



Warszawa, dnia 13 marca 2012 r.

L. Dz. FZZ VI/523/13/03/12

Sz. Pan
Władysław Kosiniak – Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Opinia Forum Związków Zawodowych

dotycząca.: projektu ustawy z dnia 13 lutego 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw przewidującego nowelizację przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227, z późn. zm.)

Forum Związków Zawodowych jest przeciwne wydłużeniu wieku emerytalnego w obecnej sytuacji i w formie zaproponowanej przez rząd. Ocenia te propozycje jako nieprzemyślane i niedostosowane do dzisiejszych realiów społeczno-gospodarczych Polski. Za konieczne uznaje uprzednie przygotowanie i wdrożenie programów zabezpieczających osoby starsze oraz młode w kontekście: walki z bezrobociem, polityki prorodzinnej, polityki prozdrowotnej oraz zapewnienia odpowiedniej wysokości wynagrodzeń.

Jak podają sami autorzy projektu, wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 w Polsce, w latach 2008-2010 wynosił zaledwie 34 proc. Podniesienie wieku emerytalnego do 67 lat może jedynie zwiększyć procent bezrobotnych w wieku 55+. Spowoduje to wzrost wydatków budżetu przeznaczonych na zasiłki, renty z tytułu niezdolności do pracy, świadczenia przedemerytalne oraz pomoc społeczną. Tym samym efekt podniesienia wieku emerytalnego w postaci oszczędności budżetowych okaże się iluzją.

Historia

W konsekwencji zmian wprowadzonych w polskim systemie emerytalnym w 1998 r., został on przekształcony z klasycznego modelu typowo partycypacyjnego na model partycypacyjno-kapitałowy. Już to miało zabezpieczyć Polakom spokojną, dostatnią starość.

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Podjmując dziś kolejne próby zmiany ukształtowanego wówczas modelu, należy wrócić do elementów dyskusji i argumentacji sprzed 14 lat, przede wszystkim dlatego, że ówczesna argumentacja ze strony promotorów reformy, jest w znacznym stopniu tożsama, zmieniły się tylko akcenty. Wtedy głównym motywem zmian, było widmo finansowego krachu ZUS, co miało nastąpić ok. 2010 r., a także następstwa zmian demograficznych, których skutki miały być widoczne ok. 2030 roku. Teraz jest niemal tak samo, tyle że na pierwszym planie autorzy zmian stawiają demografię, ze skutkami ok. 2060 r., a na drugim niewypłacalność ZUS, wynikającą z owych zmian demograficznych.

Dokonane ostatnio przez rząd Donalda Tuska zmiany w prawie, prowadzą do demontowania reformy z 1998 r. Nie został w istotnym zakresie uruchomiony III filar (brak jakichkolwiek systemowych rozwiązań podatkowych, bez których rozwiązanie to nie jest skuteczne), ale poprzez zmiany dotyczące alokacji składek do II filaru oraz kwotową waloryzację świadczeń w 2012 r., jego istotny sens został również przekreślony, niezależnie od racjonalności całego rozwiązania.

Teraz rząd usiłuje przenieść debatę na taki horyzont czasowy, w którym można w istocie zaproponować wszystko, gdyż w żaden sposób nie jest ono weryfikowalne. Trudno oszacować jaki będzie stan budżetu państwa w przyszłym roku, a proponuje się dyskusję o latach 2030-2060. Forum Związków Zawodowych reprezentuje realne potrzeby dzisiaj żyjących Polaków i jest gotowe do rozmowy o tych potrzebach, zaś rozważania o złożonych zjawiskach społecznych w drugiej połowie XXI wieku może traktować jedynie w kategoriach luźnych dywagacji.

