



# NADCHODZĄ ZMIANY

LISTOPAD/GRUDZIEŃ 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 co się spieramy?

Od 1 stycznia br. w Zakładach Azotowych „Puławy” SA obowiązuje nowa tabela wynagrodzeń. Składa się ona z dwunastu kategorii, z minimalnym wynagrodzeniem w pierwszej wynoszącym 1650 zł i maksymalnym w dwunastej – 9 900 zł.

Tabela ta niby weszła w życie, ale tak naprawdę nigdy nie nastąpiło jej pełne wdrożenie, tzn. większość pracowników nie otrzymuje wynagrodzenia z należnych im kategorii. Stało się tak dlatego, że w styczniu br. zabrakło pieniędzy na pełne wdrożenie tabeli. Umówiliśmy się wówczas z zarządem firmy, że proces ten dokończymy z początkiem nowego roku obrotowego, o ile oczywiście sytuacja finansowa firmy w tym czasie się nie pogorszy.

W okresie pomiędzy styczniem a sierpniem nastąpiły zmiany w organach statutowych Zakładów Azotowych „Puławy” SA, tj. w radzie nadzorczej i zarządzie. Jednocześnie doszło do zmiany poglądów w gronie zarządzających spółką odnośnie systemu wynagrodzeń pracowników. Szczególnie zainteresowany tym tematem okazał się przewodniczący RN Cezary Możeński. Dowodem na to są jego liczne wystąpienia w rozgłośni zakładowej poświęcone wynagrodzeniom pracowników. Ponadto rozpoczęto prace nad zmianą proporcji w płacach pomiędzy wysoką kadrą a pozostałymi pracownikami – oczywiście na korzyść tych pierwszych. Analizowane były nawet możliwości wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jednak od pomysłu tego odstąpiono ze względu na skomplikowaną i długotrwałą procedurę opisaną w art. 74 ZUZP.

Wypracowano natomiast sposób zachwiania proporcji w wynagrodzeniach wynikającej z tabeli płac i taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy. Nie był to pomysł nowy, ale sprawdzony. Polega on na opłacaniu

zgodnie z taryfikatorem tylko najwyższych stanowisk kierowniczych, podczas gdy reszta załogi otrzymuje wynagrodzenia z kategorii niższej niż przysługująca w związku z zajmowanym stanowiskiem.

Decydując się na takie kroki, liczone się oczywiście z oporem naszej organizacji związkowej. W 2004 r. składając pozwy w sądzie pracy, wymusiliśmy wdrażanie poprzedniej tabeli płac. Teraz postanowiono zastosować szantaż, przeznaczając pewne środki na podwyżki, pod warunkiem że będą to podwyżki procentowe. W razie braku naszej zgody założono nieuruchamianie żadnych środków na zwiększenie płac. Różnymi, nie do końca znanymi nam metodami zjednano do tego pomysłu pozostałe cztery organizacje związkowe.

Chociaż wielokrotnie opisywałem, jak wygląda system wynagradzania w Zakładach Azotowych „Puławy” SA, zrobię to jeszcze raz. Przede wszystkim pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze z kategorii wskazanych przez ich przełożonych jako należne. W ramach danej kategorii płace zasadnicze różnicowane są w zależności od oceny pracy poszczególnych pracowników i tak np. z dwóch sterowniczych, którym przełożony wskazał jako należną kategorię piątą, jeden może mieć stawkę 3630 zł, a drugi – 4500 zł. Nie ma więc mowy o jednakowym wynagradzaniu wszystkich pracowników zatrudnionych na danym stanowisku.

Podsumowując, należy stwierdzić, że spór dotyczy przede wszystkim zasad, a dopiero w drugiej kolejności – pieniędzy. Argumentami stron są: po naszej stronie – zapisy ZUZP oraz ustawy Kodeks pracy, zaś po stronie pracodawcy – groźba nieuruchomienia żądanych podwyżek. Receptą na wygaszenie sporu jest nasza konsekwencja i cierpliwość oraz nieuleganie nachalnej i kłamliwej propagandzie stosowanej przez pracodawcę oraz niektóre z pozostałych organizacji związkowych.

