OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY "INICJATYWA PRACOWNICZA"

Materiały prawne

Grupa robocza OZZ IP ds. prawa pracy

Pozyskiwanie i interpretacja informacji o zakładzie pracy

Nr 03
marzec 2014

OPRACOWANIE:

Jarosław Urbański
Grupa robocza OZZ Inicjatywa Pracownicza ds. prawa pracy

KONTAKT:

e-mail: prawo@ozzip.pl
www: http://ozzip.pl/porady-prawne

STAN PRAWNY:

16 marzec 2014

ZAGADNIENIA:

Wprowadzenie	str. 4
Uzasadnienie prawne	str. 4
Źródła informacji	str. 5
Analiza danych	str. 7
Walka na argumenty	str. 10
Zakończenie	str. 13
Podstawa prawna	str. 14
Przypisy	str. 14
Dodatek – przydatne strony internetowe	str. 14

Wprowadzenie

Sprawnie działająca organizacja związkowa musi posiadać informacje na temat funkcjonowania swojego zakładu pracy, a także całej branży czy nawet orientować się w ogólnej sytuacji ekonomicznej, społecznej i politycznej w kraju. Bez tego trudno sobie wyobrazić racjonalną obronę interesów załogi zarówno na co dzień, jak też w szczególności podczas prowadzenia sporu zbiorowego czy występowania w obronie pracowników przy zwolnieniach grupowych. Z doświadczenia wiemy jednak, że przedstawiciele załogi i związków zawodowych często nie są dostatecznie uzbrojeni w wiedzę na temat przedsiębiorstwa czy branży. W takim przypadku podczas konfrontacji z przedstawicielami pracodawcy (prawnikami, ekonomistami, socjologami i psychologami), pracownicy stoją na gorszej pozycji i są bardziej skłonni do ustępstw. Nie mają dostatecznie ugruntowanego przekonania o słuszności swoich postulatów, opinii i interpretacji sytuacji. Tymczasem wiedza, którą możemy mieć do dyspozycji, nie jest niczym tajemnym i istnieje wiele sposób na pozyskanie informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Jednym z głównych zadań organizacji związkowych jest wspieranie merytoryczne pracowników w ich walce o lepsze warunki pracy i płace, a także o konieczne zmiany systemowe – polityczne i społeczne.

Uzasadnienie prawne

Zgodnie z art. 28 Ustawy o związkach zawodowych „pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania". Warto dodać, że zgodnie z rozumieniem art. 26 ust. 2 tej samej ustawy, związek występuję nie tylko w obronie swoich członków, ale ma prawo do zajmowania stanowiska wobec pracodawcy „w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników".

Obowiązek udostępnienia organizacji związkowej informacji nt. zakładu pracy wynika jednak nie tylko z Ustawy o związkach zawodowych. Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (czyli o tzw. zwolnieniach grupowych) w art. 2 nakłada na pracodawcę obowiązek – przed przeprowadzeniem ewentualnych zwolnień – podjęcia konsultacji ze związkiem zawodowym i przekazania szeregu informacji i danych. Z kolei Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w art. 13 ust. 2 stanowi: „Jeżeli w związku z

żądaniem objętym sporem jest konieczne ustalenie sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy". Jak z tego wyraźnie wynika, dostęp związku zawodowego do wiedzy nt. zakładu pracy jest jego fundamentalnym prawem i w zasadzie dotyczy szerokiego wachlarzu informacji, których pracodawca – teoretycznie przynajmniej – odmówić nie może.

Warto w tym miejscu jeszcze wspomnieć o Ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, która jednak dotyczy zakładów, gdzie działają rady pracowników. Szerzej jednak nie będziemy się zajmować tym przypadkiem i skupimy się na uprawnieniach organizacji związkowej.

