

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 62/III 2025



Intensywne spory zbiorowe od biur po magazyny

Przez związek toczy się fala sporów zbiorowych

>> s. 4-7

ABC Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Dowiedz się, z czym się je ZFŚS

>> s. 13

Budżet państwa z perspektywy pracowniczej

Co dla pracowników oznacza budżet państwa na 2025 rok?

>> s. 11



TEMAT NUMERU

Spory zbiorowe w Inicjatywie

Spory zbiorowe i strajki drogą do sukcesu

JAROSŁAW URBAŃSKI, KOMISJA KRAJOWA

Na przedostatnim Zjeździe OZZ Inicjatywa Pracownicza w Warszawie w 2022 roku szeroko omawialiśmy kwestie dotyczące sporów zbiorowych i strajków. Obszerne sprawozdanie z tej dyskusji opublikowaliśmy w nr 59 naszego związkowego Biuletynu. Omówiliśmy w nim nie tylko bieżące działania poszczególnych komisji zakładowych będących w sporze ze swoimi pracodawcami, ale – dla lepszego zrozumienia problemu – przedstawiliśmy dostępne wówczas statystyki. Inicjatywa Pracownicza od lat uznaje bowiem spory zbiorowe i strajki za podstawową formę walki zatrudnionych o swoje interesy socjalne i prawa pracownicze.

Z dostępnych na ten moment danych wiemy, że w latach 2021 i 2022 znacząco wzrosła liczba wszczętych sporów zbiorowych. O ile bowiem np. w latach 2016-2020 średniorocznie wszczynano 368 sporów zbiorowych, to w roku 2021 wybuchło ich 712, a w roku 2022 – 528. Niestety nie mamy jeszcze danych za 2023 rok. Trzeba tu jednak dodać ważne zastrzeżenie: spory zbiorowe w oświacie ogłoszone w 2017 i 2019 roku traktujemy jako jeden. W oficjalnych statystykach są one ujmowane dla każdej szkoły osobno (kilkanaście tysięcy), co może wypaczać ogólny obraz sytuacji.

Co charakterystyczne zwiększona liczba sporów zbiorowych w latach 2021-2022 nie przełożyła się wcale na większą liczbę strajków (i strajkujących). Jedynie 1% w 2021 r. i 5% w 2022 r. sporów kończyło się strajkami. Łącznie za oba lata brało w nich udział – gdyby wierzyć statystykom GUS-owskim – jedynie 5,2 tys. osób. Mamy tu – moim zdaniem – do czynienia z dwoma zasadniczymi aspektami wpływającymi na taki stan rzeczy. Po pierwsze czynnikiem najmocniej wpływającym na wzrost liczby sporów zbiorowych w ostatnich była inflacja i przekonanie wielu załóg o spadku realnych wynagrodzeń. W szczytowy momencie – w październiku 2022 r. – wynosiła ona 17,6%, licząc „rok do roku”. Po drugie – rekordowo niski poziom bezrobocia (stopa ok. 5%) powodował, że wzmocniona została strukturalna siła przetargowa pracowników i pracownic, wynikająca z ich lepszej sytuacji na rynku pracy. Zaryzykuje hipotezę, że brak rąk do pracy zmusza pracodawców do szybkich ustępstw, a dostatecznie silnym naciskiem jawił się sam spór, a nawet groźba wejścia w niego, a niekoniecznie strajk. Kluczowe mogły być także protesty nieformalne (których liczba jest trudna do ustalenia), czy absencja, porzucenie pracy, odnowa pracy w godzinach nadliczbowych itp. Choć oczywiście trzeba pamiętać, iż w każdym przypadku jest inaczej i w poszczególnych zakładach i instytucjach sytuacja może być różna.

W 2022 roku wybuchło też 144 strajków w przemyśle i logistyce – to także rekord, gdyby porównać dane za ostatnie 10 lat. Jednak trzeba zaznaczyć, iż ciągle głównie protestują zakłady budżetowe: opieka zdrowotna, oświata, administracja publiczna itd. Pracownicy i pracownice oświaty byli grupą zawodową przejawiającą najwyższą aktywność strajkową w ostatniej dekadzie, podejmując próby strajku generalnego w latach 2015 i 2017, aż wreszcie doszło do „protestu z wykrzyknikiem” w 2019 roku. W strajku udział wzięło wówczas ok. 230 tys. pedagogów. Ostatnia większa mobilizacja innych niż wiązanych ze szkolnictwem, zdrowiem i administracją grup zawodowych (głównie górnictwo i kolej) miała miejsce w 2013 roku przy okazji tzw. strajku generalnego na Śląsku. Warto dodać, iż w tym samym roku doszło do masowych demonstracji. W Warszawie na wezwanie wszystkich związków zawodowych we wrześniu 2013 roku w proteście ulicznym wzięło udział od 100 tys. do 200 tys. osób (w zależności od szacunku). Nie można też zapomnieć, iż w latach 2020-2021 ograniczenia dotyczące protestów pracowniczych wynikały z przepisów sanitarnych związanych z pandemią COVID-19.

W niniejszym numerze Biuletynu prezentujemy, jak są zaangażowani i jak sobie radzą związkowcy i związkowczynie z Inicjatywy Pracownicznej, prowadzące spory zbiorowe i dążące do strajku w Jeremias, Zalando, Bauer, Nielsen, w warszawskich instytucjach kultury. Przypomnieć warto, że w tym roku 20 czerwca wybuchł strajk w koncernie CANPACK Food and Industrial Packaging, a w marcu protestowali i grozili strajkiem poznańscy kurierzy Glovo. Wiosną spontanicznie przerwali pracę i wyszli z zakładu też pracownicy Cegielskiego.

Choć zatem wśród związkowców i związkowczyń zwykło się narzekać na niski poziom zaangażowania ludzi w protesty pracownicze oraz utyskiwać na małą aktywność strajkową, to naciski z ostatnich 10 lat wystarczyły, aby wiele uzyskać: obniżenie wieku emerytalnego, znaczne podniesienie wynagrodzenia minimalnego, ograniczenia w zakresie stosowania umów śmieciowych itd. Walki pracownicze oczywiście nie były zawieszane w społecznej próżni. W ostatnich latach miały miejsce ogromne demonstracje o charakterze stricte politycznym: od Marszów Niepodległości przez protesty Komitetu Obrony De-

Spory zbiorowe i strajki w Polsce w latach 2013-2023 wg danych GUS-u

rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Spory zbiorowe											
ogółem	284	254	600*	242	447*	354	415*	384	712	528	x
w przemyśle i logistyce	107	100	92	86	130	113	92	71	118	144	x
Strajki ogółem	93	3	14	5	37*	7	163*	27	7	29	13
strajkujący [w tys.]	29,3	0,8	19,1	0,7	29,7	2,0	228,2	13,2	1,4	3,8	1,5
*/ spory zbiorowe i strajki w edukacji (szkolach) traktowane jako jeden											

mokracji i w obronie sadownictwa, po wystąpieniu uliczne organizowane przez główne partie polityczne. Nastąpiła polaryzacja społeczna, system uległ rozchwianiu. Wydaje się, że w cieniu tych walk o władzę, protesty pracownicze czy konkretnych grup zawodowych (nauczycieli, pielęgniarek, rolników itd.) znikły. Jednak większość wystąpień społecznych musimy traktować jako generalny wzrost antagonizmów, w tym oczywiście klasowych i ekonomicznych, bez względu na ideologiczną otoczkę. Jak pisał Karl Polanyi, podstawowa „rola interesów klasowych w procesie przemian społecznych wydaje się zupełnie naturalna”, a każda transformacja „o charakterze ogólnym musi oddziaływać na różne części społeczeństwa w odmienny sposób...”. Masowe demonstracje polityczne zmuszały kolejne rządy – zabiegające o spokój społeczny i przychylność elektoratu – do zasadniczych ustępstw w kwestiach socjalnych. Co prawda przybrało to paternalistyczny charakter, ale zmiana na korzyść świata pracy i grup najgorzej sytuowanych była dobrze zauważalna.

Kiedy ponad 20 lat temu zakładaliśmy Inicjatywę Pracowniczą (jako związek zawodowy zostaliśmy zarejestrowani w 2004 roku) w centrum naszej krytyki stał neoliberalny kapitalizm, z jego wysokim bezrobociem, niskim płacami i świadczeniami socjalnymi, śmieciowymi umowami itd. Na naszych oczach system ten ulega rozkładowi, nie zawołam jednak: „Wygraliśmy!” Warunkiem naszego sukcesu jest kontynuowanie walki i nacisków na pracodawców i polityków. ●



Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Powstał Region Wschodni Inicjatywy Pracowniczej

W dniach 28-29 września br. w Warszawie odbył się zjazd założycielski Regionu Wschodniego OZZ Inicjatywa Pracownicza. Efektem spotkania jest porozumienie o utworzeniu koordynacji regionalnej dla wschodniej części kraju, do którego przystąpiło 30 komisji. Na tej podstawie Komisja Krajowa podjęła uchwałę o oficjalnym powołaniu „Koordynacji Regionu Wschodniego OZZ Inicjatywa Pracownicza” w dn. 6 października br.

W Zjeździe wzięło udział ponad 50 osób reprezentujących 41 komisji działających na terenie województw: mazowieckiego, łódzkiego, podlaskiego, warmińsko-mazurskiego, lubelskiego, świętokrzyskiego, małopolskiego i podkarpackiego. Centralnym punktem obrad była dyskusja nad treścią porozumienia, które reguluje zasady współpracy komisji tworzących Region.

Zasady współpracy regionalnej

Według przyjętego porozumienia wszystkie komisje wchodzące w skład Regionu mają prawo do wyboru delegatów i delegatek do Rady Koordynacji, która w skali regionalnej pełni podobne funkcje co Zjazd Delegatów i Delegatek w skali ogólnopolskiej: wybiera władze wykonawcze (Sekretarza lub Sekretarzynę oraz Prezydium Rady) i powołuje zespoły robocze, podejmuje decyzje odnośnie działalności Regionu oraz zasad jego funkcjonowania i uchwała budżet. Spotkania Rady odbywają się co pół roku, a zwykłe decyzje wymagają obecności co najmniej 50% przedstawicieli i przedstawicielek komisji tworzących Region. W przypadku braku quorum decyzje zapadają większością ⅔ głosów, ale w trybie tym nie można podjąć decyzji o zmianie treści porozumienia, zatwierdzeniu budżetu czy odwołaniu Prezydium Rady. Po licznych dyskusjach zdecydowano, że każdej komisji wchodzącej w skład Regionu przysługiwać będzie jeden głos w Radzie, bez względu na różnice w liczebności.

Prezydium Regionu przede wszystkim odpowiadać ma za wykonywanie decyzji Rady, dbać o przepływ informacji i podejmować decyzję w sprawach bieżących. W jego skład wchodzić będą: Sekretarz lub Sekretarzyną (zgodnie ze Statutem funkcja konieczna do powołania koordynacji, polega przede wszystkim na zwoływaniu i przewodniczeniu posiedzeniom Rady), Koordynatorka lub Koordynator ds. Regionu wchodzący w skład Komisji Krajowej, Skarbnik lub Skarbniczka, a także osoby koordynujące prace zespołów roboczych i „pozostali członkowie Prezydium” (których Rada może wybrać, jeśli istnieje potrzeba odelegowania kogoś do funkcji inne niż wyżej wymienione).

Stosunkowo dużo czasu podczas Zjazdu poświęcono także na kwestie finansowe. Zebrani i zebrane zdecydowali, że poza środkami na funkcjonowanie Regionu, które zapewniać ma Komisja Krajowa z budżetu ogólnopolskiego, będzie obowiązywała zasada dobrowolności w finansowaniu kosztów działania regionu. Komisje tworzące Region będą samodzielnie decydować o tym, jakie środki finansowe ze swoich budżetów przeznaczyć chcą na działania regionalne. Plany wydatków Regionu mają być uchwalane w formie budżetu, którego projekt przygotować ma osoba pełniąca funkcję Skarbnika lub Skarbniczki Regionu.

Władze i planowane działania Regionu

Sobotnia część obrad zakończyła się wyborem Prezydium Rady Koordynacji, w skład której weszli:

- Dominik Chrabski (Łódzkie Koło Młodych) – Sekretarz Koordynacji,
- Marta Zuchowicz (Warszawska Komisja Środowiskowa) – Skarbniczka Koordynacji,
- Kazimierz Szufnik (Komisja Zakładowa przy Danfoss Poland) – Koordynator ds. Organizacyjnych (odpowiedzialny za ewidencje komisji tworzących Region i dokumentację Prezydium Rady),

- Róża Skrobiś (Łódzkie Koło Młodych) – Koordynatorka zespołu ds. Prawnych,
- Gabriela Wilczyńska (Warszawskie Koło Młodych) – Koordynatorka Zespołu Medialnego,
- Jakub Grzegorzczak (Warszawska Komisja Środowiskowa) – Koordynator Zespołu ds. Sporów Zbiorowych,
- Andrzej Zahorski (Warszawska Komisja Środowiskowa) – Koordynator Zespołu ds. NextCloud (platformy do komunikacji w ramach Regionu),
- Agata Kornieluk (Międzyzakładowa Komisja Opiekunów Medycznych i Kwalifikowanych) – odpowiedzialna za współpracę i kontakt z komisjami z północno-wschodniej części Polski
- Anna Romanowicz (Komisja Zakładowa przy Uniwersytecie Jagiellońskim) – odpowiedzialna za współpracę i kontakt z komisjami z południowo-wschodniej części Polski.
- Koordynatorką Regionu reprezentującą go na forum Komisji Krajowej jest Maja Kudła (Warszawskie Koło Młodych) wybrana na tegorocznym Krajowym Zjeździe Delegatów i Delegatek.

Wszystkie komisje OZZ IP działające na terenie województw wchodzących w skład Regionu Wschodniego mogą przystąpić do Koordynacji – potrzebna jest do tego uchwała prezydium danej komisji oraz wybranie dwóch osób, które naprzemiennie będą pełnić funkcję Delegatów do Rady Regionu.

Kontekst – reorganizacja struktury OZZ IP

Na ostatnim, XIII Krajowym Zjeździe Delegatów i Delegatek (KZDiD) Inicjatywy Pracowniczej zapadła decyzja o rozpoczęciu procesu reorganizacji struktury związku. Jej podstawą ma być powołanie ponadzakładowych struktur terytorialnych (regiony) i branżowych (koordynacje branżowe). Te nowe struktury mają za zadanie przede wszystkim wzmocnić współpracę pomiędzy komisjami, inicjować działania na poziomie wykraczającym poza poszczególne zakłady pracy oraz włączyć więcej osób w zarządzanie związkiem.

Proces reorganizacji będzie wieloetapowy i rozłożony na kilka lat. W pierwszej kolejności struktury regionalne i branżowe powstawać będą na podstawie par. 29a statutu Związku, który pozwala na zawieranie dobrowolnych porozumień pomiędzy jednostkami podstawowymi (komisjami i kołami). Na podstawie tych porozumień Komisja Krajowa podejmuje uchwałę o powołaniu koordynacji regionalnej lub branżowej. W kolejnych latach doświadczenia zebrane na podstawie powołanych w ten sposób koordynacji posłużą za punkt wyjścia do dyskusji o zmianach statutowych.



Zebrani zdecydowali także o powołaniu czterech zespołów roboczych: prawnego (odpowiedzialnego za bieżące poradnictwo z zakresu prawa pracy), medialnego (odpowiedzialnego za działalność informacyjną w ramach Regionu), ds. sporów zbiorowych (odpowiedzialnego za wspieranie sporów prowadzonych przez komisje należące do Regionu) oraz zespołu odpowiedzialnego za informatyczną platformę NextCloud, która została wybrana jako główne narzędzie do komunikacji w ramach Regionu.

Zjazd zakończył się dyskusją o przyszłych działaniach, jakie podjąć ma region – wśród licznych głosów przeważały te o potrzebie zapewnienia odpowiedniego wsparcia (organizacyjnego, prawnego i technicznego) dla nowo powstałych struktur OZZ IP. Oprócz tego w dyskusji sygnalizowano także potrzebę stworzenia regionalnej „bazy wiedzy”, poprawy zaplecza lokalowego do działalności związkowej oraz przygotowania związkowych materiałów informacyjnych w językach innych niż polski.

Zgodnie z decyzją podjętą na Zjeździe, przez ostatnie 6 miesięcy przedstawiciele i przedstawicielki struktur Inicjatywy Pracowniczej działających na terenie województw obejmujących region wschodni spotykali się i dyskutowali nad zasadami przyszłej współpracy regionalnej. Finalnym etapem tych prac był wrześniowy Zjazd, na którym ustalono ostateczną wersję porozumienia, które regulować ma zasady funkcjonowania regionu wschodniego. Równolegle do powstawania struktur regionalnych w Inicjatywie Pracowniczej trwa także proces integrowania komisji i kół według „linii branżowych” – w sierpniu br. powstała koordynacja zrzeszająca struktury młodzieżowe, a o oficjalnym powołaniu koordynacji dyskutują także struktury IP działające w trzech branżach: (1) handel, media i usługi (2) kultura, (3) edukacja. ●

Kontakt z prezydium Regionu Wschodniego:
wschod@ozzip.pl

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Porozumienie albo strajk!

Trwa spór zbiorowy w Jeremias



ZUZANNA JĘDRZEJOWSKA, BARTEK KURZYCA

Wcześniejsze sukcesy komisji

Komisja IP w Jeremias powstała w lutym 2021 r. Przystąpiło od razu dużo pracowników, dzięki czemu komisja natychmiast zaczęła prężne działania, które wkrótce przerodziło się w spór zbiorowy. W listopadzie 2021 r. udało się dojść do porozumienia z zarządem. Wywalczone wtedy 1) od 240 do 500 zł podwyżki, 2) ujednolicony i uproszczony system premii, 3) skrócenie czasu „przetrzymania” pracowników w agencjach pracy tymczasowej do maksymalnie 12 miesięcy, 4) coroczne świadczenia urlopowe w wysokości 1000 zł, 4) korzystne zasady otrzymywania dni wolnych.

