



## W NUMERZE:

SZANOWNI CZYTELNICY | POROZMAWIAJMY | CO MOŻE KOMISJA? | BĘDZIE CISZEJ | 1535 RAZ O SZKODLIWOŚCI SYSTEMÓW OCEN PRACOWNICZYCH. | WYBORY 2018 | NEGOCJACJE PŁACOWE? | NOWY KODEKS PRACY 2018 | DO WNUKÓW | PICU, PICU MÓJ DZIEDZICU!

*Radosnych Świąt  
Zmartwychwstania Pańskiego,  
pełnych miłości, zadumy i refleksji,  
spędzonych w ciepłej rodzinnej,  
wiosennej atmosferze,  
wszystkim pracownikom Philip Morris,  
członkom NSZZ „Solidarność”  
i czytelnikom BBS*

*życzy  
Komisja Międzyzakładowa*



## Szanowni Czytelnicy

W poprzednim wstępniku napisałem, jak to pewien doktor wychwalał naszą firmę. Subtelnie sugerował rządzącym, by zarządzali państwem, tak jak zarządzany jest Philip Morris. Dołożę coś od siebie, mianowicie na przykładzie pokażę wyższość zarządzania w PM nad zarządzaniem RP. Zarządzanie to przede wszystkim odpowiedni dobór pracowników. Dla przykładu, chcesz zostać operatorem na Primary, musisz być nie tylko inteligentnym i zdrowym na ciele i umyśle, musisz mieć dobry wzrok, słuch, na wysokości poruszać się jak linoskoczek no i potrzebna jest dobra pamięć. Nie wiem jakie „za Tuska” obowiązywały kryteria przy naborze na wysokie państwowe stanowiska, ale kuda im do filipmorisowskich. Zresztą można porównać i wyrobić sobie opinie po oglądnięciu kilku spektakli Komisji ds. Amber Gold lub ds. Reprywatyzacji. Wysocy urzędnicy, szefowie ABW, CBA, Policji, także przedstawiciele palestry na ciele niby zdrowi, ale całkowicie bez pamięci. Jeden adwokat nawet po dwudziestu latach pożycia nie pamiętał, gdzie pracuje jego żona.

Urzędnicy państwowi nie tylko mają problemy z pamięcią, ale są też roztargnieni, a roztargnienie to przykra przypadłość. Och, ile kłopotów można mieć przez taką przywarę, ile gaf popełnić. Ot, chociażby jak w tym dowcipie:

Roztargniony dyrektor pyta swoją sekretarkę:

- Czy była pani wczoraj w teatrze?

- Nie, panie dyrektorze, wieczór spędziłam w łóżku...

- Tak, tak. No i co? Dużo było ludzi?

Roztargniony szef to pół biedy, gorzej, gdy roztargniony jest sędzia. Jednemu takiemu to nawet się zdarzyło, że nie zauważył jak „przytulił” 5 dych. Zawód sędziego z reguły jest stresujący. Inny sędzia dopiero po skończonej rozprawie zauważył, że prowadził nie tą, którą powinien.

Wielu, ze mną łącznie, wychwala zarządzanie w PMP, ale czy aby do końca zasłużenie?

Czy i u nas nie ma roztargnionych i z amnezją?

No bo na przykład zapominano skonsultować ze związkami zawodowymi utworzenie nowej tabeli płac, pomimo to, że jest to wymóg prawny. Zapominano skonsultować projekty Shape i Thrive.

Nawet jeden z dyrektorów zapomniał (chyba), że w Krakowie jest fabryka i przyjechał do niej dopiero po 7 miesiącach urzędowania i (chyba)

tylko dlatego, by prosić o wsparcie promocji IQOS. W niektórych działach zapominano, że w Polsce obowiązuje 40-godzinny tydzień pracy, że w ciągu jednego dnia wynosi 8 godzin na dobę, pozostałe godziny to godziny nadliczbowe, a tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 48 godzin. Zapewne przez roztargnienie zapomina się (też w niektórych działach), że praca w czasie chorobowego nie jest dozwolona, a przynajmniej nie można nikogo do

niej zmuszać w takiej sytuacji. I też (chyba) przez roztargnienie i brak pamięci, zdarza się nagabywanie pracowników przez telefon po godzinach pracy czy będących na urlopie i na chorobowym. Jestem pewien, że tylko przez roztargnienie i brak pamięci, tam, gdzie miał powstać pokój rehabilitacyjny, powstał pokój muzyczny (w końcu tak podobne do siebie).

Brak pamięci to nie powód do drwin. Trzeba wykazać się empatią wobec roztargnionych i bez pamięci. Trzeba być wyrozumiałym, potrafić wybaczać, zwłaszcza gdy u bram jest Nowa Kultura, która zapewne wszystko zmieni na lepsze. Zresztą nie ma co robić „z igły widły”, bo w końcu 16 proc. ankietowanych wyraziło zaufanie do kadry kierowniczej, czyli, że 84 proc. nie wyraziło, a wiadomo, że większość rzadko ma rację. 16% nie może się mylić!

F.S.



# Porozmawiamy

z Przewodniczącym Komisji Rudolfem Grecem o bieżących sprawach

Dziś o wyborach, o podwyżkach płac, o nowej kulturze firmy rozmawiamy z Przewodniczącym Komisji Rudolfem Grecem.

**BIS.** Przede wszystkim gratulujemy, ponownie zostałeś wybrany Przewodniczącym Komisji, w której nie nastąpiły większe zmiany.

**Rudolf Grec.** Dziękuję. Rzeczywiście zmian nie ma wiele, ale tak zdecydowali Delegaci.

**BIS.** Jakie wyzwania stoją przed nową Komisją?

**Rudolf Grec.** Chcemy przyciągnąć do Związku młodych ludzi, których coraz więcej pracuje w PM. Chcemy, aby byli bardziej aktywni. Będziemy zdecydowanie działać na rzecz poprawy warunków pracy, które niestety mimo starań kierownictwa uległy pogorszeniu. Mam na myśli atmosferę w pracy, warunki pracy zmianowej, opiekę zdrowotną - wiele jest do poprawy. Zapewne nowa Komisja ustali priorytety i plan pracy na najbliższe lata.

**BIS.** No to z innej beczki. 3,3% to raczej nie jest szczyt marzeń Związku o podwyżkach płacy na bieżący rok?

**Rudolf Grec.** To nie jest wysokość podwyżki zadowalająca Związek i pracowników.

**BIS.** Jaka wysokość byłaby w takim razie akceptowalna?

**Rudolf Grec.** Biorąc pod uwagę ważne wskaźniki dotyczące firmy, ale także wzrost wynagrodzeń w Polsce i w obszarze przedsiębiorstw w regionie, to systemowa podwyżka płac nie powinna być niższa aniżeli 5%. Chcę zwrócić uwagę, że przy wzroście zysku firmy rok do roku, czyli 2017 do 2016 o 27%, nastąpiło obniżeniu o 4% kosztów na pracownika. W roku 2017 nastąpił też wzrost wartości produkcji firmy i wzrost wielu innych ważnych wskaźników produkcyjnych.

**BIS.** To istotne argumenty, czy jedyne?

**Rudolf Grec.** Nie tylko. Od kilku lat systematycznie zwiększany jest zakres obowiązków nieomal na każdym stanowisku w firmie, w związku z czym zwiększa się rozbieżność między wkładem pracy a otrzymywanym wynagrodzeniem. Przez to również praca w nocy jest bardziej uciążliwa. Nie jest też

wystarczająco rekompensowana praca w niedzielę i w święta.

**BIS.** A co ze składkami na PPE? W ubiegłym roku miały być prowadzone rozmowy dotyczące ich wzrostu.

**Rudolf Grec.** Tak, miały być, ale jak wiadomo, wprowadzony zostanie od początku 2019 roku system „Pracownicze Programy Kapitałowe”. Od początku 2019 roku program ma obowiązywać w przedsiębiorstwach zatrudniające powyżej 250 osób, więc nasza firma, zresztą i my, czyli związki zawodowe, musimy się nad tym skoncentrować i do tego przygotować.

**BIS.** Jaki jest zatem plan Komisji w przypadku, gdy zarząd zdecyduje o podwyżkach, które zaproponował?

**Rudolf Grec.** Być może tak się stanie. Odnosimy wrażenie, że rozmowy płacowe są działaniami pozorowanymi, ponieważ wysokość podwyżek została już dawno ustalona, rozdysponowana i aktywowana. Mamy w takiej sytuacji dwa wyjścia. Pierwsze to przyjąć proponowaną wysokość i sposób rozdysponowania funduszu płac albo wyrazić dezaprobatę dla takiego postępowania i wszcząć spór zbiorowy.

