



Propozycje zmian do ZFŚS w O/ZG „Polkowice-Sieroszowice”

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” Oddział Zakłady Górnicze „Polkowice-Sieroszowice” wystosowała pismo do Dyrektora ds. pracowniczych Łukasza Wereszczyńskiego w sprawie propozycji zmian do Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Komisja Zakładowa zaproponowała, aby dyskusje nad zmianami podzielić na dwa etapy. W pierwszym etapie propozycja dotyczy podpisania Porozumienia wprowadzającego uregulowanie kwestii osób pozostających we wspólnym pożyciu z pracownikiem tzw. konkubiną. W drugim etapie wnioskowano o przedstawienie analizy porównawczej modelu przeliczania przed i po zmianach kwestii zapomóg wielkanocnych, kart MultiSport i wypoczynku zorganizowanego. Dodatkowo Komisja zwróciła się o symulację w zakresie zmian dotyczących pożyczki na zakup lub budowę nieruchomości do kwoty 100 tys. zł, dzięki czemu możliwe będzie ustalenie, jaka maksymalna ilość osób może starać się o pożyczkę, żeby nie zablokować wypłat pożyczek z funduszu.

Dyskryminacja operatorów w O/ZG „Rudna”

W związku z licznymi sygnałami o nierównym traktowaniu pracowników biorących udział w programie powierzania stanowisk operatorskich, Józef Czyczerski, Przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” O/ZG „Rudna”, zwrócił się do Dyrektora Naczelnego Oddziału Pawła Markowskiego z wnioskiem o udzielenie informacji w sprawie liczby osób, które od 1 września 2017 r. do 31 października 2017 r. uzyskały zmianę angażu w ramach „Programu powierzania stanowisk operatorskich SMG” oraz o podanie czasu uczestnictwa tych pracowników w programie.

Sprawa dotyczy:

- Zmiany ze stanowiska ślusarz-mechanik maszyn i urządzeń górniczych na stanowisko:
 - operator samojezdnych maszyn górniczych,
 - górnik operator samojezdnych maszyn górniczych,
 - górnik operator samojezdnych maszyn górniczych przodkowych.
- Zmiany ze stanowiska operator maszyn górniczych na stanowisko:
 - górnik operator samojezdnych maszyn górniczych,
 - górnik operator samojezdnych maszyn górniczych przodkowych.

Do NSZZ „Solidarność” dotarły sygnały od członków związku biorących udział w programie i jak się okazało, pomimo że pracownicy są w programie w ich sprawie nie podejmuje się decyzji o zmianie stanowiska i przeszerogowaniu. Dlaczego? Osoby odpowiedzialne za program w ZG „Rudna” tłumaczyły się starą wersją rozporządzenia zarządu, które uwzględniło kategorie osobistego zaszerogowania na ww. stanowiskach jeszcze sprzed podpisania tegorocznego porozumienia do ZUZP. Porozumienie organizacji związkowych z zarządem dotyczyło zwinienia i rozwinięcia stanowisk o jedną kategorię, np. górnik operator samojezdnych maszyn górniczych przodkowych wcześniej zaszerogowany był od 11 do 15 kategorii osobistego zaszerogowania – obecnie od 12 do 16.

Z tak prozaicznego powodu wstrzymywano zmianę stanowisk. Nie wiadomo dlaczego sprawa dotyczy jedynie części pracowników. Zgodnie z przyjętymi zasadami, jeśli pracownik przejdzie program, oznacza to, że nadaje się na zajmowanie wskazanego stanowiska i obligatoryjnie ma mieć zmieniony angaż. Takie dziwne praktyki były niczym innym jak nierównym traktowaniem pracowników w zatrudnieniu i wykorzystywaniem sytuacji z nieznanymi nam pobudek.

Przewodniczący Józef Czyczerski interweniował w tej sprawie u Dyrektora Naczelnego ds. Zarządzania Strategicznego Andrzeja Zbróga, żeby dostosowano rozporządzenie, co powinno być zrobione zaraz po wprowadzeniu zmian do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników KGHM. Dzięki interwencji NSZZ „Solidarność” 30 października 2017 r. wydano ustalenie organizacyjne, w którym zmieniono ten element i poprawiono przypisanie do stanowisk przedziały kategorii osobistego zaszerogowania. Ma to znaczenie nie tylko dla pracowników Zakładów Górniczych „Rudna”, ale też „Lubin” i „Polkowice-Sieroszowice”. Będziemy monitorować przeprowadzanie Programu powierzania stanowisk operatorskich SMG i rozwój wydarzeń w tej sprawie.