Sukces poprawił także inne warunki pracy w firmie i potwierdził siłę komisji w Jeremias. Dalsze działania związkowców i związkowców utwierdziły załogę w przekonaniu, że jest to organizacja godna zaufania. Obecnie, pod koniec 2024 r., komisja cieszy się rekordową liczbą członków.

Czego żądają pracownicy Jeremias?

Po sporze w 2021 zarząd Jeremias deklarował wolę dialogu z załogą, aby zajmować się zgłaszanymi problemami. Dialog okazał się jednak pozorowany. Dyrekcja wprowadziła wyższe normy i nie waloryzowała pensji. Zignorowano petycję większości załogi o skrócenie rocznego okresu rozliczeniowego, który zmusza do pracy w soboty bez dodatkowego wynagrodzenia. W efekcie 3 października 2024 r. komisja weszła w spór zbiorowy. Związkowcy postulują: 1) 800 zł podwyżki, 2) miesięczny okres rozliczenia nadgodzin, 3) wydłużenie płatnej przerwy do 30 minut, 4) przywrócenie sprawiedliwych zasad premiowania.

Podczas zebrania na hali ze wszystkimi pracownikami dyrekcja ogłosiła, że firma jest w złej kondycji finansowej i wobec tego nie może spełnić postulatów. Jak jednak wynika ze sprawozdań finansowych spółki, zarząd w 2023 roku wypłacił sobie większe wynagrodzenia niż w 2022. W dodatku firma redukuje zatrudnienie regularnych pracowników magazynowych, a jednocześnie polega na de facto darmowej sile roboczej — zatrudnieniu skazanych z zakładu karnego w Gębarzewie. Tylko w 2024 roku zarząd otrzymał na ten cel niemal milion złotych publicznej pomocy.

Na zebraniu związkowcy skonfrontowali dyrekcję z kłamstwami i nie dali jej się uci-

żyć. Zarząd próbował przekonać działaczy, żeby przełożyli spór zbiorowy na listopad. Związkowcy odrzucili apel o zawieszenie sporu, uznając go za próbę „kupienia czasu”, aby zarząd bez zakłóceń przetrwał okres wzmożonej pracy.

Zamiast dialogu – sabotaż!

Podczas pierwszych rokowań dyrekcja zdecydowała się na paraliż dialogu. W tym celu zatrudniła kancelarię Littler. Koncern ten jest znany ze zwalczania związków zawodowych (tzw. union busting). Zarabia za to ogromne pieniądze. Dyrekcja innej firmy zapłaciła w zeszłym roku niemal 250 tys. zł tylko za jeden kwartał świadczenia usług! Littler jest pośrednio finansowany

Delegaci związku nie zgodzili się na podpisanie tak absurdalnego zakazu. Próbowano więc uniemożliwić reprezentantom z komisji krajowej udziału w rozmowach, dopóki oni nie podpiszą zobowiązania. Przedstawiciele komisji w Jeremias i członkowie Komisji Krajowej solidarnie odrzucili także i to żądanie — utrudnianie kontaktu z załogą i odcinanie od pomocy centrali związku to prosta droga do całkowitej zależności pracowników od woli dyrekcji.

Oprócz tego zarząd posunął się do innych prób rozbicia związku — zakazywał rozdawania ulotek, zasypywał związkowców bezpodstawnymi pismami-straszkami, rozprowadzał anonimowo petycję pracowniczą z „poparciem dyrekcji” wymierzoną w związek.



przez polskie państwo, które przyznaje firmom przywilej wpisywania usług prawnych w koszty prowadzenia działalności gospodarczej.

Nowy adwokat uzależnił rokowania od podpisania zobowiązania, zgodnie z którym wszystkie rozmowy między szefostwem a związkiem będą „tajemnicą spółki”. Dotyczyłoby to wynagrodzeń, regulaminów i innych kwestii omawianych na spotkaniach. To uniemożliwiłoby praktycznie działalność związkową, bo działacze nie mogliby rozmawiać o kondycji firmy nawet z załogą. Umowa miała obowiązywać pod groźbą kary 25 tys. zł za każde złamanie poufności i przekazanie informacji określonych mianem tajemnicy przedsiębiorstwa przez pracodawcę zgodnie z jego uznaniem.

Dość zwalczania związków zawodowych!

Udany protest pod zakładem

W reakcji na próby zastraszania związku i paraliżu sporu, 26 października załoga fabryki zorganizowała pod siedzibą spółki w Gnieźnie największy wiec pracowniczy od początku III RP w tym mieście. Uczestniczyła w nim znaczna większość pracowników produkcji i magazynu Jeremias oraz delegacje związkowe z innych zakładów pracy, w tym czarne koty z Amazon, Volkswagen, Nielsen, Danfoss, Orlen oraz lokalne załogi z Konfederacji Pracy w Panasonic i z Solidarności w Velux. Łącznie pod zakładem zebrało się aż 250 osób. Produkcja i magazyn Jeremias dały przykład jednoci oraz zaapelowały do pracow-

ników biurowych spółki o odwagę i dołączenie do działań.

Protest był odpowiedzią na próby zastraszania komisji zakładowej przez dyrekcję Jeremias i sprzeciwem wobec działalności koncernu Littler w Polsce. Związek domagał się od dyrekcji porozumienia na rzecz poprawy warunków, nawet kosztem wyrzucenia prawników Littlera. Jak ujęło to prezydium komisji: „Niech zarząd wbije sobie do głów — nie jesteśmy frajerami. Porozumienie albo strajk”.

Co dalej?

Po proteście związek przejął inicjatywę. Kolejne dwie tury rokowań odbyły się bez udziału prawników z Littlera. Dyrekcja odpuściła również podpisanie przez związek „klauzuli poufności” jako warunku rozmów.

Mimo tego zarząd dalej „nie uznaje” sporu zbiorowego i twierdzi, że strony po prostu „spotykają się”, aby uprawiać „dialog” w jakimś nieokreślonym trybie. Dyrekcja nie złożyła żadnej poważnej propozycji w odpowiedzi na postawione żądania. Wobec tego delegacja komisji spotkała się z ministrami Agnieszką Dziemianowicz-Bąk. Związek przedstawił sztabowi ministrowi dokumentację z dotychczasowego przebiegu sporu oraz dowody utrudniania prowadzenia rozmów przez zarząd Jeremias.

W wyniku braku porozumienia z dyrekcją na etapie rokowań związkowa reprezentacja Jeremias uznała ten etap za wyczerpany, domagając się przejścia do kolejnej fazy — mediacji z udziałem mediatora z listy ministerstwa pracy. Firma zgodziła się na mediatora, nadal jednak nie uznając istnienia sporu. Celem dyrekcji

jest zabezpieczenie się przed strajkiem w razie braku porozumienia. Związek jest pewny, że firma zamierza manipulować pracownikami, wmawiając im, że wszelkie akcje protestacyjne związku i sam strajk jest nielegalny.

Mimo to związkowcy są zdeterminowani do walki o realną poprawę warunków pracy. Jeśli pracodawca dalej nie będzie uznawał sporu zbiorowego, nie spełni żądań i nie proponuje godnego kompromisu, związek jest gotowy przeprowadzić referendum strajkowe i, jeśli tak załoga zagłosuje, zatrzymać produkcję. Redakcja zamyka ten tekst 20 listopada w trakcie trwania sporu. Aktualne informacji o walce załogi znajdziecie na Facebooku komisji @OZZIPJEREMIAS. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Spór zbiorowy w Fiege: walka trwa!



MATEUSZ DYJACH, ŁÓDZKIE KOŁO MŁODYCH INICJATYWY PRACOWNICZEJ

Powstanie komisji

W październiku minął rok od dzikiego strajku w zakładach Fiege/Zalando w Ameryce pod Olsztynem, gdy w obliczu rosnących zamówień, zarząd próbował narzucić pracującym soboty i niekorzystne zmiany w grafikach wielu pracowników i pracowników. W wielu przypadkach było to 6 tygodni z rzędu z pracującą sobotą. Dzięki mobilizacji stanęły wszystkie kluczowe działy magazynu, zatrudniające ponad dwa tysiące osób, co pozwoliło skutecznie zmobilizować pracowników w walce o swoje prawa. Władze próbowały załagodzić konflikt, organizując fikcyjne negocjacje z załogą, proponując podwyżki, które faktycznie oznaczały wyrównanie pensji do minimalnych stawek, przewidzianych przez prawo na 2024 rok. Strajkujące jednak nie dali się zwieść mglistym zapewnieniom.

W wyniku akcji pracowników i pracowników na jaw wyszły dużo głębsze problemy. Przede wszystkim głódowe zarobki, ale także zbyt wysokie tempo pracy, szkodzące pracującym, niejasny system premii i nagród, brak zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a także złe warunki BHP w zakresie ochrony osobistej i nadużyć ze strony firm ochroniarskiej.

Jednak poza podniesieniem ważnych problemów, związanych z warunkami pracy i płacami, trwałym skutkiem wspomnianego strajku w październiku 2023 roku, było powstanie komisji zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza w Fiege/Zalando, która formalnie powstała miesiąc później.

Pierwsze działania

O sprawie strajku, sytuacji pracujących oraz o powstaniu komisji zakładowej stało się głośno. Pisały o tym lokalne media. Udało się również zainteresować te o zasięgu ogólnopolskim. Jeszcze w listopadzie 2023 roku, przedstawicielka pracowników i pracowników Dorota Olszewska udzieliła wywiadu w radiu Tok FM. Wspomniany wywiad ujawnił kolejne problemy w zakładzie oraz ujawnił działania nielegalnie antyzwiązkowe ze strony pracodawcy, gdzie przeszukiwano szafki pracowników pod kątem ujawnienia materiałów związkowych oraz zakazano rozdawania deklaracji członkowskich dla nowych osób, chcących przystąpić do organizacji.

W krótkim czasie komisja urosła w siłę. Związek okazał przykład wsparcia i solidarności, gdzie w akcji ulotkowania i zachęcania nowych pracowników i pracowników przed zakładem, brały udział osoby z innych miast, zrzeszonych w innych komisjach, w tym przede wszystkim związkowcy z Poznania.

W międzyczasie powołano prezydium komisji, członkinie wzięły udział w XIII Krajowym Zjeździe Delegatów i Delegatów oraz w szkoleniu organizowanym przez grupę szkoleniową Inicjatywy Pracowniczej dotyczącym prawnych aspektów sporu zbiorowego.

Spór zbiorowy

Szkolenie to pozwoliło przygotować się do dalszego działania i formalnie związkowczyni i związkowcy, zrzeszeni w komisji zakładowej Fiege/Zalando weszli w spór zbiorowy z pracodawcą. Wśród postulatów znajdują się: **podwyżki wynagrodzeń o 1000 zł, sprawiedliwy system premii, utworzenie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, dwie wolne soboty w miesiącu oraz wolne poniedziałki**

dla pracowników popołudniowej zmiany w soboty, oraz waloryzacja pensji co najmniej do poziomu inflacji.

Rozmowy były długie i nie przyniosły żadnych konkretnych. Pracodawca robił wszystko, aby przeciągać negocjacje. Jak możemy przeczytać w oświadczeniu wydanym przez władze zakładu, są oni zaskoczeni tempem i decyzją o spisaniu protokołu rozbieżności, mimo że dla pracowników i pracowników, biorących w nich udział jasne jest, że rozmowy nie prowadzą do żadnych konkretnych i propozycji rozwiązań, a jedynie kończą się deklaracjami współpracy i kompromisu. W ciągu 4 spotkań zarząd spółki nie przygotował żadnej propozycji, dotyczącej postulatów związkowczyń i związkowców.

Po ostatnim spotkaniu — ponownie bez jakiegokolwiek woli współpracy ze strony pracodawcy — w październiku, rok po pierwszym strajku w zakładzie, ostatecznie spisano protokół rozbieżności. Było to zakończenie kolejnego etapu sporu zbiorowego, przewidzianego przez polskie prawo, które jest jednym z najbardziej restrykcyjnych i ograniczających prawo do strajku w całej Europie.

Kolejnym krokiem, jeśli obie strony wyrażą na to zgodę, mogą być mediacje. Jednak po działaniach zarządu spółki wiadać, że nie są oni skory do żadnych ustępstw czy realizacji postulatów załogi. Zdaniem władz zakładów są one zbyt kosztowne, mimo że warunki pracy nie uległy zmianom, a pensje oraz premie, mimo zapowiedzi podwyżek, nadal pozostają na poziomie niepozwalającym na utrzymanie pracowników, pracowników i ich rodzin.

Kolejnym przykładem działań zarządu Fiege/Zalando jest akcja dezinformacyjna, która ma zniechęcić pracownice i pracowników do popierania przywrócenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, który wciąż jest na liście postulatów komisji zakładowej. Przypominamy: **fundusze są wymagane w zakładach, zatrudniających przynajmniej 50 osób.**

Działania zarządu oraz brak jakichkolwiek konkretnych propozycji, odnoszących się do postulatów związkowych, wskazują, że pracodawca nie chce rozwiązać istniejącego sporu zbiorowego w sposób polubowny, przez negocjacje. Po podpisaniu protokołu rozbieżności, spór będzie musiał wejść na kolejne etapy, zmierzające bezpośrednio do rozpoczęcia akcji strajkowej. Jeśli do tego dojdzie, pokażemy, jako związek, naszą solidarność i wsparcie dla dzielnych osób z komisji zakładowej Fiege/Zalando. Rzeczywistość pokazuje, że bardzo często nasze prawa nie są nam po prostu dane, a musimy je wywalczyć. Solidarność naszą siłą! ●



Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Okreźną drogą do zwycięstwa

Ostatnie wydarzenia w Wydawnictwie Bauer i należącej do tej samej spółki agencji AKPA Press Polska pokazują, że spór zbiorowy ma sens, nawet jeśli nie doprowadzi do podpisania porozumienia między związkowcami i pracodawcą.

AGNIESZKA NIEDEK, KOMISJA ZAKŁADOWA W BAUER

Ostatnie wydarzenia w Wydawnictwie Bauer i należącej do tej samej spółki agencji AKPA Press Polska pokazują, że spór zbiorowy ma sens, nawet jeśli nie doprowadzi do podpisania porozumienia między związkowcami i pracodawcą.

Dziś, kiedy piszę te słowa, jesteśmy pomiędzy mediacjami i referendum strajkowym. Być może nie będziemy musieli go przeprowadzić, bo choć zamiast porozumienia podpisaliśmy protokół rozbieżności, wszystko wskazuje na to, że kilka rzeczy udało nam się wywalczyć. Co więcej, nasze postulaty nie są już tylko wewnętrznym problemem jednej firmy. Poparł je niemiecki związek zawodowy ver.di i najważniejsze organizacje dziennikarskie na świecie – The International Federation of Journalists (IFJ) i The European Federation of Journalists (EFJ) oraz jej niemiecka filia dju. Popiera je Rada Pracownicza centrali filmy Bauer w Hamburgu. Tym samym zabraliśmy głos w międzynarodowej debacie na temat wynagradzania dziennikarzy, redaktorów, grafików i fotoedytorów.

Na koncie bez zmian

– Kiedy podejmowaliśmy decyzję o wejściu w spór zbiorowy z Wydawnictwem Bauer i należąca do niego agencją fotograficzną AKPA Press Polska, mieliśmy poczucie, że skaczemy na głęboką wodę. Byliśmy pierwszymi od 1989 roku pracownikami mediów, którzy zdecydowali się na taki krok, i mieliśmy zaledwie roczne doświadczenie w działalności związkowej – mówi Anita Zuchora, członkini prezydium OZZ IP Bauer. Przez ponad 30 lat istnienia Bauera, aż do 2022 roku, pracownicy nie zrzeszali się w związkach zawodowych z powodu silnego przekonania, że pracodawca przyjmie taki krok z dużą niechęcią. Do dziś wiele osób deklaruje, że chciałoby dołączyć do OZZ IP Bauer, ale brakuje im odwagi. W innych spółkach medialnych w Polsce, takich jak Agora czy Ringier Axel Springer, związki zawodowe są aktywne od lat i pracownicy nie boją się do nich wstępować. Jednak żadna z tych organizacji nie zdecydowała się dotąd na spór zbiorowy.

Nasze pensje od lat praktycznie stały w miejscu. Jeden z naszych kolegów sprawdził swoje wypłaty w okresie od 2009 do 2024 roku i podzielił się informacją, że w tym czasie jego pensja wzrosła z 4300 zł do 4900 zł netto. W obliczu wynoszącej niemal 50 proc. skumulowanej inflacji z ostatnich czterech lat sytuacja jego i innych pracowników Bauera stała się bardzo trudna. Do prezydium OZZ IP Bauer docierały i nadal docierają głosy osób, które mówią, że nie przeżyłyby bez wsparcia partnera/partnerki lub zaciągania pożyczek, które spłacają raz do roku, gdy dostaną premię z okazji świąt Bożego Narodzenia.

Podwyżki okazały się problemem numer 1 w przeprowadzonej przez nas ankiecie pracowniczej. Postanowiliśmy zająć się również kwestią funduszu świadczeń socjalnych, który w 2012 roku został zlikwidowany – uznaliśmy, że najwyższy czas, by firma go przywróciła i tym samym choć trochę zwiększyła poczucie bezpieczeństwa pracowników. Bo też,

co warto zaznaczyć, dziennikarze, redaktorzy, graficy i inne osoby zatrudnione w naszych firmach zdecydowanie tego poczucia nie mają. Od dłuższego czasu słyszymy, że sytuacja na rynku medialnym jest coraz gorsza i co roku mają miejsce zwolnienia. Fakt, swoje złote lata prasa ma za sobą, jednak wyniki finansowe Bauera są wciąż bardzo dobre. Prześledźmy ostatnich pięć lat: w 2019 roku zysk netto wyniósł 106,69 mln zł, w 2020 – 107,8 mln; w 2021 – 98,93 mln zł, w 2022 – 67,2 mln zł (spadek w wyniku gwałtownego, ale krótkotrwałego wzrostu cen papieru), w 2023 zł – 100 mln zł. Danych za 2024 rok jeszcze nie znamy, ale nieoficjalnie mówi się, że tylko do sierpnia wydawnictwo zarobiło tyle, ile za cały ubiegły rok.

