



Na 9 stycznia zaplanowano spotkanie pracodawcy z organizacjami związkowymi

Arogancka propozycja

Zgodnie z naszymi przewidywaniami wprowadzony przez rząd Tuska podatek od niektórych kopalin wpłynął na obniżenie pracownikom nagrody rocznej za zysk w 2013 roku. Solidarność zaproponowała stronom ZUZP zmianę zapisów w Załączniku Nr 11 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ws. nagrody rocznej. Rozwiązanie polega na zmodyfikowaniu obecnych zapisów dotyczących warunków wypłaty tej nagrody i uniezależnienie od odprowadzonego podatku od miedzi i srebra. Okazało się, że Prezes Zarządu nie szuka uczciwego rozwiązania tego problemu, lecz chce wykorzystać sytuację, aby kolejny raz oskubać pracowników. W dodatku podczas rozmów płacowych na początku 2013 roku obiecywał maksymalną wysokość nagrody za 2013 rok – 24%. Prezes już kolejny raz nie dotrzymał słowa. Propozycja SKGRM znajduje się na stronie www.skgrm.pl i tablicach związkowych.

Propozycja pracodawcy zakłada obniżkę wysokości nagrody z zysku o 4%. Zostanie niby zrecompensowana podniesieniem stawek płac zasadniczych o 4%. Ma to spowodować, że wskaźnik wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wg zarządu wyniesie 2,4%. W konsekwencji roczny dochód pracowników i tak będzie niższy, czyli zamiast podwyżki płac będzie kolejny rok spadku płacy realnej. Po kilku latach застоju Zarząd proponuje jednorazowy wzrost stawek, ale w zamian każdego roku będzie wypłacać niższą nagrodę z zysku. Tak właśnie wyglądają podwyżki płac. Tusk nakłada 2 mld zł haraczu na KGHM, a posłuszny Zarząd wspaniałomyślnie szuka oszczędności w zarobkach pracowników. Po wypowiedzi dla lubińskich mediów rzecznika KGHM Pana Dariusza Wyborskiego można nawet stwierdzić, że nikt nie zauważył odprowadzenia 2 mld zł podatku od miedzi i srebra w 2013 r.: „Po to przewidywaliliśmy różne sytuacje, związane także i z cenami miedzi, bo to jest główny czynnik, który powoduje mniejszy zysk w tym roku, że wtedy kiedy jest gorzej nagroda jest mniejsza. Kiedy jest lepiej nagroda jest większa, aczkolwiek faktycznie w ostatnich latach 24% to było sporo.” – rzecznikowi aż cisnęło się na usta, że 24% nagrody rocznej to zdecydowanie za dużo i trzeba to ukrócić. Na 9 stycznia zaplanowano spotkanie stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Tymczasem na „propozycję” Zarządu w imieniu Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi odpowiedział Przewodniczący Józef Czyczerski. Poniżej treść pisma.

„W nawiązaniu do propozycji Zarządu, dotyczącej kształtowania wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych w 2014 roku przesłanych pismem PK/121/2013 z 12 grudnia 2013r. w imieniu Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ Solidarność informujemy, że złożone przez Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. propozycje są nie do przyjęcia. Kolejny rok z rządu Zarząd dąży do zamrożenia stawek osobistego zaszeregowania dewastując przy tym Załącznik nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników KGHM Polska Miedź S.A. Wskaźnik wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia jest realizowany tylko poprzez wzrost ekwiwalentu za deputat węglowy oraz „manipulacje” księgowo statystyczne, związane z zatrudnieniem.

Jesteśmy przekonani, że jedynym wyjściem jest kwotowe podwyższenie stawek osobistego zaszeregowania, rekompensujące inflację i spadek płacy realnej, który był neutralizowany w ostatnich latach poprzez wypłatę dodatkowej nagrody z zysku. Kompromitującą Zarząd propozycją jest

pomysł wykorzystania negatywnego skutku podatku od miedzi i srebra, wprowadzonego z naruszeniem prawa przez Rząd Donalda Tuska. Propozycje wprowadzenia zmian w tabeli załącznika nr 11 do ZUZP, które zmniejszą pracownikom wysokość nagrody z zysku w najbliższych latach uważamy za nieuczciwe i wręcz skandaliczne.

