

Emerytura - czyli godny wybór Polaków

Zasady kończenia aktywności zawodowej i przechodzenia na emeryturę muszą być akceptowane społeczne. Przywracając wiek emerytalny 60 i 65 lat i dając możliwość wyboru, realizujemy właśnie społeczny postulat - mówił prezydent Andrzej Duda podczas inauguracji kampanii społeczno-informacyjnej pt. „Godny Wybór. Przywrócenie wieku emerytalnego”. W inauguracji uczestniczyli również minister Elżbieta Rafalska oraz Przewodniczący NSZZ „Solidarność” Piotr Duda.

Głównym celem kampanii jest uświadomienie obywatelom, że przejście na emeryturę to prawo, a nie obowiązek, a także podkreślenie braku zagrożeń w związku z obniżeniem wieku emerytalnego. Ustawa w tej sprawie wchodzi w życie 1 października 2017 roku, a wnioski o świadczenie będzie można składać już od 1 września.

Na wstępie, Prezydent Andrzej Duda podziękował minister rodziny oraz przewodniczącemu „Solidarności” za skuteczność działania i determinację. Podkreślił, że żadne rozwiązanie prawne, ustrojowe nie może w systemie demokratycznym funkcjonować bez akceptacji społecznej, a tak było w wypadku podwyższenia wieku emerytalnego. Kończy się to bowiem spadkiem aktywności społecznej, próbami omijania obowiązującego prawa.

Prezydent zauważył, że nie tyle istotny jest ustawowy wiek emerytalny, ale wiek efektywny, a ten jest zindywidualizowany. Zależy od przekonań danego człowieka, od jego potrzeby życiowych rodzinnych, od możliwości, również zdrowotnych.

Jak zaznaczył prezydent, różnie standard naszego życia, więc żyjemy dłużej. Oznacza to, że przynajmniej potencjalnie, możemy być dłużej aktywni zawodowo. Stąd idea, że powinien zostać wprowadzony przede wszystkim wybór, kiedy aktywność zawodową zakończyć. /.../

Podsumowując, prezydent wyraził zadowolenie, że Polacy nie będą już musieli pracować do śmierci oraz nadzieję, że pracodawcy będą stosowali dobre praktyki, jeśli chodzi o zachowania wobec pracowników, którzy już osiągnęli wiek emerytalny, albo się do niego zbliżają.



Emerytura to nie łaska

„1 października dajemy Polakom wolność wyboru emerytalnego” - powiedziała na wstępie swojego wystąpienia minister rodziny Elżbieta Rafalska. Jak zaznaczyła, jest to wywiązanie się z obietnicy wyborczej PiS. Przypomniała, że podwyższenie przez rząd PO-PSL wieku emerytalnego do 67 lat było przede wszystkim uderzeniem w roczniki powojennego wyżu demograficznego, ucieczką przed koniecznością wypłaty tym licznym rocznikom świadczeń emerytalnych.

„Emerytura to nie łaska. To jest zobowiązania państwa wobec obywateli” - powiedziała Rafalska. Minister rodziny zaznaczyła, że pracownikom zbliżającym się do wieku emerytalnego przysługują 4-letni okres ochronny przed zwolnieniem z pracy oraz, że ten okres będzie trwał nadal, mimo osiągnięcia wieku emerytalnego. Oświadczyła, że są zapewnione środki na to, by emerytury zostały wypłacone wszystkim, którzy chcieliby na nie przejść po wejściu w życie zmian.

Poinformowała o kampanii informacyjnej, która będzie prowadzona razem z Kancelarią Prezydenta, Solidarnością, a także ZUS. Ma ona wyjaśnić obywatelom, jakie będą zasady i warunki przechodzenia na emeryturę, ale ma także uspokoić, że nie będzie to konieczne.

Kampania ma trwać do połowy czerwca. Będzie się opierać na 7-u filarach: „moja emerytura - mój wybór; emerytura prawem, a nie obowiązkiem; sprawdź, zanim wybierzesz; emerytura - wybierz świadomie; bezpieczna praca do emerytury; emerytury bezpieczne finansowo; polityka rodzinna wspiera emeryturę”.

