



NADCHODZĄ ZMIANY

LUTY 2008

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

tel.: (81) 565 20 44, faks: (81) 565 29 59, www.zzprc.pulawy.pl, e-mail: pu_zzprc@poczta.onet.pl

Po podwyżkach...

W piątek – 8 lutego – wszystko stało się jasne. Pracownicy naszej firmy dostali tzw. paski z wypłatą za stycznia i każdy zobaczył, o ile wzrosło jego wynagrodzenie. Reakcje na to były bardzo różne – od sympatycznych dla nas podziękowań, po składanie rezygnacji z członkostwa w związku. Jak to w życiu bywa... Przypomnijmy jednak kilka faktów.

Realizacja długo oczekiwanej w Zakładach Azotowych „Puławy” SA podwyżki połączona została z rewolucyjną zmianą zasad wynagradzania pracowników. Zmiana ta polegała przede wszystkim na zmniejszeniu rozpiętości wynagrodzeń. W całej firmie rozpiętość wynagrodzeń zredukowano o połowę z dwunastokrotnej do sześciokrotnej, a co za tym idzie – zmniejszyła się rozpiętość płac pomiędzy poszczególnymi grupami pracowników. Jasno widać to, jeśli rozpatruje się wynagrodzenia przełożonego i jego podwładnych: o ile pod rządami starych zasad (czyli do końca ubiegłego roku) wynagrodzenie szefa pobierającego pensję według tabeli B w skrajnych przypadkach było nawet pięciokrotnie wyższe niż pracownika, to według nowej tabeli różnica ta może wynieść najwyżej kilkadziesiąt procent. Wyrównanie nastąpiło również w ramach poszczególnych grup pracowniczych. Nie znaczy to oczywiście, że pracownik zły będzie zarabiał tyle, co dobry. Kategorię należną pracownikowi wskazuje jego przełożony, który ma to uczynić zgodnie z zapisami taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy.

Wiele kontrowersji podczas ostatniej podwyżki wiązało się z zastosowaniem kryteriów taryfikacyjnych. Stało się tak po raz pierwszy, chociaż w taryfikatorze zapisane zostały już 11 lat temu. Póki ich nie stosowano, nie zwracano na nie uwagi. Zastosowane okazały się kontrowersyjne i nierzeczowe. Dyskusja, jaka wokół nich rozgorzała, zakończyła się wnioskiem, że należy stworzyć nowe kryteria oceniające kompetencje pracowników. Prace nad ich zmianą mają zacząć się już w drugiej połowie lutego.

W tym samym czasie związku zawodowe i zarząd firmy rozpoczną prace nad samą hierarchią stanowisk pracy w taryfikatorze. Wprowadzenie jednolitych zasad

wynagradzania (likwidacja tabeli B) ujawniło w sposób oczywisty błędy i niekonsekwencje dotychczasowej hierarchizacji. Rozpoczęliśmy budowę nowoczesnego sprawiedliwego systemu wynagradzania. Czekają nas jeszcze wiele pracy. Na pewno nie unikniemy potknięć i błędów, ale jeżeli nie zapomnimy o podstawowych celach naszego działania, to system wynagradzania będzie coraz lepszy, a jego akceptacja przez pracowników większa i mniej będzie niezadowolonych oraz kontrowersyjny.

Na koniec muszę w kilku zdaniach odnieść się do postaw tych, którzy przestali akceptować działania na rzecz niwelowania dysproporcji płacowych w ZAP. Problem rezygnacji z członkostwa w naszej organizacji związkowej jest dla mnie osobiście wyjątkowo przykry. Z przynależności do ZZPRC w ostatnim czasie zrezygnowało 10 osób, w tym ośmiu długoletnich pracowników naszych zakładów zatrudnionych na stanowiskach sterowniczych i aparaturowych. Byli to w części ludzie, którzy do naszego związku należeli od wielu lat i którzy dawno temu razem ze mną sformułowali postulaty zrównania wynagrodzeń w Zakładach Azotowych „Puławy” SA. Przykre jest to, że opowiadali się za tym do momentu, kiedy to ich dotyczyły większe podwyżki wyrównujące.

Na ostatniej stronie naszego informatora publikujemy niektóre z uchwał walnego zebrania delegatów naszego związku z ostatnich lat. Z kolei na stronie 2 można przeczytać fragment artykułu, który napisałem dokładnie trzy lata temu dotyczącego wyrównywania wynagrodzeń pracowników naszej firmy. Polecam ich lekturę nie tylko tym, którzy – jak się okazało – mają moralność Kalego, ale i tej ogromnej większości długoletnich pracowników, dla których zasady są ważniejsze niż ich własny interes.

Mam również nadzieję, że lektura tego numeru naszego pisma wywoła refleksję u najmłodszych pracowników firmy, którzy nie zawsze zdają sobie sprawę z tego, że ich dzisiejsza kilkudziesięcioprocentowa podwyżka stanowi realizację postulatów ich starszych koleżanek i kolegów wysuniętych wiele lat temu.

