowie pracowników i bezpieczeństwo dochodów. Miliony ludzi pracowały na pierwszej linii frontu w walce z pandemią, bezpośrednio narażone na wirusa i związane z nim zagrożenia dla zdrowia. **MOP szacuje, że w drugim kwartale 2020 r. 557 mln osób przeszło z pracy na miejscu na pracę zdalną z domu, co stanowi 17,4 proc. światowego zatrudnienia.** Jednak wielu pracowników wykonywało zawody, których nie można było wykonywać zdalnie. W rezultacie miliony ludzi zostały zawieszane lub całkowicie straciły zatrudnienie. **Według szacunków MOP straty w godzinach pracy w 2020 r. odpowiadały liczbie 355 mln pełnoetatowych miejsc pracy.**

Przedsiębiorstwa stanęły w obliczu znacznych strat w dochodach i rosnącego poziomu zadłużenia w wyniku środków ochrony zdrowia publicznego. Wiele z nich musiało przekierować fundusze na zakup środków ochrony osobistej (PPE) i pokrycie innych kosztów związanych z COVID-19, ze szkodą dla inwestycji mających na celu



zwiększenie wydajności. Środki powstrzymujące rozprzestrzenianie się wirusa najmocniej uderzyły w małe przedsiębiorstwa. Zagrożenie dla ciągłości działania, zatrudnienia i zysków jest najbardziej widoczne w sektorach poważnie dotkniętych kryzysem, w tym w sektorze usług związanych z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, handlem hurtowym i detalicznym oraz budownictwem i produkcją. Wpływ kryzysu na pracowników był katastrofalny, a sytuacja na rynku pracy w 2022 r. jest nadal tragiczna: w stosunku do czwartego kwartału 2019 r. utrzymuje się globalny deficyt przepracowanych godzin odpowiadający **52 mln pełnoetatowych miejsc pracy**. Wielu pracowników pozostało bez środków do życia, podczas gdy inni byli w stanie utrzymać swoje dochody, częściowo dzięki nadzwyczajnym środkom podjętym przez rządy – w niektórych przypadkach w porozumieniu z organizacjami pracowników i pracodawców. Rezultatem jest pogłębienie nierówności w obrębie krajów i między nimi.

Najbardziej dotknięte zostały sektory gospodarki zdominowane przez kobiety, takie jak pomoc domowa, usługi gastronomiczne, zakwaterowanie i hotelarstwo, a w niektórych regionach produkcja odzieży i tekstyliów. Wyniki poprzednich badań sugerują, że rokowania zbiorowe mogą odgrywać znaczącą rolę w budowaniu odporności na kryzys. Rokowania zbiorowe umożliwiają stronom uzgodnienie i ustanowienie ustaleń, które zapewniają proceduralną i merytoryczną pewność zarówno pracodawcom, jak i pracownikom. Może to ułatwić niezbędne kompromisy między kosztami z jednej strony, a ochroną zatrudnienia i zarobków z drugiej. Raport MOP analizuje rolę, jaką rokowania zbiorowe odegrały w budowaniu odporności podczas kryzysu związanego z COVID-19 – w szczególności sposób, w jaki zapewniły one krajom, sektorom i miejscom pracy dostosowanie się do skutków kryzysu w ciągu pierwszych 18 miesięcy pandemii oraz przekształcenie praktyk w celu ożywienia gospodarczego.

W ankiecie przeprowadzonej wśród ponad 200 związków zawodowych, ponad połowa zgłosiła wzrost nieformalnych negocjacji (czyli poza formalnymi procedurami), które jednak doprowadziły do zawarcia układów zbiorowych lub porozumień. Niektóre związki zawodowe zgłosiły prowadzenie negocjacji on-line, podczas gdy inne zgłosiły stosowanie umów „rolowania” (czyli przedłużania istniejących porozumień) i innych tymczasowych ustaleń w celu radzenia sobie ze skutkami pandemii.

Doświadczenia z negocjacjami on-line były mieszane. Zarówno związki zawodowe, jak i organizacje pracodawców i biznesu przyznały, że punkt ciężkości w negocjacjach przesunął się na takie tematy, jak zdrowie i bezpieczeństwo, zwolnienia chorobowe i świadczenia zdrowotne, elastyczność czasu pracy i inne ustalenia dotyczące czasu pracy w celu zrównoważenia pracy i rodziny oraz bezpieczeństwo zatrudnienia.

