



NADCHODZĄ ZMIANY

CZERWIEC 2007

**Informator Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego
Zakładów Azotowych „Puławy” SA**

tel.: (81) 889 18 44, faks: (81) 887 50 58, www.zzzprc.pulawy.pl, e-mail: pu_zzprc@poczta.onet.pl

XIII WALNE ZEBRANIE DELEGATÓW ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO ZAKŁADÓW AZOTOWYCH „PUŁAWY” SA

22 maja 2007 r.



RELACJA Z XIII WALNEGO ZEBRANIA DELEGATÓW ZZPRC



**KRZYSZTOF
BOHDAN**

22 maja br. odbyło się XIII Walne Zebranie Delegatów Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego, podczas którego przyjęte zostało m.in. sprawozdanie zarządu z działalności merytorycznej (publikujemy je na str. 6-7), jak również sprawozdanie finansowe. Dokonano oceny wykonania budżetu oraz zatwierdzono preliminarz na kolejny rok. W części oficjalnej zebrania zabierali głos zaproszeni goście (ten blok prezentowany był dość obszernie w rozgłośni zakładowej, a więc nie będę się o nim rozpisywał).

Ponadto podczas WZD przedstawiciel firmy KorporacjaPlus zaprezentował program „Nasza Przyszłość”. Chciałbym w tym miejscu przedstawić w kilku słowach stanowisko zarządu naszego związku w tej sprawie. Otóż dostrzegamy dość drażliwy problem, z którym często spotykają się pracownicy i emeryci z ZAP – mam tu na myśli konieczność zmierzenia się z nieszczęściem, jakim są dotkliwe konsekwencje chorób,

Sławomir Wręga

Dni nie wolne

W związku z artykułami, jakie ukazały się w biuletynie informacyjnym, a także na stronach intranetowych niektórych organizacji związkowych działających w naszej firmie, pragnę wyjaśnić co następuje: Definicja „dnia wolnego” stanowi, iż takowym są: ...kolejne nieprzerwane 24 godziny rozpoczynające się po zakończeniu doby pracowniczej. Słowa: **kolejne** i **nieprzerwane** w sposób jednoznaczny nie pozwalają za dzień wolny uważać ośmiogodzinnych przerw w pracy, zebranych z kilku dni kalendarzowych i dodanych do siebie. W związku z tym coś takiego jak „składany dzień wolny” nie istnieje.

Jeden z autorów artykułów, o których wspominałem na wstępie, powołując się na bliżej nieokreślonych prawników i specjalistów od kodeksu pracy, twierdzi, że brak możliwości składania dnia wolnego z kilku odcinków czasowych jest luką prawną. Autor ten – oczywiście nie podpisany – twierdzi, że jest człowiekiem rozsądnym. Ja jednak uważam wprost przeciwnie. Bo co by się stało, gdyby jego sposób rozumowania został uznany za prawidłowy? Między innymi pracownicy jednozmianowi (a do takich pewnie on się zalicza) mogli by być zatrudniani przez siedem dni w tygodniu po 5,5 godziny dziennie, a na dodatek z przerwą np.: od 7⁰⁰ do 11⁰⁰ i od 15⁰⁰ do 16³⁰. Każdej doby mieliby 5,5 godziny pracy i 18,5 godziny wolnego.

18,5 godz. x 7 dni = 129,5 godzin wolnych. Po podzieleniu przez 24 godziny otrzymujemy 5,39 „składanego dnia wolnego” w każdym tygodniu. Wspaniale, ale czy ktoś z nas chciałby tak pracować? Na szczęście nie musimy – według „rozsądnego” – dzięki luce prawnej.

wymagających kosztownego leczenia (np. udaru, chorób serca, nowotworów itp.) Przy całej hojności naszej firmy, wspomaganą zakładowym funduszem świadczeń socjalnych oraz przez organizacje związkowe, udzielana pomoc jest albo mocno spóźniona lub niewystarczająca. Dokonując oceny tej sytuacji, stwierdziliśmy, że większość pracowników nie jest dostatecznie przygotowana na takie zdarzenie losowe (tj. odpowiednio zabezpieczona finansowo). W zasadzie wszystkie związki zawodowe, jak i zarząd firmy dostrzegają potrzebę zastosowania jakichś systemowych rozwiązań w tym obszarze. Niestety jak do tej pory problem ten jest spychany na dalszy plan. Dlatego też postanowiliśmy poszukać innych rozwiązań (indywidualnych – dla każdego pracownika). Jedną z propozycji jest właśnie program „Nasza Przyszłość”. Po jego prezentacji odbyła się dyskusja, owocem której była uchwała zobowiązująca zarząd naszego związku do podjęcia działań, mających na celu uruchomienie programu emerytalnego dla pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” SA.

Ponadto podczas WZD po szerokiej dyskusji na temat płac w naszej firmie podjęte zostały dwie uchwały: pierwsza – zobowiązująca zarząd związku do działań mających na celu podniesienie średniej płacy do poziomu 4,5 – 5 tysięcy zł. oraz do kontynuowania zrównywania wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na jednakowo wycenionych stanowiskach. Na zakończenie został zaprezentowany sztandar związku. Jego poświęcenie odbędzie się jesienią. Na zakończenie chcę usprawiedliwić nieobecność naszego kolegi M. Wiejaka, który w czasie, gdy odbywało się walne zebranie związku, przebywał w szpitalu.