Nie do negocjacji

W marcu wysłaliśmy pismo do zarządów Bauera i AKPY, w którym przedstawiliśmy swoje żądania – 1000 zł podwyżki dla każdego pracownika, przywrócenie funduszu świadczeń socjalnych oraz utworzenie siatki płac. Zadeklarowaliśmy, że jeśli żądania nie zostaną spełnione do 1 kwietnia, wejdziemy z obydwoma firmami w spór zbiorowy. Jeszcze przed tym terminem zostaliśmy zaproszeni na pierwsze rokowania z przedstawicielami zarządów obu spółek, które zawiadomiły o zaistnieniu sporu Państwową Inspekcję Pracy. To z kolei oznaczało, że weszliśmy w etap rokowań.

Do rozmów z nami firmy wytypowały dyrektora finansowego, a wspierali go szefowa HR-u, dyrektorka generalna AKPY, prawniczki Bauera i prawnik z jednej z warszawskich kancelarii, przedstawiony nam jako ekspert pracodawców. Z naszej strony na spotkaniu pojawili się członkowie prezydium OZZ IP Bauer – Anita Zuchora, Artur Kosiński i Magdalena Adamcio, wspierani przez członków Komisji Rewizyjnej: Marka Stecko i niżej podpisaną, Agnieszkę Nidek oraz Roberta Jaskota, jednego z najbardziej aktywnych członków naszego związku. Pracodawcy poprosili nas o omówienie żądań, a gdy to zrobiliśmy, powiedzieli nam, że są „zbyt radykalne”. Twierdzili, że ich realizacja kosztowałaby łącznie 9 mln zł i że w przypadku Spółki AKPA wiązałoby się to z upadłością i zwolnieniami. Zgodzili się jedynie na zrealizowanie postulatu dotyczącego stworzenia siatki wynagrodzeń, do czego i tak zobowiązuje ich dyrektywa unijna z kwietnia 2023 r.

Podczas spotkania dowiedzieliśmy się, że spółki są w trakcie procesu zmian wynagrodzeń, którego efekty zostaną ogłoszone w kwietniu 2024 roku. Powiedzieliśmy, że chcemy uczestniczyć w tym procesie, ale pracodawcy nie odnieśli się do tego. Zniechęceni murem, na jaki trafiliśmy, powiedzieliśmy, że na kolejnych rokowaniach oczekujemy prawdziwych negocjacji i wyszliśmy ze spotkania. – Byliśmy bardzo zawiedzeni. Dopiero później, gdy rozmawialiśmy z bardziej doświadczonymi związkowcami, dowiedzieliśmy się, że taka postawa pracodawców jest typowa podczas pierwszych rokowań. Zazwyczaj słyszy się „nie” na wszystko. Nie należy się tym zniechęcać – komentuje Anita Zuchora.

Niestety na kolejnych dwóch spotkaniach nie było lepiej, choć wielokrotnie podkreśla-

liśmy gotowość do dyskusji i sami podsuwaliśmy alternatywne rozwiązania (np. podwyżka w wysokości 1000 zł tylko dla pracowników zarabiających mniej niż 9 tys. zł brutto oraz niższy niż w ustawie odpis na każdego pracownika w funduszu świadczeń socjalnych). W międzyczasie pracodawcy bez konsultacji z nami wydali komunikat o podwyżkach. Dostała je tylko połowa pracowników – głównie ci zarabiający najmniej (co było związane z ustawowym podniesieniem wysokości pensji minimalnej) oraz ci, którzy w związku z restrukturyzacją awansowali lub dostali nowe obowiązki. Nie poprawiło to nastrojów wśród pracowników.

Wielkie rozczarowanie

Wobec braku porozumienia podczas rokowań przeszliśmy do etapu mediacji. W rozmowach wziął udział mecenas Paweł Śmigielski, prawnik OPZZ, wyznaczony przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Tak jak podczas poprzednich spotkań z reprezentantkami i reprezentantami zarządu usłyszeliśmy, że nie da się spełnić naszego postulatu o 1000 zł podwyżki dla każdego pracownika. I tak jak poprzednio nie złożono nam kontrproponycji dotyczącej wysokości podwyżek. Mimo wszystko byliśmy dobrej myśli, ponieważ w obecności mediatora firmy zobowiązały się przedstawić nam ją na następnym spotkaniu, a także odnieść się do zaproponowanego przez nas rozwiązania w sprawie funduszu świadczeń socjalnych.

Reprezentanci zarządu opowiedzieli nam też o pięciu planowanych projektach, które miały doprowadzić do poprawy warunków pracy. Zapowiedzieli powołanie zespołów, które zajmą się analizą potrzeb pracowników i ustalą nowe praktyki (np. przejrzyste zasady przyznawania podwyżek). Zwróciliśmy uwagę, że potrzeby pracowników są wyrażone w postulatach, które przedstawiliśmy i pod którymi podpisało się 200 osób w liście otwartym do zarządu. Generalnie jednak uznaliśmy inicjatywę Bauera i AKPY za krok w kierunku demokratyzacji w obu firmach.

16 września czekało nas wielkie rozczarowanie. Mimo zapowiedzi, że wreszcie padną konkrety, znowu usłyszeliśmy tylko, że nie da się nic zrobić – ani w sprawie podwyżek, ani funduszu świadczeń socjalnych. Odpowiedzią na wszystkie problemy pracowników miało być, jak usłyszeliśmy, pięć grup projektowych, o których opowiedziano nam na poprzednich mediacjach. Nie było innego wyjścia – musieliśmy umówić się na podpisanie protokołu rozbieżności.

Dobra prasa, niska płaca

Czas mediacji daje związkom prawo do protestów w miejscu pracy. Przygotowaliśmy więc banery z naszymi żądaniami i hasłami, takimi jak „Jesteśmy sfrustrowani i zmęczeni”, „Dobra prasa, niska płaca”. To ostatnie nawiązuje do sloganu reklamowego, który pojawia się na okładkach magazynów wydawanych przez Bauera. Rozdaliśmy też w biurze ulotki, w których argumentowaliśmy nasze postulaty, przypominając o inflacji i – mimo niej – dobrej sytuacji firmy, która powinna podzielić się zyskami, z tymi, którzy na nie pracują.



Najważniejszym wydarzeniem etapu mediacji był strajk ostrzegawczy, który odbył się 30 września. Wzięło w nim udział około 100 osób, z czego 50-60 pojawiło się w siedzibie wydawnictwa, a pozostali wylogowali się z systemu i ustawili na Teamsach informację, że strajkują. W siedzibie Bauera i AKPY na Motorowej zorganizowaliśmy pikietę.

Podczas pikiety mieliśmy wsparcie kolegów z Inicjatywy Pracowniczej oraz Krzysztofa Bobińskiego z Europejskiej Federacji Dziennikarzy (EFJ – European Federation of Journalists). Wcześniej udało nam się zainteresować naszym sporem zbiorowym zarówno EFJ, jak i też IFJ (International Federation of Journalists), niemiecki związek zawodowy ver.di i niemiecką filię EFJ.

Nagły zwrot akcji

Po strajku ostrzegawczym szykowaliśmy się już do zorganizowania referendum strajkowego, ale ku naszemu zaskoczeniu pracodawca w mailu do wszystkich przekazał informację o korzystnej zmianie dotyczącej premii świątecznej – dzięki nowym zasadom osoby mające niskie pensje dostaną znacznie wyższe kwoty niż dotychczas. W mailu dotyczącym premii pojawiła się również zapowiedź podwyżek. Postanowiliśmy wstrzymać się z organizacją referendum i obserwować sytuację.

Porozumienie bez porozumienia?

Teoretycznie niczego nie uzyskaliśmy. Nie podpisaliśmy porozumienia, tylko protokół rozbieżności. Firma zakomunikowała korzystne zmiany w przyznawaniu premii oraz podwyżki jako efekt prac jednej z grup projektowych. Gdyby nie spór, nie doszłoby do zatrudnienia eksperta, który doradzał w kwestii nagród rocznych (choć oczywiście pracownicy czuli się poirytowani faktem, że firma odmawia przez wiele miesięcy podwyżek, za to znajduje pieniądze na honorarium dla eksperta). Spór zbiorowy przyczynił się do zwiększenia zainteresowania działalnością związku. Pracownicy przekonali się, że walczymy o ich prawa i sytuację ekonomiczną. Dołączyły do nas nowe osoby, również z innej spółki Bauer Media – od kilku miesięcy są wśród nas także pracownicy radia RMF FM. Nasze zaangażowanie sprawiło, że także oni zaczęli przełamywać strach i zapisywać się do OZZ IP.

Co możemy doradzić innym komisjom, które myślą o wejściu w spór zbiorowy ze swoimi pracodawcami? - Warto nagłaśniać sprawę, docierać z informacjami do jak największego grona osób. Paradoksalnie w przypadku dziennikarzy jest to trudniejsze – inne spółki medialne nie miały interesu w opisywaniu czy pokazywaniu na antenie naszych działań, bo przecież nie chcą, by ich pracownicy poszli w nasze ślady. Mogliśmy korzystać jedynie z pomocy mediów branżowych i nie ograniczyliśmy się tylko do tych polskich – teksty o naszym sporze zbiorowym ukazały się również w The Journalist, magazynie największego brytyjskiego związku zawodowego dziennikarzy w Wielkiej Brytanii, National Union of Journalists. Wykorzystywanie każdej formy presji daje rezultaty. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Koniec sporu zbiorowego w NielsenIQ

Opisywany w zeszłym wydaniu spór zbiorowy między Komisją Zakładową OZZIP przy Nielsen Media oraz NielsenIQ a spółkami Nielsen Services Poland i ACNielsen (dalej zbiorczo: NIQ) dobiegł końca. W skrócie: pracodawca wygrał, pracownicy dostali łupnia. Dla ciekawych przytoczę jednak pokrótce, co się wydarzyło przez ostatnie miesiące trwania sporu, zaczynając od krótkiego zarysu sytuacji dla tych, którym nie chce się szukać po szafkach poprzedniego numeru biuletynu.

JAN ZEOTNICKI, PREZYDIUM KM OZZIP PRZY NIELSEN MEDIA ORAZ NIELSENIQ

Spór zbiorowy rozpoczęliśmy w lutym 2023 roku razem z działającą na terenie zakładu jednostką Konfederacji Pracy. Pracodawca zwlekał kilka miesięcy z przyznaniem, że do sporu doszło, wykorzystując ten czas na zatrudnienie kancelarii PCS Littler, słynącej, jak wiemy, z ułatwiania kontaktów ze związkami zawodowymi. W ramach trwających od maja do listopada 2023 roku rokowań zarząd poszedł na pewne ustępstwa wobec dwóch postulatów zgłoszonych wyłącznie przez Konfederację Pracy (dotyczących wąskiego grona pracowników firmy) oraz, po wezwanej przez nas kontroli z PIP, dokonał zasugerowanej przez związek korekty regulaminu pracy zdalnej, co przełożyło się na kilka złotych więcej miesięcznego ryczałtu dla pracowników. Jednak w kwestii czterech głównych postulatów, zgłoszonych przez oba związki zawodowe, nie był w stanie, nawet pomimo wsparcia profesjonalistów z kancelarii Littler, wykrzesać z siebie ani krztyny woli do negocjacji. Te postulaty to:

1. **Podniesienie wynagrodzenia zasadniczego o 2 500 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.**

Przy takim stanie rzeczy, i biorąc pod uwagę niemal katatoniczny brak jakichkolwiek działań ze strony przedsiębiorstwa, w grudniu 2023 roku wystąpiliśmy do Ministerstwa o wyznaczenie mediatora. Jednak pojawienie się trzeciej strony w sporze nie wpłynęło w zauważalnym stopniu na postawę pracodawcy, który przez

kolejne pół roku odmawiał powrotu do negocjacyjnego stołu. Na przełomie maja i czerwca stwierdził łaskawie, że może się z nami spotkać, ale wyłącznie w celu zakończenia mediacji. W tym miejscu zamknąłem swoją ostatnią relację, zastanawiając się głośno, jak można zakończyć coś, co jeszcze się nie zaczęło.

Po części wiedzeni może niezdrową ciekawością właśnie w tym zakresie, postanowiliśmy przystać na propozycję pracodawcy i ustaliliśmy termin spotkania na 27 czerwca br. Naiwnie liczyliśmy na to, że mimo deklaracji zarządu uda nam się raz jeszcze przedyskutować powyższe postulaty, a udział mediatora zmobilizuje drugą stronę do weryfikacji swojego dotychczasowego podejścia do sprawy. Cóż, jeżeli jakiegokolwiek weryfikacja miała miejsce, to wyłącznie na gorsze. Pracodawca po raz kolejny odmówił jakichkolwiek rzeczowych dyskusji na temat żądań pracowników i nie przyjmował żadnych argumentów. Jedyną znaczącą zmianą w jego postępowaniu było to, że tak jak wcześniej ociągał się z zamknięciem etapu mediacji, tak teraz nastawał na to, by mediacje zostały zakończone jak najszybciej. Zależało mu na tym do tego stopnia, że gdy poprosiliśmy o miesiąc czasu na skonsultowanie swoich dalszych kroków z resztą członków związku, nastawał z uporem godnym lepszej sprawy na zawarcie w protokole ze spotkania „klauzuli”, według której jeżeli strona związkowa nie przedstawi swojego stanowiska w przeciągu następnych czterech tygodni, spór zbiorowy będzie uznany za zamknięty. Bardzo dużo czasu zmarnowaliśmy na uświadomienie mu jak kuriozalna i niepoważna byłaby taka deklaracja.

Wynik konsultacji z resztą członków komisji, przeprowadzonych zarówno na spotkaniu grupowym jak i indywidualnie, był jednoznaczny: chcemy strajkować! Przed podpisaniem protokołu zdecydowaliśmy się jednak okazać dobrą wolę i wystosowaliśmy do Pracodawcy pismo z propozycją odrzucenia dotychczasowych postulatów, o ile ten zgodzi się na podwyżkę wynagrodzeń dla całej załogi na kwotę do uzgodnienia pomiędzy obiema stronami. Pracodawca pozwolił sobie zignorować tę propozycję. W tej sytuacji 25 lipca podpisaliśmy z firmą ostatecznie protokół rozbieżności, w którym wyraziliśmy wolę organizacji referendum strajkowego. I tu zaczęła się prawdziwa zabawa.

Żadne z nas nigdy wcześniej nie podejmowało się takiego przedsięwzięcia, ale dzięki wsparciu innych komisji, kół oraz członków Komisji Krajowej, jak również dużej dozie determinacji, pozwalałam sobie są-

dzić, że stanęliśmy na wysokości zadania. Zresztą, czyż nie ma bardziej mobilizującej do działania wizji, niż rozmontowanie kombinatu zabetonowanej, warszawskiej korporacji? W ramach akcji informacyjnych zakleiliśmy biuro plakatami zapowiadającymi referendum i dziesiątkami haseł zwracających uwagę na pogarszającą się z miesiąca na miesiąc sytuację pracowników. Przygotowaliśmy wyczerpującą broszurę informacyjną wraz z omówieniem punkt po punkcie, co to jest referendum i z czym to się je. Pozwoliliśmy sobie nawet zapożyczyć motyw od naszych koleżanek i kolegów z Canpacka, przygotowując dla uczestników referendum adekwatnie udekorowane batoniki.

Od strony technicznej, z uwagi na hybrydowy tryb pracy w NIQ od początku planowaliśmy umożliwienie udziału w referendum za pośrednictwem Internetu. Udało nam się skontaktować z dostawcą, który przygotował dla nas odpowiednią stronę internetową, zgodnie z naszymi wytycznymi. Nie chcieliśmy jednak rezygnować z bezpośredniego kontaktu z ogółem pracowników, dlatego zaopatrzyliśmy się w odpowiednio oznakowaną urnę wyborczą oraz listę osób uprawnionych do głosowania (naturalnie, pracodawca odmówił udzielenia nam jakiegokolwiek danych poza samą liczebnością załogi, ale powszechnie dostępne wewnątrz firmy zasoby zawierały wszelkie niezbędne dla nas informacje; zadbalismy też o kilka pustych arkuszy dla osób świeżo zatrudnionych).

Niecały tydzień przed startem referendum poinformowaliśmy jeszcze pisemnie pracodawcę o dacie jego rozpoczęcia, nie wskazując przy tym terminu zakończenia głosowania, czego prawo od nas nie wymaga (co nie przeszkodziło prawnikom z Littlera pośpieszyć z twierdzeniem, że choć nie ma tego w ustawie, to z pewnością zamierzeniem ustawodawcy było, by referendum strajkowe trwało jeden dzień). Ze względu na hybrydowy charakter naszej pracy oraz inne standardowe czynniki w takim miejscu pracy założyliśmy, że proces docierania do pracowników będzie musiał być rozłożony w czasie i nie zamierzaliśmy podcinać sobie skrzydeł, z góry ograniczając sobie czas na spływanie głosów od zapominalskich urlopowiczów. Bez daty końcowej mogliśmy na bieżąco zadecydować o zakończeniu głosowania w momencie gdy dostrzeżliśmy, że nowych głosów już po prostu nie przybywa.

Wreszcie 17 września przystąpiliśmy do zbierania głosów. Ustawiliśmy się z pieczołowicie przygotowanymi urną, rejestrem wyborczym i materiałami pomocniczymi w jednej z kuchni i... cisza. Pierwsze godzina czy dwie

były, przynajmniej dla mnie, przerażające: pomimo naszych starań nikt się nie zjawiał. Jednak po tych długich minutach grozy tama w końcu pękła i w godzinie trzeciej pojedynczy głosujący przerodził się nagle w długą kolejkę do samych drzwi sali. Łście widok, od którego serce wzlatuje na podobieństwo jastrzębia. Co więcej, sytuacja ta powtarzała się przez kolejne dwa dni. Przez moment nawet zaświtała mi z tyłu głowy myśl, że to się może udać.

