

Zakłady Azotowe „Puławy” nie na sprzedaż!

Jednym z zaproszonych gości na Walne Zebranie Delegatów ZZPRC Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. była pani Małgorzata Iwanejko - zwyciężczyni konkursu na stanowisko prezesa spółki. Wszyscy zgromadzeni byli niezwykle ciekawi spotkania z nowym szefem. Poniżej przedstawiamy fragmenty wystąpienia pani Prezes oraz odpowiedzi, jakich udzieliła na pytania zgromadzonych.

Małgorzata Iwanejko:

Dotychczas, jak Państwo wiecie, pracowałam w Nafcie Polskiej. Od momentu gdy musiałam odejść z Zakładów Azotowych, minęło 3,5 roku. Był to jak dotąd jedyny okres mojej nieobecności w spółce. Wcześniej pracowali tu moi rodzice, którzy związani byli również z Zakładami Chemicznymi

wszystko konsultowała. Liczę na dobrą współpracę i wsparcie. Jestem nastawiona na rozwój spółki, na ściągnięcie inwestorów i mogę zapewnić, że nie planuję żadnych niepokojących zmian.

Od dnia 5 kwietnia, od godziny 7.00, obejmuję funkcję prezesa Zakładów Azotowych „Puławy”. Zarząd zostaje w takiej postaci, jak to było dotychczas, tj. w jego skład wchodzi Marcin Buczkowski i Mieczysław Wiejak.

Pytanie z widowni:

Co Pani miała na myśli, mówiąc o prywatyzacji dotyczącej Zakładów Azotowych „Puławy”?

Małgorzata Iwanejko:

Może niefortunnie użyłam tu słowa prywatyzacja. Miałam na myśli to, że np. spółki

uwagę obecne ceny gazu w Polsce i dalsze zapowiadane podwyżki, nie sposób uznać, że ktoś w kraju wybuduje instalację nawozową. Dlatego uważam, że warto zastanowić się nad zakupem takich instalacji amoniakalnych, które znajdują się przy tanich źródłach gazu.

Pytanie z widowni:

Co dalej z Naftą Polską?

Małgorzata Iwanejko:

Pierwszą decyzją premiera była likwidacja Nafty. Jak dotąd firma nie została zlikwidowana. Nie otrzymała również żadnego stanowiska na piśmie. Natomiast Nafta została zobowiązana do zakończenia procesu prywatyzacji, podpisania odpowiednich dokumentów z pracownikami, jak np. pakiety socjalne. Dzięki temu Nafta stanie się właścicielem ok. 17% akcji Orlenu i ponad 50% Lotosu, 100% Deku i chyba PetroBaltic. Dzięki temu, że jest to spółka w całości Skarbu Państwa, procedura „wyjęcia” i „oddawania” do Skarbu Państwa nie będzie taka długa. Natomiast jeśli chodzi o części składowe Nafty, tj. Orlen i Lotos, to są to spółki giełdowe i pierwszeństwo w nich mają akcjonariusze. Żeby „wyjąć” to z Nafty i żeby mogła ona być zlikwidowana, musi być przeprowadzona odpowiednia procedura, gdzie należy ogłosić walne zebranie spółek, podjąć uchwały związane ze zmianą wysokości kapitału zakładowego itp. Prawnicy przewidują, że proces ten może potrwać dość długo. Natomiast muszę przyznać, że jest potrzeba, aby istniał podmiot, który spełnia podobne jak Nafta funkcje. Bierze się to z tego, że obecnie kadencje zarządów w naszych spółkach są dość krótkie i nikt nie stara się przeprowadzać projektów np. 10 - letnich, a jest to potrzebne. W Unii Europejskiej bardzo często mają miejsce spotkania, gdzie głównym tematem jest przyszłość chemii. Musimy być obecni na tych spotkaniach i brać udział w dyskusjach. Na przykład pod koniec marca br. miało miejsce spotkanie, którego tematem była dyskusja nad zabronieniem stosowania saletry amonowej. Stanowi to zagrożenie dla przyszłości spółki. Musimy to monitorować. Na takie spotkania nie powinni jeździć wyłącznie naukowcy, prawnicy czy przedstawiciele ministerialnej agendy, lecz przede wszystkim przedstawiciele przemysłu chemicznego. Dlatego zawsze stałam po stronie Zakładów Azotowych i przeciwstawiałam się urzędnikom, którzy mówili, że czegoś się nie da zrobić. Jeżeli Zakłady mają jakieś pomysły, to zawsze należy je wspierać w realizacji, a nie blokować.

Opracował Rafał Bochniarz
fot. Sławomir Klak



mi „Oświęcim”, tak więc można powiedzieć, że przeprowadziliśmy się „za chemią” i z chemią cała moja rodzina zawsze była związana. W związku z tym jest mi to bardzo bliski sektor, nie mówiąc już, że szczególnie bliskie są mi same Zakłady Azotowe „Puławy”. Będę się bardzo starała wypełniać dobrze swoje obowiązki. Myślę, że zdobyłam dużo wiadomości przez moje lata pracy, zaś uzyskane przeze mnie doświadczenie w Nafcie Polskiej dało mi obraz innych spółek, które działają w sektorze chemicznym. Nafta Polska była odpowiedzialna za prywatyzację spółek Wielkiej Syntezy Chemicznej i dlatego wszystkie informacje, które wymienialiśmy z Ministerstwem, posłużyły Zakładom Azotowym „Puławy” z jak najlepszym skutkiem.

Ze swojej strony bardzo dziękuję za Państwa wsparcie. Wiem, że ono było: jeśli nie oficjalne, to na pewno duchowe. Podczas przeprowadzania konkursu na stanowisko prezesa czułam, że załoga mnie akceptuje. Obiecuję ze swojej strony, że będę z Pań-

takie jak Orlen, zakupiły inne zakłady. Myślę, że wcześniej czy później te zakłady będą sprzedawane i warto będzie się nimi zainteresować. Zakończyliśmy etap pod tytułem „kto kupi Zakłady”, a zaczynamy proces „co mogą kupić Zakłady?”. Dzisiaj wszyscy coś kupują. Mówiąc o prywatyzacji właśnie to miałam na myśli. Uważam, że warto się rozzejrzeć i zastanowić co warto zakupić. Szczególnie mam na myśli instalacje amoniakalne, które są obecnie budowane tylko przy tanich źródłach gazu. Tak dla ciekawości - ostatnio w Nigerii została zakupiona pewna firma przez Nefcom, która produkuje ok. 0,5 mln mocznika. Otrzymaliśmy od tej firmy telefoniczne zapytanie, czy nie mamy inżynierów zainteresowanych naprawą ich instalacji mocznikowych i amoniakalnych, więc myślę, że ten temat kiedyś wróci. Natomiast dzięki temu kontaktowi udało mi się uzyskać informację, że płacą oni 36 dolarów za 1000 m sześciennych gazu. Zdaję sobie sprawę, że Nigeria leży daleko od Polski, ale biorąc pod

Główne tematy XI Walnego Zebrania Delegatów ZZPRC Z.A. „Puławy” S.A.

