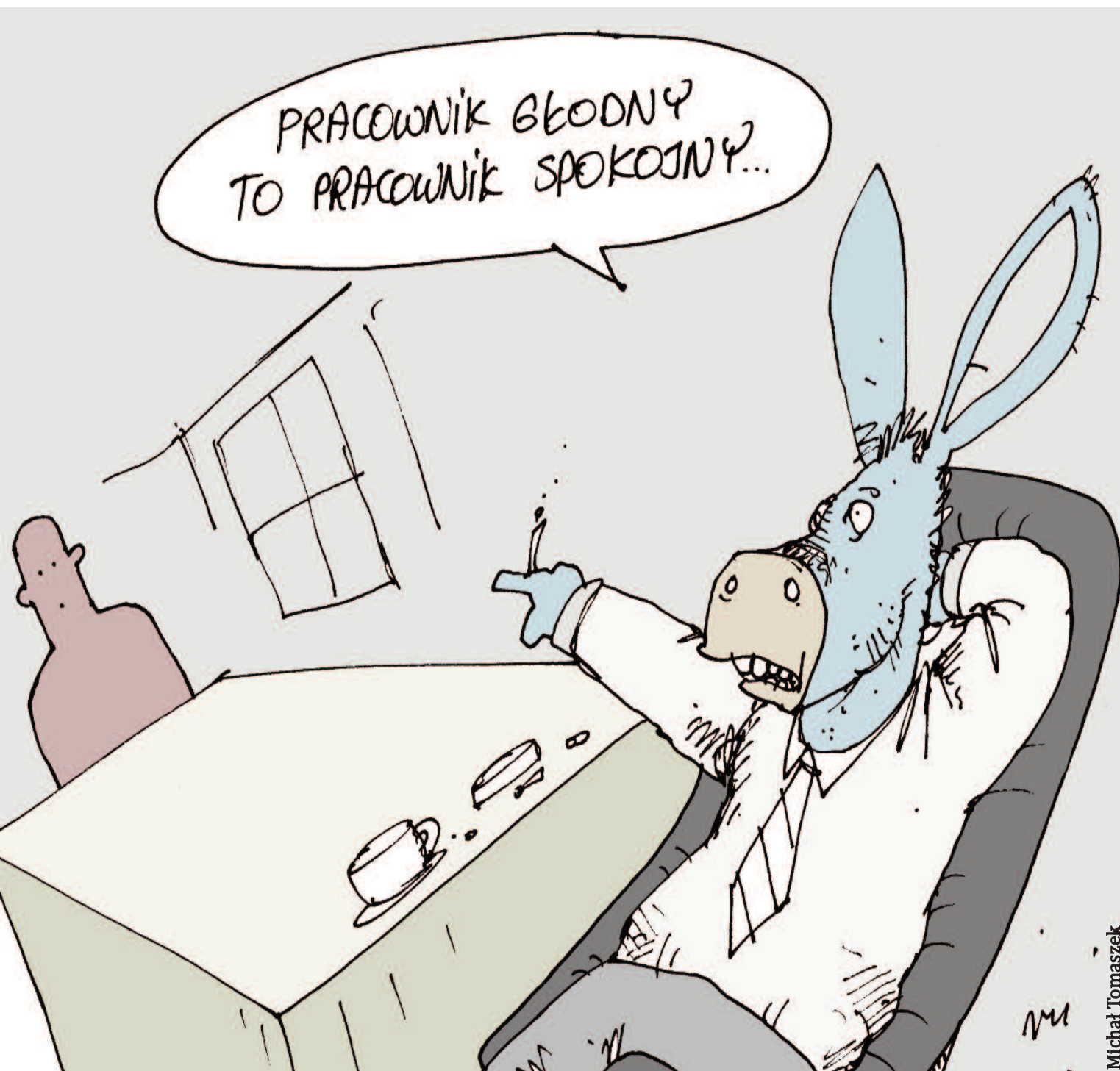


Sieci represji



Michał Tomaszek

- Kierownictwa sieci handlowych pozbywają się związkowców, którzy odważyli upomnieć się o wyższe płace.
- Rozwija się kampania WZZ „Sierpień 80” w obronie praw pracowników sklepów wielkopowierzchniowych.

czytaj >> str. 3-5

Czy dojdzie do strajków w Jastrzębskiej Spółce Węglowej i Katowickim Holdingu Węglowym?

**Bronimy miejsc pracy!**

JSW: Sytuacja jest poważna, a będzie jeszcze gorsza >> str. 6

KHW: Coraz bliżej strajku >> str. 7

Wszędzie podobne problemy



W Amsterdamie odbyło się międzynarodowe spotkanie poświęcone sytuacji pracowników przemysłu motoryzacyjnego, w którym wzięli udział działacze WZZ „Sierpień 80”.

>> str. 2

Młodzi na wylocie

Czy polska młodzież w końcu powie „dość” narzuconemu im systemowi wyzysku i beznadziei?

>> str. 8

Międzynarodowe spotkanie na temat sytuacji pracowników branży motoryzacyjnej

Wszędzie podobne problemy

28 maja rozpoczęła się w Amsterdamie dwudniowa konferencja dotycząca problemów pracowniczych w zakładach motoryzacyjnych na świecie.

W konferencji uczestniczyli przedstawiciele kilkudziesięciu zakładów pracy z Francji, Włoch, Hiszpanii, Rosji, Polski, Szwecji i Stanów Zjednoczonych, reprezentując koncerny: Fiat, Seat, Volkswagen, Volvo, Peugeot, PSA, GM, Opel, Ford, Renault oraz z zakładów kooperujących z montowniami samochodów.

Konferencję rozpoczął przewodniczący WZZ „Sierpień 80” Bogusław Ziętek, a następnie wprowadził w temat problemów pracowniczych Jean

Cloude Vessilier. Ukazał kierunki zagrożeń dotyczących pracowników w obecnych warunkowaniach ekonomicznych i politycznych. Od kilku lat wyraźnie nasiliła się presja pracodawców na drastyczne obniżanie kosztów pracy, ograniczając to działanie głównie do zabierania pracownikom ich uprawnień oraz zmuszając do ich do zwiększenia wysiłku przy jednoczesnym obniżaniu poziomu płac. Działania te niejednokrotnie skorelowane są z wyprowadzaniem produkcji do innych krajów (o niższych kosztach pracy), bądź szantażuje się załogi zakładów pracy zamknięciem firmy.

Przedstawiciele poszczególnych firm motoryzacyjnych

prezentowali, co dzieje się w firmach, koncernach, w których pracują i działają. Z tych wypowiedzi widać wyraźnie, że w większości zakładów motoryzacyjnych stosowany jest podobny schemat walki ze związkami zawodowymi, sprowadzający się do jednego wniosku: za wszelką cenę pracodawcy chcą zniszczyć związki zawodowe, które mocno stają w obronie pracowników. Co więcej – stosowane są bardzo podobne metody walki – niszczenie związku przebiega częstokroć poprzez szantaż i przymuszanie pracowników do określonych zachowań – przymus wypisywania się z organizacji związkowej.



Druga część konferencji to dyskusja, wymiana doświadczeń, które pozwolą na znalezienie jak najlepszych rozwiązań, które mogą pomóc zarówno w obronie zdobyczy socjalnych i

płacowych załóg zakładów pracy, a także pomogą skutecznie przeciwstawić się antypracowniczej polityce koncernów samochodowych.

Krzysztof Mordasiewicz

Na pracowników sektora samochodowego w Europie i na świecie

Ataki ze wszystkich stron

Robotnicy padają dzisiaj w pierwszym rzędzie ofiarami kapitalistycznego kryzysu. Kapitaliści chcą, żebyśmy to my za niego zapłacili. Dlatego kasują nasze miejsca pracy, zamykają zakłady przemysłowe, zwiększają obciążenie pracą, narzucając coraz szybsze tempo we wszystkich gałęziach wielkich przedsiębiorstw konstrukcyjnych, takich jak PSA czy Renault, zatrudniają podwykonawców, którzy korzystają z tańszej siły roboczej lub przenoszą się do „tańszych” krajów, żeby zyskać nowe rynki zbytu na swój towar, oraz innych podwykonawców, którzy prowadzą jeszcze bardziej opłacalne restrukturyzacje i likwidacje miejsc pracy, przez co całe rodziny wpadają w ubóstwo i bezrobocie.

Powód jest równie prosty, co przerażający: chodzi o to, by wielki przemysł mógł nadal zbijać kolosalne zyski i wypłacać akcjonariuszom dwucyfrowe dywidendy. Zarówno w wyposażeniowce, jak i w konstrukcji kierownictwo chce, byśmy konkurowali między sobą, dzięki czemu będą mogli nadal inkasować dochody z zakładów w całym kraju oraz wejść w konkurencję z zakładami z całego świata, powołując się na „czyjś” brak „produktywności”. I tak, na przykład, grupa PSA postępuje w ten właśnie sposób, wywierając naciski na wszystkich swoich pracowników we wszystkich zakładach grupy na świecie.

