



Pracownicy za drobne przewinienia natychmiast tracą pracę, podczas gdy innym cięższe grzechy są „wybaczane”

Równi pracownicy i równiejsi ochroniarze?

Jak podały lokalne media 10 października na drodze krajowej nr 3 zderzyły się ze sobą dwa samochody. Jednym z nich jechało dwóch pracowników ochrony, którzy spowodowali wypadek wymijając wysepkę dla pieszych z lewej strony i uderzając czołowo w inny pojazd. Dwie osoby trafiły do szpitala. Problemem nie jest sam wypadek, choć współczujemy poszkodowanym, lecz reklamacja pełna narkotyków, którą ochroniarze wyrzucili z samochodu.

Jeden z ochroniarzy jest zatrudniony w firmie ochroniarskiej Ko****et, a drugi nadzoruje ochronę w KGHM Polska Miedź O/ZG Rudna. W przeszłości obaj byli oficerami Centralnego Biura Śledczego i zajmowali się zwalczaniem przestępczości narkotykowej. Z nieoficjalnych informacji uzyskanych przez TVP wynika, że panowie służbowym samochodem wieźli narkotyki do sądu w Zielonej Górze. Wygląda na to, że w czasie pracy dorabiają sobie wykonując dodatkowe zlecenia – tylko po co wyrzucać dowód w sprawie przestępstwa przez okno samochodu? I dlaczego władze firmy ochroniarskiej i KGHM-u nabrały wody w usta?

Jak to się ma do reguł bezwzględnie stosowanych wobec pracowni-

ków, którzy są kontrolowani przez nadgorliwą ochronę? Nieważne czy pracownik wyniesie śrubkę, czy ma śladowe ilości alkoholu w wydychanym powietrzu – wiąże się to z natychmiastowym dyscyplinarnym zwolnieniem. W przypadku ww. panów mamy odmienną sytuację, w której swobodnie idą sobie na zwolnienie lekarskie i nikt nie podejmuje żadnych decyzji. W ten oto sposób pracodawca dzieli pracowników na równych i równiejszych.

Zarząd chce sprzedać połowę udziałów i przenieść dwa oddziały PMT do innych spółek z grupy kapitałowej KGHM

Pol-Miedź Trans – rozwój przez likwidację?!

Zarząd planuje restrukturyzację firmy poprzez sprzedaż 49% udziałów na rzecz PKP Cargo. Spółka ma wydzielić oddziały: samochodowy i paliwowy do firm z grupy kapitałowej KGHM, m.in. do Mercusa. W wyniku sprzedaży udziałów za kilkadziesiąt milionów złotych Pol-Miedź Trans ma otrzymać lokomotywy, których jakość i „wiek” pozostawia wiele do życzenia. Koszt remontu przewyższy zysk ze sprzedaży udziałów. Media informują: „PKP Cargo podało, że dzięki zaangażowaniu w PMT uzyska kolejne źródło stałych przychodów, dodatkowe kontakty handlowe, a także zwiększy skalę działalności”. Innymi słowy właściciel w postaci ministra skarbu państwa z PO chce zrobić z Pol-Miedź Trans maszynkę do robienia pieniędzy dla PKP Cargo – kosztem KGHM-u.

Pol-Miedź Trans w ostatnich latach przeszła już gruntowną restrukturyzację w obszarach, które przynosiły straty, zmniejszając jednocześnie zatrudnienie. W 2008 roku przyjęto nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, w którym po okresie przejściowym strony odstąpiły od wypłaty nagród jubileuszowych. Mając na uwadze zmiany w przepisach, w 2009 roku wydzielono część przedsiębiorstwa tworząc spółkę córkę PMT Linie Kolejowe, która z powodzeniem realizuje założone na nią zadania związane z utrzymaniem infrastruktury kolejowej. Jednocześnie poszerza działalność w nowych obszarach.

Obecny Zarząd opracował strategię dla Spółki na lata 2014-2019, która została zaakceptowana przez właściciela. Strategia zakłada umiarkowany, ale stały wzrost firmy. Działające w Spółce organizacje związkowe zrzeszające około 70% załogi rozumiejąc potrzebę zmian, nie protestowały zasiadając do stołu negocjacyjnego. Zgadzano się na utratę pewnej części przywilejów mając na względzie dobro Spółki i zatrudnionych w niej pracowników. Niejednokrotnie to przedstawiciele związków zawodowych tłumaczyli działania Zarządu przed załogą, powstrzymując ich przed wybuchem niezadowolenia. Co się nagle takiego wydarzyło, że Zarząd Spółki i Właściciel KGHM radykalnie zmienili front działania?