Rząd powinien szukać adekwatnych rozwiązań gwarantujących efektywność istniejącego modelu ubezpieczeniowego, a to zależy nie tylko od relacji między liczbą płacących składki a pobierających świadczenia, ale także od stabilnego wzrostu PKB, czy wysokości wynagrodzeń, od których owe składki są odprowadzane. Tymczasem promotorzy projektu, w jego uzasadnieniu, przedstawiają jedynie analizy statystyczne (w znacznej mierze natury futurologicznej, nie znajdujące potwierdzenia przez GUS). Brakuje natomiast chociażby porównań z państwami rozwiniętymi, jeśli chodzi np. o realizowaną przez nie z powodzeniem politykę prorodziną czy prozdrowotną.

Czyni to niewiarygodnym podstawowe założenie proponowanych zmian, jakim ma być poprawa sytuacji finansowej przyszłych emerytów oraz sytuacji demograficznej w Polsce wpływającej na wydolność systemu ubezpieczeniowego. Realne staje się natomiast podejrzenie, że jedynym celem jest ograniczenie liczby i kwoty wypłat

świadczeń emerytalnych, bez względu na konsekwencje społeczne takiego rozwiązania.

Rynek pracy

Przy okazji oceny rządowej propozycji zmian dotyczących wieku emerytalnego, warto przytoczyć nieco danych, które pozwolą zobrazować sytuację finansową i społeczną po wydłużeniu wieku emerytalnego.

I tak, według przedstawicieli MPiPS, podwyższenie wieku emerytalnego powiększy deficyt w funduszu rentowym. Z danych resortu wynika, że w 2013 r. deficyt emerytalny wyniesie 40 mld zł. Stopniowo będzie malał, by za 30 lat wynieść 30 mld zł. W tym samym czasie deficyt rentowy także będzie wynosił ok. 30 mld zł. Jednak, gdyby nie wydłużenie wieku emerytalnego, byłby on ok. 19 mld zł niższy. MPiPS podaje również, że w końcu 2011 r. w Polsce było zarejestrowanych 226,4 tys. bezrobotnych w wieku 55+, tj. o 13, 2 proc. więcej niż w tym samym okresie 2010 r. Jedna czwarta z nich, czyli 58, 7 tys. osób, pozostawała bez pracy ponad 2 lata, co oznacza, że są to tzw. długotrwale bezrobotni. Do tego tylko 15,9 proc. polskich bezrobotnych otrzymuje zasiłki z urzędów pracy podczas, gdy w państwach tzw. starej Unii Europejskiej jest to ok. 70-80 proc.

Z danych zebranych przez OBOP wynika, że tylko 19 proc. polskich pracodawców deklaruje chęć zatrudnienia osoby w wieku 50+. Zjawisko niechęci do zatrudniania starszych pracowników zyskało już nawet swoją nazwę – ageism i obejmuje już nawet osoby w wieku 45+. Według danych GUS, w 2010 r. w tzw. szarej strefie powstało 13,1 pkt. proc. PKB a liczba osób w niej zatrudnionych przekroczyła 1,5 mln osób. W końcu 2011 r. co czwarty pracujący w tzw. szarej strefie miał 45-59 lat.

Nie ulega wątpliwości, że po 65 roku życia zdolności psychofizyczne istotnie maleją. Według ocen ekspertów z zakresu medycyny np. kobieta w Polsce w zdrowiu pozostaje maksymalnie do 62 roku życia. Potem, mimo wydłużenia średniego wieku życia, w organizmie zachodzą nieodwracalne zmiany, co jest normalnym procesem biologicznym.

Jako przykład braku możliwości wykonywania pracy w podwyższonym wieku – powyżej 60 lat, należy wskazać zawody pielęgniarki i położnej, które wymagają częstokroć znacznej dokładności i precyzji, siły i sprawności psychofizycznej. Wprowadzenie reguły, nakazującej wszystkim pielęgniarkom i położnym pracę do 67 roku życia, stanowi wprost zagrożenie należytej jakości udzielanych świadczeń. Dotyczy to w szczególności całodobowej opieki zdrowotnej. Doświadczenie i praktyka zawodowa w tych zawodach nie są wystarczające,

