



## Spór zbiorowy w WPEC

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” WPEC w Legnicy S.A. wraz z trzema organizacjami związkowymi działającymi w zakładzie pracy 13 października 2017 r. wystąpiły do Zarządu Spółki z żądaniami w ramach sporu zbiorowego, których spełnienia domagają się w określonym czasie. Jednocześnie powołana została reprezentacja związkowa składająca się z przedstawicieli czterech organizacji związkowych. NSZZ „Solidarność” reprezentować będą: Iwona Majsner, Adam Malczewski, Marcin Barszczyk i Arkadiusz Dąbrowski.

Zakładowe Organizacje Związkowe działając w trybie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych żądają:

1. Podwyżki wynagrodzeń zasadniczych o 180 zł dla każdego pracownika Spółki z wyrównaniem od dnia 1 grudnia 2017 r.
2. Wypłacenia do dnia 15 grudnia 2017 r. świadczenia pieniężnego w kwocie 1700 zł dla każdego pracownika Spółki.
3. Przestrzegania zasad terminowego wykonywania pomiarów ochrony przeciwporażeniowej na obiektach Spółki.
4. Objęcia z dniem 1 stycznia 2018 r. wszystkich pracowników Spółki Pracowniczym Programem Emerytalnym.

W razie nie uwzględnienia wysuniętych żądań będą prowadzone akcje protestacyjne z zachowaniem przepisów art. 7 ust. 2 ustawy, czyli po upływie dwóch tygodni od dnia zgłoszenia sporu.

## Wniosek do Prezesa KGHM o zmiany w ZUZP dla pracowników PeBeKa

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w Przedsiębiorstwie Budowy Kopalń PeBeKa S.A. po wniosku do Prezesa Zarządu PeBeKa Mirosława Skowrona wystosowała pismo do Prezesa Zarządu KGHM Radosława Domagalskiego-Łabędzkiego z propozycją wprowadzenia zapisu do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń PeBeKa S.A. o następującej treści:

1. W sprawie ustalenia nowej wysokości składników wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych określonych w Układzie, jego strony podejmują coroczne negocjacje, które rozpoczynają się w pierwszym kwartale roku.
2. Podczas negocjacji, o których mowa w ust. 1, Zarząd Spółki przedstawia informacje o prognozowanej sytuacji Spółki i zakładanych wielkościach makroekonomicznych w danym roku oraz informuje o zatrudnieniu i wynagrodzeniu za rok ubiegły.
3. W przypadku, gdy do końca kwietnia danego roku strony Układu nie osiągną porozumienia w zakresie określonym w ust. 1, ustala się, że stawki płac zasadniczych w danym roku wzrosną o wskaźnik obliczony jako 0,8 wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku w czwartym kwartale roku ubiegłego ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w stosunku analogicznego wynagrodzenia z roku poprzedniego.

Komisja Zakładowa uważa, że nie ma jakichkolwiek podstaw, aby pracownicy PeBeKa S.A. w Lubinie, wykonujący równie ciężką pracę, mieli mniejszą

dynamikę wzrostu wynagrodzeń od kolegów z KGHM, gdzie pracodawca przyznał w tej sprawie rację organizacjom związkowym.

## Spotkanie organizacji związkowych z dyrekcją O/ZG „Rudna”

W dniu 6 października br. doszło do kolejnego spotkania organizacji związkowych z Pawłem Markowskim, Dyrektorem Naczelnym Zakładów Górniczych „Rudna”. Na spotkaniu poruszono kilka spraw o czym poniżej.

Na początku spotkania, w pierwszym punkcie strona pracodawcy przedstawiła informacje o realizacji zadań ustalonych na poprzednim spotkaniu z dnia 19 maja br. Wspomniane zadania dotyczyły:

- podjęcia działań mających na celu doprecyzowanie pojęć w Regulaminie Pracy obejmujących „działania profilaktyczne wykluczające wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu i środków odurzających, psychotropowych lub zastępczych” (protokół zmian w najbliższym czasie ma zostać przekazany stronie związkowej),
- przygotowania dokumentu mającego ustalić zasady postępowania w przypadku wykrycia u pracowników obecności alkoholu i środków odurzających, psychotropowych lub zastępczych (przygotowany, prezentacja na spotkaniu),
- przygotowania dokumentu mającego wprowadzić zasady informowania pracowników w komórkach organizacyjnych o podwyższonych kategoriach osobistego zaszerogowania (wydano Zarządzenie w tej sprawie),
- przygotowania zestawienia z przeszerogowaniami w pierwszych 4 miesiącach 2017 r. z podziałem na oddziały i stanowiska (informację przekazano 14 czerwca br.).

