

ZWIĄZKOWIEC



Nr 3, luty 2007

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

Wydawnictwo do użytku służbowego

Wspólnie uda się nam wywalczyć więcej

Tomasz Ostrowski: *Panie przewodniczący, co było powodem, że tak zdecydowanie dopominaliście się powołania tego Zespołu? Skoro już powstał i zaczyna pracować, to czego oczekujecie?*

Henryk Wielec: Rzeczywiście nasze starania o umożliwienie prowadzenia aktywnego dialogu społecznego z rządem trwały długo, zbyt długo. Powołanie Zespołu dało nam nowy instrument, a przede wszystkim możliwość bezpośredniego przekazywania problemów naszej branży stronie rządowej. Do tej pory ta możliwość była bardzo ograniczona, gdyż nasze problemy załatwialiśmy przy pomocy Społecznej Rady Konsultacyjnej, która składała się z dwóch stron, czyli przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych. Wraz z powołaniem Zespołu mamy możliwość nie tylko pogłębienia dialogu społecznego ale przede wszystkim czynnego uczestni-

czenia w procesie podejmowania decyzji ważnych dla naszego środowiska. Nadal jednak nie rozumiem dlaczego aż do tej pory pozbawiano nas tego ważnego instrumentu dialogu i ustawicznie spychano do rozmaitych podstolików czy włączano do wcześniej powstałych zespołów trójstronnych, których uczestników nie zawsze interesowały nasze problemy. Dłużej nie mogliśmy już czekać tym bardziej, że ostatnio wiele się dzieje gdy życie gospodarcze obfituje w ważne dla nas wydarzenia. Wystarczy, że wspomnę chociażby o konsultacjach związanych z projektem programu dla polskiej elektroenergetyki czy o tworzeniu nowych podmiotów gospodarczych w obrębie naszego sektora. Te sprawy są na tyle ważne, że nie mogliśmy stać na uboczu. Zespół umożliwi nam aktywne uczestniczenie w głównym nurcie wydarzeń. Pozwoli także na podjęcie dyskusji z urzęd-

nikami rządowymi i na wyraźne artykułowanie naszych zastrzeżeń. Nie bez znaczenia będzie również możliwość przedstawiania naszych problemów.

Życie pokazało, że pośrednicy nie zawsze robili to umiejętnie. Natomiast ciągłe kołatanie do drzwi ministerialnych gabinetów było po prostu mało efektywne. Wystarczy spojrzeć na problemy, które dotyczą załogi kopalń "Konin" i "Adamów" oraz pracowników PAK, to idea powołania Zespołu nabiera innego wymiaru. Mamy też nadzieję, że wspólnie uda się nam wywalczyć więcej. A już na pewno będziemy zdecydowanie przeciwstawiali się próbom poszatkania naszych przedsiębiorstw.

Nie pozwolimy, by na bazie naszych kopalń powstawały spółki zależne. Z doświadczeń wiemy, że tego typu przedsięwzięcia rodzą jedynie konflikty społeczne, a ich efektywność ekonomiczna jest co najmniej wątpliwa.

Rozmawiał: Tomasz Ostrowski

Emerytura pomostowa

OPZZ PROPONUJE PRZECHODZENIE NA WCZEŚNIEJSZE EMERYTURY NA OBECNYCH ZASADACH DO 2011 ROKU

Resort pracy chce opracować projekt ustawy o emeryturach pomostowych do końca stycznia. Jednak związkowcy przygotowali projekt obywatelski. Do Marszałka Sejmu RP wpłynął z inicjatywy OPZZ projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ustawy – Karta Nauczyciela.

dok. na str. 4-ej

Płace w 2007 roku

Rada Nadzorcza BOT KWB Turów S.A. na posiedzeniu 14 lutego 2007 r. zatwierdziła plan finansowo-rzeczowy na rok 2007. Dzień później na spotkaniu związków zawodowych z Zarządem podpisano porozumienie w sprawie ustalenia przyrostu miesięcznego wynagrodzenia w 2007 r. Ustalono, że wskaźnik przyrostu przeciętnego, miesięcznego wynagrodzenia w 2007 r. wyniesie nie mniej niż 6,5 %. Uzgodniono również sposób rozdysponowania wskaźnika: **wzrost stawek osobistego zaszerogowania od 01.03.2007 r. o 6 %** oraz

przeszerogowania 50 % stanu zatrudnionych od 01.07.2007 r.