**SŁAWOMIR WRĘGA**

## Sytuacja firmy w dobie kryzysu



**SŁAWOMIR  
WRĘGA**

Trudno wyobrazić sobie, że Zakłady Azotowe „Puławy” SA zostały utworzone tylko po to, żeby funkcjonować w dobie koniunktury gospodarczej. Wręcz przeciwnie. Firma została tak zorganizowana, żeby przetrwać wszelkie zawieruchy. Teoretycznie w okresie prosperity nie powinna ona wykazywać wielkich zysków, natomiast w czasie kryzysu jej wynik powinien pozostawać dodatni. Takie są realia funkcjonowania przedsiębiorstw sektora Wielkiej Syntezy Chemicznej.

W bieżącym roku kalendarzowym zetknęliśmy się z dwoma zjawiskami. Pierwsze to rekordowo wysoki zysk wykazany po zakończeniu poprzedniego roku obrotowego (2007/2008) przekraczający znacznie 300 mln zł. Drugie zjawisko wystąpiło kilka miesięcy później i wiązało się z koniecznością

ograniczenia mocy produkcyjnych od około 30 do 50%.

Moim zdaniem te dwa zjawiska mają ze sobą związek. W czasie dużego zapotrzebowania na nasze produkty, jakie wystąpiło w ubiegłym roku obrotowym, zrezygnowano z podpisywania umów długoterminowych, sprzedając produkty prosto z taśmy temu, kto płacił za nie najwięcej. W czasie dekoniunktury, nie mając umów długoterminowych, musimy ograniczać moce produkcyjne.

Według mnie obecna sytuacja ZAP została spowodowana chęcią wykazania się przez osoby zarządzające spółką wypracowaniem maksymalnego zysku. Działania takie wpisują się w trend, jaki zapanał w naszym kraju po dojściu do władzy Platformy Obywatelskiej. Uważam, że maksymalizacja zysków puławskich „Azotów” była inspirowana przez Ministerstwo Skarbu Państwa, a to z kolei realizowało zalecenia premiera i jego otoczenia. Ze względu na ten mechanizm, dające się obserwować dzisiaj próby przerzucenia kosztów kryzysu na pracowników, są dla mnie wyjątkowo obrzydliwe. Warto też przypomnieć, że Zakłady Azotowe „Puławy” SA nie zostały utworzone po to, żeby generować ogromne zyski, ale po to, żeby w sposób zrównoważony i stabilny budować dobrobyt ludności. Ci, którzy o tym nie wiedzą, nie powinni nimi zarządzać.

## Zwolnień w Autozapie ciąg dalszy

**Organizacje związkowe zostały poinformowane o zamiarze wypowiedzenia umów kolejnym 38 pracownikom spółki.**

Na wniosek związków zawodowych 21 listopada br. odbyło się spotkanie z przedstawicielami zarządu ZAP w celu omówienia możliwości zatrudnienia zwalnianych pracowników oraz zawarcia umów o świadczenie usług transportowych na preferencyjnych warunkach z kierowcami, którzy zarejestrują działalność gospodarczą. Zarząd wyselekcjonował grupę kierowców, którzy byli zatrudnieni w „Azotach”

przed utworzeniem spółki. Jednakże ze względu na globalny kryzys finansowy i gospodarczy, który dotknął również nasze zakłady, w chwili obecnej wszelkie przyjęcia do pracy zostały wstrzymane. Natomiast w sprawie zawarcia umów przedstawiciele zarządu oświadczyli, iż mogą zawrzeć umowy z kierowcami, ale na podobnych warunkach jak z innymi przewoźnikami. Ze względu na duże koszty obsługi dyspozytora i zakładowej poczty przez spółkę Autozap zarząd podjął decyzję o wymówieniu umów na świadczenie tych usług, co zaważyło na zmniejszeniu wpływów do kasy spółki i konieczności zwolnień.

