



SPORY ZBIOROWE W ENERGETYCE O PŁACE



Związki zawodowe ze wszystkich spółek zależnych zajmujących się dystrybucją i handlem rozpoczęły płacowy spór zbiorowy. Żądają 10% podwyżki płac w tym roku. Pracodawcy proponują 2,3%. W Polskiej Grupie Energetycznej oprócz dystrybucji decyzję o rozpoczęciu sporu zapowiadają związki w największej elektrowni Bełchatów.

Spór zaczął się w większości spółek energetycznych.



– Branża energetyczna jest dziś w stanie wrzenia – mówi **Janusz Śniadecki, szef Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków**. – Kiedy branża była w trudnej sytuacji, związkowcy nie domagali się wysokich podwyżek. Przez dwa ostatnie lata wzrost wynagrodzeń oscylował wokół dwóch - trzech procent, a więc około poziomu inflacji, albo nawet poniżej niego. Tymczasem energetyka zaczęła mieć olbrzymie zyski, a pracownikom proponuje się wzrost płac niższy od inflacji.

Dlaczego związki wchodzi w spory zbiorowe na tak dużą skalę? – Rozmowy i negocjacje płacowe odbywają się powszechnie, ale w niektórych sytuacjach organizacje związkowe decydują się na wejście z pracodawcą w spór zbiorowy – wyjaśnia Śniadecki. – Taki stał się z punktu widzenia pracowników normalny tryb rozwoju wydarzeń, po tym jak w ubiegłym roku zniesiona została ustawa o negocjacyjnym systemie kształtowania wynagrodzeń. Kiedy jej zabrakło powszechną praktyką pracodawców jest uchylanie się przed spełnianiem żądań płacowych. Naturalnym odruchem stało się więc sięgnięcie pracowników po inne narzędzie prawne, a taką alternatywą jest dla nich ustawa o sporach zbiorowych.

Rozmowy muszą być trudne w sytuacji, gdy pułap oczekiwań to 10%, a propozycja drugiej strony to 2,3%?

– Formuła prowadzenia negocjacji jest taka, że strony szukają kompromisu. Powinni się więc w końcu spotkać

wybierając rozwiązanie możliwe do zaakceptowania dla obydwu stron – mówi Śniadecki. Już w trakcie rozmów pojawiły się bardzo jednak bardzo niepokojące związkowców kwestie. – Wiele wskazuje na próbę manipulacji. Dyskusja przeniesiona została w obszar publiczny. To naszym zdaniem próba negatywnego nastawienia społeczeństwa do związków. Rząd i pracodawcy myślą, że da im to argumenty do ręki przy stole negocjacyjnym – czyli pozwoli o mniej podwyższyć wynagrodzenia.

Jak mówią energetycy – przeciwko nim „wytoczono ciężkie działa”.

– Rząd zarzuca nam, że nie zwracamy uwagi na potrzeby branży stawiając wygórowane żądania płacowe w sytuacji, gdy firmy wymagają doinwestowania – mówi Śniadecki. – Jeżeli rzeczywiście potrzeby spółek są tak wielkie cały zysk powinien w nich zostawać na potrzeby inwestycyjne, a nie być zabierany przez ministra finansów. Skoro tak się nie dzieje, można domniemywać, że kondycja spółek wcale nie jest aż tak bardzo zagrożona. Naszym zdaniem wygląda to na wielką hipokryzję. Pod pozorem fałszywej troski odbywa się załatwianie własnych spraw.

Związkowcy zwracają też uwagę na to, że o dobrej kondycji spółek świadczą astronomiczne wynagrodzenia płacone ich prezesom. – Ominięto „ustawę kominową” w ten sposób, że przy spółkach matkach powstały spółki córki, gdzie zatrudniono prezesów na innych warunkach płacowych. Tak minister skarbu dopuścił do wzrostu ich wynagrodzeń o dwieście, trzysta, a nawet czterysta procent – przypomina Śniadecki.

