

Informator Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych „Puławy” S.A.
Biuro, sekretariat tel. (0-81) 889-18-44 fax (0-81) 887-50-58 www.zzprc.pulawy.pl e-mail: pu_zzprc@poczta.onet.pl



W NUMERZE:

- **Wystąpienie okolicznościowe przewodniczącego ZZPRC ZAP**
- **Z prac Rady Nadzorczej**



Wystąpienie okolicznościowe z okazji 10-lecia Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego 5 stycznia 2007 r.

Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Zakładach Azotowych „Puławy” SA powstał, by skutecznie reprezentować interesy pracowników zmianowych. Jego utworzenie było m.in. odpowiedzią na istniejące, wieloletnie zaniedbania w obszarze płac, objawiające się dużymi i wciąż pogłębiającymi się dysproporcjami płacowymi, dotyczącymi w szczególności sposobu pracowników ruchu ciągłego.

Niemniejszym problemem była organizacja pracy – mam tu na myśli przestarzałą „czterobrygadówkę”, w początkach naszej działalności wadliwie stosowaną, oraz tzw. turnusową organizację pracy, gdzie na jednej zmianie pracowano po 12 godzin, co w przypadku pracowników produkcji było prawnie zakazane.

I. POCZĄTKI DZIAŁALNOŚCI

Komitet założycielski Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego działał w oparciu o uchwałę zebrania założycielskiego z 5 stycznia 1997 r. W jego skład wchodził:

- Mieczysław Kasprzycki
- Robert Wałasek
- Kazimierz Świderek
- Robert Łatka
- Franciszek Klepacki
- Zbigniew Tkaczyk
- Sławomir Wręga

15 stycznia 1997 r. złożyliśmy w Sądzie Wojewódzkim w Lublinie wniosek o zarejestrowanie Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego. Rejestracja nastąpiła 25 marca, a pierwsze walne zebranie delegatów odbyło się 16 maja.

Podczas jednego z pierwszych posiedzeń zarząd ZZPRC przyjął program działania związku, zakładający wykorzystanie przepisów prawa do poprawy warunków pracy pracowników, zwłaszcza zatrudnionych w ruchu ciągłym. Od samego początku działalności prowadziliśmy zakrojoną na szeroką skalę akcję informacyjną. I tak: rozpoczęliśmy wydawanie biuletynu informacyjnego „Nadchodzą Zmiany” dodam, że pismo to jest wciąż systematycznie publikowane i stanowi ważne źródło informacji o tym, co dzieje się w naszej firmie. Ponadto stanowiska związku prezentowaliśmy w rozgłośni zakładowej, organizowaliśmy też spotkania członków zarządu z załogami poszczególnych wydziałów.

Dążąc do partnerskiej współpracy z władzami naszej firmy, wystąpiliśmy z wnioskiem o uznanie nas stroną zakładowego układu zbiorowego pracy. Udało się to dopiero 1 lipca 1999 roku.

Już w pierwszych latach swojej działalności Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego osiągnął znaczące sukcesy. Warto podkreślić, że postulaty, jakie wysuwaliśmy na początku naszej pracy związkowej, są aktualne również dzisiaj, chociaż ich ciężar gatunkowy się zmienił. Dziesięć lat temu dostrzegaliśmy problemy, których wagę można docenić dopiero z perspektywy czasu. Wiele ze spraw, o które wówczas walczyliśmy, udało się załatwić po latach uciążliwych zabiegów.

W tym miejscu przypomnę, że:

- jednym z pierwszych osiągnięć naszego związku było wynegocjowanie wyższej kwoty przeszerzowania dla pracowników ruchu ciągłego,
- domagaliśmy się wprowadzenia jednolitych zasad wynagradzania wszystkich zatrudnionych w ZAP,
- chcieliśmy zlikwidowania nieuzasadnionych różnic w zasadniczych stawkach zaszeregowania pracowników, zatrudnionych na jednakowo wycenionych stanowiskach,
- od samego początku staraliśmy się przeciwdziałać bezpodstawnemu rozszerzaniu tabeli płac; chcieliśmy likwidacji tzw. tabeli B,
- domagaliśmy się zmiany zasad podziału nagrody z zysku – weszliśmy nawet w spór zbiorowy z pracodawcą, który zakończył się podpisaniem nowego regulaminu, w którym podstawę do naliczenia nagrody stanowi suma wszystkich składników wynagrodzenia,
- walczyliśmy o prawidłowe naliczanie dodatku za pracę w ruchu ciągłym (w styczniu 1998 roku wystąpiliśmy do sądu pracy z pozwami o zapłatę za nadgodziny z lat 1994-95),
- żądaliśmy przywrócenia dwunastu dni wolnych za zatrudnienie w systemie czterobrygadowej organizacji pracy,
- chcieliśmy skrócenia czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym – proporcjonalnie, jak dla pracowników dniówkowych (w stosunku do norm kodeksowych),
- podejmowaliśmy interwencje w konfliktach pomiędzy kierownictwem a załogą; interweniowaliśmy w sprawach dyscyplinarnego zwalniania z pracy,
- domagaliśmy się uporządkowania wewnętrzzakładowych przepisów prawa i organizacji pracy, tak by stały się one jasne i czytelne dla wszystkich.

