

REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 89 (155) 2014

NSZZ **Solidarność**

w ANWILU S.A.

Prezydium Zarządu Regionu „S” w ANWILU S.A.



Sytuacja kilku dużych firm, mających swoje główne siedziby na terenie działania naszego Regionu jest zła. Głównymi przykładami to Kujawsko-Pomorski Transport Samochodowy, Soda Polska Ciech (Inowrocław), Zakłady Chemiczne we Włocławku. W tym ostatnim przypadku najwięcej niepokoju budzi postawa Orleń – właściciela włocławskiego Anwilu, który nie wyjaśnia, co chce zrobić z zakładami w tym mieście. Tymczasem obserwujemy rozmaite ruchy zarządu firmy sugerujące, przygotowania do podziału i sprzedaży olbrzymiego zakładu w kawałkach (jak wiemy z długiego doświadczenia – takie firmy zazwyczaj „męczą się” jakiś czas, a potem znikają z rynku na zawsze). To zwłaszcza w mieszkańcach Włocławka budzi wielki i chyba uzasadniony niepokój, wszak jak wyliczają nie tylko nasi związkowcy Anwilu, RemWilu, parę innych spółek pokrewnych daje utrzymanie około 20 tysiącom ludzi. Prezydium Zarządu Regionu, które 13 sierpnia obradowało właśnie we

Włocławku, wraz z działaczami NSZZ „Solidarność” Anwilu i RemWilu uznało, iż sytuacja pracowników jest już na tyle groźna, że należy zaplanować energiczne działania wspierające. Pod tym zwrotem należy rozumieć każde prawne działanie związku; ze strajkiem generalnym branży włącznie. Szczegóły akcji są już w tej chwili omawiane, zaś jej eskalacja zależeć będzie od różnych czynników, choć kluczowa jest postawa właściciela – Grupy Orleń.

Ankieta

W dniach 30.06-7.07.2014 roku związki zawodowe działające w ANWILU S.A. przeprowadziły własną ankietę wśród załogi. Pomimo sezonu urlopowego w ankiecie wypowiedziało się 828 osób na 1236 zatrudnionych w ANWILU, co stanowi blisko 70% załogi. Reasumując, wyniki ankiety jednoznacznie potwierdzają docierające do Związków Zawodowych negatywne opinie na temat likwidacji radiowęzła i gazetki zakładowej jako podstawowego źródła komunikacji wewnętrznej oraz jednoznacznie wskazują na fakt, że wprowadzony przez pracodawcę sposób komunikacji z pracownikami za pomocą telebimów jest całkowicie nieefektywny (na 828 pracowników ogląda 4 osoby).

Są to po prostu źle wydane pieniądze. Również, przeniesienie pracowników działu personalnego do CUK w Płocku przysparza wiele problemów, a zwłaszcza wydłuża proces

uzyskania przez pracowników potrzebnych dokumentów.

Świadczą o tym wyniki ankiety, zadowolonych jest 6 osób, natomiast niezadowolonych 809.

Ankietowani podkreślają, że „kiedyś coś załatwiałem w 5 minut, dzisiaj w dwa tygodnie”.

Załoga wyraziła swoje niezadowolenie ze zlikwidowania we Włocławku festynu z okazji Dnia Chemika. Dała temu wyraz brakiem obecności na ORLEN OLIMPIADZIE.

TAK—13 NIE -811

Odnosnie strategii ANWILU S.A. na najbliższe lata- 20 osób zna strategię natomiast 807 jej nie zna. Brak informacji powoduje niepewność, uczucie lęku i strachu utraty pracy, co niewątpliwie odbija się na zdrowiu pracowników oraz może mieć wpływ na bezpieczeństwo pracy. Niestety, mimo wielu starań ze strony Związków, Pracodawca uparcie nie informuje Związków i Załogi o planach, decyzjach dotyczących przyszłości firmy.

Wyniki zawarte w punkcie 7 pokazują warunki pracy oraz oddają atmosferę w niej panującą:

1. Mobbing – 252 osoby
2. Praca w nadgodzinach bez zapłaty—241 osoby
3. Zastraszanie w pracy - 384 osoby
4. Zwolnienia -281 osoby
5. Brak inwestycji na remonty - 456 osoby
6. Złe i niebezpieczne warunki pracy - 180 osoby

Takie warunki niekorzystnie wpływają na kondycję psychofizyczną pracowników, co może skutkować błędem w pracy, a nawet wypadkiem przy pracy. Coraz więcej obowiązków nakładanych na pracowników wymaga pracy w godzinach nadliczbowych, co u rekordzistów wynosi od 200 do 300 godzin. Ponadto, większa ilość zadań i dodatkowy czas poświęcony Firmie nie przekłada się na polepszenie jakości życia, ponieważ musimy pracować więcej i więcej za tę samą płacę.

Brak czasu na odpoczynek, na „naładowanie akumulatorów” oraz niepewność przyszłości powoduje zniechęcenie i brak entuzjazmu w wykonywaniu swoich zadań. Cofając się do niedalekiej przeszłości pamiętamy, że nasza praca była doceniona przez kierownictwo Firmy a pozytywna atmosfera w pracy sprzyjała osiągnięciu wysoko postawionych celów. Teraz też Pracodawca osiąga wyznaczone cele jednak

odbywa się to o wiele wyższym kosztem Załogi.

