

MIMO TRUDNOŚCI ORGANIZUJEMY SIĘ | TRYBUNAŁ O EMERYTURACH
HUTNICY PROTESTUJĄ | ZAPRASZAMY DO KRYNICY

egzemplarz bezpłatny

miesięcznik

RM NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

SERWIS INFORMACYJNY

SOLIDARNOŚĆ

MAŁOPOLSKA

16 kwietnia 2014

nr 4 (686)

ISSN 1507-0875

**Więcej łączy
niż dzieli**

s. 6



www.solidarnosc.krakow.pl

*Niech Zmartwychwstanie Pana
napełni nasze serca
radością i miłością,
a także da nam siłę
potrzebną w codziennym
życiu i pracy.*

Z Wielkanocnymi życzeniami

*Wojciech Grzeszek
Opisnik
Przewodniczący
Regionu Małopolskiego
NSZZ „Solidarność”*

Wielkanoc 2014

Szanownemu Panu
Andrzejowi Adamczykowi
Posłowi na Sejm RP

wyrazy serdecznego współczucia z powodu śmierci

Mamy

składa w imieniu Małopolskiej „Solidarności”

*Wojciech Grzeszek
Przewodniczący*

Zarządu Regionu Małopolskiego NSZZ „Solidarność”

SERWIS INFORMACYJNY

Wydawca: Region Małopolski NSZZ „Solidarność”.
Redaguje zespół: Joanna Furtak, Adam Gliksman (red. nac.).
Odpowiedzialny ze strony Prezydium: Henryk Łabędź.
Projekt graficzny: Fabryka Reklamy, tel. (+48 12) 294 81 80. Skład: Joanna Furtak.
Druk: Ekodruk s.c. Nakład 2000.

Adres redakcji: Pl. Szczepański 5, 31-011 Kraków, tel./fax: (012) 423 12 98,
e-mail: info2.krakow@solidarnosc.org.pl, ISSN 1507-0875.

Uwaga! Redakcja zastrzega sobie prawo wprowadzania zmian w materiałach niezamówionych oraz nie gwarantuje zamieszczenia tekstów autorskich przekazanych w formie nieczytelnej. Numer zamknięto 9 kwietnia 2014 r.

Po następny numer zapraszamy 30 kwietnia 2014 r.
Zapraszamy na stronę internetową: www.solidarnosc.krakow.pl

Spis treści:

AKTUALNOŚCI

Adam Gliksman

Relacja z Regionu3

Roman Wątkowski

Wybrano władze hutniczej „S” ...12

Mirosława Włazińska

Hutnicy protestują13

WYWIAD

Mimo trudności

organizujemy się4

SPOŁECZEŃSTWO

Adam Gliksman

Więcej łączy niż dzieli6

Z PRAC KK

Trybunał o emeryturach11

TURYSTYKA

Adam Gliksman

Zapraszamy do Krynicy.....14

Z KSIĘGARNI

Adam Gliksman

O hutniczej „Solidarności”16

Karty rabatowe dla ludzi „S”

Stowarzyszenie Sieć Solidarności dołączyło do programu „Biznestank” stacji paliw ORLEN oraz BLISKA. Dzięki karcie zniżkowej podczas tankowania paliw na stacjach Orlen i Bliska (oprócz gazu) zaoszczędzimy 8 groszy na stacjach „Orlen” i 5 groszy na stacjach „Bliska” na każdym litrze paliwa. Koszt karty to jednorazowy wydatek 10 zł. Oszczędzamy. Jeśli ta akcja się powiedzie, to mamy zamiar wystąpić do innych firm o udzielenie nam opustów i rabatów. Przy skromnych rentach i emeryturach, każdy grosz się liczy, dlatego chcemy rozszerzyć akcję Kart Solidarnościowych.

Informacje na temat programu można otrzymać w Dziale Informacji i Promocji, pl. Szczepański 5, pok. 404, tel. 12 423-12-98, e-mail: joanna@solidarnosc.krakow.pl.

RELACJA Z REGIONU

Zarząd zatwierdził wykonanie budżetu oraz sprawozdanie finansowe za rok 2013, które przedstawiła Skarbnik ZR Anna Skólska, a następnie uchwalił budżet na rok 2014. Ponadto Zarząd wystąpił do Komisji Krajowej z wnioskiem o dofinansowanie działalności statutowej w zakresie szkoleń, pomocy eksperckiej, pozyskiwania członków oraz informacji wewnątrzwiązkowej.

Wiele miejsca poświęcono trwającym w związku wyborom na kadencję 2014-2018. Z informacji przekazanych przez Regionalną Komisję Wyborczą na kilka dni przed zakończeniem wyborów władz organizacji zakładowych, międzyzakładowych, zakładowych organizacji koordynacyjnych zostało zgłoszonych zaledwie 251 protokołów wyborczych. „Można powiedzieć, że tak źle nie było. W 2010 r. w tym okresie przeprowadzone były wybory w 384 organizacjach. Dlatego bardzo prosimy o przyspieszenie wyborów. Wiemy, że sporo organizacji zaplanowało wybory na ostatni tydzień marca, więc ta liczba na pewno się zwiększy, ale prosimy o kontakt z RKW przedstawicieli tych organizacji związkowych, które jeszcze wyborów nie przeprowadziły.” – mówiła przewodnicząca RKW Anna Skólska.

Przypomnijmy, że ilość przeprowadzonych wyborów, a przede wszystkim wybranych delegatów ma decydujący wpływ na obrady czerwcowego Walnego Zebrania Delegatów NSZZ „Solidarność”. By Zebranie odbyło się, wybory muszą się zakończyć przynajmniej w 50% z ponad 600 organizacji związkowych w Regionie Małopolskim.

W sprawozdaniu z obrad Komisji Krajowej Jan Sułkowski oraz Jacek Smagowicz przedstawili przebieg posiedzenia w dn. 18-19 marca br., przypominając m.in. o zmianach w zakresie rejestracji i zasad działania organizacji wydziałowych lub oddziałowych obejmujących swoim działaniem część zakładu pracy na terenie in-

nego regionu niż region rejestrujący organizację zakładową, a także zasad tworzenia i funkcjonowania organizacji podzakładowych. Uchwały są dostępne na stronie internetowej Komisji Krajowej: www.solidarnosc.org.pl. Jacek Smagowicz poinformował, że w związku z protestem w „Lidlu” powołany został zespół, którego zadaniem jest doprowadzenie do zakończenia konfliktu po zwolnieniu przez niemiecką sieć członków Komisji Zakładowej „S”.

Adam Glikzman, pełnomocnik ds. szkoleń poinformował, że Region przedstawił propozycję szkoleń na pierwsze półrocze 2014 r. Szkolenia są głównie adresowane do osób, które zostały po raz pierwszy wybrane i stąd zdecydowana większość obejmuje tematykę ogólnozwiązkową: „Szkolenia będą organizowane w Krakowie oraz w Krynicy w naszym nowym ośrodku szkoleniowym. Jeśli będzie większe zapotrzebowanie lub członkowie będą chcieli szkoleń w innych terminach, np. w weekendy, to w miarę naszych możliwości postaramy się uruchamiać kolejne grupy”.