PIENIĄDZE WIELKIE ŻĄDZE

(przedruk fragmentu artykułu autorstwa
Sławomira Wręgi z biuletynu
„Nadchodzą Zmiany” z lutego 2005 r.)

Kolejność dziobania

W prymitywnych ptasich społecznościach istniejące tam zależności specjaliści nazywają „kolejnością dziobania”, miejsce w hierarchii wyraża się bowiem kolejnością zaspokajania głodu. Osobnik znajdujący się najwyżej jako pierwszy podchodzi do pożywienia i „nadziobuje się”. Najślabszy jest ostatni.

W taki sam sposób przeprowadzono wdrożenie taryfikatora klasyfikacyjnego stanowisk pracy w naszej firmie. Najpierw „nadziobali się” dyrektorzy, później główni specjaliści, kierownicy zakładów i szefowie biur, za nimi poszli kierownicy wytwórni. W miarę bezboleśnie doszło do specjalistów. Dyspozytorzy zmianowi przedsiębiorstwa, kierownicy zmiany, mistrzowie i kilkudziesięciu sterowniczych to, co im się należy, dostali dopiero po latach awantur robionych przez naszą organizację związkową. Więcej osiągnąć się nie dało w żaden sposób.

Wciąganie drabiny

„Kolejność dziobania” jako prymitywna organizacja społeczna w sytuacji, kiedy pożywienia jest pod dostatkiem, pozwala nasycić się wszystkim osobni-

kom danej społeczności. W drugiej połowie lat 90. w ZAP na fundusz płac szło dużo pieniędzy. Mimo tego taryfikator nie został wdrożony. Dlatego tak się stało?

Bażant, nawet taki pozostający przy najlepszym apetycie, jest w stanie zjeść skończoną ilość pokarmu. Jak przesadzi, pęknie mu żołądek. Dyrektorowi konto bankowe nigdy nie pękło. Podobnie zachowują się konta wszystkie inne – są jak worki bez dna. Nakłada się na to dziwne, niezrozumiałe dla przeciętnego człowieka, natomiast oczywiste i naturalne dla socjologów zjawisko, określane mianem „wciąganie drabiny”. Polega ono na tym, że dana grupa społeczna póty walczy o sprawiedliwy rozdział dóbr dla wszystkich, dopóki nie zastosuje się w stosunku do niej rozdzielnika takiego samego, jak dla grup wyżej szierarchizowanych. Wtedy natychmiast członkowie tej grupy zaczynają głośno krzyczeć, iż zastosowanie tego samego klucza nadziału do grup niższych jest niesłuszne, niesprawiedliwe, niewłaściwe, nieuczciwe..., a tak w ogóle to: „Za co tym głąbom tyle dawać?”

W tym miejscu muszę się przyznać, że zrozumiałem to, gdy do naszego biura przyszedł z rezygnacją z członkostwa w związku jeden z dyspozytorów zmianowych przedsiębiorstwa. Pamiętam go z czasów, kiedy grupa dyspozytorów była bardzo mocno zaniżona w wynagrodzeniach. Wtedy człowiek ten był zwolennikiem szybkiego wdrożenia taryfikatora dla wszystkich pracowników. Dzisiaj mówi: „Dlaczego nie dostałem? Przecież mi się należy”.(...)

TRUDNE PORÓWNANIE

Obiecaliśmy Państwu, że opublikujemy zestawienia danych pozwalające na porównanie wynagrodzeń w poszczególnych grupach pracowniczych po podwyżkach z wynagrodzeniami przed podwyżkami. Zależało nam, by wynagrodzenia w poszczególnych grupach pracowniczych odnieść do średniej płacy przed podwyżkami i po podwyżkach.

Niestety okazuje się, że mamy ogromne problemy z przygotowaniem takiego materiału. Odniesienie płac ze stycznia 2008 r. do wynagrodzeń z grudnia 2007 r. byłoby zupełnie nieczytelne, gdyż w grudniu ze względu na „jubileuszówki” i odprawy emerytalne średnie wynagrodzenie w naszej firmie wzrosło do 3950 zł.

Średnie wynagrodzenie w ZAP za ubiegły rok wyniosło

3650 zł. Porównanie jednego miesiąca (stycznia 2008 r.) do całego roku również nie da jasnego obrazu i wypaczy wiele wskaźników. Obawiam się, że rozsądne porównanie wynagrodzeń sprzed i po podwyżkach możliwe będzie dopiero po kilku miesiącach funkcjonowania rzeczywistości popodwyżkowej.

