ARCELORMITTAL POLAND S.A.
KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW
Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 23/1291
18 czerwca 2014 r.
Kraków

ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

Zgodnie z życzeniem przewodniczących na zebranie w bieżącym tygodniu zaproszono **przedstawicieli Biura Turystycznego HUT-PUS SA.: panią Halinę Szpakowską i pana Jacentego Sufę**.

Pani Halina Szpakowska, która ma nadzór nad ofertą Biura, odniosła się do zgłaszanych wcześniej zarzutów odnośnie organizacji wycieczek oraz obsługi pracowników korzystających z wycieczek i wczasów oferowanych przez BT HUT-PUS SA.

Przypomniała na początek, że Biuro Turystyczne obsługujące pracowników oddziału krakowskiego rozpoczęło swoją działalność 2 stycznia br., najpierw pod kierownictwem p. Olgi Gut, którą od 19 maja zastąpił p. Jacenty Sufa. Przyczyną niektórych niedogodności jest więc zbyt krótki okres działania firmy, jak również braki personalne. Te ostatnie są powodem trudności z dodzwonieniem się do biura czy też długiego oczekiwania na załatwianie spraw na miejscu w biurze. Zapewniła, że z czasem niedogodności te zostaną wyeliminowane. Niestety, nie mogą zatrudnić zbyt wielu osób, ponieważ z jednej strony biuro musi na siebie zarabiać, a z drugiej strony zależy im na tym, by oferta nie była zbyt wygórowana cenowo. Ponadto prowizja, którą dostaje biuro jest niższa od rynkowej.

Wyjaśniła, że oferta trafiająca do pracowników, zależy od akceptacji Komisji Świadczeń Socjalnych oraz zgody p. Jadwigi Radowieckiej, która „stoi na straży" pieniędzy, jakimi dysponuje hutniczy fundusz socjalny - pieniędzy, których jest coraz mniej. Jednak starają się, by oferta była w miarę atrakcyjna, porównywalna z tą, jaką posiadają pracownicy innych oddziałów AMP.

Pani Halina Szpakowska uważa, że powinno się zachęcać ludzi do korzystania z ich turystycznej oferty, tym bardziej, że już niewiele zakładów pracy ma takie świadczenia. Prosiła też, by częściej informować pracowników o możliwościach, jakie im stwarza Regulamin ZFŚS, jak również o wprowadzonych w tym roku ograniczeniach. Nie można powoływać się na lata wcześniejsze, bowiem wiele zmieniło się w zapisach regulaminowych. Nadmieniła, że często myli się Biuro Turystyczne HUT-PUS z podobnie nazywającym się Hut-Plus, który dziś jest odrębną, prywatną firmą. Nieco inaczej jest ze spółką UNIHUT, która została przejęta przez HUT-PUS razem z jej ofertą (dotyczy to np. wczasów w ośrodku Chata pod Pustą).

Ryszard Wawiórko zwrócił uwagę, że BT HUT-PUS przy organizacji wyjazdów korzysta z pomocy innych biur turystycznych, które na bazie przygotowanego przez

ciąg dalszy na str. 2

SPOTKANIE W ELEKTROCIEPŁOWNI AMP

W ubiegłym tygodniu „Solidarność" zorganizowała spotkanie członków Związku w Zakładzie Elektrociepłownia (Siłownia). Zaproszono na nie dyrektora Zakładu pana Andrzeja Nowaka oraz przewodniczącego KRH Władysława Kieliana i wiceprzewodniczącego Romana Wątkowskiego. Gospodarzem spotkania był przewodniczący „Solidarności" BEC Jerzy Długosz. Wiodącym tematem była oczywiście sprawa przygotowań do przekształceń Zakładu.

- Już od dłuższego czasu trwają przygotowania spółki joint venture o roboczej nazwie Polska Spółka Operacyjna, której właścicielem będzie ArcelorMittal Poland oraz Tauron, drugim pod względem wielkości wytwórcą energii elektrycznej w Polsce - mówił dyr. A. Nowak. W skład spółki mają wejść: EC Nova z Dąbrowy Górniczej, elektrociepłownia Blachownia z Kędzierzyna-Koźla, które wchodzą w skład holdingu Tauron oraz elektrociepłownia w Krakowie i elektrociepłownia w Ostrawie. AMP przekaże do spółki aportem majątek.

