

Tu się PRACUJE

Polska stała się pełnoprawnym członkiem Unii Europejskiej 1 maja 2004 roku. Jednak tego dnia nie stał się żaden cud, automatycznie nie zniknęły wszelkie różnice w stosunku do krajów starej Unii. Chyba najwyraźniej widać to w warunkach pracy i płacy.

Płace

Przeciętny Polak zarabia 3,6 tys. zł brutto. Jednak to jedynie statystyka, 70 proc. polskich pracowników zarabia poniżej GUS-owskiej średniej. Trudno się dziwić, że prawie dziewięćmiu na dziesięćmiu pytanych przez CBOS Polaków odpowiada, że różnice w zarobkach mamy zbyt duże.

Trudno się temu dziwić, skoro dzisiaj dla Polaków nie są

nywalne z zachodnimi. Różnice można tu mierzyć co najwyżej w ułamkach – pensje dyrektorskie są średnio o 1/5 niższe niż analogiczne w Wielkiej Brytanii czy 1/10 niższe niż w USA. – Polska jest jedynym krajem, w którym zarobki menedżerów są nieproporcjonalnie wysokie w porównaniu z pozostałymi szczeblami zarządzania. Wynagrodzenie menedżera stanowiące aż 174 proc. płacy starszego

Dlaczego ciągniemy się w ogonie Europy? Na pewno nie dlatego, że za mało pracujemy. Z badań Eurostatu wynika, że przepracowujemy średnio 40,6 godz. tygodniowo, podczas gdy średnia w Unii Europejskiej to zaledwie 37,5 godz. Dłużej od nas pracują jedynie Czesi, Grecy, Austriacy i Brytyjczycy.

Zdaniem specjalistów, za niską wydajność nie można winić pracowników. Za mało inwestowaliśmy w technologie, mamy mniej wydajne maszyny, słabą organizację pracy. To proste – jeśli dwie osoby są tak samo pracowite, ale jedna ma

RYS. PIOTR OWIORUS



tajemnicą zarobki np. w Niemczech, gdzie średnia pensja przekracza 2,5 tys. euro (10 tys. zł), we Francji – 2,6 tys. euro (10,4 tys. zł), a w Szwajcarii 5220 franków czyli blisko 15 tys. zł. W Danii średnie wynagrodzenie w zależności od branży wahało się od 3398 euro w hotelarstwie i gastronomii do 5761 euro w górnictwie. Generalnie żaden dobrze pracujący Europejczyk, mieszkający na Zachodzie czy rozwiniętej Północy, na pewno nie zarabia mniej niż 1500 euro. Płace na Zachodzie są więc wyższe od stawek polskich średnio od trzech do sześciu razy.

Różnice pomiędzy przeciętnymi płacami Polaków i pracowników większości krajów UE nie są o dziwo tak ogromne, gdy wziąć pod uwagę pensje dyrektorów. Podczas gdy nawet średnia kadra zarządzająca zarabia 3-4 razy mniej niż ich odpowiednicy na Zachodzie czy w krajach skandynawskich, to szefowie polskich firm i ich zarządów mają już zarobki porów-

specjaliści to fenomen w całej Europie – czytamy w raporcie Sedlak & Sedlak. W krajach UE różnica ta rzadko przekracza 50 proc., a zazwyczaj utrzymuje się na poziomie 30-40 proc.

Wydajność

Dane dotyczące wysokości płac w Europie robią wrażenie. Część ekonomistów rządowych ma gotową odpowiedź w dyskusjach o tych różnicach płac. Winę ma ponosić niska wydajność pracy w Polsce i zapóźnienia ekonomiczne. Wytykają Polakom małą wydajność, w podtekście sugerując, że są leniami i nie zasługują na lepsze zarobki.

Wydajność polskiego pracownika to 67 proc. średniej unijnej – tak wynika z najnowszych danych Eurostatu. Daleko nam nie tylko do krajów starej Europy – Niemców (106 proc. średniej), Francuzów (120 proc.), nie mówiąc o Norwegach (149 proc.) czy Luksemburczykach (178 proc.).

do dyspozycji młotek, a druga specjalistyczny sprzęt, to z góry wiadomo, która wykona więcej prac w tym samym czasie.

Winę za kulejącą wydajność ponoszą też z pewnością niejasne przepisy i wciąż zmieniające się prawo. Przedsiębiorcy muszą poświęcić masę czasu na walkę z biurokracją, zamiast skupić się np. na planowaniu czy poprawie organizacji pracy.

