



DIAMENTY SĄ NASZE!!!

Niepokonany, niezniszczalny – to bezpośrednie tłumaczenie z łaciny słowa „diament”. Z okazji uroczystości rozpoczynającej obchody 35-lecia Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych 25 kwietnia w Bytomiu wręczone zostały Diamenty OPZZ. Nagrody przeznaczone dla najlepszych związkowców, organizacji związkowych oraz pracodawców szczególnie dbających o prawidłowy dialog społeczny oraz wysokie standardy warunków pracy i płacy.

W wyróżnionym gronie znaleźli się zarówno przewodniczący ZZPPM Ryszard Zbrzyzny, jak i cała nasza organizacja. To nasz wielki sukces i powód do dumy. Na tak doskonały wynik przez ponad 25 lat pracowali zarówno liderzy związkowi, jak i szeregowi członkowie. Nieskromnie można powiedzieć, że po części wszyscy mamy w sobie cząsteczkę tych szlachetnych kamieni.

– Jesteście najlepsi z najlepszych – mówił przewodniczący OPZZ Jan Guz podczas ceremonii wręczania Diamentów OPZZ. – Możecie się poszczycić wybitnymi dokonaniem w walce o godne płace, dobre pakiety socjalne i warunki pracy wszystkich ludzi zatrudnionych zarówno w Polskiej Miedzi, jak i firmach działających w jej bezpośrednim sąsiedztwie rynkowym. Te osiągnięcia same z siebie się nie dokonały. Pokazaliście, jak załoga, pod mądrym przywództwem Ryszarda Zbrzyznego i jego najbliższych

współpracowników, może skutecznie bronić nie tylko miejsc pracy, ale również majątku narodowego. Mówię tutaj nie tylko o uniemożliwieniu przed laty przejęcia przez zachodni kapitał za symboliczną złotówkę Polskiej Miedzi, ale również mam na myśli nieustanne działania związku, wymuszające na kolejnych rządowych ekipach sprawowanie nad spółką prawidłowego nadzoru właścicielskiego. Skutecznie dbacie o firmę, która dzięki wam co roku dostarcza do kasy Skarbu Państwa kwoty liczone w miliardach złotych. Niejednokrotnie to wy, a nie sezonowi prezesi z politycznymi nominacjami, działacie jak prawdziwi gospodarze na rzecz rozwoju Polskiej Miedzi i umacniania jej potencjału.

W wystąpieniu Jana Guza nie brakło też ważnych i mądrych słów skierowanych pod adresem Ryszarda Zbrzyznego.

– W uzasadnieniu twojej, Ryszardzie, nominacji napisano, iż jesteś przykła-

dem najtwardszego z twardych działaczy związkowych – mówił przewodniczący OPZZ. – Trudno się nie zgodzić z taką opinią. Całe swoje dorosłe życie poświęciłeś służbie publicznej i pracy dla rozwoju ruchu związkowego. Doskonale to widzieliśmy z poziomu naszej centrali. Przez sześć kadencji parlamentarnych, podczas których pełniłeś mandat posła ziemi dolnośląskiej, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych miało w tobie swojego gorącego sojusznika i nieprzejednanego obrońcę. W trakcie sejmowych prac legislacyjnych zawsze godnie reprezentowałeś najlepiej pojęte interesy pracowniczej związkowe. Za taką postawę i dokonania ruch związkowy skupiony w OPZZ pragnie tobie i całemu Związkowi Zawodowemu Pracowników Przemysłu Miedziowego gorąco podziękować. Niech te Diamenty będą symbolicznym wyrazem naszej wdzięczności.

Diamenty OPZZ dostali:

W kategorii „Najlepszy Związkowiec”:

- **Bożena Gawryluk** – Związek Zawodowy Górników w Polsce
- **Ryszard Zbrzyzny** – Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego
- **Harald Matuszewski** – Rada OPZZ Województwa Kujawsko-Pomorskiego

W kategorii „Najlepsza Organizacja Członkowska”:

- NSZZ Pracowników H. Cegielski – Poznań S.A.
- Związek Zawodowy Górników w Polsce Zarząd Międzyzakładowy Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A.
- Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego

W kategorii „Najlepszy Pracodawca”:

- PKP Cargo Service Sp. z o.o.
- Nematik Poland Sp. z o.o.

Ten kabaret przestaje być śmieszny i zaczyna być tragiczny, czyli opowieść o tym, jak lisy kurnika chcą pilnować

Skandal na ZG Polkowice-Sieroszowice

W poprzednim wydaniu „Związkowca” informowaliśmy o kuriozalnych pomysłach kierownictwa ZG Polkowice-Sieroszowice dotyczących planu zmiany zasad funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Przypominamy, iż dyrektor do spraw pracowniczych Łukasz Wereszczyński, zapewne myląc komisję socjalną ze spółką giełdową, zaproponował, by przypisać poszczególnym organizacjom związkowym liczbę głosów w zależności od przekroczenia ustalonego progu liczbowego członków związku z zagwarantowaniem pracodawcy adekwatnej, ustalonej liczby głosów, czyli teoretycznie większe związki dyktowałyby mniejszym organizacjom warunki dysponowania Funduszem, ale i tak głos decydujący należałby do pracodawcy.

Przewodniczący ZZPPM ZG Polkowice-Sieroszowice Piotr Lewandowski oprotestował takie rozwiązanie i wskazał

na jego sprzeczność z zapisami Ustawy o Funduszu Świadczeń Socjalnych.

