

Biuletyn Związkowy

Biuletyn MKZ NSZZ "Solidarność" MESKO S.A.

www.solidarnoscmesko.pl

MESKO S.A.

DZIŚ W NUMERZE:

- ◆ **NEGOCJACJE
ZAKOŃCZONE.
POROZUMIENIE
W SPRAWIE
PODWYŻEK PŁAC
ZAKOŃCZONE**
- ◆ **POWYBORCZE
PODSUMOWANIA**
- ◆ **RADA NADZORCZA
WYBRANA**
- ◆ **PREMIA –
POWYBORCZE
PODSUMOWANIA**

RADA NADZORCZA WYBRANA

Zgodnie z decyzją Głównej Komisji Wyborczej Mesko S.A. powołanej przez Radę Nadzorczą Uchwałą 1141/VIII/2017 z dnia 27 lutego 2017, zostały przeprowadzone wybory przedstawicieli pracowników do Rady Nadzorczej. Wybory zostały przeprowadzone w dniu 5 kwietnia 2017 r. O mandaty reprezentantów pracowników ubiegali się:

1. Tomasz Sieczka NSZZ „S”
2. Paweł Stanik NSZZ „S”
3. Jolanta Zygmunt ZZPE
4. Andrzej Łubek

W wyborach wzięło udział 1530 pracowników co stanowi 79,3%.

Poszczególni kandydaci uzyskali następujące ilości głosów:

1. Tomasz Sieczka „S” 743 głosów ważnych co stanowi 50,4%
2. Paweł Stanik „S” 876 głosów ważnych co stanowi 59,4%
3. Jolanta Zygmunt 656 głosów ważnych co stanowi 44,8%
4. Andrzej Łubek 704 głosów ważnych co stanowi 48,1%

W związku z powyższym w pierwszej turze wybrani do Rady Nadzorczej Mesko S.A. zostali:

1. Paweł Stanik
2. Tomasz Sieczka

Pozostali kandydaci ubiegać się będą o wolny mandat w drugiej turze wyborów. Zwycięzcom gratulujemy. Będziemy pilnie śledzić ich poczynania i oceniać!

Red.



Z okazji zbliżających się Świąt Wielkanocnych składam najserdeczniejsze życzenia wszelkiej pomyślności.

Niech zwycięską Chrystus obdarzy nas pokojem, zdrowiem i radością, udzieli potrzebnych łask, wniesie szczęście do każdego domu i sprawi, by w naszym życiu zwyciężały miłość i nadzieja.

Niech radość Zmartwychwstania zagości w naszych sercach, da siłę w pokonywaniu trudności i pozwoli z ufnością patrzeć w przyszłość.

W imieniu
MOZ NSZZ „Solidarność” MESKO

Stanisław Głowacki

NEGOCJACJE ZAKOŃCZONE.

POROZUMIENIE W SPRAWIE PODWYŻEK PŁAC PODPISANE



Na wniosek NSZZ „S” Mesko S.A. toczyły się przez wiele tygodni negocjacje z Zarządem w sprawie podwyżek płac. 22 marca nastąpiło zawarcie Porozumienia.

Rozmowy płacowe zawsze były i są trudne. Trzeba jednak podkreślić fakt pełnego zrozumienia i otwarcia Zarządu na argumenty związkowe.

Porozumienie było zawierane sukcesywnie. W pierwszej kolejności w dniu 5 lutego 2017 roku uzgodniliśmy podwyższenia wskaźnika premii do 14% kwartalnego funduszu płac.

To jest, czy też może być znaczny zastrzyk finansowy, który zasili budżety domowe pracowników co kwartał. Oczywiście naliczenie tego funduszu jest obwarowane zgodnie z Regulaminem premiowania licznymi warunkami. Podstawowy to wykonanie zadań kwartalnych zgodnie z planem rzeczowo-finansowym na dany rok.

To co udało nam się jeszcze zmienić przy okazji negocjacji to zapis w Regulaminie, który pozwala uruchomić Prezesowi fundusz premiowania, jeżeli plan jest wykonany pod względem wartościowym, a nie jak dotychczas ściśle wg planu rzeczowego, który jest zapisany na dany kwartał.

Zbliżające się Święta Wielkanocne to okres wielu dodatkowych wydatków dla budżetów domowych.

Wystąpiliśmy do Prezesa o uruchomienie dodatkowych środków na

wypłatę 10 kwietnia w ramach tzw. funduszu Prezesa. Kwota przeznaczona na nagrody wynosi ok. 1140000,- zł to jest ok. 50 % kwartalnego funduszu premiowego. Zdajemy sobie sprawę, że większość pracowników oczekiwała na informację co z podwyżkami płac?

Po raz pierwszy od wielu lat, średnia płaca w Mesko za 2016 rok przekroczyła średnią krajową!!!

Gdybym był złośliwy, to powiedziałbym dzisiaj, że te wszystkie „przepowiednie” i kalumnie rzucane przez wielu tzw. życzliwych wzięły w łeb. Od 1 lipca 2017 roku w Mesko S.A. ulegną podwyższeniu wynagrodzenia pracowników. Fundusz płac zasadniczych zostanie podwyższony o kwotę stanowiącą iloczyn liczby zatrudnionych i kwoty 400 zł wg stanu na dzień 1 czerwca 2017 r.

W celu niwelowania dysproporcji płacowych, występujących pomiędzy jednostkami organizacyjnymi naszej Spółki, dodatkowo zostanie zwiększony fundusz płac zasadniczych dla:

1. Oddziału w Pionkach o kwotę równą iloczynowi kwoty 35 zł i liczby pracowników fizycznych zatrudnionych w tym oddziale.
2. Oddziału Kraśnik-Bolechowo o kwotę równą iloczynowi kwoty 30 zł i liczby pracowników fizycznych zatrudnionych w Kraśniku.

