

ZNTK: Dość pustych deklaracji

Czy w wolnej Polsce możliwe jest to, aby przez dwa lata nie otrzymywać wynagrodzeń? Możliwe i w dodatku pracodawca może czuć się bezkarny



Żadnego z porozumień pracodawca nie dotrzymał. Dłużej nie chcemy rozmawiać – mówią pracownicy ZNTK

Tak jest w przypadku poznańskich Zakładów Naprawczych Taboru Kolejowego. Mijają dwa lata od czasu, gdy pracownicy ZNTK otrzymali ostatnie wypłaty. Przez ten czas Zarząd Spółki wielokrotnie składał – również na piśmie – zobowiązania spłaty zadłużenia. Nigdy się z tego nie wywiązał. Zakładowe związki zawodowe kilkakrotnie bezskutecznie podejmowały próby rozwiązania tej sytuacji w drodze negocjacji. Rezultatów nie przyniosły ani rozmowy i podpisywane porozumienia, ani akcje protestacyjne w zakładzie pracy, ani próby mediacji na szczeblu lokalnym i ministerialnym, ani interwencje Okręgowej Inspekcji Pracy.

O tym wszystkim rozmawiano podczas konferencji prasowej zwołanej 8 marca br. przez wielkopolską „Solidarność”.

Cierpliwość pracowników ZNTK się skończyła. Nie chcą już więcej fałszywych deklaracji i oświadczeń Zarządu Spółki. Nie będzie więcej obietnic. Sprawa musi znaleźć swój epilog w wyrokach sądowych.

„S” wyczerpała wszystkie prawne możliwości wyegzekwowania należnych wynagrodzeń. A to nie wszystkie zaległości. Pracodawca nie odprowadza składek ubezpieczeniowych do ZUS i PZU. Firma nie wypłaca świadczeń socjalnych oraz nieprawidłowo zatrzymuje składki związkowe, które powinny być przekazywane do Zarządu Regionu „S”.

Nieprawidłowości w funkcjonowaniu firmy potwierdzają wielokrotne kontrole Okręgowej Inspekcji Pracy. Liczne wnioski pokontrolne nigdy nie były realizowane. OIP składała w prokuraturze zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa przez Zarząd ZNTK. Prokuratura te wnioski oddalała nie do-

patrując się znamion czynu zabronionego i uznając, że niewypłacalność wynagrodzeń przez dwa lata nie jest działaniem uporczywym!

Wniosek o wszczęcie postępowania przeciwko Zarządowi ZNTK złożyła w październiku 2010 r. także wielkopolska „S”. Pół roku później prokuratura powołała do zbadania sprawy biegłego z zakresu księgowości i finansów. Od tego czasu mija prawie rok i w sprawie nic się dzieje. Sprawy w Sądzie Pracy rozciągają się w nieskończoność. Obecnie pracownicy dochodzą swoich praw w Sądzie Pracy jednak prawnicy firmy wykorzystują wszystkie kruczki prawne, aby odwlekać wydanie wyroku.

A ludzie nie mają z czego żyć. Nie otrzymują wynagrodzeń, formalnie są zatrudnieni, więc nie mogą się ubiegać o świadczenia z opieki społecznej. Nie mogą uzyskać świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świad-

wiązek realizowania ciężących na nim zobowiązań, w tym wypłacania pensji – mówią pracownicy ZNTK.

Jednak Sąd Gospodarczy systematycznie odrzuca wnioski o upadłość składane przez „S” i pracowników ZNTK. Taka reakcja organów państwa, w świetle ewidentnych dowodów działania właściciela firmy na szkodę pracowników i skarbu państwa, jest sygnałem do bezkarności. Jeżeli tak funkcjonują organy państwa, nie dziwię się, że pracodawcy to wykorzystują. To jest sankcjonowanie patologii – stwierdził Jarosław Lange, szef wielkopolskiej „S”.

– My wielokrotnie godziliśmy się na porozumienia – łącznie z wycofaniem wniosków o upadłość i zgodą na dobrowolne zwolnienia z pracy – mówi Lidia Dudziak, przewodnicząca zakładowej „S”. – Warunkiem była wypłata zaległych wynagrodzeń. Żadne z tych porozumień nie zostało dotrzymane.

W grudniu 2011 r. powstało Stowarzyszenie byłych i obecnych pracowników poszkodowanych przez ZNTK. Jego prezes Wojciech Słomka wyjaśnia, że celem Stowarzyszenia jest zabezpieczenie interesów pracowniczych, aby w przypadku sprzedaży majątku firmy otrzymali oni zaległe wypłaty.