– Żaden z przepisów Ustawy o Zakładowych Funduszach Świadczeń Socjalnych w całej swej rozciągłości historycznej nigdy nie wskazywał na możliwość podziału środków w zależności od liczby członków organizacji – wyjaśnia Piotr Lewandowski. – Na tej płaszczyźnie wszystkie związki zawodowe są równoprawne. Również pracodawca jest na takich samych prawach jak pozostali przedstawiciele organizacji pracowniczych. Co więcej, pełni rolę wyłącznie administratora zarządzającego Funduszem i wypełnia decyzje Komisji.

Protest naszej organizacji spowodował wzrost aktywności dwójki kopalnianych wyjadaczy i szarych eminencji: przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność Bogusława Szarka i przewodniczącego ZZ Pracowników Dołowych Jana

Młynarczyka. Dzielnie połączyli swe intelektualne siły i 18 kwietnia na piśmie poinformowali wszem wobec, że tylko ich organizacje związkowe są wyłączną stroną w negocjacjach dotyczących zmian do Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W ten sposób panowie wsparli dyrekcję w jej dążeniach do przejęcia pełnej kontroli nad Zakładowym Funduszem Socjalnym.

Trudno więc się dziwić, iż w tej sytuacji dyrekcja oświadczenie takie przełknęła gładko jak bocian żabę i spokojnie, bez zgody wszystkich zainteresowanych stron wprowadziła swoje zmiany do Regulaminu Świadczeń Socjalnych.

W odpowiedzi nasza zakładowa organizacja wystąpiła do Państwowej Inspekcji Pracy ze skargą na pracodawcę w zakresie prowadzonej przez niego działalności socjalnej.

– Jestem przekonany, że w wyniku kontroli inspektor PIP przyzna nam rację – komentuje Piotr Lewandowski. – To bowiem, co teraz dyrekcja i koledzy Szark i Młynarczyk przevorsowali, to nic innego jak bezprawny skok na kasę Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W konsekwencji może prowadzić to do stanu, w którym nie wszyscy pracownicy będą mogli otrzymać pomoc socjalną, pomimo posiadania do tego prawa oraz przedstawienia odpowiednich dokumentów. Na to nie ma i nie będzie naszej zgody. W tym kontekście warto też przypomnieć, iż kolega Młynarczyk wydaje się najmniej odpowiednią osobą do sprawowania pieczy nad pieniędzmi socjalnymi. Już dobre kilka lat temu musiał się tłumaczyć przed sądem ze sposobu rozliczenia tych funduszy i o ile dobrze pamiętam, sprawa zakończyła się dla niego wyrokiem skazującym.

MCZ w akcji

Niedawna zmiana kierownictwa w Polkowickim Centrum Usług Zdrowotnych to bezpośredni powód spotkania naszych koleżanek z zarządu ZZPPM MCZ Katarzyny Kobylińskiej, Józefy Golec i Eweliny Babuśki z nowym prezesem Krzysztofem Pawłowskim.

Odbędzie się ono 17 kwietnia i głównym tematem rozmowy było nawiązanie dialogu społecznego oraz wstępne określenie zakresu i zasad współpracy szefostwa placówki z reprezentacją załogi.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż Krzysztof Pawłowski przed laty stał na czele Miedziowego Centrum Zdrowia.

– Miło było nam słyszeć jak prezes kilkakrotnie podkreślał, iż z tamtych czasów dobrze wspomina kontakty z naszym związkiem – komentuje Katarzyna Kobylińska, p.o. przewodniczącej ZZPPM MCZ. – Mówił też, że jesteśmy organizacją, która nie tylko bardzo dba o stałą poprawę warunków pracy i płacy pracowników, ale również angażuje się w liczne działania mające na celu integrację załogi. Ma to w jego ocenie jako pracodawcy bezpośrednie przełożenie na kształtowanie prawidłowych

stosunków międzyludzkich i w konsekwencji podnosi standardy obsługi pacjentów. Jest to wartość, której nie można przecenić. Nie ukrywam, że było nam niezwykle miło słyszeć taką opinię. Pokazuje ona sens tego, co robimy i napawa optymizmem na przyszłość.

Również Józefa Golec i Ewelina Babuśka podkreślały otwartą na dialog i współpracę postawę nowego prezesa.

W trakcie spotkania nasze koleżanki poruszyły temat Pracowniczego Programu Emerytalnego i spytały o ewentualną możliwość jego wprowadzenia w polkowickiej placówce.

W odpowiedzi usłyszały deklarację sprawdzenia przez zarząd możliwości uruchomienia tego programu.

– Prezes nie odrzucił naszych propozycji – mówi Katarzyna Kobylińska. – Poprosił jedynie o chwilę czasu na zbadanie tematu i sprawdzenie wszystkich dostępnych opcji. Zaproponował też, byśmy w drugiej połowie maja wrócili do rozmowy. Mam więc nadzieję, że już niedługo będziemy mogły podać więcej szczegółów i określić szanse na realizację naszych oczekiwań.



Kolejnym ważnym tematem, którym zajmują się koleżanki zarządu ZZPPM MCZ, jest szykowane wystąpienie do zarządu MCZ o przeznaczenie dodatkowych środków na zwiększenie kosztów wynagrodzeń personelu medycznego innego niż lekarze, pielęgniarki i ratownicy medyczni. Pieniądze te mają pochodzić ze zwiększonych niektórych wycen NFZ.

– Procedura ta wynika ze stanowiska prezesa NFZ, który wyraźnie stwierdził, że o pieniądze te powinny

upominać się w pierwszej kolejności zakładowe organizacje związkowe – wyjaśnia Katarzyna Kobylińska. – Niezależnie od tego szykujemy się też do zorganizowania wyraźnej akcji poparcia dla rozpoczynającego się protestu fizjoterapeutów. Uważamy, że ta grupa zawodowa też ma pełne moralne prawo domagać się za swoją pracę godnych wynagrodzeń. Podobnie jak diagności laboratoryjni, radiolodzy czy też pracownicy administracji medycznej.