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

ponieważ wymaga to każdego dnia zachowania pełnej sprawności oraz odpowiednich cech i zdolności psychofizycznych. Nie można jednak, jak to czyni ustawa, traktować tego, jako reguły i obowiązku – zwłaszcza w sytuacji postępującego „starzenia się” tych zawodów. Podwyższenie wieku emerytalnego nasili ten proces. Od lat wskazujemy na brak napływu młodych osób do zawodu oraz podnoszenie się średniego wieku aktywnych zawodowo pielęgniarek i położnych. Badania naukowe (w tym wyniki badań Zakładu Ergonomii i Fizjologii Wysiłku Fizycznego Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego, prowadzonych w ramach europejskiego programu NEXT), wskazują na znaczną uciążliwość pracy pielęgniarek i położnych w naszym kraju. Praca zmianowa nocna, która jest normą w systemie opieki całodobowej, powoduje znaczne obciążenie zdrowotne, zarówno psychiczne jak i fizyczne. Wpływa także negatywnie na życie rodzinne pracowników. Dlatego wnioskujemy o wprowadzenie do ustawy o FUS zapisów umożliwiających obniżenie wieku emerytalnego dla pracowników zatrudnionych w systemach pracy zmianowej i wykonujących pracę zmianową w porze nocnej (np. dla pielęgniarek o 1 miesiąc za każde przepracowane 3 miesiące w takiej organizacji pracy).

Należy też uwzględnić dane odnoszące się do młodzieży. Według danych potwierdzanych przez różne oficjalne źródła, na koniec 2011 r. bezrobocie wśród nieuczących się już 20-latków sięgało 25 proc., a według badań Instytutu Pracy i Polityki Socjalnej do 2015 r. liczba młodych, bezrobotnych Polaków może przekroczyć 3 miliony osób.

Z raportu „Młodzi 2011” autorstwa zespołu ministra Michała Boniego wynika, że na tzw. umowach śmieciowych, bez odprowadzanych składek emerytalnych, pracuje prawie 60 proc. osób nowo zatrudnianych. Według raportu PIP, w I półroczu 2012 r. o 70 proc. wzrosła liczba osób, z którymi pracodawcy zawarli umowy cywilnoprawne zamiast umów o pracę.

Ekonomia

Jednym z argumentów zwolenników podniesienia wieku emerytalnego jest nadmierna troska

o dochody przyszłych emerytów. Jednocześnie w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów trwają końcowe prace nad ustawą o odwróconym kredycie hipotecznym, który zgodnie z założeniami do projektu tejże ustawy, ma umożliwić powiększającemu się gronu emerytów zwiększenie dochodów poprzez skorzystanie z możliwości spieniężenia posiadanej nieruchomości. W ten sposób rząd, z jednej strony pokazuje, że obywatele powinni sami dbać o swoje przyszłe emerytury np. gromadząc majątek, który na starość przynosiłby im

konkretne dodatkowe dochody, z drugiej zaś sugeruje, że sam chce lub musi tak ukształtować system emerytalny, by zapewnić emerytom odpowiednio wysokie świadczenia. Brak w tym elementarnej konsekwencji.

Nie ma też uzasadnienia dla rządowej argumentacji, iż alternatywą dla podniesienia wieku emerytalnego może być jedynie podniesienie składki emerytalnej oraz podatków.

Wydatki na emerytury w Polsce będą w ciągu najbliższych 50 lat sukcesywnie malały w relacji do PKB.

Według prognoz rządowych, do 2060 r. PKB ma rosnąć od 2 do ponad 4 proc. każdego roku. To zaś ma się przekładać na realny wzrost wynagrodzeń, co z kolei powinno bezpośrednio zwiększyć wpływy Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Będą one rosnąć w granicach od 3 do 3,7 proc. rocznie.

Jednocześnie, mimo szacunków demografów, wskazujących, iż liczba pracujących będzie malała, rząd przewiduje, że stopa bezrobocia w Polsce będzie za kilkadziesiąt lat na poziomie ok. 6 proc. Wszystko to prowadzi do uzasadnionego z ekonomicznego punktu widzenia wniosku, że na stan finansów państwa nie wpływa liczba pracujących, ale wartość wytworzonych przez nich towarów i usług.

