



WEŹ UDZIAŁ W GŁOSOWANIU

- **Zadbaj o własną przyszłość**
- **Wybieraj z rozwagą**



1

2



HAJDACKI Leszek
przewodniczący
ZZPPM O ZG/Rudna



3



ŁUKA Krzysztof
przewodniczący ZZPPM
O HM/Głogów



4

5

6



ZBRZYŻNY Ryszard
przewodniczący
ZZPPM



W DNIACH 17-18 MAJA

SPOTYKAMY SIĘ PRZED URNAMI WYBORCZYMI.

KORZYSTAJMY ZE SWOICH PRAW!

Pod znakiem świętego Floriana

Podziękowanie za hutniczy trud, podkreślenie przebytej drogi, wkład w budowanie potęgi Polskiej Miedzi oraz określenie perspektyw i zagrożeń to wiodące tematy, którym poświęcona była Hutnicza Akademia ZZPPM. Dzięki uprzejmości wóldarży Legnicy odbyła się ona w dostojnych murach niedawno odrestaurowanej zabytkowej Akademii Rycerskiej. W gronie zaproszonych gości byli między innymi prezydent Legnicy Tadeusz Krzakowski oraz przewodniczący OPZZ Jan Guz. Władze KGHM reprezentował dyrektor ds. techniczno-produkcyjnych HML Leszek Garycki. Uroczystość była ostatnią imprezą zamykającą obchody 25-lecia ZZPPM.

Podczas akademii grupa naszych koleżanek i kolegów została udekorowana honorowymi odznakami – Zasłużony dla Górnictwa RP, Za zasługi dla OPZZ, Za zasługi dla Górnictwa Ruchu Związkowego i Zasłużony dla ZZPPM. Najbardziej zaangażowani w związkową działalność dostali też od prezydium ZZPPM HML listy gratulacyjne. Szczególnie wzruszającym momentem było wręczenie przez Ryszarda Zbrzyznego sztandaru ufundowanego dla naszej zakładowej organizacji działającej w Hucie Miedzi Legnica.



Historia hutnictwa polskiej miedzi

W swoim wystąpieniu Ryszard Zbrzyzny podkreślił, że początki produkcji naszej rodzimej miedzi sięgają jeszcze czasów poprzedzających odkrycie w 1957 roku przez Jana Wyżykowskiego. Legnicka huta bowiem uruchomiła swoją pierwszą produkcję 24 grudnia 1953 roku. Z koncentratów ZG Konrad przetopiono w 1954 roku zaledwie 5 tysięcy ton miedzi. O rozwoju tego zakładu najlepiej świadczy fakt, iż jej obecne roczne moce produkcyjne przekraczają 100 tysięcy miedzi elektrolitycznej. Przewodniczący przypomniał też o początkach głogowskiej huty, które sięgają 1972 roku. Wówczas miała ona moce produkcyjne na poziomie 80 tysięcy ton miedzi elektrolitycz-

nej. Dzisiaj jest to wielkość przekraczająca 460 tysięcy ton. Również powody do dumy ma najmłodszy zakład w Orsku. Otworzono go 9 maja 1979 roku. Huta ta wytwarza na bardziej przetworzone produkty ponad 230 tysięcy ton miedzi pochodzące z Legnicy i Głogowa.

Ryszard Zbrzyzny zwrócił też uwagę na ogromne dokonania górniczej części Polskiej Miedzi. Wystarczyło tylko dwóch lat, by odkryte przez Jana Wyżykowskiego złoża zostały dokładnie zbadane i udokumentowane. Przez osiem lat zdołano też wybudować dwie kopalnie – ZG Lubin i ZG Polkowice – i uruchomić ZWR oraz staw osadowy. Największą natomiast kopalnię ZG Rudna budowano zaledwie przez 4 lata.

– To pokazuje ogrom pracy, jaką tysiące ludzi wykonało, by

stworzyć podwaliny obecnej Polskiej Miedzi. Jednak nie byłoby jej dzisiaj, gdybyśmy nie potrafili ramię w ramię stanąć w jej obronie podczas strajku w 1992 roku.

