

Coraz więcej bez pensji

Lawinowo rośnie liczba pracodawców niewypłacających pensji pracownikom. W ubiegłym roku było ich ponad 100 tys., co stanowi wzrost aż o 51 proc. Tylko w okresie od stycznia do listopada 2012 r. kwota zaległych wynagrodzeń osiągnęła kwotę ponad 208 mln zł. To prawie 60 proc. więcej niż w analogicznym roku 2011.

Zdaniem wiceprzewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Tadeusza Majchrowicza, skala tej patologii, którą związkowcy nazywają na wprost – przestępstwem, jest tak duża, bo pracodawcy czują się bezkarni.

- Prokuratura najczęściej to umarza ze względu na tzw. niską szkodliwość, a sądy nakładają niewielkie grzywny – komentuje Majchrowicz.

Chociaż zdarzają się przypadki wyroków skazujących, jak np. kara 6 miesięcy więzienia w zawieszeniu dla właścicielki firmy z woj. łódzkiego, to jednak są to przypadki niezwykle rzadkie, nie mające większego wpływu na coraz gorszą sytuację pracowników pozbawianych w ten sposób środków do życia.

Sytuacji znacząco nie poprawia aktywność Państwowej Inspekcji Pracy, która choć złożyła w ubiegłym roku blisko 800 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw przez pracodawców i 3,3 tys. wniosków do sądu, wysokość nakładanych kar jest niewielka i nie odstrasza nieuczciwych przedsiębiorców, dla których opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń są często sposobem kredytowania swojej działalności.

Solidarnie za Strajkiem

REFERENDUM

Kończą się referenda strajkowe w górnictwie, ciepłownictwie i energetyce. Choć nie ma jeszcze pełnych wyników ze wszystkich spółek węglowych i wszystkich zakładów ciepłowniczych i energetycznych, już teraz można powiedzieć, że zdecydowana większość głosujących opowiedziała się za strajkiem.

Ponad 97 proc. górników z Kompanii Węglowej biorących udział w referendum strajkowym opowiedziało się za przeprowadzeniem generalnego strajku solidarnościowego w regionie. Frekwencja sięgnęła w sumie ponad 57 proc. – Głosowanie zostało przeprowadzone we wszystkich kopalniach i w prawie wszystkich zakładach spółki, poza centralą Kompanii.

Tam głosowanie odbędzie się 18 stycznia, ale nie będzie ono miało większego wpływu na ostateczne wyniki w całej spółce. Referendum jest prawomocne i zdecydowana większość pracowników Kompanii poparła strajk – poinformował Jarosław Grzesiek, szef górniczej Solidarności.

W kopalniach najwyższą frekwencję, ponad 70 proc. zatrudnionych, zanotowano w KWK Pokój, po 68 proc. w KWK Bobrek-Centrum i Zakładzie Górniczym Piekary, 66 proc. w kopalni Brzeszcze. – To bardzo dobry wynik, bo mamy w tym okresie



dość wysoką absencją w pracy spowodowaną m.in. sezonem grypowym – ocenia Stanisław Kłysz, wiceprzewodniczący górniczej Solidarności. Najwyższe poparcie dla strajku zanotowano w kopalni Brzeszcze. Ponad 99 proc. głosujących powiedziało „Tak”.

Tygodnik Śląsko-Dąbrowski

NAGRODA

Semper Fidelis dla Piotra Dudy



Jest oddany i zawsze wierny tradycjom niepodległościowym. Dobro Ojczyzny i jej wierność to główne cele jego życia - tak napisano w uzasadnieniu wniosku o nadanie Piotrowi Dudzie, przewodniczącemu KK Krzyża Semper Fidelis.

- Zawsze cechuje go odpowiedzialność i dyscyplina w podejmowaniu decyzji. Obrona pracowników, miejsc pracy, wolności związkowej to cele do których konsekwentnie dąży.

Wnioskodawcami byli ZR Małopolska NSZZ Solidarność Oddział w Dębicy oraz Związek Solidarności Polskich Kombatanów Przemysł z siedzibą w Dębicy.

W zeszłym tygodniu w Dębicy podczas spotkania oplatkowego dokonano uroczystego aktu dekoracji. Tym samym przewodniczący KK dołączył do grona odznaczonych krzyżem prezydentów Polski: Ryszarda Kaczorowskiego, Lecha Wałęsy, Lecha Kaczyńskiego oraz ministrów, parlamentarzystów, generałów, żołnierzy.