Dzisiaj nikt nie daje gwarancji, włącznie z obecnym Zarządem, że planowane zmiany zakończą się sukcesem. Przekazanie transportu samochodowego oraz oddziału paliwowego do spółek, które nie mają żadnego doświadczenia w prowadzeniu takich branż mogą skończyć się niepowodzeniem i utratą miejsc pracy dla około 30% obecnej załogi Pol-Miedź Trans. Już na wstępie obie strony, przekazująca i przejmująca muszą ponieść znaczne koszty związane z całym procesem przekazania ludzi i majątku. Dzisiaj mówi się o rocznych gwarancjach zatrudnienia dla prze-

Opieka Prawna w O/ZG „Polkowice-Sieroszowice”

Zapraszamy wszystkich Członków NSZZ Solidarność w KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” do skorzystania z realizowanego przez Związek wspólnie z SYGNA Konsorcjum Kancelarii Prawnych programu OPIEKA PRAWNA.

Odbiór KARTY EWIDENCYJNEJ zapewnia codzienny dostęp do finansowanych przez Związek: porad prawnych, pomocy w sporządzeniu pism, podań, itp. usług pełnomocnika w postępowaniu sądowym dot. roszczeń pracowniczych oraz innych usług na preferencyjnych warunkach. Dotyczy to spraw z zakresu: prawa pracy, związkowego, cywilnego, ubezpieczeniowego, spadkowego, dochodzenia wiarytelności, prawa rodzinnego (m.in. rozwody i alimenty), ubezpieczeń społecznych (w tym emerytury i renty), administracyjnego (m.in. prawa budowlanego) i karnego (w tym wykroczenia).

Dostęp do większości usług finansowany jest przez Związek, a karty ewidencyjne wydawane są w siedzibie Związku. Program strateduje 1 listopada 2014 r.

kazywanych pracowników. Być może, gdyby nie Kodeks Pracy to nawet nie byłoby takich gwarancji. A co dalej? O ile na dalsze zatrudnienie, przy powodzeniu projektu, mogą liczyć pracownicy produkcyjni, to administracja już nie. Na takie działania związki zawodowe nie mogą dać przyzwolenia.

Przedstawione Naszej załodze założenia projektu zaangażowania PKP Cargo w Pol-Miedź Trans wyglądają bardzo efektownie na wykresach i danych liczbowych. Ale tylko tam. Projekt zakłada objęcie 49% udziałów w zamian za aport w postaci lokomotyw. Nie jest tajemnicą, że PKP Cargo posiada około 2,5 tys. lokomotyw w proporcjach po około 50% spalinywych i elektrycznych. Średni wiek to ponad 30 lat. Owszem, część lokomotyw została zmodernizowana, ale to nie takie lokomotywy do Nas trafiają. Na przestrzeni kilku ostatnich lat angażując znaczne środki pieniężne w Pol-Miedź Trans przeprowadzono modernizację taboru. Lokomotywy te mają być zastąpione taborom PKP Cargo, który będzie wymagał ogromnych nakładów finansowych. Czy musimy poświęcać lata pracy załogi i majątek o tak dużej wartości w celu realizacji niepewnych projektów?

Pojawiające się w przestrzeni medialnej wypowiedzi przedstawicieli PKP Cargo budzą obawy pracowników Pol-Miedź Trans. Mówi się, że 49% udziałów to „na razie”. Nowy udziałowiec chce traktować Naszą spółkę wyłącznie jako źródło stałych przychodów. A co z inwestycjami? Doprowadzi się do degradacji firmy. To wstęp do przejścia i wyeliminowania z rynku małych przewoźników, którzy w przeszłości przejęli część rynku przewozów kolejowych obsługiwanych do tej pory przez PKP. Dając możliwość wejścia PKP Cargo, pozwala się na zniszczenie Pol-Miedź Trans, który dobrze sobie radzi i zapewnia bezpieczeństwo ciągu technologicznego dla Polskiej Miedzi. Czy PMT już nie jest spółką o istotnym znaczeniu dla KGHM?