ŚREDNIE WYNAGRODZENIA

- w ZAP za styczeń – 4107 zł
- w regionie wschodnim za 2007 r. – 2300 zł
- w gospodarce narodowej w 2007 r. – 2691 zł
- w sektorze przedsiębiorstw – 2888 zł
- w sektorze przedsiębiorstw IV kwartale 2007 r. – 3105 zł
- w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2007 r. – 3246 zł

ZACHWIANA HIERARCHIA



**SŁAWOMIR
WRĘGA**

Ujednolicenie zasad wynagradzania, polegające na wprowadzeniu jednej tabeli płac dla wszystkich pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” SA, ujawniło liczne patologie, do jakich doszło wskutek wieloletniego funkcjonowania poprzedniego systemu wynagradzania. Na czym one polegały? Przede wszystkim na podciąganiu wynagrodzeń niektórych grup pracowników wynagradzanych według tabeli A do wynagrodzeń z tabeli B. Działo się tak np. w przypadku referentów wynagradzanych pierwotnie według kategorii 8 tabeli A. Ich przełożonym był wówczas kierownik zespołu wynagradzany z kategorii 13 tabeli B. Różnica ich wynagrodzeń była tu trzykrotna. Taka sytuacja spowodowała tendencję do „przerabiania” referentów na starszych referentów, następnie na specjalistów i starszych specjalistów. A starszy specjalista (ekonomiczny, handlowy itp.) wynagradzany był według kategorii 14 z tabeli A. I chociaż różnica między wynagrodzeniami kierownika i podwładnego nadal była dwukrotna, to ten pierwszy opłacany był de facto z kategorii niższej.

Sytuacja skomplikowała się w momencie wprowadzania jednej tabeli wynagrodzeń. Dokonanie równoległego przejścia doprowadziłoby do tego, że zarobki podwładnego przewyższałyby zarobki jego kierownika. Wprowadzono więc korektę polegającą na tym, że starsi specjaliści ze starej kategorii 14 tabeli A razem ze starszymi specjalistami z kategorii 13 tabeli A

znaleźli się w nowej kategorii 8. Oznacza to, że co prawda nie są powyżej swojego kierownika w hierarchii stanowisk, ale są na równym z nim poziomie. Trudno ukryć, że sytuacja ta zdrowa nie jest. Jeżeli dodamy, że kierownik zmiany centrum produkcyjnego znajduje się w nowej kategorii 7, czyli o kategorię niżej niż starszy specjalista, to robi się jeszcze bardziej niewesoło.

Sytuacja staje się dramatyczna, kiedy uświadomimy sobie, że starszych specjalistów, o których mowa, liczy się w naszej firmie w setkach. Tymczasem – według ekspertów zajmujących się organizacją i funkcjonowaniem przedsiębiorstw – tak wysoko wykwalifikowani pracownicy, których u nas nazywa się specjalistami i starszymi specjalistami, powinni stanowić około 1% ogółu zatrudnionych w firmie. W naszym przypadku powinno być ich około 33. Nie ulega wątpliwości, że 90% specjalistów i starszych specjalistów z Zakładów Azotowych „Puławy” SA to faktyczni referenci wywindowani w tabeli wynagrodzeń w sposób, o którym mówiłem na początku.

Jeszcze w tym miesiącu zespół negocjacyjny zajmie się zmianami w hierarchii stanowisk pracy. Na dzisiaj są dwa sposoby załatwienia tej sprawy. Pierwszy polega na przeprowadzeniu weryfikacji pracowników zatrudnionych na stanowiskach specjalistów i starszych specjalistów oraz ograniczeniu ich liczby do 30-40 osób w firmie. Drugi sposób to umieszczenie tych stanowisk w nowej hierarchii o trzy kategorie niżej. Zdaje sobie sprawę, że oba sposoby są niezwykle kontrowersyjne i trudne do przeprowadzenia. Jednak już dziś większość pozostałych grup zawodowych wystąpiła z wnioskami o umieszczenie ich w hierarchii stanowisk o kategorię wyżej niż obecnie. Większość wniosków ma bardzo mocne uzasadnienie – np. dyspozytorzy mocy, którzy samodzielnie zarządzają mocą elektryczną pobieraną przez przedsiębiorstwo, wynagradzani są według kategorii 6, czyli dwie kategorie niżej od starszego specjalisty, który przecież zawsze pracuje pod nadzorem kierownika.

Zespół negocjacyjny będzie miał więc kolejny trudny orzech do zgryzienia.

Najlepiej oszczędzać na innych

Wiele interwencji, jakie podejmuje nasza organizacja związkowa w ostatnim czasie, dotyczy wymuszania pracy przy obsłudze instalacji produkcyjnych i elektrycznych zespołami o liczebności poniżej minimalnych bezpiecznych obsad. Realizowane jest to w ten sposób, że wprowadzane są – najpierw przez dyrektorów, później kierowników odpowiednich szczebli – restrykcje odnośnie pracy w godzinach nadliczbowych. Dochodzi nawet do sytuacji, że niektórzy kierownicy wydziałów pisemnie zezwalają na pracę brygad poniżej bezpiecznej minimalnej obsady. Dzieje się tak mimo tego, że dwa lata temu podobne przypadki były przedmiotem kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Stwierdzono wówczas nieprawidłowości i nałożono przewidziane prawem sankcje na pracodawców.