W związku ze zbliżającym się terminem Walnego Zebrania Delegatów NSZZ „Solidarność”, które zaplanowano na 27-28 czerwca br. w Wieliczce poszczególne struktury związku, w tym oddziały, sekcje, sekretariaty oraz agendy zobowiązane są do przedstawienia sprawozdań ze swej działalności za okres 1 lipca 2010 r. – 30 marca 2014 r. Sprawozdania należy przesłać do sekretarza ZR Henryka Łąbędzia w nieprzekraczalnym terminie 30 kwietnia br.

W wolnych wnioskach Zdzisław Szczer, przewodniczący Oddziału „Solidarność” w Wadowicach zaprosił wszystkich chętnych do odwiedzenia Domu Rodzinnego Jana Pawła II w Wadowicach, które zostało oficjalnie otwarte 9 kwietnia. Przypomnijmy, że postulat utworzenia muzeum zgłosiła wadowicka „Solidarność” już w grudniu 1980 r. Został on zrealizowany w 1984 r.

**Sprawy budżetowe
oraz wyborcze
zdominowały
posiedzenie
Zarządu Regionu
Małopolskiego NSZZ
„Solidarność” w dn.
27 marca br.**



MIMO TRUDNOŚCI ORGANIZUJEMY SIĘ

„Rozwój związku i wzrost liczby członków powinien być ważnym elementem każdego działania związkowego działacza przez okres całej kadencji, a nie pojawiać się tylko przy wyborach. Są działacze, którzy potrafią nie tylko mówić o wzroście liczby członków, ale przede wszystkim działać w praktyce” – mówi wiceprzewodniczący Zarządu Region Adam Lach, kierujący Działem Rozwoju Związku i Kontaktów z Organizacjami Zakładowymi.

– **Od wielu lat przy okazji zjazdów delegatów mówi się, że działania w zakresie rozwoju i organizowania pracowników należą do najważniejszych dla „Solidarności”. Nie przekłada się to jednak później na systematyczną pracę. Jak to wygląda z Pana perspektywy?**

– Rozwój jest jednym z najważniejszych celów całego związku, bo jeśli jest więcej członków to związek staje się bardziej niezależny i bardziej profesjonalny, więc naturalnie jest to, że podczas wielu zebrań temat ten jest poruszany. Zazwyczaj entuzjazm rośnie z nowymi wyborami chociażby z tego powodu, że liderzy wielu organizacji związkowych postrzegają, że na koniec kadencji ich organizacje nie zawsze są liczniejsze. Należałoby jednak podkreślić, że rozwój związku i wzrost liczby członków powinien być ważnym elementem każdego działania związkowego działacza przez okres całej kadencji, a nie pojawiać się tylko przy wyborach. Takim przykładem mogą być działacze, którzy przywiązują do tej kwestii bardzo dużą wagę i mogą podać przykład kol. Barbary Miszczuk z kolejarzkiej „Solidarności” – organizacja, której jest przewodniczącą co kadencję ma coraz więcej członków i to jest znaczący wzrost, a pracodawca wcale jej nie rozpieszcza. Wiadąc, że są tacy działacze, którzy potrafią nie tylko mówić o wzroście liczby członków, ale przede wszystkim działać w praktyce, ale być może są też tacy, którzy uważają, że zbyt duża liczba członków wiąże się z większą ilością problemów i pracy. Wiele zależy od ludzi: są organizacje, gdzie mimo, że ludzie odchodzą na emerytury to liczba członków wcale nie spada, a są takie, gdzie nawet

jeśli byłaby możliwość pozyskania nowych członków, to jakoś nie starają się one dotrzeć do pracowników i zwiększyć uzwiązkowanie. To wszystko zależy od świadomości.

– **Jak dziś wygląda „Solidarność” w Małopolsce, ilu liczy członków, w ilu zakładach pracy istnieje – jakie zmiany Pan obserwuje w ostatniej kadencji?**

– Dokładne liczby będzie można podać, gdy wszędzie zakończymy wybory, Małopolska „Solidarność” liczy około 48 tysięcy członków zrzeszonych w mniej więcej 600 organizacjach związkowych. Co kadencję liczba członków zmniejsza się, ale można zauważyć, że w Regionie Małopolskim przynajmniej na dzisiaj ten spadek trochę wyhamował. Być może wzięło się to stąd, że te zakłady, które miały upaść to już upadły lub zostały zlikwidowane. Ubytek członków jest jak na razie widoczny w wielu organizacjach istniejących, ale to często wiąże się raczej ze zmianami organizacyjnymi firm niż z rzeczywistym odchodzeniem naszych członków.

– **Dawniej dominowały duże organizacje zakładowe: rozdrobnienie firm spowodowało znaczące zmiany także dla „S” – jaka jest dziś przeciętna nasza organizacja zakładowa w Małopolsce?**

– Dziś przeciętna organizacja w Małopolsce zrzesza około 30 członków Związku – takich organizacji jest ponad 300. Dużych organizacji, w których liczebność członków jest powyżej 150 osób, jest około 60. Małych organizacji związkowych – poniżej 30 członków jest w Regionie Małopolskim około 30%.

– **Mimo trudności pojawiają się nowe organizacje – także w firmach prywatnych – jakie sukcesy na tym polu zanotowano**

w ostatnich latach?

- W ostatnim czasie czyli w ostatnich 6 miesiącach powstało kilka organizacji związkowych. Głównie są to organizacje małe, chociaż możemy się pochwalić powstaniem także dwóch dużych – jedna to Europeles Kromiss Oddział w Chrzanowie (przemysł ciężki), w której jest około 85 członków, a druga to Oknoplast w Ochmanowie, gdzie liczebność organizacji związkowej wynosi powyżej 200 osób. W Oknoplastcie początkowo było w Związku ponad 300 osób, ale powstanie tam organizacji – co niestety jest ostatnio częstą praktyką pracodawców – wiązało się z dużymi i przeważnie przykrymi konsekwencjami dla założycieli związku i nie tylko. Obserwujemy w takich zakładach bardzo mocne naciski na związkowców, szukanie najmniejszych potknięć, które są potem wykorzystywane przeciwko członkom „S” do zwolnienia z pracy włącznie, czego przykładem była ostatnio przeprowadzona akcja dotycząca zwolnienia przewodniczącej w Lidlu.
- **Na jakie problemy napotykają osoby tworzące „S” i czy jesteśmy w stanie im pomóc?**
- Problemów jest trochę i do głównych można zaliczyć takie, które wg ustawy powinny być zagwarantowane, co niestety w praktyce wygląda to zupełnie inaczej – chociażby udostępnienie lokalu dla komisji czy korzystanie ze sprzętu biurowego, utrudnienia w komunikacji pracowników. Do tego dochodzą oczywiście szykany pracodawcy, zastraszanie, szeroko rozumiany mobbing. Obecnie jest o wiele trudniej założyć związek w zakładzie pracy niż kilka czy kilkanaście lat temu. Pracodawcy zatrudniają często całe kancelarie prawnicze, aby nie dopuścić do założenia Związku, a jeśli już się uda go powołać, to chcą utrudnić mu funkcjonowanie w zakładzie pracy.
- **Czego brakuje, by pracownicy chętniej wstępowali do związków – większej aktywności regionu, komisji, lepszej promocji działań Związku?**
- Myślę, że sytuacja na rynku pracy powoduje to, że uzwiązkowienie jest takie a nie inne. Do tego dochodzi zatrudnianie pracowników na czarno, masowa ilość umów śmieciowych, reorganizację zakładów pracy wraz ze zwolnieniami, zakładanie małych firm, dość często rodzinnych, jak również zatrudnianie wielu osób po znajomości, co z kolei jest naturalną przeszkodą przy stworzeniu związku, bo jeśli jest się powiązanych z kierownictwem a pracodawca wyznaczy odpowiednie kierunki dla pracowników, to w takich zakładach powstanie związku jest praktycznie niemożliwe. W wielu zakładach pracy stosuje się też prosty szantaż – albo związek, albo praca. W niektórych hipermarketach podsuwa się przyjmowanym pracownikom oświadczenia, że nie będą tworzyć ani wstępować do zwią-

ków zawodowych – jeśli ktoś potrzebuje pracy, to wiadomo, że takie oświadczenie podpisze, chociaż jest to niezgodne z prawem.

