



NADCHODZĄ ZMIANY

WRZESIEŃ 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

BATALII O PODWYŻKI CIĄG DALSZY

Kalendarium wydarzeń

Poniedziałek – 8 września

Tego dnia miało odbyć się posiedzenie poszerzonego zarządu naszej organizacji związkowej. Również na ten dzień pracodawca zaproponował spotkanie mediacyjne w trwającym od czerwca sporze zbiorowym. My przyjęliśmy ten termin, uznaliśmy bowiem, że nic nie stoi na przeszkodzie, byśmy spotkali się z przedstawicielami pracodawcy w szerszym składzie, tj. jako poszerzony zarząd ZZPRC.

Kiedy jednak p.o. dyrektor personalny Ryszard Bartczak dowiedział się o tym, odmówił spotkania z nami. Zaproponował (za pośrednictwem pani mediator), że może się spotkać, ale tylko z osobami, które podpisały się pod uchwałą o wszczęciu sporu zbiorowego. Z oczywistych względów nie zgodziliśmy się – uznaliśmy za niedopuszczalne, by dyrektor personalny wyznaczał do rozmów skład naszej związkowej reprezentacji. Ostatecznie mediacje tego dnia odbyły się, ale do spotkania stron nie doszło – mediator oddzielnie spotkała się z reprezentacją naszego związku i z pracodawcą.

I w takim właśnie trybie, tj. za pośrednictwem mediatora, pracodawca złożył nam propozycję wdrożenia taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy do 2015 roku. Propozycja ta nie wymaga chyba żadnego komentarza.

Szukając dodatkowych argumentów, dzięki którym mediacje choć trochę mogłyby posunąć się do przodu, zwróciliśmy się z wnioskiem do mediatora o przeprowadzenie analizy sytuacji ekonomiczno-finansowej firmy. Zgodę na to wyraził również zarząd ZAP.

Z uwagi na opisaną wyżej postawę pracodawcy oraz widoczny brak woli zakończenia sporu porozumieniem poszerzony zarząd naszej organizacji związkowej podjął uchwałę o powołaniu komitetu strajkowego (jej treść publikujemy na stronie 8). Realizację tej uchwały w części dotyczącej ogłoszenia pogotowia strajkowego i oflagowania bram wjazdowych do zakładów zaplanowaliśmy na poniedziałek – 15 września. Wcześniej jednak skontaktował się z nami przedstawiciel pracodawcy, proponując zorganizowanie tego dnia spotkania stron oraz prosząc o wstrzymanie się do tego czasu z ogłoszeniem pogotowia strajkowego i oflagowaniem bram, jak również z opublikowaniem stosownego komunikatu w rozgłośni zakładowej.

Poniedziałek – 15 września

Odbyło się spotkanie z zarządem ZAP. Wzięło w nim udział pięciu jego członków z prezesem na czele. Wspomagali ich przedstawiciele służb prawnych, kadrowych i płacowych. ZZPRC reprezentował ścisły zarząd w pełnym pięcioosobowym składzie.

Podczas spotkania odbyła się półtoragodzinna dyskusja, podczas której staraliśmy się pokazać zarządowi rzeczywisty obraz spraw, których dotyczy spór zbiorowy, jak również przybliżyć inne problemy dotyczące załogę przedsiębiorstwa. Zakomunikowaliśmy też, że mamy ograniczone zaufanie do reprezentującego pracodawcę p.o. dyrektora personalnego Ryszarda Bartczaka. Wytknęliśmy mu m.in. brak jakichkolwiek działań w sprawach zleconych przez zarząd spółki (chociażby organizacji spotkań zespołów ds. weryfikacji etatyzacji oraz ds. zmian w taryfikatorze).

Dyskusja podczas spotkania była dość jednostronna – nasze zarzuty pozostawały właściwie bez odpowiedzi. Ogromne było zatem nasze zdziwienie, gdy na zakończenie prezes Paweł Jarczewski wystąpił z propozycją, żebyśmy jednak podpisali się pod tzw. porozumieniem zawar-

(Ciąg dalszy na stronie 8)

STRAJK?

