

BLIŻEJ RYNKU PRACY

ISSN 2450-6745

POWIATOWY URZĄD PRACY W TARNOWIE



- ✓ Rozmowa ze Stanisławem Dydusiakiem, Dyrektorem Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie
- ✓ Kwalifikacyjne kursy zawodowe w ZSEO Tarnów
- ✓ Wypadek przy pracy - i co dalej...
- ✓ Opodatkowanie pożyczek podatkiem od czynności cywilnoprawnych
- ✓ Polski współczesny rynek pracy a potrzeba reform w sposobie jego wspierania



✓ **Kwalifikacyjne kursy
zawodowe w ZSEO Tarnów**
» **STR. 4**

Spis treści

- ✓ **Rozmowa ze Stanisławem Dyduśkiem, Dyrektorem
Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie » STR. 3**
- ✓ **Kwalifikacyjne kursy zawodowe w ZSEO Tarnów » STR. 4**
- ✓ **Wypadek przy pracy - i co dalej... » STR. 7**
- ✓ **Opodatkowanie pożyczek podatkiem od czynności
cywilnoprawnych » STR. 12**
- ✓ **Polski współczesny rynek pracy a potrzeba reform
w sposobie jego wspierania » STR. 14**



W Powiatowym Urzędzie Pracy możesz liczyć na wsparcie

Rozmowa ze Stanisławem Dydusiakiem,
Dyrektorem Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie

Jakie tendencje można zauważyć na lokalnym rynku pracy w ostatnim czasie?

Zauważyliśmy spadającą liczbę ofert, zgłaszanych ofert pracy, ale równocześnie spadającą liczbę osób bezrobotnych. Wynika to z tego, że na naszym rynku pracy było sporo osób z Ukrainy w poprzednich latach, te osoby powróciły i braki kadrowe pracodawcy uzupełniają polskimi pracownikami.

Czy widzi Pan potrzebę wsparcia młodych osób w przygotowaniu się do wejścia na rynek pracy? Czy w tym zakresie Urząd podejmuje działania?

W przypadku młodych osób oczywiście staramy się to wprowadzić w ten sposób, żeby przygotować ich do rozmów z pracodawcami, żeby zorientowali się jaka jest specyfika na rynku pracy, ponieważ brakuje im doświadczenia. Natomiast musimy powiedzieć, że staramy się również podobne działania podejmować do pozostałych grup osób bezrobotnych.

Rynek pracy nieustannie się zmienia. Czy w związku z tym klienci urzędu mają więcej obaw

przed podejmowaniem własnej działalności gospodarczej? Jak Pan się do tego odniesie?

Słyszy się powszechnie, że ludzie mają szereg obaw, że boją się podjąć działalności gospodarczych, że ta sytuacja jest jakaś chwiejna, natomiast statystycznie obserwujemy bardzo duże zainteresowanie osób, które chcą podjąć działalność gospodarczą na podstawie dotacji na rozpoczęcie, finansowaną z Urzędu Pracy. To jest bardzo duże zainteresowanie i mogą powiedzieć zdecydowanie - ludzie są chętni do rozpoczęcia działalności gospodarczej.

Czy są w Urzędzie perspektywy na tę działalność gospodarczą wsparcie?

Tak, cały czas, może z krótkimi przerwami, kiedy jest to uzależnione od środków z projektów realizujemy i przypuszczam, że w tym roku na podobnym poziomie będą realizowane, jak w latach poprzednich.

W jakim wieku ludzie się starają o wsparcie na otwarcie działalności gospodarczej?

Najczęściej starają się o dotację osoby młode. To jest

kategoria wiekowa do 30, 40 lat, te osoby najchętniej decydują się zmienić profil swojego funkcjonowania, czyli nie praca najemna, jak można to określić, tylko własna działalność gospodarcza.

Jakie formy wsparcia Urzędu cieszą się największym zainteresowaniem, a które przynoszą najlepsze efekty w aktywizacji osób bezrobotnych?

Stale i to jest już od lat powtarzające formy, czyli przede wszystkim staże, na które są najbardziej chętni pracodawcy, ponieważ przy stażu pracodawca nie ponosi żadnych kosztów. Mając stażystę przez okres przeważnie około 6 miesięcy i potem w większości te osoby są zatrudniane przez pracodawców. Drugą formą - bardzo ważną, o czym już mówiłem, to jest dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej, np. w roku ubiegłym było to ponad 400 osób, które podjęły działalność ze środków Urzędu Pracy.

Czy jest możliwość staży w urzędzie pracy?

Tak. Teraz już będziemy je realizować według projektu EFS+ i będzie tych miejsc dość sporo.

Kiedy planowany jest start EFS+?

Wszystko jest zależne od podpisania umowy z Wojewódzkim Urzędem Pracy, czyli nastąpi to prawdopodobnie na przełomie czerwca i lipca.

Jeżeli chodzi o kwestię zawodów: w jakich branżach można najłatwiej znaleźć obecnie pracę?

Rynek tarnowski się od wielu lat zmienia, czyli są prace przede wszystkim fizyczne, pracownicy budowlani, wokół budowlani, magazynowi, pracownicy w marketach, czyli sprzedawcy, magazynierzy oraz pracownicy administracyjni.

Dziękuję za rozmowę.

(IKC)



Kwalifikacyjne kursy zawodowe w ZSEO Tarnów

W dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości XXI wieku podstawą jest szybkie reagowanie i przystosowanie się do nowych realiów rynku. Dlatego nowa oferta Zespołu Szkół Ekonomiczno-Ogrodniczych w Tarnowie skierowana do osób bezrobotnych i poszukujących pracy jest przygotowana z myślą o tych, którzy pragną zdobyć nowy zawód oraz powiększyć swoje szanse wśród rekruterów. Propozycją są kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ).