Waldemar Brus, Zastępca Przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w O/ZG „Rudna” zaznaczył, że mimo Zarządzenia kierownicy nie przedstawiają pracownikom odpowiedniej informacji o dokonanych przeszerogowaniach. Dyrektor w odpowiedzi stwierdził, że takie przypadki trzeba zgłaszać i zostaną wyciągnięte konsekwencje wobec osób nie stosujących się do Zarządzenia.

Dyrektor poinformował dodatkowo o przeszerogowaniu do końca roku jeszcze 3% pracowników co daje łącznie 20% przeszerogowań.

W drugim punkcie zaprezentowano projekt organizacyjny w kwestii schematu postępowania w przypadku osób, które nabyły uprawnienia emerytalne. Ma to ułatwić szkolenie młodych, nowoprzyjętych pracowników i zapewnić pełną obsadę stanowisk. Proponowane zapisy odnośnie deklaracji terminu dalszej pracy nie będą wstępny, natomiast w przypadku umowy na czas nieokreślony będzie wymuszone wprost rozwiązanie umowy o pracę – zapisy takie budzą wątpliwości i padła deklaracja ich zmian.

Trzeci punkt dotyczył przedstawienia zadań i zakresu działania nowego działu zarządzania ścieżkami karier i wsparcia biznesowego. Prezentację omówiła kierownik działu.

Przy punkcie czwartym mówiono o zasadach postępowania w przypadku awansowaniu pracowników na stanowiska średniej i wyższej kadry menedżerskiej oraz na stanowiska dozoru ruchu. Cała koncepcja ma być budowana do końca przyszłego roku. Zgodnie z planem od początku 2019 r. zasady postępowania mają zacząć w całości funkcjonować. Zgodnie z przyjętymi zasadami do testów wiedzy zawodowej mogą podejść także

pracownicy nie spełniający wszystkich kryteriów, np. wyższego wykształcenia, jednakże w pierwszej kolejności awansowani będą pracownicy, którzy osiągnęli najlepsze wyniki i posiadają wymagane prawem kwalifikacje.

Ponadto Dyrektor Naczelny przedstawił sposób postępowania przy zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony ze stażystami stwierdzając, że są cztery możliwości: „W pierwszym wariantcie, jeżeli pozytywnie przejdą testy to, po pozytywnej opinii przełożonych, zostanie zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. W drugim, jeśli test wiedzy zawodowej nie będzie zaliczony na oczekiwanym poziomie może zostać wydłużony okres stażu. W trzecim, będą mieli zaproponowane zatrudnienie, ale na stanowiskach robotniczych. W czwartym - nie zostanie przedłużona umowa o pracę.”. Budowany schemat ma otworzyć ścieżkę awansu dla każdego pracownika, na każdym stanowisku pracy.

W piątym punkcie omówiono projekt nowego „zarządzenia w sprawie trybu postępowania oraz działań profilaktycznych wykluczających wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu i środków odurzających, psychotropowych lub zastępczych (narkotyków)” o czym była mowa na ostatnim spotkaniu. Zgodnie z Zarządzeniem będą prowadzone kontrole na zawartość alkoholu oraz obecność narkotyków w organizmie. Jak przyznał Dyrektor kontrole na zawartość alkoholu odnoszą skutek, ale jest problem z wykrywaniem osób będących po zażyciu narkotyków, co ma się zmienić.

Wolne wnioski były ostatnim punktem posiedzenia. Poruszono tematy związane z urlopami, tzn. wymuszanie u części pracowników planowania urlopów na przyszły rok „parami” (jeden operator i jeden mechanik). Złożony został też wniosek o sporządzenie zestawienia z wykorzystania urlopów i wykazu absencji z wyszczególnieniem oddziałów i miesięcy. Poruszono też sprawę przypisania, które maszyny są przodkowe i pozaprzodkowe, żeby operatorzy nie czuli się poszkodowani pracując w przodku na niższym stanowisku. Innym tematem było wymuszanie na pracownikach przeprowadzania badań okresowych w dniu wolnym od pracy – sprawa ma być wyjaśniona przez Kierownika Działu Spraw Osobowych.