Kilkakrotnie w raporcie pojawiają się stwierdzenia, że kryzys uderzył najbardziej tam, gdzie pracownicy są najslabiej reprezentowani i w związku z tym nie są w stanie skutecznie wyegzekwować prawa do rokowań zbiorowych, nawet gdy formalnie ono istnieje. W sytuacji kryzysu społeczny konsensus jest niezwykle istotny. Potrzebna jest więc jasna, przejrzysta komunikacja na wszystkich szczeblach. Pomoże to także w szybszym powrocie do normalności. Konieczna jest także, stymulowana przez państwo, bezpośrednia pomoc dla pracowników i ich rodzin, szczególnie tam, gdzie kryzys wiąże się z utratą – czasową lub stałą – miejsc pracy.

Zakres, w jakim podmioty działające w zakresie stosunków pracy wykorzystwały rokowania zbiorowe w odpowiedzi na pandemię, był zgodny z istniejącymi wcześniej praktykami. W krajach, w których państwo odgrywa ważną rolę na rynkach pracy, rola ta stała się jeszcze bardziej wyraźna w czasie pandemii, zmniejszając przestrzeń do rokowań zbiorowych. Systemy stosunków pracy, które przed pandemią przekazywały pewne kwestie polityki społecznej organizacjom pracodawców i związkom zawodowym, miały tendencję do polegania na tych instytucjach w ramach reakcji na kryzys związany z COVID-19, w szczególności poprzez angażowanie podmiotów najwyższego szczebla w trójstronny i dwustronny dialog społeczny oraz promowanie rokowań zbiorowych. W takich przypadkach rokowania zbiorowe reagowały zarówno na stan zagrożenia zdrowia, jak i pogarszającą się sytuację gospodarczą. Dostosowanie procesów i procedur, pomimo ograniczeń narzuconych przez pandemię, umożliwiło stronom uporanie się ze skutkami kryzysu. Obejmowały one odroczenie negocjacji w sprawie odnowienia umów, przejście na negocjacje online, modyfikację procedur ratyfikacji umów, negocjacje w sprawie „zawieszenia” umów oraz stosowanie tymczasowych warunkowych klauzul derogacyjnych.

”

Kilkakrotnie w raporcie pojawiają się stwierdzenia, że kryzys uderzył najbardziej tam, gdzie pracownicy są najslabiej reprezentowani i w związku z tym nie są w stanie skutecznie wyegzekwować prawa do rokowań zbiorowych, nawet gdy formalnie ono istnieje.



## Ochrona pracowników pierwszej linii i utrzymanie usług o znaczeniu krytycznym

W czasie pandemii miliony pracowników i pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym zostały wezwane do zapewnienia ciągłości usług uznanych za kluczowe dla zapewnienia zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony ludności. Wielu pracowało w zawodach, w których kontakty społeczne i bezpośrednie narażenie na COVID-19 narażały ich na wysokie ryzyko zarażenia się wirusem. Do tych grup zawodowych należą pracownicy służby zdrowia i opieki społecznej, kasjerzy i inni pracownicy handlu detalicznego żywnością, pracownicy transportu publicznego, dozorczy i sprzątacze. Wraz ze wzrostem ryzyka i nasileniem się pracy protesty pracownicze dotyczące takich kwestii, jak niezadowolenie z płac, niewystarczające środki ochrony indywidualnej, niedobory personelu i związana z tym intensywność pracy – zagroziły ciągłości usług w wielu częściach świata.

Dane na lata 2020 i 2021 wskazują, że w różnych krajach osiągnięto porozumienia zapewniające ochronę pracownikom pierwszej linii, zapewniające odpowiednią podaż środków ochrony indywidualnej i instalację barier fizycznych (na przykład w transporcie publicznym i handlu detalicznym żywnością), wystarczające badania, dostęp do szczepionek oraz zwiększone płatne zwolnienia chorobowe lub płatne urlopy w okresach kwarantanny. Osiągnięto również porozumienia w sprawie statusu umownego pracowników uznanych za krytycznych, którzy do tej pory byli zatrudnieni tymczasowo bez odpowiedniej ochrony (takiej jak dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego i płatne zwolnienia chorobowe).

