



TERAZ IM WSZYSTKO  
PODPISZĘ I OBIECAM,  
CO TYLKO CHCĄ. DO KOŃCA ROKU  
JESZCZE DALEKO. MOŻE DO TEGO  
CZASU ZAPOMNĄ, O CZYM  
ROZMAWIALIŚMY.



ZA KILKA  
MIESIĘCY SPRAWDZIMY  
PRAWDOMÓWNOŚĆ  
TYCH PANÓW.

## TRAKTUJMY SIĘ POWAŻNIE

**Co prawda pod czujnym nadzorem ruchomych kamer i mikrofonów, ale rzekomo w atmosferze wzajemnego zrozumienia i szacunku, 27 lutego w siedzibie władz KGHM odbyło się spotkanie z liderami ZZPPM.**

Głównym tematem miała być ocena realizacji postanowień zawartych w porozumieniu podpisanym przez zarząd spółki i kierownictwo naszego związku w sierpniu ubiegłego roku. Przypominamy, iż dokument ten był wynikiem uzgodnień, do jakich doszło podczas rozmów, negocjacji i mediacji prowadzonych w ramach sporu zbiorowego. Część z nich miała zostać zrealizowana do końca 2017 roku. Nadeszła więc pora na analizę tego, co zrobiono i co jeszcze wymaga czasu. Jednak zdaniem przewodniczącego ZZPPM Ryszarda Zbrzyznego spotkanie pozbawione było merytorycznej podstawy. Zamiast faktów i poważnej debaty strona pracodawcy znowu zaserwowała nam festiwal mglistych zapowiedzi i obietnic. Co chyba zaczyna stać się tradycją.

– Jedyne punkt porozumienia dotyczący ilości przeszerogowań 25 proc. pracowników został spełniony – wyjaśnia przewodniczący. – W pozostałych sprawach przez prawie dziewięć miesięcy nic nie zrobiono. Oczekiwałem między innymi informacji o tym, na jakim etapie jest proces wdrażania Pracowniczego Programu Emerytalnego w spółkach Grupy Kapitałowej. W jaki sposób zarząd KGHM zamierza w 2018 roku zniwelować wpływ podatku od kopalni na wynagrodzenia pracownicze. Spodziewałem się też konkretnej rozmowy na temat uporządkowania i ujednoczenia we wszystkich zakładach systemu premiowania. Liczyłem na dyskusję na te-

mat zwiększenia wysokości odpisów na Zakładowe Fundusze Świadczeń Socjalnych. Niestety, wszystkie te problemy są wciąż zawieszona w próżni. Nadal słyszymy jedynie zapewnienia, że pracodawca będzie się starał i wciąż będzie próbował. Na takich podstawach trudno budować w firmie prawdziwy dialog społeczny.

### Obiecanki cacanki już nie robią wrażenia

Reprezentujący stronę pracodawcy dyrektor Andrzej Zbróg oświadczył, że zarząd nie

ma jeszcze zatwierzonego budżetu, więc dyskusja o wprowadzeniu PPE w Grupie Kapitałowej jest przedwczesna. Błysnął jednak wiedzą o tym, jakie spółki już mają wdrożony taki program, a jakie nie. Podobno zna też przyczyny takiego stanu. Trzeba przyznać, że jak na wielomiesięczną pracę badawczą, jest to imponujący dorobek menedżerski.

Podobnie wysoką wydajnością pracy wykazał się, mówiąc o problemie systemu premiowania. Podpisując porozumienie uzgodniono, iż do końca 2017 roku we wszystkich zakładach KGHM zostanie on ujednoczony,

uporządkowany i przejrzany pod kątem ewentualnych nieprawidłowości lub wręcz patologii. Tymczasem 27 lutego 2018 r., czyli dwa miesiące po wyznaczonym w porozumieniu terminie, zostaliśmy poinformowani o bliżej niesprecyzowanych zamiarach przetestowania w ZG Polkowice-Sieroszowice nowego regulaminu premiowania. Tamtejsze zakładowe organizacje związkowe nic na ten temat jednak jeszcze nie wiedzą. Nie wiadomo, na czym ma on polegać, kiedy zacznie być testowany ani jak długo ma trwać jego sprawdzanie.

*Dokończenie na str. 2*



## Koniec pracy na 6 h !?!

**O skandalu z mierzaniem temperatury w zakładach górniczych KGHM czytaj na str. 8**  
Przewodniczący ZZPPM Ryszard Zbrzyzny i przewodniczący ZZPPM Polkowice-Sieroszowice Piotr Lewandowski odsłaniają kulisy procedury zmiany przepisów dotyczących określania klimatu kopalnianego.

Zgodnie z zapisami ZUZP dla pracowników KGHM w kopalniach Polskiej Miedzi powinny być stosowane zasady mówiące o tym, że:

- temperatura powietrza w miejscu pracy nie powinna przekraczać 28°C przy wykonywaniu pomiaru termometrem suchym, a intensywność chłodzenia nie powinna być mniejsza niż 11 katastopni wilgotnych (Kw);
- w przypadku gdy temperatura powietrza mierzona termometrem suchym w miejscu pracy jest większa niż 28°C, a nie

przekracza 33°C, lub intensywność chłodzenia jest mniejsza od 11 katastopni wilgotnych, stosuje się odpowiednie rozwiązania techniczne dla obniżenia temperatury powietrza lub ogranicza się czas pracy do 6 godzin (liczony łącznie ze zjazdem i wyjazdem dla pracowników przebywających całą zmianę roboczą w miejscu pracy, gdzie parametry klimatyczne są przekroczone);

- w przypadku gdy temperatura przekracza 33°C, wydobycie musi zostać wstrzymane.

# O SYGNALISTACH, ABONAMENTOWCACH I BŁOGIEJ NIEWIEDZYZY

Rozmowa z przewodniczącym ZZPPM Polkowice-Sieroszowice  
**Piotrem Lewandowskim**

**Zacznijmy rozmowę od wyjaśnienia, kim są w Polskiej Miedzi sygnaliści i abonamentowcy. Niektórzy w biurze zarządu mają problem ze zrozumieniem tych pojęć.**

Raczej udają, że nie wiedzą, o co chodzi. Sygnaliści to ci, którzy dostają premie nie za swoje zaangażowanie w pracy, ale na przykład za donosy składane na kolegów lub też pomoc w tuszowaniu przypadków łamania lub naginania przepisów BHP. Abonamentowiec natomiast to ten, kto ma dobre układy ze swoim przełożonym i z tego tytułu może liczyć na dodatkowe profity, które nie są powiązane z wydajnością jego pracy. Szacuję, że w ZG Polkowice-Sieroszowice stanowią oni mniej więcej połowę dostających premie kwartalne. Z tego, co słyszę, to również w innych zakładach KGHM jest podobnie. **To zjawisko o ogromnej skali i trudno sobie wyobrazić, by odpowiedzialni za kształtowanie polityki kadrowej i płacowej w KGHM nie mieli świadomości tych patologii.**

Jest wiele osób, które chcą mieć święty spokój i wygodnie jest im tego nie dostrzegać. Dla nich najważniejsze jest, by w papierach wszystko się zgadzało. Patrzą więc na sprawozdania i statystyki i nie zawierają sobie głowy pytaniem: w jakim stopniu tabelki i wykresy odzwierciedlają rzeczywistość panującą w kopalni. Dzieje się tak na różnych szczeblach dozoru, zaczynając od sztygarów i kierowników, a kończąc na szefostwie zakładów i menedżerach w biurze zarządu. Gdy podczas niedawnego spotkania z dyrektorem Andrzejem Zbrógiem poruszyłem ten temat, początkowo udawał, że nie rozumie, o czym do niego mówię. Później domagał się podania konkretnych nazwisk tych, którzy się skarżą.

