



Z kasy Polskiej Miedzi od dawna nielegalnie wyciekają nie tylko dziesiątki i setki tysięcy, ale również miliony i miliardy złotych. Na różnego rodzaju interesach zyskują szemrani biznesmeni, podejrzane firmy i szerokie grono powiązanych z elitą władzy. Natomiast ludzie, którzy każdego dnia w pocie czoła tworzą majątek KGHM, podczas negocjacji płaconych dostają ochłapy i często muszą się wyklócać o kilkudziesięciozłotowe podwyżki.

Jak długo jeszcze kilkadziesiąt tysięcy pracowników Polskiej Miedzi będzie tolerować taką sytuację? Przy okazji tego tematu pytamy również, kiedy wreszcie zostaną pociągnięci do odpowiedzialności autorzy pomysłu wielomiliardowych zamorskich inwestycji, które nigdy nie przyniosą zysku? Przypominamy, iż wciąż wyjaśnienia wymaga też sprawa hutniczych inwestycji w Hucie Miedzi Głogów czy też koncesji wydobywczych na nowe złoża.

Tylko w styczniu tego roku dowiedzieliśmy się, że:

- „Gazeta Wyborcza” ujawniła, że dyrektor jednego z oddziałów Polskiej Miedzi dopuścił się manipulacji przy przetargach o wartości ok. 3,2 mln zł.

Po odkryciu sprawy przez pracownika KGHM nie zawiadomiono prokuratury, lecz zwolniono zgłaszającego nieprawidłowości. Sprawę ewidentnie próbowano zatuzować, zaś sam dopuszczający się nieprawidłowości dyrektor otrzymał jedynie upomnienie dyscyplinarne oraz zmieniono jego formę zatrudnienia. Sama spółka wydała oświadczenie, w którym twierdzi, że w wyniku przetargów nie doszło do strat finansowych. Podkreśla też, iż „Zarząd KGHM z pełną determinacją i konsekwencją dąży do dogłębnego wyjaśnienia sytuacji, które mogą być niezgodne z wewnętrznymi regulacjami firmy oraz etyką biznesu”.

- Agenci Centralnego Biura Antykorupcyjnego zatrzymali czterech przedsiębiorców i dwóch pracowników Grupy Kapitałowej spółki KGHM Polska Miedź S.A., którzy mieli przyjmować gigantyczne łapówki. Pracownicy KGHM podejrzani są o narażenie jednej ze spółek Grupy Kapitałowej na wielomilionowe straty. Funkcjonariusze CBA przeszukali mieszkania i miejsca pracy zatrzymanych mężczyzn. Z informacji rzecznika ABW wynika, iż

ustalenia śledztwa wskazują, że zatrzymani, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, doprowadzili jedną ze spółek z Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. do niekorzystnego rozporządzenia mieniem i strat w kwocie co najmniej 4 milionów złotych. Te pieniądze stanowiły zapłatę za wióry i granulaty miedzi. Przy zakupie zawyżano zawartość procentową samej miedzi w dostawach złomu poprzez podmianę próbek, które są podstawą do szacowania wartości skupionego towaru. Do takiego procederu miało dochodzić przez co najmniej osiem miesięcy 2017 roku. W reakcji na te rewelacje KGHM wydał oświadczenie, w którym napisano: „z pełną determinacją i konsekwencją będziemy dążyć do dogłębnego wyjaśnienia sytuacji, które mogą być niezgodne z polskim prawem oraz etyką biznesu. W ostatnich miesiącach Zarząd KGHM wdrożył system przeciwdziałania stratom w Grupie. W październiku ubiegłego roku powołano Pełnomocników ds. Etyki i Antykorupcji. Do ich zadań należy analiza i weryfikacja wszelkich sygnałów i napływających zgłoszeń o działaniach korupcyjnych oraz nadzór nad przestrzeganiem kodeksu Etyki Grupy Kapitałowej”.

O 5,6 procent wyższe stawki płac zasadniczych w 2019 roku

PIENIĄDZE – WAŻNY TEMAT

Czy tegoroczne rozmowy z zarządem KGHM o płacach i świadczeniach socjalnych są już definitywnie zakończone, czy też będzie jeszcze negocjacyjna powtórka?

Takie pytanie można sobie zadać po analizie podpisanego porozumienia pomiędzy związkami zawodowymi działającymi w Polskiej Miedzi i kierownictwem spółki.

Pierwszy punkt tego dokumentu to zapis mówiący o tym, iż tegoroczny wzrost stawek płac zasadniczych wyniesie 5,6 proc.

Jest to konsekwencja braku porozumienia stron ZUZP w zakresie wzrostu wynagrodzeń, bowiem ZZPPM postulował 7,1 proc. Wobec rozbieżności stanowisk pracodawcy nie pozostało nic innego, jak skrupulatne wypełnienie zapisów

zawartych w Protokole nr 19 z kwietnia 2016 roku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników KGHM. Gwarantują one na mocy zapisów paragrafu 76 ZUZP coroczny minimalny wzrost stawek płac zasadniczych o wskaźnik obliczany jako 0,8 wskaźnika wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagrody z zysku w czwartym kwartale roku ubiegłego w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego.

Wysokość stawek zasadniczych nie jest jednak jedynym elementem kształtującym zarobki ludzi. Na mocy podpisanego porozumienia zwiększy się też podstawa wymiaru dodatków zmianowych z VIII na X kategorii.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że jest to częściowe spełnienie przez zarząd KGHM jednego z postulatów ZZPPM sformułowanych w połowie listopada ubiegłego roku. Wówczas w piśmie skierowanym do prezesa Marcina Chłudzińskiego napisaliśmy między innymi, że: „oczekujemy ustalenia dodatków za pracę na II i III zmianie oraz dodatków za pracę w warunkach szkodliwych i szczególnie niebezpiecznych liczonych nie z VIII, ale X kategorii obowiązującej tabeli płac”.

Tak więc postulowany przez nas wzrost dodatków zmianowych jest już faktem. Natomiast na wysokość dodatków za pracę w warunkach szkodliwych będziemy musieli jeszcze poczekać kilka mie-

sięcy. W podpisanym porozumieniu znalazło się bowiem zobowiązanie zarządu do wypracowania w pierwszym półroczu nowych zasad ich naliczania. Mamy nadzieję, że również w tym przypadku będą one zgodne z naszymi postulatami. Do końca czerwca nastąpić też powinna aktualizacja dodatkowych urlopów w Hucie Miedzi Głogów i Hucie Miedzi Legnica oraz określone zostaną zasady przyznawania urlopów dodatkowych dla pracowników dołowych.

Należy się spodziewać, że do prawdziwej batalii negocjacyjnej zapewne dojdzie, gdy podjęte zostaną rozmowy na temat nagrody za wypracowany zysk.

Debata taka wydaje się nieunikniona, gdyż już chyba

nikt przy zdrowych zmysłach nie wierzy, że przedwyborcze obietniczki Prawa i Sprawiedliwości o realnym, a nie pozorowanym, zniesieniu lub ograniczeniu podatku miedziowego zostaną kiedykolwiek spełnione.

