

Demonstracja przed Katowickim Holdingiem Węglowym

Ostatnie ostrzeżenie



Łukasz Ługowski

Górnicy z kopalń KHW S.A. mają już dość oszczędności ich kosztem. Domagają się m.in. wycofania zarządu z niekorzystnych zapisów w „Strategii” dla spółki oraz natychmiastowej wypłaty 14. pensji. – To było ostatnie ostrzeżenie. Niebawem nie zostanie tu kamień na kamieniu – grozili na demonstracji w Katowicach. **czytaj >> str. 4-5**

FIAT: Najwyższa pora na działanie

By wywalczyć podwyżki w Fiat Auto Poland wszystkie związki zawodowe muszą wystąpić razem - dlatego WZZ „Sierpień 80” zaprosił inne związki do współpracy.

>> str. 3

Hipermarket znaczy hiperwyzysk



Od Obi po Tesco rozszerza się walka w obronie praw pracowników sieci handlowych. W Opolu działacze WZZ „Sierpień 80” zainicjowali ogólnopolską kampanię w tej sprawie.

>> str. 6-7

Reakcja łańcuchowa

Zaostrza się atmosfera w General Motors Manufacturing Poland (Opel Gliwice).

>> str. 2

Dymy na zakładzie

Podwyżek płac i palarni domaga się „Sierpień 80” w PZL-Świdnik.

>> str. 2

Kurs na likwidację szkół

Samorzady chcą pozamykać dziesiątki szkół - wszystko w imię w krótkoterminowego zysku.

>> str. 8

Gliwicki Opel

Reakcja łańcuchowa

„Reakcja łańcuchowa” – tylko tak można nazwać sytuację, jaka zapanowała w fabryce Opla w Gliwicach. Załoga, do niedawna niepodzielnie reprezentowana przez NSZZ „Solidarność” manifestuje swoje niezadowolenie z działalności tegoż związku i ogólnej sytuacji na zakładzie. Popierając spór zbiorowy, który WZZ „Sierpień 80” wszczął z pracodawcą, pracownicy dają jasne przesłanie do dyrekcji: „Tak dalej być nie może!”.

To, co ważne

Jest co najmniej kilka najważniejszych problemów, jakie dręczą pracowników gliwickiego Opla. To między innymi brak Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, Regulaminu Pracy i Regulaminu Wynagrodzenia podpisanych przez pracodawcę i przedstawicieli pracowników. Pomimo kilkunastoletniej już działalności związkowej w tej firmie, „Solidarność” nie jest w stanie podołać temu zadaniu. Za to na innych polach idzie im świetnie

– organizują festyny, wyjazdy: „Na grzyby”, „Na ryby”, „Na skoki do Zakopanego”, „Sylwestrowe Szaleństwo” itp. Pracownicy stanowczo mają dosyć takiego zabawowego traktowania.

Podpisane zostało kolejne, kilkuletnie porozumienie z pracodawcą, które wiąże pracowników do 2014 roku w jakichkolwiek staraniach o podniesienie wynagrodzeń.

Sytuacja panująca w General Motors wskazuje jasno: kryzys już minął. Dla pracowników niemieckich (zarabiających kilka razy więcej od Polaków) wracają dawne premie, z których na czas recesji zrezygnowali. Amerykanie dostają okazałe premie od GM, co potwierdza prezes Dan Akerson: „W pierwszych dziewięciu miesiącach roku 2010 spółka zarobiła 4,2 mld dolarów, dobry wynik”.

Polscy pracownicy jednak wciąż są straszeni kryzysem i zmuszani do rezygnacji z jakichkolwiek korzyści finansowych, chociaż „GM to jedna wielka rodzina” – jak twierdzą podczas



swych pełnych pochwał wystąpienia panowie prezesi...

Wiele postulatów ze sporu zbiorowego, który miał miejsce w Oplu w 2007 roku, nie zostało zrealizowanych przez pracodawcę, który wówczas podpisał porozumienie z załogą.

Dość!

Czy więc „wzór do naśladowania” jakim miała być gliwicka fabryka, zaczyna pokazywać swoje prawdziwe oblicze? Niezadowolona, rozgoryczona działaniem jedynego reprezentatywnego związku zawodowego, wykorzystywana przez zarząd załoga ma już dosyć

wciskania ciemnoty typu: „Gdyby nie >>Solidarność<< to tego zakładu już by nie było”, czy też „Jesteście najlepsi, teraz musimy jednak zacisnąć pasa”. Załoga wreszcie zaczyna walczyć o swoje prawa.

Cała ta sytuacja zaowocowała spotkaniem przedstawicieli obu związków zawodowych, „Solidarności” i „Sierpnia 80”, celem ustalenia wspólnego stanowiska. Niestety, wszelkie próby udowodnienia nam, iż podpisane przez „Solidarność” porozumienie daje pracownikom jakiegokolwiek korzyści spełżyły na niczym...

Zostaliśmy zasypani stekiem

frazesów i chwytów marketingowych. Dokładnie to samo słyszymy na spotkaniach z dyrekcją naszego zakładu lub podczas oglądania reklam w telewizji. Rzeczywistość jest jednak o wiele bardziej szara, niż widzi to „Solidarność” i zarząd Opla. Patrząc obiektywnie na rosące, w zastraszającym tempie, wszelkie koszty utrzymania, oraz coraz trudniejszą sytuację pracowników – WZZ „Sierpień 80” nie zgadza się na obecnie obowiązujące porozumienia i stanowczo domaga się poprawy warunków pracy i płacy w gliwickim zakładzie.

Coraz bardziej poruszona załoga nie ma już nic więcej do stracenia. Może tylko pogodzić się z zaistniałą sytuacją, lub poprzeć działania „Sierpnia 80”. Cokolwiek uda się wywalczyć, będzie to wspólny sukces pracowników. Bo o wspólnej reprezentacji związkowej, na tym zakładzie, raczej nie można mówić. Nie z naszej winy!

Sebastian Adamec

WZZ „Sierpień 80” w Oplu

Podwyżek płac i palarni domaga się „Sierpień 80” w PZL-Świdnik

Dymy na zakładzie

Wrze w zakładzie PZL-Świdnik S.A. należącym od roku do włosko-brytyjskiego koncernu Agusta-Westland. Wszystkie działające w firmie organizacje związkowe domagają się podwyżek płac.

Z najbardziej konkretnymi postulatami wystąpiła Komisja Międzyzakładowa Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80”, która zwróciła się do władz spółki o wprowadzenie w 2011 roku podwyżki płac w wysokości 15 proc. funduszu płac obecnej 3-tysięcznej załogi. Ponadto działacze „Sierpnia 80” domagają się zapewnienia pracownikom możliwości cywilizowanego używania wyrobów tytoniowych, poprzez adaptację pomieszczeń na tzw. „palarnie”, przynajmniej jedną w każdym obiekcie. Przewodniczący KM WZZ „Sierpień 80”, Andrzej Borys poinformował, że obecnie średnia płaca w zakładzie jest o około 500 zł niższa niż średnia krajowa. Związek ostrzegł, że jeśli jego postulaty nie zostaną zrealizowane, to wykorzysta wszelkie przysługujące mu prawa wynikające z przepisów o

sporze zbiorowym z pracodawcą ze strajkiem włącznie.