Do tego należy dodać szacunki ekspertów OECD, według których w perspektywie kilkudziesięciu lat stopa zastąpienia ostatniej płacy do emerytury ma spadać z obecnych 50-55 proc. do 26-28 proc. Skoro tak, to jeden pracujący, o wynagrodzeniu relatywnie wysokim wobec emerytury, a zatem i wysokiej składce, będzie mógł utrzymać większą niż obecnie liczbę emerytów. Nie powinien być zatem tak istotny, jak przedstawia to rząd, problem relacji między liczbą zatrudnionych, a liczbą pozostających na emeryturze.

Należy też zauważyć, że podniesienie wieku emerytalnego będzie związane z częstszym korzystaniem przez osoby starsze z niewielkich rent z tytułu niezdolności do pracy. Ustawa przewiduje uwzględnianie tzw. stażu hipotetycznego w wysokości rent. Zapis ten umożliwia wypłatę tego świadczenia osobom nieposiadającym niezbędnej ilości lat składkowych, ale w niewielkim zakresie wpływa na jego wysokość. Istotny jest również problem osób w wieku przedemerytalnym, które ze względów zdrowotnych nie będą w stanie pracować, a nie otrzymają prawa do renty inwalidzkiej. Osoby takie będą „wegetować” czekając do wieku emerytalnego.

Ustawa przewiduje również podniesienie z 20 do 25 lat okresu składkowego i nieskładkowego dla kobiet, który warunkuje prawo do podwyższenia emerytury do kwoty minimalnej emerytury, propagując wyjątkowe równouprawnienie w tym zakresie.

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Zapomina jednak, że kobiety w okresie aktywności zawodowej pracują krócej, mają więcej przerw w zatrudnieniu m.in. z powodu wychowywania dzieci oraz niestety częstych trudności ze znalezieniem pracy. Mimo pewnych kosztów finansowych dla przyszłych pokoleń, a więc sytuacji demograficznej Polski, należy więc jednak zachować zróżnicowanie ze względu na płeć jeśli chodzi o konieczny okres składkowy i nieskładkowy.

Pozostaje jeszcze jedna, mniej wymierna ekonomicznie, kwestia pozostawienia dotychczasowego wieku emerytalnego. Możliwość korzystania ze świadczeń emerytalnych głównie, choć nie tylko, przez kobiety w wieku 60 lat umożliwia im bardzo często pomoc w wychowywaniu wnuków lub sprawowania opieki nad swoimi rodzicami/współmałżonkami. Zgodnie ze wszystkimi statystykami, będziemy żyć coraz dłużej, ale będziemy coraz częściej chorować m.in. na choroby cywilizacyjne itp. Będzie się to wiązało ze zwiększonymi potrzebami opiekuńczymi, za które częściowo w każdym wypadku będzie musiał zapłacić budżet państwa. Ze względów społecznych, rodzinnych, ale i ekonomicznych zdecydowanie korzystniejsze jest rozwiązanie umożliwiające sprawowanie takiej opieki przez rodziny, nawet kosztem dopłacania przez budżet do ich emerytur, niż powierzanie np. opieki nad osobami starszymi wyłącznie domom starców.

Zamiast „technicznie” podwyższać wiek emerytalny, rząd powinien szukać pieniędzy w innych pozycjach budżetowych, takich jak:

- 1) szara strefa,
- 2) składki i podatki od pracodawców zatrudniających pracowników „na czarno”,
- 3) przekształcanie tzw. umów śmieciowych w umowy o pracę,
- 4) oszczędności w administracji państwowej i samorządowej.