*(Ciąg dalszy na stronie 3)*

## ŁAD KORPORACYJNY

Od kilku miesięcy obserwujemy w ZAP dziwne zjawisko polegające na nadobecności przewodniczącego rady nadzorczej Cezarego Możeńskiego oraz dyrektora personalnego Ryszarda Bartczaka, przy jednoczesnej niewidoczności zarządu firmy. Dotyczy to niemal wszystkich spraw przedsiębiorstwa.

Wystarczy przypomnieć, że ostatnia propozycja zakończenia sporu zbiorowego wypracowana przez mediatora nie była przedmiotem obrad zarządu ZAP, a jednoosobowo odrzucił ją dyrektor personalny. W sprawie tej w rozgłoszeniach zakładowej wypowiadał się nie prezes, ale przewodniczący rady nadzorczej. Doszło do tego, że wielu pracowników o przewodniczącym rady nadzorczej mówi „nadprezes”. W ostatnim czasie obserwujemy wyraźny zanik dbania o pozory. Dwóch kierowników odwołano bez wiedzy zarządu, chociaż należy to do wyłącznie jego kompetencji. Taka sytuacja szkodzi ZAP, dlatego nie wolno nam milczeć.

Warto jeszcze wspomnieć kilka faktów dotyczących obu panów, rzucających światło na to, co dzieje się

obecnie w naszej firmie. Otóż obecny przewodniczący rady nadzorczej Cezary Możeński za czasów prezesa Zygmunta Kwiatkowskiego był dyrektorem technicznym. Został usunięty z ZAP za wyjątkową konfliktowość. Z kolei prezesem zarządu jest obecnie Paweł Jarczewski, który za czasów Z. Kwiatkowskiego pełnił funkcję dyrektora handlowego. Natomiast dyrektorem personalnym mianowano Ryszarda Bartczaka – bliskiego kolegę C. Możeńskiego (C. Możeński był nawet u Bartczaka w kumach, dlatego niektórzy mówią o nich „kumy”).

Zarządzanie Zakładami Azotowymi „Puławy” SA przez Cezarego Możeńskiego jest klasycznym przykładem sterowania z tylnego fotela. Tak, jak jadąc samochodem, nie da się nim kierować, nie siedząc za kierownicą, bo wcześniej czy później doprowadzi to do wypadku, tak samo jest z zarządzaniem firmą. Obawiamy się, że sytuacja ta doprowadzi do pogorszenia kondycji ZAP, z doprowadzeniem ich na skraj bankructwa włącznie. Nie będziemy tego tolerować i podejmiemy działania mające na celu przywrócenie ładu i porządku w naszym przedsiębiorstwie.

**S. WRĘGA**

*(Ciąg dalszy ze strony 2)*

24 listopada odbyło się zebranie pracowników Autozapu z zarządem Spółki oraz z przedstawicielami organizacji związkowych. Prezes Pokropski uzasadnił przyczynę zwolnień kierowców stratami na działalności transportowej. Jednocześnie zaproponował podpisanie umów z kierowcami, którzy zarejestrują działalność gospodarczą. Kierowcy zadali wiele trudnych pytań, na które prezes odpowiedział niejednoznacznie. Kilka decyzji zdaniem kierowców podjętych było ze szkodą dla spółki, np. zwolnienie spedytora odpowiedzialnego za kontakty z kontrahentami, zatrudnienie za 19 tys. zł brutto pracownika, który miał uzdrowić spółkę, a okazał się jej grabarzem oraz

wydzierżawienie stacji benzynowej za 800 zł miesięcznie.

Nasza organizacja związkowa zaoferowała pomoc przy podpisywaniu umów wszystkim kierowcom, którzy się o taką pomoc zwrócą. obecnie toczą się w sądzie sprawy dziewięciu już zwolnionych pracowników (jeden pozew został wycofany w wyniku cofnięcia pracownikowi wypowiedzenia z pracy). Odbyło się już posiedzenie sądu w sprawie dwóch pracowników. Na 12 grudnia wyznaczony został termin posiedzenia sądu w sprawie kolejnych sześciu pracowników. O wydarzeniach związanych ze zwolnieniami w spółce Autozap będziemy informować w kolejnych numerach naszego informatora.