– W ostatnim czasie z zakładu wywieziono 4 tony miedzi, za 2 mln zł sprzedano nasycalnię. Myśleliśmy, że chociaż część z tych pieniędzy zostanie przeznaczona dla pracowników. Tak się nie stało. Podobnie było ze sprzedażą Ośrodka Wypoczynkowego w Międzyzdrojach. Pieniądze uzyskane z tej transakcji, które miały być przekazane na konto Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, nigdy tam nie trafiły. Stowarzyszenie uruchomiło wkrótce stronę internetową, na której opublikuje dokumenty świadczące o nieprawidłowościach popełnianych przez Zarząd Spółki – dodaje W. Słomka.

Pracownicy ZNTK nie zamierzają rezygnować z walki o swoje prawa. Jeszcze 8 marca Naczelnikowi I Urzędu Skarbowego i Dyrektorowi ZUS zostały przekazane listy, w których „S” domaga się, aby w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości po stronie właściciela Spółki instytucje te skierowały w trybie natychmiastowym wnioski o ogłoszenie upadłości do Sądu Gospodarczego.

Kolejnym krokiem będzie zawiadomienie prokuratora generalnego i ministra sprawiedliwości o sytuacji pracowników przez Komisję Krajową „S”. 29 marca odbędzie się pikiet przed siedzibą Sądu Okręgowego w Poznaniu. „S” będzie zabiegać o zabieganie o przyspieszenie procedur w Sądzie Pracy i Sądzie Gospodarczym. *bn*

Wspólne projekty związkowców i pracodawców

Barometr nastrojów gospodarczych

1 marca br. podczas śniadania prasowego w hotelu Rzymskim w Poznaniu odbyła się oficjalna prezentacja projektu „Wielkopolskie partnerstwo na rzecz zarządzania zmianą gospodarczą”, który wielkopolska „Solidarność” będzie realizować wspólnie z Wielkopolskim Związkiem Pracodawców i firmą TEB Edukacja. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Projekt skierowany jest do przedsiębiorców, partnerów społecznych, instytucji rynku pracy i organizacji pozarządowych. Jego celem jest kompleksowa ocena sytuacji ekonomiczno-gospodarczej woj. Wielkopolskiego, uwzględniająca zmiany gospodarcze oraz wypracowanie rozwiązań korzystnych dla pracowników – zapewniających im bezpieczeństwo zatrudnienia, jak również dla pracodawców – umożliwiających osiąganie zysków z prowadzonej działalności.

Zamiarem partnerów projektu jest promocja dialogu społecznego na poziomie lokalnym, obejmująca m.in. działanie na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu, elastycznych form zatrudnienia, aktywnych form szkolenia przedsiębiorców.

Efektom debat i badań przeprowadzonych w ramach projektu, trwającego do lipca 2013 r., będzie stworzenie Wielkopolskiego Barometru Nastrojów Gospodarczych, na podstawie którego co miesiąc oceniana zostanie kondycja ekonomiczno-gospodarcza Wielkopolski.

Uzyskane informacje będą na bieżąco analizowane i omawiane na spotkaniach przedstawicieli partnerstwa oraz podczas debat publicznych. Wyniki zostaną opublikowane

m.in. w „Tygodniku Solidarności” i na stronie www.wielkopolskie-partnerstwo.pl

Podczas spotkania z dziennikarzami zaprezentowane zostały również trzy inne projekty europejskie, które będą realizowane wspólnie przez związkowców i pracodawców z Wielkopolski.

Pierwszy: „Efektywne zarządzanie zmianą w wielkopolskich firmach” ma pozwolić pracodawcom na opracowanie strategii rozwoju przedsiębiorstw w czasie kryzysu gospodarczego. W jego ramach zorganizowanych zostanie około 40 konferencji i seminariów w miastach powiatowych regionu.

Drugi: „CSR i flexicurity – podstawą biznesu wielkopolskich przedsiębiorstw”. CSR jest skrótem mówiącym o społecznej odpowiedzialności budżetu, a flexicurity to podejście łączące elastyczność i bezpieczeństwo zatrudnienia.

Trzeci: „Budowanie porozumień na rzecz wdrażania idei flexicurity i CSR w województwie wielkopolskim z wykorzystaniem wzorców niemieckich” ma wdrożyć dobre doświadczenia w tych dziedzinach niemieckich przedsiębiorców.