8 września poszerzony zarząd naszej organizacji związkowej podjął uchwałę o powołaniu Komitetu Strajkowego, ogłoszeniu pogotowia strajkowego i przeprowadzeniu referendum strajkowego. Upoważnił Komitet Strajkowy do przeprowadzenia strajku ostrzegawczego oraz – po uzyskaniu zgody pracowników wyrażonej w referendum – strajku zakładowego. Na prośbę pracodawcy działania polegające na ogłoszeniu pogotowia strajkowego i oflagowaniu bram wjazdowych do zakładu, zaplanowane na 15 września, zawiesiliśmy. Spodziewaliśmy się, że pracodawca przejaw

wolę do zawarcia porozumienia. Tak się jednak nie stało. Działania pracodawcy wskazują na dążenie do konfrontacji. Dlatego postanowiliśmy dłużej nie zwlekać.

W czwartek – 2 października – ogłosimy pogotowie strajkowe i oflagujemy bramy wjazdowe do ZAP. Niezwłocznie przystępujemy do organizacji referendum strajkowego. Komisje referendalne powołane zostaną we wszystkich zakładach produkcyjnych. Pracownicy dyrekcji będą mogli głosować w biurze naszej organizacji związkowej. Apelujemy o udział w referendum oraz poparcie strajku.

Sławomir Wręga

Fragmenty pisma mediator Zofii Rychłowskiej zawierającego propozycję rozwiązania sporu zbiorowego

Przeprowadzona przeze mnie analiza i ocena materiałów oraz informacji otrzymanych od pracodawcy w zakresie sytuacji ekonomiczno-finansowej, w tym wyników finansowych spółki w minionych czterech latach obrotowych i prognozy w tym zakresie na najbliższe dwa lata obrotowe, jak również informacji związanych z przedmiotem sporu zbiorowego w zakresie realizacji zapisów zakładowego układu zbiorowego pracy, pozwoliły na wypracowanie i przedstawienie stronom propozycji rozwiązania sporu zbiorowego w drodze porozumienia. Propozycja ta uwzględnia w pełni obowiązujący pracodawcę i stronę związkową sporu statut spółki i wynikające z niego ograniczenia decyzyjne zarządu spółki, które nie mają zastosowania do wielkości skutków realizacji przedmiotu sporu zbiorowego.

Mając na uwadze przedmiot sporu zbiorowego oraz informację pracodawcy, iż 87% załogi, czyli 2914 pracowników objętych zakładowym układem zbiorowym pracy otrzymuje wynagrodzenie według niższej kategorii zaszeregowania od docelowej, którą określa taryfikator i do której przyporządkowane jest stanowisko pracy pracownika, jak również biorąc pod uwagę skutki finansowe dla pracodawcy wynikające z realizacji zapisów układu zbiorowego pracy w tym zakresie, proponuję:

1. Objąć regulacją wynagrodzeń zgodnie z Taryfikatorem kwalifikacyjnym stanowisk pracy (zał. nr 1 układu) i Tabelą wynagrodzeń (zał. nr 2 układu) wszystkich pracowników spółki objętych zakładowym układem zbiorowym pracy, których wynagrodzenie określone jest wg niższej kategorii zaszeregowania od określonej w Taryfikatorze jako docelowej i przeprowadzić ją w dwóch podejściach, tj.:

a) od 1 lipca 2008 r.,

b) od 1 lipca 2009 r.,

i w sposób, który będzie uwzględniał w tych podejściach wzrost wynagrodzenia każdego pracownika objętego regulacją (przykładowo: pracownik otrzymuje wynagrodzenie wg pierwszej kategorii, a powinien być zaszeregowany do trzeciej, otrzyma od 1 lipca 2008 r. wynagrodzenie z II kategorii, a od 1 lipca 2009 r. – z III docelowej kategorii). Taki sposób podejścia obejmie wzrostem wynagrodzeń wszystkich pracowników objętych regulacją.

