MKR ZZDR PKP TARNOWSKIE GÓRY

BIULETYN ZWIĄZKOWY

Wydanie 217 KWIECIEŃ 2018 Nr.4

W NUMERZE.

- Nasze sprawy .....Str. 2
- Warto wiedzieć .....Str. 2-4
- Podwyżka. .....Str. 4
- Życzenia .....Str. 4

Najserdeczniejsze życzenia urodzinowe dla:

Sekcja Tarnowskie Góry:
- Adam Bartela
- Grażyna Bugaj
- Dorota Bula
- Artur Gil
- Dorota Glińska
- Marcin Glomb
- Wojciech Kalinowski
- Grażyna Mróz
- Kazimierz Sadoch
- Henryk Skolik
- Czesław Wacławek

Sekcja Rybnik:
- Łukasz Adamczyk
- Dariusz Bizoń
- Elżbieta Gala
- Mariola Kuśka
- Barbara Maksymowicz

Sekcja Racibórz:
- Gabriela Hercog
- Magdalena Młotek

Sekcja Herby Nowe:
- Bożena Garbaciak
- Maria Kałużna
- Adrian Leszczyński
- Tadeusz Maciejewski
- Wiesław Martula
- Arkadiusz Olszewski
- Urszula Pawlak
- Dorota Skwara

Sekcja Gliwice:
- Czesław Dąbek
- Stanisław Działowski
- Łukasz Fenisz
- Anna Gwóźdź
- Krystyna Jackowiak
- Tomasz Jarosz
- Dawid Michalski
- Ryszard Minkowski

Sekcja Administracja:
- Karol Garbaciak

Chwytaj cudowne chwile, ile pomieszczą dłonie,
chwytaj w otwarte serce, każdy słoneczny promień.
Ten nowy dzień, który wstaje, i zapach kwiatów cudowny
i ciepłe słowa ludzi co życzą, by ten dzień był dobry.

Dzwoniąc do nas, zgłaszacie różnorakiego rodzaju nieprawidłowości, prosicie o interwencje, czy też pytacie o różne istotne dla Was sprawy. Staramy się zawsze reagować na Wasze skargi i proponować pracodawcy rozwiązania Was satysfakcjonujące. Staramy się również rzetelnie Was informować, udzielając odpowiedzi na Wasze pytania. Poniżej zamieszczamy część takich zagadnień.

NASZE SPRAWY

Dużym utrudnieniem dla pracowników stacji Turze był brak postoju pociągów pasażerskich kursujących w godzinach zmian, a na przystanku osobowym Wieluń brak zapowiedzi megafonowych. W obu kwestiach otrzymaliśmy odpowiedź.

Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu PKP
W Tarnowskich Górach

W odpowiedzi na pismo nr MKR ZZDR PKP 08 / J / 2018 z dnia 26.01.2018 roku PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zakład Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach wyjaśnia :

Ad. 1. W obowiązującym od dnia 10.12.2017 roku do dnia 10.03.2018 roku rozkładzie jazdy pociągów w stacji Turze w godzinach porannych tj. od godziny 5:17 do godziny 6:20 , zatrzymują się wszystkie pociągi, natomiast w godzinach popołudniowych tj. od godziny 17:21 do godziny 19:49 nie zatrzymuje się tylko pociąg o godz. 19:17. Jednocześnie informuję, że zgodnie z rozkładem jazdy, który będzie obowiązywał od dnia 11 marca 2018 roku w stacji Turze będą się zatrzymywać wszystkie pociągi zarówno w godzinach porannych, jak i popołudniowych, co usprawni dojazd do pracy pracowników zatrudnionych w stacji Turze. Ponadto pragnę poinformować, że zatrzymania pociągów zgłaszane przez Sekcje Eksploatacji podczas tworzenia rozkładu jazdy, po uzgodnieniu z przewoźnikiem zostają przez Ekspozyturę Kierowania Ruchem Pociągów uwzględnione w nowym rozkładzie jazdy.