Na tym spotkanie zakończono. Informacja o większości poruszonych spraw ma być przekazana do końca października br. Kwestia przypisania maszyn przodkowych i pozaprzodkowych ma być przygotowana do końca listopada br.

## PeBeKa: bezpodstawną zmianą czasu pracy

**W PeBeKa dochodzi w ostatnim czasie do dziwnych działań ze strony Pracodawcy w sprawie czasu pracy pracowników dozoru. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w Przedsiębiorstwie Budowy Kopalni PeBeKa S.A. w Lubinie po analizie prawnej sprzeciwiła się działaniom Pracodawcy dotyczącym zmiany czasu pracy wieloletnim pracownikom PeBeKa zatrudnionym w dozorze, którzy otrzymują od Pracodawcy dokument zatytułowany „Informacja o warunkach zatrudnienia w PeBeKa S.A. w Lubinie”.**

Autorzy pisma, podając za podstawę prawną swych działań art. 29 par. 3 Kodeksu Pracy, informują pracowników m.in. o częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, wymiarze przysługującego urlopu wypoczynkowego, oraz o tym, że czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę przy przeciętnie 40-godzinny tygodniu pracy, zaś w dniach zjazdów pod ziemię na czas całej zmiany 7,5 godziny na dobę. Dotychczas pracowników spółki zatrudnionych w tej grupie zawodowej obowiązywał jednolity, 7,5-godzinny dzień pracy.

Przywoływany przez Pracodawcę art. 29 par. 3 Kodeksu pracy stanowi:

*Art. 29 par. 3 Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:*

- 1) *obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,*
- 2) *częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,*
- 3) *wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,*
- 4) *obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,*
- 5) *układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty,*

*a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy - dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obec-*

*ności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.*

W sposób oczywisty przepis powyższy nie może stanowić podstawy zmiany warunków pracy pracownikowi. Jego funkcja jest odmienna i ma zastosowanie bezpośrednio po zawarciu przez pracownika i pracodawcę umowy o pracę. Pracodawca ma bowiem obowiązek w ciągu 7 dni od zawarcia umowy pisemnie przedstawić pracownikowi szczegółowe warunki zatrudnienia.

Przedstawianie tej informacji na nowo, po raz kolejny, w czasie niezwykle odległym od kodeksowej regulacji o terminie 7 dni i to o treści odmiennej od dotychczasowej nie znajduje oparcia w przepisach. W ocenie NSZZ „Solidarność” złożenie przez pracownika podpisu potwierdzającego zapoznanie się z „warunkami pracy” nie rodzi konsekwencji prawnych w postaci zmiany warunków pracy.

## Informacje z O/ZG „Polkowice-Sieroszowice”

### Oszczędności na posiłkach profilaktycznych

Bogusław Szarek, Zastępca Przewodniczącego Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” i Przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” wystąpił do Marka Tkaczuka, Prezesa Zarządu Lubinpex sp. z o.o., z pismem dotyczącym posiłków profilaktycznych. Do NSZZ „Solidarność” docierają informacje w temacie braków w dostępności masła dla pracowników. Stąd apel o przestrzeżenie umowy jaka została zawarta z Dyrekcją Oddziału i Organizacjami Związkowymi. Brak możliwości wyboru przez pracownika asortymentu łamie wypracowane porozumienia. Pismo zostało przekazane do wiadomości Andrzeja Zbróga, Dyrektora Naczelnego ds. zarządzania strategicznego i Łukasza Wereszczyńskiego, Dyrektora ds. pracowniczych.

Podobne kroki podjęli Przewodniczący NSZZ „Solidarność” z innych Oddziałów KGHM, do których także zgłaszają się członkowie związku.

### Przestrzeżenie Regulaminu Premiowania

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” zwróciła się do Dyrektora Naczelnego z wnioskiem o przestrzeżenie Regulaminu Premiowania w dziale strzelniczym (oddz. S-3, S-5, S-6). Jak czytamy w Zał. nr 1 par. 4 tabeli 2A pkt 3: „roboty strzałowe (wykonywanie i nadzór, budowa infrastruktury strzałowej) – 70% premii dla pracowników pracujących w tych oddziałach. Dlatego ustalenie typu pracy (kod 111), jako nadzór nad środkami strzałowymi – 20% premii – jest niezgodny z Regulaminem Premiowania dla pracowników Oddziału Zakłady Górnicze „Polkowice-Sieroszowice” i nie wolno go stosować. Stąd wniosek do Dyrektora o przestrzeżenie Regulaminu Premiowania.