Przewodniczący Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ Solidarność Józef Czyczerski wraz z przewodniczącym Komisji Międzyzakładowej w Pol-Miedź Trans Adamem Januchcą wystosowali w tej sprawie stanowisko. Domagają się natychmiastowego wstrzymania wszelkich działań mających na celu likwidację spółki. Żądają również podjęcia rozmów Zarządu KGHM Polska Miedź z przedstawicielami Związków Zawodowych.

we) jest więc należne pracownikowi za pracę przez niego wykonaną, a nie za pracę wykonaną przez innych pracowników nawet jeżeli wszyscy wchodzić w skład jednego zespołu. Uprawnienie do świadczenia płacowego zależy zatem od spełnienia konkretnych przesłanek jego nabycia przez danego pracownika. W konsekwencji oderwanie premii należnej konkretnemu pracownikowi od jego rzeczywistego zaangażowania może w konkretnych sytuacjach uzasadniać pogląd o sprzeczności postępowania pracodawcy z zasadą godziwego wynagradzania pracowników, sprzeczności z zasadami współżycia społecznego a także o nierównym traktowaniu pracowników. Wątpliwa jest więc sama zasada premiowania ale i sposób, w jaki zasada ta jest wdrażana w regulaminie.

Brak przejrzystości co do potencjalnie możliwego do otrzymania świadczenia premiowego wynika dodatkowo także z tego, że nabycie premii zostało uzależnione od okoliczności nieznanymi pracownikowi. Na przykład pracownik nie wie czy jest możliwe zrealizowanie planu wydobycia miedzi. Pracownik nie ma przecież wpływu ani na poziom czystości złoża miedzi, ani na utrudnienia geologiczne występujące na froncie eksploatacyjnym, na którym pracuje. Niezależnie od powyższych, zasadniczych zastrzeżeń, strona społeczna ma szereg innych, które zostały przedstawione na spotkaniu. Zastrzeżenia budzą nieodpowiednio dobrane przez pracodawcę kryteria, którymi musi się kierować dozór. Wpływają one destrukcyjnie na załogę. Dozór powinien odpowiadać za organizację pracy i być premiowany odpowiednio w stosunku do podległych pracowników.

Przyjęta konstrukcja generalizuje odpowiedzialność pracownika. Tymczasem spowodowanie strat materialnych czy zagrożenie bezpieczeństwa pracy nie musi być bezpośrednim następstwem niewłaściwego wykonywania prac. Zaistnienie negatywnych przesłanek do nie zaliczenia prac, zmniejszenia wysokości premii jak i nie przyznania premii powinno uwzględniać zachowanie pracownika oraz stopień jego zawinienia. Do tego regulamin nie przewiduje trybu odwoławczego w przypadku nie zaliczenia prac do podstawy premiowania, zmniejszenia wysokości premii, częściowego lub całkowitego nie przyznania premii, co powoduje, że pracownik nie posiada sformalizowanej drogi dla dochodzenia swoich racji.

Nie są jasne także przesłanki do nabycia nagrody C1 zwłaszcza, że zgodnie z Kodeksem pracy sposób, w jaki pracownik ma wykonywać powierzone zadania określa pracodawca. Szczególnie wątpliwość nasuwa także przesłanka nabycia nagrody C2 tj. „realizacja zadań przekraczających zakres obowiązków pracownika”. Zakres obowiązków pracownika jest bowiem pochodną rodzaju pracy, zakontraktowanego przez pracownika i pracodawcę w umowie o pracę. Pracownik co do zasady nie ma obowiązku, ale także nie ma uprawnienia do wykonywania pracy ponad zakres obowiązków, chyba że wyraźnie przewidują to przepisy prawa pracy.

Obecny system premiowania spowodował sytuację, w której odpowiedzialność za efektywne organizowanie procesu pracy i wszelkie ryzyka z tym związane zostały praktycznie w całości przerzucone na pracowników i to przy nieadekwatnym ukształtowaniu ich odpowiedzialności, w tym za zdarzenia od nich nie zawsze zależne. Konieczne jest więc nowe ukształtowanie zasad premiowania w sposób eliminujący zgłoszone zastrzeżenia, w szczególności niezbędne jest powiązanie premii każdego pracownika z jego indywidualnym wkładem pracy i efektywnością jego pracy.