Taryfikator – kosmetyka czy rewolucja?

Rozpoczęły się rozmowy nad wprowadzeniem zmian do taryfikatora. Podczas pierwszego spotkania, które odbyło się w tej sprawie, uzgodniono zasady pracy zespołu oraz zapoznano z propozycjami przygotowanymi przez stronę pracodawcy. Propozycje te w większości dotyczą grupy specjalistów i niektórych stanowisk kierowniczych. Nie jest to dla nas zaskoczeniem, gdyż zawsze, przy każdej reorganizacji takie ruchy odbywały się za zgodą związków (lub bez niej).

Niestety ze zdziwieniem zauważyliśmy również trzy propozycje zmian na stanowiska robotniczych, które dotyczą szerokiej grupy pracowników. Trudno było podjąć merytoryczną dyskusję nad proponowanymi zmianami, gdyż żadna ze stron nie była do niej przygotowana. Ustalono, że strona pracodawcy przygotowuje materiały dotyczące danych stanowisk, zostaną one przedstawione organizacjom związkowym, a następnie zespół zapozna się z uzasadnieniem wnioskodawców. Jak do tej pory jednak nie otrzymaliśmy żadnych materiałów. Sprawa stanęła w martwym punkcie i nie wiadomo, kiedy będzie kontynuowana (w związku z wejściem przez NSZZ „Solidarność” i ZZIT w spór zbiorowy z pracodawcą).

Na koniec krótka refleksja, która narzuca się sama. Dla jednej grupy pracowników przedstawione zmiany są ukierunkowane do góry tabeli, niestety dla drugiej wręcz odwrotnie – do dołu.

Krzysztof Bohdan

Misterny plan diabli wzięli



**SŁAWOMIR
WRĘGA**

Rezygnacja członka rady nadzorczej p. Leo Turno wprowadziła dużo zamieszania w naszej firmie (stało się tak dlatego, że mieliśmy pięcioosobową radę nadzorczą, a taki jest zgodnie z zapisami Statutu ZAP minimalny skład tego organu). Jak na razie rada nie może podejmować żadnych decyzji (aż do uzupełnienia jej składu).

Sytuacja ta ma duży wpływ na wynagrodzenia. Dzieje się tak dlatego, że rada na swoim posiedzeniu 21 maja br. miała podjąć uchwałę pozwalającą na zwiększenie funduszu płac w bieżącym roku obrotowym o środki potrzebne do wypłaty nagrody na Dzień Chemika oraz premii mającej zastąpić nagrodę z zysku. W sumie miało to być 3500 zł średnio na pra-

cownika (nagroda na Dzień Chemika w równej wysokości, a premia dzielona zgodnie z regulaminem nagrody z zysku). Brak uchwały rady spowodował konieczność wypłaty nagrody na Dzień Chemika w części bonami z funduszu socjalnego oraz uniemożliwił wypłatę premii. Ma to zdecydowanie negatywny wpływ na średnią płacę w naszym przedsiębiorstwie, która w przypadku realizacji planu wypłat wzrosłaby w kończącym się roku obrotowym o ponad 12% (bez tego wzrost będzie o połowę mniejszy).

Dodatkowo wzrost spowodowany jednorazową wypłatą można by było skosztować podwyżkami w przyszłym roku obrotowym, niezależnie od przyjętego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń. Natomiast pozytywną okolicznością obecnej sytuacji jest obowiązek wystąpienia przez zarząd spółki do walnego zgromadzenia z wnioskiem o przyznanie pracownikom nagrody z zysku (art. 23 ZUZP). Nagroda taka może być przyznana w wysokości średniej płacy każdego pracownika, a więc może wynieść dwa razy więcej niż planowana premia. Jednak może nie zostać przyznana w ogóle. Poza tym jej ewentualna wypłata nastąpi pod koniec roku kalendarzowego (premia byłaby w czerwcu).

Moim zdaniem, zmiany wymuszone brakiem zdolności do podejmowania decyzji przez radę nadzorczą są niekorzystne dla pracowników. Uważam też, że zaistniała sytuacja wymaga dokonania analizy, czy funkcjonowanie rady nadzorczej w minimalnym pięcioosobowym składzie, pomimo oszczędności na wynagrodzeniach członków rady, jest dla naszej firmy najlepszym rozwiązaniem.

ARTYKUŁ REKLAMOWY

Sposób na pieniądze

Forum Związków Zawodowych, a tym samym ZZPRC, obserwując sytuację na rynku emerytalnym i pogłębiając się zadyszkę głównego płatnika emerytur, czyli ZUS rekomenduje program „Nasza przyszłość” oferowany przez Skandię. Celem jest złagodzenie szoku finansowego po przejściu w stan spoczynku, a więc zapewnienie bezpieczeństwa materialnego i komfortu życia (niekoniecznie tylko w tzw. jesieni).