Niestety, po pierwszym tygodniu napływ wypełnionych kart wyborczych drastycznie zmalał. Co więcej, próby proaktywnego zbierania głosów (urna wyborcza) były głośno zwalczane przez co poniektórych współpracowników (parafrazując: „jakim prawem pytam mnie o zdanie na temat warunków mojej pracy?”), wywołując nieprzyjemne poruszenie wśród osób będących świadkami takich reakcji i dodając amunicji dyrektorom, którzy na podstawie takich zdarzeń bez zwołki zarzucali nam zaburzanie procesu świadczenia pracy.

Ostatecznie referendum zostało zakończone 22 października. Wzięło w nim udział 296 osób (ponad połowa w trybie on-line), co stanowi około 20% ogółu zatrudnionych, a za strajkiem opowiedziało się 96% głosujących. W świetle obowiązującego prawa oznacza to brak możliwości przeprowadzenia legalnego strajku, ale zarazem, w naszej opinii, świadczy o bardzo wysokim poziomie niezadowolonych pracowników. Biorąc pod uwagę specyfikę branży (kto słyszał o strajkach w prywatnej firmie pozyskiwania i przetwarzania danych?) oraz stopień, w jakim pracodawca zwalcza działalność związkową w naszej firmie, traktujemy ten wynik

z ostrożnym optymizmem. W ostatnich miesiącach (do grudnia 2024 r. włącznie) widzimy, że zarząd firmy kontynuuje swoją politykę obcinania benefitów pracowniczych i zaostrzania rygorów pracy, być może błędnie odczytując powyższy wynik jako wyraz poparcia załogi dla tego podobnych działań. Jesteśmy przekonani, że jeżeli ta tendencja się utrzyma, prędzej czy później obudzi się w bardzo odmiennej i o wiele mniej komfortowej rzeczywistości.

Spór zbiorowy w NielsenIQ dobiegł końca. Naczelne postulaty pracownicze zostały odrzucone przez pracodawcę, a próba ich wywalczenia na drodze strajku zakończyła się niepowodzeniem. Czy ponieśliśmy klęskę? Pomimo mojego często i gęsto objawiającego się pesymizmu jestem zmuszony stwierdzić, że wcale nie tak znowu całkiem. **W procesie trwania sporu zbiorowego udało nam się znacząco rozwinąć nasz związek, zarówno pod względem liczby członków (ponad trzykrotny wzrost od momentu wszczęcia sporu) jak i metod działania oraz zdobytego doświadczenia.** Ponadto w zauważalny sposób zaprezentowaliśmy głos pracowników w dyskusji na temat warunków pracy, co przełożyło się na renegocjowanie regulaminu pracy zdalnej, przyznanie półrocznych podwyżek w polskim oddziale (mimo że zostały one zamrożone w większości innych krajów, gdzie funkcjonuje NIQ) i, skromne, ale jednak, podniesienie płacy początkowej na podstawowych stanowiskach w firmie. Wpływ naszego związku na przedsiębiorstwo jest dostrzegalny i już nasza w tym głowa, by przekuć to na coraz dalej idące sukcesy dla pracowników. Po pracy, do pracy! ●

Cała nasza komisja chciałaby wyrazić ogromne wyrazy wdzięczności za pomoc i wsparcie udzielone przez całe środowisko naszego związku, a w szczególności:

- Marcie Rozmysłowicz i Piotrowi Krzyżaniakowi za wsparcie prawne przy organizacji referendum i przygotowaniach do strajku,
- Agnieszce Mróz za bardzo sprawne wsparcie finansowe w ramach funduszu strajkowego,
- Justynie Samolińskiej za wsparcie na miejscu w czasie negocjacji,
- Urszuli Łobodzińskiej z KNSZZ "Ad Rem" za konsultacje prawne oraz wsparcie na miejscu w czasie negocjacji,
- Jakubowi Grzegorzcykowi za kontakt z mediami oraz wsparcie na miejscu w czasie negocjacji,
- Katarzynie Gdesz za wsparcie na miejscu podczas negocjacji z zarządem oraz mobilizację i osobistą pomoc przy organizacji referendum,
- Mai Kudle za projektowanie i finalizowanie materiałów informacyjnych na potrzeby referendum,
- komisjom przy Amazonie i Bramie Grodzkiej, za podzielenie się własnymi, pouczającymi doświadczeniami z prowadzenia sporów,
- komisjom przy Bauerze i Ringier Axel Springer, za fizyczne wsparcie w przygotowaniu materiałów referendalnych,
- załozie Canpacka za kilka świetnych pomysłów na przeprowadzenie referendum.



Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Negocjacje płacowe w Holcim Polska S.A.

JAKUB GRZEGORCZYK, KOMISJA KRAJOWA

Komisja Inicjatywy Pracowniczej działająca w Holcim Polska S.A. rozpoczęła przygotowania do negocjacji płacowych. Głównym postulatem odnośnie jest podniesienie pensji zasadniczych o 12,7%, z gwarantowaną kwotą podwyżki 600 zł brutto na osobę od stycznia 2025 r.

Holcim Polska to krajowy oddział globalnej korporacji produkującej materiały budowlane, głównie cement, beton i kruszywa. Międzynarodowa grupa Holcim powstała z fuzji francuskiego Lafarge i szwajcarskiego Holicmia, do której doszło w 2015 r. Obecnie, korporacja jest światowym liderem w branży produkcji materiałów budowlanych i zatrudnia ponad 100 tys. osób w 2,5 tys. zakładów produkcyjnych zlokalizowanych w 90 państwach na całym świecie.

Polski oddział korporacji działa jako grupa kapitałowa, w której kluczowym podmiotem jest spółką akcyjną Holcim Polska zatrudniająca ok. 1 tys. osób, przede wszystkim w dwóch dużych cementowniach: „Kujawy” i „Małogoszcz”. W skład grupy wchodzi także spółki: Holcim Kruszywa (zatrudniająca ok. 300 osób przede wszystkim w kopalniach bazytu i dolomitu oraz żwirowniach), Geocycle Polska (spółka zajmująca się gospodarowaniem odpadami) fabryka elementów żelbetonowych HM Factory w Sochaczewie (woj. mazowieckie) oraz producent chemii budowlanej Izolbet. Łącznie w całej grupie Holcim pracuje ok. 1 500 osób.

Negocjacje płacowe w Holcim Polska odbywają się corocznie na podstawie przepisów układu zbiorowego pracy (UZP). Układ gwarantuje, że w każdym roku pracodawca uzgadnia ze związkami zawodowymi średni wskaźnik wzrostu płacy zasadniczej. Na tle ogólnej sytuacji w sektorze prywatnym, mechanizm wzrostu wynagrodzeń w Holcim Polska może wydawać się korzystny i atrakcyjny — w mało którym zakładzie pracownicy mają prawnie zagwarantowaną coroczną waloryzację, na której wysokość wpływ mają związki zawodowe. Jeśli jednak spojrzymy na publicznie dostępne dane ze sprawozdań finansowych spółki, okazuje się, że obowiązkowe negocjacje płacowe nie zapobiegły spadkowi płac realnych: na przestrzeni ostatnich 5 lat, przeciętne wydatki spółki na jednego zatrudnionego wzrosły zaledwie o 21,2% (dane te obejmują zarówno fundusz płac, jak i wydatki na BHP i szkolenia); w tym samym czasie skumulowana inflacja wyniosła



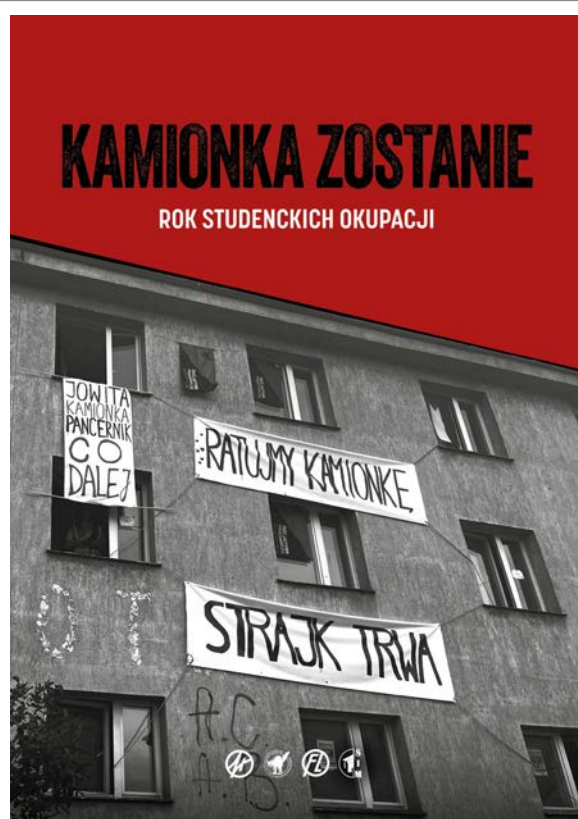
45,5%. Jednocześnie, w latach 2019-2023 pracownicy Holcim Polska wypracowali 1,9 miliarda zł zysków, z czego półtora miliarda trafiło do akcjonariuszy w formie dywidendy. Procentowo, Holcim Polska zwiększył przez ostatnie 5 lat swoje zyski netto o 40%.

Wysokie zyski i skromne podwyżki z lat ubiegłych skłoniły komisję naszego związku działającą w Holcim Polska S.A. do wysunięcia odważniejszych postulatów płacowych na przyszły rok. W ramach przygotowań do negocjacji, w październiku br. Inicjatywa Pracownicza zorganizowała otwarte spotkanie dla pracowników cementowni „Kujawy” i „Małogoszcz”, na których ustalono pożądany poziom wzrostu wynagrodzeń. Podczas rozmów, które rozpoczną się w styczniu 2025 r., OZZ IP będzie domagać się podniesienia wynagrodzeń zasadniczych o 12,7% i gwarantowanej kwoty minimalnej podwyżki

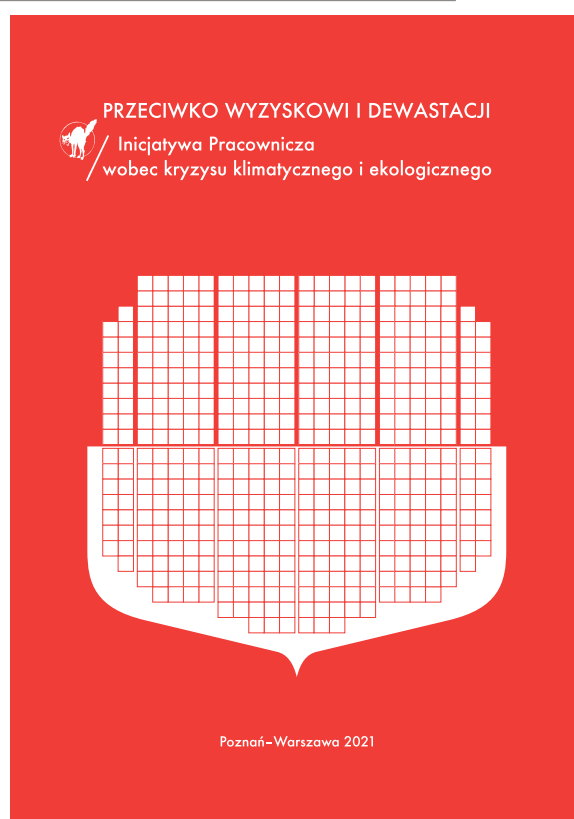
na poziomie 600 zł brutto. Pozostaje jednak pytanie, jak zachowają się dwie pozostałe organizacje związkowe działające w spółce — NSZZ „Solidarność” i „Budowlani” (OPZZ).

Chociaż Inicjatywa Pracownicza jest najliczniejszym związkiem w Holcim (zrzesza 125 osób, podczas gdy liczebność „Solidarności” i „Budowlanych” oscyluje w okolicach 100 członków), to jednak ustalenie wskaźnika wzrostu wynagrodzeń pracodawca uzgadnia ze wszystkimi związkami. Oznacza to, że może powtórzyć się sytuacja z negocjacji płacowych z ubiegłych lat, kiedy wskaźnik waloryzacji pracodawca ustalił w porozumieniu z „Solidarnością” i „Budowlanymi”, pomimo sprzeciwu Inicjatywy Pracowniczej oraz większości załogi, która żądała większych podwyżek niż dwie pozostałe organizacje. Ostatecznie, dla sukcesu negocjacji płacowych rozstrzygającą będzie (jak zawsze) mobilizacja pracowników. ●

PUBLIKACJE INICJATYWY PRACOWNICZEJ



KAMIONKA ZOSTANIE. Rok studenckich okupacji



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/książki-i-broszury

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

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

„W tej firmie jesteście tylko kosztem”. Inicjatywa Pracownicza w Ricoh Business Services Polska

20 lutego 2024 r. w Ricoh Business Services Polska w Gdańsku powstała komisja zakładowa naszego związku. Po niemal roku istnienia pytamy jej reprezentantów o codzienne obowiązki, zadania oraz motywację. Poruszamy także kwestie podejścia pracodawcy do utworzenia komisji, nastrojów panujących w firmie i dotychczasowych osiągnięć związanych z polepszeniem warunków pracy.

Dlaczego zdecydowaliście się na założenie związku zawodowego w Ricoh Business Services Polska?

Myśl o stworzeniu związku dojrzała w nas już od dłuższego czasu. Głównym impulsem były kwestie płacowe. Wielu z nas odczuwało brak odpowiednich podwyżek, duże różnice w wynagrodzeniach na podobnych stanowiskach i ogólny brak działań mających na celu poprawę sytuacji oraz zachęcania pracownika do lepszej pracy. Sam zetknąłem się z problemem, kiedy źle naliczono mi wynagrodzenie za nadgodziny. Zgłaszałem to zarówno do przełożonych, jak i HR, ale nikt nie chciał się tym zająć. Ostatecznie musiałem wystosować przedsądowe wezwanie do zapłaty, co dopiero zmusiło firmę do działania. Choć wyrównano moje wynagrodzenie, nie przyznano się do błędu. Do dziś ten incydent jest mi wypominany w rozmowach z pracodawcą.

Czy podobne problemy były powszechne wśród pracowników?

Tak, z czasem coraz więcej osób dzieliło się swoimi trudnościami, co potęgowało poczucie niesprawiedliwości. Były to różne kwestie – od nieuczciwego traktowania w kwestii płac, udzielania urlopów po brak dialogu ze strony pracodawcy. Najbardziej irytowało nas ignorowanie zgłaszanych przez nas problemów i traktowanie nas po macoszemu. Pracodawca zawsze miał przygotowaną jakąś odpowiedź lub historijkę, którą próbował nam mydlić oczy. Oczywiście bez skutku. Najlepszym przykładem są odpowiedzi, kiedy poruszamy kwestie płacowe. Nie traktuje się nas poważnie. Każde nawet przebaczenie o potrzebie zmian w wynagrodzeniach jest kwitowane stwierdzeniami: „wy jako pracownicy tego oddziału jesteście tylko dla firmy kosztem, nie przynosicie nam żadnych przychodów”, „na podwyżki nie ma pieniędzy”, czy też, że „zarząd w Londynie nie widzi potrzeby zwiększania wynagrodzeń”.

Z mojego działu odeszło wielu wartościowych pracowników. Powód? Wiele. Pieniądze, złe zarządzanie, niekompetencja przełożonych, narastający mikro management. Znam sporo niepokojących historii. Z kilkoma można zapoznać się na stronie naszej firmy na gowork.pl. Opinie dotyczą nie tylko mojego działu, ale całej firmy.

W końcu nastał dzień 20 lutego. Dojrzeliśmy do decyzji, że musimy działać razem i założyliśmy komisję zakładową. Związek zawodowy dał nam możliwość prowadzenia rozmów z pracodawcą jak równy z równym.

Minął niemal rok od założenia komisji. Jakie były Wasze najważniejsze osiągnięcia?

To był intensywny okres. Udało nam się doprowadzić do wyrównania wynagrodzeń w jednym z działów – Data Governance – podczas dorocznej rewizji płac. Pracodawca oficjalnie nie przyznał, że miało to związek z naszymi działaniami, ale uważamy, że sama obecność związku miała

kluczowe znaczenie. Szkoda tylko, że te zmiany nie objęły innych działów.

Latem zmierzaliśmy się z trudną sytuacją, gdy pracodawca – wykonując decyzję „z góry” – zdecydował się zwolnić trzech pracowników. Prawo zobowiązuje firmę do konsultacji takich decyzji ze związkiem, lecz, jak mogliśmy się spodziewać, nie miało to żadnego wpływu na ostateczną decyzję o zwolnieniu.

Zwolniono ostatecznie 3 osoby. Dwie z nich prosiły, aby reprezentant związku był obecny podczas ich rozmowy z przedstawicielką HR. Prośby tej nie uszanowano. W jednym przypadku pracownik został zmuszony do podpisania niekorzystnego porozumienia, w wyniku którego zrzekł się odprawy, skrócono jego okres wypowiedzenia i wymuszono zrzeczenie się jakichkolwiek roszczeń wobec firmy. To był skandaliczny przykład nadużycia pozycji firmy i sytuacji, w jakiej znajdował się pracownik.

Następnie był połączony przypadek mobbingu i de facto „zwolnienia” w jednym. Pracownik zgłosił mobbing, ale zamiast rozwiązania problemu, został, delikatnie mówiąc, namówiony do wycofania skargi. W wyniku tego ofiara była obrażana i poniżana, brak reakcji HR był szokujący. W końcu pracodawca zwolnił tego ofiarę mobbingu nieprzedłużając jej umowy i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, zastępując go kimś nowym.

To jedna rzecz, ale druga sprawa to to, że bardzo starano się, żebyśmy jako związek nie mogli nic zrobić w tej sprawie. Bardzo utrudniano nam jakiekolwiek działania. Więcej piszemy o tym na naszej stronie na Facebooku.

Jak wyglądają Wasze plany na przyszłość?