Wszystkie wspólne projekty związkowców i pracodawców patronatem objęli Wojewoda Wielkopolski i Marszałek Województwa Wielkopolskiego. *bn*

Kontakt z biurem projektu:
Zarząd Regionu Wielkopolska NSZZ „S”, ul. Metalowa 7, p. 11,

60-118 Poznań,

tel. 61 853-08-60 wew. 11,

fax. 61 853-08-66,

e-mail: projekt@wielkopolskie-partnerstwo.pl

Kierownikiem projektu jest

Aleksandra Cybulska,

tel. kom. 608 593 718



czeń Pracowniczych, bo te są możliwe po ogłoszeniu upadłości firmy, czego pracodawca nie chce zrobić. I koło się zamyka.

– Jeżeli pracodawca nie zgłasza wniosku o upadłość, to znaczy, że uznaje, iż jego firma funkcjonuje jak normalny zakład pracy. Ma zatem obo-

Dłużej nie chcemy rozmawiać. Doszło do tego, że pracownicy nie mogą wejść na teren zakładu pracy, aby uzyskać poświadczenie o zatrudnieniu, pieczętą w legitymacji ubezpieczeniowej itp. Właściciel zakładu ma tylko jeden cel – zlikwidować firmę i zarobić na sprzedaży gruntów w centrum miasta.

„Solidarność” uczy demokracji

Rozmowa z **dr Barbarą Fedyszak-Radziejowską**, socjologiem, wiceprzewodniczącą Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” w Polskiej Akademii Nauk

Jak przekonać Polaków do „Solidarności”? Czy nie jest tak, że zachłyśnięci nową rzeczywistością uznaliśmy związki zawodowe za instytucję z przeszłości, coś niepotrzebne we współczesnej gospodarce?

To zdumiewające, że w debacie publicznej „Solidarność” funkcjonuje głównie w kontekście historii, pomników, cudu lub

fenomeny z przeszłości, a nie jako fundamentalny element społeczeństwa obywatelskiego, instytucja niezbędna w demokratycznym państwie.

A jest potrzebna?

Oczywiście. Związek wprowadza mechanizmy demokracji i partnerstwa już od poziomu komisji

ciąg dalszy na str.2

„Solidarność” uczy demokracji

ciąg dalszy ze str. 1

zakładowej. Wprowadza element kontroli, pewnej presji niezbędnej dla efektywnego i racjonalnego zarządzania strukturami i ludźmi w sytuacji, gdy relacje są asymetryczne, jak między pracownikiem a dyrektorem czy prezesem. Dialog społeczny między pracownikami i pracodawcami ma także znaczenie w debacie publicznej. Zauważmy, że związkowcy są w mediach przedstawiani zawsze jako strona sporu, a pracodawcy bardzo często występują w roli niezależnych ekspertów.

Czy jednak taka kontrola na każdym poziomie życia społecznego, w tym gospodarczego, jest potrzebna? Nie można przecież zakładać, że wszyscy pracodawcy lub politycy są z założenia nieuczciwi.

Rzecz nie w uczciwości, a w racjonalności i efektywności podejmowanych decyzji. Wiedza o zarządzaniu ludźmi i strukturami czy o funkcjonowaniu demokracji prowadzi do wniosku, że sprawność i skuteczność każdej władzy (pracodawcy, rządu etc.) jest tym większa, im więcej czynników uwzględni ona w swoich decyzjach. A motywacje, zaangażowanie, poczucie partnerstwa, uczciwość pracowników i obywateli mają ogromne znaczenie dla funkcjonowania i firmy, i państwa. Dobre zarządzanie nie bierze się tylko z geniuszu prezesa czy premiera, lecz ze świadomości, że są kontrolowani, a przesłanki ich decyzji będą znane. Szef, który ma w swojej firmie związek, musi nią lepiej kierować. Związki zawodowe są więc także po to, by firmy były lepiej zarządzane.

Związkom zawodowym zarzuca się również jednostronne pole widzenia, hamowanie rozwoju gospodarczego i ograniczanie wolnego rynku.

A jakże, mówiło się nawet, że „przeszkadzają” nieomal we wszystkim, w demokracji, transformacji, modernizacji, bo są „roszczeniowe”. Tymczasem wycofanie się związku przyniosło np. niekorzystne prywatyzacje. „Roszczeniowość” można nazwać inaczej - prawami pracowni-



czymi i obywatelskimi, a wtedy znaczenie związków dla dobrego funkcjonowania państwa staje się czytelne. NSZZ „Solidarność” ma piękną tradycję godzenia różnych interesów i wspierania słabszych przez silniejsze grupy pracownicze. To sprawdza się dzisiaj w debacie o zmianach systemu emerytalnego.