Stanowisko ws. regulaminu premiowania

Po wypowiedzeniu regulaminu premiowania w O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” organizacje związkowe działające w Oddziale wystosowały wspólne stanowisko do Dyrektora Jarosława Kuźniara wykazujące szkodliwe dla pracowników zapisy systemu premiowania. Przedstawiciele związków (m.in. Bogusław Szarek z NSZZ Solidarność) napisali w nim: *W nawiązaniu do spotkania z dnia 16 października 2014 r. w sprawie negocjacji nowego regulaminu premiowania i przedstawionych na nim przez organizacje związkowe zastrzeżeń do regulaminu obecnie obowiązującego, ponownie informujemy, co następuje.*

Kilkumiesięczna praktyka stosowania obecnego regulaminu premiowania ujawniła, że nie spełnia on wszystkich założeń ogólnych, o których mowa w jego § 2, przede wszystkim nie jest osiągnięty cel dla zrealizowania którego wprowadzono system premiowania w obecnym kształcie. System premiowania nie przyczynił się do zwiększenia motywacyjnej funkcji płacy i nie spowodował efektu powiązania wynagrodzeń pracowników z efektywnością pracy własnej oraz szczególnym zaangażowaniem pracowników.

Obecnie obowiązujący system okazał się nieczytelny dla pracowników. System ten wywołuje sytuację, w której pracownik przystępując do wykonywania pracy na początku okresu, za który premia będzie naliczana, nie wie jakiego świadczenia płacowego może oczekiwać. Zasadnicze wątpliwości załogi wywołuje powiązanie wynagrodzenia każdego pracownika wyłącznie z wynikami (stopniem realizacji zadań i efektywnością) osiąganymi przez Oddział, jednostki organizacyjne, rejon oraz cały zakład pracy (Kopalnię) zamiast z wynikami osiąganymi przez tego pracownika. A przecież wynagrodzenie za pracę (w tym jego składniki dodatkowe) jest elementem indywidualnego stosunku pracy łączącego pracodawcę z pracownikiem. Wynagrodzenie (w tym jego składniki dodatko-

Spotkanie w PeBeKa

W dniu 26 września miało miejsce spotkanie Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność PeBeKa z Pawłem Markowskim, Dyrektorem Naczelnym ds. Produkcji Górniczo-Hutniczej KGHM, członkiem Rady Nadzorczej PeBeKa. Spotkanie odbyło się dzięki pośrednictwu Przewodniczącego Bogusława Szarka, członka Rady Nadzorczej KGHM z wyboru załogi.

Dotychczas przekazywane organizacjom związkowym informacje były tak przesiewane, że niewiele informacji docierało do pracowników. Prezes Jacek Kulicki nie znalazł chwili, żeby spotkać się z Solidarnością i omówić istotne dla pracowników sprawy. Członek Rady Nadzorczej PeBeKa Paweł Markowski nam nie odmówił. Z najważniejszych spraw poruszonych na spotkaniu potwierdziła się informacja o zatrudnianiu nowych osób, co oznacza, że nie ma ograniczenia frontów i tymczasowo problem zażegnano.

Na spotkaniu padło pytanie o działalność Spółki w Kanadzie. Dotychczas

Prezes Wirth zarzucał Spółce, że trzyma się kurczowo Legnicko-Głogowskiego Okręgu Miedziowego. Stało się tak z powodu prowadzonej polityki przez byłego Prezesa PeBeKa Ryszarda Janeczka. PeBeKa wycofała się wtedy m.in. z budowy metra i prac w Niemczech. Mówiono, że to może odbić się czkawką w sytuacji załamania na rynku miedzi. I tak się stało. PeBeKa w pierwszej kolejności odczuwa skutki podatku. Dyrektor podkreślił, że Spółka nie będzie działać w Kanadzie, ponieważ jest tam już inna firma o tym profilu, a przepisy ponoć nie pozwalają na pracę polskiej firmy. Rozwój PeBeKa Pracodawca widzi w udzieleniu pomocy przez KGHM w sprawie wejścia na rynek niemiecki i budowie nowego szybu dla ZG „Lubin”.

Dyrektor poruszył też temat wydłużenia czasu pracy w szybach, która obecnie wynosi 6 godzin i 5 dni w tygodniu. Mówił, że w szybach na całym świecie pracuje się po osiem godzin. W Polsce tę kwestię reguluje ustawa, więc organizacje związkowe nie mają wpływu na rzekomy „problem”. Ponadto w KGHM głębienie szybów następuje metodą mroźniową co najmniej do 2/3 szybu. Porównywanie nas do Kanady jest bezpodstawne, ponieważ tam są inne warunki i używana jest inna technologia.