Jak pisze „Sierpień 80” w swoim zakładowym biuletynie „Przegląd Związkowy” w 2010 r. w ramach Pakietu Gwarancji Pracowniczych pracownicy otrzymali w lutym 5 proc. podwyżki płac, jednocześnie po kilku miesiącach roku zaprzestano załogę wypłacać Fundusz F1 w wysokości 8 proc. wynagrodzenia oraz dodatkowo dużej grupie pracowników zaprzestano wypłacać Fundusz F2 w wysokości do 8 proc. wynagrodzenia. – Przez ostatnie kilkanaście lat załoga PZL otrzymywała pobory na poziomie 75-85 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w Polsce. Chwilowa poprawa nastąpiła w 2008 roku, po ciężko wywalczonych podwyżce płac w wysokości 350 złotych średnio na jednego zatrudnionego pracownika. Za cały 2010 rok średnia płaca w sektorze przedsiębiorstw w Polsce wyniosła 3 430, 73 zł., przy naszej zakładowej o ponad 500 złotych niższej. Idzie nowe, stare wraca

chciałoby się powiedzieć – stwierdzają związkowcy.

Z kolei postulat palarni ma związek z wprowadzonymi w listopadzie ub.r. przepisami, zgodnie z którymi na terenie zakładów i instytucji można palić tylko w wyznaczonych, specjalnie przystosowanych miejscach. Wtedy związkowcy rozmawiali z zarządem, żeby wyznaczyć takie miejsca. – Nie udało nam się porozumieć i trzy związki: NSZZ „Solidarność”, ZZ „Metalowcy” i ZZ Inżynierów i Techników podpisały dokument całkowicie zakazujący palenia w zakładzie – mówi Andrzej Borys. W wyniku tej decyzji w PZL-Świdnik pracownicy zmuszeni są palić po kryjomu. – Palarnie są, ale tajne. Każdy znajduje sobie jakiś kącik. Kierownictwo wychodzi przed halę na papierosa. Ale szeregowy pracownik nie może przecież tak sobie odejść ze stanowiska – powiedział „Dziennikowi Wschodniemu” jeden z zatrudnionych w zakładzie. – Jesteśmy dorosłymi ludźmi w firmie, w której pali jakiegoś 30-50 procent pracowników. Trudno od nich oczekiwać,

żeby kryli się z papierosami po ubikacjach jak gówniarze – dodaje z kolei Borys.

Przedstawiciele pozostałych działających w firmie związków zawodowych są już mniej zdecydowani w swoich żądaniach. – Wystosowaliśmy do zarządu pismo z postulatami podwyżek. Nie mogę mówić o konkretnych kwotach, bo to będzie przedmiotem negocjacji. Musimy być profesjonalni, nie będziemy zdradzać naszych żądań i argumentów, zanim nie siądziemy do rozmów. Mogę tylko powiedzieć, że 29 stycznia otrzymaliśmy już 6 proc. podwyżki z zgodnie z zapisem w pakiecie gwarancyjnym – powiedział „Dziennikowi Wschodniemu” związkowiec z „Metalowców”. – Ja się nie będę do tego odnosił. My wystąpiliśmy do zarządu z konkretnymi żądaniem, ale nie ujawnię ich. Będziemy o nich rozmawiać we wtorek (22 lutego rozpoczną się rozmowy w tej sprawie między zarządem, a związkowcami – przyp. Sz.M.). Mamy przygotowane cztery punkty do negocjacji. Równocześnie mamy świadomość, że sytuacja jest

bardzo skomplikowana. W ubiegłym roku z PZL-Świdnik odeszła duża grupa pracowników. Musimy w sposób dyplomatyczny prowadzić rozmowy, aby uzyskać oczekiwany efekt – mówił z kolei Ryszard Kość z „Solidarności”.

Do Agusta-Westland, która jest największym producentem helikopterów w całej Europie, należy 87 proc. akcji świdnickiej fabryki, za które zapłacili Agencji Rozwoju Przemysłu 339 mln zł. Początkowo z nowym właścicielem wiązane były duże nadzieje, a w pakiecie socjalnym zapewniono pracownikom 6-letnie gwarancje zatrudnienia, podwyżki pensji, premie świąteczne oraz bony prywatyzacyjne. Jednak jeszcze w 2010 roku doszło do znacznego ograniczenia zatrudnienia. Z zakładu odeszło w sumie ok. 800 osób z których część przeszła na wcześniejsze emerytury, część skorzystała z programu dobrowolnych odejść, zaś reszta została zwolniona, w wyniku czego załoga PZL-Świdnik S.A. liczy niespełna 3 tysiące osób.

Szymon Marty

Najwyższa pora na działanie

Kilkukrotnie zapraszaliśmy wszystkie związki zawodowe działające w Fiat Auto Poland, by stworzyć wspólne stanowisko z żądaniem podwyżek płac. Większość organizacji związkowych nie przybyła. Mamy świadomość, iż tylko i wyłącznie jednolite wystąpienie do władz Fiata może skutkować realnymi podwyżkami. Dlatego też dla dobra załogi zdecydowaliśmy o ponowieniu zaproszenia.

KRZYSZTOF MORDASIEWICZ

Każdy z pracowników Fiat Auto Poland – obojętnie czy należy do jakiegokolwiek związku zawodowego, czy też ma w nosie swój los i nie należąc do żadnego związku popiera dyktando – widzi, że obecny układ sił związkowych oraz siła załogi są w sumie niewiele warte. Przy braku jedności każdy związek próbuje ugrać jak najwięcej dla siebie, realizując tylko i wyłącznie swój partykularny interes, zapominając o budowaniu silnej załogi. Każdy związek walczy z innym, by podkupić sobie pracowników. A walka niejednokrotnie toczy się na poziomie rzymszoka, kłamstw i pomówień.

Ostatnie blisko 20 lat to systematyczne walki związków i próba poszczególnych organizacji dominowania nad innymi. Ciągłe wyciąganie błędów i porażek innych to chleb powszedni. Tylko co z tego ma załoga? Ano niewiele. Faktem niepodważalnym jest to, że zarówno warunki pracy jak i warunki socjalne są nieporównywalnie dużo lepsze niż przed laty. Każdy ze związków coś wprowadził do tej firmy, by stała się ona coraz bardziej przyjazna pracownikom. Jednak poziom płac – pomimo systematycznego wzrostu – nadal jest nie satysfakcjonujący, co dało wyraz ostatnim wydarzeniom w tuskim Fiacie.

Nastał najwyższy już czas, by spróbować temu zaradzić, by niezadowolone i frustracja pracowników nie wymknęła się spod kontroli. Trzeba stworzyć warunki do tego, by praca w Fiacie kojarzyła się z czymś dobrym. By pracownicy nie musieli obawiać się o swoje jutro, o swoje wypłaty, by praca była spokojniejsza.

Oni

Z jednej strony stoi olbrzymie zadanie przed władzami Fiata, przed dozorem. Musicie wycofać się z obecnej pozycji, jaką wyraźnie zajmujecie. To pozycja „pana życia i śmierci”. Przestał was interesować pracownik jako człowiek, a jest tylko wskaźnik do realizacji planu. Pracownik jest elementem w wykresie, tabelce,

współczynnikiem, a nie żywym organizmem, który ma swoje potrzeby i oczekiwania.

To, kogo wskaże palec renowca, kierownika czy dyrektora jako kandydata do zwolnienia, niejednokrotnie tylko za to, że krzywo spojrzął na kogoś, czy też należy do „niewłaściwego” związku, czy też był 5 dni na chorobowym, bardzo łatwo wam przychodzi. Ale swoją decyzją określicie dalsze życie pracownika. Niejednokrotnie skrzywdziliście, niesłusznie zwalniając, przez co doprowadziliście do problemów i niejednokrotnie tragedii rodzinnych. Może robicie to nieświadomie, ale przez was ludzie cierpią, targając się na swe życie czy doznając urazów zdrowotnych. Niejeden poprzez utratę pracy w Fiacie stracił mieszkanie, zdrowie i rodzinę.

Dla was cały czas jednym z kryteriów przydatności zawodowej jest przynależność do związku. Jak tak dalej będzie, to niedługo rozpoczną się wam koszmary sennie, a sumienia wasze nie dadzą chwili spokoju. Musicie zejść z wieżyczek strażniczych i stać się ludźmi.