2. Powyższej regulacji wynagrodzeń nie obejmować wskaźnikiem przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia u pracodawcy w latach obrotowych 2008/2009 i 2009/2010, o którym stanowi art. 8 układu i ustawa z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców, ponieważ ta regulacja dotyczy realizacji zapisów zakładowego układu zbiorowego pracy.

3. Przyjąć wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia u pracodawcy na rok obrotowy 2008/2009 na poziomie wynegocjowanym z pozostałymi sygnatariuszami zakładowego układu zbiorowego pracy.

4. Pracodawca podejmie działania w sprawie powołania od 2009 r. pracowniczego programu emerytalnego, na rzecz którego będzie przeznaczał 100 zł miesięcznie na pracownika na opłacenie składki podstawowej niezależnie od kwoty, jaką pracownik może opłacać we własnym zakresie. (...)

Zofia Rychłowska
Mediator

NASZ KOMENTARZ



**SŁAWOMIR
WRĘGA**

Zofia Rychłowska, mediator w sporze zbiorowym pomiędzy ZZPRC a zarządem ZAP, wystąpiła z bardzo ciekawą propozycją. Jej istota polega na tym, że wdrożenie taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy ma się odbyć poza przyjętym wskaźnikiem wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. W uzasadnieniu mediator wskazuje, że jest to realizacja zapisów ZUZP. Jednocze-

śnie Z. Rychłowska proponuje, by wdrożenie taryfikatora przeprowadzić w dwóch turach – od 1 lipca 2008 r. i 1 lipca 2009 r. – oraz by przyjąć wskaźnik na rok obrotowy 2008/2009 w wielkości określonej w tzw. porozumieniu zarządu ZAP z czterema organizacjami związkowymi.

Generalnie propozycja pani mediator powoduje że wszyscy zainteresowani w sprawie coś wygrywają – pracownicy wdrożenie taryfikatora, a zarząd firmy i pozostałe cztery organizacje związkowe przyjęcie wskaźnika na poziomie przez nich ustalonym. Z punktu widzenia zasad prowadzenia dialogu społecznego jest to bardzo dojrzała oferta, świadcząca o wysokich kwalifikacjach Zofii Rychłowskiej.

Trudna do zaakceptowania jest dla nas jedynie propozycja przeznaczenia 100 zł na jednego pracownika w ramach pracowniczego programu emerytalnego lub funduszu inwestycyjnego. Naszym zdaniem jest to zbyt mała kwota, niepozwalająca zbudować w rozsądnym czasie bezpieczeństwa finansowego pracownika ZAP.

Wiedza i niewiedza

W 1997 roku niedługo po utworzeniu naszej organizacji związkowej prowadziliśmy negocjacje z zarządem firmy kierowanym w tamtym czasie przez prezesa Mirosława Malinowskiego, a następnie z reprezentacją pracodawcy złożoną z przedstawicieli właściwych służb oraz dwóch członków zarządu tj. dyrektora ekonomicznego Adama Gębala oraz dyrektora administracji i infrastruktury Kazimierza Piątkowskiego.

To, co najbardziej utkwilo nam w pamięci z tamtych rozmów, to ogromna wiedza, jaką posiadali przedstawiciele pracodawcy i... nasza wielka niewiedza. Trudno nam było zorientować się w podstawowych kwestiach dotyczących m.in. wielkości funduszu płac, oddziaływania na ten fundusz przyjętego wskaźnika wynagrodzeń, rozdziału pieniędzy na poszczególne składniki wynagrodzeń. Pamiętamy, jak bardzo chcieliśmy wtedy mieć taką wiedzę, jak przedstawiciele pracodawcy, bo zdawali sobie sprawę, że wtedy o wiele łatwiejsze byłoby pilnowanie interesu pracowników.

15 września, wychodząc ze spotkania mediacyjnego, każdy członek naszej reprezentacji związkowej miał niemal identyczne odczucie: Jak dobrze by było, gdyby zarząd ZAP i jego służby mieli tę wiedzę, którą my dziś

mamy. Wtedy bez wątplenia negocjacje byłyby łatwiejsze i przyjemniejsze...