Po raz kolejny podkreślamy, że jedynym logicznym rozwiązaniem jest zmiana zapisu w tabeli Załącznika nr 11, określająca osiągnięty zysk na: „Wysokość zysku netto powiększonego o podatek od wydobycia niektórych kopalin” Jest to propozycja, która zmierza do zneutralizowania fiskalizmu rządu przerzucanego obecnie na barki zwykłych pracowników”.

w imieniu SKGRM NSZZ Solidarność
Przewodniczący Józef Czyczerski

Nazwiska „diamentów” tajne, a Polska Miedź mało chwyтлиwa

Pismo Prezesa Herberta Wirtha nie rozwiało wątpliwości co do szastania pieniędzmi na szkolenia tzw. „menadżerów”. Odpowiedź Prezesa na pismo Przewodniczącego Józefa Czyczerskiego zawiera mało konkretnych i dużo ładnych haseł. Prezes Wirth nie ujawnił listy 40 menadżerskich „diamentów”, których za 4,5 mln zł będzie przez dwa lata wysyłał na cokwartalne szkolenia do Szwajcarii i Stanów Zjednoczonych. Nie odpowiedział też czy na liście znajdują się działacze Platformy Obywatelskiej będący w podeszłym wieku. Prezes twierdzi, że nie może nikogo dyskryminować ze względu na wiek czy sympatie polityczne. Problem w tym, że Solidarność podejrzewa faworyzowanie pewnych osób... Przedstawione kryteria selekcji kandydatów do zagranicznego szkolenia są bardzo szeroko opisane, co daje możliwość dowolnej interpretacji i swobodnego wyboru. Czyżby Zarząd miał coś do ukrycia?

Konsekwentnie będziemy domagać się ujawnienia imiennej listy „najlepszych z najlepszych”. Nie może być tak, żeby wybrańcy mieli zagwarantowane godne płace, kursy językowe i do tego jeszcze darmowe egzotyczne szkolenia – czym chlubi się sam Prezes, choć mówi o szkoleniu wszystkich pracowników (dla jednych szkolenie BHP, dla innych USA stan Kolorado). Problem w tym, że takie bonusy dotyczą tylko tzw. śmietanki towarzyskiej. Zwykli pracownicy we własnym zakresie i za własne pieniądze kończą wyższe studia i uczą się języków. Tylko nielicznym udaje się awansować.

W kwestii skrócenia nazwy firmy z KGHM Polska Miedź do samego KGHM Prezes argumentuje, że „KGHM Polska Miedź zachowa dotychczasową nazwę prawną, a będzie natomiast działać pod wspólną marką KGHM”. Jednakże zamiast czerpać wzorce z krajów trzeciego świata może warto w tej kwestii powielić politykę Chin, z którymi KGHM współpracuje. Bank of China, PetroChina, China Construction Bank, Sinopec-China Petroleum, Agricultural Bank of China, China Mobile to jedne z największych firm świata. Jest też China Minmetals Corporation, z którym KGHM Polska Miedź objęło mecenatem Łazienki Królewskie. Chiny stawiają na (cytuując terminologię Prezesa) „brandingową” politykę promowania własnego kraju. Nasz kraj ma niewiele międzynarodowych firm dlatego uważamy za niezbędne, aby KGHM Polish Copper promował Polskę. Wbrew temu co głosi dramatopisarz Prezes Herbert Wirth w swoim piśmie do Przewodniczącego Józefa Czyczerskiego, pozostawienie obecnej marki nie spowo-

duje międzynarodowego zastoju w rozwoju i biznesowych kontaktach.

Brak już słów na komentarz do tej sprawy. Poniżej publikujemy pismo Prezesa Herberta Wirtha z 20 grudnia 2013r. – dla wytrwałych.

„(...) nawiązując do Pana kolejnej korespondencji dotyczącej zagadnień branding i wizerunku Spółki oraz kwestii szkoleń pracowniczych z zadowoleniem przyjmuję Pana zainteresowanie tymi zagadnieniami, wyrażam jednak swoje zaniepokojenie. Powinien Pan zdawać sobie sprawę, że tego typu wypowiedzi mogą zaszkodzić wizerunkowi Spółki.

Informuję Pana, że kompleksowe badania, audyt i analiza konkurencji jednoznacznie pokazały, że jesteśmy marką jeszcze nieznaną w świecie. To nie przypadek, że prace nad rozwojem marki trwają właśnie teraz, kiedy weszliśmy w nowy etap rozwoju i jesteśmy właścicielem kopalni i projektów w Kanadzie, USA i Chile. Właściwie spozycjonowana i uznana marka KGHM będzie nam pomagała w realizacji biznesowej strategii, która zakłada międzynarodowy rozwój.

Po raz kolejny podkreślam, że KGHM nie zamierza wykreślać z nazwy Spółki słów „Polska Miedz”, tylko wspólnie z wydobywczymi Spółkami Grupy Kapitałowej będzie się posługiwać wspólną marką KGHM. KGHM to marka, która symbolizuje piękne tradycje i dumę z naszego górnictwa.