Każdy pracownik ma gwarancję otrzymania minimalnej podwyżki w wysokości 100 zł.

Porozumienie określa zasady przydziału premii, nagrody z funduszu Prezesa oraz podwyżki płac.

Bez fałszywej skromności trzeba podkreślić, że te negocjacje zakończyły się pełnym sukcesem.

Na pewno znajdą się tacy, którzy będą kontestować to Porozumienie, ale fakty są jednoznaczne.

To jest sukces związku!!!

Nie należący do związków zawodowych powinni się „obrazić” i nie brać tych podwyżek, bo dla nich związek jest niepotrzebny? Przecież wiem, że tak nie będzie, ale ładnie to tak?

W USA, Norwegii i wielu innych krajach tak jest, że związki zawodowe negocjują podwyżki dla swoich członków. Myślę, że u nas kiedyś też tak będzie!!!

St. Głowacki



MINISTER OBRONY NARODOWEJ

ANTONI MACIEREWICZ – NARESZCIE

Po wielu, wielu latach wojsko i zbrojeniówka ma właściwego szefa obrony narodowej. Proszę mi wierzyć, bo na przestrzeni lat od 1989 roku miałem do czynienia i rozmawiałem ze wszystkimi ministrami MON z różnych opcji.

Może to wyglądać na kadzenie, ale takiego Ministra chyba wymodliliśmy!

Wiele lat zabiegaliśmy o powołanie podmiotu gospodarczego – koncernu, który zarządzałby wszystkimi zakładami zbrojeniowymi. No i mamy Polską Grupę Zbrojeniową! Dotychczas ciężko było się dogadać, kto jest naszym czyli polskiej zbrojeniówki właścicielem?

Ministerstwo Gospodarki, Ministerstwo Skarbu Państwa, Ministerstwo Finansów czy może Ministerstwo Obrony Narodowej?

Przepychanki trwały. Czasami miałem wrażenie, że najchętniej by nas sprzedano za przysłowiowy „psi grosz” by mieć problem z głowy. Celowała w tym PO.

Dzisiaj proszę bardzo, mamy jednego właściciela w imieniu Skarbu Państwa, a jest nim Minister Obrony Narodowej – Antoni Macierewicz.

No pewnie, że prościej!

Chodziliśmy po ulicach Warszawy z żądaniem wprowadzenia zamówień wieloletnich! I co? Proszę bardzo. Wszystkie zamówienia zawierane z MON mają klauzulę wieloletnich. Mówiliśmy, że Niemcy, Francja wykorzystują zapis art. 346 TUE i nikogo nie wpuszczają na swój rynek zamówień, a nasi generałowie-lobbyści zasłaniając się zapisami Reżimu Stymulującego Konkurencyjność UE wpuszczają koncerny niemieckie i francuskie na polski rynek. I co? Okazało się, że można! Minister Macierewicz nie boi się kierować zamówień do polskiego przemysłu wykorzystując art. 346.

Mówiliśmy, że poza USA i Federacją Rosyjską niewiele krajów jest tzw. samowystarczalnych i może wszystko zamawiać w swoim przemyśle. Wszyscy natomiast wydając pieniądze podatnika robią to bardzo rozważnie i chcą przy okazji zakupów w innych krajach coś nowego dla siebie pozyskać, np. Turcja, Finlandia itd.

W Polsce to zagraniczne koncerny dyktowały warunki, a polscy generałowie zachowywali się jak lobbyści tych korporacji! I co, dało się inaczej?

Pierwszym przykładem, że ten Rząd nie blefuje, było unieważnienie przetargu na śmigłowce ze względu na brak zabezpieczenia należytego offsetu. Kolejne przetargi i już koncerny wiedziały, że żarty się skończyły.

Takie działanie Ministra Macierewicza i Rządu to jest działanie nie tylko w interesie polskiego przemysłu zbrojeniowego, ale przede wszystkim polskiego podatnika.

Kiedy został sformowany Rząd Premier B. Szydło mówiłem do Ministra Macierewicza: „Panie Ministrze, utrzymywanie na obecnych stanowiskach niektórych generałów to jest szkodnictwo dla Polski.

Naprawdę mieliśmy wątpliwości w czyim interesie działają?

Po upływie roku Minister zaczął zmiany strukturalne i osobowe. I co? Straszny kwik. Dlaczego? Bo różni lobbyści potracili wpływy!!! Nigdy nie zapomnę takiego momentu, kiedy podczas wizyty u jednego z poprzednich ministrów obrony chwalił się, że otrzymał podziękowanie od Jaruzelskiego za pomoc i gwarancje urlopu i pobytu w sanatorium MON. List pisany odręcznie, bezpośrednio do adresata.

Jestem pewien, że przy wszystkich cechach miłosierdzia obecny szef tak dobrotliwy by nie był!

Etatowym komentatorem obecnych działań resortu jest Pan Siemoniak. Trzeba wstydu nie mieć!!!

Winy Siemoniaka dotyczące polskiego przemysłu zbrojeniowego, wprowadzenia degrengolady w wojsku nie spisałby w opasłym tomie białej księgi.

W następnych numerach biuletynu opiszę te przypadki. Ktoś powie, chwaliśz Macierewicza bo dzisiaj rządzi! Nic podobnego. Może jeszcze tak być, że będziemy protestować przeciwko decyzjom A. Macierewicza. Możemy się spierać, kłócić czy strajkować.

To co napisałem wcześniej to są fakty. Trzeba uszanować wolę, konsekwencję i uczciwość. Jak zapowiadał, tak robi! Wszystkim oponentom mówimy: biec przykład jak powinna wyglądać praca dla Polski!!!