Dzisiaj panuje moda, by mówić, kto kiedy po jakiej stronie stał. Przypomnę więc, że podczas tamtych dramatycznych dni to ZZPPM był motorem sprawczym protestu. Ja osobiście kierowałem Międzyzakładowym Komitetem Strajkowym. Natomiast kierownictwo Solidarności, wbrew swoim szeregowym członkom, robiło wszystko, by obronić zarząd. Dzisiaj ci sami panowie stroją się w piórka walczących wówczas o zablokowanie sprzedaży polskiej Miedzi zachodniemu inwestorowi. Pomijają też milczeniem fakt, że zawsze, gdy krajem rządziła prawica, KGHM popadał w poważne kłopoty. Plany sprzedaży spółki firmie Asarco to niejeden tego przykład. W późniejszych latach rząd Akcji Wyborczej Solidarności zmniejszył udział Skarbu Państwa w KGHM o 10 proc. Doprowadził też do zadłużenia spółki na poziomie 2 mld zł. O spustoszeniach dokonanych przez prawicę w ostatnich latach już nie będę mówił. Wszyscy je dobrze pamiętamy. Najpierw jedna prawica pod wodzą koalicji PO-PSL wydere-nowała z KGHM na niedochodowe zagraniczne inwestycje ponad 20 mld zł. Do tego jeszcze uraczyła nas podatkiem od kopalni. Teraz druga prawica spod znaku PiS nie tylko nie zamierza likwidować tych obciążeń, ale jeszcze spokojnie patrzy, jak pogłębia się nasze zadłużenie. Ten poziom zbliża się już do 10 mln zł. Jednak zarząd KGHM nadal nie dostrzega tego problemu i nie pokazuje żadnych planów naprawczych.

Koleżanki i Koledzy!

Polska Miedź to jest nasze dziedzictwo, które dzisiaj musimy szanować i bronić, by go do końca nie zniszczono. Ta walka jednak może mieć różne oblicza. Nie tylko strajki i akcje protestacyjne. Zbliżające się wybory przedstawicieli załogi do Rady Nadzorczej KGHM to również jeden z jej elementów. Musimy bowiem być wszędzie tam, gdzie zapadają decyzje o przyszłości firmy i jej pozycji rynkowej – mówił Ryszard Zbrzyzny.

OPZZ docenia nasze dokonania

Podczas akademii nie zabrakło też ciepłych słów od przewodniczącego OPZZ Jana Guza. Do życzeń dla hutników dołączył też wyrazy uznania dla przewodniczącego ZZPPM Ryszarda Zbrzyznego za jego wieloletnią walkę na płaszczyźnie parlamentarnej o interesy pracownicze, związkowe oraz całego Zagłębia Miedziowego.

– Dzisiaj, gdy już go nie ma w Sejmie, działania OPZZ są znacznie ograniczone. Nie ma bowiem komu wystąpić z interpelacją poselską, upomnieć się o bardziej korzystne dla ludzi regulacje z zakresu prawa pracy lub wystąpić z inicjatywą ustawodawczą. Nie ma jednak tego złego, co by na dobre nie wyszło. Jego mandat poselski nie pozwalał bowiem mu kandydować do władz KGHM z wyboru załogi. Teraz już bez przeszkód może to zrobić. Trudno sobie wyobrazić lepszą kandydaturę. W całym ruchu związkowym, jaki znam, trudno znaleźć bardziej kompetentnego człowieka. Doświadczony parlamentarzysta, inżynier górnik i magister ekonomii. Z odwagą cywilną i swoim niezależnym stanowiskiem będzie doskonale reprezentował zarówno interes załogi Polskiej Miedzi, jak i samej spółki – mówił Jan Guz.

Końcowym akordem uroczystości było wystąpienie przewodniczącego ZZPPM HML Kazimierza Kraski.