W środę 29 marca br., podczas XI Walnego Zebrania Delegatów Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych „Puławy” S.A., zgromadzeni podjęli szereg istotnych decyzji, dotyczących dalsze-

Wypowiadano się również na temat systemu wynagrodzeń motywacyjnych, zaproponowanego przez członka zarządu Zakładów Azotowych Marcina Buczkowskiego. Ostrej krytyce poddał ów system Sławomir Wręga, wskazując na

społecznych inspektorów pracy. Temat ten poruszył Ryszard Szubstarski, który namawiał członków związku do uczestniczenia w tych wyborach.

Z kolei zmiany w regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych omówił Marek Goldsztejn. Dotyczą one przede wszystkim czasów turystycznych i przyznawania pożyczek mieszkaniowych.

Wspomniano także o projekcie funduszu wczasowego, który gwarantowałby każdemu członkowi otrzymanie raz w roku pieniędzy na wyjazdy wczasowe.

Podczas Walnego Zebrania zgłoszono wnioski, dotyczące zobowiązania zarządu spółki do utworzenia parkingów przy Bramie nr 3 i Bramie nr 1. Mieczysław Wiejak obiecał zainteresować się tym tematem. Ożywioną dyskusję wywołała inicjatywa likwidacji funduszu socjalnego i utworzenia w jego miejsce funduszu wczasowego. Marek Goldsztejn zaapelował do wszystkich członków związku, aby zaprezentowali swoje



go funkcjonowania związku. Bez wątpliwości najistotniejszą z nich była kwestia udzielenia absolutorium 5-osobowemu Zarządowi. Podczas burzliwej dyskusji postanowiono, że głosowanie w tej sprawie dotyczyć będzie całego Zarządu, nie zaś każdego z członków oddzielnie. Ostatecznie cały Zarząd otrzymał absolutorium. Delegaci przyjęli także preliminarz na rok 2006 oraz sprawozdanie finansowe za rok ubiegły.

Nie rozstrzygnięta została natomiast sprawa udzielania pomocy zapomogowej przez związek. Przewodniczący Zarządu Sławomir Wręga przedstawił Zebraniu Delegatów dwa nowe projekty, mające stanowić pomoc dla członków Związku. Pierwszy z nich dotyczy dyżurów, podczas których udzielane są porady, dotyczące wypełniania rocznej deklaracji do Urzędu Skarbowego, drugi zaś - dyżurów prawnika, świadczącego wszechstronną pomoc w zakresie porad prawnych.

to, iż jego wprowadzenie jest zdecydowanie przedwczesne ze względu na nieprawidłowości, jakie istnieją w obec-



foto. Sławomir Klak (2)

nym systemie wynagrodzeń pracowników Zakładów Azotowych.

Wiele miejsca poświęcono wyborom

stanowiska w tej sprawie na łamach informatora ZZPRC „Nadchodzą Zmiany”.

Oprac. R. Bochniarz

SPRAWOZDANIE ZARZĄDU ZZPRC Z DZIAŁALNOŚCI W PIERWSZYM ROKU SPRAWOZDAWCZYM IV KADENCJI 18 marca 2005 r. - 29 marca 2006 r.

Rok sprawozdawczy - pierwszy w obecnej IV kadencji Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego - był dla naszego związku niezwykle ważny. W ciągu minionych 12 miesięcy w naszej firmie doszło do kilku zdarzeń o spektakularnym, wręcz przełomowym znaczeniu. Tematami, które zdominowały ten okres były rozpoczęcie wdrażania pięciobrygadowej organizacji pracy oraz wejście Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. na Warszawską Giełdę Papierów Wartościowych.

Ponadto podjęliśmy działania mające na celu uporządkowanie poszczególnych obszarów funkcjonowania naszego przedsiębiorstwa, takie jak np. wyrównywanie dysproporcji płacowych czy negocjowanie zakładowego układu zbiorowego pracy. Nie wszystkie z tych działań udało się doprowadzić do końca, będą one jednak konsekwentnie kontynuowane. Sprawozdanie z działalności związku ma być opisem zdarzeń. Przygotowując je powstrzymaliśmy się zatem od jakichkolwiek komentarzy i ocen. Te bowiem należą do delegatów.

PIĘCIOBRYGADOWA ORGANIZACJA PRACY

Podsumowując ostatnie 12 miesięcy działalności naszej organizacji związkowej, zaczynając od jednego z największych naszych osiągnięć, czyli od doprowadzenia do wdrożenia w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A. pięciobrygadowej organizacji pracy.

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

W lutym pracodawca zwrócił się do zakładowych organizacji związkowych o poda-

nie sposobu rozwiązania tego problemu. Przekazaliśmy więc pracodawcy harmonogram pięciobrygadowej organizacji pracy z 10-tygodniowym okresem rozliczeniowym, gwarantujący zachowanie wszystkich norm dotyczących czasu pracy. Do wybrania najszybszego rozwiązania zarząd firmy powołał zespół, do pracy w którym zaproszeni zostali przedstawiciele związków zawodowych, pracownicy działów: kadr i organizacji, a także kierownicy zakładów pod wodzą dyrektora produkcji. Kilkumiesięczne prace tego zespołu potwierdziły, że dostosowanie harmonogramu czterobrygadowej organizacji pracy do zaleceń pokon-

działach, pracujących obecnie w czterobrygadowej organizacji pracy. Brak harmonogramu jej wdrożenia jest obecnie przedmiotem sporu zbiorowego naszego związku z pracodawcą. Negocjacje w tej sprawie trwają.