Naszym priorytetem jest dalsza walka o sprawiedliwe regulacje płacowe, szczególnie dla osób na najgorzej wynagradzanych stanowiskach oraz system premiowania. Na ten moment wydaje się on skrajnie niesprawiedliwy. Szeregowi pracownicy mogą liczyć na premię roczną 10-krotnie niższą niż karda kierownicza. Argumenty pracodawcy za utrzymaniem status quo są absurdalne. Więcej o nich również na naszym Facebooku. Oprócz tego będziemy też natural-

nie nadal wspierać pracowników w ich indywidualnych sprawach.

Co najbardziej utrudnia Wasze działania?

Na pewno przedmiotowe traktowanie przez firmę, umniejszanie naszym kompetencjom, ignorowanie naszych działań oraz rozsiewanie złego PRu. Potrafiliśmy usłyszeć, że dążąc do równości, idziemy śladami Lenina. Na szczęście w ostatnim czasie kontaktuje się z nami głównie dyrektor oddziału, a nie przedstawiciele z HR. Dzięki niemu dowiedzieliśmy się jakie mniemanie miała o nas poprzednia ekipa oraz jakie opinie przekazywała o nas innym.

Poza tym związki zawodowe w korporacjach wciąż są traktowane z rezerwą. Ale widzimy, że to się zmienia – coraz więcej osób dołącza do naszej inicjatywy.

Co chciałbyś powiedzieć swoim kolegom i koleżankom z pracy?

Że razem mamy siłę, by coś zmienić. Jako pracownicy nie możemy pozwolić na przedmiotowe traktowanie. Związek zawodowy daje narzędzia, które pozwalają walczyć o nasze prawa i lepsze warunki pracy. Dzięki członkostwu w związku ma się gwarancję ochrony swoich praw. Pamiętajmy też o jednym: im jest nas więcej, tym więcej możemy. ●



Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Amazon MLS Poland: zwolnienia i spór

ROZMAWIAŁA KATARZYNA GDESZ, KOMISJA KRAJOWA

Czy mieliście jakiegokolwiek sygnały ze strony pracodawcy dotyczące planowanych zmian warunków pracy i potencjalnych zwolnień?

Pracodawca nie przekazał wcześniejszych sygnałów o planowanych zmianach. Dnia 12 listopada wszyscy pracownicy AGI Poland otrzymaliśmy zaproszenie na spotkanie w sprawie zamierzonych zmian w trybie pracy. Spotkanie okazało się nagrany komunikat trwającym około 7–10 minut. Podczas tej prezentacji przedstawiciel firmy poinformował, że planowane jest pełne przejście na pracę stacjonarną w biurze w Gdańsku. Zmiana ta miała objąć wszystkich pracowników zdalnych, czyli 86% załogi oraz że rozpoczęto proces negocjacji ze związkami zawodowymi w tej sprawie. Związek o tej propozycji oraz o rozpoczęciu konsultacji, w których był stroną, został poinformowany mailowo 30 min przed spotkaniem ze wszystkimi pracownikami.

Pracodawca nazwał tę zmianę „powrotem do biura” (ang. Return to Office), mimo że pracownicy zdalni nigdy nie pracowali z biura w Gdańsku. Dla nas oznaczało to nie „powrót”, a zupełnie nową formę zatrudnienia w warunkach biurowych. Co więcej, większość z nas była zatrudniona w różnych regionach Polski, prawdopodobnie ze względu na brak wykwalifikowanych kadr w Gdańsku.

Czy zostaliście w odpowiednim momencie poinformowani o planowanych zmianach?

Formalnie rzecz biorąc, pracodawca dopełnił obowiązku poinformowania nas o planowanych zmianach – jak wspomnieliśmy, 30 minut przed ogłoszeniem ich wszystkim pracownikom wpłynął mail z informacją. Jednakże pierwsze spotkanie konsultacyjne pracodawca ustalił dopiero osiem dni po oficjalnym ogłoszeniu zmian, co de facto skróciło dostępny czas konsultacji do 12 dni. W naszej ocenie było to jedynie wypełnienie obowiązku formalnego pracodawcy, w praktyce decyzje były już podjęte – o czym informowano nas już na pierwszym spotkaniu, a rozmowy ze związkiem okazały się pozorowaniem dialogu społecznego. Spotkania ze związkiem, na które oddelegowano osoby bez władzy decyzyjnej, sprawiały wrażenie jedynie formalności, realizowanej wyłącznie w celu spełnienia wymogów prawnych.

Pracodawca zdawał się podchodzić do procesu konsultacji w sposób mechaniczny – odhaczając kolejne formalne kroki, bez intencji uwzględnienia głosu pracowników czy przedstawicieli związków zawodowych. Od samego początku odnosiliśmy wrażenie, że nie traktuje nas jako równorzędnej strony w tym procesie.

Czy pracodawca spełnił wszystkie wymogi formalne związane z procesem zwolnień grupowych i zmianą warunków pracy? Czy związek zawodowy ma wątpliwości co do przejrzystości tego procesu?

Z punktu widzenia formalnego na chwilę obecną nie możemy jednoznacznie zarzucić pracodawcy naruszenia przepisów. Wątpliwości jednak istnieją, dlatego zdecydowaliśmy się na rozpoczęcie sporu zbiorowego. Czekamy na opinie właściwych instytucji, takich jak Inspekcja Pracy czy prokuratura. Ze względu na dobro sprawy nie możemy ujawniać szczegółów, ale możemy wskazać na brak transparentności procesu.

Pierwsze spotkanie informacyjne – 12/11, na którym pracownikom zaprezentowano propozycję pracodawcy, nie rozwiązało wątpliwości, a następnie przez kilkadziesiąt dni nie było żadnej komunikacji skierowanej do wszystkich pracowników. Pracodawca unikał udzielania odpowiedzi na pytania, a przedstawiciele delegowani na spotkania z nami nie byli w stanie przekazać pełnych informacji. Taka postawa od początku wskazywała na brak przejrzystości i grę na czas. Dlatego uważamy, że proces nie był prowadzony w sposób transparentny i pozostawia wiele do życzenia.

Jak oceniacie uzasadnienie przedstawione przez pracodawcę? Czy dostarczyli wystarczających dowodów, np. danych doty-

czących incydentów związanych z bezpieczeństwem, które miałyby uzasadniać konieczność powrotu do biura?

Pracodawca jako główny argument podniósł kwestię bezpieczeństwa danych. Oczywiście zgadzamy się, że ochrona danych klientów to priorytet. Pracownicy zdalni od początku pracy przestrzegali surowych zasad bezpieczeństwa, m.in. pracowali wyłącznie na sprzęcie dostarczonym przez firmę, który spełniał te same standardy bezpieczeństwa co urządzenia biurowe. Zobowiązaliśmy się również do udostępniania miejsc pracy do kontroli, by potwierdzić zgodność z wymogami. Co więcej, do tej pory nie potwierdzono żadnych wycieków danych, które miałyby miejsce w Polsce lub wśród pracowników zdalnych.

Argument bezpieczeństwa danych jest wątpliwy, szczególnie że proces zwolnień objął również pracowników, którzy nie mieli bezpośredniego dostępu do danych wrażliwych, takich jak menedżerowie czy osoby niezwiązane z działami operacyjnymi. Tymczasem wiemy, że osoby przyjmujące propozycje przejścia do biura aż do kwietnia będą pracować zdalnie – co pokazuje brak konsekwencji w realizacji polityki bezpieczeństwa danych.

Innym argumentem pracodawcy było „zacieśnienie współpracy”. Jest to dla nas niezrozumiałe, ponieważ zespoły zdalne przez lata efektywnie realizowały cele, wprowadzały innowacje i osiągały wyniki. Sugerowanie, że tylko praca w biurze gwarantuje współpracę, jest krzywdzące i odbierane jako pretekst do wymuszenia zmian organizacyjnych. Tego rodzaju argumenty wydają się służyć jedynie maskowaniu rzeczywistego celu – być może redukcji etatów – czego pracodawca oczywiście otwarcie nie przyznaje.

Podsumowując, sposób przeprowadzenia tego procesu oraz użyta argumentacja budzą poważne wątpliwości co do rzeczywistych intencji pracodawcy.

Czy pracodawca przedstawił wiarygodne plany organizacyjne dotyczące relokacji pracowników i przygotowania biura w Gdańsku? Czy w Waszej opinii są one realistyczne?

Pracodawca zapewnił jedynie ustnie, że biuro pomieści wszystkich pracowników, którzy zdecydują się na relokację, ale nie przedstawiono żadnych dowodów potwierdzających tę możliwość.

Z naszych własnych obserwacji wynika, że zapewnienie przestrzeni dla ponad 200 dodatkowych osób w biurze w Gdańsku mogłoby być trudne do zrealizowania. Choć chcemy wierzyć, że pracodawca jest w stanie to zrobić, brak konkretnych analiz wzbudza nasze wątpliwości.

Kwestia relokacji dotyczy również aspektów praktycznych i finansowych. Pracownicy z odległych regionów kraju musieliby zmienić całe swoje życie, a warunki zaproponowane przez pracodawcę nie rekompensują potencjalnych trudności. Pakiety relokacyjne, które mogłyby stanowić zachętę, były oferowane w ograniczonym zakresie, a ich warunki pozostawiały wiele do życzenia. Co więcej, osobom mieszkającym w stosunkowo bliskiej odległości od Gdańska, które mogłyby łatwiej podjąć decyzję o relokacji, w ogóle nie zaproponowano takich pakietów. Zastanawia też fakt, że propozycja podpisania porozumienia i odejścia z pracy była zdecydowanie korzystniejsza niż oferta relokacji.

Podsumowując, sposób skonstruowania oferty sugeruje, że celem pracodawcy niekoniecznie było zatrzymanie pracowników. Można odnieść wrażenie, że proces ten został zaprojektowany w taki sposób, by preferowaną opcją dla było rozwiązanie umowy, a nie przejście do biura.

Jakie są reakcje pracowników na te zmiany? Czy pracodawca w Waszej ocenie odpowiednio zadbał o komunikację i redukcję obaw pracowników?

Reakcje pracowników były pełne szoku, niedowierzania, strachu i frustracji. Decyzja ogłoszona w krótkim jednostronnym komunikacie wzbudziła panikę. Wszyscy pracownicy – bez względu na ich sytuację życiową – którzy od lat wykonywali swoje obowiązki rzetelnie w trybie zdalnym, zostali postawieni przed koniecznością całkowitego przewartościowania swojego życia, by móc kontynuować zatrudnienie. Pracodawca potraktował wszystkich jednakowo – nie uwzględnił szczególnych

sytuacji życiowych pracowników, takich jak niepełnosprawność, ciąża, opieka nad dziećmi, bliskość emerytury, zwolnienie lekarskie, rehabilitacyjne czy inne okoliczności życiowe. Długoletni oddani pracownicy otrzymali przekaz, że jeśli nie dostosują się do nowych wymogów, stracą pracę – a ogłoszenie tego pod koniec roku, gdy rynek pracy oferuje ograniczone możliwości, eskalowało poziom strachu i niepewności.

Komunikacja ze strony pracodawcy była nie tylko nieodpowiednia, ale wręcz szkodliwa. Oprócz ogólnego braku informacji przez wiele tygodni pracownicy byli odsyłani od działu HR do przełożonych, którzy również nie mieli odpowiedzi na pytania dotyczące przebiegu zmian. Komunikaty HR i operations managementu były lakoniczne i ograniczały się do frazesów w stylu „trwają konsultacje”. Zamiast uspokajać, potęgowały frustrację i poczucie niepewności.

Pracodawca uzasadniał brak udzielania informacji trwającymi konsultacjami ze związkiem zawodowym. To przerzucanie odpowiedzialności na związek miało, w naszej opinii, wytworzyć wrażenie, że związek zawodowy nie tylko ma wpływ na proces decyzyjny, ale także blokuje przepływ informacji. W rzeczywistości związek zawodowy uczestniczył w zaledwie dwóch spotkaniach z pracodawcą. Pierwsze nie dostarczyło żadnych odpowiedzi, a drugie ograniczyło się do potwierdzenia stanowiska pracodawcy, który jasno stwierdził, że zmiany zostaną wdrożone bez względu na postulaty związku.

Czy w Waszym zakładzie pracy są grupy szczególnie narażone na negatywne konsekwencje tych zmian (np. osoby w wieku przedemerytalnym, samotne matki etc.)?

Zmiany szczególnie dotyczą kobiety w ciąży, osoby w wieku przedemerytalnym, samotne matki i ojców, rodziców dzieci z niepełnosprawnościami oraz osoby z poważnymi niepełnosprawnościami. Pracodawca nie podjął działań mających na celu ochronę tych grup, co budzi poważne wątpliwości etyczne. Wszystkie osoby są traktowane jednakowo i zmuszone do relokacji, co w przypadku wielu pracowników jest fizycznie niemożliwe.

Decyzja pracodawcy, by nie różnicować podejścia do osób w trudnej sytuacji życiowej, podważa jego deklaracje o promowaniu różnorodności i inkluzywności (diversity & inclusion). Firma, która na oficjalnych spotkaniach wymaga używania języka angielskiego w imię inkluzywności, w praktyce wyklucza i ignoruje potrzeby osób, które powinny być szczególnie chronione. Takie działania są sprzeczne z deklarowanymi wartościami i można je określić jako niemoralne.

Jak oceniacie przebieg negocjacji?

Przebieg negocjacji oceniamy jako pozorny dialog. Konsultacje miały charakter formalności, realizowanej wyłącznie w celu spełnienia wymogów prawnych. Choć działania pracodawcy mieszczą się w granicach obowiązującego prawa, oceniamy je negatywnie jako przykład cynicznego wykorzystania przepisów. Obecne regulacje nie chronią odpowiednio pracowników znajdujących się w trudnych okolicznościach życiowych. Ta sytuacja wskazuje na potrzebę zmian legislacyjnych, które mogłyby lepiej dostosować prawo do współczesnych realiów rynku pracy i wprowadzić skuteczniejszą ochronę dla osób szczególnie narażonych na negatywne skutki podobnych zmian.

Podsumowanie

Chcielibyśmy, żeby nasza historia stała się impulsem do szerszej dyskusji o potrzebie lepszego zabezpieczenia pracowników w przyszłości. Pomimo że wiemy, że jako związek zrobiliśmy wszystko, co w naszej mocy, aby skłonić pracodawcę do zwrócenia uwagi na problemy pracowników i aby zapewnić im jak najlepsze warunki, nie udało nam się obronić przed tymi drastycznymi zmianami nikogo, nawet osób szczególnie w świetle prawa chronionych. Czujemy więc gorzkie porażki, wiedząc jednocześnie, że w świetle prawa nie mogliśmy zrobić więcej. Dlatego uważamy, że prawo, które okazało się nieskuteczne i niewystarczająco chroniące najbardziej narażone grupy społeczne – należy zmienić i poprawić. ●

Budżet państwa z perspektywy pracowniczej

Przełom roku to tradycyjnie okres negocjowania w Sejmie budżetu państwa na kolejny rok kalendarzowy. Przyjrzyjmy się z tej okazji projektowi budżetu, który Rada Ministrów przyjęła 28 września 2024 r. – oczywiście mając na uwadze interes klasy pracującej.

MACIEJ GRODZICKI, KOMISJA MIĘDZYKAZKOWA PRZY
UNIWERSYTECIE JAGIELLOŃSKIM

Jak myśleć o budżecie państwa?

Budżet państwa nie bez powodu znajduje się regularnie w centrum debaty publicznej. Jest to bowiem gigantyczny strumień pieniędzy, w ramach którego realizowane są różnorodne cele i potrzeby społeczne. Tym ważniejsze, by priorytety budżetowe – ustalone przez koalicję rządzącą – oddawały faktyczne zapotrzebowanie ludności kraju. Jest to również temat, wokół którego narosło wiele mitów i nieporozumień. Wśród nich znajduje się mylna analogia do budżetu domowego, zgodnie z którą rząd nie powinien się zadłużać.

Budżet państwa funkcjonuje jednak na zupełnie innych zasadach niż portfel przeciętnego pracownika czy przedsiębiorcy. Państwo ma bowiem prawo do emisji pieniądza, a zatem może ponosić wydatki bez uzyskania wcześniejszych dochodów, np. z płaconych podatków. W praktyce duża część wydatków publicznych finansowana jest z emisji obligacji skarbowych, które skupują np. banki będące własnością Skarbu Państwa. Środki te, wydane na usługi publiczne czy wynagrodzenia pracowników administracji, krążą następnie w gospodarce, napędzają koniunkturę, a część z nich wraca do budżetu w formie podatków.

Ze względu na swoją skalę budżet pełni trzy ważne funkcje makroekonomiczne. Pierwsza z nich polega na stabilizowaniu koniunktury, zwłaszcza w warunkach słabości eksportu lub inwestycji prywatnych przedsiębiorstw. Druga, wiąże się z mobilizowaniem zasobów pracy czy kapitału do różnych celów społecznych, jak ochrona zdrowia, edukacja, czy sama administracja. Sektor prywatny i rynki co do zasady nie są nimi zainteresowane, albo mogą świadczyć takie usługi w bardzo drogi i niedostępny sposób. Trzecia funkcja finansów publicznych to wpływ na podział dochodów w społeczeństwie. Państwo ma możliwość nakładania podatków i opłat, a także wypłacania transferów. Wszystkie one mogą wpływać na zakres nierówności społecznych.

Warto zauważyć, że pojęcie „budżetu państwa” dotyczy technicznie rzecz biorąc jedynie wycinka szerszego systemu finansów publicznych kraju, na który składają się również różnorodne fundusze (jak NFZ, Fundusz Pracy czy Fundusz Ubezpieczeń Społecznych) i finanse jednostek samorządu terytorialnego. Ustawa budżetowa określa jednak wydatki i dochody całego tego sektora, w związku z czym poniżej traktuję budżet państwa właśnie w tym szerszym znaczeniu.

Ekspansja fiskalna – ale jaka?