Spółka po zakupie wiertni w niedługim okresie czasu prawdopodobnie będzie głębił nowy szyb dla KGHM w okolicach Bytomia Odrzańskiego. Przewodniczący Solidarności w PeBeKa Ireneusz Pasis poruszył kwestię konfliktu na przetargach z drugą spółką córką Zanam KGHM. Dyrektor zapewnił, że będzie więcej zleceń zarówno dla PeBeKa, jak i Zanam. Odpowiadając na pytanie odniósł się do realiów wolnego rynku i potrzeby konkurowania ze sobą również tych dwóch Spółek. Ze strony Solidarności pojawił się głos, że skutki podatku od kopalni odczuwają przede wszystkim firmy podwykonawcze. Dyrektor stwierdził, że trzeba szukać oszczędności, obniżyć koszty produkcji. Dyrektor zapomniał, że przecież koszty rosną wraz z rozwojem kopalni w kierunku głębszych złóż. Dodatkowo spadek cen miedzi oznacza zamknięcie nierentownych oddziałów ZG „Lubin”. Spółka powinna bardziej naciskać na rząd w celu zmniejszenia lub likwidacji podatku od wydobycia niektórych kopalni.

To jedynie część wątków, które zostały poruszone na spotkaniu. Po serii pism z zapytaniami do Prezesa Spółki, na które odpowiedź ze strony pracodawcy nie pada lub nie nadeszła, spotkanie z Dyrektorem Pawłem Markowskim pozwoliło uzyskać wiele informacji. Z pewnością Solidarność PeBeKa będzie ponownie zapraszać Dyrektora na spotkanie, gdy tylko pojawią się pytania, na które nie jest nam dane poznać odpowiedź z Zarządu.

Bierny, mierny, ale wierny

Urzędujący Dyrektor Naczelny ZWR momentami zachowuje się jak Car Władimir. Tak jakby tracił kontakt z rzeczywistością. Już po raz kolejny słyszę, że Dyro i jego świta gna w cuglach do Sierra Gorda, gdzie po chwili okazuje się, iż to są tylko pobożne życzenia załogi. Już niby szykuje się impreza, strzelają korki od szampana... ale niestety, nie możemy doczekać się tej chwili.

Nie od dziś wiemy – żeby to stwierdzić nie trzeba być osobą jakoś specjalnie wykształconą – że długa kadencja dyrekcji wpływa niekorzystnie na wyniki firmy. Niestety osoby zarządzające ZWR nie słuchają swego „ludu” i nie opuszczają stołków, by móc pompować pieniądze z przeróbki, np. w postaci wniosków racjonalizatorskich. Na usta cisną się pytania, na które zapewne do ostatniej chwili nie otrzymamy odpowiedzi: czy to prawda, że po połączeniu Rozdrabialni i Suszarni w jeden Oddział przeróbkarze mają być przejęci przez firmę zewnętrzną?! Kto i z jakiej puli finansuje szkolenia zawodowe dla przeróbkarzy? W końcu, dlaczego zajęcia prowadzą osoby bez przygotowania pedagogicznego? Podobno priorytetową sprawą dla pracodawcy jest ochrona środowiska, ale drukowane materiały są zbędne i rodzą pytania o celowość ich zamawiania. Czyżby chodziło o zlecenie dla „konkretnej” firmy, podobnie jak notorycznie ma to miejsce wśród wysoko postawionych osób będących u władzy na szczeblu krajowym?

Bardzo zastanawiające jest też to, czemu służy przenoszenie ludzi z rejonu lub oddziału?! Przecież nawet omnibus nie jest w stanie nauczyć się w ciągu trzech miesięcy ciągu technologicznego, nie mówiąc już o reagonowaniu i zachowaniu się podczas awarii. A może byśmy zamienili się rolami i na trzy miesiące przerzucili dożór i administrację na ruch? Oj, działałoby się, działało... By żyło się lepiej!!!

Mysłący

Kreatywne finanse

Parę dni temu, 17 października, „obchodziliśmy” (cudzysłów jest jak najbardziej na miejscu!) Międzynarodowy Dzień Walki z Ubóstwem. Został on ustanowiony oenzetowską rezolucją Zgromadzenia Ogólnego w grudniu 1992 r. (rezolucja 47/196). Jego celem jest zwrócenie uwagi na problem biedy i wykluczenia społecznego i podkreślenie solidarności i braterstwa z osobami dotkniętymi ubóstwem. Nie ma ważniejszej i bardziej wstydlivej sprawy: obecnie 1,2 mld ludzi żyje za mniej niż 1 dolara dziennie! Niedożywionych na świecie jest 800 mln ludzi, a 114 mln dzieci nie chodzi w ogóle do szkoły. Warto zwrócić uwagę, że bieda i wykluczenie nie są wyłącznie przypisane do krajów zaliczanych do najbiedniejszych. Także w najbogatszych państwach świata w skali wcale nie marginalnej ubóstwo, a co za tym idzie i wykluczenie społeczne współistnieją z bogactwem i wysokim poziomem życia większości mieszkańców. Choć te światy mają ze sobą bardzo nikiły kontakt, to jednak równolegle istnieją i, w obu przypadkach, przechodzą na następne pokolenia.