Program firmy „Korporacja Plus” polega na osobistym, comiesięcznym inwestowaniu (wplacaniu) minimum 200 zł przez co najmniej 15 lat na fundusze inwestycyjne – tak jak to robią społeczeństwa na Zachodzie. Skuteczne inwestycje zapewniają fachowe, bezpieczne zarządzanie Waszymi oszczędnościami zapewniającymi dostatnią przyszłość.

Nie trzeba więc mieć wielkich pieniędzy i wiedzy finansowej, ale trochę systematyczności w oszczędzaniu, by zbudować własny kapitał, który będzie pracował dla nas i tylko dla nas. Będzie zaworem bezpieczeństwa na wypadek – odpukać! – nieprzewidzianych, a koniecznych wydatków. Biznes ten polega na podpisaniu umowy inwestycyjnej z firmą Skandia na okres 15 lat i wpłacaniu co miesiąc wyżej wspomnianych 200 zł. Nasz program nie jest nowatorski, ale

elastyczność w doborze formy oszczędzania tworzy atrakcyjny produkt.

Dodatkowo Skandia otwiera tzw. rachunek indywidualny, na który bez żadnych zobowiązań możemy wpłacać wyżej wspomniane pieniądze i wybierać je, kiedy tylko dusza zapragnie. Warunkiem jest tylko kwota – nie można wpłacić jednorazowo mniej niż 1000 zł i wycofać mniej niż 1000 zł. Pieniądze na rachunku dodatkowym inwestowane są identycznie, jak te z rachunku podstawowego.

Warto bo, chociażby w maju fundusze Skandii wypracowały 3% czystego zysku. Czyli jeśli ktoś zainwestował np. 10 000 zł, to w tej chwili wartość rachunku wynosi 10300 zł, a po roku będzie to 13000 zł (dane przedstawione przez Marię Rzeszut, uczestniczkę programu).

*Oto symulacja wzrostu kapitału przy rocznej stopie zwrotu 14% w 25-letnim programie u czterdziestoletniego pracownika: otóż po dziesięciu latach wpłacania po 250 zł miesięcznie zbudujemy kapitał, który będzie pracował przez następne 15 lat. Przybliżona kwota kapitału w 65 roku życia uczestnika powinna wynieść **472 057,17 zł.***

(Ciąg dalszy na stronie 7)

Krzysztof Bohdan

Zawsze zły

W ostatnim czasie nastąpiła eskalacja pomówień i oszczerstw kierowanych pod adresem naszej organizacji związkowej, a zwłaszcza jej przewodniczącego Sławka Wręgi. Działacze z „bratnich” organizacji oskarżają nas o wszystko, co tylko możliwe. To my zawsze jesteśmy źli lub działamy na szkodę pracowników i firmy. Chcę więc naszym czytelnikom przedstawić odezwę tych „dobrych” związków zawodowych z roku 2003. Oto ona:

„Organizacje Związkowe, biorące udział w negocjacjach tworzenia nowego ZUZP, w odniesieniu do zawartych informacji w biuletynie „Nadchodzą Zmiany” w artykule „Gorący piątek” pragniemy przedstawić prawdziwe tło zawartych w tym artykule pomówień, oszczerstw i kłamstw. Nie jest prawdą, że w piątek 28.02.2003 r. dwa związki tj. ZZP ZA „Puławy” SA i NSZZ „Solidarność” ZA „Puławy” SA, gotowe były podpisać porozumienie z Zarządem w sprawie ZUZP. Byliśmy zdecydowani podpisać wyłącznie protokół rozbieżności, który został stworzony w celu rozważania i negocjowania propozycji Zarządu jak i strony Związkowej.

Obydwie strony w czasie negocjacji, po każdym spotkaniu podpisywały notatkę służbową. Nie było żadnego sprzeciwu przedstawicieli ZZPRC – świadczą o tym złożone podpisy osób uczestniczących w negocjacjach. Treść uzgodnionych zapisów była przedstawiana w Rozgłośni Zakładowej. W trakcie negocjacji, przedstawiciele ZZPRC biorący udział w negocjacjach zdecydowanie twierdzili, że skoro dwa związki są zgodne, to oni też decydują się na takie zapisy. Momentem, który zdecydował o odmienności stanowiska przedstawicieli ZZPRC był piątek 28.02.2003 r. Wtedy to po raz pierwszy w trwających od dwóch miesięcy negocjacjach pojawił się jako negocjator Przewodniczący ZZPRC p. Sławomir Wręga. Na przedstawione zapisy w protokole rozbieżności wyraził zdecydowany sprzeciw, i wtedy p. S. Wręga wyjawiał swoje stanowisko w następujący sposób:

1. Skoro dopiero rozpoczynamy negocjacje to nie musimy się spieszyć z podpisaniem układu do końca marca bo on przewiduje zakończenie negocjacji do końca 2003 r.
2. Drugi wniosek odnośnie przystąpienia do wprowadzenia zapisu pięcio- lub nawet sześciobrygadowego systemu pracy dla pracowników zmianowych.
3. Czterokrotnie większych nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych niż proponuje Zarząd.

