

Kraj

Rusza kampania OPZZ #Czas na nowe otwarcie



Ruszyła kampania Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych #Czas na nowe otwarcie. Zapraszamy do zapoznania się z naszymi postulatami, o których mówi Przewodniczący OPZZ, Andrzej Radzikowski.

Więcej na:

<https://www.opzz.org.pl/aktualnosci/kraj/rusza-kampania-opzz-czas-na-nowe-otwarcie>

W NUMERZE:

*Rusza kampania OPZZ
#Czas na nowe otwarcie*

*Postulat 1:
Coroczny wzrost płac
w przedsiębiorstwach
w oparciu o negocjacje ze
związkami zawodowymi*

*Postulat 2:
Gwarancja systemowego
wzrostu płac dla
zatrudnionych
w instytucjach publicznych*

*Argumenty OPZZ liczą
się w dyskusji*

*Rząd proponuje.
OPZZ odpowiada!*

*Manifestacja w obronie
energetyki opartej na węglu
brunatnym i miejsc pracy*

Postulat 1: Coroczny wzrost płac w przedsiębiorstwach w oparciu o negocjacje ze związkami zawodowymi

Realizacja rządowej Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju wymaga wyższych płac, m.in. w przedsiębiorstwach. W przeciwnym razie Polska jeszcze długo nie wydobędzie się z pułapki średniego dochodu.

Kondycja finansowa przedsiębiorstw i wypracowane przez nie zyski stanowią korzystną przestrzeń dla negocjowania wzrostu wynagrodzeń przez związki zawodowe. Potrzeba wzrostu wynagrodzeń pracowników wynika z ich generalnie niskiego poziomu. Wyższy wzrost płac pracowników jest uzasadniony także z uwagi na rosnące koszty życia, o czym świadczą dane opisujące kształtowanie się poziomu inflacji. Wzrost dochodów od dyspozycji gospodarstw domowych jest istotny, skoro sam rząd przyjął założenie, że to popyt konsumpcyjny ma być kluczowym komponentem wzrostu PKB w 2020 r. i 2021 r.

Doświadczenie minionych lat pokazało, że uchylene ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców pozbawiło, w wielu przypadkach, przedstawicieli pracowników skutecznego narzędzia wpływania na kształtowanie funduszu płac w przedsiębiorstwie.

Zgodnie z ww. ustawą, przepisy prawa regulowały mechanizm negocjacji w sprawie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. Mechanizm ten miał zastosowanie do podmiotów gospodarki narodowej prowadzących działalność gospodarczą, w tym również jednostek organizacyjnych działających na podstawie prawa bankowego, prawa o publicznym obrocie papierami wartościowymi i funduszach powierniczych, przepisów ustawy o działalności ubezpieczeniowej, a także samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej zatrudniających powyżej 50 osób.

Przepisy ustawy upoważniały Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych do uzgodnienia wskaźników wzrostu przeciętnych wynagrodzeń zaliczanych w ciężar kosztów u przedsiębiorców. Corocznie, Komisja Trójstronna, na podstawie otrzymanych od rządu informacji, określała, w drodze uchwały, roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wraz ze wskaźnikami kwartalnymi. Jeżeli Trójstronna Komisja nie wywiązała się z obowiązków w terminie, wskaźnik ten określała Rada Ministrów. Po uchyleniu ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców brak jest mechanizmu oddziaływania na negocjacje płacowe ze szczebla krajowego. Wzrost płac ustalają samodzielnie strony uprawnione do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, tzn. zakładowe organizacje związkowe i pracodawca.

Uważamy, że prowadzenie negocjacji płacowych w firmach nadal powinno odbywać się przy zachowaniu pełnej suwerenności podmiotów dialogu społecznego, tzn. organizacji związkowych i pracodawców.