Wyliczenia finansowe wskazują, że spółka powinna poradzić sobie na rynku energetycznym. Największym i znaczącym kosztem (ok. 80%) będzie zakup paliw.

Dyrektor przypomniał, że od 1 stycznia 2016 r. wchodzą w życie nowe normy wytwarzania i emisji dwutlenku siarki, tlenku azotu i dwutlenku węgla. W niektórych przypadkach dopuszczalne normy będą prawie sześciokrotnie ostrzejsze. - Bez modernizacji krakowskiej elektrociepłowni nie ma mowy o dalszym jej istnieniu. Mamy na to 22 miesiące czasu - mówił dyrektor. Koszt modernizacji to około 200 mln zł. Obecne kotły na węgiel muszą zostać jak najszybciej przerobione na kotły zasilane gazem wielkopiecowym i ziemnym. - Pracujący generator pochodzi z 1954 r. - to obrazuje, jak potrzebna jest modernizacja i inwestycje w krakowską elektrociepłownię.

W niedaleko budowana jest spalarnia śmieci dla Krakowa. Ten obiekt wyprze nas z dostarczania ciepła do miasta - mówił A. Nowak - ale fakt ten został uwzględniony w opracowaniach ekonomicznych.

Przechodząc do spraw pracowniczych dyrektor powiedział, że pracownicy będą przechodzili do spółki na podstawie art. 23^1 Kp. Do 2018 r. 42 osoby nabędą uprawnienia do emerytur, także wcześniejszych i pomostowych. W biznesplanie spółki PSO przewidziano również wzrost płac. - Od strony technicznej i organizacyjnej jesteśmy przygotowania na rozpoczęcie działalności w nowych warunkach, jednakże trzeba zwrócić uwagę na podstawowe warunki istnienia tej spółki - istnienie części surowcowej w krakowskim oddziale. Nie ma wielkiego pieca, nie ma gazu wielkopiecowego, nie ma nas - zakończył A. Nowak.

Od tego tematu właśnie rozpoczął swoje wystąpienie przewodniczący KRH. Przytoczył kilka szczegółów i działań jakie „Solidarność" i on sam podjął, by uratować pracę części surowcowej w krakowskim oddziale. Na razie dyrekcja AMP nie rozpoczęła rozmów ze związkami zawodowymi na temat spraw pracowniczych dotyczących przechodzenia zatrudnionych w BEC do nowego podmiotu. Przedstawił, jak widzi temat przechodzenia pracowników do nowej spółki i zapewnił, że „Solidarność" dopilnuje wszystkich spraw, aby członkom Związku, a także pozostałym pracownikom, nie stała się krzywda.

Na zakończenie zebrani zadawali pytania, na które szczegółowo odpowiadali dyrektor Andrzej Nowak i przewodniczący Władysław Kielian.

cd. ze str. 1 **Zebranie Przewodniczących**

koordynatora programu tworzą swoją ofertę, za co pobierają opłatę. Czy w przyszłym roku HUT-PUS nie mógłby pokusić się o samodzielne przygotowanie wycieczek, bez pośrednictwa innych firm? Na to pytanie odpowiadał kierownik Biura Jacenty Sufa: - Kupujemy negocjowane w pakiecie oferty, bo nie mamy jeszcze takich możliwości, np. autokarów czy pilotów, by robić to we własnym zakresie. Ale będziemy zmierzać do tego, by część imprez samodzielnie organizować. Natomiast na niektóre ogłoszony zostanie przetarg; które biuro podróży da lepsze warunki, z tym podejmiemy współpracę.

Na zarzuty wniesione przez Krzysztofa Pfistera, dotyczące wycofania oferty wyjazdu do Grecji, odpowiedział, że bierze winę na siebie, bo została ona anulowana przez pomyłkę. Jednak wszystko można jeszcze odkręcić na najbliższym posiedzeniu Komisji Socjalnej, która zbierze się 24 czerwca. Wyjaśnił też, że ośrodki, do których jeżdżą pracownicy na tzw. wczasy regeneracyjne życzą sobie wyższych cen za miejsce w pokoju jednoosobowym niż za miejsce w pokojach dwu lub więcej osobowych. Tę różnicę trzeba dopłacić. Zaznaczył, że ww. wczasy przyznaje Główna Komisja i ona decyduje o przyznanej pracownikowi kwocie świadczenia.

