

Siła Związku jest zaangażowanie

– Nie jesteśmy dużą organizacją związkową, ale staramy się wpływać pozytywnie na pracodawcę, aby poprawić warunki i komfort pracy zatrudnionych u nas osób. W naszym zaangażowaniu siła – mówi Jerzy Gryś, przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy GPEC Tczew sp. z o.o.



W spółce GPEC Tczew pracuje 38 osób, dwadzieścia z nich należy do „Solidarności”. To jedyna organizacja związkowa w zakładzie. Związek ma także swoich reprezentantów w Radzie Pracowników i Europejskiej Radzie Zakładowej. Załoga ma również swojego przedstawiciela w Radzie Nadzorczej, który wybierany jest w drodze powszechnych wyborów. Jest nim przewodniczący Jerzy Gryś. Od trzech lat spółka funkcjonuje w ramach Grupy GPEC. GPEC Tczew sp. z o.o., podobnie jak Gdańskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej sp. z o.o., należy do niemieckiego właściciela Leipziger Stadtwerke.

– Z jednej strony to dobrze, z drugiej strony to pewnie trudno ci, ponieważ centrala znajduje się w Gdańsku – mówi Jerzy Gryś. – Wszystkie związki zawodowe w Grupie regularnie spotykają się z pracodawcą i ustalają wspólnie priorytety naszych działań. Nie zawsze wszystko jest OK, ale rozmawiamy. To ważne, bo nawet jeśli nie jesteśmy jednym głosem w wielu kwestiach i rozmowy czasem są trudne, to jednak po obu stronach jest wola porozumienia. Na szczęście nie obrażamy się na siebie, ale dyskutujemy, posługując się argumentami.

Z ludźmi trzeba rozmawiać

Związkowcy przyznają, że w tak małej firmie wszyscy się znają i od razu widać, czy ktoś się

angażuje, czy nie.

– Tworzymy chyba dobry zespół – mówi Małgorzata Okulus, skarbnik „Solidarności”.

Działacze związkowi stawiają na kontakt bezpośredni z innymi członkami „Solidarności”.

– Staramy się rozwiązywać problemy na bieżąco. Często kontaktujemy się telefonicznie z naszymi kolegami, koleżankami, chcemy wiedzieć, co się dzieje. Ale też porozumiewamy się za pośrednictwem maili – wyjątkiem jest Jerzy Gryś. – Najważniejsze, żeby ludzie czuli, że interesujemy się ich sprawami.

Jednym ze związkowych priorytetów jest pozyskiwanie nowych członków. Ale nie jest to łatwe zadanie. Większość członków „Solidarności” to dłużej pracownicy spółki, którzy utożsamiają się z firmą, dla której ważne jest to dziedzictwo Związku.

– W Grupie są też i tacy, którzy pytają, czy im się przynależą do Związku opłaca – wyjątkiem jest Jerzy Gryś. – W sytuacjach konfliktowych na temat sensu istnienia Związku i niedoceniającego tego, co już mamy, często powtarzam: „Jeśli ktoś tak uważa, to proponujemy, aby napisał do pracodawcy, że chce zrezygnować ze wszystkich przywilejów uzyskanych w ZUZP, które zostały wynegocjowane, a korzysta jedynie z zapisów kodeksu pracy”. Dotychczas nie słyszeliśmy o takich przypadkach. Problemem raczej jest to, że wielu pracowników – młodych czy też wiekowi o zatrudnionych – nie zawsze wie, jakie przywileje wypracowane są dzięki pracownikom w negocjacjach pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą.

Warto negocjować z pracodawcą

Do sukcesów związkowców „Solidarności” zaliczają Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

– Zawiera on na przykład nagrody coroczne, pracowniczy program emerytalny, dodatkowe świadczenia zdrowotne i dodatkowy urlop wypoczynkowy, ale także inne warunki pracy, na przykład telepraca lub świadczenia pozapłacowe – mówi Jerzy Gryś.

Związkowcom z Grupy GPEC udało się wynegocjować z pracodawcą podwyżki płac na całym przyzwoitym poziomie.