**...ale problem tkwi nie w tym, kto narzeka, ale na co skarży.**

Cały obecnie funkcjonujący system stwarza wręcz idealne warunki do wielu nieprawidłowości. Mobbing jest jedną z nich i niestety w kopalni rozwija się w najlepsze. Premie straciły już dawno swój motywacyjny charakter. Stały się narzędziem do budowania coraz bardziej ostrych podziałów i konfliktów. Pomijając kwestie etyczne i moralne, to również zagrożenie dla bezpieczeństwa pracy. Często ludzie, by dostać pieniądze, zmuszani są do drastycznego łamania przepisów BHP lub też niezgłaszania wypadków przy pracy. Najwyższa więc pora skończyć z tymi praktykami.

**Jednak ze strony dyrektora padła deklaracja szybkiego wprowadzenia w kopalni nowego pilotażowego systemu premiowania. Może jest więc jakaś iskierka nadziei na poprawę sytuacji.**

Chciałbym, żeby tak było. Jednak obawiam się, że ta zapowiedź ma bardziej wizerunkowy niż merytoryczny charakter. Nikt jeszcze nie przedstawił nam założeń nowego regulaminu, a dyskusja z dyrektorem pokazała, że bardzo słabo orientuje się on w realiach funkcjonowania obecnie obowiązującego regulaminu. Nawet nie wiedział, ilu pracowników otrzymuje premie C1 i jak w praktyce wygląda jej naliczanie. Stwierdził jedynie, iż uważa, że ludzie na przodkach faktycznie pracują w bardzo ekstremalnych warunkach i im w pierwszej kolejności należy się premia. Oczywiście trudno się z tym nie zgodzić, ale nie można też zapominać o wielu innych miejscach, gdzie jest równie ciężko. Idąc też dalej tym tropem powstaje pytanie, czy pracownicy na powierzchni nie będą mieli prawa do premii. Oni też dokładają się do końcowego wyniku produkcyjnego. Uważam, że

większość funduszu motywacyjnego powinna zostać przeznaczona na podniesienie stawek zasadniczych. Natomiast premie i nagrody powinny zostać ograniczone do naprawde wyjątkowych i nadzwyczajnych sytuacji. Cała ta dyskusja, kto i w jakim stopniu dokłada się do końcowego wyniku produkcyjnego, nie ma zbyt wiele sensu. Chora jest sytuacja, w której stawka zasadnicza stanowi tylko niewielki procent ogólnego wynagrodzenia.

**ZZPPM Polkowice-Sieroszowice domaga się też rozszerzenia w kopalni zasad programu operatorskiego również na inne grupy zawodowe. Co się za tym kryje i na czym ma to polegać?**

Jakiś czas temu dyrekcja zakładu stworzyła możliwość, w przypadku bardzo ciężkich prac, naliczania operatorom górniczym stawek wyższych, niż to wynika z ich grupy zaszerogowania. W naszej opinii ma to sens i dobrze się sprawdza. Jednak uważamy, że podobne zasady powinny dotyczyć innych grup zawodowych. Często przecież kotwiarze, taśmowcy, elektrycy czy mechanicy też muszą wykonywać zadania o wiele bardziej ciężkie, niż to wynika z ich zaszerogowania i mają prawo oczekiwać wyższej za to zapłaty. Wystosowaliśmy w tej sprawie pismo do dyrektora kopalni. Niestety, odpowiedź, jaką otrzymaliśmy, można określić jako zdawkową i pozbawioną głębszej refleksji. Sądzę więc, że trzeba będzie się zastanowić, jak bardziej dobitnie pokazać istnienie problemu i konieczność jego rozwiązania.

**Faktem jest, że w całym KGHM narasta presja płacowa. Podniesienie stawek przez zarząd spółki zgodnie z zapisami ZUZP o 6,1 proc. wydaje się niewystarczające. Zwłaszcza że wciąż obowiązujący podatek od wydobywania kopalin znacząco zaniża wysokość nagrody rocznej.**



Zmiana sposobu naliczania nagrody rocznej była jednym z postulatów ubiegłorocznego sporu zbiorowego ZZPPM. W sierpniu, podpisując porozumienie kończące spór, ze strony zarządu KGHM mieliśmy zapewnienie, że jeśli podatek nie zostanie zlikwidowany lub zmniejszony podczas tegorocznych negocjacji płacowych, wrócimy do tego tematu. Teraz okazuje się, że zarząd potrzebuje jeszcze więcej czasu.

**Na co?**

...i to jest pytanie. Grają na przeczekanie. Przecież miesięczne wynagrodzenia tych panów to często poziom rocznych dochodów pracowniczych. Są więc żywo zainteresowani utrzymaniem swoich stanowisk, jak długo to jest możliwe. Nie chcą więc narazić się swoim politycznym mocodawcom, którzy z jednej strony w najmniejszym stopniu nie zamierzają zmniejszyć obciążeń podatkowych nałożonych na Polską Miedź, a z drugiej strony robią wszystko, by podtrzymać w społeczeństwie wizerunek dobrej zmiany. Wszelkie spory i protesty pracownicze w ten obraz się nie wpisują, podobnie jak

przypominanie, jak pani Beata Szydło w trakcie kampanii wyborczej obiecywała zniesienie podatku. Przecież zgodnie z obowiązującą teraz polityką obecna władza realizuje zadeklarowane zobowiązania. Przynajmniej teoretycznie.

**To może trzeba będzie bardziej wyraźnie powiedzieć, że nie wszystko jest tak cudowne, jak media rządowe przedstawiają?**

Sądzę, że jeśli zarząd spółki nie zacznie poważnie szukać rozwiązania problemu, to będziemy musieli spytać pracowników, jaką drogę postępowania mamy w ich imieniu wybrać? Udawać, że wszystko jest w porządku, czy też protestować i manifestować nasze niezadowolenie.

**Zmieniając temat na bardziej przyjemny. Zorganizowanie przez ZZPPM Polkowice-Sieroszowice połączonej zakładowej i centralnej Karczmy Piwnej spotkało się z bardzo dobrymi recenzjami. Ludzie podkreślali, że masowy charakter imprezy, jej ciekawy scenariusz oraz sprawna realizacja spowodowały, że zabawa przerosła ich najśmielsze oczekiwania.**



# Traktujmy się poważnie

**Co prawda pod czujnym nadzorem ruchomych kamer i mikrofonów, ale rzekomo w atmosferze wzajemnego zrozumienia i szacunku, 27 lutego w siedzibie władz KGHM odbyło się spotkanie z liderami ZZPPM.**

*Dokończenie ze str. 1*

Na dodatek podczas dyskusji stało się jasne, że pan dyrektor nie ma wiedzy na temat wad obecnie obowiązującego systemu, jak również słabo się orientuje, jaka część załogi objęta jest systemem motywacyjnym CI oraz jak liczna jest załoga poszczególnych zakładów KGHM. Przy tak słabej znajomości problematyki kadrowej i płacowej aż strach się bać, myśląc, co może wpisać do rzekomo tworzonego nowego systemu motywacyjnego.