Informacje dla pracowników PeBeKa dotyczące propozycji zmian w ZUZP

Zwiększenie dodatkowego wynagrodzenia

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w PeBeKa Lubin S.A. wysłała propozycją zmiany zapisu treści w art. 24 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Przedsiębiorstwa Budowy Kopalni PeBeKa S.A. Zmiana dotyczy zwiększenia wysokości corocznego, dodatkowego wynagrodzenia dla pracowników spółki wypłacanego 15 sierpnia danego roku. Propozycja przewiduje zwiększenie wysokości wynagrodzenia z 12% do 50% średniego miesięcznego wynagrodzenia w Spółce z pierwszego półrocza danego roku.

Propozycja zmian w zasadach wypłacania deputatu

Odrębnym pismem zaproponowane zostały zmiany w Załączniku nr 9 do ZUZP m.in. przez Komisję Zakładową NSZZ „Solidarność” w PeBeKa Lubin S.A. dotyczące warunków ustalania i wydawania ekwiwalentu za deputat węglowy. W obecnych zapisach jest ustalona stała kwota za tonę węgla. NSZZ „Solidarność” wystosowała pismo do Prezesa z propozycją zmiany zapisów na obowiązujące w ZUZP dla pracowników KGHM Polska Miedź S.A. Pracodawcy przekazano następujące warunki ustalania i wydawania deputatu węglowego:

- Pracownikom przysługuje ekwiwalent za deputat węglowy. Norma deputatu stanowiąca podstawę do wyliczenia ekwiwalentu wynosi w stosunku rocznym:
 - dla pracowników dołowych - 8 ton,
 - dla pracowników powierzchniowych - 6 ton.
- Pracownicy, którzy przed wejściem w życie Układu nabyli prawo do wyższej normy deputatu niż określono w punkcie I, zachowują uprawnienia w dotychczasowym wymiarze.
- Ekwiwalent za deputat węglowy przysługuje od dnia nawiązania stosunku pracy.
- Wysokość ekwiwalentu pieniężnego ustala się raz w roku na podstawie przeciętnej średniorocznej ceny detalicznej I tony węgla kamiennego z roku poprzedzającego ogłaszanej przez Prezesa GUS w formie komunikatu w terminie do dnia 20 stycznia każdego roku.
- Roczną wysokość ekwiwalentu stanowi iloczyn przysługującej pra-

ownikowi normy deputatu i ceny węgla kamiennego, o której mowa w punkcie 4.

6. Ekwiwalent za deputat węglowy wypłaca się miesięcznie w wysokości 1/12 kwoty ustalonej zgodnie z punktem 5.
7. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują ekwiwalent za deputat węglowy w wysokości proporcjonalnej do tego wymiaru.
8. Ekwiwalent za deputat węglowy przysługuje pracownikowi również za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli za ten okres pracownik uprawniony jest do otrzymania wynagrodzenia za czas choroby oraz rehabilitacji.

Związki na pogodę i niepogodę

– **Pytanie, jaka jest rola związków zawodowych, stawia sobie wielu ekonomistów i socjologów, także w bogatych krajach. Istnieją międzynarodowe porównawcze badania, w tym zlecane przez OECD, które wskazują, że kraje, w których działa system partycypacyjny, mają lepsze wyniki ekonomiczne. Elementem takiego systemu są związki zawodowe – mówi prezes Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego i wybitny ekonomista prof. Elżbieta Mączyńska w rozmowie z Andrzejem Berezowskim z Tygodnika Solidarność (nr 38/2017).**

– Co to jest system partycypacyjny?

– To system, który polega m.in. na tym, że pracownicy biorą czynny udział w podejmowaniu decyzji w organizacji, np. poprzez udział w radach nadzorczych czy pracowniczych. Zwany jest także systemem inkluzywnym, włączającym. Partycypacja ma szerszy wymiar i wiąże się m.in. z rozwojem społeczeństwa obywatelskiego.

– Czy czynny udział pracowników w podejmowaniu decyzji przynosi jakieś wymierne rezultaty?

