

ZWIĄZKOWIEC



Nr 11, październik 2008

Gazeta Niezależnego Związku Zawodowego Górników BOT KWB Turów S.A.

www.nzzg.yoyo.pl

Wydawnictwo do użytku służbowego

Nie chcemy ochłapów

Zarząd PGE KWB Turów S.A. nie chce zgodzić się na podwyżki płac. Proponuje nam ochłapy. Chcemy uczciwego wynagrodzenia za pracę. Od miesiąca sierpnia trwają negocjacje podczas których szliśmy na ustępstwa. Ale nie zgadzamy się na to, aby zamiast podwyżek była jednorazowa wypłata nagrody liczona procentowo. W tym roku sprzedaż węgla jest wysoka, zyski spółki większe od planowanych. **Srednia wynagrodzeń w spółkach PGE Górnictwo i Energetyka Spółka Akcyjna plasuje nas na**

ostatnim miejscu tej listy. Rosnąca inflacja drastycznie zwiększyła koszty utrzymania. Jeszcze w tym roku mają wzrosnąć ceny gazu i energii elektrycznej, co uruchomi kolejną lawinę podwyżek. W najgorszej sytuacji jak zwykle znajdują się zatrudnieni na najniższych stawkach, dlatego uważamy podwyżkę kwotową za najbardziej słuszną. Propozycja podwyżki Zarządu Kopalni jest nie do przyjęcia. Domagamy się wzrostu płacy zasadniczej o 250 zł od miesiąca października dla każdego zatrudnionego i wypłaty na-

grody pieniężnej jeszcze w tym roku, również kwotowo, jednakowej dla każdego zatrudnionego. Jeśli nie dojdziemy do porozumienia będziemy musieli zwrócić się do woli załogi w referendum i zapytamy, czy jesteś za przeprowadzeniem akcji protestacyjno-strajkowej w celu wprowadzenia od miesiąca października kwotowej podwyżki płacy zasadniczej o 250zł dla wszystkich pracowników i czy jesteś za uzyskaniem wskaźnika wzrostu wynagrodzeń 2008 roku na poziomie 15%.

Nie chcemy wiele. Chcemy uczciwej płacy za uczciwą pracę.

Kolesiostwo czy „rzetelność”

Jak zawsze w naszym zakładzie podział stawek zaszerogowania budzi wiele emocji, niezadowolonia i podejrzeń. Nie jest to bez przyczyny, gdyż od wielu lat kadra zarządzająca dąży do znacznego pomniejszenia roli związków zawodowych, które powinny aktywnie uczestniczyć w typowaniu, czuwać nad prawidłowym i rzetelnym rozdziałem przeszerogowań. W skutecznym sposobie pomija się „niewygodne”, mające odmienne zdanie niż przełożony związki zawodowe, ograniczając się tylko do powiadomienia ich o zaistniałym fakcie – kto dostał podwyżkę, ale nie zawsze dlaczego i czy przy okazji nie krzywdzi się bardzo równie dobrego, a często lepszego pracownika. Na pewno i do tego by nie dochodziło gdyby nie był potrzebny podpis osoby upoważnionej z ramienia związków zawodowych do opiniowania „stawki”. Na niektórych oddziałach „przydział” stawek jest bardzo niejasny, nie mający nic wspólnego z rzetelną oceną pracownika, lat jego pracy, datą ostatniego przeszerogowania. Odbywa się w to zaciśnięciu biura kierownika, okryte wielką tajem-

nicą, niejednokrotnie w gronie „przychylnych” z układu. Wyróżnia się pracownika, a stawka takim namacalnym wyróżnieniem jest, nie za pracę, a za to, kto go popiera, z jakiego układu się wywodzi. Często „stawka” jest formą nacisku (szantażem), argumentem do zwiększenia uzwiązkowienia rodzimej organizacji. Widać to bardzo klarownie, wystarczy obejrzeć listę pracowników przeszerogowywanych, często co roku, i tych co mają po 17 lat (pracownik z nz-5) nienagannej pracy i siedem lat jest pomijany w awansach finansowych. Jest przykład pracownika (kierowcy), który otrzymał zegarek na 25-lecie, posiada największe uprawnienia w zawodzie i jest zatrudniony na 7 grupie! A ilu takich pracowników jeszcze jest - nie wiem. Za taki stan rzeczy próbuje się obarczyć związki zawodowe zapominając, że cała wina leży po stronie poszczególnych kierowników rozdzielających podwyżki. Sposób takiego działania nasilił się jeszcze bardziej w momencie, gdy negocjacje płacowe przeciągały się, a przyszłoroczny wskaźnik stanął pod znakiem zapytania. Wów-

