



Dodatkowe ubezpieczenie dla pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” przypomina, że każdy pracownik fizyczny i dozoru zatrudniony w jednym z Oddziałów KGHM może skorzystać z oferty PZU dla wszystkich Pracowników KGHM Polska Miedź S.A. dotyczącej ochrony z tytułu odpowiedzialności materialnej i prawnej. Zainteresowani pracownicy mogą zgłaszać się do biur Centrum Usług Księgowych w celu złożenia deklaracji. Szczegółowe informacje dotyczące ubezpieczenia można uzyskać w biurze Związku NSZZ „Solidarność” lub w Centrum Usług Księgowych.

Składka za ubezpieczenia płatna w 12 miesięcznych ratach (kwoty w zł)

Ubezpieczenie	Wariant 1	Wariant 2	Wariant 3	Wariant 4	Wariant 5
NNW	7500	15000	15000	30000	50000
Odpowiedzialność materialna	15000	25000	30000	50000	50000
Mandaty, kary, grzywny	1000	2000	2500	5000	5000
Zawieszenie w czynnościach	5000	5000	10000	15000	20000
Ochrona prawna	5000	10000	15000	20000	25000
Składka roczna	96	132	144	216	276
Składka za miesiąc	8	11	12	18	23

Początek negocjacji płacowych w KGHM

Jak poinformował Główny Urząd Statystyczny czwarty kwartał ubiegłego roku był jednym z najlepszych w historii pod względem wzrostu wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w przemyśle. Wzrost płac jest ponad dwupięćkrotnie wyższy od ubiegłorocznego. Wskaźnik wzrostu wynagrodzeń był głównym tematem rozmów płacowych między stronami ZUZP dla pracowników KGHM Polska Miedź S.A. Poza negocjacjami płacowymi strona związkowa przypominała pracodawcy o kilku pilnych sprawach, które zostaną omówione na kolejnym spotkaniu.

Zgodnie z zapisami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników KGHM Polska Miedź S.A. w sprawie ustalenia nowej wysokości składników wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych określonych w Układzie, jego strony podejmują coroczne negocjacje, które rozpoczynają się w drugiej dekadzie stycznia. Pierwsze spotkanie odbyło się nieco później – 22 stycznia br.

W negocjacjach wzięli udział Przewodniczący organizacji związkowych i przedstawiciele pracodawcy w osobach Dyrektora Naczelnego ds. zarządzania strategicznego Andrzeja Zbróga i Dyrektora Departamentu Zarzą-

dzania Zasobami Ludzkimi i Wynagrodzeniami Zdzisława Lopko. Na spotkaniu strona pracodawcy przedstawiła informacje m.in. o zatrudnieniu i wynagrodzeniach za rok ubiegły.

Dane z GUS

Podstawą do rozmów stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy były dane makroekonomiczne dotyczące wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2017 r. – 4739,51 zł, w stosunku do czwartego kwartału 2016 r. – 4403,78 zł. Dobra sytuacja gospodarcza przełożyła się na rekordowy wzrost wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw – średnia wzrosła o ok. 7,62%. Jest to czwarty najlepszy wynik w historii badań GUS licząc od 2000 r.

Zgodnie z zapisami ZUZP zagwarantowany jest wzrost całej tabeli kategorii osobistego zaszerogowania. Wzrost płacy zasadniczej wyniesie co najmniej 6,1% ($7,62\% * 0,8 = 6,1\%$). W ubiegłorocznych negocjacjach gwarantowany wzrost stanowił 2,3%.

Informacje o wynagrodzeniach i zatrudnieniu

Jak czytamy w zestawieniu średnia płaca w 2017 r. w stosunku do 2016 r. wzrosła o 4% razem z wypłatą dodatkowej nagrody rocznej, bez wypłaty nagrody z zysku średnia płaca podwyższyła się o 2,3%. Należy dodatkowo uwzględnić inflację na poziomie 2%. Jednocześnie wzrost przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw za 12 miesięcy 2017 r. wyniósł 5,9%.

