

BIULETYN INFORMACYJNY

Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność"

ISSN 1234 - 9771

171

Wydawany od 1992 r.

W numerze m.in.:



- 👉 Uchwała ws. harmonogramu zadań KK na kadencję 2006 - 2010
- 👉 Informacja nt. rozwiązań dot. promowania zatrudnienia na czas nieokreślony - przykład Hiszpanii
- 👉 Roczny Przegląd naruszeń praw związkowych w 2006 r.
- 👉 Ogólnopolska kampania - Niskie płace barierą rozwoju Polski
- 👉 Porozumienie z PIP
- 👉 Notes związkowca nr 35

DZIAŁ INFORMACJI
KK NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

Gdańsk, luty 2007 r.

Spis treści

WYDARZENIA MIESIĄCA - LUTY 2007	3
Z OBRAD PREZYDIUM KK	4
POSIEDZENIE Z DN. 6.02.2007 R.	4
POSIEDZENIE Z DN. 14.02.2007 R.	4
POSIEDZENIE Z DN. 19.02.2007 R.	6
Z OBRAD KOMISJI KRAJOWEJ	9
POSIEDZENIE Z DN. 20-21.02.2007 R.	9
DZIAŁ DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ	24
WSKAŹNIKI GUS	24
DZIAŁ DS. WALKI Z BEZROBOCIEM	25
ZESPÓŁ ROBOCZY KK NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” DS. PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU	25
NACZELNA RADA ZATRUDNIENIA	26
DZIAŁ ZAGRANICZNY	28
ROCZNY PRZEGLĄD NARUSZANIA PRAW ZWIĄZKOWYCH W POLSCE W ROKU 2006	28
SZKOLENIA ZWIĄZKOWE.....	35
ROZWÓJ ZWIĄZKU	35
UE	36
EKONOMIA	36
DZIAŁ POLITYKI EKONOMICZNEJ	37
NISKIE PŁACE BARIERĄ ROZWOJU - RAPORT	37
KAMPANIA - NISKIE PŁACE BARIERĄ ROZWOJU POLSKI.....	48
POSTULATY KAMPANII - NISKIE PŁACE BARIERĄ ROZWOJU POLSKI	48
WYWIAD Z PROFESOR ZOFIĄ JACUKOWICZ Z INSTYTUTU PRACY I SPRAW SOCJALNYCH	50
INFORMACJE RÓŻNE.....	52
POROZUMIENIE W SPRAWIE ZASAD WSPÓŁDZIAŁANIA W ZAKRESIE OCHRONY PRACY	52
DAR KRWI	53
ARTYKUŁ MIESIĄCA	55
PREZYDENT LECH KACZYŃSKI GOŚCIEM KOMISJI KRAJOWEJ	55

Zobacz więcej: www.solidarnosc.org.pl
Wersje cyfrowe „Biuletynu” można znaleźć
na stronie: www.solidarnosc.org.pl/biuletyn

WYDARZENIA MIESIĄCA - LUTY 2007

1 lutego

- Podpisanie porozumienia w sprawie leczenia uzdrowiskowego pomiędzy Sekretariatem Ochrony Zdrowia a stroną rządową

2 lutego

- Rozmowy ws. minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli
- Ministerstwo Zdrowia wycofuje się z projektu Ustawy o sieci szpitali

6 lutego

- Posiedzenie Prezydium Komisji Krajowej. Omówienie m.in. spraw związanych z ubezpieczeniami społecznymi, waloryzacją rent i emerytur

7 lutego

- Kolejne rozmowy przedstawicieli „Solidarności” z zarządem sieci hal handlowych Selgros

13 lutego

- Zmuszanie pracowników grupy Solid do wypisywania się ze związku zawodowego

14 lutego

- Posiedzenie Prezydium KK. Upoważnienie do podpisania porozumienia z PIP
- Protesty emerytów i rencistów przed urzędami wojewódzkimi przeciwko projektowi wypłat jednorazowych dodatków zamiast waloryzacji

15 lutego

- Podpisanie Porozumienia w Selgrosie ws. przywrócenia do pracy zwolnionych pracowników

16 lutego

- Podpisanie porozumienia dot. zgłaszanych postulatów przez Sekretariat Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność” z ministrem zdrowia

19 lutego

- obrady Prezydium KK. Przygotowania do spotkania z Prezydentem RP

20 - 21 lutego

- Posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Gdańsku. Spotkanie związkowców z Prezydentem RP Lechem Kaczyńskim.
- Komisja Krajowa wyraziła zgodę na przeprowadzenie akcji protestacyjnej przez związkowców reprezentujących branżę energetyki
- Komisja Krajowa ogłosiła rok 2007 Rokiem Ofiar Stanu Wojennego
- Komisja Krajowa podjęła decyzję o zwołaniu Zjazdu Krajowego Delegatów w dniach 29-30 sierpnia 2007 r. w Legnicy

22 lutego

- Blokada torów kolejowych w Krakowie i Kutnie. Związkowcy domagają się podwyżek płac na kolei

24 lutego

- Zawieszenie Akcji Protestacyjnej przez Radę Sekcji Krajowej Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”

28 lutego

- Podpisanie Porozumienia o współpracy pomiędzy Komisją Krajową a Państwową Inspekcją Pracy

Z OBRAD PREZYDIUM KK

POSIEDZENIE Z DN. 6.02.2007 R.

Decyzja Prezydium KK nr 26/07

ws. dotacji finansowej

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 27/07

ws. podpisania umowy z firmą On Board

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 28/07

ws. wyrejestrowania MKK Grupy „Südzucker”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, działając na mocy uchwały KK nr 29/04 w związku z samorozwiązaniem Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej Grupy „Südzucker” wyrejestrowuje wyżej wymienione MKK z Krajowego Rejestru MKK zarejestrowane pod nr 64.

POSIEDZENIE Z DN. 14.02.2007 R.

Decyzja Prezydium KK nr 29/07

ws. opinii o projekcie rozporządzenia MRR w sprawie udzielania pomocy de minimis na promocje przedsiębiorczości

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu rozporządzenia Ministra Rozwoju Regionalnego w sprawie udzielania pomocy de minimis na promocje przedsiębiorczości.

Decyzja Prezydium KK nr 30/07

ws. opinii o projekcie rozporządzenia MRR w sprawie udzielania pomocy de minimis na wspieranie projektów promocyjnych w dziedzinie turystyki i kultury

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnioskuję o dopisanie w § 3.1. projektu rozporządzenia Ministra Rozwoju Regionalnego w sprawie udzielania pomocy de minimis na wspieranie projektów promocyjnych w dziedzinie turystyki i kultury, związki zawodowe, jako beneficjentów pomocy w dziedzinie turystyki i kultury w związku z ich statutową działalnością w tych obszarach życia społecznego.

Decyzja Prezydium KK nr 31/07

ws. opinii o inicjatywie ustawodawczej Senackiej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej dotyczącej projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks Pracy (druk nr 338)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje inicjatywę ustawodawczą Senackiej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej dotyczącą projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks Pracy (druk nr 338).

Decyzja Prezydium KK nr 32/07

ws. opinii o projekcie ustawy MPiPS o dodatku pieniężnym dla niektórych emerytów, rencistów i osób pobierających świadczenie przedemerytalne albo zasiłek przedemerytalny (...)

Udział emerytów i rencistów we wzroście gospodarczym naszego kraju powinien być jednym z fundamentów państwa solidarnego.

Dlatego też Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie opiniuje projekt ustawy Ministra Pracy i Polityki Społecznej o zmianie ustawy o dodatku pieniężnym dla niektórych emerytów, rencistów i osób pobierających świadczenie przedemerytalne albo zasiłek przedemerytalny oraz niektórych innych ustaw i domaga się przywrócenia corocznej waloryzacji rent i emerytur z uwzględnieniem inflacji oraz co najmniej 20 procent realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia. Przypominamy, że w roku 2006 Prezydium KK pozytywnie zaopiniowało projekt Ministra Pracy i Polityki Społecznej (decyzja KK nr 134/06) realizujący powyższe warunki. Niestety projekt ten nie został skierowany do Sejmu RP jak również pod obrady TK ds. S-G.

Nie akceptujemy rozwiązań przewidujących zamiast waloryzacji wprowadzenie jednorazowych dodatków pieniężnych. Natomiast gotowi jesteśmy do udziału w pracach nad prawnymi rozwiązaniami mającymi charakter doraźnej pomocy dla świadczeniobiorców o niskich dochodach. Pomoc ta powinna być udzielana niezależnie od waloryzacji emerytur i rent.

Decyzja Prezydium KK nr 33/07

ws. opinii do wstępnej wersji dokumentu zatytułowanego „Przewodnik Wdrażania CSR (Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw)”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” dostrzega potrzebę podjęcia działań na rzecz budowania efektywnego modelu społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR) w Polsce. CSR powinien być elementem istotnym dla wszechstronnego rozwoju i ochrony pracowników w miejscu pracy, dialogu społecznego z funkcjonującymi w przedsiębiorstwie związkami zawodowymi oraz bezpieczeństwa konsumentów.

Działania administracji publicznej należy skierować na upowszechnianie i wdrażanie inwestycji odpowiedzialnych społecznie (SRI) oraz wzmocnienie roli społecznego aspektu działania przedsiębiorstwa (przyjmowanie określonych zobowiązań, ewaluację, raportowanie oraz poddawanie się okresowym badaniom efektywności). Nie tylko sam fakt wprowadzenia standardów społecznych, ale przede wszystkim ich przestrzeganie i podnoszenie powinno mieć wpływ na ocenę i prestiż przedsiębiorstwa.

Przedłożony przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej „Przewodnik wdrażania CSR (Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw)” jest materiałem poglądowym, przygotowanym przez Bank Światowy, charakteryzującym ideę funkcjonowania i organizację CSR w innych krajach. Autorzy opracowania pozostawiają wybór modelu oraz sposób jego wdrażania administracjom publicznym poszczególnych krajów, czego zabrakło w przypadku Mini-

sterstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnioskuję więc o przedłożenie przez rząd własnej propozycji podstaw polityki publicznej w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, która powinna zostać skonsultowana z partnerami społecznymi

Decyzja Prezydium KK nr 34/07

ws. podpisania porozumienia z PIP

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” upoważnia do podpisania porozumienia z Państwową Inspekcją Pracy dwie z trzech niżej wymienionych osób:

1. Janusz Śniadek – Przewodniczący KK NSZZ „Solidarność”
2. Jerzy Langer – Zastępca Przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność”
3. Jacek Rybicki – Sekretarz KK NSZZ „Solidarność”

Decyzja Prezydium KK nr 35/07

ws. upoważnienia do podpisania porozumienia z Zarządem Spółki Selgros

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, nawiązując do decyzji Prezydium KK nr 2/07 z 9 stycznia 2007 r. upoważnia członków Komisji Krajowej Kazimierza Kimso i Jarosława Lange do podpisania porozumienia z Zarządem Spółki Selgros.

Decyzja Prezydium KK nr 36/07

ws. przedstawiciela NSZZ „Solidarność” w Komitecie Monitorującym dla Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Norweskiego Mechanizmu Finansowego

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” potwierdza członkostwo Stefana Kubowicza jako przedstawiciela NSZZ „Solidarność” w Komitecie Monitorującym dla Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Norweskiego Mechanizmu Finansowego.

POSIEDZENIE Z DN. 19.02.2007 R.

Decyzja Prezydium KK nr 37/07

ws. opinii o projekcie rozporządzenia PRM w sprawie szczegółowych zasad przeprowadzania ocen urzędników służby cywilnej

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnosi następujące uwagi do projektu rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie szczegółowych zasad przeprowadzania ocen urzędników służby cywilnej:

1. Wprowadzenie oceny „celujący” spowoduje, iż nie będzie możliwe w praktyce awansowanie urzędnika służby cywilnej na wyższy stopień służbowy, o którym to awansie mowa w art. 59 ust. 1 ustawy. Ma to być ocena sporadyczna za wybitne osiągnięcia. Niemożliwe będzie zatem uzyskanie jej 2 razy z rzędu.
2. Par. 5 ust. 2 daje niczym nie ograniczoną możliwość zmiany terminu oceny, co może ograniczyć jej obiektywność.
3. Par 9 ust. 1 – kuriozalne jest ustanowienie dyrektora generalnego urzędu jako osoby, do

której składa się odwołanie w tych przypadkach, gdy oceniającym, jako bezpośredni przełożony, jest właśnie dyrektor generalny urzędu. Odwołanie winno być składane do przełożonego dyrektora generalnego urzędu lub do organu kolegialnego (np. 3 urzędników służby cywilnej z danego urzędu).

4. Uwagi ogólne:

- Co do zasady urzędników służby cywilnej powinni oceniać przełożeni będący urzędnikami służby cywilnej. Gdy przełożony nie jest urzędnikiem służby cywilnej, oceny winien dokonywać organ kolegialny (np. przełożony + 2 urzędników służby cywilnej). W interesie przełożonego nie będącego urzędnikiem służby cywilnej nie leży promowanie i obiektywna ocena podwładnego będącego urzędnikiem służby cywilnej, gdyż taka osoba stanowi naturalne „zagrożenie” dla oceniającego.
- Należy zastanowić się, czy zasadne jest ocenianie urzędników służby cywilnej na podstawie ustawy o służbie cywilnej w tych przypadkach, gdy podlegają oni cyklicznym ocenom na podstawie innych ustaw (np. ustawy z 28 września 1991 roku o kontroli skarbowej, która nakazuje coroczne oceny inspektorów kontroli skarbowej). W tych przypadkach należałoby uznać, że ocena urzędników służby cywilnej na podstawie ustaw szczególnych jest wystarczająca lub zrezygnować z oceny na podstawie ustaw szczególnych na rzecz oceny dokonywanej na podstawie ustawy o służbie cywilnej.
- Dyrektorzy generalni urzędów powinni nadal akceptować oceny. Podniesie to ich prestiż i wpłynie na większą obiektywność ze strony oceniających.

Decyzja Prezydium KK nr 38/07

ws. opinii o dokumencie MT „Programu rozwoju sieci lotnisk i lotniczych urządzeń naziemnych”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie ocenia przedstawiony przez Ministerstwo Transportu „Program rozwoju sieci lotnisk i naziemnych urządzeń lotniczych”.

Program nie przedstawia szczegółowego planu konkretnych działań, a jedynie określa ogólnikowe cele do osiągnięcia. Opracowanie nie zawiera zestawienia niezbędnych prac, harmonogramu ich wykonania wraz z określeniem odpowiedzialności poszczególnych podmiotów.

Minister Transportu nie wskazuje źródeł finansowania przyszłych inwestycji. Strona społeczna nie znajduje w opracowaniu odpowiednich analiz ekonomicznych, badań potrzeb rynku oraz społecznych skutków podjęcia planowanych działań.

Autor opracowania podkreśla konieczność powiązania programu rozwoju lotnisk z programem rozwoju systemu transportowego kraju (drogi, kolej), a Program nie wskazuje konkretnych działań w tym obszarze. Zdaniem Prezydium KK NSZZ „Solidarność” najważniejsza jest przede wszystkim skuteczna realizacja obowiązującego już prawa - jak chociażby ustawy o Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej (PAŻP). Wbrew zapisom tej ustawy do tej pory nie został powołany prezes Agencji i nie przygotowano niezbędnych rozporządzeń dotyczących podziału majątku pomiędzy PPL a PAŻP. Ponieważ utworzenie PAŻP wpisane jest do Programu - trudno jest pozytywnie ocenić wiarygodność i przyszłą rzetelność jego realizacji.

Decyzja Prezydium KK nr 39/07

ws. rejestracji MKK Urzędów Wojewódzkich

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie uchwały Komisji Krajowej nr 29/04, rejestruje Międzyzakładową Komisję Koordynacyjną NSZZ „Solidarność” Urzędów Wojewódzkich z siedzibą w Bydgoszczy.

MKK jest zarejestrowana w Krajowym Rejestrze MKK pod nr „74”.

Decyzja Prezydium KK nr 40/07

ws. wyrejestrowania Krajowej Sekcji Pracowników Technicznych Leśnictwa NSZZ „Solidarność”

1. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie postanowień § 26 ust. 1 Statutu NSZZ „Solidarność” oraz § 10 ust. 2 uchwały nr 4 XIX KZD, zmienionej uchwałą nr 4 XX KZD, w związku z wnioskiem Krajowego Sekretariatu Zasobów Naturalnych, Ochrony Środowiska i Leśnictwa NSZZ „Solidarność” postanawia wykreślić z Rejestru Krajowych Sekcji Branżowych sekcję o nazwie: Krajowa Sekcja Pracowników Technicznych Leśnictwa NSZZ „Solidarność”.
2. Traci moc decyzja Prezydium Komisji Krajowej nr 24/93.
3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Decyzja Prezydium KK nr 41/07

ws. upoważnienia do podpisania protokołu dodatkowego do PUZP dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” upoważnia Mirosława Kamieńskiego - przewodniczącego Sekcji Krajowej Pracowników Cywilnych MON NSZZ „Solidarność” do podpisania w imieniu NSZZ „Solidarność” protokołu dodatkowego nr 16 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z 8 czerwca 1998 roku.

Decyzja Prezydium KK nr 42/07

ws. zgody na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyraża zgodę na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność” na okolicznościowym plakacie wydrukowanym przez Komitet Organizacyjny Obchodów Rocznicy Marca 1981 r. w Bydgoszczy.

Decyzja Prezydium KK nr 43/07

ws. wykonania praw właścicielskich w Tysol Sp. z o.o.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” reprezentujące NSZZ „Solidarność” jako jedyne go współnika Tysol Sp. z o.o. na podstawie uchwały KK nr 165/03 z 11 czerwca 2003 roku, upoważnia pełnomocnika NSZZ „Solidarność” – Skarbnika KK Stefana Kubowicza do odbycia Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z następującym porządkiem obrad:

1. Otwarcie i przyjęcie porządku obrad
2. Wybór członków Rady Nadzorczej
3. Zamknięcie obrad

z następującymi ustaleniami:

ad. 2. Wybrać do Rady Nadzorczej Tysol Sp. z o.o.

1. Józefa Mozolewskiego
2. Marzenę Podolską - Bojahr
3. Michała Kozickiego
4. Zbigniewa Dziubasika
5. Jacka Rybickiego

a na przewodniczącego Rady Nadzorczej powołuje Józefa Mozolewskiego.

Decyzja Prezydium KK nr 44/07

ws. powołania Rady Fundacji Gospodarczej

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, działając na mocy uchwały KK nr 667/99 z 14 września 1999 roku, powołuje Radę Fundacji Gospodarczej z siedzibą w Gdyni w następującym składzie:

1. Maciej Jankowski
2. Bogdan Olszewski
3. Krzysztof Woźniewski
4. Bogdan Szozda
5. Waldemar Krenc

a na przewodniczącego Rady Fundacji powołuje Macieja Jankowskiego.

Z OBRAD KOMISJI KRAJOWEJ

POSIEDZENIE Z DN. 20-21.02.2007 R.

Uchwała KK nr 1/07

ws. harmonogramu zadań Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” na kadencję 2006-2010

W nawiązaniu do uchwały nr 15 XX Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ „Solidarność” i uchwały Komisji Krajowej o najważniejszych celach działania Związku w kadencji 2006-2010 z 5 grudnia 2006 roku Komisja Krajowa przyjmuje poniższy harmonogram zadań. Jednocześnie KK postanawia dokonywać oceny jego realizacji w odstępach półrocznych.

I. Wzrost wynagrodzeń, w tym płacy minimalnej

W dobie rosnącego konsumpcjonizmu i chęci zysku coraz więcej pracodawców dąży do maksymalizacji swoich dochodów kosztem pracowników. Takie działania są szczególnie szkodliwe przede wszystkim dla pracowników, dla gospodarki, ale i rozwoju społeczeństwa obywatelskiego.

W Polsce przeciętne i minimalne wynagrodzenie za pracę należy do najniższych w Unii Europejskiej. Wzrost płac jest zdecydowanie wolniejszy niż zwiększenie wydajności pracy i wzrost gospodarczy. Pozornie sprzyja to inwestycjom zagranicznym ze względu na niskie koszty pracy, w praktyce jednak prowadzi do zahamowania popytu na rynku wewnętrznym i zamrożenia powstawania nowych miejsc pracy. Ponadto sprzyja emigracji osób wykształconych i powoduje ograniczenie rozwoju wiodących dziedzin gospodarki, czyniąc z nas obszar taniej siły roboczej. Komisja Krajowa podejmie zdecydowane działania, aby w ciągu tej kadencji, zgodnie z europejskimi standardami, ujętymi m. in. w Europejskiej Karcie Społecznej, została określona ścieżka dojścia w naszym kraju płacy minimalnej do 50% płacy przeciętnej.

Komisja Krajowa będzie inicjowała i wspierała akcje związkowe zmierzające do systematycznego wzrostu wynagrodzeń, szczególnie w powiązaniu ze wzrostem gospodarczym.

Jednym z najważniejszych zadań pozostaje walka o systematyczne i pełne wypłacanie pracownikom należnych wynagrodzeń, także poprzez zaostrezenie sankcji nakładanych na winnych zaległości, m.in. w postaci zakazu wykonywania funkcji pracodawcy.

Działania szczegółowe

1. Wynagrodzenie minimalne za pracę. Płaca godziwa.
 - a. wypracowanie (w Umowie społecznej, w Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych bądź w sejmowej Komisji Pracy oraz Polityki Społecznej) harmonogramu zwiększenia minimalnego wynagrodzenia w relacji do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Relacja ta zgodnie z celem nowelizacji ustawy z dnia 1 lipca 2005 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę poprzez stopniowe podwyższanie wysokości minimalnego wynagrodzenia osiągnąć ma poziom 50% wynagrodzenia przeciętnego.
 - b. postulowanie działań legislacyjnych (Umowa społeczna, Komisja Trójstronna ds. Społeczno-Gospodarczych) w celu likwidacji zapisu art. 6 ust. 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, dopuszczającego wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie pierwszego roku jego pracy na poziomie 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia.
2. Działania na rzecz wzrostu płacy przeciętnej i wprowadzenia prorodzinnego systemu podatkowego.
 - a. pod hasłem „Niskie płace barierą rozwoju Polski” postulowanie wzrostu wynagrodzeń dla wszystkich grup zawodowych i sprzeciw wobec stale pogłębiającego się rozwarstwienia płac.
 - b. postulowanie uchylenia ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców, która ogranicza swobodę negocjacji między związkami zawodowymi i pracodawcami.
 - c. wobec powiększającej się różnicy przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw i państwowej oraz samorządowej sferze budżetowej konieczne jest przywrócenie zasady wypracowanej podczas negocjacji Paktu o Przedsiębiorstwie Państwowym, że wzrost wynagrodzeń w tych branżach nie powinien być niższy od wskaźnika inflacji powiększonego o połowę wzrostu realnego PKB.
 - d. wobec braku układu branżowego postulowanie wprowadzenia ustawowych gwarancji dla godziwej płacy i warunków pracy w ochronie zdrowia w celu ograniczenia migracji w zawodach medycznych i zapewnienia powszechnego dostępu do publicznej służby zdrowia.
 - e. Polska jest jednym z ostatnich krajów UE, w którym nie ma ulg dla rodzin wielodzietnych w podatku od osób fizycznych. Komisja Krajowa postuluje wprowadzenie prorodzinnego systemu podatkowego uwzględniającego podwyższenie kwot

wolnych od podatku na każde dziecko w rodzinie oraz podwyższenie zasiłków rodzinnych.