Po uwagach, jakie zgłosiliśmy, że decyzję odnośnie wprowadzenia pięcio- **lub** sześciobrygadowego systemu pracy należy rozpatrzyć w oparciu o opracowania i analizy naukowe oraz przeprowadzenie referendum wśród pracowników zmianowych. Pan S. Wręga oświadczył, że opracowanie naukowe otrzyma pod koniec marca, a referendum nie jest potrzebne,

gdyż po konsultacjach z ludźmi w zakładzie, ma przyzwolenie na wprowadzenie takiego systemu. Ujawnił też główny cel swoich nagłych decyzji, stwierdzając, że nie zależy mu i tego nie ukrywa, na podpisaniu ZUZP, lecz na obaleniu obecnego Zarządu, który jego zdaniem i tak w miesiącu czerwcu zostanie zmieniony. Zdajemy sobie sprawę, że tworzący się nowy ZUZP jest realny na dzień dzisiejszy, znając sytuację, jaka jest w całej branży chemicznej oraz sytuację naszego Zakładu. Dla dobra całej Załogi, zażegnania obaw i lęków przed sytuacją finansową, w jakiej się znaleźliśmy w obecnej chwili przy dobrej woli wszystkich uczestników negocjacji istnieje możliwość stworzenia korzystnego układu. Koledzy związkowcy ZZPRC zamiast w spokoju i bez emocji skupić się nad pracami układu zbiorowego, próbują uprawiać politykę prowadzącą do nieobliczalnych skutków dla Załogi – nie możemy wziąć w tym udziału. Inspirowani poprzez różnych doradców, którzy już w tych zakładach mieli „swoje pięć minut” a odeszli z tych zakładów tylko na własne życzenie, lekceważąc zalecenia Rady Nadzorczej jak i właściciela, próbują w żalu po stracie zamieszać działaczom ZZPRC w głowach. Stanowczo sprzeciwiamy się takim postawom i zachowaniom. Stoimy na stanowisku, że naszym głównym celem jest obrona pracowników, a nie polityka. Apelujemy do całej Załogi o nieuleganie psychozie wytwarzanej przez działaczy ZZPRC. Jesteśmy przeświadczeni, że próba tworzenia Komitetu Strajkowego, stawianie czarnych flag oraz tacek, co proponował p. S. Wręga, w takiej chwili nie jest potrzebna. Nie wykorzystaliśmy wszystkich argumentów przy stole negocjacyjnym i musimy wspólnie zrobić wszystko, żeby nie zmarnować tych możliwości. Prosimy kolegów ze ZZPRC o odpowiedzialne i rozważne decyzje mające służyć wyłącznie dla dobra Załogi ZA „Puławy” SA, a czas, który p. **S. Wręga chce przeznaczyć na robienie miejsca w kłapie na ordery oraz robienie kariery osobistej przeznaczył na prace nad tworzeniem Układu Zbiorowego Pracy i dobra dla swojej organizacji związkowej. Stawianie własnych interesów i interesów swoich „patronów” doprowadzą do zniszczenia tego, co zostało wypracowane przez 40 lat istnienia Zakładu – czy do tego zmierzacie panowie?** [pisownia oryginalna – przyp. red.].

Przypomnę tylko, że w tamtym czasie na przymusowe emerytury i inne świadczenia odeszło ponad 400 pracowników – oczywiście z naszej winy. Były urządzane czarne piątki, w które zwalniano kadrę kierowniczą – ponoć złą. Nastąpiły zmiany organizacyjne w firmie, które przystosowywały zakład do konsolidacji produktowej, tj. do wyprzedaży poszczególnych in-tratnych wydziałów. Dodam, że ta struktura, nieco zmodyfikowana, funkcjonowała do dziś. Kto ją stworzył? Obecni specjaliści pod przewodnictwem byłego zarządu (Z. Kwiatkowskiego, Z. Gruszeckiego i A. Kani). I znów grzmia armaty „dobrych”, a my jak zawsze jesteśmy „źli”.

Czytając odezwę, można pokusić się o ocenę, w czyim interesie kto kogo reprezentował. Jedno wiem na pewno – nie na naszych kłapach spoczywają ordery i zasługi. Nasze postulaty głoszone cztery lata temu dla „dobrych” były mrzonkami, blokowaniem podpisania „dobrego” ZUZP oraz zagrożeniem dla

(Ciąg dalszy na stronie 5)

Człowiek został zauważony



**RYSZARD
SZUBSTARSKI**

Spotkanie jubilatów, które odbyło się 1 czerwca i w którym miałem zaszczyt uczestniczyć, miało podniosły i uroczysty charakter. Wybrałem się tam bez osoby towarzyszącej, miałem więc czas na przemyślenia i refleksje. Kilkoma z nich podzielię się ku przemyśleniu i rozwadze tym, którzy na wszelkie możliwe sposoby próbują zdyskredytować obecny zarząd naszej firmy.

