

Związek Pracodawców Prywatnych Energetyki

# LISTA BARIER

w sektorze energetycznym

Związek Pracodawców Prywatnych Energetyki

marzec 2010

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan realizuje projekt „Wdrożenie strategii rozwoju PKPP Lewiatan” (UDA-POKL.05.05.02-00-042/09-00) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

W ramach projektu realizowanych jest wiele zadań, w tym rozwój dialogu branżowego i europejskiego, wdrożenie komunikacji on-line z członkami PKPP Lewiatan, wdrożenie systemu zarządzania relacjami z członkami, system zarządzania zasobami ludzkimi oraz plan rozwoju kompetencji.

Celem projektu jest wdrożenie trzech głównych filarów strategii rozwoju organizacji, tj:

- wzmocnienie konsultacji poprzez efektywne pozyskiwanie, organizację i prezentację stanowisk w dwóch wymiarach dialogu społecznego: branżowym i europejskim,
- poprawę jakości i właściwe ukierunkowanie informacji poprzez wprowadzenie nowych i modernizację dotychczasowych narzędzi komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej,
- profesjonalizację działań HR organizacji poprzez wdrożenie systemu zarządzania zasobami ludzkimi oraz programu rozwoju kompetencji.

Nasze działania ukierunkowane są na zwiększenie liczby pracodawców uczestniczących w konsultacjach oraz poprawienie przydatności informacji udostępnianych przez Lewiatana.

W zadaniu zaplanowano zbudowanie, opracowanie i wdrożenie narzędzi wspierających skuteczną reprezentację branż (Energetyka, Media i Telekomunikacja, Banki i Instytucje Finansowe).

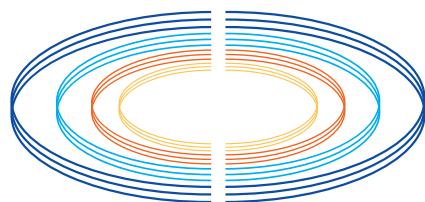
Listę Barier w sektorze energetycznym opracował Związek Pracodawców Prywatnych Energetyki.

#### **Zespół autorów:**

Lista Barier Sektora Energetycznego 2010 została przygotowana przez zespół pod kierunkiem Wojciecha Graczyka w składzie: Janusz Bil, Ewa Gąsiorowska Wojciech Graczyk, Robert Guzik, Andrzej Malec, Agnieszka Maciuk-Grochowska. Raport był konsultowany z firmami członkowskimi Związku Pracodawców Prywatnych Energetyki.



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Związek Pracodawców Prywatnych Energetyki

# **LISTA BARIER**

## **w sektorze energetycznym**

Związek Pracodawców Prywatnych Energetyki  
marzec 2010



# LISTA BARIER w sektorze energetycznym

## SPIIS TREŚCI

|  |    |
|--|----|
| 1. BARIERY W DZIAŁANOŚCI OPERACYJNEJ I INWESTYCYJNEJ                     | 4  |
| 2. BARIERY W OBSZARZE HR   | 16 |
| 2.1. BARIERY WYNIKAJĄCE Z KODEKSU PRACY                                  | 17 |
| 2.2. BARIERY WYNIKAJĄCE Z NIEDOPASOWANIA SYSTEMU EDUKACJI DO RYNKU PRACY | 26 |

## 1. BARIERY W DZIAŁANOŚCI OPERACYJNEJ I INWESTYCYJNEJ

Trudno wskazać szczególne wydarzenia z 2009 roku, które stanowiłyby przełom w strukturze lub sposobie funkcjonowania rynku energii elektrycznej w Polsce. W dalszym ciągu nie usunięto jego podstawowych wad, jednak kilka zaistniałych faktów napawa optymizmem, co do kierunku dalszych działań.

Do najważniejszych sukcesów legislacyjnych minionego roku zaliczyć można m.in.:

1. Opracowanie i przyjęcie Polityki energetycznej Polski do 2030 r., która mimo licznych uogólnień, jest dokumentem przekrojowym, ambitnym i w znacznej części konkretnym. Jej zaletą jest podkreślenie znaczenia efektywności energetycznej oraz plany wdrożenia programu energetyki jądrowej. Ponadto, na uznanie zasługują szczegółowe cele w zakresie rozwoju konkurencyjnych rynków, w tym postulaty przebudowy modelu rynku energii elektrycznej, ułatwienia wymiany międzynarodowej oraz wprowadzenia rynkowych metod kształtowania cen ciepła. Niepokoi jednak przyjęcie w Polityce założenia, że Państwo pozostanie jednocześnie regulatorem, właścicielem i podmiotem działającym w branży energetycznej – uczestnikiem rynku. Należy zdecydowanie podkreślić, że konieczne jest konsekwentne ograniczanie funkcji właścicielskiej Państwa i stopniowe, ale nieuchronne wycofywanie się z bezpośredniego udziału w działalności energetycznej.
2. Wejście w życie Ustawy o podatku akcyzowym dostosowującej polskie ustawodawstwo do ustawodawstwa europejskiego w zakresie podmiotów płacących akcyzę (przestali nimi być wytwórcy energii). Niestety nie uniknięto przy tej okazji niejednoznacznej regulacji sposobu rozliczania akcyzy i nie dostosowano przepisów w pełnym zakresie do odpowiedniej dyrektywy UE.
3. Po wielu miesiącach prac i uzgodnień znowelizowana została ustawa Prawo energetyczne, podpisana przez Prezydenta RP 20 stycznia 2010 r., wdrażająca, ze znacznym opóźnieniem, dyrektywę o bezpieczeństwie dostaw energii elektrycznej. Zawiera ona szereg uregulowań korzystnych z punktu widzenia przedsiębiorców i rynku energii, np.:
  - obligatoryjną sprzedaż energii przez wytwórców poprzez rynek publiczny (100% wytworzonej energii dla wytwórców objętych ustawą o rozwiązaniu KDT i 15% dla pozostałych wytwórców). Nowe regulacje przyczynią się do zwiększenia transparentności hurtowego rynku energii. Praktyczne zastosowanie nowych zasad będzie prawdopodobnie możliwe dopiero w roku 2011,
  - usankcjonowanie możliwości uzyskiwania świadectw pochodzenia zarówno energii odnawialnej jak i z wysokosprawnej kogeneracji przez tę samą jednostkę energii wytworzoną w kogeneracyjnym źródle odnawialnym, co przyczyni się do wzrostu opłacalności szeregu inwestycji w źródła wytwórcze,
  - wprowadzenie bardziej restrykcyjnego systemu wydawania warunków przyłączeniowych dla OZE poprzez system zaliczek na każdy zadeklarowany kW mocy przyłączeniowej, co powinno ukroić praktyki blokowania inwestycji,
  - wprowadzenie nowego sposobu kalkulacji cen ciepła wytwarzanego w jednostkach kogeneracji, który pozwoli na ograniczenie zakresu regulacji tych przedsiębiorstw, a tym samym zmniejszenie ryzyka inwestowania w źródła kogeneracyjne,
  - wprowadzenie systemu wsparcia dla biogazu rolniczego, ale bez jednoczesnego ułatwienia w wykorzystaniu środków z NFOŚiGW na inwestycje w biogazownie.

4. Z końcem 2009 r. Prezes URE wdrożył nową metodę wynagradzania kapitału operatorów systemów dystrybucyjnych, rozpoczynając okres dochodzenia do pełnego wynagradzania kapitału zaangażowanego w działalność sieciową.
5. Rozpoczęto prace nad wdrożeniem nowej dyrektywy o promocji źródeł odnawialnych 2009/28/WE poprzez zlecenie opracowania planu działań w zakresie rozwoju OZE do 2020.
6. Resort środowiska kontynuował prace nad systemem handlu emisjami dwutlenku siarki i tlenków azotu, który poprzez system bodźców finansowych ma doprowadzić do znacznego obniżenia emisyjności dużych źródeł spalania do 2020 r. i osiągnięcia limitów emisji zgodnych z ustawodawstwem wspólnotowym.
7. Opublikowano założenia do wdrożenia dyrektywy CCS o geologicznym składowaniu CO<sub>2</sub>. Niestety, założenia te pomijają najistotniejsze dla inwestorów zagadnienia dostępu do składowisk i sieci transportowych. Bez zagwarantowania takiego dostępu trudno oczekiwać decyzji o budowie instalacji wychwytywania dwutlenku węgla przy nowych elektrowniach (które to instalacje stanowią ok. 90% kosztów całego procesu składowania).
8. Uzgodniono treść standardowej generalnej umowy dystrybucyjnej, co jest ważnym elementem ułatwiającym proces zmiany sprzedawcy.
9. Operator systemu przesyłowego wprowadził pojedynczą cenę rozliczeniową na Rynku Bilansującym kształtowaną w oparciu o cenę krańcową zaś pod koniec roku wprowadził elementy rynku dnia bieżącego na rynku bilansującym.

Niestety, wielu koniecznych zmian nie przeprowadzono, a nawet trudno zauważyć działania identyfikujące potrzebę ich wykonania:

1. Nie udało się w pełni zliberalizować rynku energii poprzez uwolnienie cen energii dla gospodarstw domowych, co w konsekwencji prowadzi do braku konkurencji w tym segmencie rynku i dalszego ponoszenia dodatkowych obciążeń przez odbiorców przemysłowych i biznesowych. Prezes URE nie skorzystał z możliwości ujednoczenia stanu prawnego po korzystnych dla przedsiębiorstw, prawomocnych wyrokach Sądów.
2. Subiektywne i nieprzejrzyste traktowanie zagadnień rynkowych przez Prezesa URE, szczególnie w odniesieniu do wyznaczania cen na pokrycie strat sieciowych i będących podstawą kalkulacji stawek taryfowych dla grupy taryfowej G. Arbitralne ustalanie średniej ceny rynkowej na rok następny na podstawie niepełnych danych, znacznie zwiększa ryzyko po stronie przedsiębiorstw dystrybucyjnych i obrotowych.
3. Brak regulacji dotyczących ochrony tzw. odbiorców wrażliwych, wymaganych dyrektywą UE. Zaproponowane przez Ministerstwo Gospodarki rozwiązanie, w którym przedsiębiorstwa energetyczne de facto realizują zadania opieki społecznej finansowane przez podatek VAT budzi wątpliwości co do jego efektywności.
4. W dalszym ciągu temat regulacji jakościowej i regulacji bodźcowej nie został uwzględniony w obowiązujących przepisach w zakresie rynku energii elektrycznej i gazu.