– Pracownik widzi, że prezesi zarabiają miesięcznie po 50-60 tysięcy złotych. Ma świadomość, że wypracował zyski firmy i pensję prezesa, liczyłby więc też na wzrost swojego wynagrodzenia. Nie dwu, trzy czy czterokrotnie! Nam chodzi o waloryzację odpowiadającą wartości pieniądza.

– Kolejny zarzut stawiany nam to, że domagamy się pieniędzy w sytuacji, kiedy pielęgniarki nauczyciele, czy pracownicy kultury mają mniej. Czy to ma znaczyć, że jak się odbierze energetykom wszyscy będą szczęśliwi? To jest klasyczne działanie na zasadzie „dziel i rządź”, w którym jedną grupę próbuje się skłócić z innymi.

Pojawiły się opinie, że spełnienie żądań płacowych związkowców kosztowałoby kilkadziesiąt milionów złotych, co może zostać przerzucony na klientów. Śniadecki wyjaśnia – Naszym zdaniem może być mowa najwyżej o kilku milionach złotych pracowników konkretnej spółce pracowników to w przypadku, jeśli wzrost wynagrodzeń wyniósłby 10 procent. W skali spółki to koszty niemal niezauważalne. A w ogóle to – udział wynagrodzeń pracowników w cenie

za kilowat jest minimalny to zaledwie 8 do 10 procent, podobnie jak w innych branżach. Na cenę energii składa się głównie cena węgla, akcyza i opodatkowanie obrotu.

Niepokój związkowców budzą też plany zapowiadanej „optymalizacji zatrudnienia”. – Cały czas podnoszona jest przez ministra Aleksandra Grada – geodetę doskonale znającego się na energetyce. Jestem pewien, że jeśli się „optymalizuje zatrudnienie” i wyrzuci 30 procent pracowników, energia wcale nie stanieje. A koszty zwiększonego bezrobocia przerzucone zostaną na wszystkich, bo poniesie je państwo z budżetu.

Sztandarowy przykład skutków takich działań to historia Telekomunikacji Polskiej. Zwolniono 2/3 załogi, zniszczono cały przemysł elektroniczny, specjaliści uciekli za granicę. Czy zmalały ceny za usługi, czy mamy szerokopasmowy Internet?

AF

Zobacz wypowiedź Janusza Śniadeckiego na kanale OPZZ na You Tube:

<http://www.youtube.com/user/OPZZcentrala?gl=PL&hl=pl#p/u/0/mDQgKAun3oQ>



OBRADY KOMITETU WYKONAWCZEGO EUROPEJSKIEJ KONFEDERACJI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

W dniach 8-9 marca 2011 roku w Brukseli obradował Komitet Wykonawczy Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych. Spotkanie europejskich związkowców zdominowała dyskusja dotycząca Europejskiego Zarządzania Gospodarczego (European Economic Governance).

Europejskie Zarządzanie Gospodarcze to nazwa planów i propozycji instytucji europejskich dotyczących ogólniej interwencji w systemy kształtowania płac w Strefie Euro. Komisja Europejska, Międzynarodowy Fundusz Walutowy oraz Europejski Bank Centralny bezpośrednio interweniują w systemy negocjacji płacowych, zmuszając niektóre kraje jak Irlandia czy Grecja do cięcia płac minimalnych oraz płac w sektorze publicznym, a także do osłabiania instytucji negocjacji zbiorowych. Celem tych instytucji jest, aby płace właściwie odzwierciedlały wydajność i gwarantowały pozycję konkurencyjną Unii Europejskiej. Plan ma swój początek w inicjatywie rządów Niemiec i Francji, a obecnie nad „Paktem na rzecz konkurencyjności” pracuje Rada UE. Projekty mogą doprowadzić do eliminacji wszystkich mechanizmów indeksacji płac, a także do wzrostu wieku emerytalnego.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych zdecydowanie odrzuca to podejście i nie poprze, niezbędnych do przeprowadzenia tych propozycji, zmian w Traktacie. Zdaniem EKZZ, to nie płace doprowadziły do wysokiego deficytu, ale nieodpowiedzialne zachowanie na rynkach finansowych. Jeśli nawet płace były nieco wyższe w przeszłości, to tylko dlatego, że płace nominalne próbowały nadążyć za wzrostem cen z powodu nadmiernego popytu – za który odpowiedzialne były rynki finansowe, a nie związkowe strategie negocjacji płac. EKZZ nie może zaakceptować, aby polityka płacowa stała się głównym instrumentem

dostosowania, który „posprząta” po niekontrolowanych rynkach finansowych.