– Istnieją międzynarodowe porównawcze badania, w tym prowadzone przez OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju), które wskazują, że kraje, w których rozwija się system partycypacyjny, mają lepsze wyniki ekonomiczne niż kraje, w których uczestnictwo pracowników w systemie decyzyjnym organizacji jest marginalizowane. System partycypacyjny pomaga przedsiębiorstwom i innym instytucjom w osiągnięciu zakładanych celów biznesowych. Partycypacja stwarza szanse na integrację rozproszonych kompetencji i pełniejsze wykorzystanie mądrości ludzi. To podłoże, warunek i przejaw rozwoju społeczeństwa obywatelskiego i zwiększania odpowiedzialności za podejmowane decyzje.

– System partycypacyjny kojarzy mi się z Finlandią czy Szwecją. A jak jest w Polsce?

– W Polsce po 1989 roku nastąpił odwrót od systemu partycypacyjnego. Istnieje w bardziej doświadczonych rynkowo krajach, takich jak Finlandia, Szwecja, Dania, Norwegia czy Niemcy, które dbają o to, aby system partycypacyjny się rozwijał. Jedną z form takiego systemu są tzw. turkusowe przedsiębiorstwa.

– Co to takiego?

– W naukach o zarządzaniu istnieje hierarchia kolorów. Przedsiębiorstwo turkusowe jest przeciwieństwem tzw. czerwonego (dyktatorskiego, wodzowskiego) przedsiębiorstwa, w którym pracownik nie ma nic do powiedzenia i jest zobowiązany do bezwzględnego wykonywania poleceń przełożonych na zasadzie rozkazu. W skrajnych przypadkach niewykonanie poleceń grozi nawet utratą życia. Popularyzator koncepcji turkusowej organizacji i autor książki na ten temat, Andrzej Blikle, dowodzi, jak nieefektywne są systemy, w których pracownika sprowadza się do roli narzędzia wykonującego polecenie. Turkusowe organizacje umożliwiają pełne wykorzystywanie potencjału wiedzy, który tkwi w każdym pracowniku, co w dobie gospodarki opartej na wiedzy ma fundamentalne znaczenie. Gospodarka oparta na wiedzy to taka, w której umiejętność gromadzenia, selekcjonowania i wykorzystywania informacji decyduje o powodzeniu przedsiębiorstwa.

W koncepcji turkusowej organizacji chodzi o maksymalne wykorzystanie doświadczenia i umiejętności wszystkich pracowników bez względu na ich pozycję zawodową. Sztuką jest spowodować, aby pracownicy zechcieli w pełni dzielić się wiedzą z innymi pracownikami. Jak podkreśla Andrzej Blikle, w firmie turkusowej nikogo nie trzeba pilnować, by pracował, nikogo nie trzeba zaganiać do pracy kijem i marchewką.

– Piękne, ale czy taka organizacja może działać?

– To efektywna, choć niełatwa do wdrożenia koncepcja. W turkusowej

organizacji bardzo ważne jest to, że pracownicy nie tylko uczestniczą w podejmowaniu decyzji, ale też ponoszą współodpowiedzialność za ich następstwa.

– Czy Pani profesor widzi potrzebę istnienia związków zawodowych w Polsce?

– Zdecydowanie tak. Jednym z podstawowych problemów gospodarki jest bowiem asymetria, czyli naruszenie równowagi w stosunkach między pracodawcą i pracownikiem. Jeśli siła pracodawców rośnie, a pracowników spada, rośnie ryzyko folwarczości. A w systemie folwarczym nie jest możliwe pełne wykorzystywanie potencjału przedsiębiorstwa i kreatywności pracowników, zgodnie ze znanym powiedzeniem, że z niewolnika nie ma robotnika.

– Rozmawiamy o systemie partycypacyjnym, w którym pracownicy, niekoniecznie za pomocą związków, uczestniczą w podejmowaniu decyzji w organizacji. Po co w takim razie związki zawodowe, skoro pracownik sam może partycypować w decyzjach?

– Form partycypacji jest oczywiście wiele, ale w różnym stopniu są wykorzystywane. Jednak związki zawodowe są obecne we wszystkich krajach, w których istnieje system partycypacyjny. W krajach wyróżniających się dobrymi wynikami gospodarczymi, wysokim poziomem dobrobytu społecznego i innowacyjności, czyli m.in. w krajach skandynawskich i Niemczech, związki zawodowe mają silną pozycję i pozytywny wpływ na gospodarkę. Są potrzebne chociażby dlatego, że pracownik może się bać utraty pracy, gdy samodzielnie wystąpi z jakimś wnioskiem, który – choć słuszny – jest nie po myśli pracodawcy.