W odpowiedzi Dyrektor stwierdził, że zostanie wycofane typowanie pracy kodem 111 (20% premii) i oddziały strzałowe będą premiowane w dotychczasowy sposób.

## Siła kartki wyborczej

Naród Polski po ostatnich wyborach parlamentarnych zaczyna się budzić. Mam nadzieję, że coraz więcej naszego społeczeństwa przekonuje się, że kartka wyborcza to potężna broń, którą każdy z nas mądrze i odpowiedzialnie użyje. Ma szansę wywalczyć szczęście dla siebie i Ojczyzny. Po okresie dwóch lat jaki upłynął od wyborów parlamentarnych i prezydenckich Polacy dostrzegają dobrą zmianę. Zdają sobie sprawę, że wszystkich zaniedbań, jak pokazują media, celowego rozgrabiania majątku, nie da się na zasadzie czarodziejskiej różdżki rozliczyć i uporządkować, tym bardziej, że ciągle na drodze do dobrych zmian stoi totalna opozycja, która nie jest ani konstruktywna, ani twórcza. Mam taką nadzieję, że kiedyś historia, która ocenia, sprawiedliwie zaliczy ją do wrogów Polski i zdrajców. Oglupiona opozycja nie wieznaje żadnych wartości – słowa „Bóg, Honor, Ojczyzna” są dla niej obce.

Ciągle jesteśmy ośmieszani, karceni przez nieprzychylnych Polsce polityków Unii. Na rok przed wyborami samorządowymi należy bardzo dokładnie ocenić intencje partii politycznych i różnych już pojawiających się stowarzyszeń i komitetów wyborczych, które będą ubiegały się o mandaty samorządowe. Czas nieubлагanie, bardzo szybko płynie, to są też bardzo ważne wybory. Już dzisiaj niejednokrotnie mamy dokładne przykłady, że wyniki pracy rządu i parlamentu zależą od działań samorządu. Często zderzamy się w środowisku, w którym żyjemy, że samorząd gminny czy powiatowy nie-



chętnie lub opieszale podąża za zmianami lub wręcz celowo blokuje dobrą zmianę. Mimo, że do wyborów samorządowych pozostał rok już dzisiaj widzimy, jak poszczególne partie i egzotyczne komitety zwierają szyki, by pozyskać jak najwięcej wyborców. Potrzebna jest tutaj roztropność i mądrość Polaków. Oceńmy dokładnie, który z potencjalnych kandydatów pozytywnie przysłużył się dla społeczności lokalnej. Z tym nie powinniśmy mieć problemów. Pokażmy kolejny raz, że jesteśmy społeczeństwem mądrym i odpowiedzialnym, a będzie dobrze.

B. Nuciński

## „Krowa, która dużo ryczy, mało mleka daje”

Tak można podsumować tekst „Konia kują, a żaba nogę nadstawia (podstawia – red.)” w Związkowcu nr 9/2017, który jest czymś w rodzaju odpowiedzi na tekst „Zakończenie sporu zbiorowego w zamian za obietnice przyszłych negocjacji?” z Pryzmatu nr 15/2017. Napisaliśmy w nim o zakończeniu sporu zbiorowego przez ZZPPM pomimo braku spełnienia przez Zarząd KGHM ani jednego z sześciu postulatów, z którymi ZZPPM wszedł w spór. Jednocześnie ZZPPM przypisał sobie jedną z inicjatyw SKGRM NSZZ „Solidarność” jako własną zasługę prowokując tym samym do konfliktu międzyzwiązkowego. Nie chcemy dać się sprowokować dlatego postaramy się łagodnie, ale rzeczowo odpowiedzieć cytując fragmenty tekstu ze Związkowca i pokazać do jakich sytuacji pasują różne przysłowia.