II. Obrona praw pracowniczych i związkowych oraz zapewnienie bezpieczeństwa ekonomicznego osób po zakończeniu aktywności zawodowej

Godność i podmiotowość pracownika w środowisku pracy to warunek jego aktywności zawodowej, wydajności i rozwoju. Ich zagrożeniem są patologie w zakresie czasu pracy, stosunku pracy (patologie samozatrudnienia i wielokrotnych umów na czas określony, w tym praca wyłącznie przez agencje pracy tymczasowej, praca „na czarno”) czy wreszcie relacji w środowisku pracy (dyskryminacja, mobbing), bezpieczeństwa pracy oraz zabezpieczenia społecznego (emerytury).

Godna praca to także pewna praca. Związek będzie wspierał działania państwa i pracodawców na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy i zmniejszenia bezrobocia zgodnie z zapisami Strategii Lizbońskiej. W tym kontekście NSZZ „Solidarność” podkreśla, że bezpieczeństwo pracy jest ściśle związane z jej wydajnością - podstawową formą zatrudnienia pracowników powinna być umowa o pracę zawierana na czas nieokreślony.

Wobec pogłębiającego się kryzysu finansowego systemu emerytalnego i opieki zdrowotnej Komisja Krajowa proponuje zawarcie umowy mającej na celu promowanie stałego zatrudnienia i przeciwdziałania fałszywemu samozatrudnieniu i zatrudnieniu na czas określony.

Zagwarantowana w Konstytucji wolność zrzeszania się jest fundamentalnym prawem człowieka, a wolność związkowa jest jedną z podstawowych wolności publicznych w zbiorowych stosunkach pracy państw demokratycznych. NSZZ „Solidarność” będzie zdecydowanie sprzeciwiał się łamaniu praw związkowych i ograniczaniu swobodnego działania Związku w zakładzie pracy. Związek będzie konsekwentnie domagał się pełnego przestrzegania praw pracowniczych; będzie także dążył do korzystnych dla pracowników rozwiązań ustawowych poprzez nowelizację istniejących przepisów prawa pracy i wprowadzanie standardów uczciwej konkurencji.

Działania szczegółowe

1. Zapewnienie bezpieczeństwa i stabilizacji zatrudnienia poprzez:

- a. nowelizację art. 25¹ i 38 kp poprzez ograniczenie dopuszczalnego okresu zatrudnienia na czas określony do 18 miesięcy oraz wprowadzenie zasady uzasadniania i obowiązku konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umów na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 12 miesięcy;
- b. wypracowanie i wprowadzenie nowej definicji „samozatrudnienia”;
- c. nowelizację ustawy o pracy tymczasowej w celu poprawy sytuacji pracowników tymczasowych;
- d. ochronę niezależności działaczy związkowych, w tym utrzymanie ustawowej ochrony przed zwolnieniem z pracy.
- e. nowelizację ustawy o związkach zawodowych warunkującą rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym podlegającym ustawowej ochronie przed zwolnieniem prawomocnym wyrokiem sądu pracy.

2. Dialog społeczny na rzecz rozwoju

- a. wzmocnienie dialogu społecznego na poziomie krajowym, wojewódzkim, powiatowym i branżowym, w tym realne wzmocnienie Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego, utworzenie Powiatowych Komisji Dialogu Społecznego oraz podjęcie rzeczywistego dialogu w ramach zespołów branżowych funkcjonujących przy Komisji Trójstronnej (w tym przestrzeganie podpisanych umów i porozumień);
- b. przeanalizowanie możliwości zmiany ustawy o Komisji Trójstronnej, aby jej działal-

- ność przynosiła wymierne korzyści dla pracowników i skuteczniej realizowała idee dialogu społecznego;
- c. powołanie Rzecznika Dialogu Społecznego w celu skuteczniejszego rozwiązywania konfliktów i unikania długotrwałych i kosztownych postępowań sądowych („ arbitraż społeczny”);
 - d. poparcie dla stosowania dobrych praktyk i zasad społecznie odpowiedzialnego biznesu.
3. Działania na rzecz bezpiecznej pracy i przestrzegania prawa pracy
- a. dążenie do osiągania standardów europejskich w tworzeniu bezpiecznych warunków pracy, a tam, gdzie to możliwe, ich egzekwowanie m.in. w ramach negocjacji układowych;
 - b. działanie na rzecz ustawowego zakazu handlu w dni ustawowo wolne od pracy (niedziele, święta kościelne i narodowe).
4. Obrona praw związkowych, w tym prawa do zrzeszania się.
- a. działania prowadzące do ustawowego zaostrożenia sankcji za naruszenia praw związkowych, w tym szczególnie za niezgodne z polskim prawem przeciwdziałanie powstawaniu organizacji związkowych;
 - b. kontynuowanie ogólnopolskich akcji solidarnościowych w przypadkach szczególnie drastycznych naruszeń praw związkowych, szczególnie w obronie osób prześladowanych za próby założenia i działalność w NSZZ „Solidarność”.
5. Działania na rzecz likwidacji dyskryminacji, mobbingu, przemocy i ograniczenia stresu w miejscu pracy
- a. wprowadzenie rozwiązań zawartych w europejskich porozumieniach ramowych;
 - b. przegląd orzecznictwa krajowego;
 - c. prowadzenie działań profilaktycznych (akcje informacyjne, szkolenia, konferencje) wskazujących na zagrożenie, jakie dyskryminacja, mobbing, przemoc i stres niosą dla środowiska pracy i gospodarki.
6. Wsparcie dla zawierania ponadzakładowych i podnoszenia standardów zakładowych układów zbiorowych pracy
- a. monitoring układów zbiorowych pracy we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy;
 - b. powrót do praktyki Corocznego Przeglądu Układów Zbiorowych Pracy (wraz z publikacją);
 - c. wprowadzenie cyklicznych spotkań w celu wymiany doświadczeń pomiędzy partnerami społecznymi (pracownicy, pracodawcy, Państwowa Inspekcja Pracy, sędziowie, specjaliści i mediatorzy) w zakresie zbiorowych stosunków pracy na poziomie zakładowym oraz pakietów socjalnych;
 - d. zmiany w Statucie NSZZ „Solidarność” upraszczające procedury zawierania układów zbiorowych.
7. Działanie na rzecz wprowadzenia ustawy o obowiązkowym ubezpieczeniu od ryzyka bezrobocia.
- a. Wystąpienie do rządu o informację o efektywności obowiązujących systemów ubezpieczeń osób bezrobotnych w innych krajach UE (ze składką płaconą przez pracodawców przy wsparciu budżetu państwa) oraz o stanie prac resortowych (rządowych) i ścieżce dojścia do wdrożenia ustawy o obowiązkowym ubezpieczeniu od ryzyka bezrobocia.

8. Utrzymanie świadczeń przedemerytalnych

- a. nowelizacja ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w celu przywrócenia zasiłków przedemerytalnych zgodnie ze stanem prawnym z roku 2000 jest realna pod warunkiem:
- nacisku całego Związku;
 - consensusu strony społecznej w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych (lub przy pracach nad Umową społeczną);
 - pozytywnej opinii rządu;
 - projektu poselskiego.
 - Alternatywnym (częściowym) rozwiązaniem może być realizacja ustawy o promocji zatrudnienia w zakresie:
 - wyższe zasiłki dla bezrobotnych (zgodnie z Konwencją MOP 102, 168)
 - objęcie większej ilości bezrobotnych zasiłkiem przez zmianę art. 73 okresu pobierania zasiłku poprzez obniżenie progu przeciętnej stopy bezrobocia).

9. Utrzymanie uprawnień do obniżonego wieku emerytalnego osób zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

10. Wprowadzenie corocznej waloryzacji emerytur i rent uwzględniającej udział emerytów i rencistów we wzroście gospodarczym kraju zgodnie z ideą państwa solidarnego.

11. Udział w procesach legislacyjnych poprzez stworzenie grupy wsparcia w parlamencie dla przedkładania projektów i zmian w przepisach obowiązujących oraz powołanie grupy ekspertów specjalizujących się w pracach legislacyjnych w obszarach najważniejszych dla Związku, a także:

- a. konsekwentna egzekucja ustawowych gwarancji prawidłowej konsultacji z partnerami społecznymi procesu legislacyjnego;
- b. domaganie się przestrzegania ustawowej zasady pisemnego uzasadnienia przez organy administracji państwowej odrzucenia uwag Związku zgłaszanych do opiniowanych dokumentów;
- c. zagwarantowanie przez rząd dostępu do projektów, dokumentów, analiz UE w języku polskim;
- d. przesyłanie rządowych programów gospodarczych z analizą ich wpływu na rynek pracy.

POSTULATY LEGISLACYJNE NSZZ „Solidarność”:

- a. likwidacja zapisu art. 6 ust. 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, dopuszczającego wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy na poziomie 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia;
- b. uchylenie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców;
- c. zwolnienie z podatku dochodowego rzeczowych świadczeń i wyłączenia z katalogu rzeczowych świadczeń bonów, talonów i innych znaków uprawniających do ich wymiany za towary i usługi;
- d. uzyskanie zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych kwoty równej wysokości zapłaconych składek związkowych;
- e. ustawowe gwarancje dla godziwej płacy i warunków pracy w ochronie zdrowia w celu powstrzymania migracji i zapewnienia powszechnego dostępu do publicznej służby zdrowia;

- f. nowelizacja art. 251 i 38 kp poprzez ograniczenie dopuszczalnego okresu zatrudnienia na czas określony do 18 miesięcy oraz wprowadzenie zasady uzasadniania i obowiązku konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umów na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 12 miesięcy;
 - g. wprowadzenie nowej definicji „samozatrudnienia”;
 - h. nowelizacja ustawy o pracy tymczasowej w celu poprawy sytuacji pracowników tymczasowych;
 - i. ochrona niezależności działaczy związkowych, w tym utrzymanie ustawowej ochrony przed zwolnieniem z pracy;
 - j. ustawowy zakaz handlu w dni ustawowo wolne od pracy (niedziele, święta kościelne i narodowe);
 - k. zaostrzenie sankcji za naruszenia praw związkowych, w tym szczególnie za niezgodne z polskim prawem przeciwdziałanie powstawaniu organizacji związkowych;
 - l. wprowadzenie rozwiązań na rzecz likwidacji dyskryminacji, mobbingu, przemocy i ograniczenia stresu w miejscu pracy, zawartych w europejskich porozumieniach ramowych;
 - m. wprowadzenie ustawy o obowiązkowym ubezpieczeniu od ryzyka bezrobocia;
 - n. nowelizacja ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w celu przywrócenia zasiłków przedemerytalnych zgodnie ze stanem prawnym z roku 2000;
 - o. utrzymanie uprawnień do obniżonego wieku emerytalnego osób zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze;
 - p. nowelizacja ustawy o emeryturach i rentach z FUS wprowadzająca coroczną waloryzację świadczeń emerytalno-rentowych uwzględniającą wzrost gospodarczy;
 - q. przestrzeganie procedur konsultacji z partnerami społecznymi procesu legislacyjnego;
 - r. przywrócenie prawa związków zawodowych do kierowania pytań prawnych do Sądu Najwyższego;
 - s. uznanie pakietów socjalnych i porozumień zbiorowych za źródło prawa;
 - t. zmiana ustawy o zamówieniach publicznych, aby jednym z elementów decydujących o wyborze zwycięzcy były odpowiednie standardy socjalne w przedsiębiorstwie;
 - u. zadośćuczynienie represjonowanym w PRL i ofiarom stanu wojennego oraz sprawiedliwe osądzenie winnych zbrodni w okresie PRL.
12. Działanie na rzecz ratyfikacji Konwencji MOP w zakresie:
- a. polityki zatrudnienia i właściwej obsługi rynku pracy
 - nr 88 – dot. organizacji służb zatrudnienia
 - 150 – dot. roli, zadań i organizacji administracji
 - 168 – dot. popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem wraz z odpowiednimi zaleceniami nr 83, 151 i 176.
 - b. ochrony pracowników:
 - nr 156 – dot. równości szans i równego traktowania pracowników obu płci
 - nr 158 – dot. rozwiązywania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy
 - 173 – dot. ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy
 - 183 – dot. ochrony macierzyństwa wraz z odpowiednimi zaleceniami nr 165, 166,

180 i 191.

c. ochrony migrantów:

nr 97 – dot. pracowników migrujących;

143 – dot. migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących;

181 – dot. prywatnych biur pośrednictwa pracy wraz z zaleceniami nr 86, 151 i 188.

III. Rozwój Związku - szczególnie poprzez zwiększenie liczby członków

Razem jesteśmy silniejsi! Rozwój Związku to przede wszystkim bezpośrednio i pośrednio działania na rzecz zwiększenia liczby członków. Działania bezpośrednie obejmują prace na rzecz zwiększenia liczby członków w organizacjach już istniejących oraz prace organizatorów związkowych na rzecz powstania nowych organizacji zakładowych. Ale na rozwój Związku wpływa także sprawna organizacja, pełen przepływ informacji między wszystkimi strukturami, szkolenia, stałe konsultacje z członkami oraz wizerunek Związku na zewnątrz. Dopiero wszystkie te elementy sprawiają, że Związek staje się atrakcyjny dla nowych ludzi i jest w stanie wykorzystać swój potencjał, działając na rzecz i w imieniu swoich członków i współpracując na arenie międzynarodowej w budowie wolnego ruchu związkowego.

Działania szczegółowe

1. Pozyskiwanie członków

Tylko zorganizowani w związek zawodowy pracownicy mogą wywalczyć wyższe płace i obronić swoje prawa. Dlatego priorytetem Związku jest doprowadzenie do większego zorganizowania się pracowników, zarówno w zakładach, gdzie istnieją organizacje zakładowe, jak i tam, gdzie ich nie ma.

Chcemy, aby do końca kadencji wzrost liczby członków nie tylko zrównoważył naturalny ubytek, ale przekroczył go co najmniej o 5%.

Możemy tego dokonać poprzez przekonanie pracowników, że poprawa warunków ich pracy może się dokonać tylko wtedy, jeśli będą licznie zorganizowani i gotowi do działania. Potrzebujemy do tego wzmocnienia działań wspierających pracę organizatorów związkowych, lepszej informacji, pomocy eksperckiej, szkoleń.

- a. pomoc pracownikom w organizowaniu się w NSZZ „Solidarność” w zakładach i branżach, w których nie ma związku zawodowego planujemy poprzez zatrudnienie większej liczby dobrych organizatorów. Mamy 41 organizatorów związkowych, w tym 4 zatrudnionych w Komisji Krajowej, a reszta - w zarządach regionów. Potrzebujemy ich znacznie więcej, żeby liczba członków zaczęła rosnąć.
- b. pomoc istniejącym organizacjom zakładowym w pozyskiwaniu nowych członków Związku planujemy szczególnie poprzez zwiększenie ilości szkoleń podstawowych i monitorowanie trendów uzwiązkowienia w tych organizacjach.
- c. prowadzenie stałego monitoringu uzwiązkowienia i sytuacji w zakładach pracy.

2. Szkolenia

- a. dostosowanie szkoleń - z wykorzystaniem programów unijnych - do aktualnych potrzeb struktur związku (nowa ustawa, zmiana przepisów, przekształcenia własnościowe, techniki negocjacyjne, szkolenia językowe).
- b. prowadzenie stałych szkoleń dotyczących organizacji i rozwoju Związku.

3. Informacja

- a. doskonalenie i rozbudowanie strony internetowej wzbogaconej o strony tematyczne.

- b. stworzenie bazy adresowej (poczty elektronicznej) do informacji i konsultacji, w tym wydawanie internetowego Serwisu Informacyjnego.
- c. zbudowanie sieci ankietowej do szybkiego badania opinii członków Związku.
- d. wydawanie Biuletynu Informacyjnego wraz z dołączonymi opracowaniami elektronicznymi wybranych tematów.
- e. działania na rzecz zwiększenia sprzedawanego nakładu Tygodnika Solidarność.
- f. opracowanie projektu połączenia sieciowego wszystkich struktur Związku.
- g. zabieganie o prezentację programu Związku w środkach masowego przekazu, ze szczególnym uwzględnieniem mediów publicznych.
- h. promocja działań Związku poprzez kampanie wizerunkowe związane z realizacją głównych celów programowych.

4. Promocja i organizacja

- a. opracowanie i wdrożenie karty rabatowej dla członków Związku.
- b. stworzenie bazy adresowej wszystkich członków i struktur Związku.
- c. podjęcie starań zmierzających do finansowania zasiłków statutowych świadczeniami z ubezpieczenia członków Związku.

5. Współpraca zagraniczna – podstawowe zadania

- a. zapobieganie nieuczciwej konkurencji i eksploatacji pracowników poprzez rozpowszechnianie Europejskiego Modelu Społecznego. Europejski Model Społeczny oparty na dialogu równoprawnych partnerów społecznych oraz prawie pracowników do informacji i konsultacji może stać się narzędziem eliminującym dumping socjalny na całym kontynencie, w krajach zarówno UE jak i poza. Aby osiągnąć powszechne stosowanie się do jego reguł potrzebna jest struktura pracująca w tym kierunku. W tym celu będziemy działać na rzecz ukonstytuowania się pierwszej w historii struktury związkowej obejmującej cały kontynent europejski – Paneuropejskiej Rady Związkowej.
- b. promocja mechanizmów regulacyjnych wobec globalizacji. Poprzez MKZZ oraz MOP będziemy domagać się dołączenia klauzuli socjalnej do reguł handlu światowego oraz uregulowania ponadgranicznych transakcji kapitału finansowo-spekulacyjnego.
- c. wspieranie wolnych związków zawodowych na całym świecie. Będziemy intensyfikować współpracę dwustronną i wielostronną (w tym współpracę struktur branżowych) mającą na celu wzmocnienie niezależnych związków zawodowych i przeciwstawienie się usiłowaniom pracodawców i rządów poszerzenia stref wolnych od działalności związkowej w celu przenoszenia tam miejsc pracy i uzyskiwania przewagi konkurencyjnej kosztem eksploatowanych pracowników.
- d. zapobieganie wykorzystywaniu polskich pracowników podejmujących pracę za granicą.

Wykorzystamy sieć informacyjną, w tym internetową, Związku do kampanii informacyjnej dla pracowników oraz przy współpracy z zagranicznymi organizacjami związkowymi zorganizujemy punkty kontaktowe w krajach docelowych.

- e. walka o powszechnie dostępne i wysokiej jakości usługi publiczne. Włączymy się do akcji zbierania podpisów pod petycją EKZZ mającą na celu doprowadzenie do wszczęcia procesu legislacyjnego na poziomie europejskim w celu uzyskania gwarancji usług publicznych.
- f. uzyskanie mocy prawnej dla Europejskiej Karty Praw Podstawowych. Przeciw-

stawimy się usiłowaniom sił antyspołecznych usunięcia Karty z Europejskiego Traktatu Konstytucyjnego i doprowadzimy (w ramach akcji EKZZ) do uzyskania przez nią mocy prawnie wiążącej przy następnej rewizji traktatów.

6. Etos „Solidarności” – pamięć dla przyszłości

„Solidarność” jest wielkim dziedzictwem Polski, Europy i świata. Kultywowanie pamięci o tym dziedzictwie, jego historii, wartościach, w oparciu o które powstał nasz Związek – jest naszym obowiązkiem. Także po to, aby stanowić inspirację dla walczących o wolność, godność i solidarność.

W imię pamięci o ofiarach komunizmu, o tych, którzy zbudowali fundament wolności i niepodległości Polski, Związek będzie konsekwentnie dążył do pokazania historycznej prawdy o przeszłości i wspierał wszelkie działania legislacyjne zmierzające do zadośćuczynienia ofiarom i sprawiedliwego osądzenia winnych zbrodni.

- a. pamięć o rocznicach. Związek będzie organizował obchody i uroczystości rocznicowe upamiętniające ważne wydarzenia i postaci związane z walką „Solidarności” o wolność i godność pracownika, ze szczególnym uwzględnieniem działań edukacyjnych skierowanych do młodych.
- b. kontynuowanie wsparcia dla ofiar i ich rodzin. Związek będzie m.in. poprzez Fundację Promocji Solidarności wspierał ofiary represji komunistycznych i ich rodziny, szczególnie z okresu stanu wojennego.
- c. Sala BHP w Stoczni Gdańskiej.
- d. Związek będzie realizował program renowacji historycznej Sali BHP, będącej własnością NSZZ „Solidarność”.
- e. Europejskie Centrum Solidarności.

Związek włączy się jako partner w program budowy Europejskiego Centrum Solidarności, powstającego w Gdańsku, które ma w zamierzeniu łączyć zadania naukowo-badawcze z nowoczesną placówką muzealną, dokumentującą działania opozycji antykomunistycznej i miejscem ważnych spotkań międzynarodowych i dyskusji. Liczymy, że program stanie się także priorytetowym programem dla Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

- f. wspieranie badań nad historią „Solidarności”.
- g. budowanie Archiwum KK będzie gromadziła dokumenty, materiały, nagrania, zdjęcia i publikacje dotyczące historii NSZZ „Solidarność” i antykomunistycznej wolnościowej opozycji, a także działań po roku 1989, porządkując je w Archiwum Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

IV. Podsumowanie

- a. przyjmując zasadę koncentracji na priorytetach, Komisja Krajowa, a także inne struktury Związku, powinny wokół nich organizować akcje związkowe. Chcemy przekonać partnerów społecznych, administrację państwową i opinię publiczną do naszych celów i w ten sposób skuteczniej je realizować.
- b. o wyborze nowego priorytetu lub kontynuacji prowadzonych działań KK będzie decydowała w ramach półrocznych przeglądów realizacji niniejszej Uchwały.
- c. Związek włączył się w prace nad zaproponowaną przez Prezydenta RP Umową społeczną i będzie je kontynuował. Oczekujemy, że część naszych zadań programowych znajdzie swoje rozwiązanie właśnie w Umowie, której celem nadrzędnym powinna być realizowana w praktyce idea dialogu społecznego dla rozwoju, połączona z zapewnieniem poczucia bezpieczeństwa i sprawiedliwości.
- d. Komisja Krajowa aktywnie będzie uczestniczyła w projektach UE w celu zdoby-

wania nowych doświadczeń oraz rozwoju dialogu społecznego przy współpracy z innymi organizacjami, partnerami społecznymi na poziomie krajowym i europejskim.

Uchwała KK nr 2/07

ws. Roku Pamięci Ofiar Stanu Wojennego

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” ogłasza rok 2007 Rokiem Pamięci Ofiar Stanu Wojennego.

Żyjąc dziś w wolnym i suwerennym Kraju winni jesteśmy pamięć wszystkim ofiarom tamtych dramatycznych lat. To ich poświęcenie zbudowało fundament niepodległej Ojczyzny.

Komisja Krajowa postanawia, że tegoroczne, centralne obchody rocznicy podpisania Porozumień Sierpniowych i narodzin NSZZ „Solidarność” zostaną zorganizowane 31 sierpnia w Lubinie, w mieście, które 25 lat temu było świadkiem zbrodni dokonanej na bezbronnych demonstrantach broniących prawa do zrzeszania się w szeregach „Solidarności”.

Uchwała KK nr 3/07

ws. wyrażenia zgody na przeprowadzenie akcji protestacyjnej

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wobec pozorowanego dialogu jaki prowadzą przedstawiciele Rządu RP ze stroną społeczną oraz nieprzestrzegania przez stronę rządową porozumień podpisanych ze związkami zawodowymi, działając w oparciu o par. 8 pkt 5 Regulaminu Ogólnego Funduszy Strajkowych wyraża zgodę na przeprowadzenie akcji protestacyjnej w formie manifestacji organizowanej przez Sekretariat Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność” w marcu 2007 r. w Warszawie.