My

Z drugiej strony olbrzymie wyzwanie stoi przed całą załogą, wszystkimi pracownikami oraz organizacjami związkowymi. Widać wyraźnie, w jakim kierunku zmierza prawo pracy, jakie jest podejście właścicieli firm do spraw pracowniczych. Podejście biznesowe do problemów ludzi nie może skończyć się powodzeniem. Ostatnie wydarzenia we włoskich zakładach Fiata oraz w serbskim Fiacie, a także i u nas w Tychach pokazują, że władze Fiata stawiają na maksymalizację zysków kosztem pracowników.

Na ile skuteczny będzie opór włoskich związków, które są podzielone podobnie jak w Tychach? To najbliższy czas pokaże. Zaproponowane im rozwiązania zabierają wiele uprawnień pracowniczych nic w zamian nie dając, a nawet powodując wyraźne zwiększenie nakładów pracy przy tych sa-

mych zarobkach. Po włoskich zakładach przyjdzie kolej na tyski. I powinniśmy zdawać sobie z tego sprawę oraz być na to przygotowani.

Jednak, jak już wspomnieliśmy na wstępie, obecny układ sił związkowych wypalił się i nie jest w stanie nic dobrego dla załogi osiągnąć. Klótnie i właśnie liderów związkowych nie pomogą pracownikom. Potrzebna jest silna załoga i silne związki. Powinniśmy zakopać toporki wojenne, przestać wyciągać argumenty sprzed lat i przestać się oskarżać. Cieszy się wtedy dyrekcja i ogrywa załogę. Powinniśmy odrzucić na bok spory, pozostawić za sobą układy i prowadzoną politykę. Powinniśmy stanąć na wysokości zadania i skutecznie reprezentować wspólnie załogę.

Nie musimy tworzyć wspólnej reprezentacji czy też łączyć poszczególne organizacje związkowe. Ale powinniśmy jednym frontem wystąpić do pracodawcy z wyraźnie określonym zakresem żądań. Trzykrotnie próbowaliśmy w ostatnich dniach doprowadzić do takiego wystąpienia, lecz nie jesteśmy w stanie zrozumieć, dlaczego pozostałe związki zawodowe nie chcą reprezentować interesu pracowników?

Załoga razem

Dlatego też niniejszym apelujemy do wszystkich pracowników Fiat Auto Poland S.A. Związki zawodowe mają demokratycznie wybrane władze i może koniecznym jest, by w chwili obecnej członkowie związków nadusili na swoich liderów, by wspólnie usiedli i stworzyli jeden wspólny front walki z pracodawcą. By wspólnie wystąpili z żądaniem podwyżek, z żądaniem poprawy zapisów ZUZP, które zaniżają płace załogi, z żądaniem zaprzestania obecnie prowadzonej polityki pracowniczej, która zasadniczo opiera się na szantażu i mobbingu.

Jest to chyba ostatnia chwila, by zmienić coś w Fiat Auto Poland. Każdy pracownik powinien sobie zrobić rachunek zysków i strat. Czy przyjemnie



jest pracować w tej firmie? Czy jestem zadowolony z poziomu zarobków? Czy jestem traktowany jak człowiek? Czy jestem w stanie utożsamiać się z tą firmą? A może jest mi dobrze i nie potrzebuję żadnych zmian?

Jeżeli związki zawodowe po raz kolejny nie pokażą zgodnej polityki to będzie można na długie lata pożegnać się z oczekiwaniami przyzwoitej płacy za ciężką pracę. Chcemy niewiele – tylko realizacji podstawowych oczekiwań pracowników:

- >> wdrożenia podwyżek płac o 850 zł,
- >> uregulowania zapisów odnośnie premii efektywnościowej,
- >> stworzenia planów urlopów na rok 2011,
- >> wprowadzenia zasady, iż po roku pracy każdy pracownik ma umowę o pracę na czas nieokreślony,
- >> unormowania temp linii produkcyjnych oraz wprowadzenie systematycznego monitoringu tych linii.

Czy to za wiele? Apelujemy do wszystkich pracowników oraz szczególnie do członków „Solidarności” i władz tego związku – pokażmy wszystkim, że w zgodzie powalczymy o należne pracownikom płace i warunki pracy. Nie dajmy żadnego powodu pracownikom, żeby zrzucali winę na innych, argumentując: bo oni się kłócą, bo oni nie wiedzą jak ciężka jest praca na linii. Przestańmy kłócić się o przecinki i drobiazgi.

Trzeba poważnie podejść do tematu. Odrzućmy waśnie i spory, wymaginowane argumenty. Zpracujmy wszyscy razem na to, by można było bez chwili wahania chwalić się tym, że jestem pracownikiem Fiata!

Sądzymy, iż nie ma dużo czasu, by rozpocząć budowę nowych relacji związkowych i pracowniczych. Nie oglądajmy się na władze koncernu, tylko wspólnie wyrażmy oczekiwania załogi.

Do czterech razy sztuka

Po nieudanym zesłotygodniowym spotkaniu, po raz czwarty podejmujemy się tego trudnego zadania: zapraszamy wszystkie związki zawodowe Fiata do stołu rozmów na 24 lutego 2011 r., na godzinę 9:30 w salce związkowej. Zapraszamy także pracowników by zobaczyli, czy wszyscy w zgodzie chcą pracować na dobro załogi włoskiego Fiata. Uważamy bowiem, iż nieobecność któregośkolwiek związku i brak jego zgody na przedstawioną powyżej ścieżkę działania powinna rodzić konsekwencje ze strony nie tylko członków związku, ale całej załogi.

Wspólnie jesteśmy w stanie zbudować korzystniejsze warunki pracy. A dla tych, co przeszkadzają nie powinno być miejsca w Fiacie.

Autor
jest wiceprzewodniczącym
WZZ „Sierpień 80” w FAP

Atmosfera strajkowa w JSW

Spółka z Jastrzębia spada w dół

Mija szósty tydzień sporu zbiorowego pomiędzy związkami zawodowymi, a zarządem Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Nie pomogły nawet rozmowy z udziałem mediatora. Spór dotyczy żądania 10-procentowych podwyżek płac dla górników z kopalń JSW począwszy od 1 lutego br. Tymczasem w Planie Techniczno-Ekonomicznym zarząd spółki zapisał zwiększenie płac o wielkość inflacji, tj. 2,3 proc. Oznacza to, że pracownicy nie otrzymają żadnej podwyżki, bo wszystko zeżre inflacja.

Płace w JSW w ciągu 10 lat wzrosły tylko dwukrotnie! Odmowę przyznania podwyżek bezsprzecznie należy uznać, jako próbę ogrania pracowników JSW S.A. w perspektywie najbliższych lat. Negocjacje z udziałem mediatora, które odbyły się 14 i 16 lutego nie przyniosły niczego. Obie strony nie doszły do porozumienia i spotkanie zakończyło się podpisaniem protokołu rozbieżności.

Związkowcy już przygotowują się do referendum strajkowego. I jeśli załoga uzna, że wysuwane żądania są zasadne i w referendum poprzez akcję protestacyjną, to taka akcja zostanie przeprowadzona. Podkreślają, że w 2009 r. przez błędne decyzje zarządu JSW, spółka straciła ogromne pieniądze na opcjach walutowych. Pokrycie tych strat w dużej mierze odbyło się kosztem pracowników poprzez zmniejszenie

Funduszu Płac o 100 mln zł. Pieniądze te oddano załodze tylko w części.

