



PREMIERZE! – WSTRZYMAJ DEGRADACJĘ ZUS!

LIST ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW ZAKŁADU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH DO PREMIERA-ELEKTA



Szanowny Pan
Donald TUSK
Prezes - Elekt Rady Ministrów RP

Rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2007 r. wprowadzającym nowy statut ZUS, gruntownie zmieniono strukturę organizacyjną Zakładu.

Zmiany te nie były konsultowane z partnerami społecznymi, w tym z organizacjami związkowymi działającymi w Zakładzie. Projekt rozporządzenia nie został także przedstawiony do zaopiniowania Radzie Nadzorczej Zakładu wbrew wyraźnemu nakazowi art. 75 ust. 2 pkt 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Wprowadzenie zmian w strukturze organizacyjnej Zakładu uzasadniono usprawnieniem i obniżeniem kosztów działalności ZUS.

Tymczasem podjęte działania wydaje się, że służą jedynie przejęciu całkowitej kontroli nad budżetem ubezpieczeń społecznych, który kształtuje się w wysokości blisko 120 mld zł. a także nad finansami Zakładu.

Wprowadzanie zmian rozpoczęto od wymiany merytorycznie przygotowanej kadry zarządzającej zarówno w Centrali ZUS jak i jednostkach terenowych.

Odwołano 16 dyrektorów zwalniając ich jednocześnie z obowiązku świadczenia pracy przez okres trzech miesięcy. Powodując wypłatę podwójnych wynagrodzeń dla odwołanych i powołanych. A wszystko to w ramach oszczędnego Państwa.

Powołanie oddziałów wojewódzkich w oparciu o strukturę administracyjną Państwa nie jest oparte o przesłanki merytoryczne a więc o zakres zadań wykonywanych przez jednostki, wielkość obsługiwanego portfela ubezpieczonych: od 402.438 osób w województwie podlaskim do 3.489.014 osób w województwie mazowieckim, świadczeniobiorców: od 191.539 osób w woj. podlaskim do 1.305.967 osób w woj. śląskim i łódzkiej: od 40.158 w woj. opolskim do 297.841 w woj. mazowiec-

kim oraz realizacja zadań dodatkowych. Tych uwarunkowań jednak nie wzięto pod uwagę, stąd w wyniku restrukturyzacji powstały jednostki wojewódzkie (Oddziały Wojewódzkie) o bardzo zróżnicowanej wielkości (od liczącego blisko 7 tys. zatrudnionych w Oddziale Warszawskim po 1.200 - w Opolu), obszarze i strukturze (Oddział w Warszawie liczący 43 jednostki terenowe i Oddział w Kielcach mający 11 jednostek terenowych, czy Oddział w Opolu - 9 jednostek terenowych).

Do zarządzania takimi niejednorodnymi strukturami nie przygotowano odpowiednich narzędzi informatycznych aby można je było oceniać, wartościować i normalizować pracę pracowników, budować rankingi i na tej podstawie przydzielać środki na działalność. Nie ma również czytelnych rozwiązań dotyczących baz emerytalno-rentowych i dochodowych.

W ocenie naszego Związku można przewidywać następujące skutki wprowadzonych zmian:

- przeniesienie tak wielu zadań z oddziałów „terenowych” do oddziałów wojewódzkich wytworzy w miastach wojewódzkich problemy z pozyskaniem i kosztownym szkoleniem kadry oraz ze zdobyciem powierzchni biurowej dla dziesiątek, a nawet setek pracowników, co rodzić będzie dodatkowe koszty wynajmu powierzchni biurowej. Z kolei w miastach, skąd zadania zostaną zabrane, pozostaną wolne lokale i pracownicy doświadczeni, wysoko wykwalifikowani, którzy stracą zatrudnienie, zapewne w drodze zwolnień grupowych, co może w niewielkich miejscowościach, których to dotyczy, nasilić niepokoje społeczne,
- spowodowanie przez projektowany podział funkcji zarządzania między oddziałem wojewódzkim a „terenowym” swoistego dualizmu kompetencji tych jednostek względem jednostek terenowych niższej rangi i stawia oddziały „terenowe” w roli podległych formalnie, ale nie merytorycznie oddziałom wojewódzkim, a ponadto nakłada na nie odpowiedzialność, jednocześnie pozbawiając instrumentów decyzyjnych (kadrowych, finansowych, organizacyjnych). Powstanie więc przedziwna struktura, gdzie podział kompetencji jest niejednoznaczny, obowiązki, uprawnienia i kompetencje wzajemnie się przenikają, występują trudności w określeniu i jednoznacznym delegowaniu upoważnień do realizacji i zadań,
- nieprzygotowanie oddziałów wojewódzkich w pełni do przyjęcia i sprawnego realizowania zadań przekazy-

wanych im przez oddziały „terenowe”, bowiem nie zagwarantowano okresu przejściowego i nie przygotowano restrukturyzacji pod względem organizacyjno - technicznym,

- wprowadzenie nieprzemyślanych zmian strukturalno - organizacyjnych, których skutkiem jest np. brak w ustawie o postępowaniu egzekucyjnym aktualnie obowiązujących nazw stanowisk kierowniczych w Zakładzie, co może powodować zarzut prowadzenia postępowania oraz wydawanie niektórych dokumentów przez organ nieuprawniony,

Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest jednostką Mobilną, podatną na racjonalną transformację, co udowodnione zostało w czasie wprowadzania reformy w 1999 r. i restrukturyzacji w 2004 r. Jednakże te zmiany mimo, że nie były precyzyjnie przygotowane były przeprowadzone w odpowiednio dłuższym czasie i dzięki uporczywej, ofiarnej pracy i wielkiemu zaangażowaniu pracowników jak również: kadry kierowniczej udało się je zrealizować.

