

Kontrast

Związek Zawodowy Kontra

Kwiecień 2017 r.



Wszystkim członkom i sympatykom Związku Zawodowego „Kontra” chciałbym złożyć życzenia radosnych Świąt Wielkanocnych, wypełnionych nadzieją budzącą się do życia wiosny i wiarą w sens życia.

Pogody w sercu i radości płynącej z faktu Zmartwychwstania Pańskiego oraz smacznego Święconego w gronie najbliższych osób.

Marek Klucewicz

Przewodniczący Związku Zawodowego „Kontra”

Rewolucja w kopalniach

Zmian w górnictwie ciąg dalszy. 1 kwietnia Polska Grupa Górnicza formalnie przejęła kopalnie Katowickiego Holdingu Węglowego. Powstał górniczy gigant, zatrudniający ponad 43 tys. osób.

Ministerstwo energii uważa, że połączenie obu podmiotów to ekonomiczna konieczność, na czym zyska cała branża, obie spółki oraz ich pracownicy. Dzięki połączeniu kopalnie będą miały więcej pieniędzy na inwestycje i szersze rynki zbytu.

PGG przejęła Kopalnię Węgla Kamiennego Mysłowice-Wesoła, Murcki-Staszic, Wujek oraz Wieczorek, a także udziały w Śląskim Centrum Usług Wspólnych w Katowicach. Po zbyciu kopalń Katowicki Holding Węglowy działa dalej – w holdingu pozostał nieprodukcyjny majątek oraz spółki

cd na str. 2

Kontra walczy o podwyżki i premie w HP

Kontra w motoryzacyjnej firmie HP Polska w Gliwicach wystąpiła do zarządu o zmianę sposobu premiowania, by był on korzystniejszy dla pracowników.

– Na wniosek naszego związku negocjowane są zmiany, ponieważ aktualny system w większości nie jest zależny od pracowników, tylko od współczynników, na które ten pracownik nie ma wpły-

wu – mówi Adam Klacka, przewodniczący Kontry w HP Polska.

Negocjacje trwają od stycznia 2017 r. Odbyło się kilka spotkań, pracodawca przedstawił propozycje zmian, ale nie zostały one zaakceptowane przez związek. – Są one jednostronne i w dalszym ciągu istnieją punkty, na które pracownik nie ma wpływu. Nie jest to do zaakceptowania przez

stronę społeczną, ponieważ uderza bezpośrednio w portfele pracowników. Sytuacja robi się napięta. Rozważamy wszczęcie procedury sporu zbiorowego. Decyzja powinna zostać podjęta na dniach. Na razie czekamy na kolejne spotkanie z pracodawcą – opowiada Adam Klacka. Kontra w HP rozmawia również z zarządem firmy o podwyżkach płac na rok 2017.

Do Związku Zawodowego Kontra należy około 50% załogi HP.

– Bardzo mnie to cieszy. Widać, że nasze działania są popierane przez załogę. To właśnie dzięki tak dużemu poparciu Kontry udaje się efektywnie walczyć między innymi o podwyżki płac oraz zmiany w regulaminie wynagradzania – mówi A. Klacka.

Tym żyje Kontra

Zbrojeniówka czeka na zamówienia armii

Polska nie ma obecnie żadnego własnego produktu wojskowego. I to jest największy problem całej branży. Na targach obronnych w Kielcach prezentowano prototyp nowego czołgu, który jest opracowywany w gliwickim Ośrodku Badawczo-Rozwojowym Urzędzi Mechanicznych OBRUM, ale jest on dopiero w fazie projektu. Projekt Anders, uniwersalna platforma bojowa na podwoziu gąsienicowym, po próbach poligonowych trafił do szuflady – mówi Waldemar Dudek, szef komisji branży zbrojeniowej Związku Zawodowego Kontra.

Branża zbrojeniowa od lat przechodzi konsolidację. Zakłady, pracujące na rzecz przemysłu zbrojeniowego, najpierw działały pod Bumarem Warszawa. Potem, po zamieszczeniu wokół kontraktu na dostawę WZT3 (wozów zabezpieczenia technicznego) do Indii, firmę przekształcono w Polski Holding Obrony. Teraz powstała Polska Grupa Zbrojeniowa, w skład której wchodzi ponad 60 spółek - głównie państwowe przedsiębiorstwa z branży zbrojeniowej, stoczniowej, nieruchomości i nowych technologii. Problemem branży jest też brak stabilności działania firm. Częste są zmiany prezesów i zarządów. Kilkanaście dni temu odwołano prezesa Nitro-Chemu, Tomasza Ptaszyńskiego, wspieranego przez związki zawodowe. Mówi się o kolejnych roszadach. Do



tego każde łączenie powoduje zwolnienia pracowników. Tylko w Bumarze w Gliwicach prace w wyniku zmian straciło 800 pracowników. I teraz się to na firmie odbija – Bumar cierpi na brak fachowców, którzy zapewniliby choćby przeglądy techniczne czołgów na użytku polskiej armii.