Oferty są bardzo mocno filtrowane przez Komisję Świadczeń Socjalnych i te dużo droższe nie mają szans. Zarówno Regulamin ZFŚS, jak i umowa podpisana z hutą, ograniczają w tym względzie możliwości Biura Turystycznego. Każda wycieczka musi być zaakceptowana przez Komisję, a zasada jest taka, że cena wycieczki nie może przekroczyć kosztu 150 zł za dzień. Jeżeli jednak koordynator zechce zlecić przygotowanie wyjazdu na weekend dla przykładowo 40-osobowej grupy - o co pytał Zdzisław Siudak - to biuro jest w stanie, jeśli tylko będzie na to zgoda Komisji, przygotować ofertę dostosowaną do ich potrzeb.

Wśród zgłaszanych uwag były uwagi dotyczące organizacji pracy Biura. Zwracano uwagę na problem z bazą danych pracowników (kto ma uprawnienia do jakich świadczeń) i na czas, który pracownicy muszą poświęcić, by załatwić formalności. Jeżeli pracownicy BT nie są w stanie odbierać wszystkich telefonów, to - sugerowano - niech te zgłoszenia będą rejestrowane, żeby osoba w Biurze mogła potem oddzwonić do zainteresowanego petenta. Ze swej strony przedstawiciele Biura mają taką sugestię, by pracownicy przychodzili jedynie po to, aby podpisać umowę i wpłacić zaliczkę. Pozostałą kwotę mogliby wtedy wpłacać przelewem na konto.

Mimo dość burzliwej chwilami dyskusji wiele rzeczy zostało wyjaśnionych. Mamy nadzieję, że po kolejnych 6 miesiącach Biuro Turystyczne HUT-PUS na tyle okrzepnie, że dzisiejsze uwagi staną się nieaktualne. Trzeba też pamiętać, że nie wszystko zależy od HUT-PUS-u, ponieważ wszystko co wiąże się z tego typu świadczeniami musi być zgodne z zapisami Regulaminu ZFŚS.

W drugiej części zebrania przekazano najświeższe wiadomości i komunikaty. W ubiegłym tygodniu odbyła się Główna Komisja BHP oraz spotkanie na Siłowni. Relacje z obu wydarzeń zamieszczamy w bieżącym biuletynie.

Pracodawca poinformował, że od **1 lipca 2014 r. zawiesza na 3 miesiące płacenie składek na Pracowniczy Program Emerytalny**. Indywidualnie zgłoszone dodatkowe potrącenia na PPE będą nadal realizowane.

Pracodawca zapowiedział też, że na niektórych stanowiskach pracy odbędą się badania tzw. wydatku energetycznego pracowników, w celu określenia uprawnień do emerytur pomostowych.

Na koniec zebrania Tadeusz Stasielak poinformował o kolejnej turze związkowych szkoleń oraz posumował wydatki związane z tegoroczną majówką, w której uczestniczyło prawie 800 osób.

NEGOCJACJE w sprawie ujednolicenia ZUZP

Zamieszczenie w naszym biuletynie stanowiska Zakładowej Komisji Koordynacyjnej ZOK NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. dotyczącego zmian w ZUZP AMP S.A. wywołało mnóstwo telefonów i zapytań w sprawie Tabeli zaszeregowań pracowników zawartej w Załączniku nr 1 do naszego ZUZP. W tabeli tej określono, jak powinno, zdaniem Związku, kształtować się wynagrodzenie konkretnego pracownika w zależności od posiadanej kategorii zaszeregowania. Porównując projekt zgłoszony przez „Solidarność" widzimy, że różnica pomiędzy tabelą dotychczasową, a tą zgłoszoną przez Związek polega na zwiększeniu najniższej stawki w danej kategorii zaszeregowania.W tabeli zaszeregowań kolumna opisana jako *„do"* mówi, jaki jest mnożnik maksymalnej kwoty wykorzystywanej do obliczania specjalnego wynagrodzenia z tytułu Karty Hutnika. W chwili obecnej ta maksymalna kwota wynosi 5 000 zł. Przykładowo, pracownik w kategorii V może mieć stawkę (płacę zasadniczą) w granicach 2 700 - 10 000 zł miesięczne (czyli do 2 x 5 000 zł). Jego konkretna stawka (ale nie większa niż 5 000 zł), zgodnie z ust. 4 Załącznika nr 3, jest podstawą specjalnego wynagrodzenia zwanego Kartą Hutnika. Jeżeli z kolei pracownik jest zaszeregowany w kategorii VI, to jego płaca zasadnicza powinna, według związku zawierać się w granicach 2 900 - 15 000 zł (czyli w tym przypadku 3 x 5 000 zł), przy czym jego konkretna płaca zasadnicza (wynikająca z angażu), brana do obliczenia wynagrodzenia specjalnego, czyli Karty Hutnika, nie może być wyższa niż 5 000 zł, mimo iż konkretnie jego płaca wynosi przykładowo 9 200 zł. Generalnie, projekt tabeli zaszeregowań pracowników, różni się od tabeli obowiązującej obecnie, tylko zwiększeniem kwot w kolumnie *„od"*, określających najniższe wynagrodzenie w danej kategorii. Współczynniki "krotności" i wysokość kwoty minimalnej pozostają bez zmian.