Doceniona i zadowolona Załoga pracuje lepiej i wydajniej!

Pracodawca obwieścił nam „Wartości i zasady postępowania Grupy Orlen”, w których najwyższe Kierownictwo ORLENU I ANWILU używa takich sformułowań:

„ważne staje się uczciwe postępowanie”.. „w każdej dziedzinie życia odejście od zasad prowadzi do upadku, z którego nie łatwo się podnieść”.. „zasady są jak drogowskazy”... „potrzebujemy jasnych i czytelnych zasad”.. ”tworzymy środowisko pracy oparte na uczciwości, wzajemnym szacunku, tolerancji oraz współpracy”... ”nie akceptujemy żadnych form dyskryminacji oraz mobbingu, w tym nękania, prześladowania, poniżania, a także zdecydowanie przeciwdziałamy tym zjawiskom”.

Tymczasem, obecnie odbywają się przeciwko Pracodawcy 2 sprawy sądowe o mobbing. Ponadto miesiącami przeciąga się powołanie Rzecznika ds. Etyki oraz Rady Pracowników organów bardzo ważnych dla właściwej komunikacji Załogi z Pracodawcą i transparentnego zarządzania ANWILEM S.A. Jak widać łatwo jest zapisać zasady, jednak nie stosowane, nie używane stają się martwe są po prostu zwykłymi sloganami bez wartości.

Związki Zawodowe niezmiennie dążą do poprawnej współpracy z Pracodawcą. Na bieżąco ubiegają się o aktualne informacje o kondycji finansowej i przyszłości Firmy. Niestety wielokrotnie trudno jest pozyskać ważne dla Załogi informacje, świadczy o tym korespondencja prowadzona z Pracodawcą. Brak poprawnej zagwarantowanej przepisami prawa komunikacji prowadzi do niepotrzebnych napięć.

Dlatego, oczekujemy od Kierownictwa ANWILU S.A. przestrzegania „wartości i zasad postępowania GRUPY ORLEN”, wyciągnięcia wniosków z ankiety i traktowania Załogi i przedstawicieli Związków Zawodowych uczciwie i po partnersku. Jednocześnie będziemy bacznie obserwować przekształcenia ANWILU, ponieważ ta Firma zapewnia nam utrzymanie i funkcjonowanie Włocławkowi.

Zrobimy wszystko, żeby „Perła w koronie GRUPY ORLEN”, która żywi nas i ubiera do końca Świata i o jeden dzień dłużej”.

Zarząd ANWILU zrobił też swoją ankietę, choć minęło już bardzo wiele czasu, od tego momentu, to wyników do tej pory nie ujawnił.

Spotkanie integracyjne

W dniu 29 sierpnia 2014 roku Komisja Zakładowa już po raz trzeci zorganizowała Spotkanie Integracyjne dla swoich członków. Spotkanie tradycyjnie przy wspaniałej pogodzie odbyło się na powietrzu w restauracji „Gościniec”. Spotkanie zyskuje coraz więcej zwolenników, w tym roku było już ponad 100 osób. Do zobaczenia za rok.



Duda w ANWILU



We wtorek, 9 września we Włocławku gościł szef krajowej "Solidarności", Piotr Duda. Powodem jego wizyty była trudna - zdaniem związkowców - sytuacja w Grupie Anwil.

Duda w Anwilu pojawił się w godzinach popołudniowych. Najpierw odbył spotkanie z przedstawicielami związków zawodowych działających w Grupie Anwil. Następnie wraz z szefami lokalnych struktur "Solidarności" oficjalnie zabrał głos podczas zwołanej konferencji prasowej.

Po dyskusji z organizacją związkową Anwilu doszliśmy do wniosku, że trzeba podjąć działania. Rozmawiałem o sytuacji zakładu w Ministerstwie Skarbu Państwa. Wkrótce ma się odbyć spotkanie stron Anwilu, Orlenu, związków i resortu. Chcemy się dowiedzieć, co i dlaczego tak się dzieje. Aby dialog był dobrze prowadzony, każda ze stron musi posiadać pełną informację. Sytuacja Włocławka jest uzależniona od Anwilu. Jeden pracownik, który straci tutaj pracę, to kilku pracowników tracących zatrudnienie w otoczeniu. Jest to dramat dla lokalnej społeczności. Nie można do tego dopuścić. Tu zarządza "warszawka", a nie ludzie czujący lokalny klimat - powiedział Piotr Duda.