Szczególną „troską” autorów informatorów związkowych wydawanych przez NSZZ „Solidarność” i ZZIT otoczony został M. Wiejak oraz pośrednio prezes K. Lewicki. ZZPRC i jego przewodniczący Sławomir Wręga również cieszą się nie mniejszą popularnością u redaktorów tego pisma. Rozumiem frustracje, które ogarnęły działaczy wspomnianych organizacji związkowych – przecież naruszone zostały układy, z którymi byli powiązani. Ponadto chroniczny brak sukcesów tuż przed wyborami do rady nadzorczej spędza im sen z powiek. Zastanawiam się, czy to brak snu jest przyczyną niedyspozycji intelektualnej, czy może Pan Bóg ich ukarał, odbierając rozum? Wejście w spór zbiorowy z pracodawcą w celu zyskania popularności i zaspokojenia własnych ambicji – do czego zresztą przewodniczący A. Smętek przyznał się z rozbrajającą wręcz szczerością – potwierdza powyższą tezę o rozumie.

Jednakże żadne problemy działaczy związkowych nie uzasadniają wypisywania bredni, które z rzeczywistością nie mają nic wspólnego, a jedynie szkodzą dobremu imieniu naszej firmy. Rolą organizacji związkowych jest obrona interesów pracowniczych m.in. poprzez budowanie dobrego wizerunku zakładu. Styl i retoryka obu informatorów różni się tylko tym, że inżynierzy i technicy podpisują się pod swoimi artykułami, natomiast solidarnościowcy nie. Zastanawia mnie ukrywanie się pod pseudonimami i inicjałami autorów solidarnościowych, których w ostatnim informatorze naliczyłem ośmiu. Czyżby wstydzieli się tego, co piszą? Jeżeli tak, to jednak różnią się od inżynierów na korzyść, wszak poczucie wstydu nie jest im obce, co jest cechą pozytywną.

Obraz sytuacji w firmie przedstawiony przez autorów obu informatorów jest katastroficzny, pełen grozy i niepokoju. Niektórzy twierdzą wręcz, że ten układ przerasta wszystkie poprzednie, co oznacza, że jest nawet gorzej niż za prezesa

Z. Kwiatkowskiego („Destrukcyjność?” – Biuletyn Informacyjny NSZZ „Solidarność” nr 3/43). No cóż, autorzy i propagatorzy tych opinii są tak sfrustrowani i zaślepieni odwetem, a przez to ograniczeni w zdroworozsądkowym myśleniu, że trudno się po nich spodziewać, aby zauważyli subtelną różnicę pomiędzy nagonką na pracowników, jaka miała miejsce w latach 2002 – 2003 roku, związaną z wypowiedzeniem ZUZP i skutkującą brutalnym wypłoszeniem 400 pracowników na głodowe świadczenia przedemerytalne a uhonorowaniem, isticie po królewsku, pracowników w porównywalnym do tych wypłoszonych wieku.

Opuszczałem pięknie bawiących się jubilatów pełen optymizmu i nadziei, że oto rozpoczął się długo przeze mnie oczekiwany proces tzw. humanizacji pracy. Wyrażam nadzieję, że kolejne zarządy kroczyć będą drogą obroną przez obecne władze naszej firmy, zmierzającą do postawienia człowieka na pierwszym miejscu w procesie pracy, traktując go z należnym szacunkiem i godnością. Szczególnie oczekują tego weterani pracy. Pamiętajmy o tym, wszak każdy z nas tym weteranem pracy zostanie.

PS

Porównywanie aktualnej sytuacji w firmie związanej ze zmianą struktury organizacyjnej i systemu zarządzania oraz innych decyzji podejmowanych przez obecny zarząd do działań zarządu pod prezesurą Z. Kwiatkowskiego, który popierał „Strategię ...”, brutalnie wyrzucił za bramę zasłużonych dla firmy dwoje członków zarządu i kilku dyrektorów, wypowiedział ZUZP, wstrzymał finansowanie organizacji związkowych, zainicjował perfidną kampanię wyborczą do rady nadzorczej, wprowadził cenzurę – jest obłudnym zakłamaniem faktów. W mojej pracy związkowej nic nie daje tak dużo satysfakcji jak głupota działaczy „konkurencyjnych” organizacji związkowych. Jednakże jeszcze większą czułbym satysfakcję, gdyby wykazywali oni większą i bardziej szczerą troskę o los firmy i pracowników. Apeluję więc gorąco do zarządów obu związków o umiar i rozsądek.

(Ciąg dalszy ze strony 4)

Zawsze zły

firmy. Przytoczona odezwa daje dobre światło na bieżącą sytuację, jaka dzieje się w koło Sławka i naszej organizacji. Znów stoimy nie po tej samej stronie drogi. Ponownie odezwy, radiowęzeł i szkalujące nas biuletyny. Ze wszystkich stron padają oskarżenia o prywatę, ordery, osobiste kariery itp. Powstaje pytanie: kto i ile ma tych orderów? Członkowie których organizacji związkowych zasiadają w radach nadzorczych spółek miasta i powiatu lub piastują inne wysokie stanowiska? Odpowiedzi nie szukam. Niech pracownicy sami ocenią, kto naprawdę broni ich interesów.

Krzysztof Bohdan

SPRAWOZDANIE ZARZĄDU ZZPRC Z DZIAŁALNOŚCI W DRUGIM ROKU SPRAWOZDAWCZYM IV KADENCJI 29 marca 2006 r. – 22 maja 2007 r.

