

ZWIĄZKOWIEC



Grudzień 2006 r. **Nr 2**

Gazeta Niezależnego Związku Zawodowego Górników BOT KWB Turów S.A.
Wydawnictwo do użytku wewnętrznego

Koleżanki, Koledzy!

Wszystkim członkom Niezależnego Związku Zawodowego Górników BOT Kopalni Węgla Brunatnego Turów S.A.,

górnikom i ich rodzinom zgromadzonym przy Węglowym stole – życzymy radosnego przeżywania Świąt Bożego Narodzenia.

Łamiemy się z Wami opłatkiem – znakiem zgody i miłości, ufając, że podzielenie się chlebem wyraża

pragnienie nas wszystkich otwarcia na potrzeby innych ludzi.

Niech w Waszych domach panuje miłość i pokój,

a zrodzona w noc Narodzenia Pańskiego nadzieja

- uczyni dobrym i pomyślnym dla wszystkich nadchodzący czas

Nowego 2007 Roku.

Zarząd NZZG

Grudniowe spotkanie

Na dorocznym grudniowym posiedzeniu Zarządu NZZG, które odbyło się w Klubie Górniczym „Jubilat” w Bogatyni dokonano podsumowania działalności Związku w 2006 roku.

Były życzenia świąteczne i na cały Nowy 2007 Rok. Wyróżniono także odznaczeniami „Zasłużony Działacz NZZG” dwudziestu jeden najaktywniejszych członków Związku, oraz dwie osoby odznakami „Za zasługi dla OPZZ”.



Niezależny Związek Zawodowy Górników BOT KWB Turów S.A. zwraca się do Zarządu BOT GiE S.A. o pilne podjęcie rozmów w sprawie podpisania porozumienia dot. szczególnej ochrony członków Związków Zawodowych w procesie konsolidacji.

Henryk Wielec

Wyjść naprzeciw oczekiwaniom załogi

Już od dobrych kilku lat NZZG postuluje o wprowadzenie zmian do Regulaminu Funduszu Świadczeń Socjalnych. Podstawowa zmiana powinna dotyczyć wprowadzenia Indywidualnej Karty Socjalnej.

Naszym zdaniem wprowadzenie jej w sposób zasadniczy racjonalizowałoby i uczyniło regulamin i zasady z niego wynikające bardzo prostymi, przejrzystymi i korzystnymi dla większości pracowników. Chcemy od razu uspokoić wszystkich oponentów jeżeli obawiają się, że taka zmiana doprowadziłaby do likwidacji dotychczasowych kierunków działalności i zasad pomocy socjalnej, jaka jest prowadzona w ramach ZFŚS. Proponujemy utrzymanie zapomóg bezzwrotnych, udzielanie w dalszym ciągu pożyczek na remonty i zakup mieszkania i domu, organizowania koloni i zimowisk dla dzieci itd. prowadzenie działalności na zasadach dotych-

dokończenie na str. 2

Wyjść naprzeciw oczekiwaniom załogi

czasowych z jedną zasadniczą zmianą – wprowadzeniem Indywidualnej Karty Socjalnej. Można to wszystko po prostu odwzorować od Elektrowni, gdzie ta forma jest praktykowana od wielu lat ku zadowoleniu całej załogi. Mamy świadomość tego, że wysokość kwot przeznaczonych na IKS nie byłaby tak duża jak w Elektrowni Turów, ale i temu można zaradzić wprowadzając odpis na fundusz socjalny w podobnej wysokości. Tworzymy przecież jedną dużą rodzinę BOT S.A. Mimo to malkontent zada proste pytanie dlaczego IKS, odpowiadamy jako Związek, że dlatego, iż są takie oczekiwania naszych członków, jak również uczestnicząc na spotkaniach z pracownikami na oddziałach słyszymy wyraźnie sformułowane jednobrzmiące głosy i pozostałych pracowników domagające się wprowadzenia Indywidualnej Karty Socjalnej. NZZG wnioskował o wprowadzenie IKS już od początku VI kadencji w 2002 r. jednak wówczas spotkaliśmy się z zarzutem, że zbyt wysoko mierzymy jako nowo wybrani i nie uzyskaliśmy zgody partnerów społecznych oraz Zarządu Kopalni. Dziś ponawiamy naszą propozycję i zwracamy się do wszystkich o poparcie inicjatywy wprowadzenia powyższych zmian. Robimy to w sposób bardzo otwarty i oświadczamy dla całej załogi, że NZZG było i jest za wprowadzeniem Indywidualnej Karty Socjalnej.