Rozwarstwienie płac

Od pozostałych, „starych” krajów Unii Europejskiej różni nas także stopień rozwarstwienia płac, czyli stosunek najniższych do najwyższych. Niestety, Polska ma największe rozwarstwienie społeczne nie tylko w naszej części Europy, ale w całej Unii. Jego wskaźnik sięga 13:1. Oznacza to, że najbogatsi w naszym kraju zarabiają 13 razy więcej niż najbiedniejsi – wynika z danych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Średnia dla 30

21 dyrektyw

Unia Europejska określa w dyrektywach minimalne wymogi dotyczące zatrudnienia. Istnieje obecnie 21 obowiązujących dyrektyw w dziedzinie prawa pracy.

Dyrektywa to rodzaj unijnego aktu prawnego, który wytycza minimalne standardy i wymaga od państw członkowskich osiągnięcia konkretnego wyniku w określonym terminie bez precyzowania formy czy metody działań. Dlatego też państwa członkowskie mogą same wybrać sposób wdrożenia wymogów dyrektywy, pod warunkiem że minimalne standardy staną się prawnie wiążące na mocy prawa krajowego („transpozycja” przepisów do prawa krajowego).

Unijne prawo pracy:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/index_en.htm

Unijne dyrektywy dotyczące zatrudnienia:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/Directives_en.htm

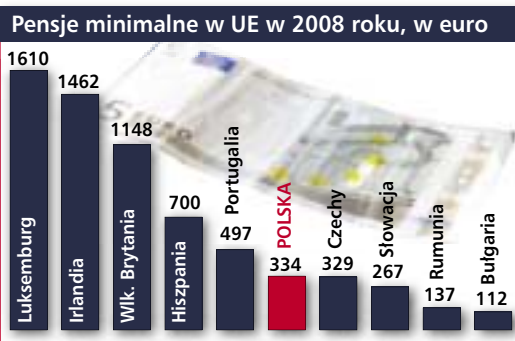
ków, tymczasem olbrzymia większość społeczeństwa nie odnotowała realnego wzrostu wynagrodzeń.

Emerytura

„Emeritus” znaczy zasłużony. W państwach Unii Europejskiej standardem jest faktyczne uzależnienie emerytur od stażu pracy i zarobków, od których odprowadza się składki ubezpieczeniowe. W Polsce w praktyce bywa z tym różnie.

Wiek, po ukończeniu którego można przejść na emeryturę, w większości krajów Unii nie odbiega wiele od polskich uregulowań prawnych. W większości krajów jest jednak o 2-3 lata niższy.

Niestety, nie sposób porównywać poziomu świadczeń naszych zasłużonych emerytów i ich rówieśników z innych państw Unii. Choć pod względem wysokości składki na przyszłą emeryturę odprowadzanych od pensji Polska mieści się w średniej europejskiej, to wysokość emerytur już do średniej europejskiej nijak się nie ma, nawet gdy wziąć pod uwagę różnice w wysokości zarobków w Polsce i w UE. Przeciętny polski emeryt z trudem pokrywa pod-





JOANNA SZYMONIEK, Biuro Zagraniczne Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

– W Unii Europejskiej coraz powszechniejszym standardem zachowań pracodawców jest społeczna odpowiedzialność biznesu (określana angielszczyznym skrótem CSR).

Zakłada ona dobrowolność działań skierowanych ku dobru pracowników, środowiska i kraju. Podstawowym warunkiem jest jednak wypełnienie przepisów prawnych, czyli poszanowanie praw pracowniczych i związkowych, prowadzenie dialogu itp. To, co ponadto, jest działaniem dobrowolnym, do którego nikt nie zmusza pracodawców. W krajach „starej” Unii, jeżeli firmy decydują się na podejmowanie wyzwań odpowiedzialności w biznesie, to prowadzą te działania kompleksowo – w ich skład wchodzi ponadstandardowa dbałość o dobro pracownika, przestrzeganie norm ekologicznych czy działalność charytatywna. Niestety, w Polsce rzekoma odpowiedzialność w biznesie sprowadza się do usiłowania wybielenia wizerunku firmy. Zdarza się więc, że nie wypłaca ona wynagrodzeń, ale jednocześnie prowadzi działalność charytatywną i deklaruje, że posiada kodeks etyczny.

stawowe wydatki, często nie starcza mu na kupno lekarstw, nie mówiąc już o wydatkach na zagraniczne wycieczki, z których powszechnie korzystają inni Europejczycy, którzy skończyli już swoją aktywność zawodową.