Podpisano Protokół Dodatkowy do ZUZ, w którym ustalono zmiany od 1 marca br.:

- wysokość dodatku przodowego: przodowi maszyn podstawowych - 333 zł/m-c, pozostali przodowi-brygadziści - 290 zł/m-c;
- wysokość dodatku przodowego-brygadziści dla pracowników, którzy zastępują przodowego-brygadziście za czas pełnienia obowiązków przodowego-brygadzi-

sty: z-ca przodowego maszyn podstawowych - 15,90 zł/dniówkę, z-ca pozostałych przodowych brygadzystów - 13,80 zł/dniówkę.

- wysokość dodatków funkcyjnych pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych ustali Prezes Zarządu Spółki.
- dodatek za czas przepracowany na odkrywe 0,58 zł/godz.
- dodatek za noszenie materiałów wybuchowych 3,44 zł na dniówkę.

Wysokość dodatków szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych wynosi: I stopień 0,53 zł/godz., II stopień 0,67 zł/godz., III stopień 0,83 zł/godz.

Dyskryminacja kobiet w pracy

Dziedzina, w której w większości dyskryminowane są kobiety jest praca zawodowa, mimo, iż równość kobiet i mężczyzn gwarantuje prawo. Unormowania prawne dotyczące dyskryminacji możemy znaleźć zarówno w prawie europejskim, Konstytucji RP, jak i w Kodeksie pracy.

W dniu 27 XI 2000 Rada Unii Europejskiej przyjęła Dyrektywę 2000/78/EC w sprawie równego traktowania w zatrudnieniu i pracy zawodowej. Zgodnie z Dyrektywą wszelka dyskryminacja w zatrudnieniu i pracy zawodowej z wymienionych powodów jest zabroniona i nielegalna. Dotyczy to zarówno dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej. Ta pierwsza przejawia się w mniej korzystnym traktowaniu jednej osoby niż innych osób, będących w tej samej sytuacji, np. z powodu niepełnosprawności. Dyskryminacja pośrednia może przejawiać się natomiast w nie stwarzaniu osobom równych szans np. przez odmówienie przystosowania stanowiska pracy. Dyrektywa dotyczy zatrudnienia i pracy zawodowej zarówno w sektorze publicznych, jak też i prywatnym. Obejmuje ona równe traktowanie i dyskryminację w takich sprawach jak:

- przyjmowanie do pracy - stwarzanie równych warunków do dostępu do pracy,
- prowadzenie własnej działalności gospodarczej - stwarzanie odpowiednich warunków i pomocy w jej uruchamianiu i prowadzeniu,
- zapewnienie awansu w zatrudnieniu przez zapewnienie możliwości podnoszenia kwalifikacji,
- dostęp do poradnictwa zawodowego, szkolenia i kształcenia zawodowego,

- przekwalifikowania i praktycznej nauki zawodu poprzez praktyki zawodowe,
- zapewnienie odpowiednich warunków pracy i płacy,
- zapewnienie ochrony przed zwolnieniem z pracy,
- członkostwo i udział w pracach organizacji pracowników i pracodawców oraz przywilejów płynących z przynależności do nich.

Konstytucja RP odnosi się do równości kobiet i mężczyzn w następujący sposób: *„Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”.*

Kodeks pracy w sposób następujący ujmuje problem równości kobiet i mężczyzn: *„Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy”* oraz *„Jakokolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, nie-*

pełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania zwłaszcza polityczne i religijne oraz przynależność związkową jest niedopuszczalna”.