Henryk Wielec

Nasz człowiek w branży

W dniu 22 listopada 2006 r. Minister Pracy i Polityki Społecznej Pani Anna Kalata powołała Henryka Wielca - Przewodniczącego NZZG BOT KWB Turów S.A. do udziału w pracach Zespołu Trójstronnego do spraw Branży Węgla Brunatnego.

Czekamy na spotkanie

Minęły już dwa miesiące od spotkania przedstawicieli Niezależnego Związku Zawodowego Górników z Dyrektorem ZTiST.

Zakład nasz (ZTiST) jest niezwykle istotnym ogniwem w strukturach organizacyjnych Kopalni Turów, a wcale nie mała jego załoga boryka się z narastającymi problemami. Do obiecanego w krótkim terminie spotkania pomiędzy szerszą grupą kadry kierowniczej ZTiST z pracownikami – związkowcami bazy niestety nie doszło, i to nie z przyczyn przedstawicieli załogi. Jest wiele ważnych, ludzkich spraw w tym oddziale, które można i trzeba załatwić przy odrobienie dobrej woli ze strony pracodawcy. Unikanie rozmów i chowanie głowy w piasek niczego nie zmieni, a problem? No cóż - pozostaje w dalszym ciągu nie rozwiązany.



Stanowisko Związkowców

w sprawie polityki płacowej rządu

Przedstawiciele 100 największych zakładowych organizacji związkowych zrzeszonych w OPZZ nie akceptują prowadzonej przez rząd polityki płacowej. Polityka ta ma na celu ograniczenie wzrostu wynagrodzeń pracowniczych i zwiększenie płac kadry zarządzającej. Takie działania nie wzmacniają dialogu społecznego, wywołują jedynie niepotrzebne niepokoje oraz konflikty społeczne w zakładach pracy.

Przygotowana przez rząd nowelizacja tak zwanej ustawy kominowej zakłada podniesienie wynagrodzeń kadry menedżerskiej przedsiębiorstw o ponad 66%! Przyjęcie przez Sejm tej regulacji zwiększy dysproporcje między wynagrodzeniami pracowników i osób zajmujących kierownicze stanowiska. Rząd zamierza także uprzywilejować kadry zarządzającą w zakresie czerpania korzyści z osiągniętych wyników finansowych przedsiębiorstw, pomijając przy tym pracowników, których praca ma największy wpływ na wypracowany zysk. Tymczasem pracownikom rząd zaproponował kompromitujące go wskaźniki przyrostu wynagrodzeń: u przedsiębiorców na poziomie 3,4%, a w państwowej sferze budżetowej na poziomie 0,0%. Nie odzwierciedlają one wzrostu wydajności pracy. Rząd ustalił także - nie respektując oczekiwań pracowników - że minimalne wynagrodzenie za pracę od 1 stycznia 2007 roku wyniesie 936 zł. Wynagrodzenie to nie spełnia standardów europejskich i rekomendacji organizacji międzynarodowych, zgodnie z którymi minimalne wynagrodzenie za pracę powinno stanowić ponad 50% płacy przeciętnej.

NIE AKCEPTUJEMY rządowych propozycji, które zakładają żenująco niski, skandaliczny wzrost wynagrodzeń! SPRZECIWIAMY SIĘ działaniom, które nie szanują woli partnerów społecznych i godzą w ideę sprawiedliwości społecznej oraz w lansowane hasło „solidarnego państwa”.

ODRZUCAMY wizję państwa, w którym władza odmawia pracownikom prawa do godziwych wynagrodzeń i dba jedynie o płace zarządzających!

MÓWIMY NIE tak rozumianej solidarności i sprawiedliwości społecznej!

Przedstawiciele 100 największych zakładowych organizacji związkowych zrzeszonych w OPZZ zauważają, że propozycje rządu w zakresie wynagrodzeń godzą w konstytucyjną zasadę społecznej gospodarki rynkowej.