Porównując potencjalne świadczenia przyszłych emerytów, można wskazać, że wiek nie jest jedynym istotnym czynnikiem warunkującym wysokość przyszłych świadczeń. W przedstawionej poniżej tabeli przedstawiono okres pracy w latach (przyjęto, że osoby 1 i 2 rozpoczęły pracę w 2005 r. a osoba nr 3 w 2017 r., co miało wpływ na wysokość składek odprowadzanych do OFE), sumę świadczeń brutto (dla osób 1 i 2 przyjęto pierwsze świadczenie na poziomie 3000 zł, natomiast dla osoby 3 2500 zł), roczny wzrost wynagrodzeń, sumę zgromadzonych składek w I i II filarze z uwzględnieniem odpowiedniej stopy zwrotu w OFE (waloryzację w FUS przyjęto na poziomie roczny wzrost świadczeń + 1pp), dla osoby numer 1 wiek przejścia na emeryturę ustalono na poziomie 60 lat, natomiast dla osób 2 i 3 67 lat. Osoba 1' uzyskała niższą średnioroczną stopę zwrotu z OFE niż osoba 1, natomiast osoba 3' 3 lata przed emeryturą utraciła pracę z powodu wieku oraz 2 lata po studiach pracowała na podstawie umowy o dzieło w związku z czym nie odprowadzała

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

składek na emeryturę. Na tej podstawie obliczono wysokość pierwszej emerytury i odpowiednią stopę zastąpienia.

TABELA

	O k r e s p r a c y	Rok rozp oczę cia prac y	Rok zakońc zenia pracy	Pierw sza pła ca	Suma świadcze ń brutto	Ro cz ny wz rost świ adc ze ń	Suma zgro madz ona w I i II filarze	Waloryza cja w I filarze	Śred nior ocz na stop a zwr otu OFE	Dalsze trwanie życia	Pier wsz a eme rytu ra	Stop a zastą pieni a
1.	39	2005	2043	3000	2 600 432	3%	1 140 049	4% (3%+1pp)	6%	22 lat (264 miesiące)	4318	47 %
2.	39	2005	2043	3000	2 600 432	3%	1 018 479	4% (3%+1pp)	4%	22 (264)	3857	42 %
3.	39	2005	2043	2500	2 167 027	3%	848 732,9	4% (3%+1pp)	4%	22 (264)	3214	42 %
4.	33	2005	2043	3000	2 211 801	3%	861 936	4% (3%+1pp)	4%	15 (180)	4788	52 %
5.	45	2017	2063	2500	2 813 237	3%	1 188 219	4% (3%+1pp)	1%	15 (180)	6601	67 %
6.	40	2017	2063	2500	2 707 652	3%	1 154 910	4% (3%+1pp)	1%	15 (180)	6416	57 %

Wnioski

Świadczenie emerytalne zależy od wieku przejścia na emeryturę, ale równie ważną są:

1. Aktywność zawodowa osób młodych i starszych (staż pracy w momencie przejścia na emeryturę)
2. Stopa zwrotu w OFE (należy zachęcać/zmuszać OFE do jej zwiększania)
3. Otrzymywane wynagrodzenie
4. Wzrost PKB, który umożliwia zwiększanie świadczeń poprzez zwiększanie waloryzacji w I filarze (w analizie waloryzację tę przyjęto jako jeden z niezmiennych czynników)

Propozycje FZZ

Propozycje FZZ dotyczące działań, które powinny być obecnie podjęte zamiast podwyższenia wieku emerytalnego, po analizie sytuacji Funduszu Ubezpieczeń Społecznych pod kątem efektów wskazanych działań:

1. Wyraźne zapisanie w ustawie zasady elastycznego przechodzenia na emeryturę;

Kobiety powinny uzyskiwać prawo do emerytury w wieku 60 lat, mężczyźni w wieku 65 lat z możliwością kontynuowania zatrudnienia. Należy pozostawić obywatelom dobrowolność wyboru: czy chcą odejść w najwcześniejszym możliwym wieku ustawowym na niższe świadczenie, czy pracować dłużej i mieć świadczenie wyższe.

2. Likwidacja składek rentowych dla osób w wieku 60+;

Postulat ma na celu wyjście naprzeciw przedsiębiorcom, którzy mogą być zainteresowani zatrudnieniem pracowników lub utrzymaniem już pracujących w wieku 60+. W dobie kryzysu finansowego i coraz agresywniejszej konkurencji na rynkach, ulga tego rodzaju może spowodować zatrzymanie, choć części pracowników w zatrudnieniu i doczekanie przez nich ustawowego wieku emerytalnego.