Ogranicza on możliwości rozwojowe i inwestycyjne KGHM oraz znacznie zaniża końcowy wynik finansowy firmy, co w konsekwencji redukuje pracownikom ich dodatkową wypłatę. Dzieje się tak pomimo coraz większego nakładu pracy wszystkich oddziałów, zarówno górniczych i hutniczych, jak i przeróbki.

Dlatego też ZZPPM od dawna dopomina się przebudowy tabeli, na podstawie której naliczana jest wielkość nagrody z tytułu wypracowanego zysku

RADA ZZPPM



Z końcem stycznia odbyło się pierwsze w tym roku posiedzenie Rady ZZPPM, podczas którego przyjęte zostało sprawozdanie z wykonania Planu Pracy Prezydium i Rady ZZPPM oraz sprawozdanie finansowe. Ustalono wysokość składki członkowskiej wpłaca-

nej do centrali związku przez zakładowe organizacje, zatwierdzono budżet i plan pracy na 2019 rok.

W trakcie dyskusji poświęconej bieżącym sprawom przewodniczący ZZPPM Ryszard Zbrzyzny podsumował przebieg niedawnych negocja-

cji płacowych w KGHM zakończonych podpisaniem porozumienia przez wszystkie strony ZUZP. W jego ocenie zawarte uzgodnienia tylko w nieznacznym stopniu spełniają oczekiwania załogi. Zwrócił też uwagę na coraz bardziej widoczną koniecz-

ność zmiany zasad naliczania pracownikom głównego ciągu technologicznego nagrody rocznej. Wiele wskazuje na to, iż tegoroczne zaliczki wypłacane na poczet zysku ze względu na bardzo niski wynik przewidywany przez zarząd Polskiej Miedzi mogą

być na minimalnym poziomie. To oznacza, że związek już teraz powinien zacząć szykować się do działań zapobiegających obniżeniu rocznych dochodów ludzi zatrudnionych w KGHM.

Podsumowując prace związku w 2018 roku, przewodniczący

w taki sposób, by wymiar tej nagrody rósł o 0,5 proc. w postępie co 50 mln zł zysku ponad 1 mld zł, a nie co 80 mln zł, tak jak to jest aktualnie.

Konieczność wprowadzenia proponowanej zmiany stanie się jeszcze bardziej oczywista, gdy w czerwcu w Polskiej Miedzi przyjdzie do ostatecznego rozliczenia zaliczek za zysk wypłaconych w 2018 roku. Okazać się wtedy bowiem może, iż pomimo osiągnięcia wskaźników produkcyjnych i wydobywczych na zbliżonym poziomie jak w 2017 roku, końcowy wynik spółki będzie zdecydowanie gorszy i nagroda z tytułu wypracowanego zysku może spaść nawet o 5 punktów procentowych w stosunku do roku poprzedniego. Będzie to oznaczało znaczne uszczuplenie dochodów załogi, co z pewnością przełoży się zarówno na pogorszenie nastrojów społecznych w KGHM, jak i spadek zaangażowania pracowników w realizację wyznaczonych planów.

podkreślił znaczenie uruchomienia Pracowniczego Programu Emerytalnego w spółkach grupy kapitałowej Polskiej Miedzi.

– Jest to nasz ogromny sukces, który teraz ma wielu ojców. Mam nadzieję, że ludzie będą pamiętali, iż dodatkowe zabezpieczenie emerytalne mają dzięki uporowi i konsekwencji ZZPPM. Dobrze by też było, gdyby przypomnieli sobie, jak przez całe lata Solidarność blokowała nasze starania. Działo się to zarówno na szczeblu centralnym, jak również w wielu spółkach. My zgłaszaliśmy postulaty i prowadziliśmy spory zbiorowe, a Solidarność krytykowała i blokowała. Pamiętajmy o tym. Apeluję też o dalsze starania zmierzające do stopniowego podnoszenia wysokości odpisu na PPE. Dzisiaj w większości przypadków spółki odprowadzają minimalne 3,5-proc. składki. Mam nadzieję, że z czasem wartość ta będzie systematycznie rosła – mówił Ryszard Zbrzyzny.

Może nas wiele różnić, ale nic nie powinno nas dzielić

Rozmowa z przewodniczącą ZZPPM INOVA Bożeną Tabiś

Rok temu zakładowy zarząd ZZPPM INOVA, walcząc m.in o podniesienie wynagrodzeń, przyznanie przeseregowań oraz uruchomienie Pracowniczego Programu Emerytalnego, wszedł w spór zbiorowy. Jego efektem było podpisanie z pracodawcą porozumienia, w którym znalazła się deklaracja spełnienia przez władze spółki wszystkich wspomnianych postulatów. Czy tak się stało?

Faktycznie, w marcu ubiegłego roku udało nam się wtedy doprowadzić do uruchomienia dodatkowych przeseregowań dla tych, którzy przez ostatnie dwa lata, lub więcej, nie mieli podniesionych kategorii osobistego zaseregowania, oraz wprowadzenia Pracowniczego Programu Emerytalnego, do którego już przystąpiło ponad 70 procent załogi. To jest nasz ogromny sukces i mam nadzieję, że nawet po wielu latach ludzie będą o tym pamiętali.

Również w 2018 roku w efekcie naszego sporu zbiorowego wszyscy pracownicy lampowni dostali 300 zł podwyżki. Jednocześnie zarząd zobowiązał się do wystąpienia do KGHM z taką formułą wzrostu cen za obsługę lampowni, która umożliwi pracującym tam ludziom podniesienie od 1 stycznia 2019 roku wynagrodzeń o 150 zł.

Pamiętam, że to był znaczący moment, bowiem od wielu lat w INOVIE wynagrodzenia rosły w bardzo niewielkim stopniu. Często podwyżki były niższe niż coroczna inflacja. Najbardziej drastyczna sytuacja płacowa zazwyczaj była właśnie w lampowniach.

Dlatego podpisując ubiegłoroczne porozumienie, zadaliśmy o to, by znalazł się w nim punkt gwarantujący przyrost wynagrodzeń również w 2019 roku. Po kilku spotkaniach udało się nam uzyskać zapewnienie prezesa spółki o pełnej realizacji przyjętych w porozumieniu kończącym spór zbiorowy deklaracji płacowych. Wszyscy pracownicy uzyskują deklarowane podwyżki płac z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2019 roku. W lutym stosowne regulacje formalnoprawne uruchamiające te podwyżki będą sfinalizowane. Dodać również trzeba, iż w odrębnym piśmie skierowanym do ZZPPM INOVA prezes wyraźnie deklaruje chęć prowadzenia dalszych negocjacji płacowych. To oznacza, że sprawa wzrostu wynagrodzeń w 2019 roku dla całej załogi nie jest jeszcze zamknięta.

Mam więc nadzieję, że wkrótce będziemy mogli przekazać pracownikom jakąś kolejną dobrą wiadomość.