Układy zbiorowe pracy dotyczyły również potrzeby zapewnienia ciągłości usług w opiece zdrowotnej i opiece społecznej oraz przydzielenia personelu do nowych ról, takich jak testowanie i śledzenie zakażeń. Porozumienia obejmowały zmiany w organizacji i czasie pracy oraz przeniesienie personelu z opieki zdrowotnej do instytucji opieki społecznej. Zdolność do skoordynowanych negocjacji przyczyniła się do zwiększenia odporności, umożliwiając systemową reakcję na zwiększone zapotrzebowanie na opiekę zdrowotną.





## Zapewnienie bezpiecznych i zdrowych miejsc pracy

Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników stały się warunkami podstawowymi, zarówno w pracy wykonywanej na miejscu, jak i zdalnie. W rezultacie BHP znalazło się na szczycie programu negocjacyjnego, ponieważ przedsiębiorstwa i związki zawodowe połączyły siły, aby wdrożyć środki w zakresie zdrowia publicznego i dostosować konkretne środki BHP do danego sektora lub przedsiębiorstwa. Na dalszy plan zeszyły negocjacje na temat poprawy świadczeń socjalnych, szkoleń, zabezpieczenia społecznego czy emerytur, a także kwestii równouprawnienia oraz systemów klasyfikacji stanowisk. Na podstawie wspólnych ocen ryzyka strony negocjacji osiągały również porozumienie w sprawie kontroli technicznych. Obejmowały one odpowiednią wentylację i montaż barier, inne środki administracyjne i organizacyjne w celu zapobiegania zakażeniom i ich kontroli, w tym kontrole temperatury, protokoły kwarantanny, programy szczepień i zachęty oraz negocjowanie dodatkowych płatnych zwolnień chorobowych. Świadczenia zdrowotne, które zostały przewidziane w 70 proc. badanych umów zapewniły odpowiednie leczenie w przypadku zakażenia.

## Utrzymanie zatrudnienia, ochrona zarobków, zachowanie ciągłości działania

Podczas kolejnych fal i ograniczeń związanych z COVID-19 kwestie płynności biznesowej oraz zatrudnienia i bezpieczeństwa dochodów pozostawały najważniejszym problemem. Konieczność opieki nad dziećmi i chorymi członkami rodzin nałożyła nowe ograniczenia na czas pracy. Kwestie ciągłości działania, bezpieczeństwa zatrudnienia i elastyczności czasu pracy zdominowały negocjacje w latach 2020 i 2021.

Rokowania zbiorowe odegrały ważną rolę w wielu krajach we wdrażaniu sponsorowanych przez rząd środków utrzymania zatrudnienia, w tym pracy w krótszym wymiarze, częściowego bezrobocia, subsydiów płacowych i programów urlopowych. Instytucjonalne wyciągnięcie wniosków z kryzysu finansowego z 2008 r. i trójstronny dialog społeczny ułatwiły szybkie rozszerzenie i wdrożenie tych środków, a także ich wdrożenie w drodze rokowań zbiorowych. Istnieją dowody na to, że niektóre układy zbiorowe i instytucje rokowań zbiorowych poprawiły lub uzupełniły działania ustawowe np. poprzez wyższe dodatki dla pracowników o niskich płacach i utrzymanie zabezpieczenia społecznego (w tym ubezpieczenia zdrowotnego) w okresach tymczasowych zwolnień.

Rokowania zbiorowe były również wykorzystywane w latach 2020 i 2021 do negocjowania elastyczności płac, czasu pracy i przydziału pracy w zamian za gwarancje zatrudnienia. Wynegocjowane rozwiązania trójstronne uwzględniały obawy pracodawców dotyczące ciągłości działania, zapewniając jednocześnie pracownikom bezpieczeństwo zatrudnienia. **Zapewniły one również przedsiębiorstwom możliwość zatrzymania wykwalifikowanego i doświadczonego personelu oraz możliwość szybkiego wznowienia działalności gospodarczej, gdy tylko pozwolą na to warunki.** Obie strategie – wdrożenie sponsorowanego przez rząd utrzymania zatrudnienia i elastyczności krótkoterminowej – miały na celu utworzenie drogi do szybkiego ożywienia gospodarczego.