- **Jakie największe zmiany są potrzebne w kontekście rozwoju?**
- Na temat rozwoju związku przeprowadzono bardzo wiele szkoleń, poświęconych pozyskiwaniu i rekrutacji nowych członków związku, ale wiąże się to z kolei z kosztami – w przypadku kilku czy kilkunastu organizatorów związkowych, którzy zajmowaliby się tylko i wyłącznie odwiedzaniem zakładów pracy i próbami utworzenia nowych organizacji potrzebne są po prostu środki na ich utrzymanie. A efekty nie zawsze są zadowalające, albo czasem i żadne. Tak np. spędzono prawie trzy tygodnie w Coca-Coli w Krakowie próbując znaleźć grupę i przekonać ją do utworzenia związku. Pracownicy byli wręcz nadzorowani przez kierownictwo, aby nie dopuścić do kontaktu z organizatorami związkowymi, parę spotkań odbyło się w różnych, dziwnych miejscach, ale zastraszanie było tak silne, że nie udało się tam nic stworzyć. To niestety nie są odosobnione przypadki.
- **Utrzymuj Państwo kontakty z organizacjami zakładowymi, jakie największe wyzwania to stawia przed działem?**
- Życzylibyśmy sobie w Regionie, aby powstało jak najwięcej organizacji związkowych, natomiast nie zawsze jest tak, że idzie się do danego zakładu, aby założyć związek, rozmawia się z ludźmi, ludzie się deklarują, powstaje organizacja związkowa. Chcielibyśmy, aby było tak prosto, ale rzeczywistość jest niestety inna i brutalna. Teraz duże zakłady produkcyjne zatrudniają już zdecydowanie mniej ludzi, co można przeszedzić na przykładzie chociażby Krakowa, gdzie zniknął prawie cały przemysł, a rozwijają się usługi, np. hoteliki, galerie handlowe, kawiarnie, restauracje i tak dalej można wymieniać. Dlatego teraz jest trudniej dotrzeć do dużej liczby pracowników i przekonać ich do korzyści, jakie daje istnienie związku w zakładzie pracy. Przykładowo w poprzedniej kadencji organizowaliśmy szkolenia, przeszkolono 230 przedstawicieli ze 130 organizacji związkowych i wydawało się, że być może to będzie droga do tego, aby w samych organizacjach związkowych zastanowiono się i popracowano nad przyrostem nowych członków, ale efekty okazały się różne – w paru przypadkach poskutkowało, ale w większości nie odczuliśmy zwiększania się liczby członków związku. Zależy to nie tylko od liderów, ale od nas wszystkich.
- **Dziękuję za rozmowę.**

Rozmawiała: Joanna Furtak

Adam Gliksman

WIĘCEJ ŁĄCZY NIŻ DZIELI

Dziś rynek pracy w Europie przeżywa być może najpoważniejszy w swej historii kryzys i nie chodzi tu bynajmniej o rosnący wciąż poziom bezrobocia. Od zakończenia drugiej wojny światowej obserwowaliśmy stopniowy rozwój, którego przejawem było bogacenie się mieszkańców naszego kontynentu, rozwój przemysłu, współpracy międzynarodowej, wzrost poziomu zatrudnienia, edukacji, itd. Długofalowa restrukturyzacja gospodarcza i postępujące procesy demograficzne, które nasiliły się w ostatnich 20 latach, doprowadziły w Europie do znaczącego pogłębienia nierówności, której najbardziej jaskrawym przejawem jest kryzys zatrudnienia. Jego ofiarami nie są jednak wszyscy w równym stopniu. Jak dowodzą badania najczęściej skutki tych zmian odczuwają młodzi oraz starsi pracownicy – ci, którzy zaczynają dopiero karierę zawodową oraz ci, którzy ją powoli kończą.

Na problemy na rynku pracy swój duży wpływ mają zmniejszające się znaczenie przemysłu, wzrost roli usług, spadek znaczenia układów zbiorowych i indywidualizacja stosunków pracy. Rzuca to na kondycję i sytuację związków zawodowych, którym trudniej zaistnieć w firmach z branż o tradycyjnie niskim poziomie uzwiązkowienia lub wręcz nieobjętych działaniem związków. Dziś niektórzy socjologowie przyznają, że spadek znaczenia związków zawodowych, które

stały na straży praw pracowniczych, spowodował niekorzystne z punktu widzenia pracowników i społeczeństwa zmiany, wśród których wymienia się: wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze, różnicowanie umów, pozostawienie wielu osób poza zasięgiem układów zbiorowych, narastające poczucie niestabilności zatrudnienia, a także umocnienie się tzw. szarej strefy w niektórych krajach. Promowana w ostatnich latach przez różne środowiska idea „flexicurity”, zakładająca łączenie elastyczności (flexibility) z bezpieczeństwem (security) i mająca stanowić szansę na wzmocnienie rynku pracy, nie tylko nie przyniosła oczekiwanych efektów, ale wręcz pogłębiła problemy. Głosy związkowców ostrzegających, że wdrażanie tego modelu sprowadza się (dla pracowników) do maksymalnej elastyczności i minimalnego bezpieczeństwa zatrudnionych były pomijane lub wręcz wyśmiewane.

Dziś skutki tego systemu odczuwają przede wszystkim młodzi (poniżej 25. roku życia) i starsi (powyżej 55. roku życia). Zwalnianie starszych pracowników oraz jednoczesna blokada możliwości integracji zawodowej młodszych pracowników spowodowały dramatyczny spadek obecności obu grup wiekowych na rynku pracy. Dostrzeganemu już wcześniej zjawisku starzenia się europejskiej siły pracowniczej, towarzyszy jeszcze bardziej niepokojąca tendencja, w wy-

Na pierwszy rzut oka różni ich wszystko: wiek, doświadczenie zawodowe, oczekiwania, ambicje, priorytety... Na rynku pracy jednak więcej ich łączy niż dzieli. Kogo? Młodszych i starszych pracowników.



niku której stale zwiększa się ilość starszych osób, które nie mają zatrudnienia, a równocześnie nie posiadają też prawa do świadczeń emerytalnych. Zjawisko to rozprzestrzeniło się w Europie od dwóch dekad i w dużej mierze wynika z wdrażanych przez rządy reform systemów emerytalnych.

We wszystkich krajach bezrobocie wśród młodych rośnie szybciej niż jego ogólny poziom. We Włoszech osiągnęło ono 35,3%, w Hiszpanii ponad 50%, w Austrii 10% (choć jest to poziom stosunkowo niski, to jednak niemal trzykrotnie wyższy od ogólnokrajowego), w Wielkiej Brytanii przekracza 31%, w Polsce wynosi ponad 28%, itd. Młodzi ponoszą bardziej dotkliwie skutki braku odpowiednich rozwiązań w kwestii zatrudnienia oraz szkoleń. Najważniejszym problemem dla nich jest jednak konieczność uzyskania odpowiedniego wykształcenia, bowiem niższy poziom wykształcenia oznacza mniejsze możliwości wyrwania się z bezrobocia. Wśród osób bez wykształcenia wyższego lub z niższymi kwalifikacjami poziom bezrobocia jest o wiele wyższy, a w dodatku płynnie przechodzi ono w bezrobocie długotrwałe.

