

sis

**Serwis
Informacyjny
Solidarności**

NR 28 (286)
19 lipca 2012

Bez odpowiedzi

- W Polsce demokracja kończy się w momencie wrzucenia kartki do urny. Później już nikt z obywatelami nie rozmawia - podsumowuje przewodniczący Piotr Duda spotkanie Komisji Trójstronnej.

13 lipca partnerzy społeczni mieli dyskutować o wysokości płacy minimalnej i wzroście wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej. Dyskusji praktycznie nie było a członkowie Komisji Trójstronnej wysłuchali jedynie informacji z prac zespołu ds. budżetu i wynagrodzeń.

Wynika z nich, że propozycje rządowe nie podlegały żadnym negocjacjom. Przypomnijmy, że rząd proponuje płacę minimalną w wysokości 1600 zł oraz dalsze zamrożenie wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej. Stanowisko rządu popierają pracodawcy. NSZZ "Solidarność" proponował płacę minimalną na poziomie 1625 zł oraz 9 proc. wzrost wynagrodzeń w sferze budżetowej. - Naszą propozycję oparliśmy o doświadczenie z lat poprzednich, kiedy to zakładana w ustawie budżetowej inflacja była niższa od rzeczywistej. Tracili na tym pracownicy, których realne dochody spadały - tłumaczy Zbigniew Kruszyński, kierownik Działu Polityki Społecznej KK.

- Dwa razy pytałem ministra Kosiniaka czy ma uprawnienia do negocjacji czy przyszedł nas tylko poinformować. Nie usłyszałem odpowiedzi. To wstyd, że minister odpowiedzialny za politykę społeczną przekazuje tylko informacje o decyzjach podjętych przez premiera i ministra finansów - stwierdza Piotr Duda.

Nie złamaliśmy prawa!

- Mam nadzieję, że śledztwo zostanie umorzone. Nie złamaliśmy prawa a nasze działania były częścią akcji związanej z rządowymi planami podniesienia wieku emerytalnego - mówi przewodniczący Piotr Duda.

18 lipca szef „Solidarności” składał w warszawskiej prokuraturze wyjaśnienia w związku ze śledztwem, jakie zostało wszczęte w czerwcu br. Dotyczy ono protestu przed Sejmem zorganizowanego przez Związek 11 maja.

- Nie złamaliśmy prawa. Wykorzystaliśmy wszystkie mechanizmy demokratyczne

- powiedział Piotr Duda

Podczas spotkania z prokuratorem Piotr Duda wyjaśnił, że akcja „Solidarności” rozpoczęła się już w grudniu od decyzji Komisji Krajowej w sprawie zbierania podpisów pod wnioskiem o przeprowadzenie referendum emerytal-



Fot. T.Gutny

11 maja związkowcy z "Solidarności" symbolicznie otoczyli Sejm

nego. - Nie złamaliśmy prawa. Wykorzystaliśmy wszystkie mechanizmy demokratyczne - podkreśla przewodniczący „Solidarności”. Do złożenia wyjaśnień w Komendzie Stołecznej lub komendach wojewódzkich policji wzywani są również inni członkowie Komisji Krajowej.

11 maja Sejm głosami PO, PSL i części Ruchu Palikota zdecydował o wydłużeniu do 67 roku życia wieku upraw-

niającego do przejścia na emeryturę dla kobiet i mężczyzn. Widząc wyniki głosowań i po decyzji marszałek Ewa Kopacz, która nie wpuściła do Sejmu przedstawicieli NSZZ „Solidarność”, związkowcy otoczyli Sejm. Symboliczna blokada trwała kilka godzin. Niektórzy posłowie siłą próbowali przedostać się przez bariery wcześniej ustawione i związane stalową linką przez policję.

POMOC SPOŁECZNA

Pomoc będzie.. nieskuteczna

Od października wzrastają progi dochodowe uprawniające do pomocy społecznej. Niestety ich wzrost nie poprawi znacząco sytuacji najuboższych.

Rząd 17 lipca przyjął projekt rozporządzenia podnoszący kryteria dochodowe uprawniające do otrzymywania pomocy społecznej. Od 1 października 2012 r. do otrzymania pomocy społecznej będzie uprawniał dochód nie przekraczający wysokości 456 zł (obecnie jest to 351 zł) na osobę w rodzinie. W przypadku osoby samotnej prowadzącej gospodarstwo domowe kryterium dochodowe ustalono na poziomie 542 zł (aktualnie 477 zł). Podczas dyskusji w Trójstronnej Komisji ds. S-G związki zawodowe proponowały, aby progi zostały podniesione odpowiednio do 483 zł i 619 zł.