Tymczasem wciąż chyba wiele osób nie zdaje sobie sprawy z tego, jak wiele zagrożeń niesie takie działanie. W oczywisty sposób zmniejsza się bezpieczeństwo nie tylko pracowników, ale i całego procesu produkcyjnego, zwielokrotniając prawdopodobieństwo

wystąpienia awaryjnych odstawień instalacji. Chciałbym w tym miejscu zwrócić szczególną uwagę osobom bezpośrednio odpowiedzialnym za pracę brygad poniżej minimalnych bezpiecznych obsad, czyli mistrzom, którzy tylko w przypadku pisemnego polecenia dzielić będą ewentualną odpowiedzialność z kierownikami wydziałów. Dyrektorzy jednak są na tyle cwani, że zalecenia wydają ustnie, a jeżeli już zdarzy się, że przekażą je swoim podwładnym na piśmie, to robią to w sposób tak ogólny, że pociągnięcie ich do odpowiedzialności będzie raczej niemożliwe. A mowa tu nie tylko o odpowiedzialności dyscyplinarnej, jaka może grozić w przypadku odstawienia instalacji, ale również o odpowiedzialności karnej, której w razie zaistnienia ciężkiego lub zbiorowego wypadku przy pracy – moim zdaniem – uniknąć się nie da. Pieniądze zaoszczędzone na nadgodzinach raczej nie trafią do kieszeni mistrzów i kierowników wydziałów. A kara więzienia tylko dlatego, że pan dyrektor miał kaprys po raz kolejny wymienić meble w swoim gabinecie, byłaby – przynajmniej w moim odczuciu – czystym idiotyzmem.

SŁAWOMIR WRĘGA

ROZWAŻANIA PO PODWYŻCE



**ANDRZEJ
KRAKOWIAK**

Naliczenie podwyżek za nami. Mimo że wszystko stało się jasne, trzeba stwierdzić, że ostatni wzrost naszych wynagrodzeń wciąż budzi wiele kontrowersji. Po otrzymaniu podwyżki zauważyłem, że kwoty podwyżkowe zostały połączone z ryczałtem dodatku zmianowego. Moim zdaniem taki „mix” zaciemnił obraz podwyżki. Dziś trudno określić, jaka kwota stanowi przyznaną podwyżkę, a jaka jest ryczałtem. Stąd szereg zastrzeżeń zgłaszanych do zakładowych

organizacji związkowych dotyczących tego, że znów preferują one pracowników o niewielkim stażu pracy. Pracownicy o wyższym stażu pracy poczuli się po raz kolejny niedocenieni. Rozdzielenie kwot podwyżki i ryczałtu zmianowego spowodowałoby uzyskanie klarownej informacji na temat tego, jaki wpływ na wynagrodzenia zasadnicze miała ocena przełożonego. Oczywiście ten problem dotyka tylko pracowników zmianowych.

Drugą kwestią, na jaką zwróciłem uwagę, jest sposób naliczania podwyżki. Ten, który zastosowano tym razem wpływa rażąco na zaniżenie podwyżki pracowników ze średnim i wyższym stażem pracy. Związki zawodowe (to dotyczy także naszego), godząc się na włączenie dodatku stażowego do płacy zasadniczej, powinny zadbać również o to, żeby nie miał on wpływu na podwyżkę. Przy ubruttowieniu płacy do naliczania podwyżki powinno się wyłączyć dodatek stażowy w taki sam sposób jak zmianowy. Takie rozwiązanie spowodowałoby, że na podwyżkę miałyby wpływ tylko ocena pracownika. Dziś na wysokość podwyżki bardziej wpływają włączone składniki niż

(Ciąg dalszy na stronie 5)

Radosna twórczość młodzieży

Pismem z 14 lutego br. kierownik zakładu wykonawstwa remontów i inwestycji zwrócił się do kierownika zespołu robót elektromechanicznych o wytypowanie 12 pracowników spośród 21 elektroenergetyków zatrudnionych w systemie pracy zmianowej i obsługujących dwa ośrodki dyżurne (Amoniak I z przyległościami i Amoniak II z przyległościami – w sumie pięć dawnych wydziałów) oraz stworzenie w oparciu o nich jednego ośrodka dyżurnego. Z tych dwunastu osób dziesięć obstawiałoby pięć brygad (po dwóch pracowników na jedną brygadę), a dwie pełniłyby funkcję podmianowych. Pozostali elektrycy zostaliby przeniesieni do pracy na pierwszej zmianie. Na zrealizowanie tego zadania kierownik wyznaczył termin do 15 lutego.

6 lutego kopia pisma kierownika zakładu wykonawstwa remontów i inwestycji w tej sprawie dotarła do organizacji związkowych. Po analizie i dokładnym rozpoznaniu problemu okazało się, że o wprowadzeniu opisanych wyżej zmian zdecydował kierownik jednoosobowo. Zmiany te nie były konsultowane ani z pracownikami, których one dotyczą, ani z ich bezpośrednimi przełożonymi. Biorąc pod uwagę, że ostatnie przypadki odstawienia fabryki z powodu awarii elektrycznych kosztowały naszą firmę kilkanaście milionów złotych, a na przeniesieniu 9 pracowników z systemu pracy zmianowej na pierwszą zmianę można zaoszczędzić rocznie niecałe 100 tys. złotych, to decyzja ta musi wydawać się mocno kontrowersyjna. Z kolei brak konsultacji z pracownikami pracującymi na tym odcinku nazwać można – najdelikatniej mówiąc –

więc – brakiem profesjonalizmu. Na tym jednak nie koniec. Kierownik zakładu wykonawstwa remontów i inwestycji, podejmując tak istotną decyzję dotyczącą zmian organizacyjnych, złamał prawo – a dokładnie zapisy ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Ustawa ta stanowi bowiem, że o zamiarze wprowadzenia takich zmian należy poinformować radę pracowników (art. 13 ust. 1 pkt 3) oraz przeprowadzić konsultacje z radą (art. 14 ust. 1).