Przywołajmy jeden tylko przykład: wraz z uruchomieniem produkcji w krajach Eu-

ropy Wschodniej, w słowackim Kolinie, PSA wprowadziła nowe metody pracy – „zero usterek” w samochodach oraz „just in time”. Obie metody znacząco zwiększyły zakładową stopę zwrotu, czyniąc z niego jedno najbardziej rentownych przedsiębiorstw grupy. PSA oczywiście we francuskich zakładach produkcyjnych na wszystkie strony chwaliła tamtejszych modelowych pracowników oraz zalety nowych metod. W ten sposób narzuciła likwidację miejsc pracy, żeby zwiększyć konkurencyjność, a pod pretekstem utrzymania takich samych standardów pracy, jak w krajach Europy Wschodniej, uciekała się do obrzydliwego szantażu o „likwidacji zakładów we Francji”.

Naciski te ciągle by trwały, gdyby jednym z celów naszego związku zawodowego nie była praca nad kwestiami międzynarodowymi. Dzięki temu udało nam się zacieśnić kontakty ze związkiem zawodowym na Słowacji. Słowaccy towarzysze opowiedzieli nam, że w Kolinie muszą znosić takie same naciski, jak my w Miluzie. Naciski te mają zwiększyć konkurencyjność zakładu i podzielić robotników tego samego koncernu.

Taką samą historię, jak o Miluzie i Kolinie, można opowiedzieć o całej grupie PSA, ale i o wszystkich sektorach produkcji przemysłowej i innej. Postanowiliśmy to podać do powszechnej wiadomości wraz z kolegami z „Sierpnia 80”, dla których międzynarodowy wymiar naszych kontaktów i walki stanowi prio-



rytet, warunków naszego powszechnego zwycięstwa.

Nowa metoda zarządzania - odwiecznego wyzysku nazywa się „toyotyzmem”. Chodzi o zwiększanie obciążenia pracą, by stale zwiększać produktywność w stosunku do jedyne go elementu, który nadaje wartość i wytwarza bogactwo, to znaczy, „siły roboczej”. Pracodawcy przywłaszczają sobie siłę roboczą, żeby zmienić ją w brzęczący pieniądź i wypłacić akcjonariuszom. Znaleźliśmy się w strefie śmiertocznego kapitalizmu, który doprowadza pracowników na skraj samobójstwa.

W 2007 r. w zakładach PSA Miluza doszło do 5 samobójstw – 2 na terenie przedsiębiorstwa i 3 poza nim. Pierwsze samobójstwo popełnił dawny aktywista związku zawodowego CFDT, a drugie – były pracownik montażowy w wieku powyżej 55 lat.

Organizacja związkowa CGT zakładów PSA szybko zaczęła bić na alarm w sprawie nowych form wyzysku, zwanych SPP (System Produkcji PSA), w ramach których pracownicy zmuszani są do konkurowania z kolegami, a wynagrodzenia są

ustalane jednostkowo w ramach systemu premii „według indywidualnych zasług”.

Stanowiska pracy są tak opracowane, że nie ma nawet jak złapać oddechu między jednym a drugim samochodem na linii, dawne „koła jakościowe” - w tej chwili „dynamika grupowa” - mają obecnie obowiązkowy charakter w całym przedsiębiorstwie.

Dzięki takim metodom pracodawcy sektora samochodowego jednym ruchem ręki likwidują miejsca pracy, dodatkowo obciążając pozostałe, co wyczerpuje robotników fizycznie i moralnie. Atak ten ma także aspekt psychologiczny: przymus uczestniczenia w polityce przedsiębiorstwa i we własnym wyzysku sprawia, że pracownicy są na skraju fizycznego i moralnego załamania i że między robotnikami zanikają wszelkie ludzkie relacje.

Często widzi się pracowników i pracownice w depresji i na lekach antydepresyjnych, którzy tracą panowanie nad sobą. W warsztatach wcale nie są rzadkie załamania nerwowe związane z przyjętymi metodami pracy. Samobójstwa z 2007 r. to dopiero początek zgniatania oporu robotniczego; to pierwsze symptomy zniszczenia wszelkich form więzi międzyludzkich, gdzie jedyną bezpośrednią relacją pozostaje praca.

Błyskawicznie rosnąca niepewność w sektorze samochodowym osiągnęła prawdziwie niepokojący poziom. Cała ta

młodzież, którą pracodawca zatrudnia do obsługi najtrudniejszych stanowisk, nie dostaje nigdy umów na czas nieokreślony. W porze ożywienia branży zatrudnia się ich tylko po to, by szybko ich zwolnić, kiedy tylko rynek się pogorszy.

Ci sami młodzi – nieskończenie podatni na urabianie i wyzysk, określani przez byłego prezesa grupy PSA mianem „materaca pracowników do zwolnienia” - należą do tej części osób, które uznaje się za „zmienną przystosowawczą”. Trzeba dopiero kapitalisty, żeby uznać pracownika za „zmienną przystosowawczą”!

Jednak młodzież nie jest gotowa dać się poświęcić na ołtarzu kapitalistycznego zysku. W koncernie PSA zdarzają się liczne akty oporu.

W Poissy w 2005 r. miały miejsce strajki pracowników o niepewnej sytuacji. Niedawno, także w Poissy tak zwani „nowi do zwolnienia”, stażyści” i „tymczasowi” odbyli zwycięską walkę o ponowne zatrudnienie po zwolnieniach uzasadnianych ich uczestnictwem w strajku.

W zakładach PSA w Miluzie upolitycznienie młodych pracowników w niepewnej sytuacji jest większe niż wśród stałych pracowników. Z jednej strony budzi to zaufanie, ale z drugiej – pozwala przewidzieć nowy etap „walki klasowej” we Francji i na całym świecie.

Vincent Duse
Działacz związku CGT
w zakładzie PSA
we francuskiej Miluzie

Na rzecz poprawy warunków pracy i płacy

Trwa nasza ogólnopolska akcja pod marketami

Nie ustają działania Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80” skierowane do klientów dyskontów oraz super- i hipermarketów. Tylko działając wspólnie możemy wymóc na sieciach handlowych zdrowe podejście do pracowników i uczciwość względem dokonujących zakupy. To leży w naszym obopólnym interesie!

Wspólna sprawa

Klientowi zależy, by robiąc zakupy miał jak największy wybór, a nie wybrakowane z towaru półki. By nie musiał stać w kolejce przy ladzie chłodniczej, gdzie co prawda haki nie są puste, ale mało jest pracowników obsługujących działy z serem, rybami, wędlinami i mięsem. Udając się do dużego sklepu, nikt też nie chce tracić dużo czasu w oczekiwaniu do kasy. Wymienione negatywne aspekty robienia zakupów w sklepach wielkopowierzchniowych stają się coraz częstsze. Chyba nie chcemy, by stały się „normą”?!
Nie ma logiki i ekonomii w tym, że sieci handlowe na potęgę zwalniają pracowników i to w czasie, gdy osiągają krociowe zyski, z roku na rok polepszając swoje rekordy finansowe. Przecież nawet głupiec wie, że sprawna i szybka obsługa (możliwa przy dużej liczbie czynnych kas) oraz pełne doto-

warowanie sklepu przyciągają, przywiązują i zatrzymują klienta w danej placówce handlowej, przy danej marce. Zatem zyski byłyby jeszcze większe, a i hasło: „Klien nasz pan” byłoby realizowane przez menedżerów.

Zobaczmy teraz na sprawę z punktu widzenia pracownika. Jeśli jeszcze kilka lat temu na danym dziale pracowało 3 razy więcej osób, to dziś oznacza to, że danemu pracownikowi przybyło 3 razy więcej roboty. I oczywiście, płaca wciąż ta sama – kiepska. Pracownik nie musiałby uwijać się jak w ulu, jak nakręcona maszyna. Nikt nie musiałby wzywać osobę z działu np. napoje na kasy z powodu kolejek. Żaden durny multiskilling więc nie byłoby potrzebny. Tesco nie musiałoby wprowadzać współzawodnictwa pracy w postaci nienormalnych norm tempa skanowania, w myśl której kasjerka ma 2 sekundy na przepuszczenie kodu kreskowego jednego towaru przez skaner. Nie musiałaby robić tak 1600 razy na godzinę pracy. I raz osiem, jeśli chodzi o cały dzień jej pracy.
Na robieniu z kasjerów robo-



tów tracą też klienci. Oto bowiem przesuwane przez kasę raz za razem towary jednego klienta mieszają się z tymi poprzedniego. Powoduje to konflikty lub co najmniej niepotrzebne nerwy.

Siedząca za kasą w Tesco osoba ma też nakazaną rolę bycia akwizytorem. Musi pytać klientów o karty lojalnościowe Clubcard' s – czy klient jest już jej szczęśliwym posiadaczem (jeśli tak to musi zeskanować i kod karty), albo czy chce nim zostać (wtedy musi ją wyrobić).