Równie niepokojąco wybrzmiały zapewnienia dyrektora Andrzeja Zbróga o staraniach zmierzających do zlikwidowania lub

zmniejszenia podatku od kopalni. Zarząd się stara, a załoga ma cierpliwie czekać na wynik tych zabiegów – trwa to już trzeci rok – tak można podsumować jego odpowiedź w sprawie konieczności zmiany sposobu naliczania nagrody rocznej, tak by obciążenia fiskalne nie rzutowały negatywnie na poziom wynagrodzeń w spółce. Zdaniem władz KGHM tegoroczny wzrost stawek o 6,1 proc. całkowicie powinien zaspokoić oczekiwania płacowe pracowników. Również nie powinni się oni spodziewać podniesienia odpisów na ZFŚS. Jest tam wystarczająca pula środków i nie ma potrzeby jej zwiększania.

W sierpniu 2017 roku dyrektor Andrzej Zbróg, podpisując porozumienie, mówił, iż dialog ze stroną społeczną jest jednym z priorytetów władz spółki. Podkreślał też, iż przynieść on może pozytywne rezultaty tylko wtedy, gdy będzie miał charakter stałego procesu opartego na budowaniu płaszczyzny wzajemnego zaufania. Zaznaczał, że bez spełnienia tego warunku nie będzie możliwe zrealizowanie żadnego z celów rozwojowych zapisanych w strategii KGHM.

Przebieg lutowego spotkania poświęconego realizacji przyjętych przez zarząd Polskiej Miedzi

uzgodnień płacowych i społecznych zdaje się stać w sprzeczności z jego ubiegłorocznymi deklaracjami. A może zmieniły się strategiczne cele rozwojowe naszej firmy i prezesom już nie zależy na zdrowych i partnerskich relacjach z załogą?

Zapewne temat ten będzie jednym z wiodących punktów poddanych pod dyskusję podczas marcowego posiedzenia Rady ZZPPM. Wiele wskazuje na to, że debata może mieć burzliwy charakter. Era lukrowania i pudrowania skrzeczącej rzeczywistości dobiega końca i warto, by zarząd Polskiej Miedzi brał to pod uwagę.

Takie były nasze wyjściowe założenia i miło to słyszeć, że zostały pozytywnie odebrane. Zwłaszcza że zapanowanie nad salą, na której bawi się ponad 600 osób, jest swoistym wyzwaniem. Uważam jednak, że wszystkie związkowe imprezy, jeśli mają mieć integracyjny charakter, powinny mieć możliwie szeroki zasięg. Zarówno te zakładowe, jak i ponadzakładowe. Jeśli odejmiemy od polityki zamykania się w wąskich kręgach znajomych królika i postawimy na budowanie szerokiej jedności, mamy szansę wiele wygrać. To szczególnie ważne zwłaszcza teraz, gdy coraz częściej spotykamy się z polityką budowania różnego rodzaju podziałów. Zarówno na płaszczyźnie politycznej, zawodowej, jak i finansowej.

**Skłóconym społeczeństwem łatwiej się rządzi.**

Dlatego właśnie trzeba się temu przeciwstawić na wiele różnych sposobów, także poprzez imprezy i zabawy związkowe o masowym charakterze. Również trzeba pamiętać, że im więcej osób, tym koszt jednostkowy bardziej spada i wygospodarowane środki pozwalają na więcej atrakcji.

**Czy mam rozumieć, że Karczmą Piwną ZZPPM 2018 też będzie organizowana przez liderów z Polkowic-Sieroszowic?**

Zobaczymy, jakie będą ostateczne ustalenia. Do Barbórki jest jeszcze trochę czasu. Teraz skupiamy się na naszym zakładowym kalendarzu. Chcemy, by dla każdego znalazło się coś miłego. Będziemy aktywnie uczestniczyć we wszystkich konkurencjach sportowych IV Spartakiady ZZPPM, szykujemy się do turniejów paintballu i wyścigów na torze gokartowym. Dla miłośników piłki nożnej będziemy chcieli zorganizować w maju wyjazd na mecz finałowy Pucharu Polski na Stadionie Narodowym. Natomiast nawiązując jeszcze do tematu imprez masowych, nasz tradycyjny festyn rodzinny „Żegnaj Lato, Witaj Szkoło” planujemy zorganizować wspólnie z kolegami z ZZPPM HML.

**Jestem przekonana, że wszystkie te imprezy będą okazją do świetnej zabawy. Dziękuję za rozmowę.**



**OKIEM ANALITYKA**

## Koszatek-Opatek, a może pyszatek?

„Pycha chodzi przed upadkiem, a wyniosłość ducha przed ruiną. Lepiej być pokornym z ubogimi, niż dzielić łupy z pyszałkami”. Już w czasach Salomona wiadano, że obnoszenie się ze swoją wyimaginowaną wiedzą, pozycją społeczną czy nadrzędnością służbową jest niegodziwością. W swojej związkowej „karierze” często spotykam się z osobami zarządzającymi wszelkiej maści organizacjami. W czasie rozmów, negocjacji ze zrozumiałych względów stoję po drugiej stronie barykady, wobec prezesów, dyrektorów czy pełnomocników. Życie nauczyło mnie jednego: im mój oponent jest bardziej opryskliwy, kłótniwy, a jego ego napompowane pogardą dla małych, tym jest uboższy intelektualnie. Swoje braki wiedzy zawodowej próbuje zakrzyczeć, przerywając wypowiedź, jednocześnie mówiąc: „proszę mi nie przerywać”. Ostentacyjnie bawiąc się najnowszym modelem prestiżowego telefonu, wszak wszyscy muszą zobaczyć, że stać go 5 tys. na zabaweczkę wydać. Oj, przepraszam, to nie on wydał, to firma zapłaciła.

Czy wyrolowanie załogi, niedanie podwyżek, premii czy innych należnych świadczeń jest powodem do dumy? Nie tej prawdziwej z dużej litery „Dumy”, odczuwanej z powodów chluby przynoszącej. A z motywów, które kojarzymy z pychą, arogancją i bufonadą. Już Sokrates głosił: „wiem, że nic nie wiem”, a ja dziś w XXI wieku z przerażeniem odkrywam, iż ludzi nieprzyznających się przed samymi sobą, że nic nie wiedzą, jest całe mnóstwo. Co gorsza, przyznając sobie prawo do przywoływania mądrzejszych od siebie do porządku, mówią o przyzwoitości. Tylko zapewne nie uznali za stosowne sprawdzić, co te określenia znaczą.

Ludzi inteligentnych cechą często idącą w parze z wiedzą jest cynizm. Ale jest to inteligencja pozorna, świadczy o niedojrzałości emocjonalnej. Jeden z profesorów kiedyś mnie uczących mawiał: „Jesteś mądry, to nie popisuj się wiedzą, słownictwo dostosuj do odbiorcy. To, że mówisz w sposób niezrozumiały, a słuchacz nie wie, o czym pierdzielisz, świadczy źle o tobie, nie o nim”.

Koszatek-Opatek też był mądry, a dał się wyprowadzić w pole zwykłemu liskowi Sadełko. Czy ktoś pamięta jeszcze tę bajkę? Zgubiła go pewność siebie i zarozumiałość. Pamiętajmy, każda wesz ma inną wesz, która krew z niej wypija. Przed będącymi na słabszej pozycji mądrzą się i z pogardą odnoszą. Może to ich sposób na odstressowanie, bo minutę wcześniej inna wesz krwi im upuściła, traktując z wyższością.

