



Negocjacje płacowe z nowym Zarządem

W dniu 29 lutego 2016 r. organizacje związkowe działające w KGHM spotkały się z przedstawicielami Zarządu, w tym z Prezesem Krzysztofem Skórą. Choć było to kolejne spotkanie w tej sprawie, ze względu na wymianę Zarządu rozmowy prowadzone były praktycznie od nowa. Ze strony NSZZ „Solidarność” na spotkaniu pojawili się Przewodniczący Zakładów Górniczych „Lubin”, „Rudna” i „Polkowice-Sieroszowice” oraz ZWR, ZH, COPI, Hut Miedzi „Głogów” i „Legnica”.

Prezes Zarządu Krzysztof Skóra mówił m.in. o trudnej sytuacji KGHM i potrzebie wnikliwego przeprowadzenia audytu kosztownych inwestycji zagranicznych. Stwierdził jednocześnie, że nie będzie szukania oszczędności w kwestii miejsc pracy. Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi wskazywała na potrzebę jak najszybszego podjęcia decyzji kluczowych dla pracowników. Mowa przede wszystkim o wzroście stawek osobistego zaszerogowania w oparciu o aktualną kwotę minimalnego wynagrodzenia. Rozmawiano także o premii motywacyjnej, która częściej staje się antymotywacyjna oraz omówiono poszczególne składniki wynagrodzenia z perspektywy sytuacji na rynku surowców.

Po konsultacji Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” stanęła na stanowisku podniesienia wszystkich kategorii osobistego zaszerogowania o 100 zł z wyrównaniem od 1 stycznia. Kolejne spotkanie stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zaplanowane jest na 9 marca br. Decyzja o podwyżkach jest uzależniona od budżetu uchwalonego przez Radę Nadzorczą, która zbiera się w połowie marca. O sprawie będziemy informować na bieżąco.

Informacje z Rady Nadzorczej KGHM

Na ostatnim posiedzeniu Rady Nadzorczej KGHM powołany został nowy wiceprezes ds. finansowych – został nim Stefan Świątkowski. Rada Nadzorcza zmieniła też zakres obowiązków wiceprezesowi KGHM Jackowi Raweckiemu.

Rada Nadzorcza zapoznała się ze sprawą funkcjonowania Huty Miedzi „Legnica”, rozbudową pieca zawieszinowego (technologia pirometalurgiczna) w Hucie Miedzi Głogów oraz problemem dalszego funkcjonowania Żelaznego Mostu. Z uzyskanych przez nas informacji wynika, że Rada dyskutowała nad powołaniem komisji specjalnej ws. inwestycji zagranicznych. Miałyby w niej zasiąść trzy osoby: przedstawiciel załogi (Józef Czyczerski, Przewodniczący Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność”) oraz dwóch przedstawicieli Skarbu Państwa.

W kwestii budżetu spółki na 2016 rok, poprzednia Rada Nadzorcza jedynie zapoznała się z projektem budżetu, ale nie podjęła decyzji co do jego przyjęcia. Budżet jest bardzo trudny, a ciężka sytuacja makroekonomiczna nie sprzyja poprawie. Niska cena miedzi i srebra, podatek od wydobycia niektórych kopalni, rozrzucone inwestycje zagraniczne i krajowe, zadłużenie spółki w przeliczeniu wychodzi po 400 tys. zł na jednego

pracownika – to wszystko uderza w KGHM. Po ośmiu latach nieudolnych rządów przed nowym Zarządem i Radą Nadzorczą staje wiele wyzwań. Jeśli głos pracowników i przedstawicieli załogi w nadzorze spółki będzie słuchany, a nie tylko słyszany, z pewnością uda się przetrwać ten trudny okres.

Spotkanie NSZZ „Solidarność” z Prezesem KGHM

Spotkanie z Prezesem Krzysztofem Skórą odbyło się w dniu 2 marca 2016 r. w Centrali Spółki. Inicjatorem spotkania był Przewodniczący Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” Józef Czyczerski. Ze strony pracodawcy oprócz Prezesa Zarządu był obecny dyrektor naczelny departamentu do spraw zasobów ludzkich Radosław Pobel. Oprócz władz Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” w spotkaniu wzięli udział przedstawiciele Organizacji Zakładowych i Międzyzakładowych NSZZ Solidarność działających w KGHM oraz spółkach z grupy kapitałowej.