No właśnie, zatrzymajmy się na tym przykładzie. „Solidarność” zebrała ok. 1,5 mln podpisów pod inicjatywą referendalną, a premier już zapowiada, że do prośby takiej rzeszy Polaków się nie przychyli. To gdzie tu jest siła Związku?

W tym konkretnym przypadku rządzący, jeśli nie dojdzie do referendum, zlekceważą nie Związek „Solidarność”, ale półtora miliona aktywnych obywateli. Ten rząd lekceważy bardzo wiele rzeczy. Ale w nieskończoność takiej polityki nie da się prowadzić w demokratycznym państwie. Związek dał Polakom szansę wyrażenia swojej opinii. Wiemy już, jak wielu obywateli chce referendum. Tak właśnie funkcjonuje społeczeństwo obywatelskie, bo pozwala ludziom artykułować własne interesy i zabiegać o ich realizację. Dzięki tej akcji „Solidarność” istnieje w debacie publicznej i ma możliwość wpływania na kształt dyskursu i stanowienia prawa. To jest ważne.

Ale od zaangażowania w budowę społeczeństwa obywatelskiego już tylko krok do aktywności politycznej. A to chyba wielu Polaków – zostawmy na boku analizę, czy słusznie – zniechęciło do Związku w ostatnich kilkunastu latach.

Po 1989 r. „Solidarność” oddała swoje elity strukturze politycznej kraju, od samorządów przez Sejm, rząd, po liczne instytucje publiczne. To jej wielka zasługa, której nie można nazywać upolitycznieniem. Przecież nie chcieliśmy, by w III RP rządzili jedynie ludzie ze służb i byłej partii komunistycznej. Zaangażowanie w życie publiczne, funkcjonowanie społeczeństwa obywatelskiego nie było i nie jest „upolitycznieniem” Związku. „Solidarność” przeprowadziła niedawno akcję pt. „Zorganizowani mają lepiej”. Powiedziałabym to podobnie, ale inaczej – społeczeństwa, w których istnieją silne i szanowane przez rząd i pracodawców związki zawodowe, żyją lepiej.

Zna Pani dobrze związkowe i społeczne realia w innych krajach. Jak w tym kontekście prezentuje się Polska?

W krajach skandynawskich, a więc w społeczeństwach z silnym kapitałem społecznym, uzwiązkowienie jest bardzo wysokie. W Szwecji wynosi ponad 70 proc., w Finlandii podobnie. Tam pracownicy są szanowani i mają silną pozycję w negocjacjach. Pomiatanie pracownikami – a więc po prostu ludźmi – jest trudniejsze, czasami niemożliwe. Polskie migracje „za chlebem” są często także migracjami za normalnością w pracy.

Jak zatem przekonać do „Solidarności” polskich pracowników?

Pracowników, zwłaszcza młodych, mogą zjednać hasła godnościowe, a nie tylko materialne. W tym efektywność firmy, jej marka, bezpieczeństwo pracy etc. Paradoksalnie, żeby mobilizować ludzi, trzeba im pokazać, że w działaniu Związku chodzi o coś więcej niż o przysłowiową kielbasę. „Solidarność” ma mocną kartę, odniosła historyczny sukces jako związek, organizacja obywatelska i ruch na rzecz demokracji, wolności i modernizacji Polski. Była i nadal jest konkretna, praktyczna, a zarazem daje członkom poczucie sensu i wagi tego, co robią. Chcemy mieć społeczeństwo obywatelskie, zacznijmy od związków.

Rozmawiał Adam Chmielecki
Źródło: „Magazyn Solidarność” nr 3/2012

Dla ciebie to prawie nic, a dla nich tak wiele



● Zakładka z takim hasłem znajduje się na stronie Wielkopolskiej „Solidarności” – www.solidarnosc.poznan.pl. Znajdziemy tam informacje o dzieciach, dla których możemy otworzyć nasze serca. **Wszyscy możemy im pomóc.** Wystarczy przekazać na wybrane konto 1% podatku, który i tak zabierze nam fiskus. Choć pojedynczo będą to drobne kwoty, mogą bardzo pomóc odzyskać zdrowie i radość życia dzieciom dotkniętym chorobą już na początku ich wędrówki przez życie.

Společnie w godzinach pracy

Pracownicy biurowi w godzinach pracy czytają bajki dzieciom w szpitalu, pomagają w hospicjum lub prowadzą lekcje w szkole. Łamię prawo pracy? Wagarują? Nie, są wolontariuszami!

