

Jaki model związków zawodowych?

Pracownicy muszą wybrać organizacje związkowe, które będą gwarantować im sukces podczas negocjacji z pracodawcą.

Barbara KROL

Rozdrobnienie w branży górniczej jest wykorzystywane przez pracodawcę i rząd do pozbawiania kolejnych praw pracowniczych. Z drugiej strony liderzy niewielkich organizacji robią wszystko, by stereotyp niedouczonego związkowca – zadymiarza i polityka szedł w Polskę. Niekiedy wręcz trudno stwierdzić, czy bardziej zależy im na osobistych aspiracjach, doraźnej polityce swojego związku, czy na interesie pracowników.

Dzisiejszy krajobraz struktury i modelu funkcjonowania związków zawodowych jest efektem PRL-owskiej polityki antyzwiązkowej. Jak zauważa w jednym z wywiadów prof. Juliusz Gardawski – kierownik katedry Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, w pierwszym okresie stanu wojennego, władze PRL zdecydowały się zbudować model związku zawodowego, który już nigdy żadnej władzy nie zagroził. Nikt się oczywiście nie liczył z tym, że PZPR władzę straci. Postanowiono odbudować związki zawodowe, wmontowując w nie odśrodkowy mechanizm, który nie dopuści do integracji. Związki miały powstawać w zakładach, tak żeby każdy z nich był niezależny i miał osobowość prawną. W krótkim czasie powstały tysiące związków zawodowych. W ten sposób został wszczepiony gen pałkowania związków, co po 1989 roku uruchomiło lawinę. W efekcie mamy w Polsce trzy konkurencyjne i niezbyt liczne centrale związkowe, osłabiane przez prawo, które daje szansę na pałkowanie nowych związków.

Pocieszający jest fakt, że niektórzy liderzy związkowi rozumieją potrzebę zmiany tego modelu na taki, który gwarantowałby sukces negocjacyjny dla pra-

cownika, a nie powodzenie partyjno-politycznych rozgrywek na hasła i wiece, które w efekcie zamiast pomagać coś wywalczyć, przeszkadzają.

Szef górniczej „Solidarności” Dominik Kolorz uważa, że przede wszystkim ulec musi zmianie obecna struktura związków zawodowych. To, że w niektórych zakładach pracy działa 12 czy nawet 15 organizacji związkowych nie wpływa pozytywnie na bezpieczeństwo pracownika. Niejednokrotnie bowiem mamy do czynienia z sytuacją gdzie małe, elitarne związki zawodowe są w stanie, zgodnie z prawem, zablokować korzystne rozwiązania dla ogółu pracowników, taka zaś sytuacja niejednokrotnie jest na rękę pracodawcy. Inaczej mówiąc musi w tej kwestii dojść do sytuacji wzmocnienia roli związków reprezentatywnych, chociażby poprzez to, że tylko one mogłyby zawierać porozumienia społeczne w imieniu i dla swoich członków. Jednocześnie należałoby mniejszym organizacjom związkowym stworzyć możliwość autonomności w ramach dużych, reprezentatywnych organizacji związkowych, uważa Kolorz.

– To pracownicy wymuszą, że na scenie pozostaną największe, pozwalające odnieść im sukces związki zawodowe – twierdzi przewodniczący ZZG w Polsce Andrzej Chwiluk. – Aktualna sytuacja w kraju wymaga, by związki reagowały na zagrożenia warunków pracy zanim dojdzie do stanów zapalnych. Stąd potrzeba stworzenia bazy ekspertów i fachowców, którzy wraz z dobrze wykształconymi działaczami będą potrafili przeciwdziałać zagrożeniom. Związkowcy, którzy mają dbać o zabezpieczenie miejsc pracy i godne płace nie mogą oczywiście być ślepi na obronę swojego przedsiębiorstwa. Liderzy muszą



Andrzej Chwiluk podczas pikiety w Brukseli.

być świadomi hierarchii działań. Najpierw mediacja i dyskusja, a dopiero potem walka.

Wielec związków w jednej branży to nie siła, ale słabość – uważa szef ZZG w Polsce. Niestety niektórzy działacze zamiast zmieniać według nich zły związek – zakładają nowy i walczą o spełnienie swoich aspiracji, często wbrew logice negocjacji i pracownikom. Polskie związki wciąż dręczą zmorem rozbita i przestarzała struktura oraz uwikłania polityczne ograniczające rolę związków zawodowych. Według przewodniczącego ZZG w Polsce, w zakładzie pracy powinien istnieć jeden lub dwa związki do których ludzie mają zaufanie. By się to spełniło, z jednej strony liderzy muszą uświadomić sobie potrzebę zmian, z drugiej pracownicy, muszą wybrać, który związek da im gwarancje bezpiecznej pracy.

– Choć kilkakrotnie występowałem do pozostałych liderów górniczych związków z propozycją budowania koalicji, to jednak wciąż największą barierą są ambicje działaczy. Dziwię się gdy np. mamy w swoim związku wszystkie górnicze zawody, a niektórzy, jak związkowi „przeróbkarze” czy „ratownicy” wolą działać na własną rękę. Dlaczego nie są razem z nami? Jestem za szerokim frontem i wierzę w rozsądek ludzi.

Sami pracownicy muszą uświadomić sobie, że przynależność do „Sierpnia 80” czy „Przeróbki” nie ma większego sensu i że sami nie są w stanie nic wywalczyć. Związek musi być skuteczny. Ta skuteczność będzie większa, gdy związki będą mówiły jednym głosem. Na zachodzie związki walczą o przywileje dla swoich członków, w Polsce z efektu negocjacji korzystają wszyscy pracownicy. Warto może, żeby ci niezdeterminowani włączyli się w szeregi związków dla gwarancji swego bezpieczeństwa pracy.

W ostatnim czasie branża górnicza, energetyczna i chemiczna zaczyna myśleć o bliższej współpracy i konsolidacji działań wobec pracodawcy. Cel jest ten sam, o czym zapomniało wielu związkowców: obrona warunków pracy.

– Od dłuższego czasu prowadzimy rozmowy o takim wspólnym modelu związkowym z tymi branżami. Dołowe byłoby np. stworzenie trzech wielkich związków branżowych: przemysłowych, edukacyjnych i usługowych zrzeszonych w jednej centrali – wylicza Chwiluk. Idąc razem ręką w rękę będziemy potężną siłą. Narzekanie nic nie da. Musimy się łączyć. Inaczej działania antypracownicze obecnego układu polityczno-biznesowego zmiotą nas, a pracownik stanie się już tylko wołem pociągowym z zakneblowanymi ustami.

Drogi Czytelniku!

Oddajemy Ci pierwszy numer „Hajer Faktów”, czyli górniczych wiadomości. Zaczynamy od kryzysu, którego miało nie być w Polsce, ale już się zaczął i najsmądzejsi ludzie nie potrafia powiedzieć ani jak będzie, ani do kiedy potrwa. Z kryzysem jest bowiem jak z powodzią - wiemy, że się zaczyna, ale nie możemy być niczego więcej pewni.

Pierwsze jego objawy wskazują, że tym razem trzeba się spodziewać większych kłopotów. Rzecz jasna, jak zawsze, im biedniejsi, im mniej wpływowi, tym powinni obawiać się groźniejszych dla siebie skutków. Ci, którzy nam kryzys zafundowali - bankierzy, ważni politycy - zapłać za niego mniej niż ci, którzy są Bogu ducha winni. Zwykle ludzie nie mogą liczyć na taką pomoc ze strony rządów, jaka spotkały banki. Trzeba się bronić samemu.

Jak może nie dać się kryzysowi zwykły pracownik? Sam nie da rady. Żeby stracić jak najmniej, musi szukać pomocy u takich samych jak on. Tylko w gromadzie, tylko z tymi, z którymi ma wspólne interesy, może się obronić. Dlatego trzeba się łączyć w związki zawodowe. Wybierać takie, które są skuteczne.

Dobrze o swoje interesy mogą zadbać tylko ci, którzy są dobrze poinformowani. Ale trzeba pamiętać, że wielkie telewizje, gazety i radia są w rękach bogaczy. Oni mówią to, co im jest na rękę. Nie dbają o Twój byt, a swój zysk. Dlatego bądź uważny. Staraj się wiedzieć więcej. Sięgnij po „Hajer Faktów”. Pisz do nas o tym, co Cię interesuje, co niepokoi i czego chcesz się dowiedzieć.

