



Pismo Sekretariatu Górnictwa i Energetyki do Premier Beaty Szydło

Zmiany w kraju jedynie w części idą we właściwym kierunku. W dalszym ciągu istnieje wiele problemów i niezalutwionych spraw, którymi rząd powinien zająć się priorytetowo. Są też takie, które rząd realizuje przeciwnie do oczekiwań NSZZ „Solidarność”. Z tego powodu Kazimierz Grajcarek, Przewodniczący Sekretariatu Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność”, w imieniu Rady SGiE wystosował list do Premier Beaty Szydło o zajęcie stanowiska w kilkunastu kluczowych sprawach i zorganizowanie spotkania, na którym strona związkowa przedstawi swoje stanowisko. W piśmie poruszono różnorodne tematy zaczynając od problemów z rozbudową infrastruktury energetycznej, przez sprawy Polskiej Miedzi, kończąc na problemach górnictwa węgla kamiennego i brunatnego. Wśród wypunktowanych problemów znalazły się dwie kwestie podniesione przez Sekcję Krajową Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność”.

Ze strony SKGRM NSZZ „Solidarność” poruszono dwie sprawy:

1. Przyjęcie ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. „o zasadach zarządzania mieniem państwowym” (Dz.U. z 2016 r. poz. 2259 z późniejszymi zmianami), która w art. 19 i art. 45 jest ewidentnie sprzeczna z art. 14 pkt. 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. „o komercjalizacji i prywatyzacji” (Dz. U. z 2013 r. poz. 981 z późniejszymi zmianami). Prowadzi to do sprzeczności i ma na celu ewidentnie wyeliminowanie wyboru rzeczywistych przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych w spółkach ze znaczącym udziałem skarbu państwa.
2. Brak rozstrzygnięć dotyczących wprowadzonego przez rząd PO-PSL podatku od miedzi i srebra, mimo składanych jednoznacznych przedwyborczych deklaracji politycznych przedstawicieli obecnego rządu RP.

Wymienione w piśmie problemy były już wielokrotnie omawiane w rozmowach z poszczególnymi ministrami. Większość z poruszonych spraw jest przypomnieniem złożonych przez polityków obecnego rządu zobowiązań z kampanii wyborczej. Tym bardziej konieczne jest zorganizowanie spotkania i ustalenie przyczyn odkładania w czasie realizacji złożonych deklaracji, zanim zostaną podjęte inne działania związane.

Wypłata dodatkowej nagrody rocznej

Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” informuje o zwołaniu przez Zarząd KGHM Polska Miedz S.A. Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy spółki na 21 czerwca 2017 r. Zgodnie z Załącznikiem nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wypłata dodatkowej nagrody rocznej nastąpi do 14 dni od rozpatrzenia i zatwierdzenia sprawozdania finansowego spółki przez Walne Zgromadzenie, czyli najpóźniej 5 lipca 2017 r.

Pracownicze wybory do Rady Nadzorczej KGHM odwołane

W związku z panującym chaosem prawnym pracownicy nie mieli możliwości wzięcia udziału w głosowaniu na trzech z sześciu kandydatów w wyborach do Rady Nadzorczej, w tym na Józefa Czyczerskiego, Bogusława Szarka i Bogdana Nucińskiego z NSZZ „Solidarność”. Wybory z 17-18 maja br. zostały odwołane, a kadencja wybranych trzy lata temu przedstawicieli załogi przedłużona o rok.

Jak czytamy w uzasadnieniu Zarząd KGHM powołał się na jedno z orzeczeń Sądu Najwyższego i ustawę o zasadach zarządzania mieniem państwowym z 16 grudnia 2016 r. stwierdzając zbyt wczesne zorganizowanie Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy na 21 czerwca br. przez co kadencja obecnie zasiadających w Radzie Nadzorczej przedstawicieli załogi zostałaby skrócona o... dwa dni. Taka sytuacja byłaby niezgodna z prawem, ponieważ kadencja wygasa 23 czerwca br., zaraz po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego spółki przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Zgodnie z prawem Walne Zgromadzenie musi skwitować działalność każdego z członków Rady Nadzorczej w danym roku obrotowym. Jeśli rok obrotowy trwa choćby wspomniane dwa dni i tak musi być poddane pod głosowanie udzielenie członkom Rady absolutorium przez ZWZA. Decyzja o przedłużeniu kadencji została zatwierdzona przez Departament Nadzoru Ministerstwa Energii.