Rebranding, pozycjonowanie i zarządzanie marką to, wbrew temu co może się laikom wydawać, trudne procesy. Ich właściwe przeprowadzenie wymaga rozległej i głębokiej wiedzy, doświadczenia, znajomości rynku oraz mechanizmów, które wpływają na kształtowanie wizerunku. Zarząd, zgodnie ze swoimi kompetencjami, prowadzi świadomą politykę zarządzania marką, którą realizuje zespół kompetentnych pracowników Spółki wraz ze specjalistami z branży. Kształtowanie wizerunku jest procesem ciągłym i ma wpływ na efekty biznesowe firmy.

Co do zakresu szkoleń i sposobu ich organizacji - zapewniam Pana, że w KGHM jest to element świadomej polityki zarządzania personelem, należącej do kompetencji zarządu, opartej na wszechstronnej analizie potrzeb naszej Spółki, także zgłaszanych bezpośrednio przez pracowników. Kwalifikując pracowników do szkoleń, jako odpowiedzialny pracodawca, nie możemy dyskryminować nikogo ze względu na wiek, płeć, sympatie polityczne, czy też wyznawaną religię.

Co roku przeprowadzamy tysiące szkoleń zawodowych oraz menedżerskich dla pracowników KGHM. Dzięki stabilnemu poziomowi inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego oraz realizacji długofalowej strategii rozwoju pracowników, zakres realizowanych w KGHM szkoleń wykracza poza standardy rynkowe. Jest to szerokie spektrum tematyczne: BHP, związane ze zdobywaniem uprawnień zawodowych, kursy językowe, programy budowy efektywnych zespołów i rozwoju kompetencji kierowniczych, komunikacyjnych, a także kontynuację edukacji na studiach dyplomowych i podyplomowych. W ubiegłym roku pracownicy KGHM uczestniczyli w 30 tys. szkoleń, co oznacza, że większość zatrudnionych brała udział w więcej niż jednym szkoleniu. W tym roku w kursach językowych bierze udział ponad 500 osób i liczymy, że w przyszłym roku będzie ich jeszcze więcej. KGHM inwestuje w kompetencje językowe pracowników widząc w tym szansę na ich dalszy rozwój w skali globalnej.

Program KGHM Executive Academy jest skierowany do kadry eksperckiej i menedżerskiej, która będzie zarządzać naszymi aktywami w skali światowej. Nabór do Programu KGHM Executive Academy realizowany jest wieloetapowo od grudnia 2012 roku. Kandydatów zgłaszali członkowie zarządu, Rady Koordynacyjnej Biznesu, a także kierownicy projektów i członkowie zespołów międzyoddziałowych. W ocenie i selekcji kandydatów pod uwagę brane były między innymi dotychczasowe wyniki ich pracy, doświadczenie w projektach strategicznych (także międzynarodowych), dotychczasowa ścieżka rozwoju oraz proponowana ścieżka rozwoju w skali globalnej firmy. W gronie uczestników programu znaleźli się reprezentanci wszystkich istotnych obszarów funkcjonowania Spółki, zaczynając od eksploracji, poprzez poszczególne etapy produkcji, na handlu i logistyce kończąc. Największy nacisk położono przy tym na uczestników związanych bezpośrednio z produkcją. Zastosowaliśmy najlepsze praktyki z tego typu Programów, które są standardem w globalnych firmach.

Zapewniam Pana i przypomnę raz jeszcze, że wszystkie podejmowane przez zarząd działania - również rebranding oraz polityka szkoleń - służą wzmocnieniu pozycji KGHM, co przekłada się także na stabilizację miejsc pracy naszych pracowników w Zagłębiu Miedziowym.”

W naszej ocenie „Rebranding wiąże się z koniecznością wymiany oznakowania we wszystkich placówkach firmy, na pojazdach, w publikacjach itd. W przypadku zmiany nazwy firmy wiąże się też z koniecznością przeprowadzenia kampanii informacyjnej w mediach”. Ten fragment definicji rebrandingu jest rzeczywistym motywem działania prezesa, bo będzie można dać zarobić „zaprzyjaźnionym” firmom. **Cała korespondencja związana z tym tematem jest dostępna na stronie www.skgrm.pl w informacji z 10 grudnia 2013r. pt.: „Solidarność nie zgadza się na kolejne wydatki”.**

Informacje z O/ZG „Polkowice-Sieroszowice”

Uszkodzenia samochodów

W dniach 4-7 grudnia 2013r. miały miejsce silne podmychy wiatru i opady śniegu, które w nocy z 5 na 6 grudnia oderwały zewnętrzną konstrukcję szybu SW-1. Niewłaściwie zabezpieczone elementy uszkodziły stojące na zakładowym parkingu samochody pracowników. Przewodniczący Bogusław Szarek wystąpił do dyrekcji o informację, jak i kiedy pracodawca zamierza naprawić pracownikom uszkodzone pojazdy. Dodatkowo zapytał o sposób zabezpieczenia konstrukcji szybu, żeby w przyszłości uniknąć podobnej sytuacji, przez którą oprócz uszkodzeń samochodów mógł ktoś uciepieć.

