



WYSTAWNE GMACHY
GŁODOWE PENSJE
DOŚĆ!



Dość biedowania w kulturze i szkołach!

Komisje IP działające w warszawskich szkołach i instytucjach kultury walczą o wyższe płace

>> s. 4, s. 7

Spory zbiorowe w korporacjach

Pracownicy i pracownice z branży handlu, mediów i usług coraz częściej sięgają po spory zbiorowe w walce o swoje prawa

>> s. 5-6

Kodeks Pracy po zmianach

Od kwietnia ub.r. pracownicy i pracownice zyskali nowe uprawnienia po nowelizacji Kodeksu pracy

>> s. 13-14

Nauka i ludobójstwo w Strefie Gazy

Jak izraelska agresja na Strefę Gazy niszczy palestyński system edukacji

>> s. 16



TEMAT NUMERU

XIII Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatesk
OZZ Inicjatywa Pracownicza (s. 10-11)

Od redakcji

Sześćdziesiąty pierwszy numer biuletynu Inicjatywy Pracowniczej ukazuje się po długiej, bo ponad rocznej przerwie. Jej główną przyczyną była wzmożona aktywność wydawnicza związku na innych polach. Od ukazania się poprzedniego numeru biuletynu, wydane zostało kilka mniejszych publikacji (takich jak broszura skierowana do osób pracujących w branży logistycznej czy broszura poświęcona prawom pracowniczym osób zatrudnionych na tzw. umowach śmieciowych) oraz jedna znacznie większa publikacja książkowa pt. *Spór zbiorowy i strajk – poradnik dla działaczy i działaczek związkowych*. Ta ostatnia, licząca blisko 200 stron publikacja stanowi połączenie poradnika prawnego z praktycznymi poradami dotyczącymi prowadzenia sporu zbiorowego i organizacji strajku. Wspomniane publikacje dostępne są online na stronie związku.

Gazeta, którą wraz z odnowionym zespołem redakcyjnym oddajemy w ręce czytelniczek i czytelników, poświęcona jest przede wszystkim XIII Krajowemu Zjazdowi Delegatek i Delegatów oraz sytuacji „na froncie” bieżących walk zakładowych i społecznych.

Tradycyjnie rozpoczynamy od tekstów stanowiących relacje i sprawozdania z trwających bądź ostatnio zakończonych sporów zbiorowych. Na tym polu widać wyraźny wzrost aktywności komisji Inicjatywy Pracowniczej, ponieważ na przestrzeni ostatniego roku nasz związek rozpoczął 6 sporów zbiorowych, zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym. W numerze znajdziecie więc relację ze strajku w fabrykach CanPack-FIP w Brzesku i Dębicy, dłuższe podsumowania zakończonej sukcesem walki o wyższe wynagrodzenia dla personelu niepedagogicznego warszawskich szkół specjalnych, opis kampanii na rzecz podwyżek w warszawskich instytucjach kultury, a także osobiste relacje koleżanek i kolegów prowadzących spory w wydawnictwie Bauer oraz korporacji Nielsen.

Na czytelników i czytelniczki czeka także relacja studentek-związkowczyń oraz ich świadectwa z dwóch strajków okupacyjnych domów studenckich (Jowita w Poznaniu i Kamionka w Krakowie), które są częścią szerszej walki przeciwko antyspołecznej polityce władz uniwersyteckich w Polsce. Relacje „z frontu” walk prowadzonych przez OZZ IP obejmują także działania nowo powstałej komisji zrzeszającej kurierów dowożących posiłki dla platformy Glovo oraz pracowników i pracownic branży gier wideo, którzy od ubiegłego roku dołączyli do naszego związku.

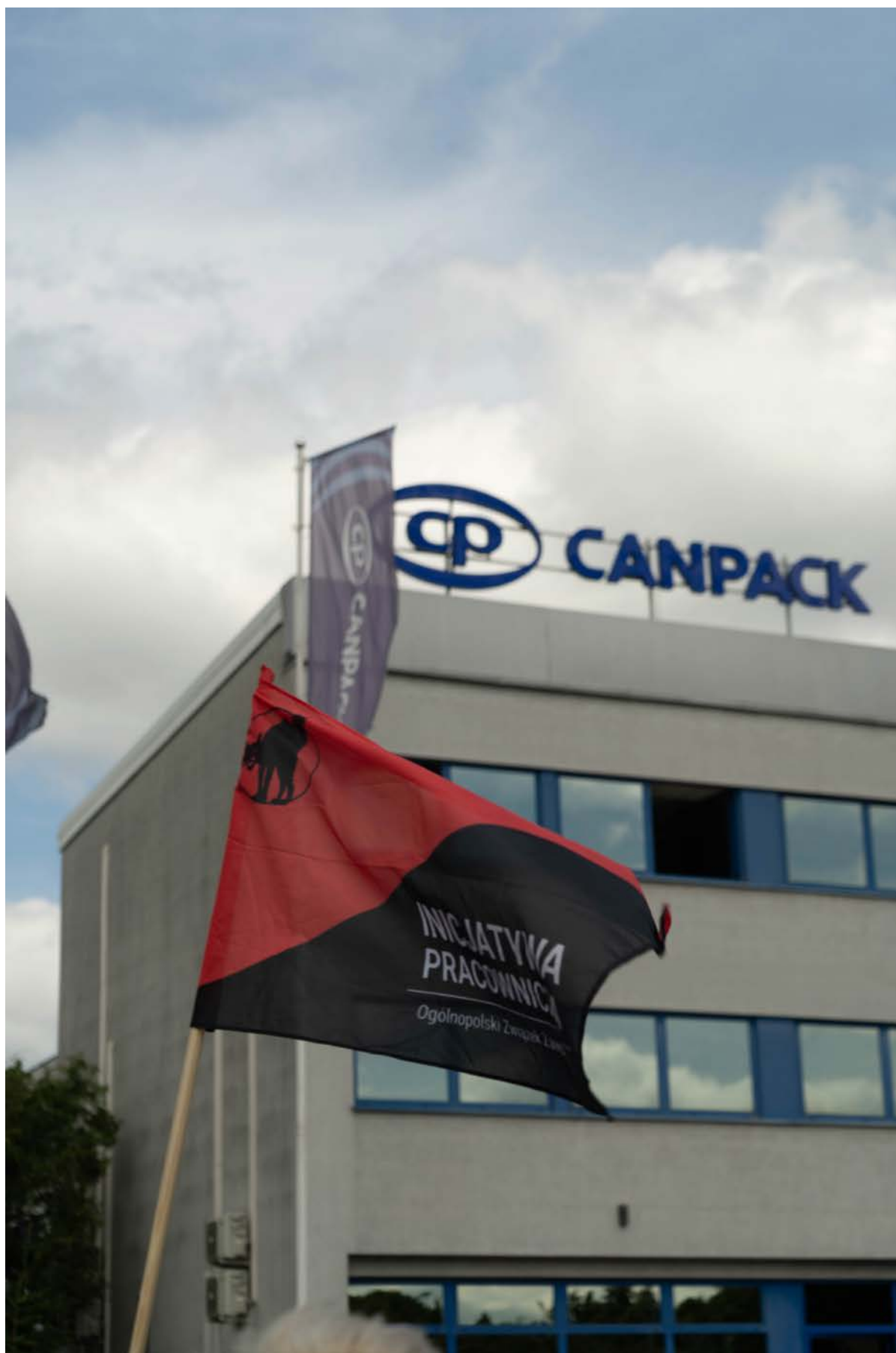
Tematem przewodnim obecnego numeru jest jednak XIII Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek, który odbył się w lutym br. W Poznaniu. Ze względu na wagę decyzji, jakie zostały na nim podjęte, to właśnie temu wydarzeniu zdecydowaliśmy poświęcić znacznie więcej miejsca i uwagi.

Oprócz sprawozdania ze Zjazdu, w bieżącym numerze przeczytać możecie także relację z V edycji Socjalnego Kongresu Kobiet, który odbył się w maju br.

Ostatnie strony tego numeru gazety poświęcone są zagadnieniom prawnym i sytuacji międzynarodowej. W dziale prawnym znajdziecie omówienie najważniejszych zmian, które zostały wprowadzone w kwietniu ub.r. kompleksową nowelizacją Kodeksu pracy wynikającą z konieczności dostosowania polskiego prawa do dyrektyw unijnych. Natomiast wywiad z koordynatorką Biura Związku, Martą Rozmysłowicz, przybliży wam problematykę zasad dotyczących ustalania i zmian grafików, co w wielu zakładach (szczególnie przemysłowych i logistycznych) bywa często źródłem wielu problemów.

Przygotowując do druku ten numer, nie mogliśmy pominąć milczeniem izraelskiej agresji wojskowej na Strefę Gazy, w której skutek zginęło już ponad 40 tys. osób. O tym, jak destrukcyjne konsekwencje dla nauki i edukacji w okupowanej Palestynie mają działania izraelskiego wojska, przeczytać możecie w artykule zamieszczonym na ostatniej stronie tego numeru.

W tym, ukazującym się po dość długiej przerwie, numerze biuletynu opracowaliśmy przekrój tematyczny skupiający się jedynie na niewielkiej części ostatnich działań związkowych, czy wieściach ze świata pracy. Wierzymy jednak, że biuletyn powróci do regularnych publikacji, przybliżających, przede wszystkim wam: związkowczyniom i związkowcom – co dzieje się w naszym związku na co dzień, nie tylko od święta. Życzymy udanej lektury, ●



Z ŻYCIA ZWIĄZKU

CanPack FIP – strajk u największego producenta opakowań metalowych w Polsce

W dniach 20-23 czerwca br. komisja Inicjatywy Pracowniczej działająca w zakładach CanPack FIP w Brzesku przeprowadziła akcję strajkową. Był to pierwszy i (jak na razie) jedyny w tym roku strajk w prywatnym zakładzie przemysłowym w Polsce.

JAKUB GRZEGORCZYK / WARSZAWSKA KOMISJA ŚRODOWISKOWA

CanPack Food and Industrial Packaging jest spółką należącą do grupy kapitałowej CanPack – jednego z największych producentów opakowań w Europie. W dwóch zakładach CP-FIP zlokalizowanych w Brzesku i Dębicy pracuje łącznie ok. 600 osób, wytwarzając opakowania metalowe dla przemysłu spożywczego, aerozolowego i chemicznego. Cała grupa kapitałowa zatrudnia natomiast 8,5 tys. osób pracujących w 28 fabrykach w 17 krajach świata.



Komisja Inicjatywy Pracowniczej w CanPack FIP powstała w październiku 2023 r. W firmie od lat działały trzy inne związki: Solidarność (dwie organizacje: jedna w zakładzie w Brzesku, a inna w Dębicy) oraz Solidarność 80. W opinii wielu pracowników nie przejawiały one jednak zbytnej aktywności w obronie praw i interesów załogi. Chęć zmiany tej sytuacji doprowadziła ostatecznie do założenia czwartej organizacji związkowej.

Bezpośrednią przyczyną sporu, który doprowadził do strajku były kwestie płacowe. W listopadzie ub.r. podczas rozmów o waloryzacji płac w 2024 r., kierownictwo zakładu przedstawiło propozycję podwyżek na poziomie 7%, o wiele poniżej ubiegłorocznej inflacji. W odpowiedzi Inicjatywa Pracownicza wspólnie z NSZZ Solidarność wystosowała apel o zabezpieczenie środków finansowych na zwiększenie funduszu płac o 20%. W toku negocjacji strona pracodawcy zaproponowała zwiększenie podwyżek do poziomu 9% + 1,5% do dyspozycji przełożonych. Komisja Inicjatywy Pracowniczej odrzuciła takie rozwiązanie, uznając, że w dalszym ciągu nie rekompensuje ono wzrostu cen w 2023 r., rozpoczynając w lutym br. spór zbiorowy. Rozmowy na ten temat trwały kolejne dwa miesiące, jednak nie przyniosły żadnych rezultatów. Spośród wszystkich związków działających w CP-FIP, IP była jedyną organizacją związkową, która zdecydowała się na spór zbiorowy. Pozostałe związki przyjęły raczej bierną postawę, uznając, że skoro pracodawcy nie udało się przekonać podczas rozmów, to niewiele więcej da się zrobić.

Jak wskazywali przedstawiciele IP w wypowiedziach dla mediów w CanPack FIP „bardzo wiele osób zarabia minimalną lub nieco powyżej minimalnej (część pracowników otrzymuje dodatek brygadowy)” a w tym samym czasie zyski firmy za 2023 r. osiągnęły poziom 67-68 milionów złotych

netto (RadioKraków „Trwa spór zbiorowy w firmie CanPack FIP w Brzesku” 9.04.2024).

Fiasko rokowań i mediacji oznaczało konieczność zdecydowania: albo Inicjatywa Pracownicza rezygnuje z dalszej walki, albo spróbuje przeprowadzić kolejne etapy procedury sporu zbiorowego: referendum, ogłoszenie strajku i strajk. Sytuacja była o tyle trudna, że dwa pozostałe związki (Solidarność 80 działająca w zakładzie w Brzesku oraz NSZZ Solidarność działająca w fabryce w Dębicy) podpisały z zarządem porozumienie o podwyżkach na poziomie 9% + 1,5% do dyspozycji przełożonego. Inicjatywa Pracownicza była więc pod presją, gdyż pojawiały się obawy, że dalsze trwanie sporu zablokuje jakiegokolwiek podwyżki.

Pomimo obaw, koledzy i koleżanki z komisji działającej w CanPack FIP zdecydowali się zaryzykować i zapytać o zdanie załogę w referendum strajkowym. Głosowanie odbyło się w połowie maja i jednoznacznie pokazało niezadowolenie pracowników z podwyżek proponowanych przez pracodawcę. Przy frekwencji na poziomie 66,1% ogółu zatrudnionych (402 głosujących), zdecydowana większość uczestników głosowania (92,2%) opowiedziała się za rozpoczęciem akcji strajkowej.

Ostatecznie strajk rozpoczął się w czwartek 20 czerwca na porannej zmianie i pierwszego dnia przystąpiło do niego ok. 1/3 załogi – 200 osób. Tak duża frekwencja była dla wielu osób zaskoczeniem. Jak wspomina jeden z członków prezydium komisji IP w CP-FIP:

„Spodziewaliśmy się raczej, że akcja strajkowa będzie symboliczna, że jakieś 10-15 osób wyjdzie na 2-3 godziny, żeby tylko pokazać nasze niezadowolenie. Tymczasem na skutek strajku praktycznie stanęła produkcja tak w Brzesku, jak i w Dębicy, a do akcji dołączyło ok. 200 osób”.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Spór zbiorowy w Zalando Fiege

26 lipca br. komisja Inicjatywy Pracowniczej działająca w Zalando-Fiege przedstawiła pracodawcy pięć żądań na podstawie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Termin ich realizacji minął 9 sierpnia, co oznacza, że w spółce rozpoczął się spór zbiorowy.

REDAKCJA

Zlokalizowane w Ameryce pod Olsztynem magazyny spółki Fiege E-North Sp. z o.o. zapewniają obsługę logistyczną platformie zakupowej Zalando – jednej z największych marek przemysłu odzieżowego w Polsce. Komisja Inicjatywy Pracowniczej działała w nich od listopada 2023 r. i zrzesza obecnie ponad 140 osób spośród prawie 2 tys. załogi.

Czego żądają pracownice i pracownicy magazynów? Oto lista postulatów zgłoszonych pracodawcy w lipcu:

1. Domagamy się godnych zarobków.

Żądamy podwyżki wynagrodzenia zasadniczego pracowników magazynowych bezpośrednio odpowiedzialnych

za czynności magazynowe o 1000 zł brutto od dnia 1.07.2024 r.

2. Domagamy się utworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Żądamy utworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych dla Pracowników zatrudnionych w Centrum Dystrybucyjnym Ameryka 30 pod Olsztynem od 1.01.2025 r.

3. Domagamy się zmiany grafiku pracy. Żądamy przywrócenia harmonogramu pracy sprzed 23.10.2023 r., tj. przywrócenia dwóch wolnych sobót w miesiącu kalendarzowym i wolnego poniedziałku po drugiej zmianie przypadającej w sobotę począwszy od 1.10.2024 r.

4. Domagamy się sprawiedliwych zasad premiowania. Żądamy skonsolidowania zasad premiowania obowiązujących na zakładzie – przy zachowaniu dotychczasowej wysokości premii – i oparcie jej na obiektywnych, weryfikowanych zasadach, niezależnych od uznania pracodawcy.

5. Domagamy się waloryzacji zarobków. Żądamy corocznej waloryzacji wynagrodzeń wszystkich pracowników magazynowych i administracyjnych o co najmniej wysokość stopy inflacji w każdym roku jako podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego, począwszy od 1.01.2025 r. ●



Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Koniec sporu w warszawskich szkołach specjalnych: podwyżki pensji i nowy dodatek

8 maja br. zakończył się spór zbiorowy, który przez prawie rok prowadziła Warszawska Komisja Personelu Niepedagogicznego OZZ IP. Dzięki długotrwałej walce udało się uzyskać znaczne podwyżki wynagrodzeń zasadniczych oraz nowy dodatek specjalny z tytułu pomocy w opiece nad niepełnosprawnymi dziećmi.

JAKUB GRZEGORCZYK / WARSZAWSKA KOMISJA ŚRODOWISKOWA

Punkt wyjścia — dość głodowych płac!

