

BIULETYN INFORMACYJNY

Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność"

ISSN 1234 - 9771

172

Wydawany od 1992 r.

W numerze m.in.:



- 👉 Ogólnopolska kampania - Niskie płace barierą rozwoju Polski
- 👉 Deklaracja nt. Umowy Społecznej
- 👉 Spotkanie „Solidarności” z premierem
- 👉 „S” pamięta o Janie Pawle II
- 👉 Dane GUS
- 👉 Notes związkowca nr 36

DZIAŁ INFORMACJI
KK NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

Gdańsk, marzec 2007 r.

Spis treści

Z OBRAD PREZYDIUM KK	5
POSIEDZENIE Z DN. 7.03.2007	5
POSIEDZENIE Z DN. 13.03.2007	18
POSIEDZENIE Z DN. 27.03.2007 R.	20
DZIAŁ DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ.....	25
DZIAŁ DS. WALKI Z BEZROBOCIEM	27
LISTY, OPINIE I STANOWISKA DOT. SPRAW BEZROBOCIA	27
DZIAŁ POLITYKI EKONOMICZNEJ.....	28
KONIEC PRZEDSIĘBIORSTW PAŃSTWOWYCH.....	28
SZKOLENIA ZWIĄZKOWE.....	28
ROZWÓJ ZWIĄZKU	28
KADRA.....	29
DZIAŁ ZAGRANICZNY	29
ZGROMADZENIE ZAŁOŻYCIELSKIE PAN-EUROPEJSKIEJ RADY REGIONALNEJ MKZZ	29
INFORMACJE RÓŻNE.....	30
„SOLIDARNOŚĆ” PAMIĘTA O JANIE PAWLE II	30
POROZUMIENIE WS. PODWYŻEK PŁAC W PKP.....	30
POROZUMIENIE WS. WZROSTU WYNAGRODZEŃ DLA PRACOWNIKÓW PARKÓW NARODOWYCH	31
KAMPANIA – NISKIE PŁACE BARIERĄ ROZWOJU POLSKI.....	32
NISKIE PŁACE RUJNUJĄ RYNEK PRACY	32
WZROST PŁAC KOŁEM ZAMACHOWYM GOSPODARKI	33
NISKIE PŁACE BARIERĄ ROZWOJU CZĘŚĆ II RAPORTU.....	34
KONFERENCJA PRASOWA – NISKIE PŁACE BARIERĄ ROZWOJU POLSKI	47
ARTYKUŁ MIESIĄCA	53
DEKLARACJA DOT. UMOWY SPOŁECZNEJ.....	53
Z PRAC KKR.....	57
Z OSTATNIEJ CHWILI.....	58
NOWA PRZEWODNICZĄCA W OPOLU	58
W TROSCE O DOBRO WSPÓLNE	58

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

Wydarzenia miesiąca – marzec 2007

Posiedzenia, opinie, stanowiska Prezydium KK i Komisji Krajowej

- **7 marca** – podczas posiedzenia prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Warszawie przyjęto schemat organizacyjny biura KK. Prezydium podjęło także decyzję ws. opinii o projekcie MPiPS ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – nie wnosząc uwag do projektu.
- **13 marca** – posiedzenie prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Omówiono przebieg Ogólnopolskiej kampanii „Niskie płace barierą rozwoju Polski”. Upoważniono Janusza Łaznowskiego do zaopiniowania poselskiego projektu ustawy o zmianie Kodeksu pracy. Zdecydowano o Ogólnopolskich obchodach Dnia Ofiar Wypadków przy Pracy we Wrocławiu.
- **20 marca** – spotkanie Komisji Programowej Zjazdu Krajowego. Przygotowanie deklaracji programowej na KZD.
- **22 marca** – Konferencja prasowa w Warszawie w ramach Ogólnopolskiej kampanii „Niskie płace barierą rozwoju Polski” - relacjonowana na żywo w TVP.
- **27 marca** – podczas posiedzenia - Prezydium KK w przyjętym Stanowisku ws. głosowania nad prezydenckim projektem ustawy o odpowiedzialności za czyny przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową wyraziło oburzenie przeciwko antypracowniczej postawie PO i SLD, które głosowały za odrzuceniem w pierwszym czytaniu prezydenckiego projektu tejże ustawy. Prezydium Komisji Krajowej wniosło uwagi do poselskiego projektu ustawy o zasadach prowadzenia polityki społecznej.

Rozmowy, negocjacje, spotkania i porozumienia ze stroną rządową

- **7 marca** – rozpoczęły się negocjacje pomiędzy Sekcją Krajową Energetyki NSZZ „Solidarność” a stroną rządową ws. dialogu ze związkowcami z branży energetyki.
- **7 marca** – strona rządowa przystąpiła do rozmów z głodującymi pracownikami kopalni Solino w Inowrocławiu.
- **8 marca** – spotkanie NSZZ „Solidarność” z premierem Jarosławem Kaczyńskim.
 - przedstawiono propozycję nowych rozwiązań dotyczących polskiego rynku pracy a także kwwestiach związanych z rozwojem przemysłu. Janusz Śniadek podkreślił, że najważniejszym postulatem związkowców jest zachęcanie pracodawców do zatrudniania na etat oraz likwidacja patologii na rynku pracy.
 - skierowano prośbę o podjęcie negocjacji i zawarcie umowy promującej stałe zatrudnienie i przeciwdziałanie pladze fałszywego samozatrudnienia
 - przedstawiono pogląd NSZZ „Solidarność” nt. zagrożeń dla polskiej gospodarki i budżetu państwa z powodu „kurczenia się” rynku pracy
 - przedstawiono postulat ws. uchylenia ustawy z 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u pracodawców
- **12 marca** – spotkanie związkowców z branży stoczniowej z premierem Jarosławem Kaczyńskim oraz ministrem gospodarki i skarbu państwa. Rozmawiano nt. dramatycznej sytuacji w przemyśle okrętowym. Związkowców wspierał Janusz Śniadek, Roman Kuzimski i Mieczysław Jurek.
- **12 marca** – podpisano protokół uzgodnień pomiędzy Sekretariatem Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność” a ministrem gospodarki i skarbu państwa. Związkowcy „Solidarność” podjęli decyzję o nie przeprowadzeniu zaplanowanej na 16 marca br. manifestacji w ramach akcji protestacyjno-strajkowej.
- **29 marca** - w Biebrzańskim Parku Narodowym przedstawiciele NSZZ "Solidarność" Parków Narodowych podpisali porozumienie ws. podwyżek płac z ministrem środowi-

ska Janem Szyszką. W 2007 r. nastąpi wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w parkach narodowych o 400 zł brutto oraz 600 zł brutto od roku przyszłego.

- **3 kwietnia** – podpisanie Deklaracji ws. rozpoczęcia negocjacji nad Umową Społeczną „Gospodarka – Praca - Rodzina - Dialog”. W imieniu NSZZ „Solidarność” deklarację podpisał Janusz Śniadek.

Protesty, manifestacje spory i akcje strajkowe

- **1 marca** – dwugodzinna blokada torów kolejowych w Katowicach. Żądania związkowców z „Solidarność” dot. podwyżek płac. Brak porozumienia w trwających rozmowach z zarządem PLK
- **2 marca** – półtoragodzinna akcja protestacyjna gdańskich kolejarzy ws. podwyżek płac o co najmniej 100 zł do uposażenia zasadniczego. Protest dot. także niedotrzymania przez zarząd spółki PLK podpisanych porozumień dot. systemowego wzrostu wynagrodzeń.
- **2 marca** – decyzja Sekcji Krajowej Górnictwa Naftowego i Gazownictwa dot. zorganizowania 27 marca 2007 r. w Warszawie manifestacji. Wysuwanie żądań dot. zwiększenia wskaźnika płac na 2007 r.
- **8 marca** – wystosowanie przez związkowców z „Solidarność” postulatów ws. podwyżek płac w gliwickim Oplu.
- **15 marca** – protest związkowców z „Solidarność” z Gdańskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej przeciw łamaniu postanowień zuzp przez zarząd spółki.
- **19 marca** – Sekretariat Leśnictwa i Zasobów Naturalnych NSZZ „Solidarność” zwrócił się do prezydium Komisji Krajowej NSZZ „S” o wyrażenie zgody na wszczęcie sporu zbiorowego z rządem. Przyczyną sporu jest skandaliczna polityka kadrowa w lasach państwowych
- **19 marca** – początek sporu zbiorowego z pracodawcą z gliwickim Oplu z powodu konfliktu płacowego i braku poprawy warunków płacy i pracy.
- **24 marca** – zawieszenie protestu głodowego w Inowrocławskich Kopalniach Soli.
- **30 marca** – demonstracja członków NSZZ „Solidarność” pod tyską fabryką Fiata. Związkowcy protestowali przeciwko niskim płacom i dyskryminacji członków „Solidarność”. Związkowcy otrzymali poparcie z innych regionów oraz centrali Fiata w Turynie
- **30 marca** – dwugodzinny strajk w wieluńskich Zakładach Urządzeń Galwanicznych i Lakierniczych. Powód strajku – niskie płace, brak dialogu ze związkami zawodowymi a także żądania wypłat z funduszu socjalnego.

Zawarte porozumienia – uzgodnienia związkowców z „Solidarność” z pracodawcami

- **5 marca** – zawarcie porozumienia w bielskim zakładzie FIAT-GM Powertrain dot. udzielenia podwyżek płac średnio o 260 zł brutto.
- **7 marca** - Zarząd spółki PKP Polskie Linie Kolejowe i przedstawiciele pracowników podpisali porozumienie. Od 1 kwietnia 2007 r. pracownicy PKP PLK otrzymają podwyżkę wynagrodzenia o 100 zł.
- **19 marca** – zakończenie sporu zbiorowego w Porcie Gdynia. Związkowcy z „Solidarność” podpisali z zarządem Portu porozumienia ws. podwyżek płac dla każdego pracownika o ok. 200 zł plus pochodne od wynagrodzenia.

Z OBRAD PREZYDIUM KK

POSIEDZENIE Z DN. 7.03.2007

Decyzja Prezydium KK nr 45/07

**ws. opinii o projekcie Wytycznych w zakresie sprawozdawczości
w ramach NSRO 2007 – 2013**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu Ministra Rozwoju Regionalnego ws. Wytycznych w zakresie sprawozdawczości w ramach Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia 2007 – 2013.

Decyzja Prezydium KK nr 46/07

ws. opinii o projekcie MPiPS ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 10 stycznia 2007 r. ustawy zmieniającej ustawę o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustawy.

Decyzja Prezydium KK nr 47/07

**ws. opinii o rozporządzeniu MB w sprawie szczegółowego trybu i terminów składania
i rozpatrywania wniosku o udzielenie finansowego wsparcia na tworzenie lokali so-
cjalnych i mieszkań chronionych, (...)**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnosi następujące uwagi do projektu rozporządzenia Ministra Budownictwa w sprawie szczegółowego trybu i terminów składania i rozpatrywania wniosku o udzielenie finansowego wsparcia na tworzenie lokali społecznych i mieszkań chronionych, treści takiego wniosku, kryteriów jego oceny, wzoru formularza rozliczenia udzielonego wsparcia oraz minimalnych wymagań w zakresie wyposażenia, jakie muszą spełniać dofinansowane lokale mieszkalne:

- 1) § 2 ust. 2 pkt 3 - zwracanie bez rozpatrzenia wniosków niespełniających wymagań określonych w § 3 projektu należy uznać za niesłuszne. Analiza projektowanych przepisów wskazanego paragrafu oraz załącznika nr 1 wskazuje, że zakres informacji, jakie powinien zawierać wniosek, jest szeroki, co może prowadzić do uchybień mimo zachowania należytej staranności przy opracowywaniu wniosku. Takie uchybienia nie powinny ostatecznie dyskwalifikować sporządzonego wniosku, gdyż wiąże się to ze skutkami dla osób oczekujących na lokale społeczne, noclegownie i miejsca w domu dla bezdomnych, którzy nie mają bezpośredniego wpływu na treść wniosków. Z tego względu należy wprowadzić przepis o zwrocie wniosku niespełniającego wymagań określonych w § 3 projektu z możliwością jego uzupełnienia w terminie 7 dni od daty zwrotu.
- 2) § 3 ust. 2 pkt 1 - zbyt daleko idącym jest wymóg posiadania prawa do nieruchomości w momencie składania wniosku. Przepis ustawy narzucający rozpatrzenie wniosku w czasie umożliwiającym rozpoczęcie inwestycji w 6 miesięcy od jego złożenia wymusił konieczność posiadania w dniu jego składania pozwolenia na budowę. Ten koszt, zbędny w wypadku gdy finansowanie nie zostanie przyznane, jest już nieunikniony. Stanowczo jednak należy poniechać wymogu nabycia nieruchomości przed złożeniem wniosku. Przepis powinien zostać uzupełniony o możliwość przedłożenia właściwego porozumienia (umowy przedwstępnej), z którego wynika, że aktualny władający nieruchomością (potwier-

dzony wypisem z księgi wieczystej) wyraził wolę jej zbycia na rzecz wnioskodawcy i że warunki tego zbycia (cena, termin itp.) zostały uzgodnione.

- 3) § 3 ust. 2 pkt 3 - nie do wszystkich przedsięwzięć należy wymagać projektu budowlanego zgodnego z prawem budowlanym. Poprzedni punkt tego samego ustępu dopuszcza (co słuszne) przedsięwzięcia nie wymagające decyzji o pozwoleniu na budowę a jedynie zgłoszenia. Dla takich przedsięwzięć prawo budowlane nie wymaga projektu budowlanego a jedynie szkice i rysunki. Wobec odrębnie - w kolejnym, 4 punkcie tego ustępu - zapisanego wymogu przedłożenia kosztorysu inwestorskiego, nie ma potrzeby ponoszenia kosztów zgodnego z art. 34. Prawa budowlanego projektu. Przepis należy uzupełnić o ograniczenie - dla przedsięwzięć nie wymagających pozwolenia na budowę – wymagań do szkiców, rysunków i opisu.
- 4) Załącznik nr 2 - Kryterium 2 „Lokalna stopa bezrobocia”. Jest to bardzo ważne kryterium, zwłaszcza wobec wielkości zastosowanych w pozostałych kryteriach, w szczególności 10 punktów w kryterium 5, w którym występuje nie ciągły a „zerojedynkowy” system oceny: „10 punktów jeśli tak” i „0 punktów jeśli nie”. Poniżej przedstawiono symulację punktowania dla powiatów Województwa Zachodniopomorskiego. Widać, że nawet w województwie o bardzo zróżnicowanej stopie bezrobocia preferencje punktowe dla powiatów obarczonych znacznymi problemami na rynku pracy są znikome. A jak czytamy w uzasadnieniu kryterium to ma być reakcją na „związek jaki zachodzi pomiędzy wysoką stopą bezrobocia (ubóstwem wynikającym z bezrobocia) a niemożnością samodzielnego zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych”.

AD. KRYTERIUM 2

Stopa bezrobocia w powiatach (w % aktywnych zawodowo) Stan w końcu grudnia 2006 r.

	Stopa bezrobocia	Ilość punktów na podst. załącznika 2 wiersz 2
		$(x - 10\%) * 50$ pkt
POLSKA	14,9	2,45
ZACHODNIOPOMORSKIE	21,7	5,85
<i>podregion szczeciński</i>	19,6	4,80
Choszczeński	29,9	9,95
Goleniowski	21,8	5,90
Gryficki	33,2	11,60
Gryfiński	25,4	7,70
Kamieński	29,7	9,85
Myśliborski	20,2	5,10
Policki	18,4	4,20
Pyrzycki	29,0	9,50
Stargardzki	26,2	8,10
Łobeski	35,8	12,90
M Szczecin	12,0	1,00
M Świnoujście	15,8	2,90
<i>podregion koszaliński</i>	25,7	7,85
Białogardzki	34,4	12,20
Drawski	33,7	11,85
Kołobrzeski	15,1	2,55
Koszaliński	31,8	10,90
Sławieński	29,2	9,60
Szczecinecki	31,2	10,60
Świdwiński	34,1	12,05

Wałecki	24,2	7,10
M. Koszalin	15,2	2,60

Należy podwoić rangę tego kryterium.

Ponadto w kryterium tym nieuzasadnione wydaje się przyjęcie 10% stopy bezrobocia jako poziomu odniesienia. Jest to liczba właściwa dla dzisiejszego stanu rynku pracy. Postulujemy przeanalizowanie kryterium na podstawie wieloletniej projekcji trendów na rynku pracy i z uwagi na centralny charakter programu oraz Funduszu Dopląt, zwiążanie poziomu odniesienia z średnią stopą bezrobocia w kraju.

5) Załącznik 2 - Kryterium 3 „Intensywność wsparcia finansowego”.

Preferowanie przedsięwzięć, w których inwestor deklaruje największy udział środków własnych i - co za tym idzie - oczekuje relatywnie najmniejszego wsparcia, jest pozornie poprawne. Oznacza ono jednak w praktyce, że w sytuacji, gdy zabraknie środków na wszystkie przedsięwzięcia danej kategorii i zastosowana będzie selekcja w drodze rankingu, w lepszej pozycji znajdą się gminy zamożniejsze. Albowiem wysokie bezrobocie - tak jak powodowało większy odsetek mieszkańców, którzy nie są w stanie samodzielnie zaspokoić swoich potrzeb mieszkaniowych - tak też będzie charakteryzowało gminy najuboższe, wymagające wsparcia w pierwszej kolejności. Jednocześnie ustawa wyklucza łączenia wsparcia na jej podstawie z finansowaniem z Krajowego Funduszu Mieszkaniowego i środków Unii Europejskiej. Przepisy ustawy ograniczają wsparcie do 30 lub 40% kosztów przedsięwzięcia (przy czym koszt pozyskania gruntu i budynku nie jest kosztem kwalifikowanym) i jednocześnie wsparcie nie może być wyższe niż połowa udziału własnego inwestora. Oznacza to w praktyce wsparcie maksymalne odpowiednio 30 i 33% (a nie 40%). W tej sytuacji należy z kryterium intensywności wsparcia finansowego zrezygnować. Inaczej zamożniejsi inwestorzy zdominują – wbrew intencjom programu – grono beneficjentów. Pobieżny rachunek pozwala stwierdzić, że tak będzie nawet gdy ranga kryterium lokalnej stopy bezrobocia zostanie – zgodnie z postulatem niniejszej opinii – podwojona.

6) Załącznik 2 - Kryterium 6 „Potrzeby w zakresie lokali socjalnych”.

Preferencje proporcjonalne do skali zapotrzebowania oznaczają, między innymi, także premiowanie tych gmin, które dotychczas (nie zawsze z obiektywnych przyczyn) najgorzej radzą sobie z problemem dostarczania lokali socjalnych. Należy przejść nad tym do porządku dziennego, ponieważ w większości przypadków powody są złożone i w większości nie leżące po stronie gmin. Nieuzasadnionym natomiast wydaje się przyjęty system naliczania dla tych projektów, których przedmiotem jest wyłącznie tworzenie mieszkań chronionych. Przedsięwzięcia te z uwagi na to, że dotyczą osób szczególnie „słabych” powinny uzyskać dodatkowe preferencje i w związku z tym dla tego typu przedsięwzięć proponujemy, nie tylko rezygnację z ich oceny na podstawie tego kryterium, ale dodatkowo przyznawanie im najwyższej spośród wszystkich ocen, jaką przyznano w danej edycji na podstawie tego kryterium.

Decyzja Prezydium KK nr 48/07

ws. opinii o projekcie rozporządzenia MRR w sprawie szczegółowego sposobu dokonywania wydatków związanych z realizacją programów operacyjnych, w tym sposobu i trybu udzielania zaliczek beneficjentom i wykonawcom

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu rozporządzenia Ministra Rozwoju Regionalnego w sprawie szczegółowego sposobu dokonywania wydatków związanych z realizacją programów operacyjnych, w tym sposobu i trybu udzielania zaliczek beneficjentom i wykonawcom.

Decyzja Prezydium KK nr 49/07

ws. wyrejestrowania Krajowej Sekcji Pracowników Transportu Samochodowego Łączności NSZZ „Solidarność”

1. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie postanowień § 26 ust. 1 Statutu NSZZ „Solidarność” oraz § 10 ust. 1 uchwały nr 4 XIX KZD, zmienionej uchwałą nr 4 XX KZD postanawia wykreślić z Rejestru Krajowych Sekcji Branżowych sekcję o nazwie: Krajowa Sekcja Pracowników Transportu Samochodowego Łączności NSZZ „Solidarność”.
2. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Decyzja Prezydium KK nr 50/07

ws. wyrejestrowania Krajowej Sekcji Pracowników Poczty NSZZ „Solidarność”

1. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie postanowień § 26 ust. 1 Statutu NSZZ „Solidarność” oraz § 10 ust. 1 uchwały nr 4 XIX KZD, zmienionej uchwałą nr 4 XX KZD postanawia wykreślić z Rejestru Krajowych Sekcji Branżowych sekcję o nazwie: Krajowa Sekcja Pracowników Poczty NSZZ „Solidarność”.
2. Traci moc decyzja Prezydium Komisji Krajowej nr 7/93.
3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Decyzja Prezydium KK nr 51/07

ws. zmiany wielkości etatu

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” postanawia zmienić wielkość etatu przydzielonego decyzją Prezydium KK nr 183/06 z 24 października 2006 r. dla członka Prezydium KK Józefa Mozolewskiego z 2/5 etatu na 1/2 etatu.

Decyzja Prezydium KK nr 52/07

ws. schematu organizacyjnego Prezydium i biura KK

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przyjmuje „Schemat organizacyjny Prezydium i biura Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, „Zakresy obowiązków i odpowiedzialności członków Prezydium Komisji Krajowej w kadencji 2006 – 2010” oraz „Zadania biura Komisji Krajowej”.

Niniejsza decyzja wchodzi w życie z dniem uchwalenia. Jednocześnie traci moc decyzja Prezydium KK 206/06.

(Załącznik do decyzji Prezydium KK nr 52/07)

ZADANIA BIURA KOMISJI KRAJOWEJ

Biuro Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” służy realizacji zadań wynikających ze Statutu Związku, uchwał programowych, uchwał, decyzji i stanowisk Krajowego Zjazdu Delegatów (KZD), Komisji Krajowej (KK) i jej Prezydium oraz wszystkich innych zadań wynikających z bieżącej sytuacji i potrzeb struktur Związku.