– Ale dziś mówi się o rynku pracownika. Wyrzucony pracownik może iść gdzie indziej pracować.

– Mówi się o rynku pracownika, ale szczegółowe analizy wciąż wykazują rozmaite nieprawidłowości w relacjach pracownik-pracodawca. W Polsce są dziedziny, którym bardzo daleko do rynku pracownika. Najkorzystniejszy dla gospodarki stanem jest jednak rynek o równoważnej sile pracobiorców i pracodawców. O taką równowagę jednak niełatwo, przede wszystkim ze względu na występujące przemiany i tarcia rynkowe oraz nieodłączną dla wolnego rynku cykliczność, przeplatanie się koniunktury i dekonunktury. Obecnie Polskę cechuje dobra koniunktura gospodarcza, ale ona kiedyś się skończy. Wówczas zwiększa się ryzyko bezrobocia. W takich warunkach działanie związków zawodowych staje się szczególnie ważne. Istotne jest przede wszystkim działanie związków ukierunkowane na dobro pracowników, ale w połączeniu z dbałością o efektywność i przetrwanie przedsiębiorstwa. Potencjał konstruktywnej współpracy związków z przedsiębiorstwami oznacza, że mogą być one użyteczne i na pogodę, i na niepogodę. Niestety po 1989 roku paradoksalnie, mimo solidarnościowego przewrotu i jego sztandarowych haseł, związki zawodowe w Polsce uległy erozji.

– Dlaczego?

– Związki zawodowe zostały skompromitowane w PRL. Były przybudówką partii komunistycznej i nie pełniły należycie swojej roli. Dlatego też po 1989 roku nietrudno było o niechęć do związkowości czy rad pracowniczych. Kolejne rządy po 1989 r. niezbyt dbały o należyty rozwój związków zawodowych. Nie ma związków w małych przedsiębiorstwach, zaś w dużych nierzadko funkcjonuje wiele związków branżowych, ale tak skłóconych, że nie mogą skutecznie dbać o prawa pracownicze i interesy przedsiębiorstwa. Dodać tu też trzeba ułomności prawa związkowego. Dlatego niezbędny jest dyskurs nad zmianami w funkcjonowaniu związków zawodowych, m. in. w kierunku upowszechniania sądzikownienia i ograniczania branżowości. Kwestie te przedstawiane są m. in. w raporcie „Reforma kulturowa 2020-2030-2040”.

– Właśnie minęło 37 lat od przyjęcia postulatów sierpniowych. Co zostało z tych postulatów? Czy dziś są dalej aktualne?

– To smutak czasu. Mówiąc o postulatach, trzeba zaznaczyć, że ich twórcy formułowali je na miarę ówczesnych czasów. Nie wybiegali zbyt daleko i głęboko w przyszłość. Przede wszystkim nie zakładali upadku systemu socjalistycznego w Polsce. Stąd też postulaty Solidarności obciążone są syndromem ekstrapolacji, czyli założeniem, że tak, jak się dzieje, tak będzie się działo w przyszłości. Choć postulaty te z dzisiejszej perspektywy wydają się dość skromne i niezbyt ambitne, to jednak zważywszy na ówczesne warunki miały przynajmniej w części wymiar wręcz rewolucyjny. Na obronę twórców postulatów można powiedzieć, że nawet najwybitniejsi amerykańscy sowietolodzy nie przewidzieli upadku Związku Radzieckiego.

– A gdyby potraktować postulaty nie dosłownie, ale jako prezentację pewnej idei sprawiedliwego państwa?

– Można tak je rozumieć, bowiem postulaty przeciwstawiały się asymetrii i niesprawiedliwości społecznej, sytuacji, w której nieliczni mają dostęp do wielu dóbr i praw, a inni takiego dostępu nie mają. W postulatach chodziło o wyeliminowanie oczywistych tego przejawów, np. specjalnych form dostępu do dóbr i sklepów dla uprzywilejowanych, dualizmu cenowego itp. Z pewnością przebijający się w wielu postulatach wymóg sprawiedliwości społecznej z perspektywy minionych dekad trudno uznać za dostatecznie spełniony. Nawet jeśli niektóre postulaty formalnie doczekały się realizacji, w praktyce wypaczona została ich idea. Przykładem tego jest postulat pierwszy, czyli żądanie akceptacji niezależnych od partii i pracodawców wolnych związków zawodowych. Formalnie ten postulat został spełniony, bo nie ma dziś związków zależnych od konkretnej partii, ale jeśli odczytać ten postulat jako wolę wzmocnienia związków, trudno uznać, że został zrealizowany. W praktyce bowiem rola związków zmniejsza się. Zmniejszył się też stopień uzwiązkowienia. Niezbędna jest zatem refleksja nad zmianą funkcjonowania związków zawodowych, w kierunku ich upowszechnienia i w kierunku ograniczania branżowości.