St. Głowacki

GRATULACJE

Z ogromną przyjemnością chcę Państwa poinformować, że przewodniczący Komisji Oddziałowej NSZZ „Solidarność” w Bolechowie k. Poznania, członek MOZ NSZZ „S” Mesko mgr Jacek Józwiak w dniu 24 marca 2017 roku obronił na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu pracę doktorską z tematu:

„Doskonalenie Systemu Zarządzania Jakością w kształtowaniu potencjału konkurencyjnego przedsiębiorstw branży zbrojeniowej w Polsce”.

Cieszymy się ogromnie i życzymy Panu doktorowi sukcesów na niwie naukowej i osobistej.

St. Głowacki

PODZIĘKOWANIA

Wyrażamy serdeczne podziękowania wszystkim wyborcom, pracownikom Mesko S.A. którzy oddali na nas swoje głosy wyborcze w dniu 5.04.2017 r. podczas wyborów na członków Rady Nadzorczej Mesko S.A. z załogi.

Tomasz Siczka

Paweł Stanik

Protokół z posiedzenia Zespołu Trójstronnego ds. Rozwoju Przemysłowego Potencjału Obronnego i Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych w dniu 20 lutego 2017 r.

(fragmenty)

W spotkaniu, w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, któremu przewodniczył Pan Bartosz Kownacki – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Obrony Narodowej (MON), wziął udział Pan Tadeusz Kościński – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju (MR). Lista obecności w załączeniu i stanowi integralną część protokołu.

Przyjęty porządek obrad obejmował:

1. Przyjęcie protokołu z posiedzenia Zespołu w dniu 11.07.2016 r.
2. Wybór współprzewodniczącego ze strony rządowej.
3. Prezentacja zmian w Programie Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych.
4. Sprawy bieżące. Dyskusja i wnioski.

Ad. 1

Protokół z posiedzenia Zespołu w dniu 11.07.2016 r. został przyjęty bez uwag.

Ad. 2.

Współprzewodniczącym Zespołu ze strony rządowej jednogłośnie wybrano T. Kościńskiego – Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Rozwoju.

Ad. 3.

Minister Bartosz Kownacki, wprowadzając do tematu, poinformował o ogłoszeniu w dniu 20.02.2017 r. przetargu na 8 śmigłowców dla wojsk specjalnych i 4 (plus 4) do zwalczania okrętów podwodnych. Intencja MON jest, aby postępowanie było jak najbardziej konkurencyjne i przeprowadzone w oparciu o kryterium racjonalności i atrakcyjności ofert. Skierowane jest również do polskich przedsiębiorstw. Od zakładów zależy tempo postępowania.

Stanisław Głowacki – Przewodniczący Sekcji Krajowej Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność”, zwrócił się z prośbą o podpisanie przez stronę rządową uzgodnionego wcześniej i podpisanego przez stronę społeczną Regulaminu i wyznaczenie terminu (najlepiej około 9 marca 2017 r.) kolejnego posiedzenia Zespołu.

Minister B. Kownacki poinformował, że termin posiedzeń warunkowany jest propozycją tematów. Natomiast odbędą się oddzielne spotkania dotyczące przemysłu stoczniowego, szczególnie Stoczni Marynarki Wojennej, gdzie wymagane są głębokie zmiany, aby w perspektywie najbliższych lat miała szansę na pozyskiwanie i realizację zamówień. Sam Program Modernizacji Technicznej budzi ogromne emocje. Minister poinformował, że jest to dokument kierunkowy,

aktualizowany wielokrotnie w ciągu roku, w zależności od dynamiki i stopnia realizacji zamówień oraz zasobności środków finansowych. Intencją rządu było, aby zamówienia były kierowane do polskiego przemysłu zbrojeniowego, zarówno państwowego jak i prywatnego, a w celu zgromadzenia środków ulegały modyfikacji jego założenia i obecnie z nimi 50% produkcji winno być realizowane w Polsce, które umożliwią również realizację innych programów związanych z Siłami Zbrojnymi oraz produkcję na rzecz przemysłu cywilnego. Programy priorytetowe (w ramach 15 programów modernizacyjnych) powinny być realizowane w pierwszej kolejności, na które powinny być zabezpieczone środki. Do nich należą programy: morski, dot. obrony terytorialnej, pancerny, związany z cyberbezpieczeństwem. Obok głównych zadań modernizacyjnych, opracowane są zadania rezerwowe. Program modernizacyjny będzie ewoluował, jednak z zachowaniem środków finansowych w poszczególnych obszarach.

Prezentację „Priorytetowe Zadania Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych RP w latach 2017-2022” dokonał **Dyrektor Departamentu Polityki Zbrojeniowej MON, płk Karol Dymanowski**. W toku wystąpienia omówił uwarunkowania towarzyszące zmianom w planie modernizacji technicznej, w tym urealnienie prognoz budżetowych oraz kierunki i poziom zaangażowania finansowego. Płk Dymanowski przedstawił założenia leżące u podstaw procesu planowania, jakimi jest zrównoważenie zdolności SZ RP i realizacja zadań przy udziale Polskiego Przemysłu Obronnego.

Po omówieniu uwarunkowań ogólnych, Dyrektor DPZ zaprezentował miejsce nowych obszarów priorytetowych w planie modernizacji technicznej:

1. Obrony powietrznej,
2. Modernizacji Marynarki Wojennej,
3. Działań w cyberprzestrzeni,
4. Modernizacji Wojsk Pancernych i Zmechanizowanych,
5. Obrony Terytorialnej.