ZADANIA WSPÓLNE DLA WSZYSTKICH KOMÓREK ORGANIZACYJNYCH KK:

1. Analiza uchwał i stanowisk struktur Związku w celu kształtowania polityki Komisji Krajowej.

2. Ścisła współpraca pomiędzy biurami Komisji Krajowej oraz strukturami Związku w całym zakresie zadań.
3. Obsługa merytoryczna i organizacyjna Krajowego Zjazdu Delegatów, Komisji Krajowej, jej Prezydium i zespołów Komisji Krajowej.
4. Reprezentowanie Komisji Krajowej w zakresie swoich kompetencji na konferencjach, seminariach, komisjach parlamentarnych, spotkaniach, itp.
5. Przygotowywanie opinii do projektów aktów prawnych i innych dokumentów oraz prowadzenie korespondencji.
6. Promocja i tworzenie pozytywnego wizerunku Związku sprzyjającego jego rozwojowi.
7. Współpraca z Działem Informacji i rzecznikiem prasowym; informowanie go o istotnych problemach i w razie potrzeby udzielanie niezbędnej pomocy merytorycznej w kontaktach z mediami.
8. Opracowywanie materiałów informacyjnych dot. bieżącej działalności Związku.
9. Archiwizacja dokumentów.
10. Inicjowanie działań edukacyjnych.
11. Przestrzeganie obowiązków i realizacja zadań wynikających z obowiązujących w Biurze KK instrukcji i zarządzeń.

ZADANIA KOMÓREK ORGANIZACYJNYCH KK WEDŁUG ZAKRESU KOMPETENCJI:

W uzasadnionych przypadkach przewiduje się tworzenie zespołów zadaniowo-problemowych.

I. BIURO FINANSOWE

1.1 DZIAŁ FINANSOWY

1. Obsługa finansowo-księgową KK.
2. Sporządzanie informacji dotyczących realizacji budżetu i spływu składek.
3. Opracowywanie projektu budżetu.
4. Sporządzanie deklaracji podatkowych, sprawozdań finansowych i innych czynności wymaganych obowiązującymi przepisami i decyzjami władz Związku oraz dokonywanie opłat należności podatkowych i innych.
5. Prowadzenie rejestru i archiwizacja umów dotyczących spraw majątkowych pomiędzy KK NSZZ „Solidarność” i innymi podmiotami oraz monitorowanie przestrzegania treści umów według kompetencji komórek organizacyjnych.

1.1.1 Pełnomocnik ds. Nadzoru Finansowego Grantów

1. Obsługa finansowa i rozliczenie projektów (grantów).
2. Nadzór nad płynnością finansową projektów (grantów).

1.2 ZESPÓŁ NADZORU WŁAŚCICIELSKIEGO

1. Nadzór nad merytorycznym i terminowym przygotowaniem decyzji właścicielskich w podmiotach z udziałem Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w sposób zgodny z wymogami prawa.
2. Przygotowanie, opiniowanie i kontrola realizacji umów gospodarczych.
3. Przygotowywanie strategii długofalowej oraz decyzji dotyczących gospodarki i zarządzania całym majątkiem Związku.

II. BIURO OGÓLNE

2.1 ODDZIAŁ KK W WARSZAWIE

1. Współdziałanie z biurami KK (szczególnie z Biurem Prezydium KK oraz Biurem Ekspertkim i Biurem Polityki Społecznej).
2. Obsługa reprezentacji Związku w zespołach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.
3. Obsługa reprezentacji Związku w kontaktach z Sejmem i Senatem RP.
4. Organizowanie spotkań przedstawicieli struktur związku z poszczególnymi przedstawicielami Rządu RP.
5. Przygotowanie i obsługa wyjazdowych posiedzeń Prezydium KK, Konwentu przewodniczących, zespołów KK i innych władz struktur jednostek organizacyjnych Związku.
6. Obsługa funkcjonowania zespołów branżowych.

2.2 DZIAŁ ADMINISTRACYJNY I TRANSPORTU

1. Gospodarka i nadzór nad powierzonym majątkiem: biurami, mieszkaniami, środkami transportu, wyposażeniem biur KK, itp.
2. Planowanie i realizacja zakupów na potrzeby KK.
3. Planowanie i prowadzenie remontów i modernizacji.
4. Sporządzanie deklaracji podatku od nieruchomości, gruntowego i czuwanie nad opłacaniem opłat za użytkowanie wieczyste.
5. Aktualizacja rejestru KRS.

2.3 SEKRETARIAT PRZEWODNICZĄCEGO I ZASTĘPCÓW PRZEWODNICZĄCEGO

Obsługa Przewodniczącego i Zastępców Przewodniczącego KK, a w szczególności:

1. obsługa sekretariatu i interesantów;
2. prowadzenie kalendarza, koordynacja i organizacja wyjazdów i spotkań.

2.4 KOORDYNATOR DS. PRAWA UNIJNEGO ORAZ KOMITETÓW STERUJĄCYCH I MONITORUJĄCYCH FUNDUSZE STRUKTURALNE

1. Odpowiedzialny za bieżącą informację dla odpowiednich wg kompetencji Biur KK oraz struktur Związku o pracach w instytucjach unijnych nad dokumentami istotnymi dla Związku. Nadzór nad terminowym przygotowaniem opinii i przekazaniem opinii do właściwych adresatów i ich koordynacją ze stanowiskami EKZZ. Przekazanie opinii do właściwych adresatów, w tym do polskich europarlamentarzystów.
2. Koordynacja prac przedstawicieli NSZZ „Solidarność” w komitetach sterujących i monitorujących fundusze strukturalne.

2.5 KADRY

Obsługa kadrowa KK jako zakładu pracy.

2.6 RADCA PRAWNY

Obsługa prawna KK jako zakładu pracy.

III. BIURO ZAGRANICZNE

Organizacja współpracy międzynarodowej Związku przez:

- wypracowywanie kierunków polityki międzynarodowej Związku do decyzji władz statutowych,

- zapewnienie reprezentacji Związku w związkowych strukturach międzynarodowych i europejskich,
- koordynacja, pilotowanie i udzielanie wsparcia technicznego w działalności zagranicznej działów KK,
- wspieranie informacyjne i eksperckie struktur regionalnych i branżowych w ich działalności zagranicznej.

Biuro zagraniczne prowadzi rejestr i archiwizuje umowy pomiędzy KK NSZZ „Solidarność” i innymi podmiotami zagranicznymi oraz monitoruje ich przestrzeganie.

3.1 ZESPÓŁ DS. EUROPEJSKICH

Zajmuje się następującymi zagadnieniami:

- współpraca w ramach EKZZ i PERC
- negocjacje europejskie
- europejskie rady zakładowe
- instytucje UE i Rady Europy
- europejski rynek pracy, migracja wewnątrz UE
- delokalizacja EOG
- i inne według potrzeb.

3.2 ZESPÓŁ DS. MIĘDZYNARODOWYCH I GLOBALIZACJI

Zajmuje się następującymi zagadnieniami:

- współpracą w ramach Global Unions, MKZZ, TUAC
- MOP, prawa człowieka, prawa związkowe, międzynarodowe standardy pracy
- międzynarodowe instytucje finansowe (MFW, BŚ, WTO)
- migracja pozaeuropejska, delokalizacja poza UE
- i inne według potrzeb

IV. BIURO ORGANIZACYJNO-STATUTOWE

1. Prowadzenie rejestrów regionów, krajowych struktur branżowych, problemowych, ponadregionalnych MKK, ZOK.
2. Monitorowanie stanu Związku oraz prowadzenie bazy danych.
3. Kontakty z regionami i krajowymi strukturami branżowymi oraz koordynacja współpracy między tymi strukturami.
4. Koordynowanie ogólnopolskich akcji, imprez, uroczystości.
5. Kompletowanie uchwał i stanowisk jednostek organizacyjnych Związku ws. organizacyjno-statutowych.
6. Monitorowanie przestrzegania prawa wewnątrzwiązkowego.
7. Obsługa Krajowej Komisji Wyborczej.
8. Prowadzenie dokumentacji wyborczej regionów i krajowych sekretariatów branżowych.

V. BIURO PREZYDIUM KK

5.1 SEKRETARIAT PREZYDIUM KK

1. Przygotowywanie posiedzeń Komisji Krajowej i Prezydium KK od względem merytorycznym i organizacyjnym.
2. Dokumentowanie posiedzeń KK i Prezydium KK.
3. Prowadzenie rejestru przyjętych na posiedzeniach KK i Prezydium KK uchwał i decyzji i ich rozsyłanie do adresatów oraz struktur Związku.
4. Dekretacja korespondencji tradycyjnej i elektronicznej.
5. Nadzór i administracja programu LEX.
6. Prowadzenie internetowego rejestru udziału przedstawicieli KK i krajowych sekretariatów branżowych w spotkaniach w ramach dialogu społecznego.

5.1.1 Kancelaria

1. Przyjmowanie, prowadzenie rejestru i wysyłanie korespondencji przychodzącej i wychodzącej.

5.1.2 Archiwum

Gromadzenie, opracowywanie, przechowywanie i udostępnianie zarchiwizowanych dokumentów dotyczących NSZZ „Solidarność” wytworzonych i zgromadzonych przez KK oraz inne osoby i instytucje.

5.1.3 Biblioteka

Gromadzenie i udostępnianie zasobów bibliotecznych.

5.2 DZIAŁ INFORMACJI

1. Obsługa zadań rzecznika prasowego w celu zapewnienia pełnej i sprawnej informacji.
2. Redagowanie „Biuletynu Informacyjnego KK”, SIS-u oraz stron internetowych.
3. Monitorowanie i analiza informacji w mediach oraz rejestrowanie wybranych pozycji.
4. Pomoc strukturom branżowym i regionalnym w nawiązywaniu kontaktów z mediami.
5. Koordynowanie akcji promocyjno-wizerunkowych.

5.3 RZECZNIK PRASOWY KK

1. Odpowiedzialny za informację dla mediów związkowych, publicznych i komercyjnych o pracach i zajmowanych stanowiskach przez NSZZ „Solidarność”; współpraca z biurami KK.
2. Odpowiedzialny za obsługę medialną przewodniczącego KK i członków Prezydium.
3. Organizowanie konferencji prasowych oraz stały kontakt z mediami.
4. Wydawanie komunikatów prasowych z posiedzeń Prezydium i Komisji Krajowej.
5. Wydawanie sprostowań, polemik i odpowiedzi do publikowanych artykułów.

VI. BIURO POLITYKI SPOŁECZNEJ

6.1 DZIAŁ POLITYKI SPOŁECZNEJ

1. Opracowywanie propozycji działań, akcji związku, projektów uchwał i stanowisk oraz materiałów związanych z polityką społeczną.
2. Monitorowanie i analiza ustawodawstwa krajowego i międzynarodowego ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących polityki społecznej.

3. Analiza skutków realizowanej przez władze publiczne polityki społecznej.
4. Przygotowywanie materiałów do negocjacji problemów społecznych, szczególnie w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

6.1.1 Pełnomocnik ds. Osób Niepełnosprawnych

1. Stała aktywność na rzecz uwzględniania w codziennej pracy Związku specyficznych problemów środowisk osób niepełnosprawnych.
2. Monitorowanie i analiza ustawodawstwa krajowego i międzynarodowego w zakresie dotyczącym problematyki osób niepełnosprawnych.
3. Kontakty i reprezentowanie KK wobec organizacji krajowych i międzynarodowych.

6.1.2 Pełnomocnik ds. Kobiet

1. Stała aktywność na rzecz uwzględniania w codziennej pracy Związku specyficznych problemów środowisk kobiecych.
2. Monitorowanie i analiza ustawodawstwa krajowego i międzynarodowego w zakresie dotyczącym problematyki kobiet.
3. Kontakty i reprezentowanie KK wobec organizacji krajowych i międzynarodowych.

6.1.3 Pełnomocnik ds. BHP

1. Kształtowanie działań i polityki Związku w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz koordynowanie działań w tym zakresie prowadzonych przez regiony i krajowe struktury branżowe, dla poprawy stanu bezpieczeństwa w środowisku pracy.
2. Współdziałanie z instytucjami nadzoru nad warunkami pracy

6.1.4 Pełnomocnik ds. Ekologii

1. Kształtowanie działań i polityki Związku w dziedzinie ekologii i ochrony środowiska pracy oraz koordynowanie działań w tym zakresie prowadzonych przez regiony i krajowe struktury branżowe, dla poprawy stanu bezpieczeństwa w środowisku pracy i zahamowania degradacji środowiska naturalnego.

6.1.5 Pełnomocnik ds. Przeciwdziałania Bezrobociu

1. Opracowywanie propozycji działań, akcji Związku, projektów uchwał i stanowisk oraz materiałów związanych z polityką zatrudnienia i przeciwdziałaniem bezrobociu.
2. Monitorowanie i analiza polityki zatrudnienia oraz stanu bezrobocia w kraju i w poszczególnych regionach.
3. Analiza programów i działań podejmowanych na rzecz zmniejszania bezrobocia, w tym efektywności wykorzystywanych funduszy celowych.

VII. BIURO EKSPERCKIE

Pomoc ekspercka: prawna i ekonomiczna zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez Biura KK i zespoły Komisji Krajowej oraz struktury Związku.

7.1 DZIAŁ BRANŻOWO-KONSULTACYJNY

1. Pomoc techniczna i administracyjna dla struktur branżowych według potrzeb i możliwości.
2. Prowadzenie rejestru, monitorowanie i promocja ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.
3. Pomoc w kontaktach międzynarodowych wynikających np. z afiliacji, członkostwa w europejskich radach zakładowych i in.
4. Pomoc branżom w zakresie tzw. dialogu sektorowego.

5. Identyfikacja i rejestracja problemów gospodarczych w branżach oraz sposobów ich rozwiązywania.

7.2 DZIAŁ EKSPERCKI

Zespoły: ekonomiczny i prawny

1. Obsługa prawna Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, bieżące przygotowanie lub opiniowanie projektów uchwał KK, decyzji Prezydium KK i innych dokumentów.
2. Interpretacja obowiązujących przepisów prawnych z zakresu zbiorowego prawa pracy, indywidualnych stosunków prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i prawa gospodarczego.
3. Przygotowanie analiz ekonomicznych dotyczących: podatków, budżetu państwa, kosztów w przedsiębiorstwie, itp.
4. Gromadzenie bieżących analiz sytuacji gospodarczej w kraju i zagranicą.
5. Przygotowanie stanowisk do rozmów z rządem i innymi partnerami.
6. Identyfikacja i rejestracja problemów dotyczących działalności podmiotów gospodarczych oraz sposobów ich rozwiązywania.
7. Obsługa ekonomiczno-eksperska Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, bieżące przygotowanie lub opiniowanie projektów uchwał KK, decyzji Prezydium KK i innych dokumentów.
8. Pomoc prawna i ekspercka na rzecz struktur branżowych i regionalnych.
9. Opracowywanie wniosków do Trybunału Konstytucyjnego.
10. Współpraca przy opracowywaniu wniosków do MOP.

VIII. BIURO ROZWOJU

8.1. DZIAŁ ROZWOJU ZWIĄZKU

Inicjowanie, prowadzenie i koordynowanie systematycznej pracy na rzecz rozwoju Związku w regionach, branżach i komisjach zakładowych przez:

- a) budowanie profesjonalnej struktury organizatorów,
- b) bezpośrednią pomoc w zakładaniu nowych organizacji zakładowych,
- c) szkolenie, we współpracy z działem szkoleń, organizatorów oraz działaczy w technikach pozyskiwania członków.

8.1.1 Pełnomocnik ds. Młodzieży

1. Pomoc młodym pracownikom w organizowaniu się.
2. Stała aktywność na rzecz uwzględniania w codziennej pracy Związku specyficznych problemów młodzieży.
3. Monitorowanie i analiza ustawodawstwa krajowego i międzynarodowego w zakresie dotyczącym problematyki młodzieży
4. Kontakty i reprezentowanie KK wobec organizacji krajowych i międzynarodowych.

IX. BIURO SZKOLEŃ I PROGRAMÓW EUROPEJSKICH

9.1 DZIAŁ SZKOLEŃ

1. Przygotowanie kadry szkoleniowej Związku;
2. Koordynowanie i pomoc w prowadzeniu szkoleń w regionach i branżach.

3. Dostosowywanie programów i opracowywanie materiałów szkoleniowych według potrzeb.
4. Organizowanie seminariów, warsztatów, konferencji.
5. Udział w realizacji projektów unijnych.

9.2 DZIAŁ PROGRAMÓW EUROPEJSKICH

1. Aplikowanie o środki z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej oraz o środki z funduszy krajowych (wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, jednostki samorządowe itp.)
2. Realizacja oraz zarządzanie projektami: wdrażanie, monitoring i ewaluacja.
3. Przedkładanie sprawozdań z poszczególnych etapów realizacji projektów ze szczególnym uwzględnieniem płynności finansowej w trakcie ich realizacji.
4. Współpraca ze strukturami Związku poprzez inicjowanie pozyskiwania środków finansowych z UE oraz z funduszy krajowych.
5. Przygotowanie kadry związkowej specjalizującej się opracowywaniem i realizacją projektów (stworzenie grupy specjalistów ds. funduszy unijnych).

ZAKRESY OBOWIĄZKÓW i ODPOWIEDZIALNOŚCI CZŁONKÓW PREZYDIUM KOMISJI KRAJOWEJ W KADENCJI 2006 – 2010

Obowiązki członków Prezydium KK określają: Statut Związku (w szczególności § 19), regulaminy pracy KK i Prezydium KK oraz w zakresie szczegółowym niniejszy dokument.

1	Janusz Śniadek <i>Przewodniczący KK</i> 1 etat	Nadzór i odpowiedzialność za pracę Komisji Krajowej, jej Prezydium i Biura a w szczególności: <ul style="list-style-type: none"> • reprezentowanie Komisji Krajowej w kraju i za granicą; • koordynacja prac członków Prezydium i KK; • odpowiedzialność za politykę zagraniczną Związku. Funkcje: <ol style="list-style-type: none"> 1. przewodniczący zespołu KK ds. polityki zagranicznej, integracji europejskiej i MOP; 2. przewodniczący Konwentu przewodniczących zarządów regionów i sekretariatów branżowych; 3. Wiceprzewodniczący Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.
2	Maciej Jankowski <i>I Zastępca Przewodniczącego KK</i> 7/8 etatu	Współpraca i zastępowanie przewodniczącego w całym zakresie. Dokonywanie czynności prawnych z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w Komisji Krajowej. Nadzór i odpowiedzialność za pracę oraz funkcja kierownika Biura Ogólnego. Funkcje: <ol style="list-style-type: none"> 1. członek zespołu KK ds. polityki zagranicznej, integracji europejskiej i MOP.
3	Jerzy Langer <i>II zastępca Przewodniczącego KK</i> 1 etat	Współpraca i zastępowanie przewodniczącego i I Zastępcy w całym zakresie. Nadzór i odpowiedzialność za pracę oraz funkcja kierownika Biura Organizacyjno-Statutowego. Funkcje: <ol style="list-style-type: none"> 1. z-ca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP; 2. przewodniczący Krajowej Komisji Wyborczej; 3. członek zespołu KK ds. prawa pracy, warunków pracy i układów zbiorowych; 4. członek zespołu KK ds. analizy i aktualizacji standardów.
4	Stefan Kubowicz <i>Skarbnik KK</i> 1 etat	Zarządzanie finansami Związku zgodnie ze Statutem, uchwałą finansową KZD, budżetami KK i innymi uchwałami finansowymi. Nadzór i odpowiedzialność za pracę oraz funkcja kierownika Biura Finansowego. Funkcje: <ol style="list-style-type: none"> 1. członek Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych; 2. przewodniczący zespołu ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjal-

Z obrad Prezydium KK

		<p>nych TKdsSG;</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. przewodniczący zespołu KK ds. kart rabatowych; 4. przewodniczący zespołu KK ds. rozwoju dialogu społecznego.
5	Jacek Rybicki <i>Sekretarz KK</i> 1 etat	<p>Nadzór i odpowiedzialność za przygotowanie materiałów i organizację zebrań Komisji Krajowej i Prezydium. Nadzór nad polityką informacyjną KK. Nadzór i odpowiedzialność za pracę Biura Prezydium. Funkcje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przewodniczący zespołu KK ds. informacji, komunikacji wewnętrznej i promocji; 2. przewodniczący Rady Programowej <i>Tygodnika Solidarność</i>; 3. współpraca z OPSZ.
6	Zbigniew Kruszyński <i>członek prezydium KK</i> <i>ds. polityki społecznej</i> 1 etat	<p>Nadzór i odpowiedzialność za pracę <i>oraz funkcja kierownika</i> Biura Polityki Społecznej. Odpowiedzialność za organizację i koordynację prac przedstawicieli NSZZ „Solidarność” w TKdsSG i jej zespołach.</p> <ul style="list-style-type: none"> • nadzór nad pełnomocnikami: ds. osób niepełnosprawnych, ds. kobiet, BHP, ekologii, przeciwdziałania bezrobociu <p>Funkcje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. członek i sekretarz Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych; 2. przewodniczący zespołu KK ds. polityki społecznej; 3. członek zespołu KK ds. przeciwdziałania bezrobociu; 4. członek zespołu KK ds. prawa pracy, warunków pracy i układów zbiorowych; 5. członek zespołu TKdsSG ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych; 6. członek zespołu TKdsSG ds. Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej; 7. członek zespołu TKdsSG ds. prawa pracy i układów zbiorowych.
7	Janusz Łaznowski <i>członek prezydium KK</i> <i>ds. prawa pracy</i> 2/5 etatu	<p>Odpowiedzialność za obszar prawa pracy. Funkcje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przewodniczący zespołu KK ds. prawa pracy, warunków pracy i układów zbiorowych; 2. członek TKdsSG; 3. członek zespołu TKdsSG ds. prawa pracy i układów zbiorowych.
8	Bogdan Kubiak <i>członek prezydium KK</i> <i>ds. eksperckich i branżowych</i> 3/4 etatu	<p>Nadzór i odpowiedzialność za prace Biura Ekspertckiego. Koordynacja prac, kontakty i współpraca Prezydium ze strukturami branżowymi. Funkcje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przewodniczący zespołu KK ds. negocjacji emerytur pomostowych; 2. członek zespołu konsultacyjnego Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.
9	Krzysztof Zgoda <i>członek prezydium KK</i> <i>ds. rozwoju związku</i> 3/4 etatu	<p>Nadzór i odpowiedzialność za pracę <i>oraz funkcja kierownika</i> Biura Rozwoju. Nadzór i koordynacja działań Związku zna rzecz pozyskiwania członków.</p> <ul style="list-style-type: none"> • nadzór nad pełnomocnikiem ds. młodzieży. <p>Funkcje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przewodniczący zespołu KK ds. rozwoju Związku; 2. członek zespołu KK ds. edukacji związkowej.
10	Józef Mozolewski <i>członek prezydium KK</i> <i>ds. szkoleń, programów europejskich i akcji związkowych</i> 1/2 etatu	<p>Nadzór i odpowiedzialność za pracę Biura Szkoleń i Programów Europejskich oraz nadzór nad zarządzaniem funduszami Krajowego Funduszu Strajkowego</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przewodniczący Krajowej Rady Funduszu Strajkowego; 2. przewodniczący zespołu ds. edukacji związkowej; 3. członek zespołu KK ds. przeciwdziałania bezrobociu.
11	Jacek Smagowicz <i>członek prezydium KK</i> <i>ds. przeciwdziałania bezrobociu</i> 1 etat	<p>Odpowiedzialność za działania Komisji Krajowej w zakresie polityki zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu. Funkcje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pełnomocnik KK oraz przewodniczący zespołu KK ds. przeciwdziałania bezrobociu; 2. członek Naczelnej Rady Zatrudnienia; 3. członek zespołu KK ds. polityki gospodarczej; 4. członek zespołu TKdsSG ds. polityki gospodarczej i rynku pracy; 5. członek zespołu TKdsSG ds. Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej.
12	Waldemar Krenc <i>członek prezydium KK</i> <i>ds. walki z patologiami</i>	<p>Odpowiedzialność za działania związku dotyczące obrony uczciwej konkurencji i przestrzegania prawa pracy. Nadzór nad pracami OPSZ i badaniami wewnątrz związku.</p>

Z obrad Prezydium KK

	<i>w zatrudnieniu</i> 2/5 etatu	Funkcje: 1. członek zespołu KK ds. polityki gospodarczej.
13	Andrzej Konecki <i>członek prezydium KK</i> <i>ds. polityki ekonomicznej</i> 2/5 etatu	Kontakty i współpraca prezydium ze strukturami branżowymi. Odpowiedzialność za kontakty KK z duszpasterstwem ludzi pracy. Funkcje: 1. przewodniczący zespołu KK ds. polityki gospodarczej; 2. członek zespołu KK ds. polityki zagranicznej, integracji europejskiej i MOP.
14	Maria Ochman <i>członek prezydium KK</i> <i>ds. branżowych i opieki zdrowotnej</i> 2/5 etatu	Kontakty i współpraca prezydium ze strukturami branżowymi. Koordynacja działań Związku w zakresie opieki zdrowotnej. Funkcje: 1. członek zespołu KK ds. rozwoju dialogu społecznego; 2. członek zespołu TKdsSG ds. służb publicznych.
15	Krzysztof Dośła <i>członek prezydium KK</i> <i>ds. dialogu i polityki regionalnej</i> 2/5 etatu	Odpowiedzialność za działania KK w zakresie dialogu społecznego uzgodnień polityki regionalnej. Funkcje: 1. członek TKdsSG ds. funduszy strukturalnych UE; 2. członek zespołu KK ds. dialogu społecznego i rozwoju.
16	Marian Król <i>członek prezydium KK</i> <i>ds. polityki gospodarczej</i> 2/5 etatu	Koordynacja działań KK w obszarze polityki gospodarczej. Funkcje: 1. członek zespołu KK ds. rozwoju związku; 2. członek zespołu KK ds. polityki zagranicznej, integracji europejskiej i MOP; 3. członek TKdsSG oraz zespołu polityki gospodarczej i rynku pracy.