Bieżące sprawy płacowe to dla każdego autentycznego związku zawodowego bardzo ważna sprawa, jednak nie jedyna. Czym jeszcze zarząd ZZPPM INOVA będzie się zajmował przez najbliższe miesiące?

Rozpoczynamy pracę nad zmianami niektórych zapisów w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Są one na bardzo wstępnym etapie, jest więc zbyt wcześnie, by mówić o szczegółach. Warto jednak w tym miejscu zwrócić uwagę, że aby jakiegokolwiek zmiany w ZUZP mogły wejść w życie, muszą być zaakceptowane przez wszystkie

PO KILKU SPOTKANIACH UDAŁO SIĘ NAM UZYSKAĆ ZAPEWNIENIE PREZESA SPÓŁKI O PEŁNEJ REALIZACJI PRZYJĘTYCH W POROZUMIENIU KOŃCĄCYM SPÓR ZBIOROWY DEKLARACJI PŁACOWYCH.

strony układu. Czyli zarówno pracodawcę, jak i każdy reprezentatywny związek zawodowy działający w firmie. W przypadku INOVY jest to ZZPPM INOVA i Solidarność. To wynika wprost z zapisów ustawy o związkach zawodowych.

Rozumiem, że na ostateczny wynik prac nad zmianami w zapisach ZUZP przyjdzie załozde jeszcze trochę poczekać. Jednak sądzę, że zakładowy zarząd związku już określił najistotniejsze sprawy, które powinny zostać uwzględnione przy okazji tych nowelizacji.

Z naszego punktu widzenia ważne jest, by znalazły się zapisy dające ludziom gwarancje corocznego stabilnego przyrostu wynagrodzeń. Korekty wymaga sposób naliczania dodatków zmianowych i za szkodliwe warunki pracy. Liczymy na wzmocnienie Funduszu Świadczeń Społecznych. W porównaniu z innymi spółkami Polskiej Miedzi mamy bowiem bardzo skromne odpisy. To wszystko powinno znaleźć odzwierciedlenie w nowych regulacjach układowych. Mam nadzieję, że

w trakcie negocjacji w sprawie zmian w ZUZP uda się nam utrzymać wspólne stanowisko z NSZZ Solidarność.

Faktycznie, zawsze w przypadku związków zawodowych współpraca zamiast rywalizacji daje więcej wymiernych korzyści dla załogi. Buduje też zaufanie pracowników do ruchu związkowego jako całości.

Mówi się przecież: zgoda buduje, a wojna rujnuje. Jednak jeśli chodzi o zaufanie, to uważam, że przede wszystkim jest ono oparte na indywidualnych relacjach. Mogę pochwalić się, że liderzy naszego związku cieszą się zaufaniem nie tylko wśród członków organizacji, ale też całej załogi. Najlepiej o tym świadczy fakt, iż wiceprzewodniczący ZZPPM INOVA Krzysztof Nowek od wielu lat nadzoruje funkcjonowanie kasy zapomogowo-pozyczkowej. Również członek naszej komisji rewizyjnej Piotr Burchard niedawno został wybrany na oddziałowego społecznego inspektora pracy dla pracowników dołowych. Do naszych liderów ludzie często przychodzą z prośbą o poradę lub interwencję. Zawsze staramy się pomóc najlepiej jak potrafimy. Najczęściej w sprawach zawodowych, ale nie tylko. Czasami pomagamy również w rozwiązywaniu ich życiowych problemów. Na przykład zdrowotnych czy też bytowych.

Pracownicy od związku zawodowego oczekują nie tylko reprezentowania ich interesów w negocjacjach z pracodawcą, ale również liczą na atrakcyjny program imprez integracyjnych, turystycznych czy też sportowo-rekreacyjnych.

Wzorem lat ubiegłych także w tym roku zamierzamy zorganizować między innymi kilkudniową wycieczkę turystyczną, Turniej Kregli i Biesiadę Barbórkową. Również planujemy uczestniczyć w imprezach organizowanych przez centralę ZZPPM. Mam tu na myśli zarówno wszystkie zawody rozgrywane w ramach V Spartakiady ZZPPM, Festyn Rodzinny organizowany w lipcu z okazji Dnia Związkowca, jak i obchody barbórkowe wraz z Combrem Babiskim oraz Karczmą Piwną. W naszym działaniu zawsze staramy się kierować zasadą wypisaną na sztandarze ZZPPM: Może nas wiele różnić, ale nic nie powinno nas dzielić.

CHCEMY ROZMAWIAĆ W OPARCIU O KONKRETNE INFORMACJE

Od wielu miesięcy nasza organizacja działająca w Zakładzie Hydrotechnicznym zwraca uwagę pracodawcy na narastające problemy płacowo-zatrudnieniowe. Niestety, przez cały 2018 rok władze zakładu wydawały się ich nie dostrzegać lub też nie przywiązywały do nich należytej uwagi.

Zdaniem naszych kolegów z ZZPPM ZH takie podejście świadczy o niskim poziomie dialogu społecznego i może stanowić zaczątek niepotrzebnych napięć pomiędzy pracownikami i pracodawcą. By temu zapobiec, związek wystąpił 8 stycznia z pismem do dyrektora zakładu Przemysław Nowaka. Wyrażono w nim prośbę o przedstawienie zestawu danych, w oparciu o które w najbliższym czasie związek w imieniu załogi będzie mógł w racjonalny sposób przystąpić do negocjacji w sprawach płacowych i socjalnych.

Do czasu zamykania numeru redakcja „Związkowca” (31 stycznia, godziny poranne) nie otrzymała żadnej informacji o odpowiedzi na wspomniane pismo. Mamy jednak nadzieję, że już niedługo zakładowy zarząd naszej organizacji będzie dysponował wszystkimi zestawieniami statystycznymi, o przedstawienie których wystąpił.

Fragment pisma ZZPPM ZH do dyrektora Zakładu Hydrotechnicznego Przemysław Nowaka

Zwracamy się do Pana Dyrektora o możliwie pilne przesłanie pisemnej informacji dotyczącej:

1. stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu zwiększenie zatrudnienia na stanowiskach robotniczych,
2. stanu ZFSS na dzień 31.12.2018 oraz wyliczenia kwoty odpisów na ZFSS w 2019 roku wynikających z ustawy o ZFSS oraz ZUZP dla pracowników KGHM Polska Miedź S.A., a także przewidywanych dodatkowych przychodów,
3. stanu wykorzystania osobowego funduszu płac w stosunku do planowanego na 2018 rok,
4. ilości pracowników zaszergowanych do poszczególnych kategorii płac zasadniczych obowiązującej tabeli płac,
5. działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz ewentualnych planowanych zmian w tym zakresie.

W oczekiwaniu na szybką i rzetelną informację deklarujemy nadal gotowość do partnerskiej współpracy w rozwiązywaniu życiowych spraw pracowniczych oraz problemów w funkcjonowaniu naszego oddziału.

Czysta złośliwość, a może bezmyślność?