„Wybór przywraca Polakom godność”

- powiedział przewodniczący NSZZ „S” Piotr Duda. Zaznaczył, że dla „Solidarności”, 1 października to data historyczna, bo „przywracająca godność polskiego pracownika”.

Zaznaczył, że aby Polacy mogli dłużej pracować, konieczne jest stworzenie im właściwych warunków pracy.

Przypomniał problem umów śmieciowych, które preferowała Platforma Obywatelska w czasie swoich rządów. Jak powiedział, gdy będą „śmieciowe umowy, od których nie są odprowadzane składki, będą też śmieciowe emerytury”.

„Godne wynagrodzenie, to godna emerytura” - podkreślił szef Solidarności.

Podziękował prezydentowi za realizację umowy programowej, podpisanej przed wyborami. Natomiast minister rodziny dziękował za uwzględnienie stanowiska „Solidarności” w rozwiązaniach ustawowych.

Zadeklarował włączenie się związku w kampanię informującą Polaków o skutkach przechodzenia na emeryturę, wysokości świadczeń. Jednak, jak zaznaczył, trzeba ludziom uświadamiać, że godną emeryturę daje nie tylko dłuższa praca, ale również odpowiednia wysokość składek.

„W systemie kapitałowym, ile sobie uzberamy, taką będziemy mieli godną emeryturę” - powiedział Piotr Duda.

Anna Grabowska, tysol.pl

Europa Środkowa potrzebuje wzrostu płac

„Europa potrzebuje wzrostu płac” to kampania EKZZ na rzecz wzrostu płac w krajach Europy Środkowej. Z najnowszego komunikatu dowiadujemy się, że obecnie różnica w płacach pracowników z Polski, Czech i Węgier w porównaniu z pracownikami niemieckimi są większe niż w 2008 r. Niemcy zostały wybrane jako podstawa porównania, gdyż jest to najważniejszy partner handlowy naszego regionu.

Jak czytamy w analizie „Dlaczego Europa Środkowa potrzebuje wzrostu płac”, opublikowanej przez Europejski Instytut Związkowy (ETUI),

- w 2008 r. przeciętna płaca brutto w Polsce wynosiła 33% średniej płacy brutto w Niemczech, natomiast w 2015 r. ten współczynnik spadł do 29,3%;
- ten sam współczynnik na Węgrzech spadł z 31,9% w 2008 r. jedynie do 25% w 2015 r.;
- w Czechach w 2008 r. wynosił on 34,9%, i spadł w 2015 r. do 30,9%.

Wszystkie pozytywne zmiany w relacjach poziomu płac między Niemcami a Europą Środkową z lat 1990-2008 zostały zaprzepaszczone. - Pracownicy z Polski, Czech i Węgier są wykorzystywani jako tania siła robocza - mówi Esther Lynch, Sekretarz Konfederacji EKZZ odpowiedzialna za kampanię, i dodaje: - Różnica płac między tymi regionami powinna się zmniejszać, a jest odwrotnie.

Pracownicy z Europy Środkowej zasługują na większe płace, na zmniejszanie różnic między zachodem a wschodem. Jedną z przyczyn tej rosnącej nierówności jest osłabienie procesu rokowań zbiorowych w Europie Środkowej, podczas gdy w Niemczech jest to proces silny. Unia Europejska i krajowa polityka gospodarcza powinny ułatwiać i wzmacniać rokowania zbiorowe i traktować płace nie tylko jako koszt, ale też metodę na wzmacnianie popytu wewnętrznego. Wyższe płace pracowników są



dobrze dla biznesu, handlu i usług i tworzą miejsca pracy.

Autor raportu, Bela Galgoczi, dodaje: - Niskie płace stały się cechą charakterystyczną dla Europy Środkowo-Wschodniej i region ten stoi przed ryzykiem pułapki niskich płac, jeśli rządy i UE nie podejmą skutecznych działań na rzecz wyłamania się z tego trendu.

Raport ETUI obejmuje również inne kraje regionu i wykazuje, iż produktywność w latach 2008-15 w Polsce, na Słowacji i w Czechach, na Łotwie, w Słowenii i Estonii wzrosła bardziej niż płace rzeczywiste (po uwzględnieniu inflacji). Płace rzeczywiste spadły w Rumunii i Chorwacji mimo wzrostu produktywności, a na Węgrzech spadły bardziej niż produktywność.

