



NADCHODZĄ ZMIANY

SIERPIEŃ 2007

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

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

WYBORY DO RADY NADZORCZEJ ZAKŁADÓW AZOTOWYCH „PUŁAWY” SA

Rekomendacje

To, co dzieje się w ostatnim czasie w Zakładach Azotowych „Puławy” SA (i nie tylko), pokazuje, jak ważna jest możliwość współdecydowania o losach firmy. Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego chce trzymać rękę na pulsie, dlatego za każdym razem tak wielką wagę przywiązujemy do wyborów przedstawiciela załogi do rady nadzorczej. **Chcemy, by pracownicy naszej spółki mieli godnego reprezentanta swoich interesów – osobę kompetentną i doskonale zorientowaną w sytuacji zarówno naszej firmy, jak i całego rynku, na którym działają przedsiębiorstwa sektora wielkiej syntezy chemicznej; rozsądną i potrafiącą przewidzieć, do czego mogą doprowadzić nieprzemysłane decyzje; zdecydowaną, bezkompromisową i uczciwą.**

Przed nami wybory na kolejną kadencję. Już za kilka dni pracownicy zdecydują, kto będzie ich reprezentował w radzie nadzorczej przez następne trzy lata. Nasza organizacja związkowa wraz ze Związkiem Zawodowym Pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” SA pragnie zarekomendować Państwu dwóch kandydatów do tego organu

Pierwszym z nich jest, wywodzący się z naszej organizacji związkowej, **Zbigniew Tkaczyk**. Znają go wszyscy pracownicy naszej firmy, gdyż w radzie nadzorczej pracował od wielu lat. Dał się poznać, jako człowiek, który wie,

czego chce i potrafi uparcie dążyć do wyznaczonego celu – nie zważając na pojawiające się przeszkody i skutecznie je pokonując. Nikt nie ma chyba wątpliwości, że najwyższym dobrem są dla niego Zakłady Azotowe „Puławy” SA i ich załoga, dlatego zrobi wszystko, by należycie zabezpieczyć ich interes. Zbyszek ma ogromną wiedzę i doświadczenie, które potrafi świetnie wykorzystać.

Drugi kandydat – **Wojciech Kozak** – wywodzący się ze Związku Zawodowego Pracowników ZAP jest osobą znaną swoim współpracownikom i podwładnym z profesjonalizmu i umiejętności kierowania zespołami pracowników. Rozumie ich potrzeby, potrafi stworzyć dobrą atmosferę do współpracy. Jest przy tym rzetelny i pracowity. Jest też świetnym organizatorem pracy – jako jeden z pierwszych wprowadził na wydziale, którym kierował, pilotaż 5 BOP. Dzięki swojej wiedzy i wieloletniemu doświadczeniu w pracy z ludźmi, jak również zaangażowaniu w sprawy naszej firmy jest doskonałym kandydatem do pracy w organach spółki.

Dla tych ludzi ważny jest człowiek i przedsiębiorstwo, dlatego w naszym przekonaniu będą oni należycie reprezentować interesy wszystkich pracowników.

Zarząd ZZPRC

Kończy się kadencja Rady Nadzorczej w Zakładach Azotowych „Puławy” SA. Po raz kolejny stajemy przed dylematem, kogo wybrać do pracy w tym organie, by się na nim nie zawieść. Kto będzie niezłomny w swoich działaniach dla dobra firmy? Kto najlepiej będzie reprezentował interesy pracownicze wobec właściciela?

W mojej opinii najlepszym kandydatem na tę funkcję jest **Zbigniew Tkaczyk**. Był on członkiem rady od kilku kadencji. Posiada dużą wiedzę o naszej spółce i doświadczenie wyniesione z dotychczasowej pracy w tym organie. Wielokrotnie udowodnił, że w sposób bezkompromisowy na pierwszym miejscu stawia interes zakładów i załogi. Strach przed wszechwładnym właścicielem jest mu obcy. Potwierdził to m.in. w batalii w obronie naszej firmy przed skutkami przyjętej przez rząd w 2003 r. strategii, zakładającej utworzenie z wydzielonych instalacji spółek produkcyjnych. Wielokrotnie razem uczestniczyliśmy w posiedze-

niach sejmowej Komisji Skarbu Państwa, na których angażował się w obronę przedsiębiorstw Sektora Wielkiej Syntezy Chemicznej przed zgubną prywatyzacją. Jak wiemy, batalia o zachowanie naszej spółki w całości zakończyła się wówczas pełnym sukcesem, a wybrany sposób prywatyzacji przez giełdę, jako najbezpieczniejszy, został akceptowany przez załogę.

Drugim kandydatem, w mojej ocenie, predestynowanym do tej funkcji jest **Wojciech Kozak** – znany mi ze swej szerokiej wiedzy, profesjonalizmu, zdolności organizacyjnych i zaangażowania w sprawy pracowników.

Wiedza i pragmatyzm, doświadczenie i stanowczość to cechy, które cenię wysoko, dlatego zachęcam do wyboru **Zbigniewa Tkaczyka i Wojciecha Kozaka**.