Obok pracodawcy istnieje jeszcze wiele innych źródeł informacji, do których możemy dotrzeć na podstawie ustawowych uprawnień. Jeżeli związek zawodowy działa w zakładzie pracy należącym do sektora publicznego, lub zakład jest finansowany lub dofinansowany z środków publicznych, w zbieraniu informacji może nam być także przydatna Ustawa o dostępie do informacji publicznej. Na jej podstawie możemy zażądać od jednostek samorządu terytorialnego oraz władz centralnych i podległych im agent i zakładów budżetowych, szeregu danych, które mogą nam być potrzebne. Dotyczy to wielu zakładów pracy: od szkół i szpitali, przez przedsiębiorstwa komunikacji zbiorowej i oczyszczania miasta, po firmy (fundacje, stowarzyszenia) działające w tzw. trzecim sektorze. Trzeba tu pamiętać, że informacja publiczna jest terminem bardzo szerokim – zgodnie z art. 1 Ustawy: „każda informacja o sprawach publicznych stanowi informację publiczną w rozumieniu ustawy".

Źródła informacji

Oczywiście obok informacji które możemy zażądać od pracodawcy na podstawie obowiązujących przepisów, istnieje szereg źródeł do których możemy dotrzeć samodzielnie. Poniżej podajemy listę źródeł, która z pewnością nie jest wyczerpująca:

- Bilans i Rachunek zysków i strat. To jedne z podstawowych dokumentów. Można się liczyć z tym, iż niektórzy pracodawcy odmówią nam dostępu do tego rodzaju danych, niektórzy z nich są jednak zobowiązani je upubliczniać (np. spółki giełdowe, jednostki i zakłady budżetowe).
- Sprawozdania dla Urzędów Skarbowych lub GUS (kwartalne sprawozdanie F-01), sprawozdania dla KRS. Kwartalne sprawozdania do GUS, jeżeli zakład jest objęty obowiązkiem ich składania,

stanowi bardzo szczegółowe zestawienie różnych informacji nt. pracodawcy. Możemy ich wymagać na podstawie art. 28 Ustawy o związkach zawodowych. Również informacje w KRS są jawne i dostępne bez ograniczeń bezpośrednio w sądzie lub za pośrednictwem Internetu.

- Strategie rozwoju gmin, budżet samorządu, wieloletnie plany finansowe. Tego rodzaju dokumenty mogą być przydatne zwłaszcza w tych zakładach, które bezpośrednio zależą od finansów publicznych oraz sytuacji finansowej samorządu terytorialnego.
- Biznesplany, studia wykonalności, preliminarze. Oprócz dokumentów ściśle księgowych i wymaganych przez fiskusa oraz przez publiczną sprawozdawczość (GUS), a także dokumentów wymaganych przez szereg ustaw, w wielu zakładach pracy istnieje szereg opracowań, które analizują obecną i przyszłą sytuację firmy. Większość z nich jest trzymana w tajemnicy, ale do niektórych można dotrzeć w mniej lub bardziej oficjalny sposób.
- Mogą nam się też przydać inne dane ekonomiczne: np. notowania na giełdach, prospekty giełdowe i sprawozdania dla Giełdy Papierów Wartościowych, które może zdobyć z Internetu, lub śledząc codzienną prasę. Analiza doniesień prasowych to jedno ze standardowych sposobów śledzenia poczynań naszych pracodawców.
- Dokumenty sporządzane specjalnie dla związków zawodowych przez pracodawcę, zażądanych na podstawie ww. przepisów prawa pracy. Zestawianie takie powinniśmy żądać cyklicznie (np. co miesiąc lub kwartał). Najlepiej gdyby były sporządzane zawsze w jednolity sposób, aby później można je było porównać. Zawierać powinny przynajmniej podstawowe dane: liczba zatrudnionych w danym miesiąc i narastająco od początku roku; liczba zatrudnionych w rozbiciu na poszczególne kategorie np. pracownicy fizyczni i umysłowi; średnie wynagrodzenie dla każdej z tych grup, w danym miesiąc i narastająco od początku roku; dodatkowo należy zażądać wynagrodzenia z uwzględnieniem dodatków (nagród, nagród jubileuszowych, nadgodzin itd.) oraz bez dodatków.
- Analizowanie sytuacji na podstawie danych własnych związku zawodowego. Nawet jeżeli nie uda nam się zdobyć satysfakcjonujących danych od pracodawcy, to nie zwalnia nas to z obowiązku i konieczności zbierania danych. Może nam pomóc analiza „kartek od wypłaty", rocznych PIT-ów pracowników. Na tej podstawie możemy prześledzić czy i na ile – przykładowo – zmieniły się zarobki danej grupy pracowników. Możemy też przeprowadzić badania kwestionariuszowe, rozdając i zbierając wśród zatrudnionych odpowiednio przygotowaną ankietę, dzięki której otrzymamy potrzebne informacje i opinie wprost od pracowników.