Ad. 2. Brak zapowiedzi megafonowych na przystanku osobowym Wieluń związany jest z wyłączeniem z eksploatacji budynku stacyjnego będącego własnością PKP S.A, w którym znajdowało się należące do PKP TELKOL Sp. z o.o. zasilanie do megafonów (wzmacniacze). Wobec braku dostępu do zasilania oraz wysokimi kosztami budowy nowego nagłośnienia, wykonawca nie zapewni świadczenia usługi na p.o. Wieluń. Jednocześnie informuję, że PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. zapewnia obowiązek informacyjny poprzez obowiązujące, aktualne plakaty rozkładów jazdy pociągów, umieszczone w gablotach informacyjnych. Jeżeli w stacji nie ma urządzeń do informacji dynamicznej, która jest własnością PKP Polskie Linie Kolejowe S.A., to Spółka PKP PLK S.A nie ma obowiązku wygłaszania komunikatów megafonowych. Pragnę nadmienić, że w ramach planowanej w 2019 roku zabudowy centralki DGT w stacji Wieluń Dabrowa, przewidziana jest zabudowa drugiego wzmacniacza, który umożliwi wygłaszanie zapowiedzi megafonowych na przystanku osobowym Wieluń.

Dyrektor Zakładu
Wojciech Kwiatkowski

Stosunki pomiędzy pracodawcą a pracownikiem reguluje wiele ustaw, układy zbiorowe oraz niezliczona ilość przepisów. Mimo to, czasami zdarzają się sytuacje wykraczające poza stosowne akty prawne. Takim problemem jest sytuacja pracownika, który osiągnie 50 i więcej lat stażu pracy, ponieważ Załącznik Nr 12 do ZUZP, określający wysokość Nagrody Jubileuszowej nie przewiduje takiej sytuacji i taki pracownik nie otrzyma tejże nagrody.. W związku z tym, iż problemem dotyczy materii układowej, wystąpiliśmy o wypracowanie, z pracodawcą będącym stroną układu zbiorowego, porozumienia wyjaśniającego sporną kwestię. Tekst poniżej.

Sektor Infrastruktury
ZZDR PKP

W związku z interwencjami pracowników Międzyzakładowa Komisja Rejonowa Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP przy Zakładzie Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach wnosi o wystąpienie do Centrali PKP PLK S.A. Biuro Spraw Pracowniczych w temacie wypracowania wyjaśnienia stron dotyczącego zapisów Załącznika Nr 12 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników PKP PLK S.A. W naszej spółce pracują ludzie, których staż pracy wynosi 50 lat i więcej. Jednak w systemie SAP o nich zapomniano. Teraz wytworzyła się taka sytuacja, że SAP naliczył pracownikowi nagrodę jubileuszową za 50 lat stażu pracy, co jest niezgodne z przywołanym Załącznikiem Nr 12 do ZUZP i pracodawca nagrodę pracownikowi wycofał. Ale i też nie naliczył żadnej innej na przykład 600% za 45 lat stażu, ponieważ pracownik, w interpretacji pracodawcy, nagrodę jubileuszową za 45 lat pracy już otrzymał. Naszym zdaniem jest to wysoce krzywdzące dla tych pracowników i nie powinno mieć miejsca zwłaszcza, że w trakcie wprowadzania zmian do ZUZP dotyczących Załącznika Nr 12, tak strona społeczna jak i pracodawca, wyraźnie deklarowali i zgadzali się z interpretacją, iż pracownikom, liczenie lat stażu pracy będących podstawą naliczania nagrody, co prawda zatrzyma się, jednakże będą oni nadal ją otrzymywać po upływie kolejnych 5 lat, lecz na poziomie najwyższym ustalonym w Załączniku Nr 12 do ZUZP. To znaczy 600% za 45 lat stażu pracy. A po roku 2029 700% za 45 lat stażu pracy. Jednak tak się nie dzieje, dlatego wnosimy jak na wstępie.