W Polsce ubogich lub wykluczonych dzieci do lat 17 w 2012 r. było ponad 2 mln (!!!), co oznacza, że ubóstwo dotyczyło co 3 dziecko. Nie ma przesłanek, by stwierdzić, że w ostatnim czasie coś w istotny sposób zmieniło się na korzyść. Obowiązująca od 2009 r. kuriozalna w swojej wysokości kwota wolna od podatku - 3091 zł (podniesiona wówczas o całe ... 2 zł!) stawia Polskę w bardzo złym świetle. I to nie tylko w porównaniu z rozwiniętymi krajami Europy, do których lubimy się przyrównywać. Dość powiedzieć, że w Tanzanii, gdzie najniższa stawka PIT wynosi 2 proc. ta kwota jest przeszło dwukrotnie wyższa od naszej, w Botswanie - 5 proc. i czterokrotnie wyższa kwota wolna od podatku, w Maroku - niemal trzykrotnie. Teraz Europa: w Wlk. Brytanii bez płacenia podatku można zarobić 50 tys. zł, w Finlandii - niemal 68 tys. zł, w Niemczech 33 tys. zł. Co oznaczają te dane? Ano to, że w Polsce osoba samotna, która osiąga dochód 542 zł miesięcznie, co daje 6,5 tys. rocznie zobowiązana jest do płacenia podatku dochodowego, bo przecież o przeszło 100% przekroczyła kwotę wolną od podatku! Absurd? Owszem! Tak niski dochód uprawnia do korzystania z pomocy społecznej. Innymi słowy: ściągają się podatki od najuboższych, by za chwilę dać tym samym osobom zasiłki pomocy społecznej. Urzędnicy mają pełne ręce roboty...

Gdyby nasi rządzący chcieli dorównać do reszty Europy, kwota rocznego dochodu zwolnionego z podatku powinna wynosić nie wspomniane 3 tys. zł, a prawie 15 tys. zł. Czy doczekamy się urealnienia tych przepisów? Czy rychło nastąpi kres tych kreatywnych finansów? Wątpliwe, bo wtedy dość znacznie, o miliard zł rocznie, zmniejszyłoby się wpływy do budżetu państwa z tytułu podatków. Nie zapominajmy, że jeśli chodzi o podatek PIT jest on głównie zasilany przez osoby z niskimi i przeciętnymi dochodami.

Mieczysław Gil, Tygodnik Solidarność nr 43

Naiwni uczniowie

Słuchając rozmów osób, które znam mniej lub bardziej, coraz częściej zastanawiam się kiedy oni, a wraz z nimi dość spora grupa naszego społeczeństwa, która ma się w swojej ocenie za bardzo mądrą i wykształconą, zrozumie, że sposobem bycia i rozumienia powagi sytuacji materialnej społeczeństwa i gospodarczej kraju jest na etapie wstępnej edukacji przedszkola. To przykre, że w dobie przepływu wszelkich informacji jesteśmy tak łatwowierni. Wierzymy we wszystko co usłyszymy i godzimy się ze złą sytuacją, jeśli zostanie nam podana w ładnym opakowaniu. Opamiętajmy się i zacznijmy wreszcie choćby trochę zastanawiać się nad tym wszystkim. Jeśli nie chcemy myśleć o kraju to choć odrobinę zacznijmy myśleć o swoich dzieciach i wnukach, jaką gotujemy im przyszłość. Z czego będą żyć, gdzie się uczyć i pracować? Polacy emigrują za pracą, bo u nas jej nie ma, szkoły likwidują przez co są przepelnione, a gdyby tego było mało na zabiegi i operacje trzeba czekać miesiącami lub latami.