Na znaczenie instytucji rokowań zbiorowych oraz skargi zbiorowej dla relacji między pracodawcami a pracownikami, w tym szczególnie w zakresie poprawy ich sytuacji finansowej, zwrócił uwagę przewodniczący wielkopolskiej „S” Jarosław Lange podczas seminarium „Strategia Ratyfikacji Zrewidowanej Karty Społecznej: błyskawiczna operacja czy długi marsz?”, które odbyło się 21 kwietnia br. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. solidarnosc.org.pl/bn

Są ciągle obecni w naszej pamięci

Z inicjatywy Fundacji im. O. Honoriusza Kowalczyka w dniach 6 i 8 maja br. odbyły się uroczystości upamiętniające o. Honoriusza Kowalczyka i Piotra Majchrzaka, którzy zginęli w Poznaniu w czasie stanu wojennego.

Piotr, kiedy został pobity przez ZOMO 2 maja 1982 r. i gdy po kilku dniach umierał, miał dziewiętnaście lat. Był uczniem Technikum Rolniczego. Został skatowany na ulicy Fredry, na

wysokości Kawiarni WZ i kościoła p.w. Najświętszego Zbawiciela.

Bezpośredni świadkowie zdarzenia do dziś milczą, a jeżeli mówią, to nie zgadzają się na żadną formę upublicznienia ich świadectwa. Strach z tamtych czasów najwyraźniej przetrwał.

Matka Piotra, jego ojciec i bracia znaleźli oparcie w ówczesnym duszpasterzu akademickim dominikaninie o. Honoriuszu Kowalczyku. On był

wtedy ostoją dla wielu ludzi. Miał w sobie światło i odwagę człowieka, który na serio uwierzył Chrystusowi. Niecały rok później, 17 kwietnia 1983 r. w niewyjaśnionych okolicznościach uległ wypadkowi samochodowemu. Obaj umierają w maju.

Te dwie osoby połączyły dramatyczne wydarzenia, ale przede wszystkim ideały, świat wartości, który wcześniej uznali za swój.

Uczestnicy i świadkowie wspomnianych wydarzeń bezpośrednio po śmierci o. Honoriusza zaangażowali się w kontynuację jego pracy oraz troskę o przetrwanie pamięci, bo wierzą, że to pamięć ocali prawdę. Chcą ją przekazać kolejnemu pokoleniu.

6 maja 2017 r. w Wylatowie, gdzie zginął o. Honoriusz, została odprawiona Msza św. w Jego intencji. 8 maja przy kamieniach-pomnikach Piotra



o. Honoriusz zmarł 8 maja 1983 r. Piotr Majchrzak zmarł 18 maja 1982 r.

Majchrzaka oraz o. Honoriusza zostały złożone kwiaty i zapalone znicze. Następnie po Mszy św. w kościele oo. Dominikanów w salce DA młodzi uczestnicy uroczystości spotkali się z rodziną Piotra Majchrzaka.

Wylatowie, gdzie zginął o. Honoriusz, została odprawiona Msza św. w Jego intencji. 8 maja przy kamieniach-pomnikach Piotra

Prośba o beatyfikację arcybiskupa Baraniaka

We wtorek 9 maja br. na ręce abp. Stanisława Gądeckiego przekazano list otwarty z prośbą o wszczęcie beatyfikacji abp. Antoniego Baraniaka, metropolity poznańskiego, niezłomnego hierarchy szkanowanego i torturowanego przez bezpiekę.

Pismo, pod którym zebrano ponad 5 tys. Podpisów, zostało oficjalnie przekazane przed pokazem filmu Jolanty Hajdasz pt. „Żołnierz Niezłomny Kościoła” w Centrum Prasowym Foksal w Domu Dziennikarza w Warszawie. Inicjatorką wszczęcia procesu beatyfikacyjnego jest autorka filmu dokumentalnego o abp. Baraniaku. Od zeszłorocznej premiery film obsypany został nagrodami na festiwalach filmowych kina niezależnego.

Jolanta Hajdasz wystąpiła także do prezydenta Andrzeja Dudy o pośmiertne odznaczenie abp. Baraniaka.