czas posypały się jak z rękawa stawki dla kadry zarządzającej i pracowników umysłowych. Takie aroganckie zachowanie decydentów jest delikatnie mówiąc naganne i woła o pomstę do nieba. Nie było takich dysproporcji i takiej niesprawiedliwości w czasach gdy zapisy w ZUZie były bardziej rygorystycznie przestrzegane, a zdanie związków zawodowych bardziej się liczyło. Przecież za cały ten bałagan ktoś odpowiada (na pewno nie związki zawodowe), miejmy nadzieję, że wreszcie krytyczne słowa pełne żalu i rozczarowania płynące z ust załogi zostaną wysłuchane, a układy i układziki przerwane, i wszystko wróci do normalności. A gierki i rozgrywki z nikną wreszcie z życia codziennego naszego zakładu pracy. Chyba, że bez tego pracodawca nie potrafi się obejść, być może będzie za nudno, za cicho, za spokojnie...

Zarząd NZZG wnioskuje, aby w ZUZ-ie dokonać takich zmian, które zagwarantowałyby każdemu pracownikowi przeszerogowania co dwa lata, tak jak to jest zagwarantowane w innych spółkach Grupy PGE.

Czy w kopalni każdy może się uczyć?

Odpowiedź na to pytanie jest prosta – tak każdy – tyle tylko, że jedni wyłącznie za swoje pieniądze i to niezależnie jaki kurs, szkołę czy kierunek studiów wybiorą.

Od czego i od kogo to zależy?

Od czego – niewiadomo, bo nigdzie nie ma jasno określonych warunków jakie ma spełnić pracownik, ani to w jakiej formie lub czy w ogóle jakiegokolwiek wsparcie ze strony zakładu otrzyma. Od kogo – wyłącznie od Zarządu. Podnoszenie kwalifikacji przez pracowników, kontynuowanie nauki czy studiowanie jeśli ma być dofinansowywane przez zakład to ma oczywiście temu zakładowi służyć i być w nim wykorzystane.

Jednak coraz częściej wśród pracowników słychać, że to nie te kryteria są najważniejsze ani nawet nie to kto ile lat i gdzie pracuje lecz kto jak się nazywa, do jakiego związku należy, kto kogo popiera itp. I chyba coś w tym jest bo trudno zrozumieć odmowę uzasadnioną tym, że „*kierunek studiów nie jest zgodny z wykonywaną pracą*”. Przecież z jednej strony skoro np. *spawacz** do końca życia chciałby być *spawaczem* to po co szedłby na studia, a z drugiej strony po co kopalni *spawacz* po studiach, ale jeśli ten *spawacz* chce zrobić studia o np. specjal-

ności *analityk giełdowy** to oczywiście, że nie jest to zgodne z wykonywaną obecnie pracą, ale przecież wkrótce nasze akcje wejdą na giełdę i dobrze byłoby mieć kogoś wykształconego w tym kierunku. Część osób decyduje się na kontynuowanie nauki, podnoszenie kwalifikacji czy studiowanie z uwagi na pogarszający się stan zdrowia i wiek, aby móc zmienić pracę trzeba mieć do niej odpowiednie kwalifikacje.

Rozwój pracownika to nie tylko podnoszenie kwalifikacji zawodowych (kolejny stopień czy wyższe uprawnienia w danej dziedzinie) to również zdobywanie nowych umiejętności z innych zakresów wiedzy, przecież jeśli np. *inżynier mechanik** zdobędzie dodatkowe wykształcenie z zakresu np. *zarządzania* to niewątpliwie wiedza nie jest związana z dotychczas wykonywaną pracą, ale z pewnością pozytywnie wpłynie na jej jakość lub może być wykorzystana na innym stanowisku. Większe możliwości dla obu stron, czyli dla pracownika i dla zakładu (bo bę-

dzie miał z kogo wybierać). Ciągłe przecież słyszy się, że brakuje nam fachowców i specjalistów i trzeba kogoś nowego zatrudnić (być może o to tu chodzi?). Wielu pracowników dziwi też fakt, że zarząd znacznie łatwiej wyraża zgodę na finansowanie dokształcania pracowników z krótkim stażem pracy (których się zatrudnia jako fachowców i specjalistów) niż pracowników, którzy od lat w kopalni pracują.