Bezpłatne kursy dla każdego dorosłego

Kwalifikacyjne kursy zawodowe są pozaszkolną formą kształcenia dorosłych oraz jedyną poważną alternatywą dla szkół zawodowych i policealnych. Należy upatrywać w nich swojej szansy na zdobycie kluczowych umiejętności, dokończenie się lub doskonalenie w wybranym zawodzie. Dzięki nim każda pełnoletnia osoba może zdobyć nowe kwalifikacje zawodowe. Na kursy przyjmowani są chętni legitymujący się zarówno świadectwem szkoły podstawowej, jak i dyplomem studiów wyższych. Jedynym warunkiem jest wiek kandydata – ukończone osiemnaście lat. Sama nauka jest bezpłatna i kończy się państwowym egzaminem dokumentującym zdobycie kwalifikacji w konkretnym zawodzie.

Zespół Szkół Ekonomiczno-Ogrodniczych w Tarnowie, którego siedziba znajduje się w zabytkowym pałacu w Parku Sanguszków, oferuje aktualnie szkolenie na czterech kwalifikacyjnych kursach zawodowych:

- wykonywanie kompozycji florystycznych (OGR.01),
- projektowanie, urządzenie i pielęgnacja roślinnych obiektów architektury krajobrazu (OGR.03),
- produkcja wyrobów cukierniczych (SPC.01),
- prowadzenie rachunkowości (EKA.07).

Wykonywanie kompozycji florystycznych

Florysta projektuje i wykonuje aranżacje z kwiatów ciętych, doniczkowych, materiału zasuszonego i sztuczne- go wykorzystując jego walory zdobnicze i estetyczne. Do projektowania wizualizacji używane są coraz częściej programy komputerowe, które dają możliwości przedstawienia kilku propozycji dekoracji bez zbędnego niszczenia materiału florystycznego. Zawód ten jest odpowiedzią na zapotrzebowanie współczesnego rynku na wykonywanie usług z zakresu projektowania, wykonywania kompozycji i dekoracji roślinnych we wnętrzach, hotelach, biurach oraz na otwartej przestrzeni. Słuchacz po ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego będzie przygotowany m.in. do:

- wykonywania i sprzedaży roślinnych dekoracji okolicznościowych,
- aranżowania wystroju wnętrz oraz otwartych przestrzeni,
- przygotowania surowców i materiałów do wykonywania kompozycji i dekoracji florystycznych,
- organizowania prac związanych z wykonywaniem kompozycji i dekoracji florystycznych,
- oceniania jakości roślin i materiałów florystycznych,
- projektowania kompozycji roślinnych.

Projektowanie, urządzenie i pielęgnacja roślinnych obiektów architektury krajobrazu

W ostatnich czasach obserwujemy wzrost świadomości społeczeństwa na temat kluczowej roli zieleni dla zdrowia i samopoczucia obywateli. Dynamiczny rozwój infrastruktury wymaga fachowej wiedzy projektantów, którzy znajdują zatrudnienie przy urządzaniu miast, obszarów podmiejskich i wiejskich oraz dbaniu o tereny zielone. Nie chodzi jednak o typowe koszenie trawników. W zakres obowiązków architekta krajobrazu wchodzi m.in. planowanie terenów i ich rekultywacja, wyznaczanie roślin do wycięcia, dobór metod prac konserwatorskich, organizacja pielęgnacji powierzchni zieleni na terenach typu osiedla mieszkalne, parki miej-



skie lub skwery przy obiektach użyteczności publicznej, a także prywatne ogrody. Słuchacz uczęszczający na te zajęcia, przygotowany zostanie do wykonywania następujących zadań zawodowych:

- wykonywanie projektów zagospodarowania terenów zieleni,
- organizowanie, wykonywanie i nadzorowanie prac związanych z przygotowaniem stanowiska, doбором, wysadzeniem oraz pielęgnacją roślin ozdobnych stosowanych w terenach zieleni,
- organizowanie, wykonywanie i nadzorowanie prac konserwatorskich w zabytkowych założeniach parkowych i ogrodowych,
- organizowanie, wykonywanie i nadzorowanie prac związanych ochroną i kształtowaniem terenów zieleni,
- wykonywanie inwentaryzacji terenów zieleni,
- posługiwanie się dokumentacją projektową w poszczególnych etapach urządzania i konserwacji terenów zieleni.

Produkcja wyrobów cukierniczych

Atutem tego kursu zawodowego jest zdobycie umiejętności na poziomie szkoły branżowej I stopnia w zawodzie cukiernik. Po zdaniu egzaminu, absolwenci mogą liczyć na zatrudnienie zarówno

w zakładach przemysłowych, jak i rzemieślniczych zajmujących się wyrobem produktów cukierniczych typu ciasta, lody, pieczywo cukiernicze, wyroby okolicznościowe, regionalne i specjalne (np. dietetyczne). Ponadto cukiernik może zajmować się sporządzaniem ciast w działach cukierniczych restauracji, punktów gastronomicznych i obiektów hotelarskich.

W zawodzie tym szczególnie ważna jest precyzyjność i sprawność sensomotoryczna (zmysł smaku, wrażliwość węchowa i czucie dotykowe), które są niezbędne przy ocenie produkowanych wyrobów. Osoby, które ukończą kurs, zostaną przygotowane m.in. do:

- dobierania i przygotowywania surowców, półproduktów, dodatków i materiałów pomocniczych do procesu produkcji wyrobów cukierniczych oraz oceny ich jakości,
- stosowania receptur cukierniczych w procesie produkcji wyrobów cukierniczych,
- produkcji wyrobów cukierniczych zgodnie z zaplanowanym procesem technologicznym, przepisami prawa oraz systemami zapewniania bezpieczeństwa zdrowotnego żywności,
- dekorowania wyrobów cukierniczych,
- wykonywania operacji technologicznie związanych z produkcją wyrobów cukierniczych,
- posługiwania się dokumentacją technologiczną i normami produkcji
- wyrobów cukierniczych,
- przygotowywania wyrobów cukierniczych do konfekcjonowania.