Ostatni rok sprawozdawczy to kolejny, niezwykle ważny okres w działalności Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych „Puławy” SA. Był to czas, w którym konsekwentnie dążyliśmy do utrwalenia dotychczasowych zdobyczy, wśród których jest m.in. pięciobrygadowa organizacja pracy. Ponadto podejmowaliśmy działania na rzecz dalszego wyrównywania dysproporcji płacowych występujących w firmie, jak również wprowadzania przejrzystych zasad polityki kadrowej. Wynegocjowany i podpisany został też nowy zakładowy układ zbiorowy pracy.

Jako związek staraliśmy się nie ograniczać swojej działalności tylko do naszego zakładu, ale zgodnie z przyjętymi w poprzednich latach założeniami, wychodziliśmy na zewnątrz. Nasi działacze aktywnie pracowali w Ogólnokrajowym Zrzeszeniu Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego. Ponadto przewodniczący naszej organizacji związkowej, podczas II Kongresu Forum Związków Zawodowych, został wybrany do najwyższych władz tej centrali związkowej. To wszystko nie tylko stwarza nam szanse utrwalenia swojej pozycji w ogólnopolskim ruchu związkowym, ale też poszerza horyzonty, pozwala czerpać wiedzę i doświadczenie z coraz to nowych źródeł.

PIĘCIOBRYGADOWA ORGANIZACJA PRACY

Podsumowując ostatni okres sprawozdawczy, z pewnością oczywiście od jednego z największych sukcesów naszej organizacji związkowej, tj. od wprowadzenia w Zakładach Azotowych „Puławy” SA pięciobrygadowej organizacji pracy. O tym, jak do tego doszło, nie będę mówił, gdyż wszyscy delegaci doskonale znają kolejne etapy wdrażania „pięciobrygadówki”.

Wspomnę tylko, że 22 września 2006 r. ZZPRC podpisał porozumienie, kończące spór zbiorowy z pracodawcą, dotyczący harmonogramu wprowadzenia pięciobrygadowej organizacji pracy w puławskich „Azotach”. Zgodnie z tym porozumieniem, wdrażanie tego przyjaznego systemu zakończy się w naszej firmie już za niecałe dwa miesiące, czyli 20 lipca (a nie jak wcześniej zakładano – 4 lipca 2008 r.). Jak do tej pory wprowadzanie pięciobrygadowej organizacji pracy przebiega zgodnie z harmonogramem, bez większych zakłóceń.

Warto dodać, że wdrożenie „pięciobrygadówki” w Zakładach Azotowych „Puławy” SA stanowi poważną kartę przetargową dla innych organizacji ruchu ciągłego w całym kraju, które dążą do wprowadzenia tego systemu w swoich zakładach pracy. Wdrażają one również funkcjonujący w naszej firmie harmonogram jako wzorcowy – tak jest np. w PKN Orlen czy w Zakładach Chemicznych „Police”.

INNE SPRAWY ZAKŁADOWE

Nowy ZUZP

W ostatnim roku udało się podpisać nowy 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. Wówczas podpisaliśmy nowy układ. Wszedł on w życie z dniem 1 maja 2006 r.

Podwyżki

Z dniem 1 lipca 2006 r. uruchomione zostały podwyżki wynagrodzeń dla pracowników naszej spółki. Kwota zabezpieczona na ten cel podzielona została na dwie części – pierwszą przeznaczono na podwyżki inflacyjne, drugą zaś na regulacyjne.

Ta kolejna transza regulacji, połączona z przeprowadzonymi wcześniej podwyżkami, doprowadziła do likwidacji najbardziej rażących różnic w wynagrodzeniach zasadniczych pracowników naszych zakładów. I chociaż pewne dysproporcje nadal występują, to jednak ich skala w porównaniu ze stanem sprzed powstania naszej organizacji związkowej jest niewielka. Tak więc już dziś można powiedzieć, że długoletnie działania Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w sprawie wyrównania różni w wynagrodzeniach pracowników przynoszą bardzo konkretne efekty.

Dywidenda

16 listopada 2006 r. odbyło się Walne Zebranie Akcjonariuszy ZAP, podczas którego przegłosowane zostały m.in. zasady podziału zysku za ostatni rok obrachunkowy. Główny udziałowiec naszej spółki, tj. Skarb Państwa, pozbawił wówczas należnej dywidendy około 5 tysięcy matych akcjonariuszy, tj. obecnych i byłych pracowników, a także emerytów i rencistów. W odpowiedzi na to wszystkie organizacje związkowe działające w ZAP zawiązały Międz Zakładowy Komitet Protestacyjny, który swoim natychmiastowym i zdecydowanym działaniem, groźbą pikiet i pozwów do sądu gospodarczego, doprowadził do zawarcia porozumienia, na podstawie którego pracownicy otrzymali rekompensatę za utraconą dywidendę.

REPREZENTANCI ZZPRC W ORGANACH SPÓŁKI

W okresie sprawozdawczym w organach naszej spółki pracowali dwaj przedstawiciele ZZPRC: w zarządzie Mieczysław Wiejak i w radzie nadzorczej Zbigniew Tkaczyk.

