

31 maja miało dojść do spotkania mediacyjnego w sporze zbiorowym w Elektrowni Bełchatów. Do spotkania nie dojdzie z powodu jednostronnego przełożenia spotkania przez Pracodawcę na termin późniejszy (być może dojdzie do niego 4 czerwca).

Tym razem usprawiedliwieniem ma być zwołanie SRKW w tym samym terminie. O tyle to dziwne, że ZZPRC (podobnie jak pozostałe związki zawodowe w Elektrowni Bełchatów) przygląda się tylko negocjacjom prowadzonym w SRKW, nie biorąc w nich aktywnego udziału właśnie ze względu na trwający w elektrowni spór płacowy.

Po wypowiedziach dla prasy wiceprezesa PGE ds. korporacyjnych Piotra Szymanka spodziewać się można nowych propozycji ze strony Zarządu, zwłaszcza w kontekście słów dotyczących solidaryzmu w kwestiach płacowych. Liczymy więc na to, że część pieniędzy z „puli dla zarządzających” zostanie przeznaczona na podwyżki dla szeregowych pracowników zwłaszcza tam, gdzie nie mają oni stosownych zapisów w umowach z pracodawcą (w przypadku mniejszych oddziałów PGE GiEK S.A. mogłoby to znacząco wpłynąć na poziom podwyżek pracujących tam pracowników).

Propozycje „podwyżek o 0,5 % ponad inflację” przy miliardowych zyskach, zwłaszcza w kontekście wypłacanych olbrzymich dywidend uważamy za niepoważne.

Niepoważne wydaje się być również, parcie ze strony PGE do zawarcia nowych umów czy porozumień, jeśli równocześnie nie są dotrzymywane te obowiązujące obecnie. Przypomnijmy, w myśl obowiązującego w naszym oddziale prawa pracy, porozumienie płacowe gwarantujące wzrost wynagrodzeń o 4 proc. powyżej poziomu inflacji powinno być zawarte do końca lutego – do czego strona społeczna była gotowa zarówno jeśli chodzi o termin, jak i wysokość.

Trudne negocjacje o przyszłym kształcie ZUZP to jedno, a dotrzymywanie obecnie obowiązującego prawa pracy to drugie. Niby proste a jednak w PGE za trudne do realizacji.

Niestety "dzięki" takiemu podejściu zamiast zaufania mamy ciągły spektakl sporów zbiorowych. Cóż, przy zaplanowanym przez PGE poziomie funduszu płac, z góry można było założyć napięcia społeczne.

Zamiast retorycznego pytania - czy sprzyja to budowaniu zaufania i podnosi wartość Firmy, należałoby chyba zapytać o formę dialogu społecznego prowadzonego w grupie?

Zarządzamy konfliktem, czy budujemy dialog w oparciu o wzajemne zaufanie i zawierane porozumienia.