Prowadzenie rachunkowości

Kurs ten przeznaczony jest dla osób, które szukają pracy „przy biurku” i z wysokim wynagrodzeniem. Ukończenie szkolenia i zdanie egzaminu będzie umożliwiło znalezienie zatrudnienia m.in. w biurach rachunkowych, prywatnych przedsiębiorstwach i jednostkach finansów publicznych. Zawód ten łączy się z dużą odpowiedzialnością oraz wysokimi wymaganiami w zakresie jakości wykonywania zadań. Bardzo często od właściwie prowadzonych prac księgowo-rozliczeniowych zależą efekty ekonomiczne firmy oraz uniknięcie sankcji z tytułu błędnie naliczonych podatków. Profesja ta wymaga także ciągłego doskonalenia ze względu na zmieniającą się przepisy finansowe. Słuchacz kursu zawodowego w trakcie zajęć przygotowany zostanie m.in. do:

- organizowania rachunkowości jednostek organizacyjnych,
- ewidencjonowania operacji gospodarczych zgodnie z polityką rachunkowości podmiotu,
- przeprowadzania inwentaryzacji i rozliczania jej

wyników,

- wyceniania składników aktywów i pasywów w różnych momentach okresu sprawozdawczego,
 - ustalania i rozliczania wyniku finansowego,
 - sporządzania jednostkowych sprawozdań finansowych,
 - prowadzenia analizy finansowej wskaźnikowej.
- Uwaga! Ukończenie tego kursu i pozytywny wynik egzaminu zawodowego, umożliwi absolwentom technikum ekonomicznego (EKA.04, EKA.05) uzyskanie kolejnego tytułu – technika rachunkowości.

Dogodne terminy zajęć

Kwalifikacyjne kursy zawodowe oferowane przez ZSEO Tarnów odbywają się w formie zaocznej (w weekendy co tydzień lub co dwa tygodnie). Sprawia to, terminy szkolenia można pogodzić z pracą zawodową i życiem prywatnym. Warto zaznaczyć, że pomimo tak elastycznego grafiku, że realizowane programy oraz wymiar godzin kursów są zgodne z podstawami programowymi kształcenia w danym zawodzie. Termin rozpoczęcia i zakończenia każdego kursu jest ustalany w momencie zebrania minimum dwudziestoosobowej grupy uczestników.

Egzamin państwowy na koniec

Kwalifikacyjny kurs zawodowy kończy się zaliczeniem. Osoba, która je uzyska, otrzyma zaświadczenie o ukończeniu KKZ uprawniające do przystąpienia do egzaminu zawodowego w zakresie kwalifikacji nauczanej na danym kursie. Osoba, która zda egzamin państwowy, będzie legitymować się świadectwem potwierdzającym kwalifikacje w konkretnym zawodzie i mieć prawo do jego wykonywania.

Szansa na pracę

Zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych zwiększa niewątpliwie atrakcyjność na rynku pracy. Im bardziej wszechstronnymi umiejętnościami będziemy mogli się wykazać, tym większe szanse na zdobycie zatrudnienia. Ukończenie kursu i zdanie egzaminu przygotowuje nie tylko w praktyce i teorii do wykonywania konkretnego zawodu, ale także otwiera nowe perspektywy, jak chociażby założenie własnej działalności gospodarczej.

Szczegółowe informacje dostępne są na stronie szkoły www.zseo.tarnow.pl w zakładce Strefa Kandydata lub pod numerem telefonu **14 622 00 75** (od poniedziałku do piątku w godzinach 8:00–14:30).



WYPADEK PRZY PRACY – I CO DALEJ...

Definicję wypadku przy pracy określa art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W myśl tego przepisu za wypadek przy pracy uważa się zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

1. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
2. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
3. w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy”.

Z powyższej definicji wynika, że „wypadek przy pracy” jest pojęciem normatywnym, wyznaczonym przez cztery czynniki:

- 1) **nagłość zdarzenia** powodująca wypadek przy pracy charakteryzująca się zaskoczeniem pracownika, będąca czymś nieprzewidywalnym, nieoczekiwanym, raptownym. Nagłość oznacza jednorazowe, doraźne działanie zjawiska powodującego uraz lub śmierć pracownika. W orzecznictwie uznaje się, że przez nagłe zdarzenie należy rozumieć takie zdarzenie, które trwa nie dłużej, niż jedna dniówka robocza.
- 2) **przyczynę zewnętrzną** zdarzenia, która nie może pochodzić z organizmu pracownika dotkniętego zdarzeniem. Przyczyna ta winna być jednocześnie źródłem urazu lub śmierci pracownika. Przyczyną zewnętrzną wypadku może być każdy uczestnik zewnętrzny, który jest zdolny wywołać w istniejących warunkach szkodliwe skutki, w tym także pogorszyć stan zdrowia pracownika dotkniętego schorzeniem samoistnym.
- 3) **uraz lub śmierć** – czyli uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego. Do uznania zdarzenia nagłego wywołanego przyczyną zewnętrzną

za wypadek przy pracy, konieczny jest skutek w postaci urazu lub śmierci pracownika uczestniczącego w danym zdarzeniu. Za śmiertelny wypadek uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku. Pod pojęciem śmierci należy rozumieć śmierć biologiczną, polegającą na nieodwracalnym ustaniu funkcji pnia mózgowego.

4) **związek z pracą** zachodzący wtedy gdy istotną przyczyną wypadku przy pracy jest wykonywanie przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy lub powinności z nim związanych. Zakres zwykłych czynności pracownika może być określony w akcie kreującym stosunek pracy, np. w umowie o pracę, jak również w zakresie obowiązków przekazywanych pracownikowi przez pracodawcę na podstawie art. 94 pkt 1 Kodeksu pracy i będą to czynności, które pracownik wykonuje na bieżąco w toku wykonywania swojej pracy.

Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w ust. 1, chyba, że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań,
- 2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
- 3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe definicja – art. 3 ust.

W związku z powyższym, różnica między wypadkiem przy pracy i wypadkiem podczas podróży służbowej dotyczy okoliczności wypadku, a w szczególności tego, iż wypadek przy pracy powinien pozostawać w związku z pracą, natomiast wypadek podczas podróży służbowej musi się wiązać

z wykonywaniem zadań powierzonych na czas podróży służbowej. Pracownik w czasie podróży służbowej może być pozbawiony ochrony tylko wtedy, gdy swoim nagannym zachowaniem zerwał związek z pracą.

W myśl art. 5 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy jakiemu uległ pracownik, następuje w trybie określonym przepisa-

mi art. 234 Kodeksu pracy:

„§ 1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy”.

Ponadto, pracownik stosownie do § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zobowiązany jest, jeżeli pozwala na to stan jego zdrowia, do niezwłocznego powiadomienia o tym zdarzeniu swojego przełożonego. Jeżeli skutki wypadku ujawniły się w okresie późniejszym, pracownik ma obowiązek powiadomienia swojego przełożonego niezwłocznie po ich ujawnieniu. Z powyższego wynika, że pracownik powinien dokonać tego zawiadomienia bez zbędnej i nieuzasadnionej zwłoki, by jak najszybciej mógł być wyjaśniony i ustalony charakter zdarzenia, co niewątpliwie leży tak w interesie pracownika, jak i pracodawcy. Jednak nawet znaczna zwłoka pracownika w poinformowaniu o wypadku nie zwalnia pracodawcy z obowiązku ustalenia okoliczności i przyczyn tego zdarzenia.

POSTĘPOWANIE POWYPADKOWE

Zadaniem pracodawcy jest ustalenie, czy zaistniałe zdarzenie jest wypadkiem przy pracy oraz zbadanie przyczyn tego wypadku. Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający:

- dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych
- uruchamiania bez potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych wstrzymanych w związku z wypadkiem,
- dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przed-

miotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

Zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych, bądź też dokonywanie zmian w miejscu wypadku wyraża pracodawca w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, po uprzednim sporządzeniu, jeżeli zachodzi taka konieczność, szkicu, fotografii bądź też nagrania video miejsca wypadku. W sytuacji, gdy zabezpieczenie miejsca wypadku przy pracy zarządził organ prowadzący postępowanie przygotowawcze, które ma na celu ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego, zgodę na uruchomienie maszyn i urządzeń wyraża pracodawca po uzyskaniu akceptacji właściwego inspektora pracy i prokuratora, a w sytuacji zaistnienia takiego wypadku w zakładzie górniczym, również właściwego organu państwowego nadzoru górniczego. Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez uzyskania zgody wymienionych podmiotów jest niedopuszczalne, chyba że zachodzi konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia grożącemu niebezpieczeństwu. W sytuacji gdy pracownik uległ wypadkowi na terenie innego niż macierzysty zakładu pracy, zabezpieczenie miejsca takiego zdarzenia należy do obowiązków pracodawcy, na terenie którego zdarzył się wypadek.

Innym obowiązkiem pracodawcy jest niezwłoczne zawiadomienie właściwego inspektora pracy i prokuratora, o śmiertelnym, ciężkim (za ciężki wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwale, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała) lub zbiorowym wypadku przy pracy (za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby) oraz o każdym innym wypadku, który wywołał takie skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. Przez niezwłoczne zawiadomienie rozumie się czas, niezbędny na przekazanie informacji o wypadku (bez zbędnej zwłoki).

Głównym celem zawiadomienia o wypadku jest zapewnienie odpowiednim organom możliwości zbadania wypadku bezpośrednio po jego wystąpieniu. Właściwym inspektorem pracy jest inspektor okręgowego inspektoratu pracy obejmującego właściwością miejscową zakład pracy, w którym zdarzył się wypadek.

Należy dodać, że bardzo często w postępowaniu powypadkowym zapomina się o art. 19 ustawy z 21 grudnia 2000 o dozorze technicznym, który stanowi „Ekspluatujący urządzenie techniczne jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić organ właściwej jednostki dozoru technicznego o każdym niebezpiecznym uszkodzeniu urządzenia lub nieszczęśliwym wypadku związanym z jego eksploatacją.”

Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powoływany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy.

U pracodawcy, u którego nie działa społeczna inspekcja pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast społecznego inspektora pracy, jako członek zespołu, wchodzi przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bhp. Jeżeli pracodawca nie może utworzyć zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników, okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół, w skład którego wchodzi pracodawca oraz specjalista spoza zakładu pracy.

| ZESPÓŁ POWYPADKOWY | | OBOWIĄZANY JEST: |

- dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,
- sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku – jeżeli jest to konieczne,
- wysłuchać poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala oraz zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku,
- zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii

innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku,

- zebrać inne dowody dotyczące wypadku,
- dokonać prawnej kwalifikacji wypadku zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zespół powypadkowy sporządza, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, tzw. „protokół powypadkowy”, według wzoru ustalonego przez ministra właściwego do spraw pracy na podstawie art. 237 § 2 Kodeksu pracy.

Przekroczenie wskazanego terminu dopuszczalne jest tylko w razie wystąpienia przeszkód lub trudności, które uniemożliwiają jego terminowe sporządzenie, np. zły stan zdrowia poszkodowanego nie pozwalający na odebranie od niego wyjaśnień, czy przedłużające się sporządzenie ekspertyzy przez rzeczoznawców lub biegłych, muszą być one wyraźnie omówione w treści protokołu.

W przypadku stwierdzenia w protokole powypadkowym, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy, albo, że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo pracownika do świadczeń, jakie przysługują mu z tytułu wypadku, wymagane jest szczegółowe uzasadnienie i wskazanie dowodów stanowiących podstawę takiego właśnie rozstrzygnięcia.

