NADCHODZĄ ZMIANY

CZERWIEC 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

Negocjacje płacowe rozpoczęte

SŁAWOMIR WRĘGA

Zgodnie ze wcześniejszymi ustaleniami w Zakładach Azotowych „Puławy" SA rozpoczęły się negocjacje płacowe. 10 czerwca br. odbyło się pierwsze spotkanie w sprawie ustalenia wskaźnika wzrostu wynagrodzeń. Strona związkowa przedstawiła na nim potrzeby pracowników w tym zakresie.

Oto one:

1. Wdrożenie taryfikatora, tj. przyznanie pracownikom wynagrodzenia zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym stanowisk pracy i wskazanie należnej kategorii docelowej przez przełożonego.

2. Podwyżka motywacyjna z rozszerzeniem tabeli płac (potrzeba jej uruchomienia wynika z tego, że cześć pracowników po raz kolejny nie partycypowałaby w podwyżce wdrażającej taryfikator, gdyż ich wynagrodzenia są zgodne z taryfikatorem i znajdują się w górnej granicy „widełek"; dotyczy to najstarszych i najbardziej doświadczonych pracowników; o konieczności uruchomienia tej podwyżki mówił w jednym ze swoich ostatnich wystąpień w zakładowej rozgłośni przewodniczący Rady Nadzorczej).

3. Fundusz inwestycyjny – konieczny ze względu na ułomności systemu emerytalnego (I i II filar nie zapewniają emerytur na odpowiednim poziomie); poza tym wpłacanie przez pracodawcę pewnych kwot na fundusz inwestycyjny pracownika wiąże tego drugiego z firmą, co przy dzisiejszych trendach na rynku pracy nie jest bez znaczenia.

Podczas dyskusji głos zabrał m.in. przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników ZAP Stefan Karaś, który mówił o tym, że organizacje związkowe chciałyby poznać możliwości pracodawcy w obszarze wielkości kwoty, jaka może zostać uruchomiona na podwyżki. Przypomniał mankamenty obecnego taryfikatora, które pracodawca zobowiązał się usunąć (chodzi głównie o wynagrodzenia pracowników zatrudnionych przy pakowaniu i załadunku produktów oraz o zarobki pracowników zakładowej straży przemysłowej).

Z kolei prezes Paweł Jarczewski w swoim wystąpieniu podkreślał, że Zakłady Azotowe „Puławy" SA są niekwestionowanym liderem w branży, a to zobowiązuje do dbania o pracowników (ten aspekt również podlega ocenie zewnętrznej). Mówił o konieczności „przywiązania" młodych pracowników do firmy. Powtórzył też propozycję przydzielania akcji ZAP pracownikom – jako dodatkowej gratyfikacji (dotyczyłoby to wszystkich pracowników). Prezes powiedział, że nasze przedsiębiorstwo ma coraz lepsze wyniki i jest dobrze postrzegane, a to powinno przekładać się na płace załogi.

Zarząd przekazał organizacjom związkowym materiał stanowiący analizę porównawczą płac w Zakładach Azotowych „Puławy" i w innych firmach sektora (*więcej na ten temat na str. 7 i 8*).

Podczas spotkania dokonaliśmy z grubsza podliczeń, ile kosztowałoby firmę zrealizowanie postulatów związków zawodowych, choćby w minimalnym zakresie. Wyszło średnio po około 1000 zł miesięcznie na jednego pracownika. Zarząd nie wypowiedział się w tej sprawie wprost, ale dało się odczuć, że propozycje związkowe są możliwe do realizacji.

Kolejne spotkanie negocjacyjne zaplanowano na 27 czerwca.

Historia sporu zbiorowego w KOLZAP-ie

Zgodnie z zapisami zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego w CTL KOLZAP sp. z o.o., zarząd spółki na przełomie stycznia i lutego 2008 r. zaprosił organizacje związkowe do rozmów, celem których było ustalenie wysokości wskaźnika wzrostu wynagrodzeń na rok 2008. Ponieważ w trakcie trwających kilka tygodni negocjacji nie udało się osiągnąć porozumienia, związki zawodowe pismem z 26 marca br. poinformowały zarząd o wejściu w spór zbiorowy.

Bezpośrednią przyczyną wejścia w spór zbiorowy był oczywiście brak porozumienia co do wysokości wskaźnika wynagrodzeń na 2008 rok. Zarząd KOLZAP-u zaproponował wskaźnik na poziomie 2,5%, czyli na poziomie inflacji za ubiegły rok ogłoszonej przez Główny Urząd Statystyczny. Z kolei organizacje związkowe zażądały, by wartość wskaźnika wyniosła 30%. Według zarządu propozycja ta, mimo że doprowadziłaby do skonsumowania całego zysku osiągniętego przez spółkę w roku 2007, to i tak okazałaby się niewystarczająca do pokrycia kosztów wynikających z podwyżek (przy średniej płacy w spółce kształtującej się pod koniec 2007 r. na poziomie 3003,11 zł realizacja wniosku związków zawodowych wiązałaby się z kosztami dla firmy rzędu 1 567 623 zł w skali roku).

Zarząd KOLZAP-u miał świadomość, że propozycja wskaźnika na poziomie 2,5% będzie niewystarczająca, dlatego po szczegółowej analizie swoich możliwości finansowych zaproponował zwiększenie go do 5%. Ta propozycja również nie spotkała się z aprobatą związków zawodowych, które z kolei obniżyły swoje oczekiwania do 20% (co dawałoby podwyżkę o około 580 zł miesięcznie na pracownika).