Mieczysław Wiejak

Harmonijnie godzić interesy firmy i pracowników



**ZBIGNIEW
TKACZYK**

Zgodnie z trendami pojawiającymi się w coraz bardziej globalizowanej gospodarce światowej, również i w Polsce coraz bardziej widać ten kierunek w przemyśle. Dotyczy to również sektora Wielkiej Syntezy Chemicznej, w którym to prym wiedzie niestety CIECh. Napisałem „niestety”, bo do takiej roli aspirują jak najbardziej także puławskie „Azoty”.

Od powstania przedsiębiorstwa byliśmy liderem branży. Najszybciej rozwijaliśmy nasz potencjał produkcyjny, nawet w okresie dekonjunkury. Niestety kolejne zarządy nie myślały o „ekspansji zewnętrznej”. A jeśli myślały, to plany te były mało konkretne. Dopiero strategia ZAP na lata 2007-2017 zakłada takie działania. Tymczasem wskutek ostatnich decyzji rady nadzorczej inspirowanych przez Ministerstwo Skarbu Państwa może się okazać, że zakłady nie będą realizowały przyjętej strategii w tym względzie.

Dlaczego jednak jest to dla naszego przedsiębiorstwa tak istotne?

Otóż poza rozwojem nowych instalacji w istniejącej strukturze produkcyjnej, pozyskiwanie gotowych instalacji poprzez tzw. akwizycje (czyli to, co czyni bardzo intensywnie CIECh, spotykający się w swoich działaniach z ogromną przychylnością polityków z wysokich szczebli władzy) jest najszybszą i w miarę tanią drogą do zwiększenia wartości firmy. Poza oczywistymi korzyściami dla akcjonariuszy przekładającymi się na wzrost ceny akcji, najistotniejszą sprawą dla nas – pracowników jest to, że oddala się niebezpieczeństwo przejęcia spółki z prozaicznej przyczyny (po prostu trzeba wyłożyć większą kwotę, a to w przypadku wspomnianego CIECh-u może być ciężarem nie do udźwignięcia). Oczywiście obecni decydenci mogą zdecydować się na utworzenie holdingu narodowego (łącząc spółki) lub wniesienie akcji Puław i innych firm do wspomnianej warszawskiej spółki, ale działanie takie, poza brakiem wpływów do kasy Skarbu Pań-

stwa, ewidentnie obnaży szkodliwe dla naszych „Azotów” zamysły. Do ostrej walki o dominację w tym sektorze gospodarki krajowej szykuje się też Anwil (będący własnością PKN Orlen), z którym związany jest sentymentalnie sam Minister Skarbu Państwa.

Tak więc na placu boju mogą stanąć trzy spółki: Anwil, CIECh i ZA „Puławy” SA. Mogą, ale nie muszą, bo jak widać działania MSP wskazują na niezbyt przychylnie podejście do naszej spółki. Już za kadencji tego rządu zmieniono dwóch prezesów, nie wyznaczono nawet p.o. prezesa tylko niespotykaną funkcję „koordynatora”. Czekamy na ogłoszenie postępowania konkursowego, ale może się okazać, że w obecnej sytuacji politycznej nie będzie łatwą sprawą znalezienie dobrego menadżera.

Kolejnym – dla nas złym – sygnałem były publiczne wypowiedzi przewodniczącego rady nadzorczej o rzekomych transakcjach wysokiego ryzyka, które miałyby planować obecny zarząd, dementowanych zresztą zaraz po tym, gdy okazało się, że holenderski koncern Dutch State Mines ogłosił publicznie, że udzielił Zakładom Azotowym „Puławy” SA wyłączności na negocjacje w sprawie zakupu jednej z jego fabryk nawozowych. Wspomniane wyżej krytyczne wypowiedzi, będące próbą uzasadnienia przez MSP zmian personalnych, zostały odebrane jako wyraźny sygnał niechęci wobec zagranicznego partnera, a mogłyby być też uznane za działanie na szkodę ZAP. Prawda bowiem jest taka, że „Azoty” przystąpiły do wstępnych rozmów o przejęciu i zostały dopuszczone do tzw. due diligence, czyli do szczegółowego badania wspomnianej fabryki nawozowej i do ewentualnych dalszych negocjacji, czyli do czynności, które mają stwierdzić, czy wspomnianą transakcję można by nazwać „wysokiego ryzyka”, czy nie. Zresztą zanim można byłoby sfinalizować transakcję „nabycia aktywów”, o czym wie z pewnością każdy członek tzw. organów, konieczne jest przejście cierniowej drogi uzyskiwania zgód korporacyjnych, czyli rady nadzorczej i walnego zgromadzenia akcjonariuszy, co w praktyce oznacza, że bez zgody Ministra Skarbu Państwa, zarząd nic nie może zrobić.