Średnia emerytura w Niemczech to 1200 euro. Najniższa we wschodnich Niemczech (po byłej NRD) to 1040 euro, w zachodnich landach to 1400 euro. Średnia emerytura w Polsce to 250-300 euro.

Prawa pracownika w Europie...

Wolność zrzeszania się oraz prawo do rokowań zbiorowych zawarte zostały w dwóch konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy: Konwencji nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych i Konwencji nr 98 dotyczącej stosowania zasad organizowania się i rokowań zbiorowych. W Konstytucji RP wolność zrzeszania się uznana została za jedno z podstawowych praw i wolności politycznych.

Jednak jak wskazuje doświadczenie prawo często pozostaje jedynie na papierze. Dla pracodawców ważniejsze

Wysokość składek emerytalnych w krajach UE

Austria	12,55 proc. wynagrodzenia
Francja	16,35 proc.
Belgia	16,36 proc.
Szwecja	18,5 proc.
Niemcy	19,5 proc.
POLSKA	19,52 proc.
Finlandia	21,5 proc.
Włochy	32,7 proc.
Hiszpania	37,2 proc.

bywają wskaźniki ekonomiczne, tzw. spokój w zakładzie pracy wolny od związków zawodowych, gdzie szef może rządzić autorytarnie niczym na prywatnym folwarku czy po prostu niechęć do uzgadniania z pracownikami czegośkolwiek.

Według raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy w roku 2010 na świecie dokonano 90 zabójstw działaczy związkowych, w poprzednim roku aż 101. Bilans za ubiegły rok to także tysiące aresztowanych, pobitych i bezprawnie zwolnionych z pracy. W krajach Europy także dochodzi do aktów dyskryminacji, jednakowoż mają one bardziej

Podstawowe konwencje MOP dotyczące międzynarodowych standardów pracy

1. Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej
2. Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych
3. Konwencja nr 98 dotycząca zasad organizowania się i rokowań zbiorowych
4. Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości
5. Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej
6. Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu

Konwencje MOP dostępne są na stronie www.ilo.org (polska strona: www.mop.pl)

Informacje na temat społecznej odpowiedzialności biznesu: <http://www.csrinfo.org/pl>

Porównanie miesięcznych zarobków brutto w niektórych krajach UE, w przeliczeniu na złote

Zawód	Wielka Brytania	Szwecja	Hiszpania	Grecja	Finlandia	Polska
Architekt	10 260	13 440	11 700	7000	12 400	3000
Fryzjer, kosmetyczka	5470	7980	2652	2730	8580	2200
Gospośnia, opiekunka	4580	7560	1872	4680	7020	1120
Hydraulik	9120	10 920	5030	b.d.	7100	1800
Informatyk	22 000	14 100	8120	7800	10 920	3000

„miękki” charakter. To aresztowania, represje, zwolnienia z pracy, szantażowane, nękanie i ośmieszanie pracowników należących do organizacji i prowadzących działalność związkową.

I tak np. belgijskie związki zawodowe złożyły w ub. roku do instytucji europejskich skargę dotyczącą łamania prawa do strajku. W Wielkiej Brytanii w marcu ubiegłego roku odkryto istnienie czarnej listy, bazy danych dotyczącej działaczy związkowych. To jednak jedynie incydentalne wypadki na tle powszechnego poszanowania praw związkowych w krajach Unii Europejskiej.

...i w Polsce

W Polsce negatywne zachowania pracodawców nie wynikają z braku stosownych uregulowań prawnych, a raczej ze świadomości słabości wymiaru sprawiedliwości, jego opieszałości i niezbyt groźnych sankcji, orzekanych przez sądy. Nieuczciwym pracodawcom niekiedy „opłaca się” w wymiarze czysto ekonomicznym łamanie praw pracowniczych. Do tego dochodzi postawa wielu sędziów, dla których łamanie prawa pracy to „znikoma szkodliwość społeczna czynu”.

Przestrzeganiu praw związkowych i praw pracowniczych od 10 lat przygląda się Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”. Wnioski co roku przedstawiane są w przeglądzie naruszeń praw związkowych. Podsumowując zjawisko dyskryminacji działalności związkowej w ciągu minionej dekady, najczęstsze zarzuty dotyczą utrudniania czy ograniczania działalności związkowej, jak np. nieudostępnianie przez pracodawcę organizacjom związkowym pomieszczeń i urządzeń technicznych, nieudostępnianie tablic ogłoszeniowych bądź usuwanie z nich informacji, odmowa udzielania przez pracodawcę informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej itp.