W międzyczasie KOLZAP podjął negocjacje z Zakładami Azotowymi „Puławy" SA w celu uzyskania dodatkowych środków na wzrost płac. Jeszcze przed ich zakończeniem, w nadziei na pozytywny efekt prowadzonych rozmów, zarząd spółki zaproponował związkom wzrost wskaźnika do poziomu 10% (5% pochodziłoby ze środków własnych, a kolejne 5% byłoby efektem wzrostu stawek za usługi świadczone na rzecz ZAP). Ta propozycja również nie znalazła uznania organizacji związkowych.

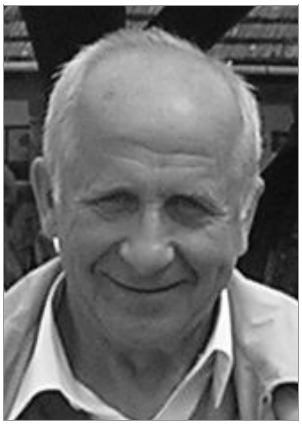
Po zakończeniu rozmów z zakładami azotowymi zarząd KOLZAP-u przedstawił związkom kolejną propozycję, tj. wskaźnik na poziomie 12% wskaźnik (5% ze środków własnych i 7% z tytułu wzrostu stawek za usługi). Związku odrzuciły ją i wobec braku możliwości osiągnięcia porozumienia nastąpiło wejście w spór zbiorowy. 25 kwietnia 2008 r. podpisano protokół rozbieżności. Strony wyraziły wolę powołania mediatora do rozstrzygnięcia sporu w osobie Jana Wawra, radnego Rady Miasta Puławy.

19 czerwca podpisane zostało porozumienie płacowe i tym samym zakończył się spór zbiorowy w KOLZAP-ie.

Więcej w rozmowie z Janem Wawrem

Rozmowa z JANEM WAWREM – radnym Rady Miasta Puławy, mediatorem w sporze zbiorowym w KOLZAP-ie

ZOBOWIĄZANIA POWINNO SIĘ DOTRZYMYWAĆ



● Prowadzone przez Pana mediacje w sporze zbiorowym w KOLZAP-ie zakończyły się sukcesem. Proszę powiedzieć, jakie są ostateczne ustalenia stron.

W poniedziałek – 16 czerwca – po kilku tygodniach spotkań, gorących dyskusji i analiz prowadzonych w gronie zarządu KOLZAP-u oraz przedstawicieli wszystkich organizacji związkowych działających w Zakładach Azotowych „Puławy" SA, mediacje w sporze zbiorowym dotyczącym wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w spółce na 2008 rok zakończyły się sukcesem. Osiągnięto porozumienie, a jego warunki zostały zaakceptowane przez strony sporu (tj. zarząd KOLZAPU w osobie prezesa A. Pokropskiego i przedstawicieli związków zawodowych w osobach: Andrzeja Jacyny (NSZZ „Solidarność"), Ryszarda Szubstarskiego (ZZPRC), Mirosława Pomorskiego (ZZP ZAP) i Andrzeja Smętka (ZZIT). Przez cały czas w rozmowach uczestniczył z ramienia zarządu Zakładów Azotowych „Puławy" SA dyrektor Jacek Janiszek. Obecni byli również związkowcy z KOLZAP-u.

Ustalenia zaakceptowane po długich dyskusjach przez strony sporu to przede wszystkim 15-procentowa podwyżka dla załogi KOLZAP-u z wyrównaniem od 1 maja br. Dru-

(Ciąg dalszy na stronie 3)

(Ciąg dalszy ze strony 2)

gim ważnym według mnie (i nie tylko) uzgodnieniem jest to, że podwyżka płac w przyszłym roku nastąpi z klucza do stopnia wskaźnika inflacji, jaki będzie ogłoszony w styczniu za 2008 rok. Uważam, że ten zapis jest bardzo ważny. Wierzę, że będzie dotrzymany.

● Jak przebiegały mediacje? Co było w nich najtrudniejsze? Czy strony przejawiały wolę porozumienia?

Muszę stwierdzić, że negocjacje ze stronami sporu były trudne. Użyłbym nawet stwierdzenia, że bardzo trudne. Powód jest oczywisty – tam gdzie w grę wchodzą pieniądze, z góry można założyć, że rozmowy nie będą łatwe. Każda ze stron chce bowiem ugrać dla siebie jak najwięcej, a wiadomo, że interesy w takich przypadkach będą rozbieżne. I należy to uznać za normalne. Zarząd musi bowiem dbać o kondycję zakładu, dobre wskaźniki i możliwości rozwoju. Jest przecież bezwzględnie rozliczany przez właścicieli spółki, którzy przeważnie mają jednoznaczne kryteria – zysk i przede wszystkim zysk. Z kolei związki zawodowe chcą jak najlepiej zabezpieczyć interesy załogi.

