

Niezawodne związki

W połowie listopada w poznańskim ratuszu udało się doprowadzić do porozumienia płacowego między władzami miasta a pracownikami. Z jednej strony dokument podpisał wiceprezydent, z drugiej przedstawiciele związków zawodowych, którzy od miesięcy walczyli o podwyżki. Pikiety, listy otwarte i negocjacje ostatecznie przyniosły efekt. Czy po tym sukcesie można spodziewać się wysypu nowych związków w urzędach JST?

Autor: Urszula Adamczyk

Choć w wielu gminach i powiatach organizacji związkowych nie ma, tam, gdzie działają, są coraz bardziej aktywne i widoczne. Coraz częściej też skłaniają władze samorządowe do rozmów z pracownikami i brania pod uwagę ich głosu podczas podejmowania decyzji dotyczących warunków pracy i funkcjonowania urzędów.

Ćwierć wieku budowania relacji

W Urzędzie Miasta Poznania działają dwie organizacje: NSZZ „Solidarność” Pracowników Urzędu Miasta Poznania i Straży Miejskiej (zarejestrowana

w 2000 r.) oraz Związek Zawodowy Pracownic i Pracowników UMP „Wrzesień'21” (od 2023 r.). Przecieranie szlaków przez „Solidarność” nie było łatwe. Jak przyznają związkowcy, pracodawcy z zasady nie są zachwyceni pojawieniem się organizacji, z którą wiele decyzji trzeba konsultować. – Pierwsza reakcja ówczesnych władz Poznania była nerwowa – wspomina Marta Gryka, sekretarz Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność”. – Po ponad 25 latach współpraca układa się dobrze, mimo że nie zawsze mamy te same spojrzenia na pewne procesy, udaje się dojść do porozumienia, zgadzając się na kompromis – dodaje sekretarz.

Druga organizacja – „Wrzesień'21” – jest młodsza i wyraźniej obecna w mediach. To właśnie ten związek firmował ostatnie listy otwarte w sprawie płac, organizował pikiety przed ratuszem i publicznie krytykował propozycje zbyt niskich podwyżek. Mimo różnic w stylu działania związki współpracują ze sobą, a w najważniejszych sprawach – jak wynagrodzenia – mówią jednym głosem. Po latach działania „Solidarności” w poznańskim ratuszu wiele procedur stało się standardem: konsultowanie regulaminów, udział w komisjach BHP, opiniowanie projektów dokumentów czy prace nad Zakłado-



Lipiec 2025, protest pracowników Urzędu Miasta Olsztyna. Fot. Łukasz Kozłowski/Olsztyn.com.pl



wym Funduszem Świadczeń Socjalnych i Pracowniczymi Planami Kapitałowymi. Sami związkowcy oceniają dzisiejszą komunikację z urzędem jako „bardzo dobrą”: są informowani, zapraszani do stołu, otrzymują projekty dokumentów do opiniowania. To jednak nie znaczy, że wszystko idzie gładko. Jako najtrudniejszy element działalności związkowej Marta Gryka wskazuje negocjacje płacowe, zarówno z władzami miasta, jak i ze związkowcami. Po każdej rundzie rozmów trzeba wytłumaczyć pracownikom, dlaczego porozumienie wygląda tak a nie inaczej. – Jeszcze się taki nie uro-

Związki zawodowe pełnią ustawową, ważną rolę reprezentowania pracowników i sygnalizowania ich potrzeb i tę rolę w pełni szanują. Dialog między pracodawcą a związkami bywa wymagający, ale jest jednocześnie źródłem cennych informacji i pomaga lepiej rozumieć sytuację w urzędzie – mówi Joanna Lubomirska-Siemińczuk, sekretarz Olsztyna.

dził, co by wszystkim dogodził – uważa sekretarz.