7 lutego organizacje związkowe wystąpiły w powyższej sprawie do zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” SA, wnosząc o zablokowanie bezprawnych działań oraz wyciągnięcie konsekwencji dyscyplinarnych wobec osób odpowiedzialnych. I cóż się okazało? O wprowadzanych zmianach organizacyjnych w zakładzie wykonawstwa remontów i inwestycji władze spółki dowiedziały się... z naszego pisma. Natychmiast otrzymaliśmy zapewnienie, że bez wypełnienia procedury informacyjno-konsultacyjnej żadne zmiany nie będą wprowadzone.

Jednym z filarów ustroju naszego państwa, jak również innych krajów Unii Europejskiej jest dialog społeczny. Zastanawiam się, czy kierownik zakładu wykonawstwa remontów i inwestycji nie zna tego ustroju, czy też nim gardzi? W jednym i drugim przypadku najsensowniejszym posunięciem, jakie nasze zakłady mogą zrobić, jest zrezygnowanie z usług tego pana. Oszczędność na pewno będzie tu większa niż w przypadku przeniesienia dziewięciu elektryków na pierwszą zmianę.

SŁAWOMIR WRĘGA

(Ciąg dalszy ze strony 4)

ocena bezpośredniego przełożonego i dlatego mamy sporą grupę pracowników, którzy nie są zadowoleni. Uważam, że rozwiązanie, jakie zastosowano w sposobie naliczania podwyżki, jest najgorszym z możliwych.

Co do oceny i samooceny pracownika to zauważyłem, że ich przeprowadzenie nie przebiegało prawidłowo. Nagminnie łamano i naginano procedury do potrzeb przełożonych. Formalne błędy związane z kolejnością przeprowadzenia samooceny, a następnie oceny są głównym grzechem przełożonych.

Wpływanie kierownictwa na określenie docelowej kategorii przez bezpośredniego przełożonego (np. mistrza) chyba jest w naszej firmie regułą. Takie praktyki powinny być piętnowane przez wszystkie organizacje związkowe, a także przez samo biuro personalne. Procedura odwoławcza jest przy tym prowadzona słamazarnie i nigdzie się nie wspomina, jaki ma ona wpływ na przekazanie tych 4%. Jestem pewien obaw co do przekazania tej kwoty podwyżki pracownikom. Z ustaleń wynika, że powinna być ona przekazana w pierwszych dniach lutego. Ciekawe, jak długo pracodawca będzie nas jeszcze wodzić za nos.

ANDRZEJ KRAKOWIAK

Z prasy o wielka chemii...

Ministerstwo skarbu oczekuje, że Nafta Polska (NP) w ciągu dwóch miesięcy przygotuje plan działań dotyczących przekształceń własnościowych w sektorze chemicznym. Mają one dotyczyć przede wszystkim zakładów azotowych Tarnów i Kędzierzyn, w których NP posiada po akcji 80 proc. Resort nie wyklucza, że dokument ten może objąć także inne podmioty z branży. Możliwe, że będący na ukończeniu rządowy plan prywatyzacji na najbliższe cztery lata nie będzie obejmował spółek naftowych i chemicznych. Harmonogram ma trafić wkrótce pod obrady rządu. Będzie zawierał plan prywatyzacji większości firm z udziałem Skarbu Państwa. Jak na razie nie ma jeszcze mapy prywatyzacji aktywów należących do innych ministerstw. Krzysztof Żuk, wiceminister skarbu państwa mówi: „zastanawiamy się, czy z planu czteroletniego nie wyjąć np. ciężkiej chemii i spółek naftowych”.

Z wcześniejszych informacji wynika, że na liście spółek, które nie będą podlegać prywatyzacji, będzie ponad 20 firm. Jak podkreśla wiceminister, mapa drogowa prywatyzacji będzie zawierać rekomendacje co do ścieżki prywatyzacji poszczególnych podmiotów, które potem będą mogły być modyfikowane. Na razie, przynajmniej w przypadku dużych firm sektora chemii ciężkiej i górnictwa, wiodącą formą prywatyzacji będą oferty publiczne. Resort zakłada, że jeszcze w tym roku na giełdzie papierów wartościowych zadebiutują mniejszościowe pakiety akcji tarnowskich Azotów, Kopalni Węgla Kamiennego Bogdanka i zakładów azotowych w Kędzierzynie. Zapytany, czy model prywatyzacji poprzez giełdę, zakładający zbycie najpierw mniejszych pakietów na giełdzie, a potem ewentualnie sprzedaż pakietu kontrolnego inwestorom strategicznym, będzie wiodącym sposobem, Krzysztof Żuk odpowiada, że „jest to pomysł, jednak jeszcze nie zweryfikowany co do racjonalności ekonomicznej”. Przez cztery lata Ministerstwo Skarbu Państwa chce uzyskać z prywatyzacji 25-30 mld zł. W tym roku w ręce prywatnych inwestorów ma trafić 316 polskich firm. Wpływy ze sprzedaży państwowego majątku mają wynieść 4,5-5,5 mld zł. W 2007 roku przychody z prywatyzacji wyniosły 1,95 mld zł wobec zaplanowanych 3 mld zł.