Nie jest oczywiście tak, że zarząd naszej firmy nie zna wielkości funduszu płac. Posiada również wiedzę na temat ewolucji tego funduszu w zależności od różnych sposobów dystrybucji pieniędzy. Potrafi to wszystko doskonale policzyć, zasymulować. Czasami nawet próbuje nas oszukiwać. Brak zrozumienia między nami rozpoczyna się dopiero wtedy, gdy zaczynamy mówić o kulturze zarządzania, standardach unijnych, partycypacji pracowniczej, podmiotowości załogi itp. Wtedy reprezentacja pracodawcy otworzywszy szeroko oczy milknie.

Zarząd ZZPRC

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!

Fragmety pisma Okręgowego Inspektora Pracy w Lublinie przesłanego w odpowiedzi na nasze wnioski o przeprowadzenie kontroli w ZAP

Odpowiadając na przesłane do tutejszego Okręgowego Inspektoratu Pracy trzy kolejne pisma, tj. w dniu 12.08, 25.08. i 3.09.2008 r., zawierające wnioski o przeprowadzenie kontroli w Zakładach Azotowych „Puławy” SA w Puławach w związku z naruszeniem przez pracodawcę praworządności w stosunkach pracy oraz przepisów bezpieczeństwa pracy przy wykonywaniu prac związanych z gospodarką urządzeń energetycznych uprzejmie informuję, że w celu rozpatrzenia zawartych tam zarzutów zespół inspektorów pracy na przełomie sierpnia i września 2008 r. przeprowadził kontrolę u wskazanego pracodawcy.

Kontrolą objęto:

- sposób postępowania pracodawcy przy wprowadzaniu w życie od 1.01.2008 r. zmian do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartych w Protokole dodatkowym nr 4 z 24.12.2007 r.,
- sposób postępowania pracodawcy przy zmianie formy wynagradzania pracowników Wydziału Pakowni Melaminy i Mocznika z dotychczasowej akordowej na czasową,
- sposób postępowania pracodawcy przy dokonywaniu zmiany warunków umowy o pracę związanych z powierzaniem dodatkowych prac ślusarskich,
- udzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych,
- organizację prac w zakresie eksploatacji urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych,
- wydawanie pracownikom odzieży i obuwia roboczego,
- przestrzeganie przepisów ustawy z dnia 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W wyniku dokonanych czynności kontrolnych w wyżej wymienionym zakresie stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

- **Nieprawidłowego ustalania od 1.01.2008 r. stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownikom zatrudnionym w ramach okresowych umów o pracę: na okres próbny, na czas określony (w tym pracownikom tzw. sezonowym), na czas zastępstwa.**

Wprowadzając w życie od 1.01.2008 r. ustalony Protokołem dodatkowym nr 4 do ZUZP nowy taryfikator kwalifikacyjny i tabelę stawek wynagrodzenia zasadniczego, pracodawca ustalił pracownikom zatrudnionym w ramach okresowych umów o pracę stawkę wynagrodzenia zasadniczego poniżej dolnej stawki określonej widełkowo dla pierwszej kategorii zaszeregowania, tj. poniżej 1650 zł miesięcznie. Tak ustalone stawki wynagrodzenia zasadniczego nie znajdowały potwierdzenia w postano-

wieniach ZUZP, a zawarte przez strony ZUZP Postanowienie układowe nr 1/2008/4 z dnia 18.01.2008 r. w pkt II pakt 16 zawierało ustalenia niezgodne z art. 18^{3a} i art. 18^{3b} w związku z art. 9 § 2 i 3 kodeksu pracy. Z ustaleń kontroli wynikało, że problem ten dotyczył 233 pracowników zakładu.

- **Nieprawidłowego ustalania planów udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych, nieudzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego zgodnie z przyjętym planem oraz nieudzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył prawo do urlopu oraz do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.**

Ustalenia w tym zakresie oparto na sprawdzeniu sporządzonych planów udzielania urlopów i udzielania urlopów wypoczynkowych służb energetycznych.