Smaczku całej sprawie dodaje fakt, że w dokumentach przekazywanych radzie nadzorczej uważny czytelnik może się natknąć na wzmiankę o zamiarach wobec holenderskiej fabryki nawozowej (i nie tylko tej), co dodatkowo obala tezę o nieinformowaniu rady o krokach podejmo-

(Ciąg dalszy na stronie 3)

(Ciąg dalszy ze strony 2)

wanych przez zarząd. Piszę o tych sprawach, chcąc ostatecznie naświetlić powody moich niedawnych działań, nazwanych przez moich adwersarzy rejtanowskimi gestami w obronie prezesa. Może i rejtanowskimi, ale bardziej w obronie pewnych zasad niż personaliów. Ta firma miała niejednego prezesa i, daj Boże, będzie miała jeszcze wielu. Ja w miarę swoich możliwości poprzę każdego, któremu będzie zależało na samodzielnym rozwoju Zakładów Azotowych „Puławy” SA z prostej przyczyny – jestem bowiem ich pracownikiem i akcjonariuszem. To, że sympatia dzisiejszych decydentów jest po stronie CIECh-u czy Anwilu, nie wyklucza nas z boju o prawo do realizacji własnej drogi rozwoju. Myślę, że większość pracowników to rozumie i poprze nas w działaniach, jakie przyjdzie podjąć, by tak się stało.

Najbliższy okres, jak już wspominałem, może być rozstrzygający dla tego, czy będziemy mieli szansę – jako dotychczasowy lider branży – realizować własną wizję rozwoju, czy też MSP zdecyduje się na konsolidację branży – czy to w formie holdingu czy odsprzedaży na-

szych akcji obecnej konkurencji. Według mnie oba takie scenariusze są dla naszych „Azotów” niekorzystne choćby dlatego, że ośrodek decyzyjny przeniósłby się poza Puławy. To oznaczałoby, że o dalszych kierunkach rozwoju nie decydowano by w Puławach, ale poza nimi. Niejasne są też kwestie podatkowe, co może stanowić zagrożenie dla dalszego rozwoju regionu, który mimo wielu inicjatyw nie należy jeszcze do zbyt bogatych.

Co natomiast będzie miał z tego pracownik?

Rolą związkowca jest dbanie o to, by z rozwoju firmy korzystała również załoga – zarówno poprzez realizację oczekiwań finansowych jako materialnej podstawy bytu naszych rodzin, jak też poprzez rozwój zawodowy poszczególnych pracowników zaspokajający ich aspiracje zawodowe zgodne z umiejętnościami i doświadczeniem zawodowym. Rolą członka rady nadzorczej, a tym bardziej przedstawiciela załogi w tym organie, jest dbanie o wzrost wartości firmy i zwiększenie jej dochodów, tak by można było w sposób harmonijny godzić interesy firmy i jej pracowników.

Jaka podwyżka?



**SŁAWOMIR
WRĘGA**

We wrześniu podjęte zostaną decyzje dotyczące wzrostu wynagrodzeń pracowników naszej firmy. Decyzje te wymuszone zostaną szeregiem okoliczności, na które wpływ zarówno zarządu firmy, jak i związków zawodowych jest ograniczony. Są to m.in. po stronie zarządu firmy – konieczność uruchomienia podwyżek jak najbliższej początku roku obrotowego, bo im później to się stanie, tym większe będzie oddziaływanie na przyszły rok; po stronie organizacji związkowych – nastroje załogi czekającej cierpliwie od stycznia br. na ustalenia w sprawie przeszerogowań, jednak dłużej czekać nie chcące.

Jakie będą to decyzje, dzisiaj można tylko spekulować. Jednak według mnie, możliwości decydentów są ograniczone. Przy negocjowaniu porozumienia o standardowej podwyżce (większość środków dzielona inflacyjnie,

mniejsza część przeznaczona na tzw. regulację) barierą dla obu stron będzie 10 proc. Zarządowi trudno będzie zbliżyć się do nich z dołu, a organizacjom związkowym z góry. Efektem ostatecznym będzie podwyżka w okolicach tychże 10 proc.

Zupełnie inne możliwości pojawić by się mogły w sytuacji negocjowania podwyżki połączonej ze zmianami systemu wynagradzania. Wtedy można by liczyć na środki co najmniej dwa razy większe. Zmiana zasad wynagradzania to jednak przede wszystkim likwidacja większości dodatków. O to postulują kolejne zarządy ZAP od wielu lat. I chyba bez tego się to nie odbędzie. Zmiana taka oznaczałaby również likwidację tzw. tabeli B, co z kolei jest wieloletnim postulatem organizacji związkowych.

Trzeba uczciwie przyznać, że nowy system wynagradzania w naszej firmie został dogadany jakiś czas temu. Jednak zarówno kolejnym zarządom ZAP, jak i związkowi zawodowym brakowało dotychczas odwagi, żeby go podpisać i wdrożyć. Główną przeszkodą była wielkość środków, jakie na tę operację należy wydać – oczywiście dla władz firmy zawsze było za dużo, a dla organizacji związkowych za mało. Następujący dzisiaj gwałtowny wzrost wynagrodzeń w skali kraju, wymuszony zresztą emigracją zarobkową, stwarza nieistniejące do

(Ciąg dalszy na stronie 5)

Zmiana godzin rozpoczęcia pracy w ruchu ciągłym?