Uchwała KK nr 4/07

ws. wykonania budżetu KK za 2006 r.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” zatwierdza sprawozdanie z wykonania budżetu Komisji Krajowej za 2006 r.

Uchwała KK nr 5/07

ws. karty rabatowej dla członków NSZZ „Solidarność”

1. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” przystępuje do realizacji uchwały nr 12 XX KZD i w związku z tym postanawia wdrożyć Krajowy Program Karty Rabatowej.
2. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” za podstawę działania przyjmuje Program „Grosik” realizowany przez Zarząd Regionu Podbeskidzie i przeznacza, na jego finansowanie środki z waloryzacji bazy Funduszu Wspierania Statutowych Zadań Związku.
3. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” upoważnia Prezydium KK NSZZ „Solidarność” do podpisania umowy z Zarządem Regionu Podbeskidzie NSZZ „Solidarność” w celu przejęcia Programu „Grosik” na potrzeby NSZZ „Solidarność” oraz innych działań związanych z jego realizacją, w tym powierzenia realizacji Programu innemu podmiotowi będącemu własnością NSZZ „Solidarność”.

Uchwała KK nr 6/07

ws. upoważnienia dla Prezydium KK dot. sytuacji w Delfo Polska S.A.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie § 42 ust. 6, w związku z § 41 ust. 1 zdanie drugie Statutu NSZZ „Solidarność”, upoważnia Prezydium Komisji Krajowej do ostatecznego rozstrzygnięcia problemu organizacyjnego dotyczącego funkcjonowania Związku w Delfo Polska S.A.

Uchwała KK nr 7/07

ws. organizacji XXI KZD

W związku z przypadającą 31 sierpnia br. 25 rocznicą zbrodni lubińskiej, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” postanawia, że sesja Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ „Solidarność” odbędzie się w dniach 29-30 sierpnia 2007 r. w Legnicy. Na organizatora Zjazdu Komisja Krajowa powołuje Bogdana Orłowskiego, Przewodniczącego Zarządu Regionu Zagłębie Miedziowe.

Komisja Krajowa zobowiązuje Prezydium KK do zawarcia umowy określającej warunki organizacji Zjazdu i przeznaczą na ten cel do 430 000 (czterysta trzydzieści tysięcy) zł.

Stanowisko KK nr 1/07

ws. waloryzacji emerytur i rent

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” nie akceptuje rozwiązań przewidujących zamiast waloryzacji wprowadzenia jednorazowych dodatków pieniężnych. Rozwiązania mające charakter doraźnej pomocy finansowej dla świadczeniobiorców o niskich dochodach powinny być stosowane niezależnie od waloryzacji emerytur i rent.

NSZZ „Solidarność” popiera sprzeciw i protesty emerytów i rencistów jednocześnie domagając się wprowadzenia corocznej waloryzacji świadczeń w pełni rekompensujących emerytom i rencistom wzrost kosztów utrzymania oraz zapewniającej udział emerytów i rencistów we wzroście gospodarczym naszego kraju.

Ponadto Komisja Krajowa wyraża stanowczy sprzeciw, wobec zaniechania po raz kolejny przez rząd prowadzenia rzeczywistego dialogu z partnerami społecznymi w ważnych dla ludzi sprawach.

Stanowisko KK nr 2/07

ws. sytuacji w TVP S.A. i PR S.A

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wyraża głębokie zaniepokojenie sytuację personalną, która występuje w TVP i PR S.A.

Zapowiedź zwolnienia około 1500 doświadczonych pracowników może przynieść negatywne skutki dla ustawowej misji mediów publicznych.

Apelujemy do Ministra Skarbu Państwa o przeprowadzenie kontroli w zakresie polityki personalnej.

Drastycznym przykładem ograniczenia działalności mediów publicznych jest próba zmniejszenia przez Zarząd TVP S.A. czasu antenowego oddziałów terenowych telewizji publicznej z 4,5 do 1,5 godziny, co dotkliwie odczują społeczności lokalne.

Tego typu działania są zamachem na samorządność lokalną. Kolejnym przykładem

ograniczenia kulturotwórczej roli mediów publicznych jest zapowiedź Zarządu Polskiego Radia S.A. likwidacji Chóru i Orkiestry Polskiego Radia.

Stanowisko KK nr 3/07

ws. uchylenia aktualnie funkcjonującej ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” uważa, że aktualnie obowiązująca ustawa z 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców, zwana także ustawą „neopopiwkową” zdezaktualizowała się i jej stosowanie w aktualnych warunkach gospodarczych i społecznych nie jest w stanie zapewnić prowadzenia polityki płacowej w przedsiębiorstwie zgodnie z regułami ekonomii i w duchu dialogu społecznego.

NSZZ „Solidarność” oczekuje uchylenia ustawy i całkowitego przejścia do metodologii kształtowania płac w przedsiębiorstwie opartej na negocjacjach zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy oraz regulaminów wynagrodzeń.

Stanowisko KK nr 5/07

ws. propozycji działań dla ratowania rynku pracy i finansów systemu ubezpieczeń społecznych

Dla ratowania krajowego rynku pracy, na którym już dzisiaj w niektórych zawodach występuje brak wykwalifikowanych pracowników oraz dla zapobieżenia pogłębienia się kryzysu finansowego systemu emerytalnego i opieki zdrowotnej NSZZ „Solidarność” zwraca się do Rządu i partnerów społecznych z Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych z propozycją podjęcia negocjacji i zawarcia umowy mającej na celu promowanie stałego zatrudnienia i przeciwdziałania pladze fałszywego samozatrudnienia oraz zatrudnienia na czas określony.

Niniejsza propozycja powinna być elementem trwających już prac nad umową społeczną: Praca, Rodzina, Dialog.

Uzasadnienie:

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” podziela pogląd, że w nadchodzących latach jednym z największych zagrożeń dla Polskiej gospodarki i budżetu państwa będzie pogłębiające się zjawisko „kurczenia” rynku pracy. Już od szeregu lat w naszym kraju szybko maleje odsetek osób mających nawiązany stosunek pracy, w tym szczególnie na czas nieokreślony. Maleje tym samym ilość osób w pełni uczestniczących przez opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne w utrzymywaniu systemu opieki zdrowotnej i systemu emerytalnego. Rośnie natomiast liczba klientów tych systemów. Na rynku pracy pomimo dużego bezrobocia już dzisiaj odczuwa się brak pracowników, zwłaszcza wykwalifikowanych. Pogłębianie się tego zjawiska nieuchronnie prowadzi do kryzysu, któremu zapobiegać trzeba już dzisiaj.

Powodami tego zjawiska są m.in.:

1. Uciekanie przez pracodawców od nawiązywania z pracownikami stosunku pracy zwłaszcza na czas nieokreślony oraz polityka niskich płac.
2. Rosnąca migracja zarobkowa głównie ludzi wykwalifikowanych.
3. Brak szkoleń pracowników w ramach strategii rozwoju firmy.
4. Niekorzystne zjawiska demograficzne.

Te zagrożenia narastające dzisiaj w Polsce, nie są niczym nowym w różnych krajach europejskich. M.in. borykała się z nimi Hiszpania, która już w latach dziewięćdziesiątych XX

wieku zmuszona została do poszukiwania równowagi pomiędzy elastycznością, a bezpieczeństwem zatrudnienia. Z trzech porozumień podpisanych w kwietniu 1997 roku pierwsze miało na celu propagowanie umów o stałą pracę. Zarówno pracodawcy jak i związki zawodowe zgodziły się, że wysoka ilość umów na czas określony ma zły wpływ na warunki pracy, poziom produkcji i kwalifikacje pracowników. W maju 2005 roku doszło do podpisania pomiędzy rządem a partnerami społecznymi (związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców) kolejnego porozumienia. Tym razem jest to Umowa na rzecz Promowania Wzrostu i Zatrudnienia mająca na celu polepszenie sytuacji na rynku pracy, a zwłaszcza promowanie zawierania umów na czas nieokreślony i ograniczanie umów na czas określony.

Uznając wskazany obszar za jeden z najbardziej krytycznych dla polskiej gospodarki w perspektywie najbliższych lat KK NSZZ „Solidarność” proponuje polskiemu rządowi oraz partnerom społecznym TK ds. S-G jak w stanowisku.

Załącznik

INFORMACJA NT. ROZWIĄZAŃ DOTYCZĄCYCH PROMOWANIA ZATRUDNIENIA NA CZAS NIEOKREŚLONY NA PRZYKŁADZIE HISZPANII

9 maja 2006 r. została podpisana umowa na rzecz Promowania Wzrostu i Zatrudnienia pomiędzy rządem hiszpańskim a partnerami społecznymi: UGT, CC.OO (związkami zawodowymi), CEOE, CYPME (organizacjami pracodawców). Umowa ta zaowocowała wprowadzeniem zmian legislacyjnych (w czerwcu 2006 r.) mających na celu polepszenie sytuacji na rynku pracy, a zwłaszcza promowanie zawierania umów na czas nieokreślony i ograniczanie umów na czas określony.

Obecnie tylko około 11 % pierwszych umów zawieranych między pracodawcą i pracownikiem to umowy na czas nieokreślony. W tym 1/3 umów zawarta była na 1 miesiąc, a 57% na czas nie przekraczający 6 miesięcy. Umowy na czas określony stanowią około 1/3 wszystkich umów, czyli dwa razy więcej niż wynosi średnia europejska.

Praktyka zawierania umów na czas określony rozpowszechniła się od 1984 roku, w którym wprowadzone zostały zmiany w ustawach dotyczących zatrudnienia. Celem tych zmian było zwiększenie ilości miejsc pracy. Od tego czasu udział umów na czas określony wzrósł z ok. 15% w 1987 roku do 31.7% w 2000 roku. Choć reforma z 1984 roku przyniosła wzrost zatrudnienia w latach 1985-1991, jednak niedługo potem dawały się odczuć jej negatywne skutki w postaci zróżnicowania zarobków pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony, podwyższonych kosztów szkoleń pracowników, które wpływały na produktywność i konkurencyjność, oraz zwiększona liczbę wypadków przy pracy.

Zmiany wprowadzone w 1997 r., mające na celu ograniczenie umów na czas określony, były wynikiem implementacji Dyrektyw Europejskich. Doprowadziły one jednak do ograniczenia zatrudnienia na czas określony tylko o niecałe 2 punkty procentowe. Nieznaczna redukcja ilości umów na czas określony wiąże się również ze zwiększeniem prac dorywczych.

Obecnie zatrudnienie na czas określony w Hiszpanii jest jednym z najwyższych w UE.

Podpisana w maju 2006 roku umowa stanowi owoc negocjacji toczących się od 2004 roku pomiędzy partnerami społecznymi. Umowa stanowi obszerny, 84-stronnicowy dokument. Przyjęte rozwiązania podzielone zostały na kilka programów, które mają na celu:

1. Promowanie i wspieranie zatrudnienia na czas nieokreślony i zmianę z umów na czas określony na umowy na czas nieokreślony. W tym celu pracodawcy, którzy zdecydują się zatrudnić pracownika na czas nieokreślony (z czym łączy się również prawo do odprawy w razie rozwiązania umowy o pracę), mogą liczyć na zwolnienia z części składki na ubezpieczenie społeczne oraz na odpowiednik Funduszu Pracy.
2. Ograniczenie zatrudnienia na czas określony i wprowadzenie zmian legislacyjnych

Ponadto wprowadza środki mające na celu wzmocnienie gwarancji i kontroli odnośnie do zawierania umów i podwykonawstwa, w celu ograniczania metod ukrytego przejmowania pracowników oraz zapewnienia przejrzystości procesowi kontraktowania podwykonawców i zwiększenie ochrony pracowników. Wzmacnia się także uprawnienie Inspekcji Pracy oraz instytucji zajmujących się zatrudnieniem i bezrobotnymi oraz zwiększa ochronę z hiszpańskiego odpowiednika FGSP.

UMOWA NA RZECZ PROMOWANIA WZROSTU I ZATRUDNIENIA PODPISANA 9 MAJA 2006 POMIĘDZY RZĄDEM HISZPAŃSKIM A PARTNERAMI SPOŁECZNYMI.

A. PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA

1. Zawiera bonifikaty dla pracodawców związane z zatrudnieniem na czas nieokreślony w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. Do korzystania z tego programu uprawnieni są wszyscy pracodawcy bez względu na formę organizacyjną przedsiębiorstwa z wyłączeniem organów administracji rządowej i lokalnej. Wysokość i rodzaj bonifikat dla pracodawców kształtuje się w sposób przedstawiony w poniższej tabeli:

Zwolnienie pracodawcy z obciążającej go części składki na ubezpieczenie społeczne, przysługującej w wypadku zatrudnienia na czas nieokreślony następujących grup pracowników:		
Grupa	Kwota zwolnienia w EUR	Okres zwolnienia
Kobiety	70,83 miesięcznie; 850 rocznie	4 lata
Kobieta powracająca do pracy 24 miesiące po porodzie lub adopcji dziecka	100 miesięcznie 1200 rocznie	4 lata
Kobiety powracające do pracy po 3 letniej przerwie w zatrudnieniu	100 miesięcznie; 1200 rocznie	4 lata
Osoby w wieku powyżej 45	100 miesięcznie; 1200 rocznie	4 lata
Młodzież 16-30 lat	66,67 miesięcznie; 800 rocznie	4 lata
Bezrobotni przez okres min. 6 miesięcy	50 miesięcznie; 600 rocznie	4 lata
Niepełnosprawni	250 miesięcznie; 3000 rocznie	Cały okres zatrudnienia
Niepełnosprawni, mający szczególne utrudnienia w dostępie do rynku pracy	266,67 miesięcznie; 3,200 rocznie	Cały okres zatrudnienia
Niepełnosprawni zatrudnieni w ramach umowy szkoleniowej na czas określony	183,33 miesięcznie; 2,200 rocznie	Cały okres zatrudnienia
Specjalne centra zatrudnienia (odpowiednik zakładów pracy chronionej)	183,33 miesięcznie; 2,200 rocznie	Cały okres zatrudnienia
Ofiary przemocy (wobec kobiet) lub przemocy domowej	70,83 miesięcznie 850 rocznie	4 lata
Ofiary przemocy (wobec kobiet) lub przemocy domowej przy zatrudnieniu na czas określony	50 miesięcznie; 600 rocznie	Cały okres zatrudnienia
Osoby narażone na wykluczenie społeczne, w tym uzależnieni	50 miesięcznie; 600 rocznie	4 lata
Osoby narażone na wykluczenie społeczne, w tym uzależnieni - zatrudnieni na czas określony	41,67 miesięcznie; 500 rocznie	Cały okres zatrudnienia
Zastąpienie umową na czas nieokreślony umowy szkoleniowej, umowy na zastępstwo	41,67 miesięcznie; 500 rocznie	4 lata

Jeżeli umowa dotyczy niepełnego wymiaru czasu pracy, bonifikaty wynoszą:

100%	≤ ¼ etatu
75%	≤ ½ etatu
50%	≤ ¾ etatu
25%	> 1/4 etatu

1. Przekształcenie umów na czas określony w umowy na czas nieokreślony

Pracodawca, który w okresie od 1.06.2006 i przed 1.01.2007 przekształci umowę na czas określony w umowę na czas nieokreślony, uzyska prawo do zwolnienia ze składki na ubezpieczenie społeczne w wymiarze:

Kwota w EUR	Okres
66,67 miesięcznie; 800 rocznie	3 lata

2. Bonifikaty służące utrzymaniu pracy i zachowaniu równości szans:

- Dla pracowników w wieku 60 lat i powyżej, zatrudnionych na czas nieokreślony w firmie, przez co najmniej 5 lat: 50% składek na ubezpieczenie społeczne + 10% za każdy kolejny rok zatrudnienia do osiągnięcia zwolnienia = 100%
- Dla kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka lub urlopie wychowawczym, zatrudnionych na czas nieokreślony:

Kwota w EUR	Okres
100 miesięcznie; 1200 rocznie	4 lata po powrocie do pracy

Takie samo zwolnienie przysługuje przy przekształceniu umów na czas określony na umowy na czas nieokreślony dla pracowników z grup 1 i 2.

A. REDUKCJA SKŁADEK PRACODAWCÓW DLA UMÓW NA CZAS NIEOKREŚLONY

Składki na odpowiednik polskiego Funduszu Pracy (w %):

Rodzaj umowy	Wysokość składki	W tym	
		Pracodawca	Pracownik
Umowa na czas nieokreślony	7,30	5,75	1,55
Umowa na czas określony; pełen etat	8,30	6,70	1,60
Umowa na czas określony, niepełny etat	9,30	7,70	1,60

B. ZMIANY LEGISLACYJNE MAJĄCE NA CELU LEPSZE WYKORZYSTANIE UMÓW NA CZAS OKREŚLONY, ŚWIADCZEŃ Z FGŚP ORAZ PRZEJRZYSTOŚCI PRZY KORZYSTANIU Z USŁUG PODWYKONAWCÓW ORAZ OGRANICZENIA ZWIĄZANE Z WYNAJMEM PRACOWNIKÓW.

Najważniejsze zmiany legislacyjne obejmują:

1. W ramach umowy szkoleniowej (zbliżonej nieco do naszego stażu) można zatrudniać pracowników w wieku 16-21 lat. Maksymalny wiek wynosi 24 lata, jeżeli zatrudnionymi są bezrobotni w ramach szkoleń zawodowych. Limit wieku nie dotyczy osób o statusie ucznia – pracownika oraz osób niepełnosprawnych (poprzednio limit wieku nie był ustalony, co powodowało nadużywanie tego typu umowy.)
2. Pracownik staje się z mocy prawa zatrudnionym na czas nieokreślony, jeżeli zatrudniony jest w okresie 30 miesięcy przez ponad 24 miesiące w jednym przedsiębiorstwie bezpośrednio lub przez agencję pracy tymczasowej na jednym stanowisku pracy na podstawie dwóch lub więcej umów o pracę na czas określony.
3. Rezygnuje się ze stosowania specjalnej umowy na czas określony przy wejściu na rynek pracy,
4. Układy zbiorowe powinny zawierać postanowienia mające na celu ograniczanie nadużywania umów na czas określony, poprzez zawieranie kolejnych umów na czas określony dla tego samego stanowiska pracy lub wykorzystywanie pracowników agencyjnych
5. Zwiększenie możliwości korzystania przez pracowników ze świadczeń z FGŚP.

6. Firma podzlecająca obowiązana jest doprowadzenia rejestru podwykonawców, obejmującego m.in. identyfikację podwykonawcy, cel i czas trwania zlecenia, miejsce wykonania zlecenia, liczbę pracowników zaangażowanych przy realizacji zlecenia, sposób współdziałania w zakresie BHP. Rejestr ten udostępniany jest także przedstawicielom pracowników.
7. Pracownicy podwykonawców mogą być reprezentowani przez przedstawicieli pracowników u wykonawcy głównego, a ponadto organizacje działające u zleceniodawców i podwykonawców będą mogły łączyć się w celu współpracy.
8. Wynajem pracowników możliwy jest tylko za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Ustanawia się także definicje nielegalnego wynajmu pracowników. Pracodawcy wynajmujący i korzystający z pracy pracowników wynajętych odpowiadają solidarnie za zobowiązania wobec pracowników i z Ubezpieczenia Społecznego. Mogą także ponosić odpowiedzialność karną w razie złamania przepisów ustawy. Pracownicy poddani wyzyskowi mają prawo do zawarcia umowy na czas nieokreślony z pracodawcą wynajmującym lub pracodawcą użytkownikiem, według swojego wyboru.

DZIAŁ DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ

WSKAŹNIKI GUS

Wskaźniki cen, towarów i usług konsumpcyjnych w styczniu 2007 r. ^{a)}

Wyszczególnienie	I 2007	
	I 2006 = 100	XII 2006 = 100
Ogółem	101,7	100,5
W tym:		
Zywność, napoje bezalkoholowe i alkoholowe oraz wyroby tytoniowe	102,6	101,1
Zywność i napoje bezalkoholowe	102,8	101,3
Napoje alkoholowe i wyroby tytoniowe	101,6	100,1
Odzież i obuwie	92,4	97,7
Mieszkanie	103,5	101,0
Użytkowanie mieszkania i nośniki energii	104,3	101,2
Wyposażenie mieszkania i prowadzenie gospodarstwa domowego	100,2	100,1
Transport	98,1	99,3

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw¹ w styczniu 2007 r.

Wyszczególnienie	I 2007		
	w liczbach bezwzględnych	XII 2006 = 100	I 2006 = 100
Sektor przedsiębiorstw			
Zatrudnienie w tys.	5048,1	101,1	103,8
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	2663,55	88,0	107,8
w tym bez wypłat z zysku	2661,24	87,9	107,7

Mieszkania oddane do użytkowania^{a)} w styczniu 2007 r.

Formy budownictwa	2006		2007		
	I-XII		I		
	liczba mieszkań	I-XII 2005=100	liczba mieszkań	XII 2006=100	I 2006=100
Ogółem	114164	100,1	9390	55,8	92,2
Spółdzielcze	8788	106,9	829	62,8	61,3
Indywidualne	57134	90,3	5357	70,3	103,9
Przeznaczone na sprzedaż lub wynajem	37783	114,3	2614	41,2	92,6
Pozostałe ^{b)}	10459	109,9	590	38,0	69,7

a. Dane meldunkowe - mogą ulec zmianie po opracowaniu sprawozdań kwartalnych.

b. Zakładowe, komunalne, społeczne czynszowe.

• Źródło: GUS

DZIAŁ DS. WALKI Z BEZROBOCIEM

ZESPÓŁ ROBOCZY KK NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” DS. PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU

W informacjach przewodniczący Zespołu przedłożył negatywną opinię Związku ws. Projektu Ministerstwa Pracy ws. Polskiej Agencji Rozwoju Zasobów Ludzkich oraz znacznie ulepszony projekt roboczy autorstwa Ministra Rozwoju Regionalnego ws. Centrum Wspierania Polityki Rozwoju. Oba projekty mają służyć lepszemu absorpcji środków z europejskich funduszy. Negatywnie zaopiniowany projekt ws. PARZL był kosztowny (22 mln zł). Projekt ws. CWPR będzie opiniowany merytorycznie, bo znikają zbędne koszty.

Zespół zapoznał się też z informacją Ministerstwa Pracy ws. kształcenia zawodowego. Informacja ta przypomina, że przepisy Kodeksu pracy obligują pracodawców do ułatwienia pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Informacja ta przypomina również o obowiązku kształcenia się przez całe życie. Te dwie informacje nie znajdują pokrycia w praktyce inwestowania w szkolenia dla pracowników. Polskie firmy wykazują mniejszą działalność szkoleniową niż w krajach UE a duża część szkoleń finansowana jest przez

samych pracowników. I za to p. Minister Pracy nie odpowiada, ale za niski odsetek bezrobotnych biorących udział w szkoleniach, będący wynikiem szczupłości środków finansowych na szkolenia oraz niedobory kadry publicznych służb zatrudnienia p. Minister odpowiada.

Następnie przewodniczący Zespołu przedstawił sytuację na rynku pracy w zakresie migracji i emigracji zwracając uwagę na trudności w pozyskiwaniu i porównaniu danych. W jednym zdaniu – Polaków obecnie do pracy legalnej (i niskopłatnej) wyjeżdża tysiące, natomiast z UE przyjeżdża kilka setek. Najwięcej wyjeżdża do Niemiec, W. Brytanii, Włoch, Hiszpanii, Irlandii.