W dzisiejszym świecie żaden pracodawca z własnej woli nie daje pracownikom podwyżek, premii czy nagród. Jest nastawiony na maksymalizację własnych zysków i bez presji ze strony związku zawodowego nie jest skłonny dzielić się tymi pieniędzmi z załogą.



Rozmowa z przewodniczącym ZZPPM Zanam Dariuszem Skwarkiem

wieloletnim pracownikiem KGHM Zanam, ostatnio zatrudnionym na stanowisku starszego specjalisty do spraw serwisu pod ziemią

Po kilkunastu latach w ZZPPM KGHM Zanam doszło do zmiany przewodniczącego związku. Czego teraz możemy się spodziewać w życiu organizacji? Rewolucji, kontynuacji czy może ewolucji?

Oczywiście każdy z nas jest inny i ma różny temperament, a to zawsze ma odzwierciedlenie w tym, co i jak robimy. Niemniej jednak chcę wyraźnie zaznaczyć, iż dotychczasowy przewodniczący Ryszard Suchecki zrezygnował z pełnienia tej funkcji z powodu ostatecznego zakończenia swojej kariery zawodowej i przejścia na zasłużoną emeryturę. Nie ma więc mowy o jakiejś rewolucji, ale naturalnej zmianie pokoleniowej. W takich też kategoriach trzeba patrzeć na ewentualne zmiany, zarówno w odniesieniu do zakresu jego działań, jak i ogólnie pojętego wizerunku. W tym miejscu pragnę jeszcze raz wyrazić słowa podziękowań swojemu poprzednikowi za wieloletnią działalność i zapewnić, iż dołożę wszelkich starań, by dalej rozwijać naszą organizację. Co prawda jest ona w dobrej kondycji, ale zawsze może być jeszcze lepiej i do tego będę dążył.

W KGHM Zanam uzwiązkowienie nie jest jakoś szczególnie wysokie.

Faktycznie, daleko jest do tego, co byśmy chcieli widzieć. Obecnie zaledwie około 50 procent pracowników należy do związku zawodowego. Dla porównania: w niektórych zakładach KGHM wskaźnik ten przekracza 100 procent. To oznacza, że są tam tacy pracownicy, którzy należą do dwóch organizacji

związkowych. W naszej spółce jest więc jeszcze spory potencjał rozwojowy. Mam nadzieję to wykorzystać. Chcę też pod naszymi sztandarami zaktywizować różne nieformalne grupy pozytywnie zakręconych pasjonatów. Na przykład miłośników kolarstwa, wędkarstwa, strzelectwa czy też kręgli. Uważam, że jest to doskonały sposób na integrację. Nie będę ukrywał, że różnorodne zawody i turnieje rozgrywane w ramach Spartakiady ZZPPM są bardzo pomocne w realizacji tego celu.

Każdy sposób na budowanie silnych więzi międzyludzkich jest korzystny. Nie można zapominać, że tylko silny i autentyczny związek może mieć kartę przetargową i mocną pozycję w rozmowach z pracodawcą.

To prawda. Zasada ta sprawdza się podczas wszelkich negocjacji płacowych, rozmów dotyczących zakresu świadczeń socjalnych czy też na przykład ustaleniu zasad regulaminów premiowania, podziału nagród lub przeszerogowań. Często o tym mówię, gdy ktoś pyta, dlaczego ma się zapisać do związku zawodowego. Tłumaczę, że w dzisiejszym świecie żaden pracodawca z własnej woli nie daje pracownikom podwyżek, premii czy nagród. Jest nastawiony na maksymalizację własnych zysków i bez presji ze strony związku zawodowego nie jest skłonny dzielić się tymi pieniędzmi z załogą.

Czyli trzeba docierać do ludzi, tłumaczyć i przekonać ich do siebie.

Bezpośrednie kontakty to najbardziej skuteczna metoda i staram się ją stosować. Jednak specyfika naszej spółki nie ułatwia tego zadania. Załoga jest rozproszona po wszystkich zakładach KGHM. Ludzie są zatrudnieni w różnych systemach pracy. Od Głogowa aż po Legnicę. Nie tworzą też jednolitej grupy zawodowej. Są przecież wśród nich nie tylko serwisanci, mechanicy czy elektrycy, ale również górnicy, hutnicy czy przeróbkarze. Czasami nie jest łatwo pogodzić interesy tak bardzo różnych grup zawodowych. Przez wiele lat aktywnie działałem jako członek zarządu, ostatnio również jako wiceprzewodniczący. Jednak o tym, jak bardzo szeroki jest zakres problemów, z jakimi musimy się zmagać, zdałem sobie w pełni sprawę dopiero po objęciu funkcji szefa związku.

Czyli punkt widzenia zależy od punktu siedzenia.

Faktycznie, patrząc tylko pod jednym kątem, nie zawsze dostrzegamy kompletny obraz sytuacji. Dlatego też teraz staram się być w różnych wydziałach spółki i na miejscu rozmawiać z pracownikami o tym, co z ich perspektywy jest najważniejsze. **Jakie tematy są najczęściej poruszane?**

Bardzo różne. Zupełnie innymi sprawami interesują się nasi górniczy strażnicy, a z innymi problemami zmagają się ludzie pracujący na wydziale odlewów. Różna specyfika i różne warunki. W powszechnym jednak odczuciu rozwój firmy stoi pod dużym znakiem zapytania. Mamy wrażenie, że zarząd Polskiej Miedzi realizuje, niestety naszym



kosztem, program oszczędnościowy. W efekcie spółce brakuje pieniędzy na rozwój. Poza tym w kopalniach jest coraz więcej sprzętu kupowanego od zewnętrznych producentów. Podkreślam, że nasze maszyny są dobrej jakości, wytrzymałe, ekonomiczne w użytkowaniu i dostosowane do konkretnych warunków pracy.