– Czy warto byłoby stworzyć 21 postulatów na nowo?

– Po 1989 r. nigdy nie doszło do pogłębionej dyskusji, jaki system kapitalistyczny ma obowiązywać w Polsce, jakiego systemu chcemy. Zaimplementowany został system neoliberalny i zasady konsensusu waszyngtońskiego, co nie ma wiele wspólnego z postulatami związkowymi. Argumentowano, że byliśmy zbyt biedni, aby wprowadzić partycypacyjny model skandynawski. Ale można postawić pytanie, czy byliśmy tak bogaci jak USA, żeby wprowadzać system amerykański? W 1989 Polska była zadłużonym krajem. To wierzyciele w dużym stopniu wymusili przyjęcie konsensusu waszyngtońskiego.

– I?

– Dziś jest potrzebna debata nad kształtem modelu ustroju społeczno-gospodarczego. Dotyczy to zresztą nie tylko Polski. Obecnie w wielu krajach toczy się intensywny dyskurs na temat pożądanego modelu kapitalizmu, bo neoliberalna jego forma zawiodła, doprowadzając w 2008 r. do wielkiego kryzysu i nieprawdopodobności w gospodarce globalnej. Świat się popsuł, czego wyrazem są m.in. głębokie i w wielu krajach narastające nierówności społeczne. Skutkuje to ograniczeniami, barierami popytu. W wyniku postępu technologicznego zwiększa się podaż rozmaitych dóbr i usług, ale coraz trudniej o nabywców. Półki w sklepach uginają się od towarów, producenci i handlowcy zażarcie ze sobą konkurują, reklama staje się coraz bardziej agresywna. Popyt bowiem tworzą masy.

– Czyli mimo że wydaje się nam, że kupujemy coraz więcej, wcale nie oznacza to, że popyt się zwiększa?

– Im większa koncentracja bogactwa w wąskich grupach i im większe nierówności dochodowe, tym gorzej dla popytu, a tym samym dla wzrostu gospodarczego. Każdy wzrost dochodów grup biedniejszych, w odróżnieniu od najbogatszych, szybko przekłada się na wzrost popytu. Narastające nierówności dochodowe prowadzą do syndromu błędnego koła – stanowią barierę popytu, co z kolei zmniejsza skłonność przedsiębiorców do inwestowania i tworzenia nowych miejsc pracy, co znowu niekorzystnie rzutuje na popyt. Nierówności społeczne są tym samym jedną z głównych przyczyn marnotrawstwa zasobów, co jest widoczne zwłaszcza w niektórych bogatych krajach. Np. w USA przedsiębiorstwa wytwarzające żywność oraz supermarkety i konsumenci wyrzucają na śmietnik ok. 30–50 proc. tych dóbr, i to w sytuacji, gdy liczba głodujących ludzi świata szacowana jest na ok. miliard osób. Nierówności społeczne negatywnie przekładają się też na budżet państwa, przyczyniają się do wzrostu zadłużenia publicznego, a w konsekwencji stopniowego uzależniania się państw od pożyczkodawców. Dlatego też nierówności uznawane są za fundamentalny problem współczesnego świata. Nieprzypadkowo kwestia ta była podstawowym tematem tegorocznego światowego Forum Gospodarczego w Davos.

– Forum Gospodarcze w Davos, czyli miejsce, w którym spotykają się najbogatsi.

– Wskazywano tam na konieczność zmian systemowych, przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu na rzecz systemu inkluzywnego. Wymaga to aktywnej roli państwa. Wolny rynek bowiem bez skutecznych regulacji i ram się wynaturza. Przekonują o tym m.in. dwaj ekonomiści-nobliści Robert Shiller i George Akerlof w książce pod znamienym tytułem „Złotów frajera. Ekonomia manipulacji i oszustwa”. To książka zasługująca na uwagę, chociażby dlatego, żeby nie być owym tytułowym frajerem. Książka ta zmusza do refleksji nad kształtem gospodarki i kapitalizmu. Zmusza do refleksji nad tym, jakiemu kapitalizmowi potrzebujemy.