## Aktualne wyzwania stojące przed związkami zawodowymi

W ciągu ostatnich 30 do 40 lat nastąpił gwałtowny spadek wskaźnika uzwiązkowienia młodych ludzi w bogatych krajach o wysokich wpływach budżetowych. Średni wskaźnik procentowy zorganizowania się pracowników w związkach zawodowych wśród osób w wieku od 16 do 25 lat w 28 krajach o wysokim dochodzie zmniejszył

”

Rokowania zbiorowe odegrały ważną rolę w wielu krajach we wdrażaniu sponsorowanych przez rząd środków utrzymania zatrudnienia, w tym pracy w krótszym wymiarze, częściowego bezrobocia, subsydiów płacowych i programów urlopowych.



się o połowę w ciągu jednego pokolenia, zmniejszając się z 21 proc. w 1995 r. do 11 proc. w 2015 r., a w połowie tych krajów mniej niż 7 proc. młodych pracowników przystępuje do związku. W rezultacie średni wiek członków związku wzrósł do ponad 45 lat, a średnio jedna piąta wszystkich członków związku jest bliska przejścia na emeryturę. Ich liczba jest od trzech do czterech razy wyższa niż liczba członków, którzy przystąpili do związków w ciągu ostatnich pięciu do dziesięciu lat. W bogatych krajach większość członków związków zawodowych jest zatrudniona na podstawie umów na czas nieokreślony. Udział osób zatrudnionych na czas określony lub tymczasowy wynosi obecnie zaledwie 11 proc., ale rośnie.

Dodatkowym utrudnieniem jest nieprzestrzeganie podstawowych praw pracowniczych w wielu krajach, brak odpowiednich rozwiązań prawnych i nieodpowiednich mechanizmów egzekwowania, a także konflikty etniczne i religijne oraz ogromna liczba tzw. pracowników nieformalnych. MOP szacuje, że 61 proc. całkowitego zatrudnienia na świecie ma charakter nieformalny, to znaczy bezumowny lub bez ochrony socjalnej (tzw. umowy śmieciowe), a wskaźnik nieformalności waha się od 86 proc. w Afryce do 25 proc. w Europie i Azji Środkowej. Badania MOP dowodzą, że kraje o niskim poziomie przestrzegania wolności zrzeszania się i prawa do rokowań zbiorowych wykazują również niskie wskaźniki uzwiązkowienia.

Związki zawodowe muszą dostosować swoje działania do tych faktów. Dlatego organizują akcje mające na celu objęcie swoim działaniem nowych grup pracowników. Wiele organizacji związkowych prowadzi akcje zachęcające do zrzeszania się pracowników migracyjnych. W szczególności Amerykańska Federacja Pracy i Kongres Organizacji Przemysłowych, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) i różne globalne federacje związkowe przyjęły proimigranckie stanowisko mające na celu poprawę praw i warunków pracowników migrujących przede wszystkim w oparciu o hasło równouprawnienia – ta sama praca – ta sama płaca – te same warunki jej wykonywania.

Dla związków zawodowych wyzwaniem jest również organizowanie pracowników sklepów internetowych i firm kurierskich. W czasie pandemii praca platform internetowych zyskała na znaczeniu – na przykład w dostarczaniu żywności, paczek i leków.



Oczywiste jest, że rozprzestrzenianie się tego rodzaju pracy nie jest odosobnioną tendencją, ale stanowi poważną zmianę w stosunkach pracy w odpowiedzi na możliwości, jakie otwierają nowe technologie dla konsumentów, przedsiębiorstw i pracowników. Ponieważ pracownicy platform mają tendencję do pracy w niepewnych formach pracy, często trudno jest je zorganizować. Jak podkreślono w *Deklaracji Stulecia MOP na rzecz Przyszłości Pracy*, wszyscy pracownicy powinni korzystać z wolności zrzeszania się i skutecznego uznawania prawa do rokowań zbiorowych. Ponadto organy nadzorcze MOP podkreśliły potrzebę zagwarantowania tych praw podstawowych pracownikom platform internetowych.