3. Płacenie przez budżet za zwolnienia lekarskie osób w wieku 60+ od pierwszego dnia zwolnienia;

Forum Związków Zawodowych proponuje kolejne odciążenie finansowe pracodawców, którzy zatrudniają pracowników w wieku 60+. Obecne przepisy kodeksu pracy – art. 92 i ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – art. 11 zwalniają pracodawców z konieczności wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy pracownika będącego niezdolnym przez okres powyżej 14. dni w ciągu roku kalendarzowego. Postulat zwolnienia z wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy przez pracodawców od pierwszego dnia niezdolności do pracy pracowników w wieku 60+ i wypłatę zasiłku chorobowego przez ZUS od pierwszego dnia niezdolności do pracy, pozwoli pracodawcom na zatrzymanie pracowników w zakładzie i wykonywanie przez nich pracy do ukończenia ustawowego wieku emerytalnego, nawet w przypadku gorszego stanu zdrowia takiego pracownika.

4. Obowiązkowe tworzenie przez pracodawców programu zarządzania wiekiem;

Część przedsiębiorstw prowadzi aktywną politykę zarządzania wiekiem. Polega ona na tym, że pracownicy, którzy ze względu na wiek nie mogą w dostateczny sposób wykonywać swoich pracowniczych obowiązków, są przenoszeni na inne stanowisko pracy, przekwalifikowywani lub szkoleni do wykonywania innej pracy. Rola doradców personalnych na zakładach pracy i urzędach pracy powinna wzrastać i być przy udziale państwa promowana wśród pracodawców. Należy stworzyć mechanizmy prawne zmuszające

pracodawców do opracowywania takiej polityki i prowadzenia skutecznej kontroli jej wdrażania przez organy kontrolne.

5. Pobudzenie III filaru - zmiana w ustawie wprowadzająca ulgi zachęcające pracodawców

do inwestowania w emerytury pracowników;

Postulujemy zwiększenie ulg podatkowych dla pracodawców, którzy wprowadzają w swoich przedsiębiorstwach różnego rodzaju programy emerytalne.

6. Dodatkowe urlopy zdrowotne dla pracowników w wieku 60+;

Obciążenie każdą pracą powoduje, że w wieku 60+ sprawność psychofizyczna pracownika maleje. Dlatego w celu poprawy zdrowia należałoby stworzyć możliwość otrzymania corocznego dodatkowego urlopu zdrowotnego w wymiarze 14 dni dla pracowników w wieku od 60 lat. Finansowanie takiego urlopu powinno odbywać się ze środków Funduszu Pracy.

7. Oskładkowane staże pracownicze;

Forum Związków Zawodowych postuluje oskładkować wszystkie staże pracownicze, co spowoduje wzrost dochodów funduszu emerytalnego i innych, a także pozwoli zatrzymać na rynku pracy dużą część młodych pracowników. Wielu z nich nie widząc perspektyw na rozwój w Polsce i godziwie wynagradzaną pracę, decyduje się na bezpowrotną emigrację zarobkową.

8. Oskładkowane umowy cywilno-prawne;

Forum Związków Zawodowych zawsze opowiadało się za likwidacją patologii polegającej na nierównym traktowaniu zatrudnionych, wykonujących tę samą pracę, ze względu na formę umowy. Powoduje to znaczne uszczuplenie dochodów Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Należy, naszym zdaniem, oskładkować umowy o dzieło i inne umowy cywilno - prawne, a także zlikwidować wszystkie zbiegi wyartykułowane w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, które pozwalają na zwolnienia ze składek na ubezpieczenia społeczne. Ten sam postulat dotyczy naliczania i odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

9. Ograniczenie stosowania umów na czas określony;

Postulat ma na celu stworzenie pewnego bezpieczeństwa osobom zatrudnionym, które z uwagi na wiek są bardziej zagrożone utratą pracy. Pozwoli to na zatrzymanie na rynku większej liczby pracowników starszych. Jednocześnie wskazane ograniczenie pozwoli pracownikom młodym z nadzieją patrzeć w przyszłość – planować karierę zawodową i życie rodzinne, ponieważ stabilizacja zatrudnienia i godziwej płacy jest podstawowym czynnikiem przy wyborze miejsca pracy i powiększeniu rodziny.