W obecnej chwili 9 państw (W. Brytania, Irlandia, Szwecja, Hiszpania, Portugalia, Grecja, Finlandia, Islandia, Włochy) jest otwarta na polskich pracowników, natomiast kilka następnych otwiera się na niektóre sektory (Holandia, Francja, Benelux – główne zawody budowlane, hotelarstwo, gastronomia, rolnictwo, handel, usługi – około 61 zawodów). Restrykcje

chcą utrzymać Niemcy i Austria (do 2011 roku).

Przewodniczący zapoznał też Zespół z dokumentami Związku ws. strategii migracji (z lat 2004-06) przypominając konieczność ratyfikacji Konwencji MOP 97, 143, 191 oraz omówił zadania rządu w zakresie unormowania przepisów migracyjnych (polityka, koordynacja, porozumienia, wsparcie, rekompensaty, monitoring, określenie dobrych praktyk, nadzór, kontrola, baza danych, systemy szkoleń, programy integracji, instytucje do obsługi i dla pomocy pracownikom).

W zasadniczym punkcie obrad członkowie Zespołu zapoznali się z treścią Konwencji MOP 181 i Zaleceniem MOP 188 oraz ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pod kątem nowelizacji tej ustawy w zakresie lepszej ochrony pracowników tymczasowych.

W debacie ustalono m.in. konieczność przywrócenia zapisów ws. gwarancji finansowej pracodawców przeznaczonej na wypłaty wynagrodzeń dla pracowników w razie niewypłacalności APT; restrykcyjnej i monitorowanej polityki certyfikatów dla APT; nie dopuszczenie do zmiany w definicji pracodawczej użytkownika czy pracy sezonowej (art. 20); obciążenia pracownika użytkownika kosztami badań lekarskich i bhp a także objęcie pracowników tymczasowych obowiązkiem pracodawcy w zakresie szkoleń zawodowych. W rezultacie poprawek ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ma być ustawą do takiego zatrudniania, na podstawie umowy o pracę, a nie dla innych form zatrudniania pozako-deksowego.

Również należy wnieść postulat, aby kwestie wymienione przez art. 11 Konwencji MOP – 181 były podstawą do

rocznych sprawozdań APT, marszałków i Ministra Pracy. (art. ten wymienia kwestie – wolność zrzeszania się, rokowań zbiorowych, minimalnej płacy, czas pracy, świadczenia z ubezpieczenia społecznego, dostęp do szkoleń bhp, zdrowie zawodowe, odszkodowania wypadkowe, odszkodowania z tyt. niewypłacalności pracodawcy, ochrona i świadczenia macierzyńskie i rodzicielskie). Dla pożądanej zmiany musimy poszukać sojuszników w innych związkach zawodowych oraz Zrzeszeniu Agencji Pracy Tymczasowej.

W krótkiej debacie zapoznano się z opinią Związku w zakresie zapisów Zielonej Księgi zmian proponowanych przez UE w prawie pracy podkreślając nadrzędność tworzenia miejsc pracy zgodnych z Odnowioną Strategią Lizbońską na podstawie standardowej umowy o pracę w ramach celu jakim jest pełne zatrudnienie, a w razie braku pracy, uzupełnienie kwalifikacji zawodowych w ramach obowiązkowego ubezpieczenia od ryzyka bezrobocia. Aby rzetelnie odpowiedzieć na niektóre pytania Zielonej Księgi trzeba uprzednich rzetelnych i porównywalnych badań danych, których nie ma, bo w kraju nie ma w dalszym ciągu zintegrowanego systemu danych rynku pracy obejmującego m.in. wskaźniki z poziomu życia gminy, gospodarstwa domowego czy rodziny.

Ma rację Marcin Tyrna, że musimy zbudować związkowe (uniwersyteckie, rządowe) zaplecze badawcze jako wstęp, nie do opiniowania rządowych pomysłów, ale wdrażania własnych. A bez własnych baz danych będzie jak dotąd, czyli reakcja a nie wyprzedzanie.

• *Jacek Smagowicz - Warszawa, Gdańsk, 1 luty 2007 r.*

NACZELNA RADA ZATRUDNIENIA

Z udziałem pani senator, wiceministra pracy Elżbiety Rafalskiej odbyło się kolejne posiedzenie Naczelnej Rady Zatrudnienia 22 lutego 2007 r.

NRZ przeprowadziła debatę w zakresie raportu IPISS ws. analizy efektywności funduszu szkoleniowego – instru-

mentu ustawowego wspierającego kształcenie ustawiczne (pod kierownictwem prof. Elżbiety Krynickiej).

W toku debaty zwróciłem uwagę, że jest to kolejny raport, który udowadnia, że bardzo niewiele firm tworzy zakładowe fundusze szkoleń pracowników, a firmy

MIKRO nie tworzą ich w ogóle. Również nowi pracodawcy (po roku 2004) nie są zainteresowani szkoleniem swoich pracowników. Natomiast ci nieliczni pracodawcy co tworzyli fundusze szkoleniowe i kształcili pracowników w miejscu pracy nie korzystali z ofert publicznych służb zatrudnienia ani ze środków Funduszu Pracy (ten fakt przekreśla sens misji tak psz jak FP w tej formie). Bardzo mało jest staży, praktyk zawodowych, przekwalifikowań. Właściwie awans w polskich zakładach nie istnieje.

Raport zwraca też uwagę na to, że **tam gdzie istnieją związki zawodowe i są wyższe płace tam są tworzone zakładowe plany szkoleń w ramach strategii rozwoju firmy. Raport ten jako kolejny, potwierdził fakt niskiej ochrony zatrudnienia w polskim prawie pracy.** Żadne działania nie przyniosą rezultatu, jeżeli nie zmieni się stosunek tak pracodawców jak i pracowników do kształcenia ustawicznego, a także polityka państwa ws. zachęt do nauki.

Państwo powinno utworzyć fundusz wspierający pracodawców MIKRO i obligatoryjny dla pracodawców średnich i wielkich na szkolenia w miejscu pracy, staże i przygotowanie zawodowe, dla wszystkich chętnych, a nie jak jest selektywnie. Szkolenia powinny być powiązane z ulgami podatkowymi tak dla pracodawców zwiększających zatrudnienie jak i pracowników. Szkoleniami powinny być objęte także osoby zatrudnione czasowo.

W toku debaty członkowie NRZ zwrócili uwagę na złą politykę akredytacyjną w stosunku do firm szkolących, co obniża jakość szkoleń. Dyrektor WUP w Warszawie potwierdził, że żaden z pracodawców nie skorzystał z Funduszu Pracy celem szkolenia pracowników w ciągu dwóch lat!!!

Z innych głosów odnotowałem, że pracodawcy winni traktować szkolenia pracowników jako inwestycje a nie koszt a resort pracy winien zastanowić się jak powinien wyglądać polski model kształcenia ustawicznego – w tym pracowników oraz finansowanie tego systemu.

Następnie NRZ dokonała analizy Krajowego Planu Działań na Rzecz Za-

trudnienia na rok 2007 pod względem skutecznej realizacji priorytetów. Podtrzymałem krytyczną opinię Związku opublikowaną w Biuletynie Informacyjnym KK nr 170 (str. 19-20) zwracając dodatkowo uwagę na nieskuteczne działania instytucji rynku pracy w zakresie przyjętych priorytetów, między innymi, z powodu braku zadań mierzalnych w zakresie zwiększenia zatrudnienia. Z nowych badań Resortu Pracy (M.Góra, U.Sztanderska W-wa 2006 badania lokalnego rynku pracy) wynika, że celem działań na rynku pracy winno być sprzyjanie zatrudnieniu, tymczasem tych działań w KPD na RZ-07 jest niewiele.

KPD na RZ –07 nie odpowiada na pytanie w jakiej skali i w jakich zawodach i gdzie firmy planują przyjęcia do pracy, szczególnie w nowych, wysokiej jakości zakładach i sektorach.

Zawnioskowałem o kolejne wskaźniki szczegółowe do KPD takie jak

- liczbę firm, które utrzymały się (i zatrudnienie) dłużej niż przez trzy lata,
- liczbę osób, które zostały zatrudnione na podstawie umowy o pracę,
- liczbę osób zatrudnionych w wyniku projektów realizowanych w ramach programu operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanych z Funduszu Pracy.

oraz o zwiększenie działań psz w celu zatrudniania osób w wieku 40 – 60 lat a także odpowiednie motywowanie pracodawców do zatrudniania osób starszych czy szkolenia pracowników ze środków EFS.

Oba te punkty można streścić – w dalszym ciągu pracodawcy nie szkolą pracowników – a także – nie umiemy jako państwo tworzyć trwałych miejsc pracy.

NRZ debatowała też nad planem pracy w roku 2007 przyjmując ostatecznie daty posiedzeń: 26 kwietnia, 28 czerwca, 27 września, 25 października i 6 grudnia 2007 r (trochę za mało bo tematów do reformowania rynku pracy nie brakuje).

Obserwując brak działań dwunastego !!! (od 1990 roku) ministra pracy nabiera coraz większego przekonania, że jeżeli Prezydent RP nie powoła pełnomocnika ds.

realizacji Strategii Lizbońskiej, to nie osiągniemy optymalnych wskaźników zatrudnienia szczególnie wśród ludzi młodych i osób starszych. Wszystkie statystyki i wskaźniki dotyczące zatrudnienia, mobilności, aktywnej polityki państwa ws. rynku pracy sytuują Polskę na ostatnim miejscu w Unii Europejskiej.

W NRZ podczas debat nad wieloma sprawami społecznymi widać brak współpracy między resortami pracy, gospodarki,

skarbu, finansów i nie pomoże w niczym sprawność i skuteczność działań ministra rozwoju regionalnego, zwłaszcza, że widać też brak współpracy rządu z samorządami terytorialnymi. Ciężko też o współpracę z pracodawcami (nastawieni na zysk) i samorządami (opozycja wobec rządu).

• *Jacek Smagowicz - Warszawa, 22 luty 2007 r.*

DZIAŁ ZAGRANICZNY

ROCZNY PRZEGLĄD NARUSZANIA PRAW ZWIĄZKOWYCH W POLSCE W ROKU 2006

Ustawodawstwo krajowe

W roku 2006 w Polsce nie było większych zmian w ustawodawstwie w zakresie restrykcji czy poprawy regulacji prawa do organizowania się, rokowań zbiorowych czy prawa do strajku. Należy jednak odnotować uchwałę Sądu Najwyższego z 23.05.2006 roku, w której uznał on pakiety socjalne za źródła prawa pracy. Pakiety socjalne to zawierane w procesie prywatyzacji pośredniej przez działające w imieniu załogi w przedsiębiorstwie państwowym porozumienia związków zawodowych z inwestorem strategicznym. Postanowienia takiego pakietu najczęściej przyznają określone korzyści w zakresie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych. Dotychczas miały jednak miejsce liczne przypadki niewywiązywania się pracodawcy z wcześniej obiecanych gwarancji. Ze względu na niejasny charakter pakietów socjalnych egzekwowanie tych porozumień nastręczało wiele problemów. Orzeczenie Sądu najwyższego oznacza, że pakiety socjalne zostały uznane za przepisy prawa pracy.

Streszczenie regulacji prawnej w Polsce w zakresie prawa do organizowania się, rokowań zbiorowych i prawa do strajku

Prawo do organizowania się

1. Ograniczenia prawne dotyczące rejestracji związku

Związek zawodowy podlega obowiązkowi rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym. Jedyne ograniczenie to możliwość rejestracji tylko takiego związku, który zrzesza co najmniej 10 osób uprawnionych. Kwestie te reguluje ustawa o związkach zawodowych.

Osoby samozatrudnione: związek zawodowy jest organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych, co oznacza, że nie może występować w obronie np. osób samozatrudnionych.

Pracownicy tymczasowi: nie ma przeszkód w organizowaniu pracowników tymczasowych w agencji pracy tymczasowej, gdzie są zatrudnieni.

Telepracownicy: nie ma przeszkód w organizowaniu się telepracowników, jeżeli podstawą ich zatrudnienia jest stosunek pracy.

2. System jednego związku zawodowego

W Polsce występuje system jednego związku zawodowego narzuconego prawem w stosunku do pewnych grup zawodowych, tj. Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Państwowej Straży Pożarnej, Najwyższej Izby Kontroli.

3. Zakaz organizowania się w niektórych sektorach

Nie ma całkowitego zakazu organizowania się w związki zawodowe. Pewne grupy zawodowe takie jak funkcjonariusze Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej, strażacy Państwowej Straży Pożarnej, a także pracownicy Najwyższej Izby Kontroli są jednak ograniczeni w działalności związkowej odrębnymi ustawami (patrz wyżej).

4. Ograniczenie obcokrajowców w możliwości przystępowania do związków zawodowych lub pełnienia funkcji związkowych

Jeżeli obcokrajowiec jest pracownikiem, członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej, wykonuje pracę na podstawie umowy agencyjnej lub został skierowany do zakładu pracy w celu odbycia służby zastępczej, to może on być członkiem związku zawodowego. Żadne przepisy prawa powszechnego ani tym bardziej prawo wewnątrzwiązkowe nie uzależniają członkostwa w związku zawodowym od uzyskania obywatelstwa polskiego. Ani prawo powszechne, ani regulacje wewnątrzwiązkowe nie ograniczają możliwości pełnienia funkcji związkowych przez obcokrajowców.

5. Ograniczenie pracowników migrujących w możliwości przystępowania do związków zawodowych

Emigranci mogą korzystać ze związków zawodowych analogicznie jak obcokrajowcy.

Ograniczenia prawa do prowadzenia rokowań zbiorowych, takich jak:

1. Konieczność zaaprobowania układu zbiorowego przez rząd

W prawie polskim nie ma wymogu zaaprobowania układu zbiorowego przez struktury rządowe. Jedynym wymogiem jest zgodność układu z prawem i zawarcie układu zgodnie z przepisami o zawieraniu zbiorowych układów pracy. Wpis do rejestru prowadzi PIP lub Minister.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy zdolność układową po stronie pracowniczej posiadają tylko związki zawodowe.

2. Zakaz prowadzenia rokowań zbiorowych w odniesieniu do określonej kategorii związków zawodowych

Według prawa polskiego nie ma zakazu prowadzenia rokowań zbiorowych czy zawierania układów dla określonej kategorii związków zawodowych.

3. Zakaz prowadzenia rokowań zbiorowych w określonych sektorach

Układu zbiorowego pracy nie zawiera się dla:

- 1) członków korpusu służby cywilnej,
- 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania,
- 3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania
- 4) sędziów i prokuratorów

4. Ograniczenia zakresu lub obowiązywania układów zbiorowych (np. na podstawie twierdzenia, że mogą naruszyć interesy gospodarcze państwa).

W prawie polskim nie ma prawnych uregulowań ograniczających zakres bądź obowiązywanie układów zbiorowych.

5. Inne

Ograniczenia w obowiązywaniu regulacji układowej stanowi przepis Kodeksu pracy, zgodnie z którym - jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Powyższe porozumienie zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników. Jednakże zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. Pracodawca zobligowany jest do przekazania porozumienia właściwemu inspektorowi pracy. W razie, gdy u pracodawcy obowiązuje jedynie układ ponadzakładowy, porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień mogą zawrzeć strony uprawnione do

zawarcia układu zakładowego. Porozumienie podlega zgłoszeniu do rejestru odpowiednio układów zakładowych lub układów ponadzakładowych. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

Ograniczenia prawa do strajku, takie jak:

1. Ogólny zakaz strajków

Nie ma ogólnego zakazu organizowania strajków

2. Zakaz strajków w określonych sektorach

Związki zawodowe funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej, strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli nie mają prawa do strajku.

Niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Służby Celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

3. Nadmierne wymogi dotyczące quorum lub ograniczenia co do powodów akcji strajkowej

Postępowanie w sprawach dotyczących organizacji zgromadzeń jest utrudnione przez ustawowe nałożenie na organizatora wielu obowiązków. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych

w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Strajk może być zorganizowany bez zachowania zasad tam określonych, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Strajk wielozakładowy ogłasza organ związku wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników. Mogą występować strajki zakładowe i wielozakładowe.

Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

4. Zakaz organizowania określonego typu strajków (np. (e.g. go-slow - wykonywanie pracy w b. spowolnionym tempie, work to rule - ścisłe stosowanie się do przepisów, etc.)

Zgodnie z polską regulacją strajk to zbiorowe powstrzymywanie się od wykonywania pracy – innego rodzaju akcje strajkowe nie są dopuszczalne przez prawo.

Skargi do Międzynarodowej Organizacji Pracy

NSZZ "Solidarność" niniejszym składa formalną skargę na rząd Rzeczypospolitej Polskiej o naruszanie zasad ochrony praw związkowych i prawa organizowania się. Polska ratyfikowała Konwencję nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych w 1958

roku, a Konwencję nr 135 dotyczącą ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień w 1977 roku.

W 2006 roku KK NSZZ „Solidarność” zawiadomiła Międzynarodowe Biuro Pracy o następujących przypadkach nieprzestrzegania międzynarodowych standardów pracy:

Konwencja nr 98

Skarga dotyczy dwóch następujących przypadków: pierwszy wiąże się z sytuacją w firmie UPC Polska Sp. z o.o. w Warszawie, Polska, która jest oddziałem UPC Holding Services BV z siedzibą w Amsterdamie, Holandia (United Pan-Europe Communications, Amsterdam, własność Liberty Media Holding, USA). Drugi przypadek wiąże się z sytuacją w firmie Frito Lay Polska Sp. z o.o. w Grodzisku Mazowieckim, Polska (oddział PepsiCo International, z siedzibą w Nowym Jorku, USA).

Skarga dotyczy przypadków dyskryminacji antyzwiązkowej:

- *(UPC Polska Sp. z o.o.) Zwolnienie z pracy Marcina Kiełbasy, przewodniczącego nowopowstałej zakładowej organizacji związkowej. Pracodawca twierdzi, że przyczyna zwolnienia z pracy nie była związana z działalnością związkową (reorganizacja przedsiębiorstwa). Twierdzi również, że procedura powiadomienia pracodawcy o utworzeniu organizacji związkowej była nieprawidłowa. NSZZ "Solidarność" dowodzi, że zwolnienie z pracy Marcina Kiełbasy pozostawało w bezpośrednim związku z utworzeniem organizacji związkowej w przedsiębiorstwie pomimo zachowania wszelkich prawnych wymogów co do formy zawiadomienia pracodawcy o utworzeniu takiej organizacji.*
- *(Frito Lay Poland Sp. z o.o.) Zbieranie personalnych danych na temat przynależności związkowej pracowników w formie wykluczającej bezpieczeństwo i poufność tych danych. Świadome pominięcie prawnie przewidzianych procedur dotyczących określenia liczby członków związku zawodowego w przedsiębiorstwie.*

- *(Frito Lay Poland Sp. z o.o.) Dyscyplinarne zwolnienie z pracy Sławomira Zagrajka, przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej. Pracodawca oskarżył Zagrajka o wprowadzenie w błąd pracodawcy co do liczby członków związku zawodowego w przedsiębiorstwie.*

Konwencja nr 111

Zażalenie dot. dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (molestowanie seksualne) w formie molestowania seksualnego i bezprawnego zwolnienia ośmiu pracowników; Wypadki miały miejsce w zakładzie produkcyjnym Frito-Lay (PepsiCo) w Grodzisku Mazowieckim pod Warszawą.

Naruszenia indywidualnych praw członków związku

Na podstawie informacji zebranych ze źródeł związkowych, podobnie jak w latach poprzednich, jednym z częściej występujących sposobów walki ze związkiem zawodowym było rozwiązywanie umów o pracę z działaczami związkowymi, także tymi, których zatrudnienie objęte było ochroną prawną przed zwolnieniem z pracy. Nierzadko są to zwolnienia dyscyplinarne, które kończą stosunek pracy natychmiast, zaś sprawy przed sądami pracy w Polsce toczą się przewlekłe. Takie przypadki odnotowano:

w MEDIA MARKT w Gdańsku

Zwolniono dyscyplinarnie z pracy przewodniczącego Tymczasowej Komisji Zakładowej Andrzeja Rosińskiego w dwa dni po tym, jak utworzono związek. Po zwolnieniu przewodniczącego pracownicy, którzy wcześniej deklarowali chęć wstąpienia do związku – zrezygnowali. Część pracowników namawiano do podpisania oświadczenia o tym, że nie widzą potrzeby zakładania związku zawodowego w firmie. Sprawa została zgłoszona do prokuratury i PIP. NSZZ „S” w MEDIA MARKT liczy 19 członków. Od czasu założenia związku pięciu z nich przestało być pracownikami marketu. Dwóch odeszło z powodu sztykan, dwóm nie przedłużono umowy o pracę, jeden został zwolniony. Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „S” w obronie przewodniczącego zorganizował pikietę przed skle-

pem.

w Jutrzenka SA w Poznaniu

Dariusz Skrzypczak – przewodniczący MOZ „S” w Jutrzence SA w Poznaniu, został dyscyplinarnie zwolniony, mimo sprzeciwu organizacji związkowej. Zdaniem strony związkowej wypowiadając się na temat uregulowania warunków pracy i płacy działał on zgodnie z uprawnieniami wynikającymi z pełnionej funkcji. Potwierdziła to PIP orzekając, że zwolnienie nastąpiło z rażącym naruszeniem prawa pracy i skierowała do sądu pozew. Do sądu pracy odwołał się też z żądaniem przywrócenia do pracy sam Dariusz Skrzypczak. Wyrokiem sądu został on przywrócony do pracy i nadal jest przewodniczącym KZ „S” w Goplanie. Nie może jednak wejść na teren zakładu, ponieważ dla KZ „S” wynajęto pomieszczenie poza firmą. Przewodniczący nie ma w związku z tym kontaktu z członkami związku i innymi pracownikami. W obronie Dariusza Skrzypczaka oprócz wspomnianych kroków prawnych struktury NSZZ „S” zorganizowały dwukrotnie pikietę.

w Wałbrzych International Production

zwolniona została przewodnicząca KZ „S”. W jej obronie grupa ok. 100 pracowników zorganizowała pikietę przed siedzibą spółki.

w FORMET SA w Bydgoszczy

pracodawca bez zgody KZ „S” rozwiązał umowę o pracę z przewodniczącym – Pawłem Nadolnym, aktywnym działaczem związkowym. Pracodawca zakazał przedstawicielom ZR Bydgoskiego NSZZ „S” wstępu na teren zakładu.

w PKS SA w Mińsku Mazowieckim

niezgodnie z prawem zwolniono przewodniczącą organizacji związkowej. Po długotrwałym procesie sąd uznał winę pracodawcy, ale nie przywrócił jej do pracy, uznając to za niecelowe.

ATEM Polska Sp. z o.o.

zwolniono przewodniczącego TKZ NSZZ „S” zaraz po tym, jak poinformował przełożonych o spotkaniu założycielskim związków zawodowych. Pozostali członkowie TKZ nie mają wątpliwości, że jest to prze-

jaw dyskryminacji pracowników i związków zawodowych.

„SKAREM” Sp. z o.o. Sitkówka-Nowiny

dyscyplinarnie zwolniony został przewodniczący KZ „S” Stanisław Wiewióra, bez zgody organizacji zakładowej.

KEIPER Polska Sp. z o.o. w Świebodzinie

z przewodniczącą KZ NSZZ „S” Agnieszką Flisiewicz rozwiązano umowę o pracę bez zgody organizacji związkowej.

SPZOZ w Malborku

dyscyplinarnie zwolniono przewodniczącego KZ NSZZ „S” – Włodzimierza Drejskiego bez zgody organizacji związkowej.