– Jako gospodarz tegorocznej Hutniczej Akademii ZZPPM oraz Hutniczej Karczmy Piwnej pragnę z tego miejsca gorąco podziękować wszystkim przybyłym na nasze uroczystości. Słowa szczególnego uznania kieruję też pod adresem prezydenta Legnicy Tadeusza Krzakowskiego za umożliwienie nam organizacji naszego święta w tak pięknym i zabytkowym obiekcie, jakim jest Akademia Rycerska. Odbieram to jako szczególne wyróżnienie ze strony wóldarży miasta dla ludzi skupionych w szeregach ZZPPM.

Niech mi będzie wolno również złożyć wyrazy wdzięczności fundatorom naszego związkowego sztandaru. Jestem przekonany, że przyczyni się on do silniejszej identyfikacji całego naszego hutniczego środowiska – mówił do zebranych Kazimierz Kraska.

SPÓR ZBIOROWY W KGHM OGŁOSZONY, ROKOWANIA ROZPOCZĘTE

Czy będzie podpisane porozumienie, czy protokół rozbieżności?

Komunikat ZZPPM

W dniu 9 maja br. Prezydium Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego rozpoczęło ROKOWANIA z przedstawicielami Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. w sprawie realizacji zgłoszonych 11 kwietnia br. postulatów płacowych i socjalnych oraz dotyczących bezpieczeństwa pracy w Spółce.

ZZPPM podtrzymał zgłoszone postulaty oraz przedstawił szerokie ekonomiczne ich uzasadnienie, które nie zostało zakwestionowane przez przedstawicieli Pracodawcy.

Przedstawiciele Pracodawcy nie przedstawili konkretnych propozycji wychodzących naprzeciw realizacji zgłoszonych żądań oraz poprosili o przerwanie ROKOWAŃ celem dalszych konsultacji z Zarządem KGHM co

do możliwości zmiany dotychczasowego stanowiska odrzucającego nasze żądania.

Prezydium ZZPPM, prezentując konstruktywne podejście do toczącego się sporu zbiorowego, wyraziło zgodę na przerwanie ROKOWAŃ do 16 maja br. do godz. 11.00.

Do tego dnia oczekujemy takich propozycji Zarządu KGHM, które pozwolą nam zakończyć spór zbiorowy podpisaniem stosownego Porozumienia.

Lubin, 09.05.2017 r.

Przewodniczący ZZPPM **Ryszard Zbrzyzny**
Wiceprzewodniczący ZZPPM **Leszek Hajdacki**
Wiceprzewodniczący ZZPPM **Krzysztof Łuka**
Przewodniczący ZZPPM O/ZWR **Dariusz Sędzikowski**
Przewodniczący ZZPPM Energetyka **Dariusz Mika**

Dlaczego trzeba wziąć udział w wyborach?

Żebyśmy mogli zarządowi patrzeć na ręce. Byśmy mieli pełną i wiarygodną informację o planach spółki, jej sytuacji finansowej i zamiarach inwestycyjnych. By Polska Miedź tworzyła dobre, stabilne miejsca pracy w kraju, a nie na drugim końcu świata.

Dlaczego trzeba głosować na wszystkich trzech kandydatów ZZPPM?

Aby rządzący Polską Miedzią nie mogli rozgrywać członków Rady Nadzorczej z wyboru załogi do swoich celów. Dzielić ich na swoich i innych. Manipulować opinią publiczną.

Zarząd musi mieć świadomość, że będzie skutecznie rozliczany ze sposobu kierowania firmą.

Kolesiostwo i kumoterstwo przy decyzjach o podwyżkach i awansach będzie napiętnowane.

Nie będzie tolerancji dla łamania zasad BHP.

Trzech naszych członków Rady Nadzorczej z wyboru załogi, mówiących wspólnym głosem, pokaże rządzącym KGHM, że mają siłę olbrzymich rzesz pracowników, którzy w każdej chwili mogą podjąć skuteczną walkę o swoje miejsca pracy i o przyszłość swoich rodzin.