Pod koniec maja 2023 r. dyrektorzy 6 warszawskich szkół specjalnych otrzymali pismo z czterema żądaniami płacowymi:

1. Podwyżki wynagrodzeń zasadniczych do poziomu 4000 zł brutto miesięcznie dla wszystkich osób z administracji i obsługi,
2. Wprowadzenia dodatku za pracę w warunkach szczególnie uciążliwych w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego,
3. Zachowania dotychczas obowiązujących premii oraz dodatków,
4. Wprowadzenia mechanizmu corocznej waloryzacji wynagrodzeń, proporcjonalnej do wzrostu wynagrodzenia minimalnego.

Żądania te były odpowiedzią na politykę długotrwałego utrzymywania głodowych pensji w oświacie, jaką prowadziły tak władze krajowe, jak i samorządowe. Wynagrodzenia zasadnicze większości osób z administracji i obsługi w warszawskich szkołach od lat były niższe od płacy minimalnej, a do poziomu „najniższej krajowej” wyrównywano je za pomocą premii.

Taka praktyka, choć kontrowersyjna, jest zgodna z prawem. Zgodnie z *Ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, przy ustalaniu, czy dane wynagrodzenie jest nie niższe od płacy minimalnej, bierze się pod uwagę nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale także premie i inne zmienne składniki wynagrodzenia (z wyjątkiem takich jak: dodatek za pracę w porze nocnej, za pracę w warunkach szczególnych, za godziny nadliczbowe, nagroda jubileuszowa, ekwiwalent za pranie odzieży roboczej i in.). Z drugiej strony, *Rozporządzenie Rady Ministrów ws. wynagradzania pracowników samorządowych*, które określa minimalne kwoty wynagrodzeń zasadniczych na poszczególnych stanowiskach pracy w zakładach prowadzonych przez władze samorządowe, od lat ustala te płace poniżej pensji minimalnej.

W efekcie, osoby pracujące jako pomoce nauczyciela w szkołach specjalnych w Warszawie w maju ub.r. otrzymywały wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 2909–2950 zł brutto miesięcznie, czyli 500–600 zł mniej niż wynosiła wtedy płaca minimalna. Przywołane powyżej Rozporządzenie ustalało natomiast minimalną podstawę wynagrodzenia na tym stanowisku na poziomie 2 300 zł brutto.

Niskie płace zasadnicze sprawiają, że w edukacji duże znaczenie mają wszelkiego rodzaju dodatki i premie (zmienne składniki wynagrodzenia). Personel niepedagogiczny w Warszawie, oprócz premii wyrównującej pensje do poziomu ustawowej płacy minimalnej, mógł liczyć także na dodatek stażowy po przepracowaniu minimum 5 lat. W odróżnieniu jednak od nauczycieli oraz administracji i obsługi szkół w miastach takich jak Łódź, Gdańsk czy Rybnik pozbawiony był dodatku za pracę w trudnych warunkach, który w edukacji przysługiwał tradycyjnie za pracę z dziećmi ze szczególnymi potrzebami.

Szeroki, wielozakładowy spór zbiorowy

Rozpoczynając spór, pracownicy i pracownicy warszawskich szkół musieli zmierzyć się z problemem typowym dla sektora publicznego: adresatami żądań musieli być dyrektorzy poszczególnych szkół, jednak możliwość spełnienia żądań płacowych *de facto* była w gestii władz miasta. Aby rozwiązać ten problem, spór został wszczęty jednocześnie we wszystkich zakładach pracy objętych działaniem komisji i od samego początku strona związkowa domagała się udziału w nim przedstawicieli władz miasta.

Tuż po rozpoczęciu sporu, 19 czerwca 2023 r. pod siedzibą Biura Edukacji Urzędu m.st. Warszawy odbyła się pikietka, która zgromadziła kilkuset pracowników i pracownic stołecznych szkół specjalnych, wspieranych przez delegacje innych komisji Inicjatywy Pracowniczej. Jej głównym celem było zmuszenie Biura do zajęcia oficjalnego stanowiska w trwającym sporze. Oficjalnej odpowiedzi nie było, jednak jeszcze w czerwcu władze Warszawy ogłosiły uruchomienie środków z rezerwy budżetowej, które przeznaczone zostały na wzrost płac w szkołach. W połączeniu z podwyżkami wynikającymi ze wzrostu płacy minimalnej oraz nowelizacji Rozporządzenia ws. wynagradzania pracowników samorządowych uruchomiona rezerwa przyniosła wzrost wynagrodzeń średnio o ok. 500 zł na etat. W lipcu ub.r. pomoce nauczyciela otrzymywały więc pensję zasadniczą na poziomie 3300–3600 zł brutto.

Zarówno dyrekcje szkół objętych sporem, jak i władze miasta uznały, że lipcowe podwyżki będą wystarczające. Wśród uzwiązkowanego personelu szkół specjalnych panowało jednak poczucie, że są one zdecydowanie zbyt niskie. To przesądziło o decyzji o zamknięciu rokowań i kontynuacji sporu.

Presja na władze Warszawy

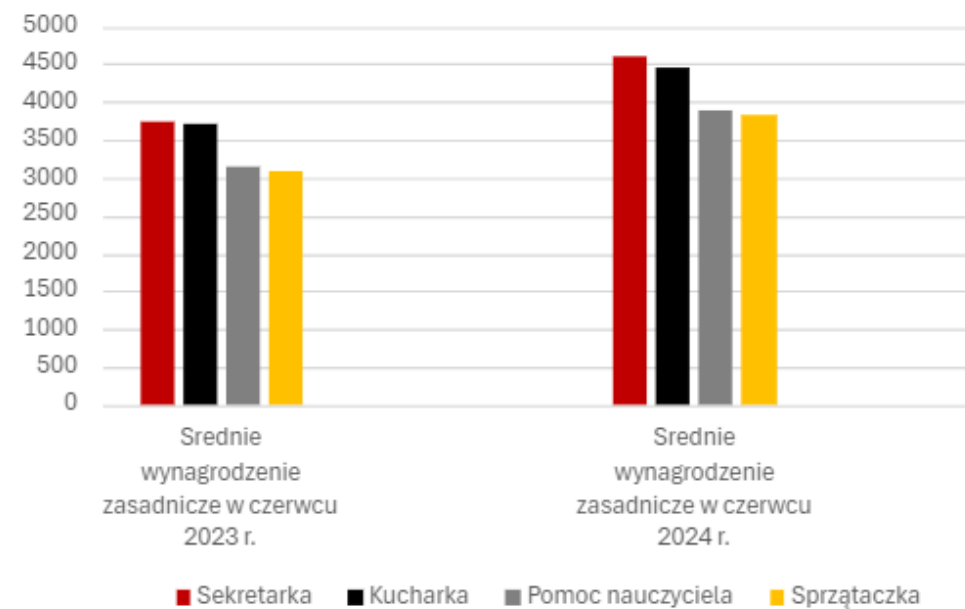
W kolejnych miesiącach dynamika sporu znacząco spadła. Pracodawcy i władze miejskie zaczęli przedłużać procedury i odwlekać w czasie rozpoczęcie mediacji. Stało się jasne, że do wygrania sporu konieczna będzie większa presja na władze samorządowe. W październiku, podczas sesji Rady Miasta komisja Inicjatywy zorganizowała konferencję prasową nagłaśniającą warunki płacowe w stołecznej edukacji. Andrzej Wiącek z prezydium komisji zabrał też głos podczas obrad, a interpelację ws. sytuacji w szkołach złożyła dwójka lewicowych radnych: Agata Diduszk-Zygłewska i Marek Szolc.

W połowie listopada ub.r. spór stał w miejscu. Nie odbyło się nawet pierwsze spotkanie w ramach mediacji, a ratusz udzielał ogólnikowych odpowiedzi na zapytania ws. żądań płacowych. Komisja zdecydowała się więc na zaostrenie protestu. Wszystkie szkoły objęte sporem zostały oflagowane, a na ogrodzeniach wywieszono transparenty informujące o proteście. 17 listopada w części placówek odbył się także dwugodzinny strajk ostrzegawczy. Zdecydowano też o organizacji protestu na sesji Rady Warszawy wspólnie z organizacjami lokatorskimi.

Impas w sporze udało się przełamać dopiero w styczniu b.r. Protest na sesji Rady w grudniu doprowadził do zwołania sesji nadzwyczajnej poświęconej sytuacji w warszawskich szkołach, podczas której udało się

uzyskać obietnice spotkania z wiceprezydent Renatą Kaznowską. Równolegle, na spotkaniu mediacyjnym wreszcie stawili się reprezentanci Biura Edukacji.

Zmiana podejścia ze strony władz miejskich wynikała głównie z dwóch czynników: obietnicy podwyżek w sferze budżetowej, która w dużej mierze zapewniła sukces wyborczy koalicji PO-PSL-Trzecia Droga-Lewica oraz zbliżających się wyborów samorządowych. Umożliwiło to rozmowy o kolejnej turze podwyżek oraz możliwościach wprowadzenia dodatku za pracę w trudnych warunkach. Spotkania na ten temat ciągnęły się od końca stycznia do połowy marca i finalna oferta, jaką przedstawiła Wiceprezydentka Kaznowska, była następująca: podwyżki wynagrodzeń zasadniczych średnio o 250 dla personelu obsługi i 350 dla administracji oraz dodatek specjalny dla pomocy nauczyciela w wysokości 250 zł brutto miesięcznie (czyli ok. 6,5% podstawy). Władze miasta kategorycznie sprzeciwiły się jednak ustalaniu jakichkolwiek stałych mechanizmów waloryzacji wynagrodzeń, obawiając się, że zmuszą je one do „nieustannego dokonywania podwyżek”.



Chociaż propozycja ratusza nie realizowała w pełni początkowych żądań, koleżanki i koledzy z Komisji Personelu Niepedagogicznego zdecydowali się ją zaakceptować. Po prawie 9 miesiącach przedłużających się rozmów niewiele zostało z początkowej energii i złości, które pozwoliły na dynamiczne rozpoczęcie sporu. W tych warunkach nie było widać perspektyw na wygranie referendum strajkowego, które musiałoby być kolejnym krokiem w sytuacji, gdyby oferta miasta miała zostać odrzucona. Po dwóch kolejnych miesiącach oczekiwania na reakcję ze strony dyrekcji szkół wreszcie udało się podpisać porozumienie kończące spór.

Co udało się wywalczyć w warszawskich szkołach specjalnych?

Wynagrodzenie zasadnicze

Przeciętna pensja zasadnicza osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych i technicznych wzrosła podczas sporu o 750–950 zł (ok. 20–25%).

Stanowisko	Średnie wynagrodzenie zasadnicze w czerwcu 2023 r.	Średnie wynagrodzenie zasadnicze w czerwcu 2024 r.
Sekretarka	3 743,50	4 593,5
Kucharka	3 718,00	4 468,00
Pomoc nauczyciela	3 150,50	3 900,00
Sprzątaczkę	3 085,00	3 835,00

Dodatek specjalny dla pomocy nauczyciela

Osoby zatrudnione na stanowisku pomoc nauczyciela od czerwca br. będą otrzymywać stały dodatek specjalny w kwocie 250 zł brutto miesięcznie za wszystkie miesiące, podczas których pomagają w opiece nad niepełnosprawnymi dziećmi. Co ważne, dodatek ten przysługiwać będzie także w okresie ferii i wakacji, jeżeli dana szkoła prowadzi zajęcia w ramach akcji „Zima w mieście” i „Lato w mieście”.

Waloryzacja wynagrodzeń

Zawarte porozumienie nie przewiduje żadnych konkretnych mechanizmów co-

rocznej waloryzacji wynagrodzeń, a jedynie potwierdza prawo związku zawodowego do występowania do pracodawców z propozycjami podwyżek. W odpowiedzi na wniosek z taką propozycją pracodawcy zobowiązani są do zorganizowania spotkania nt. zasad podziału dodatkowych kwot na wynagrodzenia.

Podsumowanie

Małgorzata Ziółek z prezydium Komisji Personelu Niepedagogicznego podsumowuje spór w następujący sposób:

„Przez całe lata personel niepedagogiczny szkół był niezauważalny. Poza podwyżkami i dodatkiem walczyliśmy także o to, aby nas wreszcie zauważono. Stąd hasło na naszym transparentie: „Niepedagogiczne – niezauważalne. Dość tego!”. Myślę, że sukcesem tego sporu jest także to, że wreszcie jesteśmy widoczni i widoczne jako grupa zawodowa”. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Siła sporu

Spór zbiorowy w wydawnictwie Bauer i agencji informacyjnej AKPA zaczął się 20 marca br. Po rokowaniach, które nie przyniosły skutku, przechodzimy do mediacji. Już samo wejście w spór wzmocniło naszą pozycję i poczucie wspólnoty wśród pracowników.

AGNIESZKA NIEDEK / KOMISJA IP BAUER

Związki zawodowe zrzeszające pracowników mediów nieraz postulowały lepsze warunki pracy, ale jak dotąd nie decydowały się na wejście z pracodawcami w spór zbiorowy. Jesteśmy pierwsi, choć działamy od niedawna (od stycznia 2023 roku). Podjęliśmy tę decyzję, bo uświadomiliśmy sobie, że tylko w ten sposób zmusimy firmę do rozmów o sytuacji pracowników. Co ważne, w wydawnictwie Bauer, które istnieje w Polsce od ponad 30 lat oraz w spółce AKPA, które objęliśmy swoją działalnością, nie funkcjonowały dotąd

HR, dwie prawniczki obu firm oraz prawnik z warszawskiej kancelarii DZP, która zatrudnili w tym celu pracodawcy. Naszą grupę negocjacyjną tworzyli: Anita Zuchora i Artur Kosiński z prezydium OZZ IP Bauer, wspierani przez kilka osób, m.in. Magdę Adamcio (również z prezydium), Agnieszkę Nidek i Marka Steckę z komisji rewizyjnej oraz Roberta Jaskota. Na spotkaniach towarzyszyli nam Jakub Grzegorzczak oraz Katarzyna Gdesz z Komisji Krajowej, a rad udzielała też Marta Rozmysłowicz z KK.

Już podczas pierwszego spotkania stało się jasne, że pracodawcy nie zamierzają spełnić naszych żądań ani prowa-

dobrej woli – przepisy i tak zmuszają firmę do zrealizowania tego postulatu. Zgodnie z dyrektywą europejską z 2023 roku każde przedsiębiorstwo musi wprowadzić przejrzysty system wynagradzania, najpóźniej do 2026 roku.

W tej sytuacji zdecydowaliśmy o podpisaniu protokołu rozbieżności i przejściu do etapu mediacji. Zgodnie z przewidywaniami nie doszliśmy do porozumienia w sprawie wyboru mediatora – pracodawcy proponowali korporacyjnych prawników, my – osoby związane z aktywnością społeczną. W tej sytuacji wystąpiliśmy (wspólnie) do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o wyznaczenie mediatora z urzędu.



związki zawodowe i nasi pracodawcy nie mieli dotąd w zwyczaju podejmować dialogu z pracownikami.

Pod koniec marca wystąpiliśmy z żądaniami. Nasze trzy postulaty to: podwyżka 1000 zł brutto do podstawy pensji dla każdego pracownika, utworzenia funduszu świadczeń socjalnych oraz stworzenie siatki płac. Uważamy, że są to oczekiwania racjonalne – samo wydawnictwo Bauer przynosi rocznie 100 mln zł zysku. Mimo to są w obu firmach pracownicy zarabiający najniższą krajową, a jedna czwarta zarabia niewiele więcej niż 6 tys. brutto, co, jak na warunki ogólnopolskie, a przede wszystkim warszawskie, plasuje nas grubo poniżej średniej. Przy czym pracownicy obu firm to zazwyczaj specjaliści z wieloletnim doświadczeniem – nie da się wykonywać ich pracy po krótkim szkoleniu, co bywa możliwe w przypadku niektórych zawodów.

Daliśmy pracodawcy czas do 1 kwietnia na spełnienie naszych żądań i jeszcze przed tym terminem odbyły się pierwsze rokowania (ostatecznie spotkaliśmy się trzy razy, na czwartym spotkaniu podpisaliśmy protokół rozbieżności). Na żadnym z rokowań nie pojawił się prezes zarządu wydawnictwa. Rozmawialiśmy z dyrektorem finansowym i członkiem zarządu, któremu towarzyszyli: członkini zarządu AKPY, dyrektorka

dział realnych negocjacji. Dowiedzieliśmy się, że trwają prace nad planem podwyżek, które obejmą – jak nas zapewniono – głównie osoby najmniej zarabiające. Nie mieliśmy złudzeń, że planowane przez pracodawców podwyżki rzeczywiście coś zmienią. Potwierdził to komunikat przesłany do związku oraz do wszystkich pracowników. Wbrew naszym postulatom podwyżki były procentowe, nie kwotowe, więc osoby z niskimi pensjami praktycznie ich nie odczuły – dla przykładu zarabiający 4,5 tys. netto dostali 300 zł brutto. Znacznie lepiej wyszli na podwyżkach procentowych ci z wysokimi pensjami, których, jak wyjaśniał w mailu rzecznik prasowy firmy, nagrodzono za zaangażowanie w proces transformacji firmy. Ostatecznie wysokość podwyżek nie miała wiele wspólnego ani z naszymi postulatami, ani z ideą poprawienia sytuacji najmniej zarabiających.