Uwagi:

1. Członkowie prezydium pełniący funkcje przewodniczących zespołów KK odpowiadają za organizację pracy tych zespołów oraz jej koordynację z pracami Prezydium i Komisji Krajowej.
2. Przewodniczący KK, dwaj zastępcy, skarbnik i sekretarz zgodnie z decyzją Prezydium KK nr 39/04 tworzą zespół inwestycyjny.
3. Oprócz zakresu obowiązków opisanych powyżej członkom Prezydium będą przydzielane określone zadania według potrzeb i ustalonych priorytetów Związku.

Decyzja Prezydium KK nr 53/07

ws. stwierdzenia kompetencji do zawierania protokołów dodatkowych do ponadzakładowych układów zbiorowych pracy

1. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie § 41 ust. 3 pkt 4 zdanie 2 Statutu NSZZ „Solidarność” stwierdza, że Rada Sekretariatu Nauki i Oświaty NSZZ „Solidarność” jest właściwym statutowo organem NSZZ „Solidarność” w rozumieniu art. 24114 § 1 pkt 1 k.p. uprawnionym do zawarcia:
 - 1) Protokołu Dodatkowego nr 2 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Nie Będących Nauczycielami, Zatrudnionych w Placówkach Oświatowych Prowadzonych przez Gminę Andrychów,
 - 2) Protokołu Dodatkowego nr 3 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Nie Będących Nauczycielami, Zatrudnionych w Szkołach i Przedszkolach Publicznych Prowadzonych przez Gminę Police,
 - 3) Protokołu Dodatkowego nr 3 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Nie Będących Nauczycielami, Zatrudnionych w Szkołach Podstawowych, Gimnazjach i Przedszkolach Prowadzonych przez Gminę Olecko.
2. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie § 41 ust. 3 pkt 4 zdanie 2 Statutu NSZZ „Solidarność” stwierdza, że Rada Sekretariatu Transportowców NSZZ „Solidarność” jest właściwym statutowo organem NSZZ „Solidarność” w rozumieniu art. 24114 § 1 pkt 1 k.p. uprawnionym do zawarcia Protokołu Dodatkowego Nr 10 do

Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Transportu Samochodowego.

3. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie § 41 ust. 3 pkt 2 zdanie 2 Statutu NSZZ „Solidarność” stwierdza, że Zarząd Regionu Toruńsko-Włocławskiego NSZZ „Solidarność” jest właściwym statutowo organem NSZZ „Solidarność” w rozumieniu art. 24114 § 1 pkt 1 k.p. uprawnionym do zawarcia Protokołu Dodatkowego nr 2 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Nie Będących Nauczycielami, Zatrudnionych w Placówkach Oświatowych Prowadzonych przez Powiat Toruński.

Decyzja Prezydium KK nr 54/07

ws. nominacji do Komitetu Wykonawczego EKZZ

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nominuje Janusza Śniadka do składu Komitetu Wykonawczego EKZZ i Andrzeja Adamczyka jako jego zastępcę w kadencji 2007 – 2011.

Decyzja Prezydium KK nr 55/07

ws. petycji na rzecz wysokiej jakości usług publicznych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” postanawia wesprzeć kampanię EKZZ na rzecz wysokiej jakości usług publicznych dostępnych dla wszystkich poprzez zorganizowanie zbierania podpisów pod petycją w tej sprawie w zarządach regionów. W tym celu wydrukowanych zostanie 3 tys. formularzy umożliwiających zebranie po 20 podpisów każdy, które zostaną rozproszdzone w regionach.

POSIEDZENIE Z DN. 13.03.2007

Decyzja Prezydium KK nr 56/07

ws. opinii o Komunikacie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Podniesienie wydajności i jakości w pracy: wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” akceptuje opracowanie nowej strategii Unii Europejskiej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012, wnosząc jednocześnie niżej wymienione uwagi.

Zaproponowana w nowej Strategii UE redukcja o 25% wskaźnika wypadków przy pracy, powinna być – naszym zdaniem – istotnym, ale nie najważniejszym celem nowej strategii. W tym kontekście brakuje wyraźnego zaakcentowania problemu chorób zawodowych oraz innych chorób związanych z pracą.

Temat ograniczenia liczby wypadków przy pracy (obniżenia wskaźników wypadkowości) był podnoszony wielokrotnie w latach ubiegłych, w różnych programach. Obecnie, wypadki przy pracy stanowią tylko jeden z problemów związanych z warunkami pracy i prowadzenia głównego celu strategii do ich ograniczenia, jest krokiem wstecz.

Poważnym problemem, niedostatecznie zdefiniowanym i rozpoznanym są choroby zawodowe i choroby związane z warunkami pracy, a to zagadnienie w Komunikacie Komisji Europejskiej, jest zaledwie zasygnalizowane, bez żadnych konkretnych propozycji działań.

Pragnąc zredukować zachorowalność na choroby związane z warunkami pracy, należy nadać priorytet prewencji w zakresie dolegliwości mięśniowo-szkieletowych, oraz narażenia na czynniki chemiczne w środowisku pracy, a szczególnie substancje, preparaty i czynniki o działaniu rakotwórczym. Zagadnienia te uwzględniała już strategia UE na lata 2002-2006. Obecnie należałoby uczynić krok do przodu w zakresie tych zagadnień i zaproponować konkretne rozwiązania.

Prezydium KK uważa także, że strategia prewencji musi opierać się na mechanizmach umożliwiających konkretne działania w miejscu pracy. Trzema głównymi elementami takiego systemu prewencji są: przedstawiciele pracowników ds. BHP we wszystkich zakładach pracy; inspekcja pracy; oraz służby prewencyjne.

Konieczność funkcjonowania przedstawicieli pracowników ds. BHP oraz służb prewencji nakazuje Dyrektywa Ramowa z 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy. Istnieje także ścisły związek pomiędzy funkcjonowaniem tych służb w zakładach pracy a warunkami pracy.

Prezydium KK uważa, że z uwagi na brak propozycji konkretnych rozwiązań w wyżej wymienionych tematach, Komunikat Komisji Europejskiej w sprawie wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012, nie czyni kroku wprzód w stosunku do strategii Unii Europejskiej na lata 2002-2006.

Decyzja Prezydium KK nr 57/07

ws. zgody na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyraża zgodę na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność” francuskiemu wydawnictwu podręczników szkolnych Editions Magnard do wykorzystania w podręczniku historii.

Decyzja Prezydium KK nr 58/07

ws. zgody na użycie logo NSZZ „Solidarność”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyraża zgodę na wykorzystanie logo NSZZ „Solidarność” w kompozycji identyfikacji graficznej Europejskiego Centrum Solidarności bez dokonywania zniekształceń logo.

Decyzja Prezydium KK nr 59/07

ws. ogólnokrajowych obchodów Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” postanawia, że organizatorami ogólnokrajowych obchodów Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych („28 Kwietnia”) w roku 2007 będą Komisja Krajowa oraz Zarząd Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność”.

Jednocześnie, Prezydium Komisji Krajowej apeluje do wszystkich organizacji zakładowych, regionalnych i branżowych oraz wszystkich członków Związku o uczczenie „28 Kwietnia” we własnych strukturach organizacyjnych.

Komunikat

Podczas spotkania prezydium Komisji Krajowej omówiono między innymi dotychczasowy przebieg i kolejne działania w ramach kampanii "Niskie płace barierą rozwoju Polski".

Prezydium KK upoważniło Janusza Łaznowskiego do zaopiniowania poselskiego projektu ustawy o zmianie kodeksu pracy. Wydano także decyzję upoważniającą Zbigniewa Kruszyńskiego do zaopiniowania rozporządzenia rady ministrów w sprawie szkoleń w służbie cywilnej oraz decyzji Rady Europy w sprawie podpisania w imieniu Wspólnoty Europejskiej Konwencji ONZ dotyczącej praw osób niepełnosprawnych.

Przedstawiciele "Solidarności" zaakceptowali plan opracowania nowej strategii Unii Europejskiej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012. "S" uważa jednocześnie, że założenie zredukowania o 25 proc. wskaźnika wypadków przy pracy nie może być jedynym celem strategii. Sprawą priorytetową jest rozwiązanie problemu chorób zawodowych.

Janusz Śniadek poinformował prezydium KK o podpisaniu w obecności premiera Jarosława Kaczyńskiego protokołu uzgodnień przez Sekretariat Górnictwa i Energetyki NSZZ "S" oraz Ministra Skarbu Państwa, Ministra Gospodarki. Przewodniczący NSZZ "S" przekazał również członkom prezydium informację ze spotkania przedstawicieli stoczni z premierem.

Zgodnie z decyzją prezydium KK, ogólnopolskie obchody Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy odbędą się 24 kwietnia we Wrocławiu. NSZZ "S" obchodzi ten dzień od 1991 r. Wspominamy wówczas tych, którzy zginęli w pracy, doznali urazów czy cierpią na choroby zawodowe. W 2001 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy włączyła się również w obchody tego dnia. MOP chce zwrócić międzynarodową uwagę na zapewnienie ludziom godnej i bezpiecznej pracy.

• *Marta Pióro*

POSIEDZENIE Z DN. 27.03.2007 R.

Decyzja Prezydium KK nr 60/07

ws. regulaminu Sekcji Krajowej Kobiet

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgodnie z uprawnieniami wynikającymi ze Statutu (par. 30 pkt. 2) zatwierdza zmiany Regulaminu Sekcji Krajowej Kobiet, przyjęte na XV Walnym Zebraniu Delegation SKK w dniu 2 września 2006 r. w Poznaniu oraz zebraniu Rady SKK w dniu 13 października 2006 r.

Decyzja Prezydium KK nr 61/07

ws. opinii o poselskim projekcie ustawy o zasadach prowadzenia polityki społecznej

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnosi następujące uwagi do poselskiego projektu ustawy o zasadach prowadzenia polityki społecznej:

- art. 26 dotyczący proponowanych zmian w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Nie widzimy uzasadnienia dla likwidacji oddziałów Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Przytoczony w uzasadnieniu do projektu argument o „zakończeniu dualizmu funkcjonowania problematyki dotyczącej osób niepełnosprawnych na poziomie wojewódzkim” w żaden sposób nie uzasadnia tej radykalnej propozycji. Projekt wcielenia oddziałów PFRON do Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej jest odzwierciedleniem tendencji do postrzegania osób niepełnosprawnych przede wszystkim jako klientów pomocy społecznej. Takie podejście godzi w osobę niepełnosprawną jako równoprawnego obywatela o takich samych prawach i obowiązkach jak wszyscy inni obywatele. Podejście, przypisujące obowiązek zajmowania się sprawami osób niepełnosprawnych

instytucji zajmującej się pomocą społeczną jest sprzeczne z promowaną od jakiegoś czasu ideą włączania kwestii niepełnosprawności do głównego nurtu polityki. A jak wynika z uzasadnienia do projektu ustawy, głównym celem ustawy ma być doprowadzenie obywateli do uniezależnienia się od pomocy społecznej dlatego nie może być uzasadnione włączanie w ramy pomocy społecznej osób niepełnosprawnych w zakresie spraw nie wymagających interwencji pomocy społecznej.

Ponadto nałożenie na Fundusz obowiązku pokrywania kosztów funkcjonowania regionalnego ośrodka polityki społecznej w części odpowiadającej zadaniom samorządu województwa w zakresie określonym ustawą w tym zadaniami zleconymi przez fundusz” bez ustawowego ograniczenia wysokości tych kosztów, może doprowadzić do sytuacji marnotrawienia środków Funduszu.

- art. 34. Nie ma naszym zdaniem uzasadnienia dla przekazania samorządom wojewódzkim mienia PFRON bez zastrzeżenia, iż mienie to może służyć wyłącznie na realizację zadań na rzecz osób niepełnosprawnych.
- art. 19. W zakresie składu Krajowego Zespołu Polityki Społecznej zauważamy brak udziału zapewniającego odpowiednią reprezentację partnerów społecznych (pracowników i pracodawców). Należy wyraźnie określić parytety według których minister powoływać będzie przedstawicieli poszczególnych organizacji.

Decyzja Prezydium KK nr 62/07

ws. opinii o rozporządzeniu MPiPS w sprawie wzorów zaświadczeń wymaganych do założenia spółdzielni socjalnej

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej 2 lutego 2007 r. w sprawie wzorów zaświadczeń wymaganych do założenia spółdzielni socjalnej.

Decyzja Prezydium KK nr 63/07

ws. opinii o rozporządzeniu RM w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy na szkolenia pracowników niepełnosprawnych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 06 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy na szkolenia pracowników niepełnosprawnych.

Decyzja Prezydium KK nr 64/07

ws. opinii o rozporządzeniu RM w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 08 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej.

Decyzja Prezydium KK nr 65/07

ws. opinii o rozporządzeniu RM uchylającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 marca 2007 r. uchylającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronione.

Decyzja Prezydium KK nr 66/07

ws. opinii o rozporządzeniu RM uchylającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy na szkolenia pracowników niepełnosprawnych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 09 lutego 2007 r. uchylającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy na szkolenia pracowników niepełnosprawnych.

Decyzja Prezydium KK nr 67/07

ws. opinii do projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie listy spółek o istotnym znaczeniu dla porządku publicznego lub bezpieczeństwa publicznego

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 lutego 2007 r. w sprawie listy spółek o istotnym znaczeniu dla porządku publicznego lub bezpieczeństwa publicznego.

Decyzja Prezydium KK nr 68/07

ws. kompetencji do zawierania protokołów dodatkowych do ponadzakładowych układów zbiorowych pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” działając na podstawie § 41 ust.3 pkt 4 zdanie 2 Statutu NSZZ „Solidarność” stwierdza, że Rada Sekretariatu Transportowców NSZZ „Solidarność” jest właściwym statutowo organem NSZZ „Solidarność” w rozumieniu art. 24114 § 1 pkt 1 k.p. uprawnionym do zawarcia Protokołu Dodatkowego Nr 5 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego dla Pracowników zatrudnionych przez Pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych.

Decyzja Prezydium KK Nr 69/ 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 NSZZ „Solidarność” Pracowników Cywilnych MON do podpisania w imieniu NSZZ „Solidarność” protokołu dodatkowego nr 17 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 roku.

Decyzja Prezydium KK nr 70/07

ws. zgody na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” na wiosek Zarządu Regionu Ziemia Łódzka NSZZ „Solidarność” i Rady Miasta Radomska, wyraża zgodę na nadanie parkowi przy ul. Armii Krajowej w Radomsku nazwy „Park Solidarności”.

Decyzja Prezydium KK nr 71/07

ws. zgody na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyraża zgodę na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność”, bez dokonywania zniekształceń tego znaku, na materiałach promocyjnych i publikacjach Fundacji Centrum Solidarności.

Decyzja Prezydium KK nr 72/07

ws. zgody na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyraża zgodę na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność” na materiałach promocyjnych Festiwalu „Godność i Praca”.

Decyzja Prezydium KK nr 73/07

ws. rejestracji Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Delfo Polska S.A.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie uchwały KK nr 6/07, po zapoznaniu się z sytuacją organizacyjną w Delfo Polska S.A. stwierdza, że zarejestrowanie przez Zarząd Regionu Świętokrzyskiego Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Delfo Polska S.A. jest skuteczne. Oznacza to, że organizacja ta posiada jako jedyna uprawnienia podstawowej jednostki organizacyjnej Związku w rozumieniu § 19 ust. 1 Statutu NSZZ „Solidarność”.

Uzasadnienie

Inicjatywa utworzenia samodzielnej organizacji zakładowej obejmującej swoim działaniem Delfo Polska S.A. uzyskała wymagane poparcie większości członków Związku będących pracownikami tego pracodawcy. W takiej sytuacji, zgodnie z postanowieniami uchwały KK nr 20/05 § 8 ust. 1 pkt. 2, decyzja członków Związku jest prawomocna, a decyzja zarządu regionu o zarejestrowaniu nowej organizacji jest tylko czynnością o charakterze formalno-prawnym.

Decyzja Prezydium KK nr 74/07

ws. dotacji finansowych

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 75/07

ws. zawiązania spółki z o. o. do realizacji Programu „Grosik” oraz wyznaczenia reprezentacji do podpisania umów

(do użytku służbowego)

Stanowisko Prezydium KK nr 76/07

ws. głosowania nad prezydenckim projektem ustawy o odpowiedzialności za czyny przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyraża oburzenie antypracowniczą postawą PO i SLD, które głosując za odrzuceniem w pierwszym czytaniu prezydenckiego projektu ustawy o odpowiedzialności za czyny przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową opowiedziały się za utrzymaniem obecnego stanu praktycznej bezkarności osób odpowiedzialnych za naruszenie praw pracowniczych.

Bezkarne łamanie praw pracowniczych jest zaprzeczeniem dialogu społecznego w Polsce i zagrożeniem dla efektywnej pracy i rozwoju gospodarczego. Inicjatywa legislacyjna Prezydenta RP zmierza w kierunku zmiany tej sytuacji.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” podkreśla, że ustawa nie jest wymierzona w uczciwych pracodawców współpracujących z partnerami społecznymi i rozwiązujących konflikty w drodze negocjacji i uzgodnień, przeciwnie – broni ich przed nieuczciwą konkurencją ze strony osób nie przestrzegających standardów pracy.

Prezydium KK domaga się jak najszybszych prac w komisjach sejmowych umożliwiających kolejne czytania i ostateczne przyjęcie omawianej ustawy.

Komunikat

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" jest oburzone antypracowniczą postawą posłów PO i SLD, którzy głosowali za odrzuceniem w pierwszym czytaniu ustawy o odpowiedzialności za czyny przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

16 marca w Sejmie odbyło się pierwsze głosowanie nad prezydenckim projektem ustawy o odpowiedzialności za czyny przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Prezydium Komisji Krajowej w przyjętym stanowisku wyraziło oburzenie postawą PO i SLD, którzy głosując za odrzuceniem w pierwszym czytaniu projektu ustawy, opowiedziały się za utrzymaniem obecnego stanu praktycznej bezkarności osób za naruszanie praw pracowniczych. Zdaniem "Solidarności" bezkarne łamanie praw pracowniczych jest zaprzeczeniem dialogu społecznego w Polsce i zagrożeniem dla efektywnej pracy i rozwoju gospodarczego. Inicjatywa legislacyjna Prezydenta RP zmierza w kierunku zmiany tej sytuacji. Przedstawiciele "Solidarności" domagają się jak najszybszych prac w komisjach sejmowych umożliwiających kolejne czytania i ostateczne przyjęcie omawianej ustawy.

Prezydium KK NSZZ "Solidarność" wniosło uwagi do poselskiego projektu ustawy o zasadach prowadzenia polityki społecznej. Zdaniem prezydium nie ma uzasadnienia dla likwidacji oddziałów Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Natomiast pomysł wcielenia oddziałów PFRON do Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej jest odzwierciedleniem tendencji do postrzegania osób niepełnosprawnych przede wszystkim jako klientów pomocy społecznej.

Nie wniesiono uwag do następujących rozporządzeń Rady Ministrów: w sprawie *szczegółowych warunków udzielania pomocy na szkolenia pracowników niepełnosprawnych*, w sprawie *szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej*, uchylającego rozporządzenie w sprawie *szczegółowych*

warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronione, uchylającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy na szkolenia pracowników niepełnosprawnych, w sprawie listy spółek o istotnym znaczeniu dla porządku publicznego lub bezpieczeństwa publicznego.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" przyjęło również decyzję w sprawie organizacji zakładowej w Delfo Polska. Zgodnie z decyzją prezydium organizacja ta posiada jako jedyna uprawnienia podstawowej jednostki organizacyjnej Związku w rozumieniu § 19 ust. 1 Statutu NSZZ "Solidarność" a jej zarejestrowanie przez Zarząd Regionu Świętokrzyskiego jest skuteczne.