**BIS.** Spór zbiorowy to brzmi groźnie.

**Rudolf Grec.** Spór zbiorowy to bardzo cywilizowana forma prowadzenia sporu. Ważne przy tym jest, że nie angażuje w niego, przynajmniej we wstępnej fazie, pracowników. Najważniejszymi cechami takiego sporu są rokowania i mediacja. Rzecz jasna związek chcąc uruchomić spór zbiorowy, zawsze pyta o to członków związku. To za ich zgodą zostaje wszczęty.

**BIS.** Można sądzić, że do tego nie dojdzie. W końcu w firmie obowiązuje nowa kultura, a to zobowiązuje.

**Rudolf Grec.** „Nowa kultura”, to szczere opinie wszystkich pracowników, to także szczery dialog pomiędzy firmą i związkami zawodowymi. Niestety w tym przypadku

nastąpił falstart. Związki zawodowe nie zostały poinformowane o tym, że nastąpiła zmiana tabeli płac, a zgodnie z obowiązującym prawem może być ona tylko zmieniana w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Nie o taką „nową kulturę” nam chodzi.

**BIS.** „Nowa kultura”, to uwolnienie energii pracowników, korzystanie z ich bogatego doświadczenia.

**Rudolf Grec.** Tak, tylko że jest pewien szkopuł. Wynik ankiety dotyczącej zaufania do kadry kierowniczej jest dramatycznie niski. 16% zaufania, to można powiedzieć, że zaufania nie ma. Jak w takim razie budować czy zmieniać kulturę firmy. Coraz częściej słyszę od pracowników, że to tylko hasło, że to kolejny korporacyjny wymysł.

**BIS.** Czy wobec tego nie ma pozytywnych przykładów?

**Rudolf Grec.** Otóż są takie przykłady. W jednym z działów postawiono cele, zapytano pracowników, jak to chcą zrealizować i czego potrzebują do realizacji. Dano wsparcie i efekty są natychmiastowe. Bardzo dobre wyniki, dobra atmosfera pracy – nawet jak coś nie do końca wyjdzie, to nie szuka się winnych tylko zastanawia, jak uniknąć błędów. Pracownicy to bardzo doceniają.

**BIS.** Czyli jednak są pozytywne zjawiska.

**Rudolf Grec.** Jest ich zbyt mało. Obserwujemy, że zmniejsza się lojalność i zaufanie do firmy, a to są warunki niezbędne dla prowadzenia biznesu. Mamy świadomość potrzeb biznesowych, ale trzeba mieć też świadomość potrzeb czysto ludzkich. Empatia i zaufanie wzajemne są niezbędne w relacjach przełożony-pracownik, niestety nie są to zjawiska powszechne w naszej firmie, a szkoda, bo taka postawa służy całej firmie. Nowa kultura musi opierać się na zaufaniu i empatii. Musi.

**BIS.** Dziękuję za rozmowę.  
(red)

# Co może Komisja?

Wybory związkowe w „Solidarności” w naszej firmie są już za nami. Poznaliśmy nazwisko nowego Przewodniczącego Komisji, członków Komisji Międzyzakładowej oraz Komisji Rewizyjnej. Tych wyborów dokonali Delegaci wybrani spośród wszystkich członków Związku. Rozpoczęła się IX kadencja władz NSZZ „Solidarność”, która będzie trwać do 2022 roku. Komisja powstała we wrześniu 1980 roku, a jej pierwsza kadencja trwała tak jak i całego Związku zaledwie kilkanaście miesięcy. Od 13 grudnia 1981 roku do 22 lipca 1983 w Polsce trwał stan wojenny. Reaktywacja „Solidarności” nastąpiła w 1989 roku. W tym też roku dokładnie 23 czerwca powołana została Komisja Przedsiębiorstwa NSZZ „Solidarność” przy Zakładach Przemysłu Tytoniowego w Krakowie – taką wówczas nazwę nosiła Komisja.

Mamy nową kadencję IX, warto więc przypomnieć, jakie obecnie uprawnienia posiada zakładowa organizacja związkowa. Piszemy obecnie, bowiem po zmianie kodeksu pracy, być może niektóre uprawnienia się zmienią, być może dojdą nowe. Przede wszystkim trzeba przypomnieć, że zasadniczym zadaniem związków zawodowych w firmie jest obrona interesów zawodowych pracowników i działanie na rzecz poprawy ich sytuacji ekonomicznej i społecznej. Organizacja zakładowa ma przeciwdziałać zwolnieniom, kontrolować przestrzeganie kodeksu pracy przez pracodawcę, zabiegać o wyższe pensje i lepsze warunki pracy dla pracowników.

Zasadniczo uprawnienia zakładowych organizacji związkowych (komisji zakładowych) dzieli się na: stanowcze, opiniodawcze i samodzielne. W przypadku uprawnień stanowczych pracodawca może podjąć określoną decyzję po uzyskaniu zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej lub jest zobowiązany ustalić z tym

zarządem wspólne stanowisko. Uchybienie temu obowiązkowi czyni decyzję pracodawcy niezgodną z przepisami prawa. Przykładowo zgoda organizacji związkowej wymaga: Zawarcie zakładowego układu zbiorowego pracy, zawarcie porozumienia w sprawie zawieszenia w całości lub części wewnętrzzakładowych przepisów prawa pracy, ustalenie regulaminu pracy czy ustalenie regulaminu wynagradzania.

W przypadku uprawnień opiniodawczych stanowisko zarządu organizacji związkowej ma charakter niewiążący dla pracodawcy, ale i w tych sprawach pożądaną jest podejmowanie przez pracodawcę decyzji uwzględniających opinię związkową. Nieuwzględnienie stanowiska organizacji związkowej nie uchybia wprawdzie od strony formalnej przepisom prawa, lecz może stanowić podstawę, zwłaszcza w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, powstania sporu co do prawidłowego korzystania przez pracodawcę ze swoich uprawnień. Przykłady: wypowiedzenie pracownikowi

umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy lub płacy, rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

I w końcu uprawnienia samodzielne, są to takie, które następują z inicjatywy samej organizacji związkowej. Na przykład: organizowanie wyborów społecznych inspektorów pracy, wystąpienie z wnioskiem do pracodawcy o przeprowadzenie kontroli BHP, organizacja związkowa ma prawo żądania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, ma też prawo wszczęcia sporu zbiorowego w zakładzie pracy i reprezentowania w nim pracowników.

Przytoczyliśmy zaledwie kilka uprawnień organizacji zakładowych. Lista ich jest rozległa, aczkolwiek od początku lat dziewięćdziesiątych, systematycznie zmniejszana. Jest jednak nadzieja, że zmieniony Kodeks pracy, w znacznie większym stopniu uwzględni potrzebę chronienia pracowników i zwiększy uprawnienia ich reprezentantów.

## Będzie ciszej

I to jest dobra wiadomość. Będzie ciszej na Secondary. Komisja z zadowoleniem przyjęła informację o planie wyciszeń maszyn w Secondary. Ta decyzja jest efektem wyniku badań przeprowadzonych na zlecenie Komisji przez wyspecjalizowaną w tym kierunku firmę.

Realizacja planu nie odbędzie się jednak w ekspresowym tempie, ale ważne, że jest plan i wola poprawy warunków pracy. Dzięki projektowi „Noise Reduction” na hali produkcyjnej będzie cicho, no może znacznie ciszej. Już teraz wyciszane są Protosy 70, a w kolejce czekają kolejne maszyny. W maju br. dotyczyć

będzie to maszyny G 11, a w lipcu G13 lub G14 - G13. We wrześniu G 28. Jeszcze w ty roku w roku możliwe jest zainstalowanie fartuchów dolnych dla Protosów 100, dla maszyn: G15, G16, G24, G26, G27. Plan wyciszania maszyn nie kończy się w roku bieżącym. W roku 2019 planowane jest dalsze wyciszanie, jednak ze

względu na zmieniającą się sytuację na hali G4 plany nie mogą być precyzyjne. Komisja jest przekonana, że jest to początek poprawiania warunków panujących na halach produkcyjnych. Czekamy na działania zmniejszające zapylenie na Primary i wierzymy, że i to wkrótce nastąpi. (KM)

# 1535 raz o szkodliwości systemów ocen pracowniczych.

Jak będzie trzeba to jeszcze i 550 razy napiszę. Chociaż? Obym się mylił, bo coraz więcej firm, coraz więcej menadżerów głośno mówi, że systemy ocen, to lipa. Sporo kosztują, bo czas tracony na przygotowanie i przeprowadzenie oceniania kosztuje, a korzyści żadnych, strat dużo – same straty. Dyskomfort (łagodnie powiedziane) dla ocenianego i dla oceniającego, straty finansowe dla firmy.