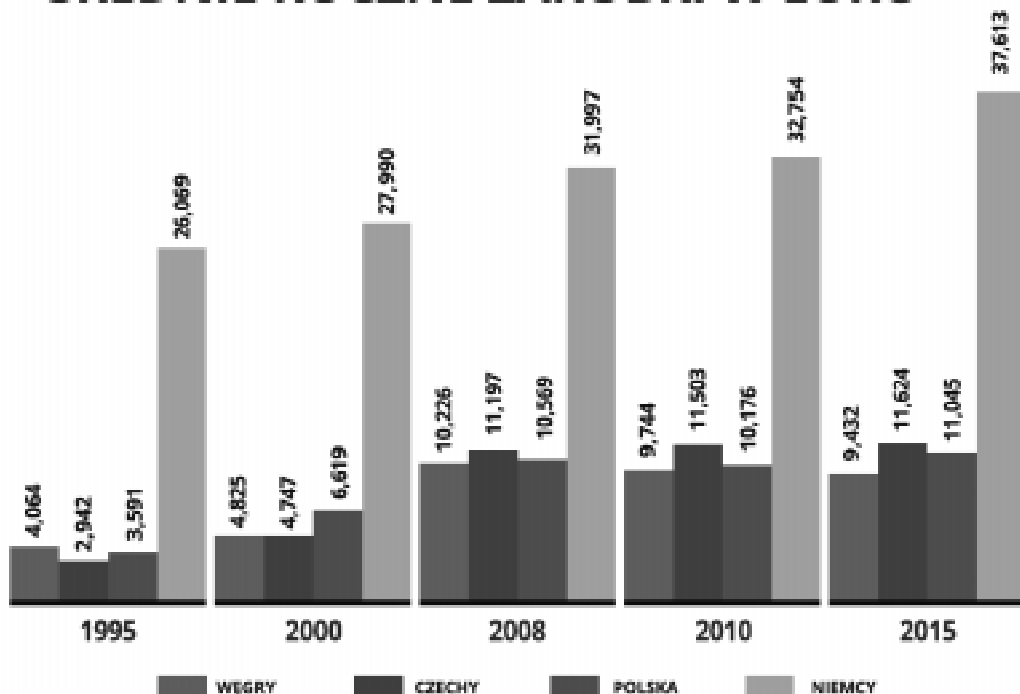
Dlaczego w naszym regionie zarobki powinny rosnąć

Po kryzysie gospodarczym, który rozpoczął się w 2008 roku dysproporcje w wynagrodzeniach w Polsce i innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej zaczęły się powiększać w stosunku do bogatych państw Europy Zachodniej.

Takie wnioski płyną z raportu „Dlaczego Europa Centralna i Wschodnia potrzebują wzrostu płac” opracowanego przez Europejski Instytut Związkowy (European Trade Union Confederation ETUC). Publikacja została poświęcona sytuacji w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, które dołączyły do Unii Europejskiej w 2004 i w 2007 roku.

Autorem raportu jest ekonomista dr Béla Galgóczi, ekspert ETUC w zakresie polityki gospodarczej i rynku pracy. - *Polityka utrwalająca model rozwoju oparty na niskich płacach jest niezrozumiała i nieuzasadniona. Choć w naszym regionie nie istnieje jasno określona strategia oparta na niskich płacach, to jednak narzucono nam w międzynarodowym podziale*

ŚREDNIE ROCZNE ZAROBKI W EURO



pracy konkretną rolę cechującą się niskimi zarobkami – przekonuje autor publikacji. Zaznacza równocześnie, że poziom kwalifikacji pracowników w krajach Europy Środkowej i Wschodniej jest porównywalny z poziomem kwalifikacji pracowników w Europie Zachodniej.

Dysproporcje coraz większe

Wejście do Unii Europejskiej dla mieszkańców państw Europy Środkowej i Wschodniej oznaczało nadzieję na znaczącą poprawę jakości życia, stopniowe podwyższanie zarobków i zbliżenie ich do takiego poziomu, jaki osiągnęły bogate kraje UE. Zaraz po akcesji płace w nowych krajach

członkowskich rzeczywiście zaczęły rosnąć w stosunku do zarobków w innych państwach unijnych. Jednak ten trend został przerwany przez kryzys na rynkach finansowych, który rozpoczął się w 2008 roku. Po załamaniu gospodarczym dysproporcje w wynagrodzeniach zaczęły się pogłębiać. Jak dowodzi autor publikacji, w 2000 roku średnie roczne zarobki w Polsce stanowiły 17,2 proc. średnich zarobków w Niemczech, a w 2008 roku 31,9 proc. Natomiast w 2010 roku było to już niespełna 30 proc., a w 2015 roku 25,1 proc. Podobne zależności odnotowano także m.in. w Czechach i na Węgrzech. Zdaniem ekonomisty kryzys skutkowało gwałtownym zahamowaniem wzrostu zarobków i utrwaleniem modelu konkurencyjności opartym na niskich wynagrodzeniach.