W imieniu Zakładów Górniczych „Rudna” wypowiedział się wiceprzewodniczący Waldemar Brus. Poruszył sprawy dotyczące płac pracowników, w tym przede wszystkim funkcjonowania obecnego motywacyjnego systemu wynagradzania oraz powiązane z tą sprawą traktowanie pracowników i bezpieczeństwo przy wykonywanych pracach. Przypomniął o skutkach zaniedbania podnoszenia płacy zasadniczej i zaapelował o powrót do normalnych zasad podwyższania pracownikom wynagrodzeń. Prezes obiecał przyrzeć się temu problemowi.

Bogusław Szarek w imieniu Organizacji w Zakładach Górniczych „Polkowice-Sieroszowice” przypomniał o propozycji SKGRM NSZZ „Solidarność” z 29 lutego 2016 r., tj. po 100 zł do każdej kategorii zaszerogowania. Porozumienie płacowe podpisano m.in. w Orlenie, gdzie podwyżki dotyczą płacy zasadniczej. Prezes stwierdził, że niezależnie od sytuacji na rynku paliw, koncerny zawsze doliczają marżę i wychodzą na swoje. W przypadku KGHM decyduje cena miedzi i srebra na rynku. Z powodu niskich cen surowców, wpływu podatku od wydobycia niektórych kopalni (który swoją drogą Prawo i Sprawiedliwość obiecało zawiesić) i ogromnego zadłużenia Zarząd KGHM nie jest w stanie być zbyt hojnym. Prezes Krzysztof Skóra przypomniał, że spotykamy się 9 marca, gdzie będzie ustalany również temat propozycji NSZZ „Solidarność” o podniesieniu każdej kategorii osobistego zaszerogowania o 100 zł.

W imieniu Komisji Międzyzakładowej oddział Zakłady Górnicze „Lubin” głos zabrał Przewodniczący Bogdan Nuciński, który potwierdził wspomniane przez kolegów problemy. W pozostałych sprawach będzie rozmawiać na szczeblu Oddziałowym. Wiadomo już, że na pewno nie będzie połączenia Cuprum, CBJ, Biprometu i części Inovy. Prezes stwierdził, że zamiast sztucznego łączenia spółek równie dobrze można korzystać z dotacji unijnych i utworzyć konsorcjum, więc cały dotychczasowy proces jest dla niego niezrozumiały.

Przewodniczący Franciszek Poszeluźny z Zakładów Wzbogacania Rud mówił o bezzasadnym zmniejszaniu zatrudnienia, co poza pracą ponad siły przez załogę grozi również zmniejszeniem planów produkcyjnych. Prezes stwierdził, że taka sytuacja kadrowa jak dotychczas nie może mieć miejsca. Franciszek Poszeluźny wspomniął też o pracy w dni świąteczne i wszechobecnej inwigilacji kosztującej zakład pracy ogromne pieniądze.

W sprawach **Zakładu Hydrotechnicznego** pytania zadawał Sławomir Kleczyński. Przewodniczący mówił o problemach i opóźnieniach przy rozbudowie zbiornika odpadów poflotacyjnych Żelazny Most – mowa o kwaterze południowej. W sprawie łączenia Zakładów Wzbogacania Rud z Zakładem Hydrotechnicznym Prezes stwierdził jednoznacznie – Zarząd odstępuje od łączenia.

Problemy związane z działalnością **Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń PeBeKa** przedstawiał Ireneusz Pasis. Przewodniczący wskazał na konieczność zrewidowania współpracy ze spółką DMC Mining w Kanadzie oraz KGHM Zanam w Rosji. Dodatkowo wskazał na bardzo nieuczciwe praktyki płacowe względem pracowników jednej z firm podwykonawczych działającej na terenie Zagłębia Miedziowego. Przewodniczący mówił też o tzw. systemie „motywacyjnym”.

Adam Januchta, Przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” w **Pol-Miedź Trans** przypomniał, że za poprzedniej kadencji Prezesa Krzysztofa Skóry zatrudnienie kształtowało się w okolicach 1800 osób. Obecnie w firmie jest tysiąc pracowników mniej i pozostała jedynie część kolejowa. Przewodniczący stwierdził, że potrzebne są w firmie decyzje menadżerskie stąd konieczność szybkiej wymiany Zarządu na kompetentnych ludzi.