PRYWATYZACJA - WEJŚCIE NA GIEŁDĘ

Innym ważnym wydarzeniem, które miało miejsce w ostatnim roku, było wejście Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. 19 października na Warszawską Giełdę Papierów Wartościowych. Cena emisyjna akcji wynosiła 54 zł. Debiut odbył się w okresie, kiedy



ontrolnych inspekcji pracy, jest niemożliwe. Efektem tego była uchwała Zarządu ZAP o wprowadzeniu z dniem 10 czerwca 2005 r. pilotażowego systemu pięciobrygadowej organizacji pracy na pięciu wydziałach produkcyjnych. Podkreślić należy, że piąta brygada została utworzona w oparciu o posiadane stany osobowe. Wprowadzono następujący harmonogram: 112233----, z 10-tygodniowym cyklem rozliczeniowym. Średniotygodniowy czas pracy w „pięciobrygadowce” wynosi 33,6 godz. Według opinii inspekcji pracy system ten wypełnia zalecenia zawarte w wystąpieniu pokontrolnym. Z dniem 10 stycznia 2006 r. pilotaż został wprowadzony na trzech kolejnych wydziałach, natomiast od 17 marca ten system pracy obowiązuje w Centrum Energetycznym.

Nie wiadomo, kiedy „pięciobrygadowka” wprowadzona zostanie na pozostałych wy-

notowania wszystkich spółek na giełdzie spadały, mimo to cena akcji ZAP spadła tylko nieznacznie w stosunku do ceny emisyjnej.

Wejście firmy na giełdę zakończyło nasze wieloletnie działania na rzecz tzw. dobrej prywatyzacji puławskich „Azotów”. Wszyscy pamiętamy próby konsolidacji produkcyjnej, która de facto zakładała likwidację naszej spółki oraz pozostałych zakładów sektora wielkiej syntezy chemicznej i utworzenie na bazie ich majątku spółek jedno- i dwuproduktowych, które następnie miały zostać sprzedane. Działania Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego, takie jak m.in.: przygotowanie na nasze zlecenie przez ekspertów alternatywnego programu konsolidacji i prywatyzacji sektora, liczne akcje protestacyjne oraz aktywna praca naszych działaczy w ramach Zespołu Trójstronnego ds. Branży Chemicznej, uchroniły Zakłady Azotowe „Puławy” S.A. przed zgubną w

skutkach prywatyzacją. Zwyciężyła koncepcja - najbardziej korzystna dla naszego przedsiębiorstwa, za którą optowaliśmy od samego początku - prywatyzacja przez giełdę.

WYNAGRODZENIA I ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY RÓŻNICE W WYNAGRODZENIACH

W minionym okresie sprawozdawczym wiele czasu poświęciliśmy działaniom na rzecz zlikwidowania ogromnych różnic w wynagrodzeniach pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach. Ponieważ pracodawca nie reagował na nasze postulaty dotyczące zmiany tej sytuacji, wystąpiliśmy do Państwowej Inspekcji Pracy, która potwierdziła występowanie dysproporcji. Ponadto pod koniec 2004 roku rozpoczęliśmy składanie pozwów do sądu pracy w tej sprawie.

W styczniu 2005 r. Zarząd Zakładów Azo-

nej w przedsiębiorstwie, zachowania 4,5-krotnej rozpiętości pomiędzy najniższym a najwyższym wynagrodzeniem, utrzymania dodatku za pracę zmianową i ratownictwo chemiczne. Wątpliwości budził też sam sposób budowy hierarchii stanowisk w nowym taryfikatorze. Po kilku miesiącach Hewitt przygotował propozycje tabeli płac, które wielokrotnie były zmieniane. Obecnie prace nad nowym taryfikatorem zostały wstrzymane - jako związek zawodowy nie byliśmy w stanie uzyskać w negocjacjach z zarządem takiej jego wersji, która byłaby do zaakceptowania dla załogi.

ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Pod koniec września 2005 r. po raz kolejny rozpoczęły się negocjacje zakładowego układu zbiorowego pracy. Przyjęto wówczas zasady negocjacji ZUZP, ustalono ramowy

Tymczasem w marcu br. zostało podpisane z pracodawcą porozumienie w sprawie zakładowego układu zbiorowego pracy, na mocy którego do układu miały zostać wprowadzone wynegocjowane kwestie, tj. zasady wypłaty „jubileuszówek” i odpraw, a także nowe zapisy postanowień końcowych, dotyczących wypowiedzenia i rozwiązywania układu. Ponadto okres zawierania umów na czas określony miał być ograniczony maksymalnie do dwóch lat. Zmienione miały być również wszystkie inne zapisy, naruszające kodeks pracy.

16 marca Rada Nadzorcza spółki zaakceptowała zapisy zakładowego układu zbiorowego pracy, opartego na „starym” układzie. 17 marca nowy układ miał zostać podpisany. I co się wówczas okazało? Otóż z przygotowanej przez służby pracodawcy propozycji układu nie zostały usunięte treści naruszające kodeks pracy, m.in. zapisy o czterobrygadowej organizacji pracy, a także o ograniczeniu długości umów na czas określony do 24 miesięcy (te ostatnie zostały zrehabilitowane w ten sposób, że w przypadku pracowników, którzy mają lub mieliby umowy zawarte na okres dłuższy niż 24 miesiące, umowy te ulegałyby rozwiązaniu z mocy prawa po upływie 24 miesięcy - tymczasem intencja była taka, by po tym czasie ulegały one przekształceniu w umowy na czas nieokreślony). Jakby tego było mało, strona pracodawcy samowolnie usunęła z tekstu układu, przygotowanego już do podpisania, zapis o prawie załogi do nagrody z zysku. Powołany został tzw. zespół ostatniej szansy, któremu w dniu 21 marca udało się doprowadzić do poprawienia kontrowersyjnych zapisów. 22 marca Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. został podpisany. Warto w tym miejscu wspomnieć, że w dniu 14 lutego 2006 r. podpisaliśmy układ zbiorowy dla pracowników spółki CTL Kozłazap.



towych „Puławy” S.A. podjął decyzję o uruchomieniu pierwszej transzy środków na zniwelowanie najbardziej drastycznych różnic w wynagrodzeniu. Druga transza została uruchomiona z dniem 1 marca 2005 r. Niestety problem dysproporcji płac w naszej firmie nie został w pełni załatwiony - jest to źródłem naszego wielkiego niezadowolenia, jednocześnie jest przedmiotem sporów i debat z zarządem spółki.