• Marta Pióro

DZIAŁ DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ

Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych luty 2007r

Wyszczególnienie	I 2007*		II 2007			I-II 2007
	I 2006= =100	XII 2006= = 100	II 2006= =100	XII 2006= =100	I 2007= =100	I-II 2006= =100
O G Ó Ł E M: w tym:	101,6	100,4	101,9	100,7	100,3	101,7
Żywność, napoje bezalkoholowe i alkoholowe oraz wyroby tytoniowe	102,6	100,9	103,2	101,6	100,6	102,8
Żywność i napoje bezalkoholowe	102,8	101,1	103,2	101,9	100,7	103,0
Napoje alkoholowe i wyroby tytoniowe	101,6	100,1	101,7	100,2	100,1	101,6
Odzież i obuwie	92,2	97,7	92,5	96,0	98,3	92,3
Mieszkanie	103,4	100,9	103,4	101,1	100,2	103,4
Użytkowanie mieszkania i nośniki energii	104,2	101,1	104,2	101,3	100,2	104,2
w tym: nośniki energii	105,2	101,4	105,1	101,4	100,0	105,1
Wyposażenie mieszkania i prowadzenie gospodarstwa domowego	100,2	100,1	100,3	100,2	100,1	100,2
Zdrowie	101,2	100,3	101,3	106,0	100,2	101,2
Transport	98,1	99,3	99,4	100,3	101,0	98,7
w tym: paliwa do prywatnych środków transportu	96,1	99,1	98,7	100,7	101,7	97,4
Łączność	102,1	99,9	102,1	99,9	100,0	102,1
Rekreacja i kultura	102,1	100,3	102,2	100,3	100,0	102,2

Dział ds. Polityki Społecznej

Edukacja	101,1	100,2	101,1	100,3	100,0	101,1
Restauracje i hotele	102,5	100,2	102,7	100,5	100,3	102,6
Inne towary i usługi	101,1	100,1	101,1	100,1	100,0	101,1

* Dane obliczone po dokonaniu corocznej zmiany systemu wag, który stanowi struktura wydatków gospodarstw domowych z roku poprzedzającego rok badany.

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

Wyszczególnienie	II 2007			I-II 2007
	w liczbach bezwzględnych	I 2007 = 100	II 2006 = 100	I-II 2006=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5070,2	100,4	104,3	104,1
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	2687,48	100,9	106,4	107,1
w tym bez wypłat z zysku	2686,12	100,9	106,4	107,1

Mieszkania oddane do użytkowania^{a)} w okresie I-II 2007 r.

Formy budownictwa	2007				
	II			I-II	
	liczba mieszkań	II 2006=100	I 2007 = 100	liczba mieszkań	I-II 2006=100
Ogółem	8737	99,8	93,0	18127	95,7
Spółdzielcze	687	109,6	82,9	1516	76,5
Indywidualne	5002	120,4	93,4	10359	111,1
Przeznaczone na sprzedaż lub wynajem	2595	95,7	99,3	5209	94,1
Pozostałe ^{b)}	453	36,0	76,8	1043	49,5

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

b) Zakładowe, komunalne, społeczne czynszowe.

• Źródło: GUS

DZIAŁ DS. WALKI Z BEZROBOCIEM

LISTY, OPINIE I STANOWISKA DOT. SPRAW BEZROBOCIA

Sz. Pani
Anna Kalata
Minister
Pracy i Polityki Społecznej
Warszawa
WZB/51/07

Z upoważnienia Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnoszę poniżej uwagi do projektu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej ws. szczegółowego sposobu i trybu organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne:

- W § 3 projektu należałoby rozważyć, czy nie wyłączyć z możliwości organizowania prac interwencyjnych także

podmiotów, które obciążone są zaległościami publicznoprawnymi.

- Powstaje w § 5 ust. 1 wątpliwość, do jakiego powiatowego urzędu pracy pracodawca ma skierować wnioski, przy czym np. w ust. 2 tegoż paragrafu takich wątpliwości ustawodawca nie pozostawił. Dalej w ust. 3 pkt 4 tego paragrafu zwrot „formy prawnej prowadzonej działalności” można by zastąpić zwrotem „formy organizacyjno-prawnej”.
- Właściwszym byłoby w § 6 ust. 1 pkt 4 zastąpienie wyrazu „wypadkach” wyrazem „przypadkach”, podobnie w § 8 ust. 1 pkt 4.
- *Z wyrazami szacunku - Jacek Smagowicz*

Gdańsk, 14.03.2007 r.
Sz. Pan
Leszek Karwowski
Przewodniczący
Naczelnej Rady Zatrudnienia
przy
Ministerstwie
Pracy i Polityki Społecznej
Warszawa
WZB/53/2007

Dotyczy: KPD - RZ na rok 2007

Ad. 6 Proszę o uzupełnienie zapisu przez treść „KPD – RZ na rok 2007 natomiast nie zawiera końcowego efektu zatrudnieniowego (ilość netto nowotworzonych, trwałych miejsc pracy)”.

- *Z wyrazami szacunku - Jacek Smagowicz*

Gdańsk, 14.03.2007 r.
Sz. Pan
Leszek Karwowski
Przewodniczący
Naczelnej Rady Zatrudnienia
przy
Ministerstwie
Pracy i Polityki Społecznej
Warszawa
WZB/52/2007

Dotyczy: analizy efektywności funduszu szkoleniowego.

Dot. pkt.10

Proszę dopisać po tym punkcie treść „NSZZ „Solidarność” ma odrębne zdanie, uważając, że bez obligatoryjnego funduszu szkoleniowego wspieranego przez Fundusz Pracy i EFS sytuacja szkoleń pracowniczych nie ulegnie poprawie”.

- *Z wyrazami szacunku - Jacek Smagowicz*

DZIAŁ POLITYKI EKONOMICZNEJ

KONIEC PRZEDSIĘBIORSTW PAŃSTWOWYCH

Do 30 czerwca 2007 roku przedsiębiorstwa, których organem założycielskim jest minister właściwy do spraw Skarbu Państwa powinny zostać skomercjalizowane.

Krótkie przypomnienie: ustawa z dnia 12 maja 2006 r. o zmianie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji oraz o zmianie innych ustaw (Dz.U.06.107.721) określiła terminy przekształcenia przedsiębiorstw państwowych w spółki prawa handlowego- czyli komercjalizacji.

Do dnia 30 czerwca 2007 przedsiębiorstwa, których organem założycielskim jest minister właściwy do spraw Skarbu Państwa powinny zostać skomercjalizowane. Dla pozostałych przedsiębiorstw państwowych np. pozostających w gestii samorządów, termin ten jest terminem granicznym do złożenia wniosku o komercjalizację wraz z niezbędnymi dokumentami. Natomiast właściwe przekształcenie może odbyć się po 30 czerwca 2007 (art.5-6 wymienionej ustawy).

Skomercjalizowane przedsiębiorstwa działają na podstawie Kodeksu Spółek Handlowych oraz ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r.o komercjalizacji i prywatyzacji.

Najważniejsze uprawnienia pracownicze wynikające z ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji:

1. Możliwość wyboru przedstawicieli pracowników do rady nadzorczej(2/5 składu rady). Przedstawiciele pracowników

wybijani są w wyborach bezpośrednich odbywających się w przedsiębiorstwie. Co ważne- nie dokonanie wyboru przedstawiciela pracowników nie stanowi przeszkody do wpisania spółki do rejestru przedsiębiorców ani do podejmowania ważnych uchwał przez radę. Przedstawiciel pracowników zobowiązany jest do złożenia odpowiedniego egzaminu, którego zakres jest określony w rozporządzeniu. Na pisemny wniosek co najmniej 15% ogółu pracowników spółki przeprowadza się głosowanie o odwołanie przedstawiciela pracowników z rady nadzorczej.

2. W spółkach powstałych w drodze komercjalizacji, a także po zbyciu przez skarb państwa ponad połowy akcji spółki, pracownicy wybierają jednego członka zarządu, jeżeli średnioroczne zatrudnienie wynosi powyżej 500 pracowników (zazwyczaj ten członek zarządu jest odpowiedzialny za sprawy pracownicze).
3. W dniu komercjalizacji zatrudnieni pracownicy oraz inne osoby zdefiniowane w ustawie nabywają uprawnienie do nieodpłatnego nabycia akcji do 15% akcji spółki. Jednakże fizyczne nabycie akcji powstaje dopiero po prywatyzacji- czyli np. po sprzedaży choćby jednej akcji należącej do Skarbu Państwa.

• *Biuro Ekspertskie KK NSZZ "Solidarność"- Sylwia Szczepańska- tel. 0/58 308 43 38*

SZKOLENIA ZWIĄZKOWE

ROZWÓJ ZWIĄZKU

Dwa szkolenia w Radomiu

W dniach 1-2 marca 2007 r., w siedzibie ZR Ziemia Radomska, odbyły się dwa szkolenia podstawowe na temat roz-

woju związku. W każdym wzięło udział po kilkanaście osób; w pierwszej grupie reprezentowani byli przedstawiciele rozmaitych

branż, w drugiej – głównie oświaty. Rezultatem obu szkoleń było napisanie przez uczestników planów rozwoju dla swoich organizacji związkowych oraz nawiązanie roboczego kontaktu z Krzysztofem Kaczkowskim odpowiadającym w regionie za rozwój związku.

Zajęcia prowadził Jan Plata-Przechlewski z działu szkoleń KK; stroną organizacyjną zajmował się Krzysztof Kośła z Zarządu Regionu.

• *jpp*

Sześć szkoleń w Regionie Gdańskim

W dniach 12-16 marca, w Oddziałach: Tczew, Starogard Gdański, Chojnice, Pruszcz Gdański, Kościerzyna oraz Wejherowo, przeprowadzone zostały szkolenia podstawowe dla działaczy lokalnych komisji zakładowych i międzyzakładowych. Wszystkie one zakończyły się napisaniem planów rozwoju – i przedstawieniem tych planów kierownikom biur oddziałowych (których głównym zadaniem jest obecnie wspieranie rozwoju związku).

Pięć szkoleń prowadził krajowy metodyk Jan Plata-Przechlewski; jedno – regionalny metodyk Tadeusz Grubich. Stroną logistyczną zajmował się głównie gdański organizator Jan Szewczyk.

Szkolenia podstawowe w kolejnych oddziałach Regionu Gdańskiego mają się odbyć najpóźniej do końca czerwca br.

• *jpp*

KADRA

II tura warsztatów trenerskich

W drugiej dekadzie grudnia ubiegłego roku odbyły się kolejne Krajowe Warsztaty Trenerów Związkowych. Nie wszyscy zainteresowani mogli w nich wtedy uczestniczyć.

Dlatego w dniach 14-16 marca bieżącego roku została zorganizowana druga tura tych warsztatów („Orle”, Gdańsk-

Sobieszewo). Wzięło w niej udział siedemnaście osób z ok. dziesięciu regionów.

Zajęcia prowadzili: Elżbieta Wielg (kierownik Działu Szkoleń KK) oraz Janusz Zabiega i Agnieszka Rybczyńska (metodyk i trener z tego działu).

Tegoroczne warsztaty trenerskie – tradycyjnie zaplanowane są na jesień.

• *Elżbieta Wielg*

DZIAŁ ZAGRANICZNY

ZGROMADZENIE ZAŁOŻYCIELSKIE PAN-EUROPEJSKIEJ RADY REGIONALNEJ MKZZ

50 lat po podpisaniu Traktatu Rzymskiego (ustanawiającego Europejską Wspólnotę Gospodarczą), który rozpoczął proces integracji, wczoraj w Rzymie odbyło się zgromadzenie założycielskie Pan-europejskiej Rady Regionalnej (PERC) Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych.

Utworzenie PERC było wynikiem uchwały przyjętej w Wiedniu (listopad 2006 r.) przez Kongres Założycielski MKZZ. W zgromadzeniu, nie licząc gości i obserwatorów, wzięło udział 102 delegatów z 87 krajowych central związkowych, reprezentujących ponad 85 mln pracowników od Lizbony po Władywostok.

Do kongresu założycielskiego MKZZ związki europejskie nie miały de facto swojej organizacji regionalnej, reprezentującej interesy całego regionu. Wprawdzie Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) funkcjonowała (i funkcjonuje) jako przedstawiciel interesów pracowniczych na poziomie europejskim, to jednak jej działania koncentrują się głównie na dziedzinach związanych z Unią Europejską. Dlatego zadaniem PERC, w którego skład wchodzi zarówno państwa europejskie będące, jak i nie będące członkami Unii Europejskiej, będzie promowanie w regionie strategii, priorytetów i polityki MKZZ, praca na rzecz rozwoju społecznego, konsolidacji demokracji i skutecznego przestrzegania praw pracowniczych, promowanie akcji związkowych, reprezentowanie interesów pracowniczych.

W celu osiągnięcia tych celów PERC prowadzić będzie swoją działalność w oparciu o 3 główne priorytety, tj.:

- wzmocnienie i konsolidacja organizacji związkowych,
- promowanie pełnego przestrzegania praw związkowych i tworzenie skutecznego dialogu społecznego,

- opracowanie takich polityk ekonomicznych i społecznych, które przyczynią się do wdrożenia na kontynencie europejskim ogólnej polityki MKZZ, a w szczególności wartości i zasad "europejskiego modelu społecznego"

Priorytety te będą wprowadzane w życie poprzez dwustronne i wielostronne programy przyjmowane przez Zarząd Wykonawczy. Praca związana z promocją dialogu społecznego, godnej pracy i europejskiego modelu społecznego odbywać się będzie w ścisłej współpracy z EKZZ.

Delegaci przyjęli statut PERC, program oraz wybrali swoje władze: przewodniczącego, jego 3 zastępców oraz Zarząd Wykonawczy. Przewodniczącym PERC został Mikhail Shmakov (FNPR-Rosja). Na zastępców przewodniczącego wybrano: Andrzeja Adamczyka (NSZZ "Solidarność"-Polska), Annę Knezevic (UATUC-Chorwacja) oraz Wanję Lundby-Wedin (LO-Szwecja). Sekretarz generalny EKZZ, Jonh Monks, pełni jednocześnie funkcję sekretarza generalnego PERC (zgodnie z zapisem w statucie MKZZ).

INFORMACJE RÓŻNE

„SOLIDARNOŚĆ” PAMIĘTA O JANIE PAWLE II

Dwa lata temu odszedł do Domu Ojca Jan Paweł II. "Solidarność" pamięta, bo przecież to On wytyczał naszą kreta ścieżkę do wolności. Pokazywał jak żyć godnie w czasach pogardy.

Modlił się za prześladowanych w noc stanu wojennego. Mówił do nas i za nas. Uczył i napominał. "Władza przechodzi z rąk do rąk, a robotnicy, rolnicy, nauczyciele, służba zdrowia i wszyscy inni

pracownicy, bez względu na to, kto sprawuje władzę w kraju, oczekują pomocy w obronie ich słusznym praw. Tu nie może zabraknąć Solidarności" - przypomniał nam w roku 2003.

Potem byliśmy z Nim, kiedy odchodził. Jan Paweł II. Nasz Ojciec Święty.

- (jr)

POROZUMIENIE WS. PODWYŻEK PŁAC W PKP

Od 1 kwietnia 2007 r. pracownicy PKP Polskich Linii Kolejowych otrzymają po 100 zł podwyżki.

Zarząd spółki PKP Polskie Linie Kolejowe i przedstawiciele pracowników podpisali porozumienie. Tym samym związkowcy zakończyli akcję protestacyjną.

Od 1 kwietnia pracownicy PKP PLK otrzymają podwyżkę wynagrodzenia o 100 zł. Szczegółowe zasady przeprowadzania podwyżki wynagrodzeń w zakładach pracy zostaną ustalone z zakładowymi organiza-

cjami związkowymi. Zarząd PKP PLK zobowiązał się, że nie będzie dochodził roszczeń wobec protestujących od 22 lutego do 7 marca br.

POROZUMIENIE WS. WZROSTU WYNAGRODZEŃ DLA PRACOWNIKÓW PARKÓW NARODOWYCH

29 marca br. w Biebrzańskim Parku Narodowym odbyło się spotkanie przedstawicieli NSZZ "Solidarność" Parków Narodowych z Ministrem Środowiska Janem Szyszka. Celem spotkania było osiągnięcie porozumienia w sprawach najbardziej nurtujących pracowników Parków Narodowych. Po trudnych negocjacjach udało się zawrzeć porozumienie. Jego dwa pierwsze punkty mówią, że minister postara się zdobyć środki na wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w parkach narodowych o 400 zł brutto jeszcze w tym roku oraz o kolejne 600 zł brutto od roku przyszłego. Te kwoty wydają się wysokie, ale należy pamiętać, że co najmniej od 6 lat wynagrodzenia w parkach narodowych realnie nie wzrosły i ich aktualna realna wartość odpowiada poziomowi z roku 2001. Tymczasem wzrosła ilość zadań realizowanych przez te instytucje budżetowe m.in. związanych z wdrażaniem unijnego programu Natura 2000, czy wzmożo-

nym ruchem turystycznym. Należy podkreślić, że porozumienie zostało zawarte dzięki wsparciu Wicemarszałka Senatu Krzysztofa Putry, Przewodniczącego Zarządu Regionu Podlaskiego Józefa Mozolewskiego oraz Przewodniczącego Sekretariatu Zasobów Naturalnych, Ochrony Środowiska i Leśnictwa Andrzeja Bdzikota.

Parki narodowe są najwyższą formą ochrony przyrody w Polsce. Chronią nasze dziedzictwo przyrodnicze na powierzchni 3174 km². Corocznie odwiedza je kilka milionów turystów. W 23 Polskich parkach narodowych zatrudnionych jest ok. 1600 pracowników. Najmniej pracuje w Narwiańskim Parku Narodowym (73,5 km²), bo tylko 21. Najliczniejsza załoga pracuje w obleganych przez turystów Tatrzańskim PN (212 km²) - 147 i Kampinoskim PN (385 km²) - 167 osób.

• *Tadeusz Sidor*

KAMPANIA – NISKIE PŁACE BARIERĄ ROZWOJU POLSKI

NISKIE PŁACE RUJNUJĄ RYNEK PRACY

Spotkanie „Solidarności” z premierem J. Kaczyńskim

Niskie płace oraz uciekanie pracodawców od stosunku pracy rujnują polski rynek pracy - powiedział Janusz Śniadek, przewodniczący NSZZ "Solidarność" na spotkaniu z premierem Jarosławem Kaczyńskim.

W ramach ogólnopolskiej kampanii społecznej "Niskie płace barierą rozwoju Polski", NSZZ Solidarność przedstawiła Premierowi Rzeczypospolitej Polskiej swoje stanowisko w sprawie obecnie proponowanych przez stronę rządową i pracodawców działań dla ratowania rynku pracy i finansów systemu ubezpieczeń społecznych.

NSZZ Solidarność zwraca uwagę, że polityka niskich płac oraz uciekanie przez pracodawców od uregulowanego stosunku pracy przynosi negatywne skutki dla rynku pracy i całej gospodarki. 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 zwróciło się do Premiera Rządu jak również do przedsiębiorców z prośbą o podjęcie negocjacji i zawarcie umowy promującej stałe zatrudnienie i przeciwdziałanie plądze fałszywego samozatrudnienia. NSZZ Solidarność uważa, że niniejsza propozycja powinna być elementem trwających już prac nad umową społeczną: Praca, Rodzina, Dialog.

NSZZ Solidarność podczas spotkania z Premierem wyraziła pogląd, że w nadchodzących latach jednym z największych zagrożeń dla Polskiej gospodarki i budżetu państwa będzie pogłębiające się zjawisko "kurczenia" rynku pracy.

- 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." - uważa Janusz Śniadek, przewodniczący NSZZ Solidarność.

Kryzys rynku pracy pogłębia postępująca fala emigracji zarobkowej. Wg najnowszych danych opublikowanych we wrześniu 2006 roku przez pozarządową organizację ECAS (European Citizen Action Service) liczba Polaków wyjeżdżających do Unii Europejskiej w celach zarobkowych od 1 maja 2004 roku, to milion sto dwadzieścia tysięcy osób, czyli aż 3 % ludności Polski. Zapobieżenie dalszemu rozwojowi emigracji i zatrzymanie pracowników w kraju to jedno z najważniejszych zadań polskich władz i społeczeństwa - uważa NSZZ Solidarność. Działania te winny być podjęte zarówno przez instytucje państwowe i samorządowe, jak również przez pracodawców i pracowników. Szczególne możliwości posiadają w tym zakresie pracodawcy, zwłaszcza w odniesieniu do osób już u nich zatrudnionych i tych które podejmować będą pracę.

Jak dowodzą badania przeprowadzone przez dr Romualda Jończego, ekonomistę z Uniwersytetu Opolskiego "osobom już pracującym (w Polsce), najczęściej już w jakimś stopniu "urządzone" (tzn. posiadającym dom lub mieszkanie i najważniejsze dobra trwałego użytku), posiadającym rodziny i uczęszczające do szkół lub przedszkoli dzieci, niejednokrotnie wystarczy kilkusetzłotowa podwyżka i ustabilizowanie zatrudnienia aby przestali brać pod uwagę wyjazd zagraniczny. Wydaje się zatem, że podniesienie wynagrodzeń i formalne utwalenie (umowy na dłuższy okres czasu) zatrudnienia jest warunkiem ko-

niecznym, gdyż powszechna dostępność pracy za granicą, sprawi że znaczna część polskich pracowników rozważy podjęcie pracy za granicą." Wyniki przeprowadzonych przez Dr Jończego badań potwierdzają, że motywem decydującym o podjęciu emigracji są "wyższe zarobki za granicą". Aż 60% respondentów wskazało ten czynnik jako decydujący.

Odczuwalny na polskim rynku pracy pomimo dużego bezrobocia brak pracowników, zwłaszcza wykwalifikowanych, powodowany jest:

Kolejnym postulatem NSZZ Solidarność przedstawionym Premierowi jest uchylene ustawy z 16 grudnia 1994 r. O negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców, zwanej także ustawą "neopopiwkową". NSZZ Solidarność uważa, że aktualnie obowiązująca ustawa zdezaktualizowała się i jej stosowanie w obecnych warunkach gospodarczych i spo-

łecznych nie jest w stanie zapewnić prowadzenia polityki płacowej w przedsiębiorstwie zgodnie z regułami ekonomii i w duchu dialogu społecznego.

Prezes Rady Ministrów Jarosław Kaczyński po spotkaniu z przedstawicielami NSZZ "Solidarność" zapewnił, że będzie przekonywał ministrów, wiceministrów i wojewodów do podejmowania dialogu społecznego. - We wszystkich instrukcjach, jakie są przygotowywane dla ministrów jest punkt o dialogu społecznym. Będziemy realizować politykę solidarności społecznej, którą zapowiedzieliśmy i którą krok po kroku wprowadzamy w życie - powiedział szef rządu.

Zdaniem premiera, rozmowa, choć jak zawsze trudna, była pełna nowych, ważnych informacji. - Związek z natury rzeczy stawia różne problemy. Niektóre z nich można rozwiązać od razu, inne wymagają więcej czasu. Ale na tym polega właśnie dialog społeczny - podkreślił premier.