Tak antyspołecznej i nieprzyjaznej pracownikom polityki nie prowadzi żadne państwo Unii Europejskiej! Dlatego nasi pracownicy emigrują do innych krajów Unii.

Wzywamy rządzących do opamiętania i natychmiastowej zmiany stanowiska w zakresie płac.

Chcemy godziwych płac i rzeczywistego dialogu społecznego w tej sprawie!

Domagamy się od rządu aby maksymalny roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia u przedsiębiorców w 2007 roku wyniósł nie mniej niż 4,3%, a w państwowej sferze budżetowej nie mniej niż 4,5%.

Żądamy sprawiedliwego podziału wypracowanego w przedsiębiorstwach zysku poprzez przekazanie jego części pracownikom.

Dokument ten podpisało 100 największych zakładowych organizacji związkowych zrzeszonych w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych.

Korzyści z uczestnictwa w Pracowniczym Programie Emerytalnym

Wiedząc, iż dość spora część naszej załogi nie przystąpiła do Pracowniczego Programu Emerytalnego jako funkcjonuje w BOT KWB Turów S.A., oraz będąc przekonanym, że uczestnicząc w PPE pracownik odnosi same korzyści przedstawiamy garść informacji na temat PPE.

Zasady oferowanego pracowniczego programu emerytalnego w BOT KWB Turów SA, są bardzo korzystne dla naszych pracowników. Najistotniejsze dla pracownika uczestniczącego w PPE jest to, że pracodawca finansuje w całości dodatkową emeryturę bez stawiania mu jakichkolwiek warunków.

Pracownik, który złożył deklarację przystąpienia do programu, zyskuje przede wszystkim dodatkowe wynagrodzenie w formie składki podstawowej. Nie jest to co prawda otrzymywane na bieżąco wynagrodzenie na rękę, ale z chwilą odprowadzenia składki podstawowej na rachunek uczestnika PPE (rachunek prowadzi podmiot zarządzający ING) przekazane pieniądze stają się wyłączną własnością pracownika. „Koszty” pracownika, otrzymującego owo dodatkowe wynagrodzenie, sprowadzają się do zwiększenia zaliczki na podatek dochodowy.

Gdy zestawić PPE z innymi, indywidualnymi możliwościami oszczędzania na dodatkową emeryturę, okazuje się, że najtańszy i najefektywniejszy produkt emerytalny to właśnie PPE. Pracownik otrzymał bardzo tani produkt emerytalny, zwłaszcza, że zatrudniony jest w tak dużej firmie jak nasza, a pracodawca i związki zawodowe wykazały wiele dobrej woli i wnikliwości w analizowaniu ofert.

Zalety PPE z punktu widzenia uczestnika:

- Wygoda, pracownik podpisuje tylko deklarację przystąpienia do PPE, a cały wysiłek administracyjny bierze na siebie pracodawca (w indywidualnych formach oszczędzania na

III filar trzeba korzystać z pośrednictwa banku i ponosić koszty przelewu wpłat).

- Limit dodatkowych wpłat 3 razy wyższy niż w przypadku IKE w PPE w danym roku kalendarzowym można dodatkowo (oprócz składki podstawowej) wpłacić kwotę, stanowiącą równowartość 450% wynagrodzenia średniego.

- Zyski wolne od „podatku Belki” - płacenie tego podatku jest szczególnie dotkliwe w planach emerytalnych, tylko uczestnik PPE i posiadacz IKE ma zyski wolne od takiego podatku.

- Przywilej podatkowy dla spadkobierców - spadkobiercy uczestnika PPE, bez względu na formę programu, otrzymają całość środków zapisanych na rejestrze uczestnika, nie płacąc podatku spadkowego.

- Elastyczność wypłat - środki zgromadzone na rejestrze PPE uczestnik będzie mógł wypłacić na emeryturze w dowolnej formie: jednorazowo lub ratałnie, określając przy tym samemu wysokość rat i częstotliwość ich otrzymywania. O ile pracodawca zadba o zapis odpowiedniego warunku, to uczestnik PPE będzie mógł zmienić dyspozycję i mimo decyzji o wypłatach ratałnych, zażądać jednorazowej wypłaty całości zgromadzonych środków.