**MAREK
GOLDSZTEJN**

Od kilku tygodni na naszej stronie internetowej prowadzimy ankietę, w której poprosiliśmy internatów – pracowników ruchu ciągłego o wyrażenie swojej opinii na temat modyfikacji godzin rozpoczęcia pracy na poszczególnych zmianach. Pytanie to postawiliśmy z myślą o przesunięciu tych godzin, tak by początek pracy wypadł o: 7.00, 15.00 i 23.00. Głosy rozłożyły się równomiernie – od zupełnej negacji naszej propozycji poprzez umiarkowane zadowolenie aż po entuzjazm. Jak każda zmiana, tak i ten pomysł budzi wiele niepokoju. Pojawiają się pytania, na które wspólnie musimy sobie odpowiedzieć.

Od chwili powstania naszego związku wiedzieliśmy, że z uwagi na szczególny charakter pracy zmianowej należy szukać rozwiązań łagodzących jej uciążliwość. Kto przepracował kilka lat lub miesięcy na zmiany, wie, o czym mówię. Poprawa warunków zatrudnienia w systemie zmianowym była więc naszym nadrzędnym celem i robiliśmy wszystko, by zwrócić uwagę władz na ten problem. Jednym z milowych kroków było zorganizowanie przez OZZZPRC pod patronatem FZZ konferencji naukowej na temat: „**Celowość skrócenia czasu pracy pracownikom zatrudnionym w ruchu ciągłym**”. Jednocześnie wprowadzone zmiany w kodeksie pracy doprowadziły do rewolucji w ruchu zmianowym, jaką niewątpliwie jest pięciobrygadowa organizacja czasu pracy, tzw. pięciobrygadówka. Początkowo była ona przyjmowana z dystansem. Wiele osób próbowało ją torpedować, pisząc i wygadując na jej temat straszne bzdury (do których zresztą dziś nie chcą się nawet przyznać).

20 lipca 2007 r. w Zakładach Azotowych „Puławy” SA dokonaliśmy wielkiego postępu cywilizacyjnego (i wcale nie są to słowa na wyrost), wprowadzając w całym przedsiębiorstwie pięciobrygadówkę. Można by powiedzieć: „Super! Mamy pełny sukces i teraz możemy grzać się w ciepłe jego ognia albo ... szukać kolejnych zadań, pozwalających jeszcze bardziej poprawić warunki pracy”.

Otóż: z badań prowadzonych przez wybitnych naukowców, zajmujących się pracą w systemach zmianowych, wynika kolejne zagadnienie:

Godziny rozpoczynania i kończenia zmian

I tak:

Pora rozpoczynania i kończenia zmian jest jednym z kluczowych punktów prawidłowego systemu zmianowego. Chodzi o takie rozplanowanie zmian w ciągu doby, by najlepiej dostosować je do rytmiki funkcji fizjologicznych. Ponieważ najniższy poziom sprawności funkcji fizjologicznych przypada w godzinach 2.00-4.00 i od tej pory rozpoczyna się ich stopniowy wzrost, korzystne jest rozpoczynanie zmiany rannej dopiero wówczas, gdy osiągną one już wysoki, dzienny poziom. Nie jest to tradycyjna godzina „łamania zmian”, czyli 6.00, tylko późniejsza. Trzeba jeszcze pamiętać o tym, że pracownik, aby zdażyć na 6.00 do pracy, musi wstać często o 5.00 lub jeszcze wcześniej. Jest to szczególnie niekorzystne, gdyż stwierdzono, że każdorazowo wstanie o godzinę wcześniej wiąże się ze skróceniem snu o 47 minut (Folkard i Barton, 1993). Wynika stąd, że wczesne rozpoczynanie zmiany rannej może się wiązać z deficytem snu, co upodabnia tę zmianę do zmiany nocnej. Wykazano również, że u pracowników, którzy rozpoczynają swą pracę na rannej zmianie około godziny 6.00 niższy jest poziom czujności podczas całej zmiany, niż u tych, którzy rozpoczynają pracę o około godziny 7.00 (Tucker i wsp. 1998).

*Późniejsze rozpoczynanie zmiany rannej skutkuje jednocześnie późniejszym kończeniem zmiany nocnej, co jest niekorzystne ze względu na opóźnianie pory zasypiania w dzień po nocnej pracy, a więc i możliwym skróceniem snu. Istotna jest w tym przypadku długość dojazdu z pracy do domu, jak również to, by pracownicy uzupełnili ten krótki sen drzemką przed kolejną zmianą nocną. **

** „Celowość skrócenia czasu pracy pracownikom zatrudnionym w ruchu ciągłym” – ekspertyza dla OZZZPRC, październik 2003 r.*

Stąd pojawił się temat do dyskusji. Zastanówmy się zatem, czy kierując się podpowiedzią naukowców, nie warto byłoby skorzystać i poprawić system pracy zmianowej. Oczywiście natychmiast pojawiają się głosy z argumentami „za”, jak i „przeciw”. Moim zdaniem ar-

(Ciąg dalszy ze strony 4)

gumenty „za” są zamieszczone we wspomnianej ekspertyzie naukowej.

Przytoczę natomiast argumenty „przeciw”, które pojawiły się w dyskusji na naszej stronie internetowej www.zzprc.pulawy.pl:

- *Podobno musi być, tak jak do tej pory, by nadal pracować w 5 BOP.*

Oczywista nieprawda. Nikt nie stawia takiego warunku.

