

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych



w mediach

Przegląd tygodniowy: 9 - 15 stycznia 2010 r.

DEBATA TRÓJSTRONNA

TVP Info, Debata, 9.01.2010, godz. 13.00

ROZMOWA NA TEMAT PODWYŻEK W ROKU 2010

Polsat News, Debata, 9.01.2010, godz. 23.15

WZRASTAJĄCE UZWIĄZKOWIENIE

Mikołaj Kamieniecki

Polska Głos Wielkopolski, 11.10.2010

Miniony rok był pierwszy od dawna, można powiedzieć od początku transformacji gospodarczej, kiedy największe związki zawodowe w Polsce odnotowały powstrzymanie spadku liczby członków.

Analicyści próbując zdefiniować przyczyny zmiany dotychczasowej tendencji wskazują przede wszystkim na poczucie zagrożenia wśród pracowników w dobie spowolnienia gospodarczego. Warto jednak zauważyć, że nie bez znaczenia jest tu prowadzony od dłuższego czasu proces przenoszenia akcentu z działalności politycznej na stricte związkową.

Oczywiście krajowi giganci - zarówno NSZZ „Solidarność”, jak i OPZZ - nie są w stanie uwolnić się od swoich historycznych powiązań i wpływów na sferę polityki społeczno-gospodarczej. Nie byłoby zresztą zasadne ograniczenie działalności ogólnokrajowych organizacji związkowych wyłącznie do poziomu zakładów pracy. Wydaje się jednak, że dla przeciętnego obywatela i postrzegania przez niego działalności związkowej najważniejsze znaczenie ma koncentracja na sprawach bezpośrednio pracowniczych. Długotrwały spadek liczby członków związków powodowany był głównie kurczeniem się sfery państwowej w gospodarce i liczby firm należących do Skarbu Państwa, a także odchodzeniem z nich pracowników do innych firm oraz na emeryturę lub rentę. W tych przypadkach prawie zawsze wiązało się to z zaniechaniem kontynuowania członkostwa.

Proces ten trwa nadal, a zatem skoro liczba członków ustabilizowała się, to znaczy, że w skali roku udało się pozyskać nowych. Jest to efekt nie tylko poczucia zagrożenia tzw. kryzysem, ale także konsekwencja w promowaniu działalności związkowej jako ochrony interesów i merytorycznego wsparcia pracowników, choćby przez doradztwo i szkolenia. Inna rzecz, że w wielu przypadkach ludzie wstępują do organizacji związkowych lub zaczynają je tworzyć dopiero, gdy w firmie dzieje się źle. Takie inicjatywy, z konieczności podejmowane w okresie napięć i potencjalnych konfliktów, nie służą promowaniu procesu organizowania się pod związkowym szyldem. Niezależnie od tego można stwierdzić, że generalnie wzrasta wśród obywateli świadomość sensu istnienia ruchu związkowego w gospodarce

rynkowej.

Dodatkowo wraz z upływem lat coraz więcej pracodawców uznaje fakt zrzeszania się pracowników za stały element rzeczywistości gospodarczej i prowadzi dialog, czerpiąc przy tym korzyści dla firmy. Można więc przyjąć, że wystąpiły okoliczności, które wraz z obawami świata pracy związanymi z bieżącą sytuacją gospodarczą sprzyjają zwiększaniu się liczby uzwiązkowionych pracowników. Obszar do zagospodarowania jest spory. Spośród ponad 12 mln Polaków zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tylko 1,62 mln należy do związków zawodowych. Rozpoczęty rok i następne pokażą czy niekorzystny dla związków zawodowych trend spadkowy na trwałe się odwrócił.

PRACOWNIK OTRZYMA ZALICZKĘ ZALEGŁEJ PENSJI

Łukasz Guza

Dziennik Gazeta Prawna, 11.01.2010

PRAWO PRACY Uprawnienia pracownicze

ZMIANA PRAWA

Osoby zatrudnione w firmach porzuconych przez właścicieli będą mogły ubiegać się o wypłatę zaległych wynagrodzeń.

Po dwóch miesiącach od momentu zaprzestania działalności przez pracodawcę podwładni będą mogli ubiegać się o zaliczki na poczet zaległych wynagrodzeń. Wypłaci je Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Wysokość zaliczki wypłacanej przez FGŚP nie będzie mogła przekraczać płacy minimalnej (1317 zł w 2010 roku). Tak wynika z ustawy o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, która czekana podpis prezydenta. Wejdzie w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia.

Na ostatnim posiedzeniu Sejmu posłowie odrzucili poprawkę Senatowi, zgodnie z którą maksymalna wysokość pomocy wypłacanej pracownikom porzucanych firm miała być równa przeciętnemu wynagrodzeniu za pracę (czyli obecnie 3113,86 zł). Oznacza to, że zaliczka na poczet zaległych wynagrodzeń nie przekroczy kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Posłowie poparli natomiast senacką poprawkę, która umożliwi ubieganie się o pomoc z FGŚP pracownikom firm porzucanych przez właścicieli jeszcze przed wejściem w życie nowych przepisów (ale nie wcześniej niż przed 1 października 2006 r.).

Zdaniem związków zawodowych zmiana przepisów jest konieczna, bo coraz częściej otrzymują one informacje od pracowników o porzuceniu działalności przez pracodawców i nie wypłaceniu świadczeń pracowniczych. Podkreślają jednak, że nowela może niewiele zmienić.

