

ZWIĄZKOWIEC



Nr 4, marzec 2007

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

Wydawnictwo do użytku służbowego

NIE ZMARNUJ SZANSY
ODDAJ SWÓJ GŁOS NA

WALDEMARA KWIATKOWSKIEGO

**GWARANTA DOBREGO REPREZENTOWANIA
TWOICH SPRAW W RADZIE NADZORCZEJ**



NSZZ
Solidarność '80

Kwiatkowski Waldemar Piotr



**Wszystkim pracownikom Kopalni
i Waszym Rodzinom,
najserdeczniejsze życzenia spokojnych,
radosnych i pogodnych
Świąt Zmartwychwstania Pańskiego**

składa Henryk Wielec
przew. NZZG



Ultimatum Związkowe

W jakich okolicznościach powstanie, zgodnie z wdrażanym przez Rząd RP "Programem dla Elektroenergetyki" nowy potentat pod nazwą "POLSKA GRUPA ENERGETYCZNA"? Nad tym pytaniem zastanawiali się związkowcy podczas kolejnego posiedzenia Społecznej Rady Konsultacyjnej Spółek Grupy BOT, które miało miejsce 15 marca w Opolu.

Podczas spotkania Społeczna Rada Konsultacyjna zgodnie oświadczyła, iż proces konsolidacji, prywatyzacji i restrukturyzacji może być zrealizowany przy bezwzględnym zachowaniu następujących warunków:

- zachowaniu osobowości prawnej Spółek Grupy BOT;
- utrzymaniu miejsc pracy dla aktualnie zatrudnionych pracowników Spółek Grupy BOT, a także zachowaniu aktualnych warunków pracy i płacy pracowników (w tym ukształtowanych na podstawie Umów Społecznych, Ponadzakładowych Układów Zbiorowych Pracy oraz Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy), a także innych porozumień zbiorowych;
- utrzymaniu uprawnień Związków Zawodowych działających w Spółkach Grupy BOT na podstawie dotychczasowych umów;
- podjęciu przez Zarząd PSE S.A., Zarząd BOT GiE S.A. oraz Zarządy Spółek Grupy BOT wszelkich działań niezbędnych dla realizacji przez uprawnionych pracowników, prawa do zamiany nabytych nieodpłatnie akcji Spółek parterowych Grupy BOT na akcje Polskiej Grupy Energetycznej;
- podjęciu przez Zarząd PSE S.A., Zarząd BOT GiE S.A. oraz Zarządy Spółek Grupy BOT wszelkich dzia-

dok. na str. 3-ej

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 Polsce, obecnie obowiązujący wykaz ograniczył wprawdzie liczbę prac niedozwolonych, w porównaniu z przepisami, które obowiązywały do września 1996 r., ale wciąż utrzymano zakazy pracy dla wszystkich kobiet.

Tak więc kobiety mogą już co prawda pracować w zawodach takich jak kierowca autobusu i ciężarówki ale wciąż obowiązują je zakazy pracy pod ziemią oraz prac związanych z przenoszeniem i przewożeniem ciężarów. Zniesienie zakazu pracy kobiet na przykład w górnictwie, czy też przy pracach związanych z koniecznością dużego wysiłku fizycznego, nie spowoduje z pewnością lawinowego napływu kobiet do tych zawodów jednak nikt nie powinien mieć prawa zakazywać im wykonywania jakiegokolwiek pracy.

Uważam, że kobiety, podobnie jak mężczyźni, powinny być poinformowane o możliwych skutkach zdrowotnych związanych z wykonywaniem określonej pracy. Zakazy te tłumaczo-

ne są szkodliwym wpływem określonych prac na funkcje rozrodcze kobiet. Jednak badania wykazują, że wiele prac wpływa negatywnie na czynności rozrodcze również u mężczyzn, nikomu jednak nie przyszło do głowy, by zakazywać im wykonywania określonych prac. Mężczyźni wolno samodzielnie decydować o własnym zdrowiu, kobiety natomiast zostały tego prawa pozbawione.

Kobiety rzadziej niż mężczyźni zajmują wyższe stanowiska kierownicze, a za wykonywaną pracę otrzymują niższe wynagrodzenie - wynika z raportu Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) „Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy. Mobbing w środowisku pracy”.

Według raportu, wśród osób zajmujących kierownicze stanowiska w roku 2002 było 35% kobiet, a w roku 2003 - 38%.