Dlaczego nasi kandydaci zapewnią najlepszą obronę interesów pracowniczych?

To ludzie, którzy potrafią być konstruktywną opozycją dla prezesów i dyrektorów. W pas się im nie kłaniają i wielokrotnie udowodnili, iż potrafią odważnie i skutecznie upominać się o prawa ludzi do godnych wynagrodzeń oraz wysokiego poziomu świadczeń socjalnych.

Nie postrzegają pracowników kopalni, hut i zakładów przeróbki poprzez pryzmat zestawień finansowych i produkcyjnych. Znają doskonale specyfikę i potrzeby każdego etapu głównego ciągu technologicznego.

Mają wiedzę dotyczącą funkcjonowania światowego rynku metali i zasad finansowych, jakie na nim obowiązują. Bezpieczeństwo pracy nie jest dla nich propagandowym hasłem, ale najwyższą wartością, którą za wszelką cenę trzeba chronić.

Stojący na czele drużyny ZZPPM przewodniczący związku Ryszard Zbrzyzny jest też gwarancją, że po każdym posiedzeniu Rady Nadzorczej załoga będzie systematycznie informowana o wszystkich istotnych planach i zamierzeniach władz KGHM.

Będzie domagał się opracowania, przedstawienia oraz realizacji długofalowej rozsądnej i realnej strategii rozwoju Polskiej Miedzi. Doprowadzi do rozliczenia utopionych 20 mld złotych w kanadyjskich i chilijskich inwestycjach.

Tak postępował, gdy był członkiem Rady Nadzorczej drugiej kadencji i tak będzie postępował, gdy teraz załoga powierzy mu ten mandat.

Nie może być tak, by garstka hochsztaplerów bezkarnie budowała swoje majątki za pieniądze ciężko wypracowane przez tysiące pracowników.

Bądźmy mądrzy przed szkodą, bo po szkodzie będzie za późno! Druga Quadra nie może się już powtórzyć.

Komunikat ZZPPM

Zawiadamiamy, że 10 maja dokonaliśmy rejestracji naszych kandydatów do Rady Nadzorczej, kolegów: Leszka Hajdackiego, Krzysztofa Łuki i Ryszarda Zbrzyznego. Dziękujemy wszystkim tym, którzy ich wsparli.

Liczymy na to, że w dniach 17–18 maja przy urnach wyborczych podpisy te zamienią się na Wasze głosy, które dadzą im mandat członków Rady Nadzorczej KGHM reprezentujących całą załogę Polskiej Miedzi.

Przypominamy, że każdy uprawniony będzie mógł na karcie wyborczej zakreślić trzy nazwiska.

Głosujcie na naszą drużynę. Razem będą bardziej skuteczni.

Jednocześnie ZZPPM apeluje o gremialny udział w wyborach. Nie pozwólmy na to, by inni decydowali za nas. Nieobecni nie mają racji.

Wiceprzewodniczący ZZPPM
Andrzej Kurek



**LESZEK
HAJDACKI**
przewodniczący
ZZPPM O ZG/Rudna



**RYSZARD
ZBRZYNY**
przewodniczący
ZZPPM



**KRZYSZTOF
ŁUKA**
przewodniczący ZZPPM
O HM/Głogów

W KGHM O/ZG Rudna pracuje od 39 lat. Od 16 lat pełni funkcję wiceprzewodniczącego w strukturze ponadzakładowej ZZPPM. Przez cztery kadencje reprezentował załogę Polskiej Miedzi w Radzie Nadzorczej spółki. Niepowołany do rady na VIII kadencję mimo dokonania wyboru przez pracowników. Była to kadencja, podczas której podejmowano nietrafione decyzje dotyczące inwestycji zagranicznych KGHM. Ma wykształcenie wyższe techniczne. Absolwent Wyższej Szkoły Zarządzania w Warszawie i Uniwersytetu Zielonogórskiego w zakresie zarządzania strategicznego i finansów. Ukończył studia podyplomowe na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego w zakresie prawa gospodarczego i handlowego oraz na Wydziale Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii Politechniki Wrocławskiej w zakresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Zdał egzamin przed Komisją Ministra Skarbu Państwa dla kandydatów do rad nadzorczych spółek Skarbu Państwa. Systematycznie pogłębia swoją wiedzę, a zdobytym doświadczeniem i umiejętnościami chętnie dzieli się z innymi.