W trakcie restrukturyzacji Zakładu w sposób przygotowany i racjonalny ograniczono (z 51 do 42) liczbę oddziałów, w efekcie czego uzyskano znaczną poprawę w zakresie zarządzania i sprawności działania jednostek terenowych, efektywniejsze wykorzystanie kadry i środków na działalność administracyjną Zakładu. Zmiana sieci jednostek terenowych ZUS umożliwiła wówczas osiągnięcie porównywalnych wielkością obszarów pracy oddziałów, spadek zatrudnienia (o 1000 osób w 2006 r.) oraz wprowadzenie w Zakładzie jednakowych standardów pracy i jednolitych normatywów obsługi klientów - zmiany te znacznie usprawniły pracę Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Restrukturyzacja zapoczątkowana 31 lipca 2007 r. nie ma charakteru ewolucyjnego, narzuca niewłaściwe tempo zmian i warunki w jakich miałyby się one odbywać, a to przy ogromie zadań ZUS i ich wadze społecznej może grozić poważnymi zakłóceniami w sprawnym funkcjonowaniu Zakładu, niezadowolaniem społecznym oraz ewentualnymi grupowymi zwolnieniami.

Pojawia się więc pytanie, czy reorganizacja ta jest potrzebna i zasadna z punktu widzenia sprawności działania, racjonalizacji wydatków i struktury zatrudnienia ZUS, w przeddzień czekających Zakład nowych zadań i obowiązków wynikających z kolejnych etapów reformy ubezpieczeń społecznych.

Rodzi się uzasadnione podejrzenie, że obecna Georganizacja jest przejawem politycznego zawłaszczania instytucji, bo kontynuowana jest mimo tego, że generuje dodatkowe koszty choćby ok. 4 - 5 mln. złotych odpraw dla dyrektorów i ich zastępców z 42 Oddziałów z tytułu bezpodstawnego odwołania ich ze stanowisk objętych ustawą o państwowym zasobie kadrowym. Kwota ta zostanie zabrana z funduszu wynagrodzeń pracowników ZUS.

Ponadto wprowadzone i proponowane zmiany obecnego Kierownictwa ZUS burzą istniejący ład organizacyjny oraz wypracowane w ciągu ostatnich kilku lat metody i procedury postępowania, które jak dotąd przynosiły pozytywne efekty. Obecnie Zakładowi zagraża bałagan organizacyjny oraz obniżenie zdolności realizacji zadań. Ponadto zmiany budzą niezadowolanie społeczności małych miast, rodzą prawdopodobieństwo wystąpienia interwencji władz samo-

ządowych i parlamentarzystów na szczeblu centralnym. Niewątpliwie stan ten wpłynie na osłabienie funkcji ZUS jako instytucji publicznej, obsługującej 25 milionów klientów.

Panie Premierze,

apelujemy o jak najdalej idącą apolityczność instytucji, która z istoty swojego działania służy wszystkim obywatelom bez względu na orientację polityczną, wyznaniową oraz płeć, od poczęcia do naturalnej śmierci.

W oparciu o art. 66 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 07.11.74), zwracamy się do Pana Premiera z prośbą o pilne podjęcie działań zmierzających do wstrzymania dalszej degradacji i dezorganizacji Zakładu.

Z wyrazami najgłębszego szacunku

Za Zarząd Główny:
Przewodniczący Związku
Zawodowego Pracowników ZUS
Tadeusz Nowakowski

Warszawa, 9 listopada 2007 r.

O REFORMIE BUDŻETU UNII EUROPEJSKIEJ

5 listopada 2007 roku, w siedzibie Reprezentacji Komisji Europejskiej w Warszawie odbyło się spotkanie poświęcone przeglądowi budżetu Unii Europejskiej. Komisja Europejska rozpoczyna konsultacje na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim, które mają przyczynić się do zmodernizowania unijnych finansów.

W spotkaniu brali udział przedstawiciele Komisji Europejskiej, oraz reprezentanci organizacji społecznych i regionalnych. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych reprezentował Zespół Polityki Gospodarczej.

W trakcie spotkania nakreślono cel zainicjowania przeglądu budżetu oraz przedstawiono procedurę konsultacji budżetu. Podkreślono, że budżet Unii Europejskiej jest dla Unii ważnym narzędziem realizacji celów politycznych, ma stanowić wspólny kierunek strategii w zakresie wydatków, która w rezultacie sprostą wyzwaniom pojawiającym się w wieloletniej perspektywie.

Reforma budżetu UE ma być jednocześnie instrumentem poprawy konkurencyjności gospodarki Unii na rynku światowym. Modernizacja budżetu jest odpowiedzią na zagadnienia wynikające z globalizacji takie jak choćby migracja ludności, spadek ludności UE, stopień innowacyjności gospodarki.

Dokument, nad którym rozpoczęto pracę, nie będzie proponował wieloletnich ram finansowych, lecz będzie stanowił gruntowną ocenę budżetu i finansowania UE oraz zastępuje strukturę i kierunek przyszłych priorytetów Unii w zakresie wydatków.

Opracowanie pokaże najlepsze sposoby zaspokojenia potrzeb związanych z finansowaniem polityki UE a wdrożone następnie rozwiązania zwiększą przejrzystość budżetu, wydajność oraz rozliczalność.