Zdaniem Zbigniewa Kruszyńskiego szczególnie w przypadku osoby samotnej kryterium dochodowe zostało znacząco zaniżone. I to nie tylko w stosunku do związkowych propozycji, ale przede wszystkim do wyliczeń Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.

- Nasze propozycje uwzględniły postępujący wzrost kosztów utrzymania - mówi Zbigniew Kruszyński, kierownik Biura Polityki Społecznej KK NSZZ „Solidarność”. Trzeba pamiętać, że Instytut Pracy i Spraw Socjalnych badając próg interwencji socjalnej opierał się na cenach z 2010 r. - Taką niefortunną metodologię określa ustawa o pomocy społecznej - tłumaczy Kruszyński. Jego zdaniem obecny sposób wyliczania progu interwencji socjalnej

oraz rzadkie weryfikacje progów uprawniających do pomocy społecznej powodują, że pomoc jest nieskuteczna. - Kolejna waloryzacja progów planowana jest dopiero na 2015 r. Już w 2014 r. może się okazać, że z pomocy społecznej nie mogą skorzystać osoby żyjące na poziomie minimum egzystencji - dodaje Kruszyński.

Rozporządzenie podwyższającego progi dochodowe uprawniające do pomocy społecznej ma wejść w życie 1 października 2012 r. Kryteria dochodowe uprawniające do świadczeń z pomocy społecznej podlegają weryfikacji co trzy lata. Przypominamy, że od 2006 roku progi pozostają na tym samym poziomie, ponieważ rząd w 2009 roku nie przeprowadził ich weryfikacji.

BANKI

Rekordowe zyski i rekordowe zwolnienia

Od początku roku grupowe zwolnienia zapowiedziało już kilka dużych banków. Szacuje się, że do końca roku pracę może stracić nawet 2 tys. pracowników.

Banki zwalniają, mimo że notują rekordowe zyski. W zeszłym roku zarobiły na czysto prawie 16 mld zł. Do listopada 2012 roku bank BPH zamierza zwolnić ok. 600 pracowników. Podobną decyzję podjęło kierownictwo Citi Handlowego. W marcu zarząd banku poinformował o zamiarze likwidacji 60 placówek oraz wypowiedzeniu umów o pracę 590 osobom. Taką samą liczbę oddziałów ma zamiar zamknąć Nordea. Tam redukcja zatrudnienia ma objąć ok. 400 osób. Od czerwca trwają zwolnienia w BNP Paribas. Do połowy przyszłego roku ma tam pracować już o 410 pracowników mniej. Pod koniec września zwalniać zacznie DnB Nord. Bank jeszcze nie poinformował, ile osób straci pracę. Czy fala zwolnień świadczy o gwałtownym pogorszeniu sytuacji finansowej polskiego sektora bankowego? Nic z tych rzeczy. Według danych Komisji

Nadzoru Finansowego działające w Polsce banki wypracowały w zeszłym roku 15,7 mld zł zysku netto. W porównaniu z rokiem poprzednim zysk banków wzrósł o 37,5 proc., co w kryzysowych czasach stanowi ewenement na skale europejską.

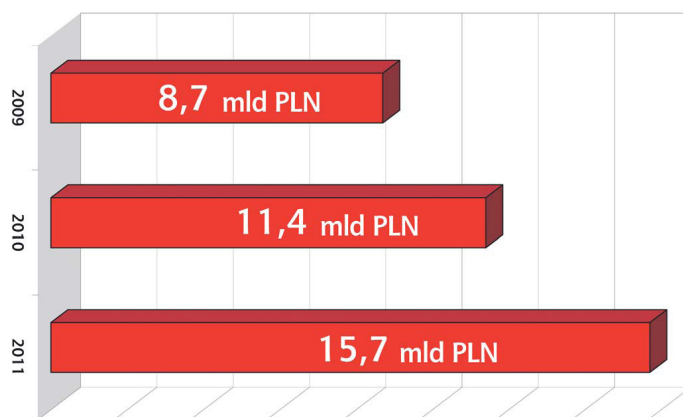
Czym więc należy tłumaczyć redukcje etatów? - To po prostu rozpaczliwe, prymitywne cięcia kosztów, które nie prowadzi przeciw do jakichś strukturalnych przemian w tych instytucjach. Chodzi o to, co jest niestety charakterystyczne dla sektora bankowego, aby oszczędzając na pracownikach, uratować horrendalne bonusy i premie kierownictw tych banków - mówi Janusz Szewczak, główny ekonomista SKOK.