- Pracownik będzie musiał czekać dwa miesiące, nie otrzymując pensji, aby dopiero zacząć procedurę ubiegania się o zaległe świadczenia z FGŚP mówi Andrzej Radzikowski,

wiceprzewodniczący OPZZ.

Dodatkowo będzie musiał m.in. określić rodzaj niezaspokojonych roszczeń pracowniczych i ich wysokość oraz uprawdopodobnić fakt wystąpienia niewypłacalności firmy lub udowodnić, że złożony został już wniosek o ogłoszenie jej upadłości. W rezultacie może się okazać, że podwładni mogą szybciej uzyskać zaległe wynagrodzenia na podstawie wszczęcia procedury upadłościowej.

PRACODAWCY PRZECIW, ZWIĄZKOWCY ZA PROPOZYCJAMI ZMIAN W EMERYTURACH

PAP, 11.01.2010

bankier.pl, 11.01.2010

pb.pl, 11.01.2010

wp.pl, 11.01.2010

interia.pl, 12.01.2010

kadry infor.pl, 12.01.2010

Pracodawcy uważają, że założenia resortu pracy do zmian w systemie emerytalnym, umożliwiające wybranie pieniędzy z Otwartych Funduszy Emerytalnych i przeznaczenie ich na dowolny cel, są błędne. Związkowcy oceniają je pozytywnie, ale chcą jeszcze rozmawiać o nich w Komisji Trójstronnej.

Resort pracy przedstawił założenia zmian w systemie emerytalnym na poniedziałkowej konferencji prasowej. Chodzi o to, by przechodząc na emeryturę można było wybrać pieniądze z OFE i przekazać je do ZUS, na Indywidualne Konto Emerytalne, albo przeznaczyć na wybrany cel, np. wpłacić do banku. Dotyczyłoby to osób, które zbierają w ZUS kapitał umożliwiający wypłatę 200 proc. najniższej emerytury miesięcznie. Ci, którzy zbiorą mniejszy kapitał, będą musieli wszystkie pieniądze z OFE przekazać do ZUS, skąd będą otrzymywać, przynajmniej minimalną, dożywotnią emeryturę.

Propozycje resortu zakładają też rezygnację z pomysłu tworzenia zakładów emerytalnych, które wypłacałyby emerytury z OFE. Wszystkie emerytury wpłacałby bowiem ZUS. Zmianie uległaby też wysokość składki emerytalnej, która obecnie trafia do OFE. Zamiast 7,3 proc. trafiałoby tam 3 proc. pensji pracownika. Pozostałe 4,3 proc. dostawałby ZUS (poza 12,29 proc. pensji, które otrzymuje obecnie).

„Pieniądze gromadzone w OFE mają cel emerytalny i nie może być mowy o tym, by były np. wpłacane do banku czy po prostu +konsumowane+ przez osobę, która odchodzi na emeryturę” - powiedział w poniedziałek PAP ekspert Business Centre Club Wojciech Nagel. Jego zdaniem, "gdyby tak się stało, to za kilka lat, po wejściu w życie przepisów proponowanych przez resort pracy, mielibyśmy miliony biedaków, bez żadnego zabezpieczenia emerytalnego”.

Nagel dopuszcza jedynie możliwość przekazywania pieniędzy gromadzonych w OFE na IKE, bo im jest bliżej do systemu kapitałowego. "Nie można dawać obywatelom swobody wyboru, co mają zrobić z pieniędzmi na emeryturę, bo chodzi o świadczenia gwarantowane przez państwo" - powiedział.

Ekspert BCC powiedział, że nie jest zwolennikiem koncepcji ograniczenia składek kierowanych do OFE. "Jest to jedynie przeniesienie na przyszłość długu publicznego, a nie uzasadniona reforma systemu emerytalnego" - argumentował Nagel. "Gdyby jednak OFE miały otrzymywać tylko 3 proc. pensji pracowników, to musiałyby wszystkie te pieniądze inwestować w akcje" - zaznaczył Nagel. Jego zdaniem, o tej kwestii trzeba jednak dyskutować, także z partnerami społecznymi z Komisji Trójstronnej.

PKPP Lewiatan propozycje resortu pracy ocenia jako „likwidację systemu emerytalnego w obecnej formie”. "Zabranie części składki z OFE i przekazanie jej do ZUS uchroni rząd przed koniecznością zmiany definicji długu publicznego i przekroczeniem tzw. progów ostrożnościowych, ale narazi przyszłych emerytów na straty. Może to prowadzić do upadku OFE i obniżenia emerytur" - powiedziała PAP ekspertka Lewiatana Małgorzata Rusewicz.

Odnosząc się do propozycji przewidującej możliwość wypłaty kapitału zgromadzonego w OFE i przeznaczenia go na dowolny cel, Rusewicz oceniła, że "jest to zaprzeczenie idei ubezpieczenia i narażenie tysięcy emerytów, którzy wydadzą wypłacone środki zbyt szybko na to, że zostaną bez pieniędzy”.

Natomiast związki zawodowe oceniają propozycje resortu pracy pozytywnie, choć czekają, że zostaną one przekazane Komisji Trójstronnej, gdzie będą jeszcze dyskutowane.