Płace jak co łaska na tacę

Nie jest nowością, że praca w marketach nie popłaca. Włożony w nią wysiłek nie znajduje potwierdzenia w wypłacie. W Tesco zarabia się tylko nieco powyżej minimalnego wynagrodzenia ustawowego. Oczywiście, dotyczy to szczęściarzy zatrudnionych na cały etat. Plagą jest zatrudnianie na niepełny wymiar czasu pracy – na pół i trzy czwarte etatu. Umowy w większości zawierane są na czas określony.

Rozmowy płacowe albo są prowadzone, albo i nie. Wszystko według widzimisię spółki. Byłoby zupełnie inaczej, gdyby w firmie obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy określający warunki płacy i zatrudnienia). Jednak go nie ma, a pracodawca rękami i nogami broni się przed pomysłem opracowania i wdrożenia ta-

kiego. Doskonale wie, że utrudniłoby mu to prowadzenia walki ze związkami zawodowymi, które nie chcą iść śladem tamtejszej „Solidarności” i nie chcą stać się żółtymi związkami – kieszeniowymi.

Będziemy w całej Polsce

W ostatnim czasie działacze WZZ „Sierpień 80” przeprowadzili akcje pod hipermarketami w Płocku i Olsztynie. – Proszę spojrzeć: kilka kas, a tylko jedna kasjerka – zachęcała dopytujących o powody zorganizowania kampanii płockich dziennikarzy Elżbieta Fornalczyk przewodnicząca „Sierpnia 80”.

W Olsztynie z kolei Bogusław Ziętek, przewodniczący struktur krajowych Związku podkreślał, że jednym z celów jest właśnie zwiększenia zatrudnienia w dużych sieciach handlowych. – Już teraz można zorganizować dodatkowych kilka tysięcy miejsc pracy – mówił. Jak dodał, to, że kasjerka się uśmiecha nie świadczy o tym, że jest ona zadowolona z pracy, tylko o tym, że tak każe pracodawca. I jeśli kasjerka nie wywiąże się z pewnych obowiązków to dostaje nagany, które prowadzą do zwolnienia.

Związkowczyni wskazywała, że klient może pomóc kasjerce. – Wystarczy tylko, że zapłaci za produkty dopiero po tym jak spakuje je do torby. To już będzie chwila odpoczynku dla eks-

pedientki. Dodatkowo, może napisać do księgi zażaleń, że zbyt długo czeka się w kolejce. To nie jest wina kasjerki, a pracodawcy, bo w takich miejscach brakuje rąk do pracy.

Uwagę poświęcono też multiskillingowi, czyli tzw. „wsparciu”. To obowiązuje, gdy tworzą się długie kolejki. Wówczas wzywa się osoby z innych działów, by usiadły na wolne kasy. Pada wtedy hasło: „żółte wsparcie, prosimy na kasy!”. Oczywiście te osoby, które przyjdą na kasę, pracę na swoim dziale muszą później także wykonać. – I nie ma tłumaczenia, że

takiego pracownika oderwano od swojej czynności. Co ciekawe, jest jeszcze hasło „czerwone wsparcie”, po usłyszeniu którego kierownicy działów powinni usiąść za kasami, jednak w swojej karierze zawodowej nie widziałam, żeby coś takiego się wydarzyło – oburza się Elżbieta Fornalczyk.

W czerwcu odbędą się kolejne akcje m.in. w Poznaniu, Chełmie i Hrubieszowie. Trwająca od lutego tego roku kampania swym zasięgiem obejmie cały kraj.

Patryk Kosela

Skandaliczne wyniki kontroli PIP

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona w ubiegłym roku wśród polskich przedsiębiorców ujawniła rosnącą skalę łamania praw pracowniczych.

Coraz częstszym procederem jest lekceważenie przez pracodawców przepisów o zagwarantowaniu pracownikom 11-godzinnego odpoczynku dobowego oraz 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego. Pośród skontrolowanych firm 1/4 nie prowadziła nawet ewidencji czasu pracy. W porównaniu z 2008 r. liczba tego typu nieprawidłowości zwiększyła się ponad sześciokrotnie: z 7 proc. do 46 proc. Coraz powszechniejsze staje się także zatrudnianie pracowników na dodatkowe umowy. W ten sposób unika się nadgodzin, ponieważ pracownicy świadczą je na podstawie umów cywilnoprawnych lub kolejnych umów o pracę, w rezultacie pracując znacznie ponad 8 godzin dziennie za standardową stawkę.

Co więcej, coraz częstszą praktyką wśród pracodawców jest także uniemożliwianie przeprowadzenia kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, nawet jeśli przybywa ona w asyście policji. Pracodawcy kierują się przekonaniem, że w razie zawiadomienia prokuratury odmówi ona wszczęcia postępowania. Kalkulacje te nie są bezpodstawne - w roku 2010 prokuratura umorzyła 338 postępowań w sprawach skierowanych przez inspektorów pracy, natomiast w ogóle odmówiła wszczęcia postępowania 170 razy.

Maria Skóra/lewica.pl

W OBI pozbywają się związkowców

Kierownictwo sieci handlowej wycina liderów związkowych „Sierpnia 80” w OBI Market Budowlany. Jednak nie za pomocą wypowiedzeń warunków pracy i płacy, a w białych rękawiczkach, poprzez nieprzedłużanie umów o pracę.

OBI dostało już nauczkę po tym, jak w lipcu 2010 r. zwolniło związkowczynię. Sąd nakazał wypłacenie odszkodowania. By nie powtarzać tego „błędu” sieć handlowa poczekała spokojnie na nadejście końca umów

zawartych z przewodniczącym i wiceprzewodniczącą Komisji Zakładowej WZZ „Sierpień 80”, z którymi nie przedłużając umów pożegnano się odpowiednio w maju i kwietniu br.

Nie podano przyczyn. Umowy nie zostały przedłużone. Zatrudnianie w OBI na umowy terminowe to norma... Zarówno przewodniczący Wojciech Nawrot, jak i jego zastępczyni Iwona Jankowska byli bardzo dobrymi pracownikami, z kilkuletnim stażem pracy w tej firmie. Zaczęli przeszkadzać, gdy włączyli się w działania związkowe.

– Mam opinię, że byłem dobrym pracownikiem – mówi Nawrot. – Ktoś jednak wyszedł z założenia, że lepiej walczyć z nami, niż z nieprawidłowościami w BHP, jak sprawy z temperaturą czy normami dźwigania – wskazuje. Wojciech Nawrot przepracował w OBI 4,5 roku. I pomimo finału podkreśla, że lepiej walczyć i iść z podniesioną głową, że walczyło się o prawa podstawowe, niż polec uginając się pod ciężarem strachu.

Struktury „Sierpnia 80” w dalszym ciągu działają w OBI – zarówno w Krakowie, jak i w Wałbrzychu oraz Opolu. PK

Zwolnili mnie z pracy w markecie, bo... ... bo jako działaczka związkowa upominałam się o przestrzeganie praw pracowniczych oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

IWONA JANKOWSKA

Przygodę z OBI rozpoczęłam w marcu 2004 roku. Dyrektorem był wówczas pan Dariusz Śliwa. Może nie wszyscy pracownicy ze mną się zgodzą, ale – w mojej ocenie – był świetnym menedżerem.

Po kilku latach na stołku dyrektorskim zasiadł pan Antoni Więcek i zaczął wprowadzać swoje rządy. Zakazany przez niego zwrotem był: „Zawsze tak było”. Na jednym z licznych zebrzań z pracownikami padły znamienne słowa: „Dziewczyny na ogrodzie tylko zamiatają pod roślinami, a to każdy potrafi”. Słowa te wywołały na dziale liczne komentarze. Sprawa przyćmiła, ale zaczęłam się zastanawiać po co przychodzić do pracy, gdzie położony zupełnie nie docenia włożonego trudu i zaangażowania.

Za czasów Stinnesa (przekształconego później w OBI) bardzo dbano, by pracownicy mieli wiedzę praktyczną i teoretyczną. W kilku przypadkach wykształcenie wyższe rolnicze było niewystarczające by pracować na dziale ogród. Tradycją się już stało, że na tym dziale większość pracowników mogła pochwalić się tytułem magistra inżyniera. A Ci, którzy go nie posiadali mogli pochwalić się olbrzymią wiedzą praktyczną.

Gdy nastąpiły rządy pana Antoniego, przez pewien czas było dobrze. Większość pracowników dostała podwyżki. Odeszłam z OBI ostatniego września 2008 roku. Nie chciałam do końca życia „zamiatać pod kwiatkami”. Niestety, trafiłam do firmy, która daleko była od ideału.

Wróciłam do OBI w styczniu 2010 roku. Do 1 kwietnia chodziłam na umowę-zlecenie. Mamie mnie umową czy też mówienie, że nie ma dla mnie miejsca wywołało u mnie zniechęcenie wielkie i poprosiłam pana Dariusza Śliwę o etat na ul. Wielickiej (jest tam drugie OBI



Michał Tomaszek

w Krakowie, któremu dyrekturuje Śliwa). Jakież było moje wielkie zdziwienie, gdy po godzinie od nagrania wiadomości przyszedł do mnie Więcek mówiąc, że umowę podpiszę od 1 kwietnia. Zasugerował, że to nie było łatwe, ale dyrektor regionalny był mu winny przysługę Cóż, dziwny zbieg okoliczności...