WZROST PŁAC KOŁEM ZAMACHOWYM GOSPODARKI

Politycy europejscy zaczynają odkrywać znaczenie płac dla rozwoju gospodarczego. Wydaje się jednak, że zarówno Europejski Bank Centralny jak i Rada Europejska Ministrów Finansów wysyłają sprzeczne sygnały twierdząc, że jakkolwiek pracownicy powinni zacząć korzystać ze wzrostu gospodarczego, to ze względu na zagrożenie inflacją wzrost płac powinien pozostać umiarkowany.

W tej sprawie EKZZ pragnie zająć wyraźne stanowisko:

- EKZZ w pełni popiera kampanie swoich organizacji członkowskich na rzecz osiągnięcia porozumień o znaczącym wzroście płac, szczególnie w krajach gdzie ten wzrost był szczególnie umiarkowany. Gospodarka potrzebuje wyższego wzrostu płac w celu zwiększenia konsumpcji gospodarstw domowych a więc w celu zastąpienia krótkoterminowego sukcesu gospodarczego opartego na wzroście eksportu i inwestycji wzrostem długotermino-

wym, trwałym i posiadającym solidne podstawy.

- Niebezpieczeństwo inflacji nie występuje nawet przy znaczniejszym negocjacyjnym uzysku płacowym. Doświadczenia ostatnich 10 lat pokazują, że negocjacje płacowe prowadzące do układów zbiorowych zawsze biorą pod uwagę cel stabilności cenowej poprzez wzrost jedynie częściowo odzwierciedlający wzrost produktywności.
- Analiza europejskiego rynku pracy wskazuje, że nawet przy skali bezrobocia niższej niż 8% nie można mówić o trudnościach z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników gdyż ciągle pozostaje niewykorzystana znacząca rezerwa potencjału pracowniczego. W dłuższej perspektywie kluczem do uniknięcia fali inflacyjnej pomimo spadającego bezrobocia są właściwie ukierunkowane reformy strukturalne, które rozszerzają dostępny potencjał pracowniczy. To oznacza szkolenia dla bezrobotnych dające im szansę za-

trudnienia oraz stworzenie dostępnej sieci placówek opieki nad dziećmi osób pracujących tak, aby coraz więcej pracowników mogło zdecydować o przejściu z zatrudnienia o niepełnym wymiarze na pełen etat.

EKZZ wyraża żal, że kwestie płacowe są dyskutowane przez europejskich ministrów finansów oraz Europejski Bank Centralny pod nieobecność partnerów społecznych. EKZZ równocześnie wzywa za-

równo Bank, Radę Europejską oraz Komisję do przestrzegania autonomii układów zbiorowych. Zarówno EKZZ jak i organizacje afiliowane są gotowe do udzielenia wyjaśnień oraz przedyskutowania z bankami centralnymi i ministrami finansów zasad i mechanizmów negocjacji układów zbiorowych. Powinno jednak pozostać jasne, że za wynik i przebieg negocjacji odpowiedzialni są wyłącznie partnerzy społeczni.

NISKIE PŁACE BARIERĄ ROZWOJU CZĘŚĆ II RAPORTU

Czas na podwyżkę

1. Wstęp

Wypowiedź szefa Amerykańskiego Banku Rezerwy Federalnej, Bena S. Bernake'a, z dnia 6 lutego 2007 była zaskoczeniem dla środowiska finansowego. Rzadko bowiem zdarza się, by szef banku centralnego angażował się w problematykę nierówności społecznych; to zaś stało się przez oświadczenie, że wytworzone zasoby nie są sprawiedliwie dzielone. Uważa się, że Ben Bernake zapoczątkował krytykę niedo-skonałego systemu podziału zasobów krzywdzącego pracowników. 26 lutego 2007 roku ministrowie finansów UE, zrzeszeni w Eurogrupie, poszli w jego ślady. Niemiecki minister finansów Peer Steinbrück oświadczył, że przedsiębiorstwa europejskie muszą dzielić się z pracownikami w większym stopniu swoimi ogromnymi zyskami, jeśli chcą uniknąć kryzysu europejskiego modelu społecznego. Joaquin Alama, komisarz ds. polityki monetarnej, podkreślił, że sytuacja, w której pracownicy nie są beneficjentami wypracowanych zysków, nie utrzyma się na dłuższą metę. Ministrowie finansów Francji - Thierry Breton, i Luksemburga- Jean-Claude Juncker, poparli tę opinię. Steinbrück odniósł się z kolei do niemieckich doświadczeń związanych z ograniczeniem wzrostu wynagrodzeń w ciągu ostatnich kilku lat, stwierdzając długotrwały i zgubny wpływ spadku wynagrodzeń i dochodów realnych na popyt krajowy¹. Eurogrupa wezwała Komisję Europejską do zbadania rozbieżności pomiędzy wynagrodzeniami a zyskami w obszarze Unii na przestrzeni ostatnich lat. Debatę na temat podziału zasobów zdobyła bardzo duży rozgłos i poparcie zarówno w Europie, jak i w Stanach Zjednoczonych, w których powstała petycja zatytułowana «Nadszedł czas na podwyżkę». Podpisało się pod nią 562 ekonomistów, w tym czterech noblistów - Clive Granger, Lawrence R. Klein, Paul A. Samuelson i Robert M. Solow. Domagali się oni podwyższenia wynagrodzenia minimalnego; uważając, że obecna jego wysokość oparta na 33% średniej pensji jest nie do przyjęcia. W Polsce wynagrodzenie minimalne wynosi niewiele więcej niż 1/3 średniej pensji, więc może tutaj także nadszedł czas na podwyżkę wynagrodzeń.

Jak udowodnimy w dalszej części tego raportu, nie chodzi jedynie o kilkuprocentowy wzrost pensji, związany chociażby ze zwiększoną wydajnością czy inflacją. Celem powinien stać się istotny wzrost wynagrodzeń, który niejako rekompensowałby sytuację, w której pracownicy i ich rodziny przez kilka ostatnich lat nie osiągali pełnych korzyści z rozwoju gospodarczego. Podniesienie wynagrodzeń bez negatywnych skutków dla stanu inflacji, a także dla równowagi rynku pracy jest jak najbardziej możliwe. Warunkiem jest jednak dokonanie tego na drodze negocjacji oraz w oparciu o plan obejmujący dłuższy horyzont czasowy. Na-

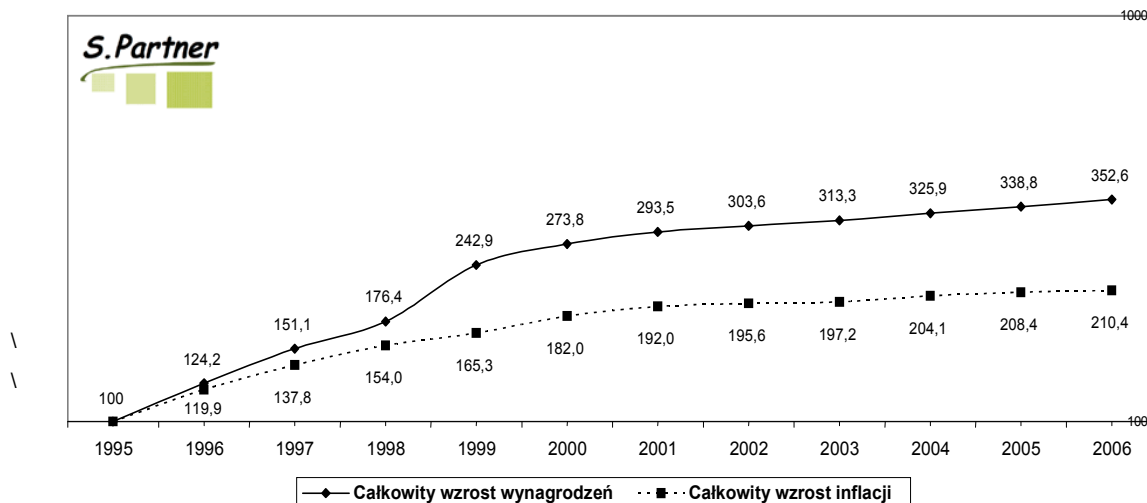
¹ *EU business « must redistribute wealth »*, Financial Times, 27/02/2007.

leży pamiętać, że odma-wiając sprawiedliwego podziału dóbr, polskie przedsiębiorstwa pozbawiają się swe-go podstawowego rynku zbytu, jakim są gospodarstwa domowe ; innymi słowy w ten sposób same «podcinają gałąź na której siedzą ». Przede wszystkim jednak obecny poziom wynagrodzeń w odniesieniu do kosztów utrzymania, konwergencji cen europejskich i wzrostu kosztów na rynku nieruchomości, nie pozwala polskiemu gospodarstwu domowemu na godziwe życie z ich pracy.

2. Dynamika siły nabywczej w Polsce w latach 1995- 2006

W latach 1995-2006, średnia pensja w gospodarce narodowej² Polski wg GUS wzrosła o 252,6%, podczas gdy przyrost cen produktów i usług dla gospodarstw domowych wyniósł 110,4% (wykres 1). Siła nabywcza realnego wynagrodzenia wzrosła w ten sposób o 67,5% w okresie od 1995 do 2006 roku (wykres 2), przy czym wzrost ten nie rozkładał się jednak równomiernie. Na uwagę zasługuje rok 1999, kiedy to wynagrodzenia wzrosły średnio o 37,7%, przy jednoczesnym wzroście cen o jedyne 7,7%. Bez tak istotnego wzrostu siły nabywczej, przekraczającego 28,3%, jego dynamika w latach 1995- 2005 nie przedstawiała by się tak korzystnie. Wzrost ten jest jednakże przede wszystkim wynikiem zmiany sposobu obliczania, o której za-pomina wielu autorów. 1 stycznia 1999 r. wynagrodzenie pracowników zostało ob-ciążone częścią składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz pełną składką na ubezpieczenia chorobowe. Zmiana ta, spowodowała przesunięcie do wynagro-dzenia części składki przekazywanej poprzednio do ZUS jako bezpośredni koszt pracodawcy. W wyniku tego przesunięcia pozorny wzrost wynagrodzeń wyniósł 23,0164 %. W związku z tym w długim horyzoncie czasowym dane GUS nie są porównywalne, bynajmniej bez uwzględnienia ww. zmiany³.

Wykres 1: Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej i wskaźniki inflacji cen towarów i usług konsumpcyjnych - Skala logarytmiczna – 1995=100.

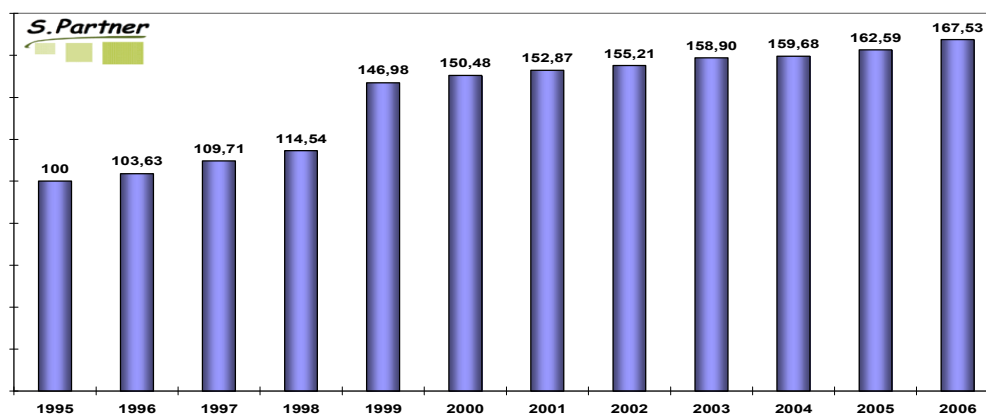


Źródło: GUS, opracowanie S. Partner

² Dane o przeciętnym wynagrodzeniu miesięcznym podaje się w globalnym ujęciu brutto. Dotyczą wszystkich podmiotów gospodarki narodowej, tzn. także jednostek o liczbie pracujących do 9 osób Wynagrodzenia obejmują: wynagrodzenia osobowe bez wynagrodzeń osób wykonujących pracę nakładczą, uczniów, a także osób zatrudnionych zagranicą, wypłaty z tytułu udziału w zysku do podziału i w nad-wyżce bilansowej w spółdzielniach, dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej, honoraria wypłacone niektórym grupom pracowników za prace wynikające z umowy o pracę np. dziennikarzom, realizatorom filmów, programów radiowych i telewizyjnych.

³ Przykład ten pokazuje w jakim stopniu posługiwanie się pojęciem wynagrodzenia brutto (na które składa się jedynie składki płacone przez pracowników) jest niepoprawne. Z tego właśnie powodu wolimy posługiwać się pojęciem wynagrodzenia całkowitego, które obejmuje wynagrodzenie netto i składki będące po stronie pracodawcy oraz pracownika ; podobnie jak przyjmuje OECD. Jest to po prostu jedyny sposób pozwalający na dokonanie porównań międzynarodowych.

Wykres 2: Zmiany siły nabywczej średniego wynagrodzenia (wynagrodzenie realne), 1995 = 100



Źródło: GUS, opracowanie S. Partner

Tabela 1 : Zmiany siły nabywczej (wynagrodzenie realne) średniego wynagrodzenia w gospodarce OECD w %, w okresach:

	1995-2005	2000-2005
Japonia	-5,0	-2,7
Niemcy	-3,5	-3,1
Hiszpania	0,1	0,1
Austria	1,2	-0,7
Włochy	1,4	1,0
Szwajcaria	4,8	0,9
Belgia	6,3	11,1
Holandia	8,3	8,9
Francja	9,4	5,0
Kanada	10,4	-3,3
Luksemburg	10,7	3,7
Australia	11,6	16,7
Dania	14,6	7,6
Republika Korei	14,7	8,7
Stany Zjednoczone	16,2	6,1
Finlandia	19,2	10,4
Portugalia	19,3	2,1
Republika Słowacka	23,5	9,4
Węgry	24,2	24,9
Irlandia	24,7	28,2
Polska	29,1	6,1
Norwegia	30,0	14,7
Grecja	31,7	-10,4
Szwecja	36,3	11,0
Republika Czeska	43,0	25,3
Islandia	46,1	14,4

Źródło: OECD, opracowanie S. Partner

Opisany trend siły nabywczej jest mocno naznaczony zmianami w strukturze wynagrodzeń brutto które miały miejsce w roku 1999. Zatem wniosek oparty na danych Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw zebranych przez GUS nie jest też zadowalający ponieważ te dane nie są reprezentatywne dla całej gospodarki polskiej. Dotyczą one bowiem jedynie firm, które zatrudniały powyżej 9 pracowników, a więc w sumie 7,5 mln osób, podczas gdy w roku 2006 całkowita liczba zatrudnionych wynosiła 11,3 mln.

Dane zebrane przez OECD pozwolą nam spojrzeć inaczej na dynamikę wynagrodzeń w Polsce. Dane OECD opierają się na „wynagrodzeniu brutto” (pensja oraz inne formy

wynagrodzenia wraz ze składkami płaconymi przez pracodawcę) w sektorze prywatnym. W 2005, „wynagrodzenie brutto” miesięczne pracownika zatrudnionego na pełen etat wynosiło 2762,83 PLN.

Według danych OECD za lata 1995- 2005, wzrost „wynagrodzeń realnych brutto” w sektorze prywatnym wyniósł jedynie 28,3%, a w okresie 2000- 2005 stanowił on 1,8%. W skali całej polskiej gospodarki (sektor prywatny i publiczny), według OECD, „wynagrodzenie brutto” roczne (uwzględniające składki płacone przez pracodawcę) było równe 35 347 PLN, tj. 1900 PLN netto miesięcznie⁴. „Wynagrodzenia brutto” realne w całej gospodarce polskiej wzrosły o 29,1% w latach 1995- 2005, zaś między rokiem 2000, a 2005 ich wzrost wyniósł 6,1%. Wzrost „realnego wynagrodzenia brutto” po roku 2000 plasuje Polskę na równej pozycji ze Stanami Zjednoczonymi, jednakże siła nabywcza wynagrodzeń obu państw jest nieporównywalna. W tym tempie Polsce potrzeba 19 lat, aby dogonić Hiszpanię i to pod warunkiem, że wzrost siły nabywczej tej ostatniej nie będzie szybszy niż w okresie 2000-2005.

3. Niskie pensje, wysokie koszty utrzymania

Porównanie dynamiki siły nabywczej niesie za sobą dodatkowe ograniczenia poza jakością i porównywalnością danych. W rzeczywistości siła nabywcza zależy jednocześnie zarówno od wynagrodzeń nominalnych, jak i cen. Wskaźniki inflacji opierają się na koszyku produktów i usług odzwierciedlającym średnie spożycie gospodarstw domowych danego kraju. Z definicji, wskaźnik cen produktów i usług jest w ten sposób zależny od rzeczywistego spożycia gospodarstw domowych, a nie od ich spożycia potencjalnego lub pożądanego. Struktura spożycia gospodarstw domowych różni się w zależności od kraju. Widać to zwłaszcza w Europie, gdzie potrzeby konsumentów są coraz bardziej do siebie zbliżone, chociażby z powodu równej dostępności produktów, zaś w rzeczywistości możliwości ich zaspokojenia są różne.

W wielu krajach, m.in. w Polsce, gdzie duża część społeczeństwa nie jest w stanie zaspokoić swoich podstawowych potrzeb, w tym żywnościowych, „zaniechane”, z powodu braku środków finansowych, niezrealizowane spożycie nie znajduje swego odzwierciedlenia we wskaźnikach inflacji. Łącząc wzrost wynagrodzeń z inflacją, otrzymujemy jedynie odzwierciedlenie faktycznego poziomu życia, zapominając o dążeniach gospodarstw domowych, a przede wszystkim o tym, że nie może być on uznawany za całkowicie wystarczający.

⁴ Przyjmując, że składki płacone przez pracodawcę stanowią 21% wynagrodzenia brutto (wynagrodzenie netto + składki pracowników).

Tabela 2: Porównanie cen i wynagrodzeń za rok 2006 w wybranych miastach

Miasto	Poziom cen		Poziom wynagrodzeń	
	bez czynszu i opłat mieszkaniowych	z czynszem i opłatami mieszkaniowymi	brutto	netto
	Zurich=100	Zurich=100	Zurich=100	Zurich=100
Oslo	113,1	108,3	101,7	89,2
Londyn	102,9	120,9	77,5	77,3
Kopenhaga	101,6	98,9	102,7	77,0
Zurych	100,0	100	100,0	100,0
Dublin	91,5	96,6	76,7	84,2
Sztokholm	91,3	86,8	70,1	62,0
Helsinki	90,3	88,5	73,8	71,7
Paryż	89,0	89,5	59,6	55,4
Wiedeń	88,4	84,8	68,4	65,4
Luksemburg	86,9	87,7	73,0	79,0
Bruksela	82,3	78,5	75,4	62,9
Amsterdam	81,7	83,6	67,0	58,5
Mediolan	77,3	78,4	48,7	48,2
Berlin	76,6	73,8	73,3	66,1
Barcelona	75,8	75,1	50,0	53,6
Rzym	75,7	77,5	40,8	40,0
Madryt	74,5	75,8	46,9	51,8
Istambuł	71,0	70,5	21,7	20,9
Ateny	68,0	65,7	37,2	39,1
Lizbona	67,3	71,1	28,9	31,1
Moskwa	61,1	65,1	17,3	20,5
Lubiana	60,0	55,8	27,2	22,8
Warszawa	59,3	56,7	16,8	14,8
Tallin	57,7	55,7	17,9	17,8
Budapeszt	54,6	53,5	17,4	16,1
Praga	50,0	48,8	21,2	20,8
Ryga	49,1	46,1	12,5	12,3
Bukareszt	48,1	49,6	11,4	10,6
Sofia	46,7	45,8	8,1	8,3
Pekin	46,2	45,3	7,8	8,8
Wilno	46,0	43,2	13,8	12,4
Delhi	39,8	39,7	5,3	6,3

Źródło: UBS

Logika nakazywałaby raczej określenie docelowych potrzeb konsumentów danego kraju w pewnej perspektywie czasowej i odpowiedzenie na pytanie, jak wiele pozostaje do zrobienia, by teraźniejszy poziom życia wzrósł do pożądanego. Innymi słowy, zamiast porównywać dynamikę siły nabywczej w oparciu o zmiany wynagrodzeń realnych, wskazane byłoby zbadanie różnic w poziomie siły nabywczej każdego z krajów w oparciu o faktyczne możliwości zakupu porównywalnych dóbr i usług. Ważne jest jednak, by uwzględnić przy tym różnice w cenach, występujące na poszczególnych rynkach krajowych.

W tym kierunku przeprowadzono już kilka badań. Jednym z najbardziej obszernych jest bez wątpienia raport, dotyczący wynagrodzeń i cen, sporządzany przez dział badań banku UBS już od 27 lat. Porównuje on zdolność pracowników różnych miast na świecie do zakupu porównywalnego koszyka, złożonego z 95 dóbr i 27 usług. Koszyk ten w pełni cha-

rakteryzuje typową dla pracującego mieszkańca kraju Europy Zachodniej konsumpcję; czyli mógłby okazać się przydatny dla innych krajów, np. dla Polski przy tworzeniu wcześniej wspomnianego pożądanego modelu życia. Wyniki raportu za 2006 rok nie pozostawiają złudzeń: zgodnie z nimi siła nabywcza polskich wynagrodzeń plasuje nas na dalekiej pozycji.

W raporcie UBS występują dane pochodzące z jedyne polskiego miasta - Warszawy. Wskaźnikiem odniesienia jest poziom życia w Zurychu. Ceny w Warszawie, wyłączając czynsz i inne opłaty mieszkaniowe stanowią 59,3% cen w Zurychu, a jeśli uwzględnimy koszty ponoszone na mieszkanie, to stosunek ten wynosi 56,7%. Te wyniki plasują naszą stolicę na 46 miejscu na liście 71 miast, które pojawiły się w badaniu. Warszawa jest drugim, po Lublaniu, najdroższym miastem w Europie Wschodniej.

Tabela 3 : Siła nabywcza, 2006

	Stosunek dochodu rocznego netto do ceny koszyka dóbr i usług, bez czynszu i opłat mieszkaniowych
Miasto	Zurich=100
Zurych	100,0
Dublin	87,5
Luksemburg	78,1
Berlin	67,7
Helsinki	68,7
Oslo	71,5
Bruksela	70,2
Kopenhaga	69,4
Londyn	73,6
Wiedeń	66,8
Amsterdam	66,0
Barcelona	68,4
Madryt	65,9
Sztokholm	65,2
Mediolan	58,7
Paryż	51,2
Ateny	53,2
Rzym	52,1
Lizbona	42,8
Praga	40,5
Lubiana	36,1
Moskwa	30,1
Tallin	29,5
Budapeszt	29,7
Istambuł	32,4
Rio de Janeiro	26,6
Lima	28,8
Wilno	26,0
Karakas	24,7
Ryga	24,0
Warszawa	23,8
Szanghaj	23,4
Bukareszt	21,2
Kijów	19,4
Meksyk	24,9
Nairobi	21,6
Bogota	21,9
Mumbaj	23,2
Pekin	20,9
Sofia	18,0
Bangkok	18,6
Delhi	17,8
Manila	16,1
Dżakarta	14,4
Tel- Aviv	brak danych

Zródło: UBS

Jeżeli natomiast porównamy wynagrodzenia, okazuje się, że sytuacja wygląda zupełnie odwrotnie: pensja netto w Warszawie stanowi zaledwie 14,8% pensji mieszkańca Zurychu. Okazuje się również, że mieszkańcy Pragi, Budapesztu, ale także Istambułu czy Moskwy zarabiają więcej od Warszawiaków.