TARYFIKATOR

Przez cały miniony rok trwały prace nad opracowaniem nowego taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy. Do realizacji tego zadania zaangażowana została firma Hewitt Associates. W początkowej fazie swojej działalności jej przedstawiciele przeprowadzili konsultacje ze wszystkimi organizacjami związkowymi. Rozbieżności było jednak wiele - z naszej strony dotyczyły one przede wszystkim poziomu płacy minimal-

harmonogram rozmów oraz ustalono limit środków na finansowanie konsultantów dla każdej z organizacji związkowych. Właściwe rozmowy rozpoczęto na początku października, kiedy to podjęto temat stałych, wpłacanych co miesiąc, składników wynagrodzenia. Uzgodniono, że dodatki:

- za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych
- funkcyjny
- za utrzymanie sprzętu w stałej gotowości bojowej
- dla pracowników zastępujących mistrzów
- operacyjny dla pracowników zakładowej straży pożarnej zostaną włączone do płacy zasadniczej w wysokości obecnie wypłacanej. Ustalono również, że dodatek stażowy (wraz z rekompensatą) zostanie włączony do płacy zasadniczej. Oprócz tego, poza płacą zasadniczą, miały pozostać jako stałe składniki dodatki: za ratownictwo chemiczne, brygadzystowski oraz zmianowy.

WARIOGRAF

Mówiąc o sprawach pracowniczych nie sposób nie wspomnieć również o tym, że w czerwcowym numerze naszego biuletynu „Nadchodzą Zmiany” ujawniliśmy karygodne praktyki, jakie miały miejsce w zakładowej straży pożarnej. Poinformowaliśmy wówczas opinię publiczną o tym, że strażacy z tej jednostki są badani wariografem. Wywołało to całą lawinę dość nieoczekiwanych zdarzeń. Przypomnę tylko kilka z nich: w zakładowej rozgłośni opublikowane zostało tzw. stanowisko załogi, podpisane przez przewodniczących oddziałowych organizacji związkowych, działających w straży pożarnej, w którym to napiętnowano osobę

Ciąg dalszy na następnej stronie

przewodniczącego ZZPRC za opisanie sytuacji istniejącej w tej jednostce. Stanowisko to zawierało również informację o tym, że badania wariografem odbyły się ... za zgodą pracowników. Szesnastu członków związku ruchu ciągłego z zakładowej straży pożarnej wraz z przewodniczącym tej oddziałowej organizacji związkowej złożyło rezygnację z członkostwa w ZZPRC. Z kolei szef biura bezpieczeństwa zorganizował spotkanie z pracownikami straży pożarnej, po którym pojawił się dokument podpisany przez sześćdziesięciu pięciu pracowników straży pożarnej, zawierający informację o tym, że badania wariografem zostały wykonane na ich prośbę. 25 sierpnia przed biurkiem naszego związku odbyła się pikietka skierowana przeciwko przewodniczącemu związku ruchu ciągłego, w której wzięli udział pracownicy zakładowej straży pożarnej. Podczas manifestacji padły zarzuty, dotyczące m.in. rzekomych kłamliwych publikacji na temat sytuacji w tej jednostce, manipulacji faktami w sposób obraźliwy dla straży oraz wprowadzania w błąd opinii publicznej. Mimo to - przekonani o słuszności podejmowanych przez nas działań - nie rezygnowaliśmy z walki o godność pracowników naszej firmy oraz o odpowiednie warunki pracy dla nich. Nasze działania poparła profesor Maria Szyszkowska - niekwestionowany autorytet w kwestiach etyki i praw człowieka. Sprawą zajęła się też Państwowa Inspekcja Pracy, która stwierdziła występowanie mobbingu w zakładowej straży pożarnej i nakazała wyeliminowanie tego szkodliwego zjawiska.

ZMIANY W ZARZĄDZIE

Podsumowując minione 12 miesięcy naszej działalności należy przypomnieć również o tym, że w maju 2005 r. wszystkie związki zawodowe, działające w puławskich „Azotach”, wystąpiły do Ministra Skarbu Państwa Jacka Sochy o odwołanie ze stanowiska członka zarządu ZAP Zenona Gruszeckiego, któremu zarzucaliśmy m.in. brak kreatywności i decyzyjności, nieskuteczną realizację koncepcji Puławskiego Parku Przemysłowego, a także styl sprawowania funkcji oparty na arogancji i lekceważeniu innych. 4 czerwca Rada Nadzorcza naszej spółki podjęła decyzję o odwołaniu Gruszeckiego z zarządu. Kolejna zmiana w zarządzie, z jaką mieliśmy do czynienia w ciągu ostatniego roku, to rezygnacja Włodzimierza Karpińskiego w związku z jego wyborem na posła. Ten członek najwyższych władz naszej firmy pozostawił w niej wiele niezłatwionych spraw, leżących wcześniej w obszarze jego kompetencji, tj. m.in. niepodpisany ZUZP, brak klarownych zasad polityki kadrowej, aferę z wariografem w zakładowej straży pożarnej.

Ostatnia zmiana w zarządzie „Azotów” na-

stąpiła wraz z odwołaniem przez Radę Nadzorczą z funkcji prezesa Zygmunta Kwiatkowskiego. Obecnie w procedurze konkursowej wyłoniony został nowy prezes. Funkcję tę pełnić będzie Małgorzata Iwanekko.

REPREZENTANCI ZAŁOGI, OZZZPRC

W ostatnim roku w organach naszej spółki pracowali dwaj reprezentanci ZZPRC: Mieczysław Wiejak jest członkiem zarządu ZAP, natomiast Zbigniew Tkaczyk zasiada w Radzie Nadzorczej. Ponadto warto dodać, że przedstawiciele naszego związku zawsze aktywnie uczestniczyli w debatach parlamentarnych, dotyczących sektora wielkiej syntezy chemicznej.

W ubiegłym roku - podobnie jak i w latach poprzednich - nasz związek był członkiem branżowej centrali związkowej - Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego. Przewodniczący naszego związku pełni funkcję jej wiceprzewodniczącego i skarbnika.

