

Siedem grzechów pracodawców

(29.07) Ponad 65 proc. Polaków otrzymuje wynagrodzenie nieprzekraczające średniej płacy. Zarobki co dziesiątej osoby osiągają zaledwie poziom płacy minimalnej. Obecny system emerytalny nie gwarantuje zabezpieczenia przyszłości pracowników. NSZZ "Solidarność" prowadzi kampanię na rzecz godnej pracy pod hasłem "Godna praca - godna emerytura". W Warszawie odbyła się konferencja prasowa, podczas której ogłoszone zostały postulaty kampanii oraz "7 grzechów pracodawców". Godna praca zgodnie z Rezolucją Parlamentu Europejskiego powinna stać się priorytetem polityki społeczno - gospodarczej państwa. Szczególny nacisk powinien zostać położony na tworzenie miejsc pracy o dobrej jakości, poszanowanie podstawowych praw pracowników wszystkich kategorii, zwiększenie ochrony socjalnej oraz promowanie dialogu społecznego. Celem kampanii jest zwrócenie uwagi społeczeństwa i decydentów na to, że praca bezpieczna i godziwie wynagradzana jest warunkiem rozwoju pracownika bez względu na wiek, jego godnego życia, godnej emerytury oraz trwałego wzrostu gospodarczego. Rozwojowi sprzyjają inwestycje w bezpieczeństwo i wykształcenie pracownika oraz tworzenie systemu minimalizującego bezrobocie i wspierającego aktywność na rynku pracy coraz większej liczby osób. Problem niskich płac w Polsce bezpośrednio wpływa na brak realnego materialnego zabezpieczenia pracowników przechodzących na emeryturę. W obowiązującym w Polsce systemie emerytalnym jest zastosowana zasada ścisłej zależności między płaconą składką (czyli wysokością wynagrodzenia), a wymiarem późniejszego świadczenia. Długoterminowy wzrost gospodarczy w Polsce zależy w głównej mierze od konsumpcji gospodarstw domowych. Tymczasem ponad 25% pracowników zarabia poniżej 1,5 tys. zł brutto. W 2007 r. dochody gospodarstw domowych wzrosły zaledwie o 3,7%, podczas gdy ich popyt wzrósł o 5,2%. "Konieczne jest podjęcie publicznej debaty o sytuacji ekonomicznej polskich pracowników i ich przyszłości. Do dyskusji zapraszamy zarówno władze regulujące rozwiązania prawne, jak i przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych. Istotny głos w tej debacie należy również do samych pracowników, których reprezentujemy. Naszym wspólnym celem powinno być wprowadzenie europejskich i światowych standardów rynku pracy, które zapewnią polskim pracownikom godną pracę i umożliwią godne życie. Eksperti NSZZ "Solidarność" w ramach kampanii "Godna praca-godna emerytura" będą badać tendencje dotyczące polskiego rynku pracy i wskazywać na rozwiązania legislacyjne, umożliwiające nam godne życie" - zapowiedział Janusz Śniadek, przewodniczący NSZZ "Solidarność". Przewodniczący przedstawił również "7 grzechów pracodawców", które wynikają z przygotowanego przez Dział Ekspertki Komisji Krajowej raportu "Godna praca". Główne grzechy pracodawców to:

1. Pracodawcy konsumują wzrost gospodarczy kosztem pracowników

Dochody przedsiębiorstw systematycznie rosną, a koszty pracy maleją. W 2007 r. wyniki finansowe przedsiębiorstw wzrosły o 20,3 mld zł w porównaniu do roku ubiegłego kiedy wynosiły 86,3 mld zł. Według GUS udział kosztów płacowych w przemyśle w łącznej sumie kosztów spada z 11,4% do 10,9% od 2004 do 2007 r. Tymczasem aż 65 % pracowników otrzymuje wynagrodzenie nieprzekraczające średniej krajowej. Na stu pracowników szesnastu zarabia poniżej minimum socjalnego. Według GfK Polonia prawie 1/3 pracowników otrzymała w ciągu roku poniżej 50 zł podwyżki.

2. Pracodawcy utrzymują wysokie rozwarstwienie płacowe

Wg HAY Group wynagrodzenia członków Zarządów (płaca zasadnicza plus roczne premie i inne bonusy) dużych prywatnych firm w Polsce są na poziomie tych w Niemczech, gdzie menadżerowie zarabiają najlepiej w Europie. Płace członków zarządu mogą dochodzić nawet do 10% zysku wypracowanego przez firmę. Charakterystyczna jest kumulowanie wynagrodzeń w niskich przedziałach zarobkowych poczynając od minimalnego wynagrodzenia do kwoty mieszczącej się w granicach 70 - 80% płacy przeciętnej. Niskie zarobki oznaczają, że w przyszłości znaczna część społeczeństwa będzie otrzymywała niską emeryturę.

3. Pracodawcy produkują młodych emerytów

Pracodawcy niedoceniają starszych pracowników często decydując się na zastępowanie ich młodą kadra. Charakterystyczne jest inwestowanie w szkolenie głównie młodych pracowników (24 - 34 lat). Procentowy udział w szkoleniach jest ponad dwukrotnie mniejszy w grupie pracowników w wieku 55-56 lat. Pracodawcy nie wprowadzają systemów zarządzania wiekiem. Dekapitalizacja umiejętności starszych pracowników, brak możliwości ich przekwalifikowania się prowadzi do zjawiska "wypychania" starszych pracowników na wcześniejsze emerytury. Charakterystyczny jest niefunkcjonalny system podnoszenia kwalifikacji i zmiany zawodu.

4. Pracodawcy wykorzystują luki w prawie pracy

Pracodawcy zawierają umowy na czas określony nawet na kilkanaście lat, aby móc korzystać z dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Jak wynika z badań GUS, na podstawie umów na czas określony pracuje ponad 3,16 mln (25%) z 11,94 mln zatrudnionych ogółem. Co czwarty pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy na czas określony.

5. Pracodawcy oczekują zbyt długiej pracy w zbyt trudnych warunkach

Wprowadzone przez rząd kryterium wieku w przyznawaniu emerytur pomostowych jest niewłaściwe i powinno zostać zastąpione kryterium medycznym. Nie można wymagać od pracowników pracy aż do 65 roku życia w trudnych warunkach. Prowadzi to do dramatycznej sytuacji, gdzie może okazać się, że wielu pracowników nie dożyje swojej emerytury.

6. Pracodawcy wykorzystują elastyczność w zatrudnianiu nie gwarantując ochrony i bezpieczeństwa pracowników

Pracodawcy eksploatują pracowników nie zwracając uwagi na zachowanie równowagi pomiędzy pracą, a życiem prywatnym podwładnych. Kobiety odkładają decyzję o założeniu rodziny ze względu na pracę. Pracodawcy celowo unikają ruchomych godzin pracy, aby nie utracić dochodów uzyskiwanych z pracy w godzinach nadliczbowych.

7. Pracodawcy tłumią głos pracowników

Od 2004 r. liczba układów rejestrowanych przez okręgowych inspektorów pracy systematycznie zmniejsza się. Pracodawcy tłumią dialog społeczny, co prowadzi do paradoksalnej sytuacji, w której toczy się on poza pracownikami. Rocznie zawierano zaledwie 1 nowy układ.