Po sporządzeniu protokołu, a przed zatwierdzeniem go przez pracodawcę, zespół powypadkowy obowiązany jest zapoznać z jego treścią poszkodowanego pracownika, któremu przysługuje prawo do zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w treści protokołu, o czym należy poszkodowanego pouczyć.

W sytuacji, gdy mamy do czynienia z wypadkiem śmiertelnym, na zespole powypadkowym spoczywa obowiązek zapoznania z treścią protokołu powypadkowego członków rodziny zmarłego pracownika oraz pouczyć ich o prawie do zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń,

jakie zawarte są w treści protokołu.

Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca, nie później niż w terminie 5 dni od dnia jego sporządzenia. Jeżeli do treści protokołu powypadkowego zostały zgłoszone zastrzeżenia przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika albo protokół powypadkowy nie odpowiada warunkom określonym w rozporządzeniu, pracodawca zwraca niezatwierdzony protokół, w celu wyjaśnienia i uzupełnienia go przez zespół powypadkowy. W razie wniesienia zastrzeżeń do protokołu, zespół powypadkowy po dokonaniu wyjaśnień i uzupełnień sporządza, nie później niż w terminie 5 dni, nowy protokół, dołączając do niego protokół powypadkowy niezatwierdzony przez pracodawcę.

Zatwierdzony protokół powypadkowy, zawierający pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych, pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi (w razie wypadku śmiertelnego – członkom rodziny pracownika). Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca niezwłocznie doręcza właściwemu inspektorowi pracy oraz prokuratorowi.

Na podstawie dokonanych przez zespół powypadkowy ustaleń okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, kierownik zakładu pracy zobowiązany jest zarządzić zastosowanie właściwych środków profilaktycznych, jak również środków mających na celu poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy, a nadto określić osoby odpowiedzialne za wykonywanie poleceń wydawanych w związku z wypadkiem, a także zapewnić omówienie okoliczności i przyczyn wypadku z kierownikami, mistrzami i pracownikami zainteresowanych komórek organizacyjnych zakładu pracy.

Pracodawca zobligowany jest do przechowywania dokumentacji powypadkowej w aktach przez okres 10 lat (art. 234 § 3¹ Kodeksu pracy).

Prawidłowo sporządzony protokół powypadkowy stanowi dokument urzędowy w rozumieniu art. 244 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego, którego treść jest dowodem tego, że miały miejsce opisane w nim fakty, jak również, iż zakwalifikowano je jako wypadek przy pracy

Jeżeli wypadek miał miejsce na terenie innego zakładu pracy, ustalenia okoliczności i przyczyn wy-

padku dokonuje zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego pracownika, w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie miał miejsce wypadek. Pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, w którym została poszkodowana osoba nie będąca jego pracownikiem, jest obowiązany w szczególności:

- zapewnić udzielenie pomocy poszkodowanemu,
- zabezpieczyć miejsce wypadku,
- zawiadomić niezwłocznie o wypadku pracodawcę poszkodowanego,
- udostępnić miejsce wypadku i niezbędne materiały oraz udzielić informacji i wszechstronnej pomocy zespołowi powypadkowemu ustalającemu okoliczności i przyczyny wypadku.

Na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, może ustalić okoliczności i przyczyny wypadku, a następnie przekazać dokumentację powypadkową pracodawcy poszkodowanego pracownika. W tym przypadku, protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca poszkodowanego pracownika.

Nie sporządzenie protokołu powypadkowego oraz innej dokumentacji związanej z wypadkiem przy pracy stanowi o istocie występku opisanego w art. 221 Kodeksu karnego, który stanowi, że: „Kto wbrew obowiązкови nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji, podlega grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności”.

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j.: Dz.U. z z 2021 r. poz. 1805 z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).
3. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j.: Dz. U. z 2022 r. poz. 1138 z późn. zm.).
4. Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym (t.j.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1514 z późn. zm.).
5. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j.: Dz.U. z 2022 r. poz. 2189).
6. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. 2009 nr 105 poz. 870).
7. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1071).
8. Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz.U. 2022 poz. 2750).

dr n. o zdr. Andrzej Dziedzic

Starszy Specjalista ds. BHP
Oddział ZUS w Tarnowie
ekspert ds. BHP certyfikowany przez CIOP-PIB





Opodatkowanie pożyczek podatkiem od czynności cywilnoprawnych

Katalog czynności prawnych, które podlegają opodatkowaniu podatkiem od czynności cywilnoprawnych (PCC), obejmuje wiele różnych umów. Jedną z najczęściej spotykanych umów, do której stosujemy podatek PCC, jest umowa pożyczki.

Zasady rozliczania i stawka podatku PCC

Obowiązek podatkowy w przypadku umowy pożyczki powstaje z chwilą dokonania czynności cywilnoprawnej, którą jest zawarcie umowy pożyczki. Przez umowę pożyczki dający pożyczkę zobowiązuje się przenieść na własność biorącego określoną ilość pieniędzy albo rzeczy oznaczonych tylko co do gatunku, a biorący zobowiązuje się zwrócić tę samą ilość pieniędzy albo tę samą ilość rzeczy tego samego gatunku i tej samej jakości.

Najczęściej umowy pożyczki dotyczą środków pieniężnych. Jest to dwustronna umowa o zobowiązującym charakterze, która staje się ważna już w momencie wyrażenia zgodnych oświadczeń woli stron umowy.

Obowiązek zapłaty podatku spoczywa na pożyczkobiorcy, który w terminie 14 dni od dnia powstania obowiązku podatkowego musi złożyć do właściwego urzędu skarbowego deklarację PCC-3 oraz w tym samym terminie musi uregulować podatek. Podstawę opodatkowania stanowi kwota udzielonej pożyczki, zaś stawka podatku to 0,5%.