Podczas rokowań żądaliśmy korekty planu podwyżek – wnioskowaliśmy o 1000 zł dla każdej osoby zarabiającej mniej niż 9 tys. brutto. Bezskutecznie. W sprawie stworzenia funduszu pracowniczego otrzymaliśmy na razie jedynie mgliste obietnice rozmów na jego temat podczas konstruowania przyszłorocznego budżetu. Jedyne, na co pracodawcy przystali, to stworzenie siatki płac. Trudno jednak uznać to za przejaw

Spory zbiorowe w korporacjach z branży medialnej i usługowej

Redakcja

W ostatnim czasie przez nasz związek przetoczyło się parę sporów zbiorowych. Pewną nowością jest jednak fakt, że od 2023 r. z narzędzia, jakim jest spór, zaczęli korzystać pracownicy i pracownice dużych korporacji z branży medialnej i usługowej. Metody stosowane przez pracodawców w tych branżach różnią się od tych, które znamy z sektora publicznego. Otwarte negowanie istnienia sporu i korzystanie z antyzwiązkowych kancelarii prawnych to tylko niektóre z nich.

Poniższe teksty różnią się od pozostałych, jakie trafiły na łamy biuletynu. Nie są one „suchymi” sprawozdaniami, wręcz przeciwnie – są pisane z perspektywy osób działających w komisjach, które spory prowadzą i uchylają rąbka tajemnicy, co słyhać za zamkniętymi drzwiami podczas rokowań i mediacji. Zapraszamy do lektury tekstów przygotowanych przez osoby zaangażowane w spory trwające w NielsenIQ i wydawnictwie Bauer. Opisuja – z dystansem – osobiste refleksje, dzielą się radami i wrażeniami. Udanej lektury!

Przygotowujemy się teraz do akcji protestacyjnych (banery, oflagowanie, pikety), do których na etapie mediacji mamy już prawo. Napisaaliśmy list otwarty, w którym wszyscy pracownicy obu firm podpisując się, popierają postulat wysunięty przez związek (podpisując szybko przybywa!). Chcemy w ten sposób uświadomić pracodawcy, że nasze żądania popiera większość załogi.

Choć dotychczas nie udało nam się porozumieć z przedstawicielami firmy, już widzimy, że prowadzenie sporu zbiorowego ma wiele dodatkowych korzyści. Nasze działania wzmocniły solidarność pracowników – wcześniej poszczególne działy i redakcje nie utrzymywały ze sobą kontaktów, teraz panuje nastrój wspólnoty. Coraz więcej osób dużo odważniej wypowiada się na temat praw pracowniczych, między innymi w kwestiach urlopów czy nadgodzin. Nasze postulaty zostały nagłośnione w mediach branżowych i to nie tylko krajowych, co zachęciło do działania związkowców i związkowczynie z innych firm medialnych. Do tego, od czasu rozpoczęcia sporu do naszej komisji przystąpiło ponad 30 nowych osób i, co bardzo nas cieszy, objęliśmy działaniem kolejną spółkę Grupy Bauer, czyli RMF FM.

Nie zamierzamy się więc poddawać i walczymy dalej! ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Spór zbiorowy w NielsenIQ

Na początku 2023 roku grupka roszczeniowych korposzczurów niskiego szczebla zamarzyła sobie, że chciałaby zarabiać więcej pieniędzy. Drakońskie polskie prawo wręczyło im do tego idealne narzędzie w postaci instytucji sporu zbiorowego.

JAN ZŁOTNICKI / PREZYDIUM KOMISJI MIĘDZYZAKŁADOWEJ PRZY
NIELSEN MEDIA ORAZ NIELSEN IQ

Taka mniej więcej musiała być reakcja polskiego zarządu zlepku korporacji tworzących NielsenIQ na pismo ze strony koalicji związków zawodowych Inicjatywa Pracownicza i Konfederacja Pracy oświadczające, że organizacje związkowe, mając dość paroletniej stagnacji płac i pogłębiającej się polityki oszczędności na pracownikach, wchodzą ze spółkami ACNielsen Polska i Nielsen Services Poland w spór zbiorowy. Pismo to zostało wystosowane na początku lutego 2023 roku. Przez kolejne trzy miesiące zarządy obu spółek (reprezentowane przez te same osoby) nabrały wody w usta, odmawiając rozpoczęcia rokowań i twierdząc, że spór zbiorowy *nie zaistniał*. Do pierwszego spotkania w ramach sporu doszło w połowie maja, dopiero po tym, jak spółkom udało się zatrudnić, być może znaną niektórym z Was kancelarię PCS Littler, słynącą z posuwania się do (a być może i przekraczania) granic prawa w celu zwalczania związków zawodowych.

Nasze postulaty, z pominięciem dwóch szczegółowych, które dotyczyły wyłącznie wąskiej grupy pracowników zrzeszo-

nych w Konfederacji Pracy, prezentowały się następująco:

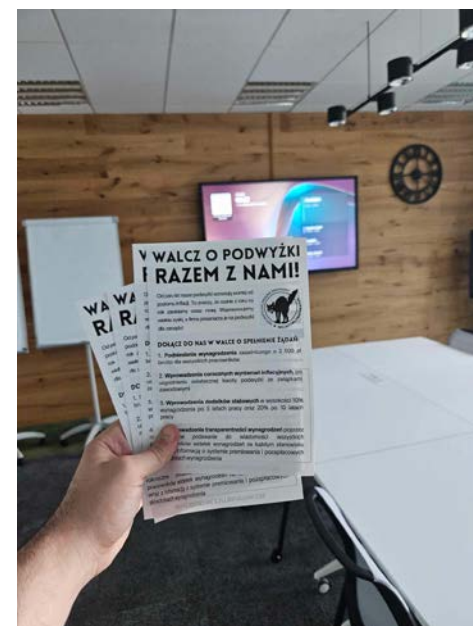
1. **Podniesienie wynagrodzenia zasadniczego o 2500 zł brutto dla wszystkich pracowników, w związku z galopującą inflacją i nieprzerwanie rosnącymi marżami firmy** (przedstawiona kwota miała stanowić punkt wyjścia do negocjacji);
2. **Wprowadzenie corocznych wyrównań inflacyjnych, po uzgodnieniu ostatecznej kwoty podwyżki ze związkami zawodowymi;**
3. **Wprowadzenie transparentności wynagrodzeń poprzez rokroczne podawanie do wiadomości wszystkich pracowników widełek wynagrodzeń na każdym stanowisku wraz z informacją o systemie premiowania i pozapłacowych składnikach wynagrodzenia**
4. **Wprowadzenie dodatków stażowych w wysokości 10% wynagrodzenia po 5 latach pracy oraz 20% po 10 latach pracy.**

5. **Przeprowadzenie konsultacji treści regulaminu pracy zdalnej ze związkami zawodowymi** (ten postulat został dodany później, jako że pracodawca przez trzy miesiące od wystąpienia sporu zbiorowego nie tylko ignorował jego istnienie, ale pozwolił sobie również zignorować przepisy polskiego prawa, ogłaszając w tym czasie regulamin pracy zdalnej całkowicie samowolnie).

Do dziś z powyższych postulatów spełniony został wyłącznie ostatni, a to wyłącznie po wezwanej przez nas kontroli PIP, która nakazała pracodawcy podjęcie rozmów ze związkami zawodowymi.

W ramach rokowań między stronami odbyło się 5 spotkań w ciągu 7 miesięcy. Podczas tych spotkań pracodawca nie podjął żadnych działań przybliżających nas do osiągnięcia porozumienia w zakresie któregośkolwiek z wymienionych postulatów (ostatni postulat został spełniony nie za pośrednictwem rokowań, a wyłącznie po interwencji instytucji państwowej). Zamiast tego rokowania były w sposób dość oczywisty przedłużane w złej wierze. Podczas drugiej rundy rokowań (28 czerwca 2023 r.) pracodawca poświęcił większość czasu przewidzianego na rozmowy bezstaniu przedstawicieli Inicjatywy Pracowniczej za roszczeniowość i działanie na niekorzyść obu spółek poprzez rzetelne informowanie pracowników w mediach społecznościowych o postępach (a raczej ich braku) w prowadzeniu sporu. Przez kolejnych kilka spotkań nie doszło do żadnych konkretnych negocjacji w temacie wymienionych postulatów, jako że pracodawca domagał się czasu na zakończenie i zapoznanie się z wynikami zamówionego jeszcze przed zaistnieniem sporu audytu wynagrodzeń w branży. Gdy zapowiadany jako lek na całe zło audyt dobiegł nareszcie końca, okazało się, że w ogóle nie obejmował ok. 80% osób zatrudnionych w firmie i był tym samym całkowicie bezużyteczny. Zresztą, wyniki czy nawet metody prowadzenia tego audytu nie zostały nam nawet przedstawione, podczas jednego z ostatnich spotkań w ramach rokowań pracodawca odczytał wyłącznie te fragmenty, które sam uznał za stosowne.

Na żadnym ze spotkań na przestrzeni od maja do września 2023 roku pracodawca nie raczył podjąć negocjacji co do kwoty ewentualnych podwyżek, wysokości dodatków stażowych czy wprowadzenia transparentności wynagrodzeń. W związku z tym strona związkowa podjęła decyzję o zamknięciu pierwszego etapu sporu, podpisaniu protokołu rozbieżności i przejściu do mediacji z udziałem wyznaczonego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej mediatora. Wola ta została przedstawiona już podczas spotkania 25 września, jednak ostateczna decyzja o zamknięciu rokowań została odroczone na wyraźną prośbę pracodawcy. Podczas kolejnego spotkania 7 listopada, gdy pracodawca po raz kolejny nie raczył nawet podjąć rozmów o spełnieniu któregośkolwiek z pozostałych 4 postulatów, rokowania zostały oficjalnie zamknięte. Strona związkowa miała już przygotowaną swoją propozycję protokołu rozbieżności podczas tego spotkania, pracodawca nie raczył jednak nawet na nią spojrzeć i zapowiedział dostarczenie własnej wersji do-



kumentu w przeciągu kilku następnych dni. Nie uczynił tego przez kolejne dwa tygodnie. W tym momencie stwierdziliśmy, że mamy już serdecznie dosyć kopania się z koniem i dostarczyliśmy pracodawcy jednostronny protokół rozbieżności. Pracodawca przez kolejny miesiąc nie uczynił nic, by posunąć sprawę naprzód (nie dostarczył propozycji mediatora, nie zaproponował wspólnego pisma do ministerstwa), w związku z czym w pierwszej połowie grudnia samodzielnie zwróciliśmy się o wyznaczenie mediatora do drugiego etapu sporu zbiorowego przez Ministra.

Wierciecie lub nie, ale dopiero po wyznaczeniu mediatora sprawy przybrały naprawdę groteskowy wymiar. Po 31 stycznia, kiedy to odbyło się wstępne spotkanie mediatora z obiema stronami sporu oddzielnie, pracodawca całkowicie odmówił dalszej współpracy. Kilukrotne prośby ze strony mediatora o dostarczenie dokumentów niezbędnych do prowadzenia mediacji zostały całkowicie zignorowane przez pracodawcę. Mediator zasugerował, byśmy ograniczyli listę dokumentów, których oczekujemy od firmy, na co przystaliśmy, chcąc okazać dobrą wolę. Niestety, również ta nowa, znacznie odchudzona lista, została przez pracodawcę odrzucona. Pracodawca w ostatnim miesiącu stwierdził, że może się spotkać ze stroną związkową wyłącznie w celu zamknięcia etapu mediacji, mimo że do mediacji de facto w ogóle nie doszło! Dość powiedzieć, że sam mediator (osoba związana z Konfederacją Lewiatan!) uznał decyzję pracodawcy za absurdalną.

I tak to obecnie wygląda. Powyższy przebieg całego procesu daje, moim zdaniem, jasno do zrozumienia, że cała instytucja sporu zbiorowego to wyłącznie uperfumowany trup, mający na celu utrudnienie i obrzydzenie stronie społecznej organizacji strajków w celu ubiegania się o sprawiedliwe i godne traktowanie przez wielki biznes. Słyszałem na spotkaniach regionalnych komisji o sporach, które zakończyły się pomyślnie z punktu widzenia pracowników, ale niestety sam nie miałem jeszcze okazji doświadczyć takiej sytuacji. Dla naszej komisji jedynym pozytywnym efektem tej półtorarocznej przepychanki jest ogromny wzrost zainteresowania działalnością związkową wśród pracowników, co przełożyło się na ponad trzykrotny wzrost liczby członków naszej organizacji (obecnie około 100 osób, przy około 30 osobach na koniec 2022 roku). Zamierzamy w dalszym ciągu rozwijać się pod tym względem i przekuć srogie wkurwienie jawnie lekceważącą postawą pracodawcy na wzmoczoną działalność protestacyjną (etap mediacji daje nam dodatkowe pole manewru w tej kwestii). Mimo to, szanse na wygranie referendum strajkowego w naszym zakładzie pracy są dość mizerne. Jeśli więc miałbym dać na koniec jakąś radę innym komisjom, rozważającym otwarcie sporu zbiorowego w swoim miejscu pracy, brzmiałaby ona tak: Chcecie sporu zbiorowego? Szykujcie się na strajk! ●



Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Dość biedowania w kulturze – spory zbiorowe w warszawskich muzeach i Sinfonii Varsovia

8 marca pracownice i pracownicy warszawskich instytucji kultury rozpoczęli walkę o podwyżki. Organizacje związkowe w czterech instytucjach finansowanych i współfinansowanych przez warszawski samorząd wystąpiły z żądaniami do swoich pracodawców.

Od redakcji:

Artykuł opisujący walkę o podwyżki w warszawskich instytucjach kultury powstał w połowie lipca. W momencie oddawania tego numeru do druku dotarły do nas wiadomości o podpisaniu porozumień kończących spory zbiorowe w Muzeum Sztuki Nowoczesnej i w Muzeum Warszawy. Szczegółowe informacje nt. podwyżek, jakie udało się wywalczyć są dostępne na profilu Facebookowym kampanii „Bieduj w kulturze”:

<https://Facebook.com/biedujwkulturze>

WANDA KACZOR, KOMISJA ZAKŁADOWA PRZY MUZEUM WARSZAWY

Komisje Zakładowe OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Muzeum Sztuki Nowoczesnej, Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN i Sinfonia Varsovia, a także pozostałe organizacje związkowe przy Sinfonii Varsovii (Zakładowa Organizacja Związkowa ZZ Polskich Artystów Muzyków Orkiestrowych, Związek Zawodowy Muzyków Orkiestrowych Grupy Dętej Orkiestry Sinfonia Varsovia, Związek Zawodowy Muzyków Sinfonii Varsovii) wystąpiły z następującymi żądaniami płacowymi:

1. Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego wszystkich pracowników i pracownic o 20% od kwietnia 2024 r. z wyrównaniem od 1 stycznia 2024 r.
2. Coroczna waloryzacja wynagrodzeń co najmniej o wskaźnik inflacji

Przedstawione żądania były związane z zapowiadanymi od wyborów parlamentarnych dwudziestoprocentowymi podwyżkami dla państwowej sfery budżetowej. Obiecane przez rząd podwyżki są zapowiadane i realizowane od początku 2024 roku w instytucjach kultury, dla których organizatorem jest Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Pracownicy i pracownice wykonujący tę samą pracę w instytucjach miejskich oraz współprowadzonych przez miasto nie zostali objęci tą regulacją. Choć rozpoczynając spór, pracownice i pracownicy warszawskich instytucji kultury musieli wystąpić z żądaniami do poszczególnych dyrektorów, zawnioskowali o wyznaczenie do udziału w rokowaniach i mediacjach przedstawiciela Biura Kultury, ponieważ możliwość spełnienia żądań płacowych, a zwłaszcza zapewnienia regularnej waloryzacji, pozostaje w gestii władz miasta.

Tego samego dnia z żądaniami do pracodawcy wystąpiły trzy organizacje związkowe przy Muzeum Warszawy: komisje zakładowe OZZ Inicjatywa Pracownicza,

NSZZ „Solidarność” i OPZZ Konfederacja Pracy. W związku z radykalnie niższymi wynagrodzeniami w tej instytucji i wieloletnim brakiem kompleksowych podwyżek związkowcy wystąpili z następującymi żądaniami:

1. Podwyżka płac dla wszystkich pracowników i pracownic w wysokości 35% obecnego wynagrodzenia zasadniczego
2. Waloryzacja płac na 1 lipca i 1 stycznia każdego roku zgodnie ze wskaźnikiem inflacji
3. Wydzielenie zgodnie z regulaminem wynagradzania części funduszu płac (co najmniej 3%) na nagrody dla pracowników i wykorzystanie na ten cel wydzielonej kwoty w każdym roku

Co wydarzyło się po złożeniu pism z żądaniami?

11 kwietnia przedstawiciele organizacji związkowych działających przy Sinfonii Varsovii zostali poinformowani o zwiększeniu funduszu wynagrodzeń celem podwyższenia pensji zasadniczych wszystkich pracowników o 20% z wyrównaniem od stycznia 2024. Zostali również zapewnieni, że dyrekcja wystąpi do Prezydenta m.st. Warszawy o rozważenie wsparcia mechanizmu stałej waloryzacji funduszu wynagrodzeń Sinfonii Varsovii na kolejne lata, ponieważ spełnienie tego żądania nie leży w kompetencji pracodawcy, a organizatora. Strony sporu podpisały porozumienie i zakończyły spór zbiorowy.