Wynagrodzenie kobiet było niższe od wynagrodzenia mężczyzn na analogicznych stanowiskach w roku 2002

o 17,1%, a w roku 2003 o 20,7%. Badaniem objęto od 3,5 do 4 tysięcy ludzi w 150-180 zakładach pracy; analizowano wysokość płac, możliwości awansu, dostęp do szkoleń. Nie zaobserwowano różnic w zakresie dostępu kobiet i mężczyzn do stanowisk kierowniczych niższego szczebla i do szkoleń.

Kobiety natomiast zdecydowanie częściej korzystają z uprawnień, przysługujących im w związku z wychowaniem dzieci, w tym m.in. z 2 dni wolnych na opiekę nad dzieckiem do 14 roku życia.

W 2003 roku średni czas trwania urlopu macierzyńskiego wynosił 118 dni i korzystała z niego jedna na dwadzieścia pięć zatrudnionych kobiet; z urlopu wychowawczego (średnio 217 dni) korzystało jeszcze mniej kobiet (ze względu na sytuację na rynku pracy wiele osób rezygnuje z uprawnień, które im przysługują).

Do Państwowej Inspekcji Pracy w 2004 roku wpłynęły 94 sprawy, dotyczące dyskryminacji. 21% z nich uznano za uzasadnione. W I półroczu 2005 roku wpłynęło 156 skarg, z czego 13,5% inspektorzy PIP uznali za zasadne.

ciąg dalszy w następnym numerze

Jeszcze raz “kartki”

Po artykule w 3 numerze “Związkowca” dotyczącym “kartek” żywieniowych, które do pracownicy dostają za prace w szczególnych warunkach, a są zobowiązani do ich realizacji w kioskach na terenie BOT KWB Turów S.A., dostaliśmy dużo telefonów od zainteresowanych, do biura Zarządu Związku. Dzwoniący do pracownicy będący zatrudnieni na odkrywce, podkreślali w rozmowach, że nie mają możliwości realizowania “kartek” każdorazowo w dniu swojej pracy. Robią to praktycznie raz w miesiącu przyjeżdżając specjalnie tylko po to, aby je wykupić, w dniu wolnym od pracy. Zauważyli, że dobrze się stało, że zajęliśmy się tym tematem, bo realizacja “kartek” jest coraz bardziej uciążliwa i przypomina trochę “grę w totolotka”, gdyż, pracownik nie wie czy danego dnia trafi akurat w “otwarty” kiosk. Zdecydowanie sugerowali, że wyjście z ich realizacją również na zewnątrz zakładu pracy, znacznie by uprościło to uniedogodnienie.

ZAMIENIŃMY KARTKI NA BONY

W naszym zakładzie pracy od szeregu lat obowiązują, w zamian za posiłki regeneracyjne za prace w warunkach szkodliwych, kupony na posiłki zwane “kartkami żywieniowymi”. Z tej formy korzysta określona przepisami BHP grupa pracowników, a pracodawca systematycznie uszczupla ich ilość w rozliczeniu miesięcznym. Obowiązujące obecnie w Polsce przepisy umożliwiają wydawanie pracownikom “kuponów żywieniowych”. Jest to forma stosowana z powodzeniem w prawie wszystkich krajach Unii Europejskiej i coraz częściej jest wdrażana przez pracodawców w Polsce. “Kupony żywieniowe” są o tyle korzystniejsze dla załogi, że dotyczą wszystkich zatrudnionych, a ich wartość wynosi 190 zł miesięcznie. Pracodawca ponadto jest zwolniony od odprowadzania od wartości “kuponów żywieniowych” składki ZUS co również przemawia za ich wprowadzeniem. Jako zwią-

zek zawodowy uważamy, że należałoby zamienić “kartki żywieniowe” obowiązujące obecnie i którymi objęta jest tylko część naszej załogi, na “kupony żywieniowe” którymi objęto by całą załogę. Ta zamiana pozwoli zasilić nasze budżety domowe zgodnie z trendami w UE i jednocześnie nie obciąży to w znaczny sposób wydatków pracodawcy. Należałoby jeszcze dodać że “kupony żywieniowe” można realizować w sieci sklepów poza zakładem pracy co również jest bardzo dla wszystkich korzystne. Dlatego też uważamy, że należałoby się zastanowić i rozpocząć konstruktywne rozmowy nad sposobem i terminem zamiany “kartek” na “kupony żywieniowe”. Uważamy że jest to forma na dzień dzisiejszy najbardziej korzystna dla wszystkich pracowników i będziemy namawiać i dążyć do jej wdrożenia w naszym zakładzie pracy.

Zwracamy się do wszystkich Związków Zawodowych działających w BOT KWB TURÓW S.A. o poparcie naszej inicjatywy i wystąpienie do pracodawcy o zrealizowanie tego postulatu.

Krem?