- **Braku określenia pracownikom w pismach zmieniających warunki umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron pełnego zakresu dokonanych zmian.**

Dotyczyło to powierzenia dodatkowo prac ślusarskich pracownikom zatrudnionym na stanowisku aparaturowego lub operatora z jednoczesnym podwyższeniem wynagrodzenia. W pismach zmieniających warunki umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron pracodawca zawarł tylko zmianę dotyczącą warunków płacy.

- **Nieprecyzyjnych zapisów w obowiązujących wewnętrznych regulacjach dotyczących bezpiecznej pracy przy eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych. W szczególności dotyczyło to niejednoznacznego określenia prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby oraz nieprecyzyjnych zapisów w dokumentacji eksploatacyjnej urządzeń elektroenergetycznych związanych z prowadzeniem przez pracowników zakresu wykonywanych prac.**

- **Braku określenia w przyjętych zasadach gospodarowania odzieżą i obuwem roboczym sposobu postępowania w przypadku, gdy pracownik posiada w danym momencie tylko jeden komplet ubrania roboczego (drugi jest w pralni) i używane ubranie robocze ulegnie zanieczyszczeniu substancjami chemicznymi wymagającymi jego wymiany.**

(Ciąg dalszy ze strony 4)

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w wyżej wymienionym zakresie do pracodawcy zostały skierowane przysługujące inspektorowi pracy środki prawne, mające na celu ich usunięcie.

Ponadto z ustaleń kontrolnych wynikało, że wprowadzając z dniem 1.01.2008 r. zmiany warunków wynagradzania pracowników, wynikające ze zmian postanowień ZUZP wprowadzonych Protokołem dodatkowym nr 4 do ZUZP, pracodawca i pracownicy zawarli indywidualne porozumienia zmieniające. Porozumienia te są uznane przez doktrynę prawniczą i judykaturę prawidłową formę dokonania zmiany indywidualnych warunków umowy o pracę, wynikających ze zmian wprowadzonych do układu zbiorowego pracy. Nie dotyczy to przypadków ustalenia pracownikom stawki wynagrodzenia zasadniczego poniżej dolnej stawki ustalonej dla pierwszej kategorii zaszeregowania.

W podobny sposób pracownikom Wydziału Pakowni Melaminy i Mocznika została zmieniona z dniem 1.08.2008 r. forma wynagradzania z dotychczasowej akordowej na czasową. Z ustaleń kontrolnych wynikało, że (poza jednym przypadkiem) pracownicy i pracodawca zawarli porozumienia o zmianie warunków płacy w umowie o pracę. W przypadku niezawarcia porozumienia zmieniającego pracodawca dokonał pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę.

Podnoszony w piśmie i w toku prowadzonych bezpośrednio rozmów zarzut niewprowadzenia w życie taryfikatora kwalifikacyjnego, z uwagi na ustalenie pracownikom przez pracodawcę niższej kategorii zaszeregowania niż wynikało to z wniosku bezpośredniego przełożonego, pracodawca wyjaśnił, iż w taryfikatorze ustalone kategorie są kategoriami docelowymi (maksymalnymi), począwszy od I kategorii. Ustalone we wnioskach przez przełożo-

nych kategorie zaszeregowania pracownika na danym stanowisku służyły tylko dla celów ustalenia pracownikowi podwyżki wynagrodzenia, które były realizowane od 1.01.2008 r. przy jednoczesnym wprowadzaniu zmian wynikających z przyjętego taryfikatora kwalifikacyjnego i postanowienia układowego z dnia 18.01.2008 r.

W związku z odmienną interpretacją postanowień ZUZP przez strony układu, a także w związku z toczącym się na tym tle sporem zbiorowym, inspektor pracy nie miał legitymacji ustawowej do zajmowania stanowiska w tej sprawie. Zgodnie z art. 241⁶ kodeksu pracy treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony. W tym też zakresie aktualnie organizacja związkowa jest w sporze zbiorowym z pracodawcą z udziałem mediatora.

W zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych ustalono, że w chwili obecnej pracodawca nie zatrudnia pracowników tymczasowych kierowanych przez agencję pracy tymczasowej. Pracodawca zamierza złożyć zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych do jednej z agencji, z którą ma zawartą umowę od października 2007 r. o współpracy w zakresie świadczenia usług polegających na kierowaniu do pracy pracowników tymczasowych.

Według oświadczenia pracodawcy pracownicy tymczasowi nie będą wykonywać prac zaliczonych w zakładzie do szczególnie niebezpiecznych.

W minionych okresach byli zatrudniani pracownicy tymczasowi kierowani przez agencje do pracy w ZA w ramach zawartych umów. Pracownicy ci nie byli zatrudniani na dłuższe okresy niż 6 miesięcy. Pracodawca o tym informował na piśmie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe.(...)

Marek Kwiatek
nadinspektor pracy

Nasz komentarz

PO KONTROLI PIP

Okręgowy Inspektorat Pracy PIP w Lublinie po przeprowadzonej na nasz wniosek kontroli nie przekazał nam protokołu kontroli. Informacje o podjętych działaniach i stwierdzonych nieprawidłowościach zawarł w przesłanym do nas piśmie podpisanym przez jednego z inspektorów. Pismo to zawiera opis ustalonego przez kontrolę stanu rzeczywistego w sprawach objętych jej zakresem. W piśmie nie ma informacji o zastosowanych wobec pracodawcy środkach prawnych.

Wątpliwości naszych nie budzą jedynie ustalenia dotyczące gospodarowania odzieżą i obuwiem roboczym oraz udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych. Co do pozostałych obszarów mamy mniejsze lub większe wątpliwości, czy stan ustalony przez kontrolę jest zgodny z rzeczywistością. Obecnie pracujemy nad tym razem z naszymi służbami prawnymi i w zależności od wyników tych prac podejmiemy stosowne działania. Dzisiaj przed dokonaniem całościowej analizy byłoby za wcześnie odnosić się do ustaleń OIP.

Zarząd ZZPRC

Zwolnienia w Autozap-ie



**RYSZARD
SZUBSTARSKI**

Zarząd spółki zamierza w najbliższym czasie zwolnić kilkunastu pracowników. Zwolnienia z powodu likwidacji stanowisk obejmą różne grupy zawodowe – kierowców, mechaników oraz pracowników biurowych. Prezes Pokropski zwolnienia uzasadnia trudną sytuacją ekonomiczną Spółki. Twierdzi, że musi część pracowników zwolnić, aby ratować całe przedsiębiorstwo przed bankructwem i zachować część miejsc pracy. Zwolnieni mają być pracownicy, którzy w opinii prezesa są najmniej pożyteczni w firmie.

Nasz związek z uwagą przygląda się zwolnieniom czuwając, aby pracownicy nie zostali skrzywdzeni. Udzielamy pomocy prawnej zwalnianym osobom. Zwróciliśmy np. uwagę pracodawcy, iż zwolnienia, które zamierza przeprowadzić są zwolnieniami grupowymi, a nie indywidualnymi. Pracownicy objęci zwolnieniami grupowymi podlegają innej procedurze zwolnień. Pracodawca zwolnienia grupowe musi zgłosić do PIP, Powiatowego Urzędu Pracy oraz konsultować z organizacjami związkowymi. Zwalnianym pracownikom przysługuje odprawa pieniężna w wysokości przewidzianej w kodeksie pracy.

Spora grupa pracowników Autozap-u już złożyła podanie o przyjęcie do Azotów. Nie wiemy, czy zarząd rozważa przyjęcie do pracy przynajmniej część z tych pracowników. Autozap należy do grupy kapitałowej Kolzap-u, w której 49% udziałów posiadają Zakłady Azotowe „Puławy” SA. Uważam, że los pracowników Autozap-u nie powinien być zarządowi naszej firmy obojętny. Los szczególnie tych zwalnianych. W przeszłości dzięki dobrej woli wszystkich stron udało się kilkunastu pracownikom Autozap-u zagrożonych zwolnieniami przyjąć do ZAP.