Wyróżniamy dwa rodzaje dyskryminacji:

dyskryminacja bezpośrednia – ma miejsce wówczas, gdy z uwagi na płeć kobieta jest traktowana mniej korzystnie niż mężczyzna w porównywalnej sytuacji.

dyskryminacja pośrednia - ma ona miejsce w sytuacji, gdy występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby kobiet, jeżeli nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi względami niż płeć (np. zaniżanie stawki godzinowego wynagrodzenia osobom pracującym w niepełnym wymiarze czasu, jeśli kobiety dominują w tej grupie zatrudnionych

Jednym z wyjątków od zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn w sferze stosunków pracy są przepisy „ochronne”, określone w sposób szczegółowy w Rozporządzeniu Rady Ministrów dnia 10 września 1996r. Jest to wykaz prac wzbronionych, zakazujące zatrudniania kobiet przy tzw. pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia. Podejście polskiego ustawodawcy do tzw. prac chronionych odbiega zasadniczo od standardów obowiązujących w tym zakresie w Zachodniej Europie i w Stanach Zjednoczonych. Na Zachodzie utrzymywanie zakazu pracy dla wszystkich kobiet, a nie tylko dla tych, które są w ciąży lub karmią małe dzieci, uważane jest za przejaw dyskryminacji.

ciąg dalszy w następnym numerze

Dietetyczne “kartki”

Po raz kolejny z uporem maniaka poruszamy problem “kartek” żywieniowych funkcjonujących w naszym zakładzie pracy. Są one wydawane pracownikom do tego uprawnionym za pracę w szczególnych warunkach. Owe “kartki” można zrealizować tylko i wyłącznie w kioskach na terenie BOT KWB Turów S.A.

Niby sprawa prosta, ale...

Każdy z pracowników wie, że ceny w punktach sprzedaży na terenie zakładu są niewspółmiernie wyższe od tych jakie oferują placówki handlowe mieszczące się na zewnątrz. Jest to spowodowane, narzuconiem wysokiej marży na produkty, więc zaniżaniem wartości “kartek” żywieniowych. Czy jest to spowodowane troską o tuszę pracownika (w myśl zasady: otyły pracownik to niewydajny pracownik)?

Inną sprawą jest to, że liczba punktów, w których można zrealizować “kartki” jest zmniejszana i nieregularnie otwierana z powodu braku obsady, a pracownicy muszą niejednokrotnie wyjeżdżać poza teren macierzystego oddziału w poszukiwaniu czynnego kiosku kosztem cennego czasu, który powinni przeznaczyć na pracę.

NZZG BOT KWB Turów S.A. kilkakrotnie sygnalizował istnienie takiego pro-

blemu wskazując jednocześnie inne rozwiązanie: możliwość realizacji “kartek” w tanich placówkach handlowych mieszczą-

cych się poza terenem BOT KWB Turów S.A. Uważamy, że realizacja “kartek” żywieniowych powinna rekompensować pracownikom pracę w warunkach szkodliwych, a nie służyć jako kolejne źródło dochodu dla pracodawcy. Pracodawca pozostaje jednak głuchy na głosy związkowców. Czyżby miał w tym jakiś interes?!



NZZG proponuje zmiany w ZUZ-ie

NZZG wystąpił do Zarządu BOT KWB Turów S.A. i pozostałych Związków Zawodowych z propozycją wprowadzenia zmian w ZUZ.

W wykazie zawodów – stanowisk proponujemy wykreślenie czterech dolnych kategorii stawek zaszerogowania i dodanie do góry czterech kategorii w każdym zawodzie. Naszym zdaniem jest to konieczne, gdyż prawie jedna czwarta załogi posiada maksymalną kategorię zaszerogowania. Uważamy za słusne wycięcie z tabeli stawek zaszerogowania w poszczególnych zawodach po cztery najniższe grupy, co w sposób oczywisty podniesie zarobki nowo przyjmowanym młodym pracownikom. Wycięcie tylko czterech dolnych w całej tabeli (tj. od 1 do 4) nie podniesie nikomu z zatrudnionych wynagrodzenia, bo nie ma zatrudnionych w tych kategoriach. W kategorii 5 zatrudnionych jest 7 pracowników!

