

ZWIĄZKOWIEC



Nr 5, maj-czerwiec 2007

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

Wydawnictwo do użytku służbowego

Mamy naszego przedstawiciela w Radzie Nadzorczej



Korzystając z gościnnych łam „Związkowca” chciałem uprzejmie podziękować tym Koleżankom i Kolegom, którzy w I i II turze wyborów przedstawicieli Załogi do Rady Nadzorczej BOT KWB Turów S.A. IV kadencji oddali głos na moją kandydaturę. Tym, którzy nie głosowali na moją osobę pragnę podziękować za udział w wyborach - świadczy to o ich odpowiedzialnej postawie i zainteresowaniu sprawami swojego zakładu pracy. Chciałbym swoją pracą - jako przedstawiciel Załogi w Radzie - przekonać ich

do mojej osoby. Dziękując za okazane zaufanie i słowa poparcia, chcę wyrazić pragnienie, bym za trzy lata, na zakończenie kadencji, mógł powiedzieć, że tego zaufania nie zawiodłem.

Decydując się na kandydowanie do Rady Nadzorczej zdawałem sobie sprawę, że w przypadku pozytywnego wyniku wyborczego czeka mnie dużo dodatkowych obowiązków. Przypomnę w tym miejscu, że przedstawiciele Załogi w Rady Nadzorczej muszą wykonywać swoje obowiązki służbowe na

bieżąco i bez żadnych ulg, ponosząc w dalszym ciągu odpowiedzialność służbową za powierzony odcinek pracy.

Pragnę wykorzystać czas pozostały do rozpoczęcia mojej pracy w Radzie na dobre merytoryczne przygotowanie się do pełnienia tej funkcji przez zapoznanie się z obowiązującymi przepisami. W swej pracy chciałbym reprezentować interes całej Załogi oraz konstruktywnie i merytorycznie współpracować ze wszystkimi organizacjami związkowymi działającymi w naszej Spółce oraz Zarządem Spółki.

Uważam, że w tak ważnych sprawach, które dotyczą pracy ponad czterech tysięcy pracowników i bytu naszych rodzin, przedstawiciele Załogi w Radzie Nadzorczej muszą stanąć ponad wszelkimi poglądami i podziałami. Na spotkaniach przedwyborczych wielokrotnie spotykałem się z postulatami, by członkowie Rady Nadzorczej wybrani z Załogi oraz przedstawiciele organizacji związkowych spotykali się okresowo z pracownikami bezpośrednio na terenie ich oddziałów, informowali o bieżących sprawach dotyczących i Załogi i Spółki.

Waldemar Kwiatkowski

PRZESZEREGOWANIA

Związki zawodowe podpisały porozumienie z pracodawcą w sprawie podziału wskaźnika wzrostu wynagrodzeń na 2007 r. poza wzrostem tabeli płac od 1 marca w wysokości 6,5% porozumienie zawiera uzgodnienie przeszerogowania od 1 lipca tego roku 50% załogi. NZZG zwraca

się do kierownictwa wszystkich komórek organizacyjnych i przedstawicieli związków zawodowych działających w Kopalni o podjęcie do podziału stawek z należytą starannością mając na uwadze datę ostatniego przeszerogowania pracownika i zaangażowanie w pracy, jako kryteria podstawowe. Licząc przeszerogowania z ubiegłego roku plus przesze-

regowania obecne, przeszerogowaniami w tym cyklu dwuletnim 2006-2007 powinni być objęci wszyscy pracownicy. Wiadomo, że co roku okres ten zawsze rozbudza wielkie emocje wśród pracowników, liczymy na to, że nikt, który zasługuje na przeszerogowanie nie zostanie pominięty.

B. Tyszkiewicz

Udana wycieczka

W dniach 24.05.- 25.05 2007r. odbyła się wycieczka do kraju naszego południowego sąsiada Republiki Czeskiej zorganizowana przez NZZG dla swoich członków i ich rodzin. Program wycieczki był bardzo napięty i urozmaicony. W pierwszym dniu zwiedzaliśmy słynącą kopalniami srebra Kutną Horę. W średniowieczu, z racji swojego bogactwa naturalnego, Kutna Hora była najbogatszym miastem w Czechach i dlatego planowano przenieść tutaj stolicę. Zwiedzaliśmy w niej słynną kopalnię srebra (zejście około 200 m. po ziemię) oraz muzeum srebra. Podziwialiśmy przepiękną Katedrę Świętej Barbary, patronki górników z unikatowym dachem w skali światowej, tak zwanym dachem namiotowym, odwiedziliśmy także znajdującą