* * *

Najbardziej podwyżkę cen surowca odczują firmy chemiczne. Ceny powinny wzrosnąć o 30 procent, by PGNiG nie miał strat na handlu gazem. PGNiG od kilku lat się domaga, by koszty importu gazu z Rosji, która prowadzi teraz kolejną wojnę negocjacyjną z Ukrainą, mógł całkowicie uwzględnić w cenniku, ale bez skutku. Dotychczas szef Urzędu Regulacji Energetyki skutecznie hamował apetyty PGNiG na podnoszenie cen, kierując się dobrem klientów indywidualnych i wpływem podwyżek na inflację. Wicepre-

zes URE przyznaje w rozmowie z „Rzeczpospolitą”, że powodów do podwyżek nie brakuje, ale tani dolar pomaga firmie, więc sytuacja nie jest dramatyczna.

Tak jak już wspomnieliśmy, podwyżka cen gazu najmocniej uderzy w firmy chemiczne, dla których zakup tego surowca stanowi ponad 50 proc. kosztów materiałowych. Wszystkie spółki liczą się jednak z tym, że ceny te po raz kolejny wzrosną. Największy odbiorca surowca w Polsce – Zakłady Azotowe „Puławy” SA – już uwzględnił skok cen w tym roku. Producent nawozów zużywa rocznie 900 mln m sześć. surowca. „Założyliśmy, że od marca 2008 roku tysiąc metrów sześciennych gazu wraz z przesyłem będzie nas kosztowało 922 zł” – mówi „Rzeczpospolitej” Lech Kliża, członek zarządu ZA Puławy. W IV kwartale 2007 r. spółka płaciła ok. 860 zł, a więc założony przez nią wzrost cen sięgnie 7-8 proc. i podniesie jej koszty o ok. 60 mln zł. Drugim co do wielkości odbiorcą gazu są Zakłady Chemiczne „Police” SA – ok. 500 mln m sześć. rocznie. Spółka nie podała jeszcze prognoz na 2008 rok.. „Gaz to bardzo istotny czynnik kosztowy i musimy go w prognozie uwzględnić. Dlatego cały czas czekamy, by mieć pewność, o ile i od kiedy ceny pójdą w górę. Wcześniej przewidywaliśmy wzrost o 9 - 10 proc. od stycznia, jednak im później wejdzie w życie, tym lepiej dla nas” – wyjaśnia „Rz” Rafał Kuźmiczonek, rzecznik Polic.

* * *

Ministerstwo środowiska proponuje więcej zezwoleń na emisję CO₂ producentom energii, bo boi się podwyżek cen prądu. Straci przemysł – zwłaszcza huty, zakłady chemiczne i papiernie. Nowa wersja podziału zezwoleń na emisję CO₂, radykalnie różni się od tego, co ministerstwo środowiska proponowało jeszcze w grudniu. Wówczas minister Maciej Nowicki chciał, żeby elektrownie i elektrociepłownie dostały zezwolenia na emisję 116 mln ton CO₂ rocznie. Huty miały dostać 14,4 mln ton, firmy chemiczne - 6,8 mln ton, a np. cementownie – 12,5 mln ton. Nowicki tłumaczył wówczas, że tym branżom należy się większa liczba zezwoleń – bo inwestowały w nowoczesne technologie, bardziej przyjazne środowisku. A elektroenergetyka nie.

W obronie energetyki stanęli wicepremier i minister gospodarki Waldemar Pawlak oraz minister skarbu Aleksander Grad. Ten drugi twierdził, że tak mały przydział limitów CO₂ utrudni prywatyzację energetyki, bo spadnie wartość spółek, a w tym roku na warszawskim parkiecie mają zadebiutować Polska Grupa Energetyczna oraz Enea. W skład obu spółek wchodzi największy polscy emitenci

(Ciąg dalszy na stronie 7)

(Ciąg dalszy ze strony 6)

dwutlenku węgla – w PGE Elektrownia Bełchatów, w Enei – elektrownia Kozienice. Resort środowiska musiał więc ustąpić i przygotować nowy plan podziału. Powstał on w porozumieniu z ministerstwami Gospodarki i Skarbu. W nowym projekcie elektrownie dostały prawo do emisji 105 mln ton CO₂ – o 12 proc. więcej. Jeszcze bardziej

resort dopieścił elektrociepłownię – będą mogły wypuścić 26,5 mln ton – o 19,5 proc. więcej niż projekcie z grudnia. Kto stracił na nowym podziale? Najbardziej przemysł chemiczny (22,5 proc. mniej), papierniczy (24 proc.) i hutniczy (18 proc.). Projekt z grudnia nie miał szans na przejście przez rząd, bo siła przebicia energetyki jest zbyt duża, a podwyżki cen prądu zbyt drażliwe społecznie.