Już sam początek tekstu ze Związkowca zdumiewa. Mowa jest o „reakcji (sfrustrowanych) liderów Solidarności” w Pryzmacie. Nie wiemy jak wygląda prowadzenie prasy związkowej w ZZPPM, ale u nas Przewodniczący Józef Czyczerski i Bogusław Szarek, którzy są liderami Sekcji, nie mają manii kontrolowania wszystkiego. W skład Rady SKGRM NSZZ „Solidarność” wchodzi więcej aktywnie działających członków związku. Jak to mówią „nie mierz innych swoją miarą”. Być może Przewodniczący Ryszard Zbrzyzny, jak to w poprzednim systemie, chce mieć wszystko pod swoją kontrolą? Być może nawet to on sfrustrowany pisał ten tekst po przeczytaniu informacji o rzekomym sukcesie, który okazał się być przywłaszczeniem inicjatywy NSZZ „Solidarność”?

Pada zarzut, że być może NSZZ „Solidarność” uważa, iż tylko ten jeden związek walczy o prawa pracownika. Tutaj wymagana jest umiejętność czytania ze zrozumieniem, którą nie wszyscy widocznie posiadli, bo nigdzie nie pisaliśmy nic podobnego. Mowa była o inicjatywie NSZZ „Solidarność”, którą poparły wszystkie organizacje związkowe w KGHM, bez wyjątku – ZZPPM również. Zapraszamy do ponownej lektury Pryzmatu nr 15/2017.

### „Nie mierz innych swoją miarą”

Kolejny atak dotyczy prób NSZZ „Solidarność” dwutorowego dążenia do zakończenia sprawy podatku od wydobycia niektórych kopalin. Z jednej strony w rozmowach z Zarządem KGHM, żeby wykluczyć wpływ podatku na wyliczanie z zysku nagrody rocznej dla pracowników, z drugiej strony, w rozmowach z politykami. NSZZ „Solidarność” nie poprzestaje w żądaniach wypełnienia przez rząd deklaracji politycznych w sprawie podatku od miedzi i srebra o czym systematycznie informujemy. Jak czytamy w prasie ZZPPM, NSZZ „Solidarność” rzekomo „uprzejmie przypomniało ministrowi o podatku” i „zawsze to miło kroczyć po rządowych salonach, wypić kurtuazyjną kawę i w ten sposób tworzyć pozory szerokich wpływów w stolicy”. Tutaj wracamy do przysłowia „nie mierz innych swoją miarą”. Teraz już wiemy jak wyglądała polityka prowadzona przez ex-posła Ryszarda Zbrzyznego. Uprzejmości, kawka i tworzenie pozorów wpływów politycznych. No cóż... NSZZ „Solidarność” pomimo odwiekania tematu przez polityków nie ma zamiaru poprzestać w staraniach o zniwelowanie wpływu podatku na pracowników w rozmowach z Zarządem KGHM i wpływu na spółkę w rozmowach z politykami. Niech mają świadomość, że pracownicy KGHM pamiętają o danej obietnicy, a przekazywanymi pismami i przeprowadzanymi spotkaniami nie pozwalamy, żeby politycy o tym zapomnieli.

Następna sprawa dotyczy Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE) i Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) w ramach Indywidualnych Kont Emerytalnych (IKE). Od lipca 2016 r. już było wiadomo, że rząd planuje wprowadzić obowiązek odprowadzania przez pracodawców składek emerytalnych w postaci PPK lub ewentualnie PPE - jeśli taka będzie wola przedsiębiorcy. W takiej sytuacji można zrobić to co Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność”, czyli dążyć do wprowadzenia PPE, korzystniejszego dla pracowników rozwiązania, w spółkach grupy kapitałowej KGHM, w których jeszcze nie funkcjonuje. Można też obwieścić jak ZZPPM, że załatwia się wprowadzenie PPE, a „Solidarność” jest za mniej korzystnym dla pracowników PPK. No cóż... papier wszystko przyjmie, ale

będziemy jednak namawiać pracowników do przeczytania pierwszego tekstu z Pryzmatu nr 15/2017, żeby „wyszło sztydo z worka”.