Rada Odpowiedzialności Biznesu AMP S.A.

Na spotkaniu Rady Odpowiedzialności Biznesu ArcelorMittal Poland S.A. w dniu 12 czerwca omowiono projekty realizowane w 2014 roku. Ogółem zaplanowanych do realizacji było 59 projektów w 6 lokalizacjach. Zrealizowano lub w trakcie realizacji (umowy podpisane) jest 33 projekty. Część projektów jest w trakcie rozmów wstępnych lub tuż przed sfinalizowaniem umowy część zaplanowanych jest na III i IV kwartał bieżącego roku. W Krakowie zrealizowano 2 projekty sportowe, Krwiodawcy, schronisko dla zwierząt, Słoneczna InteGRAcja, 1 szkoła, 2 projekty Minigrantów. Jeśli chodzi o wolontariat, to pracownicy, którzy działają na rzecz społeczności lokalnych - są wolontariuszami. Jeśli działają w stowarzyszeniach lub fundacjach, mogli starać się o grant dla danej organizacji. W sumie wpłynęło 50 wniosków, z których 5 projektów dostało granty - są one w trakcie realizacji. W oddziale krakowskim grant otrzymało Stowarzyszenie Ludowy Klub Sportowy Strażak Kokotów (pod Krakowem) na projekt „Siłownia zewnętrzna" złożony przez Tomasza Lebiesta oraz Fundacja CEKIN Społeczeństwo - Kultura - Przedsiębiorczość z Krakowa na projekt „Kompetentni liderzy - skuteczne NGO" złożony przez Annę Dudek.

Główna Komisja BHP

W dniu 11czerwca 2014 r. w Dąbrowie Górniczej, pod przewodnictwem Dyrektora Generalnego AMP S.A. Manfreda Vlierberghe, odbyło się posiedzenie Głównej Komisji BHP. W trakcie spotkania przedstawiono aktualny poziom bezpieczeństwa pracy w AMP S.A. i statystykę wypadkową. Według służb BHP niepokojącą rzeczą jest wzrost wypadków i zagrożeń wśród firm zewnętrznych oraz podwykonawców. W kolejnym punkcie spotkania członkowie Głównej Komisji BHP omówili wnioski z poprzednich spotkań i nowe tematy dodatkowe. Zwrócono uwagę na brak rozwiązań w sytuacjach, gdy pracownik nie dostaje zgody od lekarza na pracę na dotychczasowym stanowisku. W AMP S.A. nie ma utworzonych takich stanowisk pracy, które dawałyby możliwość pracowania z ograniczeniami zdrowotnymi. Ponieważ temat jest bardzo istotny, służby HR mają przygotować w tym zakresie dodatkowe, szczegółowe informacje.

Przedmiotem dalszej dyskusji było omówienie głównych przyczyn grudniowego, śmiertelnego wypadku w Spółce KOLPREM. Omówiono przyczyny oraz podano, jakie zastosowano środki zapobiegawcze. Dyrektor Generalny w dyskusji położył nacisk na poprawę bezpiecznych metod pracy w Spółkach. Tylko Spółki spełniające standardy BHP będą mogły pracować na terenie AMP SA. Osoby odpowiedzialne za zawieranie kontraktów muszą pamiętać, że jak najniższa cena nie może być głównym warunkiem podpisania kontraktu. Firmy zaniżające ceny usługi, w których nie ma żadnych norm BHP, nie mają racji bytu na terenie AMP S.A. Takie działanie Pracodawcy będzie miało pełne poparcie Związków Zawodowych. W naszym koncernie tylko firmy, które na równi z AMP SA spełniają normy BHP, mają szansę na kontrakty. Pracodawcy stwierdzili, że Spółki, które będą stawały do przetargów powinny posiadać ZUZP i odpowiednie wynagrodzenie swoich pracowników.