PZ Cussons Polska SA Wrocław

przewodniczący KZ NSZZ „S” Wacław Pastuszka został zwolniony dyscyplinarnie z pracy.

Ekotrade w Warszawie

W grudniu 2006 roku dwaj przedstawiciele agencji ochrony Ekotrade z Warszawy, podszywając się pod pracowników przyszli do biura „Solidarności” w Warszawie i próbowali zapisać się do związku, używając fałszywych nazwisk. Podczas tej wizyty spotkali jednego z pracowników ze swojego zakładu. Uzyskawszy bezpośredni dowód jego zaangażowania w sprawy związkowe natychmiast po opuszczeniu biura telefonicznie przekazali mu informację o zwolnieniu z pracy. Pracownicy ochrony to jedna z najgorzej wynagradzanych grup zawodowych w Polsce. Średnia stawka za godzinę to około 4 PLN netto. Większość pracowników pracuje ponad 300-400 godzin miesięcznie. Często nie mają umów o pracę. Na terenie Warszawy pracownicy ochrony od kilku miesięcy starali się zorganizować w związek zawodowy.

Zespół Elektrowni Ostrołęka SA

Pracownik tego przedsiębiorstwa - Tadeusz Pieczyński, na wniosek komisji zakładowej objęty został szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Mimo to, pracodawca wypowiedział mu warunki pracy. Fakt ten potwierdzony został przez PIP, badającą sprawę na wniosek ZR Mazow-

sze NSZZ „S” oraz KZ NSZZ „S”. Po zmianie na stanowisku prezesa zarządu pracodawca wycofał wypowiedzenie.

Selgros we Wrocławiu

W grudniu 2006 roku we wrocławskim „Selgrosie” (sieci sprzedaży detalicznej) została zarejestrowana zakładowa organizacja związkowa „Solidarność”. Przewodniczącą natychmiast poinformował kierownictwo spółki. Jeszcze tego samego dnia przedstawiciele pracodawcy doręczyli mu do domu zwolnienie z pracy. Zwolnione zostały także dwie pozostałe założycielki organizacji. Jako że zgodnie z ustawą o związkach zawodowych osoby te były objęte ochroną stosunku pracy, wypowiedzenia zostały antydatowane o 3 dni. Przewodniczący nie przyjął zwolnienia i następnego dnia pojawił się w pracy. Został wyprowadzony przez ochronę poza teren zakładu. Ogółem we wrocławskim „Selgrosie” z powodu założenia związku zawodowego w ciągu miesiąca pracę straciło 9 osób.

Naruszenia zbiorowych praw związkowych

Próby usuwania organizacji związkowej z zakładu

- Zarząd firmy Miranda SA z siedzibą w Turku utworzył podmiot Miranda Sp. z o.o. Warunkiem otrzymania pracy u nowego pracodawcy jest wyrażenie zgody na rozwiązanie dotychczasowej umowy i wystąpienie ze związku zawodowego oraz podpisanie nowej umowy z nowym pracodawcą na nowych zasadach z jednoczesną akceptacją zakazu wstąpienia lub tworzenia związku zawodowego w nowym podmiocie. Zarząd tej firmy w opinii związków zawodowych, utrudnia prowadzenie sporu zbiorowego i działanie wyznaczonego w sprawie mediatora, tak, aby nie dopuścić do wypracowania porozumienia przeciągając jednocześnie nadmiernie mediacje.
- W PKS Connex Sp. z o.o. w Kołobrzegu kierownicy działów wykorzystując zależność służbową wywierali presję na pracowników nakłaniając ich do protestu wobec działań komisji zakładowej. W firmie tej od czasu zgłoszenia przez komisję zakładową do PIP wąt-

pliwości, co do rozliczania nadgodzin nasiliły się szykany wobec członków komisji zakładowej. Związkowcy regularnie są karani za, ich zdaniem, błahe i często prowokowane przez pracodawcę przewinienia.

- W trakcie toczącego się sporu zbiorowego w Przedsiębiorstwie Tartak Góra pracodawca podjął decyzję o zwolnieniu 9 pracowników, głównie członków NSZZ „Solidarność”, w tym osoby szczególnie chronionej. Postępowanie pracodawcy związkowcy traktują jako przejaw prześladowania organizacji związkowej.

Zabór mienia związkowego

- W PKS SA w Mińsku Mazowieckim zabrano komisji zakładowej pomieszczenie, tym samym uniemożliwiając jej działalność. To zdarzenie, jak też niezgodne z prawem zwolnienie z pracy przewodniczącej komisji zakładowej doprowadziło do tego, że członkowie NSZZ „Solidarność” niechętnie przyznają się do swojego członkostwa, a organizacja zakładowa działa w utajeniu.

Brak konsultacji

- W Radio Opole SA pracodawca podjął próbę wprowadzenia regulaminu pracy bez uzgodnienia ze związkiem zawodowym.
- W katowickiej spółce Gonar zarząd nie podejmował rozmów ze związkami zawodowymi w ramach toczącego się sporu zbiorowego. Osoby niepełnosprawne zatrudnione w spółce bezprawnie pozbawione są możliwości korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Surveillance of trade union members and premises

- W łódzkiej firmie Żywiec Trade przez cztery lata wbrew obowiązującemu prawu nie udostępniono pomieszczenia organizacji związkowej. Dopiero po zawiadomieniu prokuratury takie pomieszczenie organizacja otrzymała. Przewodniczącemu komisji zakładowej grożono zwolnieniem z pracy, mimo iż zgodnie z prawem korzysta on z

ochrony stosunku pracy. Pracownicy są zastraszani; boją się zapisywać do związku. Spotkanie związkowców było filmowane, a telefon, z którego korzystali był na podsłuchu. Prezes firmy podjął próbę ingerencji w wybory przewodniczącego komisji zakładowej. Wystawił mianowicie swojego kandydata, obiecując mu, że jak namówi innych do głosowania na niego – dostanie podwyżkę.

Problem nie wypłacania wynagrodzeń

Najpoważniejsze naruszenia prawa pracy to niewypłacanie wynagrodzeń lub ich wypłata ze znacznym opóźnieniem. w ubiegłym roku PIP przeprowadziła prawie 94 tys. kontroli u 67 tysięcy pracodawców. Ponad połowa (56%) kontrolowanych pracodawców nie wypłaca wynagrodzeń lub płaci je ze znacznym opóźnieniem. Rośnie liczba przypadków nierzetelnego rozliczania czasu pracy, zaniżania liczby nadgodzin, przekraczania dopuszczalnych norm czasu pracy, pozbawiania pracowników prawa do wypoczynku i urlopu. 56% skontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy pracodawców nie wywiązuje się uczciwie z obowiązku płacenia za pracę. Zdaniem Głównego Inspektora Pracy niewypłacanie wynagrodzeń stało się zjawiskiem powszechnym. To strach przed utratą pracy powoduje, że pracownicy godzą się na takie traktowanie. Jednocześnie przy szerokim występowaniu tej patologii odnotować należy brak możliwości skutecznego dochodzenia i wyegzekwowania roszczeń przy pomocy dostępnych instrumentów cywilno-prawnych. Biorąc powyższe pod uwagę, obserwujemy niepokojące zjawisko rezygnacji z korzystania przez zatrudnionych z przysługujących im środków prawnych.

Szczególnie rażące przypadki nie wypłacania wynagrodzeń odnotowano w spółce Grevita „Konfex” – w związku nie wypłacaniem wynagrodzeń przez kolejne trzy miesiące załoga spółki weszła w spór zbiorowy z zarządem. Podobna sytuacja miała miejsce w Tonsilu SA we Wrześni. W Delii SA z Zamościa pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia od wielu miesięcy. Prokuratura skierowała do sądu akt oskarżenia przeciwko władzom Delii.

Łamanie praw pracowniczych w sklepach wielkopowierzchniowych

Opinię publiczną w dalszym ciągu bulwersują przypadki rażącego naruszania praw pracowniczych przez pracodawców dużych sieci handlowych, takich jak „Żabka”, „Biedronka”, „Kaufland”. W odpowiedzi na liczne przypadki zastraszania i wyzysku w sieci LIDL po pokonaniu wielu trudności udało się założyć „Solidarność”. W hipermarkecie REAL w Czeladzi pracownicy były zatrudniane przy transporcie towaru o masie przekraczającej wartość określoną w wykazie prac wzbronionych kobietom, błędnie prowadzono ewidencję czasu pracy, dręczono psychicznie pracowników. Pracownicy, niektóre z orzeczoną stopniem niepełnosprawności, zmuszane były do odśnieżania dachu. Dość znaną sprawą stał się przypadek sieci „Stokrotka” (należącej do grupy kapitałowej spółki Eldorado). Pracownicy supermarketów w Lublinie przekazali informacje do pracy o łamaniu praw pracowniczych przez sieć „Stokrotka”. PIP potwierdziła zarzuty podnoszone przez byłych i obecnych pracowników. Pracownicy twierdzili m. in. że nie dostają wynagrodzenia za nadgodziny a przełożeni zakazują zrzeszania się w związki zawodowe. W supermarketach w Lublinie działa organizacja związkowa „Solidarność”, jednak w przypadku członków związku nieobjętych szczególną ochroną stosunku pracy nie jest możliwe ujawnienie przynależności związkowej. W grudniu dwie pracownice zostały natychmiast zwolnione, po tym, jak została zauważona ich rozmowa z przewodniczącą organizacji związkowej. Pracownicy zarzucali pracodawcy także nieprawidłowy podział pieniędzy z funduszu socjalnego i likwidowanie premii. Należy podkreślić, że w sieci w całej Polsce pracuje ponad 1500 osób z czego 80% otrzymuje wynagrodzenie poniżej 1200 PLN brutto (ok. 620 PLN netto). W sprawie interweniował główny inspektor pracy, który zlecił kontrolę w sieci „Stokrotka”. Nieoficjalnie w rozmowie z mediami inspektorzy porównywali sytuację w lubelskich supermarketach do głośnej sprawy wykorzystywania pracowników w sieci „Biedronka”, opisywanej w zeszłorocznym raporcie.

Inne

Pomimo prawomocnych wyroków, pracodawcy nie wykonują postanowień sądów. W ubiegłym roku przedsiębiorcy nie zrealizowali połowy sprawdzonych przez inspekcję pracy orzeczeń i ugód. W 2003 r. odsetek ten wynosił 64 proc. a, rok później 57 proc. Pracodawcy uchylają się najczęściej od wypłaty zasądzonych pracownikom świadczeń pieniężnych, w tym również wynagrodzeń. W drugiej kolejności nie wykonują wyroków przywracających do pracy oraz dotyczących sprostowania świadc-

two pracy.

Inspekcja pracy proponuje, aby niewykonywanie przez pracodawcę wyroków nakazujących wypłatę zatrudnionym należności pieniężnych potraktować jako przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Dzięki temu wzrosłyby sankcje za takie naruszenia. W tej chwili większość nagannych zachowań pracodawcy wobec pracowników kwalifikowanych jest jako wykroczenia.

- *Dział Zagraniczny KK*

SZKOLENIA ZWIĄZKOWE

ROZWÓJ ZWIĄZKU

Szkolenie wplecione w obrady

W dniach 29 stycznia - 1 lutego, w ośrodku wczasowym „Żbik” w Spale, odbyło się doroczne spotkanie Rady Sekcji Krajowej Pracowników Radia i Telewizji NSZZ „Solidarność”. Przewodniczył mu Jarosław Najmola – stojący na czele Sekcji i Sekretariatu; zaś nad sprawami organizacyjnymi czuwał jego zastępca – Dariusz Bryzek. Udział wzięło kilkunastu działaczy – członków Rady z różnych ośrodków publicznego radia i publicznej telewizji.

W ramach tego spotkania odbyło się, nie po raz pierwszy zresztą, szkolenie przygotowane przez Dział Szkoleń KK. Tym razem tematem był rozwój związku. Zajęcia prowadził Jan Plata-Przechlewski. Rezultatem było przygotowanie uczestników do napisania planów rozwoju w swoich ośrodkach radiowych i telewizyjnych.

- *jpp*

Oddziały w Regionie Gdańskim gotowe do działania

W dniach 5-7 lutego, w Wieżycy na Kaszubach (ośrodek „Wieżycza”), odbyło się seminarium nt. rozwoju związku przeznaczone dla szefów Oddziałów NSZZ „Solidarność” Regionu Gdańskiego.

Zakończyło się ono stworzeniem pla-

nów rozwoju związku w poszczególnych Oddziałach.

Zajęcia prowadził krajowy metodyk Janusz Zabiega.

- *JZ*

Kompleksowe przygotowanie do działań w kolejnym regionie

W dniach 7-9 lutego, w Koninie, w Kole, w Słupcy i w Turku, odbyło się pięć szkoleń podstawowych dla działaczy komisji zakładowych i międzyzakładowych z całego Regionu Konińskiego. Każdorazowo zwiększeniem zajęć było opracowywanie planów rozwoju dla poszczególnych organizacji związkowych.

Szkolenia prowadzili metodycy z działu szkoleń KK (w siedzibach Oddziałów – Jan Plata-Przechlewski, zaś w samej siedzibie

ZR – Janusz Zabiega).

Stroną organizacyjno-logistyczną zajmowali się przewodniczący Zarządu Regionu.

W sumie w szkoleniach wzięło udział 89 osób z 45 struktur zakładowych (co stanowi ponad 65% wszystkich komisji); przedstawiciele pozostałych – mają zostać przeszkoleni w czerwcu.

- *jpp*

UE

Drugie seminarium w projekcie

W dniach 14-18 lutego 2007 r. odbyło się w Brukseli drugie seminarium w ramach projektu „Obywatele i pracownicy Europejscy: współuczestnictwo w procesie akcesji krajów kandydackich”.

Uczestnikami seminarium byli działacze związkowi z Turcji, Bułgarii, Rumunii i Chorwacji.

Projekt jest finansowany z linii budżetowej KE oraz środków EKZZ.

W czasie spotkania zaprezentowane zostały dotychczasowe dokonania poszczególnych organizacji związkowych – zgodnie z planami opracowanymi podczas pierwszego seminarium (łącznie 8 planów projektów), które odbyło się we wrześniu 2006 r. Wszystkie te projekty (niektóre z nich już zakończono) miały na celu propagowanie wiedzy o procesie integracji oraz o

europejskim modelu społecznym i prawach społecznych w UE. Dalszą część seminarium poświęcono problemom efektywnej komunikacji z otoczeniem, tak aby z sukcesem realizować zamierzone cele i skutecznie informować o swoich działaniach. Uczestnicy przygotowali strategię komunikacji dla wybranej przez siebie kampanii informacyjnej, promującej któryś z aspektów europejskiego dziedzictwa społecznego – o szczególnym, ich zdaniem, znaczeniu dla ich kraju. Plany tych strategii będą częścią końcowego raportu z projektu.

Jako przedstawiciel NSZZ „Solidarność” udział w spotkaniu wzięła udział Agnieszka Rybczyńska z Działu Szkoleń KK.

- AR

EKONOMIA

Cykl szkoleń nt. analizy ekonomicznej

Prawie pół tysiąca członków „Solidarności” skorzystało już ze szkoleń dotyczących analizy ekonomicznej.

Od 6 listopada ubiegłego roku w ramach projektu Europejskiego Funduszu Społecznego Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, przy ścisłej współpracy z S.Partner, prowadzi szkolenia podnoszące kompetencje członków związku w zakresie analizy ekonomicznej.

Do końca stycznia 2007 roku przeprowadzono 27 szkoleń, w których uczestniczyło 485 osób z regionów: Mazowsze, Ziemia Łódzka, Ziemia Sandomierska, Gozowski, Płocki, Podlaski, Podkarpacie, Wielkopolska Południowa, Warmińsko-Mazurski, a także zrzeszonych w strukturach branżowych NSZZ „Solidarność”: Sekretariat Banków, Handlu i Ubezpieczeń oraz Sekretariat Metalowców i Sekretariat Przemysłu Spożywczego.

Podczas szkolenia uczestnicy poznają metody analizy dokumentów firmy,

do których dostęp daje im Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Związkowcy uczą się m.in. definiowania, w oparciu o uzyskane informacje, jakim marginesem negocjacji może dysponować strona pracownicza w razie rozmów z pracodawcą na temat zatrudnienia czy płac. Ponadto dowiadują się, w oparciu o które elementy i dane z bilansu i rachunku wyników budować argumenty strony pracowniczej przygotowując się do negocjacji.

Dzięki szkoleniu – związkowcom, z których większość nie zetknęła się wcześniej z zagadnieniami dotyczącymi finansów przedsiębiorstwa – łatwiej jest zrozumieć w jakim zakresie decyzje inwestycyjne, produkcyjne, socjalne, płacowe, itd. wpływają na kondycję firmy, jej pozycję na rynku, obciążenia finansowe, a tym samym jej perspektywy rozwoju i politykę zatrudnienia.

Wiedza przekazywana w czasie szkolenia jest tym samym podstawą do

poszukiwania, w ramach działalności w radach pracowników, rozwiązań służących poprawianiu jakości dialogu społecznego oraz jakości zatrudnienia, uwzględniających jednocześnie trwały rozwój przedsiębiorstwa.

Wszystkie przeprowadzone szkolenia, poza trzema, obejmowały poziom podstawowy. Nierówne proporcje między grupami o poziomie podstawowym i średnio zaawansowanym wynikają z faktu, iż przeważająca liczba związkowców biorących udział w szkoleniach nie zetknęła się do tej pory z zagadnieniami z zakresu analizy finansowej.

Uczestnicy w bezpośrednich dyskusjach oraz ankietach oceniających podkreślają, że wsparcie proponowane w ramach projektu umożliwi im poszerzenie wiedzy niezbędnej do korzystania z możliwości jakie daje Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Ich zdaniem forma i treść realizowanego

wsparcia jest o tyle przydatna, że pozwala zapoznać się z tymi pojęciami ekonomicznymi z zakresu rachunkowości i analizy finansowej, które odzwierciedlają kondycję finansową przedsiębiorstwa, jego perspektywy rozwoju, wpływ najważniejszych wskaźników na zatrudnienie, politykę płacową i socjalną przedsiębiorstwa.

Uczestnicy poza wiedzą otrzymują podręcznik odzwierciedlający treść szkolenia, kod dostępu do forum internetowego, na którym można kontaktować się z wykładcami rozwiązując na bieżąco problematyczne kwestie, a także certyfikat ukończenia szkolenia.

Szkolenia te będą kontynuowane do końca marca 2008 roku. Ze względu na duże zainteresowanie związkowców praktycznie już teraz są ustalone grupy szkoleniowe do końca bieżącego roku.

• *Elżbieta Wielg*

DZIAŁ POLITYKI EKONOMICZNEJ

NISKIE PŁACE BARIERĄ ROZWOJU - RAPORT

Część I

Popyt gospodarstw domowych: zagrożony czynnik wzrostu gospodarczego?

1. Podstawowe definicje – wprowadzenie

Pojęcie wzrostu gospodarczego można rozpatrywać w trzech obszarach, ale istnieje jeden wskaźnik, który go wyraża - PKB. Po pierwsze, wzrost gospodarczy może dotyczyć produkcji, a dokładniej zwiększania zasobów. Po drugie może być rozpatrywany w odniesieniu do popytu, a wyraża się zarówno poprzez zwiększone wydatki jak i poziom zatrudnienia. Wreszcie, o wzroście ekonomicznym świadczą mogą przychody pozwalające określić formy podziału zasobów wytworzonych.

Istnieją więc 3 uzupełniające się sposoby obliczania PKB:

Opcja 1: PKB wyrażony jako produkcja jednostek krajowych. I tak:

$PKB = \sum \text{wartości dodanych} + \text{podatki od produktów} - \text{dotacje}$

Opcja 2: PKB wyrażony jako popyt na jednostki produkcji krajowej. I tak:

$PKB = \text{Wydatki na spożycie} + \text{nakłady brutto na środki trwałe} + \text{eksport} - \text{import}$

W rzeczywistości, popyt jest zgłaszany przez jednostki krajowe na spożycie lub inwestycje, bądź przez jednostki obce (ten popyt odpowiada więc eksportowi, który należy dodać do popytu wewnętrznego). Pamiętać należy jednakże, że część popytu wewnętrznego może być zaspokajana przez jednostki obce (chodzi tu o im-

port, który należy odjąć od zasobów tworzonych przez jednostki krajowe.)

Opcja 3: PKB wyrażony jako dochody dzielone przez krajowe jednostki produkcyjne. I tak:

PKB = wynagrodzenia pracowników + dochody różne + podatki (od produkcji i importu) – dotacje.

W tej części zajmiemy się głównie analizą PKB z punktu widzenia popytu. Udowodnimy kluczową rolę popytu krajowego dla wzrostu gospodarczego, a w szczególności przyjrzymy się spożyciu gospodarstw domowych. Wprawdzie w roku 2006 odnotowano pewien wzrost wydatków inwestycyjnych przedsiębiorstw, to jednak popyt gospodarstw domowych może być postrzegany jako najważniejszy czynnik, który przyczynił się do wzrostu gospodarczego, równoważąc negatywne wyniki handlowego bilansu płatniczego. Popyt gospodarstw domowych zależy przede wszystkim od poziomu wynagrodzeń. Ponieważ dynamika ich wzrostu odbiega dalece od dynamiki spożycia indywidualnego, wzrost gospodarczy odbywa się kosztem rosnącego zadłużenia gospodarstw domowych. Niedoskonały system podziału wytworzonych w wyniku wzrostu gospodarczego zasobów między przedsiębiorstwa, Państwo i gospodarstwa domowe na dłuższą metę stwarza zagrożenie dla rów-

nowagi całej gospodarki.

2. Rola konsumpcji gospodarstw domowych we wzroście gospodarczym w Polsce.

2.1. Ograniczona rola handlu zewnętrznego we wzroście gospodarczym w Polsce

Polska jest krajem otwartym na świat. W 2005 r. eksport stanowił 37,2% PKB (GUS) i dotyczył przede wszystkim krajów Unii Europejskiej (79% polskiego eksportu). Mimo niezbyt korzystnych wahań kursowych w latach 2000-2005 eksport silnie się rozwinął (wzrost o 51,8% wg GUS). Wstępne wyniki za rok 2006 pozwalają sądzić, że tendencja ta utrzyma się (patrz Tabela 1). Jednakże wzrost gospodarczy w Polsce nie zależy przede wszystkim od eksportu - jego udział we wzroście gospodarczym Polski, w porównaniu z innymi krajami, jest stosunkowo niewielki. Dla przykładu w Irlandii udział eksportu w PKB wynosi 79,5% (2005, OECD), w Czechach 72,8%, na Węgrzech 66,4%, a w Estonii 84,2%. Dobre wyniki polskiego handlu zagranicznego są jednak zbilansowane wysokim poziomem importu, który w latach 2000 - 2005 miał co prawda wolniejszą dynamikę (wzrost o 28,3%), ale poważnie ożywił się w 2006 r.