**RYSZARD SZUBSTARSKI**

## Prawda czy fałsz? Oto jest pytanie...



**RYSZARD  
SZUBSTARSKI**

Wokół sporu zbiorowego wszczętego z pracodawcą przez naszą organizację związkową w przedmiocie wynagradzania pracowników powstało wiele fałszywych opinii i komentarzy. Niepokoi i zasmuca wyrażanie tych opinii m.in. przez przewodniczącego ZZIT A. Smętka na szkoleniach BHP oraz MSIP T. Drewienkowskiego na zebraniach oddziałowych i grupowych społecznych inspektorów pracy. Nie potępiam ich za to, że zamiast mówić o BHP, wyrażają swoje opinie i komentarze o pracy M. Wiejaka, o artykułach S. Wręgi i decyzjach naszego związku w sprawie wynagrodzeń. Potępiam za to, że celowo, albo z niewiedzy przedstawiają nieprawdę, siejąc zamęt w głowach pracowników.

Przypominam fakty: w pierwszej propozycji mediatora nasze roszczenie do negocjacji opiewało na kwotę 37,3 mln zł, w tym 25,3 mln zł to koszt wdrożenia wynagrodzeń zgodnie z taryfikatorem oraz ok. 12 mln zł wynikające z porozumienia zawartego pomiędzy zarządem a pozostałymi czterema organizacjami związkowymi (5 mln zł z 17 mln zł już wówczas skonsumowaliśmy na podwyżkę wynagrodzeń przeprowadzoną z dniem 1 stycznia br., wypłatę jubileuszówek oraz indywidualne podwyżki wynagrodzeń związane np. z awansem czy zmianą umowy). Zarząd zdecydowanie odrzucił tę propozycję, stojąc twardo na stanowisku, iż nasza organizacja związkowa powinna podpisać zawarte porozumienie. Jak

wówczas komentowano na szkoleniach, zebraniach, w gabinetach niektórych dyrektorów oraz biurach tę propozycję, która jak każda propozycja była do negocjacji? Że mamy wygórowane roszczenia (37,3 mln zł), które rozłożą firmę na łopatki, a tu wojna w Gruzji, kryzys finansowy na świecie, firmie potrzebne są pieniądze na inwestycje, itp. Zarząd związku w trosce o dobro firmy ustąpił i zaakceptował drugą propozycję mediatora polegającą na przesunięciu o 6 miesięcy dwóch transz rozłożonych na dwa lata regulacji płacowych oraz zaangażowanie środków finansowych z zawartego przez cztery organizacje związkowe porozumienia z zarządem. Precyzyjniej rzecz ujmując, zgodziliśmy się na włączenie środków finansowych z porozumienia pomniejszonych o kwotę już skonsumowaną i wypłacenie premii oraz przeprowadzenie regulacji płacowych od 1 stycznia 2009 r. (pierwsza transza) oraz przeprowadzenie regulacji płacowych od 1 stycznia 2010 r. (druga transza). Całkowity koszt tej operacji finansowej wyniósłby ok. 25,3 mln zł brutto z narzutami pracodawcy.

Czy wydatkowanie 25,3 mln zł na regulacje płacowe, by wynagradzać pracowników zgodnie z taryfikatorem oraz KP, z ponad 330 mln zł zysku za ubiegły rok obrotowy i z perspektywą dobrego zysku w roku bieżącym (zysk za I kwartał bieżącego roku obrotowego wyniósł ponad 157 mln zł), rozłożone na dwa lata może doprowadzić do upadku firmy?