Przeciętne średnioroczne zatrudnienie w KGHM nieznacznie wzrosło o 21 osób do 18198 pracowników. Zauważalny spadek zatrudnienia wystąpił jedynie w Centrali Spółki – z 642 do 629 pracowników. Zatrudnienie wzrosło w Zakładach Górniczych „Polkowice-Sieroszowice” (21 osób), Zakładach Wzbogacania Rud (11 osób) i Zakładzie Hydrotechnicznym (6 osób).

W zestawieniu wyszczególniono też konkretne elementy wynagrodzeń składające się na wynagrodzenie ogółem. Zauważalne jest pogłębianie się negatywnej tendencji zmniejszania płacy zasadniczej w porównaniu do całego wynagrodzenia. W całym KGHM płaca zasadnicza stanowi 20,55% wynagrodzenia ogółem, w hutach 24,11%, a w kopalniach już tylko 18,90%.

PPE i Abonament Medyczny

Według stanu na 31 grudnia 2017 r. do Pracowniczego Programu Emerytalnego przystąpiło 93,57% załogi. Na koniec 2016 r. do PPE należało 93,08%. PPE jest bardzo korzystnym rozwiązaniem dla pracowników, tym bardziej cieszy fakt wzrostu osób zapisanych do Programu. W przypadku abonamentu medycznego zapisane jest 64,5% załogi.

Negocjacje

Przedstawiciele Zarządu zaproponowali wzrost tabeli z kategoriami osobistego zaszerogowania o... 3,8%, czyli połowę pełnego wskaźnika – znacznie poniżej gwarantowanego przez nowy zapis ZUZP wzrost w wysokości 6,1%.

Na takie postawienie sprawy przedstawiciele organizacji związkowych po kolei jednoznacznie stwierdzali, że zgody być nie może. Sprawa wzrostu płacy zasadniczej o przedmiotowy wskaźnik będzie głównym tematem na następnym spotkaniu.

Na kolejny termin negocjacji przedstawiciele związków zawodowych

zaproponowali łącznie pięć zagadnień:

- 1) Wzrost stawek płac zasadniczych co najmniej o 6,1% (par. 76 ust. 3 ZUZP);
- 2) Wyłączenie wpływu podatku od miedzi i srebra na nagrodę z zysku (Zał. nr 11 do ZUZP ust. 1);
- 3) Wyłączenie demotywuującej premii C1 do płacy zasadniczej;
- 4) Wylączenie stawki godzinowej z 9 zamiast 8 kategorii osobistego zaszerogowania za pracę w warunkach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych (Zał. nr 4 do ZUZP ust. 6);
- 5) Ujednolicenie zaszerogowań pracowników – ze względu na zmianę przepisów – wraz z ustanowieniem kategorii osobistego zaszerogowania od 12 do 16 dla górnika operatora samojednych maszyn górniczych (Zał. nr 1 do ZUZP ust. 1 pkt 1b).

Kolejne spotkanie zaplanowano na 5 lutego br.

Przejsie Departamentu Udostępnienia Złóża do O/ZG „Polkowice-Sierszowice”

W związku z niejasnymi zasadami przejścia Departamentu Udostępnienia Złóża wraz z pracownikami z Centrali Spółki do Zakładów Górniczych „Polkowice-Sierszowice” Rada Pracowników postanowiła skierować zapytanie i wątpliwości do Prezesa Zarządu.

Przewodniczący Rady Pracowników Bogusław Szarek skierował pismo do Prezesa Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. Radosława Domagalskiego-Łabędzkiego. Pismo zostało również zaadresowane do wiadomości: Dyrektora Naczelnego ds. zarządzania strategicznego Andrzej Zbróga, Dyrektora Naczelnego O/ZG „Polkowice-Sierszowice” Radosława Stacha i Dyrektora Departamentu HR Marty Kieruzal. Poniżej treść pisma.

Dnia 27 grudnia 2017 r. Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. podjął w formie uchwały decyzję o wyłączeniu ze struktury Centrali Spółki Departamentu Udostępnienia Złóża i jego przeniesieniu z dniem 1 stycznia 2018 r. do struktury O/ZG „Polkowice-Sierszowice”. Efektem tej decyzji jest przejście części zakładu pracy (części Centrali) do nowego pracodawcy (O/ZG „Polkowice-Sierszowice”), co w konsekwencji skutkuje przejściem pracowników ww. Departamentu do naszego Oddziału [art. 23(1) par. 1 Kodeksu Pracy].