O sytuacji w Spółce i losach jej pracowników będziemy na bieżąco informować.

Interpretacja zapisów taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy

Taryfikator kwalifikacyjny stanowisk pracy określa dla poszczególnych stanowisk kategorie docelowe – maksymalne, które pracownicy nabywają po spełnieniu kryteriów taryfikacyjnych. Określenie grup zaszerogowania należnych pracownikom dokonane zostało na początku tego roku przez bezpośrednich przełożonych w związku z podwyżkami, jakie miały miejsce od 1 stycznia. Dzisiaj pracodawca twierdzi, jakoby pozostałe organizacje związkowe – sygnatariusze układu zbiorowego pracy interpretowały zapisy taryfikatora w ten sposób, że spełnianie kryteriów taryfikacyjnych przez pracownika pozwala przyznać mu wynagrodzenie mieszczące się w kategoriach od pierwszej do docelowej maksymalnej, czyli aparatomemu od pierwszej do czwartej, sterowniczemu od pierwszej do piątej, a dyrektorowi od pierwszej do dwunastej.

Pojawia się w tym miejscu oczywiste pytanie o granice absurdu. Jednak znając naszą zakładową rzeczywistość, nie można tej sprawy zlekceważyć. Mediator

wystąpi do pozostałych organizacji związkowych z zapytaniem, czy rzeczywiście interpretują zapisy taryfikatora tak, jak twierdzi pracodawca. Należy się spodziewać, że pracodawca uruchomi wszelkie możliwe siły i środki, żeby związki zawodowe, o których mowa, potwierdziły jego słowa. Z całą pewnością nie ograniczy się tylko do pokazywania marchewki. Sięgnie również po kij. Dlatego niezmiernie ważne jest wsparcie w tej sprawie zarządów: Związku Zawodowego Pracowników Zakładów Azotowych „Puławy”, Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” oraz Związku Zawodowego Inżynierów i Techników. Można to robić, dzwoniąc do biur tych organizacji. Można też zająć do siedziby związku na rozmowę. Można wreszcie jako grupy pracownicze z poszczególnych obszarów firmy występować do zarządów tych organizacji pisemnie. Wszelkie formy poparcia są celowe i właściwe.

Chociaż chodzi w tej sprawie przede wszystkim o interes pracowników, to ma ona również inny wymiar. A mianowicie będzie sprawdzianem przyzwoitości i wiarygodności całej reprezentacji pracowniczej w naszej firmie.

S. Wręga

KOŁO MŁODYCH DZIAŁACZY ZWIĄZKOWYCH

W związku z inicjatywami Unii Europejskiej, dotyczącymi aktywizowania młodych pracowników w ruchu związkowym licznymi propozycjami szkoleń, spotkań, seminariów zarówno w kraju, jak i zagranicą, w naszej centrali związkowej, tj. w Forum Związków Zawodowych tworzy się koło młodych działaczy związkowych. Aby inicjatywa ta miała sens, takie grupy muszą powstać w centralach tworzących FZZ oraz w zakładach pracy.

W naszej firmie działają trzy organizacje związkowe należące do FZZ. Są to: Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego, Związek Zawodowy Inżynierów i Techników oraz Związek Zawodowy „Kadra”. Wszystkich chętnych – młodych działaczy i członków tych organizacji związkowych zainteresowanych uzyskaniem szerszej wiedzy na temat ruchu związkowego oraz pragnących spotykać się z takimi samymi osobami z Polski i z krajów

Unii Europejskiej proszę o kontaktowanie się ze mną telefonicznie, bądź bezpośrednio w biurze związku. Proszę o dyskusję na naszej stronie internetowej (administrator utworzy specjalny temat na forum dyskusyjnym).

Jeżeli powstanie koło młodych działaczy związkowych przy Zakładach Azotowych „Puławy” będzie trzeba przedyskutować umożliwienie przedstawicielom tej grupy uczestniczenia w podejmowaniu decyzji dotyczących spraw pracowniczych, szczególnie pracowników najmłodszych.