W drugiej części wystąpienia płk Dymanowski omówił przedsięwzięcia zaplanowane do realizacji do 2022 r. w ramach Programów Operacyjnych:

1. System Obrony Powietrznej,
2. Śmigłowce wsparcia bojowego, zabezpieczenia i VIP,
3. Zintegrowane systemy wsparcia dowodzenia C4ISR,

4. Modernizacja Wojsk Pancernych i Zmechanizowanych,
5. Zwalczanie zagrożeń na morzu,
6. Rozpoznanie obrazowe i satelitarne,
7. Indywidualne wyposażenie i uzbrojenie żołnierza – TYTAN,
8. Modernizacja Wojsk Rakietowych i Artylerii,
9. Symulatory i Trenażery,
10. Kołowe transportery opancerzone – ROSOMAK,
11. Przeciwpancerny pocisk kierowany SPIKE do KTO,
12. Rozpoznanie patrolowe,
13. Cyberobrona i narodowa kryptologia.

Ostatnia część prezentacji zawierała informację na temat przedsięwzięć planistycznych nie mieszczących się w ramach wyżej wymienionych Programów Operacyjnych. Z uwagi na wrażliwość danych ujętych w prezentacji, Ministerstwo Obrony Narodowej nie wyraziło zgody na jej załączenie do protokołu.

S. Głowacki pozytywnie ocenił prezentację i wyraził uznanie, że po raz pierwszy od wielu lat jest szansa na realizację dobrych programów dla przemysłu. Przypomniał, że kwestie obrony narodowej są istotnym elementem Strategii na Rzecz odpowiedzialnego Rozwoju (28.02.br na KK NSZZ „Solidarność” w Gdańsku będzie spotkanie z Premierem Morawieckim na temat SOR). Dlatego wnioskował, aby ten segment SOR, był tematem kolejnego posiedzenia zespołu. Zaproponował stworzenie rządowego programu Wsparcia Rozwoju Polskiego Przemysłu Zbrojeniowego i Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych w oparciu o SOR, który byłby stymulatorem Sił Zbrojnych i przemysłu zbrojeniowego. Jego zdaniem dokonywane obecnie wieloletnie zamówienia zapewniają większy komfort planowania produkcji, zatrudnienia, kosztów i należy dołożyć starań, aby zamówienia były realizowane, m.in. poprzez udrożnienie procedur (o co zaapelował do ministra). Oczywiście zdaje sobie sprawę, że niektóre decyzje są nieodwracalne, jak np. likwidacja ZM Wola (produkcja silników do czołgów), jednak obecnie istnieją wizje i perspektywy rozwoju przemysłu.

B. Kownacki przypomniał, że planowany jest wzrost wydatków na obronność do 2,5% PKB w 2030 roku (2,2% w 2019). To są ogromne szanse rozwojowe dla przemysłu i podniesienia poziomu wyposażenia armii. Poprosił, aby podczas spotkania z wicepremierem M. Morawieckim zaapelować, aby te plany zostały sfinalizowane w ustawie, z możliwością zapewnienia środków na obronę 2,0% PKB w 2018 roku. Ponadto na bazie SOR przygotowany będzie program Narodowa polityka Zbrojeniowa.

Wiesław J. Lewandowski – SKPZ NSZZ „S”, poprosił o przybliżenie planów unormowania polity-

ki dywidendowo-prowizyjnej, w tym kwestii prowizji pobieranych przez PGZ.

B. Kownacki wyjaśnił, że stanowisko dot. polityki dywidendowej wypracuje prezes, jednak nie może ona funkcjonować w grabieżczy sposób. Minister będzie rozmawiał na ten temat, jak również na temat zakupów wspólnych z nowym prezesem. Jest również wdrażany program ubezpieczeń Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych, wspólny dla całej grupy.

Tomasz Ptaszyński – Przewodniczący ZPPPOiL poinformował, że również pracodawcy dostrzegają zmiany stwarzające lepszy komfort pracy, dające możliwość spokojnego planowania i inwestowania oraz sprzyjające rozwojowi. Dlatego zapewnił, że z ich strony, pieniądze wydane przez państwo będą dobrą inwestycją. Przychylił się również do propozycji S. Głowackiego w zakresie opracowania programu wsparcia.

Na kolejnym posiedzeniu Zespołu będzie omawiany program Wisła, po przekroczeniu pewnego stadium realizacji, aby miał właściwy walor dla członków Zespołu.

Red.

ROZMOWY W „ATOSIE”

30 marca na wniosek NSZZ „S” Mesko S.A. odbyło się spotkanie przedstawicieli pracowników ochrony zatrudnionych w „Atosie” z reprezentantami Zarządu firmy: Panią prokurent oraz dyrektorem ds. zabezpieczenia zakładów. W spotkaniu udział wzięli ze strony NSZZ „S” przedstawiciele firmy z Radomia, Pionek i Skarżyska. Rozmowy prowadził przewodniczący NSZZ „S” Mesko Stanisław Głowacki.

Postulaty NSZZ „S” pracowników ochrony firmy „Atos” przedstawił Włodzimierz Dawidowicz.

Tematyka postulatów obejmuje:

1. Umowy o pracę na czas nieokreślony:
 - pracownicy ochrony ze stażem powyżej 3 lat
 - dyspozycjni (wyjazdy, konwoje itd.)
2. Większa stawka za konwoje ze względu na:
 - stopień zagrożenia podczas przejazdu na trasie
 - zróżnicowane warunki pogodowe
 - zróżnicowane pory wyjazdu i powrotu konwoju
3. Zróżnicowanie stawek godzinowych ze względu na stanowisko służbowe
4. Okolicznościowe premie uznaniowe.

Przedstawiciele Zarządu „Atos” sp. z o.o. przyjęli informacje w każdej ze spraw poruszanych w trakcie dyskusji i zobowiązali się do udzielenia odpowiedzi do końca kwietnia br.

Na wniosek przewodniczącego powołany został trzyosobowy zespół do opracowania szczegółowych propozycji w każdym z poruszonych problemów.

Po opracowaniu, przewodniczący przedstawi Zarządowi „Atos” projekt Porozumienia, który będzie określał standardy pracy, zatrudnienia i płace w firmie. Takie rozwiązanie zostało przez przedstawicieli „Atos” przyjęte ze zrozumieniem.