Wiara w system oceniania przypomina mi trochę wiarę w skuteczność systemu pracy akordowej. Miał (akord) gwarantować wysoką wydajność, samokontrolę pracownika, a dla najlepszych wysokie zarobki. Wielu naiwnych pracowników (naiwność jest cechą ludzi uczciwych) wierzyło, że dzięki akordowi więcej zarobi, tak i teraz dobrze oceniani liczą na spore podwyżki. Niestety tak nie jest i tak nigdy nie było. Owszem, na „krótką metę”, mogli i mogą nieco więcej zarobić, ale po pierwsze odbywało się to i odbywa kosztem innych pracowników, a po drugie takie podwyżki nie mogą być stałe. Fundusz płac to akurat pozycja w budżecie firmy bardzo ważna, która nie może być modyfikowana ad hoc i dowolnie zmieniana w ciągu roku. Żeby nagrodzić jednych, trzeba zabrać innym i trzeba to zaplanować! Bilans musi się zgadzać! Właśnie dlatego menadżerowie z góry zakładają, ilu pracowników otrzyma ocenę premioną podwyżką, a ilu taką, która nie będzie upoważniała do jakiegokolwiek podwyżki. Bilans musi się zgadzać! Pozostaje tylko wybrać tych dobrych i znaleźć ofiary. Wszystko, rzecz jasna, według bardzo precyzyjnych obiektywnych kryteriów

zawartych w opasłych arkuszach ocen. Tak naprawdę obiektywnej oceny nie ma. Zawsze i wszędzie jest ona subiektywna i zależy tylko i wyłącznie od oceniającego. To nie jest skok w dal, że można z dokładnością do milimetra zmierzyć, kto jest lepszy i kto zasłużył na medal. Dokładnie nawet z dokładnością do metra nie zmierzmy „kreatywności”, czy „umiejętności współpracy w teamie”. To są subiektywne oceny zwykle wydawane na podstawie osobistych sympatii. Pisząc tak, bynajmniej nie mam zamiaru znęcać się nad oceniającymi, są wykonawcami chorego systemu. Wyobrażam sobie, co przeżywa kierownik, który spośród pracowników musi wybrać kogoś do „odstrzału” (przyznać mu marną ocenę). Zresztą przyznanie dobrej oceny również zaburza atmosferę w zespole. Mają racje ci, którzy uważają, że karanie i nagradzanie to tak naprawdę dwie strony tego samego medalu.

Jeśli w naszym przypadku (PMP) SOOP nie wyrządza nadmiernych szkód, to MAP niestety tak. MAP jest krytykowany zresztą nie tylko u nas. Jest zniechęcony we wszystkich lokalizacjach PM. Bezrefleksyjnie wprowadzony i maniackalnie realizowany z podziwu

godną konsekwencją. Konsekwencją, której efektami są: spadek zaangażowania i spadek motywacji, wzniecanie konfliktów w zespołach i powodowanie niezdrowej rywalizacji.

Zarządzający firmą mają prawo stosować systemy oceniania, ale powinni brać pod uwagę opinie pracowników. Działając wbrew pracownikom, działają ze szkodą dla firmy. Jak się okazuje, można wymyślić IQOS i trwać w anachronicznym, stresogennym systemie zarządzania pracownikami. Co więc zrobić, aby bez SOOP-ów i MAP-ów pracownikom „chciało się chcieć”? Odpowiedź jest banalnie prosta. Dać pracownikom poczucie, że to co robią, jest ważne dla firmy, dla nich i dla kierownictwa. Menadżerowie powinni skorzystać z bezcennej rady jednego z najwybitniejszych myślicieli i teoretyków zarządzania XX wieku, Petera Druckera: „Dajcie ludziom swobodę działania, a zaskoczą was swoją pomysłowością”. Zakłady Przemysłu Tytoniowego w Krakowie (poprzednik Philip Morris Polska) były bodajże pierwszą firmą w branży, która zlikwidowała akord. PMP może być pierwszą, która zlikwiduje skompromitowany system ocen pracowniczych.

# Wybory 2018

Od wielu lat najważniejsze dla Komisji wydarzenie miało miejsce w Dobczycach w Centrum Szkoleniowym „Jawłowska Góra”. To oczywiście Zakładowe Zebranie Delegatów, które raz na cztery lata dokonuje wyboru władz Związku na szczeblu zakładowym. Tak więc 20 marca zakończyła się ósma kadencja władz NSZZ „Solidarność” w naszej firmie, a kolejną kadencję rozpoczęła już nowa Komisja wybrana właśnie w tym dniu.



Delegatów na obecną kadencję jest 68 wybranych z 19 okręgów wyborczych.

Zanim przeprowadzone zostały wybory w imieniu ustępującej Komisji sprawozdanie z działalności w latach 2014 – 2018 złożył przewodniczący Rudolf Grec. Sprawozdanie, co nie było zaskoczeniem, było długie i w wielu aspektach szczegółowe. My, ze zrozumianych względów, przytoczymy tylko jego fragmenty.

Rozpoczynając sprawozdanie Rudolf Grec powiedział: *Naszym obowiązkiem jest prowadzenie działalności zgodnie ze statutem NSZZ „Solidarność”, ustawą o związkach zawodowych oraz z innymi przepisami, które się odnoszą do sfery działalności związków zawodowych. Staramy się tego przestrzegać, mimo to, że część tych przepisów jest nieko-*

*rzystna dla nas i wyraźnie faworyzuje pracodawców.*

O relacjach Komisja – Zarząd: *.. konflikt długoterminowych interesów firmy i związków zawodowych jest pierwotny i fundamentalny. Jesteśmy zainteresowani budowaniem a nie niszczeniem. Działamy poprzez prowadzenie dialogu i konsultacji.*

Przypomniał, że Komisja zrzesza członków „Solidarność” z pięciu zakładów - Philip Morris Polska S.A., Philip Morris Polska Tobacco, Philip Morris Polska Distribution, SSC Philip Morris International i Gegenbauer Polska. Przy Komisja działa 120 osobowe Koło Emerytów i Rencistów.

Dla każdego związku zawodowego, w hierarchii ważności spraw, którymi się

zajmuje, na pierwszych miejscach jest pewność zatrudnienia, warunki pracy oraz godziwe wynagrodzenie. I tym kwestiom Przewodniczący poświęcił w swoim wystąpieniu wiele miejsca. *Kwestia zatrudnienia i obrony miejsc pracy jest dla każdego związku zawodowego najważniejsza. Tak się składa, że akurat zatrudnienie jest stabilne, a ostatnie lata to okres przyjęć nowych pracowników - wzrasta zatrudnienie we wszystkich spółkach. Pod tym względem w porównaniu z innymi lokalizacjami nasza sytuacja jest bardzo dobra. Jednak przestrzegł, aby nie wpadać w huraoptyzm, bowiem: ...trwa destabilizacja na europejskim rynku tytoniowym. Nastąpił spadek produkcji w europejskich fabrykach, do czego się przyczynia nowa dyrektywa tytoniowa. Firmy tytoniowe, w tym Philip Morris wprowadziły i wprowadzają nadal produkty nowej generacji. To*



*jednak niesie ryzyko, jak te produkty będą się sprzedawały. Powiedział, że w ubiegłej kadencji, przypadków zwolnień członków Związku było niewiele, każdy kto znalazł się w sytuacji zagrożenia zwolnieniem, mógł liczyć na pomoc Komisji. Zagrożenie utraty pracy stwarzały w zasadzie dwie sytuacje, system ocen MAP i brak zdolności do wykonywania pracy. Zbyt zasadnicze podejście niektórych przełożonych powoduje obawę o utratę pracy z powodu niezdolności do pracy. Chcę podkreślić, że staraliśmy się z powodzeniem nie dopuścić do sytuacji, aby poszkodowany został pracownik. Pilnujemy tego starannie i w każdym indywidualnym przypadku staramy się znaleźć rozwiązanie. Nie jest znany mi przypadek, aby ktoś z tego tytułu stracił pracę. Współpracujemy w tej kwestii z kadrą kierowniczą, działem BHP oraz lekarzami przychodni Luxmed – powiedział*

Rudolf Grec. Jeśli chodzi o ocenę okresową, jako powód do zwolnienia, to znane są przypadki, że zła ocena pośrednio była przyczyną zwolnienia. W wielu przypadkach wykazaliśmy skuteczność przy odwołaniu od oceny. Generalnie – nie ma i nie było w ostatnich latach zagrożenia dla miejsc pracy.