Powrót do przeszłości

W tym miejscu zaczyna się także historia powstania związków zawodowych w OBI. Atmosfera na dziale była lekko podgrzana, gdy jeden z pracowników przez przypadek znalazł dokumenty, w których można było znaleźć widełki wynagrodzenia sprzed dobrych kilku lat. Wynika z nich, że sprzedawca może zarabiać nawet 5 tys. zł brutto, a nie 2 tys. zł – jak to ma w zwyczaju market. Pracownicy zaczęli buntować się na brak podwyżek, mniejszą ilość zatrudnienia – a co za tym idzie – zwiększenie się obowiązków.

Pod koniec kwietnia 2010 r. dział ogród wystosował zbiorową prośbę o podwyżkę 500 zł

brutto. Oczywiście, była solidnie uargumentowana. Podpisali się wszyscy pracownicy, włącznie z ówczesną kierowniczką. Za to, że kierowniczka działu okazała solidarność z nami, miała wielkie nieprzyjemności (w tej chwili jest na urlopie macierzyńskim). Prośba o podwyżki została złożona na ręce dyrektora sklepu i dyrektora regionalnego. Jakie są losy pisma nikt nie wie. Nie zostało złożone na dziennik podawczy. Nie wiedzieliśmy, że dyrektor zrobi wszystko, by prawda nie wyszła na jaw i nie ujrzała światła dziennego. Chcąc załagodzić atmosferę buntu dał nam pieniądze na zorganizowanie integracyjnego grilla. Myślał, że to wszystko załatwi.

Związek winny oczywiście...

Rozpoczęły się rozmowy o związkach zawodowych. Zainteresowanie było wielkie, nie słyszeliśmy żadnych słów sprzeciwu. 16 maja ub.r. małą grupką 10 osób spotkała się w wielkiej tajemnicy i tak powstała Komisją Założycielską WZZ „Sier-

pień 80”. Połowa z tych osób miała umowy na czas określony. Żadna z nich już w OBI nie pracuje.

W lipcu 2010 r. zwolniono Urszulę Łasochę. Wygrała ona sprawę w sądzie i przyznano jej odszkodowanie za bezprawne zwolnienie. W lutym 2010 r. nie przedłużono umowy Robertowi Rowakowskiemu – wiceprzewodniczącemu „Sierpnia 80”. W kwietniu pożegnano się tak samo z Wojciechem Nawrotem – szefem naszej związkowej Komisji Zakładowej. W maju do grona dołączyłam ja, jako wiceprzewodnicząca i Andrzej Rogowski członek Komisji.

Już po powstaniu związku zaczęło się szaleństwo. Ponieważ to ogród miał duży udział w „wicherzeniu”, robiono nam zdjęcia, grożono procesami cywilnymi w przypadku, gdyby jeden z kierowników stracił pracę. Przecież ma kredyty... Okrzyknięto nas „gnojami i nierobami”, którzy przez stworzenie związku zawodowego chcą uniknąć pracy.

W tym czasie zaczęły pojawiać się wpisy na portalu internetowym Hiperforum. Dyrektor potrafił przynosić wydruki z zaznaczonymi tekstami do usunięcia. Ponieważ nikt tego nie robił, wściekłość i bezsilność dyrektora była namacalna. Czy w naszym pięknym kraju istnieje coś takiego jak wolność słowa? Może tak, ale nie dla OBI. Dla tej firmy najlepszy pracownik taki, który tańczy jak mu zagrają...

Spór i spory

12 kwietnia tego roku bez przełomu zakończyliśmy pewien etap rozmów w sprawie trwającego sporu zbiorowego. Ponieważ nie zgodziliśmy się na propozycje dyrektora personalnej, zaczął się cyrk.

Zebrana przez kierowników grupa 20-30 osób wpadła i zaczęła się wzajemnie przekrzykiwać po co nam tak duże podwyżki? „500zł? Przecież wystarczyłoby 250” - mówiono. Przykro mi, ale moja pensja nie jest wystarczająca na opłacenie rachunków... Nie wiem czym można zmusić ludzi do czegoś takiego? Zwolnieniem? Degradacją?

1 maja, w Święto Pracy byłam w... pracy. Na umowę-zlecenie. Płacone miało być tak, jak za nockę a więc 25 zł za godzinę. Mając świadomość, że mogą mi podziękować za współpracę chciałam zarobić parę groszy. Poproszono mnie również o przyście do marketu w nocy z 15/16 maja. Jacyś prezesi mieli przyjechać na oględziny. Po 17 godzinach pracy naprawdę nie wiesz jak się nazywasz, ale chciałam sobie jakoś dorobić. Moje pytanie brzmi: gdybym była złym pracownikiem czy ktoś proponowałby mi dodatkową pracę?

A jednak pożegnano się ze mną nie przedłużając umowy...

Tesco Hrubieszów

Co było, co jest, a co będzie?

Niewątpliwie powstanie Komisji Oddziałowej WZZ „Sierpień 80” w Tesco w Hrubieszowie (woj. lubelskie) powstrzymało część z dziejących się patologii w naszym supermarkecie. Artykuły w „Dzienniku Wschodnim” oraz w „Tygodniku Zamojskim” odbiły się szerokim echem zarówno wśród naszej załogi jak i lokalnej społeczności. Tak kierownictwo regionu, jak i kierownictwo główne zainteresowało się sytuacją w naszym supermarkecie.

Były rozmowy zarówno z pracownikami podstawowymi jak i kadrą kierowniczą. Wszyscy pracownicy – moi koledzy i koleżanki związkowi i niezwiązkowi – zaobserwowali pewne zmiany w podejściu kierownictwa do pracowników po ich wizytach. Jednak fakt, że nieustannie brakuje rąk, aby właściwie i rzetelnie wykonywać swoją pracę jest niepodważalny. Niestety, firma nieustannie przeprowadza redukcje etatów, co jak twierdzą jest nieuniknione z powodu niezadawalających wyników finansowych. Łatwiej jest zwolnić etat niż np. wyłączyć światło w celach oszczędnościowych. Trochę dziwi mnie ta polityka, ponieważ jak firma deklaruje – co jest niestety i dla nas delikatnie przykre – klient jest najważniejszy, dla klienta zrobimy wszystko.

Owszem, zgodzę się z tym, że nasi klienci są ważni, ponieważ to dzięki nim mamy zyski, a co za tym idzie mamy pieniądze na rozwój firmy, na wypłaty i coraz rzadziej zdarzające się dodatki dla pracowników. Ale w takim

razie stawiam pytanie: Jak ważni dla firmy są jej pracownicy? Kto obsługuje klienta na ladach delikatesowych? Kto wypieczę chleb? Kto wypełni towarem półki sklepowe? Kto rozliczy klienta na kasie? Kto sprawi, że ceny będą zgodne? Kto przyjmie towar? Kto przygotowuje sklep do wymaganych stan-

Wszystkie 53 etaty na chwilę obecną są ważne.

Niestety, „mądre głowy” na górze widzą tylko słupki statystyk, raporty finansowe, kosztorysy itp. Nie mają styczności praktycznie żadnej z podstawowym pracownikiem i jego problemem, który swoimi rękami, poganiany przez kierownictwo,



Michał Tomaszek

dardów przez kierowników regionalnych? Kto przypilnuje terminów przydatności produktów? Kto zamówi towar u dostawców?

Jak bardzo jesteśmy ważni dla naszej firmy? Bez nas ta firma nie ma racji istnienia. To My „dla dobra klienta staramy się bardziej niż ktokolwiek inny” – tak brzmi jeden z punktów na arkuszu oceny pracownika. Więc czym byłaby ta firma bez nas? Bez Basi na POK, bez Dzikki na ladach delikatesowych, bez Rafała na stoisku warzywnym, bez Ewy na kasie, bez Ani na stoisku przemysłowym – wymieniać mógłbym tu bez końca.

„dla dobra klienta starając się bardziej niż ktokolwiek inny” generuje te słupki. Jednak matematyka ekonomiczna stosowana w firmie nie jest przyjazna pracownikowi.

Pracując od grudnia 2009 moje zarobki, jak i zarobki innych niewiele wzrosły w stosunku do wzrostu cen jaki zaobserwowaliśmy na przestrzeni niecałych dwóch lat. Zamiast realnie podnieść pensje pracownikom, firma woli zwolnić etaty i w niewielki sposób podnieść płace swoim pracownikom w stosunku do inflacji rocznej jaką odnotowaliśmy. Inflacja inflacją, ale porównajmy

ile wydajemy teraz na podstawowy koszyk, na benzynę, opłaty itd itp, a ile wydawaliśmy na początku naszej kariery w Tesco i o ile więcej zarabiamy w stosunku do ówczesnych zarobków.