W projekcie ustawy budżetowej na 2025 rok zaplanowano dochody budżetu centralnego na 633 mld zł a wydatki na 922 mld zł (deficyt wyniesie zatem 289 mld zł). Oznacza to – w porównaniu do 2024 r. – spadek dochodów o ok. 9 mld zł (1,4%), przy wzroście wydatków o ponad 55 mld zł (6,5%). Z kolei łączne wydatki całego sektora finansów publicznych sięgną nawet 1896 mld zł (blisko dwa biliony zł). Ministerstwo Finansów prognozuje, że PKB wzrośnie rok do roku o 3,7%, a stopa inflacji w 2025 r. wyniesie 5,0%.

Oznacza to, że deficyt budżetowy w kolejnym roku przekroczy 7% PKB, a relacja zadłużenia publicznego do PKB może przekroczyć poziom 60%. Jest to najwyższy deficyt w ostatnich dekadach, porównywalny jedynie z kryzysowymi latami 2009 i 2020 roku. Zostawiając na razie na boku strukturę wydatków i dochodów (o tym poniżej), te wyniki same w sobie nie muszą być jeszcze niepokojące.

Po pierwsze, spadek dochodów budżetu centralnego wynika przede wszystkim z przekazania większej części wpływów podatkowych w finansach jednostek samorządu terytorialnego. Te w ostatnich latach były mocno niedofinansowane, co ograniczało możliwości świadczenia usług publicznych w miastach czy gminach wiejskich. Nowa ustawa o finansach JST wprowadza zupełnie nowe mecha-

nizm wzrostem wydatków obronnych, które w samym 2025 roku mają wynieść w 187 mld zł (4,7 proc. PKB) i utrzymywać się przez najbliższe lata. Wzrosną w szczególności wydatki na zakup importowanych broni i amunicji, co obciąży saldo handlu zagranicznego i będzie prowadzić do osłabienia krajowej waluty. Co więcej, rząd nie zaplanował nowych źródeł finansowania zbrojeń (np. w postaci podatku od luksusowej konsumpcji lub najwyższych dochodów). Pamiętajmy również, że koniunktura w 2025 r. i tak będzie dość wysoka, na skutek wysokich inwestycyjnych i konsumpcji gospodarstw domowych. O ile wysoki deficyt jest sensowny w warunkach niskiej koniunktury i bezrobocia, tak dziś zwiększanie wydatków militarnych może podbić inflację, co odbije się na kosztach utrzymania Polek i Polaków. Z kolei zacią-

lub ryczałt dla jednoosobowych działalności gospodarczych). Obecny rząd utrwała a wręcz pogłębia tę preferencję dla JDG, wprowadzając najpierw wakacje od ZUS-u, a następnie obniżając składkę zdrowotną dla przedsiębiorców.

Oznacza to, że wydatki na kluczowe potrzeby społeczne (jak ochrona zdrowia) będą w większym stopniu finansowane z budżetu centralnego (zamiast ze składek na NFZ), co ograniczy skłonność rządu do zapewniania innych ważnych usług publicznych. Głównym źródłem dochodów budżetu państwa są od lat podatki pośrednie, a więc te ponoszone przez gospodarstwa domowe w ramach konsumpcji. Wpływy z podatku VAT mają wzrosnąć rok do roku o 50 mld zł, czyli aż o 1/6! Jednym z powodów tego wzrostu jest przywrócenie 5% stawki podatku VAT na żywność, a zatem na towary pierwszej potrzeby dla dużej części społeczeństwa. Nie znajdujemy niestety w projekcie budżetu ani w zapowiedziach koalicji rządzącej żadnych zmian, które zwiększałyby opodatkowanie najwyższych dochodów, w tym tych z kapitału.

Z kolei po stronie wydatkowej, zachowane zostały kluczowe programy transferów Zjednoczonej Prawicy (Rodzina 800+, 13. i 14. Emerytura), pojawiają się również nowe programy, czyli „Aktywny Rodzic” (8,4 mld zł) i renta wdowia. Łącznie, kwota transferów dla osób fizycznych ma wzrosnąć o blisko 10%, przy czym spora część z nich to transfery uniwersalne, trafiające również od osób najlepiej zarabiających.

Bardzo niepokojące z pracowniczego punktu widzenia jest ustalenie przez rząd stopy waloryzacji płac nauczycieli i innych pracowników sektora publicznego na poziomie 5%. Jednocześnie, rząd prognozuje, że wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw wzrosną o 7,3% a nominalny PKB o 7,9%. Oznacza to, że kilka milionów pracowników budżetówki nie otrzyma realnego wzrostu wynagrodzenia i nie będzie sprawiedliwie uczestniczyć w podziale wzrostu dochodu narodowego. Wolny przyrost budżetu państwowego może też skłaniać kierowników jednostek sektora publicznego do cięcia etatów.

Militaryzacja kosztem rozwoju usług społecznych

Na koniec, zwróćmy uwagę na strukturę budżetu pod kątem priorytetów sektorowych. Z budżetu państwa na obronę narodową popłynę 187 mld zł, 18% więcej niż rok wcześniej. Obsługa długu publicznego to aż 110 mld zł. Jednocześnie, wydatki na gospodarkę mieszkaniową to niecałe 3 miliardy zł (!). Z kolei budżet szkolnictwa wyższego i nauki wzrośnie w ciągu roku o 4,7% i nie przekroczy 40 mld zł.

Wyciąganie dalszych wniosków wymagałoby szczegółowej analizy poszczególnych obszarów wydatkowych, wraz z funduszami celowymi i finansami samorządu terytorialnego. Niemniej jednak już te kilka liczb pokazuje, że mocno ekspansywna polityka fiskalna – prowadzona tak przez poprzedni jak i obecny rząd – jest w dużej mierze na rękę przemysłowi i sektorowi finansowemu, podczas gdy kluczowe sektory stanowiące o jakości życia ludności są w niej marginalizowane. ●



nizmy wyliczania ich dochodów, zasadniczo korzystne i wzmacniające pozycję samorządu terytorialnego.

Po drugie, wzrost wydatków rządowych wynika w pewnym stopniu z konieczności spłaty zobowiązań zaciągniętych przez fundusze państwowe na pokrycie „Tarczy Finansowej” w trakcie pandemii i lockdownów. Po trzecie, możliwości krajowego finansowania nawet szybkich wzrostów długu publicznego są obecnie wysokie. Odbudowujące oszczędności gospodarstwa domowe zgłaszają bardzo duży popyt na obligacje, a również same banki komercyjne mają odpowiednie płynne rezerwy.

W tych warunkach niepokojąca jest moim zdaniem inna kwestia. Wzrost deficytu spowodowany jest w największej części radykal-

ganie dalszego zadłużenia oznacza konieczność większych płatności odsetkowych dla inwestorów w obligacje skarbowe w kolejnych latach.

Pogłębienie nierówności

Polska jest krajem wysokich nierówności dochodowych, a istniejący system podatków i transferów koryguje je tylko w wąskim zakresie. Stawka podatku od zysków kapitałowych (CIT) jest niska, co premiuje krajowe i zagraniczne korporacje. Z kolei podatek od dochodów osobistych (PIT), choć ma dwa progi podatkowe i podwyższoną ostatnio kwotę wolną, jest w praktyce regresywny, gdyż umożliwia najbogatszym obywatelom omijanie płatności podatkowych przez samozatrudnienie (podatek liniowy

Czym jest tzw. union busting? Teoria i praktyka

ROZMAWIAŁA ZUZANNA JĘDRZEJOWSKA

Jakie są podstawy prawne dla wolności zrzeszania się w związkach zawodowych?

Piotr Krzyżaniak: Trzeba przedstawić myślenie o zrzeszaniu się z logiki praw na logikę wolności tak, jak zapisano w art. 59 Konstytucji. Takie odczytanie przepisów pozwala na dostrzeżenie, że dają one związkowcom wiele swobody, bo wolność ta nie jest w żaden sposób ograniczona. Sprawia to, że można organizować się zgodnie z własną inicjatywą, oczywiście tak długo, jak nie narusza się innych przepisów. Dlatego im mniej regulacji, tym korzystniej dla związków, bo nie musimy się zamykać w utartych, wyszczególnionych w prawie sposobach działania.

Marta Rozmysłowicz: Warto dodać, że ten szeroki zakres wolności chroni także art. 31 ust. 3 Konstytucji, który określa, że ograniczenia w stosowaniu praw i wolności mogą być wprowadzone jedynie ustawą. Pracodawca nie ma legalnych narzędzi, żeby swobodzie zrzeszania przeciwdziałać albo zapobiegać uzwiązkowieniu.

PK: Większość tego, co nazywamy union bustingiem ma charakter gry psychologicznej nacelowanej na zastraszenie i zniechęcenie związkowców tak, aby sami odeszli lub przestali wierzyć w możliwość skutecznej walki. Niestety ta strategia nie raz jest efektywna, choć wiele z narzędzi stosowanych przez pracodawców to czysty błąd.

Na czym polegają najczęstsze praktyki utrudniania działalności związkowej?

MR: Spotykamy się z kwestionowaniem istnienia komisji, później także z podważaniem „samorządności” oraz zarzucaniem „braku transparentności” wobec pracodawcy. Sprowadza się to zwykle do pism wypytujących o wewnętrzne uchwały np. upoważnienia przedstawicieli związkowych, podważających zasadność zrzeszania się w ogólnopolskiej strukturze lub sugerujących niezgodność z zasadami przedsiębiorstwa. Pracodawcom łatwiej uporać się z mniejszą organizacją, niż z taką, która dysponuje działem prawnym i ma duże doświadczenie. Do tego dochodzi także próba uniemożliwienia prowadzenia akcji związkowych — zakaz ulotkowania, rozdawania materiałów związkowych czy komunikowania się z niezrzeszonymi pracownikami. Podejmowane są także różnorodne działania mające rozbić jedność komisji i podważyć zaufanie pracowników do działaczy.

PK: Wyróżniłbym trzy fazy w relacji ze związkiem. W pierw-

szej kolejności, jak już wspomniała Marta, zarząd podważa istnienie związku, licząc na to, że świeżo powstała komisja się zniechęci albo że będzie czekała z rozpoczęciem działań na zgodę ze strony pracodawcy. Ta taktyka trwa do momentu rozstrzygnięcia pierwszej sprawy sądowej o ustalenie liczebno-

logu społecznego, i jeśli członkowie komisji nie są wystarczająco zmobilizowani i solidarni, także do osłabienia organizacji.

Jakie strategie powinna obrać komisja w odpowiedzi na tego rodzaju działania?

MR: Pracodawcom nie przysługują kompetencje kontrolowa-

ności z wewnętrznymi zasadami firmy, to pracodawcy nie mają uprawnień do ingerowania czy opiniowania wewnętrznych procesów organizacji. Przepisy Konstytucji, Kodeksu Pracy i Ustawy o związkach zawodowych są bezwzględnie obowiązujące w przeciwieństwie do wewnętrznych zasad firmy.

zwolnionemu pracownikowi, co zresztą zwykle się dzieje.

MR: Pracodawca ma prawo zweryfikować liczebność. Wtedy obowiązkiem komisji jest wystąpienie do sądu o jej ustalenie. Na czas trwania postępowania nie trzeba zawieszać działalności ani sporu zbiorowego, bo komisja nie traci



ści — wtedy nie można już udawać, że komisja nie istnieje. Na drugim etapie działania pracodawcy dążą do odseparowania związku od reszty pracowników. Wtedy zarząd będzie chciał się spotkać po to, żeby narzucić komisji sposób działania i ograniczyć jej swobodę na podstawie dwustronnego „porozumienia”. W tym momencie przedkłada się często projekt umowy o zachowaniu poufności, który pod groźbą kar rzędu 20 tys. zł zabrania dzielenia się wszelkimi informacjami uznanymi przez pracodawcę za tajemnicę przedsiębiorstwa. Niedoświadczony działacz może poczuć się doceniony, że odtąd będzie otrzymywał poufne informacje, lecz w rzeczywistości jest to pułapka. Praktycznie uniemożliwia to działalność związkową, bo nie można swobodnie rozmawiać z innymi pracownikami ani ze związkowcami ponadzakładowymi. Realnie trudno byłoby wyegzekwować takie kary. Jeśli komisja zdoła przejść przez te trudne etapy, to choć samo zwalczanie związku nie ustaje, to jednak relacja związku z pracodawcą ulega pewnej stabilizacji.

MR: W skrajnych przypadkach dochodzi do szykanowania działaczy, zastraszania albo nawet zwolnienia dyscyplinarnego. Prowadzi to do zupełnego załamania dia-

nia działań związków. Nowo powstała komisja nie musi czekać na akceptację ze strony pracodawcy, żeby zacząć działać. Jedyne wymogi formalne dla zakładowej organizacji związkowej to min. 10-osobowy skład, i poinformowanie pracodawcy o powstaniu organizacji oraz o jej przedstawicielach. To dla zarządu jest zaskoczeniem, bo są zmuszeni do nawiązania relacji ze związkiem, nawet jeśli im się to nie podoba. Związek jest specyficzną formą organizacji, która podważa logikę, zgodnie z którą zakład pracy jest prywatną przestrzenią zarządzaną w pełni przez przedsiębiorstwo. Często wystarczy zarządowi uświadomić ten specjalny status i przedstawić zakres uprawnień, który muszą odtąd respektować. Jeśli jednak pracodawca nie będzie chciał współdziałać, warto zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o przeprowadzenie kontroli. Kontrola ta zwykle kończy się przyznaniem komisji racji, bo jeśli pracodawca nie uznaje istnienia komisji zakładowej, to nie wypełnia swoich zobowiązań wobec niej, np. nie konsultuje regulaminu wynagrodzeń albo bez uzgodnienia dysponuje Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych. Jeśli chodzi o wypytywanie o strukturę związku czy podważanie zgod-

PK: Zachowania pracodawców mają różne kategorie. Ja je dzielę na opinie, polecenia, stosowanie prawa i naruszanie prawa. Opinie np. stwierdzenia, że według nich jakieś działanie może naruszać organizację pracy albo zapisy wewnętrznego regulaminu, objęte są wolnością wyrażania opinii, ale takie akcje nie mają konsekwencji prawnych. Innym rodzajem wywierania wpływu są polecenia. Należy pamiętać, że zgodnie z art. 100 ust. 1 Kodeksu pracy mogą one dotyczyć jedynie kwestii związanych z wykonywaniem pracy i zgodnych z wyszczególnionymi w umowie o pracę obowiązkami. Zakaz rozdawania ulotek przed zakładem nie dotyczy już pracy, podobnie żądanie przez pracodawcę złożenia wyjaśnień dotyczących działalności związkowej. Następuje tu nieprawidłowe przeniesienie kompetencji ze sfery pracy na inną sferę np. komunikację ze współpracownikami, w której pracodawca nie ma już autorytetu. Działacze nie mają obowiązku odpowiadać na tego rodzaju żądania i zakazy. Trzecią kategorią jest stosowanie prawa, a więc podejmowanie decyzji władczych. Może on np. zwolnić działacza, lecz to dzieje się stosunkowo rzadko, bo sąd może sprawdzić legalność takiej decyzji i ją podważyć, przyznając rację

żadnych uprawnień w związku z toczącą się w sądzie sprawą. Naruszanie prawa ma miejsce, np. zdarza się, że pracodawca „nie uznaje” sporu zbiorowego bądź odmawia uczestniczenia w rokowaniach i mediacjach. Tutaj jednak podobnie — to, że pracodawca łamie prawo, nie oznacza, że należy wstrzymać się z działaniami. W art 17 ust. 2 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jasno określono, że w przypadku, gdy pracodawca uniemożliwia przeprowadzenie concyliacyjnych etapów sporu, komisja ma prawo przejść bezpośrednio do referendum strajkowego. Kwestionowana może być legalność strajku, który się już wydarzył, lecz spór bezspieczny nie istnieje jeśli spełnia wymogi ustawowe, czyli przede wszystkim jeśli postulaty dotyczą dozwolonych kryteriów.

PK: Praktyki balansujące na granicy prawa są stosunkowo powszechne, ale otwarte łamanie przepisów zdarza się rzadziej, niż można by przypuszczać. Z tego względu większość działań pracodawców można zwyczajnie zignorować, choć nie jest to proste, bo pracodawcy potrafią zastraszać i wprowadzać napiętą atmosferę. Najważniejsze, żeby komisja utrzymała wewnętrzną solidarność. ●

PRAWO

ABC Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

OPRACOWANIE: RÓŻA SKROBIŚ, ZESPÓŁ PRAWNY REGIONU WSCHODNIEGO INICJATYWY PRACOWNICZEJ

Co to jest i do czego służy ZFŚS?

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) jest narzędziem wsparcia pracowników i ich rodzin w obszarach związanych z życiem socjalnym, kulturalnym oraz bytowym. Główne cele i zastosowania funduszu określa ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (dalej: Ustawa), ale szczegóły jego wykorzystania precyzuje regulamin przyjęty w zakładzie pracy.

Zgodnie z art. 16 Kodeksu Pracy pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników. Regulacja prawna dotycząca zakładowych funduszy powstała po to, aby ten obowiązek leżący po stronie pracodawcy realizować. Ustawa określa **zasady tworzenia przez pracodawców zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i zasady gospodarowania środkami tego funduszu**. Fundusz ten jest przeznaczony na **finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych**.

Działalność socjalna oznacza:

1. usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi, udzielanie pomocy materialnej, w formie rzeczowej lub finansowej w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego;
2. pomoc materialną – rzeczową lub finansową;
3. zwrotną lub bezzwrotną pomoc na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Formy pomocy wypisane wyżej, są katalogiem zamkniętym. Oznacza to, że nie można uznać za działalność socjalną innych usług i pomocy pracodawcy realizowanych na rzecz pracowników w związku z zatrudnianiem, np. ubezpieczenia emerytalnego i na życie, kasy zapomogowo-pożyczkowej, zakwaterowania, wyżywienia, dowozu do pracy, szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, odpraw dla pracowników zwalnianych z przyczyn dotyczących pracodawcy, abonamentu w prywatnej klinice, szczepień ochronnych¹.