Na spotkaniu w imieniu **Energetyki** wypowiadał się Przewodniczący Jarosław Ratka. Na początku podkreślił oczekiwanie zmian w Zarządzie spółki. Wspomniał o planowanym wydzieleniu Służb Utrzymania Ruchu ze spółki i – zdaniem Zarządu z nadania koalicji PO-PSL – źle kojarzącej się nazwy firmy.

Przewodnicząca Iwona Majsner z **WPEC** zapytała Prezesa czy jest planowana przez Zarząd kontynuacja połączenia Energetyki i WPEC-u. Dodatkowo wskazała na przeprowadzanie zbędnych i kosztownych „inwestycji”. Prezes potwierdził, że takie połączenie będzie kontynuowane ze względu na zbyt mocno zaawansowane prace w tej sprawie.

Andrzej Dynak, Przewodniczący Organizacji w **KGHM Zanam** wskazał na planowane inwestycje w Rosji jeszcze przez Zarząd z ramienia koalicji PO-PSL. Okazało się, że Prezes nie miał pojęcia o takim przedsięwzięciu. Poruszona została również kwestia jakości sprzętu produkowanego przez Zanam. Z jednej strony firma produkuje np. mniej wszechstronne wiertnice od konkurencji, z drugiej strony są to pieniądze wydane na własną spółkę córkę. Prezes uznał za konieczne przeanalizowanie całej sprawy przed podjęciem dalszych kroków.

Andrzej Kucharski z **Huty Miedzi „Głogów”** wskazał na zbyt małe zatrudnienie w Oddziale. Następuje stopniowe ograniczenie robotniczych miejsc pracy. Z tego powodu na obecną chwilę wysiłek energetyczny pracownika wynosi aż 4000 kcal na zmianie.

Ze strony **Huty Miedzi „Legnica”** Przewodniczący Mieczysław Krzywý oprócz spadku zatrudnienia na stanowiskach robotniczych wymienił problem starzejącej się załogi i braku wymiany pokoleniowej.

Przewodniczący Krzysztof Kucharzów z **Huty Miedzi „Cedynia”** poza problemami wymienianymi wcześniej przez kolegów z hut, wskazał na problem z pracą w soboty i kształtowaniem wynagrodzeń.

Prezes Krzysztof Skóra odnosząc się do zgłaszanych problemów wymienił zauważone patologie związane z umowami o pracę zamiast kontraktów dla członków Zarządu z niektórymi spółkami grupy kapitałowej. Wiąże się to obecnie z problemem wypowiedzenia umów, które z „automatu” przekształciły się z umów na czas określony w umowy na czas nieokreślony. Inną z patologii jest umowa na wynajem ogromnego biura w Warszawie za 100 tys. dolarów – przy czym umowa obowiązuje do 2018 r.

Przewodniczący SKGRM NSZZ „Solidarność” Józef Czyczerski wskazał na masę zbędnych wydatków jak program 5S, usługi firm konsultingowych, tworzenie niepotrzebnych wysokopłatnych etatów np. masa głównych inżynierów, sponsoringi, reklamy i innego rodzaju działalności. Oszczędzając na tych sprawach można uzyskać kwotę wielokrotnie przekraczającą roczny koszt proponowanej przez NSZZ „Solidarność” podwyżki wynagrodzeń dla pracowników.

Wielu przedstawicieli NSZZ „Solidarność” pytało o zapowiadane zmiany kadrowe. Prezes stwierdził, że kolejnych zmian na Oddziałach i w spółkach można spodziewać się po 17 marca. Dodatkowo zapewnił, że każda z organizacji będzie mieć możliwość spotkania się z Prezesami i Dyrektorami już w swoich zakładach pracy, dzięki czemu łatwiej będzie rozwiązać powstałe problemy.

KOMUNIKAT

ws. wczasów profilaktyczno-leczniczych

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” oraz ZZPD KGHM Polska Miedź zaproponowały skrócenie okresu karencji z 3 do 2 lat dla pracowników, którzy do tej pory korzystali z wczasów profilaktyczno-leczniczych oraz obniżenia z 12 lat do 10 lat okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach dla pracowników, którzy po raz pierwszy ubiegali się o wczasy profilaktyczno-lecznicze. Zapis w proponowanym przez nas brzmieniu pozwalałby na zakwalifikowanie łącznie z rezerwą 133 pracowników.