W pozostałych instytucjach – Muzeum Warszawy, Muzeum Sztuki Nowoczesnej i Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN – żądania nie zostały spełnione w terminie i rozpoczął się etap rokowań. Władze miasta nie zareagowały na apel o wyznaczenie reprezentanta do rozmów, a dyrektorzy wyczerpali zasoby formalne spełnienia żądań i rozwiązania sporu zbiorowego. Po wyczerpaniu etapu rokowań zostały podpisane protokoły rozbieżności: 16 kwietnia w Muzeum Sztuki Nowoczesnej, 15 maja w Muzeum Warszawy i 29 maja w Mu-



zeum Historii Żydów Polskich POLIN i wszystkie trzy instytucje weszły w etap mediacji.

Akcja protestacyjna

Kiedy stało się jasne, że do wygrania sporu konieczna będzie większa presja na władze samorządowe, komisje zakładowe OZZ IP pozostałych muzeów zdecydowały się na zorganizowanie akcji protestacyjnej w czasie, kiedy oczy wszystkich mieszkanki i mieszkańców zwrócone są na instytucje kultury: Noc Muzeów. 18 maja została zorganizowana akcja informacyjno-protestacyjna pod hasłem „Wystawne gmachy – głodowe pensje”, która miała na celu upomnienie się o prawo do godnych płac dla pracowników sektora kultury i o udział przedstawicieli Biura Kultury w mediacjach.

Protest rozpoczął się przed wejściem głównym do Muzeum POLIN, gdzie odbyła się pierwsza z trzech pikiet – kolejne przed siedzibą główną Muzeum Warszawy na Rynku Starego Miasta i pod pawilonem Muzeum Sztuki Nowoczesnej nad Wisłą. W proteście wzięło udział między 200 a 300 osób, zyskał też oddźwięk medialny – organizatorzy udzielili wywiadów dla kilku stacji radiowych, o proteście pisał m.in. Onet, Magazyn Szum czy Gazeta Wyborcza Stołeczna.

Rozmowy z miastem

Dzięki interwencji radnej Agaty Diduszek-Zyglewskiej przedstawiciele i przedstawicielki 5 organizacji związkowych reprezentujących spory zbiorowe w 3 muzeach zostali zaproszeni na spotkanie z dyrektorem Biura Kultury m.st. Warszawy Arturem Jóźwikiem. Dyrektor podsumował kwoty, jakie Biuro Kultury przekazało na zwiększenia wynagrodzeń od grudnia 2023 r. W uchwale Rady Miasta z dn. 19.12.2023 przekazane zostały dla Muzeum Warszawy 751 535 zł na pokrycie wzro-

stu wysokości płacy minimalnej oraz 1 025 465 zł na regulację płac pozostałych pracowników. Po sesji Rady Miasta 14.03.2024 zostały przekazane kolejne kwoty, odpowiednio dla instytucji pozostających w sporach:

- Muzeum Warszawy – 1200000 zł
- Muzeum POLIN – 564000 zł
- MSN – 356000 zł

Dyrektor Jóźwik przekazał informacje o kolejnych planowanych przesunięciach środków z rezerwy budżetowej na zwiększenie wynagrodzeń od lipca 2024 r.:

- Muzeum Warszawy – 3049206 zł (2024) i 6098412 zł (na 2025 rok)
- Muzeum POLIN – 298078 zł (2024) i 578156 zł (na 2025 rok)
- MSN – 156318 zł (2024) i 312636 zł (na 2025 rok)

Na koniec spotkania przedstawiciele organizacji związkowych wręczyli Dyrektorowi Biura Kultury wniosek o wyznaczenie przedstawiciela we wspólnych mediacjach, usłyszeli jednak, że spór jest z pracodawcą i Biuro Kultury nie będzie uczestniczyć w mediacjach.

Dodatkowe środki nie obejmują wyrównania od stycznia 2024 r. Propozycje te nie spełniają oczekiwań strony związkowej. Wobec rosnących kosztów życia i spadku realnych wartości płac nie pozwalają one zrekomensować strat poniesionych przez pracowników i pracowniczki kultury wskutek skumulowanej inflacji w latach 2020-2023. Brak zapewnienia mechanizmu corocznej waloryzacji powoduje, że wartość pensji będzie spadać i pracownicy kultury będą zmuszeni do corocznej walki o podwyżki.

Na sesji Rady Miasta 6 czerwca wystąpili przedstawiciele Komisji Zakładowych OZZ IP z ponownym apelem o przeznaczenie wyższych środków z rezerwy budżetowej Miasta.

„Pracuję w kulturze od 10 lat i wciąż nie zarabiam godnie. Pomimo oszczędnego stylu życia i własnych 30m², wydaję tyle, ile zarabiam, a czasami nawet więcej. Realny koszt przeżycia w Warszawie na poziomie podstawowym to ponad 6000 zł netto (tj. ok. 8300 brutto). Jako pracownice i pracownicy warszawskich instytucji kultury budujemy razem społeczny kapitał miasta, dbamy o dobrostan mieszkanki i mieszkańców Warszawy, mamy wpływ na kształt debaty publicznej. Niestety w obliczu skumulowanej inflacji coraz mniej osób stać na pracę w muzeach. Nasze żądania o wzrost wynagrodzenia zasadniczego o odpowiednio 20% i 35% to nie podwyżka, a rekompensata straty wartości naszych wynagrodzeń w wyniku inflacji i – powiedzmy sobie szczerze – wieloletnich zaniedbań” – mówiła Melissa Czaplicka z Komisji Zakładowej OZZ IP przy Muzeum Warszawy.

Przedstawiciele organizacji związkowych byli obecni na Radzie Miasta również 20 czerwca, na której przegłosowane zostały przesunięcia środków z przeznaczeniem na zwiększenie funduszu wynagrodzeń o kwoty, jakie zapowiadał na spotkaniu dyrektor Jóźwik. Zwłaszcza w Muzeum Warszawy przyznana kwota pozwoli na skokowy wzrost wynagrodzeń, nie sprawi ona jednak, że podniesie się realna jakość życia pracownic i pracowników warszawskich instytucji kultury. Dlatego wszystkie pozostające w sporach zbiorowych instytucje będą kontynuować mediacje, domagać się wyrównań od stycznia 2024 r. i spotkania z przedstawicielami władz miasta w celu zapewnienia mechanizmu corocznej waloryzacji wynagrodzeń. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Studenci, studentki: do związków!

Co się dzieje u zrzeszonych w Inicjatywie Pracowniczej studentów?

ŁUKASZ CHODNIK, MIKOŁAJ JĘDRZEJEWSKI, WIKTORIA PIĄTEK, GABRIELA WILCZYŃSKA /
WARSZAWSKIE KOŁO MŁODYCH INICJATYWY PRACOWNICZEJ

JOWITA ZOSTAŁA

8 grudnia 2023 roku studenci i studentki zrzeszeni w kołach młodych Inicjatywy Pracowniczej rozpoczęli strajk okupacyjny akademika DS „Jowita” w Poznaniu. Organizacja okupacji odbyła się dzięki ogólnopolskiej mobilizacji wewnątrz struktur kół młodych naszego związku.

Okupacja była odpowiedzią na próby prywatyzacji przez władze uczelni jednego z największych akademików w Poznaniu. W październiku zamknięto akademik Jowita, który co roku stawał się domem dla ponad 300 studentek i studentów z Polski i zza granicy. Wyłączenie go z dotychczasowej funkcji było spowodowane złym stanem technicznym, który miał zagrażać bezpieczeństwu i życiu. Pomimo tego, komercyjny hotel znajdujący się w Jowicie wciąż operował. Wskazuje to na realne źródło problemu, jakim są celowe zaniechania władz uczelni. Wiedziały one o konieczności rewitalizacji Jowity już w chwili obejmowania stanowisk, ponieważ poprzednie władze uniwersytetu już w 2013 informowały o problemie.

Ten neoliberalny tok rozumowania potwierdzają dodatkowo ekspertyzy, zamówione przez władze UAM, które jasno wskazują, że Jowita powinna być prywatnym akademikiem. Studenci i studentki podkreślali również rosnące zaniepokojenie elitaryzacją uczelni wyższych w Polsce. Zdaniem okupujących, obecne zmiany w polityce edukacyjnej przyczyniają się do utrudniania dostępu do edukacji wyższej dla szerszych grup społecznych.

Coraz wyższe opłaty za akademiki, brak skutecznych programów stypendialnych, publicznych stołówek oraz ograniczone możliwości wsparcia finansowego sprawiają, że uczelnie

ODDAJCIE KAMIONKĘ!

Krakowskie Koło Młodych IP toczy walkę o przywrócenie Domu Studenckiego „Kamionka” do użytku prawie od początku swojej reaktywacji. Władze Uniwersytetu Jagiellońskiego wydały decyzję o wyłączeniu akademika z użytku w roku akademickim 2018/19, wystawiając go jednocześnie na sprzedaż za kwotę blisko 10 mln zł (9,5 mln zł netto). Głównymi argumentami władz były: zły stan techniczny akademika oraz niedogodna lokalizacja. Studentki i studenci zrzeszeni w Kole przeanalizowali dostępne materiały i dowiedli, że to nieprawda – budynek jest w dobrym stanie technicznym i pozytywnie przechodzi wszystkie ważne inspekcje budowlane; z „Kamionki” na Kampus UJ można dotrzeć autobusem bez przesiadek, tak samo jak w inne miejsca w mieście, mające znaczenie dla braci studenckiej. Istotnym argumentem na rzecz zachowania funkcji obiektu, poza zielenią wokół akademika, jest fakt, że „Kamionka” zajęła 1. miejsce w badaniu „Barometr satysfakcji studenckiej” na kilka lat przed uchwałą o sprzedaży.

Takie działania w czasie kryzysu mieszkaniowego studenci uznali za niedorzeczne, więc wzięli sprawę w swoje ręce. Utworzyli dedykowaną Kamionce stronę internetową, na której są dostępne wszystkie ważne informacje dotyczące akademika, a także przygotowali petycję do rektora, nawołującą do cofnięcia uchwały o zamknięciu „Kamionki” i przywrócenia jej do użytku od roku akademickiego 2024/25.

Dodatkowo studentki i studenci zorganizowali protest podczas debaty kandydatów na rektora UJ, pojawiwszy się na nim tłumnie, w kamizelkach i z transparentami. Zadali pytania o zaplecze socjalne uniwersytetu, niestety zostali zbyci ogólnikami. Dowiedzieli się też, że każdy z kandydatów (w tym nowo wybrany rektor) planuje sprzedaż Bursy Jagiellońskiej,

reprezentująca władze uniwersyteckie, składająca się z zastępcy kanclerza do spraw nieruchomości Marka Ulińskiego i rzecznika Uniwersytetu Jagiellońskiego Adama Koprowskiego. Władze próbowały nakłonić okupujących do spotkania z rektorem za zamkniętymi drzwiami, poza terenem Kamionki, jednak bezskutecznie. Tej samej nocy na teren domu studenckiego, przez władze uczelni, została wezwana policja celem rozbicia strajku, próba ta została jednak udaremniiona dzięki bezkompromisowej postawie okupujących. W kolejnych dniach odbywały się negocjacje strajkujących z władzami uczelnianymi, jednak okazały się bezskuteczne. 20 maja władze uczelni odcięły strajkującym dostęp do prądu. Okupujący pozostali przy swoich postulatach i nie poddali się represjom ze strony władz, wciąż podtrzymując swoje postulaty. W trakcie okupacji DS „Kamionka” studenci i studentki sami organizowali sobie zajęcia — w tym blisko 40 wykładów prowadzonych przez nich samych bądź zaprzyjaźnionych aktywistów czy akademików. Ostatecznie strajk został zakończony po 13 dniach — 29 maja o godz. 14, po podpisaniu porozumienia z władzami uczelni, gwarantującego zachowanie i remont DS „Kamionka”, oraz prowadzenie transparentnej polityki względem zasobu mieszkaniowego uczelni. Studenci i studenci po raz kolejny dowiedli, że aktywny opór jest niezbędny.

RUCH STUDENCKI ODRADZA SIĘ W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

Kraków, Poznań i Warszawa to nie wszystko. Wrocławscy studenci i studentki dopominają się o DS „Pancernik”, który obecnie pełni rolę jednego z wielu pustostanów na mapie miasta. Gdańska Akademia Sztuk Pięknych po cichu pozbyła się swojego jedyne akademika, wobec czego zrzeszeni w Inicjatywie Pracowniczej studenci stawiają pierwszy od lat opór. Akademiki znikają również z map Katowic. Dla kontrastu w Łodzi, gdzie miejsc w domach studenckich jest znacząco więcej niż np. W Warszawie, warunki w akademikach pozostawiają wiele do życzenia.

Położenie ekonomiczne młodego pokolenia studentów i pracowników jest zależne w dużej mierze od dwóch kategorii podmiotów – od pracodawców, którzy ustalają poziomy wynagrodzenia i warunki pracy oraz od uczelni, które dyskretnie dysponują narzędziami pomocy materialnej. Jednak tylko wobec pracodawców przysługuje im prawo niezależnej reprezentacji ich interesów ekonomicznych.

Żądamy uznania związków zawodowych za pełnoprawnych partnerów społecznych w dialogu z władzami uczelni i Ministerstwem. W obecnym kształcie regulacji prawnych instytucje akcji protestacyjnej i strajku studenckiego istnieją jedynie formalnie. Chcemy, by prawo oporu w formie uregulowanej ustawowo miało szansę zaistnieć w sensie materialnym. Żeby instytucja strajku studenckiego mogła być



stają się miejscem dostępnym jedynie dla nielicznych. W ciągu trwania okupacji w Jowicie odbywały się wykłady prowadzone przez sprzyjających strajkującym pracowników akademickich i badaczy. Sprawa szybko zyskała ogólnopolski rozgłos, ostatecznie doprowadzając do wizyty nowo-powołanego ministra edukacji – Dariusza Wieczorka. Po 10 dniach strajk dobiegł do końca, po przedstawieniu deklaracji przeznaczenia przez władze dodatkowych funduszy na remont akademika.

kolejnego akademika służącego studentom w Krakowie. Włączyli więc Bursę do swoich postulatów – ma ona pozostać nie-sprzedana, za to wyremontowana.

17 maja o godzinie 16.00 studenci i studentki zrzeszeni w OZZ Inicjatywa Pracownicza rozpoczęli strajk okupacyjny w budynku DS „Kamionka”. Głównym żądaniem okupacji było przywrócenie funkcjonowania domu studenckiego. Tego samego dnia o 18.30 w DS „Kamionka” pojawiła się delegacja

czymś więcej, niż tylko formalnym ukłonem ustawodawcy w stronę historii NZS-u i łódzkiego strajku okupacyjnego z 1981 r., należy wprowadzić konkretne zmiany. Związki zrzeszające studentki i studentów powinny być traktowane jako spójny element środowiska akademickiego, któremu należą się klasyczne uprawnienia typowe dla organizacji związkowych takie, jak: lokale, urządzenia techniczne, godziny zwiazkowe czy konsultacje zmian przepisów z decydentami. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Inicjatywa Pracownicza Kurierów i Kurierek – stop platformowemu wyzyskowi!

Praca platformowa to nowy wytrych pracodawców do jeszcze większego outsourcingu kosztów i wyzysku ludzi pracy. Cyfrowe, międzynarodowe giganty zawłaszczają ogromne zyski, równocześnie przerzucając większość ryzyka z funkcjonowania na swoich pracowników; pracowników, którzy w świetle prawa nawet nimi nie są.

ALEKSANDRA TARAN

Kurierzy firm, takich jak Glovo, Wolt czy Uber Eats rozpoczęli wiosną ogólnopolskim strajkiem 21 marca. W Poznaniu pojawili się w czwartek przed siedzibą firmy Glovo, by zaprotestować przeciwko pogarszającym się warunkom pracy i spadkom wynagrodzeń, mimo stale zwiększających się kosztów życia. W ostatnich latach ich zarobki spadły o około 10–20%. Mimo że pracują coraz więcej, to zarabiają coraz mniej. Zażądano listownej odpowiedzi na postulaty od przedstawicieli Glovo. Protesty połączone ze skoordynowanym wstrzymaniem się od pracy miały miejsce w wielu miastach w całej Polsce.

Już niecały miesiąc później – 13 kwietnia – inicjatorzy owych protestów zdecydowali się powołać do życia związek zawodowy w ramach struktur Inicjatywy Pracowniczej. Liczą na to, iż zrzeszenie się w związku zawodowym, zapewni rzeczywistą szansę na dalsze negocjacje oraz wywalczenie lepszych warunków materialnych. Jak mówi jeden z członków komisji – Ivan Strzelbicki – sformalizowanie ruchu protestacyjnego, było konieczne, by w tej strukturze móc działać bardziej konstruktywnie.

Podstawowym żądaniem związkowców jest uporządkowanie kwestii ich zatrudnienia. Kurierzy wykonują pracę, są pracownikami – jednak nie podlegają pod kodeks pracy. Strzelbicki stwierdza, iż zatrudniająca większość kurierów jest powiązana ze swoimi pracodawcami jedynie poprzez dziwaczne umowy na wypożyczenie sprzętu, czy wynajem pojazdu. Nie przysługują im zatem żadne prawa pracownicze, a pracodawca – mimo odnośnienia jednoznacznej korzyści z ich pracy – nie jest w żaden sposób wobec nich zobowiązany. „Nie jeste-

śmy w ogóle pracownikami, mimo to, że pracujemy!” – oburza się Strzelbicki. Oprócz kwestii uregulowania stosunku zatrudnienia domagają się zwiększenia stawek wynagrodzeń.