Zarzewiem konfliktu w spółce jest też wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w ubiegłym roku przez prezesa JSW, Jarosława Zagórowskiego. W zaproponowanym przez niego projekcie nowego ZUZP, znalazły się



możliwości zabrania m.in.: wolnych sobót, deputatu węglowego, dotychczasowego systemu pracy i nagród rocznych – „Barbórki” i 14-stki.

– Praktycznie nie ma żadnych rozmów, a do porozumienia daleko – mówi o pracach nad ZUZP przewodniczący WZZ „Sierpień 80”, Bogusław Ziętek. Podkreśla, że negocjacje ZUZP o których mówi zarząd JSW to fikcja. Przedstawiciele załogi chcą, by w Układzie Zbiorowym znalazły się gwarancje sprawiedliwego wynagrodzenia, czasu pracy, zatrudnienia oraz utrzymania dotychczasowych wypłat 14-stki, „Barbórki”, nagrody z

zysku i utrzymania 8 ton deputatu węglowego dla wszystkich.

Bez porozumienia ze związkowcami w sprawie ZUZP, zgody strony społecznej na prywatyzację kopalń Jastrzębskiej Spółki Węglowej nie będzie. – Z naszej strony nie ma zgody na prywatyzację Jastrzębskiej Spółki Węglowej – mówi dla portalu wnp.pl Sławomir Kozłowski, przewodniczący „Solidarności” w JSW. – Widzimy, że prezes Zagórowski wypowiada się tak, jakby było wstępne przyzwolenie strony społecznej na prywatyzację spółki. A żadnego przyzwolenia nie ma – mówi. Nawet wielki zwolennik Zagórowskiego, prof. Andrzej Barczak uważa, że prezes musi dogadać się ze związkami.

Dogadać, a nie wycinać numery, jak ten, gdy oddał on ze wewnętrznego doradcy bez doświadczenia w pracy nad tak dużą firmą jak Jastrzębska Spółka, przeprowadzenie procesu „wartościowania” stanowisk pracy. Skończyło się to jedną wielką klapą. Innym z jego pomysłów było ustanowienie premii za poprawę warunków BHP, której fundamentem miała być słusznie minioną odpowiedzialność zbiorowa.

Pat w JSW trwa. Najbliższe dni pokażą, co prezesowi Jarosławowi Zagórowskiemu doradzą w tej sytuacji doradcy od PR.

PK

Kopalnia „Piast” kopalnią afer. Ujawniamy kolejną!

O dwóch asach z BHP

Jarosław Kuwik i Eugeniusz Lofek do połowy 2007 roku byli pracownikami dołowymi Kopalni Węgla Kamiennego „Piast”. Po tym czasie zmieniono im stanowiska pracy na starszych inspektorów do spraw zarządzania bezpieczeństwem. Trzeba przyznać, że to bardzo szybka ścieżka kariery, jak na osoby jedynie po szkole zawodowej w przypadku pierwszego z tych panów i podstawowej w przypadku drugiego. Także na skrót z awansem przyznano im XVI grupę zaszczerowania płacy. Niejeden kierownik z odpowiednim wykształceniem chciałby mieć XVI grupę.

Kuwik i Lofek obecnie pracują w komórce DBH-Z, gdzie ich bezpośrednim przełożonym jest Krzysztof Utkowski. Próżno jednak znaleźć nazwiska obu panów, choćby w spisie kopalnianych telefonów, czy na tabliczkach znajdujących się na drzwiach. Są ukryci totalnie!

Do ich obowiązków należy wykonać cztery zjazdy na dół kopalni w ciągu miesiąca i dokonać odpowiednich wpisów z dokonanych zjazdów kontrolnych. Ale panowie nie zjeżdżają, a wpisy są dokonywane! Można się zatem tylko domyślać, że protokoły wypisują na kolanie i piszą bzdety wysane z palca.

– Jeszcze nie ma takiej techniki, by będąc głęboko pod ziemią można było rozmawiać przez telefony komórkowe – mówi Andrzej Dźwigoń, przewodniczący WZZ „Sierpień 80” w kopalni „Piast”. – To fikcja, co wypisują w dokumentach, skoro nie zjeżdżają. Warto pamiętać, że to pracownicy działu BHP, a więc między innymi od nich zależy bezpieczeństwo pracy na dole – dodaje związkowiec.

W czasie, gdy w kopalni kładzie się olbrzymi nacisk na dyscyplinę i pilnuje, by górnicy za wcześniej nie wyjeżdżali, Jarosław Kuwik i Eugeniusz Lofek

do pracy przychodzą jak dyrektorzy. Przychodzą i wychodzą kiedy chcą. Ba, rzadko sami odbijają dyskietki. Co zatem robią obaj panowie? Siedzą zamknięci w pokojach Stowarzyszenia Ochrony Zdrowia Pracowników – organizacji nienależącej do KWK „Piast”.

Organizacją pracy w każdej kopalni zajmuje się dyrektor ds. pracy. Na „Piaście” jest to Jan Parcer. Od lat ukrywa zatrudnienie Kulwika i Lofka. Ale o sprawie wie także Kompania Węglowa. Poinformował ją o tym szef kopalnianego „Sierpnia 80”. I co? Patologia fikcyjnego zatrudnienia trwa nadal.

Kopalnia Węgla Kamiennego „Piast” w górniczym środowisku nazywana jest kopalnią afer. Informacje o kilku następnych nieprawidłowościach mamy i my. Obecnie badamy tematy. Już w następnych numerach „Kuriera Związkowego” ujawnimy ich szczegóły. **Patryk Kosela**

Ostatnie

Górnicy z kopalń KHW S.A. mają już dość oszczędności ich kosztem. Domagają się m.in. wycofania zarządu z niekorzystnych zapisów w „Strategii” dla spółki oraz natychmiastowej wypłaty 14. pensji. – To było ostatnie ostrzeżenie. Niebawem nie zostanie tu kamień na kamieniu – grozili na demonstracji w Katowicach.

PATRYK KOSELA

Kilkuset górników z kopalń Katowickiego Holdingu Węglowego S.A. demonstrowało 18 lutego pod siedzibą władz spółki w Katowicach. Palono opony, rzucano petardami, a pod adresem zarządu Holdingu krzyczano: „Złodzieje!”.

– Jesteśmy tu dziś z żądaniem natychmiastowej wypłaty czternastki i podjęcia rzetelnych rozmów ze stroną społeczną o przyszłości holdingu – mówił do zgromadzonych Szczepan Kasiński, przewodniczący WZZ „Sierpień 80” w KHW. – Nie ma naszej zgody na sięganie do kieszeni górników, na to, żebyśmy to my pokrywali zobowiązania, zaciągnięte przez zarząd – dodał.

Górnicy domagali się właśnie przede wszystkim natychmiastowej wypłaty czternastki. Termin jej wypłaty władze KHW wbrew zapisom Holdingowej Umowy Zbiorowej przesunęły z 31 stycznia na 4 kwietnia br. Zgodę na to nie podpisał tylko „Sierpień 80”. Zarząd KHW opóźnienie wypłaty nagrody rocznej, czyli czternastki tłuma-

czy trudną sytuacją spółki Jednak związkowcy wskazują na wysokie premie, jakie ostatnio pobrali prezes i członkowie zarządu Holdingu.

Podczas demonstracji wręczono petycję Michałowi Mużelakowi, dyrektorowi Zespołu Dialogu Społecznego w KHW. Demonstrujący zażądali w niej zmiany zapisów „Strategii KHW S.A. na lata 2010-2020”. Domagano się również odstąpienia przez spółkę od wprowadzenia systemu wynagradzania uzależnionego od wydobycia oraz planów zmniejszenia zatrudnienia o 5 tys. osób, a także wypracowania programu naprawczego spółki. Demonstrujący domagają się w niej zmiany strategii Holdingu.