"W założeniach resortu pracy jest zabezpieczenie emerytury minimalnej oraz zapis, że ludzie będą mogli sami decydować, co zrobią z pieniędzmi, które odkładali z pensji przez dziesiątki lat na swoim indywidualnym koncie. To dobry pomysł, zgodny z postulatami naszego związku" - powiedziała ekspertka OPZZ Wiesława Taranowska.

Nie obawia się ona, że ludzie będą przeznaczali pieniądze wybrane z OFE na konsumpcję. Przypomniała, że "obecnie średnia emerytura wynosi ok. 1300 zł i ludzie za to żyją. Nie ma więc powodu, by nie mieli pobierać takiego samego świadczenia z ZUS, a pieniądze zgromadzone w OFE wykorzystać w dowolny sposób, np. na leczenie". "Dobrym rozwiązaniem jest też propozycja przekazywania środków z OFE do IKE" - dodała Taranowska.

Krzysztof Małcki z Forum Związków Zawodowych zaznaczył w rozmowie z PAP, że propozycja resortu pracy, przesuwająca 4,3 proc. składki emerytalnej z OFE do ZUS, to "niewątpliwie wsparcie zakładu ubezpieczeń, który w ten sposób jeszcze w 2010 r. miałby otrzymać ok. 5,2 mld zł więcej pieniędzy ze składek emerytalnych, a w 2011 r. ok. 13 mld zł więcej”.

Ekspert FZZ uznał, że ludzie raczej nie odłożą na przyszłość pieniędzy wybranych z OFE, więc jego zdaniem bezpieczniej byłoby, gdyby musieli przeznaczyć je na cel emerytalny, np. wpłacić na IKE, do ZUS czy choćby na konto bankowe, ale przeznaczone wyłącznie na zabezpieczenie emerytalne.

„Mam nadzieję, że projekt ustawy zmieniającej system emerytalny zostaną przesłane Komisji Trójstronnej, gdzie będą mogły być ewentualnie zmodyfikowane tak, by były korzystne i bezpieczne dla przyszłych emerytów” - zaznaczył Małcki.

SZYKUJE SIĘ REWOLUCJA W SYSTEMIE EMERYTALNYM

Nowości, 13.01.2010

Express Bydgoski, 13.01.2010

Pracodawcy i politycy krytykują projekt minister pracy dotyczący OFE. Związkowcy plany chwala

Resort pracy, któremu szefuje Jolanta Fedak, proponuje rewolucję w systemie emerytalnym. Chce, żebyśmy pieniądze z OFE mogli przeznaczać na dowolny cel.

W propozycjach chodzi o to, aby przechodząc na emeryturę można było wziąć pieniądze z OFE i przekazać je do ZUS-u lub na Indywidualne Konto Emerytalne, albo wydać na dowolny cel, czyli na przykład wpłacić do banku lub kupić wnukowi mieszkanie. Ta ostatnia możliwość dotyczyłaby osób, które zbierają w ZUS kapitał umożliwiający wypłatę podwójnej

najniższej emerytury miesięcznie.

Propozycje resortu zakładają też rezygnację z pomysłu tworzenia zakładów emerytalnych, które wypłacałyby emerytury z OFE. Wszystkie emerytury wypłacałby ZUS.

Największa rewolucja dotyczy jednak zmiany wysokości składek, która trafi do OFE. Zamiast 7,3 procent trafiałoby tam 3 procent pensji pracownika, a pozostałe 4,3 proc. dostawałby ZUS (poza 12,29 procent, które otrzymuje obecnie).

Suchej nitki na pomysł nie pozostawiają politycy opozycji. Zdaniem Marka Wikińskiego z Lewicy, rząd chce uszczuplić wpływ OFE na korzyść ZUS po to, żeby ograniczyć deficyt budżetowy. - Bez tego nastąpiłaby katastrofa polityczna Platformy Obywatelskiej - uważa Marek Wikiński.

Pomysły resortu pracy krytykują także przedstawiciele pracodawców. - Pieniądze gromadzone w OFE przeznaczone są na emerytury i nie może być mowy o tym, by były spożytkowane w inny sposób - twierdzi Wojciech Nagel, ekspert Business Centre Club.

Jego zdaniem, gdyby tak się stało, to za kilka lat, po wejściu w życie przepisów proponowanych przez resort pracy, mielibyśmy miliony biedaków bez przyzwoitego zabezpieczenia emerytalnego.

Wojciech Nagel dopuszcza jedynie możliwość przekazywania pieniędzy gromadzonych w OFE na IKE, bo im jest bliżej do systemu kapitałowego.

PKPP Lewiatan propozycje resortu pracy ocenia jako likwidację systemu emerytalnego w obecnej formie.

Innego zdania są związki zawodowe, które oceniają propozycje resortu pracy pozytywnie. Związkowcy czekają jednak, że zostaną one przekazane Komisji Trójstronnej.