Ktoś może powiedzieć, że są to sprawy, którymi powinni interesować się akcjonariusze lub właściciele firmy, a nie związki zawodowe.

Sytuacja finansowa spółki i sposób zarządzania są bezpośrednio powiązane ze stabilnością zatrudnienia i poziomem wynagrodzeń. Nie jest więc dla nas obojętne, czy firma się rozwija czy degraduje. Czy ma wystarczającą ilość zleceń i kontraktów, czy też ma niewykorzystane moce przerobowe. Również te sprawy, obok wielu

innych tematów, były poruszane podczas spotkania prezydium ZZPPM z zarządem KGHM. Mam nadzieję, że władze Polskiej Miedzi przyjrzą się teraz tym problemom i wspólnie zacniemy szukać sposobów ich rozwiązania.

Na zakończenie spytam o plan najbliższych imprez. Czego się można spodziewać? Rozbudowania czy redukcji?

Wszystkie nasze tradycyjne imprezy rekreacyjne i integracyjne zostają zachowane. Ludzie je lubią i są do nich przyzwyczajeni. Również cały pakiet świadczeń statutowych pozostanie bez zmian. Do tego wszystkiego, jeśli tylko finanse związkowe na to pozwolą, będę chciał dodać jakąś kilkudniową wycieczkę. Będę się też starał, by jak najlicniejsza grupa naszych członków wzięła udział w kolejnych zawodach rozgrywanych w ramach Spartakiady ZZPPM.

Czy już jedziemy na rezerwie?

Jaka jest sytuacja finansowa Pol-Miedź Transu? W jakim stopniu malejąca od dłuższego czasu ilość przewozów towarowych i spadająca ilość podpisywanych z klientami zewnętrznymi nowych kontraktów pogarsza ostateczny wynik firmy? Czy spółka ma jeszcze jakieś środki na pokrycie zaciąganych zobowiązań, czy też już grozi jej utrata płynności finansowej? Jak postępująca dekapitalizacja parku maszynowego przekłada się na spadek poziomu usług oraz ich dalsze ograniczanie? Czy władze firmy prawidłowo zarządzają spółką, czy też działają na jej szkodę?

Pracownicy Pol-Miedź Transu stawiają coraz więcej tego typu pytań i oczekują od władz KGHM nie tylko odpowiedzi, ale również zdecydowanej interwencji w ramach nadzoru właścicielskiego.

– Obawiamy się o stabilność naszych miejsc pracy – wyjaśnia przewodnicząca ZZPPM PMT Dorota Zielonko. – Poza tym wielu, zwłaszcza długoletnich, pracowników jest bardzo przywiązanych do firmy. Całe swoje

życie zawodowe z nią związali i nie jest im obojętne, czy jest ona dobrze, czy źle zarządzana. Tymczasem najwyższe stanowiska w spółce są obsadzone z politycznego nadania osobami, dla których praca w Pol-Miedź Transie to niewiele znaczący epizod. Przez ostatnie trzy lata mieliśmy już trzy razy wymieniane zarządy. Co więcej, żaden z ostatnich prezesów nie został zapamiętany jako wybitny fachowiec rozumiejący istotę funkcjonowania takiej firmy transportowej jak nasza. To wszystko nie jest normalne i nie napawa optymizmem.

Solidarność ciągnięta za uszy

Niezależnie od wątpliwości związanych ze stanem finansów Pol-Miedź Transu kolejnym punktem zapalnym jest lansowana przez zarząd polityka kadrowa oparta na dyskryminacji związków zawodowych. Wyjątkiem jest NSZZ Solidarność, która coraz bardziej zamienia się w organizację działającą na rzecz pracodawcy, a nie pracownika.

– Marcowe negocjacje płacowe są doskonałą ilustracją pokazującą, jak głęboko dialog społeczny został w naszej firmie wynaturzony – komentuje przewodnicząca. – Faktyczne rozmowy i ustalenia zarząd prowadził wyłącznie z Solidarnością. Pozostałym organizacjom przedstawiono jedynie do podpisania porozumienie, nie pozostawiając możliwości zmiany lub modyfikacji jego treści. Trudno to inaczej nazwać jak dyskryminacją pracowników ze względu na przynależność związkową. Jest to poważne naruszenie prawa i nie można się na to godzić. Dlatego też wystąpiliśmy do Państwowej Inspekcji Pracy ze skargą.

Niech inspektorzy rozstrzygną

Oczekujemy, iż w trakcie kontroli przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy sprawdzi zarówno zakres przyznawanych przeszeregowań oraz awansów, jak i udzielanych lub anulowanych kar. Jestem przekonana, że już tak podstawowe zestawienia jasno

wykażą skalę wypaczeń i nieprawidłowości. Chcę też dobitnie podkreślić, iż nasz związek popiera wszelkie rozwiązania skutkujące podniesieniem wynagrodzeń. Dlatego też nie bacząc na kontrowersyjny charakter porozumienia negocjowanego wyłącznie z Solidarnością, dokument podpisaliśmy. Niemniej jednak, co do zasady, nie możemy się godzić na jakąkolwiek formę dyskryminacji pracowników. Dzielenie ludzi ze względu na ich przynależność związkową, poglądy polityczne czy też stosunek do religii jest niedopuszczalne i musi się spotkać z ostrym potępieniem. Obowiązkiem prezesa jest sprawiedliwe traktowanie całej załogi.