Przez swą naiwność, że Tusk nas zbawi a teraz najlepsza matka Kopacz będzie kolejną cudotwórczynią, nasz statek pod ich kierownictwem już dawno ugrzązł na mieliźnie. Tylko czy w końcu ockniemy się i przestaniemy w te brednie dalej wierzyć? Oni doskonale wiedzą, że władza w ich rękach to olbrzymie pieniądze do ich oraz

kolesi prywatnych kieszeni i tego za darmo nie oddadzą. Proponują Polakom podwyżki rent i emerytur na poziomie nie gwarantującym nawet cienia szansy na godne życie. Te astronomiczne kwoty po kilkanaście lub kilkadziesiąt złotych sprawiły, że emeryci nie wiedzą co z nimi zrobić! Zebyśmy ze szczęścia przypadkiem nie oszaleli, nieustannie serwowane nam są coraz dłuższe kolejki do lekarzy. Do tego dochodzi nasze „podwórko”. W KGHM pamiętają o profitach dla „zasłużonych”. Z drugiej strony jesteśmy my i kolejny rok pracujemy bez podwyżek wynagrodzenia. W nagrodę, bodajże jako prezent barbórkowy, chcą nam sprezentować nowy Układ Zbiorowy Pracy, który ma zlikwidować prawie wszystkie dotychczasowe uprawnienia takie jak barbórka, czternastka czy jubileusz. Ale kogo to interesuje, wybrańcy się bawią, masa osób poleciała do Chile, a wróbelki ćwierkają, że na tym się nie skończy i jeszcze w tym roku może odbyć się kolejna biba dla jeszcze większej ilości osób - górnicy, hutnicy i przeróbkarze to sfinansują. Zrobimy wszystko, żeby przekonać znajomych i bliskich z klapkami na oczach do głosowania w wyborach samorządowych przeciwko tej bandzie kolesi wzajemnej adoracji.

Życzliwy

Platforma Obywatelska szykuje nam 6-dniowy tydzień pracy

Szalony projekt Platformy

Po podniesieniu wieku emerytalnego, wydłużeniu okresu rozliczeniowego i wprowadzeniu pracy na rozkaz politycy PO szykują nam kolejną niespodziankę. Pracę 6 dni w tygodniu! „Na wniosek pracownika lub w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151 § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy”. Ten dość enigmatyczny zapis, propozycja zmian w kodeksie pracy autorstwa posłów Platformy Obywatelskiej, otwiera groźną furtkę. Posłowie, którzy sami pracują tylko kilka dni w miesiącu, chcą, aby pracodawcy zamiast oddawać nam dzień wolny za pracę w sobotę - wypłacali nam za to pieniądze. To początek powrotu do 6-dniowego tygodnia pracy - grzmia związkowcy. Projekt ustawy zmieniający kodeks pracy poparło ponad 50 posłów PO.

PO walczy o pracowników?

Argumentację za wprowadzeniem zmian posłowie ubrali w piękne słowa: „Projektowana ustawa ma na celu zlikwidowanie nieuzasadnionego różnicowania stosowania zasad rekompensowania pracownikom pracy w dni wolne od pracy”. Ich zdaniem chodzi o to, by roboczą sobotą rekompensować tak, jak robi się to dziś za pracę w niedzielę. „Różnicowanie to nie tylko że nie ma racjonalnego uzasadnienia, ale przede wszystkim jest niekorzystne dla pracowników” - przekonują nas posłowie Platformy. Ich zdaniem pozwoli to nam także więcej zarobić. „W przedkładanej propozycji chodzi przede wszystkim o zadbanie o interes pracowników...” - tłumaczy posłowie Platformy. Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami jeśli pracownik wykonywał pracę w dniu dla niego wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (czyli zazwyczaj w sobotę) to pracodawca musi mu oddać dzień wolny do końca okresu rozliczeniowego. Posłowie PO wylczyli nawet, że za jeden dodatkowy dzień pracy w sobotę przeciętny pracownik - przy założeniu, że zarabia 4000 zł brutto - dostaby dodatkowo na rękę jakieś 215 zł.

Związki bronią

Suchej nitki na projekcie posłów PO nie zostawia szef Solidarności Piotr Duda: „To szalerstwo” - skomentował podczas wizyty w jednej ze stacji telewizyjnych projekt PO. Jego zdaniem projekt autorstwa posłów Platformy to niepotrzebna wrzutka. Co więcej, jeśli nikt się jej nie sprzeciwi, to będzie ona realizowana. Piotr Duda uważa także, że gdyby nie związki zawodowe, to w Polsce takie rzeczy działyby się częściej. „Jeżeli pomysł trafiłby na podatny grunt a związki zawodowe siedziałyby cicho i nie byłoby medialnej nagonki, to powołutka takie rzeczy byłyby wprowadzane” - mówi Piotr Duda. Podobnego zdania jest poseł PiS, ekonomista Zbigniew Kuźmiuk.