Bezrobocie dotyka starszych pracowników w mniejszym stopniu niż młodszych, jednak gdy pracownicy powyżej 55. roku życia tracą zatrudnienie bez możliwości odejścia na wcześniejszą emeryturę lub inne świadczenie, istnieje duże ryzyko, iż pozostaną długotrwałe bezrobotni. Jednocześnie choć poziom bezrobocia wśród starszych osób nie jest tak wysoki, jak wśród młodszych, to podczas kryzysu odnotowano jego wzrost (np. w Hiszpanii wzrósł on dwu-

krotnie).

Sytuacja owa trwa bez jakiegokolwiek konstruktywnej debaty publicznej; związki zawodowe również nie wypracowały żadnych konkretnych rozwiązań w odniesieniu do tego zagadnienia, choć w ostatnich latach zaczęły angażować się w kampanie społeczne oraz proponować rozwiązania w tym zakresie. Nie zmienia to jednak ogólnej oceny, że są to wciąż działania niewystarczające.

Z tego względu Małopolska „Solidarność” we współpracy z innymi związkami zawodowymi oraz ośrodkami naukowymi z Austrii, Belgii, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii i Włoch przeprowadziła w 2013 r. badania wśród ponad 200 pracowników, przedstawicieli związków zawodowych, polityków i pracodawców, by uchwycić ten problem i znaleźć propozycję rozwiązań. Projekt „Integracja poprzez dialog społeczny grup zagrożonych ze względu na wiek na rynku pracy” („LinkAge”) był koordynowany przez Uniwersytet w Barcelonie i finansowany przez Komisję Europejską. Wśród zagadnień, które objęto zainteresowaniem w trakcie realizacji projektu znalazły się przejawy dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek, problem nierównego traktowania pracowników, wpływ nowych form organizacji pracy na obie grupy wiekowe oraz wzajemne relacje między grupami na rynku pracy i w miejscu pracy. Każde z powyższych zagadnień było również analizowane pod kątem działań związków zawodowych i rozwiązywania istniejących problemów poprzez dialog społeczny na różnych poziomach – od krajowego po zakładowy.

Zjawisku starzenia się europejskiej siły pracowniczej, towarzyszy jeszcze bardziej niepokojąca tendencja, w wyniku której stale zwiększa się ilość starszych osób, które nie mają zatrudnienia, a równocześnie nie posiadają też prawa do świadczeń emerytalnych.

Nowe formy – nowe problemy

Stosowane coraz powszechniej nowe formy zatrudniania i organizacji pracy w największym stopniu dotyczą obie grupy wiekowe będące przedmiotem badania. Szczególnie dotyczą one młodych ludzi. Przeprowadzone wywiady potwierdzają skalę problemu: młodzież dziś ma bardzo utrudniony dostęp do stabilnych miejsc pracy, a elastyczność na rynku pracy zredukowała niemal do zera szanse rozpoczynających pracę na znalezienie pewnego zatrudnienia i wpędziła ich w pułapkę niepewności. W rezultacie młodzi odsuwają moment wejścia na rynek pracy – kończąc kolejne kursy lub zdobywając doświadczenie na bezpłatnych lub niskopłatnych stażach. Jeszcze kilkanaście lat temu młodym pracownikiem był dwudziestolatek, dziś to już także ludzie po trzydziestce, a coraz częściej niektóre rządy chcą rozszerzyć ten zakres do 40 roku życia – zauważając, że coraz więcej osób potrzebuje pomocy w tym opóźnionym starciu. Młode pokolenie, mimo iż zdobywa coraz wyższe kwalifikacje, nie może liczyć na zatrudnienie, bo firmy często nie potrzebują nazbyt wyedukowanych młodych. I tu pojawia się problem odpowiedniej polityki państw w kierunku takiego rozwoju gospodarki, by coraz większe umiejętności młodych były wykorzystywane przez firmy. Niestety na tym polu – co przyznają politycy i decydenci – wciąż niewiele się dzieje.

Nowe formy organizacji pracy dotyczą również starszych pracowników, szczególnie tych którzy np. stracili zatrudnienie. Powrót na rynek pracy, zdominowany przez krótkotrwałe umowy, nie mówiąc już o braku zabezpieczenia czy świadomości możliwości łatwego zastę-

pienia przez innych, młodszych pracowników, jest dla nich bardzo trudny.

Dyskryminowani

Segmentacja rynku powoduje, że obie grupy – zarówno młodzi jak i starsi pracownicy – czują się dyskryminowani. Powody są od lat znane i nie zmieniają się: młodym pracodawcy zarzucają brak doświadczenia i umiejętności, a starszym wygórowane oczekiwania płacowe i socjalne oraz ograniczone możliwości adaptacyjne. Zdaniem młodych pracowników pracodawcy na etapie rekrutacji mają zbyt wysokie i nie przystające do rzeczywistych potrzeb związanych z danym stanowiskiem, oczekiwania. To wszystko powoduje, że młodzi częściej muszą się godzić na gorsze warunki zatrudnienia (w Polsce na tzw. „umowy śmieciowe”, a Wielkiej Brytanii na tzw. „zero hours contracts” – gdzie zawarta umowa nie określa minimalnej miesięcznej ilości godzin płatnej pracy). Zgoda na taki system, jest warunkiem, by w ogóle wejść na rynek pracy. Niestety, jak wskazuje doświadczenie, młodym pracownikom bardzo rzadko lub po bardzo długim okresie udaje się wydostać z tego labiryntu i często na wiele lat wpadają w system umów na czas określony, fikcyjnego samozatrudnienia lub umów śmieciowych. Jako tacy rządziej mogą liczyć na szkolenia, czy awans.

Starszych pracowników dyskryminacja dotyczy przede wszystkim na etapie rekrutacji – zdecydowana większość uczestników badania potwierdzało, że szukając pracy w wieku ok. 50 lat bardzo często słyżala od pracodawcy, że mają za wysokie kwalifikacje. Pracodawcy rządziej także inwestują w starszego pracownika. Dyskryminację w odniesieniu

**Bezrobocie
dotyka starszych
pracowników
w mniejszym stopniu
niż młodszych,
jednak gdy
pracownicy powyżej
55. roku życia tracą
zatrudnienie bez
możliwości odejścia
na wcześniejszą
emeryturę lub
inne świadczenie,
istnieje duże ryzyko,
iż pozostaną
długotrwale
bezrobotni.**

do starszych pracowników postrzega się także jako narażenie na zwolnienie w celu zatrudnienia młodszych osób. Funkcjonują tu wciąż utarte stereotypy: starsi pracownicy są mniej wydajni od młodszych, nie przystosowują się do nowych technologii, częściej biorą zwolnienia lekarskie, itd.