Zmieniono już angaże ok. 50 osobom

Solidarność wniosowała do dyrekcji ws. 72 operatorów, którym pomimo posiadania kursu górnika nie były zmieniane angaże na Górników Operatorów Samojezdnych Maszyn Górniczych Przedkowych pod ziemią. Po interwencji u Prezesa KGHM, dyrekcja przystała na wniosek Solidarności i doszło już do zmian angaży ok. 50 operatorom. Przewodniczący Bogusław Szarek apeluje do pracowników, którym jeszcze nie zmieniono angaży, by zgłosili się do biura Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność O/ZG „Polkowice-Sieroszowice”.

Porozumienie płacowe w Energetyce

Strony Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy 17 grudnia zawarły porozumienie, które ustanowiło dwa kluczowe elementy dla pracowników Energetyki. Wszyscy zatrudnieni w spółce na dzień 31 grudnia 2013 r. dostaną podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego o 3%. Dodatkowo o 1% wzrosnie składka podstawowa na Pracowniczy Program Emerytalny (z 6% do maksymalnej wartości 7%). Ze strony Solidarności w negocjacjach uczestniczyli Przewodniczący Komisji Zakładowej Jarosław Ratka oraz Eugeniusz Tatusko, Krzysztof Nonas i Zbigniew Rogalski.

Płaca godziwa

Nieustannie słyszymy opinie środowisk biznesu, że płace w Polsce są zbyt wysokie. Wysokie koszty pracy mają rzekomo być powodem niskiej opłacalności działalności gospodarczej i w konsekwencji przyczyną wysokiego bezrobocia. Niższe wynagrodzenia mogłyby według tej logiki poprawić wyniki finansowe przedsiębiorstw, a to skłaniałoby przedsiębiorców do zwiększenia ofert pracy.

Powyzszą tezę pracodawcy powtarzają jak mantrę zgodnie z zasadą, że stale powielana nieprawda utrwali się w świadomości obywateli. Faktycznym celem tego zabiegu propagandowego jest zniechęcanie do stania o podwyżki płac. Wsłuchując się w wypowiedzi ludzi biznesu, można dojść do wniosku, że płace zawsze są zbyt wysokie. Taką opinię można było usłyszeć nawet wówczas, gdy rząd obniżył w 2007 roku pracowniczą składkę rentową płaconą przez pracodawców. A przecież to rozwiązanie w sposób oczywisty obniżało koszty pracy.

Na szarym końcu

Pogląd o zbyt wysokich kosztach pracy w Polsce jest nieprawdziwy. Udział kosztów związanych z zatrudnieniem w produkcji krajowym brutto wy-

nosił w Polsce w 2011 roku tylko 36% i był niższy niż na Słowacji (37,5% PKB), w Czechach (42,0% PKB) czy w Estonii (46,7% PKB). Daleko nam w tej dziedzinie do Niemiec (51,2% PKB), Szwecji (57,6% PKB), Francji (53,5% PKB) i Belgii (55,4% PKB). Średni udział kosztów związanych z zatrudnieniem w PKB dla całej Unii Europejskiej wynosił w 2011 roku 50%.

Co więcej, obciążenie PKB kosztami związanymi z zatrudnieniem spadło w Polsce w latach 2000-2011 z 40% do 36% PKB, a zatem jednostkowe koszty pracy obniżyły się. Stało się tak, dlatego, że w tym okresie szybciej rosła wydajność pracy. Owoce wzrostu produktywności pracowników przejęli, więc pracodawcy. Nic dziwnego, że zyski przedsiębiorstw rosły znacznie szybciej niż fundusz wynagrodzeń pracowników.

Niekorzystne tendencje w podziale dochodu narodowego potwierdzają dane Eurostatu odnośnie do kształtowania się średnich miesięcznych wynagrodzeń brutto w Unii Europejskiej w 2011 roku. Ze średnią miesięczną pensją 3500 zł brutto wyprzedzamy tylko Łotwę, Litwę, Rumunię, Bułgarię i Albanie. Wśród europejskich krajów postkomunistycznych wyprzedzają nas Węgry (3550 zł), Estonia (3600 zł), Słowacja (3750 zł) i Czechy (4100 zł). Bardzo daleko nam do poziomu płac w starej Unii Europejskiej. Średnia płaca w Niemczech wynosi bowiem 10 100 zł, w Wielkiej Brytanii 10 800 zł, we Francji 11 000 zł, w Szwecji 12430 zł, a w małej Danii aż 15 870 zł. Różnice wynagrodzeń są więc rażące na niekorzyść polskich pracowników.