Wypracowana zgoda

W połowie tego roku poznański spór płacowy wyraźnie się zaostrzył. Miasto zaproponowało podwyżki o 300 zł brutto na etat, co związkowcy uznali za dalece niewystarczające. W liście otwartym do prezydenta przedstawiciele „Wrzesień'21” podkreślali, że minimalne wynagrodzenie rośnie szybciej, a większość pracowników ratusza wciąż zarabia poniżej 6500 zł brutto, znacznie mniej niż przeciętna płaca w poznańskich firmach. Ich zdaniem, przy takich różnicach miasto

ryzykuje odpływ specjalistów do sektora prywatnego i sąsiednich gmin. „Wrzesień'21” zwracał też uwagę, że inne duże miasta, jak Wrocław czy Szczecin, zdecydowały się na wyższe płace, dlatego Poznań nie powinien zostawać w tyle.

Konflikt wyszedł na zewnątrz ratusza, przybierając formę ulicznych protestów. Pikieta pracowników odbyła się 23 września 2025 r. i zgromadziła kilkadziesiąt osób.

Równolegle trwały rozmowy przy stole. 13 listopada br. doszło do przełomu. Wiceprezydent miasta i przedstawiciele związków zawodowych przyjęli porozumienie w sprawie wzrostu wynagrodzeń na 2026 r. Dokument zakłada, że podwyżki obejmą pracowników ratusza, miejskich jednostek budżetowych, samorządowych zakładów budżetowych oraz instytucji kultury. Środki na wynagrodzenia osobowe (po odjęciu planowanych odpraw i nagród jubileuszowych) zostaną zwiększone o 6,5 proc. w stosunku do wstępnych planów, ale na jeden etat podwyżka nie przekroczy 600 zł brutto miesięcznie.

Porozumienie podpisali wiceprezydent Jędrzej Solarski oraz przedstawiciele „Solidarności”. Jej lider Jarosław Lange w rozmowie z Radiem Poznań opisał negocjacje jako „trudne, ale merytoryczne i dobre” i podkreślił, że ustalony wzrost funduszu płac to propozycja satysfakcjonująca dla strony związkowej. Porozumienie zaakceptowali również członkowie „Września'21”. Z perspektywy związkowców ważne jest też to, kiedy podpisano porozumienie. Do tej pory rozmowy o płacach w poznańskim samorządzie ciągnęły się nawet do połowy roku budżetowego. Teraz – jak podkreśla „Solidarność” – po raz pierwszy udało się sfinalizować je przed sesją budżetową, aby podwyżki zostały wpisane już do projektu budżetu. To daje pracownikom większą pewność i pozwala uniknąć wielomiesięcznego przeciągania decyzji.

Po drodze z sądami

W tym roku na ulice wyszli także związkowcy z Olsztyna. Pracownicy tamtejszego ratusza, skupieni w Związku Zawodowym „Symetria”, protestowali przeciwko zmianom w systemie zaszeregowania, które według nich zablokowały realne podwyżki dla większości urzędników.

Związek formalnie istnieje od początku lat 2000, ale przez długie lata był nieaktywny. Na przełomie 2018 i 2019 r. pracownicy postanowili go reaktywować, wybierając nowe władze. Jak podkreśla obecna przewodnicząca Ewa Wyka, impulsem była świadomość, że tylko zorganizowana reprezentacja jest w stanie skutecznie

– pracodawca nie układa się najlepiej. Jedną z pierwszych kwestii spornych po reaktywacji organizacji była próba zdobycia dostępu do informacji o wynagrodzeniach. Pracownicy chcieli sprawdzić, jak wygląda podział funduszu płac między wydziały, stanowiska i kategorie zaszeregowania. Urząd nie chciał tych danych ujawnić, sprą-

Po 25 latach działania „Solidarności” w poznańskim urzędzie miasta wiele procedur stało się standardem: konsultowanie regulaminów, udział w komisjach BHP, opiniowanie projektów dokumentów czy prace nad Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych i Pracowniczymi Planami Kapitałowymi.

walczyć o prawa pracownicze, zwłaszcza o wynagrodzenia.