Z Polską Miedzią związany od prawie 40 lat. Współzałożyciel ZZPPM. Jeden z głównych organizatorów strajku w obronie polskości Polskiej Miedzi, podczas którego stał na czele Międzyzakładowego Międzyzwiązkowego Komitetu Protestacyjnego. Był reprezentantem załogi w radzie nadzorczej KGHM drugiej kadencji. Absolwent Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Ukończył studia MBA (Master of Business Administration), uzyskując tytuł magistra ekonomii z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem. Studiował również na Politechnice Wrocławskiej, Wydział Górniczy, Podziemna eksploatacja złóż, gdzie uzyskał tytuł magister inżynier. Przez sześć kadencji Sejmu RP pełnił mandat posła ziemi dolnośląskiej. Reprezentował tam również ruch związkowy. Pracował m.in. w komisjach Skarbu Państwa oraz Finansów Publicznych. Autor licznych interpelacji poselskich i inicjatyw parlamentarnych dotyczących praw pracowniczych. Wielokrotnie też podczas debat zabierał głos w sprawach dotyczących Polskiej Miedzi i Zagłębia Miedziowego. Swoją walkę o zniesienie podatku od kopalni doprowadził aż do Trybunału Konstytucyjnego.

Od 32 lat zatrudniony w Hucie Miedzi Głogów. Ostatnio na stanowisku głównego specjalisty. Ma wykształcenie średnie. Przez sześć lat pełnił funkcję wiceprzewodniczącego ZZPPM w Hucie Miedzi Głogów. Od czterech lat stoi na czele zarządu tej zakładowej organizacji oraz w strukturze ponadzakładowej ZZPPM sprawuje funkcję wiceprzewodniczącego do spraw hutnictwa. Godny następca byłego przewodniczącego naszego związku w głogowskiej hucie Andrzeja Cieślaka. Doskonale zna i rozumie problemy hutników oraz specyfikę ich pracy. Ta wiedza z pewnością pomoże mu w szczególnie skutecznym reprezentowaniu interesów właśnie tej grupy zawodowej. W pracy związkowej stawia na budowanie rzetelnych i uczciwych relacji z pracownikami. Jest też zwolennikiem integrowania załogi poprzez liczne i różnorodne imprezy integracyjne, rekreacyjne i sportowe. Jest wrażliwy na ludzkie problemy i potrzebującym nigdy nie odmawia wsparcia.

„Zarząd abdykował, nie istnieje, praktycznie go nie ma w sferze społecznej”



Rozmowa z Leszkiem Hajdackim, wiceprzewodniczącym ZZPPM

Z końcem kwietnia ZZPPM wszedł w spór zbiorowy z zarządem KGHM? Czy naprawdę wykorzystaliście wszystkie możliwe instrumenty, zanim sięgnęliście po tak drastyczny sposób upominania się o swoje?

A co można innego zrobić, jeśli oczekiwania załogi nie są realizowane przez zarząd i na dodatek dialog społeczny w firmie zamarł? Od października ubiegłego roku ZZPPM systematycznie przysyła do zarządu pisma, zapytania o spotkanie dotyczące najpilniejszych problemów spółki i jej załogi. Jednak praktycznie pozostawiały one bez odpowiedzi. Owszem, odbyło się jedno spotkanie w ramach obowiązkowych negocjacji płacowych. Przy czym słowo „negocjacje” jest tu na wyrost. Nikt decyzyjny na spotkanie nie przyszedł. Takie podejście to nie tylko nonszalancja i brak szacunku, ale również do niczego nie prowadzi. **Ale jednak doszło do niewielkiego podniesienia stawek.**