Mówiąc o postulatach, z jakimi występowaliśmy w pierwszych latach naszej działalności, warto przypomnieć o jednym z większych sukcesów, tj. o podpisaniu 21 kwietnia 1999 r. porozumienia, kończącego spór zbiorowy, w wyniku którego:

- pracownicy zatrudnieni w czterobrygadowej organizacji pracy odzyskali prawo do siedmiu dni urlopu dodatkowego,
- zwiększony został dodatek za pracę w ruchu ciągłym z 31 do 36 procent,
- zmieniono zasady rozliczania czasu pracy w „czterobrygadówce” w ten sposób, że wprowadzone zostały

16-tygodniowe okresy rozliczeniowe i czas pracy pracowników zmianowych nie mógł być już dłuższy niż u pracowników systemu jednozmianowego.

O skuteczności naszej działalności świadczy to, że pierwszy rok działalności zamknęliśmy liczbą 820 członków. Z każdym rokiem do naszego związku przystępowali nowi pracownicy zmianowi i szybko staliśmy się największą organizacją w zakładzie. Fakt ten zasługuje na podkreślenie, ponieważ byliśmy najmłodszym związkiem, zapisy statutowe uniemożliwiały wstąpienie w nasze szeregi dużej części załogi pracującej w systemie jednozmianowym, nie prowadziliśmy i nie prowadzimy tzw. „rozdawnictwa” typu paczki świąteczne czy innego rodzaju świadczenia. Obecnie ZZPRC liczy 1150 członków.

Od początku dążyliśmy do tego, by przedstawiciele naszej organizacji związkowej uczestniczyli w procesie zarządzania firmą. Mieliśmy więc swoich reprezentantów w zarządzie oraz w radzie nadzorczej ZAP niemal przez cały okres działalności.

II. PRYWATYZACJA ZAKŁADÓW AZOTOWYCH „PUŁAWY” SA

Przez cały okres funkcjonowania ZZPRC aktywnie włączaliśmy się w działania, mające na celu ochronę Zakładów Azotowych „Puławy” SA przed zgubną w skutkach prywatyzacją. W tym miejscu przypomnę tylko kilka kluczowych faktów związanych z tym procesem.

W czerwcu 2001 r. miał miejsce nieudany debiut naszej firmy na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Z kolei w kwietniu 2002 r. przygotowane zostały założenia programu restrukturyzacji i prywatyzacji sektora wielkiej syntezy chemicznej, zakładającego likwidację naszej firmy oraz innych przedsiębiorstw chemicznych, i utworzenie na bazie ich majątku spółek jednoprodukтовых, które w dalszej kolejności miały zostać sprzedane. W obawie przed skutkami tak nieprzemyślanych przekształceń zarząd ZZPRC zlecił ekspertom przygotowanie opracowania, stanowiącego alternatywę programu rządowego. W ten sposób powstała społeczna koncepcja konsolidacji i prywatyzacji sektora, która została rekomendowana Prezesowi Rady Ministrów przez Prezydenta Miasta Puławy i Starostę Powiatu Puławskiego. Widząc w założeniach restrukturyzacyjno-prywatyzacyjnych Ministerstwa Skarbu Państwa ogromne zagrożenie dla puławskich „Azotów”, już 20 maja 2002 r. podjęliśmy decyzję o wszczęciu akcji protestacyjnej. Powołany został Komitet Protestacyjny Pracowników ZAP, który domagał się m.in. zaprzestania działań prowadzących do pogarszania sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw chemicznych oraz wstrzymania prac nad programem konsolidacji i prywatyzacji zakładów wielkiej syntezy chemicznej do czasu uzyskania społecznej akceptacji dla kierunków zmian własnościowych. 27 maja komitet protestacyjny zorganizował przed puławskim Urzędem Miasta wiec w obronie Zakładów Azotowych „Puławy” SA, podczas którego zebraliśmy podpisy pod apelem do premiera.

Mimo to 4 czerwca 2002 r. rząd RP przyjął „Strategię dla przemysłu chemicznego w Polsce do 2010 roku”, Nafcie Polskiej zaś udzielone zostały pełnomocnictwa do wykonywania praw z akcji pięciu spółek chemicznych.