Dziś w urzędzie pracuje ok. 600 osób, z czego 117 należy do „Symetrii”, będącej częścią OPZZ. W ratuszu działa jeszcze drugi, niewielki związek – „Specjaliści”, zrzeszający m.in. kadrę kierowniczą.

Jak wynika z relacji członków „Symetrii”, współpraca na linii związek

wa trafiła więc do sądu administracyjnego. WSA w Olsztynie odrzucił wniosek, ale Najwyższy Sąd Administracyjny przyznał rację związkowi. Od tego czasu „Symetria” regularnie występuje o zestawienia wynagrodzeń. – Te analizy ujawniły bardzo uznaniowy i nierówny system wynagradzania. W praktyce oznacza to duże różnice między osobami o podobnych obowiązkach



Pracownicy olsztyńskiego ratusza, skupieni w Związku Zawodowym „Symetria”, protestowali przeciwko zmianom w systemie zaszeregowania uniemożliwiającym realne podwyżki płac. Fot. Łukasz Kozłowski/Olsztyn.com.pl

i kompetencjach, bez jasnego klucza – wskazuje Ewa Wyka i dodaje, że związek do dziś próbuje ten system wyprostować.

Zmiana prezydenta w 2024 r. nie przyniosła przełomu. Robert Szewczyk, wcześniej wieloletni radny i przewodniczący rady miasta, w kampanii wyborczej mówił o niskich płacach urzędników i konieczności poprawy ich sytuacji. Po wyborach, według związkowców, prezydent zapowiedział, że przez najbliższe lata nie ma możliwości wypłacenia podwyżek, a kontakt szybko stał się czysto formalny: sekretarz miasta przedstawia gotowy projekt zmian, przekazuje go do zaopiniowania i czeka ustawowe 30 dni. – Gdy zgłosiliśmy uwagi do regulaminu pracy, usłyszeliśmy, że jeśli się nie zgadzamy, powinniśmy zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy. Tak zrobiliśmy, a PIP w wielu punktach przyznała nam rację – zauważa Wyka i zaznacza, że większość spraw jest ze strony urzędu załatwiana nie poprzez dialog, ale z pozycji siły. Kulminacja konfliktu nastąpiła w lipcu 2025 r., po wejściu w życie rządowej nowelizacji rozporządzenia o wynagradzaniu pracowników samorządowych i jednocześnie... obniżeniu w olsztyńskim ratuszu kategorii zaszerzegowania większości urzędników. – W lipcu każdy pracownik dostał pismo o obniżeniu kategorii, bez uzasadnienia. Pracownicy, często z 20-, 30-letnim stażem, zostali cofnięci o kilka kategorii – wyjaśnia przewodnicząca. Dla wielu z nich oznacza to, że mimo wzrostu minimalnych stawek w danej kategorii nie otrzymają żadnej podwyżki, ponieważ ich obecna pensja i tak przekracza nowe minimum. Związek uznaje to za obejście systemowych podwyżek i działanie na niekorzyść większości załogi. Decyzją wywołała w lipcu spontaniczną pikietę przed ratuszem, w której wzięło udział ponad 100 osób.

Obecnie „Symetria” przygotowuje ponowne wystąpienie do PIP kwestionując zgodność zmian zaszerzegowania pracowników z prawem pracy i zasadami równego traktowania.

Równolegle związek opiniuje nowy regulamin wynagradzania, którego projekt zakłada podniesienie górnych widełek płac w poszczególnych kategoriach. Jednak w ocenie związku ma to na celu wypłacenie podwyżek dyrek-

torom i ich zastępcom, którzy po obniżeniu kategorii zaszerzegowania nie mieszczą się już w dotychczasowych limitach. Dla większości urzędników zmiana jest czysto teoretyczna, ich pensje i tak pozostają blisko minimum widełek, więc nowy, wyższy pułap nie przełoży się na realne podwyżki. Dodatkowym problemem jest fakt, że regulamin mają wspólnie opiniować oba związki, także ten zrzeszający kadrę kierowniczą. – Jeżeli my zgłosimy zastrzeżenia, a związek dyrektorów poprze propozycje pracodawcy, prezydent będzie mógł uznać, że strona społeczna nie zajęła jednolitego stanowiska i wdrożyć regulamin w zaproponowanej formie – tłumaczy Wyka.