Warunki pracy, bezpieczeństwo w miejscu pracy – to absolutnie priorytet dla Komisji. Bezpieczne warunki pracy, przekładają się na zdrowie pracowników. Praca zmianowa, praca w nocy, permanentnie zwiększane obowiązki czy stres negatywnie wpływają na zdrowie. Jeśli do tego dochodzi hałas, zapylenie na halach produkcyjnych, to trudno mówić o dobrych warunkach pracy, a gdy do tego jeszcze dodamy nie najlepszą pracę przychodni zakładowej, to

jest wystarczający powód do niepokoju. W ostatnich latach Komisja odbierała od pracowników wiele uwag dotyczących przychodni zakładowej. Pracownicy skarżyli się na deficyt gabinetów lekarskich (stomatolog, kardiolog, rehabilitacja, inni specjaliści). Bierze się to stąd, że przychodnia musi obsługiwać wielu nowych pracowników (obsługiwane jest również SCE). Komisja wielokrotnie zwracała na to uwagę kierownictwa firmy, licząc na zdecydowaną poprawę pracy przychodni. Z konkretnych działań Komisji, by poprawić warunki pracy Przewodniczący wymienił m.in. *Staraliśmy się również zainteresować kierownictwo problemami związanymi z hałasem, zapyleniem, ergonomią pracy - chodzi o takie zmiany techniczne, które zmniejszą uciążliwość pracy. Z pomocą SIP udało nam się przeprowadzić niezależne badania hałasu na hali produkcyjnej, czego efektem są indywidualne ochronniki słuchu oraz realizowane plany wyciszania maszyn (do 2019 wszystkie maszyny). W oddziale Wyroby Tytoniu dzięki m. innymi naszej interwencji instalowana jest nowa rozpruwaczka, ponieważ warunki pracy były tam skandaliczne. Następnie Rudolf Grec mówił o bardzo dobrej współpracy Komisji ze Społeczną Inspekcją Pracy oraz Komisją BHP, także współpraca z Działem BHP w ostatnich latach zdecydowanie się poprawiła. Przypomniał, że na zaproszenie Komisji gościł w naszej firmie szef BHP na szczelbu PMI p. Gianluca Capodimonte - przeprowadził krótki audyt, podzielił się*





swoim doświadczeniem. Przy tej okazji podziękował Inspektorom pracy, którzy swoim zaangażowaniem przyczyniają się do poprawy bezpieczeństwa pracy, a Józefowi Knapikowi pogratulował pierwszego miejsca w konkursie zorganizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy, na najlepszego Zakładowego Inspektora Pracy w Małopolsce w roku ubiegłym.

Kolejny ważny temat dotyczył płac. Negocjacje płacowe rokrocznie stają się coraz trudniejsze. Od 1 stycznia 2010 roku przestała obowiązywać ustawa o negocjacyjnym systemie wynagrodzeń, od tego czasu pracodawca ma pełną swobodę w zakresie kształtowania polityki płacowej. To oznacza, że tak naprawdę nie musi brać pod uwagę sugestii związków zawodowych, odnośnie wysokości podwyżek płac. Mimo to, ustaliliśmy z Zarządem, że negocjacje płacowe prowadzić będziemy na szczeblu firmy według dotychczasowych zasad. Niestety ta dobra tradycja nie trwała zbyt długo, ostatnie kilka lat to raczej „wrywanie” aniżeli rzetelne uczciwe negocjacje. Przedstawiane nam argumenty za konkretną podwyżką zawsze dobierane są w zależności do okoliczności - dyrektywa tytoniowa, kryzys światowy, obniżka kosztów zalecana przez centralę - oczywiście porównanie do rynku lokalnego płac oraz rynku zatrudnienia. Rudolf Grec przypomniał, że w przeszłości Komisja dwukrotnie nie podpisała porozumienia płacowego,

a w poprzedniej kadencji ...płace rosły powyżej poziomu inflacji, co nie znaczy wcale, że nie mogłyby być wyższe. Odniósł się także do prowadzonych rozmów dotyczących podwyżek płac w tym roku.. Płace, system płac, sposób dochodzenie do podwyżek jest elementem kształtowanie stosunków międzyludzkich w firmie. Jest i to ważnym elementem kultury firmy. Z przykrością muszę powiedzieć, że mamy wiele wątpliwości co do deklaracji składanych przez firmę i rzeczywistości. Właśnie na podstawie prowadzonych negocjacji płacowych w tym roku tak uważamy. Mimo wszystko Komisja w minionym okresie wykazała sporą skuteczność, jeśli chodzi o regulacje płacowe.

Następnie omówił, jak rozdysponowany był Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych i jak funkcjonuje Pracowniczy Program Emerytalny. Powiedział, że w najbliższym czasie, na wniosek Komisji przewidziana są rozmowy o podniesieniu składki w związku z modyfikacją PPE.

W dalszym ciągu sprawozdania Przewodniczący Komisji przybliżył Delegatom zasady funkcjonowania Europejskiej Rady Zakładowej Philip Morris. *Na posiedzeniach Rady prezentowane są raporty finansowe, plany strategiczne, kadrowe, przyszłościowe, biznesowe - omawiane są z centralnym kierownictwem, zadawane są pytania - członkowie Rady mają prawo do komentarza i wygłaszania opinii. Podczas posiedzeń Rady omawiane są między innymi plany produkcyjne firmy, sprawy organizacyjne polityka cenowa i kosztowa. Tematyka posiedzeń Rady jest różnorodna i zależy od wniosków i sugestii jej uczestników. Dlatego dyskutowaliśmy o pracy zespołowej, bhp o odpowiedzialność społecznej firmy o uptime - omawiano wyniki ankiet korporacyjnych czy o paleniu w miejscu pracy.*

W kolejnym punkcie Rudolf Grec przedstawił działalność Klubu Honorowych Dawców Krwi działającego od 2009 roku przy





Komisji. Podziękował Zarządowi Klubu za pracę w minionej kadencji. *Chcemy wyrazić podziękowanie zarówno całemu Zarządowi i wszystkim krwiodawcom, dzięki którym ratowane jest życie ludzkie.* Przypomnieliśmy zebrany, że Zarząd Klubu to: Mirosław Nowakowski, Bogdan Mosoń, Krzysztof Zielowski, Marcin Wykurz i Jarosław Zajęc.

W ostatniej części sprawozdania Przewodniczący wymienił konkretne działania Komisji. Wymieniamy, w sposób

waliśmy spotkanie z członkami Związku, z tego już byłego zakładu i nadal staramy się utrzymywać kontakt z naszymi kolegami.

- Sprawy indywidualne naszych członków to nieomal codzienność pracy Komisji. W tym względzie skuteczność nasza jest bardzo duża. Nasze interwencje dotyczyły najczęściej konfliktów przełożony-podwładny, ocen pracowniczych, zdolności do pracy, wniosków o zwolnienia, problemów związanych z warunkami

nastąpiła zmiana regulaminu pracy. Niestety występują tam poważne problemy z fluktuacją i godzinami nadliczbowymi. Przedstawicielem SCE w ERZ został Marcin Klimczyk. Staramy się zainteresować pracowników SCE związkiem – w tym celu między innymi wydawaliśmy ulotki w języku angielskim o naszym związku.

- Wydawaliśmy opinie do wielu projektów wdrażanych przez firmę i proponowanych zmian.



hasłowy tylko niektóre z nich:

- Piknik z okazji 35 lecia Związku - wzięło w nim udział przeszło 750 osób – dobra organizacja (główny organizator R. Smalec) ale i cała Komisja, wybrano bardzo dobre miejsce. W ramach Pikniku odbyły się liczne konkursy z nagrodami.
- W roku 2015 ostatecznie zakończona została produkcja w zakładzie w Leżajsku 2015. Komisja prowadziła skuteczne negocjacje warunków odejść i Planu Odpraw. Po likwidacji zakładu zorganizowa-

pracy czy przenoszeniem na inne stanowiska. Niestety także problemów z alkoholem.

- Dyrektywa Tytoniowa – bardzo duże zagrożenia i utrudnienia dla branży tytoniowej. Ważne były regulacje krajowe – stąd znaczący udział naszej Komisji, aby opóźnić wejście w życie Dyrektywy. Kierowaliśmy liczne pisma do Parlamentu, Rządu, braliśmy udział w licznych spotkaniach i konferencjach prasowych.
- SCE – dzięki naszym interwencjom

Stołówka zakładowa – ekspert Komisji ocenił jakość posiłków, liczne nasze interwencje. Efekt? Niewielka poprawa – w tym roku nastąpi przetarg na prowadzenie stołówki, być może on coś zmieni.

