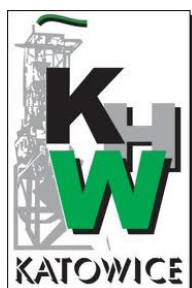




DEMONSTRACJA W KATOWICKIM HOLDINGU



ZAOSTRZA SIĘ SYTUACJA W KHW S.A.

18 lutego 2011 r. ponad pół tysiąca związkowców demonstrowało swe niezadowolenie wobec polityki płacowej i zatrudnieniowej w holdingu. Jak zapowiedzieli liderzy związkowi to tylko wstępne ostrzeżenie przed masową akcją protestacyjną wobec braku rzetelnego dialogu opartego o prawdziwe dane ekonomiczno – finansowe całej Katowickiej Grupy Kapitałowej.



W atmosferze huków petard, gwizdów i palenia opon przed siedzibą KHW S.A. z inicjatywy wszystkich związków zawodowych kopalni „Wujek” demonstrowało ponad 500 związkowców reprezentujących wszystkie organizacje związkowe. „Mamy dość kłamstw, żądamy rzetelnego dialogu” – krzyczeli pikietujący. Częściej jednak było słychać chóralnie: „Złodzieje, złodzieje”, „tchórze”, czy „oddać kasę”. Pikietujący zapowiedzieli, że jeśli zarząd nie podejmie prawdziwego dialogu ze związkami wywozą prezesa na taczkach. Dopiero, kiedy sytuacja była bardzo gorąca i demonstranci chcieli wtargnąć do siedziby holdingu po odbiór petycji wyszedł dyrektor Zespołu Dialogu Społecznego Michał Mużelak. Dopiero po chwilowej przepychance udało się uspokoić rozgniewanych związkowców.

W petycji do zarządu holdingu związki zażądały przestrzegania zapisów HUZ – to jest wypłacenia tzw. 14 pensji. Domagają się również zmian w strategii KHW S.A. dotyczących między innymi odstąpienia od wprowadzenia nowego systemu wynagradzania uzależnionego od wydobywania oraz odstąpienia od zmniejszenia zatrudnienia o 5 tysięcy

osób. Domagają się jednocześnie przedstawienia realnego programu naprawczego firmy opartego na analizie działalności holdingu w przeciągu ostatnich pięciu lat.

Wśród postulatów protestujących znalazły się również żądanie jasnego określenia przyszłości holdingu, z którym związany jest los 20 tysięcy pracowników i ich rodzin. Pikietujący zaapelowali o rzetelny dialog ze stroną społeczną oraz o niezwłoczne spotkanie z Radą Nadzorczą i Zarządem KHW S.A.

Związkowcy winą za sytuację w KHW S.A. obarczają również właściciela, czyli wicepremiera Waldemara Pawlaka i wiceminister gospodarki Joannę Strzelec-Łobodzińską, którzy sprawują nadzór właścicielski nad spółkami górnictwami.

Podczas demonstracji wiceprzewodniczący Związku Zawodowego Górników w Polsce Waław Czerkawski zarzucił ministerstwu gospodarki, że nie dyscyplinuje menedżerów, którzy zapomnieli o pracowniku, jego prawach i godnych warunkach pracy. Ministerstwo polityka kit, jaki wciskają mu prezesi i chwali się jak to dobrze jest w polskim górnictwie, jakie są zyski i nie ma problemów. - Na pierwszym miejscu musi być człowiek – pracownik – górnik. Musimy razem walczyć, aby był szanowany – mówił Waław Czerkawski.

(<http://www.hajerfakty.pl/zwiazkizawodowe/207-demonstracja-przed-khw>)



ODLEWNA ŻELIWA
GRUPA GWARANT

**SOLIDNY
PRACODAWCA?
PEŁEN ŚMIECH!**

„Marian Bąk – solidny pracodawca” donosił Tygodnik Społeczno-Zawodowy „Magazyn hutniczy” w numerze 51/52 w relacji z gali w Katowicach. „Marian Bąk, prezes zarządu Odlewni Żeliwa SA w Zawierciu otrzymał tytuł indywidualny Solidny Pracodawca Śląska 2010 za wybitne osiągnięcia w kreowaniu polityki personalnej i ratowaniu miejsc pracy w Centrali Zaopatrzenia Hutnictwa Katowice i Odlewni Żeliwa SA w Zawierciu.”