Może pora wrócić do starych praktyk w czasie negocjacji ze słabszymi, niemającymi za sobą sztabu prawników i doradców, traktować się wzajemnie z powagą i być przychylnym dla „przeciwnika”. Dążyć do kompromisu, a nie udowadniać swoją wyższość. Dziś to „ja” kimś pomiatam, jutro mną będą gardzić.

Margaret Thatcher związkowcami gardziła, wielu ze zwykłych robotników do nędzy doprowadziła. Żelazna Dama o niej mówiono, zmarła w zapomnieniu, a od konduktu pogrzebowego ludzie ostentacyjnie z pogardą się odwracali. Czy i „Ty”, dzisiejszy panie zawodowego życia i śmierci wielu pracowników, takiego końca sobie życzysz?

**Analityk**

# Zwycięska załoga INOVY

## Warto z nich brać przykład

**Podwyżki wynagrodzeń o 300 złotych dla wszystkich pracowników lampowni, uruchomienie Pracowniczego Programu Emerytalnego z 3,5-proc. odpisem, dodatkowe przeseregowania dla tych, których przez dwa lata pomijano – spór zbiorowy ZZPPM w INOVIE zakończył się wspaniałym sukcesem.**

Było to możliwe dzięki zdeterminowanej postawie pracowników skłonnych walczyć o godne warunki płacy przy jednoczesnym silnym wsparciu ze strony przewodniczącej ZZPPM INOVA Bożeny Tabiś i przewodniczącego ZZPPM Ryszarda Zbrzyznego.

Droga do tego sukcesu była jednak długa i trudna. Wynagrodzenia w INOVIE od lat są na bardzo niskim poziomie. Coroczne podwyżki niewielkie i często poniżej inflacji. Również świadczenia socjalne nie wyglądają imponująco. Tradycyjnie też wszelkie rozmowy na temat płac kończyły się stwierdzeniem ze strony władz spółki, iż firma nie ma pieniędzy, bo KGHM przy podpisywaniu kontraktów, mając pozycję dominującą, redukuje do absolutnego minimum ceny na świadczone przez INOVĘ usługi na rzecz Polskiej Miedzi. Apele, petycje i pisma wnioskujące o zmianę tej szkodliwej polityki właścicielskiej kierowane przez związki zawodowe do zarządu KGHM również trafiały w próżnię.

Trudno się w tej sytuacji dziwić, że wśród

załogi zaczęła narastać atmosfera napięcia i coraz częściej padało słowo „strajk”. Najgłośniej wybrzmiewało ono wśród załogi kopalnianych lampowni. Ich determinacja była szczególnie widoczna podczas spotkania z przewodniczącym ZZPPM Ryszardem Zbrzyznym i przewodniczącą naszej zakładowej organizacji Bożeną Tabiś. Efektem burzliwej dyskusji, do jakiej wówczas doszło, był list ostatniej szansy skierowany przez Ryszarda Zbrzyznego do prezesa KGHM Radosława Domagalskiego-Łabędzkiego. Napisał w nim między innymi: „*Panie Prezesie. Czy można obojętnie przejść obok faktu, że pracownicy obsługujący lampownie w zakładach górniczych, odpowiadający także za bezpieczeństwo pracy górników, zatrudnieni w warunkach szkodliwych dla zdrowia, zatrudniani w wolne soboty, niedziele i święta nie są w stanie zarobić kwoty minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę? A by być w zgodzie z obowiązującym prawem, do wysokości tej kwoty „laskawy pracodawca” dopłaca upo-*

*karzający pracowników tzw. dodatek wyrównawczy. Dodatek ten w wysokości kilkadziesiąt złotych lub więcej (w zależności od tego, ile brakuje do kwoty minimalnego wynagrodzenia) wypłacany jest już od wielu miesięcy zdecydowanej większości tej grupy pracowników. A dzieje się to w globalnej spółce KGHM Polska Miedź S.A., co często podkreśla Pan Prezes w swoich publicznych wystąpieniach!*

*To po prostu wstyd, Panie Prezesie.*

*Interwencja właścicielska jest tutaj nieodczuwalna, a wręcz natychmiast potrzebna”.*

W piśmie znalazło się też ostrzeżenie, iż zarząd ZZPPM INOVA sformułował w stosunku do pracodawcy żądania płacowe i odmowa ich spełnienia może być przyczyną rozpoczęcia w spółce sporu zbiorowego.

Tak też się stało i 28 lutego formalnie ogłoszono rozpoczęcie sporu pomiędzy ZZPPM INOVA a zarządem spółki. Do negocjacji zakładowy zarząd związku upoważnił między innymi przewodniczącą

Bożeną Tabiś i przewodniczącą Ryszarda Zbrzyznego oraz przedstawicielkę lampowni Marię Wawruch. Po tygodniu okazało się, iż w spółce znaleziono środki na realizację większości postulatów i panie pracujące w lampowniach przestały rozważać, jaka forma protestu będzie najbardziej skuteczna.

Mamy świadomość tego, że w podobnej sytuacji są też pracownicy innych spółek Grupy Kapitałowej KGHM. Sugerujemy im, by powyższą historię przeczytali ze szczególną uwagą. O nabrzmiewających problemach trzeba bowiem dyskutować, a nie zamykać je pod dywan, twierdząc, że nic innego nie da się zrobić. Również kłanianie się nisko dyrektorom i prezesom to droga donikąd. Wiele można dokonać, tylko trzeba wierzyć w zwycięstwo i się osobiście zaangażować. Lepsze wyniki w walce o poprawę warunków pracy i płacy osiągniemy również, gdy pozostałe związki zawodowe, zamiast nas recenzować, udzielą nam wsparcia.

## Czy w Energetyce dojdzie do sporu zbiorowego?

8 marca w spółce Energetyka zakończyły się fiaskiem negocjacje w sprawie wzrostu wskaźnika wynagrodzeń na rok bieżący. Pracodawca zaproponował podwyżkę w wysokości 200 złotych na osobę, naliczaną od 1 lipca. Jest to około 2-proc. wzrost płac. Wszystkie działające w spółce organizacje związkowe odrzuciły tak drastycznie niską ofertę. Firma jest w dobrej kondycji finansowej, corocznie uzyskuje zysk większy od zaplanowanego.

Nie zgadzamy się na kolejne deprecjonowanie wartości, jaką załoga wypracowuje. Średnio w kraju wzrost wynagrodzeń za rok ubiegły wyniósł ponad 7proc. W KGHM, spółce matce, ponad 6proc. Żądamy godnej i adekwatnej do wnoszonego nakładu pracy podwyżki płac.

Zarząd powinien na bieżąco analizować sytuację na rynku pracy. Planując budżet wynagrodzeń, powinien przewidzieć wzrost kosztów pracy, kierując się danymi przedstawianymi comiesięcznie przez GUS. Brak tego elementu w zarządzaniu skutkuje ucieczką naszych pracowników do innych firm. Zniechęca załogę do jeszcze efektywniejszej pracy i rozwoju zawodowego. Działa wręcz demotywująco. Ludzie odbierają propozycję pracodawcy jako obraźliwą.