Krzyż Semper Fidelis „Zawsze Wierny” jest odznaczeniem przyznawanym osobom zasłużonym dla „Solidarności” i ojczyzny przez „Solidarność” Polskich Kombatanów. Pierwsze odznaczenia wręczone zostały 15 grudnia 2002 r. na Jasnej Górze.

WYBORY

Nowy szef Regionu

16 stycznia podczas Walnego Zebrania Delegatów regionu Ziemia Przemyska NSZZ "Solidarność", delegaci wybrali nowego szefa ZR.

Został nim Szymon Wawrzyszko, prawnik z ogromnym doświadczeniem i bardzo dobrymi kontaktami z organizacjami zakładowymi w regionie, zatrudniony

od 10 lat w biurze prawnym ZR. Nowy przewodniczący zostanie zaprzysiężony podczas najbliższych obrad Komisji Krajowej, 24 stycznia w Gdańsku.

Szymon Wawrzyszko ma 37 lat. Zonaty, ma 14-miesięczną córeczkę.

Życzymy Panu Przewodniczącemu samych sukcesów w trudnej pracy związkowej.



WYWIAD

Domagamy się konsolidacji

Rozmowa ze Stanisławem Głowackim, szefem Sekcji Krajowej Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ Solidarność

Panie przewodniczący, program restrukturyzacji przemysłu zbrojeniowego funkcjonował do 2012 roku. Czy dużo udało się osiągnąć?

- Wbrew obiegowym opiniom, udało się bardzo dużo. Ale też i koszt tego programu był wielki. Likwidacja PZL-Wola, zakładów w Wadowicach. Musieliśmy się zgodzić na restrukturyzację zatrudnienia, ograniczanie wynagrodzeń. To naprawdę była trudna droga. Teraz powolutku zaczynamy odczuwać poprawę. Właściwie wszystkie zakłady osiągają teraz dobry wynik finansowy. Nawiązaliśmy też współpracę z czołowymi światowymi koncernami.

Więc sukces?

- Nie do końca niestety. Żeby wszystko dobrze zadziało, potrzebna jest ścisła współpraca polskich zakładów, tak, aby mogły konkurować z zachodnimi firmami. Inaczej cały proces restrukturyzacji pójdzie na marne. I zakończy się eksport naszych wyrobów do USA, Norwegii, Finlandii,

Niemiec i innych krajów. Zdajemy sobie sprawę, że musimy dostosować swoje struktury do wzorów europejskich i światowych.

Na czym polega problem?

- Do końca tego nie wiemy niestety. Rząd RP, który ten program realizował przez ostatnie 5 lat, nie jest teraz w stanie podjąć decyzji co do dalszych losów konsolidacji zbrojeniówki. Minister Skarbu poinformował nas, że nie będziemy tworzyć konsolidacji. To jest dla mnie niepojęte. Przecież przerwanie procesu spowoduje, że fabryki zaczną powoli padać jedna po drugiej. Na dodatek zaczną między sobą konkurować przy zagranicznych zamówieniach. Tak było ileś tam lat temu i dziwiło wszystkich kontrahentów. Dla nich taka sytuacja była nie do przyjęcia. Wystarczy spojrzeć jak to działa w innych państwach, zwłaszcza zachodnich, gdzie działają duże koncerny zbrojeniowe. To będzie koniec! Jest to tym dziwniejsze, że rząd zapłacił masę pieniędzy za opracowanie, które przygo-

towywała znana niemiecka firma dla Bumar. Tam jest jasno wskazane, że konsolidacja jest podstawą dla dalszego rozwoju sektora zbrojeniowego. Nie mogę więc uwierzyć, że teraz stoimy i czekamy nie wiadomo na co. Dziwne, że to związki zawodowe domagają się konsolidacji, to przecież rząd powinien o to zabiegać, a nie my. A okazuje się, że to nas bardziej niż rządzących martwi przyszłość przemysłu zbrojeniowego w Polsce

Jakie macie wobec tego plany?

- Do 22 stycznia czekamy czy rząd podejmie jakieś rozmowy. W stanowisku przyjętym przez Radę Krajową Sekcji Przemysłu Zbrojeniowego domagamy się stworzenia jednego Narodowego Koncernu Obronnego, określenia właściciela tego



koncernu oraz przyjęcia programu wspierania na kolejne 7 lat. Oprócz tego w poniedziałek razem z OPZZ utworzymy Krajowy Komitet strajkowy. Zastanowimy się na kierunku dalszych protestów. Od 23 stycznia wprowadzamy we wszystkich zakładach zbrojeniowych w Polsce pogotowie strajkowe. Nie pozwolimy, żeby przeprowadzona naszym przeciwko kosztom restrukturyzacji załamała się z powodu niewydolności Rządu RP. •

ZBROJENIÓWKA

Rząd nie potrafi podjąć decyzji



Rada Sekcji Krajowej Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ "Solidarność" nie może i nie chce dłużej przyglądać się bezczynności rządu.