Szef "Solidarności" przyjechał do Włocławka na zaproszenie lokalnych struktur "S". Związkowcy alarmują o trudnej sytuacji w spółce. Mają jednocześnie nadzieję, że działania przewodniczącego NSZZ "Solidarność" przyniosą efekty. Zaprosiliśmy przewodniczącego Dudę ze względu na trudną sytuację, jaka panuje w Anwilu. Obecnie postępuje proces restrukturyzacji w firmie. Wydzielane są kolejne spółki z Anwilu i obawiamy się, że nastąpi podzielenie zakładu. Nie znamy strategii Anwilu, nie znamy perspektywy zmian. Nie wiemy, czy będziemy sprzedani, czy wydzielane będą poszczególne części zakładu - wyjaśnił Robert Wichrowski, przewodniczący komisji zakładowej "Solidarności" w Anwilu.

Toruńsko-włocławska "Solidarność" już podjęła działania. Jak poinformował przewodniczący włocławskiego oddziału "Solidarności" Janusz Dębczyński, utworzono Regionalny Komitet Strajkowy.

Bez Anwilu, który może być rozczłonkowany, przyszłość Włocławka rysuje się w ciemnych barwach. Chcemy tego uniknąć, stąd to spotkanie. Nie ma dialogu między związkami i zarządem firmy, dlatego 22 sierpnia podjęliśmy uchwałę, gdzie ogłosiliśmy, że przekształcamy zarząd regionu w Regionalny Komitet Strajkowy. Do tego włączyliśmy inne zakłady, gdzie jest napięta sytuacja, np. Ciech w Inowrocławiu czy Sharp w Toruniu oraz K-PTS S.A. – dodał Dębczyński.

Piotr Duda zapowiedział, że do spotkania w Ministerstwie Skarbu na temat Anwilu może dojść już w przyszłym tygodniu. Jeśli to nie pomoże, podjęte zostaną dalsze kroki. Działacze "Solidarności" jednym głosem mówią, że będą walczyć do końca o miejsca pracy. Związkowcy niezadowoleni są także z faktu, iż z mediów dowiedzieli się o zmianach w składzie Rady Nadzorczej oraz Zarządu Anwilu. Ich zdaniem to świadczy o jakości dialogu w firmie.

Rajd Górski

Wrzesień od wielu już lat kojarzy się członkom „Solidarności”, w Anwilu z rajdami górskimi. Tym razem był to rajd w Bieszczady. Bazą noclegową była miejscowość Bystre z hotelem o takiej samej nazwie.



W pierwszy dzień pobytu zdobyliśmy, górę Łopiennik (1069mnpm). W drodze powrotnej w miejscowości Łopienka odwiedziliśmy cerkiew, gdzie odbywały się największe w Bieszczadach Bojkowskie odpusty, a także miejsca wypału węgla drzewnego. Zajrzeliśmy też na chwilę do kultowego baru Siekierzada, którego ściany ozdobione są licznymi siekierami, ale także dziełami znanych bieszczadzskich artystów. Dzień zakończyliśmy zabawą przy ognisku. Następnego dnia wyruszyliśmy do Sanoka, gdzie zwiedzaliśmy Skansen Budownictwa Ludowego wraz z Miasteczkiem Galicyjskim. Obejrzelśmy tam XIX wieczne budynki mieszkalne, szkoły, cerkwie, straż pożarną. Dowiedzieliśmy się w jakich warunkach żyli ludzie biedni, bogaci i kler. W drodze powrotnej odwiedziliśmy miejsce internowania Prymasa Stefana Wyszyńskiego w Komańczy-Klasztor Sióstr Nazaretanek.

Niestety środa przywitała nas ulewnym deszczem i trzeba było zrezygnować z wyprawy na Tarnicę. Pojechaliśmy do Ustrzyk Dolnych gdzie zwiedziliśmy Muzeum Przyrodnicze. Na pierwszym piętrze można się zapoznać z budową geologiczną Bieszczad, ekspozycji dopełnia przedpotopowy nosorożec z gipsu - odlew słynnego znaleziska ze Staruni, czyli prehistorycznego zwierzęcia spetryfikowanego w oleju skalnym. Na drugim piętrze zaprezentowano faunę krainy.

W następny dzień pogoda również nas nie rozpieszczała i wybraliśmy się na spacer po okolicach Bystrego.

W ostatnim dniu pobytu w Bieszczadach, znów zawitało słońce i można było kontynuować plan naszego rajdu. Jednak kilkunastoosobowa grupa nie dała za wygraną i udała się zdobyć Tarnicę, (1346mnpm.) najwyższy szczyt [polskich Bieszczadów](#) i [województwa podkarpackiego](#), tym razem z powodzeniem.



Pozostała część grupy udała się na przejażdżkę Bieszczadzką Ciuchcią, i w malownicze okolice jeziora solińskiego, a także na rejs statkiem po jeziorze. W drodze powrotnej, wstąpiliśmy zwiedzić Ogród Biblijny w Myczkowcach. Ogród ten powstał na przełomie 2009 i 2010 roku. Podziwiać tu można ponad 110 gatunków roślin na wydzielonych przystankach. Ogród Biblijny w Myczkowcach jest niekwestionowaną atrakcją turystyczną w regionie.

Nieubłaganie nadeszła sobota dzień wyjazdu, pożegnaliśmy Bieszczady z nadzieją, że kiedyś tu wrócimy zdobyć Tarnicę i zobaczyć to czego nie zdążyliśmy zwiedzić.