5. Dokonana w 2007 r. konsolidacja sektora, istniejąca dzięki niej struktura rynku i brak prywatyzacji przedsiębiorstw energetycznych nadal nie sprzyjają transparentności rynku i jego rozwojowi. Praktyki monopolistyczne największych spółek są przykrą codziennością, szczególnie w kwestii kształtowania cen na rynku hurtowym i handlu energią w ramach grupy. Dodatkową nieprzejrzystość wprowadziła ustawa o rozwiązaniu KDT-ów z wadliwym systemem rekompensat.
6. Ograniczenie ceny energii chociażby poprzez obniżenie wysokości akcyzy do średniego poziomu w UE jest wciąż bardzo mało prawdopodobne, a dodatkowe certyfikaty, jakie mają być częścią składową cen energii (np. dla energii produkowanej z metanu) spowodują dalszy wzrost kosztów funkcjonowania odbiorców.
7. W dalszym ciągu brak jest ustawy o efektywności energetycznej, zaś proponowane w jej zakresie rozwiązania są w naszej ocenie przede wszystkim kosztotwórcze i spowodują nieuzasadnione obciążenie odbiorców. Jednocześnie wskazujemy, że podwyższenie efektywności energetycznej nie wymaga naszym zdaniem regulacji w randze ustawy.
8. Brak jasnej, spójnej i skoordynowanej między resortami polityki wobec Pakietu klimatyczno – energetycznego w zakresie energetyki, w tym dyrektywy reformującej Europejski System Handlu Emisjami. Dotychczas nie wskazano wymiernych celów, wynikających z dyrektyw przyjętych w ramach Pakietu, w szczególności celu redukcji emisji CO<sub>2</sub> do roku 2020 i później. W zasadzie nie rozpoczęto prac nad zasadami rozdziału darmowych uprawnień do emisji dwutlenku węgla po 2012 r., przeznaczaniem co najmniej 50% przychodów budżetu Państwa z aukcji pozwoleń na emisje na rozwój energetyki przyjaznej środowisku, w tym wsparcia energetyki odnawialnej oraz rozwoju czystych technologii węglowych. Nie sprecyzowano istoty wyjątków od zasady pełnego aukcjoningu od roku 2013, przewidzianych m. in. dla polskich wytwórców energii elektrycznej. Biorąc pod uwagę, że warunkiem przyznania derogacji mają być inwestycje w modernizację zakładów wytwórczych, a ich wartość ma odpowiadać wartości rynkowej darmowych uprawnień CO<sub>2</sub>, należy przyjąć inwestycje przy opracowywaniu zasad przyznawania darmowych pozwoleń. Koordynacja działań na szczeblu rządowym jest tym bardziej potrzebna, że oprócz zmian w warunkach funkcjonowania firm energetycznych, wynikających z aukcjoningu pozwoleń do emisji CO<sub>2</sub> od 2016 r. wejdzie w życie nowa dyrektywa o emisjach przemysłowych, która może spowodować konieczność odstawienia części mocy wytwórczych.
9. Błędy w systemie wsparcia energetyki odnawialnej. W samym systemie brakuje kluczowego elementu, jakim powinno być uregulowanie sposobu wydawania ogromnych środków z opłat zastępczych. Zamiast wracać do inwestorów lub producentów nadwyżek energii odnawialnej, co stymulowałoby inwestycje i ograniczyło wzrost cen energii dla odbiorców końcowych, gromadzone są one na rachunku NFOŚiGW. Ponadto, rozporządzenie wykonawcze regulujące wykonanie obowiązku zakupu energii odnawialnej zawiera szereg niejasności pozwalających Prezesowi URE na arbitralną interpretację prawa, co dodatkowo zwiększa ryzyko funkcjonowania przedsiębiorstw. Nieprecyzyjny, a przy tym sprzeczny z definicją wspólnotową podział na biomasę pochodzenia rolnego i leśnego oraz całkowita eliminacja tej ostatniej z systemu wsparcia w perspektywie 5 lat, nie biorąca pod uwagę uwarunkowań technologicznych i ograniczeń dostępności biomasy rolnej na rynku, będą wkrótce barierą rozwoju OZE i utrudnią wykonanie celu na 2020 r.



Miniony rok był okresem, w którym gospodarka Polska odczuła skutki światowego kryzysu, choć w znacznie mniejszym stopniu niż wiele innych krajów europejskich czy USA. Skutki konsolidacji w sektorze energetycznym, a także ujawniające zaniedbania wielu lat, kłopoty w sektorze górnictwa i niedoinwestowania sieci przesyłowych (w tym połączeń transgranicznych) i dystrybucyjnych były i zapewne jeszcze długo będą odczuwane przez wszystkie podmioty tych sektorów.

Stworzenie mechanizmów obniżających energochłonność naszej gospodarki i efektywność wykorzystania energii jest decydujące dla utrzymania i poprawienia konkurencyjności naszych produktów i usług. Należy jednocześnie podkreślić, że sama poprawa efektywności wykorzystania energii nie wystarczy – towarzyszyć jej muszą działania w zakresie wprowadzenia jednoznacznego modelu rynku i włączające nasz system do europejskiego rynku energii. Jednocześnie warto tu podkreślić, że nawet samo podnoszenie efektywności wykorzystania energii przez odbiorcę końcowego nie zostało odpowiednio wsparte przez wdrożenie Dyrektywy o efektywności energetycznej i usługach energetycznych. Regulacja ta w dalszym ciągu nie została przeniesiona do polskiego prawa.

Rok 2009 to również okres, w którym NFOŚiGW zebrał ok. 800 mln zł z tytułu opłaty zastępczej (w roku 2008 było to około 400 mln zł). Przewiduje się, że wpływy z opłaty zastępczej w 2010 roku osiągną 1 miliard zł i niestety, w najbliższych latach trudno przewidywać, aby zmalały. Fakt ten jest istotny jedynie dla NFOŚiGW, bowiem rosnące wpływy z opłat zastępczych świadczą tylko o tym, że ilość energii produkowanej z OZE nie nadąża za limitami z rozporządzenia MG, co w konsekwencji doprowadzi do problemów Polski z wywiązaniem się ze zobowiązań w ramach UE. Niestety, niewiele z tej kwoty zostało przeznaczone na dofinansowanie rozwoju OZE, co rodzi pytanie o efektywność całego systemu wsparcia. Naszym zdaniem nadszedł czas zadbać o to, żeby rosnące z roku na rok kwoty wpłacane do kasy Funduszu przez przedsiębiorstwa energetyczne były wydawane na rozwój i modernizację sektora, gdyż jedynie wtedy uda się osiągnąć ambitny cel 15% udziału OZE w końcowym zużyciu energii w 2020 roku.

Rozwiązania systemowe mające na celu właściwe funkcjonowanie rynku energii elektrycznej w Polsce powinny skupiać się na dążeniu do konkurencyjnej struktury rynku, podnoszeniu efektywności i deregulacji. Konkurencyjny rynek, pozbawiony administracyjnych regulacji, jest bowiem najlepszą ochroną interesów konsumentów, a także warunkiem koniecznym do realizacji inwestycji.

Uważamy, że rząd, podejmując skoordynowane i spójne działania w obszarze energetyki oraz wykorzystując posiadane już kompetencje, jest w stanie bardzo wiele uczynić dla stabilizacji sytuacji na rynku energii, nawet bez dodatkowych regulacji ustawowych. Również ważna, naszym zdaniem, jest rola państwa jako świadomego właściciela przedsiębiorstw energetycznych i regulatora.

| Bariera – opis problemu  | Przyczyna prawna lub faktyczna  | Rekomendacja – co należy zrobić  |
|--|---|--|
| <p><b>1. Ryzyko regulacyjne.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak transparentności procesu legislacyjnego.</li> <li>• Brak rzetelnych analiz i oceny skutków zmian regulacyjnych ex ante / ex post.</li> <li>• Brak kalendarza wprowadzenia zmian w prawie polskim na skutek zmian prawa wspólnotowego.</li> <li>• Niestabilne otoczenie regulacyjne powoduje realne zagrożenie realizacji projektów inwestycyjnych w sektorze wytwarzania. Nawet wysokie ceny energii elektrycznej nie są wystarczającą zachętą do podejmowania przedsięwzięć inwestycyjnych.</li> <li>• Ryzyko regulacyjne ma jeszcze większe znaczenie dla operatorów systemów przesyłowych i dystrybucyjnych np. przy wyznaczaniu przez Prezesa URE poziomu cen zakupu energii na pokrycie strat sieciowych powodując po stronie operatorów ogromne straty finansowe znacząco pomniejszające ich zdolności inwestycyjne.</li> <li>• Uznaniość decyzji i brak niezależności Regulatora.</li> <li>• Skomplikowanie przepisów prawnych poprzez kolejne nowelizacje i brak spójności z aktami wykonawczymi powodujący trudności w interpretacji, problemy w stosowaniu oraz ryzyko w określaniu strategii rynkowych przez przedsiębiorstwa energetyczne.</li> </ul> | <p>Częste zmiany i nietransparentność tworzenia Ustawy Prawo energetyczne i rozporządzeń wykonawczych do ustawy</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wprowadzenie obowiązku monitorowania ex post skutków wprowadzenia aktów prawnych przez Ministerstwo Gospodarki i Regulatora (z wykorzystaniem OSR).</li> <li>• Wprowadzenie spójności w stanowieniu prawa polskiego i wspólnotowego.</li> <li>• Nadanie Polityce Energetycznej Polski rangi dokumentu wiążącego organy administracji i rozliczanie ich z jej wykonania.</li> <li>• Zapewnienie przewidywalności otoczenia regulacyjnego w energetyce i stabilizacja cen energii poprzez działania systemowe budujące konkurencyjny rynek energii.</li> <li>• Opracowanie i wdrożenie nowej Ustawy Prawo energetyczne z ewentualnym wyłączeniem regulacji rynku ciepła.</li> </ul>   |
| <p><b>2. Struktura podmiotowa i właścicielska sektora</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsolidacji pionowa sektora wzmocniła siłę rynkową niektórych podmiotów, zmniejszyła liczbę uczestników rynku hurtowego i spowodowała, że w dużej mierze energia wytwarzana i sprzedawana jest wewnątrz skonsolidowanych grup, co obniżyło transparentność warunków i cen panujących na tym rynku, a w praktyce doprowadziło do powstania oligopolu. Nieprzejrzysty rynek hurtowy hamuje inwestycje wskutek obniżenia zaufania inwestorów do rynku.</li> <li>• Ograniczenia w funkcjonowaniu konkurencji na rynku energetycznym nie sprzyjają poprawie efektywności działania przedsiębiorstw energetycznych, i stwarzają nadmierne obciążenia dla odbiorców końcowych.</li> <li>• Wstrzymana prywatyzacja sektora elektroenergetycznego, której skutkiem jest niska efektywność energetyczna i ekonomiczna sektora, brak środków na inwestycje. Niepodjęcie inwestycji oznacza braki w dostawach energii w ciągu kilku lat.</li> </ul>  | <p>Polityka właścicielska Państwa<br/>Brak właściwego nadzoru urzędów np. UOKiK</p>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Przygotowanie Raportu nt. konkurencji na rynku hurtowym. Raport powinien obejmować ocenę stopnia koncentracji rynku w każdej godzinie roku, zawierać analizę poziomu cen hurtowych, wskazywać potencjalne obszary wykorzystywania siły rynkowej przez producentów, zawierać rekomendacje dla rządu (Ministra Skarbu Państwa) i Prezesa UOKiK dotyczące działań mających na celu wspieranie konkurencji (horyzont krótkoterminowy) oraz jej rozwój (horyzont długoterminowy).</li> <li>• Na podstawie rekomendacji wynikających z Raportu, opracowanie pożądanej struktury podmiotowej i własnościowej rynku wytwarzania, zapewniającej funkcjonowanie konkurencji.</li> <li>• Przeprowadzenie działań restrukturyzacyjnych (dekoncentracja rynku) i prywatyzacyjnych zmierzających do osiągnięcia pożądanej struktury rynku.</li> <li>• Podjęcie działań na rzecz dołączenia Polski do inicjatyw tworzenia regionalnych rynków energii, harmonizacja zasad działania rynków i możliwie najlepsze wykorzystanie zasobów sieciowych.</li> </ul> |