Jednak zarząd i tym razem pozostał niewzruszony, nie przedstawiając żadnych merytorycznych argumentów, podtrzymał poprzednio zajmowane stanowisko, proponując podpisanie zawartego porozumienia. Poza zarzutami o awanturnictwo i wygórowane roszczenia, zaczęto posądzać nas o to, iż przez nasz upór nie dostaniemy żadnych pieniędzy. Nasi krytycy w tym miejscu przeszli samych siebie, popisując się niewiedzą z zakresu prawa pracy, które w przedmiotowej sprawie rozstrzyga, iż jeżeli organizacje związkowe

*(Ciąg dalszy na stronie 5)*

## Stanowisko pracodawcy?

Wielokrotnie mieliśmy okazję wysłuchania w rozgłośni zakładowej tzw. stanowiska pracodawcy odnoszącego się do mojego artykułu z październikowego biuletynu „Nadchodzą Zmiany” pt. „Nikczemne porozumienie”. W artykule tym dokonałem analizy porozumienia podpisanego przez pracodawcę z czterema organizacjami związkowym. Do części moich wniosków pracodawca nie odniósł się, co odczytuję, że się z nimi zgadza. Są to:

1. przeznaczenie na premię kwoty ponad dwukrotnie większej niż to wynika z zapisów zakładowego układu zbiorowego pracy, tj. 4,5 mln zł zamiast 2,025 mln zł,
2. średnia podwyżka wynikająca z realizacji porozumienia to około 90 zł miesięcznie.

Pracodawca zaprzeczył natomiast jakoby premia przeznaczona była dla około 20 osób, powołując się na § 1 pkt 4 ze wstępu do regulaminu pre-

miowania, który mówi, że *system premiowania obejmuje wszystkich pracowników spółki...* Jednak § 10 zawierający przepisy szczególnie reguluje jednak tę kwestię inaczej – jego pkt 4 brzmi: *w roku obrotowym 2008/2009 wdrożenie systemu premiowego może dotyczyć pracowników, dla których zostaną postawione cele i zadania do realizacji w tym roku obrotowym (tj. dla których wartość Zn jest wyższa od 1)*. Zarząd ma prawo objąć systemem premiowym pozostałych pracowników.

Nie trzeba być prawnikiem, żeby wiedzieć, iż jest to przepis szczególny, a nie ogólny i ma on tu zastosowanie. Jeżeli osoba, która pisała to stanowisko, robiła to w dobrej wierze, to jest kompletnym dyletantem. Mając uzasadnione wątpliwości co do jakości tego stanowiska, nagraliśmy je, spisali i wysłaliśmy do zarządu spółki z wnioskiem o podpisanie zgodnie z zasadami reprezentacji spółki. Czekamy na odpowiedź.

**SŁAWOMIR WRĘGA**

*(Ciąg dalszy ze strony 4)*

w okresie 30 dni nie uzgodnią wspólnego stanowiska, to pracodawca sam podejmuje decyzję. Ponadto, jeśli podwyżki wynagrodzeń, nieważne w jakiej formie, nie wymagają zmian w ZUZP, to pracodawca samodzielnie, bez pytania organizacji o zgodę, może je uruchomić. Np. jeżeli pracodawca podwyższa Kowalskiemu wynagrodzenie o 300 zł w związku ze zmianą umowy, to czy pyta o zgodę organizacje związkowe?

Tak więc pracodawca nie tylko może, ale nawet jest zobowiązany podwyższyć wynagrodzenie do kategorii zgodnie z taryfikatorem dla danego stanowiska wszystkim tym pracownikom, którzy spełniają kryteria. Organizacje związkowe są od obrony interesów pracowniczych i powinny czuwać nad przestrzeganiem prawa pracy, a szczególnie w tak wrażliwym obszarze jak wynagrodzenia. Niestety, w naszych zakładach

działają organizacje związkowe, które w porozumieniu z pracodawcą z frazesami na ustach w tym wypadku działają na szkodę pracowników. W uzupełnieniu do mojego artykułu „Segregacja rasowa pracowników” zamieszczonego w październikowym numerze naszego informatora, kieruję pytanie do pracodawcy, aby przeprowadził analizę, z jaką kategorią odchodzili przed 1 stycznia 2004 r. na emeryturę i rentę szeregowi pracownicy zatrudnieni na stanowiskach np. laborant, aparatowy, sterowniczy, elektryk. Odchodząc w 2000 r. do pracy w związku, po 26 latach nienagannej pracy, przekroczyłem prawie 4,5-krotnie wymagany okres praktyki zawodowej do osiągnięcia kategorii docelowej, zaszeregowany byłem do kat. 5, czyli nieco przekroczyłem półmetek drogi do osiągnięcia kategorii docelowej.