Z przykrością informujemy, iż w związku z odmową podpisania porozumienia przez Przewodniczącego ZZPTiA „Dozór” M. Brysika z wczasów profilaktyczno-leczniczych będzie mogło skorzystać tylko 76 pracowników. W związku z brakiem porozumienia 41 skierowań będziemy musieli jako zakład pracy zwrócić do Centrali KGHM.

Niestety takie antypracownicze działania Przewodniczącego ZZPTiA „Dozór” pozbawiają ciężko pracujących górników przysługujących im przywilejów zapisanych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.

Z górnictwem pozdrowieniem
Bogusław Szarek
Jan Młynarczyk

KOMUNIKAT

ws. odliczeń od podatku z tytułu dojazdów do i z pracy

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” informuje, iż od 1 stycznia 2015 r. przychody pracowników z tytułu dowozu autobusem do pracy i z pracy, które zapewnia pracodawca, zwolnione są z opodatkowania. Pracownik zatrudniony przez cały rok na informacji PIT-11 ma wykazane koszty uzyskania przychodu wynikające z przepisów ustawy podatkowej.

Mogą one wynosić 1335 zł za rok, jeżeli zamieszkanie pracownika jest w miejscowości, w której znajduje się zakład pracy lub 1668,72 zł za rok, jeżeli pracownik mieszka poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy.

Kiedy w zeznaniu rocznym można wykazać wyższe koszty uzyskania? W przypadku faktycznego poniesienia wyższych kosztów, to jest jeśli odpłatność za bilety na dojazd plus dopłata zakładu do biletu przekracza ww. wartości. Z uwagi na ulgę podatkową u większości pracowników suma odpłatności za bilety i dopłaty zakładu jest niższa od kwoty kosztów uzyskania, dlatego nie ma podstaw do zastosowania wyższych kosztów w zeznaniu podatkowym (w indywidualnych przypadkach, jeśli ktoś dojeżdża z daleka i odpłatność jest bardzo wysoka mogą być przekroczone wartości ww.).

Za Komisję Zakładową, Bogusław Szarek

Budowa imperium KGHM CUPRUM

Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” KGHM CUPRUM CBR poinformowała w liście do Prezesa Zarządu KGHM Krzysztofa Skóry, Rady Nadzorczej KGHM, Przewodniczącego Józefa Czyczerskiego, Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” O/ZG „Lubin” o sytuacji związanej z masowym zatrudnianiem we wrocławskiej Spółce z grupy kapitałowej. NSZZ „Solidarność” w CUPRUM krytycznie oceniła budowę imperium, która ma miejsce. Proces połączenia Spółek Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. KGHM CUPRUM, CBJ, Bipromet oraz część Inowy został przerwany. W konsekwencji nie powstanie spółka Centrum Wiedzy. Mimo to nie zaprzestano zmian struktury organizacyjnej i planów związanych z zatrudnianiem.

KGHM CUPRUM jest jedyną spółką z czterech wyżej wymienionych, w

której nie zaprzestano prowadzonych zmian. Organizacja Zakładowa uznała cały proces zmian organizacyjnych za niezgodny z obowiązującym prawem – nie przeprowadzono konsultacji z Radą Pracowników.

Dodatkowo nie przedstawiono analiz ekonomicznych uzasadniających zmiany organizacyjne i utworzenie nowych, dyrektorskich i kierowniczych stanowisk pracy. Obecnie w firmie liczącej 167 osób, na stanowiskach kierowniczych zatrudnionych jest 18 osób (6 w administracji i działach wsparcia ośrodka badawczo-rozwojowego oraz 12 w ośrodku badawczo-rozwojowym) plus 2-osobowy Zarząd. Zgodnie z nowym schematem organizacyjnym planowane jest zatrudnienie 30 osób na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych (4 dyrektorów centrów; 13 kierowników w centrach finansowo-księgowym, zasobów ludzkich i organizacji oraz strategii i rozwoju; 13 kierowników w centrach: badań i innowacji oraz usług specjalistycznych) plus 2-osobowy Zarząd przy tej samej ilości zatrudnienia.