Związek jest otwarty na wszystkie osoby pracujące platformowo. Choć ich pracodawcy się różnią, warunki pracy i brak jej poszanowania, wszędzie są niemalże identyczne. Komisja Kurierów na ten moment zrzesza szesnaścioro osób, z czego znaczną część stanowią osoby ukrai-

ńskiego pochodzenia. Praca platformowa to zajęcie, którego często podejmują się migranci zarobkowi. Spychani przez kapitał do roli „taniej siły roboczej” narażani są na największy wyzysk i ryzyko.

Kurierze, kurierko – powiedz dość żerowaniu na Twojej ciężkiej pracy! Dołącz do związku zawodowego kurierów i kurierek przy OZZ Inicjatywa Pracownicza! ●

email: appkurierspoland@gmail.com
Facebook



Z ŻYCIA ZWIĄZKU



3 kwartały w branży Gamedev

14 września 2023 założyliśmy Komisję Zakładową Inicjatywy Pracowniczej w CD Projekt S.A., spółce zajmującej się produkcją i dystrybucją gier komputerowych – od tego czasu komisja objęła działaniem kolejne trzy studia, wystąpiła na dwóch konferencjach branżowych i wywołała jedno piorunujące wrażenie.



Trzy studia

9 grudnia 2023 roku był wspólnym dniem, kiedy jednocześnie świętowaliśmy rozpoczęty dialog z pierwszym pracodawcą, ale również dołączyli do nas pracownicy kolejnej spółki – 11 BIT STUDIO, dewelopera i wydawcy, chociażby nadchodzącego Frostpunk 2, a w następnych miesiącach objęliśmy swoją działalnością również Product Madness i Flying Wild Hog. Jest to jak na pojedynczą komisję zabieg dosyć nietypowy, ale zdecydowanie też nieprzypadkowy. Strategię obejmowania kolejnych pracodawców w ramach jednej komisji opracowaliśmy jeszcze przed założeniem organizacji. Wynika ona ze specyfiki naszej branży – firm gamedevowych jest dużo i zatrudniają one często silnie zatowarowanych, nierzadko pracujących zdalnie, pracowników, którzy mają problemy z utrzymaniem ze sobą stałego kontaktu, koniecznego do założenia komisji zakładowej. Kolejne studia produkcyjne, dołączające do Inicjatywy Pracowniczej, stanowią o skuteczności tej strategii – oraz o tym, jak dużą potrzebę reprezentacji i społeczności odczuwają teraz pracownicy game devu. Dzięki zrzeszeniu pracowników wielu firm odkryliśmy, jaką moc ma networking

i wzajemne wsparcie. Będziemy dalej działać, aby zbudować solidarność w obrębie całej branży.

Dwie konferencje

Reszta branży – weterani, prasa branżowa, organizacje wspierające branżę – nie są głusi na związek – wręcz przeciwnie – są chętni do słuchania i do udostępniania nam swoich platform. W ramach tego wsparcia mieliśmy ogromną przyjemność gościć na dwóch konferencjach. Między 18 a 21 maja, delegacja z naszej komisji miała przyjemność gościć na wydarzeniu Digital Dragons w Krakowie, gdzie przedstawiliśmy dwie istotne prezentacje – Paula Mackiewicz-Armstrong i Artur Ganszyniec omówili wyniki naszego badania na temat wymiaru pracy i nadgodzin w branży gier wideo, które jednoznacznie wskazują, że mimo poprawy, w branży gier nadal nieopłacane, ponadwymiarowe nadgodziny to codzienność. Tolly Kulczycki opowiedziało z kolei historię założenia komisji i o tym, co można dla związku zrobić i co związek może zrobić dla pracownika. Na korytarzach byliśmy dopytywani o szczegóły działalności – zmiany nastrojów na coraz bardziej przychylne związkom zawodowym czuć w powietrzu.

Następną konferencją, którą odwiedziliśmy w pierwszy weekend czerwca, było CD Action Expo w Łodzi, na którym mieliśmy przyjemność brać udział w prowadzonym przez Mateusza Witczaka panelu, podczas którego mogliśmy pokazać się szerszemu gronu odbiorców naszej pracy i odpowiedzieć na parę nurtujących ich pytań, jak i przybliżyć co aktywnie dzieje się w związku.

Jedno wrażenie

Związek pracowników branży gier oczywiście, na ekspansji i konferencjach nie kończy. To, gdzie faktycznie pomagamy najbardziej, nie nadaje się na artykuły czy nagłówki gazet, porywające filmy czy epilogi do książek. To codzienne życie pracowników – zagwozдки podatkowe, podstępne triki w umowach, wynagrodzenia poniżej ludzkiej godności. Od początku naszej działalności mówiliśmy i dalej będziemy mówić, że jako pojedynczy pracownicy nie mamy możliwości ani wiedzy stawiać czoła wyzwaniom rynku gier wideo, który od dłuższego czasu jest w kryzysie – ale razem, zrzeszając się i współpracując, jesteśmy w stanie wyjść z niego w lepszym stanie niż kiedykolwiek. Zachęcamy do śledzenia naszych dążeń w tym kierunku i dołączania do naszej komisji. ●

TEMAT NUMERU

XIII Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatesk OZZ Inicjatywa Pracownicza

W dniach 24–25 lutego br. w Poznaniu odbył się trzynasty Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatesk Inicjatywy Pracowniczej. W wydarzeniu wzięło udział ponad 100 delegatów i delegatesk reprezentujących 62 struktury podstawowe (komisje zakładowe, międzyzakładowe i środowiskowe oraz koła) naszego związku. Oprócz wyboru władz krajowych na kadencję 2024–2026, Zjazd podjął także wiele istotnych decyzji odnośnie struktury związku oraz strategii działania OZZ Inicjatywa Pracownicza.

Komisja Krajowa wybrana na kadencję 2024–2026

Jarosław Urbański
(Poznańska Komisja Międzyzakładowa)
Sekretarz Komisji Krajowej
email: ip@ozzip.pl

Agnieszka Mróz
(Komisja Międzyzakładowa przy Amazon Fulfilment Poland Sp. z o.o.)
Skarbniczka
email: finanse@ozzip.pl

Marta Rozmysłowicz
(Poznańska Komisja Międzyzakładowa)
Koordynatorka ds. Prawnych i Związkowych
email: prawo@ozzip.pl

Jakub Grzegorzczak
(Warszawska Komisja Środowiskowa)
Koordynator ds. Informacji
email: prasowy@ozzip.pl

Bartosz Kurzyca
(Poznańska Komisja Międzyzakładowa)
Koordynator ds. Rozwoju Związku
email: wstapdoip@ozzip.pl

Paweł Nowożycki
(Komisja Zakładowa przy Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie)
Koordynator ds. Międzynarodowych
email: international@ozzip.pl

Maria Malinowska
(Komisja Międzyzakładowa przy Amazon Fulfilment Poland Sp. z o.o.)
Koordynatorka ds. Kobiet
email: kobiety@ozzip.pl

Maja Kudła
(Warszawskie Koło Młodych)
Koordynatorka ds. Regionu Wschodniego OZZ IP
email: wschod@ozzip.pl

Magdalena Kalbarczyk
(Poznańskie Koło Młodych)
Koordynatorka ds. Regionu Zachodniego OZZ IP
email: zachod@ozzip.pl

Katarzyna Gdesz
(Komisja Zakładowa przy Allegro)
Koordynatorka ds. Branży Handel, Media i Usługi
email: uslugi@ozzip.pl

Katarzyna Kleczko
(Komisja Zakładowa przy Instytucie Myśli Polskiej im. W. Korfanteo)
Koordynatorka ds. Branży Kultura
email: kultura@ozzip.pl

Gabriela Wilczyńska
(Warszawskie Koło Młodych)
Koordynatorka ds. Młodzieży
email: mlodzi.ip@ozzip.pl

Ignacy Józwiak
(Warszawska Komisja Środowiskowa)
Koordynator ds. Migracji
email: migracje@ozzip.pl

Agnieszka Gabryelska
(Komisja Zakładowa przy Liceum im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu)
Koordynatorka ds. Finansowych
email: finanse@ozzip.pl

Patryk Szynkowski
(Poznańskie Koło Młodych)
Koordynator ds. Społecznych
email: spoleczny@ozzip.pl

JAKUB GRZEGORCZYK / KOMISJA KRAJOWA

Śród 62 struktur podstawowych IP, które wzięły udział w Zjeździe, najliczniej reprezentowane były komisje zakładowe działające w instytucjach kultury (14 komisji), placówkach edukacyjnych (11), zakładach przemysłowych (9) oraz branży handlu, mediów i usług (7). Jak zwykle nie zabrakło także delegacji wysłanych przez zaprzyjaźnione organizacje związkowe z zagranicy – obradom XIII KZDiD przysłuchiwali się m.in. reprezentanci i reprezentantki hiszpańskiego związku CGT, francuskiego Solidaires, brazylijskiej centrali CSP-Conlutas, litewskiego związku GIPS, włoskiego ADL COBASm regionalnej rady związkowej z Liverpoolu i słoweńskiej organizacji społecznej CEDRA.

Inicjatywa Pracownicza w latach 2022–2024

Tradycyjnie, Zjazd rozpoczął się od sprawozdań Komisji Krajowej (KK) i Krajowej Komisji Rewizyjnej (KKR). Ich głównym celem było zaprezentowanie dynamiki rozwoju Inicjatywy Pracowniczej i działań ogólnopolskich podjętych przez władze krajowe.

Jeżeli chodzi o rozwój związku, to w ostatnich latach utrzymał się dynamiczny trend wzrostowy: Komisja Krajowa w latach 2022-2024 zarejestrowała 49 nowych komisji, a łączna liczebność związku zwiększyła się z ok. 5 do 6 tys. Większość nowych struktur miała charakter zakładowy lub międzyzakładowy i obejmowały one swoim działaniem przede wszystkim firmy prywatne z branży handlu, mediów i usług. Wśród nowych komisji liczną grupę stanowiły także struktury działające w zakładach przemysłowych, instytucjach kultury oraz placówkach edukacyjnych (przede wszystkim uniwersytetach).

Na osobną wzmiankę zasługuje także działalność tzw. kół młodych – komisji środowiskowych lub kół związkowych, które skupiają przede wszystkim młodych pracowników i pracownice. Obecnie w Inicjatywie Pracowniczej funkcjonuje 8 takich struktur (w Warszawie, Poznaniu, Krakowie, Katowicach, Łodzi, Wrocławiu, Toruniu i Trójmieście). W swoich działaniach łączą one wspieranie walk prowadzonych przez komisje zakładowe z podejmowaniem tematów istotnych dla młodych osób: umów śmieciowych, warunków socjalnych na uczelniach wyższych czy regulacji dotyczących staży.

Jeśli chodzi o działalność ogólnopolską, to przez ostatnie dwa lata Komisja Krajowa koncentrowała swoją aktywność głównie na wsparciu działań prowadzonych przez struktury podstawowe – w formie wsparcia prawnego (porad prawnych i reprezentacji w sądzie), obsługi finansowej, szkoleń i działalności edukacyjnej, a także bieżącej pomocy w prowadzeniu sporów zbiorowych, negocjacji z pracodawcami czy prowadzenia działań informacyjnych w poszczególnych zakładach pracy.

Poza wsparciem działań bieżących, związek jako całość kontynuował swoje zaangażowanie na arenie międzynarodowej i podejmował problematykę sytuacji kobiet na rynku pracy.

Jeśli chodzi o zaangażowanie międzynarodowe, aktywność Inicjatywy Pracowniczej skupiała się głównie na utrzymywaniu

kontaktów z zagranicznymi związkami tworzącymi Międzynarodową Konfederację Pracy (International Confederation of Labour – ICL-CIT, strona internetowa: www.iclit.org) oraz Międzynarodową Związkową Sieć Solidarności i Walk (International Labour Network of Solidarity and Struggles – ILNSS, strona internetowa: www.laboursolidarity.org). Pierwsza z tych organizacji ma wyraźny profil ideowy – skupia związki zawodowe odwołujące się do tradycji anarchosyndykalistycznej, głównie z państw europejskich. Natomiast w ILNSS działa więcej organizacji z krajów Afryki i Ameryki Południowej wywodzących się z różnych tradycji związkowych, dla których wspólne jest bojowe nastawienie i akcentowanie klasowej orientacji. Na polu międzynarodowym ważną inicjatywą były trzy konwoje z pomocą humanitarną wysłane do Ukrainy w 2022 i 2023 roku pod hasłem „Pracownicza pomoc dla Ukrainy”. Konwoje, w których IP odegrała rolę koordynującą, łączyły wsparcie materialne dla ukraińskich pracowników i pracownic z zadaniem budowania kontaktów między organizacjami związkowymi.

Problematykę sytuacji kobiet na rynku pracy nasz związek podejmował natomiast w ramach inicjatywy Socjalny Kongres Kobiet, którego dwie kolejne edycje odbyły się w 2023 i 2024 r. (Sprawozdanie z V SKK z maja br. Opublikowaliśmy w tym numerze Biuletynu). SKK to coroczne, dwudniowe spotkanie będące serią wykładów i dyskusji. Ich głównym celem jest integracja kobiet z różnych organizacji związkowych, lokatorskich i społecznych poprzez wymianę doświadczeń oraz formułowanie postulatów odnoszące się do specyficznej sytuacji pracujących kobiet. Każdorazowo w kolejnych edycjach SKK udział bierze ponad 100 związkowców, działaczek społecznych i członkiń organizacji zrzeszających najemców.

Ogólnie, choć całościowy obraz kondycji naszego związku wydaje się dobry, to jednak dynamiczny rozwój IP stawia przed nami liczne nowe wyzwania, takie jak: konieczność zapewnienia wsparcia większej liczbie struktur podstawowych, potrzeba integrowania działań komisji działających w poszczególnych zakładach pracy w celu zwiększenia efektywnej presji na pracodawców, czy wreszcie rosnąca liczba zadań związanych z administracją i finansami. Odpowiedzią na te wyzwania ma być wieloletni plan reorganizacji struktury OZZ IP omówiony poniżej.

Nowe władze krajowe Związku i nowa struktura Komisji Krajowej

Centralnym punktem sobotniej części obrad były wybory władz krajowych: Komisji Krajowej, Krajowej Komisji Rewizyjnej oraz Krajowej Komisji Pojednawczej. Wzrost liczbowy związku naturalnie wymusza zwiększenie liczby osób, które koordynują i prowadzą działania na poziomie ponadzakładowym. Z tego powodu, Komisja Krajowa wybrana na kadencję 2024-2026 liczy aż 15 osób (maksimum, jakie do tej pory dopuszczał statut), a w jej skład weszły także osoby mające za zadanie przygotować do funkcjonowania struktury regionalne (dwa regiony: wschodni i zachodni) oraz branżowe (zrzeszające komisje z branż: (1) kultura, (2) handel, media i usługi oraz (3) młodzież) – więcej na ten temat przeczytacie w kolejnej części tego artykułu. Oprócz nich Zjazd zdecydował o utrzymaniu dotychczasowych funkcji w Komisji Krajowej

Krajowa Komisja Pojednawcza wybrana na Kadencję 2024–2026

Kontakt z KKR: kkp@ozzip.pl

- Sonia Burdyna (Warszawskie Koło Młodych)
- Przemysław Rubacha (Komisja Międzyzakładowa przy Amazon Fulfilment Poland Sp. z o.o.)
- Szymon Radomski (Poznańskie Koło Młodych)
- Krzysztof Kumor (Komisja Środowiskowa NGO)
- Dariusz Bryk (Toruńskie Koło Młodych)
- Małgorzata Michel (Komisja Zakładowa przy Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie)

Krajowa Komisja Rewizyjna wybrana na Kadencję 2024–2026

Kontakt z KKR: rewizyjna@ozzip.pl

Przewodniczący KKR: Adam Ochwat (Warszawskie Koło Młodych)
Członkowie i Członkinie KKR:

- Krzysztof Jackowski (Komisja Międzyzakładowa przy Amazon Fulfilment Poland Sp. z o.o.)
- Mateusz Dyjach (Łódzka Komisja Środowiskowa)
- Arleta Sierakowska (Komisja Zakładowa przy Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu)
- Blanka Hasterok (Komisja Międzyzakładowa przy Amazon Fulfilment Poland Sp. z o.o.)



takich jak: Sekretarz (odpowiedzialny za dokumentację KK), Skarbniczka (odpowiedzialna za kwestie finansowe), Koordynatorka ds. Prawnych i Związkowych (prowadzenie biura związku i organizacja wsparcia prawnego), Koordynator ds. Informacji (działalność informacyjna i szkoleniowa), Koordynator ds. Międzynarodowych, Koordynatorka ds. Kobiet, Koordynator ds. Rozwoju Związku, Koordynatorka ds. Finansowych (wsparcie Skarbniczki) oraz koordynator ds. Społecznych (współpraca z innymi organizacjami). Nową funkcją jest natomiast koordynator ds. Migracji, którego głównym zadaniem będzie prowadzenie działań skierowanych do imigrantów pracujących w Polsce – ta grupa pracowników i pracownic jest coraz liczniejsza i jej uzwiązkowienie będzie dla naszego związku w najbliższych latach kwestią priorytetową.

Pełny skład Komisji Krajowej wybranej na lata 2024-2026 znajdziecie w ramce dołączonej do niniejszego artykułu.