Jak się przekonamy najczęściej będziemy musieli sięgnąć po kilka z wymienionych tu rodzajów danych, aby skutecznie zmierzyć się z argumentami pracodawcy oraz przekonać wszystkich pracowni

ków i opinię publiczną do swoich racji. Zebranie informacji to jedno, analiza danych – to druga sprawa. Nie jeden raz zdarzało się, że firma która zgodnie z doniesieniami prasowymi funkcjonuje znakomicie, zamienia się w ledwo dyszące przedsięwzięcie, kiedy dochodzi do rozmów płacowych między załogą i pracodawcą. Wówczas rzeczywistość przedstawiana przez kadrę zarządzającą pracownikom zdaje się nagle rażąco odbiegać od tej, którą się wcześniej prezentowało giełdowym akcjonariuszom, bankom mającym udzielić kredytów, czy władzom publicznym decydującym o przyznaniu dotacji i ulg podatkowych. W takim momencie pojawia się pytanie, gdzie leży racja? Jednym z podstawowych błędów popełnianych przez przedstawicieli związków zawodowych jest wiara w obiektywny charakter danych ekonomicznych. Tymczasem – jak za chwilę zobaczymy - sytuacja przedsiębiorstw działających na chaotycznym, kapitalistycznym rynku jest zmienna i obarczona ryzykiem. Te same dane mogą opisywać dwie dość różne strony medalu – mogą być też odmiennie interpretowane. Menedżerowie w stosunkach z załogą doskonale żonglują danymi prezentując obraz firmy, który im odpowiada. Naszym zadaniem nie jest ostateczne odkrycie prawdy o sytuacji finansowej przedsiębiorstwa (co może być po prostu niemożliwe), ale zderzenie interesów załogi z interesami nie tyle samego przedsiębiorstwa, ale jego właścicieli.