Przykład:

Pan Jan udzielił w dniu 01.05.2023r. pożyczki panu Zdzisławowi na kwotę 100.000 zł. Pan Zdzisław musi złożyć deklarację PCC-3 do 15.05.2023 r. i zapłacić podatek w kwocie 500 zł.

W sytuacji gdy umowa pożyczki określać będzie, że wypłata kwoty pożyczki nastąpi niejednokrotnie i suma wypłat nie jest znana w chwili zawarcia umowy, to obowiązek podatkowy powstanie z chwilą każdorazowej wypłaty środków pieniężnych. Przepis ten dotyczy pożyczek odnawialnych, gdzie ustalany jest określony limit sumy udzielonej pożyczki.

Przykład:

Pan Jan w marcu 2023 r. podpisał z panem Wojciechem umowę pożyczki. Uzgodnili, że pan Jan pożyczycy panu Wojciechowi kwotę do 10 000 zł. W rzeczywistości pan Jan w marcu pożyczył 4 000 zł, w kwietniu 2 000 zł oraz w maju 3 500 zł.

W takim przypadku pan Wojciech powinien złożyć deklarację i zapłacić podatek od każdej pożyczonej kwoty, czyli od 4 000 zł, od 2 000 zł i od 3 500 zł.

Kiedy umowa pożyczki nie podlega PCC

Jeżeli umowa pożyczki podlega opodatkowaniu VAT lub przynajmniej jedna ze stron umowy z tytułu dokonania tej czynności jest zwolniona z podatku VAT, to umowa pożyczki nie podlega opodatkowaniu PCC.

Zwolnienia od podatku PCC w zakresie pożyczek

Zwolnione od podatku są pożyczki udzielane przez przedsiębiorców niemających na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej siedziby lub zarządu, prowadzących działalność w zakresie kredytowania oraz udzielania pożyczek (art. 9 pkt 10 lit.a ustawy PCC). Osoba fizyczna otrzymująca pożyczkę od instytucji pożyczkowej nie jest zobowiązana do zapłaty podatku PCC z tego tytułu.

W przypadku pożyczek udzielanych pomiędzy członkami najbliższej rodziny istnieje możliwość skorzystania z całkowitego zwolnienia od podatku.

Umowa pożyczki jest zwolniona z PCC, m.in. w przypadku, gdy:

- zawarta jest między osobami zaliczonymi do I grupy podatkowej (żona, mąż, córka, syn, wnuczka, wnuk, prawnuczka, prawnuk, matka, ojciec, babcia, dziadek, prababcia, pradziadek, pasierbica, pasierb, siostra, brat, macocha, ojczym, zięć, synowa, teściowie) i jej wysokość nie przekracza kwoty 10 434 zł (obowiązuje zasada sumowania wszystkich pożyczek od tej samej osoby z ostatniego roku i 5 lat poprzedzających ten rok). W przypadku tego zwolnienia nie ma znaczenia sposób przekazania środków pieniężnych tzn. mogą być przekazane na rachunek bankowy lub gotówką.

- zawarta jest między osobami najbliższymi, wymienionymi wyżej tzn. małżonek, wstępny, zstępny, pasierb, rodzeństwo, ojczym, macocha, z wyjątkiem zięcia, synowej i teściów, i jej przedmiotem są środki pieniężne w wysokości przekraczającej kwotę wolną od podatku tj. 10 434,00 zł, jeżeli pożyczkobiorca spełni łącznie warunki:

- w nieprzekraczalnym terminie 14 dni od daty zawarcia umowy pożyczki złoży właściwemu organowi podatkowemu deklarację PCC-3 oraz

- udokumentuje otrzymanie pieniędzy na swój rachunek bankowy, albo jego rachunek prowadzony przez spółdzielczą kasę oszczędnościowo-kredytową lub przekazem pocztowym,

- kwota lub wartość pożyczki od osoby spoza I grupy podatkowej nie przekracza 1.000 zł,
- udzielona jest przez współnika (akcjonariusza) spółce kapitałowej.

W przypadku umowy pożyczki zawartej między osobami najbliższymi, warunek złożenia deklaracji nie obowiązuje jeżeli umowa jest zawarta w formie aktu notarialnego, przy czym należy spełnić warunek udokumentowania otrzymania pieniędzy na rachunek bankowy.

Opodatkowanie umów pożyczki podatkiem PCC jest zjawiskiem powszechnym, mimo to mogą pojawiać się wątpliwości co do praktycznego stosowania przepisów podatkowych. Może okazać się, że dana umowa pożyczki w ogóle nie podlega opodatkowaniu w Polsce lub też możliwe jest zastosowanie odpowiedniego zwolnienia od podatku. Warto więc jeszcze przed zawarciem umowy pożyczki zasięgnąć porady podatkowej.

Jeżeli zajdzie jednak potrzeba złożenia deklaracji PCC-3 oraz zapłaty podatku zachęcamy do rozliczeń elektronicznych, można złożyć deklarację i zapłacić podatek bez dodatkowych kosztów, bez wychodzenia z domu na dowolnym urządzeniu 24/7.

Deklarację można złożyć:

1) elektronicznie – ze strony podatki.gov.pl (formularze podatkowe są dostępne jako formularze online oraz do wydruku), podpisując je danymi autoryzacyjnymi albo kwalifikowanym podpisem elektronicznym,

2) w postaci papierowej - formularze deklaracji są dostępne w każdym urzędzie skarbowym. Uzupełnioną deklarację można wysłać pocztą lub złożyć osobiście w urzędzie skarbowym. Należy pamiętać o podpisaniu deklaracji.

Deklarację składa się naczelnikowi urzędu skarbowego właściwemu ze względu na miejsce zamieszkania (siedziby) pożyczkobiorcy.