Trudny dialog

O prawa urzędników samorządowych od 2022 r. walczą także związkowcy w Koninie. Związek Zawodowy Pracowników Urzędu Miejskiego, kierowany przez przewodniczącą Barbarę Kietner i wiceprzewodniczącą Aldonę Rychlińską, w krótkim czasie stał się jedną z najsilniejszych organizacji pracowniczych w polskim samorządzie.

dowolenie wśród pracowników rośnie, a kolejne nieformalne spotkania doprowadziły do podjęcia decyzji o założeniu związku.

Rejestrowano go w tajemnicy aby, jak mówią działaczki, uniknąć prób zniewiercania pracowników. Pierwsze zebranie komitetu założycielskiego zgromadziło ok. 25 osób. Dziś związek liczy 167 członków na 360 pracowników ratusza. Początkowo działał samodzielnie, a w 2024 r. dołączył do Forum Związków Zawodowych.

Władze miasta, zdaniem związkowców, od początku patrzyły na ich działalność nieufnie. – Usłyszałam, że „założyłam związek zawodowy przeciwko panu prezydentowi” – relacjonuje Aldona Rychlińska. – To bardzo dobrze pokazuje, jak to zostało odebrane: nie jako normalne, konstytucyjne prawo pracowników, tylko osobisty atak.

Działaczki przyznają, że ich aktywność spotkała się z reakcjami kadrowymi i ochłodzeniem relacji z pracodawcą, co dodatkowo utrudnia dialog. Jednocześnie podkreślają, że mimo tych trudności organizacja funkcjonuje, opiniuje dokumenty i uczestniczy w formalnych konsultacjach, choć

Związek zawodowy to nie jest organizacja przeciwko władzy, tylko za pracownikami. W większych urzędach powinien to być standard. Dzięki temu regulaminy pracy i wynagradzania muszą być uzgadniane, a nie tylko jednostronnie wprowadzane. Jest ktoś, kto przynajmniej stara się ograniczać niesprawiedliwość – mówi Aldona Rychlińska, wiceprzewodnicząca ZZPUM w Koninie.

Pierwsze rozmowy o potrzebie jej powołania toczyły się jeszcze za rządów poprzedniego prezydenta, jednak wówczas nie przerodziły się w konkretne działania. Impuls pojawił się w 2020 r., gdy z budżetu miasta zniknął coroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń. Do tego doszła zmiana terminu wypłat, pensje zaczęto przelewać nie do końca miesiąca, ale do 10. dnia kolejnego miesiąca. Nieza-

walność w praktyce atmosfera jest daleka od partnerskiej.

Głównym polem sporu pozostają wynagrodzenia. W roku wyborczym udało się wynegocjować podwyżki dla wszystkich pracowników. Związek zgłaszał postulat podwyższenia pensji zasadniczych o 800 zł, ostatecznie skończyło się na 500 zł. W kolejnych negocjacjach wystąpiono o 700 zł. Prezydent miał argumentować, że

PRACODAWCY SAMORZĄDOWI



Piotr Korytkowski
prezydent Konina

Zagadnienia pracownicze omawiamy ze związkami

Powstanie w urzędzie w roku 2022 związku zawodowego w naszej ocenie nie zmieniło dotychczasowych relacji pracodawca – pracownicy. Urząd Miejski w Koninie, jako pracodawca samorządowy reprezentowany przez prezydenta, wszystkie decyzje podejmuje zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Przed powstaniem związku ważne kwestie dotyczące pracowników w zakresie zbiorowego prawa pracy były konsultowane z przedstawicielem pracowników. Obecnie zagadnienia pracownicze zarówno w zakresie obowiązujących regulaminów, jak i zasad wynagradzania, omawiamy i negocjujemy ze związkiem zawodowym, a relacje te są dobre i niekonfliktowe.