- Możliwość transferu środków na IKE lub do innego PPE - przy zmianie pracodawcy lub w sytuacji równoległego zatrudnienia u innego pracodawcy.

Ważne jest również to, że dla pracodawcy składka podstawowa uczestnika PPE, finansowana z dodatkowych środków pracodawcy, jest wolna od kosztów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. Można więc uznać, że jest to najefektywniej wykorzystywany składnik, odroczonego w czasie, wynagrodzenia pracownika.

Nie bez znaczenia jest również fakt, że wielkość składki na PPE jest maksymalna dopuszczona ustawą i wynosi 7% w BOT KWB Turów S.A.

Mając powyższe na uwadze zachęcamy tych którzy jeszcze nie korzystają z PPE do przystąpienia do jakże korzystnej formy zabezpieczenia emerytalnego jakim jest PPE.

Od spółki do spółki, od grupy do grupy

W Opolu odbyło się spotkanie organizacji związkowych działających w spółkach Grupy PGE. Zapoznano się z sytuacją w poszczególnych spółkach w kontekście prowadzonych przekształceń w sektorze elektroenergetycznym.

Wymieniono informacje dotyczące spraw społecznych podkreślając m.in. różnice w zakresach umów społecznych i udostępnienia akcji pracowniczych. Zwrócono uwagę na włączenie do PGE zbyt małej grupy dystrybutorów energii elektrycznej w stosunku do potencjału wytwórczego oraz na problemy wynikające z likwidacji kontraktów długoterminowych (tzw. KDT). Wszystko to może wpłynąć na niekorzystną wycenę akcji PGE, a co za tym idzie na zaniżoną wartość akcji pracowniczych.

Omówiono tematy konsultacji społecznych dotyczących realizacji programu dla elektroenergetyki. Postanowiono powołać zespół koordynujący, którego zadaniem było by przygotowanie materiałów dotyczących tworzenia PGE

w celu ich wykorzystania przez Zespół Trójstronny ds. Branży Energetycznej.

Co to dla nas oznacza w praktyce? NZZG jest pełen wątpliwości. Z jednej strony mamy silną grupę producentów energii elektrycznej – BOT. Z drugiej – widzimy nadprodukcję energii w stosunku do planowanej ilości zakładów energetycznych prowadzących dystrybucję na określonym obszarze. Dokładając do tego likwidację KDT-ów jako wynik powstania PGE należy się zastanowić czy cena energii wzrośnie na tyle, że wyrówna przychody elektrowni do poziomu z czasów obowiązywania kontraktów. Czy przypadkiem nie połknimy własnego ogona? A jak to wszystko wpłynie na wartość akcji PGE? Zwłaszcza, że dotychczas posiadamy jedynie gwarancje dotyczące akcji BOT. Co więc z akcjami PGE?

Dziś już wiadomo, że Społeczna Rada Konsultacyjna wystąpiła do Ministra Skarbu Państwa z wnioskiem o aktualizację „Porozumienia w sprawie gwarancji nabycia przez pracowników akcji spółki BOT Górnictwo i Energetyka S.A.”, tak by umożliwić uprawnionym pracownikom objęcie akcji PGE. Jakie będą decyzje, czy zasiądziemy do rozmów i co one przyniosą – pokaże najbliższy czas.

am

Nasi w Samorządzie

Członkom samorządów terytorialnych Zgorzelca i Bogatyni życzymy sukcesów w działalności na rzecz społeczności lokalnych oraz owocnej współpracy z pracodawcami. Przypominamy jednocześnie, że do składu Rady Miasta i Gminy Bogatynia wybrani zostali p.p. Elżbieta Niczyporuk, Stanisław Goszczycki, Andrzej Litwin, Paweł Marciniak, Piotr Nosal i Piotr Woeltz – pracownicy BOT KWB Turów S.A.

Gratulujemy.



Co nas czeka w przyszłości?