NSZZ „Solidarność” pracowników KGHM CUPRUM jest zaniepokojona potencjalnym wzrostem kosztów funkcjonowania spółki związanym z forsowanymi przez Zarząd KGHM CUPRUM zmianami organizacyjnymi. Z tego powodu zwrócili się z prośbą do Prezesa Zarządu KGHM o zajęcie stanowiska wobec niekorzystnych dla spółki zmian organizacyjnych.

Anonimowy list – część 1 z 2

Postanowiliśmy zamieścić list anonimowego pracownika KGHM, zatrudnionego na Oddziale Zakłady Górnicze „Rudna”. W treści poruszone są problemy pracowników dozoru. List został przesłany m.in. do Prezesa Zarządu KGHM, Rady Nadzorczej KGHM, Dyrektora O/ZG „Rudna” Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność”, związków zawodowych, mediów i innych instytucji powiązanych z górnictwem.

Na wstępie tego listu chciałbym bardzo prosić o przeczytanie go do końca i zastanowienie się nad tym co się dzieje oraz o pomoc a nie szukanie tego kto to napisał, bo nad tym zwykle skupia się władza, gdy jej to dotyczy. Oczywiście list ten jest anonimowy ze względu na obawę dużej represji ze strony osób, które są tu opisane. List ten nie jest tylko moją jednostkową opinią, ale też wielu innych pracowników.

Wiadomo, że „nasz” zakład pracy (O/ZG RUDNA) jest specyficznym zakładem, dlatego też „dopuszcza się” różne zachowania osobowe przełożonych i pracowników, jednak to, co dzieje się w ostatnich latach przechodzi wszelkie możliwe pojęcia. Normy i „dopuszczenia” - to właśnie jest motywacją do zwrócenia Państwa uwagi na całą tę sytuację.

Opiszę tu faktyczne zachowania jakie mają miejsce w stosunku do pracującego dozoru - mowa tu głównie o nadgórnikach, sztygarach zmianowych - czyli o ludziach, którzy w znakomitej większości są ludźmi z wyższym wykształceniem (magistrowie, inżynierowie a nawet doktorzy), ludźmi, którzy kończąc uczelnie wyższe, techniczne itd., dokształcając się, angażując w pracę, chcieli dzięki temu zdobyć szacunek, osiągnąć karierę zawodową, założyć rodziny lub też zrealizować inne marzenia - oł po prostu model pracującego człowieka, który dzięki swojej wiedzy, pracy w „nowoczesnej” i światowej firmie, stabilizacji jest w stanie osiągnąć szczęście życiowe.

Na tej drodze pojawia się jednak bardzo wielka przeszkoda - mianowicie przełożeni. Mogłoby się wydawać, że dozór średni z wyższym powinni się wspierać i współdziałać - okazuje się, że jest zupełnie inaczej. Lepiej współpracuje się z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach robotniczych niż z dozorem wyższym i kierownictwem. Na tym gruncie w większości wszyscy się rozumieją i współdziałają (oczywiście jak wszędzie wyjątki się zdarzają).

Tak jak pisałem wcześniej, wiadomo, że kopalnia jest to zakład pracy, w którym często wulgarnie zachowanie jest dopuszczalne i wręcz „normalne” jednak to co się dzieje teraz można porównać do wczesnego komunizmu.

Panowie Kierownicy Działów Robót Górniczych, ich zastępcy oraz Nadzycygarzy urosli do rangi zakładowych Bogów, którzy uprawnieni są do stosowania niemalże boskich kar za jakikolwiek przejaw sprzeciwu bądź odmiennego (często racjonalnego) zdania ze strony swego dozoru.

Najdziwniejsze jest to, że swoje hitlerowskie metody stosują właśnie wo-

bec „swojego” dozoru, czyli ludzi, którzy są również przedstawicielami pracodawcy, ludzi, którymi kiedyś byli i ludzi, którzy powinni być ich najbliższymi współpracownikami. Dozór wyższy zamiast nam pomagać w rozwiązywaniu problemów - tylko przeszkadza!