O dalszych działaniach i efektach poinformujemy Państwa w następnym biuletynie.

St. Głowacki

Jaka „Solidarność” ?

Kiedy patrzymy na próby wyzwolenia się spod jarzma sowieckiego, historie robotniczych protestów, to można bez dużego ryzyka użyć stwierdzenia, że tylko „Solidarność” mogła dać zwycięstwo. Popatrzmy.

Rok 1956 – protest robotników w Poznaniu. Na ulice wyszli robotnicy Cegielskiego, a potem innych zakładów.

Rok 1968 – na ulice Warszawy wyszli studenci wspierani przez niewielkie grono intelektualistów.

Rok 1970 – Gdańsk, Gdynia – robotnicy na ulicach. Strzały. Giną ludzie.

Rok 1976 – robotnicy Radomia, Ursusa na ulicach. Po fakcie aresztowań włączają się intelektualiści z A. Macierewiczem na czele niosąc pomoc rodzinom poszkodowanych.

Rok 1980 – Gdańsk, Warszawa, Kraków, Lublin, Szczecin, cały kraj. Strajkujące zakłady pracy, uczelnie, teatry, instytuty naukowe, itd. zostaje powołany NSZZ „Solidarność”. Po raz pierwszy protestujący wygrywają z komunistyczną dyktaturą. Na czele ruchu związkowego, zrzeszającego robotników, inżynierów, profesorów, lekarzy, itd., staje robotnik wspierany przez liczne grono doradców.

Siła NSZZ „Solidarność” od zawsze polegała i polega na jedności w różnorodności. To jest nasza moc.

Powstały różne ruchy związkowe, tzw. branżowe – kierowców, kontrolerów, maszynistów, inżynierów, itd.

Nikt jednak nie jest w stanie ogarnąć tak jak NSZZ „Solidarność” pełnej reprezentacji ludzi pracy. Z niepokojem patrzę na pewne działania w naszym związku, które próbują przeciwstawić sobie różne grupy zawodowe. To jest nie do przyjęcia.

W naszym związku musi być miejsce dla wszystkich.

Bardzo ważną rzeczą jest w naszym związku edukacja. Nie chodzi tylko o szkolenia z zakresu bhp czy prawa pracy, ale generalnie.

Dzisiaj w wielu zakładach jest problem z właściwą obsadą przedstawicieli pracowników w Radach Nadzorczych, czy spółkach komunalnych.

Jeżeli jest jeszcze wymóg posiadania uprawnień zakończonych pozytywnym egzaminem na kursach organizowanych przez Skarb Państwa, to już tragedia.

W naszej firmie „MESKO” nie ma z tym problemu.

Mamy kilkudziesięciu ludzi odpowiednio przygotowanych. Cały czas kładliśmy i kładziemy nacisk na kształcenie. Zarząd firmy na nasz wniosek pokrywa w 50% koszty edukacji pracowników. W ostatnim tygodniu członek naszej komisji obronił doktorat na Akademii Ekonomicznej w Poznaniu. Kilku jest już w trakcie otwartego przewodu doktorskiego.

Przyjęliśmy do związku również profesorów, którzy wykładają również na Politechnice Warszawskiej. Cieszy-

my się, że w zakładzie następuje też zmiana pokoleniowa. Do zakładu przyjmowanych jest wielu młodych ludzi, którzy w większości zasilają NSZZ „Solidarność”.

To jest ciężka praca. Dziś młodzi czekają na to jaką ofertę ma dla nich związek. Czy jest skuteczny? Czy daje szansę na ścieżkę kariery zawodowej?

To nie lata osiemdziesiąte, kto jest za komuną, a kto przeciw.

Inne czasy, inne pokolenie.

Strasznie irytuje mnie jak są bez potrzeby przywoływane słowa Jana Pawła II, ale w tym momencie nic lepszego mi do głowy nie przychodzi „Solidarność” – to znaczy: *jeden i drugi, a skoro brzemie, to brzemie niesione razem, we wspólnocie. A więc nigdy: jeden przeciw drugiemu. Jedni przeciw drugim,*

St. Głowacki

STANOWISKO KK NR 2/17

WS. BEZPIECZEŃSTWA SOCJALNEGO POLSKICH EMERYTÓW I RENCISTÓW.

Wprowadzona przez rząd waloryzacja świadczeń emerytalnych i rentowych mija się z oczekiwaniami i potrzebami środowiska emerytów i rencistów. Nadal obserwujemy jak biedni biednieją szybciej, a bogaci szybciej się bogacą.

Komisja Krajowa NSZZ „S” oczekuje od Rządu Pani Premier Beaty Szydło podjęcia niezwłocznych działań w sprawie korekty sposobu waloryzacji emerytur i rent, tak by zahamować proces wypychania polskich emerytów w sferę ubóstwa. Reforma polskiego systemu z 1999 r. oparta była na fałszywych założeniach społeczno-ekonomicznych i doprowadziła do sytuacji, w której poziom najniższych świadczeń emerytalnych nie wystarcza na zaspokojenie nawet najbardziej elementarnych potrzeb ludzi starszych.

Dzisiejsze pokolenie polskich emerytów to generacja ludzi dotknięta skutkami niesprawiedliwej społecznie transformacji ustrojowej, która dziś negatywnie wpływa na ekonomiczne podstawy ich życia.

Teraz z racji swojego wieku i odpowiedniego zabezpieczenia socjalnego nie mogą dłużej czekać na zmiany niewydolnego systemu.

Komisja Krajowa oczekuje, że „dobre zmiany” zapowiadane przez Prawo i Sprawiedliwość wkrótce także będą dotyczyły materialnych podstaw życia emerytów i rencistów.