– Prowadzone są także, na razie bez widocznych efektów, bardzo trudne rozmowy za pośrednictwem Europejskiej Rady Zakładowej dotyczące nowej formuły współpracy, jak jest „współdecydowanie” – mówi Jerzy Gryś. – To zupełnie nowatorskie prawne rozwiązanie dotyczące relacji między zarządcami a związkami zawodowymi sprawdza się w jednym z polskich koncernów i doskonale funkcjonuje u naszych kolegów z zagranicy. Byłoby fajnie, gdyby nasza Grupa Ciepłownicza, która nie boi się wprowadzać różnorodnych nowinek, jako pierwsza w Polsce w tej branży zastosowała tę formę współpracy między zarządcami a związkami zawodowymi.

Związkowcy podkreślają, że niezwykle ważne dla umożliwienia rozwiązywania codziennych problemów pracowniczych i poprawienia warunków pracy oraz komunikacji są cyklicznie prowadzone przez pracodawcę badania opinii wśród pracowników.

– Zaangażowali się w tworzenie tego badania, a efekty widzą zarówno pracownicy, jak i sam pracodawca – mówi Małgorzata Okulus.

Na podstawie badania opinii pracowników sporządzono swoiste zasady komunikacyjne propagowane w Grupie GPEC i nazwane „KOMUNIKACYJNA 5” Grupy GPEC.

– Ustalono pięć najważniejszych zasad, jakimi powinni kierować się pracownicy i przełożeni – tłumaczy Małgorzata Okulus. – Po pierwsze, mniej maili, więcej rozmów, dalej – nie nadużywaj angielskich zwrotów, mów, pisz po polsku, nie odbieraj maili, telefonów poza godzinami pracy, nie nadużywaj opcji „Do wiadomości” podczas wysyłania maili, nie dziel swojej uwagi, to znaczy zrób najpierw jedno, a dopiero potem rozpocznij kolejne zadanie.

Merytoryczna pomoc wskazana

„Solidarność” w GPEC Tczew sp. z o.o. stara się korzystać z oferty wsparcia, jaką oferuje Region Gdański. Związkowcy w miarę możliwości uczestniczą w szkoleniach, korzystają z pomocy prawników, prenumerują „Magazyn Solidarność”, czytają informacje umieszczone na stronie internetowej oraz odbierają cotygodniowy newsletter „IBIS”.

– Jesteśmy związkowcami, którzy zorganizowali się niekiedy kosztem wielu wyrzeczeń i presji, aby realizować to, co uchwalił ustawodawca w kwestiach praw pracowniczych. Chcemy być jak najlepiej merytorycznie przygotowani do wykonywania naszych zadań. Ale tak nie czujemy się członkami ogromnej rodziny, jak jest „Solidarność”. Dlatego bierzemy udział w pikietach i manifestacjach organizowanych przez nasz Związek – mówi Jerzy Grys i Małgorzata Okulus.

W 2012 roku GPEC Tczew sp. z o.o. został wyróżniony, bowiem otrzymał nagrodę „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”. Związkowcy podkreślają, że choć w międzyczasie dużo się zmieniło, nadal widzą potencjał i gotowość ze strony pracodawcy w kwestii podejmowania rozmów na tematy pracownicze. Obecnie władzom spółki i Grupy życzą, aby tak nie doczekali się otrzymania takiej nagrody.

– To najcenniejsza nagroda dla pracodawcy, która docenia wysiłki i pracę na rzecz pracowników – mówi Jerzy Grys.

– Inicjatywa zgłoszenia do takiej nagrody leży po stronie związków zawodowych, ale zarząd musi spełnić wiele kryteriów, które określa regulamin. A warto wiedzieć, że przyznawana jest ona przez prezydenta RP, co dla public relations Grupy nie jest bez znaczenia.

Olga Zielińska

Jerzy Grys

– Małe organizacje związkowe często poddawane są presji i naciskom, dlatego tak bardzo potrzebna jest im pomoc także z zewnątrz. Stąd bardzo przydatne mogą być porady na przykład specjalistów z Regionu Gdańskiego. Choć jest tu wiele organizacji związkowych, które dzięki zaangażowaniu liderów świetnie sobie radzą i bez tej pomocy, uważam, że je liś takie możliwości, dobrze z nich korzystają.