Analiza danych

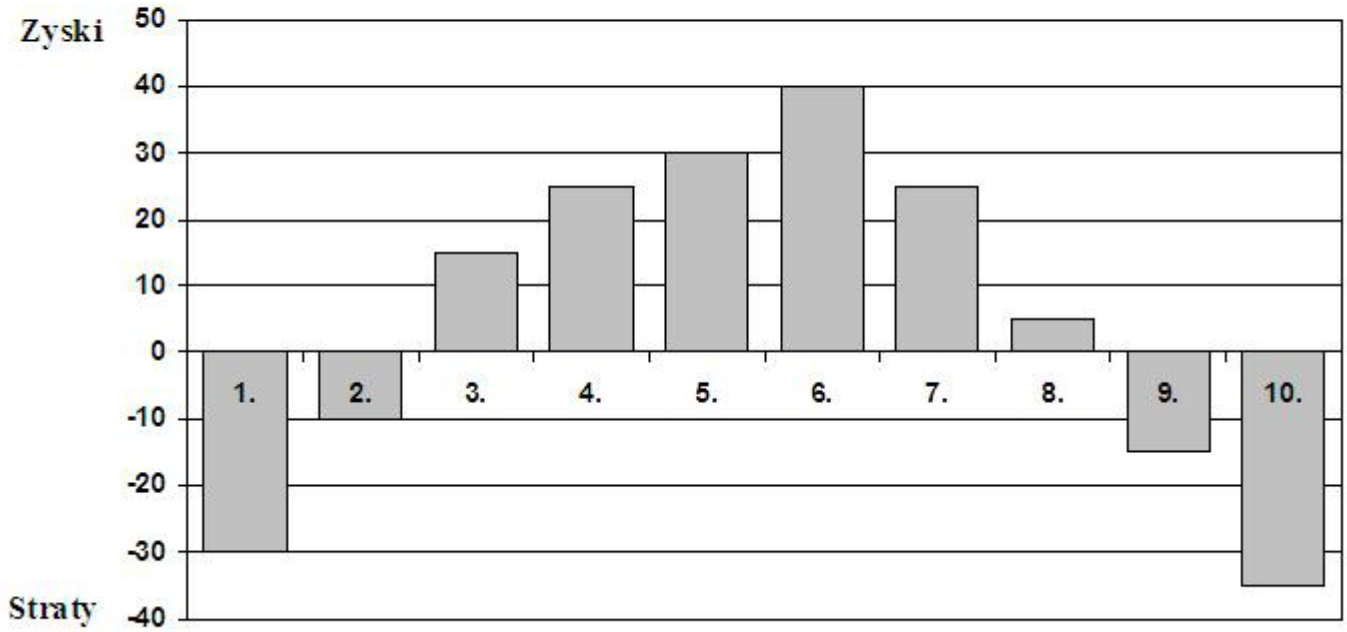
Za podstawowe dokumenty w analizach finansowych uchodzi bilans oraz rachunek zysków i strat. Zatrzymajmy się na chwilę nad nimi i postarajmy się ocenić ich znaczenie dla walki pracowników o swoje prawa. Bilans – wg Wikipedii - należy do obowiązkowych sprawozdań finansowych. Jest zestawieniem aktywów i pasywów firmy (zakładu pracy) na początek (bilans otwarcia) i koniec (bilans zamknięcia) okresu sprawozdawczego (obrachunkowego), czyli najczęściej po prostu jednego roku. Pozwala on nam prześledzić jak zmieniły się podstawowe składowe na przestrzeni tego okresu. Ich uproszczoną strukturę przedstawia schemat 1. Realnie jest ona o wiele bardziej skomplikowana, ale na tym poziomie pozwala nam zrozumieć czym jest bilans w sposób intuicyjny. Majątek trwały (budynki, maszyny itd.) to aktywa, które firma zamierza wykorzystać więcej niż rok, majątek obrotowy (np. towary na magazynie), to majątek, który zamierza spieniężyć w ciągu roku. Zobowiązania krótkoterminowe to te, które należy spłacić w ciągu roku; długoterminowe w okresie ponad jednego roku. Obojętnie co by się nie wydarzyło w firmie, zgodnie z zasadami rachunkowości, pasywa muszą być (wartościowo) równe aktywom.

Schemat 1

Rachunek zysków i strat to kolejny z podstawowych i obligatoryjnych dokumentów sprawozdania finansowego przedsiębiorstwa (i nie tylko). Informuje jaka jest efektywność poszczególnych rodzajów działalności oraz jaki jest ogólny wynik przedsiębiorstwa – czy przyniosło ono w danym roku zyski czy straty. Paradoksalnie jednak straty w danym roku nie oznaczają, że przedsiębiorstwo na pewno jest w złej kondycji finansowej, a zyski - w dobrej. Większe znaczenie mają tutaj tzw. przepływy finansowe, czyli obrazowo mówiąc, jakimi pieniędzmi firma w danym momencie dysponuje i obraca. A one pochodzić mogą nie tylko z zysku, ale też – przykładowo – z kredytu. Zyski i przepływy pieniężne zwykle nie równają się w danym okresie, chociaż przyjmuje się, że powinny być takie same w długim okresie działalności firmy. Dodatkowo zyski przedsiębiorstwa są uzależnione od tzw. cyklów koniunkturalnych – oznacza to, że ich sytuacja ulega okresowym wahnięciom. Choć zdania ekonomistów są podzielone, możemy przyjąć, że cykl ten zwykle trwa ok. jedną dekadę.