Wobec pracowników fizycznych bardzo często zachowują się odpowiednio, gdyż wiedzą, że pracownik fizyczny nie pozwoli sobie na jakiegokolwiek próby obrażenia jego osoby - zazwyczaj kończy się to skargą w związkach, BHP lub pracą „zgodną z przepisami” - czyli np. wszystkie klimatyczne warunki pracy mają być spełnione - co jest oczywistością, że często tak nie jest. Wobec dozoru średniego i niższego mogą sobie używać do woli - dozór jest to mała grupa, która nie jest spójna, nie pracuje grupowo, więc można mu „dokopać”.

Poniżej wypiszę autentyczne przykłady zachowania Panów Nadsztygarów, Kierowników Działów Robót Górniczych, zdarzają się też wśród sztygarów oddziałowych:

- niemalże codziennie sztygarzy są straszeni zwolnieniami, degradacjami itp.,
- słownictwa przełożonych nie powstydzili by największy pijak, takie słownictwo stosowane jest nie tylko „na dole” ale również na powierzchni. Przykłady: „zajębie cię, wypierdolę, zamorduję” i wiele innych, które wstyd tutaj przytaczać,
- obrażanie osobowe pracowników dozoru jest na porządku dziennym. Przykłady: „nieudacznicy, barany, debile” i wiele innych wymyślnych epitetów,
- przeniesienia z oddziału na oddział - wystarczy mały sprzeciw i już jest się na innym, często gorszym oddziale,
- oprócz standardowych raportów zmianowych (które zawierają wszystkie informacje) Panowie nadsztygarzy życzą sobie, aby pisać ekstra wyjaśnienia, za każde niepowodzenie, za każdą awarię, na którą sztygar prowadzący zmianę nie ma żadnego wpływu,
- zmuszanie osób dozoru do wykonywania pracy fizycznej np. przy braku obłożenia pracownikami fizycznymi co jest niezgodne z przepisami i stwarzające realne zagrożenie dla osób dozoru. Nie chodzi tutaj o to, że sztygarom nie chce się robić, lecz o to, że w razie wypadku będzie traktowane to jako naruszenie regulaminu pracy i wszelkie świadczenia z ubezpieczenia nie będą wypłacane,
- Panowie Nadsztygarzy nie chcą przyjmować raportów zmianowych telefonicznie tylko życzą sobie, aby sztygar po wyjeździe zgłaszał się do ich biura i przedstawiał raporty osobiście, aby sztygar pisał wyjaśnienia, o których mowa wcześniej - co często skutkuje koniecznością pozostania w pracy (bezpłatnie) o wiele dłużej a autobusy odjeżdżają o ustalonych godzinach i nie ma możliwości zdążenia na autobus. Niejednokrotnie Panowie Nadsztygarzy dobrze o tym wiedząc, robią to celowo mając przy tym dużo zabawy. Z tego co nam wiadomo praca w skróconym czasie, liczy się - ze zjazdem i wyjazdem - nie ma mowy o dodatkowych nadgodzinach w biurach Panów Nadsztygarów,
- organizowane są (bezpłatne) spotkania z przełożonymi, poza godzinami pracy, na które dozór musi się stawiać - tutaj chodzi głównie o kierowników oddziałów - nikt nie szanuje prywatnego czasu osób dozoru - żaden pracownik fizyczny by się na to nie zgodził,
- obkładanie do pracy na inne zmiany pomimo braku dojazdu,
- odmowa jest niemożliwa - nikogo nie interesuje co ktoś miał zaplanowane,
- urlopy na żądanie są ustawowym prawem - ale nie dla osób dozoru - próba wzięcia takiego urlopu kończy się „na dywaniku” lub na przeniesieniu,
- ciągle wydzwanianie przełożonych (sztygarów oddziałów) na prywatne domowe telefony, poza godzinami pracy - jest to zabieranie prywatnego czasu,
- stawianie przed sztygarami zadań niemożliwych do wykonania i karanie sztygara poprzez zabranianie mu wyjazdu na powierzchnię pomimo tego, że pracował w skróconym czasie pracy ze względu na warunki klimatyczne (duże przekroczenie temperatury),
- wielokrotnie jesteśmy zmuszani do naginania i łamania przepisów na rzecz wykonania zadania co staje się wręcz niebezpieczne.

Nie będę tutaj wymieniał tych ludzi z imienia i nazwiska, ale można śmiało powiedzieć, że takie zachowania są powszechne wśród trzech ekip rządzących na trzech głównych szybach kopalni Rudna - chodzi tutaj o ekipy Kierownik Działu Robót Górniczych, jego zastępcę i Panowie Nadsztygarzy. Przykładów takiego zachowania jest o wiele więcej.