Wnosimy o szczegółowe podejście poprzez podniesienie stawek zaszerogowania w tych pkt wykazu stanowisk na któ-

rych kategorie zaszerogowania są rażąco zaniżone, m.in. w załączniku nr 1 – taryfikatora. Stawki zaszerogowania kierowców uzależnić od posiadanych uprawnień, tak jak w przypadku operatorów maszyn i koparek. Wprowadzić dodatek dla służby ochrony mienia za pracę w soboty. Wprowadzić dodatek dla Działu Ratownictwa. Pracownicy są zatrudnieni w tym dziale w systemie 24-godz. Zgodnie z zapisami w ZUZ nie otrzymują dodatku za pracę na II zmianie, a także pracując w dni świąteczne trzy zmiany (3 x 8godz) otrzymują dodatek świąteczny tylko za dwie zmiany. Natomiast pracownik zatrudniony w systemie czterobrygadowym pracuje sześć zmian świątecznych i dostaje dodatek za sześć zmian, a pracownik DSP pracując sześć zmian świątecznych otrzymuje dodatek za cztery zmiany (rodzaj wykonywanej pracy jest nieporównywalny).

Proponujemy zmienić zapisy dotyczące nagrody jubileuszowej: po 15 latach pracy – 100% podstawy wymiaru, po 20 – 200%, po 25 – 250%, po 30 – 300%, po 35 – 350%, po 40 – 400%, po 45 – 450%, po

50 – 500%, po 55 – 550% podstawy wymiaru.

Proponujemy zmienić zapisy dotyczące odpraw emerytalnych, by były one wypłacane w następującej wysokości: po 10 latach pracy – 150% podstawy wymiaru, po 15 – 200%, po 20 – 250%, po 25 – 500%, po 30 latach pracy – 600%. Umożliwi to - naszym zdaniem - skorzystanie z maksymalnych wysokości odpraw przez pracowników zatrudnionych przy wydobywaniu.

Proponujemy wprowadzić zapis: *“W ramach obowiązującej tabeli płac dla długoletnich pracowników w uzasadnionych przypadkach zarząd w uzgodnieniu z stronami ZUZ może podnieść kategorię zaszerogowania poza maksymalną na danym stanowisku”*. Proponujemy ponadto:

- zwiększenie dodatku funkcyjnego;
- zwiększenie wymiaru urlopu wypoczynkowego pracowników BOT KWB Turów S.A. o 4 dni, tak jak mają to pracownicy w BOT KWB Bełchatów, zgodnie z Ponadzakładowym Układem Zbiorowym;
- wprowadzenie indywidualnej karty socjalnej;
- zwiększenie odpisu na Fundusz Socjalny do trzykrotnego; tak jak w BOT Elektrowni Turów S.A.

Jak Turmed z Elturem

W związku z planami Zarządu BOT Kopalnia Węgla Brunatnego Turów S.A. połączenia Tur-Med. sp. z o.o. z Eltur-Zdrowie sp. z o.o. NZZG reprezentując interesy członków związku pracowników Tur-Med. domagał się o jak najszybsze podjęcie rozmów w celu wstępnego uzgodnienia zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego dla Pracowników nowej spółki, w tym gwarancji zatrudnienia. Spotkania w tym temacie odbyły się dwukrotnie, jednakże do tej pory nie ma uzgodnionej treści porozumienia, nie widać tutaj dobrej woli po stronie pracodawcy, czym to jest spowodowane nie wiemy. Nasi koledzy z Elektrowni Turów SA są znacznie dalej i negocjacje porozumienia mają już za sobą. Dążymy do ujednoczenia dwóch umów społecznych obowiązujących w tych dwóch łączonych ze sobą zakładach. Wychodzimy z założenia, że nie powinno być takiej sytuacji, w której pracownicy pracujący w jednym zakładzie, wykonujący tę samą pracę, mają różne gwarancje pracownicze i różne świadczenia socjalne. Ponadto domagamy się podwyżki stawki zaszerogowania indywidualnego dla każdego pracownika spółki Tur-Med. w wysokości 100 zł., i wypłaty jednorazowej premii dla każdego pracownika spółki Tur-Med. w wysokości 5 tys. zł.

Rozkład jazdy autobusu

Do Przychodni z:

- 6:25** Bogatynia k/Ośrodka Zdrowia – BOT KWB Turów S.A.
- 7:40** BOT KWB Turów S.A.
- 11:30** Bogatynia k/Ośrodka Zdrowia – BOT KWB Turów S.A.
- 13:05** Bogatynia PKS – BOT KWB Turów S.A.

Z Przychodni do:

- 7:00** - BOT KWB Turów S.A.
- 8:40** - BOT KWB Turów S.A. – Bogatynia k/Ośrodka Zdrowia
- 12:40** - BOT KWB Turów S.A. – Bogatynia PKS.
- 14:05** - BOT KWB Turów S.A.