### „Krowa, która dużo ryczy, mało mleka daje”

W tekście Związkowca pojawiają się też informacje o „ogromnych” zaletach porozumienia w ramach zakończonego sporu zbiorowego. Jednym z nich jest zapis gwarantujący przeszerogowanie do końca roku 25% pracowników. Zapomniano w Związkowcu dopisać jedno słowo z tego porozumienia: „DO” 25%. Jest różnica między 0% a 25%, nieprawdaż? Pracodawca nie jest zobowiązany do przeszerogowania co czwartego pracownika, równie dobrze, zgodnie z zapisem porozumienia, może przeszerogować co piątego pracownika albo nikogo i porozumienie będzie zrealizowane. Już pomijając fakt, że w momencie zakończenia sporu zbiorowego miało miejsce po kilkanaście proc. przeszerogowań na Oddziałach. W wyniku inicjatywy NSZZ „Solidarność” i zgody wszystkich organizacji związkowych doszło też do automatycznego przeszerogowania 935 pracowników będących na najniższych stawkach w związku ze zwinięciem i rozwinięciem stanowisk o jedną kategorię osobistego zaszerogowania. Jest takie przysłowie: „Krowa, która dużo ryczy, mało mleka daje”, czyli mówić o sukcesie, załatwić obietnicę od 0% do 25% i liczyć na łaskę Prezesa. W tabeli podsumowaliśmy sześć żądań z osiągniętym rezultatem w ramach zakończenia sporu zbiorowego.

### „Król jest nagi!”

Cytat ze Związkowca ZZPPM: „Z punktu widzenia każdego normalnie funkcjonującego związku zawodowego przyjęte ustalenia trzeba uznać za sukces w walce o podniesienie poziomu świadczeń socjalnych i płacowych”. Jeśli tak ma wyglądać normalnie funkcjonujący związek, lepiej dla wszystkich, jeśli związki będą nienormalne. Wolimy konkrety, żadnych obietnic, bo one nie są gwarancją ich zrealizowania nawet przy najbardziej życzliwym pracodawcy. Porównując postulaty z jakimi ZZPPM wchodził w spór zbiorowy, osiągniętym rezultatem w ramach zakończenia sporu i ogłoszonym rzekomym sukcesie, wyręczamy pracowników i krzyczymy: „Przewodniczący ZZPPM jest nagi!”

PODSUMOWANIE ZAKOŃCZONEGO SPORU ZBIOROWEGO ZZPPM Z ZARZĄDEM KGHM z dnia 17 sierpnia 2017 roku			
Lp.	Żądanie	Rezultat	Żądanie spełnione?
1)	Wzrost stawek o min. 5% ponad gwarantowany wzrost zapisany w ZUZP, czyli 2,3% + 5% = 7,3%	Wszystkie związki 21.02.2017 r. uzgodniły wzrost stawek o ok. 2,9%, a spór zbiorowy ZZPPM wszczął 11.04.2017 r., czyli w ramach sporu wywalczono 0% do stawek. Uzgodniono przeszerogowania od 0% do 25% pracowników przy czym w momencie zakończenia sporu kilkanaście procent już było przeszerogowanych m.in. poprzez inicjatywę NSZZ „Solidarność” ze zwinięciem i rozwinięciem o jedną kategorię każdego stanowiska	NIE
2)	Zniwelowanie wpływu podatku od miedzi i srebra na nagrodę z zysku	Niezobowiązująca obietnica ze strony Zarządu KGHM	NIE
3)	Dodatkowy odpis na ZFSS 500 zł	Niezobowiązująca obietnica ze strony Zarządu KGHM	NIE
4)	Wypłata jednorazowej nagrody w wysokości 2000 zł za 2016 r., jako rekompensata za niższą nagrodę roczną	Nie będzie żadnych pieniędzy dla pracowników	NIE
5)	Wpisanie premii w płacę zasadniczą	Nie udało się	NIE
6)	Zaprzestanie planowania produkcji w dniach wolnych od pracy, czyli w soboty, niedziele i święta	Nie udało się	NIE

### „Po owocach ich poznacie”

Autor tekstu ze Związkowca namawia NSZZ „Solidarność” do przedstawienia postulatów i wejścia w spór zbiorowy. My wolimy inne metody. Konstruktowne rozmowy na argumenty. Dzięki normalnym (albo nienormalnym, stosując terminologię ZZPPM) rozmowom NSZZ „Solidarność” z Zarządem KGHM udało się w ramach kompromisu zwinąć i rozwinąć o jedną kategorię osobistego zaszerogowania wszystkie stanowiska i przeszerogo-

wać ok. 930 pracowników, jednocześnie dając możliwość przeszeregowania doświadczonym pracownikom, którzy byli na najwyższych stawkach. Temat dalej jest drążony. Z powodu działań Zarządu Herberta Wirtha tabela z kategoriami osobistego zaszeregowania „spłaszczyła się” i jest wiele niesprawiedliwości co trzeba koniecznie naprawić. Udało się też choćby wpisać do ZUZP zapis wykluczający odpis na aktywa trwałe przy wypłacie nagród z zysku co uchroniło pracowników przed utratą zarobków w momencie decyzji pracodawcy o odpisie aktywów trwałych skutkujących wynikiem finansowym KGHM na minusie. To są realne działania zainicjowane przez NSZZ „Solidarność”, które przyniosły i przynioszą pracownikom korzyści w postaci wyższego wynagrodzenia.