Zespół Trójstronny ds. Branży Chemicznej

Dzisiaj z pełną odpowiedzialnością można stwierdzić, że do ostatecznego odrzucenia koncepcji konsolidacji produktowej sektora wielkiej syntezy chemicznej przyczyniły się nasze działania na forum Zespołu Trójstronnego ds. Branży Chemicznej. Został on powołany 10 marca 2003 r. Doszło do tego za sprawą Forum Związków Zawodowych – nowej wówczas centrali związkowej, której członkiem staliśmy się dzięki przynależności do Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego.

Zespół Trójstronny ds. Branży Chemicznej miał stanowić platformę dialogu społecznego dla związków zawodowych, organizacji pracodawców i strony rządowej. Celem jego powołania było stworzenie możliwości godzenia interesów stron w procesie restrukturyzacji i prywatyzacji sektora wielkiej syntezy chemicznej.

Tak też się stało. Po wielu miesiącach żmudnych negocjacji i rozpatrywania kolejnych wariantów wdrażania rządowej strategii dla chemii ciężkiej, 15 października 2004 r. podczas posiedzenia zespołu zaprezentowana została ścieżka realizacji „Strategii restrukturyzacji i prywatyzacji sektora WSCh”. Zakładała ona prywatyzację Zakładów Azotowych „Puławy” SA i Zakładów Chemicznych „Police” SA poprzez sprzedaż ich akcji – istniejących bądź pochodzących z nowej emisji na giełdzie. Ten zasadniczy kierunek przekształceń w branży został zaakceptowany przez stronę związkową.

Wejście na giełdę

19 października 2005 r. Zakłady Azotowe „Puławy” SA zadebiutowały na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. W ten sposób zakończyły się nasze wieloletnie działania na rzecz tzw. dobrej prywatyzacji puławskich „Azotów”. Zwyciężyła koncepcja najbardziej korzystna dla naszego przedsiębiorstwa, którą akceptowaliśmy od samego początku.

III. WYNAGRODZENIA I POLITYKA KADROWA

Przypomnę, że przez cały okres naszej działalności prowadziliśmy działania zmierzające do ujednoczenia zasad wynagradzania pracowników ZAP.

Ponadto już w pierwszych latach istnienia ZZPRC doprowadziliśmy m.in. do zlikwidowania kontrowersyjnych funduszy nagród dyrektora, kierownika pionu i kierownika – utworzony został jeden fundusz nagród wraz z regulaminem nagradzania, obowiązujący od 1 lipca 2000 r.

W grudniu 2004 roku rozpoczęliśmy składanie do sądu pracy pozwów o wyrównanie dysproporcji płacowych – ich występowanie potwierdziła także kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. Zorganizowana została demonstracja pracowników ZAP, którzy żądali m.in. uregulowania płac i przeprowadzenia podwyżek. W rezultacie uruchomione zostały trzy transze środków na zniwelowanie najbardziej drastycznych różnic w wynagrodzeniach. Dzięki temu udało się znacznie zbliżyć płace pracowników do tych, wynikających z taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy. Część załogi otrzymuje już dzisiaj wynagrodzenia zgodne z taryfikatorem.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy

Jedną z istotniejszych kwestii, której poświęciliśmy wiele uwagi w ciągu ostatnich 10 lat, a związaną pośrednio z płacami w firmie, był zakładowy układ zbiorowy pracy.

Przypomnę, że „stary” układ z 2 grudnia 1996 r. został wypowiedziany 29 listopada 2002 r. przez pracodawcę, który decyzję tę motywował złą kondycją finansową firmy i zmianami w kodeksie pracy. Niemal natychmiast rozpoczęły się negocjacje w sprawie nowego ZUZP, które – z przerwami – trwały właściwie do ... 22 marca 2006 r., kiedy to podpisaliśmy nowy układ. Przypisać należy, że dokument ten nie jest szczytem marzeń, jednak pozwolił na przywrócenie w firmie pewnej równowagi, oczekiwanej po latach destabilizacji.

Polityka kadrowa

Inną ważną sprawą, jaką w ciągu ostatnich dziesięciu lat zajmował się nasz związek, była polityka kadrowa. Zwracaliśmy uwagę m.in. na konieczność zapewnienia minimalnych bezpiecznych obsad na produkcji, gdzie liczba zatrudnionych zmniejszała się systematycznie. Występowaliśmy w tej sprawie m.in. do dyrektora produkcji – wskutek naszej interwencji przygotowane zostało odpowiednie opracowanie i zaprzestano bezmyślnego likwidowania stanowisk pracy w ruchu ciągłym. Przeciwdstawialiśmy się brakowi kompetencji wśród osób zarządzających naszą firmą, mówiliśmy stanowczo: „nie” nepotyzmowi, kolesiostwu i niezdrównym układom.