Posel zauważa, że rządząca koalicja już kilka razy zmieniała kodeks pracy na niekorzyść pracowników. Zmiany rozpoczęły się w roku 2009, ale najgorsze nadeszło w 2013.

„Zgłoszono wtedy aż dwa projekty - jeden rządu, drugi radykalniejszy, posłów Platformy. W projekcie rządowym chodziło głównie o wydłużenie okresów rozliczeniowych czasu pracy do 12 miesięcy i wprowadzenie możliwości stosowania tzw. ruchomego czasu pracy, ale jednak za zgodą związków zawodowych albo innej reprezentacji pracowniczej w przedsiębiorstwie” - zauważa poseł. Przypomina, że posłowie Platformy poszli dalej, proponując wprowadzenie nowej definicji doby pracowniczej, wydłużenie okresów rozliczeniowych czasu pracy do 12 miesięcy, wprowadzenia przerywanego czasu pracy, a do tego znaczne obniżenie stawek za pracę w godzinach nadliczbowych (odpowiednio ze 100 proc. do 80 proc. i z 50 proc. do 30 proc.). „Wszystko to jednostronną decyzją pracodawcy, jeżeli tylko stwierdzi pogorszenie warunków gospodarowania, a więc w zasadzie na każde żądanie pracodawcy” - zauważa Zbigniew Kuźmiuk.

Handel czasem wypoczynku

Projekt poselski krytykują nie tylko posłowie opozycji i związkowcy. Zmasakrował go także Sąd Najwyższy, który musi zaopiniować każdą proponowaną zmianę prawa. „Należy jednak zwrócić uwagę, że umożliwienie kompensowania dodatkowym wynagrodzeniem pracy w dniu wolnym od pracy na wniosek pracownika prowadziłoby w praktyce do wypaczenia konstrukcji przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy i prawa pracownika do odpoczynku tygodniowego. Regulacja, zgodnie z którą praca w dni wolne, w niedziele i święta ma być kompensowana w zasadzie udzieleniem innego dnia wolnego, jest konstrukcją mającą aksjologiczne uzasadnienie w prawie pracownika do odpoczynku. To prawo pracownika nie może zostać zamienione na ekwiwalent pieniężny” - czytamy w uzasadnieniu SN.

Sąd Najwyższy nie zgadza się także na sprzedaż przez pracowników swojego czasu wolnego: „Dopuszczenie kompensaty pieniężnej za pracę w dniu wolnym na wniosek pracownika oznaczałoby w istocie uznanie dopuszczalności sprzedaży przez pracownika prawa do wypoczynku. Pracodawcom otwierałoby drogę do szerokiego korzystania z nadliczbowej pracy pracowników w dni wolne. Przesłanka korzystania z pracy w godzinach nadliczbowych w postaci «szczególnych potrzeb pracodawcy» (art. 151 pkt 2 k.p.) jest dość pojemna i trudna do kontroli. Pracownik zazwyczaj nie odmówi wykonywania pracy w dniu wolnym, nawet gdy ta przesłanka nie jest spełniona” - ocenił SN. Tymczasem z danych Eurostatu wynika, że już teraz co najmniej połowa Polaków pracuje przez minimum jedną sobotę w miesiącu.

Maciej Chudkiewicz, Tygodnik Solidarność nr 43

Komisje NSZZ „Solidarność” przy ZG „Rudna” i ZG „Lubin” przypominają o świątecznej akcji charytatywnej

Pomóż potrzebującym

Komisje NSZZ „Solidarność” O/ZG „Rudna” i O/ZG „Lubin” apelują do członków i sympatyków „Solidarności” - do wszystkich ludzi dobrej woli - o przekazywanie w ramach akcji charytatywnej BONÓW ŻYWNOSCIOWYCH.

Bony zostaną wymienione na żywność, z której przed Świątami Bożego Narodzenia zrobione będą paczki żywnościowe i przekazane najuboższym rodzinom z życzeniami świątecznymi od górników. Wszystkie osoby dobrej woli, chcące wesprzeć tak szlachetną akcję charytatywną, mogą przekazać część swoich bonów żywnościowych do 18 grudnia 2014 r. w biurach „Solidarności” ZG „Rudna Główna” lub ZG „Lubin Główny”.

Organizatorzy akcji z góry dziękują za wrażliwość i otwarte serce na potrzeby ludzi najbardziej potrzebujących!