Niektóre kraje przedstawiły propozycje zwalczania dyskryminacji starszych pracowników (Wielka Brytania), a zwłaszcza zwiększenia ich atrakcyjności na rynku pracy. W Belgii funkcjonuje system dotacji, specjalne szkolenia, a także odpowiednio dostosowane i opracowane grafiki pracy w zakładach pracy. Wszystko to ma skłonić pracowników do pozostawania na rynku pracy tak długo, jak to możliwe. W Austrii firmy, które decydują się na zatrudnianie starszych osób, otrzymują dofinansowanie, a dodatkowym narzędziem utrzymującym starszych w aktywności na rynku pracy jest zatrudnienie na niepełny etat (na co ze względów ekonomicznych najczęściej nie mogą sobie pozwolić np. polscy pracownicy). Generalnie rozwiązania we wszystkich krajach mają jednak na celu podniesienie wieku emerytalnego oraz unikanie wcześniejszego odchodzenia na emeryturę. Można pokusić się o stwierdzenie, iż aktywizujących rozwiązań dla starszych pracowników jest wciąż niewiele.

Życie albo praca

Uelastycznienie form zatrudniania przez wielu ekspertów jest traktowane jako element umożliwiający pracownikom łączenie życia zawodowego z osobistym, zwłaszcza w przypadku zwiększonych obciążeń osobistych, związanych głównie z opieką nad osobami zależnymi.

Badanie „LinkAge” w nieco innym sposób rysuje tę sytuację. Potwierdza się — formowana głównie przez związki zawodowe — teza, że wraz z osłabieniem znaczenia umów o pracę na czas nieokreślony i zbiorowego prawa pracy, coraz więcej osób — a zwłaszcza kobiet — ma poważne problemy w godzeniu pracy z obowiązkami domowymi. Młode kobiety znacząco opóźniają lub wręcz rezygnują z zakładania rodzin i posiadania potomstwa, argumentując to brakiem poczucia bezpieczeństwa w przypadku konieczności zawieszenia pracy lub narażenia na jej utratę. Są one poddawane także różnym naciskom, które powodują, że są zmuszone do dokonywania trudnych wyborów pomiędzy realizowaniem się zawodowym a życiem rodzinnym.

Odpowiedź związków

Problemy młodych i starszych pracowników nie leżą niestety w obszarze szczególnego zainteresowania związków zawodowych, co wynika m.in. z niskiego poziomu uzwiązkowienia wśród młodzieży. Co prawda związki wiążą nadzieję z młodszymi pracownikami, dla których są organizowane nawet specjalne struktury związkowe, to jednak dotarcie do młodych pracowników jest wciąż poważnym wyzwaniem. Związki zawodowe dopiero niedawno zaczęły zwracać uwagę na problem sytuacji starszych pracowników, nie ograniczając się tylko do kwestii przechodzenia na emeryturę i ochrony przed zwolnieniem. Obecnie związki przedstawiają także propozycje m.in. dostosowania godzin i warunków pracy do możliwości pracy starszych osób, wspierania dostępu do szkoleń, a także dofinansowania ich zatrudniania przez państwo. Większe zainteresowanie

„Zmiany, które dziś widzimy prowadzą do tego, że dojdziemy do sytuacji, w której syn zabierze pracę ojcu, ale dostanie za nią połowę pensji. W tym kierunku zmierza rynek pracy” – wypowiedź jednego z młodych pracowników z Hiszpanii, biorącego udział w badaniu.

Projekt LinkAge był realizowany w okresie grudzień 2012 – grudzień 2013 przez konsorcjum w skład którego wchodziły: Uniwersytet w Barcelonie (Hiszpania) – koordynator Olga Jubany, Juan Arasanz, Berta Güell, Miguel Pajares, Malin Roiha, Instytut Badań Ekonomicznych i Społecznych IRES-CGIL (Włochy) – Francesca Carrera; Uniwersytet Aston w Birmingham (Wielka Brytania) – Carey Burke, Ajmal Hussain i Karen West; Uniwersytet Ca'Foscari z Wenecji (Włochy) – Fabbio Perocco, Tania Toffanin, Wolny Uniwersytet w Brukseli (Belgia) – Isabelle Carles; Centrum Społecznych Innowacji (ZSI) z Wiednia (Austria) – Jana Machacova, Caroline Manahl, oraz Region Małopolski NSZZ „Solidarność” – Adam Gliksman i Jaromir Król. Projekt zyskał dofinansowanie Komisji Europejskiej w ramach Programu Stosunki przemysłowe i dialog społeczny (VP/2012/001).

Więcej informacji na temat projektu można znaleźć na stronie: www.ub.edu/LINKAGE.

problematyką ze strony związków wiąże się również z faktem wzrostu wieku przeciętnego związkowca.

Niestety w całej Europie zasięg działalności związków jest mniejszy niż kilkanaście lat temu. Młodzi pracownicy z niemal wszystkich krajów – poza Belgią – przyznają, że niewiele wiedzą o związkach zawodowych, a zdecydowana większość nigdy nie miała z nimi styczności, co wynika ze wspomnianej już segmentacji rynku – młodzi ludzie pracują najczęściej w sektorach słabo uzwiązkowionych, w których tworzenie organizacji pracowniczych natrafia na poważne przeszkody. Młodzież obawia się, że wstąpienie do związku może spowodować zwolnienie lub utratę zaufania pracodawcy. Większość respondentów twierdzi ponadto, że nie jest przekonana co do skuteczności działań podejmowanych przez związki – z drugiej strony jednak związkowcy pokazują, że młodzi ludzie traktują niekiedy związki instrumentalnie – gdy liczą na awans, podwyżkę, przedłużenie umowy lub obronę przed zwolnieniem, wstępują do związków, a gdy osiągną swój cel, wypisują się. To powoduje, że związkowcy często nieufnie podchodzą do młodych pracowników i nie zawsze decydują się na większą pomoc. Zdaniem młodych związki zawodowe mogą jednak odgrywać pozytywną rolę – rozpoczynający pracę oczekiwali by od związków niekoniecznie pomocy w polepszeniu warunków płacy czy pracy, ale wyciągnięcia do nich ręki i integracji z zakładem pracy. Co ciekawe dla większości młodych barierą w przynależności do związków nie byłaby konieczność opłacania składek. Sami związkowcy przyznają, że działania na rzecz grup

zagrożonych są zbyt słabo rozwinięte i związki powinny w tym zakresie budować odpowiednie strategie i programy, uwzględniając je w działalności na różnych poziomach.

Na poziomie ponadzakładowym aktywność związków zawodowych jest zdecydowanie większa – organizują specjalne kampanie informacyjne (np. „Syzyf” czy „Za starzy do pracy, za młodzi na śmierć” w Polsce). Młodzi ludzie uważają, że takich akcji powinno być więcej, zwłaszcza, że ich zdaniem związki zawodowe dysponują odpowiednią infrastrukturą i zasobami.

Konflikty międzypokoleniowe

Związki powinny do pewnego stopnia wziąć także pod uwagę walkę ze stereotypami, które rodzą i podtrzymują konflikty międzypokoleniowe. Przykładowo, w niektórych krajach (Wielka Brytania, Włochy i Austria), młodsze pokolenia wyczuwają, iż nastąpił znaczny transfer środków publicznych na rzecz starszego pokolenia, którego emerytury należy wypłacać. Młodzi pracownicy mogą też czuć, iż ich postęp na ścieżce kariery zawodowej jest spowalniany przez starszych. Równocześnie obie grupy zauważają, że muszą ze sobą rywalizować. Złuszczą starsi pracownicy odczuwają, że stają się celem działań restrukturyzacyjnych pracodawców, którzy dążą do zwolnienia starszej, lepiej zarabiającej załogi i zatrudnienia młodszych pracowników o zdecydowanie niższych zarobkach. Z kolei młodzi pracownicy zauważają, że są traktowani często w firmach jako „naturalny bufor” czy „amortyzator społeczny” wykorzystywany w sytuacjach kryzysowych, bowiem łatwo mogą zostać zwolnieni i niestety rzadko mogą liczyć na związki

zawodowe, które raczej starają się bronić osoby z dłuższym stażem.