Zgodnie z ofertą producenta: glicerynowo-silikonowy w prostej recepturze lub wzbogacony o witaminy i składniki uszlachetniające. Używamy go każdego dnia. Czytając informację o składzie zastanawiamy się co w nim właściwie się znajduje.

Dicapryl ether – emulgator; czynnik natłuszczający stosowany w maściach, kremach, mleczkach i wyrobach toaletowych.

Preservative – konserwant.

Fragrance – środek pielęgnujący.

Gliceryne – gliceryna, stosowana jako środek nawilżający, zmiękczaący, posiada właściwości emulgujące i zagęszczające.

Water – woda.

Zastanawia mnie tylko jedno. Jeżeli krem jest glicerynowo-cytrynowy... gdzie jest cytryna? Od września 2004 istnieje obowiązek umieszczania nazw składników wg systemu INCI (International Nomenclature of Co-

smetic Ingredients). Wytwórca kremu (data produkcji 25.09.2006 r.) znacznie utrudnił mi zadanie nie stosując się do zaleceń ustawodawcy.

Producent surowców kosmetycznych, którego zapytałem o zdanie w sprawie użytych do wytworzenia kremu składników był bardzo zdziwiony, że coś takiego znajduje się na rynku.

Czy jakość stosowanego kremu jest wystarczająca? Czy pozwala na doprowadzenie dłoni do stanu, który nie będzie objawiał się wysuszoną skórą, czy też popękany naskórką. Wchłanianie się kremu w dłoni pozostawia wiele do życzenia. Pierwsze odczucie po użyciu jest takie, że krem natłuszcza ale nie nawilża. Różnica jest istotna gdyż ręce są śliskie a po pewnym czasie wracają do stanu wysuszenia. W celu weryfikacji moich spostrzeżeń wybrałem się do kilku marketów i przetestowałem kremy z najniższej półki. Po tygodniu stosowania na przemian różnych specyfików odkryłem, że te pochodzące z marketów

są znacznie wygodniejsze i przyjemniejsze w użyciu. Ich główną zaletą jest szybsze wchłanianie i lepsze nawilżenie skóry dłoni. Oczywiście przeważnie zawierają dwa razy więcej składników pielęgnujących niż nasza Viva. Kolejnym zauważonym przeze mnie minusem tego kremu jest wydzielanie się wody. Zdarza się, że po pewnym czasie od otwarcia zamiast wyciskanego kremu wylatuje woda. Natomiast krem pozostaje w środku.

Pasta myjąca której używamy niszczy skórę dłoni pozostawiając ją wysuszoną. Wobec tego pracodawca powinien zapewnić lepszej jakości krem do pielęgnacji rąk. Najlepszym rozwiązaniem będzie dostarczenie do przetestowania przez pracowników kilku rodzajów tego kosmetyku. A następnie na podstawie opinii użytkowników wybranie najwłaściwszego. Z pewnością w ten sposób uda się pogodzić ekonomię i zadowolenie pracowników. Nie zawsze cena jest wyznacznikiem jakości.

Aby zdrowym być...

Mając na uwadze ochronę zdrowia naszych pracowników i ich rodzin Zarząd BOT KWB TURÓW S.A. kontynuuje współpracę z wrocławskimi Klinikami Neurologii, Chirurgii Ogólnej i Onkologii, Angiologii Nadcisnienia Tętniczego Nadcisnienia i Diabetologii, Ginekologii i Położnictwa, Chirurgii Klatki Piersiowej, Centrum Onkologii, Wojskowy Szpital Kliniczny, Dolnośląski Szpital Specjalistyczny – Oddział Chirurgii Urazowo-Ortopedycznej.

Pracownicy mogą korzystać z porad i konsultacji specjalistów w Przychodni Lekarskiej TUR-MED w Za-

toniu w zakresie angiologii, ortopedii, ginekologii. Istnieje możliwość wyjazdu na konsultacje lub hospitalizację do w/w placówek medycznych. Prowadzona jest współpraca z Dolnośląską Fundacją Rozwoju Ochrony Zdrowia, dzięki której jest możliwość współpracy z innymi klinikami np: w zakresie endokrynologii, urologii, laryngologii, gastroenterologii, hematologii, ze szpitalem zakaźnym, Kliniką Dziecięcą – oddział chirurgii, itp. Fundacja umożliwia badania specjalistyczne, np. tomograf i rezonans magnetyczny. Działania w powyższym prowadzone są przez Służbę Głównego Specjalisty ds. Pracowniczych tel. 5 – 770 pok. nr 326 I piętro (budynek dyrekcji/.