Zdaniem Doroty Zielonko podobne niedozwolone praktyki stosowane są również przez zarządy innych spółek Grupy Kapitałowej Polskiej Miedzi i najwyższa pora zacząć o tym problemie głośno mówić i protestować. Przypominają one bowiem minione czasy PRL-u, w których dialog społeczny skutecznie zamieniono na monolog jedynej słusznej partii.

Spór zbiorowy puka do drzwi dyrektora Zakładu Hydrotechnicznego

Kończy się cierpliwość załogi

Niewystarczająca liczba pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, kontrowersyjny system premiowy, wieloletnie oczekiwania znacznej części załogi na przeszeregowanie, wysoka odpłatność za bilety pracownicze i zbyt niski ryczałt za dojazdy do pracy własnym transportem – to lista najważniejszych spraw wymagających w Zakładzie Hydrotechnicznym szybkiego rozwiązania.

Niestety, pomimo wielokrotnych pism i monitów ze strony ZZPPM ZH dykcja zdaje się nie dostrzegać wagi problemu i już drugi rok gra na zwłokę. Jednak jak życie już wielokrotnie pokazało, taka taktyka nigdy nie rozwiązuje żadnych trudnych spraw. Generuje tylko dodatkowe napięcia i staje się kolejnym źródłem konfliktów. Trudno się więc dziwić, że cierpliwość pracowników jest już na wykończeniu. W efekcie pogarsza się atmosfera pracy i rośnie napięcie. Nie sprzyja to zarówno bezpieczeństwu pracy, jak i jej efektywności.

W tej sytuacji na początku maja zakładowy zarząd naszego związku w piśmie skierowanym do Przemysława Nowaka, dyrektora naczelnego Oddziału Zakład Hydrotechniczny, zawarł listę żądań pracowniczych i zapowiedział, że jeśli do 15 maja nie zostaną one zrealizowane, związek uzna, iż zaistniał spór zbiorowy.

Najbliższe dni pokażą, jaka będzie reakcja pracodawcy. Czy wykaże dobrą wolę i w trybie negocjacyjnym zacznie ze związkiem szukać kompromisu, czy też nadal będzie ignorować sygnalizowane przez ludzi problemy i w ten sposób dążyć do konfrontacji.

– Jesteśmy organizacją, która zawsze staje po stronie załogi i dba o przestrzeganie w firmie wszystkich praw pracowniczych – komentuje Waldemar Dziarmaga, wiceprzewodniczący ZZPPM ZH. – Nie chcemy uciekać się do rozwiązań siłowych i nie jest naszym celem za wszelką cenę udowadnianie pracodawcy, jak ważnym elementem funkcjonowania całego

ciągu technologicznego jest fachowość załogi Zakładu Hydrotechnicznego. To jest oczywiste i mam nadzieję, że zarówno nasza dykcja, jak i władze KGHM mają tego świadomość. Ostrzegam jednak, że z moich rozmów prowadzonych na różnych oddziałach wynika, iż desperacja pracowników jest już bardzo duża i może doprowadzić do sytuacji, z której nastroje społeczne wymkną się spod kontroli. Wtedy każdej ze stron trudno będzie się wycofać z przyjętej pozycji. Podkreślam więc jeszcze raz, skończył się już okres nic niewnoszących spotkań i rozmów. Teraz nadszedł czas spełnienia oczekiwań pracowniczych.

Czego się domaga nasz związek w imieniu pracowników Zakładu Hydrotechnicznego

1. Żądamy dokonania jeszcze w bieżącym roku przeszeregowania minimum 20 procent zatrudnionych w Zakładzie Hydrotechnicznym pracowników, tak

by średnia ważona w ZH wartość stawki płacy zasadniczej wzrosła o co najmniej 20 procent od dotychczasowej jej wielkości.

2. Żądamy zwiększenia stanu zatrudnienia w ZH o kilkunastu pracowników celem istotnej poprawy stanu bezpieczeństwa pracy, szczególnie w oddziałach HW, HS, HO i EE.

3. Żądamy ustalenia nowej, wyższej stawki ryczałtu dla pracowników dojeżdżających do pracy własnym transportem. Stawka ta powinna wynosić 0,50 PLN/km.

4. Żądamy ustalenia niższego o 50 procent od dotychczasowego poziomu odpłatności pracowników za korzystanie z przewozów pracowniczych organizowanych przez pracodawcę.

5. Żądamy dokonania podziału funkcjonującej już w ZH premii rocznej na premię kwartalną wypłacaną pracownikom po każdym przepracowanym kwartale w roku.



ROZMOWY o ważnych sprawach

9 maja br. w siedzibie Centrali KGHM odbyło się spotkanie członków Prezydium ZZPPM z przedstawicielami Zarządu Spółki. O randze spotkania najlepiej świadczy fakt, że najwyższe kierownictwo Polskiej Miedzi reprezentowane było aż przez dwoje wiceprezesów – Katarzynę Kreczmańską-Gigol odpowiedzialną za sprawy finansowe oraz Radosława Stacha zajmującego się sprawami produkcji. Towarzyszyła im dwójka dyrektorów – Magdalena Wróbel, dyrektor naczelna ds. zarządzania zasobami ludzkimi, oraz Zdzisław Lopko, dyrektor Departamentu Wynagradzania i Systemów Motywacyjnych.