się w miejscowości Siedlec, największą w Europie Kaplicę Czeską. W drugi dzień wycieczki rozpoczęliśmy od podziwiania panoramy stolicy Czech ze wzgórza Hradczany. W tym momencie zrobiło nam się żal, że nasza przedwojenna stolica Warszawa straciła w czasie działań wojennych ponad 90% swoich wspaniałych zabytków a wielu jej mieszkańców podzieliło los swego miasta. Następnie zwiedziliśmy wspaniały kompleks kościelno-zamkowy Hradczany, gdzie znajduje się Pałac Prezydencki, Praski Zamek i Katedra św. Wita, skąd przeszliśmy do Ogrodów

Zamkowych, dalej podziwialiśmy Złotą Uliczkę. W trakcie drogi na Most Konrada, (symbol Pragi w świecie), spotkała nas miła niespodzianka. Otóż przechodząc przez wąską starą uliczkę z zabytkowymi domami, spotkaliśmy sympatycznego, starszego pana, którym okazał się bardzo popularny w Polsce, Czeski piosenkarz, Karel Gott. Gdy zorientował się, że jest to polska grupa turystów bardzo serdecznie nas przywitał, a my korzystając z okazji porobiiliśmy sobie z nim pamiątkowe zdjęcia. Po zwiedzeniu Mostu Konrada, przeszliśmy na piękny Stary Rynek ze słynnym zegarem Orly na Ratuszu. Po krótkim wypoczynku przeszliśmy na największy praski plac, Plac Wacława. A stamtąd udaliśmy się w rejon Hal Wystawowych, gdzie w godzinach wieczornych obejrzelśmy bardzo interesujący plenerowy koncert "grające fontanny". Pełni pięknych i niezapomnianych wrażeń, zmęczeni ale szczęśliwi, około godziny 22:00 udaliśmy autokarem w drogę powrotną do domu.

Waldemar Kwiatkowski

Partner czy podwładny?

Dla ponad połowy Polaków warunki zatrudnienia, takie jak rodzaj umowy, czy czas jej trwania, stanowią najważniejsze kryterium oceny pracodawcy (wg OBOP). Istotne są również dobre warunki pracy oraz dobre relacje z współpracownikami. Generalnie kobiety i mężczyźni podobnie widzą wpływ tych czynników na ich stosunek do pracodawcy, jednakże dla kobiet nieco istotniejsze są dobre relacje w zespole (58%), podobnie jak relacje z przełożonym (48%), czy system szkoleń (24%). Mężczyźni natomiast częściej niż kobiety podkreślają wagę: systemu wynagrodzeń (43%), ściśle określonego zakresu odpowiedzialności (32%) oraz jasnych kryteriów rekrutacji (21%). W pracy mężczyźni bardziej ukierunkowani są na zadanie oraz na nagrodę za jego wypełnienie, natomiast kobiety na sam proces dochodzenia do celu (często dalekosiężnego) oraz na relacje z drugim człowiekiem".

Tym, na co często narzekają pracownicy naszej firmy to ograniczanie ich samodzielności. Szefowie bojąc się zaufać swoim podwładnym, ingerują w najdrobniejsze kwestie, nieustannie kontrolują i pozbawiają samodzielności. Przełożony oczekując, że pracownik sobie nie poradzi lub wykona zadanie źle, powoduje, że pracownik rzeczywiście obniża swoją motywację i zaangażowanie, przerzucając odpowiedzialność na szefa.

Ten z kolei widząc mniejszą samodzielność pracownika, ponownie pozbawia go możliwości wykazania się swoimi umiejętnościami i zdolnością samodzielnego rozwiązywania problemów. W skrajnych przypadkach szefowie doprowadzają do wypracowania u swoich podwładnych zjawiska „wyczonej bezradności”.

Częstym zjawiskiem jest podejmowanie decyzji o losie pracownika lub powierzonych mu zadań bez jego udziału. Ludzie czują się w takiej sytuacji traktowani instrumentalnie, odczuwają to jako brak szacunku dla siebie. Konsekwencją oprócz irytacji, złości, jest utrata poczucia sensu własnej pracy, brak poczucia bezpieczeństwa i obniżenie zaangażowania w wykonywane obowiązki. Bezsensowne staje się planowanie indywidualnych działań. Naturalną reakcją w takiej sytuacji jest również opór wobec zmian. A przecież dzielenie się informacjami z pracownikami oraz włączanie ich w proces decyzyjny jest bardzo ważnym czynnikiem budowania lojalności wobec firmy, pozytywnego nastawienia do zmian i aktywnego w nich uczestnictwa.