Przypomnę w tym miejscu, że wrzesień 2006 r. upłynął w naszej spółce właśnie pod znakiem wyborów członka zarządu reprezentującego załogę. W wyniku zacieklej walki

(Ciąg dalszy ze strony 6)

wyborczej, a także dzięki koalicji zawartej przez naszą organizację ze Związkiem Zawodowym Pracowników ZA „Puławy” SA, wybory te wygrał ponownie Mieczysław Wiek. W drugiej turze pokonał on 51% głosów Jacka Wójtowicza.

Warto też dodać, że w ostatnim roku stosunkowo często dokonywane były zmiany w zarządzie naszej firmy. I tak: w marcu 2006 r. Małgorzata Iwanejko zastąpiła prezesa Zygmunta Kwiatkowskiego, z kolei 16 listopada 2006 r. rada nadzorcza zdecydowała o kolejnej zmianie na tym stanowisku, powołując na szefa zarządu puławskich „Azotów” Krzysztofa Lewickiego. Do zarządu weszło wówczas jeszcze trzech nowych członków.

ORGANIZACJE PONADZAKŁADOWE

W ubiegłym roku – podobnie jak i w latach poprzednich – nasz związek był członkiem branżowej centrali związkowej, tj. Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego. Od października 2006 r., na mocy uchwały prezydium Zrzeszenia, należymy ponownie do Sekcji Chemików. Z kolei OZZZPRC należy do Forum Związków Zawodowych. Przypomnę, że w dniach 26-28 kwietnia 2006 r. w Zegrzu koło Warszawy odbył się II kongres tej centrali związkowej. Wśród delegatów z ramienia Zrzeszenia byli dwaj reprezentanci naszej organizacji związkowej – Sławomir Wręga i Marek Goldstejn. Przewodniczący ZZPRC został wówczas wybrany na członka prezydium Forum.

INNE SPRAWY ZWIĄZKOWE

Rada pracowników

Przypomnę, że w związku z wejściem w życie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu konsultacji z nimi, w lipcu 2006 r. w naszej firmie rozpoczęła pracę rada pracowników. Z ramienia naszej organizacji związkowej zasiadają w niej Maria Rzeszut i Alicja Owczarz.

Dziesięciolecie ZZPRC

W styczniu 2007 roku świętowaliśmy 10-lecie naszego związku. W Nadzwyczajnym Walnym Zebraniu Delegatów ZZPRC wzięli wówczas udział przedstawiciele zarządu ZAP, a także przewodniczący OZZZPRC Kazimierz Drabik oraz Jerzy Gaworek, przewodniczący ZZPRC Elektrociepłowni Lublin – Wrotków, którzy dziesięć lat temu pomagali nam założyć związek.

Podczas tamtego uroczystego zebrania delegatów podjęta została uchwała o wykonaniu sztandaru Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego. Dziś ustalimy, kiedy odbędzie się uroczystość jego poświęcenia.

Wybory

W październiku 2006 r. związkowcy z powiatu puławskiego, zrzeszeni w Forum Związków Zawodowych, wzięli udział w wyborach samorządowych. Z naszej organizacji związkowej do Rady Miasta Puławy kandydowali Marek Kozieł i Ryszard Szubstarski. Nasz związek udzielił im wsparcia, wydając m.in. specjalny wyborczy numer naszego pisma „Nadchodzą Zmiany”.

Działalność informacyjna

W ubiegłym roku wydawaliśmy biuletyn informacyjny „Nadchodzą Zmiany”, a także pismo OZZZPRC pt. „Zmiany”. Ponadto w marcu ukazał się pierwszy numer wydawanego w Puławach pisma „Nasze Forum”. Ważnym wydarzeniem minionego roku było uruchomienie strony internetowej naszego związku. Jest ona cennym źródłem niezależnych informacji. Stanowi również ważne forum wymiany opinii wszystkich pracowników ZAP.

Usługi prawne i inne

W ciągu ostatnich 12 miesięcy nasza organizacja związkowa współpracowała z działającą na rzecz OZZZPRC Kancelarią Radców Prawnych Jurałowicz i Wspólnicy z Poznania. Z usług zatrudnionych w niej prawników korzystaliśmy wielokrotnie w takich sprawach, jak m.in.: opinie prawne, odszkodowania z ZUS, uznanie wypowiedzeń warunków pracy i płacy za bezskuteczne. Ponadto w naszym biurze codziennie udzielane są bezpłatne porady prawne z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego, spadkowego, spółdzielczego, administracyjnego i karnego, a także pomoc w redagowaniu pism procesowych, wniosków i podań.

Dużym zainteresowaniem cieszy się też inne świadczenie dla naszych członków, a mianowicie pomoc w wypełnianiu druków PIT w związku z koniecznością złożenia zeznania podatkowego w Urzędzie Skarbowym.

RAPORT O STANIE ZWIĄZKU

ZZPRC liczy obecnie 1171 członków. 186 z nich to emeryci. Od ubiegłego roku przybyło nam 27 członków. Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego jest nie tylko jedną z największych organizacji związkowych w Polsce, ale też zaliczmy się do tych nielicznych, które się stale rozwijają.