W nocy z 25 na 26 września 1953 r. został aresztowany równocześnie z prymasem Wyszyńskim. Osadzono go w areszcie śledczym na Mokotowie. Przesłuchiowano go po kilkanaście godzin, bito, podtapiano, trzymano w celi pełnej fekaliiów. Do końca pozostał niezłomny. Mimo okrucieństwa, oprawcy nie zdołali go zmusić do zeznań przeciwko kardynałowi Wyszyńskiemu. Z katowni wyszedł w grudniu 1955 r.

Wbrew przewidywaniom komunistów biskup Baraniak nie poddał się i jako świadek wiary służył Kościołowi i ludziom przez następne 20 lat. 30 maja 1957 r. został mianowany przez papieża Piusa XII arcybiskupem metropolitą poznańskim. Dzięki niemu utworzono w Poznaniu Papieski Wydział Teologiczny. Zmarł w 1977 r.

W czerwcu 2011 r. Instytut Pamięci Narodowej – Oddziałowa Komisja Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu w Warszawie umorzyła śledztwo w sprawie znęcania się fizycznego i moralnego nad bp. Antonim Baraniakiem przez funkcjonariuszy organów bezpieczeństwa publicznego w latach 1953-1955.

Z decyzją Komisji nie pogodziła się Jolanta Hajdasz, dziennikarka, reportażystka, która od 7 lat pisze, tworzy filmy i robi wszystko, by pamiętać o abp. Ba-



Zbieranie podpisów pod prośbą o beatyfikację rozpoczęło podczas poznańskiej premiery filmu we wrześniu 2016 r.

raniaku i jego bohaterstwie trwała w społecznej świadomości i historii.

- Postawa prokuratorów podejmujących decyzję o umorzeniu tego śledztwa jest dla mnie całkowicie niezrozumiała. Ignorują przecież podstawowe fakty w tej sprawie wbrew zdrowemu rozsądkowi i logice. Chronią w ten sposób oprawców abpa Baraniaka, a wtedy gdy umarzano to śledztwo, żyło jeszcze pięciu z trzydziestu ubeków wymienianych z imienia i nazwiska w dokumentach UB z lat 50. Oni powinni odpowiedzieć przed sądem za to, co robili. Niestety, nie pierwsza to sprawa, której w III RP nie udało się wyjaśnić i sprawiedliwie osądzić – mówiła Jolanta Hajdasz w rozmowie zamieszczonej w SW.

- Zdumiewa mnie też to, że zakończonym pięć lat temu śledztwem nie zajęli się naukowcy. Dzisiaj mamy możliwości oddzielenia prawdy od kłamstwa w materiałach esbeckich. Żyją jeszcze świadkowie tej

historii. To jest niesprawiedliwe wobec arcybiskupa, gdyż milcząc, utrwała się fałszywy obraz tego, co wyczyniali z nim w więzieniu, a przez to fałszuje obraz historii Polski. Jego dramatyczne losy ilustrują bowiem jednoznacznie bezwzględność i determinację systemu komunistycznego w zwalczaniu Kościoła katolickiego.

W filmie „Żołnierz Niezłomny Kościoła” swoje świadectwo o abp. Baraniaku dał abp Marek Jędraszewski, który w 2009 r. pierwszy opublikował materiały z archiwów IPN na temat prześladowania abp. Baraniaka, kard. Stanisława Dziwisza i innych duchownych.

W poniedziałek 8 maja w Warszawie, metropolita poznański abp. Stanisław Gądecki odprowadził Mszę św. i poświęcił miejsca, gdzie przetrzymywano abp. Baraniaka. W okresie stalinowskim w więzieniu przy ul. Rakowieckiej zgładzono ok. 400 polskich patriotów.

Anna Dolska

Grożne skutki wypalenia zawodowego

Syndrom wypalenia zawodowego to długotrwały proces wyniszczania fizycznego i psychicznego pracownika. Dotknięte nim osoby tracą zaangażowanie i motywację do pracy, a z czasem również dotychczasowe zdolności do jej wykonywania.