Tak jak dotychczas wzrost wynagrodzeń na szczeblu przedsiębiorstwa musi być oparty na możliwościach i sytuacji finansowej każdego z przedsiębiorców. Poszukiwanie kompromisu w negocjacjach może być jednak łatwiejsze, jeśli w proces ten zaangażują się reprezentatywne centrale związkowe i organizacje pracodawców, tworzące Radę Dialogu Społecznego, które każdego roku będą ustalały rekomendowany wskaźnik przyrostu wynagrodzeń na kolejny rok. Celem OPZZ jest zatem wprowadzenie stałego mechanizmu ustalania wskaźnika przyrostu wynagrodzeń na dany rok oraz obligatoryjność corocznych negocjacji płacowych w przedsiębiorstwie w oparciu o ten wskaźnik.

W trakcie negocjacji należy jednak pamiętać, że podstawowym wyznacznikiem określenia wysokości wskaźnika przyrostu przeciętnego wynagrodzenia u danego przedsiębiorcy powinna być zawsze jego sytuacja finansowa. Analizę sytuacji finansowej przedsiębiorcy można przeprowadzić na podstawie danych o wynikach finansowych (np. zysk netto lub strata netto), a także w oparciu o inne wskaźniki np. obliczone na bazie informacji ze sprawozdania GUS-F01, dodatkowych danych bilansowych oraz rocznych sprawozdań finansowych.

W analizach można wziąć pod uwagę np.:

- wynik finansowy na poszczególnych rodzajach działalności (działalność operacyjna, działalność finansowa, całokształt obrotu),
- rentowność obrotu netto,
- rentowność majątku ogółem,
- rentowność kapitałów własnych,
- mechanizm dźwigni finansowej,
- wskaźnik poziomu kosztów,
- wydajność pracy na 1 zatrudnionego,
- wskaźnik płynności I stopnia,
- wskaźnik płynności II stopnia,
- wskaźnik płynności III stopnia,
- wskaźnik obrotu zapasami,
- wskaźnik obrotu należnościami.

Warto także wykorzystać informacje dodatkowe, takie jak:

- sytuacja społeczna w podmiocie,
- poziom zatrudnienia,
- ogólny poziom zadłużenia,
- terminowość regulowania zobowiązań wobec budżetu państwa np. FUS, NFOŚ,
- zdolność kredytową,
- zagrożenie działalności spółki,
- działania restrukturyzacyjne.

*Norbert Kusiak,
dyrektor Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych OPZZ*

Postulat 2: Gwarancja systemowego wzrostu płac dla zatrudnionych w instytucjach publicznych

Deklarowane przez rząd w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju działania mające na celu transformację gospodarki w kierunku gospodarki opartej na wiedzy z innowacyjnym sektorem wytwórczym oraz nowoczesnym sektorem usług wymagają stworzenia właściwych warunków do wzrostu wynagrodzeń nie tylko w sektorze przedsiębiorstw, ale także w sferze budżetowej oraz dostosowania systemu edukacji i kształcenia zawodowego do obecnych przemian społecznych i wyzwań XXI wieku.

Niestety obecny poziom płac w sferze budżetowej zmniejsza zainteresowanie pracą w sektorze publicznym, co prowadzi do postępującej erozji kadr i hamuje rozwój państwa. Wbrew politycznym deklaracjom, państwo wciąż nie gwarantuje zasadniczej poprawy sytuacji płacowej osób zatrudnionych w instytucjach publicznych i nie wzmacnia swojej pozycji jako pracodawcy oferującego atrakcyjne miejsca pracy. Wysokość wynagrodzeń pracowników, jak też rozwarstwienie płacowe między poszczególnymi grupami zawodowymi pracującymi w instytucjach publicznych są od lat źródłem wielu konfliktów. W wielu jednostkach budżetowych wysokość przeciętnego wynagrodzenia jest niższa od średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Nie bez znaczenia dla dynamiki wzrostu płac jest także stabilizująca reguła wydatkowa. Przez wiele