W odniesieniu do PKB

Udział płac w PKB w krajach Europy Środkowej i Wschodniej jest średnio o siedem punktów procentowych niższy niż w Europie Zachodniej. W dodatku udział płac w PKB cały czas zmniejsza się w większości państw regionu, a spadek najbardziej widoczny jest w Polsce. W 1995 roku wskaźnik ten wynosił 65,8 proc., natomiast 2015. 53,9 proc. Na drugim miejscu znajdują się pod tym względem Węgry, gdzie odnotowano spadek z 65,9 do 55,7 proc. Umiarkowany spadek udziału płac w PKB wystąpił również w Estonii i na Łotwie. Natomiast na Litwie, w Czechach i na Słowacji wskaźnik ten jest najniższy i analogicznie wynosi 52, 51 i 49 proc. Równocześnie jak wynika z opracowania, nie ma żadnych dowodów, które wskazywałyby, że spadek udziału płac w PKB przyniósł tym krajom jakiegokolwiek korzyści np. w postaci zwiększenia inwestycji zagranicznych.

Silne związki, wyższe płace

W ocenie dr. Béla Galgóczi jedną z przyczyn niskich wynagrodzeń w regionie jest niewysoki stopień uzwiązkowienia. - *Kraje Europy Środkowej i Wschodniej, z wyjątkiem Słowenii, mają najniższy stopień uzwiązkowienia i objęcia układami zbiorowymi pracy w całej UE, który w dodatku z każdym rokiem jeszcze bardziej spada* – podkreśla autor raportu. Zaznacza także, że w wielu krajach UE np. w Niemczech sytuacja jest odwrotna. W państwach Europy Zachodniej działają silne związki zawodowe, a kwestie pracownicze m.in. dotyczące wysokości wynagrodzeń regulowane są w ramowych porozumieniach. Autor przekonuje również, że gdyby nie inwestycje zagraniczne i migracja zarobkowa do Europy Zachodniej wynagrodzenia w regionie byłyby jeszcze niższe.

Montownie dla bogatych państw

Utrzymywanie niskich płac w państwach Europy Środkowo-Wschodniej zamyka region w podległej i zależnej roli w międzynarodowym podziale pracy opartej na działalności montażowej i dostawczej o niskiej wartości dodanej i bez perspektyw dalszego rozwoju. Szansą na odwrócenie tego trendu mogłoby być jedynie uznanie kwalifikacji pracowników zatrudnionych w państwach regionu i przyzwolenie na wzrost wynagrodzeń, co umożliwiłoby bardziej selektywne decyzje inwestorów, a w konsekwencji zmiany w strukturze gospodarczej tych państw.

Agnieszka Konieczny

Tygodnik Śląsko-Dąbrowski NSZZ „Solidarność” nr 36/2017

Polska w pierwszej szóstce krajów UE o najniższym poziomie bezrobocia

Jak podał Eurostat stopa bezrobocia w Polsce na koniec sierpnia tego roku według tzw. metody BAEL (opartej na aktywności ekonomicznej ludzi) wyniosła 4,7% i należała do pierwszej szóstki krajów o najniższym poziomie bezrobocia w UE.

Najniższe bezrobocie Eurostat odnotował w Czechach -2,9%, na drugim miejscu Niemcy - 3,8%, później maleńka Malta - 4,2%, Węgry i Wielka Brytania po 4,3%, a kolejnych dwóch miejscach Polska i Holandia po 4,7%. Najwyższy z kolei poziom bezrobocia odnotowano w Grecji, która już 6 rok „wychodzi z kryzysu” w wysokości

21,2% i mającej ciągle poważne problemy gospodarcze i polityczne Hiszpanii - 17,1%. Przeciętna stopa bezrobocia we wszystkich 28 krajach UE wyniosła na koniec sierpnia tego roku 7,6%, natomiast z kolei średnia stopa w 19 krajach strefy euro była wyraźnie wyższa i wyniosła aż 9,1%.