W połowie ubiegłego roku podjęta została decyzja o zmianie sekcji, do której należała nasza organizacja związkowa i na mocy uchwały Prezydium OZZZPRC zostaliśmy przydzieleni do Sekcji Włókienniczo-Chemicznej. Niestety, tak się nieszczęśliwie zdarzyło, że kilka miesięcy po zmianie sekcji jej przewodnicząca kol. Hanna Bigorajska, podczas wykonywania obowiązków służbowych, zginęła w wypadku samochodowym. Była to ogromna strata nie tylko dla OZZZPRC, ale i całego ruchu związkowego w Polsce - Hania aktywnie uczestniczyła w pracach Forum Związków Zawodowych, była jednym z założycieli tej centrali związkowej. Po tragicznej śmierci H. Bigorajskiej, jej obowiązki przejął wiceprzewodniczący sekcji Marek Goldsztejn - pełni on obecnie obowiązki członka zarządu OZZZPRC i jest delegatem na kongres Forum Związków Zawodowych, który odbędzie się już pod koniec kwietnia.

Mówiąc o przynależności naszej organizacji związkowej do OZZZPRC nie sposób nie wspomnieć o wielkim wydarzeniu, które miało miejsce 16 lutego 2006 r. w Warszawie. Odbyła się wówczas konferencja nt. Skrócenie czasu pracy jako rekompensata zatrudnienia w porze nocnej. Wzięli w niej udział przedstawiciele świata nauki z kraju i z zagranicy, przedstawiciele rządu, parlamentarzyści, reprezentanci pracodawców. Nasz związek był podczas tej konferencji bardzo licznie reprezentowany i nasi działacze mieli okazję podzielić się z innymi m.in. swoimi doświadczeniami dotyczącymi pracy w „pięciobrygadówce”.

POLITYKA INFORMACYJNA

Przez cały ubiegły rok systematycznie

wydawaliśmy biuletyn informacyjny „Nadchodzą Zmiany”. Było to jedyne niezależne źródło informacji w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A., dlatego pismo to cieszyło się i nadal się cieszy dużym zainteresowaniem nie tylko pracowników zakładów, ale i mieszkańców miasta niezwiązanych z naszą firmą. Przyjemną również, że w Puławach wydawany jest miesięcznik OZZZPRC „ZMIANY”. W połowie minionego roku zyskał on nowe oblicze - zwiększona została jego objętość, dodaliśmy kolorową okładkę.

Kilka tygodni temu uruchomiona została strona internetowa naszego związku. Jest ona obecnie w fazie budowy, ale mam nadzieję, że już wkrótce stanie się nie tylko cennym źródłem informacji, ale też ważnym forum wymiany uwag i opinii.

ŚWIADCZENIA DLA CZŁONKÓW ZWIĄZKU

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 od początku marca w naszym biurze dwa razy w tygodniu udzielane są bezpłatne porady prawne z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego, spadkowego, spółdzielczego, administracyjnego i karnego, a także pomoc w redagowaniu pism procesowych, wniosków, podań itp. Jak do tej pory skorzystało z nich już kilkudziesięciu członków związku.

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.

INNA DZIAŁALNOŚĆ

Przez cały rok wspieraliśmy córkę jednego z członków naszego związku - Nikolę Żyburę, której został wszczepiony implant słuchowy. Warto też wspomnieć o tym, że w czerwcu zorganizowaliśmy dwa spotkania integracyjne dla wszystkich pracowników ZAP oraz ich rodzin w Ośrodku Wypoczynkowo-Rekreacyjnym w Wólce Profeckiej.

Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego liczy obecnie 1144 członków, z tego w ZA „Puławy” S.A. pracuje 867, w spółkach-córkach - 103, zaś emerytów i rencistów jest 174.

W stosunku do stanu z roku ubiegłego przybyło 30 członków.

fot. Sławomir Kłak

Relacja z XI WZD ZZPRC Zakładów Azotowych „Puławy” S.A.

W dniu 29 marca odbyło się XI Walne Zebranie Delegatów Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych "Puławy" S.A. Oprócz członków Związku uczestniczyli w nim zaproszeni goście, w osobach przedstawiciele władz spółki, międzyzakładowego społecznego inspektora pracy oraz reprezentantów pozostałych związków zawodowych działających w Azotach.

Zebranie rozpoczęło od odczytania sprawozdania z działalności Zarządu. Następnie zgromadzeni mogli wysłuchać sprawozdania Komisji Rewizyjnej oraz sprawozdania finansowego za rok 2005. Po odczytaniu wszystkich dokumentów rozpoczęła się dyskusja nad ich treścią.

Jednak tym, co wzbudziło największe emocje było bez wątpienia wystąpienie Prezesa Zarządu Azotów, Marcina Buczkowskiego. Poniżej prezentujemy obszerny fragmenty prowadzonej dyskusji.

Marcin Buczkowski: Wszyscy uczestniczyliśmy w życiu spółki. Jeśli chodzi o ważne wydarzenia w życiu spółki, to chciałbym zacząć od tych, które miały miejsce ostatnio. Nastąpił wielki przełom w historii Zakładów Azotowych i w ogóle w historii chemii polskiej.



Po raz pierwszy udało się podpisać umowę z niezależnym od PGNiG dostawcą gazu ziemnego. Ta umowa powoduje, że do 25% gazu możemy kupować poza PGNiG, a ponadto zapłacimy

taniej. Nasze analizy pokazują, że w perspektywie przyszłego roku przewidziane będą kolejne podwyżki cen gazu. Jest to ostatni krok do tego, aby wyzerować wynik spółki. Ta umowa daje nam gwarancję mniej więcej stałej ceny jeśli chodzi o gaz. Otwiera ona również nowy rozdział w historii współpracy z dotychczasowym monopolistą polskim. Mam nadzieję, że dzięki tej umowie PGNiG będzie rozmawiało z nami na zasadach rynkowych, tak jak się to nam należy jako dużemu odbiorcy gazu. Mam tu na myśli negocjowanie cen dostaw, wszystkich warunków okołocenowych. Wydarzenie, o którym mówię jest dla spółki najważniejsze, bo ceny gazu stanowią około 30 proc. naszych kosztów. Ostatnie podwyżki cen gazu spowodowały, że z trudem zrealizujemy prognozę, która stanowi około 117 mln zł netto, tj. dużo mniej niż rok wcześniej. Przypominam, że rok temu było to około 220 mln zł netto. Widać z tego, że marża zmniejsza nam się z roku na rok. Jest to negatywne zjawisko. Staramy się przeciwdziałać temu m.in. podejmowanie działań rynkowych np. poprzez „granie na cenach”, przejmowaniem