Sporadyczne pojawia się słuszna



skądinąd tendencja do stymulowania inicjatywy pracowników. Problem pojawia się jednak, gdy wysuwane przez pracowników sugestie i pomysły są ignorowane. Demotywujące (zniechęcające) jest również stawianie pracownikom celów, które są narzucone z góry i niekonsultowane z nimi, nieprecyzyjnie określone, spostrzegane jako niewykonalne, czy nieatrakcyjne (np. za mało ambitne). Niedopasowanie zadań do aspiracji, uzdolnień, wiedzy i możliwości technicznych, często staje się dla pracowników źródłem stresów i niezadowolenia z pracy. Aby tego uniknąć, należy dobrze rozpoznać, gdzie tkwią mocne, a gdzie słabe strony danego pracownika i czy istnieje odpowiednie otoczenie, by osoba mogła sprostać stawianym jej celom.

Istnienie harmonijnego środowiska pracy działa mobilizująco i sprzyja rozwojowi. Pracownicy z zaangażowaniem wykonują powierzone im zadania. Praca nie jest dla nich jedynie narzędziem do osiągnięcia innych celów, ale staje się wartością samą w sobie. Mimo tego, że mamy gwarancje zatrudnienia coraz gorzej czujemy się w pracy.

STANOWISKO GÓRNICZYCH CENTRAL ZWIĄZKÓW

w sprawie podjęcia wspólnych działań na rzecz utrzymania uprawnień emerytalnych dla wszystkich pracowników przeróbki mechanicznej i wzbogacania górnictwa węglowego, naftowego, gazowego, siarkowego, rud miedzi, cynku i ołowiu, soli oraz odsalania wód dołowych zatrudnionych w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze

W związku z rządowym planem dokończenia reformy emerytalnej w Polsce, które przewidują uchwalenie w roku 2007 następujących projektów ustaw:

- o emeryturach pomostowych
- o emeryturach kapitałowych z zakładów ubezpieczeń emerytalnych
- o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;

Przedstawiciele Górniczych Central Związkowych domagają się:

1. Utrzymania dotychczasowych zasad nabywania i obliczania uprawnień emerytalnych dla wszystkich pracowników przeróbki mechanicznej i wzbogacania zatrudnionych w górnictwie węglowym, naftowym, gazowym, siarkowym, rud miedzi, cynku i ołowiu, soli oraz odsalania wód dołowych zatrudnionych w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze.
2. Odrzucenie wszystkich propozycji zmian ustawowych zmierzających do zastąpienia dotychczasowych uprawnień emerytalnych – emeryturami pomostowymi, które wydłużyłyby wiek emerytalny w przypadku kobiet z 50 do 55, lub z 55 do 60 lat życia, a w przypadku mężczyzn z 55 do 60, lub z 60 do 65 lat życia, dla wyżej wymienionych grup zawodowych.

Równocześnie Górnicze Centrale Związkowe ostrzegają, iż zignorowanie powyższego „Stanowiska...” spowoduje podjęcie wspólnych działań protestacyjno – strajkowych w obronie uprawnień emerytalnych wyżej wymienionych osób.

Sprawa wygrana ale czy jesteśmy zwycięzcami?

Spór z pracodawcą o stykowe trwał już od 2005 roku. W tej chwili wiadomo, że rację miały związki zawodowe, bo tak w tej sprawie wypowiedział się sąd pracy. Jak wiemy nie było dobrej woli załatwienia tego sporu polubownie i wyjścia przez zarząd kopalni z tej sprawy z twarzą. Kolejny raz okazało się, że pracodawca ma bardzo złych doradców, a koszty tego ponosi zakład, czyli my wszyscy, a tym razem również jedna z grup zawodowych – kierowcy.