- PZU obsługa, zmiana warunków na korzystniejsze - spodziewana kolejna w bieżącym roku.
- Szkolenia – przekazanie uwag dotyczących procesu szkolenia, szkoleń praktycznych, systemu innowacji

- Zakładowe Zebranie Delegatów – odbyło się w Raclawicach
- Ubrania robocze, ich gorsza jakość – zmiana dostawcy i zmiana zasad dystrybucji – interwencje Komisji.
- Zablokowanie pomysłu kar finansowych za przewinienia przyznawanych automatycznie.
- Wygrany proces sądowy o nieuznanie wypadku przy pracy.
- Rokrocznie kalendarze i prezenty świąteczne.
- Pomoc innym komisjom zakładowym – ISS, Eurest, MPEC, Volkswagen Polkowice, Balsen Skawina, Casino Poland
- Prowadziliśmy pomoc prawną dla członków Związku (duże zainteresowanie)
- Wydawaliśmy BIS, działa nasza strona WWW
- Przedstawiciele Komisji brali udział w licznych szkoleniach i seminariach.
- Organizowaliśmy kurs języka angielskiego
- Zakupiliśmy bilety do kina „Historia Roja” i „Czarny czwartek”
- Uruchomiliśmy nową stronę internetową Komisji.
- Przekazywaliśmy pomoc i współpracowaliśmy ze szkołą specjalną nr 14 w Nowej Hucie – był o tym program telewizyjny
- Spartakiada sportowa Sekretariatu Spożywczego Miętne 2016 – udział naszej reprezentacji
- Organizowaliśmy cieszące się dużym zainteresowaniem spotkania działowe integracyjne
- Organizowaliśmy wycieczki turystyczne; Łañcut, Praga – Budapeszt, Słowacja i Chata Therego (górska) Jędrzejów, Kazimierz, Lublin, Sandomierz.
- Zorganizowaliśmy obozy młodzieżowy w Grecji i we Włoszech
- Rokrocznie organizowaliśmy wyjazdy antystresowe dla kobiet tzw. „Urodna Hanka”
- Sztandar związkowy – uroczyste poświęcenie sztandaru w kościele w Mogile (podziękowanie dla R. Smalca – inicjatora i autora wzoru)
- Opiniowaliśmy wiele projektów i aktów prawnych dotyczących pracowników.
- Prowadziliśmy pomoc w wypełnianiu PIT – ów.
- Odbywaliśmy cykliczne spotkania z zarządem Spółek i kadrą kierowniczą poszczególnych działów.
- Stałą tradycją są pożegnania odchodzących na emeryturę. Takie pożegnania odbywają się w biurze Komisji przy udziale współpracowników – są też okolicznościowe prezenty.

Komisja reprezentowana była w ubiegłej kadencji w strukturach ponadzakładowych i międzynarodowych. Te struktury to - Sekcja Krajowa Pracowników Przemysłu Tytoniowego – zrzesza związkowców z 4 zakładów i zrzesza 1350 członków. Sekretariat Przemysłu Spożywczego –

zrzesza 9 Sekcji – 11 000 członków, udział naszych przedstawicieli we władzach Sekretariatu Europejska Federacja Związków Zawodowych ds. Żywności, Rolnictwa i Turystyki - udział w projektach międzynarodowych.

Eurocadr europejskie zrzeszenie związkowe pracowników inżynierskich - również i w tej strukturze jest przedstawiciel Komisji Andrzej Pieńkowski .

Nasi przedstawiciele uczestniczyli w wielu krajowych i międzynarodowych szkoleniach, konferencjach i projektach gdzie zdobywano wiedzę, doświadczenie, kontakty przydatne w pracy związkowej i zawodowej.

Rudolf Grec mówił o tym, jak ważna jest dziś współpraca związkowa i co czyniła Komisja by ta współpracę rozszerzać. *Z naszej inicjatywy w ubiegłej kadencji rozszerzona została trwająca już wiele lat międzynarodowa współpraca związkowa w ramach Philip Morris. Do nieformalnej grupy związkowej obok PM Czechy, PM Litwa, PM Rumunia i PM Polska dołączyli związkowcy z PM Ukraina i PM Kazachstan.*

Odbyło się kilka spotkań m.in. w Krakowie, Charkowie, Lwowie i Zakopanem –podczas których wymieniano się doświadczeniami, przekazywano dobre praktyki z działalności związkowej.

W ramach tej współpracy miała miejsce wizyta pracowników utrzymania ruchu z Kutnej Hory w naszym zakładzie, to była pomoc szkoleniowa.

Przy Komisji działa Forum Młodych, a także bardzo prężnie koło Emerytów i Rencistów.

Na koniec sprawozdania Przewodniczący Komisji przedstawił finanse Komisji. *Aby dobrze prowadzić działalność i jednocześnie zachować niezależność od pracodawcy, związek musi posiadać odpowiednie środki finansowe. Nasza Komisja pozyskuje je ze składek członkowskich, prowizji za*





*prorowadzenie ubezpieczeń, a także niewielkie z odsetek od lokat. Corocznie planowane są przez Komisję wpływy oraz wydatki, zatwierdzane jest wykonanie budżetu – rachunek wyników a także bilans. Wydatki obejmują cele statutowe, a także administracyjne i w sposób uporządkowany pogrupowane są w odpowiednich kontaktach księgowych. Decyzje o ich wydatkowaniu podejmuje Komisja. Księgowość została przekazana w 2011 roku do zewnętrznej firmy księgowej. Prowadzi nam bardzo fachowo obsługę księgową od wielu lat. Dokonano pewnej modyfikacji kont, a także ograniczono koszty administracyjne. Biuro przygotowuje nam odpowiednie sprawozdania i rozliczenia z urzędami administracji, oraz z urzędem skarbowym - jest za to odpowiedzialne. Przypomniał, że znaczną część wydatków Komisji stanowi składka odprowadzana do wyższych struktur statutowych, a także obciążająca Komisję wypłata tak zwanych świadczeń statutowych (urodzenie dziecka, śmierć członka rodziny, zapomogi losowe) oraz koszty administracyjne (telefony, poczta, materiały biurowe) i promocja Związku (kalendarze, gadzety, prezenty świąteczne).*

Kończąc sprawozdanie Rudolf Grec powiedział: Szanowni Delegaci. *Moje wystąpienie było może nieco przydługie, ale*

*jak wcześniej powiedziałem, to i tak tylko część tego, co mógłbym przekazać. Chcę na zakończenie powiedzieć, że zawsze w każdej sytuacji działania Komisji były podyktowane dobrem i dobrze pojętym interesem tych, których mamy zaszczyt reprezentować. Nie usłyszeliście Państwo o jakiś spektakularnych akcjach, ale zawsze uważaliśmy, że naszym zadaniem jest budowanie mostów zamiast murów. Myślę, że robiliśmy to z dobrym skutkiem.*

Po tym sprawozdaniu, Delegaci występowali Komisji Rewizyjnej, która dokonała oceny działalności Komisji. Ocena wypadła dobrze, Komisja Rewizyjna nie wniosła zastrzeżeń i rekomendowała przyjęcie sprawozdania.

Potem nastąpił maraton wyborczy. Pierwszego wyboru, jakiego dokonali Delegaci, to był wybór Przewodniczącego Komisji. Kandydat był jeden – Rudolf Grec i on ponownie został Przewodniczącym Komisji.

Następne wybory, to wybór członków Komisji Międzyzakładowej. Delegaci postanowili, że w nowej kadencji skład Komisji będzie następujący: Roman Smalec, Jacek Łabędzki, Bogdan Mosoń, Piotr Kaczor, Edward Prusak, Adam Filipek, Jerzy Kapera, Bogdan Gajda, Robert Zaskórski, Adam Mikuła, Krzysztof

Zielowski, Edward Rzepecka, Krzysztof Solawa, Adam Borysiewicz, Stanisław Sarga, Jerzy Nogaj, Andrzej Mirek, Lucyna Lisowska, Janusz Wojnarski, Paweł Kaczmarczyk, Jarosław Zajac, Grzegorz Kowalski, Ryszard Mitera i Mariusz Nowak.

Kolejne wybory dotyczyły Komisji Rewizyjnej. Delegaci zdecydowali, że KR będzie trzysobowa, a w jej skład w wyniku wyborów weszli: Paweł Lebida, Daniel Marzec i Marcin Wykurz.

Wybrano również Delegatów na Walne Zebranie Delegatów Regionu Małopolska i na Zebranie Delegatów Krajowej Sekcji Pracowników Przemysłu Tytoniowego. W pierwszym przypadku wybrano dwóch Delegatów: Mirosława Nowakowskiego i Ryszarda Miterę. W przypadku Delegatów na Zebranie Sekcji wybrano dziesięciu przedstawicieli naszej Komisji, są nimi: Rudolf Grec, Jacek Łabędzki, Adam Filipek, Andrzej Leksander, Sebastian Głusek, Marcin Wykurz, Jan Miska, Ryszard Mitera, Jarosław Zajac i Marek Kołowrocki.