Kiedy informacja o wyróżnieniu szefa dotarła do pracowników wywołała gorące emocje.

– Jaka była nasza pierwsza reakcja? Najpierw konsternacja a potem pełen śmiech! – mówi Henryk Buzoń, przewodniczący NSZZ Pracowników Odlewni Żeliwa S.A. Zawiercie. – W internecie każdy może sprawdzić na stronie organizatora konkursu – Centrum Public Relations „Kowalski ProMedia” regulamin i kryteria przyznawania tytułów.

Fragmety regulaminu konkursu „Solidny pracodawca”

Konkurs ma na celu wyłonienie oraz promocję przedsiębiorstw i instytucji najrzetelniejszych pod względem polityki zatrudnieniowej, rozwiązań pracowniczych i zarządzania zasobami ludzkimi.(...)

3. Kryteria brane pod uwagę w ocenie przedsiębiorstwa są wskaźnikami solidności zatrudnienia i brzmią następująco:

- warunki pracy (przestrzeganie przepisów bhp i prawa pracy)
- terminowość wypłat
- warunki socjalne
- ścieżka kariery i awansu
- polityka rozwoju pracowników
- opinie zewnętrzne i wewnętrzne (m.in. PIP, Urzędy Pracy, władze lokalne, organizacje biznesowe)
- dynamika zatrudnienia na przestrzeni ostatnich lat.

- Szkoda, że organizator konkursu nie dopełnił wymogów dobrych obyczajów i nie zapytał pracowników - związkowców o zdanie. Wynik mógłby być wtedy zupełnie inny - dodaje Henryk Buzoń.

Obiekcje związkowców wydaje się podzielać Państwo - Inspekcja Pracy, która podczas jesiennej kontroli znalazła w „Zawierciu” nieprawidłowości i ukarała zarząd firmy.

- Terminowość wypłat? Wolne żarty! - mówi Henryk Buzoń. - 26 stycznia 2011 r. pracownicy dostali ostatnie wypłaty za grudzień. Za styczeń do tej pory nie wszystkim zapłacono. W firmie stosowany jest też przedziwny proceder: „fizyczni” dostają pieniądze wcześniej niż „umysłowi”. Zdaniem naszego związku to ewidentna dyskryminacja!

Wiemy, że pracodawca nie przelewa terminowo składek związkowych, ani potrąca pracownikom składek na PZU. Dopiero, kiedy ubezpieczyciel straszy, że rozwiąże umowę braki są uzupełnianie. To skandal, musimy zebrać o swoje pieniądze! Mamy prawo podejrzewać, że nie są płacone nasze składki na ubezpieczenie społeczne. Pracownicy informują związki, że kiedy otrzymują wydruki ile ZUS przekazał OFE nie ma tam śladu po przelanych składkach - mówi Henryk Buzoń.

Związkowcy wskazują też inne praktyki naruszające zasady i przyjęte zwyczaje. - W regulaminie pracy zapisano, że za pracę w soboty, niedziele i święta należy się dodatkowo 50 procent wynagrodzenia. Żeby tego uniknąć pracodawca „tylnymi drzwiami” wprowadził przesunięcie o dwa dni czasu pracy - w odlewni mają wolny poniedziałek i wtorek, a pracują od wtorku do niedzieli. Kiedy pracodawca przedstawił nam taką propozycję nie zgodziliśmy się na nią dwa z trzech działających w firmie związków - my i koledzy z „Solidarności”. Zgodę wyraził trzeci związek i to wystarczyło szefowi do wprowadzenia zmian - mówi Buzoń. I dodaje - Dialog społeczny? U nas nie ma żadnego dialogu! Tu powielane są praktyki rządzących - „my wiemy najlepiej”. 27 stycznia br. wystąpiliśmy do zarządu z pismem o podjęcie rozmów na temat wzrostu wynagrodzeń. Nie otrzymaliśmy żadnej odpowiedzi, choć grozi to sporem zbiorowym. Należy podkreślić że dużo większe zrozumienie i cierpliwość wykazuje właściciel odlewni - Grupa Kapitałowa „Gwarant” S.A. Chociaż mają własne problemy wysłuchują naszych i - z różnym skutkiem - ale jednak próbują pomóc.