- W założeniach resortu pracy jest zabezpieczenie emerytury minimalnej oraz zapis, że ludzie będą mogli sami decydować, co zrobią z pieniędzmi, które odkładali z pensji przez dziesiątki lat na swoim indywidualnym koncie. To dobry pomysł, zgodny z postulatami naszego związku - uważa Wiesława Taranowska, ekspertka OPZZ. Nie obawia się ona, że ludzie będą przeznaczali pieniądze wybrane z OFE na konsumpcję. Przypomniała, że obecnie średnia emerytura wynosi około 1300 zł i ludzie za to żyją. (Money.pl)

SZCZODRE DNI

Marek Henzler

Polityka, 13.01.2010

Dzień wolny od pracy w święto Trzech Króli zniesiono w 1960 r. Wszystko wskazuje, że po pół wieku zostanie przywrócony. Przybędzie potężny urlopowy most.

Święto Trzech Króli ma w Polsce kilkusetletnią tradycję, ale spory o to, czy ma się w ten dzień pracować, czy nie (podobnie zresztą jak podczas innych religijnych świąt), pojawiły się w poprzednim stuleciu, kiedy państwo zaczęło kodyfikować prawo pracy i określać daty wolnych od pracy dni świąt kościelnych i narodowych.

Niepodległa Polska już w listopadzie 1918 r. wprowadziła 8-godzinny dzień pracy (w soboty - 6-godzinny), a jej tygodniowy wymiar nie mógł przekraczać 46 godzin. W 1919 r. uchwalono, że poza pewnymi wyjątkami praca w niedziele i wskazane ustawą dni świąteczne jest wzbroniona. Obok świąt kościelnych pojawiły się święta narodowe, też wolne od pracy. Pierwsze, jednorazowe, ogłosił naczelnik Józef Piłsudski z okazji otwarcia Sejmu Ustawodawczego (10 lutego 1919 r.). Tenże Sejm ustanowił już „po wieczne czasy” święto narodowe w dniu 3 maja w rocznicę konstytucji 1791 r.

Kwestia dni świątecznych wymagała regulacji i w ustawie o

naprawie Skarbu Państwa i poprawie gospodarstwa społecznego z 1924 r. posłowie uchwalili odważny postulat: „Ograniczenie w porozumieniu z władzami Kościoła Katolickiego ilości świąt jako dni wolnych od pracy”. W rozporządzeniu prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z listopada 1924 r. wyliczono dziesięć świąt: Nowy Rok, Trzech Króli, Trzeci Maja, Wniebowstąpienie Pańskie, Boże Ciało, Świętych Apostołów Piotra i Pawła (29 czerwca), Wniebowzięcie NMP (15 sierpnia), Wszystkich Świętych (1 listopada), Niepokalane Poczęcie NMP (8 grudnia) i Boże Narodzenie (25 grudnia). W wykazie nie ma m.in. drugiego dnia świąt Bożego Narodzenia.

W lutym 1925 r. podpisano konkordat, a miesiąc później prezydent Wojciechowski do swego rozporządzenia dopisał cztery dodatkowe świąteczne dni: Oczyszczenia NMP (2 lutego), drugi dzień Wielkiej Nocy, drugi dzień Zesłania Ducha Świętego i drugi dzień Bożego Narodzenia. W 1937 r. uchwalono jeszcze ustawę o Święcie Niepodległości (11 listopada). W sumie więc obywatel II RP u jej schyłku miał 17 dni świątecznych wolnych od pracy, o 5 więcej niż dziś. W praktyce było ich jednak mniej, bo niektóre, jako święta ruchome, wypadały też i w niedziele, za co nie dawano dodatkowego wolnego dnia. Wtedy nie było też wolnych sobót, a w 1933 r. tygodniowy wymiar czasu pracy podniesiono z 46 do 48 godzin.

Na początku swych rządów komunistyczni przywódcy prowadzili nawet pod rękę prymasa Polski podczas procesji w święto Bożego Ciała. Liczby dni wolnych od pracy nie ograniczono, a w 1945 r. uchwalono nowe. 9 maja stał się Narodowym Świętem Zwycięstwa i Wolności „celem upamiętnienia po wsze czasy zwycięstwa Narodu Polskiego i Jego Wielkich Sprzymierzeńców nad najeźdźcą germańskim”. Z kolei 22 lipca – „dzień powstania suwerennej władzy Narodu Polskiego” - ustanowiono, też „po wsze czasy”, Narodowym Świętem Odrodzenia Polski. W 1950 r. wprowadzono kolejny dzień wolny -1 maja – „dla zadokumentowania osiągnięć i zwycięstw klasy robotniczej, przodującej siły Narodu, budującego socjalizm”.

W 1951 r. komunistyczna władza była już tak mocna, że bez większych społecznych protestów liczbę dni wolnych od pracy z 20 zredukowała do 12. Ofiarą czystki padły trzy święta narodowe przypadające na 3 maja i 11 listopada (przedwojenne) oraz 9 maja (powojenne), a także pięć dni świąt kościelnych. W 1960 r. z wykazu skreślono jeszcze święta Trzech Króli (6 stycznia) i Wniebowzięcia NMP (15 sierpnia).

Dodatkowe wolne dni pracownicy zaczęli odzyskiwać za rządów Edwarda Gierka, kiedy to dekretemi Rady Państwa wprowadzono pierwsze wolne soboty (początkowo za odpracowaniem czasu pracy). W 1973 r. były dwie wolne soboty, w 1974 r. - 6, w 1975 r. - 12, a pod koniec PRL wolne od pracy były już prawie wszystkie.