- *Ile procent pracowników zmianowych jest spoza Puław? Jak oni wrócą do domu? Balonem? Czy MZK dostosuje się do godzin pracy w ZAP?*

Nie wiem, jak wielu pracowników ma ten problem, ale przecież istnieje on również i dzisiaj. Jak pracownicy dojeżdżają na pierwszą zmianę, tj. na godz. 6.00? Można się więc spodziewać, że MZK dostosuje się do nowych potrzeb. A jak nie, to zapewne przewoźnicy prywatni uzupełnią tę lukę rynkową.

- *Jak będą pracować dniówkowi na produkcji? Do 15.00? Trzeba by jeszcze spółkom zaproponować wprowadzenie podobnych rozwiązań...*

Pracownicy dniówkowi będą pracować, jak firma uzna za stosowne. Nie wyobrażam sobie, aby pracowali tak inaczej niż pracownicy zmianowi.

- *A te biedne żony czekające z kolacją do północy? A dzieci?*

Dziś te biedne żony muszą wstać, by mężowi zrobić śniadanie o godzinie 5 rano. Muszą też budzić zaspane dzieci, by cała kochająca się rodzina zjadła razem śniadanie.

- *Dojeżdżający spoza Puław mieliby „przerypane”. Podobnie zresztą jak i ci korzystający z komunikacji miejskiej.*

Dziś mają przecież dokładnie tak samo „przerypane”.

- *Co na to Państwowa Inspekcja Pracy?*

Nie wiem, ale chyba ma ona niewiele do powiedzenia w tym temacie

- *A ilu pracowników ma codziennie sprawy do załatwienia przed bramą? Będziemy się „hurtem” urywać z pracy? Czy też dniówkowi będą pracować do 16.00?*

Nie wiem, ale załatwią je w tym samym czasie co dniówkowi, którzy dziś pracują od 7.00 do 15.00.

- *Ludzie mają rodziny i chcą być wcześniej w domu, np. by odebrać dzieci z przedszkola.*

A kto te dzieci odprowadził do przedszkola do tej pory? Jestem przekonany, że przedszkola dostosują się do potrzeb rodziców i dzieci.

- *Może najpierw warto by było przeprowadzić referendum wśród pracowników zmianowych?*

Jeżeli będzie taka potrzeba, to oczywiście referendum zostanie przeprowadzone.

(Ciąg dalszy ze strony 3)

tej pory możliwości. Według mnie duża podwyżka połączona ze zmianami systemu wynagradzania jest możliwa w naszej firmie jeszcze w tym roku. Dlatego czuję się zobowiązany do podzielenia się z Państwem swoją wiedzą o możliwym kształcie nowego systemu wynagradzania. Wiedza ta wynika z faktu, że przez prawie 11 lat uczestniczyłem we wszystkich negocjacjach dotyczących wynagrodzeń w ZAP.

Według mnie najbardziej prawdopodobny nowy system wynagradzania w ZAP wyglądałby następująco:

1. Wynagrodzenie pracownika składałoby się ze stawki zasadniczej i premii.
2. Zachowane zostałyby dodatki za ratownictwo chemiczne i dodatek zmianowy – każdy w kwocie jednakowej dla wszystkich uprawnionych.
3. Tabela płac składałaby się z dwunastu kategorii z rozpiętością pomiędzy minimum pierwszej a maksimum dwunastej jak 1:3,5.

Proces wdrażania musiałby wyglądać następująco: Wszystkie likwidowane dodatki zostałyby włączone pracownikom do stawek zasadniczych. Widelki w poszcze-

gólnych kategoriach ustawione byłyby na tyle wysoko, żeby oprócz dodatków zmieściła się także podwyżka. Najprawdopodobniej zasady wynagradzania pracowników z najdłuższym stażem (np. 30 lat i więcej) zostałyby niezmiennione aż do ich odejścia na emeryturę. Eliminacja dodatku „za zastępowanie” nastąpiłaby poprzez opłacanie zastępcy ze stawki zastępowanego.

Zakładając, że dyrektor w nowym systemie musiałby zarobić nieco ponad 10 tys. zł, minimalne wynagrodzenie pracownika ZAP zatrudnionego na czas nieokreślony i spełniającego kryteria taryfikacyjne wynosiłoby około 3 tys. zł. Średnia płaca wzrosłaby wtedy do około 4,5 tys. zł.

Bardzo proszę wszystkich Czytelników naszego biuletynu o opinie i komentarze na temat powyższych możliwych rozwiązań płacowych. Możecie Państwo jak zwykle przyjść podyskutować do biura naszego związku, zadzwonić albo skorzystać z prowadzonego na naszej stronie internetowej forum dyskusyjnego i tam wypowiedzieć się anonimowo. Jako jedyna organizacja w ZAP i jedna z nielicznych w kraju takie forum z nieograniczonym dostępem prowadzimy.

S. WRĘGA

TKM wkroczył do Puław – cd.