W TSZ „Magazyn Hutniczy” ukazał się list przewodniczącego Federacji Hutniczych Związków Zawodowych pod znamienym tytułem „Solidny pracodawca? Ale nie w Odlewni Żeliwa S.A.”.

Federacja Hutniczych Związków Zawodowych w Polsce w piśmie do „Kowalski-Pro - Media” z 19 stycznia br. wymieniła zarzuty stawiane przez pracowników.

Odpowiedzi do tej pory brak. Miejmy nadzieję, że tak długie oczekiwanie na nią nie jest spowodowane lekceważeniem przez organizatora konkursu uzasadnionych zastrzeżeń, co do podjętych decyzji. Trudno byłoby uwierzyć, że taki „model solidności pracodawcy”, jaki stosowany jest w Odlewni Żeliwa S.A. Zawiercie popiera i promuje nie tylko „Kowalski Pro-Media” ale i jego partnerzy - między innymi PARP, Pracodawcy RP i „Rzeczpospolita”.

Na zakończenie możemy tylko polecić lekturę kolejnego punktu z konkursowego regulaminu...

8. Organizator zastrzega sobie prawo do wykluczenia Uczestnika z Konkursu lub odebrania tytułu w przypadku nie stosowania się do etycznych norm i zasad obowiązujących w życiu gospodarczym (np. podawanie nieprawdziwych informacji, łamanie praw autorskich, niesolidność finansowa etc.).

Anna Frankowska

ZMIANY W SYSTEMIE KSZTAŁCENIA - NASTAWIENIE NA EFEKTY UCZENIA SIĘ

W dniach 14-16 lutego 2011 r. odbywał się cykl konferencji organizowanych przez Instytut Badań Edukacyjnych, poświęconych Europejskim i Krajowym Ramom Kwalifikacji. Europejskie Ramy Kwalifikacji to pierwszy międzynarodowy układ odniesienia, który obejmuje wszystkie kwalifikacje i oparty jest całkowicie na efektach uczenia się. Celem ERK jest ułatwienie porównywania kwalifikacji zdobywanych w różnym czasie, miejscach i formach, lepsze dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy oraz społeczeństwa obywatelskiego, a co za tym idzie wzrost mobilności siły roboczej, promowanie uczenia się przez całe życie oraz rozwój społeczeństw rozwiniętej demokracji. Wszystkie kraje europejskie dobrowolnie przystępują do wdrożenia krajowych ram kwalifikacji, każdy powinien odnieść krajowe kwalifikacje do ośmiu poziomów Europejskich Ram Kwalifikacji. Dzięki temu ERK będą spójnym punktem odniesienia dla systemów krajowych i pozwolą na zintegrowanie efektów uczenia się gdziekolwiek ma ono miejsce: w systemie edukacji i poza nim, w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, w kształceniu ogólnym i zawodowym, w szkołach, na uczelniach, a także na kursach i szkoleniach zawodowych. Docelowo wszystkie kwalifikacje nadawane w Europie (poświadczane przez dyplomy, świadectwa, certyfikaty, upoważnienia) będą zawierały odniesienie do poziomu krajowych ram kwalifikacji, a za ich pośrednictwem do Europejskich Ram Kwalifikacji.

16 lutego br. rozpoczęła się debata nad polskim modelem krajowych ram kwalifikacji, bowiem Polska zobowiązała się uporządkować swój system uznawania kwalifikacji i powiązać go z europejskimi ramami do 2012 roku. Społeczna debata toczyć się będzie do połowy maja, a partnerzy społeczni będą się zastanawiać m.in., jak uznawać kwalifikacje osób, które nabyły je w toku pracy. Ze strony OPZZ udział w konferencjach wzięli Stanisław Janas - Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego, Dorota Obidniak i Dorota Michalak - ZNP oraz Bogdan Grzybowski.

B.G.