Joanna Lubomirska-Siemieńczuk
sekretarz Olsztyna

Dialog bywa wymagający

Związki zawodowe pełnią ustawową, ważną rolę reprezentowania pracowników i sygnalizowania ich potrzeb i tę rolę w pełni szanuję. Dialog między pracodawcą a związkami bywa wymagający, ale jednocześnie jest źródłem cennych informacji i pomaga zrozumieć sytuację w urzędzie. Ważne, aby każda ze stron tego dialogu pamiętała, że mamy wspólny cel. Nie zawsze możemy do niego zmierzać tą samą drogą i w tym samym tempie, ale wierzę, że związki zawodowe mogą być dla pracodawcy partnerem w procesie poprawy warunków pracy i płacy osób zatrudnionych w urzędzie i jego jednostkach organizacyjnych. Naszym wspólnym celem jest stabilny zakład pracy, w którym pracownicy czują się szanowani, wynagradzani adekwatnie do swoich kompetencji, odpowiedzialności i zaangażowania, dzięki czemu możliwe jest zapewnienie ciągłości i płynności realizacji naszych ustawowych zadań i jak najwyższego poziomu usług świadczonych naszym mieszkańcom.



Jędrzej Solarski
zastępca prezydenta Poznania

Cieszymy się z porozumienia

Prezydent miasta pełni dwie role: kierownika urzędu – a więc pracodawcy – oraz organu odpowiedzialnego za wykonanie budżetu. W tej drugiej roli odpowiada za planowanie środków na wynagrodzenia nie tylko w urzędzie, lecz także w ponad 280 miejskich jednostkach organizacyjnych. Dlatego zależy mu na jednolitych zasadach planowania płac, ponieważ wszystkie te instytucje finansowane są z jednego budżetu. Takie podejście jest stosowane od wielu lat. Prezydent prowadzi rozmowy z Zarządem Regionu NSZZ „Solidarność”, OPZZ i Inicjatywą Pracowniczą, które często kończą się porozumieniami. Jako kierownik urzędu współpracuje natomiast bezpośrednio z dwiema organizacjami zakładowymi: NSZZ „Solidarność” Pracowników UMP i Straży Miejskiej oraz Związkiem Zawodowym „Wrzesień '21”. Związki aktywnie uczestniczą w życiu urzędu: współpracują przy podziale środków z ZFŚS, opiniują wnioski o pracę zdalną, uczestniczą w komisjach BHP i zespołach ds. relacji pracowniczych, opiniują regulaminy pracy i uzgadniają regulaminy wynagradzania. Biorą także udział w procedurach dotyczących rozwiązania umów o pracę i w wyborach społecznego inspektora pracy. Prezydent dąży do dialogu i współpracy ze związkami również w kwestiach dotyczących zasad wprowadzania systemowych podwyżek w ramach dostępnych środków budżetowych. Cieszymy się, że wspólnie ze stroną związkową udało się osiągnąć porozumienie w sprawie środków na wynagrodzenia dla prawie 10 tys. pracowników samorządowych. To pokazuje, że dialog społeczny przynosi realne efekty i wzmacnia partnerskie relacje. Potwierdza się, że wspólny cel i odpowiedzialne podejście pozwalają znaleźć najlepsze rozwiązania.

żądania są „nieadekwatne”, inflacja spada, a budżet miasta nie udźwignie takich wzrostów. Jednocześnie, jak zaznaczają nasze rozmówczynie, wybranym pracownikom przyznawane są indywidualne podwyżki, bez jasnych kryteriów. – To rozbija założę, buduje napięcia. Jedni słyszą, że „nie ma pieniędzy”, inni dostają podwyżkę po cichu – zauważa Kietner. – Naszym celem jest ograniczanie takich kominów płacowych, zwłaszcza tam, gdzie zakres obowiązków jest podobny.