Następnie podsumowano Dni Bezpieczeństwa w naszych Oddziałach AMP SA, podając ilość osób uczestniczących w konkursach, a także poddając analizie mocne i słabe strony organizacji tegorocznych dni bezpieczeństwa. Omówiono także działania Pracodawcy w zakresie tzw „czarnych dziur", czyli miejsc, gdzie rzadko ktoś zagląda i w których się praktycznie nie przebywa. W miejscach tych zaistnienie wypadku lub powstanie zagrożenia może być przez długi czas nie zauważone. Zakłady mają zwrócić uwagę, aby w tych miejscach wszystkie nasze normy BHP były przestrzegane oraz poszczególne wydziały stworzyły mapę takich miejsc. Osoby odpowiedzialne za BHP w Dąbrowie Górniczej powinny skorzystać z przykładu Krakowa, zidentyfikować punkty alarmowe na terenie Oddziału i nanieść je na specjalne mapy.

Na koniec Dyrektor Generalny podsumował spotkanie Głównej Komisji i polecił, aby zgłoszone wnioski zostały przygotowane do rozpatrzenia na kolejne posiedzenie.

Karty MULTISPORT

Przypominamy wszystkim zainteresowanym, iż proces wymiany kart MultiSport na karty z mikrochipem zakończy się już w czerwcu 2014 roku. W związku z powyższym tylko do 30 czerwca br. obowiązują karty MULTISPORT zarówno chipowe, jak i karty z kodami kreskowymi.

Od dnia 1 lipca 2014 r możliwa będzie wyłącznie rejestracja wizyt użytkowników posługujących się kartami chipowymi.

Do tej pory bardzo wiele osób, zainteresowanych tymi kartami nie pobrało kart chipowych z Działu Socjalnego AMP S.A. Jeżeli tego nie dokonają, to od 1 lipca może je czekać niemiła niespodzianka przy próbie korzystania z tych kart.

Warto wiedzieć

RODZAJE UMÓW O PRACĘ

Umowa na okres próbny – jest to umowa zawierana z nowozatrudnionym pracownikiem. Podczas jej trwania pracodawca ma możliwość zweryfikowania kompetencji pracownika i sprawdzenia, czy nadaje się on do oferowanej pracy. Pracownik w trakcie umowy próbnej ma możliwość zapoznać się z warunkami pracy. Umowa na okres próbny może być zawarta na czas nieprzekraczający 3 miesięcy. Ponawianie umowy na okres próbny oraz zawieranie jej na czas dłuższy niż 3 miesiące jest niedozwolone. W przypadku gdy strony wcześniej zawarły inną umowę (np. na czas określony), nie można później zawrzeć umowy na okres próbny.

Umowa na czas określony – jest jedną z najpopularniejszych umów terminowych, może być poprzedzoną umową na okres próbny. Zawierana jest pomiędzy pracownikiem a pracodawcą na z góry określony czas, który może wynosić kilka dni, miesięcy lub lat. Przepisy prawa pracy nie regulują długości trwania umowy na czas określony, ani nie przewidują ograniczeń co do jej maksymalnej długości. Przyjmuje się jednak, że zawieranie tego rodzaju umowy na czas dłuższy niż 3 lata jest niestosowne. Umowa na czas określony zawierana jest w celu wykonywania zadań oznaczonych w czasie lub mających charakter okresowy. W praktyce, jest to jedna z najczęściej zawieranych umów o pracę, gdyż pracownik zatrudniony na czas określony nie jest objęty ochroną trwałości stosunku pracy ani ewentualnym prawem do odprawy (z wyjątkiem, gdy zakończenie zatrudnienia następuje z przyczyn niedotyczących pracownika).

W celu uniknięcia notorycznego zatrudniania pracownika na umowę na czas określony został wprowadzony przepis dotyczący zawierania kolejnej – trzeciej umowy o pracę na czas określony. Art. 25(1) §1 kodeksu pracy określa, iż zawarcie trzeciej umowy o pracę na czas określony pomiędzy tym samym pracownikiem i pracodawcą jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Poprzednie umowy powinny być jednak zawierane na następujące po sobie okresy a przerwa pomiędzy rozwiązaniem jednej na podpisaniem kolejnej umowy nie może przekraczać jednego miesiąca. Przepisy te stosuje się również do aneksowanych umów, gdzie aneks uważa się za zawarcie kolejnej umowy.