W trakcie demonstracji nikogo z władz spółki nie było w siedzibie KHW. Rozsierdziło to górników, którzy uznali, że zarząd stchórzył. Atmosfera była gorąca. W pewnej chwili górnicy chcieli się wdrzeć do siedziby spółki. Doszło do przepychanek z ochroną.

– My chcemy, by zarząd



ostrzeżenie



Łukasz Ługowski

rozmawiał z nami poważnie. W spółce planuje się zmniejszenie zatrudnienia o 5 tys. ludzi, na co zgody nie będzie, a poza tym czas skończyć z bzdurnym mówieniem o wejściu na giełdę, skoro sytuacja w KHW jest katastrofalna! – mówią związkowcy „Sierpnia 80”. I zapewniają, że jeżeli ten zarząd Katowickiego Holdingu Węglowego nie będzie poważnie rozmawiał z organizacjami związkowymi, z górnikiemami, którzy przyszli na demonstrację – to ten zarząd nie ma przyszłości.

– Jesteśmy tu po to, by pokazać, że nie damy się podzielić. Załoga KHW jest razem i razem będzie walczyć o swoje prawa. A jeżeli nie zmienią swojej polityki, nie zostanie tu kamień na kamieniu – wołał podczas de-

monstracji Szczepan Kasiński. Dodał, że związkowcy żądają natychmiastowego podjęcia rozmów o dalszej sytuacji KHW, bo to jest 20 tys. pracowników. – To jest nasza firma, nie wasza. Nie my ponosimy odpowiedzialność za stan faktyczny, który żeście przed nami ukrywali przez cztery lata zasłaniając się tajemnicą, ze względu, że przygotowujecie firmę na giełdę – podkreślił Kasiński. I dorzucił: – Nie może być tak, że kosztem górników naprawia się sytuację spółki, którą zarząd sprowadza na dno.

Z kolei Piotr Bienek z „Solidarności” na Ruchu „Śląsk” kopalni „Wujek-Śląsk” mówił, że od pięciu lat KHW żąda od nas wyrzeczeń. Mamy oddawać po kolei czternastki, nagrody jubileuszowe, nasze wynagrodzenia. W tym roku zarząd KHW przewiduje, że nasze wynagrodzenia mają się obniżyć. Mają być niższe z racji tego, że oni nie potrafią zorganizować wydobycia – oskarżał.

Protest zorganizował Wolny Związek Zawodowy „Sierpień 80” przy udziale innych organizacji, w tym NSZZ „Solidarność”, Związku Zawodowego Górników w Polsce, PZZ „Kadra”, Związku Zawodowego Ratowników oraz Związku Zawodowego Maszynistów, głównie z KWK „Wujek”. Widać, które związki z których kopalń są związkami zawodowymi. Te organizacje, których na demonstracji w Katowicach zabrakło, wcześniej podpisały wszystkie kwity, które podsunął im zarząd.

Protest zorganizował Wolny Związek Zawodowy „Sierpień 80” przy udziale innych organizacji, w tym NSZZ „Solidarność”, Związku Zawodowego Górników w Polsce, PZZ „Kadra”, Związku Zawodowego Ratowników oraz Związku Zawodowego Maszynistów, głównie z KWK „Wujek”. Widać, które związki z których kopalń są związkami zawodowymi. Te organizacje, których na demonstracji w Katowicach zabrakło, wcześniej podpisały wszystkie kwity, które podsunął im zarząd.



Zdenerwowanie górników sięgnęło zenitu

Ze Szczepanem Kasińskim, liderem WZZ „Sierpień 80” w KHW S.A. rozmawia Przemysław Adamski z TVP Info

Głośna dzisiejsza manifestacja. Myśli Pan, że cokolwiek ona pomoże, jeśli chodzi o Wasze żądania?

Głośna jest, bo zdenerwowanie górników sięgnęło zenitu. Nie może być tak, że sobie wypłaca się premie ok. 50 tys. zł za dobry wynik firmy, za wykonanie planu, a górnikom nie wypłaca się czternastki mówiąc, że firma jest zadłużona.

Dostaniecie czternastkę...

Nie mamy takiej gwarancji! Naszą gwarancją była jej wypłata do końca stycznia jak mówi HUZ. I została ona złamana. Jeżeli raz się złamie, to nie mamy pewności, że dotrzyma się danego słowa, a ci prezesi nigdy słowa nie dotrzymują.

Boli Was także motywacyjny system wynagrodzeń uzależniony od wydobycia, ale tak się dzieje w wielu polskich firmach. Jest produkcja – są wynagrodzenia.

Górnictwo to nie jest branża prosta, którą można do takiego systemu przyrównać. Wystarczy powiedzieć tu jedno: że tapanie czy warunki geologiczne wytną dwie ściany w kopalni i nie ma wydobycia! A na to nie ma wpływu ani górnik, ani żadna osoba zatrudniona na dole kopalni. I dlatego nie możemy się na to zgodzić, bo wiemy, że front robót, jaki obecnie ma Katowicki Holding Węglowy na swoich kopalniach jest zjedzony! Zarząd przez 4 lata zjadł front robót w kopalniach, a teraz mówi, że jak nie będziecie wydobywać, to wam nie zapłacimy.

Co, jeśli ta dzisiejsza manifestacja nic nie da?

Mamy nadzieję, że zarząd podejmie konkretne decyzje. Jak nie to będą dalsze protesty, o których będziemy informować. Minister Strzelec-Łobodzińska nie panuje nad górnictwem!

Dlaczego warto walczyć?

Hipermarket znaczy hiperwyzysk!

Polska jest krajem Europy Wschodniej, gdzie od wielu lat powstają nowe coraz liczniejsze super- i hipermarkety oraz galerie handlowe. Kraj, w którym całe lata społeczeństwo odczuwało brak towarów na rynku jest złotodajnym polem dla koncernów i grup kapitałowych inwestujących w masową sprzedaż.

WOJCIECH NAWROT

Choćby takie OBI należące do grupy kapitałowej Tengelmann wraz z markami Lidl, Real czy Saturn planuje w samej tylko Polsce otwarcie od 7 do 10 marketów budowlanych w bieżącym roku. Jeszcze większą ekspansją mogą się poszczycić w sektorze wielkopowierzchniowego handlu spożywczego. Od lat biją na alarm właściciele małych polskich firm. Drobni przedsiębiorcy branży handlowej nie są w stanie konkurować z gigantami, a drobni wytwórcy nie mogą sprostać ich wymaganiom. Duży może więcej, i tak mali plajtują, a rynki opanowują koncerny dyktujące własne reguły.

Wielkie sieci handlowe chwala się, że tworzą nowe miejsca pracy, że oferują stabilne zatrudnienie... i starają się z tego tytułu o ulgi podatkowe. Rzeczywistość jest jednak taka, że poziom zatrudnienia jest ograniczany w marketach do minimum. Przykładowo w OBI w Krakowie czy Wałbrzychu w ostatnich latach, wykorzystując jako pretekst światowy kryzys, znacznie zredukowano poziom zatrudnienia. Ilości pracy wcale nie ubyło, ba!, wręcz przybyło, a obowiązkami obarczono pozostałych pracowników. Czy ciężiej pracującym dano coś w zamian? Nie! Zamrożono im pensję! Dlaczego? Kryzys. Trzeci rok pracownicy OBI zaczynają bez podwyżek, a firma inwestuje w flotę służbowych mercedesów dla wyższej kadry dyrektorskiej i kolejne po „Dzień dobry” pismo „OBI ekspres” kierowane do pracowników (papier oczywiście kredowy!).