Spory nie ograniczają się wyłącznie do kwestii płac. Związek zabiegał m.in. o zmiany w składzie komisji antymobbingowej, w której zasiadają głównie przedstawiciele kierownictwa oraz o uporządkowanie niejasnych zasad awansów. Organizacja interesuje się też pilotażem skróconego czasu pracy. – Wystąpiliśmy o przystąpienie do programu, ale już słyszymy, że skrócenie czasu pracy może być pretekstem do mniejszych podwyżek: „Skoro pracujecie krócej, dostaniecie 100 zł, a nie 500 zł” – mówi Rychlińska.

Pytane o źródła niechęci do działalności związkowej działaczki wskazują na rozdział między deklaracjami a praktyką. – To jest hipokryzja. Na demonstracjach pięknie mówi się o konstytucji, prawach obywatelskich i pracowniczych. A w urzędzie, na własnym podwórku, te prawa się łamie – ocenia Rychlińska. Jej zdaniem problem wykracza poza Konin. – Związki zawodowe w Polsce często są traktowane jak wróg, który żąda nie wiadomo czego, zamiast jak partner do rozmów. Tymczasem my działamy w granicach prawa, korzystając z uprawnień, które to prawo nam przyznaje.

Walka o tych, którzy sami nie mają siły przebicia

Analizy przeprowadzone przez olsztyńską „Symetrię” pokazują, że tam, gdzie samorządy regularnie waloryzowały wynagrodzenia, poziom płac jest dziś wyraźnie wyższy niż w gminach, które tego nie robiły. W ocenie związku, powrót do ogólnokrajowej zasady systemowej waloryzacji – obowiązującej do 2009 r. – jest konieczny, aby ustabilizować sytuację kadrową w administracji. Po rezygnacji z tego mechanizmu to samorządy decydują o podwyżkach, co w praktyce do-

prowadziło do dużych różnic między jednostkami.

Na potrzebę zmian systemowych zwracają uwagę także związkowcy z Konina. Podkreślają, że pracownicy samorządowi są pomijani w centralnych programach podwyżek, mimo że obowiązków w administracji lokalnej stale przybywa. – Administracja publiczna to nie tylko „rządówka”, ale też samorząd. A przy planowaniu budżetu państwa gwarancje podwyżek dostają urzędnicy rządowi i nauczyciele, a pracownicy samorządowi są pomijani – mówi Barbara Kietner.

W podobnym tonie wypowiada się Marta Gryka z poznańskiej „Solidarności”, która zwraca uwagę, że rosnące zadania nakładane na gminy nie idą w parze z odpowiednim finansowaniem. W efekcie urzędnicy mierzą się z coraz większą ilością obowiązków, podczas gdy ich zarobki nie nadążają za inflacją, kosztami życia i wzrostem płacy minimalnej. Wielu młodych pracowników nie ma szans na kredyt mieszkaniowy przy obecnych dochodach. – Sytuacja urzędników jest trudna, a stereotyp o „picu kawy” wciąż działa na naszą niekorzyść, mimo że realia pracy zmieniły się diametralnie – podkreśla Gryka.

W tym kontekście związkowcy z różnych miast nie mają wątpliwości, że poprawa sytuacji pracowników wymaga zarówno zmian w finansowaniu samorządów, jak i prowadzenia dialogu z władzami – a tu rola związków zawodowych jest nie do przecenienia.

– To nie jest organizacja przeciwko władzy, tylko za pracownikami – zaznacza Aldona Rychlińska. Jej zdaniem, zwłaszcza w większych urzędach związek zawodowy powinien być standardem. – Dzięki temu regulaminy pracy i wynagradzania muszą być uzgadniane, a nie tylko jednostronnie wprowadzane. Jest ktoś, kto przynajmniej stara się ograniczać niesprawiedliwości.