przez pion transportowy spraw związanych z transportem, docieranie bezpośrednio do odbiorcy naszych produktów. Niekorzystne dla nas jest to, że w ostatnim czasie złotówka się umocniła. Bardzo nas to „bije po kieszeni”. Oznacza to, że jako eksporter dostajemy mniej pieniędzy za tyle samo euro, które otrzymujemy za nasze towary. Połowa z naszej sprzedaży jest sprzedażą eksportową co powoduje, że uzyskane z niej zyski mają duże znaczenie dla całkowitego zysku spółki. Przed tzw. „erozją marży” i przed mocną złotówką bronimy się także poprzez restrukturyzację wewnątrz spółki. Jest prowadzony projekt transformacji biznesowej. On się może podobać lub nie. Wyjaśniam, że u jego podstawy leży przekazanie niższych uprawnień, danie kierownikom danych jednostek faktycznych możliwości zarządzania nimi. Przez to ich wyniki będą miały bezpośredni wpływ na wynik działania spółki. Nie przewidujemy żadnych rewolucji, proszę się tego nie obawiać. Naszym zdaniem zarząd zajmuje się zbyt dużym zakresem spraw, a powinien skoncentrować się na obmyśleniu rozwoju spółki, na strategii. Proces transformacji biznesowej spowoduje, że decyzje zapadające w spółce będą bliżej pracowników. Związany jest z tym także element motywacyjny. Dzięki temu osoby, które przykładają się do rozwoju spółki, będą otrzymywać stosownie większe pieniądze. Chcemy doprowadzić do tego, aby ludzie wartościowi dla spółki byli odpowiednio wynagradzani. Dotychczasowe zasady nie pozwalały wynagradzać osób, które np. uratowały instalację lub zapobiegły innemu wypadkowi. Konsultanci branżowi Hewitta znaleźli kilka obszarów, w których należy szukać oszczędności i w tej chwili powołaliśmy siedem zespołów, których zadaniem jest szukanie usprawnień i oszczędności w tych obszarach. Są to kwestie związane z utrzymaniem ruchu, kosztami remontów, wykorzystaniem powierzchni biurowej itp. Na szczęście nie mamy obecnie do czynienia z dekonstrukcją, lecz ze zwiększającymi się kosztami, z których największe dotyczą gazu. Oczywiście naczelną zasadą transformacji biznesowej jest konieczność zachowania miejsc pracy. Wręcz przeciwnie: będziemy się starali stworzyć nowe miejsca pracy, aby dać możliwość ludziom podjęcia nowych wyzwań z nią związanych. Spowodowane to będzie z realizacją programu inwestycyjnego, stanowiącego ogromne wyzwanie dla spółki. Przypominam również, że w kończącym się roku obrotowym miał miejsce udany debiut giełdowy spółki. Było to ogromne wydarzenie i dzięki niemu mogliśmy wreszcie pokazać, jaka jest wartość naszej spółki, a także uzyskaliśmy informacje, jak rynek odbiera nasze pomysły, naszą strategię i jak ocenia pracę naszej kadry zarządzającej. Jak widać rynek odebrał nas bardzo dobrze. Cena upla-

sowała się w górnej części widełek cenowych, uzyskując wynik 54 zł. Więcej się nie dało uzyskać. Uznaję to za ogromny sukces. Proszę pamiętać, że branża chemiczna jest branżą, w której jedno jest pewne: trzeba inwestować. Jeżeli się przestaje inwestować, to nie stoi się w miejscu lecz cofa się. Uzyskana kwota 300 mln zł pozwoli na zrealizowanie programu inwestycyjnego na najbliższe trzy lata, a cały program ma wynieść 700 mln zł. Nie jest to duża kwota, jeśli weźmiemy pod uwagę inwestycje w historii spółki (np. dwie Melaminy kosztowały około 600 mln zł), ale z pewnością wejście na giełdę miało niebagatelne znaczenie dla poprawy wyników spółki. Sprawna realizacja tego programu pozwoli przyczynić się do zwiększenia wartości spółki. Mamy przeznaczone 150 mln zł na poprawę efektywności instalacji. Będziemy też rozwijać nowe produkty nawozowe, będziemy intensyfikować produkcję LSM'u, kończymy obecnie instalację MRU, co pozwoli nam na produkcję dodatkowych 4 tys. ton melaminy. Na jesieni powinniśmy skończyć inwestycję związaną z płatkowaniem kaprolaktamu, co pozwoli nam elastycznie zachowywać się na rynku i sprzedawać tam, gdzie sytuacja rynkowa jest najlepsza. Będziemy w stanie przejmować inne spółki, w których kultura zarządzania nie jest tak dobra jak w naszej. Te właśnie inwestycje wzmocnią naszą pozycję. Są to jednak tylko inwestycje, zaś naszym największym problemem, o czym już mówiłem, jest optymalne zmniejszenie kosztów funkcjonowania spółki. Są to obecnie największe wyzwania na najbliższą przyszłość. Opisana przeze mnie restrukturyzacja zabezpieczy nas przed dekonstrukcją, która kiedyś na pewno się pojawi. Musimy na to być przygotowani i reagować elastycznie. Omówiłem w wielkim skrócie najważniejsze kierunki działania spółki. Jeśli macie Państwo jakieś pytania, chętnie odpowiem.

Stanisław Kosiewski: Nie rozumiem wypowiedzi pana prezesa, dotyczącej przejmowania spółek. Sprzedaliśmy wszystkie spółki, które przynosiły dochód: KOLZAP, AUTOZAP...