"Plan Restrukturyzacji i Wspierania Rozwoju Zakładów Przemysłu Zbrojeniowego na lata 2007-2012" zakończył swój żywot. Wdrażany przez ostatnie lata, doprowadził do likwidacji niektórych firm. Inne, po "terapii wstrząsowej" dzisiaj osiągają dobre wyniki finansowe. Ostatecznym efektem planu była konsolidacja, która miała doprowadzić do utworzenia jednego Naro-

dowego Koncernu Obronnego. - Powoli, bardzo powoli ten trudny i bolesny program zaczyna przynosić jakieś pozytywne efekty - tłumaczy szef SKZ Stanisław Głowacki - Ale zdajemy sobie sprawę, że musimy przystosować swoje struktury do wzorców europejskich i światowych, jeśli mamy nadal funkcjonować.

Według związkowców rząd nie potrafi podjąć decyzji co do dalszego procesu konsolidacji zakładów zbrojeniowych. Może to doprowadzić do upadku kolejnych firm, a także do konkurowania o za-

mówienia polskich zakładów między sobą.

- Rząd od miesięcy odkłada włączenia do Bumaru HSW i kilkunastu spółek remontowo-produkcyjnych nadzorowanych przez MON. To osłabia firmy w starciu z zagranicznymi koncernami o wojskowe zamówienia - mówi Głowacki.

"Solidarność" oczekuje, że rząd do 22 stycznia podejmie decyzję w sprawie konsolidacji. Jednocześnie Rada Sekcji informuje, że do 22 stycznia określi ewentualny dalszy scenariusz form protestu. •

PROTEST

Przeciwko dyskryminacji



14 stycznia Bazy Miejskich Zakładów Autobusowych w Warszawie zostały oflagowane przez związkowców z Solidarności. Zarząd firmy nakazał zdjąć flagi, a ponieważ związkowcy nie posłuchali, przedstawiciele Zarządu zdjęli je sami.

Związki zawodowe działające w firmie są w sporze zbiorowym z zarządem Miejskich Zakładów Autobusowych sp. z o.o. od października. W grudniu został podpisany protokół rozbieżno-

- Mamy w firmie od roku nowy zarząd, który kompletnie ignoruje związki zawodowe

- mówi Leszek Grzechnik, przewodniczący zakładowej Solidarności

ści. Związkowcy domagają się podwyższenia wynagrodzenia pracowników spółki od dnia 1 października o kwotę 500 zł brutto, postulując, by podwyższenie wynagrodzenia odbyło się poprzez zwiększenie funkcjonującego w spółce od 2007 roku dodatku motywacyjnego.

Kolejny punkt to protest przeciwko dyskryminacji pracowników z uwagi na przynależność do związków zawodowych oraz utrudnianiu pracownikom przystępowania do związków zawodowych. "Solidarność" wzywa Zarząd MZA "do ustalenia sprawiedliwej struktury wynagrodzeń oraz kontynuacji procesu tworzenia układu zbiorowego pracy, do rozpoczęcia merytorycznego procesu wartościowania stanowisk pracy".

- Gdyby nie spór zbiorowy, do dzisiaj nie wiedzielibyśmy, że firma wypracowała zysk, którego pracodawca absolutnie nie zamierza przeznaczyć na podniesienie wynagrodzeń - powiedział Leszek Grzechnik

W styczniu odbędzie się pierwsze spotkanie z udziałem mediatora.

UROCZYSTOŚĆ

V edycja akcji PPP

30 stycznia w Belwederze 22 pracodawców odbierze z rąk prezydenta Bronisława Komorowskiego oraz przewodniczącego KK Piotra Dudy certyfikaty "Pracodawca Przyjazny Pracownikom".



To już piąta edycja akcji, której celem jest promowanie dobrych praktyk w zakładach pracy. - Wierzymy, że propagowanie takich przykładów dobrze służy pracownikom, przedsiębiorstwom i pokazuje właściwy kierunek rozwoju całego kraju - podkreśla Piotr Duda.

W tegorocznej edycji konkursu nagrodzono 22 firmy. O ich wyborze zdecydowała Komisja Certyfikacyjna, w skład której weszli przedstawiciele Związku, Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP oraz prezydenta Bronisława Komorowskiego, który po raz kolejny objął patronat nad akcją. Wyróżniony certyfikatem „Pracodawca Przyjazny Pracownikom” ma prawo posługiwania się nim przez okres trzech lat.