Ponieważ plan reorganizacji związku zakłada docelowo powstawanie kolejnych struktur terytorialnych (mniejszych regionów, obejmujących od 2 do 4 województw) i branżowych, na XIII KZDiD dokonano także zmian statutowych odnoszących się do Komisji Krajowej:

- zwiększono limit osób wchodzących w skład KK do 25, aby do kolejnej KK mogły dołączyć osoby reprezentujące nowe branże i regiony,
- wydłużono kadencję władz krajowych związku do 3 lat,
- dopuszczono możliwość powołania prezydium komisji krajowej, które pełnić ma funkcję mniej liczego organu odpowiedzialnego za prowadzenie bieżących prac administracyjnych i finansowych,
- zniesiono limit kadencji, jakie dana osoba może maksymalnie pełnić pod rząd we władzach krajowych IP.

Oprócz Komisji Krajowej Zjazd wybrał także pięcioosobową Krajową Komisję Rewizyjną, której zadaniem jest kontrolowanie prac Komisji Krajowej oraz sześciuosobową Krajową Komisję Pojednawczą, która z kolei pełni funkcję krajowego organu służącego rozwiązywaniu sytuacji konfliktowych.

Reorganizacja struktury OZZ IP

Jedną z ważniejszych decyzji XIII KZDiD było uchwalenie wieloletniego planu reorganizacji struktury Związku. Do tej pory, ze względu na niewielkie rozmiary i liczebność Inicjatywa Pracownicza działała de facto jedynie na dwóch poziomach: zakładowym (okazjonalnie lokalnym w przypadku komisji środowiskowych i kół młodych) oraz krajowym. Taka struktura miała niewątpliwą zaletę polegającą na jej prostocie, jednak wraz z coraz większą liczbą działających komisji zaczęła stawać się niewydolna. Aby zaradzić tym problemom oraz zainicjować ściślejszą współpracę pomiędzy poszczególnymi komisjami, Komisja Krajowa przedstawiła projekt uchwały ws. Reorganizacji struktury związku. Zakłada on, że niejako „pomiędzy” poziomem zakładowym a krajowym wyodrębnione zostaną struktury integrujące poszczególne ko-

misje na poziomie terytorialnym (regiony) oraz branżowym (koordynacje branżowe).

Nowa struktura związku oparta jest na założeniu, że dla skutecznego działania potrzebne są zarówno struktury terytorialne, jak i branżowe. Te pierwsze mają integrować komisje działające na wybranym terenie bez względu na to, w jakich zakładach pracy działają. Struktury regionalne mają przede wszystkim zwiększyć poziom współpracy pomiędzy poszczególnymi komisjami oraz przejąć od Komisji Krajowej część zadań związanych ze wsparciem codziennej działalności związkowej na poziomie zakładowym (takich jak wsparcie prawne czy obsługa finansowa). Z kolei struktury branżowe mają integrować komisje działające w zakładach pracy prowadzących taką samą lub zbliżoną działalność; ich głównym celem będzie koordynowanie działań w obszarach specyficznych dla danej branży. Tak zaprojektowana struktura oparta jest o rozwiązania wypracowane przez związki zawodowe odwołujące się do tradycji anarchosyndykalistycznej, która była inspiracją do założenia Inicjatywy Pracowniczej 20 lat temu: integracja komisji na poziomie lokalnym, terytorialnym, wzmacnianie ma solidarność różnych grup zawodowych; natomiast struktury branżowe pozwolą mają na bardziej efektywne i skuteczniejsze podejmowanie przez związek tematów specyficznych dla określonych branż i sektorów gospodarki. Jest to model bardziej zdecentralizowany i w większym stopniu demokratyczny (angażujący w zarządzanie związkiem większą liczbę osób), ale także bardziej wymagający w porównaniu z dotychczasową strukturą Inicjatywy Pracowniczej.

Ze względu na fakt, że zmiana struktury organizacyjnej związku jest dużym przedsięwzięciem, plan zakłada, że będzie to proces wieloletni. Na przestrzeni najbliższych dwóch lat (do Zjazdu w 2026 r.) powstać mają dwa duże regiony i trzy lub cztery koordynacje branżowe. Podstawą funkcjonowania zarówno regionów, jak i struktur branżowych tymczasowo będą przepisy statutu pozwalające na zawiązywanie tzw. koordynacji – porozumień o współpracy pomiędzy komisjami OZZ IP. Praca przy przygotowaniu tych porozumień ma docelowo doprowadzić do umocowania struktury regionalnych i branżowych w statucie raz kolejnym Zjeździe Delegatów i Delegatek w 2026 r. – nadania im osobowości prawnej oraz konkretnych uprawnień i obowiązków związanych z prowadzeniem działań na poziomie ponadzakładowym.

Strategia działania Inicjatywy Pracowniczej

Niedzielną część obrad poświęcono była w dużej mierze dyskusji nad dokumentami określającymi podstawowe zasady działania naszego związku. W tym punkcie zostały przedstawione cztery projekty uchwał, które po nieznacznych modyfikacjach Zjazd przyjął. Przyjęte dokumenty dotyczą:

- Zasad korzystania z tzw. godzin związkowych,
- Zasad zatrudniania i wynagradzania osób wykonujących prace na rzecz związku,
- Ograniczenia możliwości wstępowania do OZZ IP przedstawicieli i przedstawicieli służb mundurowych,

- Całościowej strategii działania OZZ Inicjatywa Pracownicza.

Pierwsze dwie uchwały mają przede wszystkim na celu ograniczenie ryzyka biurokratyzacji Inicjatywy Pracowniczej, zarówno na poziomie zakładowym, jak i ogólnopolskim. Tzw. stałe godziny związkowe (czyli sytuacja, w której osoby z prezydium w czasie pracy wykonują pracę na rzecz związku) nie mogą być „kumulowane” do pełnego etatu, aby uniknąć sytuacji, w której przedstawiciele i przedstawicielki związku w poszczególnych zakładach tracą kontakt z codziennymi problemami załogi. Na poziomie krajowym zostały natomiast wprowadzone ograniczenia odnośnie tego, jakie prace w Komisji Krajowej są wynagradzane i w jakiej maksymalnej wysokości. Decyzją Zjazdu, Komisja Krajowa może skorzystać z maksymalnie 2,5 etatu – po jednym dla osób prowadzących Biuro Związku i Zespół ds. Prawnych oraz ½ etatu dla Skarbniczki. Maksymalne wynagrodzenie dla każdej z tych funkcji zostało ustalone na poziomie 1,35 płacy minimalnej za pełny etat.

Wyraźnym akcentem ideowym Zjazdu było uchwalenie ograniczeń w możliwościach wstępowania do IP przedstawicieli i przedstawicieli służb mundurowych (policja, Straż Graniczna, Służba Więzienna itp.), których głównym zadaniem jest utrzymywanie porządku publicznego, co w sposób naturalny wchodzi często w konflikt z działalnością związkową. Zjazd ustalił także, że Inicjatywa Pracownicza nie będzie brać udziału w protestach organizowanych przez związki zawodowe reprezentujące funkcjonariuszy służb mundurowych, z wyjątkiem akcji pracowników cywilnych resortów obrony narodowej i spraw wewnętrznych.

Ostatnią z uchwał dotyczących orientacji strategicznej związku był całościowy dokument zatytułowany „Nasza strategia działania”, który zastąpił dotychczas obowiązującą „Deklarację ideową”. Przyjęty dokument opisuje główne zasady, jakimi kieruje się Inicjatywa Pracownicza, takie jak: klasowy charakter (integracja różnych grup zawodowych w jednej organizacji, uznanie sprzeczności interesów świata pracy i kapitału), bojowe nastawienie (uznanie strajków i akcji bezpośredniej za kluczowe narzędzia działania), zaangażowanie w szersze kwestie społeczne (prawa kobiet, prawo do dachu nad głową) oraz niezależność od pracodawców, państwa i partii politycznych. Zgodnie z uchwałą Zjazdu, „Nasza strategia działania” stanowi punkt odniesienia codziennych działań związkowych na każdym poziomie, na jakim jesteśmy aktywni: od poszczególnych zakładów pracy, przez branże i regiony, aż po poziom ogólnopolski i międzynarodowy.

Oprócz omówionych wyżej uchwał Zjazd zdecydował także o zwołaniu w 2025 r. Konferencji programowej, której głównym zadaniem jest wypracowanie ogólnozwiązkowych postulatów stanowiących wspólną platformę działań dla całej organizacji. Zgodnie z decyzją Zjazdu, Konferencja odbędzie się w Warszawie, a przedmiotem obrad będą postulaty dotyczące takich zagadnień, jak: wynagrodzenia, czas pracy, intensywność pracy, migracje, system emerytalny, sytuacja kobiet i młodzieży na rynku pracy, prawa i wolności związkowe, sytuacja i polityka mieszkaniowa oraz klimat i ochrona środowiska naturalnego. ●



Pracownice zjednoczone są niezwyciężone!

Relacja z V Socjalnego Kongresu Kobiet

DOMINIKA LICHĄSKA, ŁÓDZKIE KOŁO MŁODYCH

Weekend 25 i 26 maja po raz piąty spotkałyśmy się na Socjalnym Kongresie Kobiet. Data ta została wybrana intencjonalnie tak, aby Kongres odbywał się w Dzień Matki, ponieważ to rola, którą wiele z nas łączy z pracą zarobkową, etatem związkowczynie, działalnością lokatorską i codzienną, nieodpłatną pracą domową. Jednocześnie każda z tych ról jest dla nas niezwykle ważna, a w ruchu, który ukształtował się wokół Socjalnego Kongresu Kobiet, walczymy o to, aby były postrzegane jako praca, którą my, pomijane w dyskursie liberalnego feminizmu kobiety, wykonujemy na co dzień, walcząc o lepszy byt.

Również miejsce wydarzenia nie było przypadkowe. Łódź, która jest kobietą, Łódź, której prezydentką od 2010 roku jest Kobieta – Hanna Zdanowska. Łódź, w której od lat kurczy się zasób mieszkań komunalnych, w której na lokal czeka się ponad 4 lata, jednocześnie mająca olbrzymie zaplecze pustostanów. Łódź, w której co 3 mieszkanie od miasta nie posiada toalety, a w co dziesiątym mieszkańcy nie mają dostępu do wody. To miasto, w którym, żeby dostać mieszkanie, trzeba być ubogą, ale by opłacić w nim czynsz, trzeba być bogatą! Łódź, która podobnie jak znacząca większość polskich miast i miasteczek, jest przestrzenią codziennej działalności kobiet, o których nie napiszą Wysokie Obcasy i których nie gości Dzień Dobry TVN.

W tym roku przyjęłyśmy około 130 zgłoszeń na Kongres. Tak duże zainteresowanie świadczy o tym,

że feminizm socjalny jest nam potrzebny, a przestrzeń do organizowania się jest niezbędna, ponieważ nasze codzienne walki nie zostaną wygrane w pojedynkę. Spotkałyśmy się w gronie związkowczyń z Inicjatywy Pracowniczej, ZNP, OPZZ i Związku Zawodowego Pracowników Socjalnych, działaczek lokatorskich z Łodzi, Warszawy, Pomorza, Wrocławia, Amsterdamu oraz Studenckiej Inicjatywy Mieszkaniowej. Wiele z nas działa w Kołach Młodych Inicjatywy Pracowniczej, gościłyśmy także przedstawicielki organizacji zajmujących się dostępem do aborcji, takich jak FEDERA, Women on Web, a także Stowarzyszenie Wschód, zrzeszające młode osoby, chcące zaangażować się społecznie.

Podczas V Socjalnego Kongresu Kobiet przeprowadziłyśmy 4 bloki tematyczne: „Podwyżki to za mało!”, „Chcemy więcej niż tylko pracować”, „O wyższe płace i niższe czynsze – walki na polu miasta” oraz „Praca Kobiet i technologia” – blok będący precedensem na skalę ogólnopolską, na którym po raz pierwszy omówiłyśmy problemy kobiet w IT, pracy platformowej, mediach i gamedevie. Rozmawiałyśmy także o tym, że „strajk kobiet musi trwać”, jednak w pełnym tego wyrażenia znaczeniu. Uważamy, że to poprzez faktyczny strajk, przerwanie wykonywanej pracy, byłybyśmy w stanie wywrzeć wpływ na rząd, który odebrał nam prawo do aborcji lub chce je nam zagwarantować w postaci „kompromisu aborcyjnego”, który prawem do aborcji nie jest, jednak nazywa się znacznie lepiej i jest wygodny dla liberałów chcących głosów konserwatywnych wyborców.

Rozmowy podczas Kongresu to nie wszystko. Jest on tylko (i aż!) przestrzenią do corocznego spotkania, zapoznania się, dyskusji wokół naszych problemów, ale przede wszystkim wypracowania postulatów, o które chcemy walczyć przez cały rok. Feminizm w związkach zawodowych i stowarzyszeniach lokatorskich daje nam siłę przetargową, której brakuje w przypadku działalności feministycznej nakierowanej wyłącznie na zmianę dominującego dyskursu. Mamy siłę wprowadzenia zmian na zakładach pracy (np. dodatkowa przerwa na karmienie w Amazonie), zwiększamy naszą widoczność

na polu miasta (np. protest pracowników kultury w Noc Muzeów), dążymy do zwiększenia poziomu uzwiązkowania w Polsce oraz wpływu związków zawodowych na funkcjonowanie miejsca pracy i szerzej politykę.

Od lat podkreślamy, że chcemy uznania i godziwego wynagrodzenia za naszą pracę, niezależnie od tego, gdzie jest wykonywana. Pragniemy rozwoju publicznych instytucji opiekuńczych, które wesprą nasze rodziny. Bezpieczeństwo socjalne jest dla nas kluczowe, ponieważ daje poczucie stabilności. Chcemy wpływu na wszystkie dziedziny naszego życia, abyśmy mogły kształto-

wać naszą rzeczywistość. Pragniemy większego wpływu na funkcjonowanie naszych miejsc pracy i możliwość strajkowania. Żądamy prawa do darmowej, bezpiecznej aborcji. Nasze życie nie może sprowadzać się do bycia tanią siłą produkcyjną i reprodukcyjną. To jest nasza walka, nasze pragnienia, nasza nadzieja na lepszą przyszłość!

Już wkrótce na stronie internetowej OZZ Inicjatywa Pracownicza, przedstawimy szersze podsumowanie tegorocznego Socjalnego Kongresu Kobiet, postulaty, wnioski i strategię. Zachęcamy do śledzenia Socjalnego Kongresu Kobiet. Wspólnie jesteśmy silniejsi! •



PRAWO

Zmiany w Kodeksie Pracy 2023

26 kwietnia 2023 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy zmieniająca przepisy o urlopach, przerwach w pracy, uprawnieniach pracujących rodziców oraz zasadach rozwiązywania umów o pracę na czas określony. Pracownicy i pracownice zyskali dzięki niej dodatkowe dni wolne oraz większą stabilność zatrudnienia. Omawiamy najważniejsze zmiany, które obecnie obowiązują wszystkie osoby zatrudnione na umowach o pracę.

OPRACOWANIE: MATEUSZ DYJACH, ŁÓDZKA KOMISJA ŚRODOWISKOWA

KONSULTACJA MERYTORYCZNA: JAKUB GRZEGORCZYK, GRUPA ROBOCZA DS. SZKOLEŃ

Nowe brzmienie Kodeksu pracy wynika z wdrożenia do polskiego prawa pracy przepisów dwóch dyrektyw Unii Europejskiej:

1. ws. przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy (tzw. dyrektywa rodzicielska nr 2019/1152),
2. ws. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (work-life balance – dyrektywa nr 2019/1158).

Wolne z powodu działania „siły wyższej” oraz dodatkowy urlop opiekuńczy

Nowelizacja wprowadziła dwa nowe rodzaje dni wolnych od pracy dla wszystkich zatrudnionych: zwolnienie z pracy z powodu działania „siły wyższej” oraz urlop opiekuńczy.

Zwolnienie z tytułu działania „siły wyższej” przysługuje wszystkim zatrudnionym w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w ciągu roku kalendarzowego. Ze zwolnienia tego można skorzystać, jeśli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika lub pracownicy w związku ze sprawą rodzinną spowodowaną chorobą lub wypadkiem. Za czas przebywania na tego rodzaju zwolnieniu przysługuje połowa wysokości wynagrodzenia. Wniosek

o udzielenie zwolnienia z powodu działania siły wyższej należy złożyć najpóźniej w dniu, w którym chcemy z niego skorzystać, a pracodawca ma obowiązek go udzielić. Wolne z tego tytułu nie wlicza się do rocznego wymiaru urlopu wypoczynkowego.

Urlop opiekuńczy jest dodatkowym, bezpłatnym urlopem udzielanym osobom, które muszą zapewnić osobistą opiekę lub wsparcie osobie lub osobom będącym członkami rodziny (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub zamieszkującym w tym samym gospodarstwie domowym. Wymiar urlopu opiekuńczego wynosi 5 dni w roku kalendarzowym i jest niezależny od urlopu wypoczynkowego. Wniosek o urlop opiekuńczy należy złożyć najpóźniej dzień przed jego rozpoczęciem i powinien on zawierać:

- Imię i nazwisko osoby wymagającej wsparcia z poważnych względów medycznych,
- Przyczynę, dla której opieka musi być zapewniona osobiście przez pracownika lub pracownicę korzystających z urlopu,
- W przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa,
- W przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – miejsce zamieszkania.