Związki zawodowe wygrały ważne sprawy sądowe o przekwalifikowanie pracowników platform na pracowników, tak aby przedsiębiorstwa platformowe przejęły odpowiedzialność za ochronę przyznaną tym pracownikom przez prawo pracy. W grudniu 2021 r. Sąd Najwyższy w Indiach zgodził się na rozpatrzenie petycji złożonej przez jeden związek reprezentujący 20 000 pracowników dostarczających do domu, w tym firm kurierskich, który wezwał do rozszerzenia świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego na pracowników platform opartych na aplikacjach. W lutym 2021 r. orzeczenie Sądu Najwyższego Zjednoczonego Królestwa jednogłośnie podtrzymało orzeczenie sądu pracy, zgodnie z którym kierowcy pracujący dla danej firmy platformowej mieli prawo do wielu ustawowych praw pracowniczych. W maju 2021 r., w następstwie dialogu społecznego między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców, rząd Hiszpanii zatwierdził *Ustawę*, która zakłada, że pracownicy firm internetowych z dostawą do domu są pracownikami ze wszystkimi tradycyjnymi prawami do zrzeszania się, reprezentacji, działań zbiorowych i negocjacji.

EKZZ zaproponowała podobne przepisy na szczeblu UE. W grudniu 2021 r. Komisja Europejska zajęła się kwestią błędnej klasyfikacji w statusie zatrudnienia pracowników firm internetowych i zaproponowała zestaw środków, w tym domniemanie stosunku pracy, do którego wzywa EKZZ. Status ten zagwarantowałby pracownikom platform prawa do płacy minimalnej (o ile taka istnieje), wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych, czasu pracy i ochrony zdrowia, prawa do płatnego urlopu, ochrony przed wypadkami przy pracy, zasiłków dla bezrobotnych i zasiłków chorobowych oraz emerytur składkowych.

Akcje związkowe dotyczyły także organizowania pracowników nieformalnych np. w sferze pomocy domowych.

Oprócz akcji rekrutacyjnych, związki zawodowe za pośrednictwem swoich lokalnych organizacji są również zaangażowane we wdrażanie i monitorowanie układów zbiorowych w zakładach pracy, a także reprezentują swoich członków w sądach, trybunałach i organach arbitrażowych. Ponadto wiele związków zawodowych oferuje kształcenie i szkolenie oraz doradztwo i wsparcie dla wybranych przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwie. Niektórzy zapewniają swoim członkom ubezpieczenie od bezrobocia i choroby oraz wypłacają świadczenia rodzinom w przypadku śmierci w miejscu pracy.

Oczywiście w dalszym ciągu rokowania zbiorowe są centralną działalnością związków zawodowych. Poprzez takie negocjacje związki zawodowe mają na celu ustanowienie dolnego progu płac na rynku pracy dla określonego zawodu, sektora lub kraju, a z czasem stopniowo negocjują płace powyżej tego poziomu. Związki zawodowe dążą również do standaryzacji stawek płac wśród pracowników i walki o równą płacę za pracę o równej wartości, aby zmniejszyć konkurencję między pracownikami. Łącząc wzrost płac z wydajnością, związki zawodowe chcą zapewnić, że pracownicy otrzymują sprawiedliwy udział we wzroście dochodów w ich kraju, **branży lub przedsiębiorstwie**.

## Przykłady

Raport MOP zawiera także liczne konkretne przykłady (zarówno pozytywne, jak i negatywne) dialogu społecznego w czasie dwóch lat pandemii, zarówno na szczeblu narodowym, jak i lokalnym. Wśród negatywnych dominują przykłady zamrożenia lub obniżenia wynagrodzeń na skutek trudności budżetowych spowodowanych pandemią, zmiany w organizacji pracy, w tym wydłużenie czasu pracy dla niektórych grup

”

Dla związków zawodowych wyzwaniem jest również organizowanie pracowników sklepów internetowych i firm kurierskich. W czasie pandemii praca platform internetowych zyskała na znaczeniu – na przykład w dostarczaniu żywności, paczek i leków.

zawodowych, ale też rezygnacja lub znaczne ograniczenie w czasie pandemii procesu konsultacji, opiniowania i negocjacji wprowadzanych rozwiązań ustawowych. W tym ostatnim kontekście wymieniona jest także m.in. Polska.

## Przykłady rokowań zbiorowych

W Szwecji nowa trzyletnia runda negocjacyjna miała się rozpocząć w maju 2020 r., a strony przedłużyły swoje umowy do października 2020 roku, kiedy negocjacje mogły zostać wznowione.