Te napięcia coraz mocniej uderzają także w rodziny, które do tej pory stanowiły najskuteczniejszą metodę na bilansowanie nierówności międzypokoleniowych. Młodzi – obarczeni problemem bezrobocia lub niskich płac – mieszkają często z rodzicami, którzy im pomagają. W dotychczasowym modelu starsze pokolenie stopniowo wycofywało się z rynku pracy, na którym pojawiali się przedstawiciele młodszej generacji. Dziś jednak sytuacja jest odmienna. Coraz gorsza dystrybucja zatrudnienia, wzrost zagrożenia bezrobociem, niskie zarobki, wydłużanie wieku emerytalnego i brak wystarczającego zabezpieczenia społecznego powodują, że napięcia są coraz większe. Starsze pokolenie, zmuszone do dłuższej aktywności zawodowej, nie wycofuje się (jak to bywało wcześniej) i musi podjąć walkę o coraz rzadszą możliwość zatrudnienia także z młodymi.

Powyższy przegląd zagadnienia wskazuje, że to poważnym problemem mamy dziś do czynienia. Podnoszone od wielu lat przez związki zawodowe zagadnienie, znajduje dziś coraz szersze zrozumienie społeczne, a także sceptycznych do tej pory mediów. Związki zawodowe – co potwierdzają wywiady z pracownikami – mają szansę odegrać olbrzymią rolę w tych zmianach z pozytywnym także dla siebie skutkiem, zraszając coraz więcej osób. Przykłady krajów, które radzą sobie z problemami demograficznymi i z napięciami na rynku pracy jasno również wskazują, że znaczącą rolę musi odgrywać administracja, która powinna uruchomić odpowiednie instrumenty finansowo-prawne, by zadbać zarówno o starszych, jak i młodszych pracowników.

Trybunał o emeryturach

6 i 7 maja Trybunał Konstytucyjny zajmie się skargą „Solidarności” w sprawie ustawy o emeryturach z FUS. Ustawa wyrównała i podwyższyła wiek emerytalny kobiet i mężczyzn do 67. roku życia. Ustawa o emeryturach z FUS przewiduje m.in., że od 2013 r. wiek emerytalny wzrasta o trzy miesiące każdego roku. Tym samym mężczyźni osiągną docelowy wiek emerytalny 67 lat w 2020 r., a kobiety - w 2040 r.

Związek od początku sprzeciwiał się reformowaniu systemu emerytalnego poprzez podniesienie wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę. „Solidarność” domagała się poddania planowanych zmian pod głosowanie w referendum. Sejm odrzucił ten wniosek i w maju 2012 r. zdecydował o podwyższeniu wieku emerytalnego.

Związkowcy mieszkający w miasteczku namiotowym pod Sejmem apelowali do posłów o zawieszenie prac na projektem ustawy.

W sierpniu Komisja Krajowa zdecydowała o skierowaniu skargi do Trybunału Konstytucyjnego w sprawie wydłużenia wieku emerytalnego. Zdaniem Związku zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn oraz zróżnicowanie warunków nabycia prawa do tzw. emerytur częściowych w zależności od płci jest niezgodne z Konstytucją RP.

„Solidarność” skarży się również na nieprzebranie przyjętej w Polsce w 2013 r. konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 102 w sprawie minimalnych norm zabezpieczenia społecznego. Konwencja zaleca, aby wiek uprawniający do emerytury nie przekraczał 65 lat. Dopuszcza się ustalenie wyższego wieku, ale powinno to być uzależnione od zdolności do pracy osób starszych w danym kraju. Związek zwraca uwagę, że ten warunek w Polsce nie został spełniony.

We wrześniu 2012 r. „Solidarność” rozpoczęła kampania informacyjną pod hasłem – „Nie chcemy pracować aż do śmierci”, przypominając o skutkach wydłużenia wieku emerytalnego. Spoty informacyjne były wyświetlane w kinach oraz w Internecie.

Zgodnie z danymi GUS i Eurostat tylko niewielka część społeczeństwa zachowuje po 65. roku życia zdolność do pracy zawodowej. Choć wydłuża się średnia długość życia, skraca się tzw. długość życia w zdrowiu. Oznacza to, że w polskich realiach wiek 67. lat nie jest wiekiem rozpoczynania nowego życia na emeryturze, ale jest wiekiem chorowania i umierania.

Trybunał ma się zająć tą sprawą w pełnym składzie. Dwudniowej rozprawie będzie przewodniczył prezes TK Andrzej Rzepliński, sprawozdawcą ma być sędzia Sławomira Wronkowska-Jaskiewicz. Trybunał zajmie się połączonymi wnioskami złożonymi w tej sprawie w sierpniu 2012 r. przez „Solidarność”, OPZZ oraz posłów PiS.

hd, www.solidarnosc.org.pl

Wybrano władze hutniczej „Solidarności”

W poniedziałek 17 marca 2014 r. odbyło się Walne Zebranie Delegatów Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland – Kraków, na którym dokonano wyboru władz związkowych na nową, czteroletnią kadencję. Ponownie na czele hutniczej „Solidarności” stanął Władysław Kielian.

Zaproszonymi gośćmi na WZD byli dyrektor generalny ArcelorMittal Poland Manfred Van Vlierberghe, dyrektor personalny Monika Roznerska, dyrektor Biura Energetyki i Ochrony Środowiska Jacek Woliński oraz przewodniczący Małopolskiej „Solidarności” Wojciech Grzeszek.

Najwięcej zastrzeżeń delegatów do pracodawcy odnosiło się do braku podwyżek płac dla załogi, która w zrestrukturyzowanej hucie pracuje coraz bezpieczniej oraz wydajniej. Dyrektor generalny argumentował, że właściciel przez 10 lat zainwestował w tę firmę 50 mld dolarów. Obecnie dużym cieniem na sprzedaż hutniczych wyrobów kładzie się sytuacja na Ukrainie. Polskę zalewają też towary ze wschodu w bardzo niskiej cenie. Dyrektor zapewnił, że rozmowy na temat wzrostu wynagrodzeń zostaną przyspieszone.

W swoim wystąpieniu przewodniczący Zarządu Regionu Małopolskiego NSZZ „Solidarność” Wojciech Grzeszek skrytykował politykę rządu, która niszczy przemysł ciężki, utrzymując między innymi wysokie ceny energii.

Delegaci wysłuchali sprawozdania z mijającej kadencji przewodniczącego Komisji Robotniczej Hutników NSZZ „Solidarność”, który powiedział m.in.: „Cierpliwość i wytrwałość powinna nam przyświecać we wszystkich działaniach. „Solidarność” nadal musi inspirować wszel-

kiego rodzaju działania, jak to czyniliśmy wielokrotnie w przeszłości. Wszystko nam się uda, gdy będziemy współpracować i wspólnie iść do przodu. Jednak nie można robić tego bez rozwagi i na oślep. Zawsze musimy mieć czas na dyskusję i dopiero potem działać. Zasada „razem i solidarnie” pozwala przenosić góry.” Ustępującej KRH jednogłośnie udzielono absolutorium. Główne zadania, jakie czekają przed rozpoczynającą się kadencją związkowe władze są: walka o utrzymanie krakowskiej huty w pełnym cyklu produkcyjnym oraz wzrost wynagrodzeń pracującej coraz wydajniej załogi Huty. Jednocześnie Władysław Kielian zapewnił: „Nie będę obiecywał czegoś, co może nie być realne, ale jeśli nadarzy się okazja, to każdą wykorzystam dla dobra naszych członków.”