Wszystkie działające w spółce organizacje związkowe podjęły decyzję o przedstawieniu pracodawcy oczekiwań załogi. Jest to minimum 6-proc. wzrost płac liczony od stycznia. Brak porozumienia skutkował będzie wejściem w spór zbiorowy. Liczymy na czynny udział załogi w dalszych krokach przewidzianych prawem.

Przewodniczący ZZPPM „Energetyka”  
Dariusz Mika

## Wyższe stawki dla wszystkich i dwa dodatkowe stanowiska górnicze

**W ramach tegorocznych negocjacji w sprawie ustalenia nowej wysokości składników wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych 5 lutego podpisany został Protokół Dodatkowy do ZUZP, na mocy którego zgodnie z regulacjami układowymi z automatu od 1 stycznia wszystkim pracownikom KGHM podniesione zostały stawki o 6,1 proc.**

Podkreślić należy, że wzrost ten nie jest wynikiem żadnego porozumienia z zarządem KGHM, bowiem przystąpił on do rozmów płacowych z propozycją 3-proc. podwyżki. Wobec takiej „szczodrości pracodawcy” uznaliśmy bowiem, że najbardziej korzystnym rozwiązaniem będzie zastosowanie mechanizmu ujętego w § 76 ust. 3 ZUZP dla prac. KGHM Polska Miedź S.A. polegającego na tym, że stawki płac zasadniczych w przypadku braku porozumienia rosną o wskaźnik liczony iloczynem 0,8 wskaźnika przyrostu miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kwartale roku poprzedniego. Po podłożeniu pod ten wzór konkretnych liczb tegoroczny wskaźnik wyniósł 6,1%. Tak też przeliczona tabela płac zasadniczych ujęta zo-

stała w podpisanym Protokole Dodatkowym do ZUZP.

W dokumencie tym znalazł się również zapis wprowadzający dwa dodatkowe dotąd niewystępujące stanowiska:

- kierowca pojazdów uprzywilejowanych z zaszeregowaniem do 12 kategorii,
- ratownik służby specjalistycznej z zaszeregowaniem do 13 kategorii.

Udało się więc wreszcie poprzez stosowną zmianę w ZUZP zrównać w prawach górników operatorów samojezdnych maszyn górniczych i maszyn górniczych przodkowych, ujednolicając zaszeregowania od 12 do 16 kategorii. Oznacza to, że wszyscy operatorzy zaszeregowani aktualnie na kategorii poniżej 12 od 1 kwietnia br. z mocy prawa otrzymają przynajmniej kategorię 12.



# Antydialog w KGHM Metraco – czyli rozmowy o wzroście wynagrodzeń

**8 marca na prośbę związków zawodowych działających w KGHM Metraco odbyło się spotkanie z zarządem spółki w sprawie postulowanego przez załogę wzrostu wynagrodzeń oraz wprowadzenia w firmie Pracowniczego Programu Emerytalnego. Jego przebieg powinien posłużyć jako przykład, jak nie należy prowadzić dialogu pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi.**

Już w pierwszych minutach okazało się, że władze spółki nie zamierzają wyjść na przeciw oczekiwaniom związków zawodowych. Prezes Przemysław Hopfer, niczym XIX-wieczny nauczyciel matematyki w wiejskiej szkole na tablicy niedbale naskicował tabelkę, która miała wykazać, iż postulat płacowy jest czystym absurdem nieumocowanym w ekonomicznej rzeczywistości. Pracownicy zarabiają więcej niż średnie wynagrodzenie w podobnych firmach i w związku z tym o podwyżkach powinni zapomnieć. Również niech zapomną o Pracowniczym Programie Emerytalnym, gdyż jest to teraz nieuzasadnione obciążenie dla KGHM Metraco. Na pociechę dodał jedynie, że być może w przyszłym roku będzie odgórnie wprowadzony obowiązek tworzenia w firmach Pracowniczych Programów Kapitałowych i wtedy siłą rzeczy temat sam się rozwiąże.

Niefrasobliwie prezes nie nadmienił, iż w przypadku PPE składki na indywidualne konta wpłaca wyłącznie pracodawca,

natomiast w przypadku PPK wpłaty dokonywane będą zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Dla załogi PPK będzie zdecydowanie mniej korzystnym rozwiązaniem. Za PPE przemawia też fakt, iż każdy uczestnik programu, odchodząc na emeryturę, może sam zdecydować, czy woli jednorazową wypłatę wszystkich zgromadzonych środków, czy też wybiera dożywotnie comiesięczne raty. W PPK ludzie nie będą mieli tak szerokiej dowolności dysponowania swoimi pieniędzmi.

W ocenie przewodniczącego ZZPPM KGHM Metraco Andrzeja Starzyńskiego podczas spotkania prezes prezentował lekceważącą postawę wobec załogi. Powinna ona ciężko pracować, zwiększać wydajność, obniżyć koszty, niczego w zamian nie oczekiwać i cieszyć się tym, co łaskawie pracodawca zdecyduje się dać. Podczas dyskusji pracownicy zostali podzieleni przez prezesa na produkcyjnych, którym ewentualnie można coś dać, ale tylko niektórym, i nieprodukcyjnych, którym z au-

tomatu nic się nie należy. Warto zaznaczyć, że takie dzielenie pracowników jest całkowicie sprzeczne z zasadami Kodeksu etycznego obowiązującego w spółce.

– Dowiedzieliśmy się, iż pan prezes w ubiegłym roku, mimo iż nie musiał, bo spółka była pod kreską, wspaniałomyślnie wypłacił premię roczną w wysokości 80 proc. stawki zasadniczej – wyjaśnia Andrzej Starzyński. – Wypomniął też tego roczną premię, która tylko dzięki jego hojności była większa niż w zeszłym roku. Zapomnił dodać, iż pieniądze te w pełni należały się ludziom, gdyż to dzięki ich ciężkiej pracy ubiegły rok firma zamknęła rekordowym kilkudziesięciomilionowym zyskiem. Na dodatek propozycję przedstawioną przez organizacje związkowe, by wynagrodzenia pracowników w 2018 r. wzrosły średnio o ok. 700 zł, skwitował stwierdzeniem: „śmierdzi mi to komuną i na pewno się na to nie zgodzę”.

Po długiej i bezowocnej dyskusji strona związkowa spytała się, czy zarząd ma jakie-

kolwiek propozycje wzrostu wynagrodzenia dla załogi. Odpowiedź, jaka padła, powinna zostać zapisana w jakimś rankingu absurdów menedżerskich. Jeśli bowiem pracownicy zrezygnują z nagrody rocznej, to dostaną wzrost wynagrodzenia. Co prawda mniejszy niż ta premia, ale zawsze to coś.

Druga opcja to podwyżki tylko dla części załogi. Na dodatek nie wiadomo, w jakiej wysokości.

Jedynym plusem tego spotkania było jeszcze silniejsze skonsolidowanie wszystkich organizacji związkowych. Sądzę, że teraz naszym następnym krokiem powinno być podjęcie działań zmierzających do wejścia w procedurę sporu zbiorowego. Nie widzę innego sposobu na podniesienie załódze wynagrodzeń. Tym bardziej że już następnego dnia po spotkaniu zarząd podjął energiczne działania w spółce zmierzające do podzielenia i skłócenia załogi. Uważam, że najwyższa pora skończyć z tą chorą sytuacją i poprawić atmosferę w firmie – podsumowuje Andrzej Starzyński.