Jak zatem przebiegały mediacje? Były przepełnione różnymi emocjami. O szczegółach nie będę mówił, bo nie są tu one najważniejsze. Liczy się przede wszystkim końcowy wynik rozmów, jak również akceptacja przyjętych warunków porozumienia i zadowolenie stron. Cel był tu bowiem bardzo ważny – chodziło przecież o załogę KOLZAP-u, która domagała się godnego wynagrodzenia za swoją pracę. Szczegóły mediacji oczywiście pozostaną tajemnicą mediatora. Zdaję sobie sprawę, że z efektów rozmów być może nie jest usatysfakcjonowana cała załoga, ale – proszę mi wierzyć – tej cienkiej nitki nie można było już dalej naciągać. Mogła przecież pęknąć, a skleić ją byłoby bardzo trudno (lub wręcz byłoby to niemożliwe). Sam jestem związkowcem, rozumiem więc oczekiwania. Uważam jednak, że osiągnięty wynik jest korzystny w sytuacji, chociażby biorąc pod uwagę skalę rozbieżności we wstępnej fazie rozmówi (od 2,5%, które proponował zarząd do 30%, których żądali pracownicy). Załoga winna więc zaakceptować te ustalenia.

Jedną z trudności, z jaką napotkałem się podczas mediacji była wielka determinacja strony związkowej przeciwstawiona realiom finansowym i wynikającej z nich stanowczości zarządu spółki. Te dwa ognie musiałem gasić, używając różnych argumentów. Niektóre głosy związkowców trzeba było tonować. Mając doświadczenie ze strajku z lat 80., byłem pewny, że upieranie się przy swoim i nieprzyjmowanie argumentów drugiej strony nikomu nie wyjdzie na dobre. Przegranymi mogliby okazać się wtedy wszyscy. Czy strony przejawiały wolę porozumienia? Zdecydowanie tak. Wyraźnie widać było chęć jak najszybszego zażegnania sporu. Odpowiedzialność i potrzebę wyjścia z trudnej sytuacji zauważałem po obu stronach stołu. Za tę wielką rozwagę chciałbym wszystkim uczestnikom mediacji serdecznie podziękować. Taka postawa była głównym czynnikiem tego, że finał konfliktu jest dziś pozytywny.

● Przeprowadził Pan szczegółową analizę finansową spółki i ocenił Pan jej możliwości w kwestii podwyżek płac. Do jakich wniosków Pan doszedł? Jakie propozycje przedstawił Pan stronom?

Miałem wszystkie niezbędne dokumenty – m.in. rachunek zysków i strat za ubiegły rok, plan finansowy na rok 2008. Zarząd udostępnił te materiały bez żadnych problemów. Pozwoliło mi to na dokonanie analizy i przedstawienie popartej argumentami propozycji, która zresztą niewiele odbiegała od końcowych ustaleń. Nie wchodząc w szczegóły, chcę powiedzieć, że zaproponowałem 16-procentową podwyżkę z wyrównaniem od 1 stycznia, ale bez negocjacji podwyżek płac na 2009 r. Z różnych powodów (przede wszystkim z braku możliwości formalno-prawnych i finansowych) wyrównanie od stycznia okazało się niemożliwe. W trakcie negocjacji moja propozycja ulegała różnym modyfikacjom. Wchodziły w grę jeszcze inne warianty, ale o tym nie będę się wypowiadał, gdyż to są kwestie zbyt szczegółowe. Generalnie, wynik mediacji uważam jednak za bardzo korzystny i możliwy do przyjęcia dla obu stron.

● Czy Pana zdaniem oczekiwania pracowników KOLZAP-u co do wysokości podwyżki były słuszne? Czy mieli oni prawo czuć się pokrzywdzeni, chociażby w odniesieniu do pracowników ZAP, których średnia płaca jest o ponad 1000 zł wyższa?

Odpowiadając krótko, pracownicy KOLZAP-u mieli prawo czuć się pokrzywdzeni. Różnica w ich wynagrodzeniach w odniesieniu do zarobków pracowników Zakładów Azotowych „Puławy" była bardzo duża. Zrozumiałe jest więc, że upominali się oni o podwyżkę płac.

Wyjaśniając ten temat bardziej szczegółowo, należałoby odtworzyć historię utworzenia spółki KOLZAP. Nie jest to odległy czas, dlatego pewnie wszyscy pamiętają, jakie były wówczas ustalenia i obietnice. Co się stało potem? Nie chcę się w ten temat zagłębiać z różnych powodów. Nie mnie oceniać to, co się stało (mogę przecież nie znać wszystkich uwarunkowań). To historia, a my żyjemy dniem dzisiejszym i przyszłością. Z przeszłości wyciągajmy jedynie wnioski, żeby nie popełniać ciągle tych samych błędów. Skomentuję więc to jednym zdaniem – w krajach demokratycznych, a takim bez wątpienia jest Polska (walczyliśmy przecież o to wszyscy), jak również w przed-

(Ciąg dalszy na stronie 4)

(Ciąg dalszy ze strony 3)

ZOBOWIĄZANIA POWINNO SIĘ DOTRZYMYWAĆ

siębiorstwach takich jak ZAP istnieje coś takiego jak ciągłość władzy. Zobowiązania – obojętne czy są pisane, czy dżentelmeńskie – winno się więc dotrzymywać. Tyle i tylko tyle na ten temat.

● Jest Pan doświadczonym i niezwykle skutecznym mediatorem. Przypomnę, że sukcesem zakończyły się również prowadzone przez Pana mediacje w sporze zbiorowym w ZAP w związku z wprowadzeniem pięciobrygadowej organizacji pracy. Czy rozmowy w KOLZAP-ie były trudniejsze? Jakie cechy osobowościowe powinna mieć osoba, która podejmuje się rozstrzygania tak trudnych sporów?

Na koniec padło najtrudniejsze pytanie. Odpowiadając na nie, musiałbym mówić o sobie, czego nie lubię i uważam za niezbyt stosowne. Jestem profesjonalistą – rzeczywiście za kadencji prezes Małgorzaty Iwanejko byłem negocjatorem w temacie „pięciobrygadówki". Mediacje zakończyły się wówczas podpisaniem porozumieniem zadowalającego strony sporu. Czy rozmowy w KOLZAP-ie były trudniejsze? Żadne negocjacje nie są łatwe, ale jeśli strony wyrażają chęć porozumienia, to jest to już duże osiągnięcie.

Wracając do konkretów, KOLZAP był na pewno trudniejszy z kilku przynajmniej powodów. W rozmowach uczestniczyły tu aż cztery związki, tak więc do pewnych racji trzeba było przekonywać cztery osoby, a czasem i więcej. Poza tym przykład prosty – łatwiej umówić się na spotkanie z jedną osobą niż z czterema. Przypomnę, że w temacie „pięciobrygadówki" stroną była tylko jedna organizacja – Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego (chociaż do dzisiaj nie wiem, dlaczego). Drugim ważnym czynnikiem była waga problemu. Tutaj w grę wchodziły pieniądze, na które załoga czekała od prawie sześciu miesięcy. Skala napięć i emocji była więc zupełnie inna. W przypadku KOLZAP-u czułem determinację załogi. Nie wolno było sprawy przeciągać, ani eskalować. Musimy też pamiętać, że spółka ta jest strategiczną dla naszych zakładów.

A jakie cechy powinna mieć osoba podejmująca się łagodzenia napięć i rozwiązywania sporów? Odpowiedź na to pytanie nie jest łatwa. Bez wątpienia trzeba mieć trochę doświadczenia życiowego, konieczna jest też wiara w sukces, cierpliwość, umiejętność słuchania argumentów i ich obiektywnej oceny. Trzeba też umieć wyciągać wnioski, tak żeby nikt nie czuł się zwyciężony czy pokonany. Konieczne jest wyczucie, na ile strony są w stanie ustąpić, żeby nie doszło do „samozaparcia". Niezmiernie ważne jest również przeświadczenie co do słuszności i zasadności sprawy, która ma służyć jakiejś społeczności – pokrzywdzona i której należy pomóc.

Korzystając z okazji chciałbym pozdrowić wszystkich pracowników Zakładów Azotowych „Puławy" SA oraz spółki KOLZAP i życzyć im wszelkiej pomyślności.

● Dziękuję za rozmowę. (MZ)

Struktura zatrudnienia w KOLZAP-ie

Ogółem zatrudnionych – 144 osoby
Pracownicy umysłowi – 19
Pracownicy funkcyjni – 14
Pracownicy fizyczni – 111

(stan na 30 kwietnia 2008 r.)

Średnia płaca w 2007 r.

ZAP– 4040 zł
KOLZAP – 3003 zł

Średnia płaca w KOLZAP-ie

Pracownicy umysłowi – 3026,34 zł
Pracownicy fizyczni – 2846,96 zł
Pracownicy funkcyjni – 4195,13 zł

(stan na 31 grudnia 2007 r.)

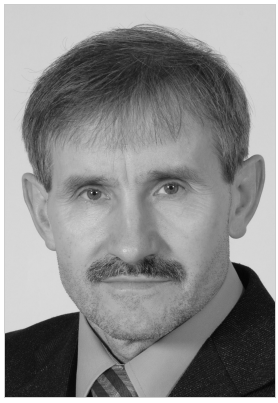
Wskaźniki wzrostu wynagrodzeń w KOLZAP-ie od chwili utworzenia spółki:
2005 – 5,24%
2006 – 5,6%
2007 – 4,5%

PORADY PRAWNE

Przypominamy, że codziennie w godzinach 7.00-8.00 w biurze naszego związku udzielane są bezpłatne porady prawne z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego, spadkowego, spółdzielczego, administracyjnego i karnego, a także pomoc w redagowaniu pism procesowych, wniosków i podań.

Zapraszamy do korzystania z porad!

Oddajcie elektryków elektrykom



RYSZARD SZUBSTARSKI

Wiele razy zabierałem głos lub pisałem o sytuacji w służbach utrzymania ruchu, a w szczególności w służbach elektrycznych. Udowadniałem, że od chwili wyłączenia ze struktur Głównego Elektryka zarządzanie tymi służbami jest fatalne. Jest i będzie dalej, jeżeli zarządzać nimi będą osoby nieposiadające odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (o innych negatywnych cechach przez grzeczność nie wspomnę). Sprawdzanie palcem pyłu na szafce i symetrii ułożonych kasków przez inżyniera utrzymania ruchu jest tego dobitnym przykładem.

Innym przykładem świadczającym o braku kompetencji czy wręcz działań na szkodę pracowników była próba sklasyfikowania elektryków do niskiej kategorii jako pracowników utrzymania ruchu razem z grupą zawodową o znacznie niższych kwalifikacjach i odpowiedzialności przy okazji opracowywania kilka lat temu nowego taryfikatora stanowisk pracy. Mało tego że zamierzano bardzo nisko wycenić tę grupę zawodową, to jeszcze próbowano poniżyć ją, wymazując nazwę zawodu, z którego dumni są elektrycy, sprowadzając ją do anonimowej nazwy pracownik utrzymania ruchu. Kolejnym dowodem niekompetencji nadzorujących służby elektryczne mechaników była próba połączenia zespołów RWE-1 i RWE-2. W mojej opinii niekompetencja i brak kwalifikacji nie warunkowały podjęcia tak nieodpowiedzialnej decyzji, za którą nota bene przyznano jedną z dwóch najwyższych nagród z puli nagród specjalnych. Takiego gniota mogły wymyślić osoby zupełnie pozbawione wyobraźni. Tylko osoby bez wyobraźni nie mogły nie zauważyć ogromnej infrastruktury elektroenergetycznej byłych centrów produkcyjnych PA i PN oraz zdawać sobie sprawy z wymagań kwalifikacyjnych i odpowiedzialności dyżurnych elektryków za utrzymanie ciągłości procesu produkcyjnego.

W kontekście poważnego wypadku porażenia prądem elektrycznym elektryka, w wyniku którego podjęto decyzję o zwiększeniu obsady stanowisk, próba połączenia zespołów mająca na celu zredukowanie obsady stanowisk o połowę, nabiera szczególnego znaczenia. Ponadto doprowadzono do luki pokoleniowej w obsadzie stanowisk, która z kolei spowodowała, że stanowisko elektroenergetyka zmianowego obsadza się elektrykami niedoświadczonymi lub wypożyczonymi ze spółki ELZAP, którzy zarabiając prawie połowę tego co koledzy z zakładów, nie mają motywacji do efektywnej pracy. Doprowadzono do zaniżenia wynagrodzeń w porównaniu do innych grup zawodowych sklasyfikowanych do tej samej kategorii. Odchodząc 8 lat temu do pracy w związku po 26 latach pracy na stanowisku elektroenergetyk zmianowy, miałem stawkę zasadniczą o ok. 250 zł niższą od sterowniczego w tym samym zakładzie. Kiedy 1 stycznia 2004 r. podjęto decyzję o podwyżkach wynagrodzeń połączonych z regulacjami płacowymi i przyjęto kryterium podwyżek do średniej w poszczególnych grupach zawodowych okazało się, że średnia kategoria poszczególnych grup zawodowych sklasyfikowanych do kategorii 9 była różna i wynosiła: dla sekretarki kat. 9, sterowniczego kat. 7, elektromontera kat. 6, elektroenergetyka kat. 5. Gdyby wyliczono średnią tylko elektroenergetyka zmianowego byłaby ona na poziomie kat. 4, a to dlatego, że zsumowano stawki zasadnicze elektroenergetyków zmianowych i jednozmianowych, których stawki wówczas były znacznie wyższe.

Powyższe wskazuje i potwierdza, że tak jak wiele razy mówiłem i pisałem, służby elektryczne utrzymania ruchu traktowane były i są nadal po macoszemu – jak piąte koło u wozu. Na szczęście dzięki zdecydowanym działaniom (pozwy w sądzie) naszej organizacji związkowej od ponad 4 lat wynagrodzenia elektroenergetyków i elektromonterów wyrównują się z wynagrodzeniami innych grup zawodowych sklasyfikowanych do tej samej kategorii. Jednakże mimo tego przed zmianą tabeli płac i podwyżkami wynagrodzeń przeprowadzonymi 1 stycznia 2008 r. żaden z elektroenergetyków zmianowych zatrudnionych w byłym centrum produkcyjnym PA nie był sklasyfikowany do kat. 9. W tym samym czasie ok. 20% sterowniczych osiągnęło maksymalną kat. 9.

Pikanterii sprawie dodaje fakt, iż najwyższy rangą zarządzający zaledwie jeszcze rok temu służbami elektrycznymi utrzymania ruchu, posiadający wykształcenie elektryczne, był najniższy w hierarchii stanowisk kierownik zespołu. Od 1 lipca 2007 r. po zmianie struktury organizacyjnej sytuacja niewiele się zmieniła. Utworzono w strukturze organizacyjnej służb utrzymania ruchu kolejne średnio-niższe stanowisko, które zajmuje osoba z wykształceniem elektrycznym. Kolejnym kamyczkiem do ogródka jest Instrukcja Bezpiecznej Pracy przy Eksploatacji Urządzeń Elektroenergetycznych na Terenie ZA ,,Puławy" SA. Czy jest w naszej firmie komórka organizacyjna, w której zatrudnieni pracownicy muszą przestrzegać instrukcji, której nie podpisała przynajmniej jedna osoba z kierownictwa tej komórki? Tak, jest taka grupa zawodowa. To elektroenergetycy pracujący

(Ciąg dalszy na stronie 6)

(Ciąg dalszy ze strony 5)

Oddajcie elektryków elektrykom

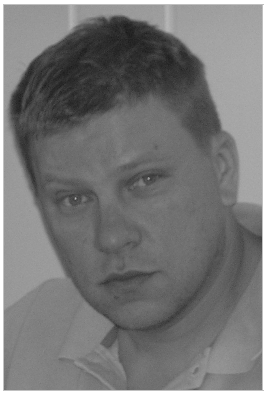
w zespołach elektryków byłych centrów produkcyjnych. Odpowiedzialnymi za opisany powyżej bałagan w służbach elektrycznych, ale również mechanicznych utrzymania ruchu są m.in. osoby z byłego kierownictwa pionu T oraz obecnego pionu R: Julian Krawczyński, Stanisław Jaworski, Mieczysław Smaga oraz Jacek Kostrubiec. Pośrednio odpowiedzialność ponoszą również byłe zarządy, godząc się na taki stan rzeczy. Wyrażam nadzieję, że nowy zarząd na czele z prezesem Pawłem Jarczewskim uzdrowi sytuację w tych bardzo ważnych dla zakładów komórkach, m.in. oddając elektryków elektrykom we władanie.

Nie lepiej traktowani w naszej firmie są elektromonterzy i kadra kierownicza Zakładu Elektrycznego. Co prawda wszyscy zajmujący kierownicze stanowiska w tej komórce posiadają wykształcenie elektryczne, to niemniej cała komórka na czele z kierownikiem zakładu jest stosunkowo nisko usytuowana w strukturze organizacyjnej zakładów. W przeszłości Główny Elektryk podlegał m.in. Szefowi Utrzymania Ruchu lub Głównemu Energetykowi, czyli nawet nie podlegał bezpośrednio dyrektorowi pionu. Komórka, która odpowiada za przesył i rozdział mocy dziesięciokrotnie większej niż pobiera miasto Puławy, zasługuje na lepszą pozycję w strukturze organizacyjnej zakładów. Dyspozytor Mocy odpowiedzialny na zmianie za bezawaryjny przesył energii elektrycznej do odbiorników o mocy 160 MW sklasyfikowany został w hierarchii stanowisk na poziomie mistrza zmianowego. Nie trzeba poważnych analiz ani wysublimowanego intelektu, aby stwierdzić, że odpowiedzialność Dyspozytora Mocy znacznie przekracza odpowiedzialność mistrza zmianowego np. Biologicznej Oczyszczalni Ścieków, Nadtlenku Wodoru lub Gazów Technicznych. Jeżeli elektrycy (grupa zawodowa, która jak żadna inna musi legitymować się wykształceniem ściśle elektrycznym oraz dodatkowymi ważnymi obligatoryjnymi uprawnieniami, aby wykonywać ten zawód) nie będą scentralizowani w jednej komórce organizacyjnej na odpowiednim poziomie, ale będą podlegać czterem dyrektorom (A, CH, R, W), a instrukcje ich dotyczące będą podpisywać mechanicy i chemicy, to ja nie wróżę szybkiego uporządkowania bałaganu, jaki w tych służbach panuje. Za to za jakiś czas znowu usłyszymy o poważnej awarii elektrycznej skutkującej milionowymi stratami lub poważnym wypadku elektryka i prowadzonych w tych sprawach śledztwach prokuratorskich.

Za tę odpowiedzialną i niebezpieczną pracę elektrycy nie mają poszanowania ani uznania mającego odzwierciedlenie w nagrodach i wyróżnieniach. Jeżeli jest obchodzona okrągła rocznica uruchomienia którejś z instalacji produkcyjnych, święto fetują pracownicy obsługi, a nie służb utrzymania ruchu tej instalacji. Jeżeli z okazji Dnia Chemika wręczane są medale, elektrycy – jako że są w różnych komórkach i nisko usytuowani w strukturze organizacyjnej – nie mają szans na odznaczenia. Oto dwa przykłady zaświadczające o niedocenianiu elektryków: Henryk Pyzera, Dyspozytor Mocy z ok. 40-letnim stażem pracy oraz Tadeusz Kłos, elektroenergetyk, a następnie mistrz służb utrzymania ruchu w byłym centrum produkcyjnym PA, obecnie specjalista w Dywizji Agro, legitymujący się 35-letnim stażem pracy w zakładach. Koledzy, których wymieniłem to świetni, o wysokich kwalifikacjach fachowcy. Dzięki m.in. nim w znacznej mierze zawdzięczamy bezawaryjną pracę urządzeń elektroenergetycznych. Jeżeli jednak zdarzyła się awaria, stawali na wysokości zadania i szybko przywracali instalacje produkcyjne do ruchu. W zakładach pracuje wielu wysoko wykwalifikowanych elektryków, którzy również zasługują na uznanie i szacunek. Sytuację elektryków opisałem ku refleksji i przestrodze rządzącym, aby zauważali i doceniali również tę grupę zawodową.

RYSZARD SZUBSTARSKI

BONY TOWAROWE



MAREK GOLDSZTEJN

Wiele razy pracownicy zakładów dostawali tzw. bony towarowe. Zazwyczaj było to dodatkowe świadczenie z Zakładowego Funduszy Świadczeń Socjalnych i siłą rzeczy z racji niewielkich kwot nie wzbudzało większego poruszenia. Sytuacja zmieniła się diametralnie w chwili, kiedy wielkości zaczęły być znaczące.

W minionym roku przy okazji akcji rekompensata za dywidendę, czy obecnie w związku z nagrodą dla pracowników z okazji Dnia Chemika rozgorzała burzliwa dyskusja na temat bonów, a raczej firmy, która te bony dostarczy i obsłuży. Jeszcze kilka lat temu sprawa była zupełnie prosta. „Azoty" same podpisywały umowy ze sklepami i drukowały tzw. talony czy bony towarowe, które potem pracownicy spokojnie, bez emocji realizowali we wskazanych placówkach. Były to głównie sklepy spożywcze, ponieważ bony wydawano w okolicach świąt (najczęściej Bożego Narodzenia).

(Ciąg dalszy na stronie 7)

(Ciąg dalszy ze strony 6)

Dziś czasy i nasze otoczenie zmieniło się zupełnie. Zmieniła się oferta na rynku i pojawiły się wyspecjalizowane firmy emitujące i obsługujące bony towarowe, które można realizować w ogromnej ilości punktów na terenie całego kraju. Do naszych zakładów zgłaszają się od kilku lat dwie z nich: Sodexho Pass Polska i Subiekt. Obie oferty mają swoje zalety i niestety wady.

Zarządy organizacji związkowych prowadziły szerokie konsultacje wśród swoich działaczy, członków związku, a także na anonimowych forach i w ankietach wśród internautów. Nie chcę się do tej dyskusji przytaczać, ponieważ jedne wypowiedzi był rozpalone żarem emocji, inne szły tropem „wszędobylskiej" korupcji i nie zasługują na poważne traktowanie. Ostatecznie trzeba było wybrać jakieś rozwiązanie i Komisja Socjalne doszła do wniosku, iż najroztropniejszym rozwiązaniem będzie podzielenie całej kwoty pomiędzy dwie firmy. Jak każde inne rozwiązanie jest ono niedoskonałe, ale jakiegoś wyboru musieliśmy dokonać.

Podobnie rzecz się miała z nominałami tychże bonów. Komisja przychyliła się do wielu głosów i zaserwowała każdemu pracownikowi kilkadziesiąt bonów w niskich nominałach. Zapewne i to rozwiązanie będzie komentowane na różne sposoby, gdyż w tak dużej zbiorowości jak nasza załogo zawsze opinie będą bardzo różne.

Biorąc pod uwagę przeszłe, obecne, a zapewne i przyszłe kontrowersje wokół tematu „bony", na zakończenie pracy Komisji Socjalnej nad tym tematem zaproponowaliśmy rozwiązanie, które – mam nadzieję – w przyszłości rozwiąże wszelkie problemy. Otóż następna akcja „bony" odbędzie się na pewno w listopadzie. Tradycyjnie Komisja Socjalna zaplanowała bony z okazji Świąt Bożego Narodzenia. W bieżącym roku będzie to 400 zł dla pracownik i 120 zł dla emerytów i rencistów. Do tego czasu mamy prawie pół roku. Chcielibyśmy, aby każdy pracownik sam osobiście we własnym imieniu i interesie dokonał wyboru. Ponieważ sam wie najlepiej, jakie bony spełniają jego oczekiwania, niech sam ma prawo wyboru firmy, której bony znajdą się w jego portfelu. Mam nadzieję, że pomimo biurokratycznej bezwładności, jaka w takich momentach się uwidacznia, pół roku wystarczy naszym służbom personalnym, aby dotrzeć z takim zapytaniem do każdego z nas i uzyskać jego pisemną deklarację i podpis za jedną z opcji. Jestem przekonany, iż technicznie jest to możliwe w przeciągu dwóch tygodni.

Jeśli uda się cała ta „gigantyczna" robota i faktycznie każdy dostanie takie bony, jakie sobie wybierze, to skończy się wreszcie dyskusja, dlaczego takie a nie inne bony towarowe.

Przyrost przeciętnego wynagrodzenia w Zakładach Azotowych „Puławy" SA w roku obrotowym 2007/2008 oraz prognozy na rok 2008/2009 na tle innych firm sektora

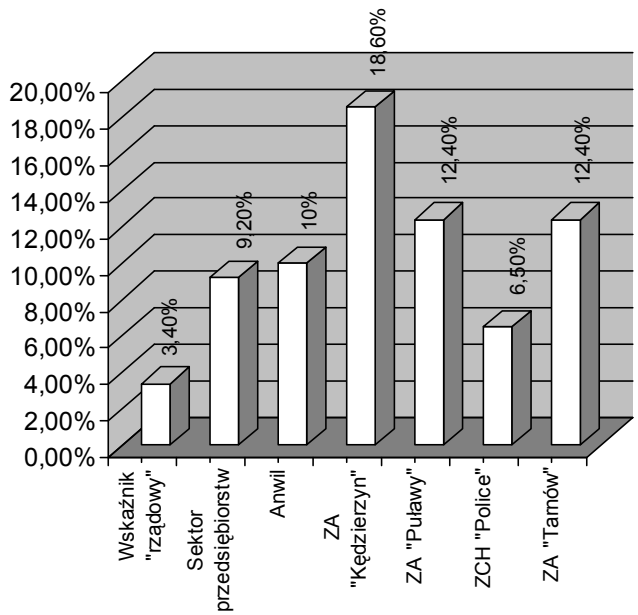
Oprac. na podstawie materiałów Departamentu Personalnego

W roku obrotowym 2007/2008 przeciętne wynagrodzenie w Zakładach Azotowych „Puławy" SA przyrosło o 12,4% (czyli realnie – po uwzględnieniu inflacji – o około 10%). Wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw wzrosły w tym samym czasie o ponad 9% (*patrz wykres obok).*

Na rok obrotowy 2008/2009 pracodawca w Zakładach Azotowych „Puławy" SA wydał zarządzenie ustalające przyrost przeciętnego wynagrodzenia na poziomie 7,6%, czyli na poziomie będącym konsekwencją podwyżek wprowadzonych od 1 stycznia 2008 r., w wyniku których nastąpił przyrost średniego wynagrodzenia stałego o około 18%.