Tabela 1: Relacja eksportu do PKB w okresie 2000-2005 (towary i usługi wg NBP)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	9 mies. 2006
PKB w mld PLN	684,9	721,6	781,1	814,7	923,3	980,7	751,2
Eksport w mld PLN	201,5	211,0	231,0	280,8	346,4	362,6	311,1
Eksport/ PKB w %	29,4	29,2	29,6	34,5	37,5	37,0	41,4

Źródło: Ministerstwo Gospodarki, Departament Analiz i Prognoz

Udział handlu zagranicznego w poziomie wzrostu gospodarczego wyniósł jedynie 28% w 2003 roku, 31,4% w 2005, zaś w 2004 w ogóle się do niego nie przy-

czynił, podobnie jak w 2006 r. (Tabela 2). **Głównym czynnikiem wzrostu gospodarczego w Polsce jest bowiem popyt krajowy.**

Tabela 2: Skala wpływu poszczególnych kategorii na wzrost realny PKB (w procentach) PKB niewyrównany sezonowo; ceny stałe średnioroczne roku poprzedniego

	2003	2004	2005	2006		
	I - IV kw.	I - IV kw.	I - IV kw.	I kw.	II kw.	III kw.
Popyt krajowy	2,7	6,1	2,4	4,7	4,9	6,1
Spożycie ogółem	2,1	3,3	2,1	4,3	3,5	3,7
w tym:						
Spożycie indywidualne	1,2	2,8	1,2	3,4	3,1	3,5
Akumulacja brutto	0,6	2,8	0,3	0,4	1,4	2,4
w tym:						
Nakłady brutto na środki trwałe	-0,02	1,2	1,2	0,9	2,3	3,4
Saldo obrotów z zagranicą	1,1	-0,8	1,1	0,5	0,6	-0,3
Produkt krajowy brutto	3,8	5,3	3,5	5,2	5,5	5,8

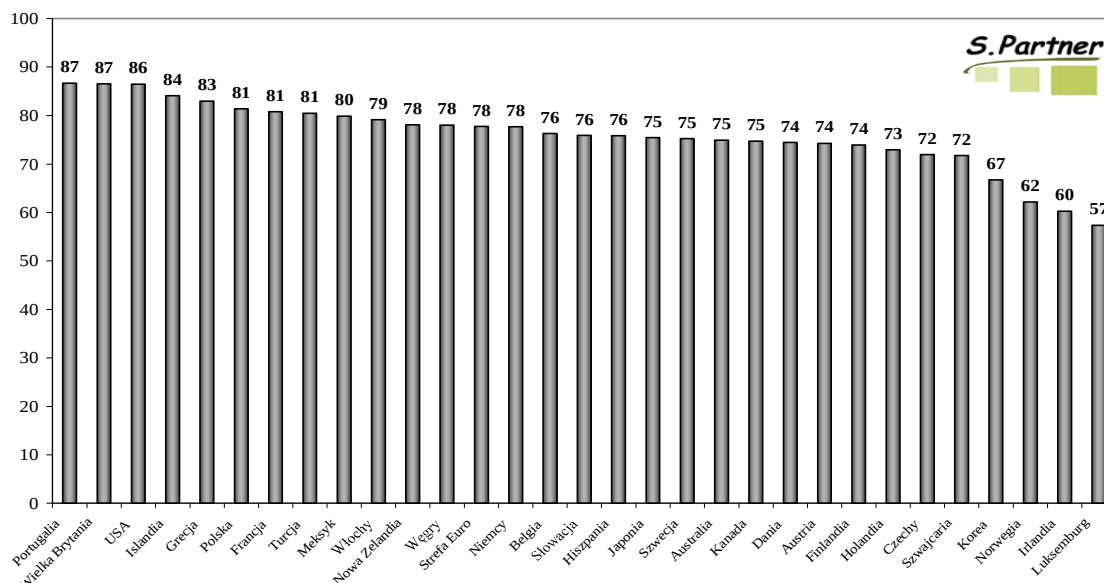
Źródło: Departament Rachunków Narodowych i Finansów GUS

2.2. Udział popytu krajowego we wzroście gospodarczym

2005 roku wyniósł ponad 81% i był jednym z najwyższych wśród krajów OECD.

Udział popytu krajowego w PKB w

Wykres 1: Relacja popytu krajowego do PKB (ceny bieżące)



Źródło: OECD, opracowanie S. Partner.

Polski rynek wewnętrzny jest głównym źródłem wzrostu gospodarczego. Oferuje on przedsiębiorstwom krajowym zbyt, a także stymuluje wzrost liczby inwestorów zagranicznych, dla których perspektywa wejścia na tak duży rynek jest równie ważna jak konkurencyjność cen wynikająca z lokalizacji produkcji w

Polsce. Paradoksalnie w dyskusjach często lekceważy się aspekt związany z wielkością rynku lokalnego i perspektywami rozwoju, stawiając na pierwszym miejscu konkurencyjne koszty, jako najważniejszy czynnik przy wyborze lokalizacji przez inwestorów zagranicznych.

Wykres 2: Czynniki decydujące o podjęciu działalności gospodarczej w Polsce przez inwestorów zagranicznych

Źródło: PAIZ, 2006, Opinie inwestorów zagranicznych o warunkach działalności w Polsce

2.3. Wzrost gospodarczy wynika ze spożycia gospodarstw domowych

Popyt krajowy jest głównym źródłem wzrostu gospodarczego. W latach 1995- 2005, PKB Polski (ceny średnioroczne roku poprzedniego) wzrósł o 50,7% (GUS), a w okresie 2000-2005 wzrost ten wyniósł 15,9% (GUS). Równocześnie popyt krajowy wzrósł o 53,4% pomiędzy rokiem 1995 a 2005 i o 10,9% w okresie 2000-2005. **Popyt krajowy jest więc po prostu**

głównym czynnikiem wzrostu polskiej gospodarki. Udział popytu krajowego we wzroście PKB wyniósł w 2003 roku 71%, a w 2005 68%. W 2004 popyt krajowy przewyższał PKB (115%) , a w 2006 był mu równy, na co wpłynęło ujemne saldo wymian zagranicznych (Tabela 2). Waga i wzrost popytu krajowego stanowi jeden z najważniejszych filarów polskiej gospodarki.

Tabela 3: Dynamika realna produktu krajowego brutto w latach 2000- 2006 (ceny średnioroczne roku poprzedniego).

Wyszczególnienie	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
	rok poprzedni = 100						
Spożycie ogółem	102,8	102,2	102,9	102,5	104,0	102,6	104,4
w tym:							
Spożycie							
- indywidualne	103,0	102,2	103,3	101,9	104,3	101,8	105,2
Akumulacja brutto	103,9	86,6	92,8	103,3	114,7	101,4	111,5
w tym:							
Nakłady brutto na środki trwałe	102,7	90,3	93,7	99,9	106,4	106,5	116,7
Popyt krajowy	103,1	98,6	100,9	102,7	106,0	102,4	105,8
Produkt krajowy brutto	104,2	101,1	101,4	103,8	105,3	103,5	105,8

Źródło: Departament Rachunków Narodowych i Finansów

Na popyt krajowy składa się z jednej strony spożycie, z drugiej zaś akumulacja. Natomiast akumulacja, to nakłady brutto na środki trwałe (NBST), przyrost rzeczowych środków obrotowych oraz przyrost aktywów o wyjątkowej wartości. Udział NBST w akumulacji wynosił 95% w 2005 roku (GUS).

W 2005 roku akumulacja stanowiła 19,2% PKB, a NBST 18,2% (GUS). Wskaźnik poziomu inwestycji należał do

najniższych w Europie. W 2005 roku, jedynie Niemcy (17,1%, OECD), Wielka Brytania (16,8%) i Szwecja (17%) miały wskaźnik udziału NBST w PKB niższy niż Polska. Jednak te trzy kraje należą do grupy państw wysoko rozwiniętych, w których potrzeba inwestycji jest mniejsza niż w krajach przechodzących transformację ekonomiczną, jak Polska. W większości krajów Europy Wschodniej wskaźnik inwestycji jest zresztą znacznie wyższy. Republika Czeska, na przykład, przeznaczą 26,4%

swoich zasobów na inwestycje, Węgry 23,2%, Estonia 29,1%. Według wstępnych obliczeń, w Polsce, w 2006 roku, wskaźnik udziału NBST w PKB wyniósł 20,1% (GUS).

Jak wynika z analizy zyskowności polskich przedsiębiorstw, powodem niewystarczającej liczby inwestycji nie jest brak ich zasobów własnych. W rzeczywistości polskie przedsiębiorstwa mają drugi w Europie wskaźnik rentowności, a to właśnie w wyniku takiego podziału wartości dodanej, który sprzyja osiąganiu korzyści kosztem pracowników. Rozwój inwestycji nie zależy więc jedynie od wzrostu marży przedsiębiorstw, zresztą już bardzo wysokich, dlatego należałoby raczej przyjrzeć się strategiom rozwoju przedsiębiorstw i łatwości dostępu do kredytów. Słaba kapitalizacja polskich przedsiębiorstw oraz fakt, że są one raczej niewielkie powoduje, że ich projekty inwestycji mają stosunkowo ograniczoną wartość.

Zresztą sama inwestycja, jako

czynnik wzrostu, jest także mocno uzależniona od przewidywanego w przyszłości wzrostu gospodarczego.

Inwestycje polskich przedsiębiorstw raczej wynikają ze wzrostu popytu krajowego niż go wyprzedzają, o czym świadczy dynamika inwestycji w ciągu ostatnich pięciu lat.

Poziom NBST w Polsce jest tym bardziej niepokojący, że NBST przedsiębiorstw stanowi zaledwie 55% ogólnych NBST za 2005 rok (GUS). W 2005 roku 26% NBST było udziałem gospodarstw domowych (działalność gospodarcza indywidualnych przedsiębiorców i inwestycje mieszkaniowe), a 18% instytucji rządowych i pozarządowych. Poziom NBST przedsiębiorstw rośnie wolniej niż NBST gospodarstwach domowych i administracji publicznych. Jest to wynikiem silnego boomu mieszkaniowego oraz wydatków na rozwój infrastruktury dzięki środkom unijnym, którymi dysponuje administracja publiczna.

Tabela 4: Struktura inwestycji w Polsce

	1995	2000	2004	2005
Akumulacja (mln PLN)	63115	184976	185542	188656
w tym				
Przedsiębiorstw	35269	120134	99618	98851
Instytucji rządowych i samorządowych	11315	17869	31862	34101
Gospodarstw domowych	14347	36845	48754	50265
Udział gospodarstw domowych	23%	20%	26%	27%
Udział instytucji rządowych i samorządowych	18%	10%	17%	18%
Udział przedsiębiorstw	56%	65%	54%	52%

Źródło: GUS, opracowanie S. Partner.

W związku z niewielkimi nakładami przedsiębiorstw na inwestycje, popyt krajowy jest silnie uzależniony od spożycia. Jak już zostało wspomniane, popyt krajowy stanowi 81,1% polskiego PKB. Samo spożycie stanowi 80,8% popytu krajowego w 2005 roku i nieco poniżej 80% według wstępnych obliczeń za rok

2006 (GUS). Spożycie indywidualne stanowi główny składnik ogólnego spożycia. Udział spożycia indywidualnego w wartości spożycia ogólnego wyniósł w 2005 roku 77%, podczas gdy spożycia publicznego tylko 23%. Spożycie gospodarstw domowych stanowi więc 61,7% popytu krajowego i 61,9% PKB w 2005 roku (Tabela 4).

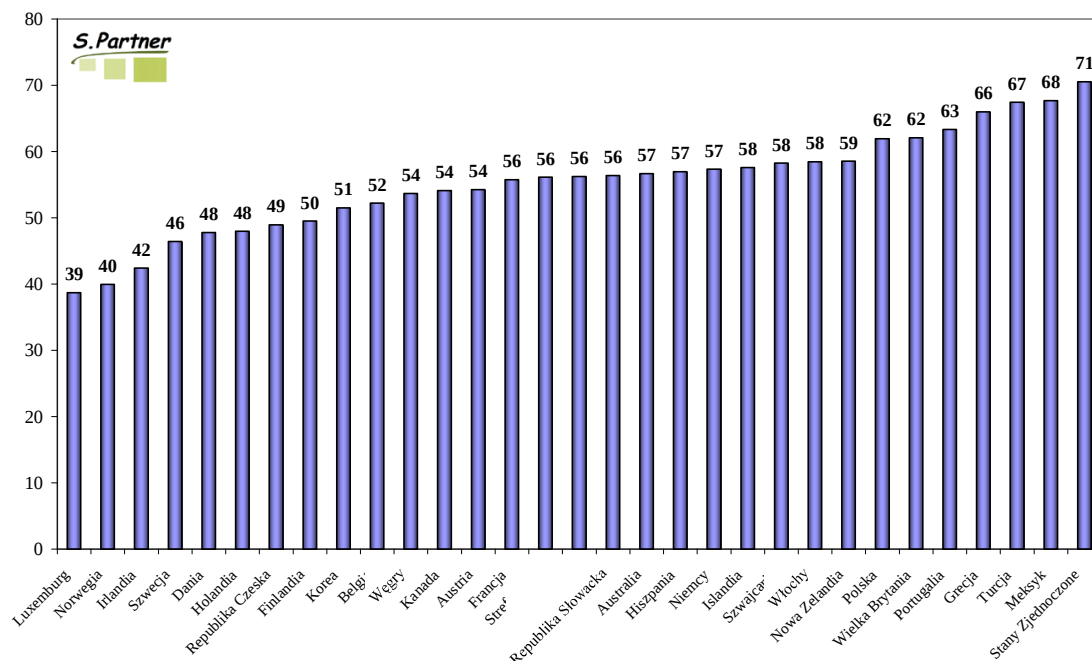
Tabela 5: Wartość spożycia gospodarstw domowych (spożycie indywidualne)

	spożycie gospodarstw domowych (spożycie indywidualne)/PKB	spożycie gospodarstw domowych (spożycie indywidualne)/Popyt krajowy
1995	59,5%	60,8%
2000	63,0%	59,2%
2001	63,9%	61,6%
2002	65,7%	63,6%
2003	64,5%	62,9%
2004	63,2%	62,0%
2005	61,9%	61,7%

Źródło: GUS, opracowanie S. Partner

Duży wzrost popytu w sektorze publicznym, a właściwie wpływ środków z Unii Europejskiej pociągnął za sobą zmniejszenie wielkości popytu gospodarstw domowych w stosunku do popytu krajowego w ciągu ostatnich lat. Jednak spożycie go-

spodarstw domowych pozostaje wciąż jednym z filarów tworzenia zasobów w Polsce, nawet jeśli spora część tego spożycia jest zaspokajana przez import. Udział spożycia indywidualnego w PKB należy do największych na tle innych państw OECD.

Wykres 3: Relacja spożycie indywidualne do PKB (ceny bieżące) – 2005 – w %

Źródło: OECD, opracowanie S. Partner.

Wydaje się, że przede wszystkim **spożycie gospodarstw domowych stanowi motor wzrostu gospodarczego**, w pełnym tego słowa znaczeniu. W 2006 roku, popyt gospodarstw domowych wzmocniony spadkiem bezrobocia i początkiem wzrostu wynagrodzeń miał ponad 60% udział we wzroście gospodarczym. Również w 2004 spożycie gospodarstw domowych pociągnęło za sobą wzrost gospodarczy. To właśnie 2004 i 2006 rok były latami dużego wzrostu PKB, o 5,3% i 5,8%. Kiedy

spożycie indywidualne jest mniejsze, jak w 2003, natychmiast odbija się to na wielkości wzrostu gospodarczego. Nie ma wątpliwości co do tego, że to spożycie gospodarstw domowych stanowi główne źródło wzrostu gospodarczego w Polsce, tym bardziej, że perspektywa wolniejszego niż w 2006 roku wzrostu światowego mogłaby osłabić wyniki eksportu, podczas gdy wskutek silnego wzrostu w Polsce mógłby znacząco wzrosnąć import prowadząc tym samym do pogłębienia się deficytu równo-

wagi handlowej.

Udział gospodarstw domowych we wzroście gospodarczym w Polsce jest tym większy, że do wartości spożycia dochodzi część NBST pochodzącego z tego źródła. Jeśli weźmiemy pod uwagę jednocześnie spożycie i NBST, to **udział popytu gospodarstw domowych we wzroście PKB w 2006 roku można ocenić na blisko 2/3.**

2.4. Wzrost dochodu gospodarstw domowych jest wolniejszy niż wzrost ich spożycia

Dynamika spożycia gospodarstw domowych jest ściśle uzależniona od wzrostu dochodu, przy czym w odniesieniu do tego ostatniego trzeba jasno stwierdzić, że z roku na rok zmniejsza się część przychodów przypadających na gospodarstwa domowe, co wynika z bardzo niekorzystnego dla pracowników sposobu podziału wartości dodanej (patrz część 3).

Podstawową funkcją jednostek instytucjonalnych tworzących sektor gospodarstw domowych jest konsumpcja, a także dostarczanie siły roboczej oraz, w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej, wytwarzanie produktów.

W sektorze gospodarstw domowych nie jest możliwe oddzielenie funkcji produkcyjnej od konsumpcyjnej, nie można bowiem wyraźnie oddzielić środków i decyzji podejmowanych w roli konsumenta. Zatem, wypracowana przez ten sektor nadwyżka operacyjna, tj. część wartości dodanej brutto jaka pozostaje w dyspozycji gospodarstw domowych, jest dochodem mieszanym. Dochód mieszany zawiera w sobie elementy wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez właściciela czy też innych członków gospodarstwa domowego, które nie mogą być osobno określone w sposób wiarygodny i oszacowane od zysku właściciela lub przedsiębiorcy.

Dochody pierwotne wypracowane

przez sektor gospodarstw domowych kreują dochody do dyspozycji brutto. Ich poziom ma wpływ na rozdysponowanie dochodów do dyspozycji brutto na spożycie i oszczędności.

Dochody do dyspozycji brutto pozwalają oszacować rzeczywistą siłę nabywczą gospodarstw domowych uwzględniając różne źródła dochodów (dochody mieszane, wynagrodzenia, przychody z tytułu własności i świadczenia), obciążenia związane z podatkami i składkami mającymi wpływ na dochód pierwotny. Uzyskane w sektorze gospodarstw domowych dochody do dyspozycji brutto przeznaczone są na spożycie indywidualne i oszczędności brutto.

W 2005 r. wynagrodzenia stanowiły 36% dochodów do dyspozycji brutto gospodarstwa domowych i 60% dochodów do dyspozycji brutto pracowników najemnych (Tabela 6). **W sumie wynagrodzenie pracowników stanowią 48,5% dochodów do dyspozycji całości gospodarstw domowych (Tabela 8). Wymiar redystrybucji jest w istocie ograniczony a dochody do dyspozycji gospodarstw zależą przede wszystkim od dochodów pierwotnych, to jest od płac i zysku z działalności gospodarczej.**

Dochód do dyspozycji brutto gospodarstw domowych wzrósł w związku z obniżeniem podatków od dochodów i majątku od 9,3% dochodów do dyspozycji brutto do 5,3%. Efekt ten został zbilansowany przez wzrost składki na ubezpieczenie społeczne od 18,8% do 22% dochodów do dyspozycji brutto (Tabela 7). Spadek udziału wynagrodzeń w dochodach do dyspozycji gospodarstw domowych jest związany zarówno z wolnym wzrostem wynagrodzeń jak i ze zmianami w zatrudnieniu pracowników. Dochody z majątku odgrywają tylko niewielką rolę w związku z niewielkim poziomem własności w Polsce.

Tabela 6 Struktura dochodów pierwotnych i dochodów do dyspozycji brutto w sektorze gospodarstw domowych, 2005

		Ogółem (Mln PLN)	% dochodów do dyspozycji brutto (łącznie z podatkami od dochodów i majątku oraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne)	Pracujący najemnie (Mln PLN)	% dochodów do dyspozycji brutto (łącznie z podatkami od dochodów i majątku oraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne)
1	Nadwyżka operacyjna brutto	247260	28%	36713	8%
2	Wynagrodzenia łącznie ze składką płaconą przez pracodawców oraz inne dochody związane z pracą najemną	315664	36%	261642	60%
3	Składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne płacone przez pracodawcę	42278	5%	40015	9%
4	Dochody z tytułu własności (saldo)	40261	5%	14498	3%
5	Dochody pierwotne (1+2+3+4)	651463	75%	352868	80%
6	Podatki od dochodów i majątku	44006	5%	17720	4%
7	Składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	133994	15%	94857	22%
8	Świadczenia z ubezpieczeń społecznych	128856	15%	28335	6%
9	Świadczenia z pomocy społecznej	25090	3%	5111	1%
10	Różne transfery bieżące (saldo)	24275	3%	12141	3%
11	Dochód do dyspozycji brutto	651684	75%	285878	65%
12	<i>Dochód do dyspozycji brutto (łącznie z podatkami od dochodów i majątku oraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne)</i>	871962	100%	438470	100%

Źródło: GUS, opracowanie S. Partner

Tabela 7: Struktura dochodów pierwotnych i dochodów do dyspozycji brutto w sektorze gospodarstw domowych, 2005

		1995	2000	2005
1	Nadwyżka operacyjna brutto	30,0	28,5	29,8
2	Wynagrodzenia łącznie ze składką płaconą przez pracodawców oraz inne dochody związane z pracą najemną	38,1	39,8	38,0
3	Składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne płacone przez pracodawcę	6,4	6,4	5,8
4	Dochody z tytułu własności (saldo)	6,7	6,4	4,9
5	Dochody pierwotne (1+2+3+4)	81,2	81,1	78,5
6	Podatki od dochodów i majątku	9,3	5,3	5,3
7	Składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	12,4	16,1	16,2
8	Świadczenia z ubezpieczeń społecznych	15,9	15,1	15,6
9	Świadczenia z pomocy społecznej	2,7	2,8	3,0
10	Różne transfery bieżące (saldo)	0,2	1,0	2,9
11	Dochód do dyspozycji brutto	78,5	78,6	78,5
12	<i>Dochód do dyspozycji brutto (łącznie z podatkami od dochodów i majątku oraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne)</i>	100,0	100,0	100,0

Źródło: GUS, opracowanie S. Partner.

W 1995, dochody brutto do dyspozycji gospodarstw pokrywały 71,5% PKB, a w 2005 r. stanowiły nie więcej niż 66,45%. Między 2000 a 2005 r. wartość dochodów gospodarstw z działalności gospodarczej miała tendencję wzrostową w stosunku do

PKB, nie wiązało się to jednak z poziomem wynagrodzeń, które wyraźnie spadły z 70,32% do 66,45% (Tabela 8). Taka sytuacja świadczy o bardzo nierównym podziale korzyści, których większa część zwiększa jedynie zyski przedsiębiorstw.

Tabela 8: Nominalne dochody w sektorze gospodarstw domowych

	PKB Mln PLN(1)	Dochody do dyspozycji brutto, Mln PLN (2)	Wynagrodzenia i inne dochody związane z pracą najemną, Mln PLN (3)	Nadwyżka operacyjna brutto, Mln PLN (4)	Dochody do dyspozycji brutto / PKB	(3)/(2)	(4)/(2)
1995	337222	241327	117407	92309	71,56%	48,65%	38,25%
2000	744622	523583	265058	182300	70,32%	50,62%	34,82%
2001	779205	563597	283306	192956	72,33%	50,27%	34,24%
2002	807859	576387	281737	197602	71,35%	48,88%	34,28%
2003	842120	586493	287596	200845	69,64%	49,04%	34,25%
2004	922157	618486	289000	235929	67,07%	46,73%	38,15%
2005	980666	651684	315664	247260	66,45%	48,44%	37,94%

Źródło: GUS, opracowanie S. Partner.

W praktyce dochody gospodarstw domowych rosną wolniej niż PKB, to znaczy wytworzone zasoby, a także wolniej niż popyt krajowy (Tabela 9). W latach 1995- 2005 wartość realna PKB wzrosła o 38,7%, popytu krajowego o 53,4% a dochody gospodarstw domowych jedynie o 29%.