To się nie opłaca

Mimo że płace w Polsce są trzykrotnie niższe niż w Niemczech, to bezrobocie w Polsce jest dwukrotnie wyższe niż w naszego zachodniego sąsiada. Problem konkurencyjności polskiej gospodarki nie wiąże się zatem z różnicami w poziomie wynagrodzeń. Źródeł poprawy międzynarodowej pozycji konkurencyjnej trzeba upatrywać gdzie indziej aniżeli w utrzymaniu niskich płac.

Rozwój oparty na wysokiej konkurencyjności płacowej nie prowadzi ku nowoczesności. Niskie płace zachęcają sektor prywatny do wyboru przedsięwzięć inwestycyjnych pracochłonnych, kapitałoszczędnych, a więc do preferowania rozwoju w niewielkim stopniu innowacyjnego i technologicznie zaawansowanego. Nie zachęcają do postępu technicznego. Wprost przeciwnie, zachęcają do rozwoju ekstensywnego, do preferowania rozwiązań nienowoczesnych, gdzie wysiłek fizyczny jest dominującym czynnikiem wzrostu produkcji.

Niskie płace nie zachęcają do podnoszenia wydajności pracy. Pracownik źle opłacany jest mało wydajny. Godziwe wynagrodzenia zachęcają do zwiększania produktywności pracy. Jeżeli wydajność pracy rośnie szybciej niż płace, to spadają jednostkowe koszty pracy. W ten sposób gospodarka może konkurować niskimi cenami. Niskie płace są antywzrostowe. Są powodem olbrzymiej emigracji zarobkowej młodych Polaków ze wszystkimi tego katastrofalnymi skutkami ekonomicznymi.

Niskie płace ograniczają popyt w gospodarce. Przedsiębiorstwa mają bowiem trudności ze zbytem wytworzonych dóbr z braku dostatecznej liczby nabywców. Popyt kreuje konsumpcję i w dalszej kolejności dynamizuje sprzedaż towarów. Bez konsumpcji nie ma produkcji i inwestycji przedsiębiorstw. Niskie płace są więc hamulcem wzrostu zatrudnienia, są źródłem bezrobocia. Dodajmy, że niskie płace negatywnie wpływają też na kulturowy i zawodowy poziom kapitału ludzkiego.

Godziwa, czyli sprawiedliwa

Aż 16% polskich rodzin żyje poniżej granicy ubóstwa. Prawie 31% Polaków przyznaje, że z trudnościami udaje im się przetrwać za otrzymaną pensją cały miesiąc. Z danych GUS wynika, że ponad 800 tysięcy osób zarabia tylko pensję minimalną, około 70% z ogólnej liczby pracujących zarabia mniej niż średnia krajowa. Niskie płace są źródłem zastoju gospodarczego i przyczyną finansowej zapaści Polski. Niskie dochody generują przecież niskie wpływy podatkowe do budżetu państwa i powodują jego deficyt.

Pilną potrzebą żywienia naszej gospodarki jest wzrost siły nabywczej gospodarstw domowych. Nie można upatrywać sukcesu gospodarczego w upowszechnianiu niskich płac. Już Jan Pawał II w swej encyklice „*Laborem exercens*” z 1981 roku upominał się o płacę sprawiedliwą. Pisał, że tylko wówczas ekonomia może się rozwijać, gdy produkujący są równocześnie konsumentami. Jedynie to może zapewnić przedsiębiorstwom długoterminowy zbył. Płaca sprawiedliwa jest więc dla Jana Pawała II postulatem zdrowej ekonomii, postulatem leżącym też w interesie pracodawców. Według Jana Pawała II, płaca sprawiedliwa to taka, która wystarcza na godziwe utrzymanie rodziny, ale także na zabezpieczenie jej

przyszłości. Pracownik powinien zatem mieć możliwość oszczędzania, czyli materialnego zabezpieczania się na przyszłość.