Naszym zdaniem decyzja ta została podjęta pochopnie, gdyż nie uwzględnia realiów prawnych określających zasady przejścia pracowników między pracodawcami. Za niemożliwą do utrzymania należy uznać datę określoną na 1 stycznia 2018 roku. Data ta nie uwzględnia obowiązku spełnienia przez obu pracodawców ustawowych wymogów proceduralnych, które z kolei wiążą się z koniecznością zachowania przewidzianych przepisami terminów.

Na wstępie wskazujemy, że podjęcie ww. decyzji naruszyło uprawnienia Reprezentatywnych Organizacji Związkowych działających w O/ZG „Polkowice-Sierszowice” tworzących Forum Związków Zawodowych (Rada Pracowników) do przeprowadzenia konsultacji. Forum na mocy porozumienia z 19 maja 2006 r., zawartego przez te Organizacje z pracodawcą zastępuje radę pracowników, o której jest mowa w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. W myśl par. 2 pkt 2 ww. porozumienia pracodawca (O/ZG „Polkowice-Sierszowice”) powinien był przekazać członkom Forum informacje o przewidywanych zmianach zatrudnienia, w sposób i terminie umożliwiającym związkowi zawodowemu przygotowanie się do konsultacji i ich rzeczowe przeprowadzenie. Pracodawca powinien był zatem przekazać informację o zamierzonych działaniach w sferze zatrudnienia i to w adekwatnym terminie. Jednak, jak już wskazano, decyzja ta została już podjęta i to bez uwzględnienia konsultacyjnych obowiązków naszego pracodawcy.

Decyzja Zarządu Spółki, jak wskazaliśmy wyżej, skutkuje automatycznie transferem pracowników, w związku z czym ustawa o związkach zawodowych nakłada na Centralę Spółki oraz na O/ZG „Polkowice-Sierszowice” obowiązek wypełnienia szeregu dalszych wymogów, niezależnych od wyżej opisanego obowiązku konsultacyjnego. Zgodnie z art. 26(1) ustawy o związkach zawodowych obaj pracodawcy są zobowiązani poinformować działające u nich organizacje związkowe o przewidywanym terminie przejścia pracowników, przyczynach przejścia, prawnych, ekonomicznych i społecznych skutkach dla swoich pracowników, a także o zamierzo-

nych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Informacje te mają być przekazane na co najmniej 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części. Z przepisów tych wynika, że do przejścia pracowników może dojść nie wcześniej niż po 30 dniach od przekazania związkowi zawodowemu ww. informacji. Taką informację organizacje związkowe działające w O/ZG „Polkowice-Sierszowice” otrzymały 29 grudnia 2017 r., stąd też najwcześniejsza, zgodna z prawem data przejścia pracowników to 29 stycznia 2018 r. (nasz pracodawca ostatecznie określił tę datę na 1 lutego 2018 r.) zakładając, iż w tym samym czasie adekwatną informację swoim organizacjom związkowym złożyła Centrala Spółki.

Związki zawodowe O/ZG „Polkowice-Sierszowice” otrzymały od pracodawcy informację, iż przewiduje on podjęcie działań zmierzających do dostosowania warunków placowych przejmowanych pracowników do obowiązujących w O/ZG „Polkowice-Sierszowice”, co z kolei uruchomiło z mocy art. 26(1) par. 3 ustawy o związkach zawodowych negocjacje w sprawie zawarcia stosownego porozumienia.

Wskazujemy, iż skutki zaniechania powyższych działań zostały opisane w ustawie o związkach zawodowych w art. 35 ust. 1 pkt 4 Rozdziału 5 „Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy”.

Mamy nadzieję, iż obaj pracodawcy uzgodnią zwiększenie funduszu wynagrodzeń pracodawcy przejmującego o wielkość środków na wynagrodzenia i dodatkowe składniki płacowe odpowiednio do liczby przejmowanych pracowników wraz z odpowiednim przeniesieniem środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych Centrali na rzecz ZFSS O/ZG „Polkowice-Sierszowice”.