Termin i sposób zapłaty podatku

Podatek należy wpłacić na rachunek bankowy właściwego urzędu w terminie 14 dni od dnia zawarcia umowy.

Czynności tej można dokonać też za pośrednictwem e-Urząd Skarbowy.

Korzystając z platformy e-urząd skarbowy podatnik może wyrazić zgodę na otrzymywanie wszelkiej korespondencji kierowanej z organów KAS na konto w E - Urzędzie Skarbowym zamiast w formie tradycyjnej - papierowej. Będzie mógł wtedy korzystać w pełni ze wszystkich usług i funkcjonalności oferowanych przez e- Urząd Skarbowy.

PODSTAWA PRAWNA:

Ustawa z dnia 9 września 2000 r. o podatku od czynności cywilnoprawnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 170) Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie sposobu pobierania i zwrotu podatku od czynności cywilnoprawnych (Dz.U. z 2015 r., poz.1999)

Maria Jarema-Bodzioch

Pierwszy Urząd Skarbowy w Tarnowie

Drugi Dział Czynności Analitycznych

i Sprawdzających. Starszy ekspert skarbowy

PRZYDATNE LINKI:

www.podatki.gov.pl

www.podatki.gov.pl/e-urząd-skarbowy/

Zeskanuj kod QR i zaloguj się do e-Urzędu Skarbowego.



e-Urząd Skarbowy



Polski współczesny rynek pracy a potrzeba reform w sposobie jego wspierania

Pomimo ciągle towarzyszącej nam niepewności związanej z kończącym się chyba czasem pandemii oraz sytuacją wojenną za naszą wschodnią granicą, rynek pracy w Polsce wydaje się stabilny. Stopa bezrobocia od lat ma tendencję malejącą a Polska w związku z tym notuje pod tym względem jedno z najlepszych wyników w Unii Europejskiej (UE). Stopa bezrobocia obliczona zgodnie z metodologią Eurostatu dla kategorii wiekowej 15-64 lata w 2022 r. wyniosła w Polsce 2,9% (lepszy wynik osiągnięto tylko w Czechach), podczas gdy w całej Unii Europejskiej było to 6,3%. W porównaniu do 2015 r. wskaźnik bezrobocia zmniejszył się o 4,7 pkt. proc. **Aktualnie, według danych opublikowanych 31 maja 2023 r. stopa bezrobocia, liczona wg definicji przyjętej przez Eurostat, wyniosła w kwietniu br. 2,7% w Polsce i tym samym Polska zajęła pierwsze miejsce pod względem najniższej stopy bezrobocia w UE (wraz z Czechami).**

W statystykach polskiego bezrobocia rejestrowanego również odnotowujemy podobne tendencje. W końcu kwietnia 2015 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 1 782,2 tys. Na koniec kwietnia 2023 r. bezrobotnych było o ponad połowę mniej – 821,9 tys. Co wymaga odnotowania ze szczególną satysfakcją to fakt, że zmniejszyła się liczba osób długotrwale bezrobotnych – w kwietniu 2015 r. ich liczba wynosiła 1 016,2 tys., a w kwietniu br. 406 tys., a więc o 60% mniej. Stopa bezrobocia rejestrowanego spadła w okresie od kwietnia 2015 r. do kwietnia br. z 11,1% do 5,2%.

Równoległe ze spadającym bezrobociem wzrasta liczba pracujących. W I kwartale

2023 r. liczba pracujących w Polsce wyniosła 17 mln 76 tys. Dla porównania, np. w I kwartale 2016 r. pracowało w Polsce 15 mln 939 tys. osób. W latach 2016-2023 r. liczba pracujących wzrosła zatem o 1 mln 137 tys., czyli o 7,1%. Najwyższą w historii liczbę osób pracujących odnotowujemy jednak nie tylko w związku ze spadkiem bezrobocia, ale również z powodu zmniejszenia się liczby osób nieaktywnych zawodowo oraz napływ cudzoziemców podejmujących pracę w Polsce.

Zmieniający się charakter pracy powoduje, że zarówno pracodawcy jak i pracownicy w coraz większym stopniu dostosowywać się muszą do zmieniających się sposobów poszukiwania pracy oraz coraz częściej poszukiwania takiego zatrudnienia które będzie dawało możliwość godzenia pracy z życiem osobistym, elastyczny czas pracy oraz możliwość wykonywania pracy zdalnej. Osoby szukające pracy zwracają uwagę na wiele czynników, w tym ofertę wynagrodzenia, perspektywę rozwoju, atmosferę pracy, prestiż firmy, zadania i obowiązki, a także lokalizację i czas dojazdu. **Do zmieniających się warunków dostosować muszą się również wspierające procesy zatrudnieniowe instytucje rynku pracy w tym Publiczne Służby Zatrudnienia.** Dokumentem który dookreślił nowe zadania dla instytucji rynku pracy i zapowiedział zreformowanie tego obszaru jest polski KPO (Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności). Kamienie milowe w ramach reformy „Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy stanowią 3 ustawy: Ustawa o niektórych umowach zawieranych elektronicznie oraz o zmianie ustawy o pomocy społecznej, Ustawa o aktywności zawodowej oraz Ustawa o zatrudnieniu cudzoziemców.

Zapowiadana reforma sposobu obsługi polskiego rynku pracy jednoznacznie wskazała, że polityka wzrostu zatrudnienia nakłada na instytucje rynku pracy konieczność uwzględniania aktualnych wyzwań rynku pracy. Najważniejsze z tych wyzwań dzisiaj to demografia polska, konieczność uwzględnienia zapotrzebowania na zieloną energię, transformacja cyfrowa, sytuacja geopolityczna, niewystarczająca efektywność instytucji rynku pracy i realizowanych polityk rynku pracy, niedopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy, płacowe i pozapłacowe warunki pracy, wydajność pracy oraz procesy migracyjne na rynku pracy.