W tak kompetentnym gronie była więc okazja do rzeczowej rozmowy między innymi na temat budowy niezbędnych szybów i wyrobisk poziomych w kopalniach, narastającego problemu przekroczeń dopuszczalnych temperatur w wielu wyrobiskach górniczych, koniecznej weryfikacji organizacji i czasu pracy części górniczej Polskiej Miedzi oraz efektywnej gospodarki złożem.

W trakcie dyskusji poruszono też problematykę stale rosnącego zadłużenia firmy, niebezpieczeństwa utraty jej i spółek zależnych płynności finansowej oraz wciąż obowiązującego podatku od wydobywania niektórych kopalni. W istotny sposób wpływa on bo-

wiem na spadek wynagrodzeń pracowniczych i w związku z tym najwyższa pora zmienić zasady naliczania nagrody rocznej. Temat ten będzie przedmiotem naszych dalszych rozmów podczas czerwcowego spotkania stron ZUZP, tak by wprowadzone zmiany wpłynęły na wzrost tej nagrody w rozliczeniu roku 2019.

Rozmowa z zarządem KGHM dotyczyła też stale pogarszającej się sytuacji wielu spółek Grupy Kapitałowej oraz nierównego traktowania partnerów społecznych przez niektórych pracodawców. Niechlubnymi przykładami są KGHM Zanam oraz Pol-Miedź Trans. Jak podkreślił Ryszard Zbrzyzny, jest to czynnik, który w istotny sposób pogarsza atmosferę pracy, generuje niepotrzebne konflikty oraz może stanowić podstawę do kolejnych skarg zgłaszanych przez Związek do Państwowej Inspekcji Pracy.

Po raz kolejny zgłosiliśmy konieczność ujednolicenia zasad negocjacji wzrostu wynagrodzeń na kolejne lata w spółkach Grupy Kapitałowej KGHM na wzór zasad, które obowiązują w ZUZP dla Pracowników KGHM. Chodzi tutaj o wprowadzenie mechanizmu wzrostu płac na wypadek braku porozumienia na poziomie 80 procent wzrostu wynagrodzeń w sferze przedsiębiorstw w roku poprzedzającym w Polsce.

Ze strony Prezydium ZZPPM podczas spotkania padł też

wniosek o wykonanie analizy przyznawanych w poszczególnych zakładach przeszerogowań oraz o rozszerzenie stosowania paragrafu 34 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w odniesieniu do pracowników JRGH zatrudnionych

w systemie 24/48 (chodzi tutaj o wypłatę dodatku stosowanego w czterobrygadowej, lub podobnej, organizacji pracy).

Poruszono też sprawę koniecznej weryfikacji i poprawy funkcjonowania Abonamentu Medycznego przysługującego

pracownikom Polskiej Miedzi oraz zakresu usług, jakie są nim objęte. Podobnej weryfikacji i doskonalenia wymagają usługi MCZ z zakresu Medycyny Pracy, przed którą stoją wyzwania wynikające z coraz częściej występujących bardzo trudnych warunków pracy. Przy tej okazji ze strony zarządu KGHM padła deklaracja, iż w najbliższym czasie zostanie zorganizowane spotkanie z władzami MCZ i szeroką reprezentacją związkową. Dzisiaj wiemy, że będzie to miało miejsce 16 maja br., o czym poinformujemy oddzielnie.

Zapelowaliśmy także o doprowadzenie do normalności w ZG Polkowice-Sieroszowice zasad podziału ZFSS, gdzie łamiąc obowiązujące w tym zakresie prawo, wyeliminowano część organizacji związkowych z tego podziału. Sprawa znajdzie swój finał w PIP.

Za superpilną sprawę, wymagającą także interwencji zarządu KGHM, uznano zapowiedziany spór zbiorowy w Zakładzie Hydrotechnicznym. Ustaliliśmy wspólnie, że należałoby jak najszybciej doprowadzić do podpisania stosownego porozumienia pomiędzy stronami tego jeszcze nierozpoczętego sporu.

Szczegółowo o sytuacji w KGHM Zanam, Pol-Miedź Transie, ZG Polkowice-Sieroszowice i Zakładzie Hydrotechnicznym można przeczytać na 2, 3 i 4 stronie.



Zebrania delegatów



Zgodnie z wymogami Statutu ZZPPM każda nasza zakładowa organizacja powinna zorganizować w połowie kadencji swoje odrębne sprawozdawcze zebranie delegatów. Z tego obowiązku wywiązano się już w Zakładzie Hydrotechnicznym, Centrali Biura Zarządu Polskiej Miedzi oraz w środowisku skupionym wokół Międzyzakładowej Organizacji ZZPPM Impel. Wszędzie delegaci wysłuchali i zatwierdzili sprawozdania zarządu z działalności w okresie ostatnich dwóch lat oraz raporty zakładowych komisji rewizyjnych. W żadnym przypadku nie stwierdzono nieprawidłowości lub przekroczenia należnych uprawnień. W trakcie dyskusji dominowały głosy o konieczności dalszego wzmacniania naszych struktur oraz intensyfikacji działań na rzecz podniesienia na wyższy poziom dialogu społecznego. Na koniec czerwca przewidziane jest zwołanie Zebrania Sprawozdawczego Delegatów ZZPPM.