Górnikom – jak do tej pory – prawie nic się nie zmieniło. Rozkład jazdy autobusów nie uległ zmianie, jedynie opóźniono o pół godziny rozwój górników na odkrywkę. Wywożenie pracowników z odkrywki do łazni odbywa się na starych zasadach. Reasumując to wszystko – pracownicy tyle samo czasu spędzali w pracy przed zmianami jak i po wprowadzonych zmianach. Jednakże koszty „styków” wzrosły dwukrotnie, a mówimy tutaj tylko o samych rozwozach, nie wliczając przymusowych postojów koparek. Kierowcy robią podwójne kursy. Narzuca im się nie do zrealizowania limity czasowe na wykonanie kursu. A wiadomo, że jak skraca się czas przejazdu na trasie to musi zwiększyć się prędkość, czy ktoś zadał sobie trud, aby w ogóle zastanowić się, czy jest to bezpieczne, kto będzie ponosił odpowiedzialność za ewentualne kolizje, szkody jakie powstaną przy

takiej pracy? I co w ogóle na to nasza służba BHP? Czy o tym wie, czy przepisy ruchu drogowego już nie obowiązują na terenie naszego zakładu??? Czy należy wszystko poświęcić żeby tylko zaspokoić czyjeś chore ambicje. Opracowanie nowego sposobu rozwoju górników trwały miesiąc i wdro-

żono do życia „surowy” nie sprawdzony, mało funkcjonalny, niezyciowy i nie przemyślany sposób. Niestety!!! **Pracownicy odczuwają, że są lekceważeni, że za całość ktoś się próbuje odegrać.** Czy słuszne jest, że zmieniono godzinę wyjazdu do pracy, a powrót pozostawiono bez zmian? Czy wypadek w momencie powrotu z odkrywki do łazni będzie zaliczany jak wypadek przy pracy??? Jeżeli tak, to czy ten powrót zalicza się do czasu pracy czy też nie??? Mamy dobrych prawników, w kopalni sprawdzili oni się już nie raz, to może odpowiedzą nam na te pytania.

małkar

Czy będą zmiany w ZUZ-ie

Od kilku miesięcy „trwają”, między związkami zawodowymi działającymi w KWB Turów a Zarządem Kopalni rozmowy nad wprowadzeniem zmian w naszym ZUZ-ie, niestety jakoś tak dziwnie się dzieje, że nigdy nie może dojść do konsensusu w rozmowach i wszystko jest w fazie przygotowań i negocjacji. Spotkania są sporadyczne a efekty negocjacji są żadne. Odnosi się wrażenie, że nie wszystkim zależy na wprowadzeniu korzystnych dla załogi zapisów. Zastanawiające jest czemu ma służyć blokowanie negocjacji w bardzo oczywistych sprawach i komu to sprzyja? Na pewno nie pracownikom. Kierując się rozsądkiem i dobrem pracowników a nie fałszywą ambicją, NZZG zwraca się o jak najszybsze załatwienie powyższego tematu.

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.

Przykładem przepisów, które mają charakter dyskryminujący są również regulacje dotyczące wieku emerytalnego. To prawda, że większość kobiet wykonujących ciężką lub nieciekawą pracę wcale nie marzy o wydłużeniu wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę, ale wprost przeciwnie chciałyby jak najszybciej wycofać się z aktywnego życia zawodowego. Są jednak kobiety i jest ich coraz więcej, które chciałyby pracować dłużej niż ustawowo uregulowany wiek emerytalny, a prawo im to utrudnia. W funkcjonującym systemie emerytalnym, do którego w Polsce dążymy, emeryci mają po prostu wypłacane fundusze, które zgromadzili na swoim „koncie emerytalnym”. Kobiety, które mają krótszy staż pracy uprawniający je do przejścia na

emeryturę nie będą mogły otrzymywać więcej niż zgromadziły i stąd w interesie kobiet leży uzyskanie wyższego stażu pracy a tym samym i należną im emeryturę. W Europie zachodniej wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn wynosi 62 lata. Pozycja kobiet na rynku pracy jest znacznie gorsza niż mężczyzn. Dyskryminacja kobiet na rynku pracy jest aż nadto widoczna i nikt tego nie kwestionuje. Kobięcie dużo trudniej jest znaleźć pracę, nie tylko dlatego, że adresowanych jest do nich znacznie mniej ofert pracy, ale również dlatego, że mają one znacznie mniej możliwości przekwalifikowania zawodowego. Większość kursów zawodowych organizowanych przez biura pracy dotyczy zawodów uważanych tradycyjnie za męskie, niewiele zaś adresowanych