10. Opracowanie reformy edukacyjnej – powiązanej ze zmieniającymi się warunkami rynkowymi;

Od lat brakuje systemowego podejścia Ministerstwa Edukacji do stworzenia kompleksowych programów nauczania, które odpowiadałyby zapotrzebowaniom na ciągle zmieniającym się rynku pracy. Likwidacja w przeszłości szkół zawodowych i technicznych przyczyniła się do pogłębienia tych relacji. Programy edukacyjne powinny starać się nadążyć za rozwojem technologicznym i cywilizacyjnym.

11. Określenie płacy minimalnej na poziomie 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia;

Postulat wielokrotnie przez Forum Związków Zawodowych podnoszony i akcentowany. Ustalenie w tej proporcji płacy minimalnej nie tylko polepszy bilans Budżetu Państwa (wzrost wpływu z podatków), ale przede wszystkim znaczny wzrost dochodów Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zależność między wysokością wynagrodzenia, a składki odprowadzanej na przyszłą emeryturę jest oczywista.

12. Zwiększenie progów dochodowych ustalanych na potrzeby zasiłków rodzinnych;

Niezmienianie od 7 lat progów dochodowych dla celów uzyskania zasiłku rodzinnego jest wyrazem nieliczenia się państwa z potrzebami rodzin w Polsce. Wnosimy o zmianę art. 5 ustawy z dnia 18 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych i zwiększenie progów dochodowych wyrażonych w ust. 1 i 2 w wysokości odpowiednio 504,00 zł. i 583,00 zł. do wysokości minimalnego wynagrodzenia.

13. Wspólne opodatkowanie rodziców z dziećmi znajdującymi się na ich utrzymaniu lub wprowadzenie kwoty wolnej od podatku na każde wychowywane dziecko w rodzinie;

Rozwiązanie to przyczyni się do poprawy sytuacji materialnej rodzin z dziećmi, w tym wielodzietnych, co ma szczególnie znaczenie z punktu widzenia polityki demograficznej.

14. Bonus finansowy w I filarze dla kobiet, które urodziły i/lub wychowały dziecko w wielkości uzależnionej od liczby dzieci;

Każda z kobiet (ewentualnie każdy z rodziców w odpowiednich proporcjach) powinna za każde wychowane dziecko otrzymywać odpowiednią kwotę na prowadzone konto emerytalne w I filarze.

Z jednej strony rodzice, którzy zdecydują się na doraźne wyrzeczenia i posiadają dzieci, które gwarantują wzrost PKB w przyszłości, otrzymywaliby w przyszłości większe emerytury. Natomiast emerytura rodziców, którzy bieżącą konsumpcję przedłożyli ponad posiadanie dzieci zależałaby wyłącznie od samodzielnie wypracowanych oszczędności.

15. Opracowanie i wdrożenie programu poprawiającego dostępność starszych pracowników do opieki zdrowotnej;

Zapaść polityki państwa w zakresie dostępności do służby zdrowia Polaków wymusza opracowanie i wdrożenie programów w tym zakresie. Szczególnie pracownicy starsi, chcący się utrzymać na rynku pracy, powinni troskliwie zostać przez państwo objęci opieką zdrowotną, mającą za zadanie spowolnienie ich starzenia i utrzymania wymaganego dla wykonywania pracy sprawności psychofizycznej.

16. Opracowanie i wdrożenie programów ograniczających stres w pracy oraz poprawiających warunki BHP.

Postulat wiążący się z opieką medyczną osób starszych. Wraz z rozwojem cywilizacyjnym i zwiększeniem konkurencyjności na rynku pracy i przedsiębiorstw na rynkach, obserwuje się gwałtowne pogorszenie warunków pracy wszystkich zatrudnionych w obszarze stresu. Niedostateczne uregulowania i sposób wdrażania już istniejących przepisów w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji nie pozwala na utrzymanie się w dobrej kondycji zdrowotnej coraz większej liczby pracowników w Polsce.