ZAGŁĘBIA MIEDZIOWEGO

Były emocje i dobra zabawa w plenerze

Paintball – to trzecia już dyscyplina rozegrana w ramach V Spartakiady ZZPPM. W sobotę 11 maja w Guzicach koło szybu R-9 stanęło do walki o mistrzowskie laury 11 czteroosobowych drużyn. Zwyciężyli koledzy z ZZPPM ZWR. Drugie miejsce zdobyła reprezentacja ZZPPM KGHM Zanam, natomiast brąz przypadł drużynie ZZPPM PeBeKa. Rolę gospodarza tej niezwykle udanej imprezy pełnił zakładowy zarząd ZZPPM ZG Polkowice-Sieroszowice. Zwycięzcom należą się gratulacje, a organizatorom podziękowania za sprawny przebieg zawodów, udaną zabawę, smaczne jedzenie i dobre napitki.

W czerwcu czeka nas turniej łuczniczy. Jest jeszcze trochę czasu na przygotowanie do tych zawodów dobrej formy fizycznej i psychicznej.



KLASYFIKACJA DRUŻYNOWA

Miejsce	Drużyna ZZPPM	Punkty do klasyfikacji generalnej
1	ZWR	16
2	KGHM Zanam	15
3	PeBeKa	14
4	ZG Polkowice-Sieroszowice	13
5	Zakład Hydrotechniczny	12
6	MCZ	11
7	Centrala KGHM	10
8	Energetyka	9
9	ZG Lubin	8
10	ZG Rudna	7
11	CIT INOVA	6



Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego

Zaprasza 20 lipca 2019 r. od godz. 12⁰⁰

na

Dzień Związkowca - Festyn Rodzinny

Kunice, ul. Słoneczna 3, Ośrodek Wypoczynkowy Skibiński

Katering dla dzieci:

- Kąski z piersi kurczaka
- Kiełbaska
- Surówki
- Wata cukrowa
- Napoje
- Słodycze



Katering dla dorosłych:

- Kiełbasa z rusztu
- Karkówka z kapustą
- Udka
- Barszcz biały z kiełbasą
- Napoje, piwo
- Chleb ze smalcem
- Ogórki małosolne

Atrakcje:

- Animatorzy zabaw dziecięcych
- Dmuchane zamki i zjeżdżalnie
- Rowery wodne
- Kajaki
- Konkursy z nagrodami dla dzieci i dorosłych
- Zabawa taneczna - Didżej

Oplaty i dojazd:

Informacji udzielają
Zakładowe Zarządy
ZZPPM



W ramach V Spartakiady Sportowej rozegramy
Turniej plażowej piłki siatkowej

Kto przegrał, a kto wygrał

Niedawna decyzja Związku Nauczycielstwa Polskiego o zwieszeniu do 1 września ogólnopolskiego strajku skłania do postawienia pytania: czy z punktu widzenia pedagogów i wychowawców naszej młodzieży oznacza to jedynie przegraną bitwę, całą wojnę, czy też jest to tylko ogłoszenie czasowego rozejmu? Czy rząd już wygrał, a nauczyciele są pokonani? A może tak naprawdę walka idzie o stan umysłów naszego młodego pokolenia?

Jako Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego kibicowaliśmy protestującym i z całego serca życzyliśmy im wygranej. Dobrze wiemy, zwłaszcza starsi wśród nas, jak trudno jest nie tylko strajkować, ale również z godnością znieść obelgi i pomówienia, jakie rozsiewają nie tylko prorządowe media, ale również część społeczeństwa bezkrytycznie wyznająca prymat wiodącego ugrupowania. Przeżywalismy to, gdy przyszło nam bronić polskość Polskiej Miedzi.

Przez prawie trzy tygodnie kwietnia w dziesiątkach tysięcy placówek oświatowych setki tysięcy pedagogów i wychowawców domagało się nie tylko dla siebie godnych płac, ale również, a może nawet przede wszystkim, zwiększenia nakładów na edukację, przeglądu pod-

staw programowych, wzmocnienia kształtowania umiejętności wyciągania wniosków i odejścia od obecnie preferowanej nauki pamięciowej. Wszystkie te elementy powinny stanowić podstawę odbudowy systemu edukacji na miarę XXI wieku i jego wyzwań. Z pewnością nie zapewni tego pseudoreforma minister Zalewskiej, której skutkiem po trzech latach jest „kwadratowo-okrągły i kulawy” stół oświatowy.

O żądaniach protestujących nauczycieli dotyczących poprawy systemu edukacji oficjalne media nie wspominały w swoich serwisach. Ciekawe dlaczego. Czyżby obawiano się, że staną się przyczynkiem do ogólnonarodowej dyskusji? Rozmowy, na którą od lat czeka nasza oświata. Dłużej już nie można udawać, że nie jest ważne, jakie lektury są obowiązkowe, ile czasu poświęca się nauce historii, języków obcych czy też nauk przyrodniczych. Czy podstawy programowe powinny być nastawione na kształtowanie umiejętności logicznego myślenia, czy też mają być oparte na bezmyślnym pamięciowym opanowaniu gotowych schematów?

Patrząc obiektywnie, trzeba przyznać, że wszystkie nauczycielskie postulaty formułowane były z troską o poziom

wykształcenia naszych dzieci i wnuków. Każdy śmiały człowiek zdaje sobie bowiem doskonale sprawę, iż ich przyszłość zależy od tego, czego się będą uczyły i od kogo zdobywały tę wiedzę. Czy w szkole będą one edukowane czy indoktrynowane? Czy ważnym elementem ich wychowania stanie się kształtowanie samodzielnego myślenia i kreacji, czy też szkoła będzie rzeźbić ich charakter pod odgórnie zatwierdzony wzór posłuszeństwa władzy i brak krytycznego spojrzenia?