Należy podkreślić, że dochody gospodarstw rosną znacznie wolniej niż

ich spożycie. W latach 1995 - 2005 spożycie wzrosło o 52,1%, podczas gdy dochody gospodarstw jedynie o 29%, a to w związku ze znaczącym wzrostem dochodów osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą (+38,7%). Realna wartość dochodu do dyspozycji pracowników wzrosła zaledwie o 28,8% w latach 1995 – 2005, z czego 6,5% od roku 2000 do 2005.

Tabela 9: Dynamika nominalnych dochodów w sektorze gospodarstw domowych

	1995-2005 (1995=100)	2000-2005 (2000=100)
PKB	138,7	111,3
Popyt krajowy	153,4	110,9
Spożycie indywidualne	152,1	114,1
Dochodów do dyspozycji brutto gospodarstw domowych w tym	129	108,1
<i>Pracodawców i pracujących na własny rachunek poza gospodarstwami indywidualnymi w rolnictwie</i>	138,7	111,3
<i>Pracujących najemnie</i>	128,2	106,5
<i>Otrzymujących emeryturę i rentę</i>	129,4	106,2
<i>Utrzymujących się z niezarobkowych źródeł dochodów</i>	156,4	118,1

Źródło: GUS, opracowanie S. Partner

Tak więc, jak już wcześniej zostało podkreślone, popyt gospodarstw jest głównym motorem wzrostu. W tej sytuacji paradoksem jest aktualna koniunktura ekonomiczna. Jak to możliwe, że to gospodarstwa domowe napędzają wzrost, podczas gdy nie były znaczącymi beneficjentami podziału wypracowanych zasobów? Jak to możliwe, że finansują wzrost popytu indywidualnego o 52,1%, podczas gdy dochody jakimi dysponują wzrosły jedynie o 29% w latach 2000 - 2005 ? Odpowiedź jest prosta - kosztem oszczędności.

2.5. Wzrost gospodarczy kosztem oszczędności gospodarstw domowych

W latach 1995- 2005, oszczędności gospodarstw domowych zmniejszyły się z 16,8% całości ich przychodów do 7,6% (Tabela 10). **Oszczędności gospodarstw netto w 2005 roku stanowią jedynie 3,35% PKB wobec 10,1% w 1995 roku.**

Rok 2002 był dla gospodarstw domowych przełomowy, gdyż w związku z nałożeniem się na siebie wzrostu bezrobocia i spadku przychodów z wynagrodzenia, musiały one sięgnąć do swoich oszczęd-

ności. Poziom oszczędności polskich gospodarstw jest o wiele niższy niż przecięt-

nie w krajach UE-25 (12,2% w 2004).

Tabela 10: Spadek poziomu oszczędności gospodarstw domowych w Polsce

	Ogółem przychody, Mln PLN (1)	Spożycie indywidualne, Mln PLN (2)	Oszczędności brutto, Mln PLN (3)	(3)/(1)	(2)/(1)
1995	241328	200681	40647	16,8%	83,2%
2000	524219	469306	54913	10,5%	89,5%
2001	564664	497809	66855	11,8%	88,2%
2002	577686	531100	46586	8,1%	91,9%
2003	588101	543203	44898	7,6%	92,4%
2004	627936	583691	44245	7,0%	93,0%
2005	656951	607270	49681	7,6%	92,4%

Źródło: GUS, opracowanie S. Partner.

Spadek poziomu oszczędności świadczy o trudnościach, z jakimi borykają się polskie gospodarstwa, aby utrzymać

swój poziom spożycia. W 2006 roku 43% gospodarstw polskich nie miało żadnych oszczędności (Tabela 11).

Tabela 11: % osób nie mających oszczędności w Polsce

1999	2002	2003	2006
38%	42%	44%	43%

Źródło: CBOS.

Spadek poziomu oszczędności jest tym bardziej niepokojący, że pewna część wzrostu oszczędności jest uzależniona od wyników giełdowych (Tabela 12). Otóż te inwestycje giełdowe, z racji istnienia systemu OFE nie dotyczą jedynie zamożniejszych gospodarstw, jak w przypadku inwestycji w akcje, obligacje lub fundusze inwestycyjne. Rok 2006 był wyjątkowy tak ze względu na wyniki giełdowe, jak i na wzrost cen nieruchomości. Oszczędności gospodarstw na poziomie krajowym skorzystały na tym. Jednak jednocześnie bardzo poważny wzrost cen nieruchomości, wzrost

stóp procentowych (na przykład w CHF) zahamował możliwości oszczędzania dużej grupy gospodarstw, a przede wszystkim młodych pracowników. Gospodarstwa domowe finansują częściowo wzrost inwestycji coraz bardziej się zadłużają. Jak napisali autorzy jednego z artykułów Rzeczpospolitej z 29 września 2006¹: „**Polskie rodziny żyją coraz częściej na kredyt**”, między 1995 a 2005, poziom kredytów przyznanych gospodarstwom domowym zmienił się z 4% na 14% PKB.

Jak nadmieniali autorzy tego artykułu, mamy do czynienia z klasycznym

zjawiskiem, typowym dla krajów przechodzących przemianę ekonomiczną: „Na przykład w Grecji w latach 1995 - 2004 stopa oszczędzania zmalała z 11,3 proc. do 2,5 proc., a zadłużenie wzrosło z 6,2 proc. do 32,2 proc. (w relacji do PKB). Również w Portugalii (lata 1995 - 2003) wystąpił spadek stopy oszczędzania (z 7,9 do 4,1 proc.), a stopa zadłużenia wzrosła z 27,3 do 79,5 proc. PKB. Podobne tendencje występują w krajach naszego regionu. Węgierskie gospodarstwa domowe w tym

samego okresie zmniejszyły skłonność do oszczędzania z 13 proc. do 3,4 proc., jednocześnie trzykrotnie zwiększając stopę zadłużenia - z 6,2 proc. do 19,8 proc.”.

Przykład Polski jest jednak inny, ponieważ wzrost zadłużenia stanowi główne źródło wzrostu spożycia indywidualnego, a przede wszystkim taka dynamika nie jest w żadnym razie kompensowana wzrostem poziomu wynagrodzeń pozwalającym przewidywać utrzymanie się tego trendu.

Tabela 12: Struktura oszczędności gospodarstw domowych, wrzesień 2006

	Wartość (Mld PLN)	Struktura
Akcje	38,2	7,0%
Obligacje i bony	13,5	2,5%
Fundusze inwestycyjne	62,1	11,5%
Ubezpieczeniowe fundusze kapitałowe	24,6	4,5%
Otwarte fundusze emerytalne	105,5	19,5%
Depozyty złotowe i walutowe	232	42,8%
Gotówka w obiegu poza kasami banków	66,2	12,2%
Razem	542,1	100,0%

Źródło: Analiza on line

Zadłużenie się gospodarstw domowych jest związane z możliwością płacenia w przyszłości za wydatki na spożycie i inwestycje ponoszone obecnie. Tymczasem, wolne tempo wzrostu wynagrodzeń charakteryzujące okres 2000-2005 nie pozwalało na odnowienie źródeł wkładu własnego w przypadku zaciągania kredytów ani planowania wzrostu rat spłaty kredytów w przyszłości.

Można założyć oczywiście, że tendencja związana z nadmiernym zadłużaniem się gospodarstw domowych utrzyma się, jednak przykład niektórych krajów, jak Wielka Brytania, pokazuje iż sytuacja ta nie może trwać wiecznie.

Należałoby więc podjąć próbę

zrównoważenia popytu gospodarstw domowych, będącego przecież najważniejszym motorem wzrostu gospodarczego w Polsce. Jednym z celów działań służących utrzymaniu przyspieszonego wzrostu gospodarczego powinno być umocnienie tendencji pozwalającej zwiększyć siłę nabywczą gospodarstw domowych, a przede wszystkim pracowników, którzy przyczynili się w dużej mierze do wzrostu gospodarczego z ostatnich lat, nie mając jednak pełnego udziału w korzyściach z nim związanych.

- S. Partner - na zlecenie Komisji Krajowej NSZZ Solidarność

¹ „Polskie rodziny żyją coraz częściej na kredyt”, Leszek Zienkowski, Zbigniew Żółkiewski 29 /06/2006, Rzeczpospolita

KAMPANIA - NISKIE PŁACE BARIERĄ ROZWOJU POLSKI

Ruszyła Ogólnopolska Kampania Społeczna "Niskie płace barierą rozwoju Polski", której inicjatorem jest NSZZ Soli-

darność mająca na celu poprawę warunków życia i pracy Polaków.

POSTULATY KAMPANII - NISKIE PŁACE BARIERĄ ROZWOJU POLSKI

1. Zaslugujemy na wyższe płace gdyż:
 - a. od szeregu lat wzrost płac nie nadąża za wzrostem wydajności i rozwojem gospodarczym,
 - b. pracujemy dłużej niż w wielu krajach, nawet w Unii
 2. Dla ratowania polskiego rynku pracy i ograniczenia emigracji zarobkowej fachowców konieczne jest zmniejszenie ogromnego dystansu pomiędzy zarob-
- kami w Polsce i rozwiniętymi krajami Unii
3. Postulujemy sprawiedliwy podział przyrostu dochodu narodowego przez podwyżki płac dla wszystkich grup zawodowych oraz waloryzacji emerytur.
 4. Wyższe płace oznaczają większe wpływy z podatków i składek na ZUS, a więc źródło środków na podwyżki płac w służbie zdrowia, w sferze budżetowej oraz na waloryzację emerytur.

Manifest Ogólnopolskiej Kampanii Społecznej "NISKIE PŁACE BARIERĄ ROZWOJU POLSKI"

Kampania "NISKIE PŁACE BARIERĄ ROZWOJU POLSKI" jest inicjatywą podjętą przez NSZZ Solidarność, mającą na celu poprawę warunków wynagradzania pracowników dzięki promocji idei dialogu i solidarności społecznej.

- Chcemy zwrócić uwagę polskiej opinii publicznej na fakt, iż niskie płace w Polsce przyczyniają się do braku rozwoju gospodarczego kraju oraz emigracji polskiej ludności.
- Wierzymy, że aby ratować polski rynek pracy i ograniczyć emigrację zarobkową fachowców konieczne jest zmniejszenie ogromnego dystansu pomiędzy zarobkami w Polsce i rozwiniętymi krajami Unii Europejskiej.
- W ramach kampanii postulować będziemy sprawiedliwy podział przyrostu dochodu narodowego przez podwyżki płac dla wszystkich grup zawodowych.
- Wyższe płace oznaczają większe wpływy z podatków i składek na ZUS, które przeznaczyć należy na podwyżki płac w służbie zdrowia, w sferze budżetowej oraz na waloryzację emerytur.
- Wierzymy, że społeczeństwo polskie zasługuje na wyższe płace, gdyż:
 - o od szeregu lat wzrost płac w kraju nie nadąża za wzrostem wydajności i rozwojem gospodarczym.
 - o Polacy pracują dłużej niż gdzieś w innych krajach, w tym państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Nie godzimy się z tym, by płaca minimalna w Polsce wynosiła 936 zł, gdyż takie wynagrodzenie jest niewystarczające do życia w godnych warunkach.

Płace w Polsce powinny rosnąć 2x szybciej, tak jak ma to miejsce w całej Unii Europejskiej.

Na łamach Biuletynu Informacyjnego KK będziemy przedstawiać kolejne podejmowane działania.

PŁACE W POLSCE POWINNY ROSNAĆ 2x SZYBCIEJ



Solidarność

NISKIE PŁACE
BARIERĄ ROZWOJU POLSKI
Ogólnopolska Kampania Społeczna

Więcej informacji:

www.solidarnosc.org.pl

WYWIAD Z PROFESOR ZOFIĄ JACUKOWICZ Z INSTYTUTU PRACY I SPRAW SOCJALNYCH

Program "Niskie płace barierą rozwoju" to działania podejmowane przez NSZZ Solidarność na rzecz wzrostu wynagrodzeń. Poczynania te mają stanowić pierwszy poważny kierunek wychodzenia z wieloletnich zaniedbań w tej dziedzinie. Hasło "Niskie płace barierą rozwoju Polski" ma być realizowane w kontekście społecznym jako potrzeba wyższych wynagrodzeń i lepszego poziomu życia zatrudnionych, oraz w kontekście ekonomicznym - zapewnienia związku wynagrodzeń z pracą.

Na pytania dotyczące głównych problemów, które poruszać będzie ogólnopolska kampania społeczna "Niskie płace barierą rozwoju Polski" odpowiada ekspert kampanii - Profesor Zofia Jacukowicz, z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych zajmująca się badaniem płac i kosztów pracy.

Pani Profesor, jak ważne w realizacji programu "Niskie płace barierą rozwoju Polski" są aspekty: społeczny jako potrzeba wyższych wynagrodzeń i lepszego poziomu życia zatrudnionych, oraz ekonomiczny - zapewnienia związku wynagrodzeń z pracą?

Te dwa aspekty wynagrodzeń są ze sobą ściśle związane. Płaca powinna mieć odpowiednią wysokość nie tylko dlatego, że stanowi podstawę utrzymania pracowników w Polsce, ale również dlatego, że stanowi ekwiwalent za pracę, ta zaś jest podstawą wzrostu gospodarczego, tworzenia PKB, źródłem środków na ubezpieczenia społeczne i dochodów budżetu państwa.

Znaczenie pracy jest bezdyskusyjne, a praca i płaca są jak dwie strony monety, jeżeli awerssem jest praca, to rewerssem jest wynagrodzenie. Związek pracy z płacą wydaje się oczywisty, jednak w naszej gospodarce jest to aspekt pomijany, a nawet negowany. Przyczyną tych zaniedbań jest dotkliwy brak pracy oraz przekonanie, że wynagrodzenia kształtowane są przez rynek.

Czym różni się kampania organizowana przez NSZZ Solidarność od innych tego typu przedsięwzięć?

Powszechne zainteresowanie koncentruje się na ograniczaniu bezrobocia, wysuwane są hasła "lepszą niską płacą niż żadną" "młodzi powinni podejmować pracę nawet bez wynagrodzenia, ponieważ zyskują doświadczenie". Walka z bezrobociem jest nie do przecenienia, ale niskie płace pogłębiają jego uciążliwość. Aby utrzymać rodzinę w naszym kraju powinny pracować dwie osoby. Łatwiej jest znieść bezrobocie, jeśli wynagrodzenie jednej osoby zatrudnionej wystarcza na utrzymanie rodziny.

Czym zatem możemy uzasadnić niskie wynagrodzenia i brak polityki płac?

Niskie wynagrodzenia i brak polityki płac uzasadniane są poglądem, że w gospodarce rynkowej o płacach decyduje rynek. Jest to pogląd błędny. System gospodarki wolnorynkowej funkcjonuje od dawna, a w dziedzinie wynagrodzeń wspierany jest przez wyspecjalizowane agendy. Opracowywano różne programy doskonalenia wynagrodzeń, w tym programy wspólne dla różnych krajów, przygotowywane zwykle pod egidą Międzynarodowej Organizacji Pracy, których wynikiem były konwencje i rekomendacje w dziedzinie wynagrodzeń. Polska uczestniczyła w tych pracach. Ich rezultatem były między innymi zbiorowe układy pracy zabezpieczające prawa pracowników.

Jakie są skutki zaniedbań w zakresie płac?

Wysokość płac przeciętnych tworzy kilka milionów indywidualnych umów o pracę i warunkiem rozwoju jest, aby indywidualne wynagrodzenie odpowiadało wartości wykonywanej pracy, a wynagrodzenie przeciętne osiągniętemu poziomowi rozwoju gospodarczego.

W przeciwieństwie do tych zasad, stan obecny to poziom płac niewystarczająco

jący na utrzymanie rodziny większości pracowników i poszukiwanie sposobów uzupełniania go różnymi formami zasiłków.

Skutek zaniedbań i wypaczenia życia społecznego, to zarówno fakt, że osoby mające zatrudnienie, wykształcenie, pracują wydajnie, mają dochody niewystarczające na życie, jak i polityka uzupełniania dochodów zasiłkami, zamiast podwyższania wynagrodzenia za pracę. Stale mówi się i pisze o potrzebie nowych metod wsparcia "najbardziej potrzebujących". ("Najbiedniejszych nie stać na posiłki w szkole, nie stać na mundurki dla dzieci, ale państwo pomoże, budżet znajdzie środki"). Jest oczywiste, że wiele osób potrzebuje wsparcia, ale nie powinno być, tak jak obecnie, że w grupie tej są zatrudnieni, sprawni, wykonujący odpowiedzialną pracę.

Akcje charytatywne nie są metodą zarządzania pracą, ponadto upokarzają ludzi, bo nikt nie lubi być najbiedniejszym. Ten nurt myślenia i gotowość pomocy dobrze świadczy o solidarności ludzkiej, ale podstawą utrzymania powinna być praca i wynagrodzenia za nią.

Do czego prowadzą więc dysproporcje płac?

Wynagrodzenie powinno być nie tylko odpowiednio wysokie, ale również sprawiedliwe. niesprawiedliwy jest wszelki wyzysk, dyskryminacja płac i co występuje najczęściej - nie przestrzeganie zasady różnicowania płac według wartości wykonywanej pracy. Długotrwale utrzymujące się dysproporcje płac mają charakter niszczący, przede wszystkim zniechęcają do pracy i rozwoju.

Dysproporcje płac zawsze powodują uczucie krzywdy osób pokrzywdzonych, i nie motywują do pracy osób zarabiających relatywnie za dużo. W przypadkach długotrwale utrzymujących się dysproporcji wynagrodzeń może nastąpić zanik źle opłacanego zawodu, lub pobieranie dodatkowych opłat za świadczone usługi, a przede wszystkim coraz gorsze wykonywanie pracy. Wyrażane są opinie, że wystarczającym bodźcem do pracy jest bezrobocie, od dawna jednak wiadomo, że przymus nie zastępuje motywacji.

Obecne i perspektywiczne opusz-

czanie kraju przez różne grupy pracowników, jak: lekarze, pielęgniarki, uczeni, a nawet młodzi Polacy bez zawodu, to niszczące skutki zbyt niskich płac, oraz niedopuszczalnych dysproporcji wynagrodzeń.

Przeciwko emigracji przemawia wiele argumentów, jak: bariera językowa, odmienności kulturowe, trudności adaptowania się w nowym środowisku, opór rodziny. Przyczyny, które utrudniają decyzję o opuszczeniu swojego kraju są bardzo silne i powodują, że ludzie wolą pracować u siebie. Jednakże ograniczenia te dotyczą względnie wyrównanej sytuacji zarobkowej. Emigracji sprzyja ciekawość świata, która zawsze sprzyjała podróżom, ale w naszej obecnej sytuacji emigracja staje się dla wielu osób koniecznością ekonomiczną i dążeniem do uniknięcia dyskryminacji płac we własnym kraju.

Dodatkową stratą społeczną jest emigracja zarobkowa ludzi, których koszt wykształcenia jest wysoki i w kraju są potrzebni.

Jakie kierunki działań zostaną podjęte w ramach kampanii "Niskie płace barierą rozwoju Polski"?

Należy podkreślić, że hasło "niskie płace barierą rozwoju", nie oznacza domagania się podwyżek wynagrodzeń od budżetu. Często tak właśnie rozumiany jest postulat wyższych płac, powodując odruchowy sprzeciw u przedstawicieli rządu. Przypominamy, że w gospodarce rynkowej koszt podwyżki ponosi pracodawca. Nie powinno się jednak wprowadzać limitów wskaźników wzrostu płac i centralnymi zarządzeniami ograniczać podwyżek, które przedsiębiorcy chcą wypłacić. Nie ma też powodu z góry zakładać że pracodawcy są biedni i nie będzie ich stać na podwyżki albo, że będą zmuszeni ograniczać inwestycje i rozwój. Każdy pracodawca powinien przeprowadzić analizę kosztów działalności firmy, przy czym powinna to być analiza nie tylko kosztów pracy, ale również materialnych składników kosztów, których obniżenie pozwoliłoby na wzrost płac

Wydaje się, że obecnie, w świetle zarysowujących się braków pracowników niektórych zawodów oraz rozwoju gospo-

darczego Polski, istnieją realne możliwości wzrostu płac.

Podsumowując, co stanowi największą barierę w dziedzinie podwyżki płac?

Istotną przeszkodą w dziedzinie podwyżek płac są narzuty na wynagrodzenia, a zwłaszcza składki na ubezpieczenia społeczne.

Koszty pracy są najbardziej krytykowanym składnikiem w łącznych kosztach działalności firm. Ponieważ jest to opinia powszechna, pozostaje nie tyle uzgodnienie, że należy je obniżyć ile ustalenie w jakim stopniu powinny być obniżone i w jakich elementach. Ten kierunek działań powinien również stanowić element programu "Niskie płace barierą rozwoju", gdyż wymaga podwyżek płacy netto. Należy przeanalizować czy wystąpi obniżka wpływów z podatków lub składki ZUS i w jakiej wysokości. Istnieje pogląd że wysokie na-

rzuty na wynagrodzenia, oprócz hamowania wzrostu płac, wpływają na tworzenie się szarej strefy wynagrodzeń. W tym kontekście powstaje pytanie w jakim stopniu szara strefa obecnie obniża wpływy do budżetu i do ZUS a także, czy i na ile obniżenie składek brutto stanowiłoby zmniejszenie dochodów budżetu.

Prof. dr hab. Zofia Jacukowicz jest pracownikiem naukowym Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, badaczką płac i kosztów pracy; członkiem Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN. Zajmuje się problematyką zarządzania pracą, jej wartościowania i opłacania. Aktywnie współpracuje z praktyką gospodarczą poprzez przygotowywanie projektów i wdrożeń efektywnych systemów wynagradzania i organizacji pracy. Prowadzi wykłady na uczelniach wyższych z zakresu polityki gospodarczej i społecznej.

INFORMACJE RÓŻNE

POROZUMIENIE W SPRAWIE ZASAD WSPÓŁDZIAŁANIA W ZAKRESIE OCHRONY PRACY

28 lutego 2007 r. NSZZ „Solidarność” podpisał umowę o współpracy z Państwową Inspekcją Pracy.

Porozumienie obejmuje m.in. wspólne inicjatywy mające na celu przeciwdziałanie zagrożeniom w zakładach pracy i zmierzające do dostosowania me-

tod prewencji w dziedzinie ochrony pracy do zmieniających się uwarunkowań społecznych i gospodarczych, wspólne przedsięwzięcia informacyjno-promocyjne oraz współpracę w zakresie szkoleń.

Poniżej Treść porozumienia.

POROZUMIENIE w sprawie zasad współdziałania w zakresie ochrony pracy

Mając na względzie konieczność zapewnienia skutecznej ochrony stosunku pracy, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz eliminowania zagrożeń powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe oraz uznając, że dobra współpraca pomiędzy stronami opiera się na stałej wymianie informacji i opinii, strony uznają potrzebę współpracy w zakresie ochrony pracy.

§ 1.

Współpraca obejmować będzie:

1. podejmowanie wspólnych inicjatyw mających na celu dostosowanie metod prewencji w dziedzinie ochrony pracy do zmieniających się uwarunkowań społecznych i gospodarczych,
2. podejmowanie wspólnych inicjatyw mających na celu przeciwdziałanie i eliminowanie zagrożeń występujących w

zakładach pracy,

3. zwiększenie skuteczności działań podejmowanych przez strony w zakresie ochrony pracy oraz podnoszenie efektywności społecznej kontroli warunków pracy,
4. informowanie Państwowej Inspekcji Pracy o stwierdzonych przypadkach naruszania uprawnień pracowniczych, a w szczególności dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
5. podejmowanie wspólnych przedsięwzięć informacyjno-promocyjnych w dziedzinie ochrony pracy z wykorzystaniem prasy własnej oraz stron internetowych,
6. organizowanie działalności doradczej i instruktażowej w zakresie problematyki objętej porozumieniem, w szczególności doradztwa prawnego dla sip,
7. podejmowanie inicjatyw szkoleniowych mających na celu podniesienie poziomu wiedzy w zakresie prawa pracy i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,

§ 2.