Redakcja

Wydawca: Rada Krajowa ZZG w Polsce
Plac Grunwaldzki 8-10, 40-950 Katowice

tel. (0-32) 255 36 63, fax (0-32) 255 16 46

e-mail: hajerfakty@zgg.org.pl, www.zgg.org.pl

Redaguje zespół. Redaktor odpowiedzialny Jarosław Bolek

Wydawnictwo realizowane w ramach współpracy partnerskiej z Fundacją im. Róży Luksemburg



Negocjacje płacowe w Kompanii Węglowej

Sztuka dialogu

Negocjując podwyżki płac związki zawodowe muszą mówić jednym głosem. Brak porozumienia prowadzi do arbitralnych decyzji pracodawcy. To przecież elementarz sztuki negocjacji.

Krajowy wskaźnik wzrostu płac na bieżący rok wynosi 8 proc. Kompania Węglowa po analizie planu ekonomiczno – technicznego i sytuacji gospodarczej na świecie wysłała do związków zawodowych z propozycją podwyżek o 5 proc. Podane cyfry stały się podstawą do prowadzenie negocjacji. Jednak by przyniosły efekt w postaci większych pieniędzy w portfelu górnika wszystkie związki muszą wynegocjować porozumienie i je podpisać.

Trzy największe związki: ZZG w Polsce, NSZZ „Solidarność” i ZZ „Kadra” po ubiegłorocznych doświadczeniach porozumiały się, dochodząc do wniosku, że tylko razem mogą coś wywalczyć dla pracowników. Przypomnijmy, że wówczas, choć w atmosferze strajkowej, na forum wojewódzkiej komisji dialogu społecznego doszło w efekcie do porozumienia w sprawie podwyżek. Związkowcy udowodnili jednak, że tylko razem mogą wiele osiągnąć. Wspólnie przeprowadzili strajk we wszystkich kopalniach i podpisali porozumienie u wojewody.

W tym roku sytuacja jest dziwna, bo na początku negocjacji trzy największe związki ponownie miały jednolite stanowisko, a pozostali zamiast włączyć się we wspólne negocjacje, uprawiali harce, licząc się wielkością zaproponowanego wskaźnika. ZZG w Polsce odszedł od wskaźnika procentowego, bo nie daje on górnikowi konkretnych pieniędzy i nie odzwierciedla realnej podwyżki wzrostu wynagrodzeń. – Zawarcie porozumienia w takich okolicznościach będzie trudne. Wszystkie związki muszą się dogadać – dało się słyszeć podczas negocjacji w Kompanii Węglowej. Wstępna propozycja organizacji związkowych dotyczyła podniesienia stawek osobistego zaszeregowania o 6%, wzrostu stałego dodatku dla każdego pracownika o 10 zł

i zrównania deputatu węglowego do 8 ton. Za tymi propozycjami są konkretne pieniądze. Związkowcy z ZZG w Polsce dobrze wiedzą, że żądanie procentowe dla górnika, rozmyje się w 30 pozycjach płacowych, i że



część ucieka między palcami.

Tymczasem WZZ „Sierpień 80”, jak to jest w jego stylu, prowadzi indywidualną partyjniacką rozgrywkę. Bulwersuje jednak fakt, że zadymiarze z „Sierpnia 80”, który jest zapleczem partii politycznej, a szef związku – szefem partii, kosztem negocjacji płacowych dla pracowników urządzają sobie medialny show przed wyborami do europarlamentu. Górnicy, którym zależy na normalnej pracy i dobrej pensji chyba już dawno przejrżeli na oczy, o co tak naprawdę chodzi szefowi „Sierpnia 80” i jednocześnie szefowi Polskiej

Partii Pracy Bogusławowi Ziętkowi. Facetowi, jak to słychać w jego wypowiedziach i pluciu na każdego wokół, zależy chorobliwie na władzy. Stąd już zapowiedział, że jego partia będzie brała udział we wszystkich wyborach. Jak na razie jednak klóci się ze wszystkimi. Trudno się zatem dziwić, że dla politykiera w skórze szefa związku, dialog to niezrozumiały język innej epoki.

– Nie możemy wpływać na ich formę realizacji postulatów płacowych. Popieramy każdy wzrost płac, ale wychodzenie przed orkiestrę i robienie sobie darmowej kampanii wyborczej kosztem pracowników nie służy sukcesowi rokowań – mówili związkowcy z ZZG w Polsce i „Solidarności”. Brak zgody zwią-

szantażuje zarządy państwowych spółek, że wylecą z posady na zbity pysk, kiedy podniosą pensje pracownikom. Stąd zarządy trzęsą portkami, bo z jednej strony mogą iść w odstawkę, gdy się ugną przed górnikami, a z drugiej, gdy dopuszczą do niepokojów społecznych.

Kompania Węglowa wytoczyła jeszcze jeden argument podczas przerwy w negocjacjach: rzekoma konieczność utworzenia rezerw na wypadek rozszczeń gmin za podatek od podziemnych wyrobisk. Kolejne rozmowy 13 lutego nie dały żadnego rezultatu. Kompania nie przyjęła związkowych rozwiązań utrzymania stabilności finansowej zakładu i w ogóle chciała przenieść rozmowy na kwiecień. Stąd Związek Zawodowy Górników w Polsce, NSZZ „Solidarność”, Związek Zawodowy „Kadra”, weszły w spór zbiorowy z zarządem Kompanii Węglowej. Poparły ich MKK ZZ Pracowników Dołowych i NSZZ „Solidarność 80”.

Kolejna odsłona negocjacji z 18 lutego, choć nie przyniosła żadnych rezultatów finansowych, to jednak radykalnie zmieniła scenę. Pod wspólnymi postulatami, podpisało się już 12 organizacji związkowych. Brakło tylko podpisu „Sierpnia 80”, który dalej robi swoją politykę. Następnego dnia Zarząd Kompanii Węglowej wypiął się na górników proponując podwyżki płac o 1,2 proc., tłumacząc to zmieniającą się dynamicznie sytuacją rynkową. Dzień wcześniej ten sam Zarząd proponował wzrost wynagrodzeń o 5 proc. Pytamy, jakie zmiany musiały zająć przez jedną noc, że tak radykalnie zmienił zdanie. Nie było krachu finansowego, ani załamania produkcji. Możliwe jednak że był telefon z jakiegoś ośrodka władzy. 25 lutego związki powołały Sztab Protestacyjno-Strajkowy i następnego dnia ogłosiły pogotowie strajkowe. Na forum Zespołu Trójstronnego ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników wice-minister gospodarki Joanna Strzelec-Łobodzińska zadeklarowała swoją mediację w przypadku fiaska negocjacji płacowych z Kompanią. O dziwo! Do wspólnej akcji 12 organizacji związkowych przyłączył się także „Sierpień 80”, który dopiero teraz zauważył, że rozbija wspólne działania przedstawicieli pracowników. Mediacje pokażą czy rząd oraz zarząd mają jeszcze cieni zdrowego rozsądku i przyzwoitości wobec górników.

Dominik Kowalski

K jak... kryzys

dokończenie ze s. 1

nikt dziś nie wie, co tak naprawdę przyniesie wprowadzenie euro: drakońskie podwyżki i biedę, czy lepsze życie i grubsze portfele?