MKR ZZDR PKP
w Tarnowskich Górach

Temat emerytur często przewija się w naszym biuletynie, dlatego, że zawsze jest aktualny. Każdy z nas liczy na to, że kiedyś na zasłużoną emeryturę przejdzie. Z doświadczenia wiemy, iż rządzący robią co mogą, aby to był ciągle temat gorący i na czasie. Wykorzystywany jest przez polityków do osiągnięcia swoich celów. Później, ze względu na złożoność tematu oraz brak pomysłu na rozwiązanie problemu, spychany jest na dalszy plan. W efekcie czego, wysokość naszych emerytur jest coraz mniejsza. Jednak najgorsze tak naprawdę jeszcze jest przed nami. Według różnych prognoz za kilka, kilkanaście lat wysokość naszych emerytur będzie się wahała pomiędzy 30% a 60% naszego wynagrodzenia. W ostatnim czasie pojawiła się propozycja utworzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). Po przeczytaniu tych propozycji przygotowaliśmy do nich opinię. Tekst poniżej.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
Wiceprzewodnicząca Wiesława Tarnowska

W odpowiedzi na pismo OPZZ/WT/BG/98/2018 z dnia 16.02.2018r. oraz po zapoznaniu się z projektem ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych, Międzyzakładowa Komisja Rejonowa Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP przy Zakładzie linii kolejowych w Tarnowskich Górach, przesyła swoją opinię.

Zgodnie z zapowiedziami Premiera Mateusza Morawieckiego, w ramach reformy emerytalnej od 2019 roku rząd planuje wprowadzić Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK). Jest to kolejne narzędzie systemu oszczędzania na emeryturę w ramach III filara – obok wciąż mało popularnych IKE i IKZE. Jednak z powodu zbyt wielu pytań i niejasności, przy braku kampanii informacyjnej rządu, program ten budzi niepokój, tak pracodawców jak i pracowników. Dla sporej grupy pracowników ten temat nie jest w ogóle znany. Systemy emerytalne oparte na zaangażowaniu pracodawców i pracowników od lat z powodzeniem działają w wielu państwach europejskich, np. w Wielkiej Brytanii czy Danii. Zaproponowane przez rząd Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) czerpią z tych wzorców. Czy obawy związane z PPK są słuszne? Odpowiedź nie może być jednoznaczna. Nasuwa się pytanie - dlaczego? Żyjemy coraz dłużej. I chociaż ostatnio rodzi się więcej dzieci, to wciąż jest to zbyt mało, aby zatrzymać proces starzenia się polskiego społeczeństwa. Mówiąc wprost, w kolejnych latach przybędzie emerytów. A nasze emerytury pochodzą ze składek osób pracujących. Dlatego im więcej ludzi pracuje, tym więcej pieniędzy trafia do systemu i tym większe emerytury państwo może nam wypłacić. Dziś w Polsce pracuje ok. 16,5 mln osób, a ponad 5 mln pobiera emerytury z ZUS, czyli na jednego emeryta pracują trzy osoby. W ciągu następnych kilkudziesięciu lat te proporcje zmienią się na gorsze. Według prognoz ZUS-u, w 2060 roku jeden pracujący będzie musiał utrzymać jednego emeryta. To nierealne, co oznacza, że państwowy system emerytalny w obecnym kształcie nie zagwarantuje nam w przyszłości emerytur wystarczających nawet na pokrycie kosztów