Rząd popełnił jeszcze jeden błąd, który odbija się na naszych zakładach. Kupił kilkaset czołgów Leopard, ale bez zakupu technologii i teraz nie możemy nawet wymienić śrubki na inną bez zgody strony niemieckiej. W podobnej sytuacji rząd Hiszpanii kupił też technologię i teraz wszystkie naprawy wykonywane są przez hiszpańskie firmy. A niebawem zakupione przez Polskę Leopardy powinny zostać zmodernizowane...

Sekcja branżowa przemysłu zbrojeniowego istnieje w Związku Zawodowym Kontra od początku 2010 roku. Tworzą ją 3 podmioty: Zakłady Chemiczne Nitro-Chem z Bydgoszczy, Bumar Łabędy oraz Spółka Ochrony Atos. Kontra ma około 800 członków w tej branży.

W sekcji był też gliwicki Zakład Konstrukcji Stalowych, który działał w strukturze gliwickiego Bumaru i też był zakładem strategicznym. W 2013 roku przeszedł jednak pod Agencję Rozwoju Przemysłu, obecnie zarządza nim fundusz IDA Investment. Zakład jest w trudnej sytuacji finansowej, od kilku lat przynosi straty. Przedstawiciele Kontry uważają, że wpływ ma na to gorsza jakość oferowanych przez firmę produktów.

Rewolucja w kopalniach

cd ze str. 1

zależne, w tym spółka handlowa i mieszkaniowa. Kilkadziesiąt osób ma realizować dokończenie interesów firmy. Połączenie PGG z KHW to dobra wiadomość przede wszystkim dla pracowników Holdingu. Większość z nich zarobi w nowej firmie więcej niż wcześniej. Średnie wynagrodzenie w kopalniach PGG powiększonej o KHW ma wynosić 6225 zł.

Prezes PGG Tomasz Rogala powiedział po połączeniu, że jest przekonany, iż po procesie przejęcia kopalń KHW, na koniec 2017 roku spółka osiągnie dodatni wynik finansowy. Jego zdaniem lepsze wykorzystanie majątku i infrastruktury kopalnianej, oraz możliwość alokowania pracowników przyniesie spółce oszczędności, szacowane na kwotę 117,7 mln zł.

Równocześnie, 31 marca, podpisane zostały umowy dotyczące nieodpłatnego nabycia przez Spółkę Restrukturyzacji Kopalń zorganizowanej części KWK „Wieczorek”, o nazwie „Wieczorek 1” od Katowickiego Holdingu Węglowego oraz kopalni „Krupiński” od Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Do SRK przeszło 1148 pracowników JSW oraz 597 pracowników KHW. Prawie wszyscy mają uprawnienia do skorzystania z programu osłon wynikających z Ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego.

Zgodnie z zapowiedziami do końca tego roku do SRK ma trafić pozostała część kopalni „Wieczorek”.

Kontrast
Związek Zawodowy Kontra

Biuletyn Komisji Krajowej
Związku Zawodowego "Kontra"
Zabrze, ul. Wolności 293
tel. (32) 3764200 Fax. (32) 3764200
e-mail: komisjakrajowa@zkontra.pl

Przygotował: Dariusz Chrost,
rzecznik ZZ "Kontra"
tel. 501 319 339
e-mail: rzecznik@zkontra.pl
ISSN 1233-3077

Dane adresowe:
**FUNDACJA
PIASTUN-WYRÓWNYWANIE SZANS"**

ul. Wolności 293
41-800 Zabrze
tel. 792-683-885

www.fundacijapiastun.pl
biuro@fundacijapiastun.pl

KRS 0000292978
NIP 648-26-49-563
REGON 240788686

**ZWIĄZEK ZAWODOWY
Kontra
KOMISJA KRAJOWA**

Zapraszamy do odwiedzania
naszej strony internetowej
zkontra.pl
oraz profilu na FB:
Związek Zawodowy Kontra
Mówiamy również do współpracy
i przesyłania materiałów
do wykorzystania na stronie
lub w wydawnictwach związku.

Nie pozwolimy poniżać pracowników

Adam Nosek jest szefem zakładowej komisji Kontry w Tauron Wytwarzanie. Rozmową z nim rozpoczynamy cykl wywiadów z przewodniczącymi największych organizacji naszego związku w poszczególnych zakładach pracy.

* Ilu członków liczy Wasza komisja zakładowa w Tauron Wytwarzanie?