Czy w dyrektorskich gabinetach legnickiej huty logika, zdrowy rozsądek, poszanowanie prawa pracy oraz zdolność uczenia się na własnych błędach to dobra niezwykle rzadkie? Czy władze huty, działając w zaciętrzewieniu i złośliwości, narażają zakład na straty finansowe i wizerunkowe?

Takie pytania to konsekwencja wielu działań pracodawcy przeciwko grupie pracowników Działu Głównego Energetyka, bezpodstawnie zwolnionych dyscyplinarnie w czerwcu 2017 roku. O tym już kilkakrotnie na naszych łamach pisaliśmy, jednak za sprawą niezrozumiałych i kuriozalnych decyzji władz huty wciąż musimy powracać do tego bulwersującego tematu, który naszym zdaniem już dawno powinien przejść do historii zenujących wpadek zarządczych legnickiej huty.

Przypomnijmy, że bezpośrednim powodem wspomnianych zwolnień dyscyplinarnych był fakt, iż ludzie, zatrudnieni w systemie jednozmianowym, w zamian za całodobową gotowość do usuwania awarii hutniczych urządzeń elektrycznych mieli wynagrodzenia naliczane według stawek systemu czterobrygadowego.

W ten sposób niewielkim kosztem oszczędzono na etatach i nadgodzi-

nach. Gdy Departament Audytu i Kontroli wewnętrznej Centrali KGHM wykrył wreszcie nieprawidłowości, dyrekcja huty natychmiast zapomniała, że działo się to za jej pełną wiedzą i wręczyła szeregowym pracownikom dyscyplinarki.

Zwolnieni elektrycy w poszukiwaniu sprawiedliwości wystąpili na drogę sądową. Tłumaczyli, że patologiczny system wynagrodzeń został wymyślony na samych szczytach służbowej drabiny i w związku z tym nie oni jako szeregowi pracownicy powinni zostać ukarani, ale jego faktyczni autorzy.

Batalia formalnoprawna trwała wiele miesięcy. Ostatecznie Sąd Rejonowy przyznał rację pracownikom i nakazał przywrócenie ich do pracy oraz wypłatę odszkodowań. Huta, jako strona pozwana, od tego wyroku się odwołała. Bezskutecznie – bowiem Sąd Apelacyjny prawomocnym wyrokiem podtrzymał w całości korzystny dla ludzi wyrok sądu pierwszej instancji.

W zasadzie w tym miejscu powinien nastąpić koniec tej skandalicznej historii i zasłona milczenia powinna już dawno opaść. Niestety, pieniądze i bezinteresowna złośliwość dyrekcji na to nie pozwala. Zamiast potulnie położyć uszy po sobie, poszkodowanych przeprosić

i naprawić szkody, kierownictwo zakładu dalej podgrzewa konflikt.

Co prawda zasądzone odszkodowania za bezpodstawne zwolnienia dyscyplinarne zostały wypłacone, jednak odmówiono wystawienia skorygowanych świadectw pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę.

Uzasadnieniem dla tej mocno pokreślonej logiki ma być fakt, iż w trakcie wielomiesięcznej batalii sądowej zwolnieni elektrycy zatrudnili się w nowej firmie i w związku z tym zrezygnowali z żądania przywrócenia ich do pracy w hucie.

Trudno chyba o bardziej dobitny przykład braku logiki w rozumowaniu. Przecież wypłata ludziom odszkodowań za zwolnienia dyscyplinarne jest automatycznym przyznaniem, iż były one bezzasadne i naruszone zostało prawo pracy.

Jeśli tak, a to przecież ustalił sąd, to świadectwa pracy powinny być skorygowane. Jednak czy urażona dyrekcja jest w stanie zrozumieć tak podstawowych zależności? Obawiamy się, że jest to mało prawdopodobne. Przed nami więc kolejne prawne potyczki, bo poszkodowani elektrycy 16 stycznia złożyli do Sądu Rejonowego w Legnicy pozwy przeciwko Hucie Miedzi Legnica o sprostowanie świadectw pracy.

SPÓR ZBIOROWY W PEBEKA

W ramach trwającego w PeBeKa od 10 grudnia ubiegłego roku sporu zbiorowego prowadzonego przez naszą zakładową organizację związkową 31 stycznia podpisany został protokół rozbieżności.

Przypominamy, iż ZZPPM PeBeKa w grudniu ubiegłego roku wystąpiło do pracodawcy z następującymi postulatami płacowymi:

- wzrost stawek osobistego zaszergowania o 6%
- wypłata jednorazowej premii w 15.04.2019 roku w wysokości 600 zł
- wypłata jednorazowej premii w grudniu 2019 roku w wysokości 1000 zł
- poprawienie warunków BHP

Podczas rokowań zarząd spółki stwierdził, iż głównie z powodu braku zatwierdzonego przez władze KGHM budżetu na 2018 oraz nierozstrzygniętych jeszcze negocjacji dotyczących

cen za metr robót w 2019 rok nie widzi możliwości zaciągania jakichkolwiek zobowiązań finansowych wobec pracowników.

W ocenie przewodniczącego ZZPPM PeBeKa Romana Jasińskiego przez cały czas negocjacji zarząd nie wykazał się dobrą wolą i nie dążył do wypracowania rozsądnego kompromisu w sprawie zgłoszonych postulatów płacowych.

– Podczas ostatniego spotkania zadaniem prezesa było pytanie: czy jeśli ograniczę nasze postulaty do 1 złotówki, to wyrażą zgodę na taki wzrost płac? W odpowiedzi był uśmiech na twarzy

i milczenie. To pokazuje, jak pracodawca jest zainteresowany porozumieniem – komentuje Roman Jasiński.

W tej sytuacji podjęta została decyzja o podpisaniu protokołu rozbieżności. To oznacza, iż dalsze rokowania już prowadzone będą z udziałem mediatora. Strony ustaliły wolę odbycia kolejnego spotkania w dniach 14–15 lutego.

Do prowadzenia rozmów z pracodawcą w trybie sporu zbiorowego zakładowy zarząd naszego związku upoważnił przewodniczącego ZZPPM PeBeKa Romana Jasińskiego oraz przewodniczącego ZZPPM Ryszarda Zbrzyznego.

Kto łamie prawo: dyrektor czy prezes?

Do czego mogą posłużyć przepisy o ochronie danych osobowych? Czy przypadkiem dyrekcja O/JRGH nie traktuje ich jak zbiór paragrafów mogących maskować nabrzmiewające problemy kadrowe?

Takie pytania nasuwają się po lekturze odpowiedzi dyrektora Piotra Walczaka na pismo przewodniczącego MO ZZPPM O/ZG Lubin O/JRGH Władysława Chomy. Wystąpił on w nim z prośbą o przedstawienie danych mówiących o poziomie wykorzystania zaplanowanego na 2018 rok funduszu płac oraz o podanie statystycznej informacji pokazującej, z jakich kategorii zaszerogowania wynagradzani są pracownicy Jednostki.