jest do kobiet. Wiele zawodów wciąż jest niedostępnych dla kobiet, w innych wyraźnie preferuje się mężczyzn. Wystarczy spojrzeć na ogłoszenia prasowe, aby uświadomić sobie zakres dyskryminacji kobiet: lepiej płatne oferty pracy adresowane są do mężczyzn, kobiety poszukiwane są głównie na stanowiska sekretarek lub asystentek dyrektorów. Na porządku dziennym są pytania o to, czy poszukująca pracy kobieta ma rodzinę i dzieci. Posiadanie rodziny i dzieci stanowi poważną przeszkodę w znalezieniu atrakcyjnej pracy; wiadomo, obowiązki rodzinne wpływają negatywnie na wydajność pracy kobiet. Kobiety wciąż zarabiają średnio 30% mniej niż mężczyźni, rzadziej awansują i zajmują kierownicze stanowiska. Kobieta aby awansować najczęściej musi być znacznie lepsza od mężczyzny. Kobiety częściej niż mężczyźni narażone są na łamanie ich praw pracowniczych. Zwolnienia kobiet w ciąży nie należą do rzadkości, a ochrona pracy kobiet wracających z urlopów wychowawczych staje się coraz bardziej iluzoryczna. WE

Widocznie razem nam nie po drodze

Na spotkaniu Społecznej Rady Konsultacyjnej grupy BOT 12 kwietnia 2007 r. w Opolu z inicjatywy kolegów związkowców branży energetycznej doszło do jej rozwiązania. Niezrozumiałe jest, dlaczego to miało miejsce akurat w momencie tworzenia nowej grupy energetycznej, gdzie pracodawcy nasi wypracowują wspólnie sposób realizacji tego przedsięwzięcia, a związki zawodowe dzielą się, co, wcale nie dodaje im siły. Być może interesy pracowników branży energetycznej i pracowników zatrudnionych w kopalniach węgla brunatnego nie są do końca takie same, ale przecież po to była tworzona Społeczna Rada Konsultacyjna, aby sobie nawzajem pomagać i się wspierać w działalności na rzecz poszczególnych grup zawodowych i zakładów pracy, czy to elektrowni, czy kopalń. A przecież siła w zjednoczonych związkach tak dużej spółki była wielka, i każdy widział to i z tym się liczył. Niestety nikogo na siłę nie można uszczęśliwić, bo z takiego „związku” jest więcej złego jak dobrego. Dlatego też, jeszcze tego samego dnia, działając na podstawie Umów Społecznych z dnia 22 grudnia 2004 r. i 30 grudnia 2004 r., przedstawiciele Związków Zawodowych BOT KWB Bełchatów S.A. i BOT KWB Turów S.A. powołali Społeczną Radę Konsultacyjną Branży

Węgla Brunatnego. Cztery dni później, tj. 16 kwietnia 2007 r., wysłano pismo zaadresowane do Pana Jarosława Kaczyńskiego – Prezesa Rady Ministrów stwierdzające, iż Społeczna Rada Konsultacyjna Branży Węgla Brunatnego nie wnosi uwag do dotychczasowego stanu realizacji rządowego „Programu dla elektroenergetyki” w kontekście tworzenia Polskiej Grupy Energetycznej. Jednakże w procesie konsolidacji za niezbędny uznajemy warunek ustalenia wartości i parytetu zamiany naszych akcji pracowniczych, zgodnie z interesem uprawnionych pracowników. **Widzimy konieczność wprowadzenia w ustawie szczególnych regulacji dla naszych spółek wynikających m.in. z niekorzystnych skutków utworzenia w przeszłości rezerw rekultywacyjnych, które obniżają wartość akcji BOT KWB Bełchatów S.A. i BOT KWB Turów S.A. Oczekujemy pilnej interwencji pana Premiera aby prace dotyczące projektu ustawy „o zasadach nieodpłatnego nabywania od Skarbu Państwa akcji przez uprawnionych pracowników w procesie konsolidacji spółek sektora elektroenergetycznego, zasadach zamiany posiadanych przez nich akcji oraz zamianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych” były prowadzone wspólnie przez przedstawicieli strony rządowej, prac-**

dawców oraz strony społecznej skupionych w Zespołach Trójstronnych: ds. Branży Energetycznej oraz ds. Branży Węgla Brunatnego. Dotychczasowe próby wspólnych prac nad cytowaną ustawą blokowane są przez współprzewodniczącego Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej.