Program inwestycyjny dla pracowników ZAP

8 lutego przedstawiciele zarządu firmy i organizacji związkowych działających w Zakładach Azotowych „Puławy” SA wysłuchali prezentacji programu inwestycyjnego dla pracowników naszego przedsiębiorstwa. Prezentacji dokonali Jarosław Tomaszewski, wiceprezes spółki Provida oraz Dariusz Będkowski, członek zarządu spółki CapitalPRO.

Załoženiami prezentowanego programu są:

1. przygotowanie efektywnej alternatywy dla dotychczasowych metod budowania bezpieczeństwa finansowego pracowników,
2. stworzenie pracodawcy możliwości uruchomienia grupowego programu inwestycyjnego dla pracowników, stanowiącego w całości koszty uzyskania przychodów pracodawcy.

Namiasz cele omawianego programu to:

1. zapewnienie pracownikom zakładu pracy bezpieczeństwa finansowego poprzez uruchomienie grupowych form prowadzenia indywidualnych programów inwestycyjnych Korporacja Grupa Plus.
2. zapewnienie zarządom spółek możliwości wprowadzenia indywidualnego programu motywacyjnego skierowanego do wybranych grup lub osób.

Twórcą programu, jak również jego zarządcą jest firma Skandia – międzynarodowa korporacja finansowa działająca na rynku ponad 150 lat i mająca swoje korzenie w Szwecji. Spółka CapitalPRO jest dystrybutorem produktu. Program działa w ten sposób, że pracodawca wpłaca miesięczne składki na rzecz swoich pracowników i określa sposób zarządzania umową przez okres jej trwania. Pracownik z kolei staje się właścicielem kapitału po zakończeniu umowy lub po przekazaniu przez pracodawcę praw do niej po piątym roku jej trwania.

Wyżej opisana prezentacja rozpoczęła prace nad uruchomieniem programu inwestycyjnego dla pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” SA opłacanego przez pracodawcę. A po co właściwie nam ten program?

Przywileje emerytalne pod znakiem zapytania

W latach 2008-2009 obecnych i przyszłych emerytów czeka prawdziwa rewolucja – piszą eksperci „Gazety

Prawnej”. Zmieniają się zasady przyznawania świadczeń i sposób ich wyliczania. Zdecydowanie zmaleje liczba osób, mających prawo do przechodzenia na wcześniejsze emerytury.

Jest to efekt tego, że w 2009 roku zacznie działać nowy system emerytalny, a do końca tego roku wygaśnie większość obowiązujących obecnie przywilejów emerytalnych. W zamian od 2009 roku mają pojawić się tzw. emerytury pomostowe.

Ten okres przejściowy wywołuje niezwykle zamieszanie. Tym bardziej, że pierwotnie miał się zakończyć w 2006 roku, ale już dwukrotnie przekładano tę datę. Wiele osób nie wie na jakich zasadach może skorzystać ze świadczenia i czy powinno się już w tym roku ubiegać się o emeryturę. Dodatkowo atmosferę podgrzał wyrok Trybunału Konstytucyjnego, który wskazał, że prawo do wcześniejszych emerytur powinni zyskać w tym roku 60-letni mężczyźni.

Wysokość nowej emerytury (zarówno pochodzącej z ZUS jak i OFE) będzie w uproszczeniu pochodną operacji podzielenia kapitału zgromadzonego na emeryturę przez tzw. przeciętne dalsze trwanie życia dla osoby w danym wieku. Sposób jej obliczenia można przedstawić jako:

Wysokość miesięcznej emerytury = wartość zgromadzonego kapitału i kapitału początkowego/przeciętne dalsze trwanie życia w miesiącach

Wysokość emerytury nie będzie więc już zależę od ustalonej przez ustawodawcę kwoty bazowej, współczynnika przeliczania okresów składkowych i nieskładkowych i na przykład tego jakie okresy zostaną zaliczone do okresów nieskładkowych. Na jej wysokość wpłynie wysokość zgromadzonego kapitału i moment opuszczenia rynku pracy. Emerytura będzie tym wyższa im więcej pieniędzy zgromadzi się na koncie emerytalnym w ZUS i OFE, oraz im mniej lat zostanie do przeżycia w momencie skorzystania ze świadczenia - im później odejdzie się na emeryturę tym statystycznie mniej lat do przeżycia, dzięki czemu wyższe będzie świadczenie.

I Walne Zebranie Delegatów ZZPRC 16 maja 1997 r.