Konwersja akcji

Jaka będzie spec-ustawa

Wychodząc naprzeciw postulatowi formułowanemu przez stronę społeczną oraz Zespół Trójstronny do spraw Branży Energetyki powstał projekt ustawy o zasadach nabywania przez uprawnionych pracowników prawa do wymiany akcji na akcje spółek powstałych w wyniku przekształceń organizacyjnych w elektroenergetyce. Ustawa realizuje ważny postulat pracowników sektora elektroenergetycznego, a mianowicie umożliwienie im nabycia akcji, które będą mogły być przedmiotem obrotu. W przeciwnym wypadku pracownicy będą w posiadaniu akcji spółek wniesionych do grup kapitałowych, a akcje te cechować się będą bardzo niską

płynnością. Jest to projekt ustawy więc nie będziemy tutaj mówili o szczegółach i sposobie realizacji wymiany naszych akcji. Chcielibyśmy zasygnalizować tylko, że projekt taki jest w opracowaniu i konsultowany ze stroną społeczną. Dobrze byłoby, żeby ta ustawa weszła w życie w raz z powstaniem nowej grupy kapitałowej PGE S.A. lub PSE S.A. pokrytego akcjami spółki BOT Górnictwo i Energetyka S.A. Strona związkowa czyni starania żeby konwersja naszych akcji na akcje spółki holdingowej miała miejsce przed wprowadzeniem akcji spółki holdingowej na giełdę.

W następnym numerze przeczytasz o nikotynie w łaźni i o dobrej stronie Pracowniczych Programów Emerytalnych.

Kiedy na emeryturę?

Osoby, które chcą przejść na emeryturę lub rentę powinny poczekać, gdyż od marca wzrośnie tzw. kwota bazowa mająca wpływ na wysokość świadczenia. Na wzroście kwoty mogą też zyskać dorabiający emeryci i renciści.

Kwota bazowa od marca będzie wynosić 2059,92 zł- podała GUS. Do końca lutego wynosiła 1977,20 zł. Jej wartość wpływa na wysokość wyliczonego przez ZUS świadczenia. Dlatego jeśli ktoś wybiera się na emeryturę lub rentę, powinien wstrzymać się ze złożeniem wniosku w ZUS. Tym bardziej, że wszystko wskazuje na to, że od 1 marca nie będzie waloryzacji, dzięki której wyliczone w lutym świadczenie wzrosłoby od następnego miesiąca. Szacuje się, że średnio zarabiająca osoba, która przepracowała 30 lat, zyska około 55,00 zł miesięcznie.

NZZG ZAPRASZA CZŁONKÓW ZWIĄZKU WRAZ Z OSOBAMI TOWARZYSZĄCYMI NA WYCIECZKI: DWUDNIOWĄ DO WIEDNIA

11-12.05.2007 r. Wyjazd z Bogatyni ok. godz.4.30. Koszt to **250 zł od osoby**. Cena nie obejmuje następujących świadczeń: zwiedzanie Schonbrunn i krypt cesarskich. Koszt tych świadczeń to około 15 euro.



DWUDNIOWĄ DO PRAGI w dniach 24-25.05.2007 r. Wyjazd z Bogatyni ok.godz.8.30. Koszt to **210 zł od osoby**. Cena nie obejmuje następujących świadczeń: spektakl "Grające fontanny", Złota uliczka, Kutna Hora. Koszt tych świadczeń to około 500 KC.

Zapisy w biurze Związku

Emerytury pomostowe

Minister pracy i polityki społecznej obiecała, że do końca stycznia 2007 r. będzie gotowy projekt ustaw o emeryturach pomostowych. Resort przyspieszył pracę. Jednakże związkowcy nie wierzą, że rząd dotrzyma tego terminu. Projekt miał już być gotowy w październiku 2006 r., ale do tej pory strona związkowa nie otrzymała nawet założeń do ustawy. Nie wiadomo nawet, kto ma finansować emerytury pomostowe.