(Ciąg dalszy na stronie 8)

Przyrost przeciętnego wynagrodzenia w ZAP na tle firm konkurencyjnych w 2007 roku



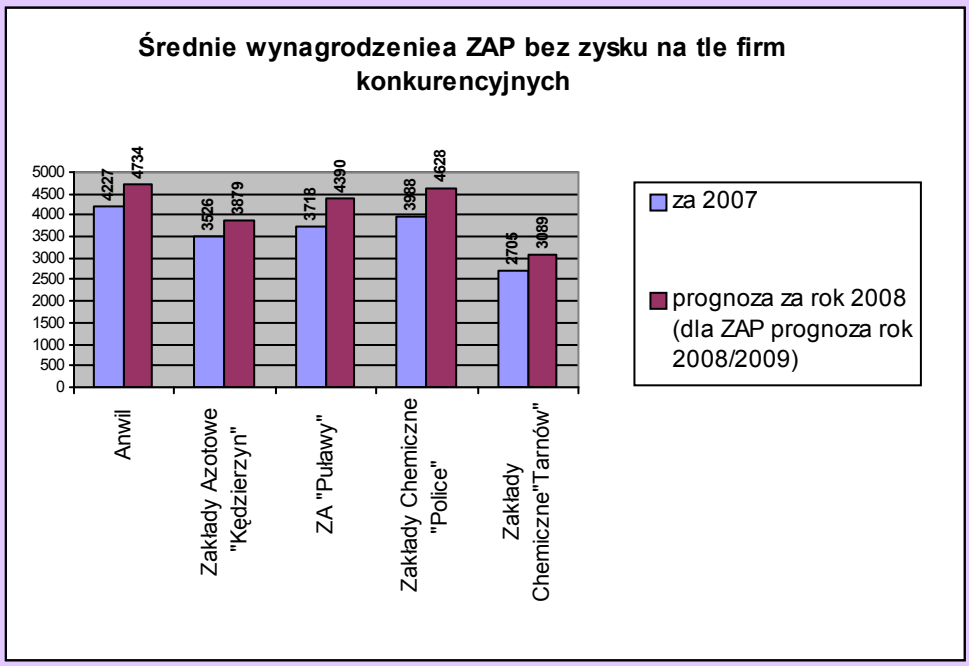
Przyrost przeciętnego wynagrodzenia w Zakładach Azotowych „Puławy” SA w roku obrotowym 2007/2008 oraz prognozy na rok 2008/2009 na tle innych firm sektora

Oprac. na podstawie materiałów Departamentu Personalnego

Maksymalny wskaźnik wynagrodzeń w Polsce został ustalony na poziomie 6%. Może się on jednak okazać zaniżony w stosunku do rzeczywistych przyrostów wynagrodzeń w roku 2007. Jak wynika z *Informacji o kondycji sektora przedsiębiorstw ze szczególnym uwzględnieniem stanu koniunktury w I kwartale 2008 roku* opracowanym przez Departament Analiz Makroekonomicznych i Strukturalnych NBP przeciętna wysokość deklarowanych podwyżek w I kwartale 2008 roku wyniosła niespełna 7%.

Na wykresie obok pokazano przeciętne zarobki pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” SA w okresie 2007/2008 na tle wynagrodzeń za 2007 rok w firmach konkurencyjnych.

Pokazana jest również prognoza na lata 2008/2009 przy wskaźniku 7,6% w odniesieniu do prognoz na rok 2008 w firmach konkurencyjnych.



Przyrostowi przeciętnego wynagrodzenia w ZAP w 2007/2008 roku kształtującemu się na poziomie 12,4% towarzyszył przyrost wydajności pracy o 12,7% w stosunku do roku 2006/2007 (wydajność za rok obrotowy 2006/2007 to 55,6 tys. zł, a prognozowana wydajność za rok 2007/2008 to 62,7 tys. zł).

Przyrównując przeciętne miesięczne wynagrodzenie do wydajności pracy, uzyskamy umowny wskaźnik efektywności, który przedstawia się następująco w poszczególnych przedsiębiorstwach sektora:

	Średnie wynagrodzenie za 2007 r.	Średniomiesięczna wydajność pracy za 2007 r.	Efektywność wynagrodzeń *
Anwil	**4 227 zł**	**118,8 tys. zł**	**28,1**
Zakłady Azotowe „Kędzierzyn”	**3 526 zł**	**80 tys. zł**	**22,7**
Zakłady Azotowe „Puławy”	**3 718 zł**	**58,9 tys. zł**	**15,8**
Zakłady Chemiczne „Police”	**3 988 zł**	**50 tys. zł**	**12,5**
Zakłady Azotowe „Tarnów”	**2 705 zł**	**45 tys. zł**	**16,6**

** efektywność wynagrodzeń rozumiana jest jako stosunek średniego wynagrodzenia do wydajności pracy*

Udział kosztów wynagrodzeń (bez narzutów) w kosztach rodzajowych w ZAP w 2007 roku wyniósł 7,4% (dla porównania: ZCH „Police” 9%, ZA „Kędzierzyn” 6%, Anwil 6,5%).

Biuletyn NADCHODZĄ ZMIANY
redaguje Zarząd Związku Zawodowego
Pracowników Ruchu Ciągłego
Zakładów Azotowych „Puławy SA