Pracownicy w krakowskim OBI Superchobby Market Budowlany jako pierwsi powiedzieli dość! Założyli wiosną 2010 r. struktury zakładowe Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80”, a z początkiem 2011 roku weszli w spór zbiorowy z pracodawcą żądając między innymi 500 zł podwyżki dla wszystkich pracowników spółki budowlanego OBI

Wracając do minimalnego

zatrudnienia i rzekomego tworzenia nowych miejsc pracy przez hipermarkety należące do grupy kapitałowej Tengelmann, swoiste rodzaju kuriozum stanowi fakt wprowadzania w marketach budowlanych OBI tak zwanych „elektronicznych sprzedawców”, czy samoobsługowych kas w sieci Real. Wyglądać to może z pozoru na nowinkę techniczną, jednak biorąc pod uwagę, że dzięki takim technologiom pracodawca mógłby zmniejszyć zatrudnienie choćby o parę procent, to w przeliczeniu na całą sieć może to spowodować redukcję setek etatów. Hipermarkety ograniczają również ilość zatrudnianych korzystając z tzw. leasingów pracowników oferowanych przez agencje pracy. Umowy agencyjne, czy jak wolimy je nazywać jako związkowcy „Sierpnia 80” – umowy śmieciowe, pozbawiają pracowników większości praw gwarantowanych przez Kodeks Pracy.

OBI dodatkowo zatrudnia w ten sposób pracowników niepełnosprawnych, nie zawierając z nimi umów bezpośrednio, lecz przez agencję. – Nie mamy żadnych praw! Tak samo pracujemy w OBI, a nie należy nam się nic. Żadne premie czy świadczenia socjalne! – mówi osoba zatrudniona w krakowskim OBI przez agencję pracy. Pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przez OBI nie są w lepszych nastrojach: – Pracuję w marketach budowlanych od dziesięciu lat, ta praca mnie wykończyła, a OBI dobiło. Pracując w marketach dorobić się można tylko garba – mówią.

Nic dziwnego, bo zarządzający w marketach zaślepieni chęcią zysku oszczędzają nie tylko na płacach czy ilości zatrudnienia. Oszczędza się również na przestrzeganiu zasad BHP. Ilość zatrudnionych pracowników w OBI w Krakowie na działce ogród uniemożliwia wręcz pracę bez narażania zdrowia i łamania norm obciążeniowych. Tymczasem:



Michał Tomaszek

„Jako organ doradczy nie mamy wpływu na niektóre kwestie organizacyjne (np. stan zatrudnienia w poszczególnych działach)” – w ten sposób odpisuje inspektor BHP w zaalarmowany przez związek o organizacji pracy przy transportowaniu 6-metrowych bram ważących przeszło 150 kilogramów.

Braki w obsadzie to nie tylko problem krakowskiego sklepu sieci. Podobnie jest gdzie indziej. – Nielicznych pracowników dojeżdża się jak stare mopy! OBI nie postarało się też, by pracownik miał odpowiednie warunki i narzędzia przy wyężonym okresie pracy. Jak pamiętam to na porządku dziennym było ściąganie ciężkich i wielkogabarytowych przedmiotów jak np. kabiny, stalowe drzwi, meble itp. z drabiny lub stojąc na palecie uniesionej wózkami widłowymi. Rwanie ciężkich przedmiotów typu grzejniki, paczki wielkich płytek, kominki i piece w pojeździe, bo we dwójkę to było już rozpasanie z naszej strony – mówi Tomasz Bolechowski, przewodniczący WZZ „Sierpień 80” w OBI Dom i Ogród. – Nieodpowiednia ilość paleciaków, wózków jezdniowych, na które to zawsze było firmie ciężko

wydać pieniądze, niezrozumiały pośpiech i nerwowość ze strony przełożonych, przyczyniało się do licznych wypadków oraz kłopotów z psychiką i zdrowiem fizycznym pracowników – dodaje związkowiec z Wałbrzycha.

Przed powstaniem związków zawodowych w OBI wszelkie skargi czy próby zwrócenia uwagi na ciężką sytuację pracowników spotykały się z niechęcią i niezrozumieniem. „Pracownik jest dla pracodawcy kosztem”, „Jak ci się nie podoba to zmień pracę, mamy wolny rynek” – takie słowa słyszeli od dyrektora pracownicy krakowskiego OBI. To jest kwintesencja polityki uprawianej względem pracowników w hipermarketach. Jednak gdzie jest w takim podejściu odpowiedzialność za los firmy? Przecież to pracownicy wypracowują jej zyski!

„Gramy w jednej drużynie” – zapewnia członek zarządu OBI. Czy jednak ma to odzwierciedlenie w rzeczywistym traktowaniu pracowników. Jako pracownicy mamy prawa określone prawem pracy, mamy też zagwarantowany konstytucyjnie i na mocy ustaw o związkach zawodowych dialog. Jednak czy pracownicy skorzystają z tych

praw i upominać się będą wraz ze związkowcami z „Sierpnia 80” o godne warunki pracy i płacy? Czy hipermarkety zaczną wreszcie szanować i godziwie płacić ludziom? Czy właściciele koncernów uszanuje dialog ze stroną społeczną będąc jedną z podstawowych zasad konstytucyjnych w Polsce? Czas pokaże.

– Zarząd nie potrafi zrozumieć, że związkowcy chcą pomóc, bo przecież zadowolony pracownik to zwiększenie wydajności i większy zysk dla firmy – mówi jeden z wieloletnich pracowników OBI. Osobiście, jako 32-latek jestem zdania, że zanim zmieni się pracę, spakuje walizkę i wyemigruje, czy też porzuci wiarę w lepsze jutro, warto skorzystać z praw wywalczonych przez naszych rodziców do tworzenia wolnych związków zawodowych i walkę o swoje prawa. Pracownikom handlu, hiperniewolnikom czy galernikom jak zwykli się nazywać, potrzebne są związki zawodowe i ludzie którzy bronić będą ich praw i interesów.

Autor jest przewodniczącym WZZ „Sierpień 80” w OBI Market Budowlany

Ruszyliśmy z kolejną ogólnopolską akcją

Kontynuacja działań na rzecz poprawy warunków pracy i płacy w wielkich sieciach handlowych ponownie ma szansę na powodzenie i sukces. Widać to po inauguracji nowej kampanii w ubiegłym tygodniu w Opolu.

PATRYK KOSELA

17 lutego związkowcy Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80” i działacze Polskiej Partii Pracy-Sierpień 80 rozdawali klientom hipermarketu Tesco przy ul. Ozimskiej w Opolu poprzedni numer „Kuriera Związkowego” zawierający materiał dotyczący sytuacji pracowników sklepów wielkopowierzchniowych. Tym samym rozpoczęto kolejną kampanię dotyczącą tematu sieci handlowych.

Pakuj, płac

Najpierw spokojnie zapakuj swoje zakupy, następnie za nie zapłać – taki był główny przekaz akcji rozpoczętej na Opolszczyźnie, która w najbliższym czasie ma swym zasięgiem objąć cały kraj.

Skąd ten pomysł? Sieci handlowe wprowadziły szalone, wyśrubowane normy skanowania produktów na kasach. W głupocie tej przoduje sieć Tesco, która każe skanować od 1400 do 1600 produktów (w zależności od typu skanera) w ciągu jednej godziny pracy kasjerek. Daje to średnio 2 sekundy na jeden produkt i kilka ton towaru przetrucanego przez kasę w ciągu każdego dnia pracy! Gdy zatem klient najpierw spakuje swoje zakupy, a następnie za nie zapłaci, da kasjerce chwilę wytchnienia, a i sam nie będzie w pośpiechu się pakował w obawie, że jego zakupy pomieszają się z zakupami wcześniej lub później kasowanego innego klienta. Każdy z nas ma te obawy w super- i hipermarketach.