I to były już ostatnie wybory. Na koniec Zebrania Delegaci rozmawiali jeszcze o bieżących sprawach, szczególnie o tegorocznych podwyżkach płac.

# Negocjacje płacowe?

Nikt nie powiedział, że negocjacje płacowe mają być łatwe i przyjemne. Nie muszą jednak być parodią negocjacji, bo trudno to co się odbywało w tym roku, a dotyczyło płac, nazwać negocjacjami. Rokowaniami – też nadużycie – po prostu wymiana zdań dotycząca podwyżek płac. Wymiana zdań, bowiem wiele wskazuje na to, że wysokość podwyżek została znacznie wcześniej ogólnie ustalona. Wielu kierowników twierdzi, że od dawna wiedzieli, jaka będzie podwyżka, a w przypadku MAP, nawet i to kto, ile powinien otrzymać. Nie jest tak i nigdy tak nie było, że Komisja, chcąc się przypodobać pracownikom żąda podwyżek bez jakichkolwiek argumentów.

Zawsze uważaliśmy, że powodzenie pracodawcy jest też naszym powodzeniem, stąd po analizie dokumentów dostarczanych przez firmę, wykazywaliśmy wielokrotnie daleko idącą wstrzeźliwość, co do wysokości podwyżek płac. Zawsze korzystaliśmy i korzystamy z pomocy doradców, ekspertów, którzy niekoniecznie byli, czy są uczuciowo związani ze związkami zawodowymi. Niektórzy z nich są dziś na eksponowanych stanowiskach, np. w zarządzie jednego z największych amerykańskich banków. Naszymi doradcami byli finansisci firmy Syndex czy ekonomiści najbardziej renomowanych polskich firm consultingowych. Piszemy o tym dlatego, by nic nie ujmując z profesjonalizmu naszym menedżerom, z którymi rozmawiamy o płacach, uświadomić, że nie kierujemy się populizmem zgłaszając konkretne wnioski płacowe, a opieramy się na fachowej wiedzy.

Jak już powszechnie wiadomo, firma zawiadywała, że tegoroczne podwyżki wyniosą 3,3 proc. z tego 0,5 proc. przeznaczonych będzie na podwyżki indywidualne. Naszym zdaniem argumenty za taką wysokością są mało przekonujące, o ile można je nazwać argumentami. Przedstawiono zatem: informację dotyczącą rozwoju organizacji w 2017 r., przegląd sytuacji ekonomicznej w Polsce – wyniki badania rynku, oraz budżet na podwyżki wynagrodzeń w 2018 r. i propozycję jego alokacji. Niby to wszystko ładnie brzmi, ale istotna jest zawartość tego co przedstawiono jako argumenty. Tu już tak różowo nie jest.

W informacji dotyczącej kosztów płacowych

za poprzedni rok podano zestawienie kosztów, czyli ile wynosiło roczne wynagrodzenie brutto, ile wyniosły dodatki za prace w nocy i w święta, ile wydano na obowiązujące składki na rekreację, nagrody czy na jubileusze i napoje gorące.

Podano średnie roczne wynagrodzenie dla poszczególnych kategorii, ale...tylko do IX. Wynagrodzenia dla wyższych grup jest tajemnicą. Dlaczego? Tego nie wiemy, ale mamy prawo spytać stosownych urzędów czy może to być rzeczywiście przedmiotem tajemnicy przedsiębiorstwa! W końcu nie pytamy kto, ile zarabia, tylko o kategorie zaseregowania.

Podano ilość godzin przepracowanych w porze nocnej oraz w niedziele i święta, liczbę uczestników PPE, zatrudnienie według rodzaju umowy i jeszcze kilka tego typu danych niewiele mających wspólnego z argumentacją za proponowaną podwyżką.

Kolejne, zdaniem firmy ważne dane dotyczyły rozwoju organizacji i pracowników. Wskazano ilu zatrudniono nowych pracowników w firmie, ilu ukończyło Ścieżkę Kariery, ilu pracowników otrzymało w ciągu roku zmienne wynagrodzenie (bardzo mało, bo tylko 16 proc.). Ile wydano na nagrody i na szkolenia, ale nie podano nakładów na pracownika, tylko ogólne dane.

Dokonano też porównania rynku, z którego wynika, że PMPL dobrze wypada w odniesieniu do innych firm, jeśli chodzi o płace. Sęk w tym, że trudno jest ocenić wiarygodność tych danych.

W końcu przedstawiono kierunki, do których

będzie dążyć firma. Pierwszy to podtrzymanie konkurencyjności na rynku pracy w Polsce – o czym ma świadczyć wysokość budżetu na podwyżkę? Tyle tylko, aby tak mówić trzeba mieć zdefiniowane kryteria rynku, czyli określić co i do kogo porównujemy – tego nie uczyniono.

Po drugie nastąpi kontynuacja mechanizmu uzależnienia wysokości podwyżki od teryli. Dobrze, ale należy dopracować mechanizmy i kryteria, bo z tego nie wynika zbyt wiele. Kontynuacja indywidualnego doceniania pracowników przez ich przełożonych – dodatkowe środki na podwyżki indywidualne. – znowu nie wyjaśniono kto ma to robić, w jaki sposób? Następny kierunek – konkurencyjność i elastyczność organizacji, możliwość kreowania miejsc pracy dla absolwentów szkół – brzmi nawet ładnie, ale i w tym przypadku nie wyjaśniono jak rozumieć konkurencyjność i elastyczność. I w końcu należy przygotować organizację na zmiany wynikające z regulacji podatkowych, rynku pracy, kodeksu pracy itp. Czy to oznacza, że koszty ewentualnych zmian firma chce przerzucić na pracowników? Tak by z tego wynikało. Tyle, to były argumenty.

Komisja wystąpiła o podwyżkę nie niższą jak 5 proc., dodatkowo 1 proc. na podwyżki indywidualne oraz wnioskuje o przyznanie wszystkim pracownikom jednorazowej nagrody, jako wyróżnienie za bardzo dobre wyniki firmy w roku 2017. Pytanie na czym opieramy wniosek?

Firma uzyskała wzrost zysku firmy w odniesieniu do 2016 roku – 27,2%! Nastąpił wzrost wartości produkcji firmy w 2017 roku oraz

wzrost wskaźników produkcyjnych w 2017 roku. Wzrost zysku na pracownika wyniósł rok do roku 16% przy obniżeniu kosztów na pracownika rok do roku o 4%. Wzrost wynagrodzeń w Polsce r/r wyniósł 5,54%, a wzrost wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw I-XI – 5,75%.

Wzrost wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw w Małopolsce I-XI, 2017 wyniósł 7,26%.

Wzrost PKB w Polsce w III KW - 4.9%, wzrost płac tylko w I KW – 2%.

Te dane świadczą o znaczących korzyściach odnoszonych przez firmę. Wynikają one ze wzrostu wydajności i obniżeniu kosztów na pracownika. Komisja zwróciła uwagę, że podobnie jak w poprzednich latach systema-

tyczne zwiększany jest zakres obowiązków nieomal na każdym stanowisku w firmie, w związku z czym zwiększa się rozbieżność między wkładem pracy a otrzymywanym wynagrodzeniem. Miniony rok był jednym z najlepszych w historii firmy, więc uważamy, że wszystkim pracownikom powinny być przyznane nagrody za osiągnięcie tak dobrych wyników. Zwróciliśmy też uwagę, że praca w porze nocnej, niedziele i święta ma niebagatelny wpływ na zdrowie psychiczne, stan ducha i ład emocjonalny pracowników. Niesie duże koszty społeczne, burzy naturalny rytm życia pracowników. Praca w takich warunkach nie jest wystarczająco rekompensowana.

I jeszcze bardzo istotna sprawa. Firma

zdecydowała o zmianie tabeli płac. Takie działanie jest z prawnego punktu widzenia dużym nadużyciem. Tabelę płac można zmienić tylko i wyłącznie za zgodą związków zawodowych. Przejście nad tym do porządku świadczyłoby o tym, że Komisja dopuszcza sytuację, w której jest informowana o ważnych sprawach pracowniczych, nie uczestniczy w nich i przyjmuje je do wiadomości. Dlatego właściwe staje się powiadomienie o tym Państwowej Inspekcji Pracy i skierowanie sprawy do Sądu Pracy, ale także rozpoczęcie procedury sporu zbiorowego.

KM

## Nowy Kodeks pracy 2018

Jeszcze nie wszedł w życie, jeszcze nie zostały ukończone nad nim prace Komisji Kodyfikacyjnej, a już jest krytykowany. Szczególnie w tym względzie wyróżnia się organizacja Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej.