Ale wolne soboty nie załatwiły kwestii skasowanych w PRL wolnych od pracy dni z okazji świąt kościelnych. Kościół domagał się ich przywrócenia ze względów liturgicznych. Katolik w tzw. święta nakazane ma obowiązek uczestniczenia we mszy świętej i powstrzymania się od niekoniecznych prac. W 1989 r. biskupi i wierni odnieśli pierwszy sukces. Ostatni peerelowski Sejm przywrócił święto Wniebowzięcia NMP (15 sierpnia) i Święto Niepodległości (11 listopada). Rok później Sejm Kontraktowy zniósł święto 22 Lipca i przywrócił święto Trzeciego Maja. Sejm w III RP ustanowił jeszcze kilka innych państwowych świąt i uroczystych dni: święto Wojska Polskiego (15 sierpnia), Dzień Polskiego Państwa Podziemnego (27 września), Narodowy Dzień Życia (24 marca) czy Dzień Papieża Jana Pawła II (16 października), nie zwalniając jednak obywateli w te dni od pracy. Wyjątkiem jest święto Wojska, ale tylko z uwagi na to, że wypada ono w i tak już wolne od pracy święto Wniebowzięcia NMP.

Dziś mamy 12 ustawowych dni wolnych od pracy, z których 9 związanych jest ze świętami katolickimi. Wykaz 7 wolnych od pracy dni świątecznych zawiera też przyjęty w 1993 r. konkordat.

Strona kościelna domagała się też przywrócenia dni wolnych od pracy w święto Objawienia Pańskiego (Trzech Króli), Wniebowstąpienia Pańskiego, Świętych Piotra i Pawła oraz Niepokalanego Poczęcia NMP, ale rząd Hanny Suchockiej, negocjując z Watykanem, na to się nie zgodził. Z czasem Kościół z niektórych tych świątecznych rewindykacji sam zrezygnował. W 2001 r. prymas Józef Glemp wystąpił do watykańskiej Kongregacji ds. Kultu Bożego i Dyscypliny Sakramentów o rewizję wykazu świąt nakazanych. Krajowe episkopaty w porozumieniu z Watykanem mogły korygować ich liczbę i daty. Kongregacja zgodziła się, by w Polsce uroczystość Wniebowstąpienia Pańskiego (dotąd święto ruchome) była obchodzona w niedzielę, natomiast uroczystości świętego Józefa (19 marca), świętych Apostołów Piotra i Pawła (29 czerwca) i Niepokalanego Poczęcia NMP (8 grudnia) nie były już świętami nakazanymi ze szczególnymi obowiązkami dla wiernych. W Polsce zatem pozostało już tylko jedno święto - Trzech Króli, które z punktu widzenia prawa kanonicznego jest świętem nakazanym, a zarazem od 1960 r. nie jest dniem wolnym od pracy.

Episkopat Polski co jakiś czas domagał się powrotu do dawnej tradycji, ale dopóki nie wzięto się za to prezydent Łódź Jerzy Kropiwnicki i skupieni wokół niego świeccy, nie przynosiło to większego efektu. Kropiwnicki podjął próbę wprowadzenia dnia wolnego w święto Trzech Króli poprzez zgłoszenie w Sejmie obywatelskiego projektu ustawy. Zarówno projekt pierwszy z 2008 r., poparty 700 tys. podpisów, jak i drugi z 2009 r. (z prawie 1,2 mln podpisów), Sejm odrzucił. W 2009 r. upadł też podobny projekt ustawy autorstwa posłów PiS. Przeciwno obu projektom głosowała rządząca koalicja oraz kluby lewicy. PO przede wszystkim podnosiła kwestię strat w gospodarce i w budżecie państwa z powodu braku jednodniowej produkcji. Lewicy nie podobało się kolejne ustępstwo na rzecz Kościoła oraz to, że choć zapisano to w konkordacie, wykaz dni świątecznych poszerza się bez porozumienia z Watykanem (tak jakby SLD oczekiwało, że Watykan może się na to nie zgodzić!).

Za dniem wolnym były trzy największe centrale związkowe (Solidarność, OPZZ i Forum Związków Zawodowych), a przeciwko opowiedziały się związki pracodawców: Lewiatan i BCC, podnosząc kwestię nie tylko spadku produkcji, ale i obciążenia pracodawców kosztami wolnego od pracy dnia w kolejne kościelne święto. Urzędnicy z Ministerstwa Finansów wyliczyli, że utrata jednego dnia pracy w roku może spowodować spadek produktu krajowego brutto o 0,22 proc. Jeśli na szeroką skalę wystąpi zjawisko budowania długiego świątecznego pomostu, od Wigilii do Trzech Króli PKB spadnie nam o ok. 5 mld zł.

„Dla milionów polskich rodzin praca jest nadal jedynym kapitałem i jedynym sposobem radzenia sobie z biedą. Ilość dni i godzin pracy decyduje o poziomie zarobków ludzi i firm. Jest dobrem, które należy szanować” - mówił jeszcze pół roku temu w Sejmie Arkadiusz Rybicki w imieniu klubu PO. „Skracanie czasu pracy jest nieodpowiedzialne. Odpowiedzialność za tę pracę spoczywa nie tylko na państwie, ale również na Kościele. Jako ludzie wierzący obawiamy się również, że dzień 6 stycznia, kościelne święto Trzech Króli, zapewne wbrew intencjom wnioskodawców, ma duże szanse rozmyć się w jeszcze jednym długim weekendzie. Długimi weekendami rządzi konsumpcja. Jeśli każdy dzień jest niedzielą, to nie ma już niedziel. Mnożenie wolnych dni może w istocie sprzyjać ich desakralizacji” - ostrzegali Kościół poseł PO.