„Jeśli liderzy Solidarności są niezadowoleni z tego, co ZZPPM uzyskał (...)” – Rada Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” nie może być ani zadowolona, ani niezadowolona, bo porozumienie podpisane w ramach zakończenia sporu zbiorowego między ZZPPM a Zarządem KGHM nic nie zmienia. Równie dobrze mogłoby go nie być. Jaki jest sens informowania o zakończeniu sporu zbiorowego skoro nic to nie wniosło dla pracowników?

Zarzut o trzymania parasola ochronnego nad zarządami już z litości pominiemy, ale przypomniemy zainteresowanym sprawę próby prywatyzacji poprzez tzw. pakiet menedżerski z czasów rządu SLD, partii do której należy Ryszard Zbrzyzny, gdy miało dojść do przejęcia kontroli nad KGHM i obsadzenia Zarządu, Rady Nadzorczej oraz wyższej kadry kierowniczej.

### „Koń Żaba, jaka jest, każdy widzi”

Tytuł wspomnianego tekstu ze Związku ZZPPM brzmi: „Konia kują, a żaba nogę nadstawia (podstawia – red.)”. Patrząc na rezultat sporu zbiorowego i przypisywanie sobie cudzych inicjatyw, co nie jest dobrym zwyczajem, pozostaje zadać pytanie kogo autor miał na myśli w roli konia? Według stanu uzwiązkowienia w KGHM na koniec 2015 r. i połowę 2017 r. okazuje się, że w półtora roku ZZPPM ubyło ok. 1300 członków. Nie są więc bezpodstawne domysły, że próby przypisywania cudzych inicjatyw i zaogniania konfliktu międzyzwiązkowego są niczym innym jak próbą wybić się i pozyskania członków związku w myśl zasady „cel uświęca środki”. Jednakże „bez pracy nie ma kołaczy”. NSZZ „Solidarność” od lat jest największym związkiem zawodowym w KGHM, ale zamiast stosowania tanich trików i głoszenia populistycznych haseł stawiamy na wsłuchiwanie się w głos członków związku oraz pracowników. Autor tekstu ze Związku ZZPPM zamieszczając śródtytuł nie mylił się: „Po czynach nas poznają”.

## Najlepiej płacą tam, gdzie są silne związki

**Jak wynika z danych GUS, wynagrodzenia w szeroko rozumianym sektorze publicznym są znacznie wyższe niż w firmach prywatnych. Przyczyna takiego stanu rzeczy jest bardzo prosta. Tam gdzie działają silne związki zawodowe, warunki pracy i płacy są znacznie lepsze.**

Z raportu Głównego Urzędu Statystycznego: „Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I półroczu 2017 roku” wynika, że w przedsiębiorstwach państwowych i podmiotach publicznych wynagrodzenia są wyższe niż w firmach prywatnych. Reguła ta dotyczy większości sektorów gospodarki. Są to m.in. przemysł, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe oraz placówki oświatowe, placówki służby zdrowia, spółki zajmujące się dostarczaniem wody i gospodarowaniem ściekami, a także firmy prowadzące działalność finansową i ubezpieczeniową. – W pierwszym półroczu tego roku średnia płaca w sektorze publicznym wyniosła przeszło 4771 zł brutto, w sektorze prywatnym niespełna 4093 zł – czytamy w raporcie GUS. Różnica między przeciętnym wynagrodzeniem w sektorze publicznym i prywatnym wyniosła ok. 678 zł.

### Patrz pracodawcom na ręce

Z kolei z szacunków GUS dotyczących poziomu uzwiązkowienia wynika, że dwie trzecie związków zawodowych działa w sektorze publicznym. Sektor ten stanowią zarówno spółki należące do Skarbu Państwa jak i będące własnością jednostek samorządu terytorialnego oraz stanowiące tzw. „własność mieszaną”, w której przeważa kapitał publiczny.