IV. CZAS PRACY

Największym, a jednocześnie najświeższym sukcesem naszej organizacji związkowej było wprowadzenie w Zakładach Azotowych „Puławy” SA pięciobrygadowej organizacji pracy. Przypomnę, że wprowadzenie „pięciobrygadowki” zostało niejako wymuszone nowelizacją kodeksu pracy, która weszła w życie 1 stycznia 2004 r. Jako działacze Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego uzyskaliśmy wówczas uzgodnione stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy – Państwowej Inspekcji Pracy w Warszawie oraz Ministerstwa Gospodarki i Pracy w zakresie interpretacji znowelizowanych przepisów prawa, a w szczególności definicji *dnia wolnego*. Kontrola Okręgowej Inspekcji Pracy z Lublina, przeprowadzona w naszej firmie pod koniec 2004 r., wykazała, że nie jest przestrzegana norma pięciodniowego tygodnia pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym. Dodatkowo nie jest zachowana zasada mówiąca o co najmniej co czwartej niedzieli wolnej.

Pracodawca zwrócił się do zakładowych organizacji związkowych o podanie sposobu rozwiązania tego problemu. Przekazaliśmy więc harmonogram, pięciobrygadowej organizacji pracy z 10-tygodniowym okresem rozliczeniowym, gwarantujący zachowanie wszystkich norm dotyczących czasu pracy. Do wybrania najwłaściwszego rozwiązania zarząd firmy powołał zespół, do pracy w którym zaproszeni zostali przedstawiciele związków zawodowych, pracownicy działów: kadr i organizacji, a także kierownicy zakładów pod wodzą dyrektora produkcji. Kilkumiesięczne prace tego zespołu potwierdziły, że dostosowanie harmonogramu czterobrygadowej organizacji pracy do zaleceń pokontrolnych inspekcji pracy jest niemożliwe. Efektem tego była uchwała Zarządu ZAP o pilotażowym wprowadzeniu z dniem 10 czerwca 2005 r. systemu pięciobrygadowej organizacji pracy na pięciu wydziałach produkcyjnych. Podkreślić należy, że piąta brygada została utworzona w oparciu o posiadane stany osobowe. Wprowadzono następujący harmonogram: 112233----, z 10-tygodniowym okresem rozliczeniowym. Średniotygodniowy czas pracy w „pięciobrygadowce” wynosi 33,6 godz. Według opinii inspekcji pracy system ten wypełnia zalecenia zawarte w wystąpieniu pokontrolnym.

22 września 2006 r. podpisaliśmy porozumienie, kończące spór zbiorowy z pracodawcą, w sprawie harmonogramu wprowadzenia pięciobrygadowej organizacji pracy w zakładzie. Zgodnie z tym porozumieniem, wdrażanie „pięciobrygadowki” w naszej firmie zakończy się 20 lipca 2007 roku, a nie jak wcześniej zakładano 4 lipca 2008 r.

V. OZZZPRC i FZZ

Na mocy uchwały I Walnego Zebrania Delegatów nasza organizacja związkowa przystąpiła do Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego. Zresztą działacze tej centrali związkowej, tj. jej obecny przewodniczący Kazimierz Drabik z Elektrowni Kozienice SA oraz Jerzy Gaworek, wiceprzewodniczący Sekcji Elektrociepłowni i Ciepłowni, szef związku ruchu ciągłego z Elektrociepłowni Lublin-Wrotków, pomagali nam przy zakładaniu naszej organizacji związkowej. OZZZPRC od samego początku wspierało nas w naszej działalności. Dzięki tej centrali nasi działacze uczestniczyli w licznych szkoleniach i konferencjach. Za pośrednictwem Zrzeszenia korzystaliśmy z usług kancelarii radców prawnych z Poznania. Działacze naszej organizacji związkowej są członkami władz Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego. Od maja 2000 r. funkcjonuje u nas Biuro Pomocnicze OZZZPRC. Z kolei w czerwcu 2004 r. do Puław przeniesiono redakcję „Zmian” – miesięcznika wydawanego przez Zrzeszenie.

Mówiąc o przynależności naszej organizacji związkowej do OZZZPRC, należy wspomnieć o ważnym wydarzeniu, które miało miejsce 16 lutego 2006 roku w Warszawie. Odbędzie się wówczas konferencja nt. *Skrócenie czasu pracy jako rekompensata zatrudnienia w porze nocnej*. Wzięli w niej udział przedstawiciele świata nauki z kraju i z zagranicy, reprezentanci rządu, parlamentarzyści i pracodawcy. Nasz związek był podczas tej konferencji bardzo licznie reprezentowany, a nasi działacze mieli okazję podzielić się z innymi swoimi doświadczeniami dotyczącymi pracy w „pięciobrygadowce”. Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego było jednym z założycieli Forum Związków Zawodowych. Mamy swoich reprezentantów w najwyższych władzach tej centrali.