lat jej stosowanie ograniczało wzrost większości wydatków sektora instytucji rządowych i samorządowych, hamując tym samym podnoszenie wynagrodzeń. OPZZ uważa, że w sytuacji czasowego zawieszenia stosowania stabilizującej reguły wydatkowej w 2020 r. - w związku z ogłoszeniem stanu epidemii oraz wejścia na ścieżkę stopniowego dostosowywania dopuszczalnego limitu wydatków - wynagrodzenia w sferze budżetowej powinny wzrosnąć. Dlatego negatywnie oceniamy propozycję rządu, aby w 2021 roku wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej wyniósł 100,0 proc. w ujęciu nominalnym (tzn. wynagrodzenia w roku 2021 nie będą waloryzowane automatycznie jednym wskaźnikiem).

Realnym problemem sfery budżetowej jest duża fluktuacja zatrudnienia. W służbie cywilnej na przykład zatrudnienie w latach 2010-2017 spadło łącznie o 2,9 proc. – i to w sytuacji nakładania na urzędy nowych zadań – a wskaźnik fluktuacji w 2017 roku wyniósł 11,1 proc. W stosunku do roku 2016 wzrósł on o ponad połowę. Tak wysoki wskaźnik nie był notowany od 2008 roku. Ponadto niepokojącym zjawiskiem obserwowanym od wielu lat jest postępujący spadek udziału w zatrudnieniu ludzi młodych.

Dzisiaj na pracownikach sfery budżetowej ciążyą nowe obowiązki wynikające z uchwalenia kolejnych tarcz antykryzysowych. W obecnej sytuacji

na rynku pracy, w której sektor prywatny coraz częściej sięga po zasoby pracy sektora publicznego, oferując pracownikom wyższe płace, stabilizacja zatrudnienia i pewność wypłaty wynagrodzenia nie zagwarantują zmniejszenia fluktuacji zatrudnienia. Dlatego niezbędne jest zagwarantowanie pracownikom sfery budżetowej godnych wynagrodzeń poprzez ich coroczny wzrost.

Decydenci muszą dostrzec, że istnieje zależność pomiędzy oczekiwaną poprawą jakości funkcjonowania państwa i wzrostem wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej.

Przyjazne podatnikom urzędy i sądy, wysokiej jakości opieka zdrowotna i edukacja oraz bezpieczeństwo są konieczne, aby zapewnić postęp, innowacyjność i konkurencyjność, a tym samym zrealizować Strategię na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Nie da się osiągnąć ww. celów bez zagwarantowania pracownikom sfery budżetowej godnych wynagrodzeń. Dlatego OPZZ postuluje, aby przyspieszyć w Radzie Dialogu Społecznego prace nad zmianą dotychczasowego modelu kształtowania płac w sferze budżetowej i wypracować systemowe rozwiązania w tym zakresie, między innymi poprzez powiązanie kwot bazowych ze wzrostem PKB.

*Norbert Kusiak,
dyrektor Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych OPZZ*

Argumenty OPZZ liczą się w dyskusji

5 sierpnia br., po kilku godzinach dyskusji, Zespół problemowy ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych Rady Dialogu Społecznego doszedł do wniosku, że wypracowanie wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców w sprawie Założeń projektu budżetu państwa na rok 2021 nie jest możliwe z uwagi na zbyt duże różnice w ocenie sytuacji makroekonomicznej oraz oczekiwań odnośnie do kształtowania się polityki państwa w zakresie wynagrodzeń, w tym płacy minimalnej. Rozmowy mają być jednak kontynuowane. OPZZ na posiedzeniu reprezentowali: Roman Piotrowski, członek Rady i Prezydium OPZZ oraz Norbert Kusiak, ekspert OPZZ.