Wspólne prace nad projektem w/w ustawy obu branż mogą zaowocować urealnieniem, zgodnie z oczekiwaniem uprawnionych pracowników, ilości otrzymanych akcji. Jest to dla nas „górników” istotna sprawa, bo widzimy, że tak duża dysproporcja w cenie akcji otrzymanych przez pracowników kopalni a elektrowni jest społecznie niesprawiedliwa. Na pewno zaliczenie po stronie zysku rezerw na rekultywację po zakończeniu eksploatacji złoża:

- wartości złoża
- wartości wkupu

mogłyby zwiększyć znacznie wartość naszych akcji. Przecież elektrownia z kredytów buduje „blok”, którego wartość jest zaliczana do wartości zakładu, a kopalnia robi wkop, co też jest jakąś wartością, jednakże to jest kosztem zakładu. Złoże węgla zalegającego przecież też ma swoją cenę. Uważamy że Zarządy kopalń powinny znaleźć taki sposób naliczania wartości akcji, aby dysproporcje występujące w spółkach BOT-u zostały maksymalnie zniwelowane, a ilość otrzymanych akcji była porównywalna.

Równe traktowanie w BOT

O tym, że spółki Eltur Zdrowie i Tur-Med wspólnie utworzą Centrum Medyczne wiadomo było od dawna. Ze strony pracowników Tur-Medu było trochę obaw o to jak to łączenie będzie wyglądać, ale w końcu jako pracownicy już jednej wspólnej spółki będą tak samo traktowani jak pracownicy Eltur Zdrowie (przynajmniej, jeśli chodzi o płace). I co się okazało? Otóż nie.

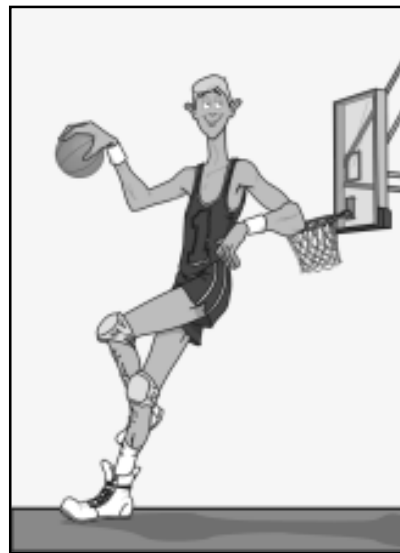
Co prawda wszyscy pracownicy obu łączonych spółek otrzymali tzw. premię konsolidacyjną, z tym tylko, że bardzo różniące się od siebie. Pracownicy Eltur Zdrowie otrzymali premię w wysokości 4100 zł. dla tych, którzy nie posiadają akcji Elektrowni i w wysokości 2700 zł. dla tych, którzy takie akcje mają. Zaś pracownicy Tur-Med otrzymali wszyscy po „równo” – po ...1200 zł.

NZZG zwrócił się do Prezesa Zarządu Dyrektora Generalnego BOT KWB Turów S.A. z wnioskami o podjęcie pilnych rozmów dotyczących zmian wykazu stanowisk zaliczanych do pracy górniczej oraz o podjęcie kroków w celu wyeliminowania nieprawidłowości jakie spowodowało wprowadzenie zmian od 4 czerwca 2007r. a dotyczących czasu przejazdu na odkrywkę i zjazdu z miejsc pracy. Przyjęcie rozwiązania są dalekie od określenia słuszne i dobre. Pracownicy odczuwają te zmiany jako niczym uzasadnione szkany.

przew. NZZG Henryk Wielec

Czy tak być musi...?

Gdy zaczęły się play offy, to w sercach kibiców pojawił się żal do władz klubu koszykarskiego za to jak zostali potraktowani. Wszyscy kibice oczekiwali, że pracując w zakładzie sponsorującym klub, można będzie liczyć na darmowe wejścia na mecze koszykówki na podstawie posiadanych kartonów. Jak ważyły się losy klubu (z braku sponsora), załoga nie omieszkła się wstawić u prezesa BOT-u i prosić o zezwolenie na sponsorowanie tutejszego klubu. I zgodę taką uzyskali! A teraz zarząd klubu podziękował za te starania kibicom, różnicując nawet ceny wejściówek uzależniając to, od daty chęci zakupu biletów. Czyżby klub już tak mocno „stanął na nogach”, że nie potrzebuje sponsora w osobie kopalni i potrafi się utrzymać z „wejściówek”. Dlaczego nikt z Zarządu nie wziął w obronę kibiców i nie wymusił udostępnienia nieodpłatnie wejściówek kibicom? Czyż oni nie są tego warci???