utrzymania. Jednak należy być bardzo ostrożnym we wprowadzaniu reform czy wręcz nowych systemów emerytalnych, aby nie powtórzyła się sytuacja z OFE, który to był wprowadzany pod tymi samymi hasłami, a tak naprawdę skończył się fiaskiem. I zmarnowaniem ogromnego kapitału, który, po wyroku Trybunału Konstytucyjnego okazał się publiczny, a nie osób, które go gromadziły, a które uwierzyły rządzącym. Z tego powodu poziom zaufania do państwa jest na niskim poziomie. Przyjrzyjmy się założeniom programu. Pracownicze Plany Kapitałowe są dobrowolne dla pracownika. To pracodawca musi zawierać umowy o zarządzanie PPK z towarzystwem funduszy inwestycyjnych (TFI). Pracownik będzie wprawdzie automatycznie przypisany do PPK, ale będzie mógł w każdej chwili zrezygnować z oszczędzania na podstawie pisemnej deklaracji złożonej pracodawcy. W ustawie przewidziano mechanizm ponownego automatycznego odprowadzania składek za uczestnika, który będzie następował, co dwa lata od złożenia deklaracji o rezygnacji. Firma będzie musiała jednak poinformować pracownika o ponownym przystąpieniu do systemu. Na dodatek ustawa przewiduje dla pracodawcy kary grzywny, ograniczenia wolności a nawet karę pozbawienia wolności do dwóch lat w przypadku, gdyby próbował on nakłaniać pracownika do rezygnacji z oszczędzania w PPK. Od początku 2019 roku program ma obowiązywać przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 osób, a małe firmy i jednostki sektora finansów publicznych dopiero od połowy 2020 roku. Przewidywana w projekcie ustawy wysokość i struktura składek i zachęt fiskalnych w ramach PPK ma wyglądać następująco:

- składka powitalna, jednorazowa ze strony państwa - 250 zł;
- dopłata roczna ze strony państwa - 240 zł;
- składka podstawowa pracodawcy - 1,5 proc. podstawy składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe;
- składka dodatkowa pracodawcy - do 2,5 proc. podstawy składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe;
- składka podstawowa pracownika - 2 proc. podstawy składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe;
- składka dodatkowa pracownika - do 2 proc. podstawy składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe;