Wyrażamy również naszą negatywną ocenę nie tylko dla sposobu, w jaki Zarząd Spółki zdecydował o tak istotnych dla naszego Oddziału zmianach organizacyjnych, ale także dla kierunku tych zmian. Nie ma żadnego merytorycznego uzasadnienia dla utworzenia w O/ZG „Polkowice-Sierszowice” kolejnego stanowiska dyrektorskiego. Nowy pion Dyrektora ds. Inwestycji GG-P (dotychczasowy Departament Udostępnienia Złóża w Centrali) ma liczyć zaledwie 17 pracowników. Będzie on wykonywał zadania rzeczowo właściwe dla komórek w już istniejących pionach Dyrektora ds. Technicznych i Dyrektora ds. Ruchu. Biorąc jednak pod specyfikę projektu Głogów Głęboki Przemysłowy wyodrębnienie organizacyjne tych komórek można uznać za celowe jednakże ich przyporządkowanie służbowe powinno nastąpić na poziomie nie dyrektora lecz Głównego Inżyniera.

Krytycznie wypowiadamy się także w kwestii miejsc pracy przejmowanych pracowników, które mają być utrzymane na terenie O/ZG „Rudna”. Takie rozwiązanie poddaje w wątpliwość kto jest rzeczywistym pracodawcą takich pracowników, kto może wydawać im polecenia służbowe, kto ewidencjonuje ich czas pracy czy też jakie prawo wewnątrzzakładowe ma być wobec nich stosowane. Kolejne wątpliwości dotyczą takich kwestii jak rozliczanie zjazdów pracowników i związanej z nią odpowiedzialności kierowniczej, sposób rozliczania budżetu projektu GGP a przede wszystkim czy nowy pion ma być trwałym elementem organizacyjnym O/ZG „Polkowice-Sierszowice” czy też ma funkcjonować jedynie czasowo, tj. do czasu zrealizowania projektu GGP.

Wnosimy zatem o ponowne, wnikliwe przeanalizowanie podjętej decyzji i jej skutków, a także wnosimy o bezwzględne przestrzeganie obowiązujących uregulowań prawnych.

*Bogusław Szarek
Przewodniczący Forum Związków Zawodowych
(Rady Pracowników) w O/ZG „Polkowice-Sierszowice”*

Odpowiedzi w imieniu Prezesa Zarządu 8 stycznia 2017 r. udzieliła Dyrektorka Departamentu HR Marta Kieruzal.

W odpowiedzi na pismo z dnia 04.01.2018r. dot. decyzji o wyłączeniu ze struktury Centrali Spółki Departamentu Udostępnienia Złóża i jego przeniesieniu w strukturę O/ZG Polkowice-Sierszowice, uprzejmie informuję co następuje:

Uchwała w/w zakresie będzie realizowana jednocześnie przez dwóch pracodawców i ostateczne przejście pracowników w trybie art.23 1 k.p. nastąpi po spełnieniu wszystkich wymogów prawnych zarówno przez KGHM Centralę jak i Oddział ZG Polkowice - Sierszowice.

Na dzień 04.01.2018r. KGHM Polska Miedź S.A. Centrala jest w trakcie opiniowania w/w decyzji przez Radę Pracowników. Zgodnie z treścią

art.26(1) ustawy z dnia 23.05.1991 r z późno zm. o związkach zawodowych KGHM Centrala wystąpi do działających organizacji związkowych z informacją o:

- przewidywanym terminie przejścia pracowników,
- jego przyczynach oraz prawnych, ekonomicznych i społecznych jego skutkach,
- a także
- o zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników.

Jednocześnie pracownicy objęci zmianą, zostaną poinformowani o przyszłym im, w terminie 2 miesięcy od przejścia do innego zakładu pracy, prawie do rozwiązania stosunku pracy za 7-dniowym uprzedzeniem.