Uprzedzając pytanie, kto jest młody, odpowiadam, że w Forum Związków Zawodowych nie wyznaczono ścisłej granicy. Natomiast np. w Niemczech obowiązuje granica 32 lat.

Sławomir Wręga

Zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych...

STRAJK OSTRZEGAWCZY

art. 12

Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminów przewidzianych w art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3, organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż dwie godziny strajk ostrzegawczy.

STRAJK ZAKŁADOWY

art. 17

1. Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1.

art. 20

1. Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.

art. 23

1. Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych.

2. W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

(Ciąg dalszy ze strony 1)

BATALII O PODWYŻKI CIĄG DALSZY

Kalendarium wydarzeń

tym przez zarząd z pozostałymi czterema organizacjami związkowymi. Odnieśliśmy wówczas wrażenie, że z tego, co zostało powiedziane w ciągu 1,5 godziny prezes nie usłyszał nic (pozostali obecni na spotkaniu członkowie zarządu nie odzywali się w ogóle).

Wtorek – 23 września

Otrzymaliśmy propozycję mediatora dotyczącą polubownego zakończenia sporu zbiorowego. Treść pisma w tej sprawie, jak również nasz komentarz prezentujemy na stronach 2-3.

Poniedziałek – 29 września

Odbyły się kolejne mediacje. Mediator Zofia Rychłowska najpierw spotkała się z zarządem firmy, który odrzucił przygotowaną przez nią propozycję polubownego zakończenia sporu, argumentując (zgodnie z przekazem mediatora) to tym, że propozycja mediatora jest inna niż propozycja zarządu oraz tym, że pozostałe organizacje związkowe zapisy taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy interpretują w ten sposób, że jeżeli pracow-

nik spełnia wszystkie kryteria taryfikacyjne, to należy mu się kategoria od pierwszej do określonej w taryfikatorze jako maksymalna (nie zaś docelowa maksymalna). Na sugestię pani mediator, żeby spróbować popracować nad jej propozycją obecni na spotkaniu członkowie zarządu odpowiedzieli, że nie są w stanie tego zrobić, ponieważ występują w składzie niedecyzyjnym, tzn. bez prezesa. Na pytanie, na jakiej zasadzie zatem odrzucają propozycję mediatora, odpowiedzieli, że tę sprawę przedyskutowali wcześniej, kiedy byli w składzie decyzyjnym (warto dodać, że termin spotkania mediacyjnego był uzgodniony ze stroną pracodawcy).

Dodatkowym uzasadnieniem pracodawcy było to, że nasza organizacja związkowa nie uzyska zgody na strajk w referendum przeprowadzonym wśród załogi.

Następnie Z. Rychłowska spotkała się z zarządem ZZPRC. Po przekazaniu stanowiska i argumentów pracodawcy zapytała nas o ocenę jej propozycji polubownego zakończenia sporu. Propozycję tę oczywiście zaakceptowaliśmy, wskazując na konieczność jej doprecyzowania. Pani mediator zakomunikowała nam, że wystąpi do pozostałych organizacji związkowych – sygnatariuszy układu zbiorowego pracy z zapytaniem, czy rzeczywiście interpretują zapisy taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy w sposób prezentowany przez pracodawcę.

Uchwała nr 1/IX/08

Poszerzonego Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego ZA „Puławy” SA z dnia 8 września 2008 r.

Poszerzony Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego ZA „Puławy” SA postanawia:

I. Powołać Komitet Strajkowy w składzie:

- 1) Sławomir Wręga**
- 2) Ryszard Szubstarski**
- 3) Marek Goldsztejn**
- 4) Krzysztof Bohdan**
- 5) Andrzej Krakowiak**

II. Ogłosić pogotowie strajkowe i oflagować bramy wjazdowe do ZAP.

III. Upoważnić Komitet Strajkowy do przeprowadzenia strajku ostrzegawczego.

IV. Przeprowadzić referendum strajkowe.

V. Upoważnić Komitet Strajkowy do przeprowadzenia strajku w wypadku zgody załogi wyrażonej w referendum.

**Przewodniczący zebrania
Marek Goldsztejn**