– W oparciu o te dane chcieliśmy przygotować się do merytorycznej dyskusji z pracodawcą na temat zbyt niskich wynagrodzeń znacznej części załogi – wyjaśnia przewodniczący. – W wielu przypadkach ludzie od lat nie mieli przeszerogowań i już najwyższa pora na zmianę tej sytuacji. Uważam też, iż dysponując dokładną analizą statystyczną, łatwiej by było zarówno nam, jak i dyrekcji poszukiwać dobrego rozwiązania tego problemu.

Niestety, dyrektor Piotr Walczak odmówił naszemu związkowi przedstawienia zestawień dotyczących zaszerogowania pracowników JRGH, tłumacząc się koniecznością respektowania przepisów o ochronie danych osobowych.

– Chcę wyraźnie podkreślić, iż nie oczekiwaliśmy i nadal nie oczekujemy podania nam wysokości zarobków konkretnych osób, ale liczby pracowników przypisanych do poszczególnych kategorii płac zasadniczych – komentuje Władysław Choma. – Prezentacja takich zestawień w żadnej mierze nie narusza przepisów o ochronie danych osobowych. O słuszności naszego stanowiska najlepiej świadczy fakt, iż prezes KGHM również nie widzi najmniejszego problemu w przekazywaniu związkom zawodowym szczegółowych wykazów statystycznych prezentujących płace załogi Polskiej Miedzi. Kto więc ma rację, a kto łamie prawo: prezes czy dyrektor?

SZYKUJE SIĘ ZMIANA NA GORSZE

Dyrekcja ZG Polkowice-Sieroszowice przy wsparciu zakładowej Solidarności i ZZ Pracowników Dołowych przymierza się do wprowadzenia w kopalni nowego Regulaminu Pracy.

Zakłada w nim likwidację na oddziałach szybowych dotychczas obowiązującego czterozmianowego systemu pracy WSP i wprowadzenia w to miejsce trzyzmianowego równoważnego czasu pracy.

W praktyce oznaczać to będzie, iż za przepracowane w dniach czarnych nadgodziny pracownikowi nie będą naliczane dodatkowe pieniądze, ale czas wolny.

– Nie jest to dobre rozwiązanie – komentuje przewodniczący ZZPPM PS Piotr Lewandowski. – Jeśli, pomimo naszych protestów, zostanie ono wprowadzone, to nie będzie dobrze przyjęte przez pracowników. Ludziom przecież w znaczącym stopniu spadną wynagrodzenia. Dziwię się więc, że znalazły się takie organizacje związkowe, które wbrew interesom załogi popierają dyrektorskie pomysły.

CHCEMY JASNYCH ZASAD PRYZNAWANIA PREMII I NAGRÓD!

30 stycznia w Metraco odbyło się spotkanie zarządu spółki ze związkami zawodowymi działającymi w spółce poświęcone planowanemu zmianom regulaminu wynagradzania. Przypominamy, że pierwsze rozmowy na ten temat przeprowadzono 30 listopada. Wówczas prezes zapowiedział, że jego intencją jest, by przed wzrostem wynagrodzeń uporządkować regulamin.

– W mojej ocenie prace nad nowymi zasadami wynagradzania nie powinny przesunąć wprowadzenia regulacji poziomu płac w 2019 roku – komentuje przewodniczący ZZPPM w KGHM Metraco Andrzej Starzyński. – Niezależnie od tego musimy negatywnie ocenić zaprezentowany projekt nowego regulaminu. Generalną jego wadą jest chęć pracodawcy do wprowadzenia prawie całkowitej uznaniowości przy przyznawaniu wysokości premii i nagród. Czyli na przykład wykona-

nie, a nawet przekroczenie, wszystkich zakładanych planów produkcyjnych może nie być wystarczającym kryterium przyznania premii. Przy takim podejściu całkowicie gubi się motywacyjny charakter premii i nagród. Wzrasta też ryzyko niesprawiedliwego i nierównego traktowania pracowników przez ich przełożonych.

Ponieważ pozostałe związki zawodowe działające w Metraco również mają swoje uwagi, postanowiono, że wszystkie organizacje wypracują do połowy marca swoją wspólną propozycję i przedstawią ją zarządowi spółki.

– Będziemy się starali wprowadzić do regulaminu wynagradzania więcej przewidywalności i elementów obligatoryjnych dla pracodawcy. Mam nadzieję, że uda się nam przekonać zarząd do naszego stanowiska – dodaje Andrzej Starzyński.

Czy w MCZ brakuje pieniędzy na zdrowie?

Na tak postawione pytanie można odpowiedzieć – zależy czyje. Są tacy, którzy krzywdy nie mają, ale to niewielka część całości. Wiadomo też, że każda placówka medyczna opiera się nie tylko na lekarzach, ale również nie może istnieć bez średniego personelu. Pielęgniarek, fizyoterapeutów, techników analityki medycznej, diagnostów i administracji medycznej. Od jakości ich pracy w znacznej mierze zależy również zadowolenie i zdrowie pacjentów. Jednak jak długo można ofiarnie pracować za niskie wynagrodzenie?

Wiele wskazuje na to, iż w najbliższym czasie załoga MCZ nie dostanie nagrody rocznej. W ubiegłych latach jej wartość kształtowała się na poziomie około 1000 złotych brutto. Jednak obecnie ze względu na minusowy wynik spółki zarząd MCZ odmawia pracownikom tej dodatkowej wypłaty. Trudno się więc dziwić, że wśród załogi narasta napięcie i rozgorczenie. Zwłaszcza wśród tych, którzy mają stosunkowo niskie wynagrodzenia i dodatkowa nagroda roczna miała dla nich szczególnie istotne znaczenie.

– W rankingach czytamy o wysokiej pozycji MCZ SA na tle innych placówek medycznych – komentuje Katarzyna Kobylńska, p.o. przewodniczącej ZZPPM MCZ. – Nasi prezesi chwalą się tym osiągnięciem,

dziękując wszystkim pracownikom spółki, którzy swoją ciężką pracą przyczynili się do uzyskania tak dobrego wyniku. Jednak są to tylko puste słowa. Gdy tylko bowiem rozpoczynamy rozmowę z zarządem o poziomie wynagrodzeń, natychmiast słyszymy odpowiedź, iż na podwyżki, nagrody czy też dodatkowy socjal nie ma pieniędzy. Zaczyna się narzekanie na problemy finansowe spółki i padają apele o zrozumienie trudnej sytuacji spowodowanej zatorami płatniczymi oraz koniecznością ponoszenia wydatków na zakup lub naprawę sprzętu medycznego. Najbardziej jednak jest przykre to, że dla wybranej i najlepiej uposażonej grupy zawodowej MCZ zawsze znajdują się dodatkowe finanse na kolejne podwyżki. Rolą związków zawodowych jest walka o godziwą zapłatę całej załogi za rzetelną pracę. Dlatego już zapowiadam, iż szykujemy wystąpienie do zarząd MCZ z postulatami płacowymi i socjalnymi. Jeśli pracodawca nadal będzie nas zwodził, być może będzie trzeba rozpocząć procedurę sporu zbiorowego. Przykro to stwierdzić, ale podejście prezesów nie ułatwia nam pełnej realizacji misji MCZ, do którego podchodzimy bardzo poważnie. Wyraża ją sentencja: „Twoje zdrowie naszą sprawą. Zadowolony pacjent to dla nas najlepsza reklama”.