Dlatego domagamy się od Rządu RP systemowej waloryzacji najniższych świadczeń emerytalno-rentowych w taki sposób, by zapewniała ona utrzymanie ich siły nabywczej, uwzględniając przy tym wzrost gospodarki krajowej.

Komisja Krajowa
NSZZ „Solidarność”

Gdańsk, 1 marca 2017 r.

PREMIA – POWYBORCZE PODSUMOWANIA

Wbrew tytułowi nie będziemy w tym artykule analizować wyników wyborów do Rady Nadzorczej, ale zajmiemy się problemami poruszonymi w trakcie zebrań przedwyborczych do Rady Nadzorczej.

To co z przekazu od kandydatów usłyszałem postaram się odpowiedzieć.

Pierwsza rzecz, która rzuca się w oczy to brak przekazywania informacji na wydziały i zakłady.

Tutaj w głównej mierze odpowiedzialni są przewodniczący związku jak też i kadra zarządzająca.

Modnym i wygodnym się stało, że kadra we wszystkich sprawach chętnie wyręcza się związkami zawodowymi, by tylko nie narażać się pracownikom. Dotyczy to bieżących problemów produkcyjnych, podziału premii czy podwyżek. Widoczny jest brak autorytetów, by dokonać rzeczowej i obiektywnej oceny każdego pracownika. Zdarzają się co prawda pojedyncze przypadki, ale zaznaczam pojedyncze.

To niestety idzie od góry.

Wszyscy chcą być mili, sympatyczni, a co złe to związki zawodowe i Prezes!!!

Tak się dalej nie da.

Ostatnio w naszej firmie wydano zalecenie, że „wszyscy” muszą mieć odpowiednie wykształcenie, znać języki obce i mieć do 35 lat. Fajne to. Tylko pytanie, czy to jest właściwe kryterium?

Znam wiele przykładów, że człowiek ma 6, a nawet 8 liter przed nazwiskiem, a nie nadaje się na brygadzystę.

Czy to jego wina? Nie.

Po prostu niektórzy nie mają jakichkolwiek predyspozycji do kierowania zespołami ludzkimi. To nie znaczy, że są złymi fachowcami. Absolutnie.

Przytaczam te przykłady, by uzmysłowić, że od wyjaśniania kwestii premiowania, nagradzania, wyróżniania są nie tylko związki zawodowe.

Wiele pytań dotyczyło Regulaminu Premiowania. Premia jak sama nazwa mówi jest premią, czyli wyróżnieniem za określone wykonanie zadań. Są określone kryteria i zasady.

Premia nie jest dodatkiem obligatoryjnym i jest wypłacana pod pewnymi warunkami. Jednym z nich jest wykonanie planu sprzedaży. Przypomnę, że do tej pory była wypłacana tylko w przypadku literalnego realizowania planu rzeczowo-finansowego przyjętego przez Radę Nadzorczą.

To na nasz wniosek została dokonana zmiana, że premia jest wypłacana także pod warunkiem realizacji planu wartościowego. To zasadnicza zmiana! Kiedy został wprowadzony system premiowy, wysokość pre-

mii wynosiła 7%. Dzisiaj po ostatnich negocjacjach 14%. Podpisaliśmy porozumienie, że dojdziemy do 30% przy założeniu, że co rok zwiększamy premię o co najmniej 2%. Jeżeli ktoś mówi, że trzeba zmienić Regulamin to niech przedstawi propozycję.

Tylko nie demagogię.

Zabiegaliśmy w Zarządzie o umożliwienie doksztalcenia pracowników Mesko S.A.

To na nasz wniosek firma dopłaca 50% do czesnego, jeżeli pracownik podejmie ten trud.

Śmiesznie to brzmi, kiedy tym nowo szkolonym wydaje się, że posiedli już wszystkie rozumy i zaczynają wszystkich pouczać opowiadając totalne androny, myląc kapitał Spółki z zyskiem i tak dalej. Tylko po to by „błyśnąć”. Zawsze trzeba mieć w sobie trochę pokory.

Tematem, który się pojawia w rozmowach to stwierdzenie: że my wykonaliśmy wszystko, a inny zakład nie, to dlaczego mamy nie brać premii?

Dzisiaj nie ma problemu, że Z-1, Z-2..... To są odrębne podmioty gospodarcze. Wszyscy razem tworzymy zakład pod nazwą Mesko S.A. Z całym dobrodziejstwem, tego co dobre i złe. Chyba, że wyrazimy zgodę na podział zakładu na ileś (?) spółek. Wtedy każdy będzie sobie. Tylko jak długo?

Z ZM Mesko wydzielonych w okresie przekształceń było 13 spółek. Ile zostało?

Kiedy przejmowaliśmy Pionki było szereg zarzutów, a po co? To tylko wydawanie pieniędzy itd.

Tłumaczyłem, że Solidarność, że tam ludzie też chcą pracować, że to dla nas wszystkich dobre rozwiązanie.

A dzisiaj? Proszę popatrzeć jaka wielkość sprzedaży zależy od Pionek?

Warto było?

Nie będę tu przywoływał przykładu Z-5 itd.

Dlaczego o tym piszę?

Proszę być Państwo nie dawali wiary tym tzw. „sezonowym Mesjaszom”.

Plotą czasem bzdury nawet nie w złej intencji, tylko z braku wiedzy, doświadczenia i chcąc zyskać chwilowy poklask!

Mesko liczy 93 lata. Naszą rolą jest ochronić dorobek wielu pokoleń i zapewnić rozwój naszej firmy.

Jak widać naocznie do tej pory nam się to udaje.

Nam, czyli NSZZ „Solidarność”.

A, że nie wszyscy nas kochają? No cóż, jest demokracja.

St. Głowacki

Ps. O innych tematach w następnym numerze biuletynu.