Przykład: Jan Kowalski został zatrudniony w firmie ABC dnia 1 września 2012 roku na umowę na okres próbny wynoszący 3 miesiące. Następnie 1 grudnia właściciel firmy podpisał z nim umowę na czas określony – 6 miesięcy. Po upływie tego czasu przedłużono mu umowę na kolejny rok do 31 maja 2014 roku. 1 czerwca pracodawca chciał podpisać z Janem Kowalskim kolejną umowę na czas określony wynoszący 3 lata. Ostatnia umowa podpisana 1 czerwca jest jednak trzecią kolejną umową terminową zawartą pomiędzy Janem Kowalskim a właścicielem firmy ABC i skutkuje zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Nawet w przypadku, gdy Jan Kowalski otrzyma do podpisania dokument z nazwą „umowa o pracę na czas określony" stosunek pracy ma podstawę umowy na czas nieokreślony i stosuje się do niego odpowiednie przepisy. Umowa o pracę jest ważna, jednak zmienia się jej charakter.

Umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się z czasem na jaki została zawarta, co oznacza, iż nie można jej rozwiązać z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Od zasady tej istnieje jeden wyjątek.

(dokończenie w następnym biuletynie)

Minimalne wynagrodzenie za pracę

W poprzednim numerze naszego biuletynu informowaliśmy o propozycji trzech największych central związkowych odnośnie wzrostu mininalnego wynagrodzenia za pracę w roku 2015. Dziś możemy podać nieco więcej szczegółów. I tak, według NSZZ „Solidarność", OPZZ i Forum ZZ minimalne wynagrodzenie za pracę w roku 2015 powininno wynosić nie mniej niż 1797 zł.

Gdyby rząd zgodził się na propozycję związków, płaca minimalna wzrosłaby do 45 proc. wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Zgodnie z założeniami projektu przygotowanego i złożonego przez NSZZ „Solidarność" w 2011 roku w Sejmie, minimalne wynagrodzenie za pracę rosłoby do wysokości 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w tempie zgodnym z tempem wzrostu gospodarczego. Jeśli wzrost gospodarczy byłby niższy lub miał wartość ujemną, minimalne wynagrodzenie byłoby ustalane według dotychczas przyjętych zasad. Związek zebrał około 350 tysięcy podpisów obywateli popierających to rozwiązanie. Pierwsze czytanie projektu odbyło się w Sejmie 15 lutego 2012 r. Potem dokument został skierowany do komisji i słuch po nim zaginął.

W Polsce wysokości płacy minimalnej definiuje ustawa z 2002 roku, według której wysokości minimalnego wynagrodzenia negocjuje Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Jeśli nie dojdzie do porozumienia, wówczas decyzję o podwyżce podejmie rząd. Tak się odbywało w poprzednich latach. W zeszłym roku związki zawodowe zawiesiły swój udział w pracach KT, z powodu podejmowania przez rząd decyzji dotyczących polityki socjalnej oraz rynku pracy bez jakichkolwiek uzgodnień. Wyliczenia związków zawodowych oparte są na twardych danych. Są realne i racjonalne. Niestety, zgodnie z przewidywaniami ekspertów związkowych, resort pracy ma zaproponować wzrost minimalnego wynagrodzenia inny niż oczekują związki. Co prawda jest on wyższy, niż wynikałoby z ustawy, gdyż jak wynika z informacji Centrum Informacyjnego Rządu, w 2015 roku miałoby wynieść 1750 złotych, a nie 1731 złotych jak zakładano.

Od 1 stycznia 2014 roku minimalne wynagrodzenie za pracę wzrosło o 80 zł i wynosi 1680 zł brutto. Do 15 czerwca rząd ma ustawowy obowiązek przedstawić Komisji Trójstronnej propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym. Resort pracy zaprezentował także na wtorkowym posiedzeniu rządu propozycję zwiększenia wskaźnika waloryzacji emerytur i rent w 2015 roku i wskaźnik będzie zgodny z mechanizmem zapisanym w ustawie.