Zebranie Delegatów NZZG

W dniu 18.05.2007r. w KG „Jubilat” odbyło się Sprawozdawcze Zebranie Delegatów NZZG BOT KWB Turów S.A. Przewodniczący Henryk Wielec złożył delegatom sprawozdanie z działalności merytorycznej i sprawozdanie z działalności finansowej Zarządu Związku. Delegaci po wysłuchaniu obu sprawozdań jednogłośnie przyjęli je i udzielili absolutorium Zarządowi Związkowi i Komisji Rewizyjnej. Około godziny 9.00 na zebranie przybyli zaproszeni goście w osobach: Prezes Zarządu BOT KWB Turów S.A. Stanisław Żuk oraz Członek Zarządu Mieczysław Łukjanowicz. Prezes w swoim wystąpieniu omówił tematy dotyczące projektu restrukturyzacji podmiotów grupy BOT oraz konwersji akcji pracowniczych na akcje BOT, a następnie na akcje PGE. Dnia 09.05.2007r. nastąpiło wniesienie pakietu akcji BOT do PSE. Dalsze działania mają polegać na utworzeniu Polskiej Grupy Energetycznej, w skład której mają wchodzić: PSE, BOT, Zespół Elektrowni Dolna Odra oraz osiem zakładów energetycznych. Powiedział

również, że ważną rolę w tworzeniu PGE spełniają związki zawodowe stojąc na straży zachowania praw pracowniczych zagwarantowanych umową społeczną, która jest renegotjowana przed utworzeniem PGE. Co do naszych akcji prezes wyjaśnił, że Ministerstwo Gospodarki wyraziło zgodę na przeszacowanie akcji BOT KWB Turów S.A. i przyjęcie do konwersji według priorytetu całego BOT-u. W dalszej części przemówienia została przedstawiona sytuacja wewnętrzną BOT KWB Turów S.A., zamierzenia na przyszłość i inwestycje, na które zaciągnięto kredyt w wysokości 200 mln. zł. Prezes zwrócił uwagę na wysokie koszty pracy, które sięgają 50% wszystkich kosztów zakładu. Na zakończenie Prezes wskazał na konieczność działania związków zawodowych na terenie zakładu pracy, szczególnie w okresie wielkich przemian, jakie dziś następują.

Po wystąpieniu prezesa głos zabrał przewodniczący NZZG Henryk Wielec, omówił szersze kwestie dotyczące tworzenia PGE oraz akcji pracowniczych.

Wyjaśnił, że po wstąpieniu do PGE związki zawodowe będą dążyć do podpisania nowej Zakładowej Umowy Społecznej, zawierającej przede wszystkim warunki finansowe i gwarancje zatrudnienia. Wspomniał również o próbach wprowadzenia zmian korzystnych dla pracowników do naszej Zakładowej Umowy Zbiorowej.

Wśród zaproszonych gości byli między innymi: Przewodniczący Rady Wojewódzkiej OPZZ Andrzej Otręba, Przewodniczący Federacji Związków Zawodowych Kopalń Węgla Brunatnego Zdzisław Wach, Wiceprzewodniczący Związków Zawodowych Pracowników Elektrowni Turów Wiesław Kwaśniewski, dyrektor ZTiST Józef Kozłowski, założyciele NZZG Julian Lewcio oraz byli pracownicy (również założyciele) Marian Kałuża, Izydor Walczak, Lucjan Żebrowski, Bronisław Filar.

Na zakończenie obrad zostały wręczone przez przewodniczącego odznaczenia związkowe dla wyróżniających się działaczy związku z okazji 25-lecia NZZG. Po części oficjalnej nastąpiły życzenia i gratulacje składane przez gości zaproszonych na ręce przewodniczącego NZZG dla wszystkich członków. Na tym miłym akcencie zakończono zebranie delegatów.