Więc ponawiam swoje pytanie: Czy pracownicy Tesco są ważni dla firmy, którą tworzą? Staramy się bardziej niż ktokolwiek inny, a jak zarabiamy? Niestety, ale nie mogę powiedzieć, że godnie. Nasze kierownictwo musi pogodzić się z faktem, że pracownik jest w równym stopniu ważny również jak i klient. Sami niejednokrotnie jesteśmy klientami tej sieci i robimy w niej zakupy. Ale rynek jest okrutny – jeżeli gdziekolwiek jest lepsza cena, to tam robię zakup – jako klient. Moim zdaniem stwierdzenie „dla dobra klienta staramy się bardziej niż ktokolwiek inny” dotyczy tylko i wyłącznie pracowników szczebli najniższych, i tych którzy faktycznie mają z nimi styczność. W pozostałych przypadkach jest tylko pustym frazesem, który nie ma przełożenia w rzeczywistości. Opieram to stwierdzenie na fakcie, że coraz więcej klientów jest niezadowolonych z sytuacji w naszym sklepie – pustych półek, cen, poziomu obsługi – długie kolejki, itd. Itd. Z czego to wynika? Z braku rąk do pracy. A kto te ręce posiada? Odpowiedź jest chyba wszystkim znana.

Muszę uświadomić naszemu zacnemu kierownictwu, że ewolucja naszego gatunku wykształciła tylko jedną parę kończyn górnych, zakończonych każdą jedną dłonią z pięcioma palcami, i tego mankamentu

ewolucyjnego nie jesteśmy w stanie przeskoczyć, nawet jeżeli zrobimy 500 procent normy dzisiaj, to jutro nie będziemy mieli sił na powtórzenie tego wyniku. Czas otworzyć szeroko oczy spojrzeć w przyszłość z wyobraźnią i przede wszystkim działać mądrze troszcząc się o pracownika, bo zadowolony, godnie zarabiający i szanowany pracownik jest w stanie przekazać swoją pozytywną energię i uszczęśliwić poziomem obsługi naszych klientów.

Tylko czekać jak kierownictwo nakaże nam się uśmiechać przez osiem godzin, siedem dni w tygodniu, ale nie tędy droga!

Proponuję, aby kierownictwo hrubieszowskie Tesco zadało sobie pytanie: Czy dla swoich pracowników staram się bardziej niż ktokolwiek inny?

Kończąc, chciałbym podziękować wszystkim, którzy wspierają nas pracowników – zarówno klientom sieci jak i moim współpracownikom i współzwiązkowcom. Pamiętajcie, razem możemy więcej. W jedności siła!

Oczywiście, oczekuję szybkiej i oderwanej od rzeczywistości riposty ze strony np. rzecznika prasowego, Michała Sikory, która na pewno zapoczątkuje bardzo ciekawą i owocną polemikę. Tak to już jest w życiu, że czasem trzeba rzucić komuś rękawicę, i zarazem nie bać się jej podnieść. Czynie to w imieniu wszystkich tych, którzy „dla dobra klienta starają się bardziej niż ktokolwiek inny”

Rafał Tokarski
Przewodniczący
WZZ „Sierpień 80”
w Tesco w Hrubieszowie

W Tesco związkowców nie lubią

Naprawdę trzeba mieć niesłychane szczęście, by z pracy w marketach sieci Tesco Polska nie wylecieć. O otrzymanie wypowiedzenia umowy tam nie trudno. Wylatuje się na zieloną trawkę za byle powód, za błahostkę. Za drobne niedobory kasowe czy za odłożenie sobie kostki masła po przecenie.

Szczególnie ta ostatnia sprawa jest znamienna. Pracujący w Tesco, gdyby zarabiali na przyzwoitym poziomie za swoją ciężką i niewdzięczną pracę, nie musieliby urządzać polowań na przecenione lub promocyjne oferty. To oni najlepiej widzą, że ceny na półkach idą w górę, a ich pensje stoją w

miejsu. Pracownik chcąc nabyć kostkę masła po przecenie, musi ją sobie odłożyć, bo nie może dokonać zakupu w czasie godzin pracy. Ale za takie odłożenie produktu, który tuż po zakończeniu w tym dniu pracy kupi, może stracić robotę.

– Na celowniku znalazły się osoby będące członkami związków zawodowych. I podstawą do ich zwolnienia są naprawdę bzdurne rzeczy, bo nie można powiedzieć, że to poważne przewinienia – zastrzega Elżbieta Fornalczyk, przewodnicząca WZZ „Sierpień 80” w Tesco Polska. I podaje przykład kasjerki, która skierowała sprawę do Sądu Pracy o bezpod-

stawne zwolenianie, przez co będąc teraz w okresie wypowiedzenia jest szykanowana. Jeśli kasuje innego pracownika, sprawdza się paragon czy faktycznie nabiła wszystkie produkty.

Do „Sierpnia 80” docierają coraz częściej skargi z różnych marketów Tesco niemal z całej Polski na bardzo ordynarny stosunek kierowników sklepów do pracowników. Proceder ten niestety się nasila. Niekulturalne, chamskie wręcz odnoszenie się do kasjerek i pracowników działów ma miejsce również przy klientach, co jest zabiegiem tak głupim, jak i nie PR-owym, a jak wiadomo – Tesco wizerunek

i propagandę stawia na drugim miejscu. Zaraz po powiększaniu zysków. W sieci mówi się, że to efekt presji, jaka wywierana jest przez dyrektorów regionalnych na menedżerach sklepów, co odbija się na pracownikach. To jak nakręcająca się spirala. Zadań do zrobienia jest wiele, lecz brakuje rąk do zrobienia tego. Już teraz jedna osoba pracuje za trzy. A „białym kołnierzykom” to wciąż za mało. Brakuje, by do szybszej pracy „motywowali” za pomocą bata...

– Jedna decyzja potrafi zostać zmieniona aż trzy razy. W takiej niepewności pracuje się fatalnie. Przecież to rzecz wiadoma z autopsji, a co dopiero dla

decydentów, którzy ukończyli kursy i studia z zarządzania i kierowania zespołami – bulwersuje się przewodnicząca Fornalczyk.

Walka z organizacjami związkowymi prowadzona w Tesco ma pokazać, że związki są niepotrzebne. I że nie warto się w nich zrzeszać. Prezes Ryszard Tomaszewski doskonale bowiem wie, że o ile zakładowa „Solidarność” udało mu się ugłaskać i podporządkować, o tyle z „Sierpniem 80” mu się to nigdy nie uda. Jeśli więc głaskanie nic tu nie da, stosuje metodę klapsa.

ciąg dalszy >> str. 8

Jastrzębska Spółka Węglowa S.A.

Sytuacja jest poważna, a będzie jeszcze

Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A. powołany został decyzją wszystkich organizacji związkowych działających w spółce, celem obrony interesów pracowników JSW S.A. Ponowne referendum i wysokie Wasze poparcie spowodowało podjęcie decyzji o ogłoszeniu strajku generalnego, jeżeli do dnia 30 maja 2011 r. nie zostaną podpisane wymagane porozumienia.

Zarząd JSW do tej pory cynicznie wykorzystywał dobrą wolę strony społecznej, która zawieszała planowane akcje protestacyjno-strajkowe, widząc możliwość osiągnięcia porozumienia w Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w Katowicach.

Cynizm Zagórowskiego polega na wykorzystaniu czasu na nękanie członków Międzyzakładowego Komitetu Protestacyjno-Strajkowego ciągłymi wnioskami do sądów. Było to oczywiste szukanie kruczków prawnych, aby sąd zakazywał nam z imienia i nazwiska podjęcia akcji protestacyjnych do czasu rozstrzygnięcia czy te akcje są „legalne”. Działania te mogłyby potrwać kilka miesięcy i w tym czasie bez protestów i podwyżek zamierzano sprywatyzować JSW S.A. Planowaną akcją protestacyjną chcieliśmy przeprowadzić tak, abyście mogli pracować i otrzymać za to wynagrodzenie, a węgiel szedłby na zwały. Uzyskany przez Zagórowskiego sądowy zakaz przeprowadzenia takiej akcji do czasu rozstrzygnięcia czy jest „legalna”, zmusił nas do ogłoszenia strajku generalnego, który jest bezsporny i zgodny z prawem. Wynajęty przez Zagórowskiego – za ogromne pieniądze – sztab prawników poddawał w wątpliwość przeprowadzenie kolejnego strajku, twierdząc, że pierwsze referendum dotyczyło tylko strajku dobowego. Dlatego, aby uniknąć jakichkolwiek wątpliwości, przeprowadziliśmy ponowne referendum strajkowe, w którym zdecydowana większość pracowników złożyła pisemne oświadczenie o poparciu dalszych strajków. Za taką postawę Wam wszystkim dziękujemy. Wasze poparcie po raz kolejny pokazuje, że górnicy nie odpuszczają w walce o prawa swoje i swoich bliskich.

Na potwierdzenie legalności kolejnych strajków informujemy, że w ostatnim postanowieniu sąd odrzucił wniosek zarządu JSW o wydanie zakazu

strajków 2-godzinnych. Sąd stwierdził, że nie ma podstaw prawnych, aby uznać je za nielegalne. Tym bardziej strajk generalny – zwłaszcza po ponownym mandacie – jest konieczny i zgodny z prawem.