Mimo trudnych relacji z władzami miasta również olsztyńscy związkowcy podkreślają, że organizowanie się pracowników przynosi efekt i jest potrzebne w samorządach. – W urzędach powinny działać związki zawodowe. Rozmowa pracodawcy z pracownikiem wygląda inaczej, związek może wystąpić w jego obronie. Nie ma innej organizacji, która reprezentowałaby prawa pracownicze – mówi Ewa Wyka.

– Walczymy przede wszystkim o tych, którzy sami nie mają siły przebicia. O sprawiedliwe zasady i normalny dialog. I mimo wszystko uważamy, że w każdym urzędzie warto, by taki głos pracowników był słyszalny – podsumowuje Barbara Kietner. ■

FEDERACJE ZWIĄZKOWE



Dorota Gardias
przewodnicząca
Forum Związków Zawodowych

Zakładanie organizacji związkowych ma ogromny sens

Jeśli chodzi o rozwój ruchu związkowego Forum Związków Zawodowych posiada liczną reprezentację całego sektora publicznego, w tym pracowników jednostek samorządu terytorialnego. Przynależą do nas kilkanaście organizacji zrzeszających wyłącznie pracowników samorządów, ale są też grupy takich pracowników, które przynależą do innych, większych, wielobranżowych organizacji w FZZ. Oczywiście, chcielibyśmy, aby takich organizacji było więcej i żeby były liczniejsze. Zakładanie organizacji związkowych ma ogromny sens, pozwala na rozszerzenie możliwości wpływu, a być może to krok w kierunku zmian systemowych w zakresie kształtowania warunków pracy i płacy.

Sytuacja pracowników samorządów terytorialnych jest fatalna. Te osoby w 2024 roku nie otrzymały 20-proc. podwyżki płac, jak pozostała państwowa sfera budżetowa. Wielokrotnie w tej sprawie zabieraliśmy głos jako FZZ i uważamy, że nie tylko pracownicy samorządowi, ale cały, podkreślam, cały sektor publiczny powinien zarabiać w oparciu o obiektywne wskaźniki wzrostu gospodarczego. Mowa tu o odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Należy odpolitycznić system wynagrodzeń sektora publicznego. Dopóki system wynagrodzeń nie ulegnie gruntownym przemianom, dopóty inne problemy nie znikną. Dziś rażąco niskie płace powodują inne kryzysy, a przede wszystkim, kryzys kadrowy.



Piotr Szumlewicz
przewodniczący Związku
Zawodowego Związkowa Alternatywa

Pracownicy samorządowi coraz chętniej się zrzeszają

W ostatnich miesiącach odnotowujemy znaczny przypływ członków właśnie w samorządach. Obecnie mamy około 30 organizacji związkowych działających w urzędach miast, placówkach podległych samorządom oraz w spółkach miejskich. Ze względu na otwarty statut Związkowej Alternatywy mamy też coraz więcej pojedynczych członków związku w urzędach miejskich, bibliotekach czy szkołach. Łącznie mamy swoich przedstawicieli w blisko 100 instytucjach i spółkach samorządowych. Wydaje się, że ten przypływ to wynik naszej szerokiej kampanii zaadresowanej właśnie do pracowników samorządowych, w ramach której proponujemy systemowy wzrost płac dla tej grupy o co najmniej 20 proc., finansowanie płac z budżetu państwa, wprowadzenie trzymiesięcznego urlopu regeneracyjnego co 7 lat pracy, rozpowszechnienie układów zbiorowych dla całego sektora publicznego, w tym sektora samorządowego. W wielu instytucjach samorządowych panuje marazm i dominują układy o charakterze politycznym, blokowane są kanały awansu, dominuje kolesiostwo i nepotyzm, a związki zawodowe zrzeszone w „Solidarności” i OPZZ często są częścią tych układów. Dlatego pojawienie się naszych związków bywa niewygodne tak dla lokalnych władarzy, jak i dużych central związkowych. Stąd niekiedy jesteśmy ostro atakowani. Mimo to rozwijamy się coraz szybciej i nasze postulaty przyciągają coraz więcej pracowników.