| Bariera – opis problemu  | Przyczyna prawna lub faktyczna   | Rekomendacja – co należy zrobić   |
|--|--|---|
| <p><b>3. Niska transparentność i płynność hurtowego rynku energii elektrycznej</b></p>   | <p>Konsolidacja pionowa<br/>Struktura podmiotowa rynku<br/>Polityka nadzoru właścicielskiego Ministra Skarbu</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Wprowadzenie pozycji „market makera” dla 2-3 wytwórców o największym udziale w rynku i podjęcie przez nich zobowiązania do sprzedaży większości produkowanej energii przez TGE lub platformy obrotu w uzupełnieniu do zapisów Ustawy Prawo energetyczne.</li> <li>Korekta błędu legislacyjnego umożliwiającego realizację obligatoryjnego handlu również poprzez dostępne platformy obrotu energią przy założeniu, że będą one podlegały ustawie o giełdach towarowych.</li> </ul>   |
| <p><b>4. Praktyki monopolistyczne wynikające z konsolidacji pionowej sektora energetycznego występujące na bilansującym rynku energii.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zła architektura rynku hurtowego.</li> <li>Wadliwie zaprojektowany model przenoszenia kosztów ponoszonych przez operatora na rynku bilansującym poprzez jego taryfę przesyłową, co powoduje, że operator jest zmuszony do prowadzenia działań ograniczających te koszty, nie zawsze w sposób efektywny dla uczestników rynku bilansującego. Dotyczy to zarówno energii wymuszonej, jak i swobodnej.</li> </ul>   | <p>Instrukcja Ruchu i Eksploatacji Sieci Przesyłowej (IRiESP) PSE – Operator S.A., zatwierdzana przez Prezesa URE<br/>Rozporządzenie systemowe<br/>Rozporządzenie taryfowe</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Przebudowa architektury rynku zgodnie z Polityką Energetyczną Polski, odejście od modelu miedzianej płyty, wdrożenie cen węzłowych.</li> </ul> <p>Korekta zasad funkcjonowania rynku bilansującego poprzez zmianę IRiESP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identyfikacja bloków wytwórczych posiadających potencjalną możliwość ustalania cen (tj. tych elektrowni, bez których niemożliwe jest zaspokojenie popytu na moc przez większość godzin w roku).</li> <li>W odniesieniu do zidentyfikowanych producentów wprowadzenie odgórnego ograniczenia cen zamieszczanych w ofertach wytwórców składanych na rynek bilansujący poprzez określenie przez PSE Operatora ceny referencyjnej na energię swobodną, analogicznie jak to ma miejsce w odniesieniu do ofert zakupu energii wymuszonej.</li> </ul> |
| <p><b>5. Brak pełnej liberalizacji rynku energii elektrycznej z powodu utrzymania regulacji cen detalicznych dla gospodarstw domowych.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zgodnie z przyjętymi przez Prezesa URE wytycznymi dotyczącymi podstawy kalkulacji cen energii konwencjonalnej dla taryfy grupy G na rok 2010 znacznie poniżej cen zawieranych dla tego okresu kontraktów na rynku hurtowym, strata operacyjna spółek dystrybucyjnych może wynieść ok. 1 miliarda złotych. Przy tak ustalonych warunkach, nie pojawi się ŻADNA konkurencyjna oferta dla klientów z tej grupy, a strata na tym segmencie odbiorców zostanie przeniesiona na odbiorców przemysłowych i biznesowych, co w końcowym efekcie prowadzi do wzrostu cen towarów i usług ponoszonych przez gospodarstwa domowe.</li> </ul> | <p>Niestabilna polityka regulacyjna URE<br/>Ustawa Prawo energetyczne</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Koncentracja nadzoru państwa na regulacji działalności przedsiębiorstw sieciowych i ochronie przed nieuczciwą konkurencją i wykorzystywaniem pozycji rynkowych przez pojedyncze podmioty gospodarcze.</li> <li>Całkowite, ustawowe zniesienie regulowania cen energii elektrycznej. Ceny energii dla rynku odbiorców powinny mieć charakter rynkowy i być rezultatem relacji podaży i popytu w wyniku konkurencyjnego działania wytwórców i dostawców energii. Bez przeniesienia kosztów inwestycyjnych na ceny energii sfinansowanie niezbędnych inwestycji w modernizację czy wymianę mocy wytwórczych będzie niemożliwe.</li> </ul>   |

| Bariera – opis problemu   | Przyczyna prawna lub faktyczna  | Rekomendacja – co należy zrobić   |
|---|---|---|
| <p><b>6. Wadliwe zasady detalicznego rynku energii.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Niewłaściwa implementacja dyrektywy unijnej w odniesieniu do funkcji sprzedawcy ostatniej szansy (and. Supplier of last resort).</li> <li>Brak jasnych regulacji „sprzedawcy rezerwowego” i/lub „sprzedawcy awaryjnego”, jego wyboru oraz obowiązków.</li> <li>Brak jednolitych zasad zmiany sprzedawcy energii przez odbiorców (w tym przyłączonych do sieci przedsiębiorstw energetycznych nie posiadających statusu OSD).</li> <li>Brak obowiązku stosowania standardowego wzoru generalnej umowy dystrybucyjnej oraz umowy dystrybucyjnej z POB w relacjach spółki obrotu – OSD.</li> <li>Obowiązek dostosowania układów pomiarowo-rozliczeniowych przez odbiorców WN i SN przy zmianie sprzedawcy energii na inną niż lokalna spółkę obrotu.</li> <li>Mała aktywność odbiorców na rynku energii.</li> </ul> | <p>Ustawa Prawo energetyczne i rozporządzenia wykonawcze do Ustawy</p> <p>Instrukcja Ruchu i Eksploatacji Sieci Przesyłowej (IRiESP) PSE – Operator S.A. i Instrukcje Ruchu i Eksploatacji Sieci Dystrybucyjnej (IRiESD) Operatorów Systemu Dystrybucyjnego (OSD)</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Określenie roli i zadań sprzedawcy z urzędu, rozliczeń między sprzedawcami a operatorami systemów dystrybucyjnych, procedury zmiany sprzedawcy. Rola sprzedawców zasiedziałych może być tylko tymczasowa i musi powstać klarowna regulacja tak, by zmieniający dostawcę energii był świadomy swoich praw i mógł ocenić korzyści i wady tej decyzji.</li> <li>Wprowadzenie do Ustawy Prawo energetyczne definicji sprzedawcy rezerwowego i/lub sprzedawcy awaryjnego, określenie jego zadań i zasad wyboru.</li> <li>Wprowadzenie możliwości sprawowania funkcji OSD na terenie przedsiębiorstw dystrybucyjnych przez „dużych” OSD z jasnym określeniem zasad, odpowiedzialności, kosztów itp.</li> <li>Opracowanie standardowego wzoru umowy dystrybucyjnej z POB; umowy dystrybucyjne: generalna i z POB jako części zatwierdzanych przez URE IRiESD.</li> <li>Przeniesienie odpowiedzialności za dostosowanie wszystkich układów pomiarowo-rozliczeniowych na OSD z możliwością finansowania tych działań np. z wpływów ze sprzedaży alokacji</li> <li>Promowanie konkurencji jako najlepszego narzędzia ochrony odbiorców zamiast ręcznych regulacji i podnoszenie świadomości odbiorców w zakresie ich praw oraz możliwości uczestniczenia w rynku energii.</li> </ul> |
| <p><b>7. Wzrost cen energii wynikający z braku wystarczającej konkurencji na rynku hurtowym.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nienależne rekompensaty z tytułu kosztów osieroconych.</li> <li>Dyskryminacja cenowa spółek spoza grup skonsolidowanych.</li> <li>Niepełna restrukturyzacja kosztowa w grupach energetycznych.</li> </ul>   | <p>Ustawa z dnia 29 czerwca 2007 r. o zasadach pokrywania kosztów powstałych u wytwórców z związku z przedterminowym rozwiązaniem umów długoterminowych sprzedaży mocy i energii elektrycznej (Dz. U. Nr 130, Poz. 905)</p> <p>Nadzór właścicielski Ministra Skarbu</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Weryfikacja, czy praktyka przedsiębiorstw pionowo zintegrowanych nie jest sprzeczna z zapisami Ustawy o rozwiązaniu KDT.</li> <li>Przeprowadzenie restrukturyzacji kosztowej, poprawiającej efektywność wytwarzania, przesyłu i dystrybucji energii elektrycznej.</li> </ul>   |

| Bariera – opis problemu  | Przyczyna prawna lub faktyczna  | Rekomendacja – co należy zrobić  |
|--|---|--|
| <p><b>8. Wzrost cen energii wynikający nadmiernego fiskalizmu Skarbu Państwa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Narzut obciążeń fiskalnych i parafiskalnych (akcyza, certyfikaty, VAT) na cenę energii wynosi 25% i 50% odpowiednio dla odbiorcy przemysłowego i gospodarstwa domowego. Akcyza na energię elektryczną jest 5 do 10 razy wyższa od stawek minimalnych w UE.</li> <li>Skomplikowane sposoby rozliczania akcyzy przez spółki obrotu i odbiorców związane z wprowadzeniem pojęcia „nabywcy końcowego” w Ustawie o podatku akcyzowym powodujące dodatkowe obciążenia po stronie odbiorców energii.</li> </ul> | <p>Ustawa o podatku akcyzowym i rozporządzenia wykonawcze do Ustawy</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Obniżenie maksymalnej stawki akcyzy na energię elektryczną do minimalnego poziomu określonego w prawie wspólnotowym tj. 1 EUR/MWh dla gospodarstw domowych i 0,5 EUR/MWh dla pozostałych odbiorców.</li> <li>Zmiana definicji „nabywcy końcowego” na „odbiorcę końcowego” zgodnie z Ustawą Prawo energetyczne i dostosowanie pozostałych przepisów tak, aby podmiotami odprowadzającymi podatek akcyzowy były jedynie spółki obrotu.</li> </ul> |
| <p><b>9. Brak decyzji w sprawie budowy połączeń transgranicznych powoduje, że w średniej perspektywie czasowej, nie będzie możliwy udział Polski w Zintegrowanym Rynku Energii, a to z kolei obniży bezpieczeństwo energetyczne Polski i uniemożliwi pojawianie się nowych dostawców zwiększających konkurencję na rynku energii.</b></p> <p>Niebezpieczeństwo niejednakowego traktowania wytwórców energii z i spoza UE w kwestii osiągnięcia wymaganego poziomu bilansu CO<sub>2</sub> – zjawisko <i>carbon leakage</i>.</p>   | <p>Polityka energetyczna Polski</p>                                     | <p>Polityka Energetyczna Polski powinna zawierać konkretne zadania i harmonogram realizacji połączeń transgranicznych o przepustowości ok. 20% zapotrzebowania krajowego z uwzględnieniem konsekwencji zjawiska carbon leakage w sektorze elektroenergetyki.</p>   |

| Bariera – opis problemu   | Przyczyna prawna lub faktyczna           | Rekomendacja – co należy zrobić  |
|---|--|--|
| <b>10. Brak mechanizmów wspierających obniżenie energochłonności gospodarki (Polska na końcowym miejscu wśród EU 27).</b> | Polityka energetyczna Polski i podatkowa | Wprowadzenie silnych mechanizmów wspierających poprawę efektywności energetycznej gospodarki, takich jak: <ul style="list-style-type: none"><li>• Zawieranie dobrowolnych zobowiązań.</li><li>• Standardowe systemy zarządzania środowiskiem i zarządzania jakością.</li><li>• Uwzględnianie realizacji celu poprawy efektywności energetycznej w procedurach udzielania pozwoleń zintegrowanych.</li><li>• Znakowanie ekologiczne wyrobów.</li><li>• Obligatoryjny systemu monitoringu i zarządzania energią w przemyśle, w pierwszej kolejności w najbardziej energochłonnych zakładach przemysłowych.</li><li>• Szkolenia z zakresu gospodarki energetycznej i poszanowania energii dla kadry zarządzającej i technicznej zakładów przemysłowych.</li><li>• Wsparcie i szerokie wdrażanie rezultatów międzynarodowych projektów realizowanych w zakresie efektywności energetycznej, w tym m.in. programu Inteligentnej Energii dla Europy.</li><li>• Finansowanie w ramach Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007-2013 inwestycji zwiększających efektywność energetyczną w przemyśle.</li><li>• Wspieranie prac naukowo badawczych związanych z realizacją celów zrównoważonej polityki energetycznej oraz wdrażanie ich rezultatów.</li></ul> |