Gdyby pracujący mieszkaniec Warszawy miał osiągnąć spożycie porównywalne do tego z Europy Zachodniej, musiałby zapłacić 59,3% tego, co wydaje obywatel Szwajcarii, ale mając do dyspozycji wynagrodzenie stanowiące zaledwie 14,8% wynagrodzenia obywatela Zurychu⁵.

Roczny dochód osoby pracującej w Warszawie zapewnia siłę nabywczą, która stanowi jedynie 23,8% siły nabywczej mieszkańca Zurychu. Porównując siłę nabywczą mieszkańców z całego świata, możemy zauważyć, że Polacy plasują się mniej więcej na równi z mieszkańcami Szanghaju, Bukaresztu czy Karakas ; podczas gdy mieszkańcy Johannesburga, Kuala Lumpur czy Santiago znajdują się na o wiele wyższych pozycjach i dodatkowo odczuwają zapewne mniejszą frustrację, ponieważ europejski model konsumpcji jest dla nich punktem odniesienia

Ciekawostką jest fakt, że aby pozwolić sobie na zakup jednego big maca, mieszkaniec Warszawy musi pracować aż 43 minuty, tj. o minutę krócej od mieszkańca Pekinu i aż 28 minut dłużej od Szwajcara czy Irlandczyka; tak więc w Polsce, podobnie jak w Chinach, hamburger nie jest dobrem, na które stać byłoby każdego. Tymczasem w roku 2006 PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca w Polsce był aż 4,8 razy większy niż w Chinach (MFW) ; podczas gdy wynagrodzenia w Warszawie i Pekinie nie różniły się aż tak znacząco. Dla porównania: nauczyciel pracujący w Pekinie otrzymuje wynagrodzenie roczne netto równe 4300 euro- w Warszawie 3900. Kierowca autobusu w Pekinie otrzymuje 2200 euro netto, a warszawski- 4500. Kucharz dobrej restauracji w Pekinie zarabia 8 100 euro, a w Warszawie- 7300. Chiński pracownik call center zarabia 1800 euro, warszawski- 3800. Chiński mechanik otrzymuje 3200 euro, polski- 4300. Wykwalifikowany robotnik pracujący w sektorze przemysłowym zarabia w Chinach 3400 euro, a w Warszawie jego pensja to 4800 euro (UBS).

Dane dotyczące Polski są zatrważające, choć i tak nie odzwierciedlają w pełni rzeczywistości, która jest jeszcze smutniejsza. Liczby odnoszące się do pracowników przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 osób, bądź zatrudnionych na cały etat, czy też łączących oba przypadki, nie uwzględniają pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu, ani pracujących bez umowy o pracę, na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, czy wreszcie osób pracujących na czarno. Dane ilościowe zebrane w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności pozwalają uwzględnić te zróżnicowane sytuacje i przedstawić bliższy prawdzie obraz pracowników w Polsce.

⁵ Dane z raportu UBS są całkowicie zgodne z tymi, jakie możemy otrzymać obliczając poziom życia w oparciu o siłę nabywczą na podstawie danych OECD.

Tabela 4 : Czas pracy niezbędny do zakupu 1 Big Maca

Miasto	Czas pracy w minutach
Oslo	18,0
Londyn	16,0
Kopenhaga	18,0
Zurych	15,0
Dublin	15,0
Sztokholm	21,0
Helsinki	19,0
Paryż	21,0
Wiedeń	16,0
Luksemburg	17,0
Bruksela	20,0
Amsterdam	19,0
Mediolan	20,0
Berlin	17,0
Barcelona	21,0
Rzym	25,0
Madryt	19,0
Istambuł	48,0
Ateny	26,0
Lizbona	32,0
Moskwa	25,0
Lubiana	35,0
Warszawa	43,0
Tallin	39,0
Budapeszt	48,0
Praga	39,0
Ryga	28,0
Bukareszt	69,0
Sofia	69,0
Pekin	44,0
Wilno	43,0
Delhi	59,0

Źródło: UBS

Według danych BAEL⁶, w listopadzie 2004, średnie wynagrodzenie netto wszystkich pracowników najemnych w Polsce wynosiło 1126 PLN. Średnie wynagrodzenie z głównego miejsca pracy pracownika na pełnym etacie wynosiło 1174 PLN netto miesięcznie. 10% pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu dostawało wynagrodzenie w wysokości poniżej 630 PLN netto miesięcznie, podczas gdy minimalne wynagrodzenie netto wynosiło 622 PLN. Chodzi przede wszystkim o osoby pracujące na podstawie umów cywilnych i na czarno. Średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin to zaledwie 562 PLN. Mężczyźni pracujący na niepełnym etacie średnio miesięcznie zarabiają 579 PLN, kobiety 553 PLN. Kobieta zatrudniona na niepełny etat zarabia średnio 19 PLN dziennie, co daje sumę poniżej 5 euro. 50% zatrudnionych na niepełnym etacie zarabia poniżej 500 PLN miesięcznie, a jedynie 5% z nich ma wynagrodzenie netto powyżej 1200 PLN miesięcznie. 74,6% zatrudnionych na niepełny etat miało przychód niższy od minimalnego wynagrodzenia netto, a 90,4% otrzymywało wynagrodzenie poniżej średniej krajowej.

⁶ Stéphane Portet and Karolina Sztandar-Sztanderska, 2006, "Poland: Vulnerability under Pressure of Unemployment" in Daniel Vaughan-Whitehead and François Eyraud (eds.), *Evolving World of Work in the Enlarged EU*, Geneva: European Commission and International Labour Office, (357-395).

4. Dysproporcje w zarobkach pracowników

Pod pojęciem średniego wynagrodzenia kryją się potężne dysproporcje między pracownikami. Istnieją duże różnice w zależności od sektora, statusu przedsiębiorstwa (państwowe lub prywatne), grupy zawodowej, ale także miejsca zamieszkania.

Wartość współczynnika Gini w Polsce w 2005 wynosiła 36% (Eurostat)⁷, co oznacza, że w naszym kraju nierówności społeczne są głębsze niż w EU-25, gdzie współczynnik ten wynosi 30%. Najgorsze, że w Polsce różnice społeczne pogłębiają się: w 2000 roku współczynnik Gini wynosił 30 punktów procentowych. Rośnie przepaść między samymi zatrudnionymi, ale także między osobami mającymi zatrudnienie a tymi, które pracują na własny rachunek. Z drugiej strony, z punktu widzenia dochodów gospodarstw domowych, te różnice wykazują tendencję do kumulowania się, co wynika ze zbliżonego statusu społecznego partnerów w rodzinie.

W 2004 roku średni dochód netto pracowniczych gospodarstw domowych wynosił 2396 PLN, co daje 790,08 PLN na osobę (Diagnoza Społeczna 2005). To zaledwie 78% dochodów pracujących na własny rachunek. Przede wszystkim dochody 10% najbiedniejszych gospodarstw (1100 PLN) były 3,82 razy niższe od dochodów 10% najbogatszych gospodarstw (4200 PLN). Natomiast proporcja średniego dochodu 10% najuboższych gospodarstw pracowniczych do 10% gospodarstw osób pracujących na własny rachunek (6000) wynosiła 5,45. Jeśli w ostatnim przypadku wziąć pod uwagę proporcję w ujęciu dochodu na osobę, to wynosiła ona aż 6,6.

Tabela 6: Przeciętne miesięczne dochody netto gospodarstw domowych w 2004 roku wg grup społeczno-ekonomicznych

Grupa społeczno-ekonomiczna	Przeciętne miesięczne dochody netto w PLN		
	na gospodarstwo domowe	na osobę	na jednostkę ekwiwalentną
Pracownicy	2 396,00	790,08	1 081,91
Rolnicy	1 904,64	477,20	701,90
Pracownicy użytkujący gospodarstwa rolne	2 191,97	491,55	779,60
Emeryci i renciści	1 633,73	826,44	934,42
w tym:			
Emeryci	1 727,95	870,16	984,24
Renciści	1 327,72	684,47	772,62
Pracujący na własny rachunek	3 071,18	987,11	1 357,92
Utrzymujący się z niezarobkowych źródeł	1 194,57	434,44	573,11
Bez bezrobotnych	2 131,64	838,38	1 055,29
z bezrobotnymi	1 742,34	452,96	672,56
Ogółem	2 054,95	771,98	987,72

Źródło: Diagnoza społeczna 2005

Istnieje duża rozpiętość w zależności od miejsca w hierarchii społecznej. Według ankiety na temat wynagrodzeń przeprowadzonej przez Sedlak & Sedlak, średnie wynagrodzenie brutto polskiego członka kadry zarządzającej było 8,6 razy wyższe niż szeregowego pracownika, a stosunek zarobków 10% najlepiej zarabiających menadżerów, do 10% najgorzej zarabiających szeregowych pracowników wynosił 26. Pamiętajmy, że te różnice nie uwzględniają dodatków i premii, z których korzysta raczej kadra zarządzająca.

⁷ 50% najbiedniejszych osób jest beneficjentami jedynie 36% dochodu narodowego.

Tabela 7: Wynagrodzenia brutto na poszczególnych szczeblach zarządzania (w PLN)⁸

	Próba	1 decyl	Dolny kwartył	Mediana	Górny kwartył	9 decyl	Średnia
najwyższy szczebel	218	8 581	10 677	15 614	21 770	33 949	18 552
średni szczebel	3 126	2 922	3 637	4 769	6 541	8 239	5 309
specjaliści	7 954	1 800	2 252	2 900	3 768	4 413	3 032
pracownicy szeregowi	41 496	1 288	1 596	2 024	2 599	3 225	2 152

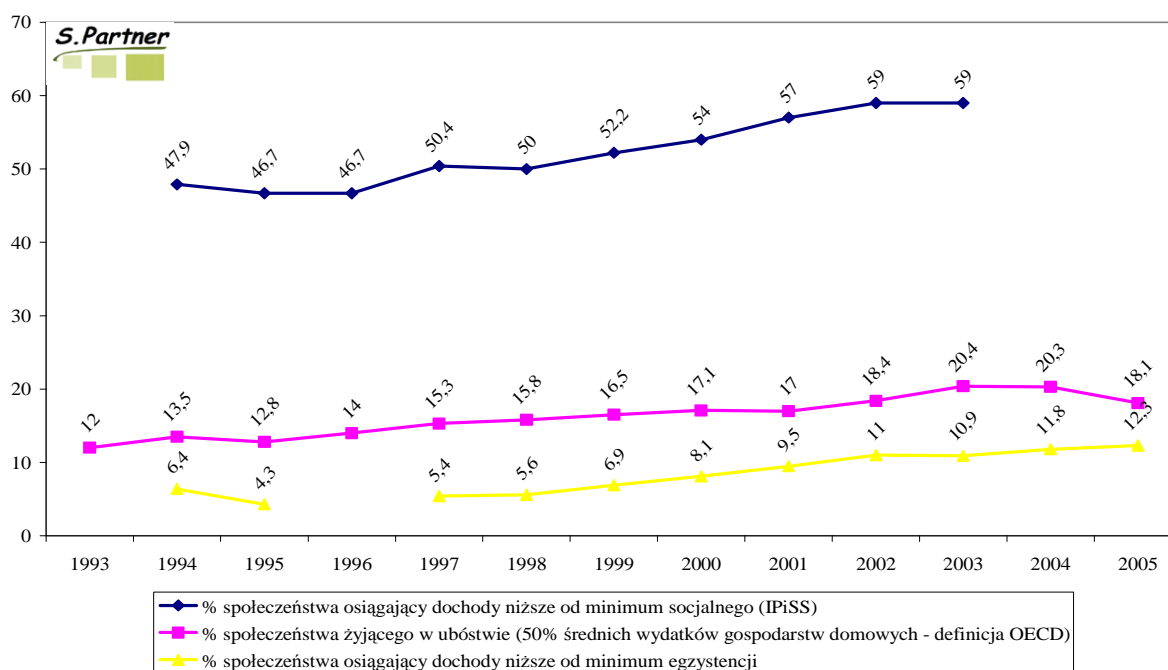
Źródło: IX Raport Produkcyjny firmy Sedlak & Sedlak

Wynagrodzenia polskich menadżerów powoli zbliżają się do poziomu wynagrodzeń ich kolegów z Zachodniej Europy, czego w żadnym razie nie można powiedzieć o zarobkach reszty zatrudnionych.

5. Ubóstwo znacznej części polskich pracowników

W roku 2004 jedynie 0,5% pracowników polskich zarabiała miesięcznie powyżej 4500 PLN, a 90% otrzymywało wynagrodzenie poniżej 1800 PLN netto (Portet i Sztandar- Sztandarska, 2006). Opisane różnice stają się tym bardziej bolesne, jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, iż konsumpcja osób o najniższych wynagrodzeniach nie pozwala im na godziwy poziom życia. Można więc powiedzieć, że znaczna część polskich pracowników żyje w ubóstwie.

Wykres 3: Ubóstwo w Polsce



Źródło: GUS, IPiSS, opracowanie S. Partner

W 2005, 12,3 % społeczeństwa deklarowało wydatki poniżej minimum egzystencji⁹. W roku 2003, 59 % społeczeństwa żyło poniżej minimum socjalnego, obliczonego w oparciu o koszyk dóbr i usług pozwalających na zaspokojenie elementarnych potrzeb biologicznych, kulturalnych i społecznych. Inne wskaźniki potwierdzają postępujące ubożenie społeczeństwa.

⁸ Przeciętne wynagrodzenie w firmach biorących udział w badaniu wyniosło 3 423 PLN, natomiast przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw 2 516 PLN (GUS).

⁹ Definicja opracowana została przez IPiSS (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych)

Odsetek Polaków otrzymujących dochód, który zgodnie z ustawą uprawnia do ubiegania się o przyznanie świadczenia pieniężnego z pomocy społecznej wzrósł z 15% w 2001 do 18,1% w 2005 roku, a jego kulminacja przypadła na rok 2004, kiedy to osiągnął poziom 19,2% (GUS). W roku 2005, 18,1% społeczeństwa miało wydatki niższe niż 50% średnich wydatków gospodarstw domowych. W 2005, 17,3% gospodarstw pracowniczych osiągało dochody poniżej ustawowego progu, a 11,2% żyło poniżej minimum egzystencji. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych określił poziom minimum socjalnego na 844 PLN, tj. powyżej poziomu wynagrodzenia minimalnego. Zakładając, że wynagrodzenie minimalne powinno zapewniać godziwy poziom życia, to w Polsce ten warunek nie jest spełniony.

W Polsce w 2005, 8% gospodarstw domowych, w których obydwój rodziców było aktywnych zawodowo dysponowało dochodami niższymi niż 60% średniego dochodu krajowego. Poziom relatywnego ubóstwa w Polsce jest jednym z najwyższych w UE25, gdzie przeciętne wynosi on zaledwie 5% (Baza danych New Cronos). Skoro tak duża część polskiego społeczeństwa osiąga tak czy inaczej skromne dochody, tzw. ubóstwo relatywne jest w rezultacie nie tyle relatywne, co realne.

Tabela 8: Wysokość minimum socjalnego i minimum egzystencji w 2005 roku

	Gospodarstwa pracownicze (w PLN)					
	1- osobowe M+K/2	2- osobowe M+K	M+K+dziecko małe 4- 6 lat (Dml)	M+K+dziecko starsze 13- 15 lat (Dst)	4- osobowe M+K+Dml+Dst	5- osobowe M+K+Dml+2xDst
Minimum socjalne	844,1	1 382,7	1 940,9	2 009,5	2 503,7	3 085,4
Minimum egzystencji	385,1	636,3	898,1	992,6	1 260,9	1 617,5

Źródło: IPiSS

6. Wynagrodzenie minimalne poniżej minimum socjalnego

Wynagrodzenie minimalne w Polsce jest bardzo niskie. Od stycznia 2007 roku wynosi ono 936 PLN, co stanowi 1/3 średniego wynagrodzenia w sektorze przemysłu i usług i jest poniżej minimum socjalnego. Według danych Eurostatu, w 2006 roku, 4,5% osób zatrudnionych w Polsce na cały etat otrzymywało wynagrodzenie minimalne. Tymczasem, jak już wspomniano, w 2004 roku 14,3 % pracowników najemnych miało wynagrodzenia niższe od minimalnego, a było to 10,2% mężczyzn i 19% kobiet. Powyższa sytuacja dotyczy 24,8% pracujących w handlu, 11% w szkolnictwie, 32,6% w firmach zatrudniających poniżej 5 pracowników, 17,5% w sektorze prywatnym, 9,6% w sektorze publicznym, 48,8% pracowników niepełno-sprawnych i 37,5% cudzoziemców¹⁰.

¹⁰ Źródło: Stéphane Portet, 2006, Poland: who are the vulnerable workers, national expert report for the international labour organisation.

Tabela 9: Minimalne wynagrodzenie w Europie i w USA, 2006

	Minimalne wynagrodzenie w Euro (2006)	Minimalne wynagrodzenie w Euro wg parytetu siły nabywczej	% Pracowników pełnoetatowych otrzymujących wynagrodzenie minimalne	Stosunek wynagrodzenia minimalnego do przeciętnego w sektorze przemysłu i usług wyrażony w %
Belgia	1234.0	1159.9	-	-
Bułgaria	81.8	177.4	-	-
Republika Czech	280.2	417.7	2	38,81
Estonia	191.7	268.0	5,72	34,58
Irlandia	1293.0	1047.7	3,1	50
Grecja	667.7	760.5	-	-
Hiszpania	631.0	665.7	0,77	37,65
Francja	1254.0	1122.2	15,6	-
Estonia	129.3	202.5	-	39,07
Litwa	173.8	291.5	12,07	38,46
Luxemburg	1503.4	1370.6	18	49,57
Węgry	229.5	361.2	8	40,7
Malta	580.0	757.3	1,5	48,95
Holandia	1285.0	1202.7	2,07	46,14
Polska	223.3	354.2	4,5	35,06
Portugalia	450.2	512.7	5,5	40,7
Rumunia	93.0	161.3	12	34,4
Słowenia	511.6	642.4	2	44,13
Słowacja	181.3	292.4	1,93	34,14
Wielka Brytania	1255.4	1159.7	1,4	37,89
Turecja	262.1	-	-	-
Stany Zjednoczone	705.9	-	1,4	32,87

Źródło: Eurostat, opracowanie S. Partner

7. Wynagrodzenia, które nie pozwalają na godziwy poziom życia

Jak wynika z badania Diagnoza Społeczna, przeprowadzonego w 2005 roku, 21,2% gospodarstw pracowniczych wiązało bez problemów koniec z końcem, 21,3% miało z tym dość duże trudności, 25,5% zmuszonych było zrezygnować z zakupu leków ze względu na brak środków finansowych, 32,7% z tego samego powodu zaniechało opieki dentystycznej, 38,8% zrezygnowało z wyjścia do kina, 37,03% z zakupu książek, 48,07% z wysłania dzieci na kolonie, a 55% nie wyjechało z rodziną na wakacje. Trudności finansowe mogą mieć jednak faktycznie dużo poważniejszy wpływ na poziom życia Polaków, a lista produktów z których muszą zrezygnować jest długa. 17,8% gospodarstw domowych ograniczyło spożycie mięsa, 26,8% ryb, 24,9% zakup słodczy i czekolady, 15,7% owoców i warzyw. Sytuacja przedstawia się najtrudniej w przypadku rodzin wielodzietnych, niepełnych lub tych, gdzie pra-cuje tylko jedna osoba.

Dochody, którymi dysponują gospodarstwa domowe nie zawsze pozwalają im na konsumpcję niezbędnych produktów. Przyjmując, że to wynagrodzenie stanowi aż w 4/5 o wysokości dochodów, można wysunąć prosty wniosek, że głównym przy-czyną wymuszonych oszczędności są niewystarczające wynagrodzenia.

Aby związać koniec z końcem bez trudności, gospodarstwa domowe powinny dysponować w 2005 roku dochodem miesięcznym w wysokości 2265,58 PLN, co daje 726 PLN w przeliczeniu na osobę; natomiast by swobodnie i bez wyrzeczeń móc sobie pozwolić na zakup produktów i usług, ich dochód miesięczny powinien wy-nieść 4656,98 PLN, czyli 1517,71 na osobę¹¹. Żeby osiągnąć satysfakcjonujący po-ziom życia, dochody gospodarstw domowych powinny być 1,94 razy wyższe od obecnych.

¹¹ Źródło: Diagnoza Społeczna 2005, samoocena potrzeb dokonana przez gospodarstwa domowe.

Powracając do danych z raportu UBS na temat wynagrodzeń i siły roboczej, może-my stwierdzić, że aby nauczyciel pracujący w Warszawie osiągnął poziom życia po-równywalny do swojego kolegi z Dublina, jego wynagrodzenie roczne musiałoby wzrosnąć 4,67 razy. Inaczej mówiąc, wskaźnik poprawy poziomu życia wyjeżdżają-cych do pracy do Irlandii zmienia się średnio na: 4,67 w przypadku nauczyciela, 2,83 dla kierowcy autobusu, 4,58 dla pracownika fizycznego zatrudnionego w bu-downictwie, 5 dla wykwalifikowanego pracownika w sektorze przemysłu i 2,5 dla operatora call-center. Oczywiście nie należy traktować powyższych obliczeń z całą dokładnością; bowiem często zdarza się, że polski pracownik pracujący w Irlandii otrzymuje niższe wynagrodzenie niż Irlandczyk i często podejmuje się pracy nie-zgodnej ze swoimi kwalifikacjami, której w Polsce raczej by się nie podjął. Mimo to, nawet jeżeli Polak otrzymywałby w Irlandii minimalne wynagrodzenie i uwzględnili-byśmy parytet siły nabywczej zgodnie z danymi Eurostat, to i tak jego siła nabyw-cza wzrosłaby o 40% w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia określonego przez GUS i odpowiadałaby wynagrodzeniu w Polsce równemu 4000 PLN brutto. Co wię-cej, oprócz wynagrodzenia za pracę, otrzymałby on również świadczenia socjalne i rodzinne, które w Irlandii są dużo wyższe niż w Polsce. Argumenty przemawiające zatem za emigracją zarobkową są bardzo silne. Nawet jeżeli polski pracownik bę-dzie miał w Irlandii stosunkowo niskie wynagrodzenie, będzie mu się tam żyło lepiej niż w Polsce.