Powoływanie się na slogan, że tam gdzie są pieniądze zawsze będzie ktoś niezadowolony może stanowić jakiś argument ale „niezadowolonych” jest zbyt dużo, żeby nie zacząć traktować tej sprawy poważnie.

Może najwyższy czas, aby zarząd przestał traktować finansowanie dokształcania jako przywilej dla wybranych (ten dostanie urlop szkolny, ten czesne, ten będzie miał finansowane dojazdy, a ten nic), a zaczął traktować jako normalne narzędzie polityki kadrowej. Wyraźnie określił kryteria jakie mają spełniać osoby zainteresowane dokształcaniem, formy i zakres finansowania oraz specjalności i kierunki dla których przewidziane jest finansowanie.

(*spawacz, analityk giełdowy, inżynier mechanik – nazwy użyte jako przykład)

Czy Zarządowi zależy na konfrontacji?

Młodszy stażem pracownicy pewnie już nie pamiętają, że kiedyś, w latach 90-tych, by ograniczyć wzrost wynagrodzeń strona rządowa wprowadziła tzw. „*popiwiek*” – współczynnik wzrostu wynagrodzeń, którego przekroczenie o złotówkę powodowało obowiązek zapłaty podatku wynoszącego kilka złotych. Tak rząd kształtował wówczas płace, których wzrost przestał zależeć od jakości pracy. Tak się też wówczas złożyło, że to Elektrownia „Turów” jako ostatnia podniosła płace swoim pracownikom. Od tej pory wynagrodzenia mogły wzrastać tylko procentowo, co przy wyższej podstawie naliczania w Elektrowni powodowało powstawanie coraz większej różnicy w naszych średnich wynagrodzeniach.

Taka sytuacja zastała nas, gdy płace rosły w miarę wynegocjowanego współczynnika wzrostu wynagrodzeń.

Tylko co z tego. Matematyka staje się nieubлагana. Jeżeli przyjmiemy średnią płacę w elektrowni na poziomie 5.000 zł i w kopalni 4.400 zł to:

- uzgodnienie współczynnika wzrostu wynagrodzeń na poziomie 10% pozwala podnieść średnią płacę w Elektrowni o 500 zł, a w Kopalni o 440 zł.;
- podniesienie średniej płacy w Elektrowni o 200 zł powoduje wykonanie współczynnika wzrostu na poziomie 4%, a taka sama podwyżka

w Kopalni podnosi współczynnik do poziomu blisko 4,55%.

Należy jeszcze przy tym pamiętać, że rok ma dwanaście miesięcy, a w obu zakładach jest trzynastcie wypłat.

Stąd wnioski nasuwają się same – dotąd, dopóki będziemy dostawali podwyżki kwotowo na równym lub niższym poziomie niż w Elektrowni, dotąd różnice w naszych wynagrodzeniach będą wzrastały na naszą niekorzyść.

Nie zdążyliśmy wyrównać w Grupie BOT. Po propozycjach Zarządu nie zapowiada się, że zaczniemy ten proces w PGE. Czy zawsze to my musimy pozostawać na końcu tego ogonka...

Rynek energii elektrycznej przestaje być sterowany przez Państwo. Powoli powstaje w miarę rynkowa konkurencja w produkcji i dystrybucji. Od pewnego czasu można już sobie wybrać od kogo chcemy kupić energię elektryczną. Ciekawe ilu pracowników Kopalni, Elektrowni czy całego PGE kupuje energię wyprodukowaną przez naszą Grupę? Które spółki Grupy kupują własny produkt? Czy doczekamy się na hali wypłat osób, które ułatwią nam dokonanie zmiany dystrybutora i producenta? Komu winno zależeć na sprzedaży naszego produktu?