Którzy pracodawcy mają obowiązek założyć fundusz?

Na początku warto nadmienić, że prowadzenie działalności funduszowej ma charakter obligatoryjny — bez względu na możliwości i warunki leżące po stronie pracodawcy, ma

on obowiązek utworzenia ZFŚS, w przypadku, kiedy zatrudnia **powyżej 50 pracowników** (w przeliczeniu na pełne etaty). **Pracodawcy zatrudniający od 20 do 49 pracowników, mają obowiązek założenia funduszu na wniosek organizacji związkowej**. Natomiast pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych tworzą (obligatoryjnie) ZFŚS, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników (art. 3 ustawy).

Z przepisów Ustawy wynika, że działalność funduszu może być finansowana z kilku źródeł. Głównym z nich jest przekazywany przez pracodawcę co roku odpis podstawowy (równowartość dokonanych odpisów na rachunek bankowy Funduszu), obliczany na podstawie przeciętnej liczby zatrudnionych. Procentowe kwoty wskaźników corocznego odpisu określa art. 5 Ustawy. Pozostałe źródła finansowania Funduszu zawarte są w art. 7 Ustawy.

Kto jest uprawniony do korzystania ze środków z Funduszu?

Osoby uprawnione do korzystania z ZFŚS to pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści (byli pracownicy i ich rodziny) oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie dot. ZFŚS, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu (np. osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych).

Pracodawca w regulaminie – uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi – musi ustalić warunki korzystania przez osoby uprawnione z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS. Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu musi być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu — pracodawca więc nie może ustalić tych warunków według własnej preferencji, czy zgodnie z zasadą „każdemu po równo” — ważne jest uwzględnienie kryterium socjalnego, które bierze pod uwagę różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin.

Ustalanie treści regulaminu o ZFŚS

Obligatoryjną treść regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowią postanowienia określające zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu. Ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakła-

dową organizacją związkową. Ponadto samo przyznawanie świadczeń z funduszu jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Należy przyjąć, że nie chodzi o konieczność konsultacji każdej indywidualnej decyzji ze związkiem — jednak powinien mieć on faktyczny wpływ i kontrolę nad zasadami i procesem przyznawania świadczeń (art. 27 u.z.z.). Jednym z proponowanych przez doktrynę rozwiązań jest np. udział przedstawiciela związku w komisji socjalnej.

Także regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to także zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych.

Fundusz a regulamin wynagradzania/układ zbiorowy

Artykuł 4 ustawy umożliwia zamieszczenie w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania trzech rodzajów postanowień:

1. postanowienia o nietworzeniu funduszu w ogóle,
2. postanowienia o kształtowaniu wysokości odpisu na poziomie wyższym niż ustawowy,
3. postanowienia o kształtowaniu wysokości odpisu na poziomie niższym niż ustawowy!

Pracodawca nie musi uzasadniać rezygnacji z Funduszu. Zezwolenie na dowolne ukształtowanie w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania wysokości odpisu na fundusz oznacza, że w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania może zostać ustalona nie tylko wyższa, **ale również niższa wysokość odpisu na fundusz, niż wynika to z ustawy**. Układ zbiorowy pracy lub regulamin pracy może więc u pracodawcy, który ma ustawowy obowiązek utworzenia Funduszu, kształtować mniej korzystnie sytuację pracowników niż ustawa. **Jest to wyjątek od zasady, że postanowienia układów zbiorowych pracy, regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 k.p.).**

Podsumowanie

Powyższy artykuł ma charakter ogólnikowy i wprowadzający. Kolejne numery będą poświęcone szczegółowym zagadnieniom związanym z funkcjonowaniem Funduszu — **zachęcamy do zgłaszania pytań, wątpliwości i opisów niejasnych sytuacji związanych z regulacjami ZFŚS na nasz adres mailowy: wschod@ozzip.pl**. Postaramy się na bieżąco odpowiadać na przesłane zapytania mailowo, a na ich podstawie rozwijać problematykę Funduszu w kolejnych wydaniach biuletynu. W ten sposób przygotowujemy, mamy nadzieję, faktycznie przydatne materiały — rozwijemy wątpliwości dotyczące stosowania przepisów i praktycznego funkcjonowania ZFŚS w zakładach pracy. ●



1. M. Nałęcz, Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, red. J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 645.

Aborcja to krok do wyzwolenia kobiet z klasy pracującej

Dla dobra wszystkich kobiet musimy przełamać narrację, w której aborcja jest jedynie kwestią wolnego wyboru i własnego sumienia. Liberalizm wymaga od nas myślenia w kategoriach zindywidualizowanych decyzji. A w aborcji nie jest ważny wybór, tylko dostęp. Jak wolny jest wybór tych z nas, które nie mają środków, by za jego podjęcie zapłacić?

ALEKSANDRA TARAN, WARSZAWSKIE KOŁO MŁODYCH

„Strajki” Kobiet pokazały, jak wiele z nas potrzebuje i domaga się wolnego dostępu do aborcji. Jesteśmy prawie cztery lata po masowej mobilizacji ulicznej w całym kraju, jednak sytuacja kobiet – szczególnie tych najmniej uprzywilejowanych – nie zmieniła się w ogóle.

Odzyskanie kontroli nad naszymi ciałami, ciałami codziennie wyzyskiwanymi i zużywanymi przez pracę pod kapitalistycznym rygiem, to priorytet. Odzyskiwanie to musi się dziać przede wszystkim poprzez zdobywanie kontroli, bezpieczeństwa i dostępu do (samo) opieki. Praca opiekuńcza i praca reprodukcyjna stanowią fundament funkcjonowania i rozwoju społeczeństwa. Silnie sfeminizowane zawody opiekuńcze są spychane na margines i mocno niedofinansowane, a skutki tego zjawiska, odczuwają wszystkie wykonujące je kobiety.

Jak pisały działaczki Inicjatywy Pracowniczej już w 2020 roku: „Aborcja jest nieodłącz-

A group of people, including children and adults, are gathered outdoors in front of a building with large arches. They are holding a large purple banner with white text that reads "WYMAWIAMY SŁUŻBĘ DOMU I W PRACY". Above the banner, a smaller white sign with red text says "NIEZADKAC PAŁA ZACISNIĘ NIE". The people are dressed in casual clothing, and the scene appears to be a protest or demonstration.

Kobiety pracujące – zaniedbane przez system

Mimo obecnego stanu prawnego aborcje są wykonywane w Polsce na masową skalę, tylko że samodzielnie, nielegalnie bądź legalnie za granicą. We wszystkich tych przypadkach dostępność ograniczana jest kapitałem. Społecznym – w sytuacji, kiedy potrzebujemy wiedzy o tym, jak zdobyć tabletki abortyjne, a także siatki wsparcia, która będzie w tym stresującym momencie dla nas obecna, ale też ekonomicznym. Oznacza to, że tym z nas, które pieniądze nie mają lub żyją z niewielkich wynagrodzeń, kobietom wykonującym prace fizyczne, zatrudnionym w sektorze zdrowia lub opieki albo jako „pomoc domowa”, młodym dziewczynom w sprekarzowanej gastronomii, ale także tym finansowo zależnym od mężów, w przemocowych związkach lub zajmującym się domem i wychowaniem dzieci czy sprawującym opiekę nad członkami rodziny z niepełnosprawnościami – najtrudniej przeprowadzić bezpieczną aborcję.

łecznych. To kwestia bezpieczeństwa, zdrowia i życia milionów z nas.

Feminizm pracujący to feminizm strajkujący

Dla dobra wszystkich kobiet musimy przełamać narrację, w której aborcja jest jedynie kwestią wolnego wyboru i własnego sumienia. Liberalizm wymaga od nas myślenia w kategoriach zindywidualizowanych decyzji. A w aborcji nie jest ważny wybór, tylko dostęp. Jak wolny jest wybór tych z nas, które nie mają środków, by za jego podjęcie zapłacić? Obciążone dwoma etatami – pracą najemną i reprodukcyjną – zarabiamy wciąż mniej od mężczyzn. Ponadto tam, gdzie decyduje się o naszym życiu, stanowimy mniej. Nie zmienia tego nawet rosnąca liczba parlamentarzystek w Sejmie czy liczba kobiet na kolejnych stanowiskach kierowniczych dużych firm. Nas, kobiet pracujących, nie reprezentuje nikt poza nami samymi.

Nasza walka, by była skuteczna, musi być ugruntowana w naszej sytuacji materialnej. Potrzebujemy niezależności ekonomicznej,

Wydawałoby się, że wiele feministek kierowało się tą samą logiką, tworząc Ogólnopolski „Strajk” Kobiet. Używany tutaj cudzysłów może być początkiem do namysłu nad ową mobilizacją. Bo choć idee czarnych protestów – jeszcze w 2016 roku – zaczęły się od odmawiania pracy i wychodzenia w geście sprzeciwu na ulice, to szybko forma ta została zaniechana. Co zawiniło?

Na pewno kluczową rolę ma tu ułomne i antypracownicze polskie prawo, które znacząco ogranicza przesłanki, na kanwie których może dojść do strajku w danym zakładzie pracy. Zgodnie z Ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracownicy i pracownice mogą zbiorowo odmówić pracy, tylko jeżeli w ich zakładzie związek zawodowy wszedł w spór zbiorowy z pracodawcą i spełnił szereg wymagań, m.in. odbył rokowania i mediacje z pracodawcą, zorganizował referendum, w którym wzięła udział co najmniej połowa wszystkich pracowników i pracownic oraz ogłosił strajk na pięć dni przed jego rozpoczęciem. Nie mamy także możliwości podjęcia strajku z powodów „politycznych”. Wierzmy, że żaden strajk nie jest nielegalny – ale formalne ograniczenia sprawiają, że trudniej dokonać masowej mobilizacji pracowniczej destabilizującej produkcję i w ten sposób wyrzucić presję na rządzących (na przykład w sprawie aborcji).

Na pewno nie pomogła polska kultura pracy i protestu. Dla osób, których większość doświadczenia zawodowego przypadała na okres trzeciej RP – formuła strajku jest czymś obcym, ciekawostką ograniczoną do zawodów górnika, ewentualnie pielęgniarki. Choć trudno się domyślać intencji organizatorek największych protestów, to faktem jest, że z czasem sama idea „strajkowania tudzież nieprzychodzenia do pracy” przestała być przez nie promowana. Nacisk mobilizacyjny kładziony był na duże wiece i marsze – aborcyjne i antyrządowe. W Ogólnopolskim „Strajku” Kobiet „strajk” pozostał jedynie w nazwie. Zmarnowano potencjał, jaki niosło za sobą wymawianie pracy przez kobiety – tej w domu, jak i tej najemnej. Niech to będzie lekcja dla nas jako feministek i kobiet. Musimy zjednoczyć siły, domagając się pełnych wolności związkowych oraz prawdziwego prawa do strajku. Zyskamy w ten sposób kluczową i niezwykle skuteczną możliwość nacisku w walce o swoje prawa. ●



Aborcja w Polsce istnieje, ale jest regulowana głównie zasobnością portfela. Brak dostępu to jednak wierzchołek góry lodowej. Brak jakościowej opieki prenatalnej, brak dostępu do antykoncepcji, brak edukacji seksualnej, brak możliwości podwiązania jajowodów, brak urlopu menstruacyjnego, brak szerokich i wystarczających świadczeń chorobowych i wypoczynkowych – to wszystko pozbawia kobiety kontroli nad własnym ciałem i płodnością. Zakaz aborcji nie jest kwestią światopoglądu, a – jak twierdzą związkowcy – celowym ograniczaniem zabezpieczeń spo-

by móc domagać się całego życia. Socjalne żądania feministek muszą iść stanowczo dalej. Musimy mówić o egzekwowaniu i o wysokości alimentów, o ubezpieczeniu emerytalnym pracy domowej, o realnym zabezpieczeniu społecznym dla rodzin osób z niepełnosprawnościami (w szczególności dla ich opiekunek), o wyeliminowaniu śmieciowego zatrudnienia, o skróceniu czasu pracy i o większej kontroli pracownic nad swoimi zakładami.

Związkowczynie i kobiety z klasy pracującej już wiedzą, że aby zdobyć nasze prawa, musimy o nie walczyć, musimy zastrajkować.



ZAGRANICA

Pracować w Norwegii

Wywiad z pracownikiem Boliden Odda

Lukasz Chodnik (Warszawskie Koło Młodych Inicjatywy Pracowniczej) i Justyna Marcinkiewicz (członkini OZZ IP na emigracji, także działaczka Fellesforbundet) rozmawiają z polskim pracownikiem Boliden Odda, który wraz z grupą innych pracowników zatrął się rtęcią w zakładzie w Norwegii. Tłem rozmowy jest sytuacja, w której grupa zagranicznych pracowników została poważnie narażona na kontakt z rtęcią w miejscu pracy, co doprowadziło do ich zatrucia i hospitalizacji. Sytuacja została pierwszy raz opisana na początku listopada w Norweskich mediach związkowych¹. Imię pracownika zostało zanonimizowane.

ŁC: Do czego doszło w zakładzie Boliden Odda?

Robert: Zostaliśmy skierowani do pracy w Oddzie. Od początku mieliśmy robić co innego, zostaliśmy jednak skierowani do pracy w zbiornikach gazu, gdzie zatruliśmy się rtęcią.

ŁC: My, to znaczy kto?

R: Całe 8 osób, tj. siedmiu Polaków oraz jeden Rosjanin. Na pewno także jeden Norweg, który mył te zbiorniki.

ŁC: Na czym właściwie polegała praca na tych zbiornikach?

R: To zbiorniki przeznaczone do filtracji gazu. My wymienialiśmy w nich zużyte elektrody, czyli pręty do elektrolizy, bo elektrolitycznie ten gaz był oczyszczany. Zbiornik miał przestrzenie na górze i na dole, gdzie można było wejść. Zbiorniki były połączone rurami, a w każdej z tych rur w środku znajdował się pręt od góry do dołu. Nasza praca polegała na wymianie tych prętów. Była to pierwsza wymiana tych prętów od roku 1996.

ŁC: Czy przed przydziałem na to stanowisko ostrzeżono was przed możliwością zatrucia rtęcią?

R: Dostaliśmy sprzęt ochronny, czyli kombinezony i maski. Była taka sytuacja w biurze zakładu, że mieliśmy podpisać jakiś papier, który jak nam wytłumaczono, był potrzebny do rozpoczęcia pracy. Dokument ten był w języku norweskim, nie wiedzieliśmy, co się w nim zawiera. Pracownicy zaczęli się dopytywać, o co chodzi, na co jeden z Norwe-

gów wyjaśnił im po angielsku, że to są jakieś „zgody” i, że jest to strefa, która wymaga stroju ochronnego.

ŁC: Czy sprzęt ochronny, który otrzymaliście, był adekwatny do zagrożenia?

R: Teraz wiemy, że były to niewystarczające środki ochrony. Wygląda na to że nie sprawdzili i sami nie wiedzieli, co czeka pracowników, których tam skierowali. Dopiero przedostatniego dnia naszej pracy pobierane były próbki do badań. Nie wiedzieli, jak nas przygotować do tej pracy.

ŁC: Jak długo tam pracowaliście? W jakich okolicznościach skierowano was do tej pracy?

R: W kilka osób z Polski przyjechaliśmy do pracy przy tym konkretnym projekcie, wtedy 4 osoby. Mieliśmy pracować w trochę innym miejscu, dwie osoby z naszej 4 zostały przy pracy przy jakiejś linii produkcyjnej. Dwójkę oddelegowano do pracy przy zbiornikach. Reszta chłopaków pracowała tam w systemie 4 na 2. Nami uzupełniono ten skład. Wszyscy mieli pracować przy naprawie tej linii.

ŁC: Co dalej wydarzyło się po zatruciu rtęcią?

R: Pracowaliśmy tam do poniedziałku, we wtorek część ekipy wróciła do Polski. Mieliśmy badania robione zaraz przed rozpoczęciem pracy i tuż po zakończeniu pracy. W czwartek po południu zostaliśmy poinformowani o przekroczonych normach metali ciężkich w organizmie z informacją, żeby jak najszybciej się zgłosić do szpitala.

Pomijając, metaliczny posmak w ustach i ogólne zmęczenie to innych objawów nie mieliśmy, ale też specjalnie nie zwracaliśmy uwagi. Wiązaliśmy to, z tym że pracowaliśmy po 12 godzin przez 10 dni pod rząd.

W sobotę albo w niedzielę pierwszy od nas dostał wysypki i trafił do szpitala. Stwierdzono u niego tylko uczulenie, dostał wapno i wrócił do pracy. Początkowo łączyliśmy to z trudną pracą w gorącu i w kombinezonach. Cały czas byliśmy spoceni wierzchnią warstwą odzieży, którą dosłownie dało się wyżymać z potu.

ŁC: Jak wygląda sytuacja z pracodawcą?

R: Pracodawca zapewnił nam badania na miejscu. Teoretycznie na miejscu była policja i inspekcja pracy, jest prowadzona sprawa karna jakaś, ale nikt się nie kontaktował z nami w tej sprawie.

ŁC: Czy tego typu wypadki są częste w tej branży?

R: Tak. Dodatkowo teraz wygląda na to, że władze fabryki i Bolidenu próbują całą sprawę zatuszować, rozdając ulotki na całą fabrykę i w reszcie miejsc, gdzie ludzie pracują. W tych ulotkach piszą, że nic nam nie jest, że nie zostaliśmy zatruci rtęcią, tylko że zostaliśmy narażeni na kontakt z nią. Ze szpitala dostaliśmy dokumenty potwierdzające to, że jesteśmy zatruci rtęcią, co zagraża naszemu zdrowiu. Niedawno dostaliśmy pisma, że przyjmując nas do szpitala pomylili się. Trwa taka propaganda w tej chwili. Wszyscy mieliśmy po kilkanaście razy przekroczone dopuszczalne normy obecności rtęci.

Norma we krwi wynosi 25 nanomoli na litr, gdzie wśród poszkodowanych najmniejsze wyniki to gdzieś koło 300 nanomoli na litr, a najwyższy około 800 nanomoli na litr.