## NIE WIEDZĄ, CO PODPISALI?

**Porozumienie to nie to samo co Protokół Dodatkowy do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników KGHM**

Pierwszy dokument ma charakter uzgodnienia dotyczącego między innymi warunków płacy, pracy czy też poziomu świadczeń socjalnych. Protokół Dodatkowy natomiast to nic innego jak akt wykonawczy wprowadzający w życie zapisy zawarte w Porozumieniu lub w ZUZP.

Piszemy o tym w kontekście tegorocznych negocjacji w sprawie ustalenia nowej wysokości składników wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych na 2018 r.

W oficjalnych komunikatach KGHM spółka wprowadzała bowiem w błąd opinię publiczną, informując o sukcesie negocjacyjnym zakończonym podpisaniem ze stroną społeczną porozumienia. Faktycznie, podpisany został jedynie Protokół Dodatkowy do ZUZP. Wydawać by się mogło, że ta nieścisłość w nazewnictwie niczego nie zmienia, gdyż faktycznie, pracownicy otrzymują wyższe stawki. Jest to prawda, jednak tegoroczne podwyżki nie są wynikiem wspólnych usta-

leń związków zawodowych z pracodawcą, ale jedynie realizacją wynegocjowanych w 2016 roku nowych zapisów do ZUZP.

**Odwracanie kota ogonem – czyli jak sukces zarządu jest jego porażką**

Rozmowy płacowe, zgodnie z obowiązującym w spółce prawem, mogą przebiegać według dwóch scenariuszy. Jeden jest wtedy, gdy strona związkowa zdoła sformułować jednolite stanowisko i przekona do niego pracodawcę. Wtedy wzrost płac zostaje zapisany w stosownym porozumieniu parafowanym przez wszystkie strony ZUZP. Zazwyczaj w takim dokumencie znajduje się też klauzula mówiąca o tym, iż do końca roku strona pracownicza nie będzie zgłaszać żadnych dodatkowych postulatów płacowych.

Druga możliwość jest wtedy, gdy stronom nie udaje się wypracować konsensusu. Wtedy, zgodnie z brzmieniem § 76

ust. 3 naszego ZUZP, stawki płac zasadniczych rosną o wskaźnik liczony iloczynem 0,8 wskaźnika przyrostu miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kwartale roku poprzedniego.

Zmiana stawek wyliczonych zgodnie z opisanym mechanizmem nie wymaga podpisywania żadnego porozumienia, a jedynie protokołu dodatkowego. Jest to dokument, który uruchamia nowy sposób wyliczenia stawek i nie blokuje związkowi możliwości formułowania w najbliższych miesiącach kolejnych postulatów płacowych. Taki automatyczny sposób corocznego wzrostu wynagrodzeń wynegocjowany został w 2016 r. i zastąpił wcześniej obowiązującą zasadę mówiącą o tym, że I kat. płac zasadniczych nie może być mniejsza od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Życie pokazało, że była to mądra zmiana. Gwarantuje ona wyższy przyrost płac zasadniczych niż poprzedni i to na każdej kategorii osobistego zaszerogowania, a nie tylko na pierwszej.

By nie głosić publicznie herezji, wiedzę tę winni w końcu posiadać także niemi negocjatorzy reprezentujący niedawno powstały w jednej z kopalń tzw. żółty (dyrekcyjny) związek zawodowy.



**Związkowiec Zagłębia  
Miedziowego**

Gazeta Związku Zawodowego Pracowników  
Przemysłu Miedziowego, ISSN 2080-9905

*Exemplarz bezpłatny*

REDAKCJA: 59-300 Lubin

ul. M. Skłodowskiej 66

tel. (76) 84 61 030

REDAKTOR NACZELNA:

**Magdalena Żróbek**

– nona105@wp.pl

RYSUNKI: **Grzegorz Rożek**

– grzegorz.rozek@co.pl

WYDAWCA:

**Związek Zawodowy Pracowników  
Przemysłu Miedziowego**

www.zzppm.pl

DRUK: Polskapresse

oddział we Wrocławiu

**CO PIĄTY MIESZKANIEC GŁOGOWA, KTÓRY ZGŁOSIŁ SIĘ NA BADANIA SFINANSOWANE PRZEZ URZĄD MIASTA, MA W ORGANIZMIE PRZEKROCZONĄ NORMĘ ARSENU**

## ZBRODNIA JEST – SPRAWCY BRAK

Jesienią 2017 roku przeprowadzono badania na obecność arsenu w moczu mieszkańców Głogowa. W programie wzięło udział dwa tysiące osób. Okazało się, że prawie 28 proc. dorosłych ma przekroczone poziomy tego pierwiastka. Wśród dzieci te wyniki są na szczęście niższe. Przekroczenie odnotowano u 14 proc. Teraz eksperci ustalają, jaki to rodzaj arsenu –

organiczny czy nieorganiczny. To ważne nie tylko dla przeprowadzenia prawidłowych działań profilaktycznych i skutecznej detoksykacji, ale również ustalenia źródła znacznego przekroczenia poziomu tego pierwiastka w głogowskim powietrzu.

O sprawie obszernie informowaliśmy w poprzednim wydaniu „Związkowca”. Przypominamy jedynie, że norma stężenia arse-

nu to 6 ng na metr sześcienny powietrza. Tymczasem z danych Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska we Wrocławiu wynika, iż w 2016 r. średnia dla Głogowa wyniosła 12,6 ng, natomiast w 2017 r. już 30,23 ng. Ten nagły wzrost jest tym bardziej zastanawiający, że z początkiem ubiegłego roku w Hucie Miedzi Głogów z wielką pompą uruchomiony został nowocze-

sny piec zawieszinowy. Inwestycja kosztowała 3 mld zł i jak zapewniały władze Polskiej Miedzi, miała w znacznym stopniu rozwiązać problem emisji pyłów do atmosfery. Wiele wskazuje jednak na to, że nie tylko nie przyczyniła się do poprawy głogowskiego powietrza, ale wręcz jeszcze bardziej je zanieczyszcza.

Gdy w październiku ubiegłego roku nowa instalacja z powodu awarii została zatrzymana na prawie miesiąc, stężenie arsenu w powietrzu dziwnym trafem okazało się jednym z najniższych w całym 2017 r. Specjaliści z KGHM pytani o tę zastanawiającą zbieżność udzielają wymijających odpowiedzi i nie widzą żadnej korelacji.

Jednak mieszkańcy Głogowa i okolicznych miejscowości swoje wiedzą. Nie mają wątpliwości, gdzie należy szukać sprawcy zatrutego powietrza i palcem wskazują na hutnicze kominy. Również rolnicy ze stowarzyszenia Pro-Natura obwiniają KGHM o skażenie ekologiczne. Jak informuje „Dziennik Gazeta Prawna”, stowarzyszenie wystąpiło do sądu o zbadanie, czy KGHM nie powinien być zobli-



gowany do poddawania się rzetelnej, zewnętrznej ocenie, jaki wpływ na środowisko i na zdrowie ludzi mają nowe hutnicze instalacje.

Rzeczniczka prasowa KGHM Justyna Mosoń przekonuje, że wszystkie instalacje hutnicze KGHM posiadają wymagane prawem pozwolenia i spełniają rygorystyczne normy dotyczące emisji zanieczyszczeń do atmosfery. Dodaje też, że Huta Miedzi Głogów pracuje od 2007 r. w oparciu o bezterminowe pozwolenie zintegrowane.