Uważają, że projekt Kodeksu Pracy przestaje być probiznesowy. Też uważam, że po-winien być probiznesowy, jednocześnie nie może być antyzwiązkowy czy antypracowniczy. Szczególnie Pracodawców RP bulwersują propozycje dotyczące dokonywania zwolnień z pracy, które ich zdaniem, w myśl projektu mogą być mocno ograniczone poprzez obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony i nieokreślony. Chodzi o to, że pracodawca, który zamierza zwolnić pracownika, będzie zobowiązany podać uzasadnienie, dlaczego to czyni. W myśl projektu dotyczyć miałoby to każdej sytuacji, czyli i małego pracodawcy i wielkich korporacji. W każdym przypadku, gdy w zakładzie działa organizacja związkowa, pracodawca musiałby zaciągnąć jej opinii. Bulwersujące dla nich jest jeszcze i to, że w przypadku likwidacji stanowiska pracy, pracodawca powinien zaproponować pracownikowi nową ofertę pracy. Rozumiem, że zdanie Pracodawców RP powinno być tak jak do tej pory, czyli można wyeksploatować pracownika

i bez słowa uzasadnienia pozbyć się go, bo sorry, taki mamy klimat, albo zmienić stanowisko, zmieniając jego nazwę i w ten sposób pozbyć się go, przyjmując na przykład na jego miejsce innego, któremu się zaproponuje niższy zarobek. Tak, takie działania są probiznesowe.

Pracodawcy RP negatywnie oceniają też projekt nowelizacji ustawy o związkach zawodowych. Uważają, że osoby samozatrudnione i pracujące na umowach cywilnoprawnych nie powinny mieć takich samych praw przy tworzeniu i wstępowaniu do związków zawodowych, uważają też, że nie powinni mieć uprawnień przysługujących obecnie pracownikom zrzeszonym w związkach zawodowych.

Inni krytycy z kolei uważają, że projekt Kodeksu pisany jest niezrozumiałym prawniczym językiem. Z tym akurat trudno się nie zgodzić. Kodeks pracy jest nie tylko dla prawników, ale także, a może przede wszystkim dla pracowników.

Na razie nowego Kodeksu nie ma, jest na ukończeniu jego projekt. Jeśli zostanie przyjęty,

będzie się znacznie różnił od poprzednika „staruszka”. Obecnie jeszcze obowiązujący Kodeks został uchwalony ponad 40 lat temu. Oczywiście był wielokrotnie modyfikowany, to znaczy wprowadzane były w nim nieomal rokrocznie zmiany. W nowym Kodeksie będzie więcej zmian, aniżeli te, o których wspominałem. Nie należy jednak zapominać, że Komisja Kodyfikacyjna, która przygotowywała projekt Kodeksu, musiała godzić interesy pracowników i pracodawców.

Chcę jeszcze wspomnieć o jednej, ale istotnej zmianie proponowanej przez Komisję Kodyfikacyjną, która być może znajdzie się w nowym kodeksie pracy. Chodzi o palaczy papierosów, a konkretnie o przerwy na palenie. Proponowane zmiany w kodeksie pracy zakładają, że pracodawca będzie mógł od wychodzących na papierosa żądać odpracowania straconego czasu. No cóż można i tak, ale można czynić tak jak pewna japońska firma. Pracownikom, którzy zrezygnowali z przerw na papierosa oferuje dodatkowy urlop. Podobno pomysł się przyjął.

# Do wnuków

W dwóch poprzednich BIS – zamieściliśmy niezwykle ciekawe wspomnienia ś.p. mec. Stefana Płażka – seniora. Dziś, zamieszczamy wspomnienia Jego syna, mec. Stefana Płażka – juniora. Pan Stefan wspomina swoich dziadków. To piękna wzruszająca historia.

Nie znałem niestety żadnego z moich dziadków, ten po mieczu zmarł kilka lat przed moim narodzeniem, ten po kądzieli gdy miałem 2 lata.

A wielka szkoda, bo obaj byli ludźmi niepospolitymi, choć należącymi do dwóch różnych światów. Ojciec taty, dr Feliks P, urodził się w dalekim Złoczowie za Lwowem jako syn tamtejszego starosty. Skończył prawo w Wiedniu i wykonywał praktykę we Lwowie oraz w Krakowie, lecz z zamiłowania był pisarzem – pisywał wykwintne dramaty grywane w okresie Młodej Polski, wydawał poezje, przekłady z greki i francuskiego, nieźle też malował. W międzywojniu był wiceprzewodniczącym krakowskiego oddziału Związku Literatów Polskich. Przyjaźnił się serdecznie z Lucjanem Rydlem, Karolem Hubertem Rostworowskim, Stanisławem Pigioniem. Fizycznie niepełnosprawny, uczestniczył jednak jako ochotnik w obronie Lwowa w 1918 roku.

Mój dziadek po kądzieli Roman M był natomiast chłopem we wsi Muniakowice pod Miechowem, miał ukończone 4 klasy powszechnej szkoły za cara. Zmobilizowany w 1914 roku do rosyjskiej armii walczył całą wojnę, a potem – już jako polski żołnierz – w 1920 i w 1939 roku. Bardzo dobry gospodarz, samouk weterynaryjny i agrotechniczny.

Oczywiście, nigdy się nie spotkali, ani też o sobie nie słyszeli. A jednak po obu została pamięć mocno podobnych zachowań, które są w naszej rodzinie zachowywane jako ważny ich testament wskazujący, jak my powinniśmy się zachowywać.

Dziadek Feliks, gdy jego ojciec został posłem do parlamentu austriackiego i przeprowadził się z całą rodziną do Wiednia, uczęszczał tam do najlepszej w cesarstwie szkoły średniej, tzw. Theresianum. W klasie sami arystokraci, a między nimi jeden starozakonny, ustawicznie przez nich bity i poniżany. Otóż mój dziadek jako jedyny natychmiast się za nim ujął i bronił go przed agresją uczniów oraz części nauczycieli. Gdy zaś w ostatniej klasie ten jego przyjaciel jako jedyny nie otrzymał zaproszenia na bal komersowy, mój dziadek zwrócił organizatorom swoje zaproszenie i poszedł z nim na piwo. Nie pomogło mu to oczywiście w dalszej karierze, ale nie przejął się tym wcale. A ten jego przyjaciel nazywał się Rotschild. Co jednak było dla mojego dziadka bez znaczenia. I dla nas też.

Dziadek Roman w 1939 roku szczęśliwie uciekł z transportu do stalagu i wrócił do gospodarki. A trzeba tu wspomnieć, że w niedalekim rejonie Proszowic przed wojną było trochę gospodarzy – Żydów, bardzo rzadkie zjawisko. Dziadek się z nimi znał. I nagle w drugim roku okupacji zjawił się u niego syn jednego z tych gospodarzy, Moniek (od - Mojżesz), cudem ocalały z zagłady. Mój dziadek, mimo że mający żonę i troje małych dzieci, zdecydował się go przechować i przyjął go jako

parobka. Tyle, że zamiast „Moniek” nakazał mu mówić „Maniek”. Moniek był bardzo dobrym parobkiem, sumiennym i pracowitym, świetnie znał się na gospodarce. A szczególnie dryg miał do hodowania gołębi – jak wspominała moja mama, umiał tak do nich szeptać i „zakręcać im piórka” (nie wiem co to znaczy), że zawsze wracały.

Jednak pewnego razu wrócił od orki przy janikowskiej drodze i mówi do dziadka: Gospodarzu, kiedy tam orałem, drogą jechało kilku chłopów furmanką i jeden zawołał do mnie „Cześć Moniek!”. Więc muszę odejść, dziękuję za wszystko.

Była to decyzja dzielnego człowieka. Jednak wyjścia nie było – np. sąsiednia wieś Nasiechowice została spalona przez Niemców ze wszystkimi mieszkańcami, od niemowlaków do staruszków. Moniek wziął prowiant od babci, pożegnał się i już nigdy nie wrócił. Potem moi dowiedzieli się że wojny nie przeżył – nigdzie już miejsca nie znalazł, do zimy przechowywał się w szopie pod jakimś lasem, ale zimą właściciel szopy zobaczył ślady, wezwał żandarmów, ci złapali Mońka i go na miejscu zastrzelili.

Obaj zatem moi dziadkowie, choć tak inni ludzie, w sprawach dotyczących elementarnej ludzkiej przyzwoitości zachowali się jednakowo.

Od lat myślę, jak by to sprawić, by za Mońka spod Proszowic, dzielnego i prawego młodzieńca, gospodarskiego syna, odmówiono kadisz. Jednak nie chcę by ktokolwiek przy tym pomyślał, że chcę profi-tować zasługi mojego dziadka. Jako jego wnuk wiem na pewno, że by się o to wściekł. Mam jednak nadzieję, że da się to załatwić jakoś dyskretnie.