Współdziałanie stron w zakresie działalności szkoleniowej realizowane będzie poprzez:

1. opracowywanie i wydawanie ramowych materiałów dydaktycznych oraz założeń metodycznych szkoleń dla działaczy związkowych,
2. udzielanie pomocy merytorycznej w prowadzeniu szkoleń z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy,
3. organizowanie na szczeblu centralnym oraz okręgowych inspektoratów pracy seminariów i szkoleń dla działaczy związkowych i społecznych inspekto-

rów pracy z zakresu ochrony pracy.

§ 3.

Współdziałanie stron w zakresie podejmowania przedsięwzięć informacyjno - promocyjnych w zakresie ochrony pracy realizowane będzie poprzez:

1. organizowanie akcji i imprez o charakterze promocyjnym,
2. opracowywanie i wydawanie materiałów informacyjnych,
3. organizowanie sympozjów i konferencji naukowych.

§ 4.

Niniejsze Porozumienie realizowane na szczeblu terenowym powinno uwzględniać potrzeby i uwarunkowania występujące w danym regionie i opierać się na współpracy Okręgowych Inspektoratów Pracy ze strukturami terenowymi Związków Zawodowych.

§ 5.

Strony dokonywać będą raz w roku analizy realizacji postanowień niniejszego Porozumienia.

§ 6.

Porozumienie niniejsze zawarte zostaje na czas nieokreślony, a zmiany w jego treści wprowadzane mogą być w drodze aneksu.

§ 7.

1. Porozumienie sporządzono w czterech jednobrzmiących egzemplarzach, po dwa dla każdej ze stron.

Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DAR KRWI

26 marca rozpoczynają się Dni Honorowego Krwiodawstwa NSZZ "Solidarność". Podobnie jak w ubiegłym roku potrwają one dwa tygodnie.

Podczas XIX Krajowego Zjazdu De-

legatów NSZZ "Solidarność" w Wasilkowie podjęta została uchwała o ustanowieniu dnia 2 kwietnia - dzień śmierci Ojca Świętego Jana Pawła II - Dniem Honorowego Krwiodawstwa NSZZ "Solidarność".

Podobnie jak w roku ubiegłym, akcja będzie trwała dwa tygodnie, od 26 marca do 6 kwietnia. Dzięki temu weźmie w niej udział większa liczba członków i sympatyków "S". Po 12 marca regiony otrzymają plakaty informujące o Dniach Honorowego Krwiodawstwa oraz wzory pism do regionalnych centrów krwiodawstwa z prośbą o przyłączenie się do akcji.

- Zachęcamy do przekazywania informacji o naszej akcji do możliwie wielu środowisk w regionach - nie tylko do struktur związku. Warto, żeby udział w niej wzięli wszyscy chętni - mówi Jacek Rybicki, sekretarz Komisji Krajowej NSZZ "S".

• *Dział Informacji KK*

26 marca - 6 kwietnia



Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ "Solidarność" ustanowił 2 kwietnia - dzień śmierci Ojca Świętego Jana Pawła II - Dniem Honorowego Krwiodawstwa NSZZ "Solidarność".

Apelujemy do członków NSZZ "Solidarność" i wszystkich ludzi dobrej woli o podzielenie się darem krwi z osobami najbardziej jej potrzebującymi.

ARTYKUŁ MIESIĄCA

PREZYDENT LECH KACZYŃSKI GOŚCIEM KOMISJI KRAJOWEJ

21 lutego 2007 r. Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Lech Kaczyński był gościem Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. W imieniu „Solidarności” Janusz Śniadek przywitał Prezydenta Lecha Kaczyńskiego i przybyłych gości.

Pragniemy Państwa zapoznać z wypowiedzią Janusza Śniadka i wystąpieniem Prezydenta Lecha Kaczyńskiego.

Wystąpienie Janusza Śniadka

Panie Prezydencie
Panie i Panowie Ministrowie
Panie Wojewodo

Witam w siedzibie KK NSZZ „Solidarność”.

Witam Pana Prezydenta w sali, na której odbywało się wiele bardzo ważnych dyskusji i gdzie zapadły doniosłe decyzje dla Polski i Solidarności.

W wielu dyskusjach i decyzjach uczestniczył Pan osobiście.

Dzisiaj również chcielibyśmy rozmawiać z Panem Prezydentem o sprawach ważnych.

Rozmawiać o trudnych i bolesnych dla pracowników sprawach, z którymi borykamy się na co dzień.

Adresatami naszych oczekiwań, stroną toczonych sporów są najczęściej pracodawcy.

Jednak bardzo często kompetencje do rozwiązywania naszych problemów posiada rząd i poszczególne resorty.

Szereg problemów wymaga rozwiązań ustawowych.

Stosunki pracy i poziom zarobków to najważniejsze wyznaczniki sytuacji pracownika. Powszechne łamanie prawa pracy to jedno z najbardziej haniebnych zjawisk w naszej rzeczywistości.

Dzisiaj nie sklepy wielkopowierzchniowe (przysłowiowe supermarkety) są obszarem największych nadużyć w stosunkach pracy, lecz firmy ochroniarskie. Firmy,

które żyją z ochrony ludzi i mienia.

Rodzi się pytanie: kto obroni pracowników tych firm przed ich pracodawcami? Mogą to zrobić tylko sami organizując się w Solidarności.

Pod koniec ubiegłego roku w Warszawie około tysiąca ludzi z tych firm podpisało deklarację wstąpienia do związku.

Niestety, w niektórych firmach i pracownicy i związki stali się celem do zniszczenia.

Kierownictwo firmy „Solid” stosuje praktyki rodem ze stanu wojennego, ale tak jak w stanie wojennym będziemy walczyć!

Wykorzystując trudną sytuację na rynku pracy pracodawcy uciekają od stałego stosunku pracy.

Zatrudnienie na czas określony, fałszywe samozatrudnienie, agencje pracy tymczasowej to nie lekarstwo na bezrobocie, a wręcz przeciwnie - to schorzenie, które może okazać się bardzo groźne dla polskiego rynku pracy.

Tak samo groźne, jak okazały się skutki zatrudnienia na czas określony w Hiszpanii, gdzie w roku 1997 i 2006 zawierano specjalne umowy społeczne promujące zatrudnienie stałe.

To tzw. elastyczne zatrudnienie okazało się w skutkach na tyle szkodliwe, że państwo przyznaje pracodawcom specjalne ulgi podatkowe, gdy zatrudnienie na czas określony zastępuje zatrudnieniem stałym.

Polska w elastycznych formach zatrudnienia prześciga Hiszpanię. Po wejściu do UE zwiększyła się emigracja zarobkowa.

Pojawiają się pierwsze groźne symptomy braku wykwalifikowanych pracowników w niektórych branżach.

Pracodawcy, którzy uciekają od stałego stosunku pracy niszczą polski rynek pracy.

Dlatego, żeby uchronić nasz kraj przed katastrofą, dla ratowania rynku pracy, dla ratowania finansów systemów emerytalnego i opieki zdrowotnej „Solidarność” występuje dzisiaj z inicjatywą podjęcia negocjacji i wzorem Hiszpanii zawarcia umowy społecznej promującej stałe zatrudnienie, nazwanej tam Umową dla Pracy i Rozwoju.

Do zawarcia takiej umowy konieczne jest podjęcie dialogu pomiędzy partnerami społecznymi, wzajemny szacunek i zaufanie.

Tymczasem dialog bieżący lub często jego brak na poziomie poszczególnych resortów mogą uniemożliwić jakiegokolwiek większe porozumienie.

Dialog społeczny to fundament, na którym zbudowano konstrukcję Unii Europejskiej.

Umiejętność komunikowania się z ludźmi, prowadzenia dialogu to ważna kompetencja, której brak dyskwalifikuje menedżera w nowoczesnej gospodarce.

Tym bardziej brak takiej umiejętności jest dyskwalifikujący dla poszczególnych ministrów i podsekretarzy stanu.

Brak umiejętności komunikować się z partnerami społecznymi to wielka słabość niektórych przedstawicieli nie tylko obecnego rządu.

Nie zbudują Polski solidarnej ludzie nieumiejący podejmować dialogu.

Zapowiadaną od pewnego czasu inicjatywą Solidarności jest kampania, w której chcemy upowszechnić przekonanie o konieczności szybszych podwyżek płac.

Nasze argumenty i cele przedstawiamy w manifestie ogólnopolskiej kampanii społecznej „Niskie płace barierą rozwoju Polski”.

Tekst tego manifestu pozwolę sobie teraz wręczyć Panu Prezydentowi.

Na koniec chciałbym podkreślić: to nie Pan Prezydent jest adresatem naszych oczekiwań i żądań.

Przekazujemy je do wiadomości Pana Prezydenta, licząc czasem na pomoc mediacyjną lub inspirującą dialog.

Równocześnie chciałbym podziękować Panu Prezydentowi za jego dotychczasowe inicjatywy ustawodawcze, w sposób szczególny za nowelizację ustawy o PIP-ie oraz za ustawę o odpowiedzialności za czyny przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Zawarte w nich rozwiązania wyjątkowo dobrze i korzystnie wpisują się w potrzeby i oczekiwania środowisk pracowniczych i z pewnością przyczynią się do uzdrowienia stosunków pracy w Polsce.

Dziękujemy Panu, Panie Prezydencie.

Wystąpienie Prezydenta Lecha Kaczyńskiego

Nie po raz pierwszy jestem na tej sali. Byłem gościem zjazdu „Solidarności”, Państwo byliście moimi gośćmi w Pałacu Prezydenckim, czyli kontakty, jak na stosunkowo niedługi okres sprawowania przeze mnie funkcji Prezydenta RP (nie minęło jeszcze czternaście miesięcy), są, powiedziałbym, dość ścisłe. Spotkań było, łącznie ze spotkaniami z Panem Przewodniczącym i jego najbliższymi współpracownikami, łącznie na pewno więcej niż dziesięć

– w ciągu, powtarzam, niespełna czternaście miesięcy. I ja zamierzam ten rodzaj dialogu – bo to też jest pewien rodzaj dialogu między władzą a związkiem zawodowym „Solidarność” – kontynuować.

Zanim jednak przejdę do tego, o czym mówił Pan Przewodniczący Śniadek, chciałbym zwrócić uwagę na kilka spraw. My żyjemy w tej chwili w Polsce, w początkach 2007 roku, w sytuacji niezmiernie

wręcz oryginalnej. Wyniki niespełna szesnastu miesięcy ostatnich rządów są, mówiąc w największym skrócie, następujące. Po pierwsze, wzrost Produktu Krajowego Brutto w zeszłym roku o 5,8 procent. Po drugie, spadek bezrobocia około 2,5 procent, to znaczy spadek poziomu bezrobocia, bo liczba bezrobotnych spadła o kilkanaście procent, łącznie o prawie pół miliona ludzi. I nie mówcie Państwo, że to jest spadek wynikający z emigracji, ponieważ można powiedzieć, że wymiennosc ludzi emigrujących i bezrobotnych w pewnym zakresie istnieje, ale jest stosunkowo niewielka. Ci, których ostatnio spotkałem w Irlandii, których mi dosłownie ze wszystkich stron zachwalano pod niebiosa (mówię to z całą powagą), także w rozmowach w cztery oczy, w których prosiłem o szczerość, to na pewno nie są ludzie, którzy by w Polsce pracy nie znaleźli, a jest ich w Irlandii w tej chwili 150-200 tysięcy. Inaczej mówiąc, oprócz zjawiska spadku bezrobocia następuje też przyrost miejsc pracy, w zeszłym roku największy od bardzo wielu lat. Po raz pierwszy był nieduży – nie twierdzę, że wystarczający, ale jednak jakoś odczuwalny – wzrost płac, o 4-5 procent. Przedtem przez długie lata płace realne niby nie spadały, ale rosły w stopniu niezauważalnym i ten stan rzeczy trwał lat kilka. Nastąpił gwałtowny wzrost inwestycji, zarówno własnych, jak i zagranicznych. Pod tym względem był to rok najlepszy od lat siedemnastu – i to zdecydowanie najlepszy. Polska podniosła swoją pozycję w ratingu, który nie jest jeszcze bardzo dobry, ale jednak podniosła. Znakomicie wzrosło wykorzystanie środków unijnych, co oczywiście bardzo się przyczynia do powstawania nowych miejsc pracy. Spadła przestępczość – wychodzę w tej chwili już może poza sferę już czysto związkową, ale przecież związkowcy są też obywatelami. Pod tym względem wzrosło poczucie bezpieczeństwa, subiektywne poczucie bezpieczeństwa obywateli. Jest najwyższy od ponad 30 lat stopień optymizmu społecznego. Inaczej mówiąc, gdyby patrzeć na sytuację obiektywnie, to wyniki tych rządów są zdecydowanie dobre. Jeżeli natomiast patrzeć na zdecydowaną większość mediów, to można dojść do wniosku, że mamy okres ciężkiej klęski. Ja bym chciał to Państwu uświadomić. Gdyby media informowały o

tym, o czym przykładowo jedynie – bo przykładów można by podać jeszcze więcej – informowały na pierwszych stronach i w pierwszych informacjach najbardziej ogłaszanych programów informacyjnych, to ja wtedy bym o tym nie mówił, bo byłyby to informacje, które są potoczną wiedzą społeczeństwa. Jednak tak nie jest. I wydaje mi się, że jako głowa tego państwa na to właśnie muszę zwrócić uwagę. U nas dochodzi bowiem do sytuacji, którą ja bym określił jako granice paranoi. Kraj przeżywa zdecydowanie dobry okres – i to nie tylko pod względem gospodarczym, bo nawet wyniki testów kompetencyjnych w szkołach w zeszłym roku były lepsze, niż rok wcześniej (już mówię o zupełnie innej dziedzinie), a przedstawia się sytuację jako ciąg złych i nieudolnych rządów. To jest absurd i nieprawda.

Teraz, jeżeli chodzi o problemy, które Państwo stawiacie – one istnieją. Ja wcale nie twierdzę, że ich nie ma. Od początku, zanim jeszcze zostałem Prezydentem Rzeczypospolitej, miałem w planach ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy, która w końcu zmieniła się w dwie ustawy i przypominam, że uwzględniłem tutaj opinię związku, aby nie podporządkowywać Państwowej Inspekcji Pracy rządowi. Osobiście jestem tego zwolennikiem, między innymi dlatego, że uważałem, że w Polsce jest potrzebne gwałtowne wzmocnienie nadzoru państwa nad stosunkami pracy i zdecydowane zaostreżenie sankcji. Mam nadzieję, że ono nastąpi, choć nie kryjmy, że będę miał tutaj wielu wpływowych przeciwników, że tu będzie się toczyła walka. Ale w tej walce obecnym władzom potrzebne jest poparcie, a nie konflikt, jeżeli te rozwiązania rzeczywiście mają zostać przeformowane. Problem dialogu społecznego przyjmuję z pokorą. A jeśli chodzi o informacje o przypadkach, w których poszczególne osoby nie są na ten dialog nastawione (to zależy od cech osobowości) – zgadzam się, że takie przypadki mogą być. Ja rzeczywiście nie jestem tutaj adresatem, bo nie jestem szefem rządu, nie taki jest polski system konstytucyjny, ale ja oczywiście szefowi rządu te informacje przekażę, to sprawa jasna. Jednak na najwyższym poziomie, chodzi o kierownictwo polityczne, jest wola dialogu, jest wola zawarcia porozu-

mienia nawet na skalę szerszą niż ta, o której przed chwilą mówił Pan Przewodniczący Śniadek. Proszę jednak pamiętać, że warunkach gospodarki rynkowej do tego potrzebne są nie dwie strony, tylko trzy. Do tego musi jeszcze być wola pracodawcy.

Całkowicie podzielam pogląd związany – tutaj mogę spokojnie użyć słowa „paranoiczne” – z pewnymi przypadkami samozatrudnienia, gdzie stoi obok siebie 30 pracowników pracujących przy obrabiarkach i oni są „samozatrudnieni”. Każdy z nich stanowi oddzielne przedsiębiorstwo, przy czym obrabiarka bynajmniej nie jest jego własnością. To jest najczystsza paranoja, to jest najbardziej klasyczny stosunek pracy, o którym można usłyszeć. Wiecie, że z zawodu jestem specjalistą od prawa pracy, bo też przez wiele lat byłem działaczem związkowym. I z tego rodzaju zjawiskami trzeba skończyć. Oczywiście, one mają na celu omijanie przepisów prawa pracy czy poddawanie się reżimom innym niż reżim prawa pracy. To najoczywistsza w świecie patologia, z którą trzeba walczyć. Tak samo umowy okresowe mogą być stosowane – taka instytucja zawsze istniała, ale jako sytuacja wyjątkowa, a nie powszechna. Z tym też należy walczyć. Jest również prawda, że w ostatnich latach, poczynając od końca lat 90., czyli od okresu stagnacyjnego, następował w Polsce szybki wzrost wydajności pracy – bo to, że wtedy pogłębiało się bezrobocie, mimo że produkt krajowy brutto bardzo powoli, lecz jednak rósł, wynikało właśnie z bardzo szybkiego przyrostu wydajności pracy. I ten przyrost występuje nadal, on wystąpił także w zeszłym roku. To nie jest tak, że ów wzrost płac nie znalazł pokrycia w wzroście wydajności. To jest zjawisko niezwykle wręcz korzystne, ale zdaję sobie sprawę, że Polska wchodzi w nową fazę i że już w tej chwili mechanizm konsumpcyjny, mimo olbrzymiego wzrostu eksportu – który też jest źródłem naszego rozwoju – mechanizm konsumpcji wewnętrznej, jest jednym z mechanizmów nakręcających gospodarkę. Ale tutaj, Szanowni Państwo, jestem pierwszy za tym, żeby zawrzeć pakt. Z jednej strony trzeba bowiem – i to jest podstawowy cel sformułowany przez szefa rządu w trakcie pewnego spotkania w południowo-wschodniej Polsce – żeby wzrost

dobrobytu w Polsce dotyczył jak największej ilości ludzi. Tam zostało to sformułowane jako „nastawienie na zwykłych ludzi”. I w ten sposób należy to rozumieć.

Z jednej strony jest prawda, że są dziś podstawy do wzrostu płac, z drugiej strony też trzeba pamiętać, iż tutaj należy działać zdecydowanie ostrożnie. Według olbrzymiej ilości danych pochodzących z Brukseli, z niezależnych instytutów, sytuacja Polski jest bardzo dobra. Są też dane dotyczące perspektyw utrzymania się wysokiej koniunktury. Oczywiście, jak długo się ona utrzyma naprawdę, wie tylko Pan Bóg. Natomiast są perspektywy zdecydowanie dobre i one nie mogą być zniszczone. Metoda paktowa pod tym względem jest zdecydowanie dobra, bo trzeba być ostrożnym – to znaczy, z jednej strony płace muszą rosnać, z drugiej strony pamiętajcie Państwo, że nadmierny wzrost optymizmu konsumpcyjnego i inwestycyjnego był jednym z głównych źródeł tego, co stało się w roku 1998, czyli silnego tąpnięcia gospodarki. Był oczywiście kryzys rosyjski, który też tutaj odegrał istotną rolę. I mnie do paktów społecznych, jeżeli za nimi stoją poważne siły, nie musicie przekonywać, tylko te siły muszą być poważne. Podam jeden przykład – wróciłem z Irlandii pod pewnym wrażeniem nie tylko znakomitej opinii o Polakach, ale także pod wrażeniem sytuacji społecznej w tym kraju. 600 tysięcy członków związków zawodowych w kraju, który liczy 4 200 000 mieszkańców – dwięciokrotnie mniej niż w Polsce. To tak, jakbyśmy dzisiaj w Polsce mieli ponad pięć milionów członków związków zawodowych. Oczywiście, liczę to z grubsza, bo inna jest struktura wieku, inna jest struktura tych, którzy żyją jako pracownicy i żyją jako drobni przedsiębiorcy, więc nie można tego przemnażać tak prosto, ale, z grubsza licząc, jest to ponad pięć milionów. A ile mamy w tej chwili w Polsce członków związków zawodowych w ogóle? Około półtora miliona wszystkich, nie mówię o „Solidarności”. Poznałem też już polskich funkcjonariuszy pracujących w najsilniejszym tam związku zawodowym. Już są, już zaczynają się liczyć i muszę powiedzieć, że premier Ahern, który nie reprezentuje partii laburzystowskiej, tylko reprezentuje partię konserwatywną, będącą w bliskich stosun-

kach z Prawem i Sprawiedliwością w Parlamencie Europejskim, zdecydowanie się z tego cieszył. Tam się nie martwią tym, że związki zawodowe są silne, tam uchodzi to za zaletę tego systemu, będącego przecież systemem kraju, który odniósł olbrzymi sukces. I dzisiaj, jeżeli wyłączymy Luksemburg, który ma 300 tysięcy mieszkańców, to jest to w tej chwili najzamożniejsze państwo Europy, to znaczy Unii Europejskiej. A jeżeli tak, to jest też jednym z najzamożniejszych państw na świecie. To jest państwo sukcesu.

Powtarzam: pakt – rzecz znakomita. Silne związki zawodowe, silne też związki pracodawców, które kontrolują swoich członków, to jest warunek i ja tu gotów jestem ze względu na swoje dzisiejsze przekonania, ze względu na cały swój życiorys, ze względu na to czym się interesowałem jako naukowiec – to wszystko nakazuje mi być wręcz entuzjastą tego rodzaju paktu. Tylko muszą być strony. Jeżeli chodzi o ową niechęć, to, powtarzam, nie twierdzę, że obecne rządy są rządami idealnymi, bo rządów idealnych nie ma. Natomiast ja twierdzę tylko, że obiektywnie one w różnych dziedzinach, nie tylko gospodarczych, mimo bardzo trudnej sytuacji politycznej odnoszą jednak sukcesy. Czyli nie można

powiedzieć, że ów szybki rozwój gospodarczy jest wyłącznie zasługą obecnego rządu, ale też nie można głosić tezy, że wszystko, co dobre, w ogóle nie jest zasługą obecnego rządu. Jedno i drugie jest nieprawdą.

Będziemy pracowali na tą relacją między związkowcami a poszczególnymi resortami, bo jeżeli chodzi o samo kierownictwo rządu, to tutaj też – jeśli chodzi o „Solidarność” – dialog jest stosunkowo intensywny. I tyle na dzisiaj miałbym Państwu do powiedzenia. Raz jeszcze powtarzam – pozostaję otwarty. Prezydent Rzeczypospolitej nie jest człowiekiem, który realizuje codzienne procesy władzy (poza pewnymi wyjątkami, są takie dziedziny, że tak jest), ale Prezydent Rzeczypospolitej ma urząd znakomicie dostosowany do tego, żeby patronować tego rodzaju przedsięwzięciom, jak pakt społeczne. I jestem gotów to z całą radością uczynić. Jest to możliwe, jest do tego dobra sytuacja, bo dużo gorzej byłoby to robić w warunkach społecznego kryzysu, w szczególności gospodarczego. Dziękuję Państwu za spotkanie i zapewniam, że na posiedzeniach Komisji Krajowej, tak samo, jak na zjazdach związku, będę się nadal pojawiał. Dziękuję bardzo.