15 marca Wojewódzki Sąd Administracyjny będzie rozpatrywał skargę stowarzyszenia Pro-Natura. Również tego samego dnia Rada Nadzorcza KGHM ma wysłuchać wyjaśnień zarządu spółki w sprawie emisji arsenu do środowiska.

BB

Kancelaria Prawno-Finansowa

### RATUJEMY FRANKOWICZÓW

**Posiadasz kredyt w latach od 2004? Przyjdź na darmową analizę umowy kredytowej! Zyskaj zwrot kapitału nawet o 50% poprzez:**

BB

zmniejszenie wartości kredytu

BB

czyszczenie BIG i BIK

BB

zwrot nadpłaconych rat

BB

upadłość konsumencka i restrukturyzacja

BB

obniżenie rat kredytowych

BB

zwrot opłat likwidacyjnych z polis lokat

BB

zwrot składek ubezpieczeniowych od kredytów

#### JAK TO ZROBIĆ?

**ZADZWOŃ** i umów się na bezpłatne spotkanie z Radcą Prawnym lub prześlij na maila swoją umowę kredytową!

531 128 236

lub

533 300 428

Kancelaria Prawno-Finansowa  
ul. Armii Krajowej 10 (II piętro)  
59-300 Lubin  
e-mail: [biuro@k-pf.pl](mailto:biuro@k-pf.pl)

#### CO DODATKOWO OFERUJEMY?

Mamy również do zaoferowania Państwu kredyty konsolidacyjne oraz gotówkowe na najlepszych warunkach. Przykładowa symulacja:

KWOTA NETTO	100 000 ZŁ	150 000 ZŁ	200 000 ZŁ
OKRES SPŁAT	120 MŚC	120 MŚC	120 MŚC
RATA	1230 ZŁ	1830 ZŁ	2450 ZŁ

Niniejsza treść nie stanowi oferty w rozumieniu art. 66 Kodeksu cywilnego. RRSO dla kwoty kredytu 100 000 zł na okres 120 miesięcy wynosi 7,5%

**WYPOŻYCZALNIA QUADÓW**

**ORGANIZACJA IMPREZ**

wynajem.quadow@wp.pl

Guzice 7 / k. Szybu R-9

669-959-754

4 TORY DO JAZDY

QUADY DLA DZIECI I DOROSŁYCH

**PAINTBALL ZONE**

- IMPREZY FIRMOWE  
- WIECZORY KAWALERSKIE  
- SPOTKANIA W GRONIE ZNAJOMYCH

**ZAPRASZAMY 783 028 169**  
[p.zone@wp.pl](mailto:p.zone@wp.pl)

**BIEDRZYCHOWA**  
4 KM OD POLKOWIC



## IV SPARTAKIADA ZZPPM ROZPOCZĘTA

3 marca 2018 r. na legnickiej kręgielni w Galerii Piastów odbyły się pierwsze rozgrywki w ramach IV Spartakiady ZZPPM. Wystartowało 14 czteroosobowych ekip reprezentujących struktury naszej organizacji działającej w oddziałach i spółkach Grupy Kapitałowej KGHM.

W klasyfikacji drużynowej ostateczne wyniki ukształtowały się następująco:

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| 1. ZWR – 542 pkt                 | 8. ZG Polkowice-Sieroszowice – 335 pkt |
| 2. Huta Miedzi Legnica – 540 pkt | 9. Zakład Hydrotechniczny – 351 pkt    |
| 3. KGHM Zanam – 502 pkt          | 10. Centrala KGHM – 319 pkt            |
| 4. ZG Rudna – 451 pkt            | 11. WPEC w Legnicy – 314 pkt           |
| 5. Huta Miedzi Głogów – 443 pkt  | 12. MCZ – 309 pkt                      |
| 6. Energetyka – 413 pkt          | 13. JRGH – 295 pkt                     |
| 7. CIT INOVA – 404 pkt           | 14. ZG Lubin – 283 pkt                 |

W klasyfikacji indywidualnej aż trzech zawodników uzyskało po 148 pkt i zdobyło ex aequo pierwsze miejsce:

1. Dariusz Borowiec – ZG Rudna – 148 pkt
1. Dariusz Skwarek – KGHM Zanam – 148 pkt
1. Marek Szydłowski – Huta Miedzi Legnica – 148 pkt
4. Zbigniew Czubek – KGHM Zanam – 146 pkt
5. Kamil Buczek – ZG Polkowice-Sieroszowice – 135 pkt
6. Tomasz Ziobro – Huta Miedzi Legnica – 132 pkt

Następną konkurencją, w której będziemy rywalizować, jest strzelectwo kbks. Zawody zostaną rozegrane 14 kwietnia br. na strzelnicy sportowej Rudna – Gwizdanów.



Kancelaria Prawno-Finansowa  
mgr Bożena Bartoszewicz

## Czy masz już PIT-11 za 2017 ?

Jeżeli tak, to skorzystaj z kredytu gotówkowego lub konsolidacyjnego

**Kredyt na PIT-11**  
**Kwota do 200 000 zł**  
**Okres spłaty do 120 miesięcy**

**Miesięczna rata przy kwocie 100 000 zł już od 1230 zł**

Niniejsza treść nie stanowi oferty w rozumieniu art. 66 Kodeksu cywilnego. RRSO dla kwoty kredytu 100 000 zł na okres 120 miesięcy wynosi 7,5%

Kancelaria Prawno-Finansowa  
ul. Armii Krajowej 10 (II piętro)  
59-300 Lubin

tel : 531-366-696 lub 533-300-428  
e-mail: biuro@k-pf.pl

# Hokus pokus – było ciepło, jest zimno

W Układzie Zbiorowym obowiązującym w KGHM jest zapis jasno określający, w jakiej temperaturze kopalni obowiązuje normatywny czas pracy, przy ilu stopniach wprowadza się zmiany sześciogodzinne lub też wstrzymuje się wydobywanie do czasu przewietrzenia i ochłodzenia oddziału. Jest też jasno zdefiniowany sposób sporządzania pomiarów, to znaczy, że mają one być dokonywane przy użyciu termometru suchego.

Podobne regulacje obowiązywały też w górnictwie węglowym. Jednak w tym przypadku miały one charakter prawa ogólnego, a nie układowego. W lipcu ubiegłego roku rząd dobrej zmiany zmienił przepisy, wprowadzając nowe, określone skomplikowanym wzorem pojęcie „temperatury zastępczej”. Ten drobny zabieg spowodował, że bez faktycznego ochłodzenia klimatu w wyrobiskach kopalnianych raptem z dnia na dzień temperatura spadła o około 2°C.

Niestety, poprawa była tylko na papierze, bo w obiektywnej rzeczywistości nadal było tak samo gorąco. Jednak w dokumentacji można było wykazać, że wielu górnikom już nie przysługuje skrócony czas pracy, a tam, gdzie temperatura przekraczała 33°C, nagle praca stała się dopuszczalna.

Przydziarki do przeprowadzenia tego manewru w kopalniach KGHM również były czynione. Jednak nie zyskały one aprobaty związków zawodowych i tym samym niemożliwe było zmienienie zapisów ZUZP. A bez tego żadne ministerialne pomysły pogarszające załóżce warunki pracy nie mogą być wdrożone.

Wydawać by się więc mogło, że w Polskiej Miedzi o problemie można zapomnieć. Nic bardziej mylnego.