**Ryszard Szubstarski**

## Kłamstwa podwyżkowe

Pracodawca razem z niektórymi organizacjami związkowymi w swojej propagandzie dotyczącej podwyżek wynagrodzeń stosuje liczne przeinaczenia i kłamstwa. Dwa najważniejsze z nich zostały opisane w informatorze Związku Zawodowego Inżynierów i Techników wydanym w listopadzie (z grudniową datą).

Otóż pierwsze kłamstwo opisuje Andrzej Smętek. Polega ono na tym, że rzekomo z powodu braku naszego podpisu pod porozumieniem pracodawcy z czterema pozostałymi organizacjami związkowymi nie jest możliwe uruchomienie podwyżek wynagrodzeń dla pracowników ZAP. A. Smętek powołuje się w uzasadnieniu na zapis załącznika nr 4 do ZUZP § 2 pkt 2, który brzmi: *Decyzję odnośnie uruchomienia środków na przeszerogowania, ich wysokości, zakresu i kryteriów podziału podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.*

W zakładowym układzie zbiorowym pracy funkcjonują trzy mylone ze sobą pojęcia tj. przeszerogowanie, zaszeregowanie i podwyżka wynagrodzeń. Każdym z tych terminów nazwany jest inny proces. I tak: *zaszeregowanie* to przyznanie pracownikowi grupy i stawki np. nowo zatrudnionemu lub przy wprowadzaniu nowych zasad tak jak to miało miejsce w styczniu br. *Przeszerogowanie* to zmiana grupy i stawki. Jest jeszcze *podwyżka wynagrodzeń*, która polega na zwiększeniu stawki bez zmiany grupy, może jej towarzyszyć zmiana stawki bazowej do budowy tabeli płac.

Dzisiaj jesteśmy więc w trakcie realizacji zaszeregowania pracowników, tzn. w styczniu przełożeni wskazali należne pracownikom kategorie, ale stawki zasadnicze większości pracowników nie mieszczą się jeszcze w tych kategoriach (są poniżej widełek). Pracodawca nie tylko może, ale wręcz ma obowiązek przeznaczyć wszelkie możliwe środki finansowe na zasilenie funduszu płac w celu dołączenia procesu zaszeregowania.

Nad artykułem Andrzeja Smęta umieszczone jest jego zdjęcie z dopiskiem: *Miałeś chamie złoty róg...* Ja się zgadzam. Miałeś.

Drugie kłamstwo opisane jest w artykule „Czy w ZAP będzie komunistyczny system wynagradzania?”. System wynagradzania opisany w ZUZP, którego wdrożenia domaga się ZZPRC, autor artykułu opisuje jako *realizujący marksistowską zasadę każdemu według jego potrzeb, peerelowskie czy się stoi, czy się leży...*, a także *granie na zaradzie płycie pod nazwą „wypełnianie taryfikatora” i używanie hasła „wypełnianie taryfikatora” do walki z zarządem ZAP.*

Przypomnę, że w obowiązującym taryfikatorze istnieje dwanaście kategorii zaszeregowania, a różnica między maksymalną a minimalną stawką wynagrodzenia zasadniczego jest sześciokrotna. Rozpiętość ta jest znacznie wyższa niż w innych krajach Unii Europejskiej, gdzie wynosi ona maksymalnie od 3,5 do 4,5-krotności. Przypomnę również, że na jednakowych stanowiskach np. sterowniczego, w kategorii piątej różnica między minimalnym a maksymalnym wynagrodzeniem wynosi prawie 900 zł (czyli tyle, ile niektórzy zarabiają przez miesiąc).

Autor artykułu, zdając sobie widocznie sprawę z absurdalności jego treści, nie podpisał się pod nim swoim nazwiskiem.