Do Zarządu wybrani zostali: Tadeusz Stasielak – wiceprzewodniczący skarbnik, Roman Wątkowski – wiceprzewodniczący sekretarz, Krzysztof Stypuła – wiceprzewodniczący ds. płacowych, Leszek Kochan – członek Zarządu, Stanisław Lebiest – członek Zarządu i Krzysztof Pfister – członek Zarządu.

Wybrano także pięcioosobową Komisję Rewizyjną w składzie: Wojciech Dębowski, Dariusz Juda, Anna Śladowska, Jerzy Wojcieszak i Józef Zawistowski. Na zjeździe regionalnej „Solidarności” ArcelorMittal Poland – Kraków reprezentować będzie siedmiu delegatów: Władysław Kielian, Stanisław Lebiest, Krzysztof Pfister, Jerzy Smoła, Tadeusz Stasielak, Krzysztof Stypuła i Roman Wątkowski. Wybrano także przedstawicieli na zjazd Zakładowej Organizacji Związkowej oraz do Sekcji Regionalnej Hutnictwa.

Roman Wątkowski



Hutnicy protestują

Okolo 2 tysięcy związkowców, wspartych przez pracowników niezrzeszonych, uczestniczyło 27 marca br. w manifestacji przed budynkiem dyrekcji AMP SA w Dąbrowie Górniczej. Wśród protestujących byli przedstawiciele załóg ze wszystkich oddziałów, w tym także z huty Warszawa oraz koksowni Zdzeszowice. Z samej krakowskiej huty i spółek przyjechało prawie 600 osób.

Powodem, dla którego zdecydowano się przeprowadzić tak liczny i spektakularny protest, jest brak woli ze strony pracodawcy do zawarcia porozumienia płacowego z uwzględnieniem podwyżek płac na rok 2014. Jak wiemy, zarząd AMP nosi się z zamiarem ograniczenia niektórych składników płacowych i zawieszenia części świadczeń socjalnych, w wyniku czego wynagrodzenia pracowników nie tylko nie wzrosną, ale jeszcze się obniżą.

Stanowisko związków zawodowych z żądaniem uwzględnienia ich postulatów płacowych zostało zawarte w petycji wręczonej dyrektorowi personalnemu w AMP SA Monice Roznerskiej. Oprócz niej nikt z zarządu ani dyrekcji firmy nie był obecny.

Manifestanci przy huku petard, w hałasie wytworzonym przez gwizdki, trąbki i syreny głośno wyrażali swoje niezadowolenie i niezgodę na przedmiotowe traktowanie ich przez pracodawcę. „Uczciwa praca, hańbiąca płaca”, „Jesteśmy hutnikami, a nie żebrakami”, „Więcej pracujesz, mniej otrzymasz” - to kilka z wielu haseł widocznych na transparentach górujących ponad protestującym tłumem. Było głośno, jak to zwykle podczas zbiorowych protestów. Spalono kilka opon, a czarny, smolisty dym był bardziej gęsty i ciemniejszy niż ten z widocznego w tle hutniczego komina.

Do manifestujących pracowników przemawiali kolejno liderzy organizacji związkowych, w tym Jerzy Goiński i Władysław Kielian z „Solidarności”, Jacek Zub i Janusz Lemański z NSZZ Pracowników, Adam Ditmer z Sekcji Krajowej Hutnictwa, przedstawiciel Solidarności 80, przewodnicząca ze Zdzeszowic i inni. Przewodniczący Władysław Kielian zapewnił, że „Solidarność” będzie walczyć o to, by hutnicy otrzymali podwyżki. „My wiemy, że pieniądze na ten cel mogłyby się znaleźć” - powiedział. Jak jednak widać, najłatwiej robić oszczędności na ludziach. Jest jednak jakaś granica wytrzymałości i do

niej załoga hut mittalowskich właśnie dotarła.”

Związkowi mówcy w swoich wystąpieniach wyrażali na ogół to, co mógłby powiedzieć i wykrzyzczyć każdy z protestujących. Przede wszystkim wskazywali na to, że po 10 latach, jakie upłynęły od momentu sprywatyzowania hut i przejęcia ich przez pana L. Mittala, mimo coraz wyżej stawianej poprzeczki i coraz lepszych osiągnięć w pracy, ich zarobki ani trochę nie przybliżyły się do poziomu, który byłby odpowiedni do podejmowanych wysiłków w celu spełnienia wymagań pracodawcy. Mówili o tym, jak bardzo przez te lata, wskutek drastycznej redukcji zatrudnienia, skurczyła się załoga hut. Jak, mimo bicia rekordów produkcyjnych, zarobki na produkcji są nadal śmiesznie niskie. Jak coraz bardziej pogłębia się dysproporcja między zarobkami kadry a zarobkami pozostałych pracowników. Kiedy więc dyrektor Roznerska powiedziała nieostrożnie, że dyrekcja troszczy się o pensje wszystkich pracowników - wzbudziło to gwałtowną reakcję, podniosła się wrzawa i oburzeni hutnicy nie pozwolili pani dyrektor dokończyć wypowiedzi.

„Czy jesteście zadowoleni z płac? - Nie! Czy czujecie się docenieni przez pracodawcę? - Nie!” - odkrzykiwali przewodniczącemu Markowi Nanusiowi z Dąbrowy Górniczej protestujący hutnicy.

Manifestacja, choć głośna i burzliwa, trwała nie dłużej niż godzinę. Wiele osób, w tym pracowników z Krakowa, jeszcze tego samego dnia szło na nocną zmianę do pracy. Mimo to przyjechali na manifestację, co dobitnie świadczy o ich dużej determinacji. Z uwagi na wagę problemu, związki nie wykluczają wprowadzenia ostrzejszych form protestu.

Mirosława Włazińska



Adam Gliksman

ZAPRASZAMY DO KRYNICY

Do tej pory do Krynicy-Zdroju ciągnęli głównie kuracjusze, chcący skorzystać z leczniczych właściwości krynickich źródeł, politycy, biznesmeni i ekonomiści, biorący udział w corocznym „Forum Ekonomicznym”, melomani uczestniczący w Europejskim Festiwalu Opery i Operetki im. Jana Kiepury, a także liczni turyści, odkrywający uroki Beskidu Sądeckiego. Teraz członkowie „Solidarności” zyskali dodatkową motywację, by odwiedzić Krynicy. Wszystko za sprawą otwartego właśnie pensjonatu „Salamandra”, należącego do Regionu Małopolskiego NSZZ „Solidarność”.

O potrzebie posiadania własnego ośrodka szkoleniowo-wypoczynkowego w Małopolskiej „Solidarności” mówiło się od lat. W lutym 2010 r. zakupiono wreszcie pensjonat w Krynicy, który jednak wymagał generalnego remontu. Po licznych uzgodnieniach i wielu pracach w październiku 2013 r. ośrodek – który zyskał nową nazwę „Salamandra”,

nawiązującą do sympatycznego plaża żyjącego w okolicach Krynicy – został otwarty, a wiosną br. ruszył pełną parą.