- W tym czasie nie może ponownie wystartować w konkursie. Może też stracić certyfikat w przypadku, gdy w jego firmie łamane będą prawa pracownicze i zasady dialogu społecznego - zaznacza Ewa Zydorek, sekretarz KK.

Uroczystość wręczenia certyfikatów "Pracodawca Przyjazny Pracownikom", z udziałem prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Bronisława Komorowskiego, odbędzie się w środę 30 stycznia o godz. 12.00 w Belwederze.

Lista laureatów V edycji akcji certyfikacyjnej na www.solidarnosc.org.pl

CZERWIEC 1976

Przedawnienie w sprawie represji?

Radomska "Solidarność" protestuje przeciwko umorzeniu śledztwa w sprawie represji wobec osób zatrzymanych w związku z wydarzeniami Czerwca 1976 roku.

W grudniu 2012 Komisja Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu, działająca przy IPN, umorzyła śledztwo dotyczące odpowiedzialności osób sprawujących w 1976 roku kluczowe stanowiska w radomskiej Służbie Bezpieczeństwa i milicji, za represje stosowane wobec uczestników protestu. Decyzję tłumaczono przedawnieniem.

Przewodniczący ZR Ziemi Radomskiej Zdzisław Maszkiewicz w liście do IPN stwierdza, że Związek nie może pogodzić

z informacją, że czynności procesowe nie doprowadziły do wykrycia sprawców. Przypomina też, że w ustawie zasadniczej jest zapisane, że zbrodnie przeciwko ludzkości nie podlegają przedawnieniu.

- Od wielu lat trwa przywracanie godności tym, którzy wystąpili wtedy przeciwko komunistycznej władzy i nie do końca jeszcze to się udało, tymczasem ludzie stosujący wówczas represje mają się dobrze i nie tylko nie



ponieśli, ale i nie poniosą żadnej odpowiedzialności - mówi Maszkiewicz - Ironią losu jest to, że to oni właśnie korzystają z praw i przywilejów, za które kiedyś gnębili walczących o nie ludzie.

2013

Automatyczny wzrost płac

CZY WARTO ZASTOSOWAĆ TAKI MECHANIZM W POLSCE?

Doświadczenia europejskie

Automatyczna indeksacja, czyli wzrost płac sztywno powiązany z inflacją funkcjonuje w Belgii, Luksemburgu, na Cyprze i Malcie. Są to niewielkie kraje, w których mnogość interesów różnych grup zawodowych nie jest tak zróżnicowana, jak w gospodarkach o dużych rynkach pracy i silnej pozycji związków zawodowych.

Belgia

Belgijski system automatycznego dostosowywania poziomów zarobków należy do najbardziej sztywnych w Europie. Jego restrykcje sprowadzają się do bardzo dużego zaangażowania rządu w procesach negocjacji płacowych i scentralizowanego poziomu ustalania tempa zmian wynagrodzeń.



Wysokość wynagrodzeń jest aktualizowana rocznie nie tylko dla pracowników przedsiębiorstw. Indeksacja obejmuje również zatrudnionych w administracji publicznej i beneficjentów świadczeń socjalnych. Automatyczna indeksacja dotyczy także poziomu płacy minimalnej. Belgijski system stosowany jest zatem niezwykle szeroko: zarówno pod względem podmiotowym (odsetek osób objętych indeksacją), jak i przedmiotowym (wszystkie rodzaje świadczeń).

Cypr

Negocjacje płacowe odbywają się z pominięciem poziomu ogólnokrajowego pomiędzy pracodawcami, a dużymi związkami zawodowymi. Organizacje pracownicze odgrywają na Cyprze dużą rolę, choć nie zrzeszają wszystkich zatrudnionych. Teoretycznie wzrost płac dotyczy zatem wyłącznie członków



związków zawodowych. W praktyce natomiast zmiany poziomów wynagrodzeń są porównywalne także wśród pracowników spoza organizacji pracowniczych. Indeksacja odbywa się co pół roku. Pod uwagę bierze się klasyczny wskaźnik CPI z ostatnich sześciu miesięcy.

Luksemburg

Automatyczna indeksacja płac w Luksemburgu, choć scentralizowana, charakteryzuje się relatywnie wysokim poziomem elastyczności na tle pozostałych omawianych krajów. Zasady ustalania płac w obecnym kształcie obowiązują od 1975 roku. Zgodnie z nimi, płace rosną proporcjonalnie do wzrostu klasycznego wskaźnika CPI, gdy ten w ostatnich sześciu miesiącach przekroczy 2,5%. Negocjacje płacowe odbywają się pomiędzy pracownikami, a pracodawcami, choć uzgodnienia co do wzrostu płac bezwzględnie muszą uwzględniać wzrost cen w całej gospodarce.