Marcin Buczkowski: Postaram się sprawić, aby pan zrozumiał. Najprostszym wytłumaczeniem sprzedaży spółek zależnych jest to, że te, które zostały wydzielone z Zakładów Azotowych „Puławy”, nie są w kręgu naszego zainteresowania, gdyż nie robią tego, czym zainteresowane są Zakłady Azotowe. Nie są związane z biznesem podstawowym spółki, na którym musimy się koncentrować. Po drugie aktywa w tych spółkach są nie- efektywnie zarządzane. Ulokowany tam kapitał pracuje dużo gorzej niż kapitał ulokowany w Zakładach Azotowych, więc

spółka na tym traci. Wszystko to powoduje, że musimy się pozbywać takich obciążeń. Zdaję sobie sprawę, że takie decyzje są niepopularne, ale do momentu, jak ja będą miał coś do powiedzenia w spółce, to będę tę prawdę - oczywistą z punktu zarządzania - mówił. Co do przejmowania spółek, to miałem na myśli przejmowanie tych, które związane są z główną działalnością spółki i które są dla nas interesujące. Na pewno rozglądamy się za takimi aktywami.

Andrzej Bartuzi: Nasza spółka odnosi same sukcesy. Zaprezentował pan sukces związany z zawarciem umowy gazowej. Kiedy wreszcie załoga doczeka się jakichś ruchów płacowych?

Marcin Buczkowski: Jakich ruchów płacowych chciałby się pan doczekać?

Andrzej Bartuzi: Chodzi mi o podwyżki.

Marcin Buczkowski: To zależy od tego, jak będziemy planować firmę. Jeśli spółka ma dalej funkcjonować i być rentowna, to możemy myśleć o przemodelowaniu systemów motywacyjnych tak, żeby osoby, które się przyczyniają do zwiększenia sukcesu spółki, mogły otrzymywać za to stosowne wynagrodzenie. Co do wynagrodzeń, to średnie wynagrodzenie w spółce jest wysokie. I w porównaniu do branży i w porównaniu do regionu. Dlatego nie znajduję żadnego uzasadnienia, żeby ten stały element był przedmiotem dyskusji. Zawsze będę wolełnikiem tego, aby ludzie dostawali pieniądze za ciężką pracę. Ale to musi mieć uzasadnienie.

Bogusław Kisiel: Przeglądałem różne materiały dotyczące parku przemysłowego, tej głośnej inicjatywy, która miała być wspólnym przedsięwzięciem Zakładów Azotowych jak i miasta Puławy. Zrozumiałem, że projekt ten zakładał przyciągnięcie w okolicy miasta podmiotów, które byłyby odbiorcami naszych produktów i tu na miejscu je przetwarzały. Tak rozumiałem tą ideę. Co w tej materii słyhać?

Marcin Buczkowski: Bardzo dobre pytanie. To jest temat, który powinniśmy drążyć „do bólu”. Puławski Park Przemysłowy nigdy nie wyszedł poza ramy koncepcji. W tej chwili prowadzone są rozmowy z gminą, zmierzające do powołania spółki infrastrukturalnej, tak jak normalnie wszędzie na świecie. Dopiero taki podmiot ma możliwość pozyskiwania funduszy strukturalnych z Unii Europejskiej na infrastrukturę. Te środki są do wzięcia, ale łąka pod warunkiem, że uda nam się doprowadzić do związania spółki. To jest nasz cel. Nie został on do tej pory zrealizowany z różnych względów. Zamówiliśmy pewną ekspertyzę w tym celu, która jest w zasadzie instrukcją realizowania specjalnych stref ekonomicznych. Jak pokazuje przykład Polic,

utworzenie takich stref znacznie ułatwia inwestycje. Pozwoli to na przyciągnięcie inwestorów.

Adam Biek: Mówi pan prezes dużo o efektywności pracy. Tylko trzeba tu jeszcze zaznaczyć, że człowiek nie jest gumą i się nie rozciągnie maksymalnie. Reprezentuję dość wąską grupę zawodową tzw. dwuzawodowców, oczywiście na piśmie nic takiego nie ma. Chciałbym się zapytać pana, na jakiej podstawie jest utrzymywana dwuzawodowość w Zakładach Azotowych, jaka jest tego podstawa prawna, bo chciałbym zaznaczyć, że od trzech lat, od reorganizacji stanowisk ślusarzy dyżurnych i przejścia nas na stanowiska aparaturowych procesów chemicznych bądź na stanowiska operatorów pomp i sprzężarek, w zasadzie nic się nie robi w tej kwestii, aby prawnie to sformalizować. Jesteśmy aparaturowymi, a nigdzie nie istnieje w dokumentach, że jesteśmy ślusarzami. Jeśli ulegniemy chorobie zawodowej, charakterystycznej dla ślusarzy, to co wtedy? Do kogo mamy się wówczas zwrócić? Do Pana Boga? Co w tym względzie macie zamiar zrobić, bo tak dalej być nie może?

Marcin Buczkowski: Do zadań dyrektora jakiejś jednostki, czy szefa pionu należy rozwiązanie tego problemu, czy poprzez zatrudnienie nowych pracowników, czy w inny sposób. Jest to problem odwieczny w naszej spółce. Taki problem zazwyczaj znika gdzieś w jakiejś szufladzie, jeśli dotrze do zarządu, to jest bardzo dobrze.

Adam Biek: Bardzo mi w takim razie miło, że mam możliwość się z panem spotkać i że może w końcu to do pana dotrze. Może wreszcie panowie zaczniecie coś myśleć w tym kierunku.

Marcin Buczkowski: Cały projekt transformacji biznesowej skupia się na tym, aby to właśnie pana szef mógł decydować o obsadzie stanowisk, o tym czy potrzeba więcej pieniędzy wydać na remont czegoś. Pan w ogóle nie powinien mieć takich problemów. W momencie gdy pana szef zacznie odpowiadać za jakość wyników i za cały bilans swojej jednostki, to może się wreszcie okazać, że jest potrzeba zatrudnienia jeszcze kilku osób, aby zwiększyć efektywność zespołu. Dopóki jednak nie odpowiada za cały swój „mały biznes”, dopóty nie ma kompetencji, aby podejmować takie decyzje.

Marek Koziół: Zarząd zobowiązał się, że do końca marca poda harmonogram wprowadzania 5 - brygadówki na całych Zakładach. Co w tej sprawie? Moje drugie pytanie dotyczy tego, że nasze produkty odbierają w większości stali klienci. Często zda-

rze się tak, że aby otrzymali przepustki, muszą czekać nawet godzinę. Dlaczego nie można wyrobić im stałych przepustek tak, aby nie tworzyły się takie kolejkę przy wjeździe?