Witamy w obozie pracy

Pracując w zakładzie państwowym, w którym działają związki zawodowe, gdzie służba BHP czuwa nad bezpieczeństwem pracownika, nie zastanawiamy się dlaczego na twarzy kasjerki w markecie nie pojawia się uśmiech. Z różnych stron dochodzą do mnie sygnały o łamaniu praw pracowniczych w dużych sklepach. Temat nie jest nowy. Ekspansja tego typu działalności gospodarczej na naszym terenie powoduje, że dotknąć może także naszych sąsiadów, współmieszkańców miasta, gminy czy powiatu. Wystarczy wejść do jednego z dyskontów czy supermarketów, żeby zobaczyć przemęczonych ludzi, którzy pracują po 12 godzin dziennie za 600 złotych miesięcznie. Oczywiście na 1/4 lub 1/2 etatu. Należy uświadomić sobie, że niska cena jaką oferuje nam market za konkretny towar jest po części już zapłaconą prawie niewolniczą pracą obsługi sklepu. Miejmy także świadomość, że spędzanie większości dnia w pracy (gdzie 90% zaogi to kobiety!), odbija się niekorzystnie na relacjach w rodzinie. Zaniedbanie dzieci i efekty braku odpowiedniej uwagi mogą być nie do odwrócenia w przyszłości.

UltimatumZwiązkowe

dok. ze str. 1-ej

łań niezbędnych dla udziału przedstawicieli pracowników Spółek Grupy BOT w zarządzaniu i nadzorze w Spółce pod firmą *Polska Grupa Energetyczna*;

- zapewnieniu realizacji rozpoczętych i planowanych procesów inwestycyjnych w poszczególnych Spółkach Grupy BOT.

W związku z powyższym Strony – Społeczna Rada Konsultacyjna Spół-

ek Grupy BOT oraz Zarządy PSE S.A., BOT GiE S.A. i Spółek Grupy BOT winny niezwłocznie przystąpić do negocjacji Umowy Społecznej, której przedmiotem będą w szczególności gwarancje zatrudnienia, płacowe, socjalne, w zakresie BHP a także gwarancje dla działalności Związków Zawodowych.

Pod tym oświadczeniem podpisali się wszyscy uczestnicy opolskiego spotkania oczekując zajęcia przez strony odpowiedniego stanowiska i wyznaczenia terminu spotkania.

PALENIE ALBO KĄPIEL WYBÓR NALEŻY DO CIEBIE!

O skutkach i szkodliwości palenia każdy uzależniony od nikotyny może przeczytać na opakowaniu papierosów. Nie mam zamiaru nikogo nawracać na życie wolne od substancji chemicznych zawartych w dymie papierosowym, ale..

Jedynym "ale" jest otoczenie w którym przez chwilę znajduje się człowiek z papierosem w ustach. Tak... jestem biernym palaczem. Każdy kto nie z własnej woli przebywa w miejscu palenia jest biernym palaczem. Ja, Ty, pan Krzysiu, pani Halinka i inni.

Odrobina teorii. Boczny strumień dymu tytoniowego zawiera 35 razy więcej dwutlenku węgla i 4 razy więcej nikotyny niż dym wdychany przez aktywnych palaczy. Wdychanie ulatniającego się dymu papierosowego lub mieszanki wydychanej przez palaczy, zwiększa

ryzyko wystąpienia raka płuc i chorób serca u osób niepalących. Bierne palenie niesie ze sobą skutki identyczne z odczuwanymi przez "papierośnika".

Tak... jestem biernym palaczem. Stojąc przed szafką w łazni jestem biernym palaczem. Biorąc prysznic także jestem biernym palaczem. Idąc schodami w szatni jestem biernym palaczem. Biernym, biernym....

Nie zgadzam się na taki stan rzeczy! Czy zgadza się pan Krzysiu i pani Halinka? Dlaczego moje ubranie musi śmierdzieć tak samo jak ubranie palacza? Dlaczego przyjemne zapachy ma zabijać dym papierosowy?

Palacze! Współczuję Wam. Macie ograniczony świat zapachów. Nie macie litości dla mnie. Dla pana Krzysia i pani Halinki także.

Ustawa z dnia 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych:

Art. 3. Ochrona zdrowia przed następstwami używania tytoniu realizowana jest przez kształtowanie polityki zdrowotnej, ekonomicznej i społecznej, do której należy:

1) ochrona prawa niepalących do życia w środowisku wolnym od dymu tytoniowego.

Art. 5. 1. Zabrania się palenia wyrobów tytoniowych poza wyraźnie wyodrębnionymi miejscami:

2) w pomieszczeniach zamkniętych zakładów pracy oraz innych obiektów użyteczności publicznej.