Podkreślam, nie było i nie ma porozumienia w sprawie płac na ten rok. Nie było też negocjacji, bo nie było z kim negocjować. Zarząd podjął jednostronną decyzję, podnosząc stawki o 2,8 proc. Czyli dał o ułamek procentu więcej niż to wynika z ZUZP. Podpisaliśmy więc protokół z nowymi stawkami jako wymóg formalny, by skierować sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy celem rejestracji załącznika do ZUZP. Nie jest to jednak równoznaczne z podpisaniem porozumienia płacowego. W naszej ocenie wspomniane 2,8 proc. to zdecydowanie za mało. Jeżeli w spółce najważniejszą wartością są ludzie, co jest podkreślane przy wszelkich możliwych okazjach, to należy z tymi ludźmi rozmawiać. Jeżeli piszemy, mówimy, a nikt nie chce odpowiadać, to te frazesy a propos wartości załogi są tylko czczą gadką. Według mnie zarząd abdykował. Abdykował w obszarze społecznym. Jego nie ma, nie istnieje. Nie są prowadzone jakiegokolwiek rozmowy, zarząd unika odpowiedzi na wszelkie pytania. Czyli twórcą tego sporu nie jesteśmy my, lecz właśnie zarząd, który spowodował tę sytuację, unikając rozmów i odpowiedzi.



Spór zbiorowy to poważny krok. Żeby podjąć rękawicę, trzeba być gotowym na każdą ewentualność, w tym strajk jako ostateczność. Czy jesteście na to gotowi?

Często pada to pytanie, gdy związkowcy decydują się na spór zbiorowy. Podkreślam, spór zbiorowy to nie jest żadna chuliganeria. To jest wejście w prawa i obowiązki wynikające z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. I krok po kroku, zgodnie z prawem musi on być przeprowadzony. Oczywiście na końcu tej drogi załoga ma możliwość podjęcia akcji strajkowej, ale też może wejść z zarządem na ścieżkę sądową. Jeżeli więc zarząd nie zreflektuje się i nie zauważy, że problemem jest brak dialogu i co za tym idzie branie odpowiedzialności za zatrudnionych ludzi, to przekonana się, że jesteśmy silnym, dobrze zorganizowanym związkiem zawodowym zdolnym do przeprowadzenia strajku. Ale może być też tak, że władze zrozumieją nasz przekaz i wszystko zakończy się bez rozwiązań siłowych.

Przejdźmy więc do postulatów. Po pierwsze, ZZPPM domaga się dokonania jednorazowej wypłaty premii wyrównawczej w kwocie po 2000 zł. Dlaczego taka kwota i za co się ona należy?

Wyliczenie jest bardzo proste. Tyle właśnie wynosi różnica pomiędzy tym, co sumarycznie do-

stanie każdy pracownik w ramach nagrody za wypracowany zysk, a tym, co mógłby dostać, gdyby nie skandaliczny, rujnujący firmę i zniżający wynagrodzenia pracownicze podatek miedziowy. **Kolejna kwestia to dokonanie minimum 25 proc. przeszeregowania. Dotyczyć to ma zwłaszcza zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji.**

Wszystkie zakłady górnicze KGHM (co wynika ze statystyk, które przedstawił zarząd) mają najniższe wzrosty wynagrodzeń w ciągu ostatnich pięciu lat. Co prawda w kopalniach zarobki nieznacznie wzrosły, ale nie wynika to ze zmiany stawek, lecz z większej ilości nadgodzin. Kolejnym problemem związanym z przeszeregowaniem jest nowe zjawisko dławania ludziom tzw. upoważnień do wykonywania prac wykraczających poza zakres obowiązków wynikających z umowy o pracę. Pracodawca stosuje schemat: jeśli coś nie jest zakazane, to można. Podam przykład: dla górnika operatora samojezdnych maszyn górniczych przewidziane są widełki zaszerogowania osobistego od 11. do 15. grupy. Tymczasem takie maszyny obsługują górnicy zatrudnieni na stanowisku ślusarz-mechanik maszyn i urządzeń górniczych i są zaszerogowani w grupach od 8. do 14. Jak to możliwe?