Krajowej Sekcji Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność” do prezentowanego projektu opinii Komisji Konsultacyjnej ds. Przemian w Przemysle (CCMI) pn. Europejski plan działań w sektorze obronnym

I. W listopadzie 2016 r. Komisja Europejska zaproponowała plan działań w sektorze obrony proponując:

1. Utworzenie Europejskiego Funduszu Obrony (EFO) aby wspierać inwestycje we wspólne prace badawczo-rozwojowe składającego się z dwóch pionów:
 - a) pion badawczy,
 - b) pion w zakresie zdolności.
2. Wzmocnienie jednolitego rynku na użytek obronności.
3. Wspieranie inwestycji w MŚP.

II. Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle (CCMI) w swoim wstępnym projekcie opinii do proporcji KE przedstawiła szereg kierunków działań, które są bardzo niekorzystne dla polskiego przemysłu obronnego.

III. Cele, które wyłamują się z proponowanych zapisów to:

1. Główny element Europejskiego Funduszu Obrony, czyli pion w zakresie zdolności, będzie finansowany wyłącznie ze składek krajowych (kosztem środków, które mogą być przeznaczone na krajowy przemysł obronny).
2. Beneficjentem tych środków będzie grupa państw, które będą zacieśniały integrację przemysłów obronnych na warunkach proponowanych w tych dokumentach, co sprowadza się do dominacji największych koncernów: niemieckich i francuskich.
3. Wymuszenie na państwach UE rezygnacji z offsetu (umów kompensacyjnych).
4. Doprowadzenie do wykreślenia zapisów umożliwiających państwom członkowskim niestosowanie prawa europejskiego w dziedzinie wytwarzania i obrotu uzbrojeniem i sprzętem wojskowym (czyli obligatoryjnego otwarcia rynku krajowego zamówień sprzętu wojskowego dla wszystkich firm europejskich).
5. Dążenie do ściśle zintegrowanego przemysłu obronnego spowoduje także:
 - a) dominację największych firm zbrojeniowych Niemiec i Francji,
 - b) eliminację firm amerykańskich i amerykańskich technologii, co spowoduje m.in. zmniejszenie konkurencji, wzrost cen i narzucanie jedynych, często droższych i gorszych, rozwiązań.
6. Całkowite zablokowanie możliwości wykorzystania istniejących funduszy unijnych służących celom gospodarczym i społecznym dla zakładów przemysłu obronnego (np. polskiego). Te środki powinny być udostępnione dla tego sektora, np. na cele szkoleniowe dla pracowników i na cele badawczo-rozwojowe produktów i usług podwójnego zastosowania.

IV. Propozycja, aby na czele EFO stali wyłącznie cywilni przedstawiciele polityczni jest kuriozalna i gwarantuje delegowanie przedstawicieli najsilniejszych państw UE, których koncerny zbrojeniowe mają dominować.

V. Dotychczasowe próby wspólnych – europejskich projektów badawczo-rozwojowych przyniosły wątpliwe rezultaty:

- 1) w realizacji takich projektów uczestniczy zaledwie po kilka krajów,
- 2) wspólne projekty okazują się dużo droższe i przekraczają kolejne harmonogramy.

VI. Działania EFO zmierzające do takiej formy konsolidacji przemysłów zbrojeniowych państw UE nie uwzględnia, że nie wszystkie kraje są skłonne inwestować w każdy rodzaj uzbrojenia. Posiadają one odmienne ramy czasowe przy planowaniu rozwoju różnych rodzajów uzbrojenia, różne priorytety, co utrudnia wspólne, europejskie projekty badawczo-rozwojowe i zakupy uzbrojenia.

VII. W konsekwencji proponowanych rozwiązań:

1. Nastąpi uprzywilejowanie korzystania z zachęt finansowych i prawnych w zakresie przemysłu obronnego głównych krajów i wyeliminowanie takich krajów jak Polska.
2. Rezygnacja ze ścisłej współpracy sektora obronnego z sektorem cywilnym, co eliminuje efekt synergii i minimalizacji kosztów.
3. Eliminuje się dialog z przedstawicielami przemysłu obronnego i związków zawodowych.

VIII. W tej sytuacji należy dążyć, aby zgodnie ze stanowiskiem KE, iż europejska polityka przemysłowo-obronna powinna być zrównoważona, należy bezwzględnie utrzymywać prawo Polski do offsetu i niestosowania prawa wspólnotowego przy zamówieniach sprzętu wojskowego i usług.

IX. Należy określić usytuowanie nowej instytucji w systemie już istniejących w UE, takich jak m.in.:

- Europejska Agencja Obrony,
- Europejska Wspólnota Obronna,
- Zachodnioeuropejska Organizacja ds. Uzbrojenia,
- Organizacja Współpracy w kwestii Wspólnego Uzbrojenia,
- Komitet Wojskowy UE,
- Baza Technologiczna i Przemysłowa w dziedzinie Obrony,
- Rada ds. Harmonizacji Potrzeb Wojskowych,
- Europejskie Centrum Badań i Technologii Obronnych.

SZKOLENIE ZWIĄZKOWE

W dniu 10.02.2017 r. o godz. 9.00 w hotelu „Promień” odbyło się szkolenie dla Komisji Zakładowych NSZZ „S” Mesko S.A. na temat: „Stan uwiązkowania pracowniczego i pozyskanie nowych członków związku NSZZ „S”.

Zajęcia z uczestnikami szkolenia prowadził kol. Janusz Zabiega z Działu Szkoleń Komisji Krajowej z Gdańska.

Szkolenie prowadzone było przede wszystkim na zasadzie dialogu z uczestnikami oraz odpytywania na interesujące uczestników tematy.

Pan Janusz Zabiega przedstawił metody pozyskiwania nowych członków związku, oparte na zrozumieniu sytuacji oraz konwersacji związanej z oddziaływaniem na jednostkę pracowniczą.

Red.