| Bariera – opis problemu  | Przyczyna prawna lub faktyczna   | Rekomendacja – co należy zrobić   |
|--|--|---|
| <p><b>11. Brak stabilnej, proefektywnościowej polityki wspierania OZE.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Niestabilność uregulowań prawnych, czego przykładem są kilkakrotnie zmieniane ograniczenia spalania biomasy drzewnej w kotłach energetycznych. Nowe regulacje podważają często sens biznesowy zrealizowanych już projektów inwestycyjnych.</li> <li>Nieuzasadnione obejmowanie instrumentami wsparcia zamortyzowanych źródeł energii odnawialnej (duże elektrownie wodne). Kosztem wszystkich odbiorców energii, zwiększane są dochody takich wytwórców energii, bez efektu zwiększania wielkości produkcji energii odnawialnej.</li> <li>Zbyt wąski, nieuzasadniony przepisami UE, zakres paliw uznawanych za odnawialne, co blokuje wykorzystanie tych paliw do produkcji energii odnawialnej. Eliminacja biomasy leśnej z systemu wsparcia OZE od 2015 r.</li> <li>Brak skutecznych działań ze strony min. rolnictwa w zakresie pobudzenia rozwoju rynku biomasy pochodzenia rolniczego. Zbyt skomplikowane procedury administracyjne uzyskiwania pozwoleń oraz rozliczania energii produkowanej z biomasy.</li> <li>Wiekowa, wyeksploatowana i niedoinwestowana infrastruktura sieci elektroenergetycznych utrudniająca przyłączenie OZE.</li> <li>Brak wystarczającego i efektywnego systemu wsparcia inwestycji w OZE ze środków gromadzonych w NFOŚiGW z tytułu opłat zastępczych.</li> </ul> | <p>Polityka energetyczna w zakresie OZE<br/>         Polityka rolna w zakresie OZE<br/>         Ustawa Prawo energetyczne<br/>         Prawo podatkowe</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Stabilność przepisów prawnych dot. OZE.</li> <li>3.letnie vacatio legis w przypadku regulacji zmieniających zasadniczo rachunek inwestycyjny OZE.</li> <li>Zmiana zasad wspierania inwestycji OZE zielonymi certyfikatami. Wspieranie przez zdefiniowany ustawowo okres czasu tylko nowych lub modernizowanych OZE. Stworzy to zachętę do modernizacji starych źródeł energii, utrzymując opłacalności rozwoju nowych.</li> <li>Kontynuacja zasad wspierania OZE po roku 2017.</li> <li>Zniesienie barier legislacyjnych blokujących wykorzystanie biodegradowalnych odpadów komunalnych w produkcji energii elektrycznej i ciepłej.</li> <li>Wdrożenie lokalnych programów zaopatrzenia rynku w biomasę. Inicjowanie i wspieranie projektów badawczych w zakresie wykorzystania biomasy.</li> <li>Likwidacja nieuzasadnionego podziału na biomasę pochodzenia leśnego i rolnego.</li> <li>Stworzenie stabilnych i efektywnych systemów wspierania rozwoju pozyskiwania biomasy z obszarów rolniczych oraz produkcji roślin energetycznych (np. w oparciu o regionalne programy operacyjne).</li> <li>Uproszczenie procedur w zakresie uzyskiwania pozwoleń oraz rozliczania energii produkowanej z biomasy.</li> <li>Uproszczenie procedur w zakresie uzyskiwania pozwoleń oraz rozliczania ciepła produkowanego z biomasy.</li> <li>Umożliwienie operatorom systemów elektroenergetycznych pokrycia w taryfach uzasadnionych kosztów (łącznie ze zwrotem z kapitału) rozwoju sieci elektroenergetycznej.</li> <li>Rozwój sieci ułatwiających przyłączenie OZE.</li> <li>Jak najszybsze uruchomienie systemu faktycznego wykorzystania środków zgromadzonych przez NFOŚiGW na modernizację sieci ułatwiających przyłączenia OZE i na dopłaty do nowych inwestycji.</li> </ul> |

| Bariera – opis problemu   | Przyczyna prawna lub faktyczna                                      | Rekomendacja – co należy zrobić  |
|---|---|--|
| <p><b>12. Brak spójnej polityki zrównoważonego rozwoju w kwestii ochrony powietrza</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak kompleksowego łączenia celów ograniczenia emisji CO<sub>2</sub> z wpisaniem się w wymogi dotyczące emisji pozostałych gazów cieplarnianych jak SO<sub>x</sub>, NO<sub>x</sub>.</li> <li>• Skoncentrowanie się tylko na rynku CO<sub>2</sub> może pogorszyć realizację pozostałych celów.</li> <li>• Brak zasad wykorzystania przychodów ze sprzedaży pozwoleń do emisji CO<sub>2</sub> w ramach dyrektywy UE ETS.</li> <li>• Brak zdecydowanych działań w zakresie CCS.</li> </ul> | <p>Polityka energetyczna Polski<br/>Polityka ochrony środowiska</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompleksowy, szczegółowy plan realizacji celów pakietu klimatycznego; ocena skutków regulacji ze szczególnym naciskiem na analizę kosztów.</li> <li>• Wprowadzenie do polityki handlu emisjami, mechanizmów stwarzających długoterminową motywację do podnoszenia sprawności wytwarzania.</li> <li>• Zakończenie procesów legislacyjnych i przygotowanie aktów wykonawczych dla maksymalnego wykorzystania dostępnych mechanizmów przewidzianych Protokołem z Kioto (Clean Development Mechanisms, Joint Implementation). Wspieranie uczestnictwa polskich przedsiębiorstw w wymianie międzynarodowej tymi kredytami dla maksymalnego ich wykorzystania przy realizacji planów rozwojowych.</li> <li>• Przeznaczenie 100% przychodów z aukcji na inwestycje w ograniczenie emisji CO<sub>2</sub>.</li> <li>• Opracowanie i wdrożenie aktów prawnych dotyczących CCS.</li> </ul> |
| <p><b>13. Brak harmonogramu osiągnięcia krajowych celów Pakietu Klimatyczno-Energetycznego w dokumentach programowych takich jak Polityka energetyczna Polski do 2030 roku. Zwiększa to niepewność podejmowania decyzji inwestycyjnych oraz prowadzenia bieżącej działalności gospodarczej.</b></p>   | <p>Dokumenty programowe</p>   | <p>Przygotowanie scenariuszy zapotrzebowania na energię elektryczną. Jasne określenie harmonogramu realizacji celów 3*20%.</p>   |
| <p><b>14. Monopol na rynku gazu. Nierówne traktowanie firm prywatnych oraz spółek z udziałem Skarbu Państwa w sektorze gazowym. Firmy spoza grupy kapitałowej PGNiG są dyskryminowane w dostępie do magazynów gazu oraz sieci przesyłowej.</b></p>  | <p>Ustawa Prawo energetyczne<br/>Polityka właścicielska Państwa</p> | <p>Koncentracja nadzoru państwa na regulacji działalności przedsiębiorstw energetycznych w obszarach monopolu naturalnego i ochronie przed nieuczciwą konkurencją i wykorzystywaniem pozycji rynkowych przez pojedyncze podmioty gospodarcze.</p> <p>Zagwarantowanie wszystkim spółkom dystrybucyjnym dostępu na równych prawach do magazynów gazu zbudowanych ze środków publicznych, w tym z wykorzystaniem funduszy UE.</p> <p>Wprowadzenie do Ustawy Prawo energetyczne definicji spółki dystrybucyjnej wyróżniającej ją od odbiorcy końcowego. Kryterium kwalifikacji do spółki dystrybucyjnej nie może być wielkość sprzedaży.</p>   |



| Bariera – opis problemu   | Przyczyna prawna lub faktyczna   | Rekomendacja – co należy zrobić  |
|---|--|--|
| <p><b>15. Nieuwzględnianie specyfiki nowych inwestorów, działających na terenach pozbawionych sieci gazowej, przy ustalaniu taryf dla paliw gazowych.</b></p> <p>Młode, wchodzące na rynek przedsiębiorstwa dystrybucji gazu nie mają możliwości w początkowej fazie rozwoju ujęcia wszystkich kosztów uzasadnionych w taryfie. Pokrycie kosztów budowy sieci gazowych byłoby możliwe jedynie w przypadku ustalenia cen gazu na poziomie powyżej akceptowalnego przez wąską w początkowej fazie grupę klientów.</p> <p>Obecny system tworzenia taryf premiuje „stare” nieinwestujące w rozwój sieci przedsiębiorstwa.</p> | <p>Rozporządzenie w sprawie szczególnych zasad kształtowania i kalkulacji taryf oraz rozliczeń w obrocie paliwami gazowymi</p>                   | <p>Wprowadzenie systemu umożliwiającego rozliczenie w taryfie kosztów z lat poprzednich, co pozwoliłoby w pełni zrealizować dyspozycję art. 45 prawa energetycznego, tj. pokrycie wszystkich kosztów uzasadnionych przez taryfę.</p> <p>Uwzględnienie specyfiki nowych inwestorów przy ustaleniu wysokości zwrotu z kapitału zaangażowanego.</p> |
| <p><b>16. Nieuzasadniony nadzór Urzędu Dozoru Technicznego nad gazociągami skutkujący wydłużeniem procesu inwestycyjnego i dodatkowymi kosztami nadzoru.</b></p>  | <p>Rozporządzenie w sprawie urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu</p>  | <p>Wyłączenie rurociągów wraz z urządzeniami przyłączeniowymi spod zakresu dozoru technicznego UDT.</p>  |
| <p><b>17. Wysoki podatek od budowli liniowych, (corocznie do 2% wartości początkowej inwestycji) stanowi duże obciążenie dla przedsiębiorstw tworzących nową sieć gazową i hamuje rozbudowę sieci.</b></p>  | <p>Ustawa o podatkach i opłatach lokalnych</p>   | <p>Powiązanie wartości podatku od sieci gazowych z wielkością sprzedaży (analogicznie jak w innych państwach UE).</p>  |
| <p><b>18. Ryzyko nieprzewidywalnego wzrostu opłat za ułożenie urządzeń w pasie technicznym drogi.</b></p> <p>Ustawa z 21 marca 1985 r. przewidywała opłaty jednorazowe, płacone w czasie realizacji budowy. Nowelizacja ustawy wprowadziła opłaty coroczne, pozostawiając w gestii zarządów dróg wysokość stawek i ograniczając jedynie maksymalną stawkę 200 zł/m<sup>2</sup> urządzenia.</p> <p>Taka zmiana oznacza wielokrotne zwiększenie tej pozycji kosztów operacyjnych nowej sieci, utrudnia szacunek kosztów inwestycji, a tym samym nie sprzyja rozwojowi infrastruktury gazowej.</p>                           | <p>Ustawa o drogach publicznych z dnia 21 marca 1985 r. oraz jej nowelizacja z dnia 14 listopada 2003r. (Dz. U. z 2003r. Nr 200, poz. 1953.)</p> | <p>Powrót do jednorazowej opłaty za ułożenie urządzeń w pasie technicznym drogi.</p>   |

## 2. BARIERY W OBSZARZE HR

Rozdział „Lista Barrier – obszar HR” to próba zdiagnozowania problematycznych obszarów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, które dotyczą nie tylko zagadnień bezpośrednio wynikających ze stosunków pracy i przepisów Kodeksu pracy, ale również odnoszą się do tzw. „miękkiego HR” obejmującego m.in. kompleksowe zarządzanie kompetencjami i kształcenie na potrzeby branży.

Zaprezentowana Lista w dużej mierze nawiązuje i opiera się na „Czarnej Liście Barrier” opracowywanej rokrocznie przez PKPP Lewiatan w zakresie stosunków pracy, a jednocześnie została uzupełniona o nowe rekomendacje i propozycje rozwiązań – m.in. odnośnie pracowników w wieku przedemerytalnym. Została również podjęta problematyka deficytu kompetencji – przede wszystkim w zakresie średniej kadry technicznej – przy jednoczesnym braku długofalowych i systemowych rozwiązań na rzecz kształcenia zawodowego. Ponadto zasadniczą barierą okazuje się brak rzetelnej diagnozy w zakresie kluczowych, a jednocześnie deficytowych kompetencji w branży energetycznej. W założeniu niniejsza Lista nie będzie dotyczyć stricte energetyki, ale będzie również dotykała istotnych kwestii z punktu widzenia firm produkcyjnych pracujących w ruchu ciągłym – m.in. czas pracy, dyżury pracownicze a zachowanie norm odpoczynku (zgodnie z art. 1515 Kodeksu pracy). Jednocześnie w niniejszym opracowaniu zrezygnowano z obszernego bloku tematycznego związanego z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Zaproponowana Lista (w sumie zdiagnozowano 50 barier) z pewnością nie wyczerpuje tematu, ale jedynie sygnalizuje newralgiczne obszary czy kwestie do dyskusji w zakresie szeroko rozumianego zarządzania zasobami ludzkimi.