Jest jeszcze inny prawny problem związany z wybieraniem przedstawicieli do Rady Nadzorczej spółki. Nowe prawo regulujące wymagania stawiane członkom rad nadzorczych – ustawa o zasadach zarządzania mieniem państwowym. Wybór członków Rady Nadzorczej z ramienia załogi regulowany był przez ustawę o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw. Tworząc nową ustawę politycy świadomie nie wykluczyli jej obowiązywania pracowniczych wyborów do nadzoru spółek, co ma wyeliminować przedstawicieli pracowników z Rad Nadzorczych. Jednym z

KOMUNIKAT

W związku z chaosem prawnym i uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 24-11-2016r. podjęto decyzję o wydłużeniu kadencji po przyjęciu sprawozdania za 2017 rok.

Biorąc powyższe pod uwagę dziękujemy wszystkim za zaangażowanie i pomoc w przygotowaniu i prowadzeniu kampanii wyborczej dla kandydatów zgłoszonych przez NSZZ „Solidarność”.

Z górniczym pozdrowieniem

Józef Czyczerski

Bogusław Szark

Bogdan Nuciński

wymagań stawianych przez nowe prawo jest brak możliwości pełnienia funkcji z wyboru zakładowej organizacji związkowej przy kandydowaniu do rady nadzorczej. Obecnie pracownicy KGHM Polska Miedź S.A. głosują na kandydatów zgłoszonych przez duże organizacje związkowe, którzy są liderami związkowymi, mają zaufanie załogi, są również wybieralni w wyborach związkowych i w każdej chwili można do nich podejść i porozmawiać – a jeśli niewłaściwie wypełniają swoje obowiązki, szybko odwołać. Już kilka lat temu wciśnięto pracownikom trzech „przedstawicieli”, ale nie załogi tylko pracodawcy. Trzeba było ich odwołać, ale pracodawca przeciągał procedury tak długo jak to było możliwe, przez co załoga KGHM przez dłuższy czas była pozbawiona przedstawicielstwa w Radzie Nadzorczej i doszło do tragicznych w skutkach decyzji (sprzedaż aktywów telekomunikacyjnych i zakup kanadyjskiej spółki Quadra FXN). Tym razem byłoby podobnie z tą różnicą, że kandydaci mogliby nawet nie być związani z Polską Miedzią...

Przedwczesne zarzuty wobec ofiar tragedii w ZG „Rudna”

W tragedii z 29 listopada 2016 r. w Zakładach Górniczych „Rudna” zginęło 8 górników. Kilka miesięcy po tragedii rzeczniczka Prokuratury Okręgowej w Legnicy puściła w obieg medialny informację o wykryciu w organizmach trzech górników alkoholu o stężeniu od 0,2 do 0,6 promila. Dodatkowo u czwartego górnika wykryto obecność metamfetaminy. W związku z kontrowersjami wynikającymi z informacji udzielonej przez prokuraturę w Legnicy i nie godząc się z takim przedstawianiem niepotwierdzonych informacji Przewodniczący Józef Czyczerski zwrócił się do warszawskiego laboratorium toksykologicznego o opinię w przedmiotowej sprawie.

Jak czytamy w piśmie wykryty w organizmie trzech ofiar alkohol zdecydowanie mógł pojawić się już po śmierci. W sprawie wykrytej metamfetaminy istotne jest stężenie, ponieważ narkotyki mogą być zażyte znacznie wcześniej – niekiedy nieświadomie – co byłoby równoznaczne z całkowitym brakiem wpływu na pracownika w dniu tragedii.


Zamieszczamy obok skan pisma przesłanego przez biegłego toksykologa Piotra Polaka z Instytutu Doradztwa Prawnego i Diagnostyczno-Laboratoryjnego w Warszawie z Laboratorium Analiz Toksykologicznych i Biochemicznych.

Spotkanie z Zarządem KGHM ws. bezpieczeństwa

Na zaproszenie Prezesa Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. 9 maja br. doszło do spotkania z organizacjami związkowymi w sprawie zapobiegania wypadkom oraz poprawy bezpieczeństwa pracy. Spotkanie miało na celu wymianę zdań w temacie bezpieczeństwa w związku z ostatnim wypadkiem spowodowanym przez pracownika będącego pod wpływem alkoholu.

Wszyscy uczestnicy spotkania jednoznacznie stwierdzili, że jest problem zarówno z pracownikami będącymi pod wpływem alkoholu, jak i narkotyków. Prezes zapowiedział walkę nie tylko z osobami pracującymi pod wpływem narkotyków, ale przede wszystkim z dilerami – dzięki pomocy organów państwowych.

„Chciałbym zwrócić wszystkim uwagę na kwestię bezpieczeństwa, które musi pozostać priorytetową zasadą. Kwestia bezpieczeństwa jest sprawą naszego zdrowia, naszego życia, i nie może być i nie będzie tolerancji dla zachowań, które uznajemy za jednoznacznie złe. To alkohol, narkotyki i inne używki, które wpływają na bezpieczeństwo wszystkich naszych pracowników. Poziom bezpieczeństwa jest dzisiaj na niewystarczającym poziomie. Za nieprzestrzeganie procedur będziemy wyciągać konsekwencje. Jeszcze raz podkreślam - to jest kwestia zdrowia i odpowiedzialności za nas wszystkich” – napisał w oświadczeniu Radosław Domagałski-Łabędzki, prezes KGHM Polska Miedź S.A.



Instytut
Doradztwa
Prawnego
i
Diagnostycznego
Laboratoryjnego w Warszawie

**INSTYTUT DORADZTWA PRAWNEGO
I DIAGNOSTYCZNO-LABORATORYJNEGO W WARSZAWIE**
LABORATORIUM ANALIZ TOKSYKOLOGICZNYCH
I BIOCHEMICZNYCH W WARSZAWIE

Instytut Chemii Przemysłowej w Warszawie ul. Rydygiera 8 Warszawa

tel. 601-34-25-74; 507-097-218 fax. +480 221001346
laboratorium.toksykologiczne@poczta.fm

Warszawa 2017.04.28

**Sz.P.
PRZEWODNICZĄCY**
Józef CZYCZERSKI
KGHM

W nawiązaniu do przeprowadzonej rozmowy telefonicznej dotyczącej wypadku, w którym śmiertelnie ponieśli śmierć zatrudnieni w KGHM uprzejmie informuję, iż określenie wpływu okoliczności zdarzenia na powstanie w materiale biologicznym pobranym od poszkodowanych alkoholi i/lub substancji psychoaktywnych może nastąpić po szczegółowej analizie wyników badań toksykologicznych wykonanych na zlecenie nadzorującej śledztwo prokuratury.

Przedmiotem pragnę podkreślić, iż z toksyko-kinetycznego punktu widzenia wykryty w materiale biologicznym alkohol mógł zostać wygenerowany już natychmiast zarówno w organizmie poszkodowanych oraz w samym materiale biologicznym przechowywanym do momentu przeprowadzenia badań. Wykrycie obecności substancji odurzających lub środków psychotropowych w zależności od stopnia wyjściowego, może potwierdzać fakt świadomego lub nieświadomego podania ww. środka które mogło mieć miejsce znacznie wcześniej niż w fatalnym dniu.

W związku z powyższym na obecnym etapie toczącego się postępowania nie ma jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, iż poszkodowani znajdowali się w trakcie prac wydobywczych pod działaniem alkoholu lub/i środków psychoaktywnych.


**LABORATORIUM ANALIZ
TOKSYKOLOGICZNYCH I BIOCHEMICZNYCH**
w Warszawie
Al. Armii Łódzkiej 1/16, 175, 01-811 Warszawa
NIP 662-132-81-40, REGON 14188 0005
tel. 607-34-25-74, 507-097-218

Zakładka:


Wzrost: 1,74 m
Ciężar ciała: 70 kg
Temperatura: 36,6°C
Ciężar ciała: 70 kg

BIEGŁY

TOKSYKOLOG
DIAGNOSTYKA LABORATORYJNA



Prof. dr hab. Józef Czyczerski
Przewodniczący Zarządu KGHM



Prezes opowiedział się za proponowanym od dawna przez NSZZ „Solidarność” powszechnym wprowadzeniem możliwości sprawdzenia siebie przed wejściem na teren zakładu pracy.

W przypadku osób przychodzących do pracy pod wpływem alkoholu lub pijących alkohol na terenie zakładu pracy wskazano na problem z chorobą alkoholową, której takie osoby nie są nawet świadome. Obie strony zgodnie stwierdziły, że codzienne picie alkoholu jest prawdopodobnie równoznaczne z chorobą alkoholową. Prezes Zapowiedział, że nie będzie karania osób, które zgłaszają się z problemem lub gdy ktoś będzie chciał pomóc wskazując taką osobę, żeby została wysłana na odwyk i uniknęła w przyszłości zwolnienia z pracy lub nieszczęśliwego wypadku.

Jest wiele czynników popadania w chorobę alkoholową. Od genów (skłonność do wszelkich uzależnień), poprzez frustrację (np. od wielu lat na tej samej stawce co obecnie zatrudniane osoby) na środowisku w którym pracownik przebywa kończąc. Sytuacji nie sprzyja fakt sprzedaży alkoholu przez Lubinpex kilkadziesiąt metrów od bramy zakładu.

Ze strony Społecznej Inspekcji Pracy padły dwa zarzuty wobec pracodawcy. Po pierwsze, książki dla SIP są schowane, żeby było jak najmniej „utrudnień” dla cyklu produkcyjnego. Po drugie, w Zakładach Górniczych „Rudna” miały odbyć się szkolenia z pracownikami ws. bezpieczeństwa, ale pracodawca nie widział w tym interesu, żeby delegować pracowników na 30 minut szkolenia. Po pracy każdy ma zorganizowany transport do domu i nikt przecież nie zostanie na szkoleniu.

W dniu wypadku z 28 kwietnia br., w którym pracownik pod wpływem alkoholu przejechał drugiemu pracownikowi maszyną po stopie – co skończyło się amputacją śródstopia – przeprowadzono masowe kontrole w wyniku czego u 20 osób wykryto obecność alkoholu w organizmie – wszyscy zostali zwolnieni. Prezes stwierdził, że nie była to jednorazowa akcja i będzie to trwało cały czas. Codzienne kontrolowanie wszystkich pracowników jest jednak niezgodne z prawem. Uderza to w godność uczciwie pracujących pracowników. Dodatkowo na całą Polskę poszła informacja, że wszyscy górnicy z Zagłębia Miedziowego są pijani w pracy. Przewodniczący Bogusław Szarek wystosował odrębne pismo w sprawie masowych kontroli na obecność alkoholu.

Zmiany w Prezydium KZ NSZZ „S” O/ZG „P-S”

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w KGHM Polska Miedź S.A. Oddział Zakłady Górnicze „Polkowice-Sieroszowice” informuje o podjętych zmianach w Prezydium Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w dniu 12.05.2017 r. Do Prezydium będą wchodzić przewodniczący, trzech zastępców i sekretarz w następującym składzie:

Szarek Bogusław - Przewodniczący
Paryż Szymon - I Zastępca Przewodniczącego, Skarbnik
Małachowski Sławomir - II Zastępca Przewodniczącego
Kožuchowski Dariusz - III Zastępca Przewodniczącego
Dziurman Jakub - Sekretarz

ZG „Polkowice-Sieroszowice”: zakaz wnoszenia napojów i masowe kontrole

Wypadek spowodowany przez pracownika będącego pod wpływem alkoholu, spowodował kalectwo u drugiego z górników. Z tego powodu Dyrekcja ZG „Polkowice-Sieroszowice” wprowadza kolejne ostrzeżenia. Niektóre nie do końca przemyślane. Przewodniczący Bogusław Szarek wystosował w tej sprawie pismo do Dyrektora Naczelnego ze stanowiskiem NSZZ „Solidarność” i propozycjami rozwiązania problemów. Poniżej treść pisma.

Zakaz wnoszenia napojów na teren zakładu

W związku z Ustaleniem Organizacyjnym Nr DN/21/2017 Dyrektora Naczelnego Oddziału ZG „Polkowice-Sieroszowice” z dnia 29 maja 2017 r. wydanym w sprawie zakazu wnoszenia napojów na teren Oddziału ZG „Polkowice-Sieroszowice”, wnioskujemy o odstąpienie od ww. zakazu.

Wzbronienie pracownikom wnoszenia wszelkiego rodzaju napojów bez względu na rodzaj opakowania nie znajduje uzasadnienia w powołanych w Ustaleniu Organizacyjnym podstawach prawnych. Jednocześnie wnioskujemy o ograniczenie powyższego zakazu wyłącznie do napojów alkoholowych, ponieważ spożywanie tylko takich napoi prowadzi do naruszenia przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Wniesienie na teren zakładu pracy wody, soku lub innego słodkiego napoju czy napoju energetyzującego w żadnej mierze nie powoduje zagrożenia związanego ze stanem nietrzeźwości. Zwrócić również należy uwagę, że charakter pracy pracowników Oddziału ZG Polkowice uzasadnia spożywanie w trakcie pracy napoi słodzonych, w tym zawierających także substancje energetyzujące. Napoje te nie zawierają alkoholu, a ich wpływ na samopoczucie pracowników ma wymiar wyłącznie pozytywny. Zakaz wnoszenia jakichkolwiek napojów na teren zakładu pracy stanowi zbyt daleko idącą ingerencję w prawa pracownicze. Środki podejmowane przez Pracodawcę w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników powinny być dostosowywane do warunków wykonywania pracy przez pracowników, a te w przypadku pracowników oddziału ZG „Polkowice-Sieroszowice” wymagają od pracowników dużego wydatku energetycznego, a w konsekwencji zapewnienia stałego nawodnienia i dostarczenia do organizmu cukrów.

Mając na uwadze powyższe zakaz wnoszenia jakichkolwiek napojów nie jest racjonalny, a wniosek o ograniczenie zakazu do napojów alkoholowych jest uzasadniony. Mając na uwadze dobro Zakładu Pracy ewentualnie wnioskujemy o możliwość nabywania przez pracowników napojów bezalkoholowych (w tym napojów słodzonych energetyzujących) na terenie zakładu.

Niedopuszczanie do pracy osób pod wpływem alkoholu

W nawiązaniu do Polecenia Służbowego Nr DN/7/2017 Dyrektora Naczelnego Oddziału ZG „Polkowice-Sieroszowice” z dnia 2 maja 2017 r. w sprawie podjęcia działań profilaktycznych mających na celu zapobieganie dopuszczeniu do pracy będących pod wpływem alkoholu i innych zakazanych substancji, informujemy, co następuje.

Wskazujemy, że przeprowadzanie codziennych badań wszystkich pracowników może być niekorzystne dla pracodawcy, gdyż zgodne z art. 11 *prim* ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracowników. Bezpodstawne, pre-

wencyjne badanie trzeźwości wszystkich pracowników może być odebrane jako naruszenie jego godności i przejaw dyskryminacji.

Zwracamy również uwagę na treść art. 17 Kodeksu pracy, iż „kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stanął się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy”. Powyższa regulacja wprowadza możliwość kontroli pracownika w konkretnie określonym przypadku (tj. uzasadnionego podejrzenia), natomiast nie stanowi generalnego przyzwolenia na przeprowadzanie codziennych badań trzeźwości wszystkich pracowników.

Mając na uwadze powyższe stanowisko oraz obowiązujące przepisy wnioskujemy, aby kontrole trzeźwości odbywały się w sposób wyrównany. Nadmieniamy, że podana do publicznej wiadomości informacja o możliwości badania trzeźwości wpłynęła już na świadomość pracowników o powadze sytuacji i możliwych konsekwencjach, dlatego też, codzienne kontrole wszystkich pracowników stanowią zbyt dolegliwy środek wprowadzony przez pracodawcę.

Z górniczym pozdrowieniem Przewodniczący KZ Bogusław Szarek

Dlaczego powinniśmy zarabiać więcej

Płace w Polsce wcale nie doganiają zachodnich wynagrodzeń – wynika z raportu Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych. Jeśli to się nie zmieni, nasz kraj może na stałe utknąć w pułapce modelu gospodarki opartej na taniej sile roboczej. Raport EKZZ wskazuje, że poziom płac w naszej części Europy jest sztucznie zaniżony i nie da się tego wytłumaczyć względami gospodarczymi.

Kiedy dogonimy Europę Zachodnią pod względem poziomu życia? Padają w tym kontekście różne daty. Optymistyczne szacunki wskazują, że zajmie nam to 15 lat. Bardziej ostrożni komentatorzy mówią o 30, a nawet 50 latach. Prawda jest jednak taka, że nawet nie zaczęliśmy gonić Zachodu, a w najlepszym wypadku dostaliśmy w tej gonitwie solidnej zadyszki.

Dystans rośnie

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) opublikowała raport dotyczący płac w krajach Europy Środkowej i Środkowo-Wschodniej. W opracowaniu zatytułowanym „Dlaczego Środkowo-Wschodnia Europa potrzebuje wzrostu płac” zestawiono dynamikę średnich wynagrodzeń na Węgrzech, w Czechach i w Polsce z wynagrodzeniem przeciętnego Niemca. Okazuje się, że w ostatnich latach płace w Polsce nie tylko nie rosły szybciej niż w naszych zachodnich sąsiadach, ale dystans w poziomie wynagrodzeń jeszcze się powiększył. W 2008 roku średnie wynagrodzenie w naszym kraju stanowiło 33 proc. przeciętnej płacy w Niemczech. Z kolei w 2015 roku było to już tylko 29,3 proc.

Wyliczenia zawarte w raporcie EKZZ potwierdzają dane Eurostatu. W latach 2006-2015 roczne wynagrodzenie netto polskiego pracownika zarabiającego na średnim poziomie wzrosło łącznie o nieco ponad 3,6 tys. euro. W tym samym czasie pensja Niemca zwiększyła się o niemal 5,9 tys. euro, Duńczyka o 8,7 tys. a Szweda o prawie 9,7 tys. euro. Średnie wynagrodzenia w tym okresie rosły szybciej niż w Polsce w zdecydowanej większości wysokorozwiniętych państw UE.

Jak wskazują eksperci EKZZ, wynagrodzenia w Polsce rosną znacznie wolniej od wydajności pracy. Jeśli płace w naszym kraju wzrastały, nie było to spowodowane tym, że pracujemy coraz wydajniej, przynosząc coraz większe zyski przedsiębiorstwom. Jednym z głównych czynników wpływających na wzrost zarobków w Polsce była masowa emigracja wykwalifikowanych pracowników. Spowodowała ona niedobory kadrowe w wielu gałęziach gospodarki, co zmusiło pracodawców do podwyższenia płac.

Pracodawcom się opłaca

To właśnie kiepską wydajnością pracy często tłumaczy się to, że zarabiają kilkakrotnie mniej niż pracownicy na zachodzie Europy. Jednak jak pokazują dane OECD, mimo że w latach 1993-2013 produktywność polskich pracowników rosła średnio o 4 proc. rocznie, płace wzrastały średnio, tylko o 1 proc. Co więcej, jak udowadnia opracowanie EKZZ, jeśli dane dotyczące wydajności pracy zestawimy z wynagrodzeniami, zatrudnianie pracowników w Polsce jest znacznie bardziej opłacalne dla

pracodawców niż w zdecydowanej większości krajów zachodnich. Wydajność pracy skorelowana z kosztami związanymi z zatrudnieniem pracowników należy w Polsce do najwyższych spośród wszystkich państw Unii Europejskiej.

Raport EKZZ wskazuje, że poziom płac w naszej części Europy jest sztucznie zaniżony i nie da się go wytłumaczyć względami gospodarczymi. – *W krajach Europy Środkowo-Wschodniej średni udział płac w PKB w 2015 był niższy niż w państwach zachodniej Europy. To wskazuje, że płace w tych krajach były niższe, niż wynikałoby to z ich poziomu rozwoju gospodarczego. W latach 1995-2015 największy spadek udziału płac w PKB odnotowano w Polsce i na Węgrzech. Nie ma żadnych dowodów, że przyniosło to jakkolwiek korzyść gospodarczą* – czytamy w raporcie.

Pułapka niskich płac

Wieloletnie tłumienie wzrostu płac powoduje skrajnie negatywne konsekwencje dla gospodarki, wpychając nasz kraj w tzw. pułapkę średniego rozwoju. Polskich pracowników nie stać na zakup towarów i usług dostarczanych przez przedsiębiorstwa, co hamuje ich rozwój. Z kolei wraz z ogromną emigracją zarobkową wykwalifikowanych pracowników nasz kraj traci potencjał niezbędny do budowy nowoczesnego przemysłu. – *Niskie płace stały się cechą charakterystyczną Europy Środkowo-Wschodniej. Jeśli rządy poszczególnych krajów oraz Unia Europejska nie podejmą odpowiednich działań, istnieje spore ryzyko, że ten region na stałe utkwi w modelu gospodarczym opartym na taniej sile roboczej* – mówi Bela Galgoczi, autor opracowania EKZZ.

Wspierać związki zawodowe

W ocenie EKZZ pułapki niskich wynagrodzeń można uniknąć przede wszystkim za pomocą wspierania rozwoju ruchu związkowego. Związki zawodowe skutecznie negocjując wzrost wynagrodzeń w poszczególnych przedsiębiorstwach i branżach, przyczyniają się do kształtowania płac w całej gospodarce. – *Polityka gospodarcza na poziomie krajów członkowskich oraz całej UE powinna wspierać rokowania zbiorowe oraz traktować placę nie tylko jako koszt, ale również jako czynnik wzmacniający popyt gospodarczy. Jeśli pracownicy będą mieć więcej pieniędzy, będą wydawać je na zakup produktów i usług, co jest dobre dla przedsiębiorstw, stymuluje wzrost gospodarczy i tworzy miejsca pracy* – podkreśla Esther Lynch, sekretarz konfederalna EKZZ.

Łukasz Karczmarczyk Tygodnik Śląsko-Dąbrowski 19/2017

30 procent pensji. Jak żyć?

Konieczne jest wzmocnienie III filara emerytalnego. Do tego jednak potrzebne są zachęty, które spowodują, że Polacy zechcą dodatkowo oszczędzać na starość. W przeciwnym razie będą zmuszeni żyć, lecząc się, ubierać za ok. 30 proc. swojej ostatniej pensji. Znając te szacunki, powinno więc wystarczyć nieco wyobraźni. A jednak – nie wystarcza.

Temat III filara emerytalnego był omawiany na posiedzeniu zespołu ds. ubezpieczeń społecznych Rady Dialogu Społecznego. Jak zapewniał wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Marcin Zieleniecki, prace nad jego modyfikacją są mocno zaawansowane. Nie podał jednak żadnych szczegółów, argumentując, że „nie jest upoważniony, by o nich mówić”.

Przedstawił natomiast dane, z których wynika, że liczba Pracowniczych Programów Emerytalnych na dzień 31 grudnia 2015 r. wyniosła 1054. Oszczędzało w tej formie nieco ponad 329 tys. osób. Wartość aktywów PPE to 10,6 mld zł, a wysokość średniej składki podstawowej – 3653 zł, zaś dodatkowej – 1204 zł. Cechą charakterystyczną PPE jest to, że są one tworzone w największych firmach. Składają się na nie bowiem i pracodawca, i pracownik.

Oszczędzają starsi

Według danych resortu rodziny tylko ok. 400 tys. Polaków jest w jakikolwiek sposób zainteresowanych dobrowolnym oszczędzaniem na starość, a nieco ponad 300 tys. robi to w sposób aktywny. Środki, jakie zostały na ten cel zgromadzone w III filarze, to zaledwie ok. 0,5 proc. PKB, co w opinii wiceministra jest wysoce niesatysfakcjonujące.

Poza PEE, formami dobrowolnego oszczędzania na emeryturę są Indywidualne Konta Emerytalne i Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego. Na nie w całości składa się sam przyszły emeryt. W 2015 r. IKE posiadało 885,2 tys. osób. Najwięcej z nich miało ponad 50 lat i zwykle byli to ci, którzy od samego początku istnienia IKE oszczędzali w tej formie i konsekwentnie to utrzymują. Jednak aktywnych, a więc wpłacających kolejne kwoty, jest tylko 31 proc. z nich.

Natomiast IKZE posiada ponad 597 tys. osób. Wartość aktywów wynosi tu prawie 620 mln zł. Kont aktywnych, na które środki są przelewane, jest tylko 23,9 proc. Jak zaznaczył wiceminister rodziny, IKZE to forma dodatkowego oszczędzania na emeryturę, która cieszy się największym zainteresowaniem, ale ciągle jest ono niewielkie wobec liczby ponad 14 mln ubezpieczonych w ZUS. Jeśli chodzi o tych, którzy mogą dobrowolnie oszczędzać na emeryturę, to skorzystało z tego tylko odpowiednio 5,3 proc. – IKE, 3,7 proc. – IKZE i 2,4 proc. – PPE.

Za mało zarabiamy

W opinii przedstawicieli związków zawodowych, Polacy zbyt mało zarabiają, żeby z tego dodatkowo oszczędzać na emeryturę, nawet jeśli wiedzą, że ich emerytura z ZUS czy z ZUS i OFE będą niskie.

Co ciekawe, według badań ok. 76 proc. wie, że ich świadczenie będzie niskie. Dlatego niewątpliwie bardzo istotne są wszelkie kampanie informacyjne na rzecz zachęcania do dodatkowych ubezpieczeń, by zmobilizować obywatelom, że warto oszczędzać nawet niewielkie kwoty. Potrzebne są też konkretne zachęty ze strony państwa. Mogą to być, np. jednorazowe dopłaty z budżetu, odczuwalne ulgi podatkowe, automatyczny zapis pracowników do dodatkowych form oszczędzania.

Dla porównania wskazywano, że np. w Holandii w formie dodatkowych oszczędności emerytalnych zgromadzono środki stanowiące równowartość ok. 120 proc. PKB. To pokazuje, że w Polsce zasadne byłoby nawet stukrotne zwiększenie poziomu długoterminowych oszczędności emerytalnych.

Pomysły resortu rozwoju

O pracach nad dwoma projektami dotyczącymi kapitałowego składnika systemu emerytalnego mówili w zespole przedstawiciele Ministerstwa Rozwoju. Pierwszy projekt dotyczy reformy OFE i przekazania 25 proc. zgromadzonych w nich oszczędności do Funduszu Rezerwy Demograficznej i 75 proc. na indywidualne konta pracowników (prawdopodobnie IKZE). Drugi zaś powołania Pracowniczych Programów Kapitałowych. Resort myśli też o dodatkowych zachętach do dobrowolnego oszczędzania. Tak jak sugerowali związkowcy, mógłby to być automatyczny zapis do tego typu programów czy dopłata z budżetu, np. 250 zł w momencie zapisu. Nie jest to jednak na razie rozstrzygnięte.

Przedstawiciele resortu rozwoju poinformowali, że rozważana jest również możliwość, by istniał wybór, czy środki zgromadzone w OFE mają w całości przejść do ZUS, czy być dzielone między Fundusz Rezerwy Demograficznej i PPE. Dotyczyłoby to jednak tylko osób będących na rok przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Chcemy przebudowy OFE Według badania CBOS, 60 proc. Polaków opowiada się za przebudową OFE, a 3/4 pytanych za stworzeniem Pracowniczych Programów Kapitałowych, o których mówił wicepremier Mateusz Morawiecki.

Jednak zdaniem pracodawców na początek niezbędne jest ustalenie, czy polski system ubezpieczeń społecznych powinien być oparty na jednym filarze publicznym, czy też ma to być system wielofilarowy – taki, jaki funkcjonuje obecnie. Ten drugi charakter zdają się mieć koncepcje przygotowywane w resorcie rozwoju.

Należy też ustalić, co zrobić ze środkami FRD. Można je bez problemu skonsumować przez 3 lata albo pomnażać, jak ma to miejsce w systemie kanadyjskim. Polega on na minimalnej emeryturze z systemu publicznego i dobrowolnym oszczędzaniu przez obywateli – zgodnie z ich indywidualnymi możliwościami. Według wiceministra Marcina Zielenieckiego „istota problemu sprowadza się do powstania bazowego systemu obywatelskiego, z rozwiniętym systemem dobrowolnego oszczędzania na starość”.

Anna Grabowska Tygodnik Solidarność nr 20/2017