Łączna minimalna odprowadzana składka (pracodawcy i pracownika) może wynieść łącznie 3,5 proc., a maksymalnie 8 proc. Składki odprowadzane przez pracownika rozliczna będą z wynagrodzenia netto. Przy założeniu średniej pensji (4,5 tys. zł) i minimalnej składce (3,5 proc.) po 25 latach oszczędzania można uzbierać 113 tys. zł. Miesięczne świadczenie wyniesie wówczas 1 tys. zł. W przypadku, gdy składka będzie w pełnej wysokości (8 proc.), po 40 latach oszczędzania w ramach Pracowniczych Planów Kapitałowych zgromadzimy kwotę 617 tys. zł. Miesięczne świadczenie wyniesie w takiej sytuacji 5,9 tys. zł. Rząd chce by, co do zasady, wypłata środków następowała po ukończeniu 60 roku życia, ale na wniosek zainteresowanego. Możliwe są dwie opcje. Albo wypłata 25 proc. środków jednorazowo, a kolejne 75 proc. w 120 ratach (przez 10 lat), albo całość środków wypłacana w 120 ratach. Możliwe będzie wprawdzie wcześniejsze skorzystanie ze środków zgromadzonych w PPK przy zakupie mieszkania lub domu (na sfinansowanie wkładu własnego), ale środki trzeba będzie zwrócić w kolejnych latach. Projekt zakłada także, że będzie można wnioskować o wypłatę 25 proc. środków w przypadku poważnego zachorowania (swojego, współmałżonka lub dziecka). Instytucjami obsługującymi Pracownicze Plany Kapitałowe będą Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych, posiadające zgody i zezwolenia na swoją działalność wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF). Jednym z wymogów dla TFI, chcących wziąć udział w systemie PPK, jest minimum trzyletni okres prowadzenia działalności w Polsce i kapitał zakładowy w wysokości, co najmniej 10 mln zł. Dziś zgody i wszelkie zezwolenia ze strony KNF posiada ponad 60 TFI. Rząd szacuje wstępnie, że ponad połowa z nich będzie zainteresowana przedstawieniem swojej oferty na obsługę PPK. Wybór funduszu będzie należał do przedsiębiorców. Dostęp do informacji o produktach, standardach umów oraz osiąganych stopach zwrotu przez poszczególne TFI udostępni dla nich Polski Fundusz Rozwoju na specjalnym portalu PPK. Projekt ustawy wdrażający Pracownicze Plany Kapitałowe wprowadza ograniczenia dotyczące reklamy funduszy inwestycyjnych, które będą rywalizować o zainteresowanie firm. Promocja nie może wprowadzać w błąd, odwoływać się do nieprawdziwych i nieudokumentowanych danych. Zakazane jest też pomijanie istotnych danych. W przypadku naruszenia tych zasad, grozi kara w wysokości od 1 mln do 3 mln zł. Każdy TFI będzie musiał zadbać o to, aby zarządzane przez niego środki gromadzone w ramach PPK mogły być lokowane w co najmniej czterech funduszach inwestycyjnych (lub subfunduszach). Każdy z nich będzie stosował odmienną strategię inwestycyjną, dopasowaną do osób w różnym wieku. W ten sposób starsze osoby będą mogły na przykład inwestować bardziej zachowawczo (np. obligacje), a młodsi wybrać pomnażanie pieniędzy w bardziej agresywny sposób, gdzie stopa zwrotu może być wyższa, ale za cenę większego ryzyka (np. akcje). Pieniądze, które trafią do funduszu inwestycyjnego, będą mogły być lokowane w papiery wartościowe (akcje, obligacje) denominowane w złotych lub - maksymalnie do 30 proc. wartości funduszu - w walutach państw Unii Europejskiej, EOG i OECD. To oznacza także podjęcie pewnego ryzyka inwestycyjnego - tym większe, im bardziej wybrany przez nas fundusz inwestycyjny będzie nastawiony na zakup akcji, a tym mniejsze, im częściej będzie wybierał bezpieczne inwestycje - na przykład rządowe obligacje. W projekcie ustawy o PPK kwestia opłat za pomnażanie oszczędności pracowników oraz zarządzanie ich rachunkami została ograniczona limitem. Całkowity koszt dla uczestnika nie może przekroczyć 0,6 proc. środków zgromadzonych na rachunku w skali roku. Ministerstwo Finansów podkreśla, że czyni to PPK najtańszą dostępną na rynku ofertę oszczędnościową. Fundusz inwestycyjny będzie mógł pobierać wynagrodzenie za zarządzanie środkami w wysokości nie wyższej niż 0,5 proc. zebranych środków w skali roku. W przypadku bardzo dużych instytucji wprowadzono dodatkowe ograniczenie: jeśli środki gromadzone w zarządzanych przez nią funduszach przekraczają 15 proc. całego rynku, wówczas opłat powyżej tego poziomu nie będzie można pobierać. Ponadto fundusz będzie uprawniony do pobierania wynagrodzenia za osiągnięty wynik (tzw. success fee) w wysokości 0,1 proc. aktywów netto funduszu w skali roku. Jest jednak warunek: zrealizowanie założonej, dodatniej stopy zwrotu. Środki zgromadzone w ramach Pracowniczych Planów Kapitałowych nie będą podlegały egzekucji sądowej i administracyjnej. Wyjątkiem są roszczenia alimentacyjne. Teraz skupimy się na plusach i minusa Pracowniczych Planów Kapitałowych. Istnienie Pracowniczych Planów Kapitałowych przełoży się na słabszy wzrost dochodów ludności i konsumpcji prywatnej, wyższą stopę oszczędzania i poprawę salda obrotów bieżących oraz wzrost popytu na obligacje skarbowe. Zdaniem ekspertów, składki płacone przez pracowników będą rosły od 3,8 mld zł w 2019 r. do 11 mld zł w 2022 r. i będzie to kwota odpowiadająca spadkowi dochodów do dyspozycji brutto. W ujęciu do PKB kwota ta wyniesie 0,2 proc. PKB w 2019 r. i wzrośnie do 0,4 proc. PKB w 2022 r. Spadek dochodów do dyspozycji będzie miał ujemne przełożenie na konsumpcję prywatną, która prawdopodobnie będzie rosła wolniej o 0,3 pkt. proc. w 2019 i 2020 r. i 0,1 pkt. proc. w kolejnych latach. Tym samym ustawa, zamiast być kołem zamachowym, może się okazać przyczyną spowolnienia rozwoju gospodarczego. Prawdopodobnie okaże się, iż przy łącznej składce PPK na poziomie 5,5 proc. mężczyźni mogliby nadrobić obniżenie świadczenia emerytalnego wynikające z cofnięcia podwyżki wieku emerytalnego. W przypadku kobiet PPK nie jest w stanie nadrobić tej obniżki, chociaż zastosowanie maksymalnej stawki 8 proc. pozwoliłoby zredukować ubytek świadczenia o około połowę. Natomiast po stronie pracodawców kolejna składka spowoduje wzrost kosztów pracy o ok. 3-8 mld zł rocznie. Warto podkreślić, że wprowadzenie PPK zbiegnie się w czasie ze zniesieniem limitu 30-krotności podstawy składki emerytalnej, co dodatkowo podniesie koszty pracy o ok. 1 mld zł w skali rocznej. Uważamy, że w środowisku wyczerpujących się zasobów siły roboczej i presji na wzrost płac będzie to dodatkowy czynnik wywierający presję na spadek marż, a co za tym idzie na szybszy wzrost inflacji. Przy rozważaniu plusów i minusów należy również przyjrzeć się różnicą pomiędzy PPK a ZUS. Przeciętna emerytura wypłacana obecnie przez ZUS w zamian za 19,52 proc. składki wynosi około 2,2 tys. zł, a nowy system w zamian za 3,5 proc. składki ma dać przyszłemu emerytowi aż 2,7 tys. zł dodatkowego świadczenia. To może należałoby zamknąć ZUS i w oszczędzaniu na emeryturę przestawić się na PPK? Wszystko zależy od założeń, jakie legły u podstaw tych obliczeń. W obu systemach funkcjonuje ta sama zasada: ile uzbierasz, tyle dostajesz. Różnica jest taka, że ZUS wypłaca świadczenia dożywotnio, a w PPK założono skrócony do dziesięciu lat okres wypłaty. Jeśliby przyjąć, że świadczenia z PPK będą wypłacane tylko przez pięć lat, to stopa zwrotu z inwestycji byłaby jeszcze większa. Nie znamy wszystkich założeń, ale w takich przypadkach diabeł zawsze tkwi w szczegółach. Rząd zakłada, że oszczędności zebrane na PPK będą