Jesteśmy związkiem zawodowym, który już w miesiąc po powstaniu miał 7% załogi w swoich szeregach, a po zaledwie 4 miesiącach uzyskał stan 10%. Jest to wynik fenomenalny, zważywszy na czas, jaki istniejemy – to zaledwie rok, 13 kwietnia 2017 roku mija pierwsza rocznica powstania komisji, a liczba pracowników, którzy nam zaufali, wciąż rośnie. Nie potrafię powiedzieć, jak wyglądamy w porównaniu do innych związków w zakładzie, nie mamy żadnych informacji na ten temat, ponieważ są skrzętnie ukrywane. Mogę się tylko domyślać, dlaczego robi się z tego tajemnicę.

* Jakimi sprawami pracownikami się zajmujecie? Co z punktu widzenia pracownika jest teraz w firmie najważniejsze?

Czym się zajmuję? Tym, co jest zapisane w statucie ZZ Kontra. Obroną pracowników w każdy możliwy sposób. Sporej części naszych działań nie widać na pierwszy rzut oka, to raczej efekt kamyczka i lawiny. Rzucasz mały kamień, w którego efekcie powstaje lawina. Potem wszyscy mówią o lawinie, ale nikt o małym kamyczku, który ją spowodował. Dla naszych pracowników najważniejsza jest teraz stabilizacja pracy i płacy. Pracodawca w ramach szeroko zaplanowanych oszczędności chce zabrać nam dodatki, umocowane w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Chce obniżenia, a nawet zamknięcia Pracowniczego



Programu Emerytalnego. Chce wykupić przysługujące pracownikom jubileusze i to za kwoty, które są nie do przyjęcia dla strony związkowej. Prezesi wyciągają też swoje brudne łapy po zniżkę na energię elektryczną, przysługującą emerytom i rencistom. Pracownicy oburzają się, gdy mówi się, że to przywileje. Uważam, że energetycy, jak i górnicy, zasługują na takie formy dodatków. To jest forma wypłaty, zamiast podwyżek czy premii dostajemy deputat za energię lub węgiel. Jak w zaprzyjaźnionej piekarni – nie podniesiono pracownikom pensji przez dwa lata, więc pracodawca w trzecim roku daje każdemu codziennie po bochenku chleba. Czy to należy uważać za premię albo przywilej? Dla mnie to jest inna forma płatności za wykonywaną pracę.

*** Co budzi największe obawy pracowników? Dalsze cięcia kosztów? Ograniczenie programu emerytalnego? Odebranie ekwiwalentu za energię dla emerytów?**

Wykupienie nagród jubileuszowych?

Postawię na cięcia kosztów. Pozostałe sprawy to efekt tych cięć. Dodam jeszcze, że nie wierzę, aby takie działania pomogły firmie w dalszej perspektywie. Jakby dano nam gwarancję, że działania przyniosą pożądany skutek, że moglibyśmy z pracodawcą pójść na ustępstwa. Wiem jednak, że to tylko łatanie dziury w budżecie, która i tak pojawi się znowu za rok lub dwa, tylko że wtedy już nie będziemy mieli nic do oddania. Eksploatacja rabunkowa, bo tak można to nazwać, nie przyniesie w dłuższej perspektywie korzyści, a już oszczędzanie na emerytach uważam za totalne poniżenie pracowników.

* Na jakie zmiany najbardziej naciska zarząd? A na co wy jesteście w stanie zgodzić?

ZZ Kontra w Tauron Wytwarzanie została powołana, żeby nie zgadzać się na zabieranie czy pomniejszanie zarabianych przez załogę pieniędzy. Owszem, jubileusze mo-

zemy oddać, ale za dobre pieniądze i nie zapominając o ponad 200 pracownikach, którym one jeszcze nie przysługują, ponieważ nie przepracowali w firmie 20 lat. Oni również powinni dostać odszkodowanie za to, że już nigdy nie dostaną jubileuszu.

* Jak uważasz, czy Tauron w dalszym ciągu powinien angażować pieniądze w firmy wydobywcze? Czy raczej skupić się na swoim podstawowym biznesie – produkcji i dystrybucji energii?

Mądry rozwój to podstawa funkcjonowania firmy. Zaznaczam, że zła kondycja jednej z gałęzi firmy, wydobywania czy wytwarzania, skutkuje negatywnie natychmiast na inne rodzaje działalności przedsiębiorstwa. Energetyka i górnictwo to tak naprawdę jedna całość, naczynie połączone. Jak jedno z nich ma problemy, to odbija się to na drugim. Węgiel, który nie nadaje się do sprzedaży detalicznej, zostaje spalony w elektrowni i przetworzony na prąd i ciepło. Jeżeli rząd kupuje energię z innych krajów UE, my nie produkujemy, nie spalamy naszego rodzimego węgla i wpadamy w kłopoty. Reasumując, czym więcej produkujemy, to mamy więcej pieniędzy, a górnicy więcej wydobywają i mają pewny zbyt węgla. Koło się zamyka. Uważam, że w trudnych czasach dla górnictwa i energetyki obie gałęzie przemysłu są ważne i zależne od siebie.