Przeciw wydzielaniu spółtek

Stanowisko NZZG dotyczące wydzielania spółtek córek nie ulega zmianie już od kilku lat. W protokole z zebrania Delegatów Związku 18 maja 2001 roku znajdujemy następujący ustęp:

„... Rada Nadzorcza, poza przedstawicielami załogi, od początku dała się poznać, że procesy produkcyjne, związane z nimi zagadnienia ekonomiczne, problemy pracownicze są jej całkowicie nieznane. Związek od początku był i jest przeciwny wydzielaniu jakichkolwiek spółtek córek, restrukturyzacji działalności socjalno-bytowej. W stosunkach przemysłowych nastąpiły ogromne przewartościowania, pojawiło się wiele zjawisk z konsekwencjami społecznymi...”

Dalej jesteśmy przeciwni wydzielaniu ze struktury Kopalni spółtek od niej zależnych.

am

CZEMU NIE?

Podsumowując 2006 rok można wyliczać tematy jakimi związek zajmował się w mijającym roku. Jednak istotne są zawsze te sprawy których się nie załatwiło. Jest to bagaż problemów do rozwiązania z jakim wejdziemy w nadchodzący 2007 r.

Mimo wnoszonych postulatów i wniosków nie osiągneliśmy porozumienia z pracodawcą między innymi w kwestii:

- dodatkowych czterech dni płatnego urlopu wypoczynkowego dla wszystkich pracowników które można było wprowadzić do ZUZ dzięki zapisom w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych Węgla Brunatnego za zgodą stron naszego Zakładowego Układu Zbiorowego, a co funkcjonuje od wielu lat w innych kopalniach węgla brunatnego z korzyścią dla ich załóg.

- nie zrealizowaliśmy zamiaru zmian zapisów w ZUZ między innymi w tak ważnym temacie jak zmiana w tabeli zaszerogowania w poszczególnych zawodach, poprzez obcięcie dolnych grup i dodanie wyższych oraz wyraźne zwiększenie możliwości większego zarobku na najniższej płatnych stanowiskach jak łazienne, sprzątaczkę, pracownicy ochrony mienia itd.

- w dalszym ciągu pozostaje nie rozwiązany temat kropek w systemie zgodnie z postulatami załogi, oraz stykowego dla pracowników zatrudnionych w systemie, objęcie pracowników ochrony zasadami wynagradzania za wolne soboty, jak pozostałych pracowników,

- nie wypracowaliśmy wspólnego stanowiska z pracodawcą co do zasad bezkonfliktowego dochodzenia do wyrównania średnich wynagrodzeń w BOT, aby nie dochodziło do tak dalekiej eskalacji problemu jaka miała miejsce na początku 2006 r. i groziła strajkiem,

- nie wypracowaliśmy jasnych reguł i form zatrudniania w BOT KWB Turów S.A. co jest powodem bardzo dużego niezadowolenia załogi i wielkim problemem związkowym przy tak wielkim bezrobociu jakie dotyka również naszych najbliższych.

- brak wspólnie wypracowanych zasad obowiązujących przy udzielaniu pracownikom skierowań na wszelkie formy kształcenia od kursów kształcących zaczynając do studiów włącznie.

Tragedia w Halembie

Łącząc się w żalu z Rodzinami górników którzy zginęli podczas wykonywania obowiązków pracowniczych w KWK „Halemba” w Rudzie Śląskiej, na posiedzeniu Zarządu NZZG BOT KWB Turów S.A. podjęliśmy uchwałę dotyczącą kwoty 1000 zł, jednocześnie solidaryzując się z całą Polską w sprawie pomocy finansowej dla rodzin górników tragicznie zmarłych na posterunku pracy.

Co nas boli?

Wszystkie zgłaszane przez pracowników tematy i problemy o tematyce bhp, stosunków międzyludzkich, bolączek, uwag i spostrzeżeń w szeroko rozumianym zakresie funkcjonowania zakładu itd. zamieszczać będziemy w kolejnych „Związkowcach” w rubryce pt. **Peretki kopalni.**

Zainteresowanych prosimy o zwracanie się do siedziby NZZG osobiście, telefonicznie lub pisemnie.

Niezależny Związek Zawodowy Górników 59-916 Bogatynia 3, tel. redakcji 075 77 36 100, e-mail: nzzgkwbturow@wp.pl www.nzzg.yoyo.pl