Płaca sprawiedliwa zatem to coś znacznie więcej aniżeli płaca minimalna. Koncepcja płacy sprawiedliwej przypomina ideę płacy godziwej. W warunkach polskich za płacę godziwą można by uznać zarobki dwojga dorosłych osób pracujących w ustawowym czasie pracy, pozwalające wnieść się ponad granicę ubóstwa w warunkach wychowywania trojga dzieci. Praktyczne wyliczenie tak zdefiniowanej płacy godziwej nie nastęrcza trudności w świetle dobrze rozpoznanych danych statystycznych o poziomie cen i dochodów ludności. Idea pracy godziwej powinna być elementem programu wyborczego partii politycznych. Można by w programach wyborczych zawrzeć zobowiązanie, że państwo nie będzie powierzać zamówień rządowych firmom, które nie zagwarantują swoim pracownikom przynajmniej płacy godziwej. Konieczność wydatkowania ogromnych środków unijnych do 2020 roku w ramach nowej perspektywy budżetowej będzie sprzyjać realizacji powyższego postulatu.

Nie da się realizować koncepcji płacy godziwej bez ograniczenia niepożądanego pędu biznesu do maksymalizacji zysków. Na spotkaniu z Papieżem Franciszkiem w Watykanie przedstawiciele świata spółdzielczego wyjaśniali, że po to, aby stawić czoło kryzysowi, zmniejszyli margines swych zysków. Dzięki ternu udało im się utrzymać zatrudnienie na przedkryzysowym poziomie. Powyższe rozwiązanie byłoby szczególnie pożądane w polityce finansowej korporacji międzynarodowych generujących ogromne zyski. Dotyczy to także Polski. Jak pokazują bowiem statystyki, tempo wzrostu zysków przedsiębiorstw jest u nas wyższe aniżeli tempo wzrostu płac.

Nasz Dziennik, prof. Andrzej Kaźmierczak

Aktualności

Staliśmy się „Chińczykami” Europy

Mijający 2013 rok był dla polskich pracowników najgorszym rokiem w wolnej Polsce. Od stycznia obowiązuje wydłużony wiek emerytalny, a ostatnia nowelizacja kodeksu pracy sprowadziła nas do chińskich standardów zatrudnienia. Jeśli dorzucimy do tego patologiczny poziom umów śmieciowych, rekordową liczbę umów na czas określony, powszechne łamanie praw pracowniczych i związkowych oraz powszechny wyzysk, to otrzymamy obraz totalnej zapaści polskiego rynku pracy. To wszystko dzieje się przy akceptacji i udziale rządzących.

„Solidarność” będzie walczyła do skutku – nie tylko w nadchodzącym 2014 roku – aż te kompromitujące, niezgodne z prawem międzynarodowym zmiany trafią do kosza. W pierwszej kolejności naszym priorytetem będą działania na rzecz wzrostu wynagrodzeń, w tym płacy minimalnej, które od kilkunastu lat są przez pracodawców sztucznie zaniżane mimo rekordowo rosnącej produktywności. Będziemy też ostrzej przeciwstawiać się łamaniu praw związkowych, w tym szykanowaniu i wyrzucaniu działaczy związkowych. Przedsiębiorcy i politycy będą nas traktowali tak jak sobie na to pozwolimy, dlatego będziemy walczyć. Będą kolejne „Polskie wrzesień”. I tak wygramy...!

Piotr Duda

Po Amber Gold zostały tylko grosze

Okazuje się, że syndyk odzyskał zaledwie niecałe 5% pieniędzy klientów parbanku, którzy zostali oszukani przez Marcina P. i jego żonę. Z 668 mln zł 10 tysięcy klientów pozostało jedynie 30 mln zł. Rząd sprzeciwiał się powstaniu komisji śledczej, a jest dużo do wyjaśnienia. Marcin P. już był w przeszłości karany za wyłudzenie pieniędzy od ludzi. W 2008 roku dostał wyrok za oszukanie ok. 500 osób. Sprawę udało się uciszyć i Marcin P. dalej kroił ludzi, tym razem poprzez Amber Gold. Marcin P. oprócz Amber Gold założył spółkę lotniczą OLT Express, w której zatrudnił syna Donalda Tuska Michała. Michał Tusk jednocześnie pracował na gdańskim lotnisku jako specjalista ds. marketingu. Wystąpił jawny konflikt interesów – ale kto by się tym przejmował. Nikt też nie widzi związku z sytuacją, w której prezydent Gdańska Paweł Adamowicz z ramienia PO promował spółkę OLT Express ciągnąc samolot po płycie lotniska wraz z innymi samorządowcami. Jakby nie patrzeć wszystkie osoby z prokuratury i urzędnicy skarbowi zostali uniewinnieni za „zaniebdania” i umożliwienie Marciniowi P. przestępczej działalności na przestrzeni kilku lat.

Jak grzyby po deszczu!