Główne działania w ramach reformy:

- opracowanie i **przyjęcie pakietu nowych przepisów** w zakresie rynku pracy i procedur dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy oraz przepisów dotyczących możliwości zawierania i rozliczania umów o pracę w sposób elektroniczny przez niektórych pracodawców,

- **cyfryzacja procesów i narzędzi** stosowanych przez PSZ - modernizacja istniejących lub wdrożenie nowych rozwiązań informatycznych wykorzystywanych przez PSZ oraz służących wsparciu klientów PSZ, rozbudowa infrastruktury teleinformatycznej PSZ, wdrożenie nowych narzędzi komunikacji (w tym IT) z klientem urzędu pracy,

- **wypracowanie nowych metod pracy** i standardów funkcjonowania i koordynacji systemu PSZ, na bazie przyjętych regulacji (w celu ich zoperacjonalizowania i optymalnego stosowania, opracowanie nowych standardów usług dla klientów będzie realizowane z dofinansowaniem w ramach Funduszy Europejskich – nowy EFS),

- **działania informacyjno-promocyjne** służące upowszechnieniu nowych rozwiązań wprowadzonych w pakiecie legislacyjnym wśród interesariuszy (np. pracodawców, cudzoziemców, osób biernych zawodowo); działania informacyjno-promocyjne służące poprawie wizerunku PSZ. W ramach zapowiadanych działań szczegółowe rozwiązania przewidują między innymi oddzielenie statusu bezrobotnego od ubezpieczenia zdrowotnego, uproszczenie systemu zasiłków dla bezrobotnych, rezygnację z nieefektywnych form wsparcia, aktywizację osób biernych zawodowo, wprowadzenie nowych instrumentów wsparcia dla rodzin i kobiet powracających na rynek pracy, możliwość uzyskania statusu bezrobotnego przez rolników, stosowanie nowych, efektywnych instrumentów, dostosowanych do indywidualnych potrzeb osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy – pakiet aktywizacyjny – pożyczka edukacyjna – staż plus, cyfryzację procesów obsługi klientów PUP (z zachowaniem praw osób wykluczonych cyfrowo) czy wreszcie zwiększenie potencjału i zasięgu Centralnej Bazy Ofert Pracy.

W obliczu niekorzystnych tendencji demograficznych w postaci spadku liczby ludności oraz

starzenia się zasobów pracy oraz obniżenia wieku przechodzenia na emeryturę, znaczenia nabierają zmiany jakościowe na rynku pracy zmierzające w kierunku zachęć do jak najdłuższej obecności seniorów na rynku pracy oraz wdrażania w przedsiębiorstwach strategii zarządzania wiekiem. Jest to szczególnie istotne, bo choć widoczna jest tendencja wzrostowa, to aktywność zawodowa osób w wieku 50-64 lata jest stosunkowo niska. Niska pozostaje też aktywność osób w wieku poprodukcyjnym. Instrumenty takie jak emerytura bez podatku zachęcają seniorów do kontynuowania pracy zarobkowej po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego. W 2022 r. ponad 815 tys. seniorów podlegało ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu pracy zarobkowej. To oznacza, że co siódmy senior obecnie pracuje. Wskaźnik ten konsekwentnie wzrasta. Dalszemu utrzymywaniu tendencji wzrostowej w zakresie pozostawiania osób w wieku emerytalnym na rynku pracy służyć mają również zapowiadane zmiany w możliwościach wspierania emerytów przez programy aktywizacyjne realizowane przez PSZ.

Brak rąk do pracy powoduje konieczność nowego podejścia do polityki imigracyjnej. Służyć temu ma nowa ustawa o zatrudnieniu cudzoziemców. Najważniejsze założenia jej projektu przewidują kompleksowe określenie zasad elektronicznej obsługi procesów związanych z zatrudnieniem cudzoziemców, pozwalającej efektywniej i szybciej prowadzić postępowania administracyjne, ograniczać nadużycia wobec cudzoziemców i przeciwdziałać negatywnym zjawiskom na rynku pracy, takim jak wypychanie Polaków z rynku pracy i zaniżanie standardów na rynku pracy. Projekt ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców zakłada pełną cyfryzację procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisem do ewidencji oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Od złożenia wniosku po wydanie decyzji i jej dostarczenie. Proponowana jest likwidacja testu rynku pracy. Obecnie test rynku pracy jest realizowany tylko dla około 10% cudzoziemców. Większość pracujących w Polsce cudzoziemców to obywatele 5 państw, którzy pracują na podstawie oświadczeń, i którzy już teraz są zwolnieni z testu rynku pracy (Armenia, Białoruś, Gruzja, Mołdawia i Ukraina). Pozostali cudzoziemcy zwolnieni z testu rynku pracy to osoby wykonujące zawody deficytowe na rynku pracy, np. informatycy. Po wejściu w życie przepisów ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców, podobnie jak obecnie, możliwe będzie określenie limitów wydawanych dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców.

Nowe wyzwania określają na nowo zadania instytucji rynku pracy. Należy mieć nadzieję, że na nowo wyznaczone zadania dla Publicznych Służb Zatrudnienia uwzględnią będą również potrzeby pracujących w tych służbach pracowników.

Lech Antkowiak



POWIATOWY URZĄD PRACY W TARNOWIE

plac gen. J. Bema 3, 33-100 Tarnów

tel. 14 68 82 300

fax. 14 68 82 301

e-mail: krtat@praca.gov.pl; up@up.tarnow.pl

<http://tarnow.praca.gov.pl>



FILIA W TUCHOWIE

ul. Jana III Sobieskiego 23

33-170 Tuchów

tel./fax. 14 652 63 46

505 668 009

505 668 201

505 668 602

e-mail: krtatu@praca.gov.pl

FILIA W ŻABNIE

Rynek 29

33-240 Żabno

tel./fax. 14 645 69 43

505 668 304

505 668 301

e-mail: krtaza@praca.gov.pl