**RYSZARD
SZUBSTARSKI**

Na naszej stronie internetowej ukazał się komentarz m.in. do mojego artykułu zatytułowanego „TKM wkroczył do Puław”. Anonimowy autor komentarza wstydy się nie tylko swojego nazwiska, ale również nazwiska swojego ideowego przywódcy Jarosława Kaczyńskiego. Dla niewtajemniczonych przypomnę, że TKM to skrót wypowiedzi J. Kaczyńskiego, który w rozwinięciu brzmi: „Teraz, k..., my”. Tę sentencję obecny premier wypowiedział w 1992 roku po objęciu stanowiska premiera przez Jana Olszewskiego. Na szczęście ówczesne elity polityczne zapobiegły temu, co na nieszczęście zgodnie z wypowiedzianą sentencją obecny premier realizuje teraz. Cyrk – jaki zafundowała nam na nasze własne życzenie obecna ekipa rządząca i parlament, z uwagi na obecność w nim nienotowanej w historii polskiego parlamentaryzmu cyrkowych aktorów – jest jedyny w swoim rodzaju. Parlamentarnym klaunom brakuje jedynie atrybutów: czapki Stańczyka, ciżemek z pomponami oraz nosów na gumce. Tyle tytułem wyjaśnienia genezy powstania skrótu TKM.

Co zaś się tyczy sytuacji w Powiatowym Urzędzie Pracy wstydliwemu przypominam na serio, że kontrola przeprowadzona w PUP z inspiracji poseł M. Sadurskiej i na polecenie starosty S. Kamińskiego nie dotyczyła przeszłości dyr. A. Gawędy, czego dowodem są następujące zarzuty postawione przez Zespół Kontrolny Komisji Rewizyjnej Rady Powiatu w Puławach:

- rażąco naruszenie prawa ustawy PZP,
- naruszenie zasad prowadzonego postępowania ustalonych przez zamawiającego,
- brak kontroli wykonania przez bezrobotnego wszystkich zapisów umowy, który otrzymał dofinansowanie,
- rozrzutne gospodarowanie publicznymi pieniędzmi,
- naruszenie – w obszarze ustawy PZP – dyscypliny finansów publicznych.

Legły one u podstaw zwolnienia dyscyplinarnego dyr. A. Gawędy. Nie potwierdziły ich jednakże wcześniejsze zewnętrzne, niezależne kontrole przeprowadzone przez wojewodę lubelskiego, Wojewódzki Urząd Pracy, ministerstwo i audytorów zewnętrznych niepowiązanych w jakikolwiek sposób z PUP.

No cóż, wstyd mi za Wstydliwego, który otwarcie i bez zaże-

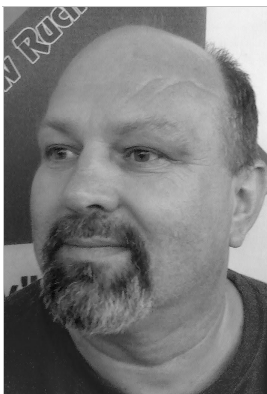
nowania w swoim komentarzu pośrednio, nie przyjmując do wiadomości powyższych argumentów przyznaje – nieważne, że zarzuty są bezpodstawne; nieważne, że za przeszłość w demokratycznym państwie prawa nie zwalnia się pracownika z pracy, a dyscyplinarnie w szczególności; nieważne, że ceniony fachowiec; ważne, że nie nasz. Wstydlivy autor komentarza pomija, iż powyższe zarzuty padły również pod adresem jeszcze trzech osób, które zawieszono zostały w wykonywaniu obowiązków służbowych m.in. radcy prawnego Marty Nowakowskiej. Pikanterii jej zawieszenia dodaje fakt, że jako ekspert ds. prawnych zarządu związku NSZZ „Solidarność” za sprzeciwianie się przejęciu Fabryki Żelatyny przez K. Grabka, znalazła się w grupie pracowników zwolnionych w 1992 roku w pierwszej kolejności. Nomen omen zwolniona została z zakładu, który „Solidarność” wyciąga jak królika z rękawa jako przykład złodziejskiej prywatyzacji. Zawieszony z-ca dyr. Z. Przybysz ma również poglądy solidarnościowe.

Opisane na faktach wydarzenia w PUP oraz desant z Lublina ludzi poseł M. Sadurskiej na stanowiska w Puławach, w tym dwóch osób z Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie, w którym pracowała: sekretarz powiatu, dyrektor PUP, radca prawny PUP dowodzą, że Prawo i Sprawiedliwość, wyznając zasadę „cel uświęca środki”, de facto przyznaje, że czyni bezprawie i niesprawiedliwość, korzystając w sposób nieograniczony z dewizy swojego przywódcy i premiera – TKM.