Wolontariat pracowniczy jest jednym z narzędzi wykorzystywanych przez firmy w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu. Chodzi o to, aby zachęcić pracowników firmy do tego, by część swojego czasu poświęcili na pomoc potrzebującym. Firmy, które prowadzą akcje wolontariatu pracowniczych, płacą pracownikowi tak, jak za normalny dzień pracy, a pracownik zamiast do biura jedzie - na przykład - budować dom dla biednych rodzin.

Form wolontariatu pracowniczego jest wiele (ostatnio w USA coraz bardziej popularna jest turystyka wolontariacka, podczas której pracownicy wyjeżdżają np. do Afryki pomagać w kopaniu studni) – zarówno pod względem tego, co pracownicy firmy robią, jak i systemu, w jakim wykonują pracę wolontariacką. Niektóre firmy wyznaczają określony dzień w roku na realizację wolontariatu, inne mają indywidualne umowy z pracownikami, w ramach których pracownik określa liczbę godzin w miesiącu czy roku przeznaczoną na pracę wolontariacką. Oczywiście, zawsze jest to propozycja dla pracownika, nigdy przymus, ale większość pracowników, mając taką możliwość, korzysta z tej opcji.

Wolontariat pracowniczy rozwijany jest w tak znanych firmach, jak: Toyota, Energa, RWE, Provident, Kompania Piwowarska, TP SA, ING Bank, BZ WBK, a także w Grupie Kapitałowej ENEA.

W ramach wolontariatu pracowniczego pracownicy TP SA malowali sale w szpitalach dziecięcych, a ich firma instalowała na oddziałach aparaty telefoniczne, z których dzieci za darmo mogły dzwonić do rodziców.

Pracownicy spółek Grupy Kapitałowej ENEA przeprowadzają w młodszych klasach szkół podstawowych i przedszkolach lekcje pt. „Nie taki prąd straszny”, na których pokazują dzieciom, jak powstaje prąd, jak się z nim bezpiecznie obchodzić i jak go oszczędzać. Obecnie wdrażają kolejną akcję proekologiczną pt. „W kontakcie z naturą”. Dla

dzieci z gimnazjów stworzono specjalny program ratownictwa przedmedycznego, podczas którego dzieci uczą się, jak skutecznie udzielać pierwszej pomocy.

- Zupełnie naturalne jest, że w pierwszej kolejności do akcji przystępują pracownicy, którzy mają dzieci w szkołach – mówi koordynatorka wolontariatu pracowniczego w jednej ze spółek GK ENEA. – Zawsze przed pierwszą lekcją jest trema, bo nie wiadomo, jak dzieci zareagują. A reagują fantastycznie. Kto poszedł jeden raz, idzie na kolejne. Zostaliśmy wyposażeni w materiały, które dzieciom się bardzo podobają. Nasi szefowie bardzo przychylnie patrzą na wolontariat, jednak nie można przesadzać. Swoje obowiązki w pracy trzeba wykonać.

Co firmie daje wolontariat pracowniczy? Przede wszystkim kształtuje pozytywny wizerunek firmy. To, że firma pomaga potrzebującym sprawia, że klienci i kontrahenci firmy patrzą na nią bardziej przyjaźnie. Wolontariat pracowniczy stanowi również świetne narzędzie dla samych

pracowników. Z przeprowadzonych w 2008 roku badań na temat wolontariatu pracowniczego w Polsce wynika, że pracownicy widzą wiele korzyści w uczestnictwie w takim programie. Główne wskazania wolontariuszy to: poczucie satysfakcji z faktu niesienia pomocy innym, możliwość samorealizacji, zdobywanie nowych umiejętności.

Jak wynika z badań przeprowadzonych kilka lat temu w USA przez Deloitte, akcje z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu przekładają się również na wzrost pozycji firmy w oczach jej obecnych i potencjalnych pracowników. Mając do wyboru pracę w dwóch firmach (przy tych samych obowiązkach, pensji i dodatkach), aż 72% osób wybrałoby tę firmę, która prowadzi działania związane z wolontariatem pracowniczym. W Polskim badaniu okazało się, iż tylko 8% pracowników uważa, że fakt istnienia programów wolontariackich w firmach nie wpływa na wizerunek firmy.

Anna Dolska



Pracownicy spółek ENEA, w ramach wolontariatu pracowniczego, przeprowadzają proekologiczne lekcje w szkołach i przedszkolach

PROFIT CLUB

NASI PARTNERZY O SOBIE



Centrum Handlowe ETC
ul. Poznańska 6
62-020 Swarzędz

Nowa firma
w Profit Club

5% rabatu

Galeria MALTA
ul. abpa A. Baraniaka 8
61-131 Poznań