Z tego co zostało tu powiedziane wynika, że aby właściwie ocenić dane z rachunków zysku i strat, powinniśmy poddać je analizie historycznej, biorąc pod uwagę, mniej więcej ostatnie 10 lat . Schemat 2 pokazuje nam wahnięcie zysków w takim właśnie okresie dla wymyślonego przedsiębiorstwa. Gdybyśmy w jedenastym roku zażądali podwyżki płac, zarząd firmy dostarczając nam danych za ostanie 3 lata łatwo by wykazał, że ostatnio odnotowano duże straty, a zatem nie ma pieniędzy na podwyżki. Niemniej jednak w całym okresie koniunkturalnym firma odnotowała zyski.

Schemat 2



Analiza rachunku zysków i strat pozwala nam też dowiedzieć się jaki jest, i jak się kształtował w czasie, stosunek kosztów wynagrodzenia do kosztów i przychodów firmy. Okazuje się, że w wielu, przedsiębiorstwach (szczególnie tych większych), koszty pracy stanowią 10 do 20% ogółu kosztów z działalności operacyjnej (a więc nie biorąc pod uwagę działalności inwestycyjnej i finansowej). Wzrost funduszu płac o przykładowo 10% nie powinien wstrząsnąć podwalinami zakładu, Ponieważ jednak dla każdego przedsiębiorstwa działające w gospodarce kapitalistycznej zyski będą tym większe, im niższy jest poziom płac, wszelkie żądania płacowe budzą zaciekły sprzeciw menagerów.

Prawidłowość tę dostrzegamy na poziomie całej gospodarki, udział płac w PKB wynosił w 2012 roku 35,6% i w ostatnich latach realnie malał, kiedy z kolei zyski przedsiębiorstw – przeciwnie – zdecydowanie rosły. Oznacza to, że wzrost zysków wcale nie równa się wzrostowi płac, a w każdym razie nie jest do niego wprost proporcjonalny. Wręcz przeciwnie - dane te potwierdzają podstawową tezę Marksa (ale też anarchosyndykalistów), że zysk przedsiębiorcy bierze się z nieopłaconej części pracy robotnika. Inaczej mówiąc, poddając analizie rachunek zysków i strat nie powinniśmy ulegać złudzeniu, że wysokość naszych płac zależy od wykazanych tam zysków. Ona zależy od zupełnie czego innego – od naszej zbiorowej siły przetargowej, od zdolności do mobilizacji i podjęcia akcji związkowej. Dokumenty te natomiast analizujemy, aby w walce na argumenty wykazać realnie istniejący wyzysk, który w tym sensie odznaczać będzie ową rosnącą przepaść między płacą, a zyskiem.

Ostatecznie też nie powinniśmy zbytniej wagi przywiązywać do rachunku zysków i strat. Jest to dokument formalny, postał – historycznie rzecz ujmując – jako jedna z form kontroli akcjonariuszy, a później też państwa (fiskalizm) nad aktywami i pasywami przedsiębiorstw. Jak przyznają niektórzy księgowi: „W przeciwieństwie do nauk ścisłych, takich jak matematyka czy fizyka, rachunkowość nie dysponuje narzędziem, które zapewniłyby bezsporne przyporządkowanie operacji".(2) Co więcej takie pojęcia jak: „podwójna księgowość", „kreatywna księgowość" czy „agresywna księgowość" wskazują, że dane te mogą być naprawdę w różny sposób interpretowane. Dowodzi tego np. skandal w 2001 roku wokół amerykańskiego Enronu, gdzie - w skutek „kreatywnej księgowości" - ucierpieli głównie drobni inwestorzy i fundusze inwestycyjne. Fałszowane sprawozdania firmy ostatecznie doprowadziły do strat liczonych w tym przypadku na około 80 mld. dolarów. W tym samy czasie pękła też bańka spekulacyjna dot.com'ów, czyli firm sektora komputerowego i informatycznego. Wiele z nich była po prostu zdecydowanie w oficjalnych sprawozdaniach finansowych przewartościowana. Na początku 2003 roku wyszło na jaw, że holenderski koncern Ahold (właściciel drugiej co do wielkości w Europie sieci hipermarketów) manipulował swoimi wynikami finansowymi na łączną kwotę miliarda dolarów. W Polsce Bank Gdański w 2002 roku wykazał 44,7 mln. zysku, zamiast ujawnić 820 mln. zł. strat. Przykłady można by bezkońca mnożyć, także w druga stronę – kiedy zyski są przez firmy ukrywane. Mamy zatem do czynienia – jak brzmi tytuł jednej z prac analizującej to zjawisko – z „kreowaniem" wizerunku firmy przez rachunkowość. Pracownicy, pracownice oraz działacze i działaczki związkowi/e muszą to brać pod uwagę.