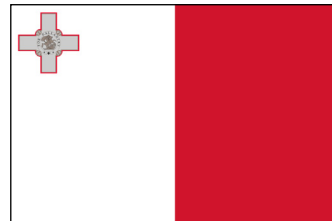


Malta

Maltański mechanizm automatycznego dostosowywania płac funkcjonuje krócej, niż w pozostałych opisywanych krajach (1990). Dynamika wzrostu wynagrodzeń oparta jest o wskaźnik cen dóbr detalicznych z ostatnich 12 miesięcy. Negocjacje płacowe,

które muszą uwzględniać zmiany kosztów życia, odbywają się na zdecentralizowanym poziomie w przedsiębiorstwach.

Podobnie jak w Luksemburgu, także na Malcie istnieje mechanizm, który różnicuje wzrost płac od inflacji. Derogacje, czyli klauzule pozwalające na odstępstwo od określonego wzrostu wynagrodzeń,



mogą otrzymać przedsiębiorstwa ze względu na trudną sytuację ekonomiczną. To kluczowy zapis w maltańskim systemie indeksacji umożliwiający wstrzymanie podwyżek, gdy firma boryka się z problemami finansowymi.

Krytyka automatycznego wzrostu płac

System ten jest przedmiotem krytyki organizacji pracodawców i części ekonomistów. Konkretnie przedsiębiorstwo funkcjonujące w określonej branży boryka się nie tylko z problemami sektorowymi, ale także indywidualnymi. Choć niektóre systemy automatycznej indeksacji płac (Luksemburg, Cypr) dopuszczają niewielkie dostosowania w branżach, nie bronią firm będących w trudnej sytuacji przed negatywnymi skutkami konieczności podwyżek. Tego typu mechanizm działa wyłącznie na Malcie i postrzega się go jako wyjątek od reguły.

Celem podwyżek wynagrodzeń według systemu automatycznej indeksacji jest zapewnienie godziwego poziomu życia w dobie rosnących kosztów utrzymania. Motywacja pracowników do podnoszenia produktywności pracy schodzi tym samym na dalszy plan.

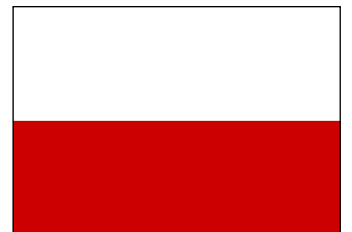
Na poziomie makroekonomicznym automatyczna indeksacja płac niesie ze sobą ryzyko powstania tzw.

spirali cenowo-płacowej. Polega ona na naprzemiennych wzrostach cen, rosnących oczekiwaniach inflacyjnych i nabierających na sile żądaniach płacowych. W krajach stosujących automatyczną indeksację ryzyko dynamicznego wzrostu inflacji ze wszystkimi złymi tego konsekwencjami jest znacznie większe.

Niekiedy wskazuje się, że automatyczna indeksacja jest zasadna, ale tylko wśród gorzej zarabiających pracowników. To oni bowiem wydadzą niemal całą pensję na bieżące potrzeby, zatem inflacja w największym stopniu pogarsza ich sytuację. W Luksemburgu proponuje się, by automatyczną indeksacją byli objęci tylko ci pracownicy, którzy zarabiają nie więcej niż 150% płacy minimalnej.

Wnioski dla Polski

Podsumowując trudno jednoznacznie ocenić, czy zastosowanie w Polsce mechanizmu automatycznej indeksacji płac ograniczyłoby presję na wzrost płac. W okresie ostatniego spowolnienia gospodarczego realny wzrost płac oscylował wokół zera. Można jednak



przypuszczać, że w czasach bardzo dobrej koniunktury taki mechanizm odegrałby znaczącą rolę w hamowaniu tempa i zakresu podwyżek. To co dobre dla całej gospodarki nie zawsze musi przekładać się na poprawę sytuacji poszczególnych firm. Brak możliwości zwolnienia od konieczności wzrostu płac w danej firmie, może mieć daleko idące, negatywne konsekwencje. Z drugiej jednak strony, proste zasady wzrostu wynagrodzeń zwiększają przejrzystość polityki płacowej w przedsiębiorstwie i ograniczają ryzyko powstania konfliktów.

Sedlak & Sedlak