**W styczniu okazało się, że temat nadal jest aktualny. Na dodatek można przypuszczać, że od jakiegoś czasu pracownicy KGHM są oszukiwani przez władze spółki w sprawie faktycznej temperatury, jaka panuje na niektórych obszarach wydobywczym.**

Podejrzenia te zrodziły się za sprawą projektu rozporządzenia ministra środowiska likwidującego wprowadzone w życie ponad pół roku temu decyzje o określaniu klimatu kopalni za pomocą „temperatury zastępczej” i w to miejsce wprowadzające stare regulacje oparte na termometrze suchym.

## Prawda na jaw wychodzi

W uzasadnieniu do projektu podkreślono, że zmiana ta jest odpowiedzią na postulaty związków zawodowych domagających się przywrócenia procedur kontroli klimatu kopalni obowiązujących przed lipcem 2017 r., czego także domagał się ZZPPM.

Myli się jednak ten, kto sądzi, że wszystko idzie w dobrym kierunku. Rząd postanowił bowiem naprawić swój błąd i wraca do starych regulacji, które są społecznie akceptowane. Jednak w końcowych akapitach wspomnianego uzasadnienia znalazły się sformułowania, które powinny wzbudzić niepokój całego środowiska związanego z Polską Miedzią. Napisano bowiem, iż: „Rozporządzenie jako wyjątek proponuje utrzymanie konstrukcji temperatury zastępczej w zakładach górniczych stosujących maszyny samojezdne”.

Maszyny te są powszechnie stosowane w kopalniach rud miedzi, gdzie występują

szczególnie trudne i niebezpieczne warunki klimatyczne. Związane jest to z dużą głębokością eksploatacji (nawet poniżej 1000 m), wysoką temperaturą pierwotną górotworu (ponad 45°C) oraz wysoką wilgotnością względną powietrza (w przedziale od 70 do 100%). Te szczególne parametry klimatu kopalnianego przemawiają za utrzymaniem konstrukcji temperatury zastępczej dla tych zakładów górniczych. Dodatkowo należy wskazać, że w zakładach tych już od dawna dopuszczane było określenie warunków klimatycznych pracy poprzez wyznaczenie temperatury zastępczej klimatu.

Gdy to przeczytałem, początkowo przecierałem oczy ze zdziwienia. Nie mogłem bowiem zrozumieć, o co w tym chodzi. Przecież paragraf 15 naszego ZUZP zawiera zapis mówiący o tym, że przy określaniu klimatu w kopalni stosuje się pomiary termometrem suchym. Nigdy też jako strona ZUZP nie wyraziliśmy zgody na to, by za pomocą zmiany metodologii pomiarów pracodawca mógł wydłużać czas pracy lub prowadzić wydobywanie w obszarach, gdzie jest powyżej 33°C. Tymczasem minister środowiska jasno stwierdza, że w Polskiej Miedzi od dawna stosuje się pojęcie temperatury zastępczej, które formalnie legalizuje wydobywanie w normatywnym czasie tam, gdzie jest ponad 28°C. Dopuszcza też pracę na oddziałach, gdzie termometr wskazuje powyżej 33°C.

W mojej ocenie są dwie możliwości wyjaśnienia tej dziwnej i podejrzanej zarazem sytuacji.

Albo w ministerstwie popełniono błąd, albo rzeczywiście w Polskiej Miedzi, w ta-

jemnicy przed związkami zawodowymi, łamiąc regulacje ZUZP, do oceny klimatu kopalni stosowana jest „temperatura zastępcza”.

Stosowne pismo w tej sprawie już dwa tygodnie temu skierowałem do ministra środowiska. Kopia dostarczona też została do zarządu KGHM. Do tej pory wciąż czekamy na jakieś racjonalne wyjaśnienia.

Być może problemem będzie trzeba zainteresować Państwową Inspekcję Pracy oraz Wyższy Urząd Górniczy. Instytucje, które są w stanie sprawdzić, czy przy ocenie klimatu kopalń Polskiej Miedzi nie stosuje się jakiegoś czary mary tylko po to, by wykazać, że 28°C to zaledwie 26°C i w związku z tym ludzie powinni pracować nie 6, ale 7,5 godziny. Można też prowadzić wydobywanie na oddziałach, gdzie temperatura sięga 35°C.

Natomiast, odnosząc się do samego projektu rozporządzenia, uważam, że niedopuszczalne jest utrzymanie (jako wyjątek) konstrukcji temperatury zastępczej w kopalniach Polskiej Miedzi przy jednoczesnym odstępianiu od niej w innych zakładach wydobywczym? Nie można akceptować tego, by górników Polskiej Miedzi traktowano w sposób odmienny i mniej komfortowy niż innych górników w Polsce.

RYSZARD  
ZBRZYŻNY

Przewodniczący  
ZZPPM



OKIEM ZWIĄZKOWCA

## Jak pseudozwiązkowiec Szarek zdradza górników Polskiej Miedzi

Sądziłem do tej pory, że lata poświęcone działalności związkowej, podczas których widziałem wiele niegodziwości, prywaty czy też obłudy, spowodowały, iż niewiele spraw może mnie zdziwić lub zaskoczyć.

Z takim też przekonaniem pojechałem wydelegowany przez prezydium ZZPPM do Katowic. Zorganizowano tam z inicjatywy ministra energii spotkanie uzgodnieniowe w sprawie planowanej zmiany metodologii określania klimatu kopalnianego. W tym miejscu, bez wdawania się w nadmierne szczegóły, wyjaśnię jedy-

nie, że zamiarem władz jest zrezygnowanie ze stosowania pojęcia temperatury zastępczej i powrót do określania klimatu wyrobisk za pomocą termometru suchego. Dodam też, że rozwiązanie takie jest ze wszech miar godne poparcia jako bardziej korzystne dla górników. Ma ono jednak jedną bardzo istotną wadę. Minister środowiska nie chce, by obowiązywało ono w górnictwie miedziowym. Wydawać się więc by mogło, że nikt, kto reprezentuje interesy ludzi Polskiej Miedzi, nie opowie się za wprowadzeniem tak skonstruowanych regulacji. Dlatego

też nie dowierzałem własnym uszom, gdy usłyszałem, że uczestniczący w tej naradzie dyrektor KGHM Krzysztof Tkaczuk oraz Bogusław Szarek, przewodniczący NSZZ „Solidarność” z ZG Polkowice-Sierszowice zgodnym chórem poparli ministerialne pomysły wykluczenia górników miedziowych z planowanych zmian. Inaczej mówiąc, są za tym, by w naszych kopalniach ludzie pracowali dłużej w jeszcze wyższych niż dotychczas temperaturach.

Postawy dyrektora co prawda nie popieram, ale jeszcze jakoś mogę zrozumieć.

Jest przecież znany z tego, że od lat zawsze tańczy tak, jak mu aktualna władza zagra. Niepojęte jednak jest stanowisko rzekomego związkowca, przedstawiciela NSZZ „Solidarność” Bogusława Szarka.

Zdrada, obłuda, prywata i zakłamanie to słowa, które cisną się na usta, gdy pomyślę, że pod płaszczykiem związkowca nosi teczkę za dyrektorem, który dla własnych profitów skłonny jest skazać górników na katorżniczą pracę.

Przewodniczący ZZPPM  
Polkowice-Sierszowice  
Piotr Lewandowski