Walka na argumenty

W tym miejscu chcielibyśmy pokazać, jak realnie może przebiegać walka na argumenty. Wykorzystując wybuch globalnego kryzysu jesienią 2008 roku, jedna z firm przemysłu spożywczego, nazwijmy ją „Herbatnik", działająca w zachodniej Polsce i zatrudniająca 2000 pracowników, chciała – na początku 2009 roku - obniżenia wynagrodzenia od 5 do 25% wszystkim pracownikom. Zarząd zwrócił się do związków o akceptację tego pomysłu. Po pierwsze – stwierdzono – „Herbatnik" musi płacić za surowiec w obcej walucie, która względem złotego dramatycznie zdrożała. Po drugie, generalnie wzrosły ceny surowców do produkcji spożywczej na światowych rynkach. Zarząd argumentował więc, że skoro wzrosły ogółem koszty, konieczna jest redukcja płac aby uratować miejsca pracy. Przy ogólnej panice jaką wywołał wybuch kryzysu, taka argumentacja miała szansę na aprobatę związków.

Jednak analiza danych pozwoliła jednej z organizacji sformułować celną ripostę. Wzrost ceny obcych walut – odpowiedziano - nie jest czymś niezwykłym. Podobny kurs dolara amerykańskiego (3,74 zł) utrzymywał się w innych okresach np. 31 grudnia 2003 roku (3,74 zł.) czy 31 grudnia 2002 roku (3,84 zł), a zatem nie powinno to być dla firmy zaskoczeniem – w przeszłości, w podobnych warunkach firma jakoś dawała sobie z tym radę. Po drugie to prawda, że wzrosły na międzynarodowych giełdach ceny surowców. Ale jest to wynikiem różnego rodzaju spekulacji i machinacji giełdowych, które przybrały na sile już w 2007 roku, przed kryzysem. W wyniku tego obserwujemy nie tylko wzrost cen surowców dla produkcji spożywczej, ale wzrost cen żywności w ogóle, za który musi, tak czy inaczej, zapłacić klient, czyli pracownicy. Spekulanci giełdowi – brzmiała odpowiedź - wywołali zatem wzrost cen, który dotyka nie tylko budżetów poszczególnych przedsiębiorstw, ale także budżetów rodzin pracowniczych. Nie można ratować jedynych kosztem drugich.

Od momentu pęknięcia spekulacyjnej banki i giełdowego krachu, należy się spodziewać, iż ceny surowców runą w dół,. Gorsze wyniki finansowe „Herbatnika" nie muszą mieć więc charakteru trwałego. Związek w oficjalnym stanowisku podkreślił, że odwoływanie się do kryzysu ekonomicznego jest tylko chwytem propagandowym, z którego ostatnio się chętnie korzystają pracodawcy, aby przeprowadzić (w rzeczywistości nieuzasadnione) obniżki pensji. Dodał jednocześnie, że zaoszczędzi się tą drogą – jak wyliczył - ok. 3-4 miliony złotych. Powstaje pytanie czy w przypadku „Herbatnika", który wcześniej odnotował obroty wynoszące blisko 500 mln. złotych i zyski sięgające 80 mln. to dużo? Czy ten manewr może zasadniczo wpłynąć na poprawę sytuacji całego przedsiębiorstwa? Jak okresowe obniżenie pensji ma uratować firmę?