Prof. Mieczysław Kabaj z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie

podkreśla, że silne związki w instytucjach publicznych pilnują interesów pracowników, co przekłada się na poziom wynagrodzeń zatrudnionych w nich osób. – Związki zawodowe dbają o pracowników i patrzą na ręce pracodawcom. To wpływa na poprawę warunków pracy i płacy nie tylko członków związków zawodowych, ale wszystkich pracowników danej firmy – mówi ekonomista.

### Więcej nie zawsze znaczy lepiej

Zaznacza, że wyższe płace gwarantują różnego rodzaju porozumienia podpisywane przez organizacje związkowe z pracodawcami. W wielu państwach europejskich stosunki pracy regulowane są właśnie za pomocą tego typu układów, a zbiorowe prawo pracy w ogóle nie funkcjonuje. W Polsce celem układów zbiorowych pracy jest zapewnienie pracownikom lepszych rozwiązań, niż te, które zostały przyjęte w Kodeksie pracy. Część organizacji związkowych w tych dokumentach zagwarantowała sobie także coroczne negocjacje podwyżek wynagrodzeń. – Te porozumienia były wypracowywane latami. W wielu przedsiębiorstwach państwowych funkcjonują układowe układy zbiorowe pracy, które zostały podpisane nawet ponad 20 lat temu, gdy związki zawodowe były silniejsze i było ich mniej. Dwóm lub trzem dużym centralom związkowym łatwiej jest prowadzić rozmowy niż kilkunastu organizacjom. Rozdrobnienie związków nie służy pracownikom, ale sprzyja pracodawcom – mówi dr Bogdan Pliszka, socjolog z Katedry Stosowanych Nauk Społecznych Politechniki Śląskiej w Gliwicach. Zaznacza, że wprawdzie państwo przestało już być tak potężnym pracodawcą, jakim było jeszcze 20, 30 lat temu, ale przedsiębiorstwa państwowe wciąż należą do największych podmiotów gospodarczych na rynku, a wielkość firm także przekłada się na wysokość zarobków.

### W co czwartej dużej firmie

Jak wynika z raportu GUS dotyczącego wynagrodzeń w pierwszym półroczu tego roku, przeciętna płaca brutto w firmach przemysłowych wynosi 4653 zł brutto. Jednak wyższe płace oferuje pracownikom tylko 25 proc. średnich i dużych przedsiębiorstw przemysłowych. To ok. 2,3 tys. zakładów spośród blisko 8,5 tys. tego typu podmiotów działających na rynku. W pozostałych zarobki są zdecydowanie niższe, w ponad 150 nie przekraczają płacy minimalnej, a w ponad 1300 wynoszą co najwyżej 2,5 tys. zł brutto.

### Fałszywy obraz wynagrodzeń

Badania GUS nie obejmują firm, które zatrudniają mniej niż 10 pracowników, w których wynagrodzenia bardzo często są zbliżone do poziomu płacy minimalnej. Gdyby takie podmioty były w analizach brane pod uwagę wówczas poziom przeciętnego wynagrodzenia w naszym kraju byłby znacznie niższy. W ocenie prof. Mieczysława Kabaja nie oznacza to, iż pracownicy małych firm są skazani na kiepskie wynagrodzenia. Skutecznym sposobem na upominanie się przez nich o poprawę warunków pracy i płacy jest założenie związku zawodowego lub przystąpienie do organizacji działającej w większym przedsiębiorstwie i utworzenie międzyzakładowej organizacji związkowej. Ekonomista zwraca uwagę, że zmieniły się przepisy dotyczące podpisywania regulaminów pracy. Od tego roku pracodawca zatrudniający od 20 do 50 pracowników nie ma już obowiązku tworzenia regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania. Zobligowany do przyjęcia takich dokumentów może zostać jedynie przez związki zawodowe działające w zakładzie.

Agnieszka Konieczny  
Tygodnik Śląsko-Dąbrowski NSZZ „Solidarność” nr 36/2017

W wieku 24 lat tragicznie odszedł od nas,  
8 października 2017 r. na stanowisku pracy,  
pracownik KGHM Polska Miedz S.A. Oddział ZG „Rudna”

## Śp. Mateusz Wawrzyniak

Kondolencje i wyrazy szczerego żalu  
dla rodziny i znajomych składa:  
Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi  
NSZZ „Solidarność”,  
Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” O/ZG „Rudna”  
oraz Redakcja „Pryzmatu”