**SŁAWOMIR WRĘGA**

### 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!**

## Nasze postulaty:

1. Wdrożenie taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy - przyznanie stawek zgodnie ze wskazaniem przełożonego.
2. 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 rentę lub emeryturę.

## Krótką historia postulatów

Zgodnie z ustaleniami ze stycznia w czerwcu przystąpiliśmy do negocjacji płacowych. Brał w nich udział pracodawca i wszystkich pięć organizacji związkowych. Pierwsze spotkanie odbyło się 10 czerwca. Strona związkowa zgłosiła na nim potrzeby pracowników, ujmując je w następujące postulaty:

1. Wdrożenie taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy - przyznanie stawek zgodnie ze wskazaniem przełożonego.
2. 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 rentę lub emeryturę.

Atmosfera spotkania była wówczas bardzo dobra. Zarząd przyjął postulaty związkowe, zamierzając je szczegółowo przeanalizować. Kolejne spotkanie zostało umówione na 23 czerwca. Rozpoczynając je, strona związkowa podtrzymała swoje postulaty z poprzedniego spotkania. Pracodawca jednak w swoim stanowisku odrzucił je. Kolejne spotkanie odbyło się 27 czerwca. Strony nie zmieniły stanowisk (patrz: protokół podpisany przez strony). Wychodząc z tego spotkania, umówiliśmy się w gronie reprezentantów wszystkich związków zawodowych, że ze względu na to, iż do końca czerwca pozostały 3 dni, a mamy piątek, w celu kontynuowania negocjacji w lipcu, czego nie przewidywało porozumienie ze stycznia, występujemy z pismem zawierającym nasze postulaty, żądając ich spełnienia do końca czerwca, czyli do poniedziałku.

Jeżeli tak się nie stanie, wchodzimy w spór zbiorowy. Pismo z postulatami miałem przygotować ja.

Nieco po godzinie 14 z gotowym pismem udałem się do biura ZZIT, prosząc Andrzeja Smętka o jego podpisanie. On jednak odmówił, tłumacząc, iż nie ma uchwały zarządu zezwalającej na wejście w spór zbiorowy. Zadeklarował zwołanie zarządu na poniedziałek i przyjęcie stosownej uchwały. W sprawie złożenia pisma zaproponował, żeby złożyć je z podpisem pozostałych organizacji, a ZZIT dołączy do sporu po podjęciu stosownej uchwały przez zarząd związku. Udałem się więc z pismem do biura „Solidarności”. Tam sytuacja się powtórzyła. Od Andrzeja Jacyny usłyszałem to samo, co od A. Smętka: Nie ma uchwały, my się dołączymy po podjęciu uchwały przez Komisję Międzyzakładową. Przeszedłem do biura ZZZP ZAP. Tam zastałem drzwi zamknięte - nikogo nie było w biurze. Z uwagi na to, że była już godzina 14.45, nie dzwoniłem do przewodniczącego ZZ „Kadra” Rafała Nowaka. Zdecydowałem się złożyć pismo tylko z naszym podpisem.

W poniedziałek pozostałe organizacje związkowe nie zwołały posiedzenia swoich organów statutowych. Nie zrobiły tego również we wtorek. Pomimo tego podjęły decyzję o nieprzystępowaniu do sporu zbiorowego, a następnie zwróciły się do zarządu z tzw. podaniem o podwyżki. Cóż więc stało się między piątkiem a poniedziałkiem? **Co takiego przyniosła sobota i niedziela, że cztery organizacje związkowe odstąpiły od postulatów sformułowanych przez siebie i podtrzymywanych przez trzy spotkania z pracodawcą?**

SŁAWOMIR WRĘGA

*Czytaj więcej na stronie 8*

## Spór zbiorowy - stan na dzisiaj

W procedurze sporu zbiorowego zakończone zostały mediacje spisaniem protokołu rozbieżności. W firmie odbywa się druga na przestrzeni dwóch miesięcy kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. Zakresem kontroli objęta jest zgodność wynagrodzeń pracowników z ZUZP.