Zwolnienie osoby z umową czasową – tylko z uzasadnieniem i po konsultacji związkowej
Bardzo ważną zmianą wprowadzoną nowelizacją z kwietnia ub. r. jest podniesienie poziomu

ochrony stosunku pracy osób zatrudnionych na czas określony. Do tej pory pracodawca, zwalniając pracownika z umową czasową za wypowiedzeniem, nie musiał podawać przyczyny rozwiązania umowy ani przeprowadzać wcześniejszej konsultacji ze związkiem zawodowym. Od teraz, zasady dokonywania zwolnień za wypowiedzeniem są takie same w przypadku umów na czas określony i nieokreślony. W obu przypadkach pracodawca ma obowiązek najpierw skonsultować zamiar zwolnienia takiej osoby z reprezentującą ją organizacją związkową, a następnie w wypowiedzeniu podać powód rozwiązania umowy.

Większa ochrona daje także pracownikom zatrudnionym na czas określony prawo do ubiegania się przed sądem o przywrócenie do pracy w przypadku, gdyby zwolnienie było niesłuszne lub niezgodne z prawem. Trzeba jednak pamiętać, że sąd odrzuci takie roszczenie, jeśli termin, do którego miała trwać umowa albo już minął, albo upłynie wkrótce. W takich sytuacjach pracownikowi lub pracownicy przysługiwać będzie wyłącznie odszkodowanie w maksymalnej wysokości 3 pensji.

Wniosek o zmianę umowy lub warunków zatrudnienia

Kolejnym nowym uprawnieniem osób zatrudnionych na umowach czasowych jest możliwość złożenia wniosku o zawarcie umowy na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy. Z uprawnienia tego można skorzystać wg. następujących zasad:

- Wniosek można złożyć jeden raz w roku kalendarzowym,

- Prawo do złożenia wniosku mają osoby, które przepracowały u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy,

- Wnioskować można zarówno o zmianę czasu trwania umowy (z określonego na nieokreślony), jak i bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy – czyli o zmianę rodzaju pracy lub zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pracodawca powinien uwzględnić wniosek „w miarę możliwości” i udzielić na niego odpowiedzi w ciągu miesiąca od dnia złożenia. W przypadku odmowy konieczne jest wskazanie uzasadnienia, a samo wystąpienie przez pracownika z wnioskiem nie może być przyczyną uzasadniającą zwolnienie go lub jej z pracy.

Czas pracy rodziców dzieci do 8 lat

Od wejścia w życie nowych przepisów, pracownicy i pracownice opiekujący się dziećmi do 8 roku życia uzyskali dwa nowe uprawnienia związane z czasem pracy:

1. Mogą nie wyrazić zgody na nadgodziny, pracę w porze nocnej, pracę w systemie przerywanego czasu pracy oraz oddelegowanie poza stałe miejsce pracy.

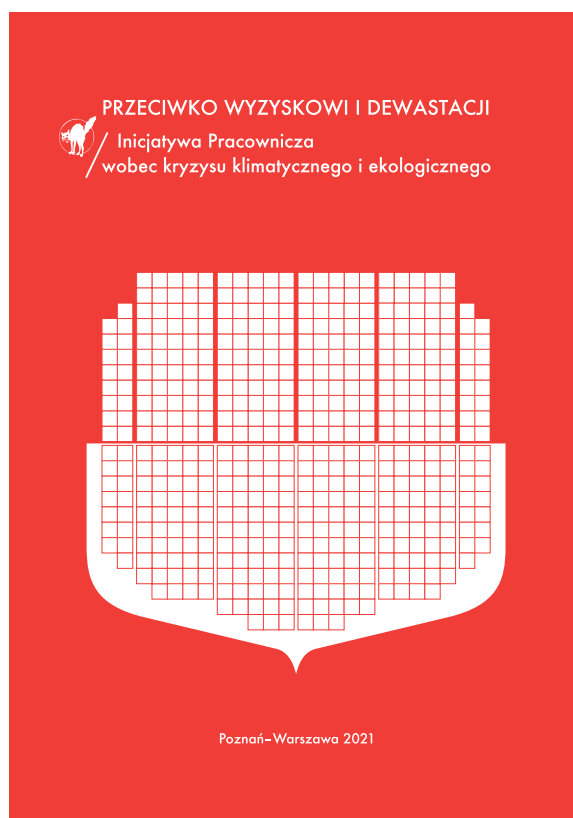
Do tej pory takie uprawnienie przysługiwało rodzicom dzieci do lat 4, obecnie można z niego korzystać do ukończenia przez dziecko ósmego roku życia.

2. Mają prawo złożyć wniosek o elastyczną organizację czasu pracy.

PUBLIKACJE INICJATYWY PRACOWNICZEJ



JOWITA ZOSTAJE. Historia 10 dni ruchu studenckiego



PRZECIWKO WYZYSKOWI I DEWASTACJI. Inicjatywa Pracownicza wobec kryzysu klimatycznego i ekologicznego



SPÓR ZBIOROWY I STRAJK. Poradnik dla działaczy i działaczek związkowych

Publikacje w wersji elektronicznej są dostępne na stronie internetowej związku: www.ozzip.pl/publikacje/ksiazki-i-broszury

Wersję papierową możecie otrzymać bezpłatnie, pisząc na adres mailowy szkolenia@ozzip.pl

Przez elastyczną organizację czasu pracy rozumie się następujące rozwiązania: pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy, system pracy weekendowej, ustalenie indywidualnego wymiaru czasu pracy oraz tzw. ruchomy system czasu pracy (rozpoczynanie pracy w różnych godzinach). W tej kategorii mieści się także obniżenie wymiaru czasu pracy.

Wniosek o elastyczną organizację czasu pracy musi zawierać:

- Imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka,
- Przyczynę uzasadniającą konieczność skorzystania z takiego rozwiązania,
- Termin rozpoczęcia i zakończenia elastycznej organizacji pracy,
- Rodzaj organizacji pracy, z której wnioskujący lub wnioskująca chcą skorzystać.

Pracodawca ma obowiązek odpowiedzieć na wniosek w przeciągu 7 dni od jego otrzymania. Może go uwzględnić, odmówić lub wskazać inny możliwy termin zastosowania elastycznej organizacji pracy. W przypadku odmowy ma obowiązek wskazania przyczyny.

Urlopy rodzicielskie na nowych zasadach

Wymiar urlopu rodzicielskiego dla obojga rodziców został wydłużony z 32 do 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka i z 34 do 43 w przypadku urodzenia większej ich liczby przy jednym porodzie. Wzrósł również wymiar urlopu przysługujący osobom łączącym go z pracą. W przypadku urodzenia jednego dziecka z 64 do 82 tygodni, a w przypadku urodzenia większej liczby dzieci w jednym porodzie z 68 do 86 tygodni.

Bardzo ważną zmianą w zakresie urlopu rodzicielskiego jest ustalenie, że 9 tygodni tego urlopu jest „nieprzechodzący” – tzn. możliwość wykorzystania ich przysługuje każdemu z rodziców na wyłączność i nie można tego okresu „przenieść” na drugą osobę. Do tej pory urlop rodzicielski mógł być w całości wykorzystany przez jednego z rodziców.

Przykład

Jeżeli matka dziecka chce wykorzystać cały urlop rodzicielski w wymiarze 41 tygodni, to przysługują jej maksymalnie 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego. Pozostałe 9 tygodni urlopu przysługuje wyłącznie ojcu dziecka.

Po nowelizacji urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach, a prawo do skorzystania z niego przysługuje do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

Nowa minimalna długość przerwy w pracy

Do kwietnia ub. r. osobom, których dzień pracy wynosił co najmniej 6 godzin, przysługiwała przynajmniej jedna 15-minutowa przerwa wliczana do czasu pracy. Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadziła dwie dodatkowe przerwy:

Drugą, 15-minutową dla osób pracujących więcej niż 9 godzin w ciągu doby,

Trzecią, również 15-minutową dla osób pracujących więcej niż 16 godzin w ciągu doby.

Warto zaznaczyć, że przedstawione powyżej zasady są minimalnymi standardami i na poziomie układów zbiorowych lub regulaminów pracy długość przerw i ich liczba mogą zostać zwiększone. Należy także pamiętać, że przepisy o przerwach odnoszą się do tzw. doby pracowniczej, która jest liczona od momentu rozpoczęcia przez pracownika pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy.

Przykład

Założmy, że pracownik lub pracownica zaczyna pracę o godzinie 19:00 w piątek i kończy ją o godzinie 5:00 w sobotę. Mimo że osoba ta w piątek i sobotę przepracowała po 5 godzin, to doba pracownicza trwa 24 godziny, zaczynając od godziny 19:00 w piątek. To oznacza, że w takim rozkładzie czasu pracy pracownikowi lub pracownicy przysługuje prawo co najmniej do dwóch 15-minutowych przerw w trakcie pracy, ponieważ jego / jej dobowy wymiar czasu pracy wynosi 10 godzin.

Czas szkoleń wliczony do czasu pracy

Nowe brzmienie Kodeksu pracy wreszcie reguluje w sposób bardziej jednoznaczny kwestie czasu szkoleń. Te szkolenia, które niezbędne są do wykonywania pracy na danym stanowisku (zgodnie z przepisami ustaw i rozporządzeń, układów zbiorowych lub porozumień albo regulaminów), a także te, które pracownik lub pracownica odbywają na polecenie swoich przełożonych, odbywają się na koszt pracodawcy i w godzinach pracy. Jeśli nie jest możliwe zorganizowanie szkolenia w godzinach pracy, to czas szkolenia w czasie wolnym wlicza się do czasu pracy.

Więcej informacji o warunkach zatrudnienia

Do dnia wejścia w życie nowelizacji istniał bardzo ograniczony katalog informacji, jakie pracodawca zobowiązany był przedstawić na piśmie nowo zatrudnionym pracownikom i pracownicom w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia ich do pracy. Od kwietnia ub. r. katalog ten jest znacznie szerszy i obecnie obejmuje następujące informacje (które mogą być przedstawione w formie pisemnej lub elektronicznej):

- dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy, przysługujące przerwy oraz dobowy i tygodniowy odpoczynek,
- zasady pracy w godzinach nadliczbowych oraz rekompensaty za taką pracę,
- w przypadku pracy zmianowej – zasady przechodzenia ze zmiany na zmianę,
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasady przemieszczania się między tymi miejscami,
- składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe, które nie zostały określone w umowie o pracę,
- wymiar płatnego urlopu lub (gdy nie jest możliwe określenie jego wymiaru) procedura jego przyznawania i ustalania,

• procedura rozwiązania umowy o pracę, długość okresów wypowiedzenia lub sposób ich ustalania, termin odwołania się do sądu pracy,

• prawo do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę,

• układ zbiorowy lub inne porozumienie zbiorowe, którymi pracownik jest objęty,

• w przypadkach, gdy w zakładzie nie obowiązuje regulamin pracy – termin, miejsce i częstotliwość wypłacania wynagrodzenia, pora nocna, przyjęte sposoby potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianie nieobecności.

Na pracodawców zostały także nałożone szersze obowiązki informacyjne w przypadku delegowania pracowników i pracownic do pracy poza granicami Polski. Przed tzw. wyjazdem służbowym poza granicę kraju pracownik/pracownica musi otrzymać na piśmie lub w formie elektronicznej informacje o:

- państwie lub państwach, w których praca za granicą lub zadanie służbowe mają być wykonywane,
- przewidywanym czasie trwania tej pracy lub zadania służbowego,
- walucie, w której będzie wypłacane wynagrodzenie,
- świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy za granicą lub zadania służbowego,
- warunkach powrotu do kraju (o ile powrót zapewnia pracodawca).

Umowy na okres próbny

Nowelizacja bardziej szczegółowo normuje również zasady korzystania z umów na okres próbny. Główną zmianą jest powiązanie okresu próbnego z przedziałem czasowym, na jaki pracodawca następnie chce zawrzeć umowę o pracę. Maksymalny okres, na jaki zawiera się umowę próbną, wynosi 3 miesiące, jednak w dwóch przypadkach będzie on krótszy:

- Gdy umowa o pracę ma być zawarta na czas określony nie dłuższy niż 6 miesięcy, okres próbny nie może trwać dłużej niż 1 miesiąc,
- Gdy umowa o pracę ma być zawarta na czas określony dłuższy niż 6, ale krótszy niż 12 miesięcy, okres próbny wynosić może maksymalnie 2 miesiące,

Wyżej wskazana maksymalna długości okresu próbnego mogą być wydłużone o jeden miesiąc, jeśli zgodzą się na to obie strony i jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Przedłużenie może także nastąpić w sytuacji, gdy pracownik lub pracownica podczas okresu próbnego korzystali z urlopu bądź mieli inne usprawiedliwione nieobecności – w tej jednak sytuacji konieczne jest zawarcie takiej możliwości w umowie o pracę, a czas, na jaki

zostanie wydłużony okres próbny, musi być równy czasowi absencji.

Bardzo ważną zmianą jest też zakaz wielokrotnego zatrudniania tej samej osoby na okres próbny. Ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tą samą osobą jest możliwe, tylko jeśli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy.

Prawo do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy na innej podstawie

Od kwietnia 2023 r. pracodawca, co do zasady, nie może pracownikom zakazać pracy u innego pracodawcy, bez względu na to, czy jest ona świadczona na podstawie umowy o pracę, czy też umów regulowanych przez Kodeks cywilny (zlecenie, dzieło etc.). Zakaz taki może być ustalony tylko w przypadku zawarcia odrębnej umowy o zakazie konkurencji lub w sytuacji, gdy wynika on z przepisów prawa.

Większa ochrona przed zwolnieniem osób korzystających z nowych przepisów

Nowelizacja wskazuje wprost, że korzystanie przez osoby zatrudnione z uprawnień wprowadzonych nowymi przepisami nie może być przyczyną wypowiedzenia ani rozwiązania umowy o pracę. Co więcej, pracodawca nie może nawet prowadzić działań, które są przygotowaniem do rozwiązania umowy o pracę ani stosować działań „mających skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę” w związku z korzystaniem przez pracowników z tych uprawnień. Ochroną tą objęte są następujące działania pracownika:

- wystąpienie z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy,
- jednoczesne świadczenie pracy dla innego pracodawcy (za wyjątkiem sytuacji gdy została zawarta umowa o zakazie konkurencji),
- Dochodzenie przez pracownika informacji o warunkach zatrudnienia lub o zasadach świadczenia pracy poza granicami kraju,
- Dochodzenie praw związanych z nowymi regulacjami dotyczącymi szkoleń.

W przypadku, gdyby zwolniony pracownik lub pracownica skierowali do sądu pozew zarzucający pracodawcy, że przyczyną zwolnienia jest któraś z powyższych okoliczności, to na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że faktyczna przyczyna zwolnienia była inna.

Nowelizacja zakazuje także pracodawcom „prowadzić przygotowań” do rozwiązania umowy o pracę z następującymi kategoriami osób zatrudnionych:

- Pracownicą w ciąży lub przebywającą na urlopie macierzyńskim,
- Pracownikiem lub pracownicą, którzy złożyli wniosek o urlop macierzyński, ojcowski, rodzicielski lub urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego. ●



INICJATYWA PRACOWNICZA

na Youtube

www.youtube.com/c/InicjatywaPracownicza



PRAWO

Pracodawcy nie mogą zmienić godzin pracy z dnia na dzień

„Pracodawcy nie mogą zmieniać harmonogramu pracy pracownika z dnia na dzień ani zmuszać go do uzgodnienia z przełożonymi dnia, w którym idzie on oddać krew. Nawet jeżeli zapisano to w regulaminie pracy. Inspekcja Praca zgodziła się ze stanowiskiem naszego związku zawodowego”. Rozmowa z Martą Rozmysłowicz, członkinią Zespołu ds. Prawnych i Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza.



ROZMAWIAŁ JAROSŁAW URBĄSKI

Walka o prawa pracownicze trwa także na gruncie prawnym, interpretacji przepisów. Zespół ds. Prawnych Inicjatywy Pracowniczej ma w tym przypadku kilka konkretnych przykładów. Mam na myśli np. kwestie zmiany w harmonogramie czasu pracy przeprowadzane z dnia na dzień, czy zasady, na jakich pracownicy oddają krew.

Te dwa tematy, czyli nagła zmiana harmonogramu pracy przez pracodawcę, tłumaczona szczególnymi potrzebami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej, np. relacjami ze swoimi klientami oraz narzucanie pracownikom konieczności uzyskania zgody przełożonego na oddanie krwi w danym dniu, łączy to, że pracodawcy starają się korzystać dla siebie zasady, zapisać w regulaminie pracy. W obu przypadkach jednak takie zapisy w regulaminie są mniej korzystne dla pracowników. Tymczasem art. 9 Kodeksu pracy stanowi wyraźnie w § 2, że postanowienia układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, regulaminów pracy czy statutów „nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych”.

Jak brzmią zatem ustawowe regulacje w zakresie zarówno zmiany harmonogramu pracy, jak i zasad, na jakich pracownik oddaje krew?

Zacznijmy od harmonogramów pracy. Art. 129 Kodeksu pracy określa trzy rzeczy: co to jest norma, wymiar i rozkład czasu pracy. Czas, na jaki się umówili pracownik i pracodawca w umowie to jest

wymiar czasu pracy. Norma to jest maksymalny wymiar czasu pracy, na który strony mogły się umówić. Jak ten wymiar czasu pracy rozkłada się w dniu, tygodniu, miesiącu itd. wynika właśnie z harmonogramu, czyli rozkładu czasu pracy. W art. 129 § 3 Kodeksu pracy drugie zdanie brzmi: „Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład”. Czyli o tym, jak będzie wyglądała nasza praca w następnym miesiącu (lub w dłuższym okresie) dowiedzieć się musimy najpóźniej tydzień przed rozpoczęciem pracy w danym miesiącu.