Zdaniem prof. Jacka Pyżalskiego z Zakładu Specjalnych Potrzeb Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu do wypalenia zawodowego dochodzi, gdy pracownik przez dłuższy czas nie radzi sobie z obciążeniami i stresorami występującymi w środowisku pracy. – Wtedy jego system odporności psychicznej przestaje funkcjonować, dochodzi do wyczerpania emocjonalnego. Negatywne emocje, których doświadczają, stanowią dla niego zbyt silne przeciążenie. Z niechęcią przychodzi do firmy, ma poczucie, że wszystko go przeraża – mówi prof. Pyżalski. Wyjaśnia, że osoby dotknięte wypaleniem zawodowym zaczynają negatywnie myśleć o swojej pracy. Postrzegają ją jako bezsensowną, nie dającą im satysfakcji i możliwości rozwoju. – Często przyjmują też negatywną postawę wobec ludzi. Traktują ich bezosobowo, poświęcają mniej uwagi, łatwo się denerwują – wylicza profesor.

Winy jest stres

Przyczyn wypalenia zawodowego jest wiele. Do tego syndromu prowadzą głównie stresory takie jak: zbyt duże obciążenie obowiązkami, niemożność ustalenia wymagań przełożonych oraz oddziaływania na decyzje dotyczące wykonywanej pracy, a przede wszystkim brak wsparcia ze strony przełożonych i współpracowników. – Coraz częstszym powodem wypalenia zawodowego są niewłaściwe relacje pomiędzy pracownikami o charakterze mobbingu lub wrogie stosunki na linii przełożony – pracownik. Ale w niektórych zawodach do wypalenia mogą też prowadzić trudne sytuacje zawodowe związane, np. z agresywnymi zachowaniami odbiorców, na rzecz których pracujemy np. uczniów – zaznacza prof. Py-

żalski. Dodaje też, że syndrom wypalenia może również dotknąć osoby, których profesja nie jest zgodna z ich kompetencjami. Dotyczy również pracowników, których obowiązki zawodowe wymagają zbyt dużo czasu i wysiłku, przez co nie mogą czerpać satysfakcji z życia osobistego.

Czują się gorzej

Wypalenie zawodowe bardzo niekorzystnie odbija się na zdrowiu pracowników. Powiązane z nim mogą być m.in., choroby serca, udary, cukrzyca, otyłość, bóle głowy i mięśni. Skutkami tego procesu są też nadmierny stres, chroniczne zmęczenie, bezsenność i depresja. – Nawet jeśli u osób z wypaleniem zawodowym nie zdiagnozowano konkretnej choroby, to one i tak czują się gorzej. Wśród nich zauważa się też dużo zachowań mających negatywny wpływ na zdrowie: nadużywanie środków przeciw bólowych, nasennych oraz używek – podkreśla prof. Pyżalski. Dodaje, że osoby dotknięte wypaleniem zawodowym niejednokrotnie mają gorsze relacje rodzinne, partnerskie i towarzyskie.

Jak sobie radzić?

Syndromowi wypalenia zawodowego można przeciwdziałać. Radzić sobie z nim można indywidualnie bądź w miejscu pracy, na poziomie całej organizacji. W indywidualnym mierzniu się z tym problemem prof. Pyżalski zaleca poszukanie odskoczni od pracy. Po wyjściu z firmy należy zająć się czymś zupełnie innym, co wyzwoli w nas pozytywne myślenie na swój temat. Bo najlepszym sposobem na uchronienie się przed wyniszczającym nas skutkiem wypalenia zawodowego jest świadomość własnych wartości. Można np. rozwijać zainte-

resowania i hobby oraz kontakty towarzyskie, wsparcia poszukiwać wśród rodziny i przyjaciół. Dobrym sposobem jest też aktywność fizyczna. – Ale ograniczenie czynników obciążających pracowników wskazane jest także w miejscu pracy. W celu ich zniwelowania niezbędne jest m.in. budowanie sieci wsparcia społecznego. Dobre rezultaty przynoszą też szkolenia w zakresie trudnych sytuacji w pracy, z którymi sami nie jesteśmy w stanie sobie poradzić. Najpierw jednak pracodawca, w którego firmie pojawił się problem wypalenia zawodowego, musiaby dobrze rozpoznać to, co naprawdę jest dla ludzi w pracy trudne, a dopiero potem do tych czynników dostosować potrzeby szkoleniowe – zaznacza profesor.