VI. KONFERENCJA „GAZ DLA WIELKIEJ SYNTEZY CHEMICZNEJ”

Wydarzeniem o doniosłym znaczeniu nie tylko dla przedsiębiorstw branży ciężkiej chemii była niewątpliwie konferencja naukowo-społeczno-techniczna „Gaz dla Wielkiej Syntezy Chemicznej”, którą zorganizowaliśmy wspólnie z Polskim Lobby Przemysłowym oraz radą programową kwartalnika „Rurociągi”. Odbędzie się ona 10 grudnia 2002 r. w Pałacu Czartoryskich, a poprzedzi ją kilka miesięcy intensywnych przygotowań.

Podczas konferencji, w której udział wzięło ponad 100 osób, referaty wygłosili m.in.: prof. Włodzimierz Bojarski, prof. Mirosław Dakowski, dr Mirosław Grelik oraz Witold Michałowski. Referaty i materiały pokonferencyjne zostały opublikowane w piśmie „Rurociagi” wraz ze stanowiskiem przyjętym przez uczestników konferencji przekazaliśmy je decydującym i załodze.

VII. PODSUMOWANIE

Podsumowując należy stwierdzić, że minione dziesięć lat to okres, który upłynął pod znakiem wielkiej otwartości na otaczający świat.

Jako organizacja członkowska OZZZPRC znaleźliśmy się w Forum Związków Zawodowych. Dzięki tym dwóm centralom związkowym mogliśmy uczestniczyć w pracach Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych, w komisjach sejmowych i senackich, jak również w licznych szkoleniach i konferencjach – zarówno krajowych, jak i międzynarodowych. Wiedzę tam zdobywaną na bieżąco przekazywaliśmy członkom naszego związku i innym pracownikom Zakładów Azotowych „Puławy” SA, a także osobom zarządzającym naszą firmą. Czyniliśmy to m.in. za pośrednictwem wydawanej przez nasz związek gazety „Nadchodzą Zmiany”, miesięcznika OZZZPRC „Zmiany”, a w ostatnim czasie – również poprzez stronę internetową.

To wszystko doprowadziło do zmian w postrzeganiu pracy zmianowej i do większego zrozumienia problemów, z jakimi borykają się pracownicy zatrudnieni w ruchu ciągłym. Dokonały się ogromne zmiany w mentalności zarówno załogi, jak i kierownictwa zakładów, dzięki czemu możliwe stało się skuteczne wprowadzenie rozwiązań od lat stosowanych np. w innych krajach Europy Zachodniej.

Jestem przekonany, że bez Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakłady Azotowe „Puławy” SA byłyby firmą gorszą niż są obecnie. Uważam, że w kwestii warunków pracy, płacy, dialogu społecznego i partycypacji pracowniczej udało nam się zrobić bardzo dużo.

Sławomir Wręga
Przewodniczący ZZPRC Z.A. „Puławy” SA

Wspomnienie na dziesięciolecie.

5 stycznia 1997 r., w niedzielę powstawał, Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych „Puławy” SA. I chociaż to zaledwie dziesięć lat i dopiero wkraczamy w wiek nastoletni to przecież idziemy z poważnym bagażem doświadczeń i nieklamanych sukcesów. To, jak trafna była decyzja o powołaniu organizacji reprezentującej ruch ciągły świadczy wiele faktów, o których wspominał już Sławek. Od banalnej z dzisiejszego punktu widzenia, sprawy mleka dla pracowników zmianowych, po wprowadzenie nowego systemu pracy zmianowej. Od obrony Zakładów przed zgubną restrukturyzacją produktową po regulacje płacowe, mające na celu zmniejszenie dysproporcji. Dla mnie osobiście, te 10 lat to świadomość realizacji wspólnych celów, to że możemy razem zmieniać rzeczywistość, poprawiać warunki pracy i płacy. Przez ten okres zdążyliśmy się lepiej zorganizować. Nasza organizacja stała się forum dyskusji i spotkań, przez to zdążyliśmy się lepiej poznać. Dzięki temu z anonimowych pracowników staliśmy się dobrze zorganizowaną grupą zawodową.

Chciałbym przypomnieć tych, którzy w pamiętną niedzielę, na sterowni EC zdecydowali się powołać nasz związek do życia: Włodek Darka, Tomek Murat, Jurek Grzejda, Krzysiek Jabłoński, Darek Deska, Rysiek Bednarski, Stasiek Wiercioch, Edek Wargocki, Kazimierz Woźnica, Zosia Jabłońska, Irena Tybura, Teresa Wójciak, Marian Lasek, Mietek Kasprzycki, Jacek Rzeszot, Robert Walasek, Ryszard Mizak, Danusia Niemiec, Jan Guzek, Kazimierz Plis, Irek Ćwiklak, Robert Łatka, Antek Naczas, Zdzisław Urbanek, Kazik Kuropatwa, Kazik Świderek, Irek Wierasza, Janek Borucki, Olek Mazurek, Franek Klepacki, Robert Wasilewski, Sławek Wręga, Boguś Kobiółka, Józef Kłak i ja. Nie wymieniłem wszystkich, bo czas już zdążył zatrzeć pamięć i ślady na papierze. Nie wszyscy z nich są wśród nas. Nie ma Mietka Kasprzyckiego, którzy odszedł od nas na zawsze. Cześć jego pamięci.