O wynagrodzeniach, atmosferze w pracy i planach działania

Rozmowa ze
Zdzisławem Jagnieszko
pełniącym obowiązki
przewodniczącego WPEC Legnica

W nowy, 2019 rok ZZPPM WPEC Legnica wszedł ze zmienionym kierownictwem. Dotychczasowy, wieloletni przewodniczący Piotr Żołtyński uzyskał uprawnienia emerytalne i w listopadzie postanowił zakończyć swoją aktywność zawodową. Jego następcy gratulują więc wyboru i proszą przyjąć życzenia wielu sukcesów na płaszczyźnie związkowej.

Dziękuję serdecznie zarówno za gratulacje, jak i życzenia. Jednak dla porządku muszę podkreślić, że z formalnego punktu widzenia nadal jestem tylko wiceprzewodniczącym, który pełni obowiązki przewodniczącego. Taką decyzję podjąłem wspólnie z całym zarządem związku i sądzę, że tak już pozostanie do końca tej kadencji. Jesteśmy w połowie kadencji obecnych władz związku i mamy więc trochę czasu na zastanowienie się, kogo wybrać na nowego przewodniczącego. Będzie to też dla mnie okres sprawdzianu – czy spełnię oczekiwania naszych członków oraz czy będę potrafił w efektywny sposób połączyć swoją pracę zawodową z aktywnością związkową.

Jestem przekonana, że z tym nie będzie problemów. Z tego, co wiem, masz przecież opinię człowieka dobrze zorganizowanego, potrafiącego efektywnie zarządzać czasem i zaangażowanego w bieżące funkcjonowanie związku.

Nieskromnie powiem, że się staram, ale oczywiście zawsze coś można zrobić jeszcze lepiej.

Mówi się, że lepsze jest wrogiem dobrego. Przejdźmy więc do najważniejszych dla pracowników spraw. Jedną z nich to

pieniądze. Początek roku w wielu firmach to okres intensywnych negocjacji płacowych. Zapewne we WPEC Legnica jest podobnie?

To na szczęście już mamy za sobą, ponieważ w październiku podpisaliśmy porozumienie z zarządem spółki o 20-procentowym wzroście płac dla wszystkich zatrudnionych. Nie ukrywam, że rozmowy trochę trwały i nie należały do łatwych, ale najważniejsze, że wreszcie udało się wypracować rozsądny kompromis. Podniesienie wynagrodzeń ma nastąpić dwuetapowo. To znaczy, w 2019 r. i 2020 r. W wyniku wspomnianego porozumienia ludzie dostaną każdorazowo po ok. 10 proc. podwyżki. Podkreślić też chcę, że nasza firma bardzo odstawała płacowo od ENERGETYKI, a wykonujemy podobne czynności.

Całkiem konkretny przyrost znacznie przebijający inflację. Domyślam się więc, że taki wynik negocjacji został przez załogę pozytywnie odebrany.

Oczywiście, że ludzie byli zadowoleni, choć wciąż w ocenie niektórych wynegocjowany wzrost stawek jest niewystarczający. Trudno się dziwić. Co prawda średnie wynagrodzenie to ponad 4 tysiące złotych, jednak nie odzwierciedla to sytuacji zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Ci ludzie dostają na rękę po 2–3 tysiące złotych miesięcznie. Często są to doskonali fachowcy z wieloletnim doświadczeniem i na rynku pracy ich wartość jest o wiele większa. Nawet po uwzględnieniu ostatnich podwyżek. Obawiam się więc, że bez rozwiązania tego problemu w najbliższym czasie



niestety będziemy mieli ogromne kłopoty z utrzymaniem prawidłowej obsady wielu stanowisk.

Słyszałam, że już teraz młodzi, jak tylko zdobędą jakieś doświadczenie zawodowe, odchodzą do innych firm, gdzie mają szanse na zdecydowanie wyższe płace.

To prawda. Na dodatek wśród starszych, którzy już uzyskali uprawnienia emerytalne, niewielu jest takich, którzy chcą przedłużyć swoją aktywność zawodową. Mówią, że powodem są nie tylko niskie stawki, ale również, delikatnie mówiąc, niezbyt dobra atmosfera w pracy.

To mocne stwierdzenie. Przecież taka opinia jest fatalną wizytówką dla firmy. Zwłaszcza gdy jest to spółka wchodząca w skład Grupy Kapitałowej Polskiej Miedzi.

Wiele czynników się składa na tę negatywną ocenę i sądzę, że obecne kierownictwo powinno uważnie przeanalizować sytuację. Znaleźć przyczyny i wdrożyć działania naprawcze. Od kilku lat jesteśmy przecież w stanie ciągłego oczekiwania na włączenie w strukturę Energetyki. Z tym wiąże się ciągła prowizor-

ka i poczucie niepewności.

Faktycznie, takie długotrwałe zawieszenie nie może budować dobrej atmosfery.

Kolejnym czynnikiem tego stanu są wątpliwości związane z niektórymi inwestycjami, zwłaszcza sieci ciepłowniczych, wykonywanymi na rzecz spółki przez firmy zewnętrzne. Pracownicy mówią, że ich koszt jest zbyt wysoki.

Mówimy tutaj o setkach tysięcy złotych. Jeśli do tego dodamy złe wyniki finansowe osiągnięte zarówno w 2017, jak i 2018 roku, to całkowicie zrozumiałe stają się nasze obawy o stabilność miejsc pracy i przyzwoite wynagrodzenia.

Miejmy nadzieję, że wewnętrzne audyty, jakie często są przeprowadzane w obrębie Grupy Kapitałowej Polskiej Miedzi, wyjaśnią tę sytuację i rozwiążą wszelkie wątpliwości. Sądzę też, że uruchomiony w spółce Pracowniczy Program Emerytalny też powinien w istotny sposób przyczynić się do przywrócenia wśród załogi poczucia stabilizacji.

Faktycznie, wprowadzenie PPE spotkało się z bardzo dobrym odbiorem. Ludzie przychodzili do związku i dziękowali nam za upór

i konsekwencje w naszej walce o świadczenie pracownicze. Sądzę, że w tym miejscu należy wyraźnie podkreślić ogromną rolę Centrali ZZPPM. Trzeba przecież mieć świadomość, iż bez przejścia procedury sporu zbiorowego i podpisania porozumienia z zarządem KGHM o wprowadzeniu w całej Grupie Kapitałowej Polskiej Miedzi Pracowniczych Programów Emerytalnych zapewne w wielu spółkach nie byłoby tego sukcesu.

Nic tak nie działa mobilizująco na zarządy spółek Polskiej Miedzi jak łagodna perswazja właścicielska, czyli władz KGHM.