8. Niskie wynagrodzenia barierą rozwoju społecznego

Niskie zarobki są dziś głównym powodem emigracji. To z kolei powoduje głęboką de-stabilizację polskiego rynku pracy pozbawiając go najlepiej wykwalifikowanych robotników – siły, która przyciąga zagranicznych inwestorów. I tak oto niektórzy zbyt skupili się na konkurencyjności wynagrodzeń, a zapomnieli, że jeśli nie będzie osób do pracy, to konkurencyjność wynagrodzeń jest bez znaczenia. Potencjalny brak rąk do pracy jest obecnie podstawowym ryzykiem, z jakim liczą się zagraniczni inwestorzy i podchodzą z ostrożnością w analizach przed decyzją o inwestycji. Po-nadto niski poziom wynagrodzeń mocno ciąży na rozwoju demograficznym Polski, z jednej strony powodując falę emigracji, z drugiej zmuszając wiele par do zarzucenia planów rodzicielskich z powodu trudności finansowych.

Ponieważ aspiracje konsumpcyjne zmiierzają w kierunku modelu Europy Zachod-niej, blisko dwie trzecie budżetu gospodarstw polskich jest przeznaczane na zaspo-kojenie podstawowych potrzeb: żywność, mieszkanie i odzież. Wydatki na zdrowie stanowią zaledwie 5%, na rozrywki 6% (GUS, 2005). Wysokość wynagrodzenia jest podstawowym wyznacznikiem atrakcyjności pracy, zainteresowania daną oferta. W 2004 roku dla 59% Polaków najważniejsza w pracy była wysokość wynagrodzenia, a dla 57% stabilność zatrudnienia. Tylko 43% deklarowało, że ma dla nich szcze-gólne znaczenie to, że wykonywana praca jest interesująca i daje możliwość osobi-stego rozwoju. Posiadanie ciekawej pracy dostosowanej do posiadanych kwalifikacji zajęło dwunaste miejsce wśród najważniejszych wartości. Wygodne godziny pracy są ważne jedynie dla 22% Polaków. Możliwość większego zarobku jest silną pokusą, nawet jeśli wiąże się z wyborem niepewności i niestabilności. Niskie wynagrodzenia można uznać za jeden z głównych powodów rozwoju samozatrudnienia.

Niski poziom wynagrodzeń nasila całą serię czynników osłabiających równowagę społeczną - emigrację, kryzys demograficzny, patologie na rynku pracy. Jeśli chce-my zapewnić możliwość istnienia systemu na dłuższą metę, wzrost wynagrodzeń musi stać się priorytetem.

- *S.Partner na zlecenie KK NSZZ „Solidarność”*

KONFERENCJA PRASOWA – NISKIE PŁACE BARIERĄ ROZWOJU POLSKI

W ramach Ogólnopolskiej Kampanii Społecznej „Niskie płace barierą rozwoju Polski” Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” zorganizowała 22 marca 2007 r. w Warszawie konferencję prasową.

Konferencja była relacjonowana na żywo w TVP 3. Inne stacje telewizyjne i radiowe przedstawiały także w tym dniu informacje dot. prowadzonej przez NSZZ „Solidarność” kampanii „Niskie płace barierą rozwoju Polski”.

Podczas konferencji głos zabierali: Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, prof. Zofia Jacukowicz z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, dr. hab. Romuald Jończy z Uniwersytetu Opolskiego oraz Stephane Portet z S.Partner.

Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, poinformował o działaniach podejmowanych w ramach kampanii „Niskie płace barierą rozwoju Polski”.

NSZZ „Solidarność” zamierza organizować szereg spotkań, w ramach, których przedstawione będą racje i argumenty dot. nadmiernego opodatkowania pracy w Polsce. Za celowe uznał rozmawianie o kosztach pracy w Polsce.

Prof. Zofia Jacukowicz odniosła się do aspektów ekonomicznych i społecznych niskich płac. Przedstawiła liczne argumenty przemawiające za tym, że płace są niewspółmierne niskie, tzn. nie pokrywają kosztów utrzymania rodziny. Zaobserwować można niedocenywanie pracy i człowieka pracującego, który jest głównym czynnikiem rozwoju - *jeżeli praca jest opłacana poniżej jej wartości, to znaczy, że jej nie szanujemy. Jeżeli nie szanujemy źródła dobrobytu – to go nie będziemy mieli.*

Stephane Portet z S.Partner zaprezentował podstawową rolę konsumpcji gospodarstw domowych jako czynnika wzrostu gospodarczego Polski. W raporcie przedstawił kluczową rolę popytu krajowego dla wzrostu gospodarczego.

O migracji zarobkowej Polaków mówił dr. hab. Romuald Jończy.

Poniżej przedstawiamy w całości temat przez niego prezentowany – „Migracje zarobkowe Polaków – problemy i propozycje rozwiązań”.

Coraz więcej Polaków wyjeżdża poza granicę naszego kraju w poszukiwaniu lepszego życia. Otwarty rynek pracy Unii Europejskiej i nasilenie się zagranicznej migracji zarobkowej wśród Polaków, eksodus młodzieży, przyczyny migracji i oczekiwania związane z powrotem do kraju, perspektywy migracji i wreszcie wnioski płynące dla pracodawców, pracobiorców, instytucji rynku pracy i polityki zatrudnienia - to zagadnienia, które porusza ekspert ogólnopolskiej kampanii społecznej „Niskie płace barierą rozwoju Polski” prowadzonej przez NSZZ Solidarność, dr. hab. Romuald Jończy, w opracowaniu które powstało na potrzeby kampanii.

Migracja zarobkowa Polaków – problemy i propozycje rozwiązań

Otworzenie rynku pracy Unii Europejskiej i nasilenie zagranicznej migracji zarobkowej

Wstąpienie Polski do Unii Europejskiej i otwarcie, choć niepełne, rynku pracy Europy Zachodniej dla Polaków spowodowały, że kraj nasz stanął w obliczu exodusu zarobkowego ludności, zwłaszcza zaś młodzieży.

O rozmiarach zagranicznej migracji wiadomo w zasadzie jedynie tyle, że jej skala jest masowa, choć trudno ustalić czy np. w 2006 roku pracowało za granicą "tylko" 800 tys. czy

ponad 1,5 mln. obywateli Polski. Natomiast bez wyraźnej odpowiedzi pozostaje pytanie na ile migracje wywołała ich opłacalność wynikająca z korzystnych relacji płac, a na ile ich przyczyną stał się brak pracy w Polsce. Odpowiedź na te pytanie pozwoliłaby określić jaka część migrujących pracuje za granicą z przymusu (brak pracy), a jaka dobrowolnie i dorobkowo. Jednocześnie umożliwiłoby to ustalenie czy, i na ile, celowe jest działanie na rzecz tworzenia miejsc pracy w Polsce, gdyż jej podjęciem będą zainteresowani głównie ci, których do pracy za granicą zmusza brak pracy w kraju.

Deklarowane przez badanych przyczyny migracji a ich wymagania i oczekiwania związane z powrotem

Z perspektywy możliwości prowadzenia ewentualnej polityki - migracyjnej czy zatrudnienia - kluczowe znaczenie ma ustalenie rzeczywistych przyczyn podejmowania pracy za granicą. Istotne jest zwłaszcza ustalenie w jakiej mierze migracje zarobkowe wywołane są trudną sytuacją na rynku pracy, zwłaszcza przymusowym bezrobociem, a w jakiej ewidentną opłacalnością pozwalającą na uzyskiwanie za granicą zarobków kilkakrotnie większych niż w województwie czy w Polsce. Na Opolszczyźnie przeprowadzono w tym celu badania¹, analizujące oprócz motywów migracji także m.in. warunki zatrudnienia, preferencje płacowe, sposób redystrybucji dochodów i in. Dwa z zawartych w kwestionariuszu pytań służyły bezpośrednio ustaleniu kwestii przymusowości czy też dobrowolności migracji. Pierwsze z nich miało ustalić motyw decydujący o podjęciu migracji. Na pytanie to (zamknięte) ok. 60% badanych wybrało odpowiedź "wyższe zarobki za granicą", 32,7% "brak jakiejkolwiek pracy w Polsce", a 4,4% "brak pracy zgodnej z kwalifikacjami". Niewielką część osób podających inne od wymienionych powody skłaniały do migracji względy związane z nauką języka, zatrudnieniem tam bliskich i krewnych oraz łatwością znalezienia pracy za granicą.

Na tej podstawie można wnioskować, iż większość migrujących pracuje za granicą dlatego, że więcej tam zarabia; udział tego motywu był jednocześnie porównywalny do stwierdzonego w badaniach przeprowadzonych w 2001 roku². Niemniej jednak obecnie stwierdzono znacznie większy niż wtedy udział osób deklarujących jako powód migracji brak pracy w Polsce. Wtedy motyw ten podało niespełna 7% badanych, zaś w najnowszych badaniach pięciokrotnie więcej. Warto jednak zaznaczyć, że istotny wpływ na tę zmianę mógł mieć fakt, że w bieżących badaniach pytanie miało charakter zamknięty a kwestionariusz uwzględniał aż dwie (z czterech) odpowiedzi związane z brakiem pracy. Czy zatem udział migrujących przymusowo wzrósł aż tak bardzo? Okazuje się, że nie, gdyż znaczna część osób deklarujących jako powód pracy za granicą "brak jakiejkolwiek w Polsce" ma wymagania płacowe znacznie odbiegające od realiów opolskiego i polskiego rynku pracy. Dane dotyczące tych wymagań uzyskano zadając badanym pytanie - "Za jakie wynagrodzenie miesięczne netto podjąłby Pan/i pracę w Polsce?" Jak się okazuje przeciętny poziom wynagrodzenia netto, za które podjęliby w Polsce pracę wynosił 1982 zł, co jest niewątpliwie znacznie wyższą płacą niż wynagrodzenia "za jakąkolwiek pracę", którą mogliby podjąć w Polsce. Z ogółu osób deklarujących przymusową - bo wg nich spowodowaną "brakiem jakiejkolwiek pracy" - migrację 2/3 są skłonne podjąć pracę za wynagrodzenie wyższe niż 2000 zł netto, a zaledwie co dziesiąty podjąłby pracę w Polsce za wynagrodzenie netto niższe niż 1500 zł. Sądzić zatem można, że znaczna część tych "przymusowych" migrantów "jakiejkolwiek pracy" by w Polsce nie podjęła.

Ogromna większość migrujących pracuje więc za granicą dlatego, że więcej tam zarabia. Tym samym głównym problemem rynku pracy powodującym migrację jest (i sądzę, że

¹ Zob. Jończy R., Wpływ migracji zagranicznych na dysharmonię rozwoju województwa opolskiego. [ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Wydział Ekonomiczny Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2006.

² Jończy R., Migracje zarobkowe z regionu opolskiego do Niemiec. Aspekty ekonomiczne [w] Zewnętrzne migracje zarobkowe we współczesnej Polsce, pod. red. A. Rajkiewicza, WSHE we Włocławku, IPISS w Warszawie, Włocławek 2000, s. 79 – 106, lub w: R. Jończy, Ekonomiczne konsekwencje i determinanty zagranicznych migracji zarobkowych, „Polityka Społeczna” 2000, nr 5 -6, s. 6 -12

nie dotyczy to tylko Opolszczyzny) nie tyle brak pracy w ogóle, ile wynagrodzenie za tę pracę, która jest dostępna, a ściślej niekorzystna relacja tego (dostępnego w Polsce) wynagrodzenia do osiągalnego poza granicami kraju.

Wniosek ten potwierdzają odpowiedzi na inne pytanie - "*Jakie Pani/a zdaniem działania powinny podjąć samorzady i państwo w związku z migracją zarobkową?*". Mimo, że pytanie miało charakter otwarty i grupowano jedynie najbardziej zbliżone odpowiedzi, u większości badanych pojawiały się bardzo zbliżone odpowiedzi koncentrujące się na zwiększeniu płac i liczby miejsc pracy. Warto jednakże zauważyć, że aż ok. 1/3 badanych (uczynili to sami - bo pytanie, jak już wspomniano, miało charakter otwarty) powiązało te dwie kwestie - brak miejsc pracy i wyższe wynagrodzenia, a kolejna 1/3 badanych oczekuje jedynie wyższych wynagrodzeń. Również najliczniej reprezentowana odpowiedź - "*więcej miejsc pracy*" - nie do końca przekonuje, że miejsc pracy jest za mało aby ją podjąć, bo odpowiedź taką równie dobrze mogły podawać osoby, które uważały, że ofert jest za mało, aby znaleźć coś satysfakcjonującego.

Na podstawie udzielanych odpowiedzi sądzić należy, że migrujący nie oczekują od państwa polskiego, samorządów i odpowiednich instytucji pomocy finansowej: zasiłków, czy innych świadczeń przysługujących bezrobotnym i osobom w trudnej sytuacji. Można natomiast sądzić, że oczekują działań, które uaktywnią gospodarczo kraj i pozwolą im w przyszłości na podjęcie w nim pracy w lepszych warunkach, zwłaszcza płacowych, niż obecnie.

Niewątpliwie jednym z czynników bardzo silnie ciężących na obecnej emigracji z Polski jest sytuacja demograficzna. W pięcioleciu 2006-2010 na polski rynek pracy wchodzi niezwykle liczne roczniki urodzone w latach 1980-85. Liczba urodzeń w Polsce w tym pięcioleciu sięgała 700 tys. osób rocznie, co spowoduje, że presja na rynek pracy w najbliższych kilku latach będzie wyjątkowo silna³. Późniejsze roczniki są już znacznie mniej liczne np. jeśli w roku 1985 urodziło się jeszcze ponad 680 tys. dzieci, to w roku 1995 już tylko ok. 430 tys.. Nawet pobieżna analiza zmian demograficznych musi więc prowadzić do wniosku, że sytuacja ta nasila presję migracyjną. Z natury rzeczy presja ta dotyczy przede wszystkim wchodzącej na rynek pracy młodzieży. Potwierdzają to badania migracyjne dowodzące, że ok. połowy podejmujących prace za granicą stanowią osoby poniżej trzydziestego roku życia.

Eksodus młodzieży

Wyjazdy młodzieży wydają się być problemem najpoważniejszym, niosącym z sobą najwięcej niebezpieczeństw a jednocześnie najbardziej złożonym. Dlatego złożonym, że oprócz czynników płacowych na migracje te wpływają inne aspekty, mające cywilizacyjne, aspiracyjne, jakościowe i edukacyjne tło. Nie ulega wątpliwości, że w ostatnich kilkunastu latach dokonał się postęp cywilizacyjny, zmieniły modele konsumpcji, życia i aspiracje ludzi, zwłaszcza młodych którzy naszych realiów ekonomicznych i warunków życia nie porównują z warunkami w PRL-u ale z warunkami w Niemczech, Wielkiej Brytanii, Irlandii i Holandii. Oferowana najczęściej w Polsce praca, często fizyczna, z mglistymi perspektywami rozwoju zawodowego, w niestabilnej firmie za kwotę poniżej 1000 – 1500 złotych nie jest dla większości młodzieży zajęciem atrakcyjnym, zwłaszcza jeśli bez problemu można podjąć (przynajmniej kilkakrotnie lepiej płatną) pracę poza granicami kraju. Wraz z otwarciem się dla Polaków Europy i powszechnym dostępem do wyższego wykształcenia zmieniły się aspiracje zarobkowe, zawodowe i życiowe. Jeszcze kilkanaście lat temu studia wyższe były możliwe dla wąskiej grupy ludzi, obecnie studiuje praktycznie każdy, kto ma na to ochotę. Jednocześnie zawody tzw. robotnicze, które w przeszłości tradycyjnie wykonywali absolwenci zasadniczych szkół zawodowych cieszą się obecnie znacznie mniejszą popularnością niż kiedyś. Wynikiem tej przemiany na rynku pracy jest duży udział wysoko (choć niekoniecznie dobrze) wykształconych ludzi o sporych aspiracjach zawodowych i mały udział absolwentów w za-

³ Ciekawym byłoby jak liczba wchodzącej na rynek pracy młodzieży ma się do liczby osób odchodzących na emeryturę w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego. Jednak brak nawet dość ogólnych danych, które pozwoliłyby określić w jakim stopniu osoby wchodzące na rynek pracy przejmują miejsca pracy zwalniane przez odchodzących na emeryturę.

wodach robotniczych. Struktura wykształcenia absolwentów odpowiada obecnie gospodarcom rozwiniętym dużo bardziej niż nasza. Można stwierdzić, że rozwój gospodarczy, z którym wiąże się zmiana w strukturze dostępnych miejsc pracy nie nadaża za zmianą preferencji zawodowych młodzieży. Problem można ująć również z innej strony – że młodzież wybiera zawody związane z tym co chciałaby robić, a nie z tym, co robić będzie mogła. Skutkiem tego niedopasowania jest dualizacja rynku pracy typowa dla państw Europy Zachodniej: nadwyżka rąk do pracy na rynku pracy „lepszego” i niedobór rąk do pracy na rynku pracy „gorszego”. Rezultatem jest również zatrzymanie się wzrostu płac w sektorze, gdzie jest nadwyżka rąk do pracy i realny wzrost płac w sektorze gdzie jest ich niedobór. Teoria i praktyka wskazują, że osoby wysoko wykształcone i młode jeśli nie znajdują pracy w swoim zawodzie, to nie podejmują prac „gorszych” na miejscu a szukają swoich szans gdzie indziej. W praktyce sprowadza się to do konkluzji „Skończyłem studia i nie mogę robić tutaj tego co chciałem. Jeśli więc muszę pracować jako sprzątac, sprzedawca, pomocnik na budowie czy zbieracz ogórków to wolę to robić za pięć razy tyle w Holandii, Niemczech, Anglii czy Irlandii”. Wyższe wynagrodzenia są w podjęciu decyzji o wyjeździe decydujące ale ważny jest również inny czynnik – za granicą wypada robić to czego nie wypada robić w kraju.

Perspektywy migracji

Analiza trendów demograficznych i makroekonomicznych (poziom płac, cen i kurs walutowy), jak również zmian w preferencjach płacowych migrujących pozwala stwierdzić, że praca za granicą będzie dla mieszkańców Polski coraz mniej opłacalna i zapewne niedługo już, bo za 6-8 lat, będzie stosunkowo łatwo znaleźć pracę w Polsce za wynagrodzenie wprawdzie dalej niższe niż za granicą, ale na tyle wysokie, że mocno zniechęcające do migracji zarobkowej za granicę⁴. W międzyczasie działać jednak będą czynniki przyciągające za granicę i zatrzymujące tam osoby już migrujące. Jest również kilka czynników, które sprawiają, że zagraniczna migracja zarobkowa będzie zmierzała do transformacji w emigrację stałą.

Po pierwsze dlatego, że płace w Polsce będą wprawdzie rosnać szybko, jednak nawet za kilka lat nie będą gwarantowały poziomu życia zbliżonego do osiąganego dzięki obecnym zarobkom za granicą.

Po drugie dlatego, że o ile praca za granicą będzie coraz mniej opłacalna dla osób mieszkających w Polsce, to ta opłacalność nie będzie spadała w stosunku do osób mieszkających za granicą. W rezultacie spadek opłacalności pracy za granicą odczuje osoba, która mieszka w Polsce a pracuje za granicą, natomiast gdyby za granicą również mieszkała, to jej realne dochody się nie obniżą.

Po trzecie dlatego, że już obecnie ok. połowy migrujących stanowią osoby bardzo młode, które nie mają dzieci i nie zawarły jeszcze związków małżeńskich. Na grupę tę, której brakuje silnych czynników przyciągających ją do kraju z powrotem (dzieci, współmałżonek, stała praca, kontakty społeczne i towarzyskie) niewątpliwie silnie oddziaływać będą korzyści związane z trwałym zamieszkaniem w Wielkiej Brytanii, Irlandii, Niemczech lub Holandii wyrażające się oprócz łatwości w znalezieniu pracy i wyższych wynagrodzeń w szerokiej gamie przywilejów socjalnych przysługujących mieszkańcom tych państw, przywilejów przysługujących zwłaszcza młodym rodzinom z dziećmi.

Czwartym powodem decydującym o wyjeździe stałym może stać się wykształcenie młodzieży - niedopasowane i często za wysokie w stosunku do zapotrzebowania na regionalnym rynku pracy. Skoro pracy w szeregu atrakcyjnych zawodów nie ma na miejscu, to raczej nie należy oczekiwać, że absolwenci wyższych uczelni podejmą się prac na budowach w sklepach, jako kierowcy itp. Jeśli zdecydują się na pracę o niższych kwalifikacjach to podejmą ją za granicą, za wyższe wynagrodzenia. Za granicą zaś, dzięki znajomości języków i wykształceniu, poradzą sobie lepiej niż osoby niżej wykształcone.

⁴ Zob. w: R. Jończy, Wpływ migracji..., op. cit. Rozdział 6 i 7.

Wnioski dla pracodawców, pracobiorców, instytucji rynku pracy i polityki zatrudnienia

Nie ulega wątpliwości że kardynalne znaczenie dla państwa polskiego, jego gospodarki i zatrudnienia ma to jak zachowa się niezwykle liczne (i należy sądzić, że ostatnie tak liczne) pokolenie młodzieży urodzonej między 1980 a ok. 1992 rokiem. Zatrzymanie tych osób w kraju lub ich powrót z zagranicy to jedno z najważniejszych zadań polskich władz i społeczeństwa. Należy sądzić, że migracja zagraniczna – w różnej formie dotknie w najbliższych kilku latach kilku milionów Polaków⁵.

Jednocześnie możliwe jest podjęcie szeregu działań, które ograniczyłyby migrację i skłoniłyby osoby migrujące do powrotu. Działania te winny być podjęte zarówno przez instytucje państwowe i samorządowe, jak również przez pracobiorców i pracodawców.

Szczególne możliwości posiadają w tym zakresie pracodawcy, zwłaszcza w odniesieniu do osób już u nich zatrudnionych i tych które podejmować będą pracę. Jak dowodzą przeprowadzone badania osobom już pracującym (w Polsce), najczęściej już w jakimś stopniu „urządzonym” (tzn. posiadającym dom lub mieszkanie i najważniejsze dobra trwałego użytku), posiadającym rodziny i uczęszczające do szkół lub przedszkoli dzieci, niejednokrotnie wystarczy kilkusetzłotowa podwyżka i ustabilizowanie zatrudnienia aby przestali brać pod uwagę wyjazd zagraniczny. Z kolei w przypadku osób młodych po raz pierwszy podejmujących pracę, zwłaszcza wyżej wykształconych, niezwykle ważne jest klarowne określenie ścieżek rozwoju i awansu zawodowego i płacowego. W przypadku młodzieży z zawodami robotniczymi większe znaczenie mają również początkowe wynagrodzenia.

