

REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 81 (147) 2013

NSZZ **Solidarność**

w ANWILU SA

Przejechaliśmy 1,3 bln zł

Czym różnią się czasy rządów premiera Tuska i jego prawej ręki, ministra Sami Wiecie Którego, od poprzednich. Zapachem pieniędzy. W minionych sześciu latach zalały Polskę pieniądze z funduszy unijnych, z nowych pożyczek i z prywatyzacji. W sumie było ponad 400 mld zł transferów z Unii, 400 mld zł nowych długów, i – z grubsza licząc – 50 mld zł z prywatyzacji. Do tego gospodarstwa domowe zaciągnęły nowe kredyty na 300 mld zł, a firmy na 100 mld zł. To w sumie 1250 mld zł. Czy to dużo pieniędzy? To ponad 130 tys. zł na przeciętną czteroosobową rodzinę. Jeżeli w rodzinie pracowali tata i mama i przeciętnie zarabiali: tata 3 tysiące, a mama 2 tysiące miesięcznie, to przez minione sześć lat zarobili 360 tysięcy. Zatem środki unijne, nowe długi rządu, wyprzedaż majątku i nowe długi gospodarstw domowych i firm powinny zwiększyć siłę nabywczą przeciętnej rodziny z 360 do 490 tysięcy złotych, czyli o 36%. Jeżeli efekty działań rządu byłyby odczuwalne podobnie przez wszystkie grupy społeczne, to powinniśmy się poczuć bogatsi o 36%. To bardzo duży postęp i Polacy powinni być bardzo zadowoleni. Ale nie są, wręcz przeciwnie, nastroje społeczne są bardzo złe, a rząd jest oceniany fatalnie. Oczywiście te pieniądze ze środków unijnych i z nowych długów publicznych i prywatnych nie zostały rozdane między polskie rodziny, tylko wydane w inny sposób. Część zainwestowano,

powstały kawałki autostrad i dróg szybkiego ruchu, stadiony, mosty, wszędzie są chodniki z kolorowej kostki, ścieżki rowerowe i ronda, co drugi powiat ma aquapark, rozdano miliardy złotych firmom na inwestycje, wydano miliardy złotych na różne programy unijne, w tym na szkolenia.

Powstały tysiące firm doradczych, które żyły z wypełniania wniosków unijnych, ich właściciele mają duże domy i dobre samochody. Liczba urzędników w tym czasie wzrosła o 50-70 tysięcy, część długów i środków unijnych poszła na ich pensje i na zapewnienie im miejsca do pracy. Solidne dopłaty dostali rolnicy, podwyżki dostali nauczyciele. Ludzie za zaciągnięte kredyty we frankach kupili sobie nowe domy i mieszkania.

Przez kilka lat środki unijne, nowe długi publiczne i prywatne pozwoliły na rozwój gospodarki. Jak chwalił się ostatnio premier Tusk, PKB Polski wzrósł w tym czasie statystycznie o 20%. Tylko, dlaczego Polacy tego nie odczuwają? I jakie będą długoterminowe efekty? Stadiony i aquaparki przynoszące straty, olbrzymie koszty utrzymania nowej infrastruktury drogowej, na które nas nie stać, armia urzędników, która kosztuje coraz więcej, dramatyczny spadek innowacyjności polskich firm. Wybudowane nowe aule na uczelniach, mimo drastycznego spadku liczby studentów. Prawie dwa miliony ludzi umoczonych w kredyty we frankach, przez co stali się finansowymi niewolnikami XXI wieku. Najwyższy czas, aby

grupa poważnych naukowców dokonała rzetelnej oceny i odpowiedziała na pytanie, na co przeznaczylismy 1,3 biliona złotych i jakie są tego efekty.

Polaka łatwo zwolnić

Rynek pracy w Polsce jest już jednym z najbardziej elastycznych w Europie, a ochrona zatrudnienia jedną z najmniejszych.