Powstaliśmy jako trzecia organizacja związkowa w tej firmie i chociaż do niedawna najmłodsza to najliczniejsza i silna siłą wszystkich członków naszego związku. To pozwoliło nam zrealizować wiele potrzebnych inicjatyw i postulatów załogi. Dokonywało się to różnymi drogami. Mnie i Mietka Wiejaka, dzięki rekomendacji związkowej wybrano do Rady Nadzorczej Zakładów. Było to zaledwie dziewięć miesięcy od powstania związku. Wiele osób do dziś aktywnie uczestniczy w pracach związkowych. Są w komisjach i zespołach, czy w ostatnio powołanej Radzie Pracowników. Myślę, że wybaczą mi, że ich wszystkich nie wymieniłem.

Przez cały ten okres byliśmy otwarci na współpracę z pozostałymi organizacjami związkowymi. I chociaż często różniliśmy się w spojrzeniu na wiele spraw to różniliśmy się przecież tak, by w sytuacjach najważniejszych dla firmy i pracowników zawsze prezentować zbliżone stanowiska i wspólny głos.

Na dość okazały już dorobek naszej organizacji zawsze pracowało i pracuje aktywnie bardzo wiele osób. Wszystkim im, chciałbym serdecznie podziękować. Mają prawo czuć satysfakcję ze swoich dokonań.

Nam wszystkim chciałbym życzyć następnych dziesięcioleci działalności naszego związku dla rozwiązywania wspólnych spraw i problemów w trosce o rozwój pracownika i firmy.

Zbigniew Tkaczyk



*Widziane okiem
przedstawiciela Załogi*

Z prac Rady Nadzorczej

Tak jak planowaliśmy, 22 stycznia br. odbyło się kolejne posiedzenie Rady Nadzorczej Zakładów Azotowych „Puławy” SA. Wśród omawianych tematów – obok tradycyjnych, dotyczących kondycji finansowej i spraw związanych z operacyjną działalnością firmy – zarząd przedstawił radzie długoterminową strategię rozwoju puławskich zakładów azotowych oraz dostosowany do zawartej w strategii wizji ogólny regulamin organizacyjny.

Z uwagi na to, że strategia nie została zaprezentowana publicznie i stanowi dość ściśle strzeżoną tajemnicę przedsiębiorstwa, nie mogę omawiać jej szczegółów. Ponieważ jednak przedstawiono wizję rozwoju ZAP na najbliższe 10 lat, do której będziemy dostosowywać organizację oraz schemat firmy, chciałbym przekazać swoje pierwsze refleksje na ten temat.

Jak pamiętamy, od chwili debiutu giełdowego, w wyniku którego spółka zyskała dodatkowy kapitał na rozwój, realizowany jest program inwestycyjny, głównie w obszarze modernizacyjnym. Tymczasem w części rozwojowej, nastawionej na nowe produkty, nie uruchomiono żadnego poważniejszego przedsięwzięcia. Wynika to po części z zaszłości minionego okresu, kiedy zamiast planować sensownie rozwój firmy, uprawiano medialną propagandę sukcesu, wykorzystując do niej dobrą koniunkturę. „Azoty” nie miały jasno sprecyzowanej strategii rozwoju, stąd oczekiwania rady, by taki dokument w końcu powstał. Z drugiej strony należy zauważyć, że coraz trudniej jest pozyskać nowoczesne technologie, dające szanse na dalszy rozwój. Są one z natury albo bardzo drogie albo praktycznie niedostępne. Na marginesie wspomnę, że tendencja ta dotyczy również naszej firmy, bo jak zadeklarował zarząd wycofujemy się z oferowania technologii w odniesieniu do kaprolaktamu.

W dobie przekształceń własnościowych od jakiegoś czasu obserwuje się na rynku krajowym tendencję do łączenia się przedsiębiorstw w większe organizmy (zgodną zresztą z trendem panującym na rynkach światowych, w tym również w branży chemicznej). Czy zaprezentowana strategia dla zakładów spełni oczekiwania nowoczesnej firmy, jaką mamy ambicję budować? Trzeba przyznać, że przedstawia ona śmiałą wizję budowy wokół „Puław” dużej grupy kapitałowej – liczącego się ośrodka produkcyjnego i badawczo-rozwojowego. Dla przykładu, tak robi CIECH, który z dawnej centrali handlu zagranicznego, wyrasta na lokalnego potentata, coraz bardziej liczącego się w sektorze WSCh, osiągając już dzisiaj przychody na poziomie naszych zakładów. Powie ktoś, że założenia strategii mogą