Rząd nie podejmuje dialogu ze stroną społeczną. W zamian forsuje politykę w efekcie której za 3 lata Polacy będą największymi biedakami Europy. Już dziś koszty życia w Polsce dorównały europejskim standardom, a ceny wielu towarów są nawet większe niż w Hiszpanii, Francji czy Wielkiej Brytanii. Tymczasem płace są kilkakrotnie niższe. Do tego kurs euro pnie się w górę i kto wie, czy będzie w 2012r kosztował 4 zł, czy 10 zł? Ile wtedy dostanie wypłaty emeryt, nauczyciel czy górnik? 100, 300, a może 400 euro? Niestety obecna ekipa władzy zapomniała o komunikowaniu się z obywatelami i wyrzuciła go na margines swojego działania. Tak było w przypadku pakie-

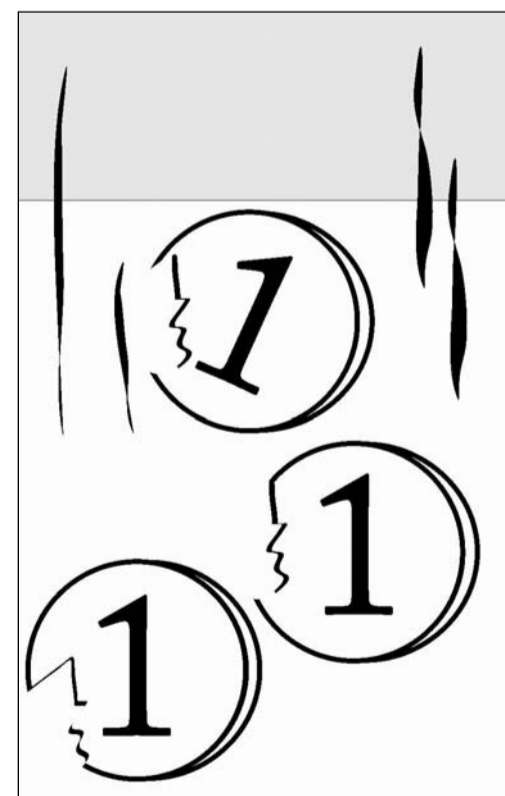
tu klimatycznego, emerytur pomostowych, próby prywatyzacji szpitali, i tak jest przy wprowadzaniu waluty euro. Na naszych oczach nadal rozrasta się liberalny kapitalizm, który skompromitował się w świecie.

Co mają powiedzieć ludzie, którzy muszą pracować do 65 roku życia, a nie ma dla nich żadnej alternatywy, kiedy przepracują tylko 15, 20 lat, stracą pracę i lądują na bruku? Jak długo będą się poszerzały obszary biedy i ogromnego rozwarstwienia społeczeństwa, a rząd wciąż będzie nakazywał zaciskanie pasa najbiedniejszym? Dlaczego nie ma żadnego zabezpieczenia socjalnego w momencie, gdy pracownik traci pracę, aby mógł przeżyć najtrudniejsze chwile? Czy to nie jest forma niewolnictwa? Czy praca jest dzisiaj przywilejem pracownika, czy obowiązkiem? 95 proc. układów zbiorowych pracy w Polsce już wypowiedziano! Nie ma żadnego

bezpieczeństwa socjalnego nawet dla zatrudnionych.

Tymczasem próbuje się po raz kolejny liberalizować kodeks pracy zmieniając go na korzyść pracodawcy kosztem ograniczania praw pracowniczych. Dziś żyjący z pracy Polak przypomina niewolnika, który nie ma żadnych praw, nie może się zrzęcać w wielu zakładach i firmach, bo związki zawodowe są „złe”. Nie może występować w swojej obronie przed pracodawcą, bo może stracić pracę bez żadnych konsekwencji dla właściciela firmy. Tusk nie szuka odpowiedzi na pytanie: jak temu zaradzić? On pyta: ile jeszcze mogą wycisnąć z ludzi? Rząd patrzy z punktu widzenia pracodawcy i ludzi bogatych, a nie przeciętnego obywatela. Czym takie traktowanie obywatela i pracownika może się skończyć?

Jarosław Bolek





Nędzne grosze

A miało być tak pięknie. Pełny portfel. Egzotyczne podróże. Szczęśliwa starość. Tymczasem po 10 latach reformy zamiast sielanki mamy szok i głodowe emerytury.

Wydawałoby się, że emerytura to wypracowany przez siebie kapitał, który pozwoli po zakończeniu kariery zawodowej na dalsze życie. Myślę sobie się: tyrałem przez 20 czy 40 lat, by móc na starość spokojnie i godnie żyć. I to nie państwo powinno decydować, jaką będę miał emeryturę i wybierać mi system, gdzie mam się zapisać i jak mam żyć. Rolą państwa jest chronić słabych, dlatego jako obywatela kraju płacimy podatki, z których część środków powinna trafić właśnie na emerytury dla ludzi, którzy z różnych przyczyn nie mogli przepracować, by zarobić na swoją spokojną starość. W polskich realiach okazuje się jednak, że to mrzonki i marzenia. Państwo bierze w łapy każdą moją złotówkę i decyduje, czy mogę ją wykorzystać dopiero gdy będę miał 60 czy 70 lat.

Przyjęliśmy system tzw. solidarnościowy polegający na tym, że swoje pieniądze wkładamy do wspólnej kasy, a państwo go zabezpiecza. Moje pieniądze służą innym, podobnie odkładającym, ponieważ gdy ja pójdę na emeryturę, inni pracujący wesprą znów mnie. Tymczasem państwo dodatkowo jeszcze mnie opodatkowuje i sse z tej puli moje pieniądze dla tych, co nie mają możliwości wypracowania własnej emerytury. Nie dość, że tyram przez dziesiątki lat odkładając na starość swoje złotówki, to jeszcze państwo wysysa z nich kasę na najbiedniejszych, zamiast z puli budżetowej (podatków). Zamiast ludziom na starość, woli ładować kasę na zbrojenia, limuzyny i tysiące innych niepotrzebnych wydatków rządowych.

Polsce brakuje wizji państwa

Wszystko jest poprzewracane do góry nogami. Rząd zamiast pomagać tworzyć miejsca

pracy, by więcej ludzi zbierało na emerytury, to poprzez swoją liberalną politykę produkującą bezrobotnych, by zadowolić pracodawcę obniżającego własne koszty i szukającego jak najtańszej siły roboczej. Polska wpisuje się w blok krajów, które pracownika traktują jak przysłowiowego robota, bezwzględnie wyzyskiwanego ekonomicznie. Grupa speców od ekonomii stworzyła gigantyczny biznes zwany systemem emerytalnym. Nie dała pracownikowi wyboru! Masz należeć do I... i II filara. Koniec. Kropka. Dlaczego fundusze emerytalne, obracające naszymi milionami złotych, są niekonkurencyjne? Pytania można mnożyć. Po 10 latach od wprowadzenia reformy emerytalnej przez rząd Buzka

największym buble

okazuje się emerytura z tzw. II filara, czyli z kasy, którą zarządzają otwarte fundusze emerytalne. Na szczęście tylko 7,3 proc. naszych miesięcznych zarobków trafia na konta OFE, a reszta 12,22 proc. do ZUS-u. Cała machina przyszłego emeryta traktuje, jako źródło kasy do giełdowego rozdania pokera, na którym może przegrać jego pieniądze.

W 2008 r. otwarte fundusze emerytalne otrzymały 17 mld 110 mln zł. Tymczasem od połowy 2007r. straciły bagatela ... 40 mld zł, czyli 80 proc. tego co zarobiły od momentu wprowadzenia reformy emerytalnej przez Buzka. Trudno się dziwić, że OFE nie przejmują się zbytnio, ile zarobią lub stracą, bo to i tak nie ich pieniądze. Oni i tak standardowo zabierają aż 7 proc. prowizji z naszej składki. I to nie koniec. Kolejne ok. 0,6 proc. rocznie wartości aktywów idzie na opłaty za zarządzanie. W mediach głośno jest o ZUS-ie, który buduje sobie pałac z naszych pieniędzy, a co powiedzieć o OFE, które zżerają miliardy z naszych ciężko zarobionych złotówek, nie martwiąc się o los naszej przyszłego emeryta?

„Nowy Tygodnik Popularny” (OPZZ) cytuje wyliczenia Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczącej tzw. stopy zastąpienia, czyli relacji wysokości emerytury do ostatnich zarobków, które przewidują, że spadnie on nawet o połowę. Co to znaczy: przykładowo

jeśli kobieta urodzona w 1963 r. będzie chciała przejść na emeryturę w wieku 50 lat, czyli po 25 latach pracy otrzyma świadczenia w wysokości co najwyżej 23,8 proc. swoich ostatnich zarobków. Mężczyzna 55-latek przechodząc na emeryturę w wieku 59 lat dostanie tylko 40,8 proc. z tego, co zarabiał, czyli z ok. 3 tys. zł dostanie ok. 1,2 tys. zł. W starym systemie ZUS-owskim otrzymaliby dwukrotnie wyższą emeryturę – ok. 70 proc. ostatniej pensji, biorąc pod uwagę średnią krajową ok. 2,5 tys. zł. Jak przewidują specjaliści mogą to być i tak zawyżone wyliczenia. Nic tylko się i płakać. Widząc katastrofę na horyzoncie rząd coś przebąkuje o wprowadzeniu dla najbliższych emerytów fundusze „B” polegające na bezpiecznym inwestowaniu, ale jak na razie to tylko pobożne, doraźne życzenia.