– Taka norma nie jest zapisana ani w Kodeksie Pracy, ani w Regulaminie Pracy, ani w umowach o pracę, ani nawet w obowiązkach kasjera, a jednak jesteśmy z niej rozliczani – opowiadała w Opolu Elżbieta Fornalczyk, przewodnicząca WZZ „Sierpień 80” w Tesco Polska i kasjerka. – Wywieszane są listy z informacjami, kto zrealizował w danym dniu normę, a osoby, które tego nie robią są dyscyplinowane przez kierownictwo – mówiła. Za niewyrabianie niernormalnych norm tempa skanowania grozi nawet utrata pracy!

Michał Sikora, rzecznik prasowy Tesco Polska podkreślił w

rozmowie z dziennikarzami, że w każdym zawodzie są ustalane oczekiwania pracodawcy wobec pracownika, a w przypadku kasjerek efektywność ich pracy mierzy się ilością i jakością obsłużonych klientów. Pan rzecznik jednak zastosował pewną nielogiczność w swej wypowiedzi, bo ilość rzadko równa się jakości i to prawda stara jak świat. Przedstawiciel Tesco w swojej opinii jest odosobniony. Nie zgadzają się z nim zupełnie klienci tej sieci handlowej. Czy zatem Tesco ma gdzieś tych, którzy robią w sklepach spółki zakupy?

Opolanka Urszula Skolima, która dwa lata temu wróciła do kraju z Anglii przyznaje, że irytuje ją, kiedy polskie kasjerki w pośpiechu zgarniają jej zapłacone zakupy i kasują sprawunki kolejnego klienta. – W angielskim Tesco takie zachowanie jest nie do przyjęcia – podkreśla na łamach „Nowej Trybuny Opolskiej”. – Następny klient przychodzi i zaczyna ten towar wychodzić na taśmę, osoba za mną też się denerwuje, bo ja mam jeszcze sporo tego towaru i wszyscy się denerwujemy – mówiła z kolei w TVP Opole inna klientka hipermarketu, Agnieszka Krajewska.

Tesco wprowadza tempo skanowania, a jednocześnie samo jak tylko może utrudnia pracę kasjerek. Wszystko przez nałożenie na nie obowiązku pytania o karty lojalnościowe Clubcardy i obowiązek stałego ich zakładania. Wszystko to zmniejsza ilość skanowanych produktów i naraża kasjerki na nieprzyjemne konsekwencje.

Zwiększyć zatrudnienie

Szaleńczych norm skanowania by pewnie nie było, gdyby nie to, że Tesco radykalnie ograniczyło zatrudnienie. Dziś rzadko kto ma pełny etat. Przeważa niepełny wymiar czasu pracy. W razie potrzeby osoby zatrudnione na pół lub trzy czwarte etatu zostawia się w pracy po godzinach i nie płaci im więcej za nadgodziny, a po normalnej stawce. Ten „sprytny” chwyt uprawiany jest zazwyczaj w weekendy.

Kolejek do kas by nie było, gdyby sieci handlowe zatrud-



niały odpowiednią ilość osób, zapewniające normalne funkcjonowanie tychże sklepów. Leży to w interesie nie tylko pracowników, ale i klientów, a więc też danych spółek handlowych.

Klienci coraz bardziej tracą cierpliwość do polityki sklepów wielkopowierzchniowych. – Muszą pracować szybko i wydaje mi się, że ich praca jest ciężka, tak jak obserwuję to w tych marketach, kobiety dźwigają ciężkie rzeczy – mówi o pracy pracowników sieci handlowych opolanka, Bożena Mirowska.

– Zależy nam na sprawnej obsłudze klientów. Nie może być tak, że ktoś czeka długo przed kasą. Jeśli pracownik odejdzie na 15-20 minut od swojego zadania i rozładuje kolejkę, to nie koliduje to z jego obowiązkami – produkuje się dalej w propagandzie rzecznik Sikora. Tym razem próbuje bronić multiskillingu.

Multiskilling to nałożony na pracowników działów hipermarketu obowiązek siadania „na kasach” w razie potrzeby, a więc w momencie sporych kolejek do kas. Zmusza to ich do ode-

rwania się od swoich obowiązków na działach, za które są odpowiedzialni i za które się ich rozlicza. Początkowo pracownik w ramach multiskillingu miał wspomagać kasy kilkanaście minut, lecz z konieczności musi często kasować przez kilka godzin. Takie przetrucanie pracowników ze stanowiska pracy na stanowisko nie byłoby potrzebne, gdyby poziom zatrudnienia pracowników dostosowany był do realnych potrzeb.

Podnieść płac!

– W Tesco w naszym kraju obowiązują różne wynagrodzenia za wykonywanie tej samej pracy na tych samych stanowiskach w różnych sklepach tej sieci. Polska jest podzielona pod tym względem na trzy strefy płacowe i np. kasjerka w Warszawie zarabia więcej niż na Śląsku – mówi szefowa WZZ „Sierpień 80” w Tesco Polska. – Jest to niezgodne z prawem pracy, które zatrudnia różnicowania płac pracowników zatrudnionego u tego samego pracodawcy na jednakowym stanowisku – stwierdza Elżbieta Fornalczyk.

Związkowcy domagają się podwyżek płac. I wskazują, że sieci handlowe dzięki pracownikom rokrocznie powiększają swoje zyski, nie dzieląc się tym dorobkiem z zatrudnionymi przez siebie osobami, bez których finansowe sukcesy nie miałyby w ogóle szans.

Rozpoczęta w Opolu kampania stanowi kontynuację działań z końca 2010 roku pt. „Nie rób zakupów 24 i 31 grudnia. Tu też pracują ludzie, którzy mają swoje rodziny i chcą z nimi spędzić święta”. Związkowcy „Sierpnia 80” i działacze Polskiej Partii Pracy pojawią się wkrótce pod dużymi sklepami różnych sieci handlowych w innych częściach kraju.

Zobacz filmik!

Na stronie internetowej >>>www.partiapracy.pl zamieszczony został filmik reklamujący akcję na rzecz pracowników dużych sklepów. Materiał zatytułowany „Skanuj i płac” w ciekawy sposób porusza problem bezprawnych norm tempa skanowania. Zachęcamy do obejrzenia!

Samorzędy chcą zamknąć ich setki

Kurs na likwidację szkół

Rządzący co rusz dopuszczają się antyspołecznych poczynań. A to majstrowanie przy emeryturach, uelastycznianie praw pracowniczych, prywatyzowanie szpitali – to tylko kilka przykładów. Teraz dochodzi kolejno. To bardzo poważne w skutkach masowe likwidowanie szkół wszystkich szczebli (podstawowych, gimnazjów i średnich), szczególnie na obszarach wiejskich lub poza siedzibami powiatów.

nad likwidacją szkół. Następnie taka uchwała idzie do danego kuratorium oświaty z wnioskiem o zgodę na zamknięcie placówki. I już! Szkoła była, szkoły nie ma.

Szkoły szczególnie na obszarach pozamiejskich częstokroć budowane były tak zwanym czynem społecznym i w sensie faktycznym są własnością danych mieszkańców. Jeden podpis za biurka złożony przez urzędnika z powiatu lub z województwa może zniweczyć nie

petycje.

Społecznych komitetów obrony szkół jest coraz więcej. Zainteresowani podnoszą, że nikt z nimi tych zamiarów likwidacyjnych nie konsultował i czują się wyjęci spod działania zasad demokracji. I postanowili wziąć sprawy w swoje ręce.

W Głubczycach na Opolszczyźnie konflikt w obronie szkół trafi do sądu, lecz nie w przedmiocie przyszłości czterech placówek, a „dobrego imienia burmistrza Głubczyc”. Ten poczuł się urażony słowami, które padły na pikiecie urzędowej pod jego oknami przez uczniów i ich rodziców.