## 2.1. BARIERY WYNIKAJĄCE Z KODEKSU PRACY

| Bariera – opis problemu   | Przyczyna prawna lub faktyczna | Rekomendacja – co należy zrobić   |
|---|--------------------------------|---|
| <b>BARIERY WYNIKAJĄCE ZE STOSUNKU PRACY (DZIAŁ II K.P.)</b>   |                                |   |
| 19. Nadmierne obowiązki informacyjne dotyczące umowy o pracę i warunków zatrudnienia.   | Art. 29 Kodeksu pracy          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rewizja obowiązków informacyjnych wobec pracodawcy w celu wyeliminowania treści, które powtarzają się w różnych dokumentach (m.in. Regulaminy Pracy, Regulaminy Wynagradzania, Układy Zbiorowe Pracy).</li> <li>2. Wymóg informowania w treści umowy o składnikach wynagrodzenia i warunkach zatrudnienia powinien dotyczyć tylko pracodawców, u których: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nie ma obowiązku wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania (zgodnie z art. 772),</li> <li>• nie obowiązuje Ponadzakładowy lub/i Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.</li> </ul> </li> </ol> <p>U pracodawców, którzy mają Regulaminy Wynagradzania lub/i Układy Zbiorowe Pracy, dokładne informacje znajdują się w niniejszych dokumentach i tym samym nie ma potrzeby powtarzania tego w treści umowy.</p> |
| 20. Obowiązek uzasadnienia przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.                     | Art. 30 § 4<br>Kodeksu pracy   | Większa elastyczność pracodawcy przy wypowiedaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.  |
| 21. Orzekanie przez sądy w kwestii przywrócenia pracownika do pracy.  | Art. 45 Kodeksu pracy          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rezygnacja z możliwości orzekania przez sądy przywrócenia pracownika do pracy.</li> <li>2. Wprowadzenie możliwości wypłaty odszkodowania za wypowiedzenie nieuzasadnione lub naruszające przepisy odnośnie wypowiedzenia umów o pracę.</li> </ol>   |
| 22. Konieczność informowania zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. | Art. 38 Kodeksu pracy          | Wprowadzenie następczej kontroli związkowej odnośnie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę. Wówczas opinia związków zawodowych, która bynajmniej nie jest wiążąca dla pracodawcy, służyłaby jako dowód w postępowaniu sądowym, jeżeli wypowiedzenie okazałoby się niezasadne.   |

| Bariera – opis problemu   | Przyczyna prawna lub faktyczna   | Rekomendacja – co należy zrobić   |
|---|--|---|
| <p>23. Zbyt szeroki zakres szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.</p> <p>Istnieje ok. 40 grup pracowników (np. społeczni inspektorzy pracy) korzystających ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Taka uprzywilejowana sytuacja dotyczy m.in. pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.</p>   | <p>Przepisy różnych ustaw (m.in. dotyczące pracowników pełniących funkcje z wyboru w samorządach zawodowych)</p> | <p>Zbyt szeroki zakres ochrony nadmiernie ogranicza pracodawców w prowadzeniu własnej polityki zatrudnienia i racjonalnym zarządzaniu firmą. Stąd celowe wydaje się dokonanie weryfikacji tych grup pracowników.</p>  |
| <p>24. Wydłużenie okresu ochronnego pracowników w wieku przedemerytalnym z 2 do 4 lat.</p>  | <p>Art. 39 Kodeksu pracy</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Skrócenie okresu ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym do 2 lat.</li> <li>2. Pracodawcy będą mogli rozwiązać stosunek pracy na 2 lata przed emeryturą pracownika, ale w tym przypadku ochrona przekształci się w rekompensatę pieniężną wypłaconą pracownikowi. Wysokość rekompensaty powinna być proporcjonalna do czasu, jaki pozostał pracownikowi, aby uzyskać wiek emerytalny w momencie rozwiązania stosunku pracy. Z kolei podstawą rekompensaty byłoby wynagrodzenie pracownika z dnia rozwiązania stosunku pracy, przy czym – przykładowo – 75% wynagrodzenia pokrywałby pracodawca, a 25% wynagrodzenia pokrywałoby Państwo (procent do ustalenia).</li> <li>3. Takie rozwiązanie miałoby również zastosowanie w sytuacji, kiedy pracownik – objęty ochroną przedemerytalną – wobec przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolny do wykonywania pracy na danym stanowisku, a pracodawca nie może zapewnić pracownikowi innego miejsca pracy.</li> </ol> |
| <p>25. Zbyt mały katalog możliwości zmiany warunków pracy pracownikowi, któremu brakuje mniej niż 4 lata do emerytury – np. brak możliwości przeniesienia pracownika do innej jednostki organizacyjnej bez wyrażenia jego zgody.</p>  | <p>Art. 43 Kodeksu pracy</p>   | <p>Rozszerzyć katalog o możliwość dokonania wypowiedzenia warunków pracy w przypadku, gdy powierzona praca jest zgodna z kwalifikacjami i nie spowoduje obniżenia wynagrodzenia oraz pozostałych świadczeń pracowniczych.</p>   |
| <p>26. Brakuje precyzyjnych i jednoznacznie brzmiących definicji, które informowałyby, co należy rozumieć pod określeniem „wiek emerytalny” i w którym momencie rozpoczyna się ochrona przedemerytalna. Taka sytuacja dotyczy zwłaszcza pracowników, którzy nabywają uprawnienia do emerytury w wieku obniżonym lub do emerytury pomostowej (60 lat). W rezultacie pracownik, który nie rozwiązał stosunku pracy i nie odszedł na emeryturę w wieku 60 lat po raz kolejny podlega ochronie, tym razem 4 lata przed emeryturą w wieku powszechnym, czyli 65 lat.</p> | <p>Art. 39 Kodeksu pracy</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Doprecyzowanie w Kodeksie pracy definicji związanych z wiekiem emerytalnym i ochroną przedemerytalną, które byłyby czytelne i jasne również dla pracowników.</li> <li>2. Uwzględnienie w Kodeksie pracy regulacji wynikających z orzecznictwa Sądu Najwyższego, które wskazują, że pracownik korzysta z ochrony tylko raz.</li> </ol>   |

| Bariera – opis problemu   | Przyczyna prawna lub faktyczna                                    | Rekomendacja – co należy zrobić  |
|---|---|--|
| 27. W przypadku uzyskania prawa do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy pracownik nadal podlega ochronie przedemerytalnej.   | Art. 40 Kodeksu pracy   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyłączenie z ochrony przedemerytalnej wszystkich pracowników, którzy uzyskali prawo do renty, w tym również z tytułu częściowej niezdolności do pracy.</li> <li>2. Wykreślenie z niniejszego artykułu fragmentu zdania „z tytułu całkowitej niezdolności do pracy”.</li> </ol>             |
| 28. W związku ze zmianą przepisów emerytalnych pracownik nie ma już obowiązku rozwiązania stosunku pracy w przypadku przejścia na emeryturę (z wyjątkiem emerytury w wieku obniżonym i pomostowej). Jednocześnie pracownicy stosunkowo rzadko dobrowolnie zgłaszają pracodawcy fakt przejścia na emeryturę. W rezultacie pracodawcy nie dokonują stosownych wymaganych zgłoszeń do ZUS, że zatrudniają emeryta.   | Brak odpowiednich zapisów w stosownych ustawach i aktach prawnych | Przywrócenie obowiązku informowania pracodawców przez ZUS o decyzji przyznania pracownikowi emerytury, renty i pozostałych świadczeń ZUS.  |
| 29. W zdecydowanej większości przypadków wprowadzane ustawy nakładają na pracodawców konkretne obowiązki, a jednocześnie brakuje określenia jednoznacznej i obowiązującej linii interpretacji. Taka sytuacja dotyczy m.in. „Ustawy z dnia 19.12.2008 roku o emeryturach pomostowych”, zgodnie z którą obowiązkiem pracodawcy jest zgłoszenie pracownika wykonującego pracę w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze do ZUS. Jednocześnie brakuje konkretnej informacji, w którym momencie takie zgłoszenie miałyby nastąpić.  | Ustawa z dnia 19.12.2008 roku o emeryturach pomostowych           | Ustawy powinny jasno precyzować zasady i sposób wywiązania się pracodawcy z nałożonych obowiązków. Ponadto pracownicy Zakładów Ubezpieczeń Społecznych powinni przechodzić obowiązkowe szkolenia i kursy z zakresu doradztwa dla biznesu, aby mogli służyć faktyczną pomocą i wsparciem dla pracodawców.                             |
| 30. Kodeks pracy nie zawiera wszystkich informacji związanych ze stosunkiem pracy odwołujących się do ustaw.  | Kodeks pracy  | Powinien powstać jeden dokument, który zawierałby wszystkie niezbędne informacje, również z uwzględnieniem ustaw i ich nowelizacji. Taki dokument, funkcjonujący przede wszystkim w wersji elektronicznej (mógłby być zamieszczony np. na stronie MPiPS) powinien być na bieżąco aktualizowany, co jest warunkiem jego użyteczności. |
| 31. Zniesienie książeczek ubezpieczeniowych spowoduje konieczność wydawania większej ilości zaświadczeń przez pracodawców. Od 2010 roku pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę przy zapisie do lekarza są zobowiązani przedłożyć druk zgłoszenia do ubezpieczenia zdrowotnego oraz aktualnie potwierdzony i wydawany przez pracodawcę raport miesięczny ZUS RMUA, na którym widnieje informacja o wysokości składek ubezpieczeniowych. Tymczasem wysokość składek ubezpieczeniowych jest zależna od zarobków, których pracownicy raczej nie będą skłonni ujawniać w placówkach zdrowia. |   | Najpierw powinny zostać wprowadzone elektroniczne karty pacjenta, a dopiero później powinno nastąpić wycofanie książeczek ubezpieczeniowych. Obecne rozwiązanie nie zdaje egzaminu, gdyż zarobki są objęte tajemnicą.  |

| Bariera – opis problemu  | Przyczyna prawna lub faktyczna     | Rekomendacja – co należy zrobić   |
|--|------------------------------------|---|
| 32. Przesłanki niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika powinny wyłączać stosowanie przepisów o ochronie stosunku pracy.   | Art. 52 Kodeksu pracy              | Wyłączenie szczególnej ochrony stosunku pracy w sytuacji konieczności rozwiązania stosunku pracy z przyczyn zawinionych przez pracownika oraz wprowadzenie następczej kontroli związkowej.  |
| 33. W Kodeksie pracy zostały uregulowane jedynie zasady postępowania oraz sankcje w przypadku nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jednak coraz częściej dochodzi do sytuacji, kiedy to pracownik porzuca pracę bez wypowiedzenia i bez uprzedzenia.   |                                    | Uregulowanie w Kodeksie pracy sankcji za porzucenie przez pracownika stanowiska pracy, jeżeli skutkiem tego są straty pracodawcy. Powrót do regulacji odnośnie porzucenia pracy.  |
| 34. Rozszerzenie katalogu przyczyn niezawinionych przez pracownika, w przypadku których może nastąpić wypowiedzenie umowy.   | Art. 53 Kodeksu pracy              | Doprecyzowanie przepisów tak, aby w przypadku przyznania przez ZUS renty pracownikowi, pracodawca mógł rozwiązać stosunek pracy z art. 53 K.p. z dniem przyznania świadczenia ZUS.  |
| <b>BARIERY WYNIKAJĄCE Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ I INNYCH ŚWIADCZEŃ (DZIAŁ III K.P.)<br/>ORAZ Z OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY I PRACOWNIKA (DZIAŁ IV K.P.)</b>   |                                    |   |
| 35. Obecny kształt art. 77 <sup>2</sup> K.p. powoduje sytuacje, w których brak porozumienia między pracodawcą i zakładową organizacją związkową pozbawia pracowników jakichkolwiek wewnętrznych regulacji prawnych. Taka sytuacja ma miejsca zwłaszcza, gdy po rozwiązaniu zakładowego układu zbiorowego pracy (ZUZP) w zakładzie pracy nie funkcjonuje żaden regulamin pracy ani wynagradzania. | Art. 77 <sup>2</sup> Kodeksu pracy | Istnieje potrzeba uregulowania prawnej sytuacji, kiedy po wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy nie dochodzi do porozumienia między pracodawcą i zakładową organizacją związkową w kwestii dotyczącej obowiązywania prawa wewnętrznego u pracodawcy. W praktyce pracodawca nie może wydać regulaminu wynagradzania bez zgody związku zawodowego pomimo nałożenia na niego takiego obowiązku. W szczególności konieczna jest zmiana art. 77 <sup>2</sup> K.p., którego kształt skutecznie utrudnia zmianę warunków pracy i płacy po wypowiedzeniu lub rozwiązaniu układu zbiorowego pracy. Zmiana treści art. 77 <sup>2</sup> K.p. powinna mieć charakter systemowy. |
| 36. Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być zrealizowany w inny sposób niż do rąk pracownika, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub pracownik uprzednio wyraził zgodę na piśmie.   | Art. 86 § 3 Kodeksu pracy          | Dookreślenie zapisu w § 3 o możliwości wypłaty wynagrodzenia przelewem na konto pracownika bez jego pisemnej zgody. Jedyne warunki to obowiązek podania numeru rachunku przez pracownika.   |
| 37. Nadużywanie zwolnień lekarskich.<br>Pracodawca za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku musi wypłacić pracownikowi wynagrodzenie.   | Art. 92 Kodeksu pracy              | Wprowadzenie skutecznego mechanizmu ochrony pracodawcy przed nadużywaniem zwolnienia lekarskiego w okresie pierwszych 33 dni choroby. Ograniczenie okresu choroby, za który płaci pracodawca do 14 dni.   |