Porozumienie zbiorowe i gwarancje pracownicze

W dniu 5 maja br. po kilkunastogodzinnych konsultacjach uzgodniono treść „Porozumienia zbiorowego”. Oznacza to, że sytuacja prawna pracowników naszej spółki uległa zdecydowanej poprawie i stabilizacji. Zapisy dotychczasowych układów zbiorowych pracy oraz obowiązujące regulaminy i porozumienia, pozostają bez zmian i będą obowiązywać do czasu zarejestrowania i wdrożenia w życie ujednoliconego ZUZP dla pracowników JSW S.A. Pozostają w mocy przepisy dotyczące nagrody barbórkowej, 14-tej pensji, deputatu węglowego czy też nagrody jubileuszowej, a także postanowienia regulaminu świadczeń socjalnych i regulaminów pracy. Dotychczasowe zasady wynagradzania, w tym regulaminy premiowania, dodatki standaryzacyjne, tzw. premia BHP oraz inne specyficzne dla poszczególnych jednostek JSW rozwiązania płacowe pozostają bez zmian. Zarząd spółki JSW nie może (tak jak próbował dotychczas) podejmować jednostronnych decyzji w wyżej wymienionych sprawach bez uzgodnień ze związkami zawodowymi. Bardzo ważne są zapisy porozumienia dotyczące naszych umów o pracę, których warunki nie mogą podlegać wypowiedzeniu poza przypadkami ściśle określonymi przepisami prawa pracy. Warunki nowych bądź zmienianych umów o pracę (związanych np. z przeniesieniami, awansami lub przyjęciem do pracy) będą ustalone również w oparciu o postanowienia niniejszego porozumienia.

Zapisy w nim zawarte gwarantują nam dostęp do informacji niezbędnych do prawidłowej współpracy z pracodawcą we wszystkich podstawowych dziedzinach, dotyczących głównie BHP, polityki wynagrodzeń, polityki zatrudnieniowej czy przyszłego rozwoju spółki. Informacje te pracodawca musi przekazywać w ściśle określonych terminach, gwarantując ciągłość prowadzenia dialogu społecznego i kontynuację prac nad nowym, ujednoliconym ZUZP.

Treść paragrafu 3, który jako

jedyny będzie obowiązywał w trakcie ewentualnego upublicznienia akcji JSW S.A. na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie otwiera drogę do uzyskania zgody załogi na upublicznienie spółki i jest jedną z niezbędnych części przyszłego porozumienia w tym zakresie. Zawiera on bezwzględne 10-letnie gwarancje zatrudnienia dla wszystkich pracowników JSW. Oznacza to, że pracodawca w przypadku decyzji o zwolnieniu jakiegokolwiek pracownika Spółki będzie zmuszony do wypłaty całości wynagrodzenia z uwzględnieniem wszystkich

W tym miejscu trzeba przypomnieć skrajnie niedopuszczalne propozycje zarządu, w których proponowano tylko 5-letnie gwarancje pracownicze (nie dla wszystkich pracowników!), z odszkodowaniem raptem 15-miesięcznym. W swoich propozycjach zarząd nie przewidywał również utrzymania zapisów ZUZP w dłuższej perspektywie czasu. Podczas negocjacji w Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego uzyskaliśmy bezprecedensowe porozumienie, które jest bardzo korzystne dla pracowników JSW S.A.

siącach, a więc najszybciej w listopadzie 2013 r. Tymczasem niektórzy nieświadomi niczego pracownicy zaczęli już podpisywać umowy z prywatnymi firmami, na mocy których dostają np. 7 tys. zł w zamian za prawo do akcji, których jeszcze nie mają. W 2013 r. okazać się może, że wartość 19 proc. podatku od wartości rynkowej akcji w dniu sprzedaży (który będzie miał zapłacić pracownik) może przekroczyć wartość uzyskanego dochodu ze sprzedaży.

Milionerami mogą zostać natomiast menedżerowi JSW S.A. na czele z prezesem Jarosławem Zagórowskim, wraz z członkami Rady Nadzorczej JSW. Osoby te bezpośrednio po upublicznieniu spółki otrzymają ogromną premię motywacyjną w wysokości 6 proc. debiutu. Z doniesień medialnych wynika, że Skarb Państwa może zarobić na upublicznieniu ok. 4 mld zł. Jak łatwo wyliczyć, nasi możnowładcy, którzy tak prą do prywatyzacji mogą otrzymać od kilku do kilkudziesięciu milionów złotych! Dlatego pytamy: czy w naszej spółce są równi i równiejsi i dlaczego pracownicy nie mają mieć prawa do premii motywacyjnej?

Innym przykładem podawania nieprawdy w „Jastrzębskim Węglu” jest pisanie, że wydanie bezpłatnych akcji dla pracowników nieuprawnionych w żadnym stopniu nie odbędzie się kosztem pracowników uprawnionych. W ilości akcji tak, ale nie jeśli chodzi o sumaryczną ich wartość, ponieważ nastąpi częściowe tzw. rozwodnienie i utrata ok. 3 proc. akcji z puli uprawnionych.

Kłamstwem jest również rozpowszechnianie informacji, że jak będą niepokoje społeczne to straci na tym spółka i załoga. Dla załogi nie ma znaczenia wartość akcji w dniu debiutu, ponieważ przez okres 27 miesięcy pracownicy nie mogą sprzedawać swoich akcji, a ich ilość każdy otrzyma zgodnie z przyjętymi zasadami niezależnie od niepokoju społecznych. Również spółka nic nie straci, ponieważ z debiutu nie przewidziano dla niej środków. Pewnym jest tylko to, że stracić może budżet państwa (tak jak w przypadku prywatyzacji BGŻ) i tego najbardziej boi się minister Skarbu Państwa.

Dlaczego nie informuje się pracowników zatrudnionych w JSW S.A. po 1993 r., że w chwili przejścia na emeryturę utracą uprawnienia do akcji jako pracownicy nieuprawnieni?



MINISTER SKARBU PAŃSTWA

MSP/DRK/40/11

Warszawa, 24 maja 2011 r.

Organizacje Związkowe
Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A.
według rozdzielnika

Szanowni Państwo,

W nawiązaniu do naszej dotychczasowej korespondencji chciałbym jeszcze raz potwierdzić aktualność składanych przez mnie zapewnień odnoszących się do kwestii akcji pracowniczych w Jastrzębskiej Spółce Węglowej S.A.

Pragnę po raz kolejny zapewnić, iż każdemu pracownikowi JSW zostaną nieodpłatnie udostępnione akcje Spółki, które będą przysługiwały zarówno pracownikom uprawnionym jak i nieuprawnionym. Taka konstrukcja nie miała dotychczas miejsca w żadnej upublicznianej spółce Skarbu Państwa.

Co do kwestii władztwa korporacyjnego, chciałbym podkreślić, że kwestie statutowe zapewniające władztwo korporacyjne Skarbowi Państwa zostały już rozstrzygnięte w oparciu o konsultacje ze stroną społeczną, a sam statut przyjęty decyzją Ministra Gospodarki.

Chełabym Państwa poinformować, iż prospekt emisyjny JSW został w dniu 12 maja 2011 r. złożony w Komisji Nadzoru Finansowego. Obecnie trwa jego analiza. Publikacja prospektu oczekiwana jest w drugim tygodniu czerwca, po czym będzie on publicznie dostępny wszystkim zainteresowanym. Jak Państwu wiadomo, w prospekcie, znajdują się wszystkie szczegółowe decyzje dotyczące akcji dla pracowników, jak też i władztwa korporacyjnego i już wkrótce będziecie się mogli oficjalnie z tymi zapisami zapoznać.

Przyjęte rozwiązania proszę traktować, jako oficjalne zobowiązania strony rządowej w tej sprawie. Z uwagi na brak wymogów prawnych do zawierania porozumień w tego typu sprawach oficjalne rekomendowanie strony rządowej jest wystarczające.

W załączeniu przesyłam kopie pism, jakie dotychczas skierowaliśmy do przedstawicieli strony społecznej w odniesieniu do poruszanych przez nią kwestii.

MINISTER

Aleksander Grad

jego składników za czas pozostający do końca okresu gwarancji. Jeżeli to nastąpi np. po 5 latach od upublicznienia, to otrzyma on 60 średnich wynagrodzeń łącznie z Barbórką, 14-tką i deputatem węglowym. Tak więc w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę bezpośrednio po upublicznieniu, w skrajnych przypadkach, odszkodowanie może wynieść nawet 1 mln zł. Podsumowując, porozumienie z 5 maja jest unikatowe w skali kraju. Jest sukcesem nie tylko pracowników, ale bardzo ważnym krokiem zabezpieczającym przyszłość naszego przedsiębiorstwa.

Równi i równiejsi

W mediach rozpowszechniana jest informacja, że pracownicy JSW S.A. mogą otrzymać potężne środki pieniężne w związku z przeprowadzeniem tak zwanego upublicznienia spółki. Przyszedł czas, aby przedstawić trochę faktów, o których nie wspomina w swoich publikacjach zarząd JSW. Przykładowo w „Jastrzębskim Węglu” przedstawiane są tylko pluse wejścia spółki na Warszawską Giełdę.