Jednak uważam, że nie należy spoczywać na laurach i dalej drażyć temat, dopominając się o podniesienie wysokości odpisu. Zaczęliśmy od minimalnej, czyli 3,5-proc. składki. Mam nadzieję, że w niedługim czasie uda się w WPEC Legnica tę wartość podnieść. Przecież atrakcyjny Pracowniczy Program Emerytalny może stanowić jeden z elementów polityki kadrowej wiążącej pracowników ze spółką na wiele lat.

Na zakończenie spytam o harmonogram związkowych imprez integracyjnych i sportowo-rekreacyjnych w 2019 roku.

Oczywiście, wzorem lat poprzednich, na powitanie lata zorganizujemy nasz festyn rodzinny. Jest to impreza, która cieszy się dużym powodzeniem. Rozważamy też udział w poszczególnych zawodach organizowanych przez Centrale naszego związku w ramach Spartakiady ZZPPM. Liczę, że wśród naszych członków obudzi się duch sportowy i uda się nam skompletować reprezentacje do poszczególnych dyscyplin. Przypomnę, że będzie to wędkarstwo, koszykówka, strzelectwo z KBS, łucznictwo, paintball i kręgle.

Życzę więc powodzenia i dziękuję za rozmowę.

Ach, co to był za bal

Panie w pięknych kreacjach, panowie w szykownych garniturach, wyśmienite potrawy i napoje oraz eleganckie wnętrza lubińskiego Hotelu Aston. Bal Noworoczny ZZPPM Energetyka można zaliczyć do bardzo udanych imprez związkowych.



GŁOSUJEMY NA NASZEGO STRAŻAKA

Od piątku, 18 stycznia, mieszkańcy Dolnego Śląska mogą oddawać swoje głosy w wielkim plebiscycie Osobowość Roku, wybierając osoby, które w 2018 roku wyróżniły się szczególnymi działaniami w różnych dziedzinach, osiągnęły sukces i znacząco założyły się dla lokalnej społeczności. Wśród nich jest nasz kolega, członek ZZPPM Energetyka Paweł Woźniak.

Kapituła konkursu, udzielając mu nominacji, doceniła jego wkład w życie lokalnej społeczności, a szczególnie propagowanie zasad udzielania pierwszej pomocy. Wzięta również pod uwagę zaangażowanie Pawła Woźniaka w działalność Stowarzyszenia Strażacy Wspólnie Przeciw Białaczce oraz zainicjowanie ogólnopolskiej akcji „Paczka dla Dzieciaka na Święta od Strażaka”.

Po uzyskaniu nominacji do konkursu kolega Paweł na swojej stronie Facebooka napisał:

Kochani, wydarzyła się rzecz dla mnie bardzo miła, niespodziewana, mianowicie osoba moja została nominowana do Plebiscytu Gazety Wrocławskiej jako osobowość roku 2018 w kategorii działalność społeczna i charytatywna. SERDECZNIE DZIĘKUJĘ i pozostaje mi prosić o wasze głosy, poniżej link do głosowania.

[https://gazetawroclawska.pl/.../osobowosc-roku-2018%2C10028.../...](https://gazetawroclawska.pl/.../osobowosc-roku-2018%2C10028.../)

Redakcja „Związkowca” serdecznie gratuluje nominacji i przyłącza się do apelu o oddanie głosów na naszego dzielnego kolegę.

Głosowanie w pierwszym etapie plebiscytu rozpoczęło się w piątek, 18 stycznia, i będzie trwać do środy, 13 lutego 2019 r., do godz. 21.00.

Głosowanie w finale rozpocznie się w piątek, 15 lutego, i potrwa do czwartku, 28 lutego 2019 roku. Na zwycięzców czekać będą dodatkowo statuetki i dyplomy oraz nagrody.

Laureaci w każdej kategorii, w każdym mieście i powiecie, zdobędą tytuły Osobowości Roku 2018 w swoim mieście lub powiecie. Dodatkowo wezmą udział w wojewódzkim finale, w którym w każdej kategorii plebiscytu zostaną przyznane tytuły Osobowości Dolnego Śląska 2018. Awansując do finału, laureaci z miast i powiatów zachowają zdobyte głosy.

A miało być tak pięknie

Na początku niech mi będzie wolno złożyć wyrazy głębokiego współczucia wszystkim dotychczasowym zwolennikom, sympatykom i wyborcom Prawa i Sprawiedliwości. Mogę sobie wyobrazić, jak się czują po ujawnieniu kolejnych afer z udziałem najważniejszych przedstawicieli tego ugrupowania. Wiem, że utrata zaufania bywa bolesna. Zwłaszcza gdy gołym okiem widać, jak składane przez ich idoli przysięgi, obietnice i deklaracje rozmijają się z rzeczywistością. A u wyborców pojawiają się wtedy kac moralny, zawstyżenie i niesmak.

W założeniu Prawo i Sprawiedliwość miało być przeciw ugrupowaniem ludzi nieskazitelnych, praworządnych i uczciwych. Wiernych chrześcijańskim wartościom oraz całkowicie oddanych ojczyźnie i narodowi. Takich, co to wszelką korupcję, hochsztaplerstwo i nepotyzm w życiu publicznym i gospodarce wypalać będą gorącym żelazem.

Tymczasem co chwila dowiadujemy się o kolejnym skandalu. Gdzie łapówki, szemrane interesy i zwykłe przekręty z udziałem elity władzy niszczą ten szlachetny wizerunek.

Rodzi się więc pytanie: ile jeszcze musi brudu wyciec, ile trupów powypadać z rządowych, poselskich szaf, aż obecnej władzy wyborcy pokażą czerwoną kartkę? Pamiętamy przecież, jak Platformą Obywatelską wstrząsnęła afera hazardowa i Amber Gold czy też podsłuch w restauracji Sowa i Przyjaciele. Nie lepiej było za czasów koalicji PiS z Samoobroną i Ligą Polskich Rodzin, gdy na światło dzienne wyplątała afera gruntowa.

Przy tym wszystkim rozmowa Rywina z Michnikiem to mały pikus.

Taśmy Kaczyńskiego nie pozostawiają złudzeń, kto i jak rządzi Polską. Po ich przesłuchaniu już chyba nikt nie ma wątpliwości, że faktycznym właścicielem lub głównym udziałowcem spółki Srebrna jest prezes PiS. Poseł i deweloper oraz nadpremier. Trzy w jednym. Prawdziwy geniusz. Rządzi Srebrną dokładnie tak samo jak kieruje polskim rządem. To znaczy nieformalnie, dyktatorsko oraz bez żadnej kontroli i odpowiedzialności.

Nepotyzm i korupcja obecnej władzy zdaje się sięgać najwyższych szczytów. Wielomiliardowa afera Skoków, skandal

w Komisji Nadzoru Finansowego, „drugie pensje”. 51 członków rządu Beaty Szydło – ministrów i sekretarzy stanu – otrzymało łącznie ponad 1 mln 46 tys. zł. Ponad 80 mln zł wsparcia z publicznych pieniędzy dla redemptorysty z Torunia. Korupcja w MON pod dyktando pupilka i protegowanego Antoniego Macierewicza – Bartłomieja M., niedawno zatrzymanego przez CBA i osadzonego w areszcie śledczym. To tylko nieliczne przykłady tej dobrej zmiany nielitościwie nam panującej już trzeci rok. Przekręty są robione wszędzie. W Radomiu i Gdańsku, Warszawie i Szczecinie. W dużych miastach i małych miasteczkach.