W samym województwie śląskim z mapy zniknąć ma „na już” 15 szkół m.in. w Bytomiu, Rybniku, Dąbrowie Górniczej i w Wodzisławiu Śląskim. Dzięki uporowi protestujących w Wodzisławiu jest szansa, że jedno z tamtejszych gimnazjów nie będzie jednak likwidowane. Pokazuje to, że warto walczyć i działać w swoim interesie i interesie całych lokalnych społeczności.

Polska Partia Pracy-Sierpień 80 zapowiedziała włączenie się w obronę szkół organizowaną przez lokalne komitety tworzone przez uczniów, rady rodziców, grono pedagogiczne i mieszkańców. „Parafrazując hasła wyborcze PO z wyborów samorządowych apelujemy: Róbmy politykę, brońmy szkół! To apel do społeczności lokalnych - wspólnot uczniów, rodziców i nauczycieli. Brońmy szkół, często budowanych czynem społecznym, które dziś jednym podpisem chce się likwidować nie bacząc na koszty społeczne. Brońmy szkół poza aglomeracjami miejskimi, ponieważ młodzież wiejska musi mieć dostęp do edukacji bez barier odległości, a więc i kosztów finansowych” – można przeczytać w oświadczeniu podpisanym przez Mariusza Olszewskiego, wiceprzewodniczącego PPP-Sierpień 80.

Patryk Kosela



Ledwie 3 miesiące temu wybraliśmy władze samorządowe, a te już „odwdzięczają się” nam godząc w interesy lokalnych społeczności. Samorzędy zdominowane są przez Platformę Obywatelską. Partia Donalda Tuska ma pełnię władzy – rząd, większość parlamentarną, prezydenta oraz obsadzone z klucza partyjnego urzędy centralne. To, że „z Warszawy” przychodziły dotąd kosztowne społecznie dyrektywy, zdążyliśmy się już przyzwyczaić. Teraz sprawcy są znacznie bliżej, bo w naszych samorządach. Radni, prezydenci miast i starostowie powiatów oszczędności szukają w szkołach. Będą je likwidować, zamykać na kłódki, nauczycieli i innych pracowników wyrzucać na bruk, a młodzież przenosić nie wiadomo gdzie.

Pod nóż

Nie ma tygodnia, by w jakiejś gminie czy powiecie nie wybuchł temat likwidacji szkoły lub wręcz kilku szkół. To już problem ogólnopolski. Na sesje rad gmin i powiatów pod obrady wnoszone są głosowania

tylko wysiłek budowy, ale i cel, jakim była i jest edukacja dzieci i młodzieży z danej miejscowości. W tej właśnie miejscowości, a nie gdzieś indziej.

Rodzi to komplikacje. I koszty. Dojazd do szkół na innym terenie kosztuje. To koszt zarówno finansowy, jak i czasowy. Jest i inny aspekt sprawy – właśnie. Wyszły one wówczas, gdy władze Bytomia chciały zlikwidować gimnazjum nr 12 i przenieść uczniów do sąsiedniego. Problem w tym, że chodzą do niego kibice innego klubu piłkarskiego. Takich podziałów nie da się tak po prostu wyeliminować lub pozostawić licząc, że być może się uda i same się jakoś rozwiążą.

I na noże

Do walki o swoje szkoły przystąpili uczniowie, ich rodzice, nauczyciele, związkowcy, mieszkańcy danych gmin, a nawet absolwenci szkół, które teraz znalazły się na celowniku polityków. Pierwszy taki protest, który odbił się szerszym medialnym echem był przeprowadzony w Radomiu. Były pikietki, manifestacje uczniów i

Polecamy pobyty rekreacyjne

KARWIA	30.04.-09.05.2011	CENA	680,00
POBIEROWO	22.06-08.07.2011	CENA	1.250,00
POBIEROWO	13.08-29.08.2011	CENA	1.230,00
ROWY	28.07-13.08.2011	CENA	1.250,00
BUGARIA	27.08-07.09.2011	CENA	1.000,00
TURCJA	29.09-08.10.2011	CENA	2.420,00

Szczegółowe informacje można uzyskać pod numerem telefonu 032-776-95-39.

BEZPŁATNE PORADY PRAWNE DLA PRACOWNIKÓW

Warszawa

Nie wypłacają ci pensji w terminie?

Zmuszają do pracy ponad siły?

Twe prawa pracownicze są łamane?

W każdą środę udzielamy bezpłatnych porad prawnych z zakresu prawa pracy w warszawskiej siedzibie WZZ „Sierpień 80” przy Placu Zbawiciela.

tel.: 501-513-092, 22-392-91-80

Warszawa, Aleja Wyzwolenia 18, lokal 33

środa godz. 17.00-20.00

(po uprzednim uzgodnieniu telefonicznym)

Jak założyć

Sierpień 80

1. Zbierz grupę przynajmniej 10 osób i skontaktuj się telefonicznie z biurem Komisji Krajowej, tel. 032-206-89-09 ; fax 032-206-84-30

2. W biurze Komisji Krajowej lub na internetowej stronie www.wzz.org.pl znajdziesz uchwałę i wniosek o rejestrację.

3. Z wypełnionymi i podpisanymi drukami przyjedź do biura Komisji Krajowej w Katowicach, ul. Warszawska 19. Rejestrację można otrzymać w tym samym dniu.

4. W każdej sprawie pracowniczej lub dotyczącej założenia związku możesz napisać na maila >> bzietek@wzz.org.pl

Pomysły na walkę z niepłacącymi pracodawcami

Po siódme, nie kradnij

Jednym z głównych priorytetów Państwowej Inspekcji Pracy w 2011 roku jest znaczące ograniczenie zjawiska nieterminowego wypłacania pensji. Do końca tego miesiąca PIP czeka na propozycje central związkowych oraz organizacji skupiających pracodawców, które mają zmniejszyć problem niepłacenia w terminie, bądź wcale, za wykonaną pracę. Sprawa jest poważna, bo w poprzednim roku kwota niewypłaconych wynagrodzeń zwiększyła się o połowę i wyniosła 144 mln zł.

Jedną z propozycji, która wydaje się być najmniej konfliktową, jest uproszczenie zasad ubiegania się o wypłatę zaległych pensji z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Obecne przepisy dopuszczają wypłatę zaległych świadczeń z FGŚP, ale w sytuacji gdy niewypłacalność pracodawcy związana jest z przestaniem prowadzenia działalności gospodarczej przez co najmniej dwa miesiące. W takich przypadkach pracownicy otrzymują zaległe wynagrodzenia, ale dopiero po zakończeniu postępowania. Proponowane zmiany idą w kierunku, by już w

wyniku wydania nakazu wypłaty wynagrodzeń przez inspektora pracy, zanim jeszcze na dobre wdroży się na przykład procedurę upadłościową, FGŚP mógł wypłacić zaległe wynagrodzenia.

Inny pomysł, który już spotkał się z krytyką środowisk biznesowych, to zaostrzenie sankcji dla nieuczciwych pracodawców. Chodzi tutaj przede wszystkim o wprowadzenie odsetek od zaległych pensji oraz zmianę prawną, uznającą niepłacenie za pracę za przestępstwo, a nie jak do tej pory wykroczenie. Ponadto strona związkowa proponuje, by firmy przedstawiały informację o niezaleganiu z wypłatami, jeśli chcą przystąpić do przetargu publicznego. Propozycje pracodawców idą natomiast w kierunku dalszej liberalizacji przepisów o czasie pracy, które ich zdaniem mają decydujący wpływ na ustalanie faktycznej wysokości wynagrodzenia, a które obecnie są różnie interpretowane.

Jeśli partnerzy społeczni się dogadają – w co wątpię – to już na wiosnę Komisja Trójstronna zajmie się konkretnymi wnioskami legislacyjnymi w tej sprawie.

Krzysztof Miśkiewicz