| Bariera – opis problemu   | Przyczyna prawna lub faktyczna       | Rekomendacja – co należy zrobić   |
|---|--------------------------------------|---|
| 38. Odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi, który – pomimo przyznania i pobierania emerytury – nadal świadczy stosunek pracy.  | Art. 92 <sup>1</sup> Kodeksu pracy   | 1. W związku ze zmianą przepisów emerytalnych pracownik nie ma już obowiązku rozwiązania stosunku pracy w przypadku przejścia na emeryturę (nie dotyczy emerytury w wieku obniżonym i pomostowej). Tym samym należy znieść obowiązek wypłaty odprawy emerytalnej w sytuacji, gdy pracownik – nadal zatrudniony u danego pracodawcy – miał już od jakiegoś czasu przyznaną emeryturę, a jednocześnie nie nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę.<br>2. Odprawa emerytalna powinna obowiązywać jedynie w bezpośrednim następstwie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. |
| 39. Wydanie świadectwa pracy.   | Art. 97 § 1 Kodeksu pracy            | Pracodawca powinien mieć możliwość, aby wstrzymać wydanie świadectwa pracy w sytuacji, gdy pracownik nie rozliczy się z powierzonego mu mienia pracodawcy.  |
| <b>BARIERY WYNIKAJĄCE Z CZASU PRACY (DZIAŁ VI K.P.)</b>   |                                      |   |
| 40. Jednym ze sposobów zwiększenia elastyczności stosunków pracy, który nie zagraża stabilizacji zatrudnienia i bezpieczeństwu pracowników to większą możliwość dostosowywania czasu i organizacji pracy do rzeczywistych potrzeb pracodawców, co w kontekście obowiązujących przepisów Kodeksu pracy okazuje się problematyczne. | Art. 129 Kodeksu pracy               | Łatwiejsza możliwość stosowania dłuższych okresów rozliczeniowych, zwłaszcza w przemyśle i usługach sezonowych, co zmniejszy fluktuację pracowników i ograniczy koszty godzin nadliczbowy.  |
| 41. Wprowadzenie systemu przerywanego czasu pracy w niemal wszystkich przypadkach regulowane jest poprzez zbiorowy układ pracy. Taki zapis powoduje, że pracodawca, u którego nie działa organizacja związkowa, nie może wprowadzić systemu przerywanego czasu pracy.   | Art. 139 Kodeksu pracy               | Zmiana przepisów dotyczących przerywanego czasu pracy i rozszerzenie zakresu ich stosowania.  |
| 42. Zakaz pracy w niedziele i święta utrudnia realizację inwestycji o znacznej użyteczności społecznej.   | Art. 151 <sup>9a</sup> Kodeksu pracy | Ograniczenie zakazu pracy w niedziele i święta w odniesieniu do prac o znacznej użyteczności społecznej (np. remonty lub przebudowa dróg).  |

| Bariera – opis problemu  | Przyczyna prawna lub faktyczna                 | Rekomendacja – co należy zrobić   |
|--|--|---|
| <p>43. Brak pełnej możliwości wywiązania się pracodawcy z obowiązku rekompensowania pracownikowi czasu pracy.</p> <p>Jeśli pracownik wykonuje pracę w dniu dla niego wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (sobota), to pracodawca ma jedynie możliwość udzielenia innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego.</p>  | <p>Art. 151<sup>3</sup> Kodeksu pracy</p>      | <p>Umożliwienie pracodawcy pełnego wywiązania się z obowiązku rekompensowania pracownikowi czasu pracy.</p> <p>Jeśli pracodawca nie ma możliwości udzielenia innego dnia wolnego (np. kończy się okres rozliczeniowy), to należy umożliwić mu wypłatę pracownikowi stosownego dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy.</p> <p>Analogiczne rozwiązanie obowiązuje w przypadku pracy wykonywanej w niedziele i święta (Art. 151<sup>11</sup> Kodeksu pracy).</p>   |
| <p>44. Niejasność i niespójność oraz brak elastyczności przepisów dotyczących czasu pracy. Przepisy te nie są dostosowane do warunków pracy, które wymuszają większą elastyczność pracownika w miejscu pracy.</p>  | <p>Dział szósty (Czas Pracy) Kodeksu pracy</p> | <p>Należy zapewnić lepszą czytelność i większą elastyczność przepisów w zakresie norm czasu pracy, w tym m.in. należałoby:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zlikwidować pojęcie doby pracowniczej,</li> <li>• doprecyzować pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych oraz zapewnić większą swobodę w tym obszarze,</li> <li>• ujednoczyć zasady rekompensowania pracy w nadgodzinach, w tym również zmniejszyć wysokość dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,</li> <li>• wydłużyć okres rozliczeniowy do 12 miesięcy, który obowiązywałby niezależnie od profilu firmy i warunków atmosferycznych.</li> </ul>  |
| <p>45. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, co w praktyce uniemożliwia – mimo zgody zarówno pracodawców, jak i związków zawodowych – wprowadzenie przepisów bardziej elastycznego rozliczania czasu pracy.</p> | <p>Dział szósty (Czas pracy) Kodeksu pracy</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Umożliwienie pracodawcom stosowania indywidualnych kont czasu pracy.</li> <li>2. Wprowadzenie stosownej regulacji w Dziale szóstym (Czas pracy) Kodeksu pracy</li> </ol>  |
| <p>46. Ograniczona możliwość dostosowywania organizacji pracy do rzeczywistych potrzeb pracodawców, w tym również brak stosownych regulacji odnośnie <i>job-sharingu</i>.</p>  | <p>Dział szósty (Czas pracy) Kodeksu pracy</p> | <p>Uregulowanie kwestii <i>job-sharingu</i> w polskim prawie pracy, czyli czasowej redukcji wymiaru czasu pracy pracownika w związku z przejściowymi trudnościami pracodawcy. W praktyce <i>job-sharing</i> polega na: podziale pracy pomiędzy różnych pracowników, podziale zadań lub współdziałaniu pracowników przy wykonywaniu jednego zadania. Takie rozwiązanie byłoby wprowadzane w drodze porozumienia ze związkami zawodowymi (lub z przedstawicielstwami pracowników) bądź w formie porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Wówczas taki proceder odbywałby się na zasadzie wypowiedzenia zmieniającego, o ile taka sytuacja nie dotyczyłaby więcej niż 10% zatrudnionych.</p> |



| Bariera – opis problemu   | Przyczyna prawna lub faktyczna  | Rekomendacja – co należy zrobić  |
|---|---|--|
| 47. Uelastycznienie kwestii dyżurów w zakładach pracujących w trybie 24-godzinnym.  | Art. 151 <sup>5</sup> Kodeksu pracy   | 1. W przypadku kiedy pracownik podczas dyżuru nie świadczy pracy, należy znieść obowiązek zachowania norm odpoczynku.<br>2. Wprowadzenie rekompensaty za niezachowanie norm dotyczących odpoczynku powinno dotyczyć tylko pracownika, który podczas dyżuru pełnił pracę (podyktowaną szczególnymi potrzebami pracodawcy, art. 151 §1). |
| 48. Prawo do urlopu na żądanie często dezorganizuje pracę w zakładzie pracy Ponadto przepisy dotyczące urlopu na żądanie wykorzystywane są również do organizacji <i>quasi</i> -strajków, co jest sprzeczne z rolą strajku, który powinien być ostatecznością w przypadku sporu zbiorowego.   | Art. 167 <sup>2</sup> ,<br>Art. 167 <sup>3</sup> ,<br>Art. 168<br>Kodeksu pracy | Usunięcie z Kodeksu pracy przepisów regulujących tzw. urlop na żądanie.  |
| 49. Brak możliwości wykorzystania przez pracownika zaległego urlopu wypoczynkowego w terminie najpóźniejszym niż ustawowo dopuszczalny, tj. do 31 marca następnego roku kalendarzowego. W wielu przypadkach, np. w związku z przewlekłą i długotrwałą chorobą pracownika, urlopem macierzyńskim czy też innymi nieprzewidzianymi okolicznościami, nie jest możliwe udzielenie pracownikowi urlopu w wymaganym terminie.   | Art. 168 Kodeksu pracy  | Należy zrezygnować z aktualnie obowiązującej daty 31 marca następnego roku kalendarzowego i umożliwić stronom ustalenie – za obopólną zgodą – terminu wykorzystania zaległego urlopu. Jednocześnie zaległy urlop musiałby zostać wykorzystany nie później niż w pierwszym półroczu kolejnego roku.                                     |
| BARIERY WYNIKAJĄCE Z UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY (DZIAŁ XI K.P.) ORAZ Z USTAWY O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH  |   |  |
| 50. Obowiązek przekazywania pracodawcy jedynie liczby członków związku zawodowego w danym kwartale.   | Art. 25 1 ust. 2<br>Ustawy o związkach zawodowych                               | Nałożenie na organizacje związkowe obowiązku przekazywania pracodawcy raz na kwartał imiennego wykazu wszystkich członków związku (z jednoczesnym uwzględnieniem przepisów o niedyskryminowaniu zgodnie z Działem I, rozdział IIa Kodeksu pracy).  |
| 51. Nadmierna biurokracja w budowaniu relacji pracodawca – związki zawodowe na poziomie zakładu pracy. Działalność kilku organizacji związkowych na terenie zakładu pracy wiąże się nie tylko ze wzrostem kosztów pracodawcy, ale również znacząco utrudnia realizację zobowiązań pracodawcy względem zakładowych organizacji związkowych, które dodatkowo dysponują rozszerzonym katalogiem chronionych funkcjonariuszy związkowych. Problematyczne okazuje się ustalenie regulaminu wynagrodzeń czy też negocjowanie układu zbiorowego pracy. | Dział jedenasty (Układy Zbiorowe Pracy) Kodeksu pracy                           | Ograniczenie obowiązków pracodawcy względem zakładowych organizacji związkowych.   |

| Bariera – opis problemu  | Przyczyna prawna lub faktyczna  | Rekomendacja – co należy zrobić   |
|--|---|---|
| <p>52. Brak regulacji określającej zakres stosowania prawa wewnętrznego u pracodawcy po wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy.</p> <p>Po orzeczeniu TK i uchyleniu niezgodnych z Konstytucją przepisów nie dokonano zmian Kodeksu pracy, dostosowujących prawo układowe do warunków gospodarki. Istnieje potrzeba uregulowania prawnego sytuacji, kiedy po wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy nie dochodzi do porozumienia między pracodawcą i zakładową organizacją związkową w kwestii dotyczącej obowiązywania prawa wewnętrznego u pracodawcy. W praktyce pracodawca nie może wydać regulaminu wynagradzania bez zgody związku zawodowego pomimo istnienia takiego obowiązku.</p> | <p>Dział jedenasty (Układy zbiorowe pracy) Kodeksu pracy</p>              | <p>Konieczna jest zmiana art. 772 K.p., którego kształt skutecznie utrudnia zmianę warunków pracy i płacy po wypowiedzeniu lub rozwiązaniu układu zbiorowego pracy.</p>   |
| <p>53. Brak regulacji określających stosowanie ponadzakładowego układu zbiorowego w przypadku wystąpienia pracodawcy z organizacji pracodawców, która zawarła taki układ.</p>  | <p>Art. 241<sup>19</sup> Kodeksu pracy</p>                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Istnieje potrzeba prawnego uregulowania sytuacji, kiedy pracodawca występuje z organizacji pracodawców, która zawarła ponadzakładowy układ zbiorowy.</li> <li>2. Należy umożliwić pracodawcom odstąpienie od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego, jeżeli opuści organizację, która zawarła taki układ dla swoich członków.</li> </ol> |
| <p>54. Obecnie obowiązująca „Ustawa o związkach zawodowych” nadaje praktycznie takie same prawa małym, jak i dużym organizacjom związkowym. W rezultacie związek zawodowy, który nie jest reprezentatywny musi być traktowany na równi ze związkiem reprezentatywnym (czyli posiadającym co najmniej 7% lub 10% członków wśród załogi). Jedyne różnica dotyczy uczestnictwa w negocjacjach zakładowego układu zbiorowego pracy (ZUZP) oraz przy powoływaniu rad pracowniczych na podstawie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (takie prawa przysługują jedynie związkom reprezentatywnym).</p>   | <p>Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych</p>             | <p>Określenie nowych zasad reprezentatywności związków zawodowych.</p>  |
| INNE BARIERY WYNIKAJĄCE Z WYBRANYCH USTAW  |   |   |
| <p>55. Niewystarczające wykorzystywanie nowoczesnych technologii na rzecz zmniejszenia obciążeń biurowych i administracyjnych pracodawcy. Wprowadzone zmiany w art. 73 ustawy o rachunkowości pozwalają na przechowywanie list płac w postaci elektronicznej dopiero po przyjęciu rocznego sprawozdania finansowego.</p>   | <p>Art. 73 ust. 2 ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości</p> | <p>Dalsze ograniczenie obciążeń związanych z przechowywaniem dokumentacji pracowniczej lub zastąpienie jej archiwizacją elektroniczną.</p>  |