DRUGA CZĘŚĆ LISTU W KOLEJNYM NUMERZE

„Nowocześni” wyciągają projekt z kosza

Na czym polega nowoczesność? Na tym, by maksymalnie utrudnić działalność związków zawodowych w zakładach pracy. Partia Ryszarda Petru znana z tego, że jest znana, bo do tej pory potrafiła korzystać z medialnej nagonki na rząd i Prezydenta, w końcu poważnie potraktowała zarzuty, że nie wnosi żadnych projektów ustaw i... wniosła.

Projekt partii Nowoczesna dotyczy zmiany ustawy o związkach zawodowych oraz kodeksu pracy. Najważniejsze propozycje w tym projekcie dotyczą kwestii finansowych funkcjonowania związków zawodowych.

Finanse

Pracodawca ma być zwolniony z finansowania oddelegowanych działaczy związkowych na szczeblu organizacji międzyzakładowych. Gdyby takie rozwiązanie zostało zastosowane, całkowicie pozbawiłoby możliwości działania związkowców w sferze budżetowej. Na przykład w oświacie, gdzie przecież struktura jest oparta na placówkach, w których zatrudnienie nie pozwala na samodzielne oddelegowanie. Pracodawcy nie mieliby wtedy partnerów do rozmów. „Nowocześni” wymyślili w swoim projekcie, że za doradczą czynność związkową nie byłoby żadnego wynagrodzenia. Ponadto musiałyby być udokumentowane przesłanki do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Można sobie wyobrazić ile przeszkód stanęłoby na drodze, aby związkowiec, nawet w niepłatnych godzinach, mógł poświęcić się pracy dla swoich członków. W takiej sytuacji praca związkowa stałaby się po prostu fikcją.

Lokale i składki

Żeby jeszcze bardziej utrudnić działanie związku na terenie zakładu pracy, „Nowocześni” chcą pozbawić związki prawa do zapewnienia lokalu. Tylko dobra wola pracodawcy byłaby tu prawem, bo związki miałyby być pozbawione również prawa do odwołania się do sądu pracy.

Żeby jeszcze bardziej upokorzyć związki zawodowe, w projekcie jest zapis mówiący o likwidacji obowiązku zawarcia porozumienia ws. pobierania składek związkowych. Łaskawie wnioskodawcy pozostawiają tylko taką możliwość. Można sobie wyobrazić konsekwencje takich regulacji. Działacze związkowi bez oddelegowania, bez lokali, niemający prawa w czasie pracy kontaktować się ze swoimi członkami. Ciekawe, jak mieliby te składki związkowe zbierać?

Oprócz tego „Nowocześni” chcą jawności finansowej związku, co pozornie może wydawać się sensowne, ale przecież to, jak związek gospodaruje swoimi funduszami, podlega kontroli urzędów skarbowych. Dlaczego pracodawca miałby zyskać takie prawo?

Naśladowanie Jarosa

W poprzedniej kadencji sejmu, antyzwiązkową retoryką szermowała Platforma Obywatelska z posłem Jarosem na czele. Ta inicjatywa poniosła całkowitą klęskę. Cała praca zespołu, którym kierował poseł, poszła do kosza, ale widocznie ktoś z „Nowoczesnych” tam zajrzał. Tyle że ci, jeszcze niedouczeni posłowie, nie przeczytali raportu GUS-u o związkach zawodowych i nie dostrzegli, że zamiast Komisji Trójstronnej powstała Rada Dialogu Społecznego.

Raport GUS-u po raz pierwszy od 20 lat przedstawia rzetelnie funkcjonowanie związków zawodowych w Polsce. Obala wiele mitów nt. rzekomych przywilejów związków i niebotycznych kosztów ich obsługi. Młodzi „Nowocześni” widać tego nie czytali.

W przypadku nowej instytucji dialogu, widać w końcu, że nie tylko rząd, ale i pracodawcy poważnie traktują związki zawodowe. W czym zatem imieniu wnoszą „Nowoczesni” swój projekt? Myślę, że pan Petru i spółka doskonale wiedzą, że ten projekt wyciągnięty z kosza nie ma żadnych szans procedowania w obecnym parlamencie, ale można znowu narobić szumu, pokazać jakiś patologiczny przykład, zawsze się przecież gdzieś taki znajdzie, i znowu zaistnieć... w mediach. Na szczęście już nie w takiej mierze jak to było do grudnia.