przypominać zwalczaną przez nas koncepcję konsolidacji. Z grubsza można by odnieść takie wrażenie, jest jednak kilka zasadniczych różnic. Wspomniana koncepcja zakładała bowiem konsolidację przez podział firm sektora, podczas gdy strategia naszego zarządu zakłada budowę grupy kapitałowej wokół Zakładów Azotowych „Puławy” SA, przy zachowaniu integralności samych zakładów. Wychodzi naprzeciw potrzebie przedłużania łańcuchów produktowych poprzez pozyskiwanie do grupy kapitałowej firm już dziś wytwarzających wyroby na bazie naszych produktów. Zakłada też rozwój nowych produktów i nieograniczanie środków na modernizację istniejących instalacji. Stawia wreszcie na wykorzystanie potencjału Puławskiego Parku Przemysłowego i specjalnej strefy ekonomicznej we współpracy z władzami miasta Puławy.

Czy są słabe strony strategii? Tak. Moim zdaniem to kilka niewiadomych w sferze decyzji na szczeblu Skarbu Państwa, a także konieczność znalezienia niemałych środków finansowych dla realizacji strategii. Kolejnym zagrożeniem jest konkurencja krajowa i zagraniczna, która w swoich strategiach może zakładać podobne scenariusze dla rozwoju własnych biznesów, mogące pokrzyżować nasze plany. Tym bardziej warto budować śmiałą wizję rozwoju puławskich zakładów w oparciu o istniejące zasoby, ale też poprzez kupno innych firm, będące de facto tańszą drogą do zdobycia potrzebnych technologii i instalacji, dającą realne szanse na to, by w Puławach powstało jedno z silniejszych centrów chemicznych (zamiast być częścią innego). I pod taką właśnie koncepcję rozwoju, firma przygotowuje regulamin organizacyjny. Dziś jest on na etapie zbierania opinii i uwag. Zajmuje się nim również rada pracowników, która – jak sądzę – przedstawi szereg krytycznych i konstruktywnych uwag, mogących wpłynąć na ostateczny kształt regulaminu i schematu organizacyjnego przedsiębiorstwa. Osobiście przedstawię swoje uwagi z nadzieją, że pomogą one przynajmniej lepiej wyjaśnić wszystkim istotę koncepcji.

Proponowana organizacja jest zresztą, jeśli nie wzorowana, to podobna do organizacji coraz śmielej stosowanych w firmach chemicznych. Zakłada bowiem w ramach działalności podstawowej utworzenie dwóch obszarów z własnymi służbami handlowymi, zwanych dywizjami: chemiczną i agro, a także obszaru zarządzania Puławskim Parkiem Przemysłowym. Z kolei w sferze działalności pomocniczej, w obszarze wsparcia produkcji, znalazłyby się: elektrociepłownia, logistyka, ochrona środowiska i BHP, staż pożarna i ochrona, kontrola jakości, telekomunikacja i informatyka, jak również jeszcze kilka innych, niemniej istotnych dla funkcjonowania firmy obszarów. W tej samej sferze znajdowałoby się także centrum utrzymania ruchu i inwestycje. Kolejny obszar to centrum zarządzania, złożone z departamentów: strategii i rozwoju, finansów, zarządzania zasobami ludzkimi i organizacji korporacyjnej (na marginesie uważam, że dobrano niezbyt fortunne nazewnictwo).

Generalnie dokumenty strategiczne wymagają jeszcze dopracowania, ale pokazują wizję podnoszenia wartości firmy poprzez zakupy, przedłużające łańcuchy produktowe

(Ciąg dalszy ze strony 6)

wsparte obszarem PPP i strefą ekonomiczną. Do osiągnięcia tych celów ma służyć lepsza organizacja firmy. Jak będzie w praktyce, przekonamy się w miarę realizacji zakreślonych celów. Jedno jest pewne – by strategia miała szanse powodzenia, poza wspomnianymi wyżej przesłankami, potrzebna jest akceptacja społeczna, akcentowana zresztą w dokumencie. Tylko firma postrzegana przez pracowników jako atrakcyjny pracodawca, z jasno określonym kierunkiem rozwoju, może liczyć na zaangażowanie w realizację strategii i lojalność, bez zjawisk aferalnych i prób realizowania ukrytych interesów. W celu budowania takiego wizerunku dokument ten musi uwzględniać potrzeby pracowników, zarówno materialne, jak i pozapłacowe w postaci np. możliwości rozwoju karier. W tym miejscu nawiążę do przedstawionego radzie podsumowania kontroli NIK, dotyczącego niegospodarności przy zagospodarowaniu popiołu z elektrociepłowni. Zarząd wyciągnął już pierwsze wnioski – zarówno organizacyjne, jak i dyscyplinarne w stosunku do osób odpowiedzialnych za ten obszar. I oby było to przestrożą dla innych, że w firmie nie będzie się tolerować tego rodzaju zachowań. Osobiście oczekiwałbym też większej otwartości zarządu w informowaniu załogi o tego typu sprawach, by plotka, pokazująca sprawy w krzywym zwierciadle, nie była głównym źródłem informacji.