Wiceminister finansów Piotr Patkowski przedstawił ocenę bieżącej sytuacji makroekonomicznej oraz scharakteryzował założenia i uwarunkowania projektu budżetu państwa na 2021 r. Udzielił także odpowiedzi na pytania OPZZ dotyczące m.in. fiskalnych inicjatyw rządu, dochodów podatkowych, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, inflacji, deficytu budżetowego i stabilizującej reguły wydatkowej. Wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Barbara Socha odpowiedziała z kolei na pytania dotyczące rynku pracy. Niepokojącą informację uzyskaliśmy w zakresie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Z udzielonej przez ministra Patkowskiego odpowiedzi wynika, że należy liczyć

się z zamrożeniem odpisu na ZFSS w 2021 r.

W dalszej części obrad Zespół podjął próbę wypracowania projektów stanowisk Rady Dialogu Społecznego w sprawie propozycji wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok 2021 oraz propozycji średniorocznych wskaźników wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej w kolejnym roku.

W zakresie wzrostu płacy minimalnej w przyszłym roku osiągnięcie kompromisu było niemożliwe. Wiceminister finansów oraz przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przekonywali, że propozycja strony

przyjęto bowiem założenie, że wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej wyniesie 100,0 proc. w ujęciu nominalnym, tzn. wynagrodzenia w roku 2021 nie będą waloryzowane automatycznie jednym wskaźnikiem. OPZZ zwróciło uwagę, że określenie średniorocznego wskaźnika wzrostu w wysokości 100,0 proc. nie wyklucza jednak podniesienia wynagrodzeń indywidualnych w ramach planowanych środków na płace. Minister Patkowski zgodził się z takim stwierdzeniem, nie podał jednak żadnej kwoty, którą rząd dodatkowo przeznaczy na wzrost wynagrodzeń. **Ostatecznie OPZZ nie wyraziło zgody na proponowany przez rząd wskaźnik wzrostu, podkreślając spadający udział wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej w PKB na przestrzeni ostatnich lat i określiło swoje oczekiwanie wzrostu płac na poziomie wskaźnika 110,0 proc.** OPZZ wskazało, że istnieje zależność pomiędzy oczekiwaną poprawą jakości funkcjonowania państwa i wzrostem wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej. Niestety obecny poziom płac zmniejsza zainteresowanie pracą w sektorze publicznym, co prowadzi do postępującej erozji kadr i hamuje rozwój państwa. OPZZ zaapelowało do pracodawców o poparcie naszego stanowiska i zgłosiło postulat przyspieszenia w Radzie Dialogu Społecznego prac nad zmianą dotychczasowego modelu kształtowania płac w sferze budżetowej.

Pracodawcy RP i Konfederacja Lewiatan pozytywnie odpowiedziały na apel przedstawicieli OPZZ i potwierdziły gotowość poparcia propozycji OPZZ w celu inwestowania w jakość usług publicznych. Business Centre Club (BCC) poparł zamrożenie wskaźnika, z możliwością przyjęcia wzrostu inflacyjnego, a ZPP i Związek Rzemiosła Polskiego oświadczyły, że przyłączą się do ewentualnego wspólnego stanowiska części pracodawców i OPZZ. NSZZ „Solidarność” zaproponował wskaźnik 109,0 proc., czyli o 1 p.p. niższy niż OPZZ.

[nq]

rządowej (2800 zł) jest optymalna. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (ZPP) oraz NSZZ „Solidarność” poparły propozycję rządu. Pozostałe organizacje pracodawców opowiedziały się za utrzymaniem płacy minimalnej na poziomie z 2020 roku tj. 2600 zł, a ostatecznie zaaprobowały mechanizm ustawowy minimalnego wzrostu i wynikającą z niego kwotę 2716 zł. OPZZ i Forum Związków Zawodowych podkreśliły konieczność znacznie wyższego wzrostu płacy minimalnej, do poziomu 3100 zł.

Emocjonująca dyskusja wywiązała się przy okazji dyskusji na temat płac w sferze budżetowej. Do konstrukcji Założeń projektu ustawy budżetowej na rok 2021

Rząd proponuje. OPZZ odpowiada!