Wydaje się, że podniesienie wynagrodzeń i formalne utrwalenie (umowy na dłuższy okres czasu) zatrudnienia jest dla ustabilizowania zatrudnienia w przedsiębiorstwach, (zwłaszcza budowlanych, usługowych, przemysłowych) i dla ich długookresowego rozwoju warunkiem nie tylko pożądanym ale i koniecznym, gdyż powszechna dostępność pracy za granicą, sprawi że znaczna część polskich pracowników rozważy podjęcie pracy za granicą. Zaś osoby które już za granicą pracę podjęły jest, poprzez ich wyższe wymagania płacowe, trudniej ściągnąć z powrotem niż zatrzymać te jeszcze przebywające w kraju. Tyczy się to zwłaszcza osób dla których praca za granicą jest pierwszą pracą. Dla nich „normą” pozostaną te warunki pracy i płacy z którymi zetknęły się za granicą, zaś ewentualny powrót i praca w Polsce to konfrontacja z czymś nowym najczęściej postrzeganym jako mniej atrakcyjne i mniej cywilizowane.

Konieczność zmiany warunków zatrudnienia i wynagrodzenia dotyczy zwłaszcza przedsiębiorstw małych i średnich, gdzie umiejętności pracowników są bardziej uniwersalne, a koszty utraty pracowników i przyuczania nowych, jako że ponoszone często bezpośrednio przez właściciela, są relatywnie wyższe niż w wielkich przedsiębiorstwach.

Czynności przystosowawcze powinni również podjąć sami pracobiorcy. W obecnych warunkach, przy rosnących niedoborach siły roboczej poprawia się możliwość do negocjacji wynagrodzeń i warunków pracy. Szczególnie zasadne jest to w przypadku osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach czerpiących duże korzyści ze wzrostu gospodarczego. Osoby decydujące się na zwolnienie i migrację zarobkową winny zbiorowo przedyskutować sytuację z pracodawcą i wyczerpać możliwości uzyskania lepszych warunków pracy i wynagrodzeń w Polsce. Niejednokrotnie, nawet w złej kondycji finansowej firmy, i niemożności podwyżek, możliwe są rozwiązania satysfakcjonujące obie strony np. udzielenie kilkumiesięcznych urlopów na wyjazd zagraniczny, lub rotacyjne wyjazdy pracowników do pracy okresowej za granicę bez ich zwalniania z miejsca pracy w Polsce.

Istotnym problemem jest poruszane już wcześniej, a narastające, niedopasowanie kwalifikacji siły roboczej do oczekiwań pracodawców. Powoduje ono, że znaczna część absolwentów mimo, że wykształcona relatywnie wysoko, choć (biorąc pod uwagę obecny system kształcenia) niekoniecznie dobrze, nie znajduje zatrudnienia w kraju. Znacznego rozszerzenia w związku z

⁵ Zob. R. Jończy, Exodus zarobkowy ludności autochtonicznej z województwa opolskiego, „Polityka Społeczna 2006, nr 1, s. 11-15

tym wymagają praktyki zawodowe jak również spopularyzowanie kształcenia ustawicznego. Rezultatem obecnego stanu jest to, że absolwenci często opuszczają kraj nie próbując nawet sił na polskim rynku pracy. Dlatego należy podjąć działania, które umożliwiłyby absolwentom gimnazjów i liceów wybór zawodu, w którym będą mogli po zakończeniu edukacji podjąć pracę. Zarzuca się często młodzieży, że źle wybiera zawód, jednak w obecnych warunkach nie posiada ona źródła informacji, na podstawie którego mogłaby wybrać ten zawód dobrze. Wydaje się, że pomogłyby w tym cykliczne (np. co 3 lub 5 lat) badania perspektyw zapotrzebowania na siłę roboczą (opracowywanie prognozy popytu na pracę). Celowe wydaje się również informowanie (np. przy pomocy wprowadzenia a w ostatniej klasie odpowiedniego przedmiotu lub szkolenia) uczniów ostatnich klas liceów i gimnazjów zarówno o możliwościach zatrudnienia, zarobkowania i prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce, jak również o (ewidentnie pogarszających się) warunkach migracji zarobkowych i konsekwencjach migracji dla ich dalszego życia.

Pozostaje ponadto do rozwiązania najpoważniejszy jak się wydaje obecnie problem rynku pracy i zatrudnienia. Problem ten tworzą z jednej strony wysokie koszty legalnego zatrudnienia pracowników, zwłaszcza wysokie składki odprowadzane do ZUS, z drugiej powszechna i to zarówno społeczna jak i ustawowa tolerancja zatrudnienia i aktywności gospodarczej w szarej strefie. Z jednej strony nielegalne lub półlegalne zatrudnienie pracowników spotyka się z milczącą aprobatą społeczną i nie jest skutecznie eliminowane przez prawo i powołane do tego instytucje, z drugiej zaś legalne zatrudnienia pracowników powoduje, zwłaszcza w sferze usług taki wzrost kosztów, że usługi (legalne) nie są często konkurencyjne w stosunku do szarostrefowych. Dlatego też konieczne jest dwutorowe działanie dotyczące obu stron tego problemu. Z jednej strony należy radykalnie obniżyć koszty i uprościć procedury zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej, z drugiej zaś strony wprowadzić poważne, sprawne restrykcje wobec podmiotów dalej funkcjonujących w szarej strefie. Ważnym dla społecznej akceptacji jest również aby te restrykcje były powszechne tzn. muszą dotyczyć wszelkich istotnych form pracy i działalności gospodarczej. Nie może być np. tak, że osiągną one osób opiekujących się dziećmi, udzielających korepetycji i świadczących usługi remontowe, a nie obejmą (silny lobbing) prywatnych porad i usług lekarskich czy prawnych. Proponowane dwukierunkowe działanie musi być na tyle silne żeby z jednej strony zachęcić/zmusić podmioty do zalegalizowania pracy i działalności, z drugiej strony wzmocnić w społeczeństwie nietolerancję na nielegalne zatrudnienie i działalność gospodarczą. Nie ulega również wątpliwości, że poprawiłoby to warunki konkurencyjne już istniejących w tych sferach firm, jak również możliwości zatrudniania i jego warunki⁶.

Dr. hab. Romuald Jończy to polski ekonomista, autor badań, analizujących oprócz motywów migracji także m.in. warunki zatrudnienia, preferencje płacowe, sposób redystrybucji dochodów. W swoim dorobku naukowym posiada również liczne publikacje z zakresu badań ekonomicznych i społecznych dotyczące migracji zarobkowych, otwartego rynku pracy i zrównoważonego rozwoju europejskiego.

Więcej o Kampanii - Niskie płace barierą rozwoju Polski na stronie:
www.solidarnosc.org.pl/kampania

⁶ Zobacz również w: R. Jończy R., Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego. Studium ekonomicznych determinant i konsekwencji, Uniwersytet Opolski, Opole 2003, lub w R. Jończy, Wpływ migracji zarobkowych śląskiej ludności autochtonicznej na poziom bezrobocia w województwie opolskim, "Polityka Społeczna" 2004 nr 3, s. 13-16.

ARTYKUŁ MIESIĄCA

DEKLARACJA DOT. UMOWY SPOŁECZNEJ

Deklarację w sprawie przystąpienia do rozmów na temat kształtu umowy społecznej Gospodarka - Praca - Rodzina - Dialog podpisali: premier Jarosław Kaczyński, przewodniczący największych central związkowych (Forum Związków Zawodowych, NSZZ "Solidarność", OPZZ) oraz przedstawiciele organizacji pracodawców (BCC, KPP, PKPP "Lewiatan", Związku Rzemiosła Polskiego).

Dokument przedstawiono podczas wspólnego posiedzenia Zespołu ds. Umowy Społecznej i Prezydium Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych,

Premier wyraził nadzieję, że deklaracja da początek wspólnemu przeświadczeniu, iż sprzeczne interesy są do pogodzenia oraz że dialog i porozumienie mogą dominować. W deklaracji napisano m.in.: "Przyjmując za nadrzędny cel negocjacji wzrost zamożności ogółu społeczeństwa oraz zmniejszenie sfery ubóstwa i wykluczenia społecznego poprzez szybki i długotrwały wzrost gospodarczy, (...) Sygnatariusze Deklaracji wyrażają zgodną wolę rozpoczęcia z dniem 3 kwietnia 2007 r. negocjacji nad umową społeczną Gospodarka - Praca - Rodzina - Dialog".

Propozycje przedstawione przez rząd dotyczą:

1. Tworzenia nowych miejsc pracy, polityki zatrudnienia i instytucji rynku pracy, w tym zagadnienie szczegółowe to: aktywizacja osób bezrobotnych, wspieranie przedsiębiorczości bezrobotnych, modernizacja publicznych służb zatrudnienia, bezpieczeństwo i elastyczność zatrudnienia.
2. Warunki rozwoju społeczno-gospodarczego: poprawa jakości regulacji prawnych, uproszczenie procedur, usprawnienie sądownictwa gospodarczego, wspieranie sfery badawczo-rozwojowej, rozwój nowych technologii,

tworzenie nowoczesnej sieci transportowej.

3. Zabezpieczenia społeczne: emerytury pomostowe, ustalenie zasad wypłat emerytur ze środków zgromadzonych w OFE, stopniowe uelastycznienie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn.
4. Polityka rodzinna: tworzenie nowoczesnych form opieki nad małym dzieckiem, wyrównanie szans edukacyjnych dzieci, rozwiązywanie problemów związanych ze świadczeniami alimentacyjnymi.
5. Ochrona zdrowia: wynagrodzenia pracowników służby zdrowia, zapewnienie opieki osobom niesamodzielnym.
6. Dialog, partnerstwo społeczne: zwiększenie udziału sektora trzeciego w usługach społecznych, zreformowanie WKDS, lokalne paktów społeczne.

- Uważamy, że porozumienie społeczne potrzebne jest dla sprawiedliwszego podziału korzyści ze wzrostu gospodarczego, dla walki z wykluczeniem społecznym i budowania poczucia bezpieczeństwa pracowników. Potrzebę umowy deklarują wprawdzie wszyscy, ale każdy ma trochę, co innego na myśli. Pracodawcy chcą obniżenia klina podatkowego a więc przerzucania części kosztów płac na budżet państwa oraz dalszego uelastyczniania kodeksu pracy. Związki mogą sprzyjać pracodawcom w obniżaniu klina podatkowego, ale oczekują walki z patologiami i nieuczciwą konkurencją a więc przestrzegania standardów pracy. Możemy wstępnie powiedzieć "tak" dla podjęcia negocjacji, ale pod warunkiem zwiększenia bezpieczeństwa pracowników – powiedział Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ "S".

• *Dział Informacji KK*

Propozycja trybu negocjacji Umowy Społecznej

1. Negocjacje odbywają się w ramach Zespołów problemowych Trójstronnej Komisji.
2. Przyporządkowania propozycji tematów do negocjacji, zgłoszonych przez stronę rządową i partnerów społecznych, do Zespołów problemowych – zgodnie z ich kompetencjami dokonuje Prezydium Trójstronnej Komisji wspólnie z Sekretarzami Prezydium TK.
3. Określenia hierarchii ważności spraw do negocjacji dokonuje Zespół problemowy.
4. W przypadku braku możliwości przyporządkowania tematów zgodnie z kompetencjami danego Zespołu, powołany zostaje – w drodze uchwały – doraźny zespół problemowy.
5. Sekretariat negocjacji:
 - Sekretariat składa się z:
 - pracowników (4) Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS – kwestie będące w kompetencji resortu pracy i polityki społecznej
 - pracowników (1-2) Departamentu Dialogu MZ – sprawy związane z ochroną zdrowia
 - pracowników (1-2) MG – kwestie warunków rozwoju społeczno-gospodarczego
 - zadania sekretariatu – koordynacja prac poszczególnych zespołów, bieżąca wymiana informacji między rządem a partnerami społecznymi
6. Negocjacje:
 - spotkania każdego z zespołów co najmniej raz na 2 tygodnie
 - spotkania prowadzi przewodniczący zespołu lub wskazany przez niego zastępca
 - zespół prowadzi negocjacje nad kwestiami uzgodnionymi przez daną grupę roboczą Zespołu do Spraw Umowy Społecznej oraz nad tematami zgłoszonymi przez partnerów społecznych
 - możliwość powoływania podzespołów, negocjujących poszczególne zagadnienia
 - comiesięczne sprawozdania z prac zespołów – do Prezydium TK i Zespołu do Spraw Umowy Społecznej
 - monitorowanie postępu w negocjacjach: Prezydium Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i Zespół do Spraw Umowy Społecznej
 - podejmowanie decyzji w sprawach spornych: Prezydium Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych
7. Tryb negocjacji:
 - Zespół podejmuje decyzje w drodze porozumienia na zasadzie konsensusu
 - Porozumienia sporządzane są w formie pisemnej i podpisywane przez przewodniczącego i członków Zespołu lub ich uprawnionych zastępców
 - W przypadku nieobecności któregokolwiek z członków Zespołu, jego zastępca powinien posiadać pisemne upoważnienie do występowania w jego imieniu
 - W przypadku nieosiągnięcia konsensusu w danej sprawie, sporządzany jest protokół rozbieżności, który jest przekazywany do Prezydium Trójstronnej Komisji i Zespołu do Spraw Umowy Społecznej, które wspólnie podejmują decyzję w danej sprawie

- Po dwóch miesiącach od rozpoczęcia negocjacji w ramach Zespołów problemowych, Prezydium TK wspólnie z Zespołem do Spraw Umowy Społecznej dokonają oceny postępów w negocjacjach. W przypadku gdy ocena ta nie będzie satysfakcjonująca, negocjacje będą prowadzone zgodnie z koncepcją trybu negocjacji, wcześniej zaproponowaną przez stronę rządową.

Załącznik 2

Harmonogram negocjacji Umowy Społecznej „Gospodarka – Praca – Rodzina – Dialog”

3 kwietnia 2007

- wspólne posiedzenie Zespołu do Spraw Umowy Społecznej i Prezydium Trójstronnej Komisji
- przyjęcie trybu i harmonogramu negocjacji Umowy Społecznej oraz propozycji tematów do negocjacji, rozpoczęcie negocjacji

połowa kwietnia 2007

- przyporządkowanie do zespołów problemowych propozycji tematów zgłoszonych przez stronę rządową i partnerów społecznych
- ustalenie hierarchii ważności spraw do negocjacji

maj – październik 2007

- spotkania zespołów problemowych (każdy co najmniej raz na dwa tygodnie)
- comiesięczne sprawozdania z prac zespołów – do Prezydium TK i Zespołu do Spraw Umowy Społecznej
- przegląd prac nad Umową Społeczną – na posiedzeniach plenarnych TK (zgodnie z harmonogramem prac Komisji)

czerwiec 2007

- ocena postępów w negocjacjach (Prezydium TK i Zespół do Spraw Umowy Społecznej)

listopad 2007

- prace nad treścią Umowy Społecznej

koniec listopada 2007

- konferencja międzynarodowa, podsumowująca negocjacje nad Umową Społeczną

grudzień 2007

- przyjęcie i podpisanie Umowy Społecznej

Deklaracja w sprawie rozpoczęcia negocjacji nad umową społeczną "Gospodarka - Praca - Rodzina - Dialog"

Polska stoi przed wielką szansą rozwoju i poprawy jakości życia mieszkańców. Zależy to od przedsiębiorczości, pracowitości i talentów Polaków oraz skuteczności dialogu społecznego pomiędzy partnerami społecznymi.

Realizując Uchwałę Nr 29 Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych z dnia 27 marca 2006 r. w sprawie umowy społecznej „Gospodarka – Praca – Rodzina – Dialog”,

Partnerzy Społeczni wraz z Rządem rozpoczynają negocjacje nad umową społeczną "Gospodarka - Praca - Rodzina - Dialog".

* * *

Partnerzy społeczni wnoszą pod obrady dotychczasowy dorobek prac Trójstronnej Komisji ds. Społeczno – Gospodarczych.

Rząd przystępuje do negocjacji w oparciu o program i dotychczasową praktykę realizacji programu działania rządu „Solidarne Państwo”.

Mając na uwadze konstytucyjną zasadę społecznej gospodarki rynkowej opartej na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych

Uznając, że:

- głównym celem polityki społecznej jest ograniczenie sfery wykluczenia społecznego i zapewnienie podstawowej równowagi w sferze pracy,
- kluczowym wyzwaniem o charakterze gospodarczym jest kreowanie w Polsce optymalnych warunków dla wzrostu gospodarczego,
- maksymalne wykorzystanie posiadanych zasobów pracy jest niezbędne dla rozwoju społeczno-gospodarczego Polski,
- do najważniejszych priorytetów polityki społecznej należy wspieranie tworzenia i funkcjonowania rodzin

Przyjmując za nadrzędny cel negocjacji wzrost zamożności ogółu społeczeństwa oraz zmniejszenie sfery ubóstwa i wykluczenia społecznego poprzez szybki i długotrwały wzrost gospodarczy,

Uzgadniając tryb i harmonogram negocjacji umowy społecznej, stanowiące załączniki 1 i 2 do niniejszej deklaracji

**Sygnatariusze Deklaracji
wyrażają zgodną wolę rozpoczęcia z dniem 3 kwietnia 2007 r.
negocjacji nad umową społeczną "Gospodarka - Praca - Rodzina - Dialog"**

*Jarosław Kaczyński,
Prezes Rady Ministrów*

*Wiesław Siewierski
Przewodniczący Forum Związków Zawodowych*

*Marek Goliszewski
Prezes Business Centre Club –
Związek Pracodawców*

*Janusz Śniadek
Przewodniczący KK NSZZ „Solidarność”*

*Andrzej Malinowski
Prezydent Konfederacji Pracodawców Polskich*

*Jan Guz
Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia
Związków Zawodowych*

*Henryka Bochniarz
Prezydent Polskiej Konfederacji
Pracodawców Prywatnych „Le-
wiatan”*

*Jerzy Bartnik
Prezes Związku Rzemiosła Pol-
skiego*

Z PRAC KKR

W dniu 09 marca br. W siedzibie Oddziału Komisji Krajowej w Warszawie odbyło się kolejne posiedzenie Krajowej Komisji Rewizyjnej.

W trakcie posiedzenia zespół kontrolny KKR przedstawił protokół z kontroli dotacji udzielonych „Tysol” Sp. z o.o. przez Komisję Krajową i Prezydium KK. Krajowa Komisja Rewizyjna, po dyskusji, przyjęła w/w protokół i sformułowała wnioski i zalecenia pod adresem Komisji Krajowej.

Uchwała nr 9/VII/2007 Krajowej Komisji Rewizyjnej ws. przyjęcia protokołu z kontroli dotacji udzielonych „Tysol” Sp. z o.o. przez Komisję Krajową i Prezydium KK

Krajowa Komisja Rewizyjna przyjmuje protokół z kontroli dotacji udzielonych „Tysol” Sp. z o.o. przez Komisję Krajową i Prezydium KK.

Krajowa Komisja Rewizyjna postanowiła przeprowadzić dwie kolejne kontrole i powołała w tym celu zespoły kontrolne.

Przewodniczący KKR zapoznał zebranych z korespondencją adresowaną do Krajowej Komisji Rewizyjnej, bądź przesłaną do wiadomości KKR.

Poniżej zamieszczamy uchwały podjęte przez Krajową Komisję Rewizyjną podczas w/w posiedzenia.

Protokół wraz z załącznikami stanowi integralną część niniejszej uchwały.

Uchwała nr 10/VII/2007 Krajowej Komisji Rewizyjnej ws. kontroli korzystania przez podmioty zewnętrzne z pomieszczeń będących własnością NSZZ „Solidarność” administrowanych przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”

Krajowa Komisja Rewizyjna powołała zespół w składzie: Adam Binduga, Barbara Kędra, Jerzy Sówka do kontroli korzystania przez podmioty zewnętrzne z po-

mieszczeń będących własnością NSZZ „Solidarność” administrowanych przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”.

Uchwała nr 11/VII/2007 Krajowej Komisji Rewizyjnej ws. oceny stanu finansów i innego majątku NSZZ „Solidarność” administrowanego przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”

Krajowa Komisja Rewizyjna powołuje zespół w składzie: Bogdan Biś, Przemysław Bogusławski, Barbara Kędra, Ryszard Masłowski do oceny stanu finansów i innego majątku NSZZ „Solidarność” admini-

strowanego przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”.

- *Informacja przygotowana przez Adama Bindugę – przewodniczącego KKR*

Z OSTATNIEJ CHWILI

NOWA PRZEWODNICZĄCA W OPOLU

Cecylia Gonet została nową przewodniczącą "Solidarności" na Opolszczyźnie.

Wygrała zdecydowaną większością głosów już w pierwszej turze. Na wczorajszym regionalnym Walnym Zjeździe Delegatów Regionu Śląska Opolskiego poparło ją 80 delegatów (próg wyborczy wynosił 71 głosów).

Cecylia Gonet w związku jest od 1980 roku. Jej zdaniem najważniejsze zadania Związku w regionie to m.in. konieczność zdobywania nowych członków, rozwinięcie systemu pomocy prawnej oraz komputeryzację biur terenowych.

Delegaci zdecydowali również przyznać tytułu "Zasłużony członek Zarządu Regionu Śląska Opolskiego" Janowi Kurasiewiczowi (pośmiertnie), Grzegorzowi Pawlakowi, Jerzemu Dąbrowskiemu, Markowi Migdałowi, Anieli Miśkiewicz, Jerzemu Woźniakowi, Tadeuszowi Michalikowi i Hannie Wierzbickiej. Tytuł honorowego członka związku otrzymał ks. Antoni Komur.

- *Dział Informacji KK*

W TROSCE O DOBRO WSPÓLNE

"W trosce o dobro wspólne, jakim jest praca" to intencja XV Ogólnopolskiej Pielgrzymki Robotników do św. Józefa w Kaliszu, której organizatorem jest ZR Wielkopolska Południowa.

1 maja w Kaliszu odbędzie się Ogólnopolska Pielgrzymka Robotników do św. Józefa w Kaliszu.

PROGRAM:

- 10.15. Złożenie kwiatów na grobach ks. Stefana Dzierżka i Lucjana Andrzejczaka
- 10.45. Dom Pielgrzyma obok Bazyliki św. Józefa. Odczyt ks. Prof. Władysława Majkowskiego z Uniwersytetu im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego, "Przedsiębiorstwo jako dobro wspólne"
- Zbiórka pocztów sztandarowych i rejestracja przy kancelarii parafialnej
- 11.50. Wejście pocztów sztandarowych do Bazyliki i przygotowanie do mszy św. koncelebrowanej
- 12.00. Rozpoczęcie mszy św. pod przewodnictwem biskupa kaliskiego prof. dr hab. Stanisława Napierały
- 13.30. Przejście pod pomnik i modlitwa w intencji wyniesienia na ołtarze Jana Pawła II oraz beatyfikację kardynała Stefana Wyszyńskiego i ks. Jerzego Popiełuszki.
- 15.00. Zakończenie uroczystości

- *Dział Informacji KK*