Typowym przejawem antyzwiązkowych działań jest nakłanianie do występowania ze związku, także pod groźbą zwolnienia z pracy lub uzależnienie kontynuacji zatrudnienia od rezygnacji z przynależności do „Solidarności”, jak również pomijanie członków związku

przy podwyżkach, zaś w przypadku zwolnień grupowych usuwanie w pierwszej kolejności członków „Solidarności”.

Praktyki antyzwiązkowe w ostatnich 10 latach nasiliły się i przybrały wyrafinowane oraz skuteczne formy. Celem antyzwiązkowych ataków coraz częściej stają się wybrane osoby – najczęściej liderzy związkowi, osoby wykazujące się szczególną aktywnością, nie zaś organizacje związkowe jako całość.

Związkowy raj?

Polscy związkowcy często odnoszą swoje położenie do sytuacji w krajach skandynawskich. Nie bez przyczyny. Poziom uzwiązkowienia w Szwecji wynosi ok. 85 proc., w niektórych korporacjach zawodowych sięga on nawet 90 proc. Podobnie wygląda to

merytorycznych (inaczej niż w Polsce) i wyłącznie od woli obu stron zależy, jakie zapisy się w nich znajdują.

Skutkiem jest minimalizowanie uregulowań centralnych. W Szwecji nie określono np. minimalnego wynagrodzenia na poziomie całego państwa, gdyż pracownicy chcą o tym decydować sami w negocjacjach, nie zdając się na parlament. System prawny nie przewiduje także negacji trójstronnych partnerów społecznych z rządem. To wyłącznie pracodawcy i związki zawodowe wypracowują porozumienia, które przedkładają rządowi do realizacji, co jest tutaj rzeczą oczywistą i niekwestionowaną.

Na takie rozwiązanie możemy popatrzeć tylko z zaskoczenia i wřęcz niedowierzaniem. Pamiętajmy dzieje pakietu antykrzysowego, wynego-



ANDRZEJ MATLA, Biuro Zagraniczne Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

– Przestrzeganie prawa pracy i postawa społecznej odpowiedzialności niekiedy pozostają na poziomie pustych deklaracji na papierze. Widać to w przypadku dużych

koncernów, które wprawdzie w swoim macierzystym kraju przestrzegają prawa i dbają o swój wizerunek przyjaznych firm, jednak w filiach zagranicznych pokazują, że są bezwzględni rekinami biznesu. Tak było niedawno w przypadku Ikei, która w swojej filii w USA zabroniła założenia u siebie organizacji związkowej. W Polsce podobną postawę udało się przełamać tylko dzięki bliskiej współpracy ze szwedzkimi związkami. Zagraniczne firmy często sondują, na ile mogą sobie pozwolić w polskich warunkach, by „wyduścić” maksymalnie dużo pieniędzy ze swojej inwestycji.

w Danii, nieco słabsze są norweskie związki zawodowe.

Liczebność organizacji związkowych przekłada się na spore fundusze ze składek, jakimi dysponują centrale oraz na wysokość funduszy strajkowych. Pracodawcy wiedzą doskonale, że wyższe fundusze pozwoliłyby centralom związkowym na prowadzenie długotrwałego strajku, skutecznego ekonomicznie, ale i medialnie.

W Danii, Norwegii i Szwecji to nie prawo pracy stanowi przeszkodę dla organizacji związkowej, decydującą o sytuacji pracowników, a negocjacje dwustronne pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami. Wypracowywane w ten sposób układy zbiorowe pracy nie mają żadnych prawnych ograniczeń

ujawnianego wiosną 2009 roku przez polskich partnerów społecznych. Rząd starał się go ignorować, potem tak zmienił i okroił zapisy, że w ostateczności nie miały one wiele wspólnego z pierwowzorem, na szerszą skalę nie były też wykorzystywane przez firmy.

W Szwecji istnieją też uregulowania prawne, gwarantujące pełną informację związkowców o sytuacji firmy, strategii i wskaźnikach ekonomicznych. Każdy związek, zrzeszający w firmie minimum 25 pracowników, ma prawo do wydelegowania swojego członka do rady nadzorczej. Faktycznie taką pozycją organizacji związkowej sprowadza się do współzarządzania zakładem pracy.

Jarosław Wierchołowski