EKZZ twardo przeciwstawia się „Europejskiemu prawu na rzecz konkurencyjności” zmierzającemu do cięcia płac. Atakowanie negocjacji zbiorowych oznacza koniec Europy i nie wpłynie na ocalenie euro. Cięcia płac i fiskalne zaciskanie pasa nie działają. Dzisiejsze programy naprawcze np. w Grecji i Irlandii stanowią wstęp do kolejnych rund dalszych cięć. Strategia taka dzieli Europę, napędza spiralę konkurencyjności wewnątrz UE i doprowadzi do strategii „zniszcz swojego sąsiada”. To dlatego na krótką metę, część państw może na zmianach skorzystać, ale doprowadzi to tylko do konkurencji cięciami płac i standardów pracy. To doprowadzi do dalszych nierówności i rozwijania się w Europie niepewnych miejsc pracy. Co więcej, propozycje naruszają główne zasady nowego Traktatu Lizbońskiego. EKZZ przypomina, że Traktat zawiera zapisy zobowiązujące Unię Europejską do eliminacji nierówności przez promocji równości we wszystkich działaniach.

EKZZ proponuje ustanowienie Europejskiego Zarządzania na rzecz sprawiedliwej i równej Europy. Europa musi jak najszybciej zmienić kurs i przyjąć inne propozycje dotyczące zarządzania gospodarczego.

Dlatego Europejska Konfederacja Związków Zawodowych proponuje m.in.:

- Rynki finansowe muszą otrzymać sygnał, że kraje Strefy Euro stanowią jedność. Obligacje Europejskiego Funduszu Stabilizacji Finansowej (EFSF) powinny być gwarantowane łącznie przez wszystkie kraje członkowskie Strefy Euro.
- W perspektywie średniookresowej, obligacje EFSF powinny być traktowane jako Euroobligacje. Dzięki temu utworzony zostanie jednolity suwerenny rynek dłużny, który wyeliminuje największe różnice w kosztach finansowania długu konkretnego kraju traktowanego niezależnie.
- Rynki finansowe nie wymagają tylko nadzoru, ale wymagają efektywnej regulacji. Agencje ratingowe mają wpływ destabilizujący. Rating kredytowy krajów członkowskich powinien być przeprowadzany przez Europejski Bank Centralny albo/i niezależną publiczną agencję ratingową. Co więcej, wszystkie produkty rynku finansowego powinny być oceniane w kontekście rzeczywistego wpływu na gospodarkę.
- Unia Europejska powinna stworzyć program dostosowawczy stanowiący 1% europejskiego PKB do walki z bezrobociem, w szczególności bezrobociem osób młodych, ale także na rzecz poprawy struktury przemysłowej oraz infrastruktury. Kraje korzystające z programu będą zobowiązane do stopniowej redukcji deficytów krajowych, ale w dłuższej perspektywie niż proponuje się to obecnie.
- Zarządzanie gospodarcze powinno oznaczać, że na rynkach pracy w Europie (w zgodzie z specyficznymi cechami krajowych systemów stosunków pracy) zostaną ustanowione platformy płacy minimalnej.
- **Za źródło finansowania powinien być uważany podatek od transakcji finansowych (Stanowisko Prezydium OPZZ w sprawie podatku od transakcji finansowych, patrz: Kronika Związkowa/127/1856).**
- Europa musi rozważyć silniejszą koordynację strategii negocjacji zbiorowych.