Nowelizacja zmierza do przedłużenia obecnego stanu prawnego w zakresie wcześniejszego przechodzenia na emeryturę do końca 2011 roku, czyli o 4 lata. Projekt ustawy został opracowany przez OPZZ i zgłoszony przez poł.ów SLD – w tym członków Parlamentarnego Zespołu Związkowego. Nowelizacja zakłada zmiany ustaw: ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela i ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zgłoszony projekt ustawy stwarza możliwości uzyskania emerytury na dotychczasowych zasadach przez pracujących w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, którzy dotychczas posiadają prawo do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, tj. m. in.: nauczyciele, hutnicy, kolejarze, twórcy i artyści, dziennika-

rze, pracownicy organów kontroli państwowej oraz kobiety po osiągnięciu wieku 55 lat, jeżeli mają co najmniej 30 letni okres składkowy. Projekt nowelizacji przedłuża w czasie rozwiązania zawarte w art. 88 ustawy Karta Nauczyciela, zgodnie z którymi w obecnym stanie prawnym nauczyciele mogą, w okresie do końca 2007 r., po spełnieniu warunków stażowych, określonych w tym przepisie, przejść na emeryturę bez względu na wiek. W wyniku decyzji parlamentu w 2005 r., stworzona została możliwość, aby rząd w okresie dwóch i pół roku opracował projekt ustawy o emeryturach pomostowych. Ze wspomnianego okresu 30 miesięcy pozostało już tylko 10, a partnerom społecznym nie są znane nawet założenia tej ustawy.

Równocześnie w Sejmie nie zostały podjęte żadne prace nad obywatel-

skim projektem (również opracowanym przez OPZZ) ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, którego pierwsze czytanie odbyło się 14 lipca 2006 r. Projekt ten kompleksowo i ostatecznie reguluje problem świadczeń emerytalnych dla osób zatrudnionych w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze. Biorąc pod uwagę tak krótki czas oraz dotychczasowe doświadczenia, wskazujące na skomplikowaną rangę rozwiązywanego problemu oraz trudności w uzyskaniu konsensusu społecznego w sprawie, ponieważ każda ze stron dialogu społeczno-reprezentuje inne poglądy i interesy innych grup zawodowych i społecznych, wnioskodawcy uważają, że należy przesunąć termin wejścia w życie emerytur pomostowych i przedłużyć okres obowiązywania dotychczasowych, przejściowych przepisów. Zakład Ubezpieczeń Społecznych potrzebuje co najmniej rocznego okresu na właściwe przygotowanie tej instytucji do wypłat emerytur pomostowych.

Kronika związkowa nr 35

Spotkanie dozoru oddziału BP w ZTiST

Spotkanie dozoru w ZTiST na oddziale BP - najważniejszym w Zakładzie Transportu, które miało miejsce styczniu było spotkaniem roboczym-rutynowym! Zabrało na nim przedstawiciele Dyrekcji ZTiST i strony związkowej.

Dotychczasowe próby doprowadzenia do szerokiego spotkania załogi z dyrekcją i związkami zawodowymi, na którym możliwym było przedstawienie problemów i spraw jakie nurtują załogę, jak również zapoznanie pracowników z kierunkami działań na najbliższe lata, zamiarami inwestycyjnymi

itd. zawsze paliły na panewce. Dlatego na posiedzenie Zarządu NZZG w dniu 01.02.2007 r. zaproszono dyr. Zakładu Transportu i Sprzętu Technologicznego. Na



Marzy się pracownikom ZTiST w oczekiwaniu na przejeżdżający autobus, że będą mogli czekać na niego w takim WYPASIE... Póki co...biednemu wiatr w oczy i za kołnierzem deszcz!!!

posiedzeniu przybył zastępca dyr. ds. Technicznych ZTiST Tadeusz Gąsiorowski. Poruszano między innymi temat zatrudniania tzw. zmiany podmianowej (zdaniem związkowców bezsensownego i kosztem pracowników systemu), niewłaściwego na terenie odkrywki i niebezpiecznego ogumienia na pojazdach Man. Sygnalizowano problemy z jakością odzieży ochronnej i wiele innych spraw jakie zgłaszali pracownicy. Dyrektor Gąsiorowski ustosunkował się do przedstawionych spraw i zapewnił, że spotkanie w szerokim składzie odbędzie się w najbliższym czasie. Czekamy i liczymy, że odbędzie się ono jeszcze w tym kwartale.