Również na naszym miedziowym podwórku nie brak przykładów zgnilizny i zepsucia rządzącej partii. Niedawno prasa ujawniła skandal związany z ustawianymi przetargami w KGHM. Bezpośrednio zamieszany w ten proceder był zatrudniony na stanowisku dyrektora technicznego COPI Karol Kos. Chrześniak Adama Lipińskiego, wiceprezesa PiS, bliskiego współpracownika Jarosława Kaczyńskiego i szefa partii na Dolnym Śląsku.

Wewnętrzne śledztwo w Polskiej Miedzi wykazało nieprawidłowości w trzech przetargach na zakup i dostawę sprzętu i oprogramowania o wartości 3,2 mln zł dla KGHM i spółek zależnych. W każdym z nich za każdym razem pośredniczył Karol Kos.

Gdy konfrontujemy się z przykrą i niewygodną prawdą, mamy tendencję do wypierania jej z naszej świadomości. Wolimy bowiem nie dostrzegać tego, co nas boli, zawstyżać czy niepokoi. Jednak wyparte myśli istnieją nadal w głębokiej podświadomości i mogą być przyczyną nerwic lub zaburzeń osobowości. Może więc lepiej jest przytomnie patrzeć na świat i z pełną świadomością kontrolować swoje reakcje na to, co dostrzegamy.

**RYSZARD
ZBRZYŻNY**

Przewodniczący
ZZPPM



OKIEM ANALITYKA

Był sobie chłopczyk, jednak czas szybko płynie, z bobaska słodkiego, co miał misia swego pluszowego, wyrósł generał, co armią całą bohaterko wadał. Żołnierzom swoim podarków nie żałował. Kupować śmigłowce, czołgi, karabiny, a nawet korwetę obiecał. Jednak jak w przysłowiu dawnym powiedziano, nadzieja matką głupich. Tak i wojacy z podarków nic nie zobaczyli. Jedyne, co generałowi pewnie do śmierci pamiętali będą, to przytulasia młodego, co go za nasze dukaty sobie przyspobił.

Misiaczka czasem jako ministra witano, medalami pierś obwieszano. Ciekawe tylko, za co nasz generał wspinał tak swego misia hołubi. Tego zapewne nigdy się nie dowiemy. Ja nawet wiedzieć nie chcę, bo zdrowszym od tej wiedzy na pewno nie będę. Misiek jednak źle skończył, przyszedł kolega, generała naszego i pluszaczka słodkiego w strasznych lochach uwięził. Zazdrośnym był zapewne. Gdyby tylko jeden generał miał pluszaczka swego, jakoś królestwo by nasze to wytrzymało. Jednak Misiewiczów jak słyszymy ostatnio wszędzie pełno. Nawet i w naszym księstwie

takich nigdy nie brakowało. Dowiadujemy się o nich przy afer okazji, a tych ostatnio coraz więcej nie tylko w internecie widzimy.

Chrześniak posta pewnego sławnego przetargi ustawia, firmę na milionowe straty naraża. Pochwalić się tutaj Wam muszę, że brat posta owego mnie kiedyś historii uczył. Belfer ów, jak do dziś pamiętam, demokratą wielkim się uważał. Zawsze powtarzał, że taka władza państwem rządzi, jakie jej społeczeństwo idee wyznawa.

Patrzę dziś z przerażeniem. Czy tacy rzeczywiście w większości jesteśmy? Nie przeszkadza nam nepotyzm, koleśostwo, miernoty na stołkach państwowych. Dziś wiedza wzięcie ma znikome, znajomości i koneksje bywają cenniejsze. Mierny, ale wierny ważniejszym się zdaje. Ja chyba do tych czasów nie pasuję. Niby rozumiem mechanizmy tej patologii społecznej dzisiaj tak modnej, ale w praktyce jakoś wykorzystać tej wiedzy nie umiem.

W firmie, co w niej pracować mi przyszło, wybory do Rady Pracowników raczono rozpisać. Jako szef związku naszego lobbować za kandydatami godnymi mi przyszło. Rada Pracowników to ciało pracodawcy

doradcze, ma w sprawach gospodarczych, rozwoju, strategii prezesa wspomagać. Więc jako idealista, człek ciut wykształcony, uznałem, że kandydatów godnych należy założyć przedstawić. Brałem pod uwagę wykształcenie, znajomość prawa i ekonomii, bo te wartości najważniejsze mi się wydawały. Ale i podejście do działalności społecznej też ważnymi były. Kolegialnie 7 kandydatów namaściliśmy, naprawdę osoby zaproponowane fachowcami najwyższej klasy zawsze były. Pracownikom walory tych osób szeroko przedstawiłem. Na merytoryczne aspekty główny akcent położyliśmy.

I co, zapytacie? Tu słowa mojego nauczyciela historii przywołać należy: „jacy jesteśmy, takich wybieramy”. Ideologia i populizm zwyciężyły. My wprowadziliśmy 3 osoby do Rady, konkurencji 4 osoby skutecznie wypromowali. Pewnie powiecie, że ci 4 lepszymi byli. Może i tak, ja stronnicy pewnie jestem.

Ale ważniejsze, jaki skutek wyborów. Konsekwencje są takie, że od ponad pół roku Rada tylko raz się spotkała i to tylko po to, aby się ukonstytuowała, przewodni-

czego i sekretarza wybrała. Nic od pracodawcy nie oczekuje, o nic nie pyta, doradzać godną się nie poczuwa zapewne. Od 3 miesięcy jako członek tej Rady na spotkanie nalegam, maile rozsyłam, argumenty przedstawiam. I co? I cisza, konkurencja 4 głosami dysponuje, więc terror większości stosuje i moje propozycje, kolokwialnie mówiąc, „cienkim sikiem olała”. No cóż, takie demokracji prawa, załoga wybrała. Czy wybierając, co robi wiedziała? Pewnie tu moja i kolegów wina, nie potrafiliśmy skutecznie swoich wypromować.

Dziwne tylko, że gdy mamy z prawem lub zdrowiem kłopoty, to uznanego mecenasa czy medyka szukamy. Płacimy za wiedzę i doświadczenie, a nie na partyjną przynależność patrzymy. Ale widać, gdy o osobiste sprawy walczymy, inny rozum mamy, niż gdy o wspólnym dobrze myślimy. Czy zawsze tak będzie? Nadzieję mieć trzeba, Polak mądry po szkodzi, więc następnym razem rozroczniejszy będzie. A co Wy myślicie? Chętnie posłucham. Bo to przecież tylko bajka była, w rzeczywistości pokrycia nie ma.

Analitk

BAJKI ZZA MIEDZI

Misie, nie zawsze pluszowe