Spójrzmy na Danię, gdzie związki zawodowe zrzeszają blisko 70 proc. pracowników, a mimo to rynek pracy odznacza się światowej klasy elastycznością i minimalną ochroną etatów, choć akurat płace są sztywne i ustalane w dużej mierze zbiorowo. Związkowcy współpracują z pracodawcami i mówią „możecie nas zwalniać z dnia na dzień, bo w takim systemie równie łatwo znajdziemy też nową pracę”.

Jan Gmurczyk, ekonomista z Instytutu Obywatelskiego twierdzi, że zabieganie o odpowiednią elastyczność rynku pracy powinno leżeć w interesie związkowców, bo przyczynia się do wzrostu popytu na pracę. Powołuje się m.in. na przykład skandynawski. Jego zdaniem dzięki temu bezrobocie w Danii wynosi zaledwie nieco ponad 6 proc.

Owszem w Danii elastyczność rynku pracy jest duża, ale skandynawskie rozumienie tego pojęcia diametralnie różni się od naszego.

Lobbing pracodawców

W Polsce lobbing organizacji pracodawców sprowadza elastyczność rynku pracy do swobody przedsiębiorców w łatwym rozwiązywaniu umów, najlepiej tymczasowych lub śmieciowych (zleceń, umów o dzieło), oraz do jak największej dowolności organizowania czasu pracy. Wprowadzenie 12-miesięcznych okresów rozliczeniowych czasu pracy nie tylko pozbawi pracowników ok. 8 mld zł – bo tyle rocznie wypłacono za pracę w nadgodzinach – ale zmusi ich, w niektórych przypadkach, do 12-godzinnej codziennej pracy nawet przez pół roku.

Warto zaznaczyć, że aktualne, najbardziej niekorzystne dla pracowników zmiany w kodeksie pracy nie były przedmiotem obrad

Komisji Trójstronnej. To bardzo odległe od modelu dialogu społecznego obowiązującego w Europie, szczególnie w Skandynawii.

Dlatego właśnie trzy reprezentatywne związki zawodowe – Solidarność, OPZZ i Forum Związków Zawodowych – opuściły Komisję Trójstronną. Nie chciały firmować fikcyjnego dialogu.

Pracownik nie ląduje na bruku

W Danii, podobnie jak innych krajach skandynawskich, stosuje się zasadę flexicurity, która łączy dwa elementy. Po pierwsze – flexibility, czyli elastyczność rynku zatrudnienia. Nie polega ona jednak na kilkunastogodzinnym dniu pracy czy zatrudnianiu na podstawie umów śmieciowych. W Danii dominują normalne umowy o pracę, pracownicy są zatrudnieni na etacie. Rzeczywiście, na mocy układów zbiorowych zwalnianie pracowników jest ułatwione, ale system flexicurity zawiera także drugi element- security- bezpieczeństwa socjalnego, co oznacza, że państwo bierze odpowiedzialność za dalsze losy pracownika.

Zwolniony jest otoczony opieką, cały czas dostaje zasiłek, przechodzi szkolenia, a więc podnosi kwalifikacje i łatwo znajduje nową pracę. Zatrudnienie w danej firmie nie jest pewne, ale ogólnie praca jest pewniejsza niż w Polsce, gdzie pracownik ląduje na bruku i ma sobie radzić sam.

W Danii tymczasem zwolnienia są dla pracowników niemal bezstresowe. Warto też przypomnieć, że w Polsce tylko 20 proc. bezrobotnych ma prawo do zasiłku, oferty w urzędach pracy zwykle są przeterminowane, a podnoszenie kwalifikacji trzeba sfinansować sobie z własnych funduszy.

Dialog bez państwa

W Danii związki zawodowe i organizacje pracodawców prowadzą dialog autonomiczny – bez udziału państwa. Partnerzy społeczni wspólnie, na szczeblu branż, zawierają na rok lub dwa lata układy zbiorowe pracy. One oznaczają spokój na rynku zatrudnienia i stanowią wartość dodaną dla pracowników.

Obie strony traktują się serio. To co zostanie ustalone, jest ważniejsze niż prawo

ustanowione! W Danii, Norwegii, Szwecji Finlandii obowiązuje prymat umów partnerów społecznych wynikających z negocjacji nad prawem stanowionym. Związki w Danii nie życzą sobie, by parlament wtrącał się np. w ustalanie wysokości płacy minimalnej. Tam państwo wykonuje to, co ustalą partnerzy społeczni.

Ale też związek duńskich pracodawców to potęga. W Danii wszystkie duże przedsiębiorstwa należą do którejś z organizacji pracodawców. Wszyscy pracownicy danej branży są objęci układami zbiorowymi pracy – gwarantującymi np. odpowiedni poziom zarobków.

W Polsce problemem jest niska, szacowana na ok. 2 proc. reprezentatywność organizacji pracodawców i ich niechęć do zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. W naszym kraju praktycznie ich nie ma.

Rynek pracy w Polsce jest jednym z najbardziej elastycznych w Europie, a ochrona zatrudnienia – jedną z najmniejszych. Pod względem liczby umów na czas określony zajmujemy niechlubne 1 miejsce wśród krajów OECD, niedawno wyprzedziliśmy nawet Hiszpanię. W Polsce umowy terminowe ma niemal jedna trzecia zatrudnionych, co świadczy dobitnie o nadużywaniu tej formy zatrudnienia.

Tu ważne zastrzeżenie – związki zawodowe nie domagają się wykreślenia z kodeksu pracy kontraktów terminowych czy umów cywilnoprawnych, zwanych dziś śmieciowymi. Chodzi o ograniczenie ich stosowania, wyeliminowanie patologii, z których Henryka Bochner z Lewiatana czy Marek Goliszewski z BCC doskonale zdają sobie sprawę. Jeżeli ktoś pięć dni w tygodniu pracuje po osiem godzin dziennie i więcej, wykonując zadania na rzecz jednego pracodawcy, to powinien być zatrudniony na etacie, a nie na umowie – zlecenie bez prawa do płatnego urlopu czy zwolnienia lekarskiego, pozbawiony możliwości wzięcia kredytu.

Brak stabilnego zatrudnienia to jedna z głównych przyczyn emigracji zarobkowej młodych Polaków. Czy chcemy, by wyjechało ich jeszcze więcej niż 2 miliony?

Najtańsi w Europie

Drugi mit – o rzekomo wysokich kosztach pracy w Polsce – obala w najnowszym piśmie „Dialog” ekspert OPZZ Bogdan Grzybowski.

„Z rankingu kosztów pracy w UE przygotowanego przez Eurostat wynika, że Polska pod względem wysokości kosztów zatrudnienia należy do najtańszych krajów, znajduje się na 26 miejscu wśród 30 państw. Za nami są tylko Łotwa, Litwa, Rumunia i Bułgaria”.

W Polsce koszt, jaki ponosi pracodawca w związku z godzinnym zatrudnieniem, to 7,1 euro, niecałe 30 zł. W Danii godzina zatrudnienia kosztuje pracodawcę prawie 40 euro, tak samo w Szwecji.

I jeszcze jedno – jeśli chcemy porównywać Polskę do Danii, to w kontekście negatywnej kampanii o rzekomo wysokich kosztach funkcjonowania związków zawodowych, trzeba przypomnieć, że w Skandynawii działalność związków w firmie jest finansowana przez pracodawców. Mało tego – związki zarządzają funduszami dla bezrobotnych, a od płaconych związkowych składek pracownikom przysługuje ulga podatkowa.

Dziś trzeba więc debatować nie o dalszym, rodzącym patologię uelastycznieniu rynku pracy, lecz o tym, co zrobić, by dialog np. w Komisji Trójstronnej był rzeczywisty, a nie pozorowany przez rząd i reprezentantów pracodawców.

Źródło Tygodnik Solidarność

Przymusowe wolne nie dotyczy dni udzielanych na żądanie

Od zeszłego roku zaległe urlopy wypoczynkowe można wybrać do końca września. Czy pracodawcy mogą przymusić podwładnego do ich wykorzystania w tym terminie?

Tak. Zaległy urlop wypoczynkowy nie jest już bowiem zwykłym, udzielanym pracownikowi w uzgodnionym z nim terminie. To urlop, którego z różnych przyczyn nie udało się podwładnemu wybrać w ubiegłym roku, co oznacza, że odpowiednio on nie wypoczął. Stąd pojawia się prawny obowiązek dania takiej zaległości nie później niż do 30 września kolejnego roku.

Gdyby i to się nie powiodło, pracodawcy grozi grzywna. Dlatego odpornych na wakacje należy przymusowo na nie wysyłać. Pracodawcom może w tym pomóc **orzeczenie Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2006r. (IPK124/05)**. Zgodnie z nim szef ma prawo wysłać na zaległy urlop pracownika, który uporczywie odmawia uzgodnienia terminu jego wykorzystania w kodeksowym terminie, nawet bez jego zgody. W uzasadnieniu tego wyroku czytamy, że pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w określonym rozmiarze i terminie według zasad w kodeksie pracy, a pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu i odmówić wybrania urlopu zgodnie z przepisami.

Czy teraz zeszłoroczny urlop trzeba wybrać do ostatniego dnia?

Nie. Do ostatniego dnia nie ma takiego wymogu, jeżeli w poprzednim roku podwładny nie zrealizował 4 dni urlopu na żądanie. W takim wypadku, choć urlop na żądanie nie przechodzi na kolejny rok, nie trzeba go wybrać do 30 września kolejnego roku. Wynika to z art. 168 k.p., który szczegółowo opisuje zasady udzielania urlopu zaległego. Niewykorzystane 4 dni urlopu na żądanie z lat ubiegłych mogą być wybrane do czasu, aż się nie przedawnią, tj. w kolejnych trzech latach.

Czy zatem można mieć całkiem legalnie i zgodnie z prawem 12 dni niewykorzystanego urlopu na żądanie z trzech ostatnich lat?

Tak. Jeżeli pracownik od trzech lat nie brał urlopu na żądanie, to te 12 dni nie podlegają zasadzie wykorzystania do końca września. Takie zaległości nie są wykroczeniem przeciwko prawom pracownika i nie grozi za to grzywna od inspekcji pracy.

A z jakimi karami musi liczyć się szef, którego załoga ma urlopy z zeszłego roku?

Nieudzielenie zaległego urlopu do 30 września kolejnego roku to wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone grzywną od 1000 do 30000 zł.

Wielu pracowników kumuluje wolne z kilku lat, nie tylko z poprzedniego roku. Co zrobić z

taką osobą, gdy jest potrzebna w pracy i nie ma możliwości zapewnienia jej długich wakacji?

Polski urlop wypoczynkowy można podzielić na części, wolno przesunąć jego termin czy w końcu odwołać pracownika z już udzielonego urlopu, gdy pracodawca ma szczególne potrzeby.

Nie można natomiast jego nie dać najpóźniej do 30 września kolejnego roku. Mając nawet „prawdziwych siłaczy, niezastąpionych w pracy”, trzeba mieć świadomość, że udzielenie urlopu wszystkim zatrudnionym to bezwzględny obowiązek każdego pracodawcy, a prawem każdego pracownika jest ubieganie się o należyty mu odpoczynek od wykonywanej pracy.

Źródło Rzeczpospolita

Humor

Cztery blondynki oglądają samolot:

- Ale on jest wielki...
- A jaki ciężki...
- Jak terroryści mogą porwać taki wielki i ciężki samolot?
- Ale wy głupie jesteście... - mówi czwarta - przecież jak wysoko leci to jest bardzo małe...

Jasiu - mówi pani nauczycielka - czy wierzysz w życie pozagrobowe?

- Nie. Dlaczego?
- Bo przed szkołą stoi twój dziadek, na którego pogrzeb zwolniłeś się wczoraj z lekcji

Przychodzi zajacek do sklepu misia i pyta:

- Jest marchewka w marmoladzie?
- Nie ma.
- Powtarza się to przez kilka dni. W końcu miś uciera marchewkę i wkłada do marmolady.
- Przychodzi zajacek do sklepu i pyta:
- Jest marchewka w marmoladzie?
- Jest.
- I kto Ci to teraz kupi?

Redaguje zespół.

Wydaje: Komisja Zakładowa NSZZ *Solidarność*
w ANWILU S.A. tel. 32-32, 33-32