Z kolei według GUS, (który podaje wysokość bezrobocia, jako odsetek bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy wobec całej ludności cywilnej aktywnej zawodowo), na koniec sierpnia 2017 roku, wskaźnik bezrobocia spadł do 7,0% i był to najniższy poziom tego wskaźnika od roku 1991, czyli na początku przemian w Polsce, które skutkowały wręcz eksplozją liczby osób pozostających bez pracy. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w połowie tego roku wyniosła 1,15 mln i przy tym tempie spadku bezrobocia, zmniejsza się ono w ostatnich miesiącach średnio o 50 tysięcy miesięcznie.

W związku z problemami pracodawców w znalezieniu pracowników w 2017 roku mieliśmy najwięcej ofert pracy dla cudzoziemców, stąd między innymi sięgająca już ponad 1,2 miliona liczba pracowników pochodzących z Ukrainy, którzy znaleźli mniej lub bardziej trwałe zatrudnienie w naszym kraju.

Taka sytuacja bardzo pozytywnie oddziałuje na zachowania pracodawców, którzy coraz częściej proponują nowym pracownikom (także tym już zatrudnionym), zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Do niedawna jeszcze pracodawcy ze względu na niższe koszty najczęściej proponowali nowym pracownikom, zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia, czy umowy o dzieło, czy też konieczność tzw. samozatrudnienia (pracodawca wtedy zleca usługę pracownikowi, który założył jednoosobową firmę).

W ten sposób w połowie roku 2017 na rynku pracy blisko 13 mln osób było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i był to najwyższy poziom od 2000 roku, od kiedy są dostępne dane GUS dotyczące form zatrudnienia.

Przypomnijmy także, że we wrześniu poprzedniego roku weszło w życie rozporządzenie Rady Ministrów o podwyżce „etatowej” płacy minimalnej na rok 2017 z 1850 zł do 2000 zł brutto, czyli aż 150 zł i w związku z tym konieczna była waloryzacja płacy godzinowej minimalnej z 12 zł na 13 zł od 1 stycznia tego roku (od stycznia 2018 roku minimalna płaca etatowa będzie wynosiła 2100 zł brutto, a minimalna stawka godzinowa 13,7 zł, taką decyzję po konsultacji ze strona społeczną podjęła Rada Ministrów). Z kolei podniesienie stawki godzinowej do 13 zł za godzinę brutto, było konieczne, ponieważ przy ustawowych 168 godzinach pracy miesięcznie daje wynagrodzenie w wysokości 2184 zł brutto miesięcznie i w związku z tym jest o 184 zł wyższe od minimalnego wynagrodzenia na podstawie umowy o pracę (ustalonego na rok 2017 w wysokości 2000 zł brutto).

Natomiast taka relacja pomiędzy tymi minimalnymi wynagrodzeniami (niższa płaca etatowa, wyższa godzinowa), zdaniem minister rodziny, pracy i polityki społecznej Elżbiety Rafalskiej, będzie zachęcała pracodawców zarówno publicznych jak i prywatnych do zatrudniania na podstawie umów o pracę, a nie umów zlecenia czy samozatrudnienia, bo te pierwsze będą jednak wyraźnie „tańsze”. W ten sposób rząd premier Beaty Szydło kończy z dotychczasową ponad 25-letnią praktyką konkurowania przez Polskę tanią siłą roboczą i przy pomocy poziomu płacy minimalnej (etatowej i godzinowej), rozpoczyna proces wymuszania podwyżek płac zarówno w gospodarce jak i w sektorze budżetowym.

Na kolejną obligatoryjną podwyżkę płacy minimalnej będą więc musieli zareagować w zasadzie wszyscy pracodawcy w tym szczególnie ci, którzy do tej pory wypłacali wynagrodzenia niewiele wyższe od wynagrodzenia minimalnego. Trudno, bowiem sobie wyobrazić, żeby tacy pracownicy byli w stanie zaakceptować dotychczasowe wynagrodzenia w sytuacji, kiedy płaca minimalna w tym roku wzrosła o ponad 11%, a od stycznia 2018 roku wzrośnie o kolejne 5% i co więcej mamy już w Polsce rynek pracownika, a nie jak było przez wiele lat rynek pracodawcy. (...)

Zbigniew Kuźmiuk, *tysol.pl*