Kandydaci koalicji NSZZ „Solidarność” – ZZIT Jacek Wójtowicz i Andrzej Smętek są głównymi kreatorami linii propagandowej wydawanych przez ww. organizacje związkowe informatorów, których retoryka doskonale wpisuje się w TKM. To nie zbieg okoliczności, że to co wypisują w swoich informatorach organizacje związkowe udzielające rekomendacji ww. kandydatom jest zbieżne z tym, co dzieje się w PUP oraz zbieżne z tym, co pisze nawet prasa prawicowa o rządach autora TKM – oni tacy po prostu są, aby jątrzyć, dzielić i brać, mając w pogardzie człowieka i jego problemy. Przykładem takich m.in. działań jest podpisanie 27 sierpnia br. przez premiera J. Kaczyńskiego i przewodniczącego „Solidarności” ponad głowami pozostałych dwóch reprezentatywnych central związkowych FZZ i OPZZ porozumienia w sprawie emerytur i płacy minimalnej. Innym przykładem już z naszego podwórka jest pismo do zarządu ZAP podpisane przez przewodniczącego NSZZ „Solidarność” A. Świderskiego i przewodniczącego ZZIT A. Smętka o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko lub równorzędne A. i A. Kaniów i P. Gawrona. Jak jako związkowcy mogą bronić ludzi, którzy związani byli z układem zamierzającym podzielić naszą firmę na kawałki i sprzedać inwestorowi strategicznemu. A. Kania miał nawet w tym bezpośredni udział jako członek zarządu, głosując w 2002 roku za „Założeniami...” polegającymi właśnie na podzieleniu firmy. Natomiast P. Gawron jako kierownik działu kadr, a następnie szef biura personalnego – pierwszy protegowany Z. Kwiatkowskiego, dał się wielu pracownikom we znaki,

(Ciąg dalszy na stronie 7)

O pracy wartowników w puławskich „Azotach”



**ANDRZEJ
KRAKOWIAK**

W Zakładach Azotowych „Puławy” SA istnieje grupa zawodowa, którą traktuje się po macoszemu. Są to pracownicy straży przemysłowej. I mam tu na myśli nie tylko podejście pracodawcy do wartowników, ale i nas samych – działaczy związkowych. Dlaczego tak uważam?

Praca strażników traktowana jest jako praca przy pilnowaniu. Tymczasem o jej prawdziwym charakterze większość z nas ma bardzo mgliste pojęcie. Dla nas wartownik, stojący na bramie, przede wszystkim kontroluje wyrywkowo wchodzących i wychodzących (wyłapując m.in. osoby znajdujące się pod wpływem alkoholu). I taki właśnie pogląd o jego pracy był utrwalany w naszym przedsiębiorstwie przez lata.

Najgorsze jest to, że takie postrzeganie wartownika przełożyło się nie tylko na jego wizerunek, ale i na wynagrodzenie. Obecnie zarobki pracowników straży przemysłowej są jednymi z najniższych w zakładzie.

A to nie jest jedyny problem zgłaszany przez strażników - innym, równie poważnym jest bowiem ich czas pracy. Obecnie pracownicy straży przemysłowej pracują w systemie 12-godzinnym, tzw. turnusowym. System ten nie jest sam w sobie problemem, ponieważ znacznie gorzej jest z organizacją pracy. Otóż wartownicy są zobowiązani do pobierania oraz rozliczania się z broni

i amunicji, a to wiąże się z koniecznością wykonania szeregu formalnych czynności przed i po godzinach „normalnej” pracy. Efekt jest taki, że pracownik musi stać się w pracy odpowiednio wcześniej. Podobnie jest po zakończeniu zmiany. Wychodzi więc na to, że pracuje on nie dwanaście, a około trzynastu godzin na jednej zmianie. Zatem wartownicy pracują przeciętnie około dodatkowych 16 godzin w miesiącu i nie otrzymują za to żadnej gratyfikacji.

Drugim poważnym problemem jest to, że dziś pracownik straży przemysłowej w zakresie swoich obowiązków ma nie tylko pilnowanie mienia, ale również obsługę elektronicznych systemów np. AKARD.

Trzecim problemem jest blokowanie przez pracodawcę możliwości przejścia wartownika do pracy na innym stanowisku. A to spowodowane jest nagminnymi brakami w obsadach brygad. Od wiosny tego roku w kadrach leży stos podań pracowników straży przemysłowej o wyrażenie zgody na przejście do pracy na wydziałach produkcyjnych. Próby rozwiązania problemów dotyczących pracowników straży przemysłowej były przez nas wielokrotnie podejmowane. Jednym z ostatnich pomysłów pracodawcy było wynajęcie firmy z zewnątrz do pilnowania mienia, a obecni wartownicy mieliby otrzymać zatrudnienie w zakładzie. Jak do tej pory pomysł ten nie doczekał się realizacji. Rozmowy z pracodawcą na temat straży przemysłowej przeważnie kończyły się tym, że ich praca z definicji jest pracą przy pilnowaniu mienia lub osób.

Jesteśmy przekonani, że należy zmienić pogląd i wizerunek pracy w straży przemysłowej. Obecnie większość ich czynności wykonywanych na stanowisku pracy ma charakter pracy ciągłej – jak każdego pracownika. Pilnowanie mienia jest tylko jedną z wielu czynności. Takie stanowisko nasza organizacja związkowa będzie prezentować pracodawcy. Do naszych racji chcemy przekonać również pozostałe organizacje związkowe tak, żeby wspólnymi siłami doprowadzić do zmian, które będą satysfakcjonować pracowników straży przemysłowej.

(Ciąg dalszy ze strony 6)

traktując ich w sposób niekulturalny, wręcz chamski.