| Bariera – opis problemu  | Przyczyna prawna lub faktyczna  | Rekomendacja – co należy zrobić  |
|--|---|--|
| <p>56. Obowiązujący limit pracy pracownika tymczasowego u jednego pracodawcy użytkownika.</p> <p>Zgodnie z obowiązującą ustawą w ramach 36 kolejnych miesięcy, łączny okres wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika nie może przekroczyć 12 miesięcy.</p>  | <p>Art. 20. Ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Należy znieść limit czasu pracy u jednego pracodawcy użytkownika, po upływie którego i tak tylko średnio 1,77% pracowników uzyskuje stałe umowy o pracę.</li> <li>2. Rozwiązaniem alternatywnym może być utrzymanie limitu 12 miesięcy, ale w okresie krótszym, tj. 2 lat. Okres sezonowy, cechujący się dużym zapotrzebowaniem na pracowników tymczasowych, może trwać nawet pół roku.</li> </ol>   |
| <p>57. Wysokie pozapłacowe koszty pracy – obecnie pracodawca, wypłacając 100 zł pracownikowi „na rękę”, musi dodatkowo odprowadzić ok. 70 zł. w postaci składek i podatków.</p>  | <p>Art. 22 Ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych</p> <p>Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z FUS</p> <p>Ustawa z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ograniczenie możliwości korzystania z wcześniejszych emerytur oraz ściśle uzależnienie wysokości emerytury od wysokości wkładu do systemu i przewidywanego czasu pobierania emerytury dla wszystkich grup zawodowych bez wyjątku.</li> <li>2. Znaczące podwyższenie kosztów uzyskania przychodów z pracy najemnej.</li> <li>3. Umożliwienie odpisywania od podatku całej składki na ubezpieczenie zdrowotne.</li> <li>4. Finansowanie Funduszu Pracy z budżetu państwa zamiast ze składek pracodawców.</li> <li>5. Włączenie Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do Funduszu Pracy.</li> <li>6. Obniżenie składki rentowej.</li> </ol> |
| <p>58. Brakuje współpracy na linii ZUS-NFZ, co jest szczególnie odczuwalne przy zagadnieniach związanych z oddelegowaniem do pracy zagranicą.</p> <p>Problematyczny okazuje się nikły przepływ informacji między instytucjami odnośnie zasad skorzystania z opieki medycznej przez osoby migrujące, za które pracodawca w Polsce regularnie odprowadza składkę zdrowotną do ZUS.</p>   |   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Polepszyć komunikację między instytucjami. Komórki odpowiedzialne za działania i rozliczenia międzynarodowe w ZUS i NFZ powinny ściśle ze sobą współpracować.</li> <li>2. Poprawić czytelność stron internetowych – stworzyć strony internetowe dla pracowników, emerytów i rencistów migrujących na obszarze UE.</li> </ol>   |
| <p>59. Przy składaniu aplikacji E101 – zgodnie z art. 17 Rozporządzenia Rady Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej (w ramach oddelegowaniu powyżej 12 miesięcy) – brakuje określenia obowiązkowych terminów odpowiedzi, do których są zobligowane zagraniczne instytucje łącznikowe. W efekcie płatnik w Polsce opłaca składki, nie będąc pewnym finalnego potwierdzenia możliwości pozostawania w krajowym systemie ubezpieczeń, a pracownik przez ten czas przebywa za granicą bez aktywnej karty EKUZ (Europejska Karta Ubezpieczeń Zdrowotnych).</p> | <p>Rozporządzenie Rady EWG – nr 1408/71</p>   | <p>Zapis precyzujący czas, w jakim powinna zostać wydana zgoda bądź odmowa zagranicznej instytucji łącznikowej.</p>  |

## 2.2. BARIERY WYNIKAJĄCE Z NIEDOPASOWANIA SYSTEMU EDUKACJI DO RYNKU PRACY\*

| Bariera – opis problemu  | Przyczyna prawna lub faktyczna   | Rekomendacja – co należy zrobić  |
|--|--|--|
| <b>BARIERY WYNIKAJĄCE ZE STOSUNKU PRACY (DZIAŁ II K.P.)</b>  |  |  |
| <p>60. Brakuje rzetelnej analizy oraz monitorowania obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy. Aktualnie dysponujemy jedynie danymi historycznymi, które jednak nie odzwierciedlają faktycznego zapotrzebowania na konkretne zawody w gospodarce, czego przykładem jest m.in. brak kształcenia zawodowego na kierunku „technik energetyk”.</p>   | <p>Polityka edukacyjna realizowana przez MEN oraz MNiSW</p> <p>Obowiązujące ustawy i rozporządzenia odnośnie praktycznej nauki zawodu, edukacji zawodowej oraz rynku pracy</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poprawić jakość monitorowania i prognozowania potrzeb rynku pracy poprzez cykliczną analizę kwalifikacji wymaganych w poszczególnych zawodach i ścisłą współpracę z biznesem.</li> <li>2. Prognozować popyt na pracę w poszczególnych sektorach, zawodach i regionach kraju (Ministerstwo Pracy).</li> <li>3. Monitorować dane statystyczne dotyczące zatrudnienia absolwentów według poszczególnych zawodów lub dziedzin kształcenia (GUS).</li> <li>4. Monitorować losy absolwentów konkretnych szkół, głównie pod kątem ich zatrudnienia.</li> </ol>  |
| <p>61. Pracodawca, zainteresowany współpracą na polu edukacji zawodowej, ma poważne trudności w uzyskaniu szczegółowych informacji na temat warunków kształcenia zawodowego. Brakuje jednego centrum informacyjnego, gdzie pracodawca mógłby uzyskać komplet informacji na temat edukacji zawodowej, które obecnie są rozproszone w Ministerstwie Pracy, Ministerstwie Gospodarki, Ministerstwie Edukacji Narodowej oraz Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Taka sytuacja ma miejsce np. podczas wprowadzania nowego – bądź przywracania już istniejącego w przeszłości – zawodu. Wówczas pracodawca napotyka szereg biurokratycznych barier o charakterze proceduralnym. Przede wszystkim brakuje wsparcia właściwych ministerstw przy tworzeniu wymaganych wniosków i dokumentów. W efekcie pracodawca zostaje sam, bez jakiegokolwiek możliwości merytorycznej konsultacji i ukierunkowania poszczególnych działań. Obecnie ciężar przygotowania stosownego uzasadnienia wraz z opisem danego zawodu i zarysem podstawy programowej spoczywa na pracodawcy, który nie jest i bynajmniej nie musi być ekspertem w tej dziedzinie.</p> |  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stworzyć centrum informacyjne (na wzór „jednego okienka”), gdzie pracodawca (i nie tylko) mógłby uzyskać poradę oraz zasięgnąć informacji na temat funkcjonowania systemu edukacji (np. zasady przyjęcia na praktyki zawodowe). Jednocześnie należałoby powołać centra regionalne i powiatowe, które dysponowałyby szczegółowymi danymi, w tym również odnośnie dostępnych ofert edukacyjnych na tle lokalnego rynku pracy.</li> <li>2. Konieczność dopracowanie przez MEN – wspólnie z pracodawcami – kryteriów wprowadzania nowych zawodów i usprawnienie procedury postępowania w tym zakresie:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• klarowne kryteria, wśród których podstawowym powinna być wielkość zapotrzebowania na zatrudnienie w danym sektorze i zawodzie, określana na podstawie odpowiednich cyklicznych badań i prognoz,</li> <li>• zmiana procedury postępowania w zakresie wnioskowania o wprowadzenie nowego (bądź przywrócenie już kiedyś istniejącego) zawodu do klasyfikacji MEN. Zamiast aplikacji ze strony pracodawcy, od którego wymaga się przygotowania rozbudowanego wniosku, związku branżowe i MEN powinny wspólnie wypracowywać standardy nauczania w danym zawodzie, a MEN powinien konsultować i pełnić rolę doradcą w tym zakresie.</li> </ul> </li> </ol> |

\* Materiał opracowano na podstawie raportu „Rekomendacje Zespołu ds. edukacji przy Radzie Rynku Pracy PKPP Lewiatan” – grudzień 2009

| Bariera – opis problemu  | Przyczyna prawna lub faktyczna | Rekomendacja – co należy zrobić   |
|--|--------------------------------|---|
| <p>62. Widoczny w energetyce (i nie tylko) deficyt średniej kadry technicznej to rezultat reformy edukacji z lat 90-tych, której skutkiem był spadek zainteresowania kształceniem zawodowym i sukcesywne zamykanie szkół o profilu technicznym na rzecz kształcenia ogólnego bądź profilowanego. Jednocześnie niekorzystny trend demograficzny pogłębia problem z zapewnieniem odpowiedniej kadry, zwłaszcza w branżach takich jak m.in. energetyka, gdzie proces kształcenia jest długotrwały, kosztowny, wiąże się ze zdobywaniem konkretnych uprawnień oraz wymaga przyuczenia do zawodu w zakładzie. W rezultacie pracodawca po zatrudnieniu absolwenta kierunku technicznego poświęca minimum 1,5 roku na wdrożenie nowego pracownika do pracy.</p> |                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promowanie wykształcenia technicznego na każdym szczeblu nie tylko wyższym (czego przykładem są tzw. kierunki zamawiane przez MNiSW), ale również na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, technikum czy szkoły policealnej.</li> <li>2. Stworzenie systemu doradztwa zawodowego opartego na znajomości rynku pracy, prognozowanym popycie i danych statystycznych dotyczących zatrudnienia.</li> <li>3. Współpraca z biznesem przy określaniu modelu i programów kształcenia, w tym zwiększenie kształcenia praktycznego.</li> </ol>  |
| <p>63. Nieadekwatny model kształcenia wynikający z dysproporcji między kształceniem teoretycznym a praktyką zawodową. Ponadto najczęściej szkoły o profilu technicznym nie dysponują odpowiednio wyposażonymi warsztatami z nowoczesnym sprzętem. Brakuje również nauczycieli przedmiotów zawodowych o odpowiednich kwalifikacjach, którzy znaliby specyfikę pracy w danej branży. Jednocześnie kadra pedagogiczna nie aktualizuje swojej wiedzy zawodowej – w rezultacie kształcenie w szkołach zawodowych raczej nie obejmuje nośności technologicznych.</p>   |                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wdrożenie modelu kształcenia kompetencyjnego, funkcjonującego m.in. w krajach UE, w którym – oprócz wiedzy stricte teoretycznej – duży nacisk kładzie się na kształtowanie odpowiednich postaw i nabycie konkretnych umiejętności praktycznych. Takie rozwiązanie wiąże się m.in. z wprowadzeniem niższych minimów programowych na rzecz wyższych wymagań związanych z wynikami kształcenia i uznawaniem kwalifikacji (standard EQF – European Qualifications Framework).</li> <li>2. Zwiększenie kształcenia praktycznego w szkolnictwie zawodowym przy wykorzystaniu zaplecza m.in. Centrów Kształcenia Praktycznego, Zakładów Doskonalenia Zawodowego, laboratoriów technicznych wyższych uczelni, Naczelnej Organizacji Technicznej, Ochotniczych Hufców Pracy, pracodawców oraz innych partnerów społecznych.</li> <li>3. Podniesienie jakości kadry nauczającej i wprowadzenie wymagań dotyczących rozwoju zawodowego osób zajmujących się kształceniem (model LLL – Lifelong Learning): <ul style="list-style-type: none"> <li>• wprowadzenie obligatoryjnych praktyk nauczycieli w zakładach pracy oraz egzaminów potwierdzających aktualną wiedzę, umiejętności i kwalifikacje,</li> <li>• wykorzystanie praktyków z biznesu i kadry akademickiej do kształcenia w szkołach średnich,</li> <li>• ocena nauczycieli przez pryzmat osiągniętych wyników nauczania i zdawalności egzaminów zawodowych wśród uczniów.</li> </ul> </li> </ol> |