X. W UE funkcjonuje wiele dokumentów określających politykę obronną, m.in.:

- „Wspólna polityka bezpieczeństwa i obrony”
- „Plan Rozwoju Zdolności Obronnych UE”
- „Europejski program badań nad bezpieczeństwem”
- „Mechanizm Rozwoju Zdolności Obronnych”
- „Wspólne Europejskie Obszary priorytetowe”
- „Długofalowa Prognoza Europejskich Potrzeb w zakresie Zdolności Obronnych”
- „Kompleksowy Proces Rozwoju Zdolności Obronnych UE”
- „Europejska strategia Współpracy w dziedzinie uzbrojenia”
- „Kodeks postępowania w/s zamówień obronnych”
- „Kodeks postępowania w/s offsetów”

Do tego dochodzi szereg innych dokumentów programowych, a przede wszystkim te, których ostatnim elementem jest ta opinia, co przy wielości struktur organizacyjnych oraz

narzucania bardzo krótkiego czasu na konsultacje ze stroną społeczną, wymaga wiedzy eksperckiej i stałego śledzenia zachodzących w strukturach UE procesów i działań związanych z tematem przemysłowo-obronnym. Inaczej będziemy działać doraźnie, bez określonej strategii, którą też należałoby aktywnie promować.

XI. Niniejsza opinia odnosi się do głównych założeń wynikających z przedstawionego dokumentu. W przypadku konieczności odnoszenia się do szczegółowych poszczególnych zapisów i propozycji, istnieje potrzeba dłuższego czasu i odnoszenia się do innych dokumentów a nawet deklaracji, wypowiedzi, itp. Należałoby też zebrać fakty i konkretne przykłady, które obalają przedstawione propozycje.

**Przewodniczący
KSPZ NSZZ „Solidarność”
Stanisław Głowacki**

BHP TO KONSEKWENCJA DZIAŁAŃ

Bezpieczeństwo pracy to warunki, które powinny być spełnione, aby pracownicy mogli wykonywać swoje obowiązki bezpiecznie, bez narażenia na utratę zdrowia lub życia. W dużej mierze zależy ono od postępowania

wadzić zmiany kosmetyczne, które to poprawią. Zupełnie jak ten chłop który obiera główkę kapusty ze zgniłych liści – gdy już zerwał to okazało się, że środek też jest przegniły, rozsypał się jak próchno. Schizofreniczność

tej sytuacji polega na tym, że z bezpiecznych warunków pracy próbuje zrobić się kobietę, która tylko trochę jest w ciąży. Ale bezpieczeństwo i ciąża mają to do siebie, że albo są stuprocentowe, albo nie ma ich wcale. Niektórzy „pitolą” że od kilku lat nad planowaniem i wykonaniem produkcji wisi jakiś niefort i fatum. Ale to guzik prawda. Zwalać wszystko na przeznaczenie jest bardzo łatwo. Daje to fajtlapom alibi, usprawiedliwia ich nieskuteczność, gdyż efektywność często zależy od wyboru środków i metod. A już na pewno nie jest tak jak myślą niektórzy, że wystarczy

powiedzieć pracownikowi: „Tylko k.... nie wykonaj zadań to cię zwolnię”. Efekt takich działań widzieliśmy ostatnio. O przyzwoitości już pisaliśmy, ale niektóre jednostki są niereformowalne, no cóż, będzie przynaj-

mniej materiał na następny artykuł do Biuletynu. Liderom, którzy organizują i przygotowują produkcję podsyłam ściągawkę, którą jeśli by znali wcześniej to ustrzegliby się teraźniejszych kłopotów. Jest to pięć praw Murphy'ego:

1. Jeżeli coś może się popsuć, to z pewnością się popsuje.
2. Jeżeli coś może się popsuć w wielu miejscach, to pierwsze uszkodzenie wystąpi tam, gdzie wyrządzi najwięcej szkody.
3. Jeżeli przewidziałeś cztery możliwe awarie i zabezpieczyłeś się przed nimi, to natychmiast wydarzy się piąta, na którą nie byłeś przygotowany.
4. Sprawy pozostawione sobie samym zmieniają się ze złych na gorsze.

Kończąc, przypomniał mi się mały fragment książki jednego z najlepszych polskich pisarzy dwudziestego wieku: „Wśród wrzeszczących jestem niemową, wśród dewotów ateistą, wśród krwiożerczych ateistów Żydem, wśród fanatycznych lewaków oficerem białej gwardii, wśród zwariowanych ekologów, którzy myślą elektrownie jądrowe z bombą atomową, jestem radioaktywną cząstką wzbogaconego uranu, a wśród głodnych chciałbym być mianą... Ale to nie moja wina, że ten świat jest tak cudownie pojebany iż można zwarować, popełnić samobójstwo, lub umrzeć ze śmiechu. Ja wybieram to trzecie i nikomu nic do tego” – W.L.

Piotr Wolny

... bo moje kury
droga sąsiadko
to od roku znoszą
śnięcone...



dozoru jak i organizacji produkcji przez wyższe pionki. No właśnie, nie może być tak że „chaotyczny pęd” za wykonaniem produkcji za wszelką cenę (np: praca na niesprawnych maszynach) przyczynia się do powstania wypadku. Osoby, które zostały zatrudnione żeby usprawnić cykl produkcyjny i system pracy, uwierzyły w swej naiwności, że zamiast działań kompleksowych można przepro-

Biuletyn MKZ NSZZ „Solidarność”
MESKO S.A.

kolportowany w MESKO S.A.

Redakcja:
Prezydium MKZ NSZZ „S” MESKO S.A.
26-111 Skarżysko-Kamienna,
ul. Legionów 122
tel. 41 253 60 50

Wydawca: Międzyzakładowa Komisja
Związkowa NSZZ „Solidarność” MESKO S.A.

NIE DAM SIĘ
HYTATUOWAĆ...