Ostatecznie firma odstąpiła od planów obniżki wynagrodzenia. Działacze, aby odpowiednio skonstruować pismo, musieli prześledzić szereg informacji m.in. dotyczących kursów walut, sytuacji na giełdach towarowych oraz posiadać dane dotyczące obrotów i wysokości zysków firmy.

Analiza danych jest nam potrzebna nie tylko w przypadku kiedy jesteśmy zmuszeni bronić naszych zarobków i nabytych uprawnień, ale także kiedy zamierzamy działać ofensywnie, np. przed sformułowanie żądań płacowych i przystąpieniem do sporu zbiorowego. Schemat 3 przedstawia nam zestawienie tabelaryczne wynagrodzeń brutto jednej z placówek kultury w mieście wojewódzkim. Ujęte dane zostały nieco zmodyfikowane, w celu zachowania większej anonimowości. Dane ujęte w tabeli w pozycji I, to standardowe informacje jakie możemy wymagać od pracodawcy na podstawie art. 28 Ustawy o związkach zawodowych. Jednak dopiero zestawienie ich z danymi

GUS, ujawnia nam sytuację w jakiej znaleźli się pracownicy tego zakładu. Ostatnia podwyżka miała miejsce na początku 2009 roku. Od tego momentu pracownicy średnio stracili ok. 10% na realnych wynagrodzeniach. Wzrosły one co prawda o 4,3%, ale w tym samym czasie inflacja wyniosła 14,1%, a płace w budżetówce wzrostu nawet o 16,3%. Biorąc pod uwagę inflację w roku 2013, żądanie podwyżek o 15% (przeciętnie 462 złotych brutto na etat) wydaje się umiarkowane i całkowicie uzasadnione.

Schemat 3

LP	Składowe wynagrodzenia	2009	2010	2011	2012	%	średnie wynagrodzenie brutto w 2012 w zł. w przeliczeniu na jeden etat
		15 etatów					
I.	Wynagrodzenia osobowe pracowników brutto w zł., w tym:	576 000	588 500	608 000	600 500	4,3	3 079
1.	*Płaca zasadnicza*	325 000	350 000	355 000	340 000	4,6	1 744
2.	*Premie / Nagrody*	160 000	145 000	166 000	175 000		
3.	*Odprawy emerytalne*	0	0	0	0		
4.	*Nagrody jubileuszowe*	1 000	5 500	0	5 000		
5.	*Wysługa*	45 000	50 000	50 000	50 000		
6.	*Dodatki*	37 000	30 000	34 000	30 000		
7.	*Godziny nadliczbowe*	0	1 000	0	500		
8.	*Inne*	8 000	7 000	3 000	0		
II.	Wynagrodzenia średnie brutto w gosp. narodowej (w zł.)	3 156	3 289	3 459	3 586	13,6	
III.	Wynagrodzenia średnie brutto w budżetówce (w zł.)	3 311	3 505	3 699	3 851	16,3	
IV.	Inflacja (w proc.)	3,5	2,6	4,3	3,7	14,1	

Jeżeli pracodawca odmawia współpracy, możemy skorzystać z przepisów karnych Ustawy o związkach zawodowych (zgodnie z art. 35 ust. 1 pkt. 2: „Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją […]utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z prze-pisami ustawy[…]podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności") i skierować do prokuratury zawiadomienie o popełnieniu przez pracodawcę przestępstwa polegającego na utrudnianiu działalności związkowej.

Ponieważ jednak prokuratorzy często odmawiają wszczynania postępowań w sprawach pracowniczych lub umarzają sprawy. W takiej sytuacji lepszym wyjściem jest samodzielne zbieranie danych. Jak wcześniej już powiedzieliśmy, może temu posłużyć analiza rocznych deklaracji podatkowych PIT, czy tzw. kartek od wypłat. Otrzymane PITy z zakładu pracy o wysokości uzyskanego dochodu

za dany rok mogą być doskonałym źródłem informacji, jeżeli uda nam się zebrać odpowiednia liczbę dokumentów od samych pracowników za poszczególne lata (w naszym przykładzie ze schematu 3, byłoby to przynajmniej z roku 2009 i 2012). Jeżeli nawet mamy wątpliwości czy zebrane deklaracje są reprezentatywne dla całej załogi, to przynajmniej możemy coś konkretnego powiedzieć o tej grupie, w imieniu której występujemy i która zgodziła się wziąć udział w naszym badaniu zmiany wysokości wynagrodzenia.