Kolejnym niemniej ważnym tematem, jakim zajmowała się rada nadzorcza, była ocena współpracy z Kolzapem (kwestia ta została podjęta przez związki zawodowe podczas ostatniego spotkania z radą). Z materiałów otrzymanych od zarządu wynika, że obsługa przewozów przez tę spółkę jest nieznacznie korzystniejsza od ofert firmy Cargo, chociaż można mieć do niej zastrzeżenia z uwagi na brak zapowiadanych inwestycji w infrastrukturę kolejową bocznicy i zbyt małe przychody ze źródeł zewnętrznych. Oceniona została jednak jedynie sfera ekonomiczna, a pominięto jakże istotne kwestie pracownicze. Do tych ostatnich – mam nadzieję – rada powróci po ocenie tej spółki m.in. przez prokuraturę, która prowadzi śledztwo w związku z zarzutem fałszerstwa zapisów ZUZP, jako organizacje związkowe postawiły osobom zarządzającym Kolzapem.

Następnym tematem wymagającym nieustannej troski udziałowców jest Bałtycka Baza Masowa. Tu zdaje się sprawa dojrzała do podjęcia bardziej stanowczych działań z wnioskami personalnymi włącznie. Z informacji przekazanych radzie nadzorczej wynika, że odmiennie niż w minionym okresie warto zadbać, by spółka ta nadal była naszym oknem na świat. Jest woła udziałowców, by podjąć bardziej stanowcze kroki w celu osiągnięcia przez BBM stabilizacji finansowej. Rada zdecydowała także, że zarząd „Azotów” będzie się składał z czterech osób, zalecając jednocześnie złożenie wniosku o dokonanie stosownych zmian w statucie spółki, by w sytuacji równej liczby głosów decydował głos prezesa spółki.

I na koniec (choć był to jeden z pierwszych tematów) muszę wspomnieć o wynikach ekonomicznych spółki.

Jak wynika z przedstawionego raportu analitycznego, realizacja planu przebiega zgodnie z przyjętymi założeniami, a nawet nieznacznie wykracza ponad ten plan. Trzeba jednak przypomnieć, że w stosunku do ubiegłego roku obrotowego, rok bieżący jest słabszy. Obserwujemy dalszy spadek marży na naszych produktach, co jest zjawiskiem niepokojącym. Rosną też ceny podstawowych surowców. Dla zobrazowania podam, iż koszty gazu zwiększyły się o 25% w porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego, co stanowi niebagatelną kwotę 56 mln zł. Zarząd prowadzi rozmowy z PGNiG, mające na celu obniżenie kosztów, związanych z zakupem tego surowca.

Z bardziej optymistycznych spraw należy zauważyć, że na terenie elektrociepłowni ruszyła inwestycja magazynowania i załadunku popiołu, powstającego przy spalaniu węgla, co pozwoli na znaczne obniżenie kosztów, związanych z zagospodarowaniem popiołów. Rada przyznała także nagrody roczne dwóm członkom zarządu, którzy przepracowali w spółce cały poprzedni rok obrotowy. Na mój wniosek rada nadzorcza zajmowała się sprawą samochodów służbowych w podróży prywatnych oraz kwestią wysokości wypłaty odszkodowań i odpraw byłemu prezesowi zarządu. Sprawy te mają dalszy bieg, dlatego nie będę ich teraz opisywał.

Następne posiedzenie Rady Nadzorczej Zakładów Azotowych „Puławy” SA odbędzie się w marcu, o ile w międzyczasie nie pojawią się pilne sprawy do załatwienia.

Zbigniew Tkaczyk

PORADY PRAWNE

Bezpłatne porady prawne dla członków Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego udzielane będą do końca bieżącego roku w biurze naszego związku.

Dyżury prawnika

**poniedziałek - piątek
w godz. 7.00 - 8.00**

Udzielamy porad z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego, spadkowego, spółdzielczego, administracyjnego i karnego.

Zapewniamy pomoc w redagowaniu pism procesowych, wniosków oraz podań.

Porad udziela mgr Rafał Bochniarz.

Biuletyn „Nadchodzą Zmiany”

redaguje Zarząd

Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego



Przemawia Kazimierz Drabik Przewodniczący OZZZPRC.



Zbigniew Tkaczyk przypomniał nazwiska założycieli związku.



Dyskusja nad projektami sztandaru.



Jerzy Gaworek przewodniczący ZZPRC EC "Lublin Wrotków"



Antoni Naczas jeden z założycieli związku.



Głosowanie nad projektem sztandaru.



Krzysztof Lewicki Prezes Zarządu ZAP oraz Mieczysław Wiejak.



Delegaci w czasie obrad.