Bogdan Tyszkiewicz

W TROSCE O NASZE ZDROWIE

Dlaczego o tym piszę? Otóż ostatnimi czasy dowiadujemy się od naszych kolegów, że bardzo częstą dolegliwością czy ich „niedomaganiem” jest choroba dróg oddechowych. Najczęściej są to płuca. Być może występowanie tych schorzeń jest związane bezpośrednio z warunkami i uwarunkowaniami atmosferycznymi w jakich pracujemy. Układ oddechowy, ze względu na to, iż ma bezpośredni kontakt ze światem zewnętrznym, jest szczególnie narażony na liczne jego niekorzystne oddziaływania. Wdychane powietrze zawiera, jak powszechnie wiadomo, cały szereg różnych czynników drażniących i chorobotwórczych, zarówno cząstek materii nieożywionej (pyłów, gazów, aerozoli), jak i żywych mikroorganizmów (bakterii, grzybów, pyłków drzew i traw, porostów) lub złożonych struktur z pogranicza tych dwóch światów materii - wirusów. Być może zachorowalność na układ oddechowy dałoby się w znacznym stopniu ograniczyć stosując profilaktykę. Może słusznym byłoby wrócenie do prześwietleń rentgenem małobrazkowym klatki piersiowej? Być może kompleksowe badanie dróg oddechowych znacznie by przyspieszyło wykrywanie stanów początkowych choroby? Być może organizowanie refundowanych w całości albo w części wyjazdów do sanatorium leczących te schorzenia w znacznym stopniu zminimalizowałyby jej występowanie? Są to pytania na które trudno odpowiedzieć. Czy w ogóle ktoś zna odpowiedź? Czyż nie tańsze jest inwestowanie w profilaktykę?



*Efekty mokrego składowania produktów spalania w technologii „na sucho”.
Pył widzimy i w pracy i w miejscu zamieszkania w Bogatyni...*

NZZG wystąpił do Zarządu Kopalni z prośbą o podjęcie zdecydowanych kroków mających na celu wyeliminowanie bardzo dużego zapylenia w oddziałach m-2, nm-1, g-3, es, eo zlokalizowanych w pobliżu systemu składowania popiołu Elektrowni Turów w naszej odkrywce. Naszym zdaniem to zapylenie przekracza wszelkie normy. Warunki pracy w tych oddziałach stały się nie do zniesienia., trafiają się dni, że wszystko jest dosłownie spowite tumanami pyłu z elektrownianego popiołu. Praca w takich warunkach staje się udręką dla pracowników tam zatrudnionych. Oddaliśmy Elektrowni część naszego wyrobiska. Składowane tam produkty spalania miały być polewane wodą i wiązane przez znajdujący się w popiele gips pochodzący z reakcji chemicznych zachodzących w kotłach energetycznych w trakcie spalania pyłu węglowego w obecności zmielonego kamienia wapiennego. Z jednej strony pozbyto się w ten sposób tlenków siarki w spalinach. Z drugiej strony to pyły w naszej odkrywce, a efekty pracy elektrownianej zwalówki odczuwamy wszyscy: pracownicy zakładu i mieszkańcy Bogatyni i okolic. Związek liczy na szybkie podjęcie działań w celu usunięcia tak drastycznych i niedopuszczalnych przekroczeń zapylenia.

Wypoczynek w Zgodzie...

... coś się nam odwieka w czasie. Pierwszym terminem ponownego „uruchomienia” ośrodka był wrzesień 2006 roku. Niestety nie udało się. Teraz mowa jest o końcu czerwca 2007. Może się uda??

Kto odpowiada za wybór firmy będącej głównym wykonawcą remontu?

Ponoć firma zbankrutowała i teraz rozmowy toczą się za pośrednictwem sądu. Sam przebieg prac jest zastanawiający. Tuż przed planowanym remontem wymieniane były wszystkie okna w ośrodku „Zgoda”, teraz wraz z pracami remontowymi okna wymieniono po wtórnie. Innym tematem jest wykonanie instalacji teletechnicznej. Firma wykonująca montaż zakończyła na niekompletnym ułożeniu instalacji. Okazuje się, że część instalacji od kamer i systemu alarmowego będzie trzeba „jakoś” upchać pod dopiero co położonymi regipsami. Kto to wykona?? Chodzą słuchy, że będzie to wykonywał oddział łączności w ramach normalnej swojej działalności. Po prostu oddelegują paru chłopaków i oni będą się męczyć z wykonaniem tych prac. Pożyjemy, zobaczymy...

Załoga naszego zakładu nie jest informowana o kosztach remontu ośrodka. A już włączono w niego kilka mln złotych. Jaki pierwotnie zakładano koszt remontu i jak się to ma do końcowych sum?? Nie mniej wszyscy z niecierpliwością oczekujemy jak najszybszego otwarcia „naszego” ośrodka po remoncie. A może gdy remont się skończy to już nie będzie nasz???? Załoga straci możliwość taniego skorzystania z pobytu w nim, a on podzieli los „Kubusia”.

**Fundacja
na ratunek
Dzieciom z chorobą
Nowotworową
dla Honoraty Skarbek
50-030 Wrocław
ul. Świdnicka 53
nr. Konta: 21 1020 5242
0000 2802 0127 9512**