W marcu odbyły się w nim pierwsze szkolenia organizowane przez Region dla naszych członków. Ośrodek zaprasza jednak przede wszystkim turystów indywidualnych, proponując im bardzo dobre warunki do odpoczynku.

Pensjonat oferuje zakwaterowanie w kameralnych, bardzo komfortowych i nowoczesnie urządzonych pokojach z łazienkami. „Salamandra” dysponuje 2 apartamentami, oraz 8 pokojami, mogącymi pomieścić od 1 do 3 gości. W sumie pensjonat może przyjąć nawet 25 osób równocześnie, natomiast w przypadku grup zorganizowanych możliwe jest komfortowe zakwaterowanie 19 uczestników.

Każdy pokój wyposażony jest m.in. w telewizor i czajnik bezprzewodowy, a na terenie całego ośrodka można korzystać z bezpłatnego Internetu bezprzewodowego.

Po wielu latach starań Region Małopolski NSZZ „Solidarność” otworzył niedawno własny ośrodek szkoleniowo-wypoczynkowy. Od wiosny 2014 r. w Pensjonacie „Salamandra” w Krynicy organizowane będą wszystkie szkolenia. Pensjonat zaprasza także indywidualnych gości. Dla członków „Solidarności” przygotowano specjalne ceny!



Ośrodek posiada również przytulnie urządzone tzw. common-room, lub jak ktoś woli świetlicę, część jadalną, oraz kuchnię, umożliwiającą przygotowanie posiłków we własnym zakresie.

W „Salamandrze” znajduje się również sala konferencyjno-bankietowa, mogąca pomieścić do 30 osób, przystosowana do organizowania zarówno spotkań integracyjnych, jak i seminariów i szkoleń.

Zmotoryzowani klienci mogą korzystać bezpłatnie z parkingu położonego tuż obok ośrodka. Pensjonat znajduje się w pobliżu przystanku autobusowego Krynica Czarny Potok Pętla, na którym zatrzymują się prywatni i publiczni przewoźnicy (m.in. z Krakowa).

Ceny w ośrodku są bardzo zachęcające, a członkowie „Solidarności” z naszego regionu mogą liczyć na znaczące – sięgające nawet 50% upusty! Przy pobytach powyżej dwóch dni – cena z miejscem w pokoju dwuosobowym dla członka „Solidarności” zaczyna się od zaledwie 35 PLN.

Pensjonat „Salamandra” położony jest w malowniczym otoczeniu lasów i łąk w pobliżu kolejki gondolowej na Jaworzynę Krynicką (1114 m). Okolice stwarzają doskonałe warunki do uprawiania turystyki pieszej, rowerowej oraz konnej, a także sportów letnich i zimowych. Atrakcje gwarantują znajdujące się w pobliżu: kompleks narciarski na Jaworzynie Krynickiej, lodowisko, sankostrada, Park Sportowy, Pijalnia Wód i biegowe trasy narciarskie. Około 100 m od pensjonatu znajduje się kompleks sportowy z m.in. kortami tenisowymi i rampą do skateboardingu.

Serdecznie zapraszamy!

Pensjonat „Salamandra”
ul. Ludowa 26,
Krynica 33-380
tel. 18 30 70 002, tel. kom. 533 015 180
e-mail: krynica.salamandra@gmail.com

Więcej informacji na temat ośrodka można znaleźć na stronie internetowej:
www.salamandra-krynica.pl



O hutniczej „Solidarności”

Na wydanie tej książki czytelnicy czekali ponad 6 lat. Historia największej organizacji „Solidarności” — Komisji Robotniczej Hutników w l. 1980-1981 r. trafiła pod koniec 2013 r. na półki księgarskie.

Podstawą wydanej przez IPN książki jest praca magisterska Andrzeja Malika obroniona w 2007 r., gdy badania nad historią „S” w Małopolsce były wciąż w stadium początkowym, a ilość publikacji i opracowań naukowych była nader skromna. Stąd też praca została oparta w dużej mierze na źródłach — relacjach, materiałach wytworzonych przez SB, jak i, co szczególnie ważne, na rzadko wykorzystywanych dokumentach z archiwum KRH, będących w posiadaniu Fundacji Centrum Dokumentacji Czynu Niepodległościowego.

Szczególne słowa uznania należą się autorowi za żmudne uzupełnienie oryginalnego tekstu o nowe ustalenia i literaturę, które pojawiły się w trakcie arcydługiego procesu wydawniczego, co pozwoliło na zaktualizowanie pracy o najnowszą bibliografię. Zebrany materiał pozwolił autorowi na bardzo szczegółowe nakreślenie historii KRH, która — jak dowodzi lektura omawianej książki — jest wciąż pełna luk i niejasności.

Już pierwsza część pracy, poświęcona sierpniowym strajkom w hucie i początkom tworzenia Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych pokazuje, że chronologię nieodległych w końcu wydarzeń trudno jest dziś odtworzyć, podobnie jak i rolę poszczególnych osób. Dzieje hutniczej „S” pełne są zagadek, jak choćby okoliczności powołania KRH, czy wyboru jej przewodniczącego i członków.

Niezmiernie interesujące — także ze związkowego punktu widzenia — jest opisanie działalności Komisji Robotniczej Hutników, która powołała aż 10 sekcji problemowych, zajmujących się niemal wszystkimi obszarami związanymi z funkcjonowaniem kombinatu. Od interwencji, poprzez zadania organizacyjne (w tym odbudowę znaczenia spółdzielczości, organizowanie giełd, podejmowanie inicjatyw gospodarczych), sprawy kulturalne, BHP, kwestie socjalno-bytowe, po walkę o wolność słowa i niezależną prasę związkową. Mnogość inicjatyw, interwencji i działań pozwoliły nie tylko zyskać KRH zaufanie pracowników huty, ale i stopniowo przyczyniły się do erozji systemu komunistycznego.

Autor pokazuje także problemy wewnętrzne rodzącej się organizacji — walkę o wpływy i rozgrywki personalne,

których nie udało się uniknąć. Sporą zasługę w tej dezintegracji miały niekiedy wybujałe ambicje, często pobudzane przez SB.

Jednym z ciekawych wątków była inspirowana przez aparat bezpieczeństwa atmosfera niechęci i nieufności KRH do Zarządu Regionu Małopolskiej „Solidarności”, która jeszcze przez wiele lat kładła się cieniem na wzajemne relacje obu organizacji.

Ostatnia część książki poświęcona jest odtworzeniu przebiegu akcji strajkowej w HiL po wprowadzeniu stanu wojennego. To szczególny zapis dramatycznych dni, które miały zakończyć żywot Komisji.

Jak jednak zauważa Andrzej Malik w podsumowaniu monografii — praca, jaką KRH wykonała w okresie tzw. reglamentowanej wolności — zaprocentowała w l. 80., gdy mimo represji, braku nadziei i wyrzeczeń pracownicy kombinatu stanęli murem za zdelegalizowaną hutniczą „Solidarnością” i doprowadzili do zwycięskiej wiosny 1988 r.

Adam Gliksman

A. Malik, „Nie można oddzielić krzyża od ludzkiej pracy...”. Komisja Robotnicza Hutników NSZZ „Solidarność” Huty im. Lenina (sierpień 1980-grudzień 1981), Warszawa 2013, ss. 328.