Marcin Buczkowski: Super, że pan to podniósł. Powinien pan dostać pieniądze za ten pomysł, a pana szef powinien móc zrealizować ten pomysł. Na tym będzie polegała transformacja biznesowa, o której już mówiłem.

Marek Koziół: A co z 5 - brygadówką?

Marcin Buczkowski: Mamy harmonogram wprowadzenia 5 - brygadówki i chcemy ją wprowadzić. Ale ze względu na to, że mamy nową panią prezes, będziemy chcieli przesunąć ten termin. Byłoby bardzo nieładnie, gdybyśmy podjęli tę decyzję bez uzgadniania tego z panią prezes.

Wiesław Rudny: Kiedy pan prezes przewiduje wprowadzenie tego wszystkiego, o czym pan mówi? Mam na myśli transformację biznesową.

Marcin Buczkowski: Obecnie zakończyliśmy pierwszą fazę projektu. Posiłkujemy się tu opiniami przedstawionymi przez Hewitt'a. Będziemy rozpoczynali fazę uzgodnień szczegółowych. Trochę nam się to przesuwają w czasie. Zakończymy pewnie do połowy roku kalendarzowego.

Dariusz Józefczyk: Proszę zdradzić, ile potrwa wprowadzenie 5 - brygadówki? Czy wprowadzenie jej spowoduje obniżenie płac?

Marcin Buczkowski: Jest to niemożliwe do przeprowadzenia, jeżeli nastąpi obniżenie płac. Nie będzie tego. Musimy się troszczyć o naszych pracowników.

Marek Koziół: Ile czasu wam zajmie odczarowanie tej kadry menadżerskiej, ustawionej przez pana Gruszeckiego, której wszelkie działania były hamowane? Oni zostali zastraszeni.

Marcin Buczkowski: Zdaję sobie sprawę z tej przeszkody. Mam jednak nadzieję, że nowe zmiany pobudzą wolę wprowadzania zmian u tych ludzi. Liczę tutaj na system motywacyjny.

Ryszard Szubstarski: Do tej pory, to co przeprowadzano w restrukturyzacji było tylko korektą. Chciałbym wreszcie, po 32 latach pracy, nie słyszeć, dzwoniąc jako związkowiec w interesie pracownika do kierownika, że on nie ma kompetencji w danej sprawie.



oprac. Rafał Bochniarz
fot. Sławomir Klak

Redaguje
Zarząd
Związku Zawodowego
Pracowników Ruchu Ciągłego
w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A.

NADCHODZĄ ZMIANY

MARZEC 2006 r.

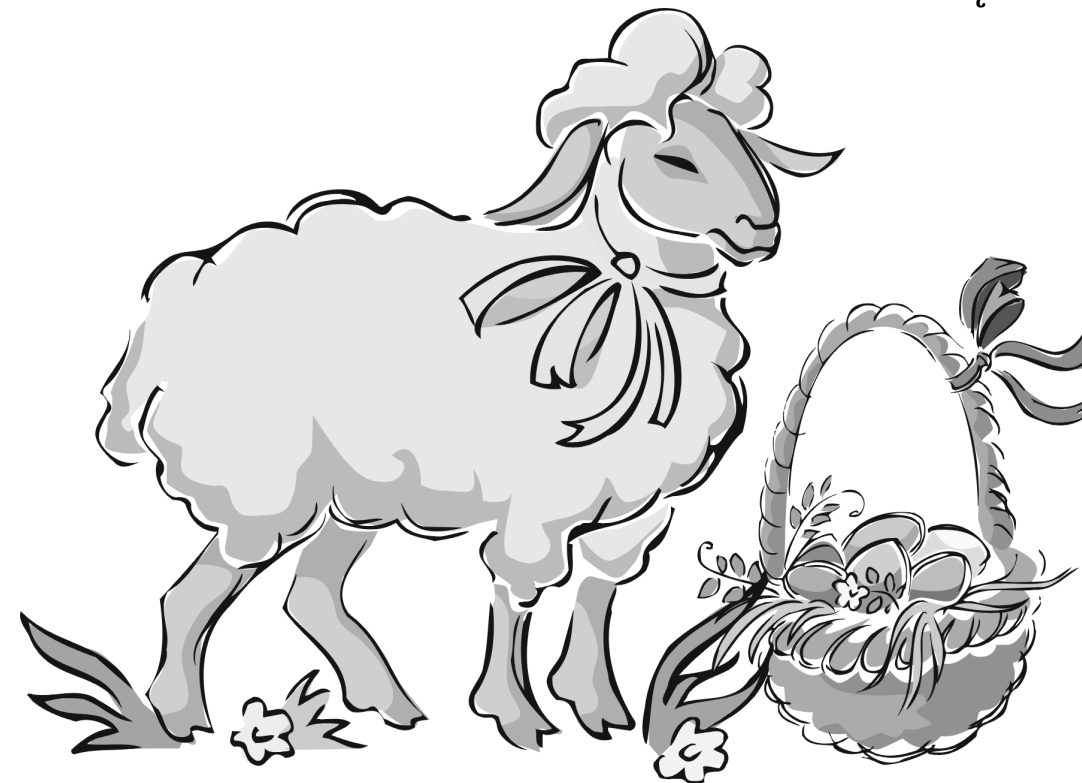
Informator Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych „Puławy” S.A.

tel.: (0-81) 887-69-72, fax: (0-81) 887-50-58, e-mail: pu_zzprc@poczta.onet.pl

*Z okazji nadchodzących Świąt Wielkiej Nocy
wszystkim członkom Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego,
załozde Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. oraz ich bliskim życzymy,
by do ich domów zawitały spokój, dostatek, miłość i wiara w lepsze jutro.*

*Niech radość Zmartwychwstania zagości w Waszych sercach,
a wokół zapanują zgoda i nadzieja.*

ZARZĄD ZZPRC



*Szczególnie gorące życzenia kierujemy do tych pracowników ruchu ciągłego,
którzy ze względu na obowiązki zawodowe, nie będą mogli spędzić świąt ze swoimi rodzinami.*

W tym numerze:

*Azoty nie na sprzedaż -
mówi Prezes Małgorzata
Iwanejko*

*Sprawozdanie Zarządu
ZZPRC*

*Relacja z XI WZD
ZZPRC Zakładów
Azotowych „Puławy” S.A.*