Żeby było ciekawiej rząd Tuska wysmarował kolejną ustawę o tzw. funduszach dożywnych emerytur kapitałowych, która otwiera jeszcze szerzej bramę do wysysania kolejnych gigantycznych milionów. Chodzi o to, kto będzie zarządzał, według obecnych wartości, docelowo

kwotą 600 mld zł.

Rząd pozwolił w projekcie ustawy, by możliwość utworzenia funduszu dożywnych emerytur kapitałowych miały powszechne towarzystwa emerytalne, które już teraz zarządzają naszymi składkami. Miałyby znów kasować kolejne 3,5 proc. z emerytury. To kolejny buble, albo gra na czyjeś konto – mówią niezależni eksperci. Na szczęście i prezydent, i związki zawodowe i opozycja polityczna ogłosiły alarm i nie godzą się na takie rozwiązania, które pachną grubym przekretem. Związki zawodowe, jak czytamy w oświadczeniu OPZZ z 14 stycznia 2009 r. domagają się zwiększenia możliwości dziedziczenia wypracowanych środków przez przyszłego emeryta, waloryzując dożywnych emerytur kapitałowych, gwarancji państwowych zgromadzonych środków, obniżenie kosztów obsługi OFE i zakładów emerytalnych, możliwość występowania z OFE, stworzenie państwowego zakładu funduszy emerytalnych, podniesienie odpłatności dla

ZUS za czynności na rzecz prywatnych instytucji emerytalnych i zwiększenie odpisów na Fundusz Gwarantowanych Dożywnych Emerytur Kapitałowych. Powiedzmy szczerze w przeciwnym razie kolejne pijawki przysysają się do i tak coraz już biedniejszego emeryta. Rządowe „pomostówki” to kolejny

gwóźdź do trumny polskiego emeryta.

Wbrew opinii związków zawodowych rząd Tuska, kosztem miliona biednych niedoszłych emerytów, zafundował sobie reperowanie dziury budżetowej i ratowanie ekipy rządowej. Nie pomogły ani żadne racjonalne argumenty, ani protesty organizacji związkowych. W efekcie dziś prawie milion ludzi, czyli tak, jakby wszystkich mieszkańców województwa polskiego czy lubuskiego, pozbawiono nawet tego wdowiego grosza, jakim są kilkuset złotych świadczenia pomostowe.

Emerytury pomostowe to wybór albo się powiesić, albo skoczyć do przepaści. Prawo do emerytury pomostowej ma tylko 270 tys. osób zamiast 1 mln 200 tys., jak przewidywała wcześniejsza ustawa przedemerytalna. Przysługuje ona osobom, które przed 1999 r. przynajmniej jeden dzień przepracowały w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze. Łączny staż pracy w trudnych warunkach musi wynosić co najmniej 15 lat, natomiast staż ogólny dla kobiet 20 lat i 25 lat dla mężczyzn. Dodatkowo liczy się wiek emeryta: dla kobiet 55 lat, dla mężczyzn 60. Trzeba też rozwiązać stosunek pracy. Natomiast jeśli ktoś nie pracował przed 1999 r. w szczególnych warunkach, oprócz już wspomnianych obostrzeń, musi znaleźć się na specjalnej liście zawodów wykonywanych w szczególnych warunkach oraz w szczególnym charakterze. Ten zestaw drastycznie pomija wiele branż pracujących w ciężkich warunkach. Korzystający z niej mają niższe świadczenia, niż w poprzedniej ustawie przedemerytalnej. Związki uważają rządowe „pomostówki” za niekonstytucyjne i niesprawiedliwe.

Jarosław Bolek



– Czy polski system emerytalny skonstruowany na wzór chilijskiego jest dobry dla przyszłego emeryta?

– Jesteśmy na końcu listy krajów Unii Europejskiej jeśli chodzi o przyrost naturalny. W naszej sytuacji demograficznej nie dało się utrzymać starego solidarnościowego systemu emerytalnego. Trzeba było robić reformę, by zawczasu powiedzieć Polakom, co ich czeka. Problem jest taki, że się za mało mówi, lub owija w bawełnę, jak będzie ta emerytura wyglądać. Do tego ludzie mało słuchają, nie myślą, że będzie źle, bo to jeszcze daleko i specjalnie się tym nie przejmują. Niestety mogą się ocknąć „z ręką

Buble kontrolowany

Z Krzysztofem Paterem – ekonomistą i byłym ministrem polityki społecznej rozmawia Piotr Kowalski.

w nocniku”. Każdy kraj w Europie ma inną sytuację. Dla przykładu Irlandia jest bardzo młodym społeczeństwem i nasze problemy demograficzne przeżyje dopiero za kilkadziesiąt lat. Ale np. we Francji, czy Włoszech sytuacja jest gorsza niż u nas. Standardowo w Europie podnosi się wiek emerytalny. W Polsce próbuje się zrównać emerytalny wiek mężczyzn i kobiet.

– Jakie są największe bolączki reformy emerytalnej, którą zaczął Buzek a kończy Tuski?

– Sposób wypłaty pieniędzy z drugiego filara emerytalnego i jego gigantyczne, proponowane, koszty obsługi. Sposób inwestowania otwartych funduszy emerytalnych niekiedy przypomina hazard, na którym cierpią przyszli emeryci. Poza tym brakuje rzetelnej edukacji i informacji wobec klientów. Także nowe pomysły dotyczące

zarządzania funduszami dożywnych emerytur kapitałowych rodzą wiele niepokoju.

– Niektórzy nazywają propozycje rządu dotyczące funduszy dożywnych emerytur kapitałowych bombą z opóźnionym zapłonem?

– Jest w zasadzie pewne, że weto prezydenta, ale i opór polityczny wielu środowisk przyniesie efekt w postaci degradacji tej ustawy i doprowadzi do dyskusji nad nowym modelem tych funduszy. Obecny jej kształt zawiera mnóstwo niebezpieczeństw. Nie ma gwarancji ich waloryzacji, mimo inflacji. Nie będzie możliwości wyboru emerytur małżeńskich, choć obiecywano to na początku konstruowania reformy systemu emerytalnego. Nie musi być tworzony fundusz państwowy (publiczny), wypłacający emerytury, co może doprowadzić do braku konkurencyjności rynku, ponieważ podmioty pry-

watne mogą się zmówić i one będą dyktować warunki. Poza tym powszechne towarzystwa emerytalne (PTE) miałyby możliwość zarządzania funduszami dożywnych emerytur kapitałowych bez konieczności zakładania zakładu emerytalnego. PTE mając bazę swoich klientów w OFE (II filar emerytury) i już na kilka lat przed przejściem na emeryturę, brutalnie mówiąc, prowadziłoby akwizycję, reklamę od drzwi do drzwi, by klienci wybrali właśnie ich fundusz, podczas gdy konkurencja, która nie ma PTE zarządzającego OFE nie miałaby możliwości, bo nie ma baz danych klientów. Wreszcie instytucja zarządzająca funduszem pobierałaby z przyszłej emerytury 3,5 proc. opłat dla siebie. I to bez względu na zysk swoich inwestycji oraz nie przejmując się inflacją kasowałaby kolejne miliony kosztem wypłaty dla emeryta.

– Dziękuję za rozmowę

Jak to z pomostówkami było

Mimo licznych wysiłków, sprawa emerytur pomostowych okazała się gorzką lekcją dla strony społecznej. Rząd PO-PSL stanął po stronie najbogatszych. Walka o uczciwy system emerytalny trwa jednak nadal.