20 listopada współpracująca z naszym związkiem Kancelaria Radców prawnych z Poznania zwróciła się do zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” SA z przedsądowym wezwaniem do ustalenia kategorii zaszeregowania i wypłaty wynagrodzenia działając w imieniu i na rzecz jednego z pracowników spółki.

## Strategia dochodzenia do prawdy, czyli co nas czeka

Kontrola PIP zakończy się w najbliższych dniach. Wtedy poznamy protokół pokontrolny.

Z kolei 4 grudnia minie termin wyznaczony przez kancelarię radców prawnych na ustalenie właściwej kategorii i wypłatę wynagrodzenia reprezentowanemu przez nich pracownikowi. Jeżeli pracodawca nie wykona czynności określonych w wezwaniu, kancelaria wystąpi do sądu pracy z właściwym pozwem. Wzorem sytuacji sprzed kilku lat rozpoczniemy składnie do sądu pracy pozwów, działając na rzecz wszystkich członków związku.

W najbliższych dniach pracodawca przekaże nam listę pracowników co umożliwi przeprowadzenie referendum strajkowego. Jeżeli wynik referendum będzie pozytywny, czyli załoga wyrazi zgodę na zorganizowanie strajku i sprawa nie zostanie załatwiona poprzez działania wcześniej opisane, przystąpimy do akcji strajkowej. Będzie ona najprawdopodobniej

polegała na rotacyjnym powstrzymywaniu się od wykonywania pracy. BI tak: brygada przychodząca do pracy na danym wydziale nie będzie przyjmowała stanowisk od poprzedników np. przez dwie godziny. Następna i kolejne będą się zachowywały tak samo.

Taki sposób strajkowania nie tylko nie spowoduje zmniejszenia wynagrodzeń pracowników, ale je zwiększy - zarówno wynagrodzenia, jak i składki na ubezpieczenie społeczne, ponieważ: za 2 godz. strajku pracownicy będą mieli zapłacone składki na ubezpieczenie społeczne, za 6 godzin - zwykłe wynagrodzenie i zwykłe składki, a za 2 godziny pracy w związku z nieprzyjęciem zmiany przez zmienników - wynagrodzenie z dodatkiem za godziny nadliczbowe i tak samo zwiększone składki. W przypadku 100-procentowego dodatku za nadgodziny za 10 godzin przebywania w pracy, w tym 2 godz. strajkowania pracownik otrzyma: wynagrodzenie za 10 godzin i będzie miał zapłacone składki za 12 godzin. Akcja strajkowa zwiększy więc wynagrodzenia o 25% i składki na ubezpieczenie społeczne o 50%. Tym samym dojdzie do stanu jak po realizacji naszych postulatów przez pracodawcę.

## Poseł Sadurska o emeryturach pomostowych

Poseł Małgorzata Sadurska wystosowała do nas list, w którym czytamy m.in.. *Prawo i Sprawiedliwość nigdy nie poprze antyspołecznych propozycji PO i PSL w sprawie drastycznych ograniczeń uprawnień do emerytur pomostowych, jak również ustaw dotyczących emerytur kapitałowych. Projekty ustaw przygotowane przez obecny rząd od początku ocenialiśmy bardzo krytycznie i mówiliśmy, że ich przyjęcie bez porozumienia ze strona społeczną może wywołać poważne niepokoje społeczne. Ignorowanie a wręcz obrażanie liderów związkowych przez premiera Donalda Tuska, który za nic ma dialog społeczny jest tego kolejnym przykładem.*

*Nasze wnioski o odrzucenie projektów w pierwszym czytaniu nie zostały uwzględnione przez koalicję PO – PSL, dotyczy to również zgłaszanych poprawek w komisjach sejmowych, które bez merytorycznej dyskusji są odrzucane. Sam proces procedowania w Sejmie jest skandaliczny, czego najgorszym przykładem było rozpatrywanie projektu ustawy o emeryturach pomostowych w podkomisji bez partnerów społecznych, a praca trwała godzinę.*

Cały list publikujemy na naszej stronie internetowej.

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