W całej sytuacji najgorsze jest, że nic nie wiemy, nie mamy pieniędzy, od kilku miesięcy jesteśmy na zwolnieniu, boimy się, że każdego dnia nam się coś posypie, bo dostaniemy telefon, że trzeba się stawić w Norwegii.

JM: Ta grupa pracowników była z agencji pracy. Jest to agencja pracy, która od dawna współpracuje z podwykonawcą Bolidena. W tej sytuacji skutkowało to tym, że odpowiedzialność za ten wypadek była rozmyta. Z Bolidenu naciskali bardzo mocno, żeby pracownicy nie przerywali pracy, bo służby BHP kilkukrotnie próbowały ją przerwać.

R: Była tak sytuacja, że BHP-owiec stwierdził, że nas nie powinno być w ogóle w okolicy tych zbiorników, nie mówiąc już o wnętrzu tych zbiorników. Zeszliśmy z tego zbiornika, ale później nasi przełożeni stwierdzili że tam jest bezpiecznie i nic się nie dzieje i dalej możemy pracować.

JM: Opieka medyczna, z której ta grupa pracowników korzystała, to tzw. medycyna pracy, która jest opłacana przez pracodawcę. Osoby, które dojeżdżają do pracy z Polski w systemie rotacyjnym, nawet jeśli pracują w Norwegii przez wiele lat, mają dostęp do opieki lekarskiej tylko w nagłych wypadkach. Jednak pomoc na izbie przyjęć bywa zdawkowa, co widać na przykładzie pracowników, u których identyfikowano jakąś wysypkę, zamiast podejrzywać zatrucie metalami ciężkimi. ●

ZAGRANICA

Jesteśmy po to, aby wspierać i być wspieranymi

Wywiad z Rocio i Gabrielem z Komisji Pracowników i Pracownic z Ameryki Łacińskiej w Polsce

ROZMAWIAŁ: IGNACY JÓŻWIAK, KOMISJA KRAJOWA

Komisja Pracowników i Pracownic z Ameryki Łacińskiej w Polsce powstała jesienią 2023 roku i jest integralną częścią Inicjatywy Pracowniczej. Zrzesza ona osoby pracujące w logistyce, przetwórstwie żywności, obróbce drewna i przemyśle lekkim. W grudniu 2024 należało do niej ponad 100 osób, a liczba członków i członkiń wciąż rośnie. Baza członkowska znajduje się w województwie dolnośląskim (głównie we Wrocławiu i okolicznych miejscowościach). Coraz większe zainte-

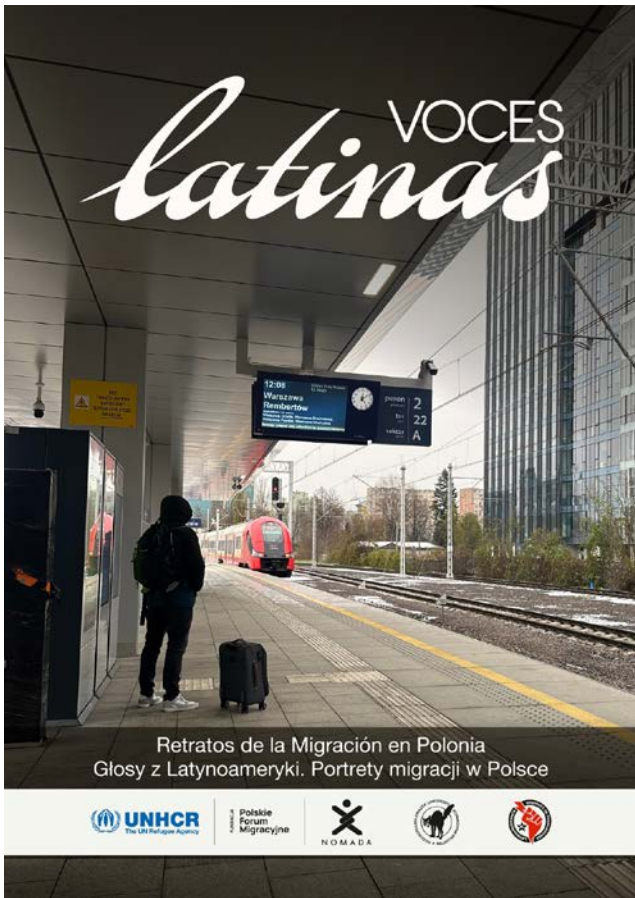
resowanie związkiem zawodowym daje się również zaobserwować w województwach pomorskim, zachodniopomorskim i mazowieckim, gdzie pracuje wiele osób z Ameryki Łacińskiej. Komisja prowadzi hiszpańskojęzyczny profil na Facebooku, wydała pilotażowy numer czasopisma skierowanego do społeczności latynoamerykańskich w Polsce oraz książkę z relacjami z życia i pracy w Polsce. Jako Inicjatywa Pracownicza, od początku naszego istnienia deklarowaliśmy otwartość na wszystkich pracowników i wszystkie pracownice, niezależnie od ich narodo-

wości i kraju pochodzenia. Jest dla nas oczywiste, że miejsce migrantów i migrantek jest w związkach zawodowych.

Tak na rozgrzewkę, przedstawcie się i powiedzcie kilka słów o sobie.

G: Nazywam się Gabriel, pochodzę z Kolumbii i mieszkam w Polsce od prawie dwóch lat. Przyjechałem tutaj, aby poprawić swoją sytuację życiową i chciałbym zostać w Polsce na dłużej.

cd. na następnej stronie



cd. z poprzedniej strony

R: Nazywam się Rocío, pochodzę z Meksyku i jestem tu od półtora roku. Przyjechałam do Polski, ponieważ chciałam znaleźć jakieś bezpieczeństwo, a w moim kraju jest to bardzo trudne. Pracuję tutaj w logistyce.

Co robiliście przed przyjazdem do Polski?

G: W Kolumbii pracowałam jako grafik-freelancer i barista. Miałem też niezależny projekt poświęcony kulturze rowerowej. Postanowiłem wyjechać za granicę, moim największym marzeniem była Kanada, ale wyjazd tam był dla mnie zbyt drogi. Znalazłem możliwość wyjazdu do Polski i pomyślałem, „a właściwie czemu nie, w końcu to Europa”

R: Pracowałam w Meksyku jako wsparcie techniczne klienta i zdecydowałam się pojechać do Europy jakieś cztery lata temu. Zaczęłam poszukiwania i najpierw chciałam spróbować w Portugalii. Rozwazałam również Malte, ponieważ chciałam mieszkać i pracować legalnie, a w tych krajach istnieje możliwość rozpoczęcia legalnej pracy, a następnie uzyskania statusu rezydenta, czy czegoś w tym rodzaju. Ostatecznie zdecydowałam się na Chorwację, to było w zeszłym roku, ale nie podobało mi się tam zbyt, więc zaczęłam szukać w grupach na Facebooku. Zaczęłam kontaktować się z kilkoma agencjami pracy. Przyjechałam do Lublina, ale zostałam tam tylko na 15 dni. Potem pojechałam do Sieradza. Zabrano mnie na fermę kurczaków, tam byli już Kolumbijczycy. Pracowaliśmy od 6 rano do chyba 23. Było bardzo ciężko, nigdy sobie czegoś takiego nie wyobrażałam. W naszych krajach mówimy, że możemy spokojnie pracować przez 12 godzin, ale kiedy przyjeżdżasz tutaj, to zdajesz sobie sprawę, że to nie jest to samo. Byliśmy bardzo zmęczeni i moi znajomi zaczęli narzekać. Postanowiliśmy tam nie zostawać.

Czy dostałaś jakąś umowę?

R: Nie, to było na zasadzie, „może później, może później”.

Ile osób tam pracowało i skąd one były?

R: Byli tam głównie Ukraińcy, ale zidentyfikowałem też kilku Polaków, Filipińczyków i Kolumbijczyków. w sumie około 500 osób, w tym około 20 Kolumbijczyków.

A jak znalazłaś się we Wrocławiu?

R: Przyjechałam do Wrocławia, ponieważ tutaj działa Stowarzyszenie Nomada, które zorganizowało dla mnie zakwaterowanie i inne wsparcie.

G: Ja znalazłem ofertę pracy online, na platformie, która publikuje ogłoszenia o pracy za granicą. Było to o tyle łatwe, że nie wymagano żadnego doświadczenia, tylko chęci do pracy i tyle. Znalazłem dwie oferty pracy w Polsce. Jedną z nich dotyczyła produkcji okien, a druga produkcji drewnianych palet. Wybrałem firmę produkującą okna. Kiedy

przyjechałem do Polski, poznałem 14 Kolumbijczyków. Pojechaliśmy do Wrocławia z tymi 14 Kolumbijczkami. Mieszkaliśmy razem w jednym domu niedaleko Oleśnicy. Mieszkaliśmy tam przez dwa miesiące i zorientowaliśmy się, że agencja nie udzielała nam

Na czym dokładnie polegała twoja praca?

G: Pracowałem na 11-godzinnej nocnej zmianie, od 20:00 do 7:00 rano, od poniedziałku do piątku. Było mi bardzo zimno, ponieważ po raz pierwszy pracowałem zimą na zewnątrz. Byliśmy



pełnych informacji dotyczących naszego statusu pobytowego i związanych z tym formalności. Miałem wypadek, jeden z drewnianych odłamek utkwił mi w oku, poszedłem do lekarza i nie mogłem pracować przez pięć dni i nie zapłacono mi za ten czas. Sam też kupowałem wszystkie leki. Zrezygnowałem z tej pracy, ponieważ zaczęliśmy zauważać, że nie płacą nam w całości, że odliczają nam koszty transportu, benzyny, które nie powinny być odliczane od pensji.

A co było napisane w umowie?

G: Była stawka godzinowa, 17,5 za godzinę netto. Na szczęście miałem trochę oszczędności z Kolumbii i nie wydałem tak dużo, trochę i zaoszczędziłem trochę pieniędzy na opłacenie mieszkania na przyszłość. Co ważne, kiedy tu przyjechaliliśmy, wszyscy wierzyliśmy, że mamy pozwolenie na pracę. Otrzymaliśmy oficjalne pismo z Polski, więc zaufaliśmy tej firmie, ale oni nigdy nie dostarczyli naszych dokumentów do urzędu wojewódzkiego [gdzie wyrabia się dokumenty pobytowe dla cudzoziemców – przyp. red.]. Musieliśmy potem sami o to zadbać.

Czy zakwaterowanie zostało zapewnione przez agencję lub pracodawcę, czy też musieliście sami go szukać?

G: Zapewnili zakwaterowanie, ale obiecywali coś zupełnie innego. Tam było 10 osób w jednym pokoju, kolejne cztery osoby w innym pokoju, a na drugim piętrze byli Ukraińcy, więc mieliśmy tylko jedną kuchnię, jedną pralnię, jedną lodówkę dla 25 lub 26 osób w jednym domu — Kolumbijczyków i Ukraińców. Nawiasem mówiąc, pracowałem również z Ukraińcami, ale nie z tego domu. Pracowałem też z Gruzinami, Mołdawianami, Rosjanami.

przemarznięci i pracowaliśmy z ciężkimi, niebezpiecznymi narzędziami. Nie dali nam żadnych specjalnych środków ochronnych, ani odpowiednich rękawic czy gogli. Każda paleta ważyła ponad 32 kilogramy.

Gdzie się udałeś po opuszczeniu tego miejsca?

G: Kolumbijczyk, który ze mną pracował, znalazł w Internecie inną agencję. Jest to agencja, dla której obecnie pracuję. Potem na Facebooku znaleźliśmy mieszkanie do wynajęcia.

A teraz oboje pracujecie przez agencję w magazynie z elektroniką we Wrocławiu, tak?

R: Zgadza się. Jedyny problem z tą agencją polega na tym, że obiecali nam pozwolenie na pracę w ciągu trzech miesięcy, a otrzymaliśmy je dopiero po siedmiu miesiącach. Wielu Kolumbijczyków, Meksykanów, Filipińczyków, Afrykańczyków, Bangladyjczyków pracuje z tą samą agencją i wszyscy mają ten problem.

Powiedzcie coś więcej o pracy.

G: Magazyn znajduje się w Kątach Wrocławskich. Firma pochodzi z Chin, a kadra zarządzająca to Chińczycy. Moja praca od początku polegała na pracy w magazynie części zamiennych do trzech marek: maszyn czyszczących, telefonów komórkowych i celowników myśliwskich. Zarządzałem inwentaryzacją, więc była to bardziej praca biurowa. Potem przydzielili mnie do obsługi klienta w zakresie celowników myśliwskich i pracuję tam już od sześciu miesięcy.

R: Robię praktycznie to samo, to znaczy jestem odpowiedzialna za obszar odbioru. Większość dnia spędzam przed komputerem, czasami muszę coś spakować lub odebrać. Pracujemy od poniedziałku do piątku od 8

rano do 16:30, ponieważ mamy 30 minut na lunch, który nie jest płatny. Mamy możliwość pracy w nadgodzinach, ale nie chcemy pracować dodatkowo, ponieważ jesteśmy zaangażowani w związek zawodowy i w działalność stowarzyszenia Nomada.

żeby się o nas dowiedzieli. Nawet jeśli nie są Latynosami. To nie ma znaczenia, ponieważ każdy jest u nas mile widziany.

Więc jakie są główne problemy, z którymi się stykacie?

G: Myślę, że chodzi o procesy prawne, ale także, co może być nawet ważniejsze, o bezpieczeństwo w pracy, ponieważ wiele osób pracuje bez żadnych środków bezpieczeństwa i nawet nie wie, co to jest bezpieczeństwo w pracy.

R: Dla mnie najważniejsze jest zezwolenie na pracę, ponieważ większość agencji zatrudnia bez zezwolenia. To jest główny problem, z którym chcielibyśmy walczyć, chcemy to zatrzymać, nie można zatrudniać ludzi w ten sposób. Będzie to wymagało dużo pracy z agencjami i wywierania na nie dużej presji. Oni na tym zarabiają, jest to dla nich tańsze.

Rocío, rozmawialiśmy kiedyś o kwestiach kobiecych i pomyśle na rozwój kobiecej grupy w ramach związku zawodowego, czy kobiety napotykały inne rodzaje problemów niż mężczyźni?

R: Zdarza się, że kobiety przyjeżdżają z partnerem lub z rodziną. Nie ma dla nich oddzielnych miejsc. Dochodzą do nas słuchy o przypadkach molestowania seksualnego. Mieliśmy też przypadki przemocy domowej. Nie wiemy ile jest takich przypadków, albo innych niepożądanych sytuacji. Musimy o tym rozmawiać w naszej społeczności, kobiety powinny wiedzieć, że mają tutaj grupę wsparcia. Nie chcemy tutaj być w takiej samej sytuacji jak w swoim kraju. Tak więc kobiety potrzebują wsparcia, jest to jeden z tematów, które chcielibyśmy też z wami omówić, zwłaszcza z kobietami z Inicjatywy Pracowniczej.

A czy latynoamerykańskie kobiety w Polsce wykonują inne rodzaje prac niż latynoamerykańscy mężczyźni?

R: Nie, to jest to samo. Czasami przydzielana kobietom praca może być trochę lepsza, zazwyczaj nie dają kobietom do noszenia dużych lub ciężkich rzeczy, ale ogólnie jest to ta sama praca.

Czy jest jeszcze coś, co chcielibyście powiedzieć na koniec?

R: Zależy nam na integracji. Chcemy tu być, chcemy tu zostać, więc tworzymy tę społeczność i związek zawodowy właśnie po to. Znajdziemy więcej osób, które są tym zainteresowane. Jesteśmy tutaj, aby nas wysłuchano. Jesteśmy tu, by pomagać. Jesteśmy tutaj, aby wspierać i być wspieranymi.

G: Chciałbym zostać tu na dłużej i bardziej udzielać się w związku zawodowym, aby pomagać innym ludziom, którzy chcą tu mieszkać i którzy mają swoje marzenia. Chcemy również bardzo podziękować Inicjatywie Pracowniczej i Stowarzyszeniu Nomada. Otrzymaliśmy od was duże wsparcie i dzięki temu jesteśmy teraz bardziej zauważani. ●

Jaka jest obecnie wasza stawka godzinowa?

G: W tej chwili jest to 22 złote za godzinę. Neto. Na początku było to 18,5.

A jak doszło do założenia związku zawodowego?

G: Związek założyliśmy 11 listopada 2023 roku. Byłem na pierwszym spotkaniu. Mieliśmy już wcześniej spotkania integracyjne naszej społeczności, chcieliśmy się spotykać. To chyba był pomysł osób z Nomady. Stwierdziliśmy, że jak najbardziej możemy to zrobić, możemy spróbować. Na początku nic o tym nie wiedzieliśmy. Właściwie to wy nam wszystko wyjaśniliście, zwłaszcza w kwestii roboty papierkowej.

Kim są członkowie waszej komisji, z jakich krajów pochodzą?

G: Większość pochodzi z Kolumbii, są osoby z Meksyku, Wenezueli, Kuby. Są pojedyncze osoby z innych krajów, ale większość to Kolumbijczycy. Większość z nas pracuje w przemyśle spożywczym, restauracjach, rolnictwie, przetwórstwie drewna, logistyce.

Jak wyglądają wasze spotkania?

G: Zazwyczaj daty spotkań wyznaczamy z wyprzedzeniem, staramy się robić te spotkania osobiście. Staramy się nie robić tego tylko online, ponieważ mamy możliwość korzystania z przestrzeni Nomady we Wrocławiu [spotkania mają charakter hybrydowy, gdyż nie wszyscy są w stanie stawić się osobiście, coraz większe jest również zainteresowanie związkiem w innych regionach Polski – przyp. red.]. Mamy listę tematów do dyskusji, czasem łączymy to z innymi działaniami, z pokazem filmów latynoamerykańskich, kolacją, czasem łączymy to z wydarzeniami Nomady. Czasami wykorzystujemy te wydarzenia, aby przyciągnąć do nas ludzi,