rosły przeciętnie o 3,5 proc. rocznie. Nie możemy być pewni, czy założenia się spełnią, niemniej ryzyko jest wyłącznie po stronie klienta, a nie TFI. Nawet, jeśli towarzystwa funduszy inwestycyjnych będą lokowały pieniądze z należytą starannością, zawsze możliwe będą spadki wyceny aktywów, a tym samym utrata części włożonych oszczędności. To są tylko symulacje. ZUS nie pobiera żadnych opłat za zarządzanie pieniędzmi, co roku hojnie waloryzuje zebrane składki, a także wypłacane już świadczenia. Można powiedzieć, że to ZUS odpowiada za ryzyko wypłat świadczeń, a państwo gwarantuje wypłacalność systemu. W PPK ryzyko jest całkowicie po stronie oszczędzającego, a stopa zwrotu zależy od pomiotu prywatnego – TFI, czyli od tego, w co te oszczędności będą inwestowane. Czy w te bardziej ryzykowne aktywa, takie jak akcje, czy nieco pewniejsze, jak obligacje. Poza tym, oczywiście TFI będą mogły pobierać opłatę za zarządzanie do 0,6 proc. od aktywów rocznie, co pomniejszy stopę zwrotu. Do tego dochodzą inne niewielkie ryzyka, np. niewypłacalności towarzystwa, przejęcia funduszu przez inne towarzystwo. Niewiadomych na rynku kapitałowym jest sporo. W nowym systemie to pracodawca będzie wybierał towarzystwo funduszy inwestycyjnych, w którym będą lokowane składki na przyszłość. Powinien wybrać taki fundusz, który najlepiej sobie radzi z inwestowaniem i pobiera najniższe opłaty? Ale czy tak będzie? Podsumowując. Z zapisów projektu ustawy wynika, iż rząd, dostrzegając konieczność zmian, po raz kolejny przerzuca całą odpowiedzialność i obciążenia na pracodawcę i pracowników. Przy tym nie ma pomysłu na minimalizowanie niebezpieczeństw związanych z funkcjonowaniem PPK. Na szerzenie się patologii związanej z dobrowolnością podejmowanych, przez podmioty zaangażowane w proces, decyzji. Brakuje nam w tym projekcie, większego zaangażowania finansowego państwa, aby program stał się naprawdę powszechny, a nie był skierowany tylko dla osób które stać na udział w nim. Brakuje nam również zachęt, które determinowałyby tą powszechność. Takich na przykład jak:

- większa dopłata państwa, nie roczna, a miesięczna i powiązana z wielkością składki pracodawcy i pracownika. Ale na takim poziomie, aby osoby mniej zarabiające również mogły wejść do programu.
- ubezpieczenie inwestycji oraz narzędzia powodujące odpowiedzialność za zarządzanie kapitałem.
- możliwość odpisu składek od podatku jak na przykład w IKZE.
- zwolnienie składki lub części składki pracownika z podatków i składek na ubezpieczenia społeczne.
- czy inne zachęty finansowe, bo tylko one mogą spowodować powszechną chęć oszczędzania na przyszłość.

W chwili obecnej, mimo iż rozumiemy konieczność zmian, to projekt ustawy, jej konstrukcja nie zachęca do przystąpienia do PPK. A przy niskim poziomie zaufania do rządzących, może okazać się katastrofą.

Janusz Walosczyk

PODWYŻKA

Kolejnym gorącym tematem jest temat podwyżek. Dochodzą nas głosy o kwotach, które niby mamy otrzymać. Jednak my wolimy opierać się na faktach. W dniu 21.03.2018r. odbyło się spotkanie z Prezesem Spółki PKP PLK S.A. Na tym spotkaniu, oprócz danych z wykonania planów za 2017 rok, pracodawca poinformował Związki Zawodowe, że na dzień dzisiejszy planuje, z dniem 01.06.2018 roku, wdrożenie podwyżki wynagrodzeń w wysokości 150 zł w wynagrodzeniu zasadniczym, co daje razem z pochodnymi 250 złotych brutto, średnio na jednego pracownika. Przekazano również informację, iż zarząd spółki szuka jeszcze innych możliwości zwiększenia tej kwoty. Pracodawca proponował też inne rozwiązanie, sugerując wdrożenie podwyżki od 01.07.2018 roku. Wtedy kwota wzrostu wynagrodzenia zasadniczego wynosiłaby 180 złotych, a razem z pochodnymi około 300 złotych brutto. Ostateczna wysokość wzrostu wynagrodzeń zostanie ustalona ze związkami najprawdopodobniej na przełomie kwietnia i maja.

Biuletyn redaguje:
Janusz Walosczyk Damian Stelmach
http://www.mkrzzdrpkp.tgory.pl/
719-1350
MKR ZZDR PKP
przy ZLK T. Góry