PO, odrzucając latem ub.r. obywatelski i pisowski projekt ustawy, zapowiedziała prace nad własnym. Trafił on już do Sejmu. Przywraca się w nim dzień wolny 6 stycznia, ale zarazem likwiduje zapisane w kodeksie pracy prawo pracownika do udzielenia mu przez pracodawcę dodatkowego wolnego dnia, jeśli ustawowo wolne od pracy święto wypada w dzień już wolny od pracy. Takich dodatkowych wolnych dni w najbliższych latach

będzie: 2011 r. - 1 dzień, 2012 r. - 0, 2013 r. - 0, 2014 r. - 2 dni, 2015 r. - 2, 2016 r. - 0, 2017 r. - 1, 2018 r. - 0, 2019 r. - 0 i w 2020 r. - 2 dni.

W latach 2011-2020 pracownicy na przywróceniu wolnego w Trzech Króli zyskają dziewięć wolnych dni, a na zmianie przepisów kodeksu pracy stracą osiem. Ubytek jednego roboczego dnia w całym dziesięcioleciu nie wpłynie istotnie na wyniki polskiej gospodarki i zapewne to wzięto pod uwagę BCC, z zadowoleniem witając ten projekt. Nie bardzo wiadomo, jak przyjmą go związkowe centrale. Pracownik w skali dekady nieco zyskuje, ale czy uda się go też zarazem przekonać do oddania czegoś, co już ma: dodatkowych wolnych dni za świąteczne wolne soboty, które do tej pory tak ułatwiały budowanie długich weekendowych pomostów?

PO opowiada się też za wolnym w Trzech Króli, bo ma to ułatwić wykorzystywanie przez pracowników zaległych urlopów, poprzez budowanie w początku roku długiego okresu wypoczynku, prawdziwych Szczodrych Dni, jak kiedyś zwano okres 13 dni, od Wigilii do Trzech Króli. Świąteczne pomosty, które rok temu były przeszkodą, dziś już są zaletą!

Projekt PO zapewne przejdzie, bo żadna duża partia nie chce konfliktu z Kościołem, a PO w zbliżających się kampaniach wyborczych uchwalenie tej ustawy zapisze jako swój sukces. I dziś jedynie to „zawłaszczenie” pomysłu ustawy budzi kontrowersje w środowiskach, które od lat zabiegały o wolne w Trzech Króli. Za projektem jest nawet lewica, jest też prezes PiS Jaro sław Kaczyński. W Sejmie powiedział: święto Trzech Króli i Zaduszki powinny powrócić. Pamiętam, jak te święta likwidowano. Rzecz w tym, że Zaduszki nie były dniem wolnym od pracy. Dniem takim jest Wszystkich Świętych.

FIRMY ZAPŁACĄ NIŻSZĄ KARĘ ZA NIEOPLACENIE SKŁADEK DO ZUS

Bożena Wiktorowska

Dziennik Gazeta Prawna, 13.01.2010

Przedruki:

Infor.pl, 13.01.2010

Bankier.pl, 13.01.2010

Moja firma infor.pl, 14.01.2010

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE Obowiązki płatników

Rząd proponuje obniżenie ze 100 do 30 proc. dodatkowej kary wymierzonej przez ZUS tym pracodawcom, którzy nie zapłacili terminowo składek na ubezpieczenia społeczne.

- Należy raz na zawsze skończyć z karaniem przedsiębiorców przez ZUS według uznania urzędników. Rząd powinien zdawać sobie sprawę z tego, że dalsze utrzymanie możliwości wymierzania przez ZUS kary dodatkowej firmom tylko dlatego, że nie płacą terminowo składek powoduje ich upadek – mówi Jerzy Bartnik, prezes Związku Rzemiosła Polskiego.

Z obowiązującego obecnie przepisu art. 24 ust 1. ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. nr 205, poz. 1585 z późn. zm.), wynika, że w przypadku nieopłacenia składek lub opłacenia ich w zaniżonej wysokości, ZUS może wymierzyć płatnikowi składek dodatkową opłatę do wysokości 100 proc. nieopłaconych składek. Tylko w III kwartale 2009 r. wydano 3 tys. decyzji, z których 2,7 tys. już się uprawomocniło. Łączna kwota dodatkowych kar wynosi 2,9 mln zł. W projekcie ustawy ograniczającym bariery administracyjne dla obywateli i przedsiębiorców, rząd proponuje, aby kara dodatkowa została zmniejszona do 30 proc. niezapłaconej kwoty.

- Ograniczenie dodatkowej opłaty dla przedsiębiorców

oznacza, że w przypadku trudności finansowych firma nie będzie musiała się obawiać dodatkowej kary, którą ZUS wyznaczy arbitralnie na podstawie swoich własnych wyliczeń. Najlepszym rozwiązaniem byłoby utrzymanie wyłącznie kary w postaci karnych odsetek – mówi Jeremi Mordasewicz, ekspert ubezpieczeniowy PKPP Lewiatan i członek rady nadzorczej ZUS.