Dlatego też ważne jest, by nauczycielami i pedagogami zostawali najlepsi z najlepszych. Ludzie mający wiedzę i charyzmę. Negatywna selekcja do zawodu powinna być całkowicie wyeliminowana. Strajk nauczycieli oparty był właśnie na takich postulatach.

Co prawda oficjalna rządowa propaganda robiła wiele, by wypaczyć prawdziwy obraz pokazujący istotę konfliktu. Dialog społeczny sięgnął bruku. Przedstawiano uczniów i ich rodziców albo jako zakładników wiecznie pazernych pedagogów, albo jako ofiary wrednej opozycji politycznej chcącej za pomocą tablicy, kredy i szkolnej ławki zdetronizować rząd Jarosława Kaczyńskiego. Grzech trudny do wybaczenia!!!

Za pomocą pomówień i szkalowania zarówno liderów związkowych, jak i całego środowiska polskiej oświaty próbowano budować atmosferę społecznego potępienia wszystkich strajkujących.

Powiedzmy sobie jasno – demokracja jest dobrym ustrojem, ale tylko w wyedukowanym społeczeństwie. Natomiast nie sprawdza się w środowisku ciemnogrodu. Zapewne dlatego dla oświaty nastały teraz trudne czasy.

Na szczęście polska szkoła wychodzi ze strajku zgnębiona, ale też wzmocniona determinacją protestujących. Nauczyciele w dużej mierze zjednoczyli się i wyciągnęli wnioski z ciężkiej lekcji, jaką im ostatnio Ministerstwo Edukacji zafundowało.

Przegrana bitwa to nie przegrana wojna. We wrześniu rząd będzie miał strajk generalny. Do protestów szykują się również inne grupy zawodowe i społeczne.

**RYSZARD
ZBRZYŻNY**

Przewodniczący
ZZPPM



OKIEM ANALITYKA

BAJKI Z ZA MIEDZI

Czy to dialog?

W wielu spółkach i oddziałach Grupy Kapitałowej KGHM dialog społeczny to rzecz tak abstrakcyjna i niespotykana, jak yeti lub UFO. Niby jest, nawet są tacy, co go widzieli, jedynie namacalnych dowodów istnienia brak. Prezesi sami dobierają sobie partnerów do rozmów i podpisywania porozumień. Na pisma organizacji związkowych czy Rady Pracowników odpisują nawet i po trzech miesiącach. A przesyłane odpowiedzi i dane są tak precyzyjne i aktualne jak zeszłoroczny śnieg.

Ale jak mówią, przykład idzie z góry. W ostatni czwartek dwoje wiceprezesów KGHM i dyrektorów centrali spółki przystąpiło ponownie do rzeczowego dialogu. Oby ta tendencja nie była chwilową i co więcej, przeniosła się na niższe szczeble, czyli na oddziały i spółki.

Problemów i tematów wymagających pilnych rozmów wszędzie jest

wiele. Dla spółek grupy najważniejszą sprawą wydaje się uregulowanie w zapisach ZUZP kwestii corocznego negocjowania wskaźnika wynagrodzeń. Dla KGHM negocjacje te nie są dziś problemem, zapisany w Układzie Zbiorowym Pracy wskaźnik 0,8 jest od dwu lat podstawą wzrostu stawek. Natomiast w spółkach zarządy dowolnie kształtują wzrost przychodów swoich pracowników.

Nie możemy się jednak zgodzić, aby ten procent podwyżki był niższy od uzyskiwanego przez pracowników KGHM. Oni wprawdzie otrzymują znaczące wzrosty stawek, jednak jest to tylko 80% tego, o ile przeciętnie wzrasta wynagrodzenie w naszym kraju. A „obdarowanie” pracowników spółek jeszcze niższym przyrostem płac będzie drastycznie ich w stosunku do otoczenia zewnętrznego pauperzyzowało. Już

dziś widzimy tego skutki. Ciężko w wielu spółkach o nowych pracowników. Młodzi, często dobrze wykształceni, a starsi z bogatym dorobkiem zawodowym, przychodząc na rozmowy kwalifikacyjne do pracy w spółkach, często po usłyszeniu proponowanego wynagrodzenia z hukiem zamykają za sobą drzwi. Tak więc pozorne oszczędzanie na kosztach pracy za chwilę czkawką prezesom się odbije.

Nasze ZUZP są w wielu miejscach niedostosowane do dzisiejszych przepisów prawa pracy. Pamiętam, jak powstały, trzeba było pogodzić w nich różne interesy grup pracowniczych. Jednak po kilkunastu latach czas zasiąść i ponownie rozważyć część zapisów. Jak dziś możemy tolerować prawo, które dyskryminuje pracowników? Znam przypadki, w których ZUZP dopuszcza, aby pracownicy zatrudnieni na tym samym stanowisku,

z zakresem obowiązków zbliżonym lub niemal identycznym, różnili się stawkami o ponad 3 tys. zł. Czy pracodawca będzie w stanie w sądzie obronić się przed zarzutem dyskryminowania płacowego? Przykładów takich jest wiele i to zapewne we wszystkich spółkach. Pracownicy KGHM tego problemu nie mają, ich stawki są sztywno przypisane do kategorii zaszerogowania, a te do stanowiska. Każdy awans wiąże się ze wzrostem pensji. W spółkach bywa z tym różnie, mogą ze stanowiska robotniczego awansować na mistrza, głównego specjalistę, a nawet na kierownika i nie otrzymać z tej okazji nawet 1 zł. Tak właśnie są skonstruowane zapisy ZUZP. Czy jest to sprawiedliwe? Zgodne z prawem? Proszę, naciskajcie swoich związkowców, niech w końcu zrobią z tym porządek.

Analitk