Pracodawca wykorzystuje ich upoważnienia, które nabyli w wyniku zdania egzaminu i nie uznaje za stosowne dać im wynagrodzeń zgodnych z ich kwalifikacjami. W ten sposób zaniżane są wynagrodzenia. Doszło do takiej patologii, że dziś operatorzy maszyn przodkowych pracują na 9-10 grupach, a powinni na minimum 11. Taką elastyczność w zatrudnieniu wykorzystują też przełożeni do „motywowania”, a właściwie przymuszania ludzi do posłuszeństwa. Nagrodą jest praca na maszynie, bo dzięki temu zarobek będzie nieco lepszy, karą natomiast jest pozostanie na komorze i wykonywanie obowiązków ślusarza-mechanika ze znacznie mniejszą premią i bez preferencji. Podałem przykład z kopalni, ale problem zamiany stawek dotyczy wszystkich oddziałów spółki. To jest nieuczciwe i z tym należy walczyć. **Związek oczekuje też likwidacji tzw. premii motywacyjnej i wprowadzenia tych kwot do stawek płac zasadniczych „motywowanych” tą premią pracowników.**

W części uznaniowej regulaminu z roku na rok jest coraz więcej pieniędzy. Powoduje to taką sytuację, że pracodawca zarządza płacami na zasadzie „dam albo nie dam”. Chcemy więc przenieść część pieniędzy z tak zwanej części motywacyjnej do stawek zaszerogowania osobistego tych, którzy taką premię otrzymują. Nikt na tej zmianie nie może przecież stracić na zarobkach. Chcemy jedynie ograniczyć wpływanie pracodawcy na ludzi i traktowanie premii jako środka przymusu przy obłożeniach świątecznych czy też wykonywaniu prac, które można określić jako niebezpieczne.

Z powyższym można powiązać postulat polepszenia standardów bezpieczeństwa i komfortu pracy poprzez przestrzeganie norm obsad stanowiskowych oraz czasu pracy.

Dziś pracownicy, by przyzwyciężyć zarobek, godzą się na zbyt wiele. Są poddawani swoistemu przymusowi ekonomicznemu. Pracują więc w nadgodzinach i nie zawsze wykonują czynności, które zgodnie z prawem do nich należą. Ilość zatrudnionych spada, a produkcja jest coraz większa. Doszło

już do tego, iż w 2017 r. zaplanowano taką wielkość wydobycia, że to przerasta nie tylko możliwości ludzi, ale również infrastruktury. Praca w kopalniach będzie praktycznie przez cały rok, 7 dni w tygodniu, 24 godziny na dobę. To wszystko wpływa na spadek bezpieczeństwa pracy. Nie może być na to naszej zgody.

Pozostały jeszcze dwie kwestie, jedna z nich to dokonanie dodatkowego odpisu na ZFŚS w kwocie 500 zł na osobę.

Przypomnę, że za sprawą rządu PO-PSL z zamrożenie obowiązkowych odpisów na ZFŚS mamy do czynienia od 2012 r. A przecież z tego funduszu pieniądze przeznaczone są między innymi na takie świadczenia, jak: wypłata na pomoce szkolne, wypłata wczasowa, zapomogi, pożyczki mieszkaniowe, dopłaty do pobytu dzieci w żłobkach i przedszkolach, wypoczynku dzieci i młodzieży. Wysokość części tych świadczeń jest związana z wynagrodzeniami pracowniczymi. Płace, choć w niewielkim stopniu, ale jednak od tych pięciu lat wzrastają, a zatem należne pracownikom świadczenia też rosną. Po wypełnieniu wszystkich zobowiązań wynikających z ZUZP pieniędzy może zabraknąć na pomoc dla najbardziej potrzebujących części uprawnionych do świadczeń z funduszu socjalnego, jakimi są emeryci i renciści oraz ich rodziny. Na to pozwolić nie możemy.