(Ciąg dalszy ze strony 3)

Program zapewnienia:

- wyłączenie oszczędności z egzekucji sądowej
- możliwość przekazania oszczędności wybranej osobie bez podatku od spadku i darowizn (to samo dotyczy w przypadku śmierci oszczędzającego)
- gwarancja wpłaconego kapitału
- wybór funduszy inwestycyjnych przez profesjonalistów
- zarządzanie portfelem na zlecenie
- zmiana funduszy zawsze bez opłat
- wyższe dochody niż lokaty bankowe

- *mniej ryzyko niż samodzielne inwestowanie - gra na giełdzie- zajmują się tym fachowcy*
- *możliwość dodatkowych wpłat i wypłat w trakcie trwania umowy*
- *podgląd wyników inwestycji przez Internet i telefon*
- *odłożenie tzw. podatku Belki w czasie*
- *podwójna ochrona i nadzór przez Komisję Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy oraz Komisję Papierów Wartościowych i Giełd.*

Informacje:

Andrzej Wrona, tel. 6292 lub 5090
tel. kom. 0-691 572-987

**Wystąpienie okolicznościowe
wygłoszone przez Sławomira Wręgę
w imieniu organizacji związkowych oraz rady pracowników ZAP
podczas spotkania z tegorocznymi jubilatami w ramach obchodów Dnia Chemika**



**Dostojni Jubilaci!
Szanowni Państwo!**

Chciałbym przede wszystkim przekazać Wam wyrazy głębokiego szacunku za ogromny wkład pracy w budowanie potęgi puławskich zakładów azotowych.

Pragnę podkreślić, że organizacje związkowe oraz rada pracowników, w imieniu których występuję, jako nadrzędny cel stawiają sobie poprawę warunków pracy w naszej firmie. Chcemy, by praca, którą wykonujecie, mimo że ciężka i odpowiedzialna, pozwoliła Wam zachować zdrowie i wigor na długie lata. Temu służy m.in. wprowadzanie w puławskich „Azotach” pięciobrygadowej organizacji pracy. Jak duże znaczenie ma zatrudnienie w tym właśnie systemie, wiedzą wszyscy ci pracownicy, którzy doświadczyli już dobrodziejstw „pięciobrygadówki”. Nikt nie ma chyba wątpliwości jak wielkim jest ona osiągnięciem nas wszystkich.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że nasza wiedza o potrzebie skrócenia czasu pracy, dzięki której wprowadzony został w Zakładach Azotowych „Puławy” system pięciobrygadowy, wynika ze współpracy z najlepszymi specjalistami z zakresu medycyny pracy z takich placówek naukowych, jak: Instytut Medycyny Pracy im. prof. Jerzego Nofera w Łodzi, Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy w Warszawie.

Dodam, że na dzień dzisiejszy mamy świadomość, iż „pięciobrygadówka” nie załatwia wszystkich problemów związanych z czasem pracy w naszej firmie. Przedstawiciele świata nauki zwracają nam bowiem uwagę jeszcze na szereg innych nieprawidłowości. Przed nami wypracowanie zasad organizacji czasu pracy pracowników jednozmianowych. Jesteśmy na etapie rozpatrywania różnych propozycji. Należy mieć nadzieję, że w najbliższym czasie wypracujemy rozwiązanie oparte na aktualnie dostępnej wiedzy i satysfakcjonujące pracowników.

Mówiąc o działaniach na rzecz lepszych warunków pracy, przypomnę, że jako związkowcy mieliśmy swój wkład m.in. w poprawę wyposażenia stanowisk pracy w naszych zakładach.

Kolejną ważną sprawą, o której chciałbym wspomnieć przy okazji dzisiejszego spotkania, są wynagrodzenia za pracę. Nie bez wysiłku z naszej strony w nowym zakładowym układzie zbiorowym pracy zapisane zostało prawo pracowników do nagrody jubileuszowej i zachowany został dodatek stażowy jako ekwiwalent za lata spędzone w fabryce, za trud i wysiłek włożony w budowanie firmy.

Ponadto w ostatnim czasie w puławskich „Azotach” zdecydowanie zmieniło się podejście pracodawcy do pracowników posiadających najwyższe kwalifikacje. W naszej firmie kończy się właśnie testowanie systemu modelowego zarządzania kompetencjami pracowników. Jego składową częścią jest ujęcie w karby procedury przekazywania wiedzy oraz doświadczenia młodym pracownikom przez tych z najdłuższym stażem pracy.

Szanowni Państwo!

Jako pracownicy zatrudnieni w puławskich „Azotach” 35 lat i dłużej znacie tę firmę jak nikt inny. Wasza wiedza, Wasze doświadczenie są najwyższą wartością. To Wy tworzycie tożsamość Zakładów Azotowych „Puławy”. Od Was zależy również, jak firma będzie funkcjonowała w przyszłości, bo to Wy kształtujecie młodych pracowników – ich postawę i podejście do wykonywania powierzonych zadań.

Dostojni Jubilaci!

Pozwólcie, że jeszcze raz przekażę wyrazy uznania dla owoców Waszego trudu. Przyjmijcie też życzenia zdrowia, wszelkiej pomyślności, a także jak największej satysfakcji z wykonanej pracy.

**Informator „Nadchodzą Zmiany”
redaguje Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego
w Zakładach Azotowych „Puławy” SA**