Podobnie w Norwegii partnerzy społeczni, w porozumieniu z krajowym arbitrem i rządem, zgodzili się odroczyć rundy negocjacyjne do jesieni 2020 r., przedłużając ważność wcześniej uzgodnionych warunków. Obecnie w Norwegii obowiązuje porozumienie krajowe zawarte na okres 2022–2025. W Kolumbii większość stron zgodziła się przedłużyć istniejące umowy korporacyjne. W Serbii, gdzie niektóre układy zbiorowe (obejmujące pracowników szkół podstawowych i średnich oraz akademików uniwersyteckich) miały wygasnąć, strony uzgodniły przedłużenie ich o kolejny rok.

W Belgii w 2021 r. w ramach Krajowej Rady Pracy zawarto 18 międzybranżowych układów zbiorowych. Wiele z nich zostało wynegocjowanych i zawartych online. Umowy dotyczące przedsiębiorstw w Kanadzie i Zjednoczonym Królestwie oraz umowa sektorowa w Argentynie wyraźnie odnosiły się do ich zawierania i ratyfikowania za pomocą podpisu elektronicznego. W Brazylii ważne umowy w sektorze naftowym i metalowym zostały zatwierdzone za pośrednictwem wirtualnych zgromadzeń. W 2020 r. około 150 000 pracowników sektora bankowego w Brazylii wzięło udział w wirtualnych zgromadzeniach w całym kraju, aby zatwierdzić *konwencję zbiorową COVID-19*, znacznie więcej niż miałyby to miejsce w normalnych okolicznościach.

W Republice Południowej Afryki negocjacje w Radzie Negocjacyjnej Przemysłu Metalowego i Inżynieryjnego miały się rozpocząć, gdy pierwszy lockdown wszedł w życie 26 marca 2020 roku. W drodze wirtualnych negocjacji strony uzgodniły roczną umowę o zawieszeniu na czas trwania COVID-19, która przedłużyła istniejącą umowę w oparciu o brak wzrostu kosztów. W 2021 roku, po strajku, strony osiągnęły trzyletnie porozumienie przewidujące wzrost płac powyżej inflacji. Ponieważ przestrzeganie układów zbiorowych było w przeszłości problemem, nowe porozumienie zawierało innowacje proceduralne mające na celu wzmocnienie przestrzegania przepisów przez przedsiębiorstwa.

Po publicznym uznaniu dla pracy pielęgniarek, lekarzy i innych pracowników służby zdrowia nastąpiło w wielu przypadkach przyznanie przez rząd specjalnych premii za pracę przy COVID-19 lub strukturalnych podwyżek wynagrodzeń dla pracowników służby zdrowia w uznaniu ich służby i ryzyka, na jakie byli narażeni (na przykład w Belgii, Portugalii, na Słowacji i w Zjednoczonym Królestwie). W tym kontekście strony przetargowe w niektórych krajach osiągnęły porozumienia, które nadały nową wartość pracy wykonywanej na pierwszej linii frontu.

We Francji przedsiębiorstwa i związki zawodowe w przedsiębiorstwach produkcyjnych, działając solidarnie, utworzyły dodatkowe fundusze w celu uzupełnienia wsparcia dochodów podczas częściowego bezrobocia. W kilku przypadkach menedżerowie zgodzili się zmniejszyć własne zarobki – na przykład poprzez wydłużenie czasu pracy za to samo wynagrodzenie lub poprzez wpłacanie ekwiwalentów urlopów do funduszy solidarnościowych. Sponsorowana przez państwo praca w skróconym wymiarze godzin była czasami łączona z innymi formami elastyczności czasu pracy.

## Bezpieczna praca w czasie pandemii

W Irlandii w 2020 roku Forum Ekonomiczne Pracodawców Pracy, trójstronny organ dialogu na najwyższym szczeblu, omówiło i uzgodniło *Protokół dotyczący bezpiecznej pracy*, w którym zalecono między innymi negocjacje w miejscu pracy w celu uzgodnienia wszelkich tymczasowych zasad organizacji pracy.

We Włoszech do dekretów prezydenckich (14 marca i 24 kwietnia 2020 r.) wpisano dwa krajowe protokoły trójstronne w sprawie BHP. Oprócz określenia środków



BHP utorowały one drogę do ich wdrożenia poprzez dwustronny dialog społeczny i rokowania zbiorowe.