17. Wprowadzenie powszechnej zasady dziedziczenia co najmniej 80 proc. środków zgromadzonych na Indywidualnym Koncie Emerytalnym w ZUS;

Dziedziczenie mogłoby być ograniczone do wzajemnych relacji małżeńskich, choć po śmierci obojga rodziców powinno dotyczyć także dzieci trwale niepełnosprawnych. Wprowadzenie dziedziczenia środków zgromadzonych w ZUS da podstawy do spokojnego myślenia o przyszłości rodziny, częściowo uspokoi emocje pracowników, ale także wzbudzi racjonalne,

a nie emocjonalne podejścia do problemu.

Po wdrożeniu strategii i zmian konkretnych przepisów prawa, przyczyniających się zarówno do poprawy sytuacji demograficznej Polski, jak i zabezpieczenia na rynku pracy osób młodych oraz w wieku 55+, 60+, a nawet 65+, a także przedstawieniu przez rząd uzasadnionych argumentów potwierdzających nadal potrzebę wydłużenia wieku emerytalnego, Forum Związków Zawodowych jest gotowe do podjęcia dyskusji nad założeniami zmian w tym zakresie. Jednocześnie związek zastrzega, że jakakolwiek debata o podwyższeniu wieku emerytalnego byłaby wówczas możliwa pod warunkiem:

- Przyznania osobom w wieku 60+, bezrobotnym, przez co najmniej 12 kolejnych miesięcy, mających staż pracy co najmniej 25 lat, prawa do 80 proc. należnej emerytury do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Stworzenie możliwości otrzymywania emerytury w wieku poniżej ustawowego jest gwarancją bezpieczeństwa dla pracowników, którzy z różnych względów nie mogą kontynuować zatrudnienia. Pozwoli to, choć w minimalnym zakresie, zabezpieczyć podstawowe potrzeby życiowe i to za środki wypracowane przez takiego emeryta. Wszystkie kraje Europejskie, których poziom zabezpieczenia socjalnego jest nieporównywalnie większy od polskiego, przewidują w swoich regulacjach możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Pozbawienie takiego prawa Polaków spowoduje dalszą pauperyzację społeczeństwa i pogłębi i tak ogromne rozwarstwienie ekonomiczne. Skaże wielu emerytów na sięganie po wsparcie do opieki społecznej, co dodatkowo obciąży budżet państwa.

Innym możliwym, warunkowym rozwiązaniem byłoby:

- Wprowadzenie zasiłku przedemerytalnego dla pracowników w wieku 60+, bezrobotnych przez co najmniej 12 miesięcy, do czasu osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego.

Takie rozwiązanie, przewidziane dla osób, które nie z własnej winy utraciły pracę, zagwarantowałoby im minimum egzystencji i doczekanie w ten sposób wieku emerytalnego.

Reasumując

W ocenie Forum Związków Zawodowych, przyjęte przez rząd założenie przyświecające pomysłowi podwyższenia wieku emerytalnego, jest całkowicie fałszywe. Nie wiąże się ono z przyjęciem konkretnego modelu polityki prorodzinnej, co jest najważniejszym warunkiem zachowania jakiegokolwiek skuteczności działania

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

funkcjonującego w Polsce systemu emerytalnego. Bez tej polityki, żadne reformy, ani ta z 1998 r., ani obecnie proponowana, nie uratują systemu. A proponowane dziś rozwiązanie staje się wyłącznie pólśrodkiem autorstwa buchalterów kreatywnej księgowości.

Z tych wszystkich względów Forum Związków Zawodowych jest zdecydowanie przeciwne proponowanemu przez rząd podwyższeniu wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn do 67 roku życia.

Z poważaniem

/-/ Tadeusz Chwałka

PRZEWODNICZACY
FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH