



# NADCHODZĄ ZMIANY

SIERPIEŃ 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](http://www.zzprc.pulawy.pl), e-mail: [pu\\_zzprc@poczta.onet.pl](mailto:pu_zzprc@poczta.onet.pl)

## O PODWYŻKACH CIĄG DALSZY



**SŁAWOMIR  
WRĘGA**

W poprzednim numerze naszego biuletynu przedstawiliśmy kalendarium zdarzeń dotyczących podwyżek dla pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” SA. Teraz powracamy do tej sprawy.

I tak: w odpowiedzi na wniosek stron sporu zbiorowego w Zakładach Azotowych „Puławy” SA minister pracy i polityki społecznej wyznaczył mediatora. Została nim Zofia Rychłowska z Warszawy.

Pierwsze spotkanie z mediatorzem odbyło się 12 sierpnia. Z. Rychłowska spotkała się najpierw z przedstawicielami Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego. Poprosiła nas m.in. o wyjaśnienie punktu 1 z protokołu rozbieżności dotyczącego żądania wdrożenia taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy i przyznania stawek zgodnie ze wskazaniem przełożonego. Mediator była bardzo zaskoczona tym, co usłyszała, a mianowicie, że w takiej firmie jak Zakłady Azotowe „Puławy” pracownicy nie są opłacani zgodnie z taryfikatorem. Pytań w tej kwestii było tak dużo, że może to świadczyć jedynie o tym, że trudno było jej uwierzyć w prezentowane przez nas fakty.

Pozostałe żądania, tj. uruchomienie z dniem 1 lipca 2008 r. 15-procentowej podwyżki motywacyjnej oraz funduszu inwestycyjnego lub innego programu budującego bezpieczeństwo kapitałowe pracowników, nie budziły już tyle emocji i nie wymagały aż tak szerokiego wyjaśnienia. Po około godzinnym spotkaniu w biurze naszego związku Z. Rychłowska udała się do prezesa ZAP. Kilka godzin później przyszła do nas ponownie, informując, że nie udało się jej spotkać z żadnym z sześciu członków zarządu. Rozmawiała jedynie z p.o. dyrektorem personalnym Ryszardem Bartczakiem.

W nawiązaniu do tej właśnie rozmowy mediator poprosiła nas o odniesienie się do podnoszonego przez pracodawcę argumentu ewentualnego odcięcia dostaw gazu przez Rosję w związku z konfliktem w Gruzji. Skomentowaliśmy to, mówiąc, że nawet jeżeli dostawy gazu zostaną odcięte, to dla firmy nie ma znaczenia, czy fundusz płac wynosi 200 czy też 250 mln zł. Poza tym wojna na Zakaukaziu rozpoczęła się zaledwie kilka dni wcześniej, podczas gdy spór zbiorowy trwa od czerwca. W związku z tym używanie takiego właśnie argumentu przeciwko podwyżkom jest co najmniej niepoważne.

Kolejnym argumentem pracodawcy – według przekazu Z. Rychłowskiej – było porozumienie podpisane przez zarząd firmy z pozostałymi organizacjami związkowymi, zawarte zresztą w przeddzień przybycia mediatora. W tej sprawie mediator nie prosiła nas o odniesienie się, ale stwierdziła jedynie, że porozumienie to nie ma podstawy prawnej – jest więc nieważne i nie może być brane pod uwagę w procesie mediacji. Jednocześnie uchyliła się od jego merytorycznej oceny.

Mediator rozstała się z nami, zapowiadając przygotowanie projektu porozumienia kończącego spór zbiorowy. Ma być on poddany bezpośrednim negocjacjom przedstawicieli pracodawcy oraz naszej organizacji związkowej w jej obecności.

## **OŚWIADCZENIE ZARZĄDU ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO ZAKŁADÓW AZOTOWYCH „PUŁAWY” SA**

W związku z kampanią propagandową, jaką rozpoczęła się w rozgłośni zakładowej, polegającą na wielokrotnym publikowaniu treści porozumienia zawartego przez zarząd firmy z niektórymi organizacjami związkowymi wraz z komentarzem jednego z działaczy, jak również w związku z publikowaniem materiału dotyczącego likwidacji Elany Toruń, oświadczamy, że debaty publicznej na temat wynagrodzeń pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” SA na tym poziomie prowadzić nie będziemy.

Zakłady Azotowe „Puławy” SA są dużym przedsiębiorstwem, zlokalizowanym na terenie Unii Europejskiej. Powinny zatem być przykładem zarówno w obszarze dialogu społecznego, jak i warunków pracy i płacy pracowników.

Jako największa organizacja związkowa reprezentująca

pracowników ZAP swoje postulaty osadzamy w realiach spółki, a spełnienia ich domagamy się, pozostając w zgodzie z przepisami prawa. W tym konkretnym przypadku – negocjacji płac – swoje działania opieramy o zapisy ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Postulaty nasze poparte są szeregiem merytorycznych argumentów prezentowanych publicznie (m.in. w biuletynie „Nadchodzą Zmiany” z lipca 2008 r.). Od pracodawcy oczekujemy podobnego podejścia, tj. zaprezentowania argumentów przeciwko postulowanemu przez nas wzrostowi płac oraz ich obrony. Natomiast jeśli strona pracodawcy takich argumentów nie ma, żądania postawione w sporze zbiorowym powinny zostać spełnione.

Próby manipulowania zakładową społecznością przez podawanie informacji o likwidacji przedsiębiorstwa z innej branży, zajmującego się zupełnie inną produkcją i o nieporównywalnej kondycji ekonomicznej, jak również mamienie pracowników możliwością uzyskania podwyżek na podstawie nieosadzonego w prawie porozumienia są działaniami nieuczciwymi i niemieszczącymi się w żadnych standardach.

### **Poniżej prezentujemy pismo Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego do Okręgowego Inspektoratu Pracy Państwowej Inspekcji Pracy w Lublinie**

W sprawie:

1. zgodności wynagrodzeń pracowników ZAP z ZUZP,
2. zmniejszenia wynagrodzeń pracowników pakowni mocznika ZAP bez zmiany pracy i umów o pracę,
3. wymuszania wykonywania pracy przez pracowników w brudnych i skażonych ubraniach.

Prosimy o przeprowadzenie kontroli w ZAP obejmującej:

1. Zgodność wynagrodzeń zasadniczych pracowników z taryfikatorem kwalifikacyjnym stanowisk pracy. Obszar ten był kontrolowany przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie w dniach 14 maja oraz 15, 22 i 24 czerwca 2004 roku (kontrola ta wykazała niezgodność wynagrodzeń pracowników z taryfikatorem – Protokół kontroli sygn. akt 5130). Po czterech latach – według naszej wiedzy – sytuacja nie uległa poprawie. Dotyczy to w szczególności pracowników zatrudnionych na stanowiskach sterowniczy, aparaturowy i laborant.
2. Z dniem 1 sierpnia br. zmieniono zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na pakowni mocznika w ten sposób, że zlikwidowano wynagrodzenie akordowe. Spowodowało to zmniejszenie wynagrodzeń pracowników – według naszych szacunków – od 600 do 1500 zł miesięcznie. Strata 1500 zł dotyczy tzw. „pracowników sezonowych”, którzy ma-

ją stawki wynagrodzenia zasadniczego na poziomie 1300 zł oraz dodatek zmianowy w wysokości 850 zł. W akordzie zarabiali około 3900 zł. Pracownicy ci byli zatrudniani w ZAP przeważnie po kilka lat z parodniowymi przerwami mającymi uzasadnić „sezonowość” ich zatrudnienia. Część pracowników pakowni mocznika o likwidacji akordu dowiedziała się w połowie sierpnia od kolegów. Dla części z nich praca nie zmienia się w żaden sposób, nie zmieniono im również umów o pracę.

3. Pracownicy zatrudnieni przy obsłudze instalacji chemicznych wyposażeni są w dwa komplety ubrań roboczych. Pranie, czyszczenie i odkażanie ubrań wykonywane jest w pralni i trwa zwykle kilka tygodni. W przypadku zdania jednego ubrania do pralni i skażenia na drugi dzień drugiego kompletu pracownik musi w tym skażonym ubraniu pracować jeszcze kilka tygodni, wcierając w skórę np. rakotwórczy benzen. Nasza prośba o interwencję w tej sprawie spowodowana jest m.in. licznymi przypadkami zachorowań na nowotwory przez pracowników instalacji kaprolaktamu.

Prosimy o przeprowadzenie kontroli w powyższych sprawach i przekazanie nam kopii protokołu kontroli.

## Spór zbiorowy a porozumienie



**RYSZARD  
SZUBSTARSKI**

Porozumienie płacowe zawarte 6 sierpnia br. pomiędzy pracodawcą a czterema organizacjami związkowymi jest wyprzedzającą zagrywką taktyczną, mającą na celu osłabienie pozycji naszego związku w negocjacjach z udziałem mediatora. Dowodem na takie działanie jest pośpiech, z jakim zawarto porozumienie oraz jego wartość merytoryczna. Zaskakuje zapis o zgodzie wszystkich organizacji związkowych dotyczący kryteriów podziału środków na podwyżki. Sugeruje on pracownikom tezę, że jest porozumienie w sprawie podwyżek, ale niestety nie mogą być one uruchomione, ponieważ ZZPRC się nie zgadza na nie. Zastanawia, czym cieszą się ustami A. Jacyny sygnatariusze porozumienia, który w swoim wywiadzie udzielonym po odczytaniu porozumienia mówi: Oceńcie sami, czy to dużo czy mało?

W opinii sygnatariuszy porozumienia jest oczywiste, że to dużo – skoro podpisali je i propagują w środkach przekazu. Ale czy na pewno? Zastanówmy się.

Sygnatariusze porozumienia przemilczają, iż w ramach 9,2% (2,3% z 11,5% pozostaje na premię) wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia około 5,2% zrealizujemy, nie uruchamiając żadnych środków na podwyżki, a konsumując m.in. podwyżkę wynagrodzeń przeprowadzoną z dniem 1 stycznia br., wypłatę „jubileuszówek”, nadgodzin oraz indywidualnych podwyżek związanych np. ze zmianą umowy. Pozostałe 4% wskaźnika – zgodnie z porozumieniem – zrealizowane byłoby przez 5% podwyżkę wynagrodzeń zasadniczych. Otrzymamy ok. 200 zł brutto z kosztami pracodawcy, tj. ok. 90 zł netto miesięcznie. Czy to dużo? Na realizację 11,5% wskaźnika pozostaje 11,5% – 9,2% = 2,3% na wypłatę do końca roku premii w wysokości

1 347 zł brutto z narzutami pracodawcy, tj. ok. 620 zł netto. Czy to dużo?

Nie dość, że środki na premię i podwyżki, jak wykazują powyższe wyliczenia, są skromne, to jeszcze – podzielone procentowo od wynagrodzeń lub według wskazań przełożonego – pogłębią występujące dysproporcje płacowe pomiędzy pracownikami sklasyfikowanymi nie tylko do tej samej kategorii zaszeregowania, ale również powiększą różnicę w wynagrodzeniach pracowników sklasyfikowanych do kategorii 5 w przyrównaniu do pracowników sklasyfikowanych od kategorii 6 wzwyż.

Zawarte porozumienie jest pogwałceniem prawa pracy polegającym na niejednakowym traktowaniu w zatrudnieniu (art. 183a kodeksu pracy) oraz niejednakowym wynagradzaniu za tę samą pracę lub pracę o podobnym charakterze (art. 183c kp). ZZPRC od kilku lat domaga się przestrzegania postanowień ZUZP, w tym taryfikatora oraz prawa pracy zawartego w kodeksie pracy. To dzięki naszym działaniom (m.in. 65 pozwom złożonym w sądzie pracy) w ostatnich latach przeprowadzono trzy podwyżki mające na celu niwelowanie dysproporcji w wynagradzaniu. Zabawne w tym sporze jest to, że najważniejszym jego punktem spornym jest właśnie dążenie związku do dalszego niwelowania dysproporcji w wynagradzaniu.

Reasumując, pracodawca z jednej strony, doprowadzając do sporu zbiorowego, blokuje niwelowanie nieuzasadnionych dysproporcji w wynagradzaniu, a z drugiej strony, podpisując porozumienie, godzi się na ich zwiększenie. O ile postawa pracodawcy nie dziwi (bo podpisał porozumienie, które nie może być zrealizowane, ale może sparaliżować negocjacje w ramach sporu zbiorowego) to postawa związkowców dziwi bardzo. Podpisanie się pod porozumieniem niewiele dającym pracownikom korzyści i które ponadto ma niewielką szansę na wdrożenie ośmiesza związkowych sygnatariuszy.

Od 1 stycznia 2009 r. będą obowiązywać nowe przepisy dotyczące naliczania emerytur. Dotychczas państwo dopłacało do naszej emerytury, która wynosiła ok. 2/3 naszych zarobków. Od nowego roku poza tymi, którzy zachowają możliwość odejścia na emeryturę na starych zasadach, pozostali będą otrzymywać emeryturę w wysokości takiej, jaką sobie uskładali, czyli ok. 30-40% ostatnich wynagrodzeń. Jest ze wszech miar uzasadnione, aby niezwłocznie uruchomić w naszej firmie program emerytalny zapewniający dodatkowe pieniądze do skromnej emerytury. Punkt 6 porozumienia to krok w dobrym kierunku. Jednakże do uruchomienia programu

*(Ciąg dalszy na stronie 4)*

# PRZYPOMINAMY JESZCZE RAZ...

## Główne argumenty ZZPRC w negocjacjach podwyżkowych

- **Zaniżenie średniej płacy pracowników Wielkiej Syntezy Chemicznej w stosunku do zarobków osób zatrudnionych w elektrowniach (o około 1000 zł) oraz w rafineriach i petrochemii (o około 2000-3000 zł).**
- **Około pięciokrotne zaniżenie średniej płacy pracowników sektora Wielkiej Syntezy Chemicznej w Polsce w stosunku do takich samych pracowników z krajów starej Unii Europejskiej – przy takich samych cenach surowców, produktów oraz podobnych kosztach utrzymania.**
- **Zaniżenie płacy pracowników produkcyjnych w stosunku do administracji: sterowniczy zarabia około 1000 euro w ZAP, a około 5000 euro w krajach starej Unii Europejskiej, podczas gdy kierownik dwuosobowego zespołu czy np. niektóre sekretarki w ZAP otrzymują około 2000 euro, czyli na podobnym poziomie jak w Unii.**
- **Oplacanie pracowników poniżej stawek z taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy.**
- **Bardzo dobre wyniki finansowe spółki.**
- **Znikomy udział funduszu wynagrodzeń w kosztach przedsiębiorstwa – około 7,4%.**
- **Szkodliwe warunki pracy pracowników produkcji.**
- **Poprawienie poprzez podwyżkę wynagrodzeń pracowników struktury finansowej ZAP, co według analityków spowoduje wzrost wartości akcji.**
- **Publiczne wytknięcie (w rozgłośni zakładowej) zarządowi ZAP i związkowi zawodowemu przez przewodniczącą rady nadzorczej niedopłacania pracowników (nagraliśmy).**

## Argumenty pracodawcy:

- **Konflikt rosyjsko-gruziński, efektem którego mogą być przerwy w dostawach gazu.**
- **Porozumienie podpisane przez cztery organizacje związkowe z pracodawcą, według którego satysfakcjonującymi dla załogi są środki wielokrotnie niższe od żądanych przez naszą organizację związkową.**

*(Ciąg dalszy ze strony 3)*

emerytalnego trzeba wygospodarować więcej środków finansowych. W tym celu potrzebna jest dobra wola pracowników, pracodawcy i organizacji związkowych. Pracowników – by zgodzili się na potrącenie określonej kwoty, pracodawcy – by jeszcze coś dołożył oraz organizacji związkowych – by zgodziły się na oszczędności z tytułu np. zaniechania wydawania środków higieny. Dopiero zebranie kwoty w wysokości ok. 250-300 zł i wy-

branie w drodze konkursu dobrego funduszu inwestycyjnego, który zajęłby się gromadzeniem i pomnażaniem naszych pieniędzy zapewni odchodzącym na emeryturę zachowanie poziomu życia. W mojej opinii, gdyby udało się taki program uruchomić, byłaby to najlepsza decyzja podjęta w firmie w sprawie pracowników, oczywiście poza wdrożeniem pięciobrygadowej organizacji pracy.

**RYSZARD SZUBSTARSKI**

## Ubrania robocze



**MAREK  
GOLDSZTEJN**

Prawo jest jasne i mówi wprost, że to pracodawca jest odpowiedzialny za wyposażenie pracowników w odzież ochronną. W przemyśle chemicznym sprawa jest trochę bardziej skomplikowana ze względu na częsty kontakt pracowników z substancjami chemicznymi, które w większości są szkodliwe i niebezpieczne dla zdrowia. Wewnętrzne zarządzenia zbudowały w Zakładach Azotowych „Puławy” SA system, który teoretycznie działa i pozwala pracodawcy wypełnić wszystkie obowiązki w tej materii. Czy jednak tak jest naprawdę?

Ubranie robocze ma chronić pracownika przed występującymi na fabryce zagrożeniami. Aby tę funkcję wypełniać należycie, musi być ono w niezmiennym stanie technicznym, czyli należy zbudować w naszej firmie system zaopatrzenia w ubrania o niezbędnych parametrach oraz wysokiej jakości. Niestety odpowiedzialni za zaopatrzenie zatrzymali się gdzieś w minionej epoce i nie są w stanie zrozumieć, że ubranie drelichowe nie jest najlepszym z rozwiązań. Ale zaopatrzenie nie jest – naszym zdaniem – w tej chwili najważniejsze.

Od pewnego czasu zauważyć można zwiększoną zachorowalność na choroby nowotworowe u pracowników naszych zakładów. Nie znamy oczywiście przyczyn, ale z całą pewnością praca w przemyśle chemicznym i kontakt z substancjami rakotwórczymi nie są tu bez znaczenia. Zastanawiając się, co można zrobić, aby zmniejszyć to negatywne oddziaływanie na człowieka, doszliśmy do wniosku, że bardzo ważnym elementem jest ubranie robocze – funkcjonalne, wygodne i przede wszystkim czyste. Nasze wewnętrzne regulacje mówią, że oczywiście ubranie ma być czyste, a jego pranie odbywa się w pralni. Cały proces jest jednak tak niedoskonały, że aż niefunkcjonalny. Bardzo niewielka część pracowników oddaje swoje ubranie do prania, radząc sobie na co dzień jakimś „partyzanckim” sposobem. I tak: jedni wywożą brudne i często bardzo skażone chemicznie ubranie do

domu i tam w domowych warunkach starają się je wyczyścić, inni zaś robią to na fabryce. Jak to robią, niech zostanie w sferze domysłu. Zarówno jedno, jak i drugie rozwiązanie jest nielegalne. Przecież takie zachowania nie mają sensu. Dlaczego mimo wszystko pracownicy wolą prac i czyścić swoje ubrania samemu, zamiast oddać je do pralni i odebrać czyste bez niepotrzebnego wysiłku?

Odpowiedź jest bardzo prosta. Okazuje się, że to pracownik – co zrozumiałe – bardziej troszczy się o czystość swojego ubrania niż pracodawca, który z obowiązku powinien to zapewnić. Dziś pracownicy zmianowi, chcąc mieć czystą odzież ochronną, muszą sami zadbać o jej czyszczenie i pranie, ponieważ oddanie do pralni jest skazaniem się na pracę bez ubrania zapasowego przez trudny do określenia czas – nawet do kilku tygodni. Co powinien zrobić pracownik, którego ubranie zalało się jakąś niebezpieczną substancją, a w swojej szafce nie ma drugiego na zmianę? Co ma zrobić, jeżeli właśnie zaczyna się weekend lub jakieś święta? Nic nie może zrobić – poza samodzielnym doprowadzeniem ubrania do użytku. W obecnych realiach nie można pracować w brudnym ubraniu, a jednocześnie nie ma szans na „legalne” pranie.

Jest jeszcze inny element, który sprawia, że tak niechętnie korzysta się z usług lokalnej pralni. Nasze kiepskiej jakości ubrania często nie wytrzymują trudnej przeprawy przez pralnię i wracają w kondycji, która je dyskwalifikuje z dalszego użytkowania. To kolejne niedopuszczalne zjawisko doprowadziło wielu do śmiechu przez łzy, kiedy odzież po praniu zmieniała rozmiar lub np. zgubiły się gdzieś guziki. Ale to zupełnie inna sprawa.

Uważam, że najwyższy czas, aby zastanowić się nad rozwiązaniem, które zlikwiduje opisane uciążliwości i spowoduje, że będziemy pracować w czystej i bezpiecznej odzieży. W Polsce, w przemyśle chemicznym funkcjonują bardzo różne rozwiązania, ale – jak nietrudno zgadnąć – nie ma wśród nich doskonałych. Podnosząc ten temat m.in. na łamach naszego biuletynu, chcemy doprowadzić do wspólnego wypracowania takiego systemu, który zapewni zaopatrzenie pracownika w odzież ochronną należytej jakości i przede wszystkim zapewni mu czyste ubranie w każdej chwili. Nie może być tak, że wykonując obowiązki służbowe, pracownik jest w ponadkrytycznym stopniu narażony na kontakt ze szkodliwymi substancjami. Musimy doprowadzić do sytuacji, w której w dowolnym momencie skażone lub nadmiernie zabrudzone ubranie będzie wymienione na czyste. Pracodawca jest za takie rozwiązanie odpowiedzialny i oczekujemy, że w możliwie krótkim czasie stosowne służby zajmą się sprawą i że zbudujemy model, który zapewni optymalne bezpieczeństwo pracownikom.

Po posiedzeniu Zespołu Trójstronnego ds. Branży Chemicznej

## O STRATEGII DLA WIELKIEJ CHEMII

**3 lipca w Policach odbyło się wyjazdowe posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Chemicznej (relację z tego spotkania zapowiadaliśmy w poprzednim numerze biuletynu NADCHODZĄ ZMIANY).**

W porządku obrad znalazła się m.in. prezentacja strategii rządu dla branży chemicznej. Prezes Nafty Polskiej Marek Karabuła poinformował, że firma ta została poproszona przez Ministra Skarbu Państwa o przygotowanie koncepcji prywatyzacji czterech spółek sektora Wielkiej Syntezy Chemicznej tj. Zakładów Chemicznych Police SA, Zakładów Azotowych Puławy SA, Zakładów Azotowych Kędzierzyn SA oraz Zakładów Azotowych w Tarnowie-Mościcach SA. Przyznał, że pewien dokument już powstał (m.in. w oparciu o deklarację Skarbu Państwa, który nie jest długoterminowo zainteresowany posiadaniem pakietów akcji wspomnianych czterech spółek – ani bezpośrednio, ani pośrednio przez Naftę Polską). Przypomniał też założenia dokumentu przyjętego przez Radę Ministrów 4 czerwca 2002 r. pn. „Strategia dla przemysłu chemicznego w Polsce do 2010 r.”, zgodnie z którym opracowana została „Strategia restrukturyzacji i prywatyzacji sektora Wielkiej Syntezy Chemicznej”, przyjęta przez rząd 12 listopada 2003 roku.

Następnie przedstawił koncepcję prywatyzacyjną przyjętą przez Naftę Polską SA, zgodnie z którą:

1. Nie planuje się równoczesnej prywatyzacji wszystkich czterech spółek, co wyklucza ich konsolidację. ZA Puławy SA i ZCh Police SA są już od trzech lat notowane na giełdzie papierów wartościowych. ZA w Tarnowie-Mościcach SA weszły na giełdę 30 czerwca br., natomiast debiut giełdowy ZA Kędzierzyn SA planowany jest jeszcze w 2008 roku.
2. Nie rozstrzygnięto, czy prywatyzacja ZCh Police SA i ZA Puławy SA zostanie przeprowadzona łącznie, czy też w trybie indywidualnym. Zbycie przez Skarb Państwa pakietów akcji w tych spółkach przewiduje się do końca 2009 r., by nie stracić koniunktury panującej na rynku chemicznym.
3. Jeśli chodzi o potencjalnych inwestorów, istnieją trzy możliwości:
  - partner surowcowy (potencjalnie PGNiG),
  - partner branżowy (w grę wchodzi CIECH SA),
  - partner finansowy.

Podkreślił, że decyzja co do wyboru konkretnego podmiotu nie zapadnie w najbliższym czasie oraz że wspomniane trzy koncepcje nie wykluczają się wzajemnie.

Marek Karabuła poinformował również, że w porozumieniu z Ministerstwem Skarbu Państwa Nafta Polska zaprosiła zarządy zainteresowanych spółek do współpracy przy opracowywaniu koncepcji – chodzi o to, by zarządy, które przygotowały swoje strategie skoncentrowane na rozwoju poszczególnych firm, rozszerzyły je tak, żeby uzupełnić je o relacje właścicielskie. Prace nad aktualizacją strategii czterech spółek trwają.

Prezes Nafty Polskiej ostrzegł, by nie sugerować się informacjami prasowymi, które są tylko spekulacjami. Zadeklarował, że strategia zostanie udostępniona związkowcom, ale dopiero wtedy, gdy będzie konkretnym dokumentem zawierającym scenariusze strategiczne. Obecnie materiał jest zbyt ogólny i nie nadaje się do konsultacji.

Z kolei Rafał Baniak, podsekretarz stanu w Ministerstwie Gospodarki, powiedział, że projekt strategii stanie się dokumentem rządowym w momencie, gdy zostanie przyjęty i skierowany pod obrady Rady Ministrów. Dokument ten musi być skonsultowany z partnerami społecznymi w trybie ustawowym: art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców. Nie ma więc możliwości, aby ustawa czy inny ważny dokument o charakterze horyzontalnym nie został poddany konsultacjom społecznym.

Na pytanie o termin przekazania projektu strategii do konsultacji obiecał, że postara się, żeby nastąpiło to do końca 2008 roku. Zaapelował o czas dla nowych zarządów spółek, jak również dla Nafty Polskiej, gdyż wszystkim zależy, by strategia była dokumentem dopracowanym i wartościowym. Wyjaśnił, że gdy pracuje się w perspektywie czasowej nie trzy-, a siedmioletniej, prognozowanie sytuacji na rynkach okazuje się niezwykle trudne. Mówił o problemach z oszacowaniem rozwoju rynku w poszczególnych segmentach i produktach w odniesieniu do roku np. 2015 – w Europie, na świecie i w Polsce. Nafta Polska opracowuje różne scenariusze i różne warianty z pomocą konsultantów z firmy Roland Berger Strategy Consultants.

Sławomir Wręga, wiceprzewodniczący Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciąglego oraz przewodniczący ZZPRC w ZA Puławy SA skrytykował sześciolletnie prace Nafty Polskiej SA nad strategią dla sektora WSCh. Mówił, że powodują one

*(Ciąg dalszy na stronie 7)*

(Ciąg dalszy ze strony 6)

wstrzymywanie inwestycji tak potrzebnych firmom chemicznym. A właśnie brak tych inwestycji uznał za największą bolączkę branży.

Z kolei Jerzy Wróbel, przewodniczący Sekcji Krajowej Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność” postulował, żeby zarówno zarys koncepcji prywatyzacji spółek opracowany przez Naftę Polską, jak i materiały przygotowywane przez zarządy poszczególnych zakładów zostały jak najszybciej udostępnione zakładowym organizacjom związkowym do konsultacji – wewnątrz poszczególnych spółek.

S. Wręga zwrócił też uwagę na zawartość strategii. Wyliczył kwestie, które powinny zostać uwzględnione w tym dokumencie, tj. dostęp do surowców (przede wszystkim gazu) i do prawa do emisji CO<sub>2</sub>, ochrona rynku przed nwozami spoza Unii Europejskiej i generalnie przed produktami chemicznymi spoza rynku unijnego, sprecyzowane sposoby pomocy rządu dla inwestycji w sektorze chemicznym i dla wydłużania łańcucha produktowego oraz zdefiniowane warunki pracy i płacy. Według niego utrzymanie jeszcze przez kilka lat takich warunków pracy i płacy jak obecnie, może spowodować masową emigrację pracowników – w Polsce pozostaną tylko instalacje.

Innym tematem poruszonym podczas posiedzenia zespołu była kwestia dostępu do gazu na warunkach rynkowych oraz przydział prawa do emisji CO<sub>2</sub> dla branży chemicznej.

Zdaniem współprzewodniczącego zespołu Wojciecha Lubiewy Wieleżyńskiego, prezesa Polskiej Izby Przemysłu Chemicznego, przygotowanie strategii dla sektora Wielkiej Syntezy Chemicznej jest tym bardziej niezbędne, że Polska musi umieć artykułować swoje interesy ekonomiczne na forum unijnym, chociażby w aspekcie przydziałów limitów emisji CO<sub>2</sub> oraz liberalizacji rynku energetycznego.

Obecnie w Parlamencie Europejskim i w Komisji Europejskiej trwają dyskusje na temat nowej dyrektywy dotyczącej handlu emisjami i w związku z tym konieczna jest większa aktywność ze strony rządu oraz polskiego przemysłu w pracach działających grup roboczych, które powoływane są albo przez Komisję Europejską, albo przez organizacje branżowe, gdyż właśnie tam dochodzi do uzgodnienia istotnych stanowisk i można wynegocjować najlepsze warunki dla Polski. Tymczasem za poprzedniej kadencji rządu w grupie wysokiego szczebla do spraw energii nie było polskiego przedstawiciela. Oznacza to rezygnację z prezentowania i popierania stanowiska naszego kraju w tak ważnych sprawach jak np. rurociąg północny.

Obecnie diskutowana jest także sprawa liberalizacji rynku energii oraz *bandingu*, czyli rozdziału, który w Polsce formalnie nastąpił między PGNiG a Gaz-Systemem. W. Lubiewa Wieleżyński przypomniał kwestię przyłączenia się do rurociągu Bernau, czyli prowadzenia polityki otwartej na transgraniczne połączenia. Jego zdaniem Polska powinna popierać tę inicjatywę – niezmiernie ważną dla tak energochłonnego przemysłu, jakim jest branża chemiczna. Ponadto obecnie trwa dyskusja nad dyrektywami o ETS (Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich) i Cefic dla Polski (odpowiednik European Chemical Industry Council). Przemysł chemiczny chciałby, aby rozdział emisji dokonywał się na zasadzie *benchmarking*. Otwarte pozostaje pytanie o model *benchmarkingu* oraz o wybór produktów, które będą brane pod uwagę przy wyliczaniu emisyjności. przedstawiciele polskiego przemysłu chemicznego w tej dyskusji jest absolutnie niezbędny.

Ponadto Ministerstwo Gospodarki powinno przygotować prognozę zapotrzebowania na czynniki energetyczne – rząd jest do tego zobowiązany i muszą się na to znaleźć pieniądze. Komisja Europejska też nie opracowała jeszcze takiej prognozy. Decyzja w sprawie polityki energetycznej „3 razy 20” była czysto polityczna. W nowych krajach członkowskich UE, wobec nadwyżki importu nad eksportem, i to nie tylko w obszarze produkcji chemicznej, lecz również czynników energetycznych, są potrzebne duże inwestycje. Także wzrost poziomu życia powoduje zwiększenie zapotrzebowania na energię. Koszty energii są niezmiernie istotne, chociażby ze względu na emisję CO<sub>2</sub>. Dlatego konieczne jest opracowanie przez MG prognozy zapotrzebowania na energię.

Współprzewodniczący zespołu poruszył też inne kwestie, mniej popularne w dyskusji na forum unijnym: bezpieczeństwo energetyczne, bazę węglową do zgazowywania, kogenerację (skojarzonej gospodarki energetycznej) itd., które także powinny znaleźć swoje miejsce w strategii dla branży oraz w strategiach rozwoju dla poszczególnych spółek WSCh.

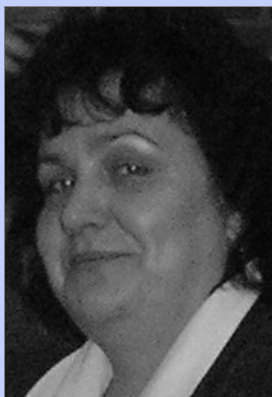
**Oprac. na podstawie protokołu z posiedzenia zespołu.**

## 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 prac Rady Pracowników



**MARIA  
RZESZUT**

W ostatnim czasie Rada Pracowników ZAP analizowała i konsultowała wnioski dotyczące:

- zmiany organizacji pracy na pakowniach saletry, siarczanu, mocznika i kaprolaktamu (wniosek zgłoszony przez dyrektora Centrum Wsparcia);

*Sprawa dotyczyła połączenia pakowni z równoczesną zmianą nazwy na Wydział Pakowni Saletry Kaprolaktamu i Siarczanu (WLP1) i Wydział Pakowni Melaminy i Mocznika (WLP2). W związku z uruchomieniem automatycznych linii pakujących koniecznym stało się ujednoczenie nazwy stanowisk oraz zmiana systemu wynagradzania, gdyż zmienił się sposób wykonywania załadunku. Dzięki temu ograniczono zatrudnienie pracowników sezonowych oraz zakończono zatrudnianie poprzez Agencję Pracy.*

- zmian w Szczegółowym Regulaminie Organizacyjnym Departamentu Strategii i Rozwoju (wniosek zgłoszony przez dyrektora Departamentu Strategii i Rozwoju);

*Wniosek ten dotyczył podniesienia rangi komórki tj. Zespołu REACH do Działu REACH oraz umieszczenia w strukturze organizacyjnej Departamentu S bezpośrednio pod dyrektorem.*

*System REACH należy wprowadzić w naszej firmie do 2012 r. Jest to wymóg Komisji Europejskiej. REACH to system monitorujący dostawy, przepływ, występowanie i tonaż wszystkich substancji chemicznych w firmie. Dotyczy opracowania kart charakterystyk produktów, rejestracji nowych produktów i sposobu ich znakowania. Dlatego też konieczne jest przeprowadzenie akredytacji laboratoriów, ponieważ tylko laboratoria posiadające akredytację będą mogły prowadzić badania chemikaliów.*

- zmian w Szczegółowym Regulaminie Organizacyjnym Departamentu Finansów;

*Chodziło o zmianę nazwy Sekcji Zarządzania Środkami Pieniężnymi i Transakcji Zabezpieczających na Sekcję Operacji Finansowych oraz o utworzenie Zespołu Transakcji Rynku Kapitałowego i Towarowego w ramach Departamentu Finansów, w wyniku czego zmianie uległ zakres czynności Sekcji Zarządzania Środkami Pieniężnymi i Transakcji Zabezpieczających.*

- zmian w Ogólnym Regulaminie Organizacyjnym Zakładów Azotowych „Puławy” SA, polegających na zmianie usytuowania w strukturze organizacyjnej komórki Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych (KT), Działu Audytu Wewnętrznego (KA) oraz Działu Korporacyjnego (KNK);

*Po zmianach komórki te będą bezpośrednio podlegać pod Zarząd Zakładów Azotowych „Puławy” SA.*

- zmian w Szczegółowym Regulaminie Organizacyjnym Departamentu Organizacji Korporacyjnej

*Zmiany te polegają na:*

- połączeniu Biura Analiz i Nadzoru Korporacyjnego (KN) z Działem Nadzoru Właścicielskiego (KNW) w jedną komórkę organizacyjną tj. Biuro Nadzoru Właścicielskiego (KN),
- utworzeniu stanowiska zastępcy kierownika Działu Komunikacji Korporacyjnej (KK) ds. relacji inwestorskich,
- usytuowaniu w strukturze organizacyjnej Departamentu Organizacji Korporacyjnej Zespołu Licencji i Patentów i podniesieniu rangi komórki do Działu Licencji i Patentów,
- pozostawieniu w strukturze Departamentu Organizacji Korporacyjnej i umiejscowieniu w Dziale Zarządzania KNZ dwóch starszych referentów.

*Zmiany te nie wzbudziły zastrzeżeń rady, poza jedną dotyczącą usytuowania referentów w Dziale Zarządzania.*

- zmian w Szczegółowym Regulaminie Organizacyjnym Centrum Wsparcia dotyczący Działu Gospodarki Magazynowej w Zakładzie Logistyki;

*Wniosek ten nie został jeszcze zaopiniowany.*

*Na dzień dzisiejszy Rada Pracowników nie ma innych informacji dotyczących zmian organizacyjnych w spółce. Uchwałą Zarządu ZAP p. Krzysztof Ratajewicz został mianowany szefem ciała, które zajmie się dostosowaniem struktury organizacyjnej firmy do jej potrzeb. Zmiany te z pewnością będą konsultowane z radą.*