Dnia 05.01.2018r. odbyło się spotkanie Dyrektora Departamentu HR Centrali oraz Dyrektora Naczelnego O/ZG Polkowice-Sieroszowice, na którym ustalono, że uwzględniając:

1. dotychczasowe działania obu jednostek (pracodawców),
2. specyfikę rozliczeń finansowo-księgowych prowadzonych przez Centrum Usług Księgowych,
3. konieczność zachowania ustawowych terminów informacyjnych, a także niezbędnych do przeprowadzenia negocjacji płacowych z organizacjami związkowymi,
4. konieczność przygotowania porozumienia dotyczącego przeniesienia środków na wynagrodzenia i inne składniki płacowe,

optymalnym terminem przejścia pracowników w trybie art.23 1 k.p. jest 16 luty 2018r. Wskazany termin pozwoli na prawidłowe i zgodne z przepisami przeprowadzenie całego procesu.

Jednocześnie nie odnosimy się jako KGHM Centrala do kwestii przeszłego miejsca pracy przejmowanych pracowników oraz przypisania organizacyjnego w nowej strukturze, pozostawiając te zakresy pracodawcy przejmującemu, czyli ZG Polkowice-Sieroszowice.

Marta Kieruzal
Dyrektor Departamentu HR

Wykształcone dobrze, traktowane źle

Mniejsza dyspozycyjność wynikająca z obowiązków związanych z wychowaniem dzieci oraz wciąż panujące w wielu firmach stereotypy to główne przyczyny, które sprawiają, że kobiety zarabiają mniej od mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach.

Z komunikatu wydanego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że w Polsce kobiety zarabiają od 7 do 18,5 proc. mniej niż mężczyźni. Różnica ta nazywana jest luką płacową i w naszym kraju wynosi średnio 700 zł. Dr Hanna Kinowska z Zakładu Zarządzania Kapitałem Ludzkim Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie podkreśla, że nie jest to tylko polski problem. Unia Europejska boryka się z nim od wielu lat. – W krajach Europy Zachodniej dysproporcje w zarobkach kobiet i mężczyzn są nawet dwukrotnie wyższe niż w Polsce – mówi specjalistka. Te tezę potwierdzają dane Europejskiego Urzędu Statystycznego. Zgodnie z nimi w UE średnia różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynosi aż 16,7 proc.

Cena macierzyństwa

Analizując przyczyny luki płacowej, eksperci wskazują na czynniki subiektywne, związane z postrzeganiem kobiet przez pracodawców oraz obiektywne, takie jak mniejsza dyspozycyjność wynikająca z obowiązków rodzinnych. Natomiast nie ma wśród nich wykształcenia. – W Polsce kobiety są tak samo dobrze wykształcone jak mężczyźni – zaznacza dr Kinowska. Jej zdaniem istotne znaczenie mają właśnie kwestie związane z macierzyństwem i wychowaniem dzieci. W przeważającej części rodzin to kobiety pełnią funkcje opiekuńcze. Z tego względu na pracę zawodową mogą poświęcić mniej czasu i są mniej dyspozycyjne dla pracodawców. W momencie, gdy kariera powinna rozwijać się najbardziej dynamicznie, następują awanse na wyższe stanowiska, kobiety skupiają się na pogodzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. – Liczba godzin, które kobiety i mężczyźni mogą poświęcić na pracę, ma wpływ na dysproporcje w zarobkach. Wprawdzie w Polsce badania dotyczące tej kwestii nie zostały jeszcze przeprowadzone, ale badania naukowców amerykańskich pokazały, że luka płacowa może zostać zmniejszona o połowę po skorygowaniu jej o liczbę godzin przepracowanych przez kobiety i mężczyzn – dodaje specjalistka z SGH.