| Bariera – opis problemu   | Przyczyna prawna lub faktyczna | Rekomendacja – co należy zrobić  |
|---|--------------------------------|--|
| <p>64. Odejście od obligatoryjnych egzaminów zawodowych potwierdzających umiejętności praktyczne i kwalifikacje. W rezultacie absolwent szkoły o profilu technicznym najczęściej nie dysponuje żadnymi certyfikatami lub uprawnieniami w zakresie eksploatacji lub dozoru urządzeń. W większości przypadków zaniechano współpracę z instytucjami typu NOT lub SEP, w ramach której uczniowie mieli możliwość nieodpłatnie (lub za niewielką odpłatnością) zdobyć podstawowe uprawnienia zawodowe. Ponadto barierą w uznawaniu nabytych kwalifikacji jest monopol instytucji państwowych w zakresie przeprowadzania egzaminów i nadawania uprawnień.</p>   |                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nadawanie akredytacji do przeprowadzania egzaminów i nadawania certyfikatów, potwierdzających umiejętności praktyczne i kwalifikacje, różnym organizacjom i instytucjom w zależności od branży – w tym pracodawcom i szkołom.</li> <li>2. Ścisła współpraca szkół z instytucjami potwierdzającymi umiejętności i kwalifikacje w celu dopasowania programów nauczania z punktu widzenia wymaganych kompetencji zawodowych.</li> </ol>   |
| <p>65. Zasadniczą przyczyną deficytu kompetencji zawodowych w branżach przemysłowych, w tym również w energetyce, jest brak współpracy MEN oraz MNiSW z właściwymi ministerstwami, pracodawcami i instytucjami rynku pracy w zakresie dostosowania kształcenia do aktualnych i prognozowanych potrzeb rynku pracy. Przykładem takiego braku współpracy, widocznym już na poziomie ministerialnym, są rozbieżności między „Klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego” (opracowywaną przez MEN) a „Klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy” (opracowywaną przez MPIPS).</p>   |                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ujednolicić klasyfikację zawodową w edukacji i gospodarce, wprowadzając analogiczną strukturę kategoryzacji zawodów i specjalizacji.</li> <li>2. Uwzględnić oczekiwania sektorowe w kształceniu zarówno na szczeblu lokalnym, jak i centralnym. Pracodawcy powinni współdecydować o programie nauczania, minimach programowych i kształcie końcowych egzaminów zawodowych potwierdzających nabyte kwalifikacje.</li> </ol>   |
| <p>66. Nikłe zaangażowanie biznesu w kształcenie na poziomie zawodowym wynika z m.in. barier o charakterze biurokratycznym oraz nadmiernych kosztów, które ponosi pracodawca przyjmując młodocianych na praktyki zawodowe. Do obowiązków pracodawcy należy m.in. przeszkolenie – zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 lipca 2002 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu – wybranych pracowników na instruktorów praktycznej nauki zawodu, zapewnienie odzieży roboczej oraz przygotowanie i wyposażenia stanowiska pracy, a także dodatkowe wynagrodzenie pracowników opiekujących się praktykantami. Ponadto brakuje systemu współfinansowania kosztów zamieszkania na poziomie ponadgimnazjalnym (internaty, stancje). To z kolei utrudnia dostęp do szkolenia praktycznego i praktyk zawodowych w obrębie danego województwa uczniom z miast o dużym poziomie bezrobocia (np. Radom) do miast wysokim zapotrzebowaniu na pracę (np. Warszawa). Ponadto w obecnym systemie kształcenia zawodowego brakuje weryfikacji nauczanych treści pod kątem ich faktycznego zastosowania, tak aby – przykładowo – powstające prace dyplomowe, inżynierskie i magisterskie znalazły swoje przełożenie na praktykę.</p> |                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rewizja aktualnie obowiązujących praw i obowiązków związanych z praktyczną nauką zawodu, które spoczywają na pracodawcy. Zainicjowanie zmian ustawodawczych, których celem będzie uproszczenie systemu kształcenia praktycznego, m.in.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• współfinansowanie kształcenia praktycznego prowadzonego przez firmę (w tym praktyk studenckich) ze środków publicznych. W zależności od branży i stanowiska firmie przysługiwałby określony ryczałt na pokrycie kosztów wynagrodzenia pracownika opiekującego się praktykantami, zakup odzieży roboczej i wyposażenie stanowiska, a także sfinansowanie dojazdu lub kosztów utrzymania uczniów na czas odbywania obligatoryjnych praktyk zawodowych.</li> </ul> </li> <li>2. Odpłatne angażowanie do prowadzenia praktycznych zajęć lekcyjnych w szkołach pracowników firm prywatnych, posiadających specjalistyczną i praktyczną wiedzę z danej branży.</li> <li>3. Wprowadzenie obligatoryjnych praktyk i staży w firmach w ramach minimów programowych i programów kształcenia w każdym typie szkół.</li> <li>4. Stworzenie odpłatnego systemu tutoriatu i mentoringu pracowniczego, którego celem będzie zaangażowanie praktyków z biznesu w opiekę nad powstającymi pracami dyplomowymi, inżynierskimi i magisterskimi.</li> </ol> |

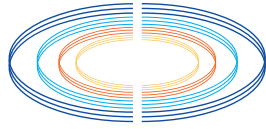
| Bariera – opis problemu  | Przyczyna prawna lub faktyczna | Rekomendacja – co należy zrobić  |
|--|--------------------------------|--|
| <p>67. Nieadekwatny model finansowania w zakresie szkolnictwa zawodowego zarówno na poziomie ponadgimnazjalnym, jak i wyższym.</p> <p>Konieczne są zmiany zasad subwencjonowania szkół i uczelni, tak aby uzależnić wysokość subwencji ze środków publicznych od jakości kształcenia oferowanego przez daną placówkę oraz sytuacji na rynku pracy i popytu na konkretne zawody.</p>  |                                | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Alokowanie środków budżetowych na kierunki pożądane na rynku pracy na podstawie wyników badań oraz monitorowania aktualnych trendów, jak również uwzględnienie znaczących różnic w kosztach kształcenia w zależności od branż. Kształcenie w zawodach technicznych jest droższe niż kształcenie na kierunkach humanistycznych, społecznych czy też w branży usługowej.</li><li>2. Finansowanie kierunków i programów, a nie szkół i uczelni.</li></ol> <p>Wysokość finansowania powinna zatem być uzależniona od:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• jakości kształcenia, którego realnym wskaźnikiem będzie zdawalność egzaminów zawodowych potwierdzających umiejętności i kwalifikacje,</li><li>• poziomu zatrudnienia absolwentów poszczególnych szkół i uczelni (monitorowanie bezrobotnych pod kątem ukończonych szkół).</li></ul> <ol style="list-style-type: none"><li>3. Zmiana systemu akredytacji odnośnie nadawania dyplomów z uwzględnieniem elementów kształcenia praktycznego, które powinno być traktowane jako warunek obligatoryjny ukończenia szkoły.</li></ol> |
| <p>68. Urzędy pracy oraz instytucje powołane do kształcenia ustawicznego i doskonalenia zawodowego nie spełniają swojej roli i nie są wsparciem dla pracodawców. Pracodawcy, zwłaszcza z branży <i>stricte</i> przemysłowej, stosunkowo rzadko korzystają z oferty wyżej wymienionych instytucji, gdyż zwykle nie uwzględnia ona potrzeb i specyfiki branży. I tak – przykładowo – programy stażowe oferowane przez urzędy pracy zwykle są obwarowane licznymi – niekorzystnymi z punktu widzenia pracodawcy – warunkami, które m.in. obligują do zatrudnienia bądź też odgórnie narzucają długość próbnego stażu, co utrudnia możliwość poznania i wdrożenia potencjalnego pracownika do pracy (taka sytuacja dotyczy m.in. energetyki, gdzie przyuczenie do zawodu trwa min. 1,5 roku). Brak zindywidualizowanego podejścia i niedostateczna znajomość branży jest również widoczna w przypadku oferty szkoleniowej – w rezultacie pracodawca, który zamierza przeszkolić pracowników, potencjalnego zleceniobiorcę szuka raczej na rynku niż w zakładach doskonalenia zawodowego.</p> |                                | <p>Wdrażanie elastycznej i dostosowanej do lokalnych potrzeb pracodawców (zamiast centralnie sterowanej i narzucanej przez MPiPS) polityki w zakresie promocji zatrudnienia, szkolenia i doskonalenia zawodowego, która sukcesywnie byłaby realizowana przez urzędy pracy, zakłady doskonalenia zawodowego oraz centra kształcenia ustawicznego.</p>   |











Związek Pracodawców Prywatnych Energetyki

## Związek Pracodawców Prywatnych Energetyki

Związek Pracodawców Prywatnych Energetyki (ZPPE) powstał w 2006 roku jako reprezentacja inwestorów prywatnych w sektorze energetycznym. W przeciwieństwie do istniejących od dawna wąskich organizacji branżowych, skupia zarówno wytwórców jak i dystrybutorów energii elektrycznej, ciepłej i gazu, a także przedsiębiorstwa produkujące urządzenia i świadczące usługi na rzecz energetyki. Wśród członków Związku są firmy z dużych międzynarodowych grup energetycznych jak Dalkia, EdF, GdF Suez, Vattenfall i RWE, ale także Elektrociepłownia Marcel będąca spółką pracowniczą, czy firma inżynierska P.B.E. ELBUD.

Taka struktura członkowska umożliwia przygotowanie wyważonych i wolnych od partykularnych interesów, ocen i propozycji rozwiązań problemów sektora energetycznego.



## Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan powstała w styczniu 1999 r. Skupia dziś 59 branżowych i regionalnych związków pracodawców oraz 23 członków indywidualnych. W sumie reprezentujemy około 3500 firm, zatrudniających ponad 600 tys. pracowników. Nasz główny cel to konkurencyjność polskiej gospodarki i sukces polskich przedsiębiorstw.

Najważniejsze postulaty PKPP Lewiatan to:

- Niższe i prostsze podatki
- Niższe koszty pracy
- Liberalizacja prawa pracy
- Ograniczenie biurokracji
- Lepsze prawo gospodarcze
- Przyjazny klimat dla przedsiębiorczości
- Tańsze i sprawniejsze państwo
- Rozwój dialogu społecznego

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan skutecznie wykorzystuje uprawnienia, jakie przysługują organizacjom pracodawców w Polsce. Od początku istnienia członkowie i eksperci PKPP Lewiatan zaopiniowali ponad 1400 projektów ustaw i rozporządzeń z różnych sfer prawa gospodarczego, podatkowego, finansowego, stosunków pracy, ubezpieczeń, prawa branżowego, zabiegając o uwzględnienie postulatów przedsiębiorców na wszystkich etapach procesu legislacyjnego.

PKPP Lewiatan jako członek Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych opiniuje tak ważne regulacje gospodarcze, jak budżet, prawo pracy, prawo gospodarcze, a także zgłasza pod obrady Komisji najważniejsze dla jej członków sprawy.

Jesteśmy jedyną polską organizacją pracodawców należącą do BUSINESSEUROPE, największego reprezentanta europejskiego biznesu. Wiceprezydentem tej organizacji jest Henryka Bochniarz, prezydent PKPP Lewiatan. Utrzymujemy też własne biuro przedstawicielskie w Brukseli. Dzięki temu mamy znaczący wpływ na ustawodawstwo unijne.

Określenie roli i zadań sprzedawcy z urz  
ami systemów dystrybucyjnych, proced  
asiedziałyach może być tylko tymczasow  
mieniający dostawce energii był świadc  
eczyzi. Wprowadzenie do Ustawy Praw  
akcji sprzedawcy są warunkiem do określe  
zawierają w sprawie dystrybucyjnej

[www.pkpplewiatan.pl](http://www.pkpplewiatan.pl)

PUBLIKACJA BEZPŁATNA