Jego zdaniem nakładanie kar na firmy wynika z tego, że FUS nie może kredytować ich działalności w sytuacji, gdy nie płacą składek.

Natomiast związkowcy krytykują nową propozycję rządu. Według Andrzeja Strębskiego z OPZZ, zmniejszenie wysokości kar dla firm może ograniczyć wpływy do FUS.

- To złe rozwiązanie. W okresie, kiedy występuje deficyt w FUS, konieczne jest utrzymanie kar dla płatników uchylających się od terminowego płacenia składek - mówi Andrzej Strębski.

Zwraca uwagę, że obecnie firmy obawiają się, że w przypadku zalegania z opłatami składek, ZUS może ukarać dodatkową opłatą. Co więcej, jej wysokość będzie zależała od sytuacji w firmie. Związkowcy zwracają uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2008 r. (II UK 98/07). Sędziowie podkreślili w nim konieczność ustalenia winy płatnika w nieopłaceniu składek w terminie. Podobnie uważa Paweł Wypych, były prezes ZUS.

- Faktycznie takie zmniejszenie wysokości dodatkowej kary może doprowadzić do mniejszej ściągłości składek. FUS obecnie ma deficyt, którego nie wolno powiększać, wydając pochopne decyzje - dodaje Paweł Wypych.

PRACOWNICY NIE KORZYSTAJĄ Z UPRAWNIEŃ RODZIELSKICH

Łukasz Guza

Dziennik Gazeta Prawna, 14.01.2010

PRAWO PRACY Obniżenie wymiaru czasu pracy

- Pracujący rodzice bardzo rzadko obniżają wymiar czasu pracy, aby opiekować się dzieckiem
- Przepisy nie precyzują, jak należy liczyć okres, w którym pracownik jest objęty ochroną
- Rodzice nie korzystają z uprawnień, bo boją się utraty pracy lub pogorszenia jej warunków

Pracownicy rzadko decydują się na obniżenie wymiaru czasu pracy, aby móc opiekować się dzieckiem. Mimo że przez rok pracy w obniżonym wymiarze przysługuje im ochrona przed zwolnieniem. Tak wynika z sondy DGP przeprowadzonej wśród pracodawców. Wielu pracowników po prostu nie wie, że przysługuje im takie uprawnienie.

Zdarza się, że nawet w firmach zatrudniających co najmniej kilka tys. osób, np. Jastrzębskiej Spółce Węglowej, dotychczas żaden pracownik nie skorzystał z takiego uprawnienia, mimo że przysługuje ono od ponad roku. Zdaniem ekspertów w okresie spowolnienia gospodarczego bardziej zależy im na utrzymaniu pracy, niż wykorzystywaniu uprawnień rodzicielskich.

Korzystania z przywilejów rodzicielskich nie ułatwiają też same przepisy. Nie precyzują, jak należy liczyć roczny okres ochronny przed zwolnieniem, jeżeli pracownik obniży wymiar czasu pracy. Nie gwarantują też pracownikom powrotu na swoje stanowisko po wykorzystaniu urlopu wychowawczego.

Małe zainteresowanie

Pracownicy, którzy mają prawo do urlopu wychowawczego, mogą wnioskować do pracodawcy o obniżenie swojego wymiaru

czasu pracy maksymalnie do połowy etatu. Pracodawca musi taki wniosek przyjąć. Od 1 stycznia 2009 r. pracownicy zyskali dodatkową ochronę. Przez 12 miesięcy od momentu złożenia wniosku firma nie może ich zwolnić, chyba że wystąpią przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia lub pracodawca ogłosi upadłość albo nastąpi jego likwidacja. Pracownicy rzadko korzystają jednak z tego przywileju.

- W ciągu roku w PKN Orlen cztery osoby uprawnione do urlopu wychowawczego skorzystały ze zmniejszenia wymiaru czasu pracy - mówi Joanna Puśkarz z PKN Orlen.

Z sondy DGP wynika, że także pracownicy mniejszych firm rzadko wnioskują o obniżenie wymiaru czasu pracy, aby móc opiekować się dzieckiem.

- Do tej pory wnioski w sprawie obniżenia etatu złożyła tylko jedna pracownica. Przez trzy miesiące po powrocie z urlopu macierzyńskiego pracowała na pół etatu - mówi Marcin Michalik z Zakładów Przetwórstwa Spożywczego Arkady w Słomnikach.

Więcej wniosków trafiało do firm w okresie, gdy w życie wchodziły przepisy wprowadzające nowe uprawnienie rodzicielskie.

- Zdarzały się wtedy przypadki, że pracownice obniżały swój wymiar czasu pracy choćby o 1/10 etatu, aby uzyskać roczną ochronę przed zwolnieniem - mówi Magdalena Kruk, adwokat z Kancelarii White&Case W. Daniłowicz, W. Jurcewicz i Wspólnicy.

Strach przed zwolnieniem

Zdaniem Andrzeja Radzikowskiego, wiceprzewodniczącego OPZZ, pracownicy rzadko wnioskują o obniżenie wymiaru czasu pracy, bo nie chcą narażać się na zwolnienie po upływie okresu ochronnego.

- Obawiają się też, że pracodawca może zaproponować pracownikowi obniżenie etatu na stałe lub zatrudni nowego pracownika, który będzie wykonywał część jego dotychczasowych obowiązków - dodaje Andrzej Radzikowski.