Im wyżej, tym gorzej

Im wyższe stanowisko, tym dysproporcje w wynagrodzeniach są większe. Według resortu pracy w przypadku menedżerów wynoszą one 27,7 proc. i są znacznie wyższe od średniej unijnej. Tak ogromne różnice wynikają m.in. ze stereotypów w postrzeganiu kobiet przez pracodawców. Niestety, bardzo często same kobiety te stereotypy utrwalają. Już w momencie rekrutacji mniej odważnie prezentują swoje umiejętności i zgadzają się na pracę za niższe wynagrodzenie niż mężczyźni. Później, już w trakcie kariery, upominanie się o podwyżkę jest dla nich znacznie trudniejsze. Dr Hanna Kinowska podkreśla, że mężczyzna, który prosi o podwyżkę, postrzegany jest jako asertywny i świadomy swoich kompetencji. W tej samej sytuacji kobieta odbierana jest jako osoba agresywna i roszczeniowa. – Mężczyzna ma większą szansę na podwyżkę, a już samo staranie się o nią może nawet poprawić jego pozycję zawodową. Kobieta musi postępować bardziej subtelnie, co jest znacznie trudniejsze – mówi.

Odpuszczają już na starcie

W ocenie resortu pracy problemem jest także niska samoocena kobiet. – W grupie absolwentów do 30. roku życia pozostających bez pracy oczekiwania finansowe kobiet były o 303 zł niższe niż mężczyzn, natomiast w grupie pozostałych bezrobotnych różnica ta wyniosła 366 zł – poinformowało MRPiPS w komunikacie. Równocześnie kobiety częściej niż mężczyźni wybierają pracę w tych sektorach gospodarki i zawodach, które są gorzej opłacane. Na własne życzenie rezygnują z kariery np. w dziedzinach opartych na nowoczesnych technologiach czy informatyce, w których wynagrodzenia są wysokie. – Tam kobiet jest zdecydowanie mniej niż mężczyzn. Po części wynika to z przekonania, że do wykonywania tego typu zawodów mają mniejsze predyspozycje, co nie jest prawdą – zaznacza dr Kinowska.

Prezesura nie dla pań?

Kobiety nie tylko zarabiają mniej od mężczyzn, ale także znacznie rzadziej od nich zajmują wysokie stanowiska. W Polsce tylko 7 proc. prezesów spółek notowanych na giełdzie stanowią panie. W Unii Europejskiej odsetek ten jest jeszcze niższy i wynosi 3,5 proc. To efekt tych samych stereotypów, które sprawiają, że kobiety rzadziej upominają się o podwyżkę. Przy awansie na wyższe stanowisko, powierzenie którego wymaga zaufania ze strony pracodawcy, ważne są takie cechy jak asertywność, umiejętność podejmowania decyzji oraz stanowczość. Zdaniem dr Kinowskiej posiadanie takich zdolności przez mężczyznę oznacza, że wykazuje on cechy przywódcze i jest ceniony w firmie. Natomiast kobieta, która posiada te same cechy, postrzegana jest jako osoba agresywna, która nie potrafi współpracować, co często przekreśla jej szanse na awans.

Agnieszka Konieczny, Tygodnik Śląsko-Dąbrowski nr 3/2018



Przyszłość przede wszystkim

– W 2017 roku wiele spraw pracowniczych udało się wynegocjować. Za największy sukces uważamy przywrócenie wieku emerytalnego, projekt ten poparło 2,5 miliona obywateli. Ale to w przyszłości są nasze główne cele – mówi Tadeusz Majchrowicz, zastępca przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ Solidarność i przewodniczący Zarządu Regionu Podkarpacie „S”, w rozmowie z Andrzejem Berezowskim dla Tygodnika Solidarność nr 1/2018.

– Co jest największym sukcesem Solidarności w mijającym roku?

– Dla naszego związku każdy rok jest trudny. Kiedy rządziła koalicja PO-PSL, próbowała postawić nas do kąta. Nie liczyły się nasze protesty, nie rozważano naszych propozycji. W tym roku wiele spraw pracowniczych udało się wynegocjować. Za największy sukces uważamy przywrócenie wieku emerytalnego, projekt ten poparło 2,5 miliona obywateli. Niezwykle ważną kwestię stanowiło wyznaczenie swoistej mapy drogowej, czyli drogi dojścia do wszystkich wolnych niedziel dla pracowników handlu. Są setki osób, które niepotrzebnie pracują w ten dzień.

– Jak wyglądają prace Rady Dialogu Społecznego? Tu też sukces?