Uchwała nr 5

W związku z pogłębiającą się od kilku lat dysproporcją w płacach zasadniczych pomiędzy pracownikami ruchu ciągłego a jednozmianowymi na niekorzyść pracowników zmianowych, zobowiązuje się Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego ZA „Puławy” SA do podjęcia starań w celu uregulowania ww. kwestii.

II Walne Zebranie Delegatów ZZPRC 5 czerwca 1998 r.

Uchwała nr 2

II Walne Zebranie Delegatów zobowiązuje Zarząd do podjęcia działań zmierzających do przyjęcia jednej tabeli płac i zniwelowania różnic w stawkach zasadniczych między pracownikami zmianowymi i jednozmianowymi.

X Sprawozdawczo-Wyborcze Zebranie Delegatów ZZPRC 17 marca 2005 r.

Uchwała nr 5

(...) X Walne Zebranie Delegatów upoważnia Zarząd związku do działań na rzecz poprawy warunków pracy i płacy, egzekwowania prawa pracy, w szczególności w obszarach czasu pracy i niwelowania dysproporcji płacowych.

XI Walne Zebranie Delegatów ZZPRC 29 marca 2006 r.

Uchwała nr 5

XI Walne Zebranie Delegatów zobowiązuje Zarząd Związku do zintensyfikowania działań mających na celu likwidację nieuzasadnionych różnic płacowych (...).

XIII Walne Zebranie Delegatów ZZZPRC 22 maja 2007 r.

Uchwała nr 6

XIII Walne Zebranie Delegatów zobowiązuje Zarząd Związku do podjęcia działań celem podniesienia średniej płacy w Zakładach Azotowych „Puławy” SA do poziomu 4,5-5 tysięcy zł.

Uchwała nr 7

XIII Walne Zebranie Delegatów zobowiązuje Zarząd Związku do kontynuowania prac celem zrównania wynagrodzeń pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” SA pracujących na jednakowo wycenionych stanowiskach.

Świetlana przyszłość emeryta

Około dwunastu milionów Polaków dziewięć lat temu uwierzyło w reformę emerytalną stworzoną przez rząd Jerzego Buzka. Jego partia znów jest dziś u władzy, a twórca tej reformy prof. Marek Góra doradza rządowym gremiom. W ostatnich dniach otrąbiono kolejny cud emerytalny rządu Donalda Tuska. Poinformowano, że za 30 lat polski emeryt otrzyma 5500 zł emerytury. Problem w tym, że dotyczy to wyłącznie dzisiejszego 30-latkka, a realna wartość tych pieniędzy za 30 lat to obecnie 1800 zł. Podobnie dzisiejsi 50-latkowie przy pensji 3000 zł dostaną emeryturę 1697 zł (dla kobiet) o realnej wartości 1056 zł i 2648 zł (dla mężczyzn), czyli realnie na stan teraźniejszy 1531 zł.

Cała reforma to wielkie kłamstwo. Podstawy tej reformy są oparte na błędach i oszukiwaniu klienta. Działania wielu otwartych funduszy emerytalnych rozpoczęto od oszukiwanych praktyk inwestycyjnych – wszystkie miały świetne wyniki (często sztucznie zawyżone), a nadzór był jak zwykle wyrozumiały i pobłażliwy. Oczywiście media zachowywały się w tym czasie stronnicozo, licząc na wpływy z reklam, i skutecznie zablokowały krytyków tych rozwiązań. A kłamstwo goniło za kłamstwem. Wysokie wskaźniki zyskowności w OFE były wynikiem często typowego kręactwa finansowego. Skutecznie ukrywano straty na konkretnych operacjach. Sprzedawano papiery po cenach niższych od rynkowych, kupowano natomiast po cenach wyższych. Ponieważ napływały nowe miliardy złotych z ZUS, w papierach się zgadzało (w 2008 r. OFE otrzymują 33 mld zł z budżetu państwa via ZUS, co miesiąc od 2-3 mld zł z naszych składek). Prowizje pobierane przez OFE były i są nadal gigantyczne – 7 proc. od wartości składek za sam fakt ich napływu. Wyobraźmy sobie minę klienta banku, który zakładając lokatę bankową na 30 lat miałby zapłacić za to 7 proc. Do tego dochodzą opłaty za zarządzanie, rocznie ok. 0,6 proc. wartości aktywów, które urosły dziś do ok. 134 mld zł, a w 2009 r. będzie to ok. 180 mld zł. Do tego opłaty za zmianę przymusowego wcielenia do któregoś z OFE. Co to ma wspólnego z nowoczesną gospodarką wolnorynkową? Czyż to nieprzymusowa pańszczyzna?

Marzenia, że polski emeryt, niczym dzisiejszy emeryt z Niemiec czy Szwecji, będzie wygrzewać kości na słonecznych plażach Costa Brava, pozostaną tylko marzeniami. Już na początku kwietnia 2009 r. pierwsi beneficjenci nieprzemysłanej i szkodliwej reformy ubezpieczeniowej z 1999 r. zgłoszą się po emeryturę. Rozczarowanie i oburzenie będzie ogromne, a kto za taki stan rzeczy będzie odpowiadał? Nie trudno przewidzieć. My.

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