Stefan Płażek, 22 grudnia 2012 r.

## Epilog

Jak łatwo odgadnąć z tytułu i z daty, napisałem ten tekst tylko dla swoich. Jednak obecne wydarzenia (luty 2018) skłoniły mnie do jego opublikowania. Czytam niedawno, że wg historyka nazwiskiem Efraim Zuroff, skoro drzewka w Yad Vashem ma ok. 6,5 tys. Polaków, to przy założeniu, że każdy z nich uratował kilku Żydów, czyni to zaledwie ok. 20 tys. osób uratowanych przez Polaków. Otóż po pierwsze, liczba polskich obywateli wyznania mojżeszowego ocalałych w II wojnie wynosi ok. 200 tys w samym Generalnym Gubernatorstwie, a bez niczyjej pomocy nie ocalał by praktycznie żaden. I najczęściej dla uratowania jednego narażał się cały łańcuch ludzi. A po drugie, temu panu najwidoczniej nie może pomieścić się w głowie, że istnieje duża grupa ludzi, którym najzwyczajniej nie zależy na jakimś tam drzewku, bo to co zrobili, uczynili dla samych siebie. Sam gen. Władysław Anders wywiózł z „niehumanitarnej ziemi” do Iranu ok. kilkanaście tysięcy Polaków wyznania

mojlesztowego, w większości kobiet i dzieci. W ten sposób ocalił życie m. in. przyszłemu premierowi Izraela Menachemowi Beginowi. A drzewka nie ma, bo uratował ich z łagrów nie niemieckich. Zaś za prowiant dla tych ocalonych zapłacił Anglikom polski rząd, polskim złotem.

Parę lat temu zwróciłem się do lokalnej gminy starozakonnej, chcąc tam poufnie zamówić kadisz za umarłych, w intencji Mońka, Ale mi odmówiono tłumacząc, że w pierw muszę podać jego pełne dane osobowe, A tych przecież nie znam. Żyje w naszej wsi już tylko jedna osoba, która pamięta jego twarz, ale nic więcej o nim nie wie.

Proszę zatem czytających niniejszy tekst o tą modlitwę. Bóg w pewno wybaczy, że odmawiających nie będzie równocześnie dziesięciu. Oto ona.

*Oby Wielkie Imię, którego pragnienie zrodziło wszechświat,  
Rozbrzmiewało w całym Stworzeniu, teraz.  
Oby ta Wielka Obecność rządziła waszym życiem  
I waszym dniem i wszystkimi żywotami tego świata*

*I powiedzcie „tak” amen*

*Zawsze i wszędzie błogosław, błogosław to Wielkie Imię.  
Choć błogosławimy, wychwalamy, ofiarowujemy  
I sławimy piękno Twego Imienia  
Twego świętego Imienia o Błogosławiony,  
Pozostajesz nadal poza zasięgiem naszych pochwał, naszej pieśni  
Całkowicie poza zasięgiem wszelkiego ukojenia. Poza! Poza!  
I powiedzcie „tak” amen.*

*Oby Boskie Imię zrodziło wielki pokój i życie  
Dla nas i dla wszystkich ludzi  
I powiedzcie „tak” amen*

*Ten, który przynosi wszechświat pokoju  
Odarza pokojem nas i wszystko, co jest Izraelem  
I powiedzcie „tak” amen.*

## Picu, picu mój dziedzicu!

|| Skąd taki tytuł? Bo nie wiedziałem jaki nadać temu co spłodziłem, a przypominała mi się pewna anegdota.



Młody pisarz radził się doświadczonego, uznanego powieściopisarza.

- Mistrzu, napisałem świetną powieść, ale nie mam pomysłu na tytuł.

- Czy w powieści jest mowa o armatach?

- Nie.

- A o werblach?

- Też nie.

- No to ma pan tytuł. „Bez armat i werbli”.

Nie zamierzam pisać o armatach, chociaż o czymś wystrzałowym. O Top Employers. Iluż pracodawców chciałoby otrzymać taki certyfikat – prestiżowe wyróżnienie? Dla iluż jest obiektem marzeń, westchnień i snów? Cóż, Top

Employers jest dla najlepszych. Mało powiedziane. Dla najlepszych z najlepszych, dla tych, którzy sprawiają, że pracujący u nich czują się nie tylko doceniani, ale wręcz rozpieszczani. Dla tych, którzy sprawiają, że praca jest przyjemnością. Bo topa mogą otrzymać ci, którzy tworzą najlepsze warunki pracy, dbają o talenty i ich rozwój na wszystkich szczeblach organizacji, a także dążą do ciągłego doskonalenia praktyk związanych z zatrudnieniem. Uzyskać certyfikat jest bardzo, bardzo trudno, bo ... certyfikujemy Top Employers w oparciu o fakty, nie o opinie – mówią w Top Employers Institute, czyli instytucji, która przyznaje certy-

fikaty. Firma starająca się o ten prestiżowy certyfikat musi udowodnić, że jest tego godna, że jest naprawdę doskonałym pracodawcą. Nie może dostać tego „na gębę”, musi wypełnić specjalny kwestionariusz, w którym udowodni, jakim to świetnym jest pracodawcą. Rzecz jasna Top Employers Institute weryfikuje to i dopiero potem przyznaje, albo i nie, certyfikat. Jakież to firmy są wyróżniające się polityką zatrudnienia. Za rok ubiegły zaszczytu tego doznały między innymi: Lidl, Kaufland, Makro i Carrefour, McDonalds's Polska. Powszechnie jest wiadomo, jak świetnie pracuje się w tych firmach, więc nie dziwi top. Jest też T - Mobile oraz Orange, nieomal wszystkie banki i jeszcze wiele firm. Są wśród nich także firmy tytoniowe, w wśród nich – tu powinny zabrzmieć fanfary - Philip Morris International w Polsce. Zresztą PMP już po raz chyba czwarty z rzędu. Cieszymy się jak pieron! Za dowód, że dobrze się pracuje PMP świadczyć może fakt, o którym ostatnio sporo pisaliśmy, jak wielu pracowników pracuje po godzinach. Z miłości do firmy! A co, może nie?

FS

1.			2.			3.		4.			5.			6.
						1.		4.						
			7.											
8.		9.								10.	11.		2.	
		3.		12.	11.					13.				
											8.			
14.			3							15.				
16.			6.							17.				18.
				19.		20.		21.						
22.			23.							24.				
			25.					9.						
10.														
26.			5.					27.			7.			

## Poziomo:

1. Plik graficzny
4. Żółta przyprawa
7. Kulopdporna
8. Pokój więzienny
10. Czapka Armii francuskiej
12. Taka mała dynia
14. Roślina ozdobna o cennych właściwościach leczniczych
15. Stągiew
16. Imię męskie, pochodzenia grecko-lacińskiego
17. Siły zbrojne państwa
19. Mistrz, geniusz
22. Odmiana tufu wulkanicznego
24. Ksywa Bońka
25. Do wina
26. Kolumbijska piosenkarka popowa
27. Roślina z rodziny storczykowatych

## Pionowo :

1. W łuku, albo w kuszy
2. Dawna broń drzewcowa
3. Modny taniec z lat 60. ubiegłego wieku
4. Plama z atramentu
5. Założyciel Krakowa
6. Stopień wojskowy - wysoki
9. Orzeźwiająca, smaczna, idealna na ciepłe dni
11. Obarczeni syndromem de Clerambaulta
12. Kraszanka
13. Na granicy Kanady i USA
16. Owadobójczy środek ochrony roślin – podobno szkodliwy
18. Ma bardzo jasną skórę
20. Pnąca roślina tropikalna
21. Wieś w województwie podlaskim
23. Na kasę
24. Śmierć

Litery znajdujące się pod czerwonymi cyframi, od do 11, dadzą hasło krzyżówki .

Rozwiązania prosimy przesyłać do biura Komisji. I odebrać nagrody!

**BIS Biuletyn Informacyjny Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” przy Philip Morris Polska S.A.**

Skład redakcji: Franciszek Sójka, Rudolf Grec, Agnieszka Łoś. Wydawca: Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” przy Philip Morris Polska S.A., Al. Jana Pawła II 196, tel.: 12 644 38 52, tel./fax: 12 644 80 76; <http://www.solidarnoscpcmp.pl>, e-mail: [biuro@solidarnoscpcmp.pl](mailto:biuro@solidarnoscpcmp.pl). Nakład: 250 egz. ISSN: 1508-6917. Projekt i druk: Grupa Press Art



12 644 38 52, tel./fax: 12 644 80 76  
<http://www.solidarnoscpcmp.pl>, e-mail: [biuro@solidarnoscpcmp.pl](mailto:biuro@solidarnoscpcmp.pl)