Lekceważony problem

Jednak aby pracodawcy zaczęli przeciwdziałać syndromowi wypalenia zawodowego, najpierw musieliby dostrzec ten problem. – Ale dla większości z nich on wciąż jest marginalny – ocenia prof. Pyżalski. Na wypalenie zawodowe najczęściej narażone są osoby o dużym stopniu zaangażowania i oczekiwań wobec swojej efektywności w pracy. – Coś musi się palić, żeby się wypalić. Gdyby pracodawca zadał sobie trud i rozpoznał, jak wcześniej funkcjonował pracownik, którego obecnie dotknęło wypalenie, to z całą pewnością zobaczyłby osobę zaangażowaną, wkładającą w pracę dużo uwagi i wysiłku. Ale jak na razie trudno na to liczyć, bo wypalenie zawodowe to w Polsce wciąż temat piątej kategorii – zauważa naukowiec z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Beata Gajdziszewska, solidarnosc.org.pl

Urlop opiekuńczy

Propozycja dyrektywy dotyczącej godzenia życia zawodowego i rodzinnego przedstawiona 26 kwietnia przez Komisję Europejską w ramach realizacji koncepcji filaru praw socjalnych wychodzi naprzeciw postulatom związkowcom.

Projekt zakłada między innymi wprowadzenie urlopu ojcowskiego w wymiarze 10 dni roboczych z zachowaniem wynagrodzenia co najmniej na takim poziomie, jakie ustawodawstwo krajowe przewiduje w razie niezdolności do pracy z powodu choroby. Szczególnie

cenna propozycja zawarta jest w art. 6 projektu dyrektywy, gdzie wskazuje się na potrzebę wprowadzenia instytucji zwolnienia od pracy w wymiarze co najmniej 5 dni w roku dla pracownika obciążonego opieką nad osobą zależną - na przykład niepełnosprawną.

- Jest to pierwsza konkretna inicjatywa legislacyjna przedstawiona przez Komisję w ramach filaru praw socjalnych. „Solidarność” postrzega to pozytywnie, gdyż poprzednia Komisja wykazywała się kompletną pasywnością w tej dziedzinie -

wskazuje Barbara Surdykowska, ekspert KK odpowiedzialny za filar praw socjalnych. – Dla Polski jest to o tyle ważne, że może stanowić bodziec do zmian mentalnościowych w środowisku pracy. Urlop ojcowski, mimo że istnieje w polskim prawie, wciąż jednak nie jest mile widziany przez sporą część pracodawców, a o urlopie dotyczącym opieki nad starszymi schorowanymi członkami rodziny w ogóle nie chcą słyszeć – dodaje.

Prawo polskie obecnie zapewnia urlop ojcowski w wymiarze 14 dni. Zgodnie z art. 182 (3) kodeksu pracy ma do niego

prawo pracownik-ojciec wychowujący dziecko do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy. Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w 2014 r. z takiego urlopu skorzystało 130 tysięcy ojców. Z urlopu rodzicielskiego zdecydowało się skorzystać w 2014 r. zaledwie 5,2 tys. ojców. Stanowili oni jedynie 1,7 proc. ogółu osób korzystających z takiego uprawnienia. Zwolnienie z pracy w związku z opieką przysługuje u nas w wymiarze 2 dni jedynie w przypadku posiadania dzieci do 14 roku życia.

W 2018 roku płaca minimalna pójdzie w górę

Ruszają prace nad ustaleniem przyszłorocznego wynagrodzenia minimalnego.

Jak czytamy w „Dzienniku Gazecie Prawnej” rząd przedstawił partnerom społecznym prognozy makroekonomiczne, które umożliwią ustalenie minimalnej, wymaganej przepisami podwyżki najniższej płacy. Jeśli będą one zbliżone zawar-

tymi w aktualizacji programu konwergencji na lata 2017-2020, to minimalna płaca dla pracowników będzie musiała wzrosnąć co najmniej o 49 zł (do 2049 zł), a dla zleceniobiorców i samozatrudnionych – o 30 gr na godzinę (do 13,30 zł; w praktyce w skali miesiąca ta podwyżka też będzie wynosić ok. 50 zł przy pracy w pełnym wymiarze godzin).