Związek Zawodowy Górników w Polsce „Z” stanowczo domaga się przedłużenia okresu obowiązywania przepisów ustawy z 17 grudnia 1998 o emeryturach i rentach z FUS. Uchwalenie ustawy, zgodnie z którą pomostówki wygasną z końcem 2008 roku jest nieuczciwe wobec obywateli, którzy rozpoczynając pracę zagwarantowane mieli prawo do wcześniejszych świadczeń emerytalnych. Uchwalenie ustawy, która skróci czas obowiązywania obecnych przepisów, zaskutkuje falami społecznego niepokoju, protestami oraz społecznym poczuciem niesprawiedliwości.” – pisał przewodniczący ZZG w Polsce, Andrzej Chwiluk, w liście otwartym do premiera Donalda Tuska już we wrześniu 2008 r. I nie pomylił się. Im bliżej było końca roku, tym większy niepokój panował wśród pracowników.

– To oszustwo, i to oszustwo na milionową skalę” – ostrzegali przed rządowymi pomostówkami przewodniczący ZZG w Polsce w październiku.

Mimo prób dialogu rząd był nieugięty. „Nie!” dla przedłużenia obowiązujących

przepisów. „Tak” dla wskaźników ekonomicznych, „Nie!” dla pracowników. Mediom zamydlono oczy obrazem pani w kasie na dworcu PKP – „taka lekka praca, więc dlaczego ma być pomostówka?” propagował rząd. Jedynie wśród ludzi, którzy pracują najczęściej – pracowników komunalnych, przeróbkarzy, hutników, rodził się coraz do większy strach o przyszłość. W listopadzie miarka się przebrała. Wobec braku jakiegokolwiek dialogu, reprezentanci strony społecznej wyszli na ulicę. Dwie pikety pod budynkiem Sejmu, w listopadzie i grudniu 2008 roku, jasno pokazały determinację pracowników.

– Rząd zasłania się statystykami, mówi o tym, że w Europie też pracuje się dłużej. Nikt nie mówi o tym, jakie warunki pracy są w Polsce, a jakie np. we Francji. Nikt nie mówi o zarobkach, które za ciężką pracę przysługują w Europie – mówił do zebranych Wacław Czerkawski, wiceprzewodniczący ZZG w Polsce – Donaldzie Tusku, jeśli chcesz zabrać nam prawo do emerytury, zapewnij nam najpierw europejskie

zarobki i warunki pracy. Zabierasz się do tego od złej strony! – apelował Czerkawski, na pikiecie 17 grudnia.

– Znacnie mniej, wicie, że nie często krzycze – przemawiał pod Sejmem Andrzej Chwiluk – wicie, że uważam, że praca jest najważniejsza. Ale nadszedł ten czas, aby wreszcie stanąć tutaj, pod budynkiem parlamentu – w miejscu, gdzie decyduje się o naszej przyszłości – aby stanąć tutaj, i powiedzieć głośno: Nie! Nie dla antyspołecznej ustawy. My na razie nie grozimy, my się upominamy o swoje. Ale, Donaldzie Tusku, jeśli wciąż będziesz prowadził politykę bez udziału społeczeństwa, w końcu nasza cierpliwość się skończy – ostrzegali Chwiluk.

Prezydenckie weto dla antyspołecznej ustawy dało nadzieję ludziom pracy na sprawiedliwe rozwiązanie sprawy emerytur pomostowych.

– Wystarczy je podtrzymać i szybko przedłużyć obowiązujące przepisy o kolejny rok. Jeszcze dziś jesteśmy gotowi usiąść do prac nad nową ustawą emerytalną. Taką, która byłaby sprawiedliwa – deklarował przewod-

niczący ZZG w Polsce przed głosowaniem nad odrzuceniem weta. A jednak stało się. Głosami PO, PSL, SLDP i o dziwo! SLD, weto zostało odrzucone. Ostra reakcja środowisk związkowych wobec SLD nie złagodziła poczucia niesprawiedliwości i zawodu.

Jednak praca związków zawodowych w sprawie emerytur pomostowych trwa nadal. Dla Związku Zawodowego Górników w Polsce absolutnym priorytetem jest włącznie do grupy pracowników, którzy mają prawo do wcześniejszej emerytury, ludzi zatrudnionych przy przeróbce węgla. Ustawa o emeryturach pomostowych jest już w Trybunale Konstytucyjnym. Jeśli Trybunał nie orzeknie wyroku korzystnego dla ludzi pracy – związkowcy zajmą się przygotowaniem obywatelskiej poprawki. Andrzej Chwiluk już zaczął budować nieoficjalną koalicję wśród posłów, którzy rozumieją i popierają postulaty pracowników. Klimat sprzyja, bo zbliżają się wybory do europarlamentu i politycy zaczynają mówić ludzkim głosem.

Lukasz Siemion

Krwiożercza gospodarka rynkowa

Dzieci eksperymentu

Z Janem Guzem – przewodniczącym OPZZ, rozmawia Piotr Kowalski.



– Czy polski system emerytalny to katastrofa?

– Zgodnie ze zreformowanym systemem o wysokości emerytury decydować będzie tylko wysokość środków (składek) zebranych przez okres całego życia. Tak więc zasadnicze znaczenie odgrywa w tym układzie staż pracy oraz wysokość osiągniętych zarobków. Emerytura jest wtórna w stosunku do zatrudnienia, zatem w długofalowej polityce najważniejsze staje się sytuacja na rynku pracy. Pod koniec ubiegłego roku średnia emerytura wynosiła niespełna 1500 zł brutto, a najniższa, ustalona ustawowo – 636,29 zł. To poniżej minimum socjalnego. Renty z tytułu niezdolności do pracy są jeszcze niższe; w wielu przypadkach poniżej minimum biologicznego. Twórcy reformy po latach przestali ukrywać, że ich celem było obniżenie wysokości przyszłych świadczeń

w stosunku do osiągniętych zarobków i nestety, postawiony cel osiągnęli. Miesięczna wysokość emerytury z otwartego funduszu emerytalnego, po dziesięciu latach oszczędzania, dla kobiety, która jako pierwsza skorzystała z „dobrodziejstwa” nowego systemu wynosi 23,65 zł. Jest to wynikiem nie tylko kryzysu ekonomicznego i strat poniesionych przez OFE na rynkach finansowych, lecz także wysokich haraczy, pobieranych przez te instytucje od ubezpieczonych oraz niedoskonałości samego systemu. Jeżeli nie zostaną przeprowadzone w nim szybkie zmiany to wielu przyszłych emerytów czeka katastrofa. Drugi filar ubezpieczeniowy przeznaczony jest tylko dla ludzi, którzy przez cały okres aktywności zawodowej utrzymują się w pracy i osiągać będą zarobki ponad przeciętne.

– Jakie skutki przyniosą „pomostówki” rządowe?

– Problem skutków ustawy o emeryturach pomostowych należy rozpatrywać z jednej strony z punktu widzenia pracodawców i rządu, z drugiej zaś ubezpieczonych. Ograniczenie do około 25 proc. liczby pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze, którzy będą mogli skorzystać z emerytur pomostowych znacznie zmniejszy w przyszłości wydatki budżetowe na te emerytury. Pozwoliło także na symboliczne obciążenie pracodawców zatrudniających pracowników w najtrudniejszych warunkach opłatami na Fundusz Emerytur Pomostowych. Zmniejszenie transferów społecznych to szansa dla kapitalistów na pozyskiwanie z budżetu większych środków i ulg czyli na dalsze wzbogacanie się kosztem ludzi pracy. Nieliczni pracownicy objęci ustawą otrzymali możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę, która nie zapewni wystarczających środków utrzymania. Spodziewać się należy, że w praktyce skorzysta z niej niewielka grupa.

– Co sądzi Pan o II filarze i gigantycznych stratach OFE?

– Składki przekazywane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych do otwartych funduszy emerytalnych są w całości refundowane przez budżet państwa. Można zatem powiedzieć, że budżet państwa, to znaczy my wszyscy podatnicy, przekazujemy corocznie do kieszeni prywatnych powszechnych towarzystw emerytalnych niemałe pieniądze. W założeniu miały być one pomnażane. W praktyce osoby, które podjęły pierwszą pracę, z informacji otrzymanych od OFE o stanie konta, nierzadko dowiadują się, że mają na koncie saldo niższe od wysokości przekazanych środków. To skutek potrącania wysokich prowizji i opłat za zarządzanie funduszem. Potrącanie środków zapewniają wysokie dochody towarzystw bez względu na ich wyniki ekonomiczne. Takie rozwiązanie nie ma nic wspólnego z zapisaną w Konstytucji społeczną gospodarką rynkową. Przymiotnik „społeczna” można bez żenady zastąpić „wczesno-kapitalistyczna”, „krwiożercza” czy też innym pejoratywnym synonimem określającym wyzysk pracowników przez kapitał. Otwarte fundusze emerytalne wyrodziły się z założeń jakie przyswiecały ich powołaniu. Stały się podmiotem zarabiającym dla siebie a nie dla ubezpieczonych. Jak dużo? W 2008 r., mimo ponad 20 mld strat, prywatni właściciele emerytalnego biznesu wyciągnęli z kieszeni ubezpieczonych ok. 1,5-1,7 miliarda złotych! Za nic! A raczej za to, że stracili ponad 20 mld zł! Jak bardzo intratny to interes wystarczy podać, że w pierwszych latach funkcjonowania OFE opłacało się wydać prawie 2 mld zł na reklamę, aby przekonać nas, że od tego, jaki fundusz wybierzemy, będzie zależać, czy wakacje będziemy spędzać przed telewizorem czy na Wyspach Kanaryjskich. Te dwa miliardy to cena, jaką w praktyce ponieśli sami przyszli członkowie OFE za wo-

isty eksperyment przeprowadzany na żywym organizmie pracowników. Eksperyment, który nie sprawdził się w krajach, z których wzory reformy zostały zaczerpnięte, eksperyment który ma trwać dotąd, póki będzie przynosił zyski.

– Co trzeba zmienić w tym systemie?

– Zyski wypracowane przez OFE w dużej części zostały już zaprzepaszczone. Dziś nawet najwięksi optymiści nie spodziewają się zmiany tendencji na rynkach finansowych w perspektywie kilku lat. Co to oznacza dla ubezpieczonych? Głodowe emerytury i pomoc opieki społecznej. Nawet ci, którzy wiek emerytalny osiągną za dwadzieścia, trzydzieści lat też nie mogą być pewni swoich emerytur. Nikt nie jest bowiem w stanie zagwarantować, że kryzysy podobne do obecnego, a może nawet jeszcze większe, nie będą się powtarzać właśnie tuż przed ich przejściem na emeryturę. Zależy zatem pilna potrzeba dokonania wszechstronnej oceny systemu i jego gruntownych, a nie kosmetycznych zmian. Członkom funduszy powinno się dać możliwość wyboru, czy chcą nadal płacić składki do dwóch filarów czy tylko do pierwszego, do ZUS-u. Teoretycznie finansjera nie powinna być przeciwna takiemu rozwiązaniu. Wszak wszyscy wiemy, że do dobrego nie należy namawiać. W praktyce będzie to niezmiernie trudne, skoro już dziś opracowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej założenia do projektu ustawy o zmianie ustawy zakładające obniżenie opłat i kosztów działania OFE wywołały niemałe poruszenie ze strony Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, której członkiem jest m.in. Polski Związek Pracodawców Prywatnych Zakładów Ubezpieczeń, Towarzystw Emerytalnych i Towarzystw Funduszy Inwestycyjnych.

Emerytury górnicze Kaganiec płacowy

Niezdolność do pracy wskutek choroby i inne nieobecności w pracy.

Od 1 stycznia 2009 r. nie ma już wcześniejszych emerytur, takich jak emerytura z tytułu wykonywania pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze. Nie ma także emerytur dla kobiet i mężczyzn o pięć lat wcześniej w przypadkach udowodnienia trzydziestu lat okresów składkowych i nieskładkowych przez kobiety i odpowiednio trzydziestu pięciu lat przez mężczyzn. Także osoby urodzone po 31 grudnia 1948 r., które nie spełniają uprawnień do emerytury górniczej, nie będą już mogły obniżyć wieku emerytalnego o sześć miesięcy za każdy rok pracy górniczej wykonywanej pod ziemią stale i w pełnym wymiarze czasu pracy. Te uprawnienia zachowają tylko ubezpieczeni, urodzeni do 31 grudnia 1948 r.

Pomimo licznych ograniczeń udało się zachować uprawnienia do górniczych emerytur. Od 1 stycznia 2007 r. warunki nabywania prawa do emerytury górniczej w poważny sposób zostały zastrzeżone. Poważnym ograniczeniem tego prawa po osiągnięciu wieku 50 czy też 55 lat jest likwidacja tzw. okresów zaliczalnych do pracy górniczej, w konsekwencji czego do wymaganych 25 lat pracy górniczej nie zaliczymy już:

- okresu odbywania czynnej służby wojskowej i zawodowej, a także służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa i innej służby mundurowej,
- okresu niezdolności do pracy z tytułu choroby bez względu na przyczynę tej choroby,
- okresu nauki w szkole wyższej.

Ograniczono również do dwóch przypadków zaliczanie okresów równorzędnych z pracą górniczą. Po tak znacznym ograniczeniu prawa do emerytury górniczej z wiekiem 50 lub też 55 lat, można stwierdzić, że prawo to nabywa się po udowodnieniu 25 lat pracy górniczej z uwzględnieniem okresu pracy górniczej zaliczanej w wymiarze półtora krotnym.

W poważny sposób ograniczone zostało prawo do emerytury górniczej bez względu na wiek, a mianowicie do wymaganych 25 lat pracy górniczej wykonywanej pod ziemią stale

i w pełnym wymiarze czasu pracy, zaliczamy wyłącznie dni niezdolności do pracy z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej. Oznacza to, że niektóre osoby będą musiały odpracować również wcześniej uwzględniane niezdolności do pracy w wymiarze do 35 dni w roku.

Związek Zawodowy Górników w Polsce podejmuje działania, mające na celu zmianę warunków nabywania prawa do emerytury górniczej tak, aby obowiązek odpracowania niezdolności do pracy istniał od momentu zmiany obowiązujących przepisów, tzn. od 27.07.2005 r. zarzucając wprowadzonym zasadom działanie wstecz.

Właśnie na skutek interwencji związków zawodowych, Rzecznik Praw Obywatelskich wystąpił z wnioskiem do Trybunału Konstytucyjnego o rozstrzygnięcie, czy obowiązek odpracowania niezdolności do pracy od 14.11.1991 r. narusza prawa zagwarantowane Konstytucją RP.

Dodatkowo do wymaganych 25 lat dolicza się również nieobecności związane np. z uczestnictwem w szkoleniach obowiązkowych, badaniach okresowych, natomiast nieobecności związane z kursami podnoszącymi kwalifikacje np. kurs strzałowego, kombajnisty itd. trzeba będzie odpracować.

Poważnym dylematem jest uczestnictwo w akcjach krwiodawstwa, w których często udział biorą górnicy. Problem ten poruszony był podczas spotkania z ministrem pracy i polityki społecznej 30.09.2008 r. Właśnie tam zaproponowaliśmy, aby rozliczanie czasu pracy górniczej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy dokonywane było w okresach kwartalnych, co pozwoli na uniknięcie niekorzystnych skutków dla osób wybierających wolne za przepracowane soboty i niedziele w poprzednim miesiącu. Takie rozliczanie pozwoliłoby również częściowo zaspokoić roszczenia osób z tytułu krwiodawstwa. Minister przyjęła nasze uwagi jako zasadne i zobowiązała się do przygotowania przez ministerstwo stosownych uregulowań i wyjaśnień.

Józef Solich

Tzw. wskaźnik płac nie daje żadnych gwarancji, że pracownik dostanie większą pensję.

Rząd steruje płacami w branży przemysłowej za pośrednictwem wskaźnika wzrostu wynagrodzeń, wcześniej poprzez tzw. „popiwiek”. Zgodnie z ustawą o negocjacyjnym systemie kształtowania płac Komisja Trójstronna na każdy rok powinna ustalić jego wysokość.

W ciągu ostatnich ośmiu lat jeszcze nie zdarzyło się, by był to efekt dialogu między rządem, pracodawcą a związka-

ręcznie władza reguluje tzw. wskaźnik płac. Związkowe inicjatywy przygotowania ustawy dzięki której dochodzilibyśmy do europejskich standardów wciąż czekają na odzew.

Niestety, nieświadomość pracownika w tym względzie wykorzystują małe związki zawodowe grając na jego uczuciach i prowadząc kampanię polityczną dla swoich partyjnych przywódców, nie więcej. Domagając się sztucznie podwyżki 14 czy

Dopóki wykształcenie, stanowisko pracy, podnoszenie kwalifikacji, nie będzie przekładało się na płacę będzie to na rękę pracodawcy.

mi zawodowymi. Nigdy nie doszło do zgody. Czemu? Odpowiedź jest prosta. Dzięki prawemu wybiegowi, który stwierdza, że jeśli nie dojdzie do porozumienia, to wysokość wskaźnika płac rozporządzeniem ustala sam rząd! Co ciekawe, nigdy żaden pracodawca nie wychylił się, by przekroczyć wysokość wynagrodzenia, a wielu w ogóle go nie stosuje. A to już polska specjalność. Poza tym nie nauczyliśmy się przyjmować ustaw, które regulowałyby te kwestie we wszystkich grupach zawodowych. Dla każdej branży stosuje się inne przepisy. Stąd zamiast ujednolicenia zarobków w kraju, mamy rozwarstwienie i bałagan. Dodatkowo ustalany wskaźnik płac, to nie konkretny procent wzrostu wypłaty, lecz wskaźnik wzrostu tzw. funduszu płac, czyli worka pieniędzy, który np. kopalnie mają na wynagrodzenia, ale z którego górnik dostaje pensję uzależnioną od wielu czynników i tak do końca nigdy nie wiadomo, czy ten wzrost pochłonie zwiększona kwota na kartę górnika starzejacej się załogi, przejdą nowi zatrudnieni, czy zostanie wykorzystany w inny sposób. Może się nawet okazać, że przeciętne pensje zmaleją, a nie wzrosną. Wszystkiemu winna jest struktura płac w górnictwie.

Po protestach związkowców w Komisji Trójstronnej rząd obiecał, że w 2008r zlikwiduje dotychczasową ustawę wyznaczającą wskaźnik wynagrodzeń mając na uwadze, co zastrzegł OPZZ, że nowa nie może zapominać o najsłabszych grupach zawodowych, dla których symboliczny wskaźnik jest gwarancją i punktem wyjścia do negocjacji płacowych w zakładach. Strona związkowa złożyła kilka propozycji. Tymczasem do dzisiaj ze strony rządu panuje cisza i wciąż

15 proc. nic nie załatwia. To nie są realne pieniądze. Dla przykładu tak naprawdę dopiero w zeszłym roku w Kompanii Węglowej, dzięki największym związkom, wspólnie udało się wywalczyć realny wzrost płac, by pracownik mógł zobaczyć w pensji różnicę.

Polska struktura płac to hybryda nie z tej ziemi. Dopóki wykształcenie, stanowisko pracy, podnoszenie kwalifikacji, nie będzie przekładało się na płacę będzie to na rękę pracodawcy. W przyszłości bardziej sprawiedliwa jest pełna etatyżacja miesięczna. Dziś system płac jest zagniatany. Żeby go zrozumieli trzeba skończyć ekonomię. Dla pracodawcy najlepiej byłoby gdyby górnik dostawał co najwyżej 100 zł na umowę, a 1000 wynosiła premia, którą mógłby swobodnie żonglować.

ZZG w Polsce jest gotów podjąć szerszą dyskusję nad najlepszymi rozwiązaniami systemu płac. Ale to nigdy sam pracodawca nie może narzucić pracownikowi jedynie słusznego rozwiązania. To pracownik jest podmiotem pracy. On musi wybrać z zaproponowanych mu rozwiązań najlepszy wariant. Trzeba do nich dochodzić ewolucyjnie, bo w obecnym kształcie pracownik jest traktowany jak niewolnik. Jak zacząć? Rząd powinien nakazać pracodawcom podjąć dialog ze związkami przy tworzeniu układów zbiorowych pracy, co skutecznie zlikwidował pracodawcy, a w których zawarto by nowe rozwiązania płacowe. Potrzebne są konsultacje, by nie naruszyć praw pracowniczych. Aktualny system płac jest zły dla pracownika i wymaga naprawy.

Karol Wasilewski

ZZG w Polsce wygrywa projekt unijny!

Związek Zawodowy Górników w Polsce rozpoczął realizację projektu „Dialog dwustronny, jako metoda zarządzania zmianą gospodarczą w branży górniczej”. Projekt, na który składa się cykl szkoleń, seminariów, konferencji i spotkań w zakładach pracy, współfinansowany jest z Europejskiego Funduszu Społecznego.

W sierpniu 2008 r. ZZG oraz Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych wraz z partnerem – Konfederacją Pracodawców Polskich, złożyły w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości wniosek o realizację projektu w ramach Programu Operacyjnego Kapitał

Ludzki. Projekt został pozytywnie oceniony przez PARYP, a w styczniu 2009 roku rozpoczęto jego wdrażanie.

Dzięki środkom z Europejskiego Funduszu Społecznego, ZZG w Polsce przeszkoliło ponad 400 pracowników. Oferta szkoleń jest bogata i obejmuje szeroki zakres tematów, skupionych wokół wspólnego mianownika, jakim jest dialog dwustronny. Program przewiduje także seminaria, poświęcone dialogowi dwustronnemu – porozumieniu pracodawców i związków zawodowych. Pierwsze z trzech planowanych seminariów odbyło się w Ustroniu

w dniach 21-23 stycznia 2009. W roli prowadzących zaprezentowali się przedstawiciele strony pracodawców oraz związków zawodowych. Rozmawiano o wszystkich aspektach porozumienia między reprezentacją pracowników a zarządem zakładu pracy. ZZG w Polsce stara się działać według europejskich reguł. Realizacja projektu „Dialog dwustronny” to kolejny duży krok w drodze do unowocześnienia związku, by mógł sprostać współczesnym wyzwaniom. Szkolenia są dostępne i darmowe dla wszystkich członków Związku Zawodowego Górników w Polsce. Wszystkie niezbędne

informacje można uzyskać pod numerem telefonu 032 258 25 67 oraz na stronie www.dialogdwustronny.pl

Projekt „Dialog dwustronny, jako metoda zarządzania zmianą gospodarczą w branży górniczej” to nie tylko duży sukces OPZZ i ZZG w Polsce – to także szansa dla członków związku, by podnosili swoje kwalifikacje i stawali się skuteczniejsi. To także bardzo dobra okazja na wypracowanie najlepszego wariantu dialogu pomiędzy pracodawcami a reprezentantami pracowników.

L.S.

Chory fundusz

Dziś zaledwie 25 proc. zarobku górnika to wynagrodzenie zasadnicze gwarantowane w umowie o pracę. Reszta to finansowy rebus nie do rozwikłania przez pracownika. Stąd Związek Zawodowy Górników w Polsce domaga się dyskusji nad nowym, sprawiedliwym modelem funduszu płac.

W branży górniczej system wynagrodzeń jest anachroniczny i zagmatwany. Stworzono go, by jak najwięcej wydusić z pracownika pracy, a jak najmniej mu zapłacić. Potrzebna jest zmiana systemu wynagradzania, by zatrudniony miał czytelną sytuację oceny swojego wkładu pracy i mógł zarabiać tak, jak w Europie, mogąc określić w momencie podpisania umowy o pracę wielkość swoich zarobków. Dziś fundusz płac przypomina łamigłówkę dla wtajemniczonych. Efekty uwidaczniają się na pasku pracownika. Cała gama różnorodnych elementów idąca w setki symboli nie służy pracownikowi, a i pracodawca ma z nią wiele problemów. Wystarczy choćby wspomnieć ostatnie wyroki Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące nowych interpretacji prawa na temat pracy w godzinach nadliczbowych. Z tego tytułu zapadł wyrok dotyczący nadpłat 3 lat wstecz i kopalnie musiały wypłacić dodatkowe pieniądze, ponieważ pracownicy przychodzili nie na swoją zmianę. Górnik o tym nie wiedział, a i prawnicy mieli mnóstwo kontrowersji.

Dziś pracując 21 dni, czy 28 dni w miesiącu robotnik nie jest w stanie obliczyć sobie pensji. Dochodzi do paradoksu, że im więcej sobót i niedziel przepracuje kopalnia, tym górnik mniej zarobi za te dni. – Tak długo, jak nie określi się rzeczywistej ilości dni pracy w tygodniu, tak długo nie będzie sprawiedliwych rozwiązań – tłumaczy związkowiec.

– Obecna struktura funduszu płac jest przestarzałym sposobem obliczania pensji pracownika – przyznaje Tomasz Gruła trener z biura szkoleniowego ZZG w Polsce. – Jego zagmatwanie rodzi bałagan i niedopowiedzenia. Spójrzmy zatem na jego składniki (z perspektywy rocznej), od których tak naprawdę zależą zarobki. Pierwszym elementem jest płaca zasadnicza, czyli pie-

niądze zapisane w umowie o pracę. Stanowi zaledwie 25 proc. faktycznego wynagrodzenia (w skali roku) pracownika. Drugim składnikiem wynagrodzenia jest karta górnika. W Kompanii Węglowej stanowi maksymalnie do 70 proc. za 20 lat pracy pod ziemią, liczone od podstawowego wynagrodzenia (czyli wspomnianego 25 proc). Kolejnymi elementami struktury funduszu płac są dodatki za pracę w warunkach szkodliwych i niebezpiecznych. Stawki regulowane są do 7 proc. w skali roku. Wysokość procentowa waha się w zależności od skali zagrożenia. Ale jak mówią nawet sami fachowcy jest trudny do zweryfikowania. Dlaczego? Bo trzeba dokonać intuicyjnie oceny stopnia zagrożenia na podstawie protokołów różnych służb, w tym BHP. Następnym elementem jest premia. Premia motywacyjna stanowi ok. 10 proc. wartości funduszu. Same sposoby przeliczania premii to kolejny galimatias. Istnieje np. podział na pracowników umysłowych i fizycznych. Pierwsi mają wynagrodzenie liczone w skali miesiąca, zaś fizycy w zależności od ilości dniówek. Przy porównywalnym wynagrodzeniu za 21 dni, jeśli fizyczny ma więcej czarnych dni – zarobi więcej. W grudniu, kiedy jest mniej dni wypracowanych od poniedziałku do piątku, bo są święta, więcej zarobi etawiec. Kolejny składnik funduszu to premia regulaminowa, naliczana dniówkowo różniąc się wysokością, w zależności od grupy pracowników lub grupy robót, stanowi 10-20 proc funduszu. W kopalniach stosuje się system akordowy z odpowiednimi normami dla robót górniczych. Dyrekcja zatwierdza odpowiednią normę, na ile ją stać przy wykonaniu konkretnej pracy. Istnieje jeszcze akord pośredni, gdzie zarobek dużej grupy pracowników jest uzależniony od nadwyżek pracy górników w ścianie. Należą do nich między in-



Kiedy emerytura?

Kiedy i na jakich zasadach będę mógł ubiegać się o emeryturę? Posiadam ponad 29 lat okresów składkowych i nieskładkowych, w tym 16 lat pracy górniczej wykonywanej pod ziemią stale i w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu wejścia w życie ustawy o emeryturach i rentach z FUS posiadałem tylko 24 lata okresów składkowych i nieskładkowych.

Kiedy będę mógł ubiegać się o prawo do emerytury? Nadmieniam, że dzisiaj wykonuję pracę portiera, gdyż utraciłem zdolność do pracy pod ziemią, urodziłem się w 1956 r.

K.J. - Jaworzno

Warunkiem uzyskania prawa do emerytury z tytułu wykonywania pracy w warunkach szczególnych było spełnienie wymaganych warunków do dnia 31 grudnia 2009 r.

Pan tych warunków nie spełnił, gdyż w dniu wejścia w życie ustawy o emeryturach i rentach z FUS, posiadał Pan tylko 24 lata okresów składkowych i nieskładkowych, również w przyszłości nie uzyska Pan uprawnień do emerytury górniczej, gdyż posiada Pan tylko 16 lat pracy górniczej wykonywanej pod ziemią. Ten staż pracy pozwoli Panu ubiegać się o prawo do emerytury pomostowej po kończeniu wieku 60 lat na podstawie postanowień art. 11 ustawy o emeryturach pomostowych.

Należy podkreślić, iż zgodnie z obwieszczeniami rządu, górnicy nie mieli być objęci ustawą o emeryturach pomostowych, jednak na wniosek Związku Zawodowego Górników w Polsce wprowadzono możliwość uzyskania prawa do emerytury pomostowej dla górników, którzy nie uzyskali prawa do emerytury górniczej, a posiadają co najmniej 15 lat pracy górniczej (pracy w warunkach szczególnych).

J.S.

nyimi obsługa, zabezpieczenie, transport. Niejednokrotnie jest to większa liczba osób, niż górników pracujących w ścianie. I znów oni mają zróżnicowany procent premii (95proc., 75 proc.) zależnej od ich zarobku. Zdarza się i tak, że ze względu na przepracowane lata, załoga ma wysokie kategorie zaszeregowania i bez względu na charakter wykonywania pracy, premię dolicza się do większej stawki. W śląskich kopalniach jest dużo pracowników starych stażem, co daje im wyższe kategorie zaszeregowania, a co nie daje pracodawcy zbyt dużego pola do popisu, by zróżnicować wartość wynagrodzenia, za co wini związki zawodowe. Pracodawcy skarżą się, że np. górnik ma 10 kategorię i obojętnie, gdzie będzie pracował to wartość premii ma od zaszeregowania, a nie od roboty. Kolejnymi składnikami funduszu płac są wspomniane już godziny nadliczbowe. Następnym elementem, który wrzucono do worka płacowego jest deputat węglowy do 8 ton rocznie. Górnik może go zrealizować bezpośrednio w kopalni, sprzedać u pośrednika przed kopalnią, bądź zabrać równowartość w pieniądzu. To nie wszystko. Wysokość funduszu podnosi jeszcze „14” oraz „barbórka”, a także w dalszej kolejności różne dodatki, np. brygadzystowskie, sanitariuszowskie. Listę zamyka stały dodatek gwarantowany w wysokości 28 zł dla robót przodowych i 21 zł dla pozostałych pracowników dołowych, oraz 17 zł dla pracowników przeróbki mechanicznej i 10 zł dla reszty powierzchni.

Co roku wartość funduszu płac nalicza się jeszcze poprzez tzw. wskaźnik wynagro-

dzenia ustalany przez Komisję Trójstronną lub rząd. I tu znów kolejne wyboje: fundusz oblicza się nie na zakład pracy, tylko na pracownika. W zależności np. od stanu zatrudnienia, fluktuacji, jeśli będzie więcej pracowników – fundusz będzie wyższy, gdy natomiast zmniejszy się stan zatrudnienia np. w przypadku restrukturyzacji – fundusz zmaleje. Jednak jeżeli proporcje zostaną zachowane tzn. odejdzie liczna grupa pracowników powierzchni, zarabiających mniej niż średnie roczne wynagrodzenie naliczane zgodnie z obowiązującym funduszem płac, to nie pomniejszy funduszu płac o ich pensję tylko o wartość tej właśnie średniej, co spowoduje, że pracownik dołowy (zarabiający więcej niż średnia) otrzyma mniejsze wynagrodzenie. Fundusz zostaje także niezależnie konsumowany poprzez wzrosty naturalne tzn. np. rosnącą kartę górnika lub dodatki regulowane ustawowo.

– Obecny kształt funduszu płac jest uzależniony od przestarzałych metod naliczania akordów i wszelkiej maści dodatków zawile wkomponowanych w poszczególne stanowiska pracy lub zadania wykonawcze – uważa Tomasz Gruła. Również system premiowy jest tak rozbudowany, że sam górnik nie wie, za co ile dostał. Stąd ZZG w Polsce uważa, że trzeba zacząć dyskusję o nowej formule wynagradzania lub jaśniejszej strukturze funduszu płac. W obecnym kształcie jest nieczytelny. Tymczasem pracownik ma prawo do jasnego sposobu wynagradzania.

Jarosław Całka