Blisko 70 proc. banków w Polsce znajduje się w rękach zagranicznych inwestorów.

Dla porównania w Wielkiej Brytanii jest to jedynie 30 proc., a w Niemczech 10 proc.

- Opowieści o znakomitych zarobkach pracowników banków nie mają zbyt wiele wspólnego

Zysk netto sektora bankowego w Polsce



z rzeczywistością. Średnią wynagrodzeń znacząco zawyża kadra menedżerska, z kolei szeregowi pracownicy nierzadko zarabiają w okolicach płacy minimalnej. W większości banków ich pensje składają się z bardzo niskiej podstawy i premii zależnej od wyrobienia wyśrubowanych planów i norm sprzedażowych, które coraz trudniej jest wypełnić w kryzysowych czasach - mówi Alfred Bujara, przewodniczący

Sekretariatu Krajowego Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ "Solidarność".

Jak wskazuje Alfred Bujara, w bankach coraz częściej dochodzi do zjawisk mobbingu i poniżania pracowników. - Niemal codziennie docierają do nas takie sygnały. Niestety słysząc o zwolnieniach w kolejnych bankach, ludzie nie chcą podawać nazwisk, boją się bronić swoich praw w sądzie - podkreśla szef SKBHiU.

PRAWO

Lista pracowników i referendum



Pracodawca ma bezwzględny obowiązek udzielenia związkowi zawodowemu informacji niezbędnych do przeprowadzenia referendum strajkowego, w tym listy pracowników.

To wniosek z opinii prawnej przygotowanej dla Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przez dr hab. Jakuba Stelinę kierownika Katedry Prawa Pracy na Uniwersytecie Gdańskim.

Prawo do strajku jest jednym z najważniejszych praw pracowniczych. Zanim jednak dojdzie do protestu, związek zawodowy, który najczęściej jest jego organizatorem musi spełnić warunki określone w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Organizacja zakładowa ogłasza strajk po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników. Problem w tym, że zarządy organizacji związkowych nie dysponują danymi pracowników zakładu pracy. Administratorem tych informacji jest pracodawca. Dlatego organizacje związkowe przed przeprowadzeniem referendum strajkowego występują do pracodawcy o listę imienną pracowników zakładu pracy.

Problem pojawia się, gdy pracodawca odmawia jej udostępnienia zasłaniając się ochroną danych osobowych.

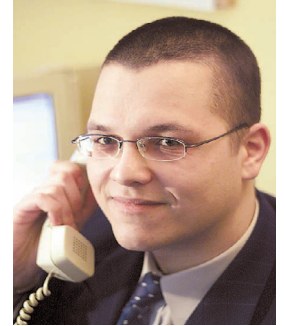
Zagadnienie jest na tyle istotne z punktu widzenia praktyki związkowej, że przewodniczący Komisji Krajowej, Piotr Duda zwrócił się do Głównego Inspektora Danych Osobowych o wydanie opinii w tej sprawie. „Pracodawca łatwo może podważyć legalność strajku, jeśli wykaże, że nie wszystkie osoby spośród 50 proc. biorących udział w referendum strajkowym były pracownikami” - pisze w liście do ministra Wojciecha Wiewiórkowskiego przewodniczący NSZZ „Solidarność”.



W swojej opinii dr hab. Jakuba Steliny jednoznacznie wskazuje, że pracodawca ma bezwzględny obowiązek udzielenia związkowi informacji niezbędnych do przeprowadzenia referendum strajkowego a przepisy ustawy o ochronie danych nie stwarzają żadnych ku temu przeszkód prawnych. Zdaniem dr Steliny nieudzielenie tych informacji przez pracodawcę skutkuje jego odpowiedzialnością karną.

Powoływanie rady pracowników

Edward C. (Szczecin): W naszej firmie nie ma rady pracowników. Kiedy pracodawca ma obowiązek zorganizować wybory do rady? Jak złożyć wniosek w tej sprawie? Czy kandydaci muszą się wykaazać poparciem załogi oraz czy kandydować mogą także emeryci (niepracujący w firmie)?