Ostatnia uwaga. Coraz ważniejsze jest rozeznanie w kwestiach budżetowych jednostek samorządu terytorialnego. Po pierwsze dlatego, że od kondycji finansowej samorządów, bezpośrednio mogą zależeć wynagrodzenia dużej grupy pracowników (w przypadku placówek i zakładów funkcjonujących głównie dzięki środkom publicznych). Po drugie, ponieważ w gminach, powiatach i województwach dokonuje się redystrybucja środków publicznych, w tym w dużej mierze podatku dochodowego od osób fizycznych. W Poznaniu w ostatnich 3 latach dochody miasta głównie zależały od podatku PIT (ok. 29%, gdy wpływy z tytułu dotacji unijnych to jedynie 3%, a z tytułu podatku od osób prawnych, czyli firm, 4%). Rzadko były one jednak przeznaczane nie tylko na zwyżkę płac sektora publicznego, ale także innego typu świadczenia socjalne – takie jak dodatki mieszkaniowe, lub życia obniżki cen za korzystanie z usług publicznych. Rosnące ceny usług publicznych (żłobków, przedszkoli, komunikacji miejskiej itd.), drenują kieszenie podatników, głównie pracujących i są często kierowane do sfery biznesowej, pozwalające na osiągnięcie większych zysków. Walczyć zatem powinniśmy nie tylko o wyższe wynagrodzenia, ale też inną hierarchię priorytetów w wydatkach budżetowych zarówno samorządów, jak państwa.

Zakończenie

Zbieranie i analizowanych danych o położeniu zatrudnionych w różnych sektorach i branżach, ciągłe poszerzanie tej wiedzy, udostępnienie jej pracownikom itd., to jedna z najważniejszych aktywności związków zawodowych. Działania te podnoszą naszą społeczną i ekonomiczną świadomość. Pozwalają odkryć mechanizmy wyzysku i skutecznie wygrywać starcia z pracodawcami. Trzeba jednak ostrzec, że konieczne jest tu przyjęcie odpowiedniej perspektywy - syndykalistycznej. Wiele bowiem związków zawodowych zamiast walczyć o interesy pracowników, nadmierny nacisk kładzie na obronę interesów branżowych, idąc nieraz ramie w ramię ze swoimi dyrektorami czy prezesami i całkowicie przyjmując ich punkt widzenia. My staramy się wypracować własne metody analizy i własny czyli pracowniczy punkt widzenia.

Podstawa prawna

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 234 ze zm.)
Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 236 ze zm.)
Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2003 nr 90 poz. 844 ze zm.)
Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U. 2001 nr 112 poz. 1198 ze zm.)

Przypisy

Przypis 1

Anthony Rice, „Rachunkowość bez mitów. Czyli jak ocenić finanse firmy", Warszawa 1993

Przypis 2

Katarzyna Gierusz, „Pojęcia i przejawy rachunkowości kreatywnej i agresywnej", Accountica nr 17 z lipca 2010 roku

Dodatek – przydatne strony internetowe

http://stat.gov.pl/ Głównego Urzędu Statystycznego
http://informacjapubliczna.org.pl/ Pozarządowe Centrum Dostępu do informacji Publicznych
http://www.mf.gov.pl/ministerstwo-finansow serwis informacyjny Ministerstwa Finansów
http://wyborcza.biz/biznes/0,0.html serwis ekonomiczny Gazety Wyborczej
http://ekonomia.rp.pl/ serwis ekonomiczny Rzeczpospolitej
http://www.gazetaprawna.pl/ serwis internetowy Dziennika Gazety Prawnej