Wewnętrzny Regulamin Pracy naszej kopalni (naszej... czyli tych palących i niepalących) podnosi również ten temat i jest zgodny z powyższą Ustawą, co do miejsc przeznaczonych do palenia. Czy trzeba jeszcze coś dodać?

Psia Rejestracja

Kilka lat temu próbowałem zainteresować jednego z bogatyńskich Radnych ogólnopolskim programem elektronicznej identyfikacji zwierząt. Inicjatywa nie dotyczy wyłącznie psów, znakowane także są koty. Niestety, trafiłem w próżnię i moje sugestie zostały "zapomniane". Być może kilka miesięcy po wyborach samorządowych należy do tej sprawy powrócić?

Program "Bezpieczny Pies" skierowany jest przede wszystkim dla gmin. Jednym z ważniejszych założeń akcji jest pokrycie kosztów związanych ze znakowaniem przez organy samorządowe. Aby program działał poprawnie

należy zacząć od iniekcji podskórnej mikroczipu na którym będą zapisane dane zwierzęcia. Pozwoli to na stworzenie bazy danych zwierząt zamieszkujących gminę. Odpowiednie organy za pomocą przenośnych skanerów z łatwością zidentyfikują właściciela psa lub kota.

Przykład gmin, które od kilku lat korzystają z programu "Bezpieczny pies" pokazuje, że zwiększa się liczba szczepionych czworonogów. Stan ten minimalizuje zagrożenie wścieklizną wśród zwierząt domowych. Wzrasta ściągalność podatku za posiadanie psa. Umożliwiona jest sprawniejsza kontrola nad osobnikami ras uznawanych za agresywne. Przypomnę, że od 1998 roku

posiadanie takiego psa wymaga zgody organu samorządowego. Niewątpliwą zaletą zastosowania mikroczipu jest możliwość wpisania psa do ogólnopolskiej bazy danych. Utrzymanie wpisu kosztuje 10 zł rocznie i pozwala na identyfikację zwierzęcia gdy zaginie w innym rejonie niż nasza miejscowość. Ponadto akcja ma walory edukacyjne, które pozwalają zwiększyć świadomość właściciela czworonoga w zakresie jego obowiązków.

Przybliżony koszt znakowania dla 1000 psów kształtuje się w granicach 50 tys. złotych. Podatek od posiadania psa wynosi 45 złotych rocznie. Nie jest trudno policzyć, że inwestycja jest opłacalna.

WYBORY, WYBORY ...

Ostatnie lokalne wybory pokazały jaka siła wyborcza znajduje się w tak dużym zakładzie jakim jest kopalnia. Wielu naszych pracowników zostało wybranych do rady gminy, rady miasta i rady powiatu. Są to ludzie kreatywni bardzo pozytywnie nastawieni do potrzeb społeczności z jakich się wywodzą i na pewno zauważają ile, gdzie i co należy zrobić, zmienić. A potrzeby są tu bardzo liczne.

Do tej pory nie były zauważane nawet takie przyziemne i banalne sprawy jak kałuże pojawiające się na jezdni po opadach deszczu, które są udręką dla pieszych jak również i dla kie-

rowców. Taki nadmiar wody powinien być odprowadzany do studzienek jednakże drogi są wyprofilowane tak nieudolnie, albo odwodnienie jest tak wadliwie wykonane, że na drodze zalegają duże ilości wody.

Dzieje się tak również w najbliższym obrębie zakładów pracy naszej gminy, powiatu. Dlatego mamy nadzieję że nasi radni jak i nowo wybrany przewodniczący Rady Powiatu, poczują się prawdziwymi gospodarzami i na takie sprawy będą szybko reagować, a na ich działalności skorzysta miasto, gmina, a najbardziej lokalna społeczność. Wiemy, że aktywne działanie i rozumienie ludzkich codziennych problemów, dążenie do ich usuwania, w przyszłości zaowocuje głosami w wyborach.

Dlaczego warto należeć do związku zawodowego?

Czy w Twoim miejscu pracy wszystko Ci się podoba?

Czy jesteś zadowolony z zarobków, warunków pracy?

Czy jesteś dobrze traktowany przez swojego przełożonego ?

Czy w Twoim miejscu pracy przestrzega się przepisów BHP?

Czy Twój pracodawca nie zapowiada „restrukturyzacji” czyli zwolnień?

Czy Twój pracodawca wypełnia wszystkie obowiązki wobec pracowników?

Jeśli chciałbyś coś zmienić w zakładzie lub obronić się przed pracodawcą, zapisz się do NZZG BOT KWB Turów S.A. To proste.