– W pierwszym roku funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego, kiedy przewodniczącym był Piotr Duda, RDS działała bardzo sprawnie. W tym roku funkcjonowała już nieco mniej płynnie. Dodatkowym problemem było to, że rządzący szukali obejścia obowiązku konsultacji w ramach Rady. Kilka istotnych ustaw było procedowanych jako projekty poselskie bez konsultacji społecznych, z czym się nie zgadzamy. Moim zdaniem bardzo dobrze funkcjonuje Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Rzeszowie, gdzie trafiają sprawy pracownicze z całego województwa podkarpackiego.

– Nastąpiła zmiana na stanowisku premiera. Nowym szefem Rady Ministrów jest Mateusz Morawiecki, który był inicjatorem nowelizacji ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, znoszącej górny limit składek. Jej projekt nie był konsultowany z RDS...

– Tak, to się zgadza, jednak w wygłoszonym exposé nowy premier zapowiada dialog i podkreśla rolę RDS. Co prawda są to tylko słowa, jednak musimy dać premierowi pewien kredyt zaufania. Nie zgadzamy się na zniesienie limitu. Wskazaliśmy, że te planowane 5 mld złotych, jakich oczekuje Ministerstwo Finansów z tytułu zniesienia limitu, można pozyskać poprzez jednakowe obciążenie każdego rodzaju umowy składką na ubezpieczenia społeczne. Uważamy też, że wiele rekinów biznesu ucieknie od płacenia składek, przechodząc na kontrakty. Może to skutkować tym, że do ZUS-u nie wpłynie więcej środków.

– Czy pomimo tego wierzy Pan premierowi Morawieckiemu, że będzie prowadził dialog?

– Całe nasze życie polega na dawaniu komuś kredytu zaufania. „Po owocach ich poznacie” i rząd premiera Morawieckiego poznamy także po owocach, efektach jego pracy i działaniach. Zapowiedzi są obiecujące.

– Premier chce wprowadzić tzw. konstytucję dla biznesu...

– Zgadzamy się, że trzeba umocnić małe i średnie przedsiębiorstwa, ale nie można tego robić kosztem pracowników, dlatego chcemy też konstytucji dla pracowników, czyli umocnienia układów zbiorowych pracy, także ponadzakładowych czy ponadnarodowych. Chodzi o to, aby pracownicy na przykład Volkswagena zarabiali tyle samo za taką samą pracę niezależnie, w jakim kraju pracują. Rozumiem, że branżowe układy zbiorowe, na przykład w branży motoryzacyjnej, mogą być trudne do akceptacji dla koncernów motoryzacyjnych, bo ze sobą konkurują, ale w ramach jednej grupy kapitałowej płace powinny być jednakowe.

– Na rok 2018 związek przyjął hasło – „Solidarność dla Niepodległej”. Co to oznacza?

– Solidarność jest kontynuacją działań opartych na patriotyzmie. Sami żołnierze AK mówią, że „S” jest dziedziczką tradycji Armii Krajowej, dlatego chcemy aktywnie włączyć się w obchody 100-lecia odzyskania niepodległości.

– Czy przyjęte hasło oznacza jedynie koncentrowanie się na świętowaniu rocznic historycznych?

– Świętowanie rocznic jest wpisane w naszą działalność, podobnie jak pielęgnowanie pamięci historycznej. Nie oznacza to jednak, że nie chcemy mówić o przyszłości, bo to są nasze główne cele.

– Czy możemy wiedzieć jakie?

– Przyszłość to automatyzacja i robotyzacja. Kto będzie wtedy płacił podatek? Państwo bez podatków przecież się nie utrzyma. Jak będzie wyglądał wówczas status pracownika? To są wyzwania na przyszłość. Jako związek musimy nadążać za zmianami, które dotyczą pracownika, które nieuchronnie następują. Jako jedni z nielicznych mamy bazę ekspertów, którzy pozwalają nam właściwie odczytywać zachodzące zmiany.

– Jakie jeszcze zadania stawia sobie związek w przyszłości?