Prawnik, Michał Janiszewski

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, wybory członków rady pracowników organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy co najmniej 10 proc. pracowników. Pracodawca nie tylko nie ma więc obowiązku, ale nawet nie jest uprawniony do zorganizowania wyborów z własnej inicjatywy. Nie musi też do tego zachęcać. Oznacza to, że zebranie wymaganej liczby podpisów należy do pracowników; w praktyce bardzo pomocne może się okazać wsparcie ze strony związków zawodowych.

Wniosek powinien zawierać czytelne podpisy poszczególnych osób, tzn. aby było możliwe odczytanie pełnych imion i nazwisk. W przeciwnym razie nie będzie możliwe ustalenie, czy spełniony został ustawowy warunek poparcia wniosku przez co najmniej 10 proc. pracowników. Użyte w ustawie sformułowanie „wniosek grupy” nie powinno więc mylić: wniosek może nie zostać uwzględniony przez pracodawcę, jeżeli np. część podpisów będzie nieczytelna (chyba że podpisy czytelne złożyłoby co najmniej 10 proc. pracowników).

Każdy z kandydatów powinien cieszyć się przynajmniej minimalnym poparciem. U

pracodawcy zatrudniającego do 100 pracowników wystarczy poparcie kandydata przez 10 pracowników; jeżeli pracodawca zatrudnia ich więcej niż 100 – konieczne jest poparcie 20 pracowników (art. 4 ustawy). Zgłoszenie powinno być złożone na piśmie i zawierać podpisy osób popierających kandydata. Bierne prawo wyborcze (prawo bycia kandydatem) przysługuje pracownikowi, który przepracował u pracodawcy nieprzerwanie co najmniej rok, chyba że pracodawca działa krócej. Oznacza to, że prawo kandydowania nie przysługuje emerytowi, który nie jest już pracownikiem firmy. Art. 12 ust. 1 ustawy stanowi

bowiem, że członkostwo w radzie pracowników ustaje w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy (trzeba jednak przypomnieć, że nic nie stoi na przeszkodzie pełnieniu przez byłego pracownika – emeryta funkcji w związku zawodowym). Do rady nie może też kandydować pracownik kierujący jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępca, pracownik wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy (zarządu), główny księgowy, radca prawni pracownik młodociany (art. 9 ustawy).

Uprawnienia rady pracowników

Marian L. (Warszawa): Działająca w zakładzie rada pracowników prowadzi rozmowy z pracodawcą. W praktyce kierownictwo pomija ją jednak przy różnych decyzjach, ograniczając się tylko do poinformowania. W efekcie rada ma niewiele do powiedzenia w sprawach ważnych dla załogi. Czy pracodawca może ponieść konsekwencje takiego postępowania, np. za utrudnianie działalności związkowej?

Zgodnie z art. 13 ust. 1 i art. 14 ust. 1 ww. ustawy, pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące: 1) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian; 2) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia; 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podsta-

wach zatrudnienia. Ponadto w sprawach, o których mowa w pkt 2 i 3, obowiązany jest prowadzić z radą konsultacje.

Różnica między informowaniem a konsultacjami jest bardzo istotna. Z ustawy wynika m. in., że konsultacje powinny być prowadzone w sposób umożliwiający radzie pracowników odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska oraz w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia (art. 14 ust. 1).

Oznacza to, że samo poinformowanie rady przez pracodawcę nie spełnia wymogów ustawowych i narusza ustawę. Ustawa stanowi zresztą, że konsultacje powinny być prowadzone „z dobrej wierz” oraz „z poszanowaniem interesów stron”.

Brak należytej współpracy z radą pracowników nie może być zakwalifikowany jako utrudnianie działalności związkowej przez pracodawcę, gdyż w takim przypadku pracodawca narusza uprawnienia rady, a

nie związków zawodowych. Nieprzeprowadzanie konsultacji z radą albo ich utrudnianie jest jednak wykroczeniem, które podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny. Aby przedstawiciel pracodawcy poniósł odpowiedzialność za swój czyn, konieczne jest przeprowadzenie kontroli przez PIP. Tylko inspektor pracy może bowiem wystąpić do sądu z wnioskiem o ukaranie, działając jako oskarżyciel (art. 19 ustawy). Reasumując, w przypadku naruszenia uprawnień rady pracowników przez pracodawcę, radzie lub związkowi zawodowemu pozostaje możliwość złożenia skargi do PIP.

Tygodnik
SOLIDARNOŚĆ