Z powodu fałszywych alarmów bombowych 6 grudnia br. tylko z pięciu ministerstw ewakuowano blisko 5000 urzędników. To ilu ich jest w rządzie?! Okazuje się, że w samych ministerstwach zatrudniona jest rzesza ponad 41 tysięcy osób! To tyle, ile mieszkańców ma Nowa Sól w woj. lubuskim. Na pensje dla nich wydajemy rocznie ponad 3 miliardy złotych. W ciągu ostatnich sześciu lat, gdy Polacy z powodu kryzysu drżeli o pracę, tylko urzędnicy nie musieli martwić się o stołki. Dziś w rządzie, czyli we wszystkich resortach i Kancelarii Premiera, pracuje ponad 40 tysięcy osób. Najwięcej zatrudnia Ministerstwo Obrony Narodowej. Wojciech Siemoniak daje pracę niemal 10 tys. urzędników, którzy kosztują nas 630 mln zł. Druga w kolejności jest wicepremier Elżbieta Bieńkowska, która po ostatnich prezasowaniach w rządzie stanęła na czele połączonego resortu infrastruktury i rozwoju regionalnego. Ma pod sobą ponad 7 tysięcy urzędników! Wydajemy na nich 557 mln zł. Teraz jest jasne na co idą gigantyczne podatki z KGHM – ok. 7 mln złotych dziennie... To tylko urzędnicy rządowi, a co jeśliby policzyć wszystkich urzędników z całej Polski?

Rząd ma ponad 300 limuzyn, a ministra pracy wozi 19 szoferów!!

Cały rząd Donalda Tuska ma do dyspozycji 300 limuzyn. Gdyby tego było mało minister pracy Władysław Kosiniak-Kamysz zatrudnia aż 19 kierowców, którzy oprócz niego wożą jeszcze... jego sześciu zastępców! Wychodzi prawie trzech kierowców na jednego. Faktycznie resort pracy walczy z bezrobociem. Tytu wiceministrów i szoferów nie musi pobierać głodowych zasiłków. Zamiast tego mają ciepłe posadki. Jeden z dzienników podaje, że Polska jest fenomenem, ponieważ np. w Szwecji żaden z ministrów nie ma państwowej limuzyny, a w Wielkiej Brytanii jedynie minister spraw zagranicznych jest wożony za publiczne pieniądze.

Polska bije rekordy w zatrudnianiu na czas określony

Problemem polskiego rynku pracy jest duża liczba osób zatrudnionych na czas określony – to aż 27% pracowników, czyli niemal dwa razy więcej niż średnia unijna – 14,2%. Dla porównania w Niemczech umowy terminowe to jedynie 9% wszystkich umów. Takie umowy nie mogą zagwarantować pracownikom stabilnej sytuacji zawodowej, co, szczególnie w przypadku osób młodych, stanowi poważne utrudnienie. Te dane to wnioski płynące z pracy badawczej przygotowanej w ramach finansowanego przez Komisję Europejską projektu Ochrona pracowników przed nadużywaniem atypowych form zatrudnienia w Polsce i w wybranych krajach unijnych. Badania przeprowadzili eksperci NSZZ „Solidarność” we współpracy z partnerami z innych państw UE.

Złoty Donek zawitał do Zagłębia Miedziowego

W połowie grudnia, ubrany w peruwiańską czapkę i trzymający pod pachą piłkę posąg Donalda Tuska odwiedził Legnicę, Lubin i Głogów. Jest to ten sam posąg, który został zaprezentowany na ogólnopolskiej manifestacji w Warszawie we wrześniu 2013r. Na podstawie posągu umieszczono napis: „Premierowi naród”. Szef NSZZ Solidarność Zarządu Regionu Zagłębie Miedziowe zwrócił się z „podziękowaniami” do Premiera: „Prawdziwy premier do nas nie zawitał. Postanowiliśmy więc w ten prześmiewczy sposób podziękować mu za jego dokonania. A nasz region ma za co dziękować. Zostaliśmy obdarowani mnóstwem obietnic, które nigdy nie zostały zrealizowane. (...) Dziękujemy Ci o najlaskawszy za idealny system zdrowotny, tanie żłobki, szkoły i przedszkola, prężnie funkcjonujący rynek pracy, za umowy śmieciowe, bezrobocie i szarą strefę, za elastyczny kodeks pracy, za ograniczenie prawa do referendum i innych demokratycznych praw człowieka” – ironizował Bogdan Orłowski. Dziękujemy też za ukończenie dolnośląskiego odcinka drogi S-3 do końca 2013r. i wprowadzenie podatku od miedzi i srebra.