W Argentynie umowy w sektorach handlu, zakwaterowania i usług gastronomicznych oraz telekomunikacji przewidywały wdrożenie i dostosowanie państwowych przepisów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa, takich jak bezpieczne dystansowanie się i zalecenie pracy zdalnej dla pracowników w grupach wysokiego ryzyka i osób w wieku powyżej 60 lat. Umowy sektorowe w Niemczech i Hiszpanii przewidywały telepracę na podstawie umowy między odpowiednimi stronami na poziomie przedsiębiorstwa.

W Zjednoczonym Królestwie umowa na poziomie przedsiębiorstwa w sektorze edukacji przewidywała możliwość powrotu do pracy w niepełnym wymiarze godzin lub kontynuowania pracy zdalnej, w zależności od pewnych kryteriów, takich jak to, czy pracownicy lub członkowie rodziny należeli do kategorii wysokiego ryzyka lub czy pracownicy mieli obowiązki opiekuńcze. Niektóre porozumienia przyznawały również prawa pracowników do odmowy powrotu do pracy, jeśli uznali, że istnieje poważne zagrożenie dla ich zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

## Kształtowanie przyszłej telepracy i pracy hybrydowej

Jednym z powszechnie wykorzystywanych w trakcie pandemii zmian w organizacji pracy była – miejscami dominująca – praca zdalna, obecna do tej pory w wielu ustawodawstwach jako telepraca. Oczywiście zapewniało to możliwość skutecznej izolacji pracowników i ograniczało transmisję wirusa. Tym samym działania te przyspieszyły cyfryzację pracy. Zakrojone na szeroką skalę uciekanie się do telepracy było asymetryczne i ściśle związane z poziomem rozwoju gospodarczego kraju. Został on szerzej przyjęty w krajach, w których duży odsetek siły roboczej pracuje w sektorach takich jak usługi profesjonalne, finanse i ubezpieczenia, ICT i administracja publiczna, a także tam, gdzie powszechne jest korzystanie z komputerów i dostęp do Internetu. Ostatnio wiele dużych przedsiębiorstw ogłosiło eksperymenty z hybrydowymi modelami pracy, które łączą telepracę i pracę na miejscu. Te nowe praktyki mogą zwiększyć produktywność i obniżyć koszty ponoszone przez pracodawców, zapewniając jednocześnie pracownikom większą autonomię w odniesieniu do czasowej i przestrzennej lokalizacji pracy. Jednak trwałe teleprace i hybrydowe praktyki pracy mogą stanowić wyzwanie dla jakości zatrudnienia, a także dla równości i włączenia społecznego. Pracodawcy mogą mieć trudności z integracją i skutecznym zaangażowaniem pracowników zdalnych w procesy konsultacji.



”

Jednym z powszechnie wykorzystywanych w trakcie pandemii zmian w organizacji pracy była – miejscami dominująca – praca zdalna, obecna do tej pory w wielu ustawodawstwach jako telepraca. Oczywiście zapewniało to możliwość skutecznej izolacji pracowników i ograniczało transmisję wirusa. Tym samym działania te przyspieszyły cyfryzację pracy.

Charakter i zakres prawodawstwa dotyczącego telepracy były zróżnicowane. Niektóre kraje wprowadziły środki tymczasowe (na przykład Belgia), a inne – rozwiązania o trwałym charakterze (na przykład Argentyna i Meksyk). Podpisano umowy międzybranżowe w Belgii (2021) i Francji (2020), które określiły zasady wdrażania telepracy w czasie pandemii, wspierając w ten sposób zarządzanie telepracą w drodze układów zbiorowych.

Trzymiesięczne trójstronne negocjacje na najwyższym szczeblu doprowadziły do przyjęcia dekretu z mocą ustawy w sprawie pracy zdalnej w Hiszpanii, w którym podkreślono między innymi, że powinna ona być dobrowolna zarówno dla przedsiębiorstw, jak i pracowników oraz że powinna zostać przyjęta w drodze pisemnej umowy. Układy zbiorowe na różnych szczeblach nakładają na pracodawców obowiązek zapewnienia odpowiedniego wyposażenia, takiego jak ekrany i ergonomiczne krzesła. Niektóre z nich przewidują również szkolenie telepracowników w celu zminimalizowania ryzyka i zagrożeń oraz dostosowanie telepracy do szczególnych sytuacji kobiet w ciąży lub karmiących piersią, ofiar przemocy domowej i pracowników niepełnosprawnych. Układy zbiorowe zapewniają także comiesięczny zwrot kosztów ogólnych związanych z telepracą, np. koszty **łączości** oraz zapewnienie przez pracodawcę telefonu komórkowego, laptopa i niezbędnych programów.