W Cooper Standard Polska Sp. z o.o., fabryce produkującej części samochodowe, działa nasza organizacja związkowa. Pracownicy zwrócili uwagę na to, że pracodawca dokonywał nagłych zmian w harmonogramie pracy. Na przykład w piątek dowiadawali się, że w poniedziałek nie idą na zmianę ranną, ale popołudniową. Taką możliwość pracodawca miał zapisaną w regulaminie pracy, gdzie było stwierdzone, że w nagłych sytuacjach, takich jak „wystąpienie zagrożenia zatrzymania klienta” – cokolwiek to oznacza – „pracodawca może wprowadzić zmiany w indywidualnych rozkładach pracy bez zachowania co najmniej 1 tygodniowego wyprzedzenia”. Czyli pracodawca w regulaminie zmienił zapisy art. 129 § 3 Kodeksu pracy, dostosowując go do swoich potrzeb.

Z naszej perspektywy pracodawca naruszał nie tylko – co ciekawe – art. 129 § 3 Kodeksu pracy, ale też przepisy dotyczące nadgodzin. Jeżeli pracodawca zmienia bowiem w ten sposób rozkład czasu pracy, doprowadza to tego, że pracownicy muszą

pracować ponadto, co zostało wcześniej zaplanowane. O tym stanowi art. 151 Kodeksu pracy, który mówi, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy, wymiar i rozkład (!) czasu, „stanowi pracę w godzinach nadliczbowych”. Co więcej, pracodawca nie dotrzymał wymogów nieprzerwanego odpoczynku dobowego pracownika obejmującego 11 godzin podczas doby roboczej (art. 133 § 1 Kodeksu pracy). Złożyliśmy wniosek do Inspekcji Pracy o kontrolę w zakresie przestrzegania tych przepisów w Cooper Standard Polska i ostatecznie Okręgowa Inspekcja Pracy w Krakowie pismem z dn. 28.05.2021 zgodziła się ze stanowiskiem naszego związku zawodowego.

Czyli, żeby Cię dobrze zrozumiał, ponieważ wcześniej pracownik miał zaplanowane zmiany ranne, ale pracodawca, bez tygodniowego wyprzedzenia, kazał mu przyjść po południu, to ta zmiana popołudniowa jawi się jako praca w godzinach nadliczbowych...

Właśnie. To oznacza, że tymi nagłymi zmianami w harmonogramie pracy, pracodawca obchodzi przepisy dotyczące nadgodzin i oszczędza na pracownikach. Biorąc pod uwagę, jak często pracownicy skarżą się na tego typu praktyki, nie jest to zjawisko marginalne.

Na stronach internetowych można znaleźć w wielu miejscach informacje, że – cytując: „możliwa jest zmiana grafiku pracy z dnia na dzień, jeśli jest to dopuszczalne w regulaminie pracy”. Albo w innym miejscu czytamy, że „pracodawca miał prawo polecić pracownikowi z dnia na dzień przyjście do pracy w dniu, który miał być dla pracownika wolnym”, jeśli „zmiana ta spowodowana była okolicznością obiektywną” np. choroba innego pracownika.

Owszem, ale w ramach nadgodzin. Pracodawca musi przeorganizować pracę, ale to on ponosi koszt. Jeżeli pracownik przychodzi do pracy niezgodnie z harmonogramem, co jest podyktowane nagłą potrzebą jak choroba innego pracownika, to musi być to traktowane jako nadgodziny.

Z punktu widzenia pracowniczego to oczywiste. Jednak przez wiele lat utrzymało się przekonanie, że potrzeby pracodawców, ich biznesu są ponad potrzeby pracowników. Ale taki pracownik czy pracownica, któremu z dnia na dzień zmienia się harmonogram pracy, musi wywiązać się z innych zobowiązań, np. opieki nad starszymi i dziećmi. Przecież w tym zakresie pewnego typu rygor narzucać jest mu także przez prawo. Mamy – dajmy na to – prawny obowiązek sprawowania władzy rodzicielskiej nad dzieckiem. Musimy zatem zapewnić małemu dziecku opiekę np. odpłatnie. Poniesiemy wówczas dodatkowe koszty.

Choć często zdarza się, że pracodawca woli dać pracownikowi wolne, aby nie płacić dodatku za nadgodziny i ponosić koszty pieniężne. Dodatkowo wymusza na pracownikach – co jest niezgodne z prawem – podpisanie odpowiednich wniosków ze wskazaniem dni, w których niby chcą oni te wolne. Oznacza to, że otrzymują wolne w stosunku 1:1, a nie 1:1,5 (za jedną nadgodzinę, zamiast godzinę wolnego powinien dostać półtora godziny wolnego). To też sposób na unikanie kosztów przez pracodawców. Jeżeli pracodawca wskazuje dni wolne za nadgodziny, to pracownik powinien otrzymać je w stosunku 1:1,5.

Ale aby tę kwestię jeszcze doprecyzować – czy pracodawca może w np. danym miesiącu, kiedy on już trwa, z zachowaniem owego 1 tygodnia, o którym mówi art. 129 § 3 Kodeksu pracy, zmienić pracownikowi harmonogram?

Tak, z zachowaniem 1 tygodnia może zmienić.

Przejdźmy teraz może do kwestii oddawania krwi przez pracownika. Na czym polega problem?

W tym samy zakładzie pracy, czyli w Cooper Standard Polska pracodawca wymagał od pracowników, aby z przełożonym uzgadniali dzień, w którym chcieli oddać krew. Zostało to też zapisane w regulaminie pracy. W związku z tym złożyliśmy kolejny wniosek do Inspekcji Pracy o przeprowadzenie kontroli. Zarzuciliśmy pracodawcy, że narusza przepisy ustawy o publicznej służbie krwi, która stwierdza, że pracownikom, którzy oddają krew, przysługuje zwolnienie od pracy w tym dniu. Jak mówiłam wcześniej, art. 9 Kodeksu pracy ustala hierarchię przepisów z tego zakresu, a ustawa o publicznej służbie krwi daje po prostu pracownikowi bezwzględne prawo do zwolnienia z pracy w dniu oddania krwi i żaden regulamin pracy nie może tego ograniczać.

To zrozumiałe. Bywają przecież „alerty krwi”, kiedy nagle trzeba krew oddać.

Jak sama nazwa ustawy brzmi, jest to „publiczna służba krwi”. Ustawa zatem podkreśla doniosłość tego aktu oddawania krwi, jak ważne to jest dla całego społeczeństwa. Co oznacza, że pracodawca nie może ze względu na swoje potrzeby (realne czy domniemane) wynikające z prowadzenia działalności gospodarczej ograniczać to prawo. W tym przypadku Inspekcja Pracy także przyznała nam rację (pismo z dnia 16 lutego 2023 r.). Stwierdzono, że regulamin pracy musi być w tym zakresie zmieniony. ●

ZAGRANICA

Nauka i ludobójstwo w Strefie Gazy

W wojnie, jaką od października zeszłego roku prowadzi Izrael z Hamasem i ludnością Palestyny, zginęło już około 30 tysięcy osób. W Strefie Gazy, w wyniku działań wojennych, blokowania pomocy humanitarnej i niszczenia cywilnej infrastruktury, brakuje żywności i wody pitnej. Coraz trudniej uzyskać pomoc medyczną w zniszczonych i słabo zaopatrzonych szpitalach. Oprócz wielkiego cierpienia, utraty życia, zdrowia i majątku, atak Izraela na Strefę Gazy ma także inne, daleko idące skutki dla przyszłości Palestyny. Jednym z nich jest niszczenie uniwersytetów, szkół i muzeów.

OPRACOWANIE: MICHAŁ CZEPIKIEWICZ I KATARZYNA RAKOWSKA NA PODSTAWIE MATERIAŁÓW KAMPANII BOJKOT, WYCOFANIE INWESTYCJI, SANKCJE

A taki Izraela dotknęły już wszystkie siedem uniwersytetów w Strefie Gazy. Już w październiku Izrael zbombardował Uniwersytet Islamski i Uniwersytet Al-Azhar w Gazie. Jako ostatni zniszczony został Uniwersytet Al-Israa w południowej Gazie. Izraelscy żołnierze wysadzili go w powietrze 17 stycznia. Wcześniej budynki uczelni były używane przez armię Izraela jako tymczasowe koszary i areszt. Zniszczone zostało także prowadzone przez uniwersytet muzeum, w którego zbiorach było ponad 1000 starożytnych i wczesnośredniowiecznych eksponatów.

Według Euro-Med Human Rights Monitor od 7 października w wyniku ataków Izraela na Strefę Gazy zginęło już 94 naukowców. Jednym z nich był profesor Sufian Tayeh, fizyk i matematyk, rektor Islamskiego Uniwersytetu w Gazie, który zginął w izraelskim nalocie wraz z całą rodziną 2 grudnia 2023. Innym zabitym w grudniu przez Izrael badaczem był Refaat Alareer, pisarz i literaturoznawca.

W tym samym czasie 281 szkół państwowych i 65 szkół prowadzonych przez UNRWA w Strefie Gazy zostało całkowicie lub częściowo zniszczonych. Jak potwierdza UNICEF, od paru miesięcy nie prowadzi się już nauczania ponad 600 tysięcy dzieci w wieku szkolnym ze Strefy Gazy.

Według palestyńskiego Ministerstwa Edukacji w trwających atakach zginęło ponad 4327 uczniów, a 7819 innych zostało rannych. Zginęło też 231 nauczycieli i pracowników szkolnej administracji, a 756 zostało rannych.

Organizacje monitorujące przestrzeganie praw człowieka ostrzegają, że działania Izraela mogą mieć charakter celowy, dążący do niszczenia kultury, edukacji i życia naukowego Palestyny. Docelowo ma to sprawić, że Strefa Gazy nie będzie się nadawała do zamieszkania i że osoby, które opuszczają swoje miejsca zamieszkania, nie będą miały do czego wracać, a społeczeństwo Palestyny nie będzie mogło budować swojej przyszłości. Działania Izraela prowadzą także do wymazywania przeszłości. Niszczone i rozkradane są zbiory archiwalne, biblioteki i muzea.

Działania Izraela zostały nazwane naukobójstwem (od angielskiego scholasticide). Prof. Karma Nabulsi ukuła to określenie już kilkanaście lat temu, nawiązując

do pierwszej definicji ludobójstwa autorstwa Rafała Lemkina, obejmującej także niszczenie instytucji politycznych i społecznych, kultury i języka.

Niszczenie palestyńskich szkół i uczelni nie zaczęło się bowiem w październiku zeszłego roku. W ataku na Gazę w 2014 roku Izrael zniszczył 153 szkół, w tym 90 prowadzonych przez ONZ. Zniszczony został także Uniwersytet Islamski w Gazie. W czasie pierwszej Intifady (1987-1993), Izrael zamknął wszystkie palestyńskie uniwersytety, niektóre na kilka lat. Zamknięto także ponad tysiąc szkół, a nawet przedszkola, zmuszając Palestyńczyków do stworzenia sieci nauczania w podziemiu.



Naukowcy z całego świata podpisują petycje przeciwko wojnie Izraela, między innymi Scholars Against War on Palestine. Są wśród nich także badacze z Izraela, którzy za wyrażenie krytyki wobec działań swojego rządu mogą spotkać represje, włącznie z zawieszeniem i utratą pracy. Jak podaje Neve Gordon, znane są przypadki aresztowania studentów za publiczne okazywanie empatii wobec zabijanych Palestyńczyków. Meir Baruchin, izraelski nauczyciel historii z Jerozolimy, stracił pracę, został aresztowany i publicznie upokorzony przez własnych uczniów za wyrażoną na Facebooku sympatię dla cywilnej ludności Gazy.

Petycje, protesty i wyrażanie opinii w mediach społecznościowych nie są jedynymi formami sprzeciwu wobec ludobójczych działań Izraela. Scholars Against War on Palestine zachęcają do różnych form protestu i wyrażenia solidarności z ludźmi nauki ginącymi w Gazie. Należą do nich między innymi czuwania

przy świecach upamiętniające osoby, które zginęły w wyniku ataku Izraela, organizowanie wydarzeń edukacyjnych, a także przyjmowanie stanowisk potępiających ludobójstwo i wzywających do zawieszenia broni. Jedną z form działania, do jakiej nawiązują, jest akademicki bojkot izraelskich instytucji, w tym uczelni. Bojkot ten jest częścią zainicjowanej w 2005 roku kampanii BDS (bojkot – wycofanie inwestycji – sankcje) i wzorowany jest na działaniach podjętych przez społeczność międzynarodową wobec rasistowskiego rządu Republiki Południowej Afryki prowadzącego politykę apartheidu, zainicjowanych w 1965 roku przez kilkuset przedstawicieli świata nauki.

Dlaczego bojkot?

Uczelnie izraelskie mają współudział w prześladowaniach ludności palestyńskiej i działaniach zbrojnych. Utrzymują bliskie związki z armią Izraela i pracują na rzecz doskonalenia broni, narzędzi opresji i inwigilacji. Uczelnie także w systematyczny sposób dyskryminują studentów ze względu na ich nieżydowską tożsamość.

Przykładowo, Uniwersytet Technion realizuje projekty badawcze na zlecenie Ministerstwa Obrony Izraela i prowadzi zajęcia dla żołnierzy Sił Obronnych Izraela. Think tank afiliowany przy Uniwersytecie promuje doktrynę wojenną polegającą na nieproporcjonalnych atakach na infrastrukturę i ludność cywilną. Prowadzi ona do ogromnej liczby ofiar cywilnych i łamania prawa wojennego.

Izraelski Instytut Techniczny Technion brał udział w opracowaniu zdalnie sterowanych buldożerów niszczących palestyńskie domy, tech-



Palestinian Campaign
for the Academic & Cultural
Boycott of Israel

nik dźwiękowego odstraszenia protestujących oraz dronów używanych do bombardowania Gazy. Ponadto we współpracy z Elbit, głównym izraelskim producentem broni, Technion odegrał zasadniczą rolę w budowie i nadzorowaniu izraelskiego muru, uznanego za nielegalny przez Międzynarodowy Trybunał Sprawiedliwości w 2004 roku.

Izraelskie uniwersytety często bezpośrednio uczestniczą w izraelskiej kolonizacji palestyńskiej ziemi. Na przykład Uniwersytet Hebrajski uczestniczył w konfiskacie palestyńskiej ziemi w okupowanej Jerozolimie Wschodniej.

Bojkot ma na celu skłonienie izraelskich uniwersytetów i szkół wyższych do uznania praw narodu

• Bezpośredniego wspierania palestyńskich instytucji akademickich i kulturalnych, bez wymagania od nich współpracy z izraelskimi odpowiednikami.

Przykłady działań w ramach bojkotu:

• Odmowa udziału w projekcie organizowanym lub finansowanym przez Izrael i jego instytucje.

• Odmowa udziału w projekcie badawczo-rozwojowym z udziałem izraelskich instytucji akademickich, izraelskiego rządu lub związanych z nimi korporacji.

• Odmowa udziału stowarzyszeń izraelskich w międzynarodowych organizacjach akademickich.

• Odmowa publikowania lub recenzowania artykułów w czasopiśmie wydawanych na izraelskich uniwersytetach.

• Odmowa wykonania recenzji pracy na stopień na izraelskim uniwersytecie.

• Odmowa przyznania nagrody izraelskiemu urzędnikowi państwowemu lub przedstawicielowi instytucji izraelskiej (np. rektorowi).

Żeby chronić zasadę wolności akademickiej, bojkot nie jest skierowany przeciwko pojedynczym osobom, tylko przeciw instytucjom. Kluczem do bojkotu nie jest tożsamość osób, tylko udział instytucji w łamaniu praw ludności palestyńskiej.

Bojkot akademicki promowany przez PACBI jest częścią szerszego ruchu Boycott, Divestment & Sanctions (BDS). Jego celem jest wywarcie finansowej i instytucjonalnej presji na Izrael, żeby uznał swoje zobowiązania wobec prawa międzynarodowego i wycofał się z terenów okupowanych, usunął mury rozdzielające, równo traktował żydowskich i arabskich obywateli Izraela oraz uznał prawo uchodźców palestyńskich do powrotu.

Ruch ten jest wzorowany na ruchu przeciwko apartheidowi w Republice Południowej Afryki, który od lat 60. wzywał do ekonomicznego, instytucjonalnego, sportowego, kulturalnego i akademickiego bojkotu RPA. Ruch ten osiągnął sukces w latach 90., gdy pod presją międzynarodową doszło do zmiany władzy w RPA i wyzwolenia ludności czarnoskórej. •

palestyńskiego oraz zakończenia wszelkich form współudziału w łamaniu prawa międzynarodowego przez Izrael.

Na czym polega bojkot akademicki? Palestyńska Kampania na rzecz Akademickiego i Kulturalnego Bojkotu Izraela (PACBI), kolektyw palestyńskich naukowców, ludzi kultury i artystów, nawołuje do:

• Odmowy jakiejkolwiek formy współpracy z izraelskimi instytucjami akademickimi i kulturalnymi;

• Opowiadania się za kompleksowym bojkotem instytucji izraelskich na szczeblu krajowym i międzynarodowym;

• Opowiadania się za wycofywaniem się międzynarodowych instytucji akademickich z Izraela,

• Pracy na rzecz instytucjonalnego potępienia polityki Izraela,