Arkadiusz Sobczyk, radca prawny z Kancelarii Arkadiusz Sobczyk i Wspólnicy, podkreśla, że żaden pracownik nie chce uchodzić za osobę, która przysparza kłopotów przełożonym.

- Zwłaszcza, że nie jest chroniony przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia - dodaje Arkadiusz Sobczyk.

Eksperti zwracają też uwagę, że podwładni często nie wiedzą o przysługujących im uprawnieniach rodzicielskich. Do tej pory rząd nie przeprowadził kampanii informacyjnej w tej sprawie.

- Kompanie takie są skuteczne. Jeszcze kilka lat temu problemem było zwalnianie matek powracających do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Teraz firmy nie chcą naruszać swojego wizerunku, bo opinia publiczna jest zainteresowana polityką prorodzinną - mówi Joanna Kluzik-Rostkowska.

Trudne przepisy

Do korzystania z uprawnień rodzicielskich nie zachęcają też niektóre przepisy. Artykuł 1868 kodeksu pracy nie precyzuje na przykład, w jaki sposób należy liczyć 12-miesięczny okres ochrony przed zwolnieniem w trakcie pracy w obniżonym wymiarze. Arkadiusz Sobczyk zwraca uwagę, że na pewno biegnie on tylko od momentu złożenia wniosku o obniżenie wymiaru przez czas, gdy pracownik wykonuje pracę na część etatu.

- Wydaje się, że jeśli w trakcie pracy w obniżonym wymiarze pracownik wykorzysta część urlopu wychowawczego, na ten czas przerwany zostanie bieg 12miesięcznego terminu - wskazuje z kolei Magdalena Kruk.

Więcej kłopotów może przysporzyć art. 1864 k.p., zgodnie z którym pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom

zawodowym. Musi też płacić mu wynagrodzenie nie niższe od tego przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Przepis ten zamiast chronić pracowników, może pogorszyć ich sytuację.

- Nie wiadomo, jaki skutek ma on wywołać. Na jego podstawie pracodawcy mogą przecież sądzić, że mają prawo zmienić warunki pracy podwładnych bez konieczności wypowiedzenia zmieniającego - mówi Arkadiusz Sobczyk.

RODZICE NIE KORZYSTAJĄ ZE SWOICH PRAW W PRACY

Ł.G.

Dziennik Gazeta Prawna, 14.01.2010

PRACA Polityka prorodzinna

Jak sprawdziliśmy, w ciągu roku tylko czworo pracowników PKN Orlen zdecydowało się na obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie, w którym przysługuje im prawo do urlopu wychowawczego.

W Jastrzębskiej Spółce Węglowej żaden z podwładnych, w tym też żadna z 2 tysięcy pracowników, nie skorzystał z możliwości obniżenia czasu pracy. Z sondy DGP wynika, że także pracownicy małych i średnich firm rzadko obniżają swój wymiar czasu pracy, mimo że dzięki temu już od roku przysługuje im 12miesięczna ochrona przed zwolnieniem.

Zdaniem Andrzeja Radzikowskiego, wiceprzewodniczącego OPZZ, w czasie kryzysu pracownicy obawiają się, że korzystanie z rodzicielskich przywilejów może kosztować ich utratę pracy po upływie okresu ochronnego. - Wielu rodziców nie wie, że przysługuje im takie uprawnienie. Brakuje kampanii społecznych, które informowałyby pracowników o ich prawach - dodaje Joanna Kluzik-Rostkowska, była minister pracy i polityki społecznej.

Pracownicy rzadko korzystają też z urlopów wychowawczych. Wynika to m.in. z tego, że po powrocie do pracy firma nie musi zatrudniać ich na dotychczasowym stanowisku. Zmiana taka weszła w życie w ubiegłym roku.

PRACOWNICY BEZ PENSJI

TVP Info, INFO Dziennik, 15.01.2010, godz. 22.25

FEDAK DOKŁADA SIĘ DO PLANU KONSOLIDACJI I ROZWOJU

gos

Dziennik Gazeta Prawna, 15.01.2010

FINANSE Reforma systemu emerytalnego

W marcu ma być gotowy projekt ustawy o wypłacie emerytur z OFE i przesunięciu części składki do ZUS - zapowiedziała minister pracy Jolanta Fedak.

Założenia do projektu zostały już wysłane do konsultacji międzyresortowych i społecznych. Pierwsze opinie stowarzyszeń pracodawców - Lewiatana i Konfederacji Pracodawców Polskich - są krytyczne. OPZZ na razie nie odnosi się do projektu, chce bowiem zgłosić własne propozycje.

Fedak, by zmniejszyć dług publiczny, chce zatrzymać większą część składki przekazywanej do tej pory do OFE na kontach w ZUS. Druga część projektu reguluje sprawę wypłaty emerytur z OFE. Na pięć lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego każdy mógłby przenieść oszczędności z OFE do ZUS, a po ukończeniu 65 lat wypłacić pieniądze z OFE na dowolny cel.

Biuro Prasowe

Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

00-924 Warszawa, ul. M. Kopernika 36/40,

Tel.: 022 551-55-04, fax: 022 551-55-24, e-mail: ilka@opzz.org.pl