„By żyło się lepiej” – kolesiom z PO

Nowy Minister Finansów Mateusz Szczurek ostro zaczął swoje urzędowanie. W jego gabinecie politycznym został zatrudniony 21-letni student Jan Lang, a nową szefową jego gabinetu politycznego została 23-letnia Dobrań Morzyńska, radna PO z Pomorza. A tak na marginesie, to po jaką cholerę ministrowi finansów potrzebny jest gabinet polityczny? Powinien przecież zajmować się finansami państwa, a nie robieniem polityki... Szczurek to najmłodszy w historii

III RP minister finansów, a młody wiek to jak na razie najważniejsze kryterium zatrudniania jego nowych pracowników związanych z Platformą Obywatelską. Morzyńska do pracy w resorcie finansów przysłała wprost z kancelarii premiera, gdzie była asystentką szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów Jacka Cichockiego i zarabiała ok. 7,2 tys. zł miesięcznie. Jest działaczką PO na Pomorzu i radną z Pruszcza Gdańskiego. Teraz u Szczurka ma zarabiać ok. 8 tys. miesięcznie. Jak widać ryba psuje się od głowy.

Zakończenie akcji charytatywnych

W przeddzień wigilii Bożego Narodzenia zakończyła się akcja charytatywna prowadzona przez NSZZ Solidarność KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Rudna” „Pomóż potrzebującym”. Celem corocznie organizowanej akcji przez Komisję Zakładową NSZZ Solidarność była solidarność ludzi pracy z ludźmi znajdującymi się w trudnej sytuacji życiowej. Akcja prowadzona była od października do grudnia 2013r. Z zebranych i zakupionych produktów sporządzono paczki żywnościowe, które zostały przekazane jeszcze przed wigilią. W skład paczek weszły artykuły spożywcze przeznaczone na posiłki regeneracyjne dla pracowników kopalni, a celowo przekazane przez nich na tak szczytną akcję, mając na celu wsparcie najuboższych rodzin z naszego regionu. Zebrane produkty umożliwiły wielu potrzebującym osobom godne spędzenie tradycyjnej wigilii przy stole, na którym nie zabrakło jedzenia. Za sprawą zbiórki około 60 rodzin mogło w spokoju i radości spędzić Święta Bożego Narodzenia. Dzięki ofiarności pracowników, związkowych wolontariuszy i ich bezinteresownemu poświęceniu wdzięczność obdarowanych była wzruszająca, a radość dzieci nie do opisania.

W imieniu Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność O/ZG „Rudna” pragnę złożyć serdeczne podziękowania wszystkim ludziom dobrej woli, bez których osiągnięcie tego szczególnego celu nie byłoby możliwe. Dziękujemy wszystkim, którzy czynnie wsparli tak szczytną akcję i Paniom pracującym w bufetach wydającym posiłki profilaktyczne. Niech Boża Dziecina każdego dnia błogosławi i wynagradza za serce otwarte na potrzeby najuboższych – życzę Wam aby Nowy Rok był przepełniony szczęściem i radością.

Przewodniczący KZ NSZZ Solidarność
Józef Czyczerski

Zakończyła się kolejna akcja pomocy osobom i rodzinom potrzebującym naszego wsparcia na Święta Bożego Narodzenia organizowana przez Komisję Międzyzakładową NSZZ Solidarność O/ZG „Lubin” przy współudziale wielu ludzi dobrego serca. To kolejny rok rzeczowej i materialnej pomocy wszystkim tym, którzy często bez swojej winy nie mają środków materialnych na utrzymanie swoich rodzin. Nasze życie weryfikowane jest codziennie przeróżnymi sytuacjami, na które niejednokrotnie nie mamy żadnego wpływu – choroba, wypadek czy śmierć osoby nam najbliższej. Akcja charytatywna to dla nas wszystkich test ludzkiej solidarności. Nikt z nas nie ma żadnej pewności czy sam nie znajdzie się w takiej sytuacji, że dosłownie z dnia na dzień zostanie bez środków do życia i jakichkolwiek możliwości utrzymania siebie i własnej rodziny.

W imieniu Solidarności kopalni „Lubin” z całego serca dziękuję wszystkim Paniom pracującym w przykopalnianych bufetach, które zupełnie bezinteresownie nam w tym dziele pomagały. Dziękuję koleżankom i kolegom, którzy często angażując swój prywatny czas udzielali nam wsparcia. Ogromne podziękowania kieruję do osób, które podzieliły się posiłkiem z potrzebującymi rodzinami. W nowym 2014 roku w imieniu Solidarności Zakładowej Górniczych „Lubin” życzę wszystkim wiele radości, szczęścia i rodzinnej miłości.

Przewodniczący KM „S” ZG „Lubin”
Bogdan Nuciński