– Musimy przyciągać do działalności związkowej coraz więcej młodych ludzi. Udało nam się utworzyć sekcję młodych. To wielkie zadanie przygotować młodych tak, aby mogli od nas przejąć zarządzanie związkiem i zapewnić mu ciągłość. Nie może obowiązywać zasada, że nie ma ludzi niezastąpionych, że po nas choćby potop. Musimy też zapewnić liderom „S”, zwłaszcza na poziomie zakładów pracy, realną i faktyczną ochronę. Postulujemy, aby w przypadku zwolnień dyscyplinarnych, które się zdarzają, działacze mogli pracować do czasu rozstrzygnięcia zasadności zwolnienia przez sąd. Dziś są przypadki, że przez kilka lat pozostają oni bez pracy i środków do życia. Problemem jest też reprezentatywność organizacji związkowych. Nie może być tak, że w przedsiębiorstwie do negocjacji z pracodawcą przystępuje Solidarność, a miejsca obok zajmują przedstawiciele organizacji, które reprezentują zaledwie kilkunastu pracowników. Problemem Polski jest zbyt duża ilość związków w zakładach pracy. Na przykład w Poczcie Polskiej jest ich ok. 78. I jak tu negocjować? Musimy doprowadzić do nowych zasad reprezentatywności. I kolejna ważna kwestia... Przedsiębiorcy, będąc członkami jakichś organizacji, mogą koszty udziału w nich odliczać od podatku. Oczekujemy, że również związkowcy będą mogli odliczać wysokość płaconych składek od podatku.

– Jak Solidarność widzi swoją rolę na arenie międzynarodowej?

– Nasi ludzie działają w wielu europejskich strukturach związkowych. Przekazujemy nasze doświadczenia tworzącym się niezależnym związkom zawodowym w innych krajach. Mieliśmy łyż w oczach, gdy na Białorusi na początku kongresu związków demokratycznych wszyscy odśpiewali „Mury” Jacka Kaczmarskiego. Po białorusku. Na Litwie związek nazywa się „Solidarumas”. Pomagamy też związkom na Ukrainie czy w Gruzji.

– Co 2018 rok przyniesie Solidarności w Pana regionie?

– Już od listopada 2017 r. trwają w podstawowych jednostkach organizacyjnych Związku wybory władz na kadencję 2018-2022. Wybory na poziomie zakładów i regionu potrwać do końca czerwca 2018 r. i to będzie najbardziej absorbująca naszą uwagę kwestia w najbliższym czasie. Wierzę również, że uda się nam zorganizować pracowników w tych firmach, gdzie nie działają związki zawodowe. Reasumując – wiele pracy wykonaliśmy, przed nami bardzo dużo tematów, które pozwolą chronić pracownika w miejscu pracy. Mam też nadzieję na korzystne zmiany w ustawie o związkach zawodowych i nowym Kodeksie pracy.

Podsumowanie akcji charytatywnych

Przed Świętami Bożego Narodzenia zakończyła się akcja charytatywna prowadzona przez NSZZ Solidarność w KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Lubin” oraz Przedsiębiorstwie Budowy Kopalń PeBeKa S.A. Celem corocznie organizowanej przez NSZZ Solidarność akcji jest solidaryzowanie się ludzi pracy z ludźmi znajdującymi się w trudnej sytuacji życiowej. Akcja prowadzona była od października do grudnia 2017 r.

Z zebranych i zakupionych produktów sporządzono paczki żywnościowe. W skład paczek weszły przede wszystkim artykuły spożywcze przeznaczone na posiłki regeneracyjne dla pracowników kopalni, a przekazane przez nich na tak szczytną akcję mając na celu wsparcie najuboższych rodzin z naszego regionu. Za sprawą zbiórki wiele rodzin mogło w spokoju i radości spędzić Święta Bożego Narodzenia. Paczki przekazane zostały ze świątecznymi życzeniami od górników, dzięki czemu na twarzach obdarowanych zagościł uśmiech.

W imieniu Komisji Zakładowej i Międzyzakładowej NSZZ Solidarność w O/ZG „Lubin” i PeBeKa pragniemy 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 Bóg każdego dnia błogosławi i wynagradza za serce otwarte na potrzeby najuboższych – życzymy Wam aby Nowy Rok był przepełniony radością i pasmem sukcesów.

Przewodniczący KM i KZ NSZZ Solidarność
Bogdan Nuciński i Ireneusz Pasis