*** Dziękuję za rozmowę.
DARIUSZ CHROST**

Spór zbiorowy - to trzeba wiedzieć!

W obliczu coraz większych problemów finansowych zakładów pracy w zderzeniu z postulatami związków zawodowych, służącymi ochronie praw pracowników, szczególnie ważnym uregulowaniem dla organizacji związkowych jest ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Z uwagi na sformalizowaną procedurę prowadzenia sporu zbiorowego konieczne jest wypełnienie następujących po sobie etapów, prowadzących do rozwiązania sporu, szczególnie, że za naruszenie przepisów ustawy grozi grzywna albo kara ograniczenia wolności.

Czym jest sam spór zbiorowy? Zgodnie z art. 1 spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płacy lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Nie jest natomiast dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeśli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników.

Można wyróżnić następujące etapy rozwiązywania sporów zbiorowych: rokowania, mediacja, arbitraż społeczny oraz strajk.

Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez organizację związkową do pracodawcy z żądaniem, jeśli pracodawca nie uwzględni wszystkich żądań w terminie wskazanym w piśmie, przy czym termin ten nie może być krótszy niż 3 dni. Zwią-



zek zawodowy w zgłoszeniu sporu określa przedmiot żądania oraz może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu. Ustawa narzuca na pracodawcę obowiązek podjęcia rokowań, które miałyby doprowadzić do rozwiązania sporu zbiorowego oraz podpisania w tym zakresie porozumienia. Nadto pracodawca ma obowiązek zawiadomić o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy. W przypadku braku porozumienia strony spisują protokół rozbieżności ze wskazaniem stanowiska każdej ze stron sporu.

Kolejnym etapem rozwiązywania sporu zbiorowego jest mediacja prowadzona z udziałem osoby, która daje gwarancję bezstronności, czyli mediatora. Mediatora ustalają wspólnie strony sporu. W przypadku, gdy nie dojdą do porozumienia w ciągu 5 dni, postępowanie jest prowadzone przez mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra pracy z prowadzonej listy mediatorów. Zadaniem mediatora jest

doprowadzenie do sytuacji, w której strony sporu osiągną porozumienie, co do zgłoszonych żądań. Koszty postępowania mediacyjnego, w tym wynagrodzenie mediatora, ponoszą strony sporu w równych częściach, chyba że uzgodnią inny ich podział. Jeżeli prowadzone postępowanie przed mediatora daje podstawę do twierdzenia, że spór nie zostanie rozwiązany, związek zawodowy może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy. Postępowanie mediacyjne kończy się spisaniem porozumienia, zaś w przypadku jego braku sporządza się protokół rozbieżności. Brak porozumienia w kwestii rozwiązania sporu zbiorowego w postępowaniu mediacyjnym uprawnia związek zawodowy do podjęcia akcji strajkowej. W tym miejscu warto również wspomnieć o alternatywnej drodze, którą może podjąć organizacja związkowa, poddając spór pod rozstrzygnięcie kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym. W przypadku braku porozumienia stron, po wyczerpaniu opisanej powyżej drogi rozwiązania

sporu zbiorowego, pozostaje decyzja o podjęciu strajku. Udział w strajku jest dobrowolny. Dla legalności strajku koniecznym jest, aby strony sporu zbiorowego podjęły polubowne próby porozumienia się. Strajk zakładowy ogłasza się po uzyskaniu akceptacji załogi, zaś samo ogłoszenie powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem. Pracownicy biorący udział w strajku, który został zorganizowany zgodnie z przepisami prawa, nie naruszają obowiązków pracowniczych. W trakcie trwania strajku pracownik zachowuje również prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, jednak z wyłączeniem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy. Niezwykle ważną instytucją jest tzw. strajk solidarnościowy, który może zorganizować związek zawodowy, działający w innym zakładzie pracy w obronie praw i interesów pracowników, którzy nie mają prawa do strajku. Ta forma poparcia interesów pracowników nie może jednak trwać dłużej niż połowa dnia roboczego. Najważniejsze zatem przy strajku, jest uprzednie wyczerpanie powyżej opisanych procedur, aby uniknąć „tłumaczenia się przed prokuratorem” z legalności przeprowadzonego strajku.

Bogusława Kopka – Siniński, aplikant adwokacki