

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

DLACZEGO SPÓR ZBIOROWY?



**SŁAWOMIR
WRĘGA**

10 czerwca br., po pierwszym spotkaniu z zarządem Zakładów Azotowych „Puławy” SA, podczas którego rozpoczęliśmy rozmowy na temat wzrostu wskaźnika wynagrodzeń na rok obrotowy 2008/2009, wszystko wskazywało na to, że rokowania w tej sprawie zakończą się szybko i będą pomyślne. Wydawało nam się, że bez większych problemów podpiszemy z pracodawcą porozumienie określające satysfakcjonujący dla pracowników wzrost wynagrodzeń. Wydawało się, że po prognozach zysków za ubiegły rok obrotowy, jak również w związku z planami zwiększenia tego zysku w obecnym roku, klimat do tego jest sprzyjający.

Jednak już 27 czerwca okazało się, że proponowany przez pracodawcę wskaźnik wzrostu wynagrodzeń na poziomie 9,4% nie spowoduje wejścia średniej płacy w wyznaczone wcześniej widełki 4500-5000 zł. Znaleźliśmy się tego dnia w bardzo trudnej sytuacji, ponieważ na 1 lipca zaplanowane było posiedzenie rady nadzorczej spółki, na którym mogło

dojść do przyjęcia planu ZAP na bieżący rok obrotowy, zawierającego zaproponowany przez pracodawcę wskaźnik. W takiej sytuacji negocjacje po tym dniu, o ile w ogóle by do nich doszło, byłyby bardzo trudne (wszelkie ustalenia wymagałyby korekty planu zatwierdzonego przez radę).

Jedynym sposobem zablokowania tej procedury było proklamowanie sporu zbiorowego jeszcze przed posiedzeniem rady nadzorczej. Tak też się stało. Ostatecznie rada nie przyjęła planu, a więc proponowany przez pracodawcę wskaźnik 9,4% nie został zatwierdzony. Pierwszym tego efektem była modyfikacja propozycji pracodawcy, podwyższająca wskaźnik na 10,5%. Niestety jest to wciąż wielkość niemożliwa do przyjęcia – oznaczałaby ona podwyżki w wysokości nieco ponad 100 zł średnio na pracownika.

Formalnie, czyli np. na piśmie, zarząd nie przedstawia żadnych istotnych argumentów przeciwko naszym propozycjom. Żaden z przedstawicieli władz spółki nie powiedział, że naszej firmie nie stać na takie podwyżki, albo że nie należą się one pracownikom. Domyślamy się, że barierą po stronie zarządu ZAP jest strach przed reakcją rady nadzorczej i główniego udziałowca tj. Skarbu Państwa. Takich argumentów jednak, nawet gdyby zostały one przedstawione formalnie, nie możemy uznać.

Do czasu rozpoczęcia mediacji raczej powstrzymamy się od działań przewidzianych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, mimo że propozycja pracodawcy z 14 lipca dotycząca wyłączenia dyrektorów i ich zastępców z taryfikatora, czyli de facto znacznego zwiększenia ich wynagrodzeń przy jednoczesnym proponowaniu służbowej podwyżki dla reszty załogi, upoważnia nas do wszelkich dozwolonych prawem działań z referendum strajkowym i strajkiem ostrzegawczym włącznie.

ŚREDNIE PŁACE W ZAP W ROKU 2008/2009

- Średnia płaca obecnie (bez podwyżek): **4400 zł (wg szacunków ZZPRC)**
- Średnia płaca po podwyżce zgodnej z ostatnią propozycją pracodawcy: **4525 zł**
- Średnia płaca po podwyżce wg propozycji ZZPRC: **5500 zł (wg szacunków ZZPRC)**

KALENDARIUM WYDARZEŃ

23 czerwca

Drugie spotkanie negocjacyjne w sprawie wskaźnika wzrostu wynagrodzeń na rok obrotowy 2008/2009

Zarząd zaproponował wskaźnik na poziomie 9,4%. Realizacja tego wskaźnika dałaby średnie wynagrodzenie w firmie w wysokości 4463 zł (obecnie jest to około 4400 zł). Strona związkowa podtrzymała swoje stanowisko z 10 czerwca, tj.:

- wdrożenie taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy – przyznanie stawek zgodnie ze wskazaniem przełożonego,
- 15-procentowa podwyżka motywacyjna (po wdrożeniu taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy) z rozszerzeniem tabeli od 1 lipca 2008 r.,
- uruchomienie funduszu inwestycyjnego lub innego programu opłacanego przez pracodawcę budującego bezpieczeństwo kapitałowe dla pracowników na okoliczność zdarzeń losowych lub przejścia na emeryturę lub rentę.

27 czerwca

Trzecie spotkanie – negocjacje płacowe

Zarząd podtrzymał propozycję z 23 czerwca, natomiast związki zawodowe pozostały przy swojej propozycji z 10 czerwca.

ZZPRC wystąpiło do zarządu z pismem zawierającym żądanie spełnienia postulatów strony związkowej z 10 czerwca w terminie do 30 czerwca. W razie ich niespełnienia zapowiedziano wejście w spór zbiorowy.

1 lipca

Posiedzenie Rady Nadzorczej ZAP

Podczas tego posiedzenia mogło dojść do przyjęcia planu przedsiębiorstwa na rok obrotowy 2008/2009 zawierającego wskaźnik wynagrodzeń na poziomie 9,4% (w porządku obrad znalazł się punkt dotyczący zapoznania się z planem przedsiębiorstwa).

Tego samego dnia wszczęty został spór zbiorowy.

4 lipca

Pierwsze spotkanie stron sporu zbiorowego

Ryszard Bartczak, p.o. dyrektor personalny, przekazał przedstawicielom ZZPRC uchwałę zarządu ZAP upoważniającą zespół pod jego przewodnictwem do prowadzenia negocjacji w sprawie sporu zbiorowego. Uchwała nie upoważniała zespołu do zawarcia porozumienia.

7 lipca

Spotkanie zespołu w sprawie zmian w taryfikatorze

Nic specjalnego się nie wydarzyło.

9 lipca

Kolejne spotkanie stron sporu zbiorowego

Strona pracodawcy przekazała materiały zatytułowane „Dynamika wskaźników produktywności zatrudnienia i produktywności wynagrodzeń na tle dynamiki średniego wynagrodzenia w kolejnych latach obrotowych w ZAP SA”.

Materiał ten został oceniony przez przedstawicieli ZZPRC jako fałszujący rzeczywisty obraz. Wnieśliśmy o rozpatrzenie wskaźnika produktywności i średniej płacy w dłuższym okresie czasu i przez bezpośrednie porównanie. Wykonaliśmy też wyliczenie adekwatnej do produktywności średniej płacy na rok obrotowy 2008/2009, przyjmując prognozowaną produktywność na ten rok 68 tys. zł miesięcznie na jednego zatrudnionego w stosunku do tych samych wskaźników z 2002 r.

$$\text{śr. wynagr. 2008/2009} = \frac{\text{śr. wynagr. z 2002} \times \text{produkt. 2008/2009}}{\text{produktywność 2002}} =$$

$$= \frac{3058,76 \text{ zł} \times 68 \text{ 000 zł}}{26 \text{ 700 zł}} = 7790,10 \text{ zł}$$

Przedstawiciele ZZPRC poprosili o podanie wielkości zysku spółki przyjętego do konstrukcji planu na bieżący rok obrotowy. Pracodawca odmówił podania tych danych. Chcieliśmy również uzyskać informację na temat średniej płacy w ZAP w pierwszym półroczu 2008 r. Dowiedzieliśmy się jednak, że pracodawca nie posiada takich informacji.

Podczas spotkania pracodawca zmodyfikował stanowisko w sprawie wskaźnika, podwyższając swoją propozycję z 9,4% do 10,5%. Konsumpcja wskaźnika 10,5% ukształtowałaby średnie wynagrodzenie w ZAP na poziomie 4525 zł. Przedstawiciele ZZPRC stwierdzili z kolei, że jeżeli koszty podwyżek proponowanych przez tę organizację związkową przekroczą 50% planowanego zysku, zmniejszy ona swoje żądania. Minimalne średnie wynagrodzenie w bieżącym roku wg ZZPRC powinno wynieść 5000 zł.

11 lipca

Spotkanie stron sporu zbiorowego

Strony uzgodniły protokół rozbieżności. (na str. 4).

14 lipca

Kolejne spotkanie w sprawie zmian w taryfikatorze

Strona pracodawcy przedstawiła propozycje zmian do ta-

(Ciąg dalszy na stronie 3)

(Ciąg dalszy ze strony 2)

ryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy:

- wyłączenie z taryfikatora stanowisk dyrektorów i zastępców,
- do XII kategorii przeniesienie wszystkich stanowisk z kategorii XI, do kategorii XI – z kategorii X oraz połowy z kategorii IX – do kategorii X.

Strona związkowa po wysłuchaniu tej propozycji zaniemówiła. Następnie przedstawiciele ZZPRC zaopiniowali propozycję pracodawcy w ten sposób, że jest to nie tylko prowokacja, ale i próba obrażenia pracowników wynagradzanych według innych kategorii niż wymienione w propozycji pracodawcy. Następnie zaproponowali, żeby wrócić do ustaleń z początku bieżącego roku i budowanie nowej hierarchii stanowisk oprzeć na kryteriach kompetencyjnych, zaczynając od stanowisk pracy na pakowniach i w straży przemysłowej. Ustalono, że na następne

spotkanie zaproszeni zostaną przedstawiciele zespołu testującego w wydziale związków nadtlenowych certyfikowanie kompetencji pracowników.

Przedstawiciele ZZPRC zawnioskowali do pracodawcy, aby jego kompetentne służby pozyskały dane dotyczące taryfikatorów kwalifikacyjnych stanowisk pracy, zasad wynagradzania oraz średnich wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach z podobnych firm chemicznych działających w starych krajach Unii Europejskiej (np. z Francji, Włoch, Niemiec).

17 lipca

Wniosek o wyznaczenie mediatora

Zakłady Azotowe „Puławy” SA wystąpiły do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej o wyznaczenie mediatora z ministerialnej listy celem przeprowadzenia mediacji w istniejącym sporze zbiorowym.

Główne argumenty ZZPRC w negocjacjach podwyżkowych

- **Zniżenie średniej płacy pracowników wielkiej syntezy chemicznej w stosunku do elektrowni (o około 1000 zł) oraz rafinerii i petrochemii (o około 2000-3000 zł).**
- **Zniżenie średniej płacy pracowników wielkiej syntezy chemicznej w Polsce w stosunku do takich samych pracowników w krajach starej Unii Europejskiej około pięciokrotne, przy takich samych cenach surowców, produktów oraz podobnych kosztach utrzymania.**
- **Zniżenie płacy pracowników produkcyjnych w stosunku do administracji: sterowniczy zarabia około 1000 euro w ZAP, a około 5000 euro w krajach starej unii, podczas gdy kierownik dwuosobowego zespołu czy np. niektóre sekretarki w ZAP otrzymują około 2000 euro, czyli na podobnym poziomie jak w unii.**
- **Opłacanie pracowników poniżej stawek z taryfikatora.**
- **Bardzo dobre wyniki finansowe spółki.**
- **Znikomy udział funduszu wynagrodzeń w kosztach przedsiębiorstwa – około 7,4%.**
- **Szkodliwe warunki pracy pracowników produkcji.**
- **Publiczne wytknięcie (w rozgłośni zakładowej) zarządowi ZAP i związkowi zawodowemu przez przewodniczącą rady nadzorczej niedopłacania pracowników (nagraliśmy).**

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!

PROTOKÓŁ ROZBIEŻNOŚCI
zawarty w dniu 11 lipca 2008 r.
 pomiędzy stronami sporu zbiorowego rozpoczętego
 w dniu 30 czerwca 2008 r.
 w przedmiocie wynagrodzeń pracowników Z.A. „Puławy” S.A.
 to jest:

Związkiem Zawodowym Pracowników Ruchu Ciągłego Z.A. „Puławy” S.A. reprezentowanym przez Zarząd Związku

a

Zakładami Azotowymi „Puławy” Spółka Akcyjna reprezentowanymi przez Zespół Negocjacyjny powołany Uchwałą Nr 1/2008/2009 Zarządu Z.A. „Puławy” S.A. z dnia 1 lipca 2008 r.

Stanowisko Zarządu ZZPRC

1. Wdrożenie taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy – przyznanie stawek zgodnie ze wskazaniem przełożonego.
2. Po wdrożeniu taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy uruchomienie od dnia 1 lipca 2008 r. 15 % podwyżki motywacyjnej z rozszerzeniem tabeli płac.
3. Uruchomienie funduszu inwestycyjnego lub innego programu opłacanego przez pracodawcę budującego bezpieczeństwo kapitałowe dla pracowników na okoliczność zdarzeń losowych lub przejścia na emeryturę lub rentę.

W przypadku, gdy koszty podwyżek w roku 2008/2009 przekroczą 50% planowanego zysku netto w tym roku, ZZPRC zmniejszy oczekiwania płacowe co do wysokości podwyżek.

Co do żądań płacowych satysfakcjonujące dla ZZPRC będzie średnie wynagrodzenie w 2008 r. na poziomie minimum 5000 zł.

Stanowisko Strony Pracodawcy

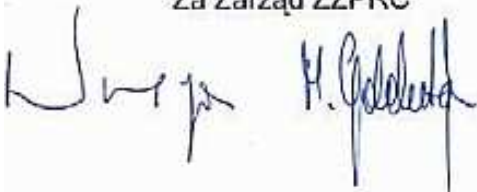
W odniesieniu do pkt 1 i 2:

- Strona Pracodawcy powołała Zespół Zadaniowy ds. wypracowania nowych zasad dotyczących hierarchii stanowisk pracy aktualnie występujących w Z.A. „Puławy” S.A. (Uchwała Nr 498/2007/2008 z dnia 12 czerwca 2008 r.) – odbyły się dwa spotkania Zespołu Zadaniowego. Ustalono, że 14 lipca 2008 r. przedstawiciele Strony Pracodawcy i wszystkich Zakładowych Organizacji Związkowych przedstawiały proponowane zmiany dotyczące Taryfikatora kwalifikacyjnego Stanowisk Pracy w połączeniu z Tabelą Wynagrodzeń.
- Strona Pracodawcy realizując zapisy Porozumienia 19 marca 2007 r. proponuje przyjęcie wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na rok obrotowy 2008/2009 na poziomie 10,5 %, w wyniku którego średniomiesięczne wynagrodzenie w firmie kształtować się będzie na poziomie około 4525 zł. Zaproponowany wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przewyższa, prognozowaną w oparciu o niezależne źródła informacji (rekomendacja DM Millennium z 8 maja 2008 r.) na rok 2008/2009, zarówno dynamikę produktywności zatrudnienia jak i produktywności wynagrodzeń.

W odniesieniu do pkt 3:

- Strona Pracodawcy wyraża wolę stworzenia w firmie najbardziej optymalnego z punktu widzenia pracodawcy i pracowników systemu budującego bezpieczeństwo kapitałowe dla pracowników na okoliczność zdarzeń losowych lub przejścia na emeryturę lub rentę.

Za Zarząd ZZPRC



Za Zarząd Z.A. „Puławy” S.A.



7,5 zł dywidendy na akcję Puław?

W roku obrachunkowym 2006/2007 Zakłady Azotowe Puławy zarobiły na czysto nieco ponad 130 mln zł. Spółka wypłaciła wtedy 1,7 zł dywidendy na akcję.

Prognozowany przez zarząd zakładów zysk netto w kolejnym roku obrotowym to 298,7 mln zł. Gdyby Skarb Państwa chciał uzyskać z zarobku Puław brakujące do tego-rocznego planu 73 mln zł dywidendy, wypłata dla akcjonariuszy przypadająca na każdy papier tej firmy sięgnęłaby aż 7,5 zł. To prawie 4,5 razy więcej niż rok wcześniej.

Zarząd na razie milczy

Co to może oznaczać dla puławskich zakładów? Zarówno prezes spółki Paweł Jarczewski, jak i wiceprezes odpowiedzialny za sprawy finansowe Lech Kliza, są na urlopie i nie udało się nam z nimi wczoraj skontaktować. – *Zarząd nie zajmował się jeszcze kwestią podziału zysku. Zrobi to po zapoznaniu się z raportem oraz opinią biegłych rewidentów* – powiedział "Parkietowi" Grzegorz Kulik z działu komunikacji korporacyjnej ZA Puławy. Spółka ma opublikować raport finansowy za miniony rok obrotowy 2 września. Analitycy nie wydają się zaniepokojeni ewentualnością wypłaty akcjonariuszom Puław blisko połowy zeszłorocznego zysku.

Wynik lepszy od prognoz?

– *Wynik finansowy Puław w minionym roku obrotowym był, moim zdaniem, wyższy, niż wynika z prognoz zarządu. Szacuję, że mógł sięgnąć 321 mln zł* – stwierdził Paweł Burzyński, analityk z Domu Maklerskiego BZ WBK.

Według niego, wpłynęły na to przede wszystkim rosnące ceny mocznika, za którymi podążyły także ceny większości nawozów produkowanych na bazie azotu.

Specjalista z DM BZ WBK jest zdania, że w tej sytuacji Puławy, podobnie zresztą jak inni kluczowi gracze na globalnym rynku nawozów, będą musiały zmienić swą politykę wypłaty dywidendy. – *Wynika to z nacisku akcjonariuszy, którzy coraz częściej forsują korzystniejszy dla siebie podział rosnących zysków tych spółek* – powiedział nam Burzyński.

Według analityka DM BZ WBK, przekazanie na wypłatę dla akcjonariuszy Puław nawet ponad połowy zeszłorocznego zysku nie będzie dla firmy złą wiadomością. – *Spółka generuje bardzo duże przepływy finansowe, z których bez problemów może finansować bieżące inwestycje. Duże projekty np. zgazowania węgla czy akwizycje na razie stoją pod znakiem zapytania i ich realizacja i tak wymagać będzie finansowania dłużnego* – stwierdził.

– *Puławy mają duże zapasy gotówki, a nie mają konkretnie zdefiniowanego programu inwestycyjnego. Wypłata dywidendy z zeszłorocznego zysku nie powinna więc w tej sytuacji wpłynąć ani na bieżącą działalność, ani na plany inwestycyjne* – komentuje także Ludomir Zalewski z Domu Maklerskiego PKO BP. – *Sądzę, że jest to dla spółki informacja neutralna* – dodaje analityk.

Dywidenda nie wszędzie

Skarb Państwa pod względem dywidendy bardzo różnie traktuje spółki z branży chemicznej. Niedawnemu giełdowemu debiutantowi Azotom Tarnów oraz Policom pozwolił zachować cały wypracowany w 2007 r. zysk. Diametralnie inna sytuacja była w Ciechu. Ostatnie ZWZA tej spółki, na którym przedstawicielka MSP dysponowała prawie 2/3 ogółu obecnych głosów, postanowiło, że na dywidendę zostanie przeznaczony 57,96 mln zł, z 58,1 mln zł czystego zysku wypracowanego w 2007 r.

Rada nadzorcza Puław powołała wczoraj do zarządu firmy: Krzysztofa Ratajewicza i Mariana Rybaka.

OPINIA

Michał Buczyński Millennium DM

Spółka powinna poprawić strukturę finansową

Jeśli zarząd Zakładów Azotowych Puławy nie będzie w stanie przedstawić konkretnego planu inwestycyjnego, spółka może się okazać bezbronna wobec ewentualnych planów ściągnięcia dużej dywidendy między innymi przez Skarb Państwa. Ma ona jednak wciąż spore zasoby gotówkowe, więc nie wpłynie to w żaden sposób na jej bieżącą działalność. Szczególnie że zysk za rok obrotowy 2007/2008 będzie prawdopodobnie o około 150 procent wyższy niż w poprzednim okresie.

Jak plany wypłaty znacznie wyższej niż w poprzednich latach dywidendy może odebrać rynek? W okresie bessy dywidenda jest zazwyczaj bardzo ważną rzeczą dla akcjonariuszy. W tym przypadku jeszcze ważniejsze może być coś innego.

Puławy nie mają optymalnej struktury finansowej - mają dużo gotówki i prawie żadnych kredytów. Dlatego poprawienie tej struktury, czy to poprzez wypłatę dywidendy, czy to konkretne inwestycje powinno wpłynąć korzystnie na wartość spółki dla akcjonariuszy.

Urszula Zielińska, Bartłomiej Mayer

Artykuł pochodzi z dziennika „Parkiet”, 18.07.2008 r.

NASZ KOMENTARZ NA STRONIE 8



Lublin, dnia 17.07.2008 r.

Nr rej: 4601 -289/08

**Związek Zawodowy
Pracowników Ruchu Ciągłego
Z. A. „PUŁAWY” S.A.
ul. 1000-lecia P. Polskiego 13
24 – 110 Puławy**

Odpowiadając na posmo z dnia 23.06.2008 r. w sprawie przeprowadzenia kontroli w CTL AUTOZAP Sp. z o. o. uprzejmie informuję, że taka kontrola została przeprowadzona.

Ustalenia z kontroli potwierdziły słuszność zgłoszonego w piśmie zarzutu niewypłacenia pracownikom CTL AUTOZAP należnych diet z tytułu odbytych podróży krajowych i zagranicznych.

Inspektor pracy ustalił, że na dzień rozpoczęcia kontroli pracodawca zalegał z wypłatą pracownikom należnych diet z tytułu podróży służbowych krajowych za kwiecień i maj 2008 r. oraz podróży zagranicznych za marzec, kwiecień i maj 2008 r.

W toku kontroli pracownikom zostały wypłacone diety zagraniczne za marzec 2008 r. Do dnia zakończenia kontroli pracodawca nadal nie wypłacił 36 pracownikom - kierowcom należnych diet krajowych i zagranicznych za kwiecień i maj 2008 r. na ogólną kwotę 48 054 zł.

Ponadto inspektor pracy, w toku kontroli stwierdził inne nieprawidłowości dotyczące prawnej ochrony pracy, w tym: nie udzielenie 24 pracownikom należnego za rok 2007 urlopu wypoczynkowego na ogólną liczbę 398 dni, nie wydanie pracownikom należnych środków higieny osobistej, nie prowadzenie imiennych kart ewidencji wydanych pracownikowi: odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony osobistej i środków higieny osobistej.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, do pracodawcy zostały skierowane przysługujące inspektorowi pracy środki prawne regulujące usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości w formie wniosków wystąpienia i decyzji nakazowych. Fakt niewypłacenia pracownikom diet został uregulowany poprzez wydanie decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności, nakazującej wypłatę pracownikom należnych diet.

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów prawa, mającymi znamiona wykroczenia, inspektor pracy wszczął postępowanie wyjaśniające, mające na celu skierowanie do sądu grockiego wniosku o ukaranie osoby, co do której istnieje podejrzenie popełnienia wykroczenia.

Powyższe działania inspektora pracy wyczerpują jego ustawowe uprawnienia w zakresie kontroli i nadzoru przestrzegania prawa pracy.

NADINSPEKTOR PRACY
mgr Marek Kwiatek

NASZ KOMENTARZ

Inspektor PIP karze



**RYSZARD
SZUBSTARSKI**

Na wniosek naszej organizacji związkowej Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę w CTL Autozap sp z o.o. (pismo PIP do związku – powyżej). Wyniki kontroli potwierdziły nasze zarzuty dotyczące nieprzestrzegania prawa pracy m.in. kodeksu pracy oraz zakładowego układu zbiorowego pracy.

W spółce AUTOZAP od wielu lat organizacje związkowe mają problem z egzekwowaniem od pracodawcy przestrzegania prawa pracy. Jednak w prze-

szłości, kiedy spółka nie była jeszcze własnością CTL, związki miały z kim rozmawiać o pojawiających się problemach. Np. w okresie kryzysu gospodarczego lat 2001-2003 prowadziliśmy dialog, zawierając z pracodawcą kompromisy, uwzględniające trudną sytuację ekonomiczną spółki. Po zmianie struktury własnościowej przez pewien czas był prowadzony dialog pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi, jednakże w ostatnim czasie został on zerwany.

Pracodawca nie zgłasza związkom zawodowym trudnych spraw, które można by na drodze dialogu rozwiązać. Nawet nie wiadomo z kim w spółce rozmawiać. Pracownika z problemami odsyła się do prezesa Arkadiusza Pokropskiego, który zajęty sprawami spółki CTL Kolzap sp. z o.o. nie ma czasu na zajęcie się sprawami pracowniczymi. Przeprowadzona kontrola PIP dobitnie pokazała, że pracodawca bagatelizuje przestrzeganie prawa pracy oraz rolę organizacji związkowych w rozwiązywaniu problemów. Kontrola udowodniła również, że związki u tego pracodawcy są potrzebne i że potrafią skutecznie bronić interesów pracowniczych.

WYLICZENIA PRACODAWCY DOTYCZĄCE KOSZTÓW ŻAŃ ZPPRC

		Koszt w skali roku z narzutami
1.	Wdrożenie taryfikatora	25,3 mln zł
	Koszt wzrostu wynagrodzeń zasadniczych + koszt wzrostu dodatku rc - w oparciu o kategorie określone przez przełożonych dla celów podwyżek w styczniu 2008 r.	
	Koszt maksymalny - przy założeniu zastosowania kategorii docelowych dla wszystkich pracowników = 30,3 mln zł	
2.	Podwyżka motywacyjna 15% po wdrożeniu taryfikatora	30,8 mln zł
	Koszt wzrostu wynagrodzeń zasadniczych + koszt wzrostu dodatku rc	
Razem koszt pkt 1 + 2		56,1 mln zł
		+
Wzrost rezerw na nagrody jubileuszowe, odprawy itp. w związku ze wzrostem podstawy naliczania tych składników		Możliwy do oszacowania przez aktuariusza
3.	Wprowadzenie narzędzia budującego zabezpieczenie pracowników	Koszt w zależności od formy, wysokości składki itd.

ZT ds. Branży Chemicznej

W dniach 2-3 lipca w Policach obradował Zespół Trójstronny ds. Branży Chemicznej. W porządku obrad pierwszego dnia było m.in. spotkanie partnerów związkowych zespołu z prezesami spółek sektora wielkiej syntezy chemicznej, przy udziale strony rządowej i przedstawicieli strony związkowej Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Jego celem było wypracowanie wspólnego stanowiska w sprawie strategii na najbliższe lata dla przemysłu chemicznego. Omawiano też inne sprawy wniesione przez uczestników. W wyniku rozmów przyjęto wniosek, iż konieczne jest posiadanie przez rząd długoterminowej, przejrzystej i akceptowalnej społecznie strategii dla naszego sektora.

W drugim dniu odbyło się posiedzenie zespołu, podczas którego dyskutowano o strategii rządu dla branży chemicznej, dostępie do gazu na warunkach rynkowych, przydziale prawa do emisji CO₂ dla branży chemicznej oraz kosztach wdrożenia REACH dla gospodarki. Więcej na temat tego spotkania napiszemy w kolejnym numerze biuletynu NADCHODZĄ ZMIANY po zatwierdzeniu protokołu ze spotkania. Jednak do tematu strategii rządu dla branży chemicznej zmuszony jestem odnieść się już dzisiaj.

Aktualny rząd przywrócił do życia instytucję zwaną Naftą Polską i zlecił jej opracowanie strategii dla branży chemicznej. Według słów obecnego na spotkaniu prezesa NP oraz przedstawicieli ministerstw skarbu i gospodarki, Nafta Polska już pracuje nad koncepcją takiego dokumentu. Jeżeli projekt powstanie, będzie on podlegał konsultacjom międzyresortowym, a następnie konsultacjom społecznym w Trójstronnej Komisji. Dopiero po tych konsultacjach strategia może zostać przyjęta przez rząd. W związku z tym wypowiedź przewodniczącego Rady Nadzorczej ZAP publikowana w rozgłośni zakładowej w dniach 18 i 21 lipca jakoby „dobiegają końca prace nad decyzjami konsolidacyjnymi w MSP” jest nieprawdziwa.

S. WRĘGA

Komentarz do opinii analityków

Perspektywa otrzymania 7,5 zł dywidendy za ubiegły rok obrotowy za każdą akcję oznacza przede wszystkim, że nie wolno sprzedawać akcji. Dla pracowników posiadających największy pakiet, czyli 447 akcji, ich sprzedaż oznaczałaby stratę 3352,50 zł na samej dywidendzie. Biorąc pod uwagę to, że dzisiaj ze względu na uwarunkowania ogólnoswiatowe cena akcji naszego przedsiębiorstwa jest mocno zaniżona, a przy ustabilizowaniu rynku należy się spodziewać znacznego jej wzrostu, sprzedaż akcji dzisiaj lub w najbliższym czasie wiązałaby się z dużo większą stratą niż ta wynikająca z nieotrzymania dywidendy.

Drugim wnioskiem płynącym wprost z wypowiedzi analityków jest słuszność naszych żądań płacowych w kontekście interesu firmy. Analitycy zwracają uwagę na niekorzystną strukturę finansową ZAP, wynikającą ze zbyt dużych zasobów gotówki. Zalecają poprawienie tej struktury m.in. poprzez inwestycje. My, zgłaszając żądania płacowe, proponujemy inwestycję uznawaną dzisiaj w cywilizowanym świecie za najlepszą z możliwych – czyli inwestycję w załogę.

W związku z tym do naszych argumentów prezentowanych na stronie 3 należy dodać poprawienie struktury finansowej ZAP, co spowoduje wzrost wartości akcji.

Dodatkowo opinie analityków obalają argumenty prezentowane przez przewodniczącego Rady Nadzorczej ZAP w rozgłośni zakładowej w dniach 18 i 21 lipca jakoby żądania płacowe zgłaszane przez ZZPRC szkodziły spółce.

SŁAWOMIR WRĘGA

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