Rada Ministrów przyjęła propozycje wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. i przekazała je partnerom społecznym z Rady Dialogu Społecznego. W tym roku, wyjątkowo, związki zawodowe i organizacje pracodawców będą miały jedynie 10 dni na próbę osiągnięcia kompromisu i przekonanie do niego strony rządowej.



Rząd zaproponował, aby minimalne wynagrodzenie za pracę w 2021 r. wyniosło 2 800 zł brutto. Proponowana minimalna stawka godzinowa w 2021 r. ma wynieść 18,30 zł (w 2020 r. - 17 zł). Oznacza to wzrost minimalnego wynagrodzenia o 7,7% w stosunku do płacy minimalnej obowiązującej w tym roku (2 600 zł). W rezultacie w 2021 r. minimalne wynagrodzenie ma stanowić – jeśli sprawdzą się rządowe szacunki – 53,2% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na 2021 r. W minionych latach bywało z tym różnie. Rządowa

propozycja oznacza wzrost płacy minimalnej o 141 zł netto do poziomu 2062 zł netto. To niewiele, jeśli uwzględnimy wysoką inflację oraz rosnące koszty utrzymania. Propozycja OPZZ odpowiada w większym stopniu nie tylko na społeczne oczekiwania, ale również na zagrożenia płynące z gospodarki. Zamiar oparcia wzrostu gospodarczego o konsumpcję prywatną, co sygnalizuje rząd, musi być powiązany ze wzrostem najniższych płac, dlatego proponowana przez OPZZ podwyżka płacy minimalnej o 19,2% do poziomu 3100 zł, zapewni pracownikom, że

ich wynagrodzenie minimalne wzrośnie o 353 zł netto do poziomu 2273 zł. Taką też propozycję przedstawimy w najbliższą środę i czwartek (5 i 6 sierpnia br.) w Zespole problemowym RDS ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, na forum którego odbędą się negocjacje. Następnie rozmowy mają być kontynuowane dzisiaj (11 sierpnia).

(nq)

Manifestacja w obronie energetyki opartej na węglu brunatnym i miejsc pracy

OPZZ przekazuje treść pisma Federacji Związków Zawodowych Górnictwa Węgla Brunatnego, w związku z Manifestacją, która odbędzie się 28 sierpnia 2020 r. w Warszawie w obronie energetyki opartej na węglu brunatnym i miejsc pracy.



FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH GÓRNICTWA WĘGLA BRUNATNEGO

50-413 WROCLAW ul. WYBRZEŻE J. SŁOWACKIEGO 9
tel./fax/071/ 34-383-92 , tel./071/344-53-27
NIP : 896-10-03-624 REGON : 930626188 KRS : 0000142650
PKO BP IV O/Wrocław 15 1020 5242 0000 2202 0143 5114

Wrocław, dn. 29 lipca 2020 r.

Szanowne Koleżanki i Koledzy

W skutek wcześniejszych ustaleń organizatorów manifestacji, które odbyły się w Bełchatowie w dniach 3 i 10 lipca br., Federacja Związków Zawodowych Górnictwa Węgla Brunatnego organizuje manifestację w obronie miejsc pracy i obronie polskiej energetyki opartej na węglu brunatnym, która odbędzie się w Warszawie w dniu 28 sierpnia 2020 r.

W związku z powyższym zwracamy się z apelem do wszystkich organizacji związkowych działających w PGE GiEK S.A. i ZE PAK S.A. o wspólne uczestnictwo w manifestacji. Ze względów proceduralnych związanych ze zgłoszeniem manifestacji prosimy o wiadomość zwrotną do dnia 3 sierpnia br. czy Wasza organizacja wesprze naszą wspólną inicjatywę i weźmie udział we wspomnianej manifestacji.

Z poważaniem

Federacja Związków Zawodowych
Górnictwa Węgla Brunatnego
PRZEWODNICZĄCY
Bogumił Tyszkiewicz