Prawda jest taka, że pracownicy swoje domniemane zyski ze sprzedaży akcji będą mogli uzyskać dopiero po 27 mie-

gorzej

Dlaczego prowadząc zapisy na akcje JSW w 1997 r. nie wydawano pracownikom potwierdzeń?

Dlaczego wszyscy musimy głośno i konsekwentnie upominać się o swoje, ponieważ prywatyzacji (jeżeli nastąpi) cofnąć się nie da?! Po tym, co teraz uzyskamy, nie uzyskamy już nigdy!

Obiecanki-cacanki

W ostatnich publikacjach minister Aleksander Grad stwierdził, że nie będzie zawierał żadnych dodatkowych porozumień ze stroną społeczną, ponieważ wszystko, co chcieliśmy, zostało przyjęte w dokumentach, a te sprawy nie wchodzi w gestie związków zawodowych.

Stanowczo dementujemy te doniesienia, ponieważ:

>> nie ma żadnych pisemnych gwarancji, a jedynie obietnice ustne, że obecnie(!) Skarb Państwa zachowa powyżej 50 proc. akcji JSW S.A.

>> z prywatyzacji nic nie wpłynie do JSW

>> nie ma zgody na premię motywacyjną

>> nie ma zgody załogi JSW S.A. na upublicznienie spółki

>> obiecane akcja są zaniżone dla pracowników nieuprawnionych.

Przypominamy, że w przyjętej przez rząd RP i obowiązującej „Strategii dla górnictwa” zapisano, że środki trafią do spółki, że na prywatyzację jest wymagana zgoda załogi, że Skarb Państwa zachowa powyżej 50 proc. akcji spółki.

Załoga JSW natomiast w ostatnim referendum zdecydowanie opowiedziała się przeciwko upublicznieniu lub prywatyzacji spółki. Dlatego właśnie to wszystko jest w gestii związków zawodowych, ponieważ to właśnie związki zawodowe mogą ponownie zapytać załogę o zdanie w referendum, bo obecnie z całą determinacją będą bronić ostatniej decyzji załogi, gdyż są do tego zobowiązane.

Aby zmienić ten stan rzeczy, potrzebne jest:

1. Podpisanie porozumienia pomiędzy ministrem gospodarki, ministrem Skarbu Państwa i stroną społeczną, w którym będą gwarancje, że bez uzgodnienia ze stroną społeczną nie będzie zmieniony Statut JSW S.A. w części dotyczącej tzw. władztwa korporacyjnego Skarbu Państwa nad JSW.

2. Podpisanie porozumienia w

sprawie akcji pracowniczych, w których określi się właściwą ilość dla nieuprawnionych, wysokość premii motywacyjnej, wielkość środków z debiutu przeznaczonych dla JSW S.A., zasady indywidualnego przydziału i kwestii spornych.

3. Podpisanie porozumienia z zarządem odnośnie podwyżki płacy zasadniczej o 10 proc.

Ostatnim etapem powinno być ponowne referendum dotyczące zgody załogi na upublicznienie bądź prywatyzację JSW S.A. Jak zdecydujecie – tak będzie. Pamiętajcie jednak, że w przyszłości brak własności to brak suwerenności, a raz oddanej własności nie można odzyskać.

Podwyżki o 10 procent

Po podpisaniu porozumienia w dniu 5 maja br. zarząd JSW S.A. sprytnie unika prowadzenia rozmów w sprawie sporu zbiorowego dotyczącego wzrostu wynagrodzeń. Zarząd JSW wysyłając stronie społecznej zaproszenia na spotkania nie przewiduje w proponowanych tematach przeprowadzenia negocjacji w sprawie sporu zbiorowego. Blokowany jest również dialog w tym temacie na Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego. Dlatego niezbędne jest z naszej strony podjęcie strajku w celu realizacji postulatu podwyżki płac o 10 proc. Nie możemy bez końca oczekiwać na dobre chęci naszych pracodawców. Zysk, który obecnie wypracowała załoga JSW wielokrotnie przewyższa koszty realizacji podwyżek. Z uwagi na powyższe załoga ma pełne prawo żądać realizacji przedstawionych postulatów.

Spółki węglowe, które są w o wiele mniej korzystnej sytuacji finansowej podpisały już porozumienia w sprawie podwyżek płac od stycznia 2011 roku. Zarząd zajęty prywatyzacją zapominał o problemach załogi i spółki. Konieczne musimy tym panom przypomnieć, że na nich spoczywa nie tylko dbałość o otrzymanie premii prywatyzacyjnej dla siebie, ale również dbałość o dobro załogi.

Zapraszamy wszystkich do członkostwa w związkach zawodowych, ponieważ tylko zrzeszając się w obronie swoich praw, możemy skutecznie ich bronić. Razem możemy wszystko!

Jedna załoga – jedna decyzja. Razem pójdziemy po swoje.

Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy JSW S.A.

Coraz bliżej strajku w KHW

Minął kolejny tydzień, a w Katowickim Holdingu Węglowym S.A. dalej nie ma ustalonych podwyżek płac dla pracowników. Jak wszyscy wiemy, porozumienie zostało już podpisane w Kompani Węglowej. Tam pracownicy otrzymali podwyżki, bo tam zarząd wie, że to dzięki pracownikom firma funkcjonuje. Niestety, nie można tego powiedzieć o prezesach z KHW, którzy uważają, że pracownicy to zło konieczne.

SZCZEPAN KASIŃSKI

WZZ „Sierpień 80” złożył pismo do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej odnośnie wyjaśnienia dlaczego do dnia dzisiejszego nie został przydzielony mediator. Wystosowaliśmy także pismo do Państwowej Inspekcji Pracy o skontrolowanie czy zarząd KHW zgodnie z wnioskiem „Sierpnia 80” złożył w ogóle taki wniosek do właściwego ministra. Na dzisiaj sprawa wygląda tak, że albo w ministerstwie komuś nie zależy na tym, aby zakończyć spór zbiorowy w Holdingu (w co nie chce nam się wierzyć), albo zarząd nie złożył wniosku o przydzielenie mediatora, co byłoby jawnym działaniem na szkodę pracowników i złamaniem zapisów Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Mamy nadzieję, że w najbliższych dniach

w zeszłym roku. Zapewniamy, że w roku bieżącym im to się nie uda, pomimo że zarząd przeciągnął na swoją stronę większość związkowców.

I w tym miejscu należy także zastanowić się nad panami związkowcami, którzy zasiadają w radach nadzorczych w spółkach zależnych od KHW. Może już czas rozliczyć tych panów. Wiem, że na niektórych kopalniach pracownicy domagają się, aby przeprowadzić referendum za pozostawieniem na kopalniach najwyższej po dwa związki. Choć takie referendum nie miałoby mocy wiążącej, to podsuwamy pomysł, by tam pracownicy sami wybrali związek, który ma ich reprezentować na szczeblu KHW i po prostu się do niego zapisali. Ta metoda jest o wiele łatwiejsza.



otrzymamy wyjaśnienie z resortu dlaczego nie przydzielono do dnia dzisiejszego mediatora w sporze zbiorowym prowadzonym przez WZZ „Sierpień 80”. A jeśli się okaże, że zarząd nie wystąpił o mediatora to liczymy, że zostaną wyciągnięte konsekwencje wobec panów prezesów!

My, pracownicy KHW S.A. musimy wspólnie się zastanowić, czy nie będziemy musieli skorzystać z prawa do strajku. Wiem, że decyzja o strajku nie jest łatwą do podjęcia, ale jesteśmy coraz bardziej przekonani, że jeśli nie dojdzie do strajku, to na podwyżki nie ma co liczyć. Wszystko wskazuje na to, że zarząd próbuje rozegrać temat podwyżek, podobnie jak

Niestety, mamy jeszcze jedną złą wiadomość dla pracowników. Otóż za zgodą przewodniczących ZZG w Polsce, NSZZ „Solidarność” oraz ZZ „Kadra” na części kopalń w KHW zostaje obniżona premia. I tak za miesiąc maj na niektórych kopalniach premia będzie obniżona o 5 procent. Z pewnych źródeł docierają do nas informacje, że od czerwca premie mogą być obniżone o 12 procent! I to dzięki tym przewodniczącym, którzy zgodzili się na zmianę systemu wynagradzania pracowników KHW zostają pozbawieni części swojego wynagrodzenia.

Co najgorsze, żadna z kopalń nie może być pewna czy w danym miesiącu nie nakaże się

dyrektorom obcinania premii. Przypominam, że to ci panowie dali zgodę zarządowi na wprowadzenie nowego systemu płac. No i oczywiście (jakże by inaczej!) to ci panowie zasiadają w radach nadzorczych spółek zależnych od KHW. I to ci panowie pozwalają prezesom na łamanie zapisów Holdingowej Umowy Zbiorowej. Nie trzeba chyba nikomu przypominać ostatnich ekscesów z 14-tą pensją, gdzie na szemranych spotkaniach ustala się bez wiedzy pracowników, że nie wypłaci im się na czas ich wynagrodzenia. Ci panowie wieją w to, że mogą z panami prezesami zrobić wszystko co tylko chcą. Ale chyba zapomnieli, że to górnicy należą do ich związku i ci sami górnicy mogą ich za to rozliczyć...