Na tle innych państw europejskich polska płaca minimalna wygląda bardzo mizernie i jesteśmy na jednym z ostatnich miejsc w Europie. Przykładowo Niemcy niedawno zdecydowali, że u nich pensja minimalna będzie wynosić od stycznia 2015 r. 8,5 euro za godzinę – czyli 1 360 euro miesięcznie (ok. 5,7 tys. zł). Najwyższa pensja minimalna na świecie obowiązuje w Luksemburgu (1 921 euro miesięcznie, czyli ok. 8 tys. zł). Z kolei w USA najniższa pensja wynosi 7,25 dol. za godzinę. Na takim poziomie określają ją przepisy federalne. Ale np. w Nowym Jorku, Waszyngtonie czy Oregonie wynosi ona już 9 dol. za godzinę.

Zdaniem Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" negocjacje na temat wzrostu płacy minimalnej nie zostały jeszcze zakończone. Podawane przez rząd propozycje wzrostu na poziomie 1750 zł są o blisko 50 zł niższe, niż postulują związki zawodowe.

Płaca minimalna musi być odzwierciedleniem stanu gospodarki, opisanego m.in. takimi parametrami jak wzrost PKB, czy poziom inflacji, czego wykładnikiem jest właśnie przeciętne wynagrodzenie, które pokazuje prawdziwą sytuację na rynku pracy. Dlatego płaca minimalna musi być z nim powiązana, a nie podlegać politycznym decyzjom.

Wyliczając wzrost minimalnego wynagrodzenia strona związkowa przyjęła algorytm wynikający z zawartego w projekcie obywatelskim mechanizmu dojścia płacy minimalnej do poziomu 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia.

Przyjmując prognozy zawarte w rządowych wyliczeniach naszym zdaniem płaca minimalna powinna wzrosnąć w 2015 roku o 7 proc. do poziomu 1797,46 zł, osiągając w ten sposób poziom 45 proc. przeciętnego wynagrodzenia.

Związkowcy zwracają uwagę, że podnoszenie płacy minimalnej jest w Polsce jedynym skutecznym narzędziem stymulowania wzrostu wynagrodzeń (sztucznie zaniżanych przez polskich przedsiębiorców), zmniejszania rozwarstwienia oraz co najważniejsze – pobudzania rynku wewnętrznego. Środki te będą bowiem od razu wydawane na konsumpcję, która w 2009 roku była czynnikiem chroniącym polską gospodarkę przed tzw. pierwszą falą kryzysu.

Z Komisji Krajowej

Czas pracy niepełnosprawnych

Senat przyjął jednogłośnie, oczekiwaną od dawna przez Związek, uchwałę w sprawie norm czasu pracy dla niepełnosprawnych. W 2012 r. wydłużono czas pracy osoby niepełnosprawnej z 7 do 8 godzin dziennie oraz z 35 do 40 godzin tygodniowo. Pracownicy o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności mogli pracować w skróconych normach czasu pracy tylko na wniosek lekarza. „Solidarność" zaskarżyła przepisy do Trybunału Konstytu,cyjnego, który uznał zmiany za niezgodne z ustawą zasadniczą i dał ustawodawcy rok czasu na zmianę. Ten termin upływa 10 lipca 2014.

Rządowy projekt, przyjęty w zeszłym tygodniu przez Sejm i we wtorek przez Senat zrealizował ten wyrok. Regulacja przywróci stan sprzed 2012 r., kiedy to siedmiogodzinny czas pracy dla osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności obowiązywał bez wymogu uzyskiwania zaświadczeń lekarskich.

To sukces „Solidarności", na który związek czekał aż 4 lata. Dlatego trudno się cieszyć mając świadomość, że w tym czasie wielu ludzi, których państwo powinno wspierać, było w istocie dyskryminowanych. Tyle się mówi o dyskryminacji, mamy nawet urząd pełnomocnika rządu ds. równego traktowania. Może teraz zamiast związkami partnerskimi i homoseksualnymi, bardziej będzie zajmował się prawdziwymi problemami, jak choćby dyskryminacja osób niepełnosprawnych.

Z powodu śmierci MATKI składamy wyrazy współczucia
Koledze Stanisławowi Cieślickiemu
Koleżanki i koledzy z „Solidarności" PSK

Kol. Lucynie Długosz
wyrazy współczucia z powodu śmierci OJCA
składa Komisja Oddziałowa „Solidarność" BWZ

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI
Pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność" do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".
Red.: Leszek Kochan (red. odpowiedzialny), Mirosława Wlazińska
Nakład 1500 szt. Tel/fax 12/290-37-72, 12/290-38-29.
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl www.krhhts.pl