Może nie warto byłoby o tym nawet pisać, ale są niestety jeszcze ludzie,

k którzy na te sztuczki pijarowskie dają się nabierać. Oby coraz mniej, a wkrótce Petru podzieli los Palikota i spółki.

Janusz Woźniak, Tygodnik Solidarność nr 5/2016

Koniec z nadużywaniem terminowych umów o pracę

22 lutego weszły w życie przepisy ograniczające możliwość przedłużania w nieskończoność umów terminowych. Zmiana w tym zakresie została wymuszona przez Komisję Europejską na poprzedniej ekipie rządzącej po skardze złożonej przez NSZZ Solidarność.

Zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy od 22 lutego pracodawca ma prawo do podpisania z tym samym pracownikiem tylko trzech umów o pracę na czas określony. Ich łączna długość nie może przekroczyć 33 miesięcy. Złamanie jednego z tych warunków skutkuje automatycznym przekształceniem terminowej umowy o pracę w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Zmiana przepisów ma wyeliminować nadużywanie stosowania umów terminowych przez nieuczciwych pracodawców, którzy latami potrafili zatrudniać ludzi w ten sposób, pozbawiając ich stabilizacji, a nierzadko szans na ułożenie sobie życia, założenie rodziny czy zaciągnięcie kredytu na zakup własnego mieszkania.

Skalę tego zjawiska pokazują chociażby kontrole przeprowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy w 2014 roku. Ponad połowa skontrolowanych wówczas umów o pracę na czas określony została zawarta na okres dłuższy niż 12 miesięcy, a co szósta na czas przekraczający 5 lat.

Ważne zmiany

(...)Na zmianie przepisów skorzystają młodzi ludzie, którzy podejmują pierwszą pracę. Po trwającym 3 miesiące okresie próbnym pracodawca również nie będzie mógł ich zatrudniać na podstawie umów terminowych dłużej niż przez 33 miesiące.

Ponowne zatrudnienie danej osoby na okres próbny przez tego samego pracodawcę jest dopuszczalne tylko w dwóch przypadkach. Jeżeli pracownik ma zostać zatrudniony przy wykonywaniu pracy innego rodzaju, albo po upływie 3 lat od dnia rozwiązania bądź wygaśnięcia poprzedniej umowy.

Nowela odnosi się także do umów terminowych już zawartych. 33-miesięczny okres stosowania takich umów jest liczony od momentu wejścia nowych przepisów w życie.

Sukces Solidarności

Przepisy dotyczące zawierania umów terminowych zostały znowelizowane przez Sejm 25 czerwca 2015 roku, a zaczęły obowiązywać 22 lutego tego roku. Nowelizacja Kodeksu pracy została wymuszona na poprzedniej ekipie rządzącej przez Komisję Europejską po skardze Prezydium Komisji Krajowej NSZZ Solidarność. We wrześniu 2012 roku związkowcy zarzucili rządowi niewłaściwe implementowanie do polskiego porządku prawnego prawa europejskiego odnoszącego się do stosowania terminowych umów o pracę. W skardze do Komisji Europejskiej przypomnieli, że art. 2 dyrektywy Rady 99/70/WE zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia w życie przepisów dotyczących przeciwdziałania nadużyciom w stosowaniu umów terminowych i dyskryminowania pracowników zatrudnionych na tej podstawie. Przedstawiciele Solidarności zaznaczyli, że obowiązujący w Polsce Kodeks pracy nie zawiera ograniczeń dotyczących stosowania tego typu umów o pracę, co sprawia, że na ich podstawie pracownicy mogą być zatrudniani przez wiele lat.

W grudniu 2013 roku przedstawiciele Komisji Europejskiej poinformowali przewodniczącego Piotra Dudę, że skarga Solidarności została przeanalizowana, a KE przesłała władzom naszego kraju oficjalne wezwanie do usunięcia uchybień w zakresie stosowania terminowych umów o pracę.

Agnieszka Konieczny, Tygodnik Śląsko-Dąbrowski NSZZ „S” 8/2016