## Podsumowanie

Konkludując, autorzy raportu MOP stwierdzają, że rola partnerów społecznych w kształtowaniu polityki poprzez dialog społeczny na najwyższym szczeblu, zwany również „uzgodnieniem polityki”, zwiększa skuteczność zarządzania w czasie kryzysów. Uzgodnienie polityki przyczynia się zarówno do skuteczności, jak i legitymizacji środków politycznych, co z kolei ułatwia ich szybkie wdrożenie. Może również zapobiegać sporom i kosztownym opóźnieniom we wdrażaniu polityki, które w przeciwnym razie mogłyby wynikać z protestów i niestabilności społecznej. Ułatwiając osiągnięcie konsensusu w sprawie kierunku środków przyjętych przez państwo, trójstronna i dwustronna współpraca i dialog stanowią ramy normatywne dla późniejszych działań antykryzysowych. Z drugiej strony brak dialogu społecznego na najwyższym szczeblu w czasie kryzysu może stanowić poważne wyzwanie dla promowania trwałego ożywienia gospodarczego, prowadzić do niestabilności społecznej i potencjalnie mieć długoterminowy wpływ na spójność społeczną.

Jacek Rybicki

### Źródła:

- *Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery (International Labour Organization, 05.2022)*
- *Issue paper on COVID-19 and fundamental principles and rights at work (Fundamental Principles and Rights at Work Branch Fundamentals, Governance and Tripartism Department)*



# Projekt *Dialog społeczny kluczem do rozwoju* realizowany jest przez Region Gdański NSZZ „Solidarność”



Region Gdański NSZZ „Solidarność” jest jedną z 33 regionalnych struktur największej centrali związkowej w Polsce. Gdańska „Solidarność” posiada dziesięć oddziałów i biur terenowych. W Zarządzie Regionu zarejestrowanych jest obecnie 322 organizacje zakładowe zrzeszające ponad 30 tys. członków.

Wśród celów statutowych Związku znajdują się:

- zabezpieczanie praw pracowniczych w zakresie wykonywanej pracy zawodowej, wynagrodzenia, warunków socjalno-bytowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- podejmowanie działań w duchu dialogu społecznego, zmierzających do zharmonizowania interesów pracodawcy z interesami pracowników,
- wpływanie na kształt polityki gospodarczej i społecznej,
- podejmowanie działań na rzecz ochrony naturalnego środowiska człowieka.
- NSZZ „Solidarność” na szczeblu krajowym, jako organizacja reprezentatywna jest członkiem Rady Dialogu społecznego, na szczeblu regionalnym natomiast wojewódzkich rad dialogu społecznego. W wielu zakładach pracy bierze udział w negocjacjach zbiorowych.

Region Gdański NSZZ „Solidarność” posiada wieloletnie doświadczenie w realizacji projektów zarówno innowacyjnych jak i szkoleniowych. Pozyskiwaniem funduszy strukturalnych i realizacją związanych z nimi projektów w Regionie Gdańskim zajmuje się Dział Programów Europejskich.

## **Projekt finansowany jest z Funduszy Norweskich 2014-2021**

**Fundusze Norweskie i fundusze EOG reprezentują wkład Norwegii w tworzenie Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej.**

**Bardziej przejrzysty i uczciwy rynek pracy jest głównym obszarem programu Funduszy Norweskich w Polsce. Program „Dialog społeczny – godna praca” wspiera współpracę między pracodawcami, pracownikami i władzami publicznymi w zakresie promowania uczciwych i godnych warunków zatrudnienia, rozwoju rynku pracy oraz integracji społecznej.**

**W ramach Funduszy Norweskich i funduszy EOG Norwegia przyczynia się do ograniczenia nierówności społecznych i ekonomicznych oraz wzmocnienia relacji dwustronnych z państwami beneficjentami z Europy Środkowej i Południowej i obszaru Morza Bałtyckiego. Norwegia ściśle współpracuje z UE w ramach Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG).**