Jak wszyscy widzimy, czeka nas trudny okres. Z jednej strony musimy walczyć o podwyżki płac, a z drugiej strony musimy walczyć o utrzymanie premii. Jakby tego było mało, przeciwko sobie mamy nie tylko zarząd - ale jak widzimy - także usłużnych związkowców, którzy dla własnych interesów są w stanie zawsze poprzeć panów prezesów.

Co do tematu podwyżek, to tutaj będziemy wspólnie walczyć i wierzymy, że w tym roku dojdzie do realnych podwyżek. Co zaś tyczy się usłużnych związkowców, to każdy z członków tych związków musi podjąć własną decyzję. Każdy musi sam przemyśleć na ile związek, do którego należy go reprezentuje.

Może warto by było przedzwonić do swojego przewodniczącego i spytać go dlaczego na przykład górnicy nie wypłaca się na czas 14-stej pensji, a w tym samym czasie wypłaca się prezesom premię po około 50 tysięcy złotych? Dlaczego, pomimo lepszych wyników finansowych (od tych jakie zakładano w Planie Techniczno-Ekonomicznym za pierwszy kwartał 2011 roku), zamiast dać nam podwyżki to obcina się premię? I to za zgodą przewodniczących tych związków zawodowych, którzy zamiast stać na straży swoich członków i załóg górniczych, wolą wojażować z panem prezesem po Stanach Zjednoczonych.

Czy polska młodzież w końcu powie „dość” narzuconemu im systemowi
wyzysku i beznadziei?

Młodzi na wylocie

Europejskie Forum Młodzieży zaprotestowało w ostatnich dniach przeciwko bezpłatnym stażom dla absolwentów. Praktyka ta staje się w Polsce coraz powszechniejsza, a korzystają z niej nie tylko firmy prywatne, ale także organizacje pozarządowe oraz instytucje publiczne. Według badań firmy Deloitte i SGH na stażu było trzy czwarte absolwentów szkół wyższych. Mimo iż wiele osób liczy na zdobycie doświadczenia czy nawet stałej pracy po ukończeniu takiego stażu, zazwyczaj nie wiele z tego wynika. Pracodawcy mają wymówkę by nie proponować stałego zatrudnienia, a stażyści pełnią rolę bezpłatnej siły roboczej. A to tylko niewielki wycinek tego z czym muszą zmagać się młodzi ludzie poszukujący w naszym kraju stałego zatrudnienia na kodeksowe umowy.

Wielu młodych Polaków pracuje na tzw. „umowach śmieciowych” np. umowa o dzieło, umowa zlecenie czy fikcyjne samozatrudnienie tracąc tym samym wiele uprawnień wynikających z Kodeksu Pracy takich jak prawo do urlopów. Muszą się także liczyć z tym, że mogą być w każdej chwili zwolnieni. Nie mają absolutnie szansy na walkę o własne prawa i założenie związku zawodowego. Osoby, którym udało się zdobyć etat także nie mogą liczyć na godne życie, pracując z reguły za najniższe przewidziane prawem stawki, nie mogąc tym samym

pozwoić sobie na kupno własnego mieszkania czy założenie rodziny. Coraz powszechniejszym zjawiskiem staje się emigracja zarobkowa, która będzie się jeszcze pogłębiać bo otwarciu dla Polaków rynków pracy w Niemczech i Austrii. Wciąż na wysokim poziomie utrzymuje się bezrobocie wśród młodzieży, często dotyczy to osób dobrze wykształconych.

Zgodnie z logiką neoliberalną ogranicza się także szanse edukacyjne, zwłaszcza osób pochodzących z rodzin o niższych dochodach czy z obszarów wiejskich lub małych miasteczek. W życie weszła nowelizacja ustawy o szkolnictwie wyższym, która wprowadza opłaty za podjęcie drugiego kierunku studiów. Tylko najlepsi studenci będą zwolnieni z tej opłaty. Co prawda każdy student będzie mógł za darmo rozpocząć studia również na drugim kierunku, jednak po każdym roku jego wyniki w nauce będą oceniane. Bezpłatnie studia będą mogli kontynuować ci, którzy spełnią kryteria takie, jakie muszą spełnić osoby otrzymujące stypendium rektora, czyli stypendium naukowe. Osoby, które nie spełnią tego kryterium będą musiały nie tylko zapłacić za dalszą naukę, ale też zwrócić koszt ukończonego pierwszego roku. Wciąż dyskutowane są pomysły całkowitego zniesienia bezpłatnej edukacji wyższej. Także edukacja na niższych szczeblach jest mocno ograni-

czana. Wiele samorządów zdecydowało w tym roku o zamknięciu z powodów finansowych istniejących na ich terenie szkół podstawowych, gimnazjów i liceów. Nastąpiła likwidacja bezpłatnych zajęć pozalekcyjnych, zastępowane są one zaś płatnymi korepetycjami oraz kursami, dostępnymi jedynie dla uczniów z bogatych rodzin. Prawie zniknęło szkolnictwo zawodowe. Istotnym problemem jest brak dostępu do żłobków i przedszkoli dla wielu młodych małżeństw.

Podobne problemy były i są udziałem także wielu młodych ludzi w całej Europie. W Hiszpanii, gdzie bezrobocie wynosi 21 proc., wśród osób, które nie ukończyły trzydziestego roku życia wynosi ponad 45 proc. Wiele osób jest zatrudnionych na krótki czas i różnego rodzaju pozakodeksowe umowy, inni pracują na czarno w takich gałęziach gospodarki jak turystyka, z reguły w uwłaczających warunkach. Nie mogą się usamodzielnić, bo ich na to po prostu nie stać. 51 proc. obywateli Hiszpanii do trzydziestego czwartego roku życia mieszka z rodzicami. Podobne „stracone pokolenia” są w Portugalii i Grecji. To jednak rodzi nie tylko frustracje, ale także bunt.

Czas, aby także w Polsce młodzież powiedziała dość i wyraziła swoje zdanie odrzucając rządzące nami od początku transformacji elity.

Szymon Martys

KWK „Brzeszcze”

Zawody wędkarskie o puchar dyrektora

W dniu 21 maja na wodach stowarzyszenia „Sandacz” w Wilczkowicach Komisja Zakładowa WZZ „Sierpień 80” w KWK „Brzeszcze” zorganizowała po raz kolejny zawody wędkarskie o puchar dyrektora kopalni.

W zawodach wzięło udział 80 zawodników. Zwyciężył Karol Hadrian z wynikiem 11,48 kg. Dalej był Paweł Sroka (10,82 kg). Podium zamknął Damian Kurasiak (9,28 kg).

Puchary wręczył dyrektor techniczny kopalni „Brzeszcze” mgr. inż. Kazimierz Grzechnik.

Po wylosowaniu cennych nagród i obfitym posiłku uczestnicy zawodów rozstali się w koleżeńskiej atmosferze.



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



BEZPŁATNE PORADY PRAWNE DLA PRACOWNIKÓW

Warszawa

**Nie wypłacają ci pensji w terminie?
Zmuszają do pracy ponad siły?
Twoje 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)

W Tesco związkowców nie lubią

dokończenie ze str. 5

Przyjdzie jednak i taki moment, że pożałuje, iż sobie tej ręki nie amputował i rzucał ciosy. Bo związek zawodowy to ludzie, Tesco to wyłącznie sztyd, który zatopić można w błocie obłudy. Utonie sam w swych czeluściach.

Szczególnie niekorzystna sytuacja jest w małych sklepach Tesco, często tych, które zostały przejęte po innych, wchłoniętych sieciach. Brakuje tam wózków elektrycznych. Przydatność związków zawodowych widać choćby po skardze wniesionej do Państwowej Inspekcji Pracy przez WZZ „Sierpień 80” na warunki pracy w hipermarkecie w Lublinie. Kontrola PIP potwierdziła, że w sklepie tym krzesła na kasach były popusute. Inspektorzy nakazali zakup nowych siedzisk. Związkowcy podkreślają, że z boku może to uchodzić za mało ważną kwestię, jednak

dla pracowników, którzy muszą spędzić kasując 8 godzin dziennie to rzecz niesłychanie ważna.

Pracujący na kasach skarżą się również na sposób przeprowadzania kontroli – tzw. wózki kontrolne. Wyniki tych kontroli przychodzą dopiero po 3 dniach, zamiast od razu. Pracownik wówczas nie pamięta szczegółów zdarzeń. Nie może się więc odnieść do ewentualnych zastrzeżeń. A przecież ktoś te zastrzeżenia może wyssać sobie z palca...

Patryk Kosela

Porozmawiają o płacach

15 czerwca związkowcy WZZ „Sierpień 80” spotkają się w Łodzi na rozmowach o polityce płacowej z przedstawicielami Tesco Polska. Po spotkaniu oczywiście poinformujemy, o jego wynikach.