Harcowników takich, jak A. Dmoch i T. Powszedniak oraz naprawiaczy takich, jak Kwiatkowski i Gruszecki już więcej we władzach naszej firmy nie potrzebujemy. Od zasiadających w organach statutowych naszej spółki oczekujemy spokoju, stabilizacji, a przede wszystkim podejmowania mądrych i roztropnych decyzji umożliwiających bezpieczny rozwój firmy, zapewniający nam miejsca pracy i dobre zarobki. J. Wójtowicz udowodnił swoją postawą, że ułoży się z każdym, kto ma władzę, byle tylko móc piąć się w górę i czer-

pać korzyści. A. Smętek również udowodnił, że zrobi wszystko, aby wypłynąć i zrobić karierę w naszej firmie. W swoich działaniach jest jeszcze bardziej fałszywy i bezwzględny w dążeniu do celu niż jego kolega z koalicji. Takie cechy jak: uległość, dyspozycyjność każdej władzy i dbanie o własny interes, w mojej opinii dyskwalifikują J. Wójtowicza i A. Smętka jako członków Rady Nadzorczej w naszej firmie.

RYSZARD SZUBSTARSKI

W lipcowym numerze naszego informatora pojawił się błąd w nazwisku: powinno być Przybysz, a nie Przybyś, za co Pana Zbigniewa Przybysza przepraszam.

Opinie przedstawione w tym artykule wyrażają poglądy jego autora.

HARMONOGRAM WYBORÓW PRZEDSTAWICIELA ZAŁOGI DO RADY NADZORCZEJ ZAKŁADÓW AZOTOWYCH „PUŁAWY” SA

3 września 2007 r.

Ogłoszenie listy kandydatów na przedstawiciela załogi do Rady Nadzorczej ZAP

4-9 września 2007 r.

Prezentacja kandydatów, sprawdzanie list wyborców i przyjmowanie reklamacji z nimi związanych, powiadomienie wyborców o terminie wyborów z podaniem miejsca głosowania i czasu otwarcia lokali wyborczych w poszczególnych okręgach

7 września 2007 r. godz. 8.00

Zebranie GWK

1. Przygotowanie kart do głosowania do przekazania OKW
2. Przygotowanie banderoli do zabezpieczenia urn wyborczych
3. Przekazanie OKW kart do głosowania oraz innych dokumentów niezbędnych do przeprowadzenia wyborów

**10-13 września 2007 r.
WYBORY**

13 września 2007 r. godz. 11.00

Zebranie GWK

1. Przegląd i akceptacja Protokołów OKW
2. Podliczenie głosów przekazanych z OKW
3. Podjęcie uchwały o wynikach wyborów
4. Sporządzenie Protokołu GWK z wyborów
5. Przekazanie protokołu wyborów do Rady Nadzorczej
6. Ogłoszenie wyników wyborów
7. W przypadku nieustalenia wyników wyborów w I turze, podjęcie decyzji w sprawie II tury wyborów (zatwierdzenie listy kandydatów i wzoru karty do głosowania)

W przypadku zakończenia wyborów w I turze głosowania

14-18 września 2007 r. do godz. 13.00
Przyjmowanie skarg dotyczących wyborów

19 września 2007 r. godz. 13.00

Zebranie GWK

1. Rozpatrzenie skarg dotyczących wyborów
2. Stwierdzenie ważności wyborów

W przypadku zarządzenia II tury głosowania

17 września 2007 r. godz. 8.00

Zebranie GWK

1. Przygotowanie kart do głosowania
2. Przygotowanie banderoli i protokołów OKW i GWK
3. Przekazanie OKW kart do głosowania oraz innych dokumentów niezbędnych do przeprowadzenia wyborów

**18-21 września 2007 r.
WYBORY – II TURA**

21 września 2007 r. godz. 11.00

Zebranie GWK

1. Akceptacja protokołów OKW
2. Podliczenie głosów z OKW
3. Podjęcie uchwały o wynikach wyborów
4. Sporządzenie protokołu GWK
5. Przekazanie dokumentacji do Rady Nadzorczej
6. Ogłoszenie wyników wyborów lub komunikatu o nierozstrzygnięciu wyborów

24-26 września 2007 r.
Przyjmowanie skarg dotyczących wyborów

27 września 2007 r. godz. 13.00

Zebranie GWK

1. Rozpatrzenie skarg dotyczących wyborów
2. Stwierdzenie ważności wyborów

Dlaczego warto wziąć udział w wyborach?

Warto, a nawet trzeba wziąć udział w wyborach, ponieważ nic, co dotyczy naszej firmy, nie dzieje się samo. To od ludzi zależy los Zakładów Azotowych „Puławy” SA, czyli m.in. od nas – pracowników oraz od naszych przedstawicieli w radzie nadzorczej. W naszym interesie jest więc udział w wyborach i głosowanie na tych kandydatów, którzy najlepiej będą reprezentować interes spółki oraz nasze indywidualne interesy pracownicze.

Pamiętajmy: Nasz los w naszych głosujących rękach!

Ryszard Szubstarski

**Związek Zawodowy Pracowników
Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych
„Puławy” SA jak co roku zaprasza
członków związku wraz z rodzinami
do udziału w imprezach
integracyjnych.**

Odbędą się one w zakładowym ośrodku rekreacyjnym w Wólce Profeckiej w dniach 6 i 9 września 2007 r. Początek o godz. 16.30.

ZAPRASZAMY!

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