Ostatnim postulatem jest wprowadzenie w spółkach Pracowniczego Programu Emerytalnego.

Skoro mamy gotowy program emerytalny, z którego korzystają pracownicy spółki matki, to dlaczego nie mogą do niego przystąpić załogi spółek zależnych. Spójrzmy prawdzie w oczy – ZUS to kolos na chwiejnych nogach, lada chwila zapadnie się w podstwach. Ludzie pozostaną bez emerytur lub będą mieć głodowe stawki. Dlatego już teraz zarząd KGHM jako odpowiedzialny pracodawca powinien jedną decyzją właścicielską zagwarantować lepszą przyszłość emerytalną wszystkim swoim pracownikom, a więc również tym zatrudnionym w spółkach grupy kapitałowej.

Z matematyką trudno dyskutować

Spór zbiorowy, jaki ZZPPM prowadzi z zarządem KGHM, oparty jest na sześciu postulatach. Naszym zdaniem są one całkowicie uzasadnione, oparte na konkretnych wyliczeniach. Pracodawca jest odmiennego zdania. Poziom płac w spółce uznaje za wystarczający i nie zgadza się z twierdzeniem, iż Wasze realne wynagrodzenia zamiast rosnąć, z roku na rok maleją.

Pozostałe organizacje związkowe w tym sporze nie wyrażają swojego zdania i przyjmują pozycję wyczekującą. Gdy już będzie wiadomo, kto tę walkę wygra, staną po jego stronie i ogłoszą się współautorami zwycięstwa.

Ośzczędźcie sami, kto ma rację, a kto robi Was w konia i jeszcze oczekuje od Was wdzięczności.

Zapraszam do wnikliwej analizy danych i wniosków, jakie z nich wypływają.

Postulat nr 1

Oczekujemy dokonania jednorazowej wypłaty premii wyrównawczej w kwocie po 2000 zł dla każdego pracownika. (Patrz tab. 1)

Postulat nr 3

Oczekujemy dokonania przeszerogowań na wyższe kategorie płac zasadniczych min. 25 proc. pracowników, szczególnie preferując zatrudnionych bezpośrednio przy wydobyciu rudy i produkcji miedzi i srebra. (Patrz tab. 2 i 3)

Tabela 2
Procent pracowników, którzy nie otrzymali przeszerogowania w ciągu 5 lat i nie byli obsadzeni na maksymalnych kategoriach.

ODDZIAŁ	
ZG Lubin	40,8%
ZG PS	26,1%
ZG Rudna	26,1%
HM Legnica	40,1%
HM Głogów	13,1%
HM Cedynia	24,6%
ZWR	25,5%
ZH	14,1%
JRGH	18,8%
COPI	29,3%
Centrala	43,0%
Razem średnio	27,9%

W ciągu pięciu lat większość pracowników z produkcji nie otrzymała należnych

przeszerogowań. Niska stawka to przecież „tani pracownik pracujący w nadgodzinach”.

Tabela 3
Średnia płaca bez nagród rocznych i godzin nadliczbowych w KGHM:

ODDZIAŁ	Średnia płaca w 2016 r.	Pozycja w KGHM
Centrala	10 397	1
COPI	7 048	2
ZWR	6 767	3
ZG Rudna	6 626	4
JRGH	6 606	5
ZG Polk.-Sier.	6 527	6
ZG Lubin	6 451	7
ZH	6 384	8
HM Cedynia	6 281	9
HM Głogów	6 270	10
HM Legnica	5 985	11
Razem średnio	6 676	

Pozostawiam zaprezentowane zestawienie w tabeli 3 bez komentarza. Jednak dane w nich zawarte wyraźnie pokazują, iż oczekiwanie 25 proc. przeszerogowań pracowników produkcyjnych nie jest jakąś wydumaną fanaberią, ale żądaniem zaprowadzenia w polityce płacowej KGHM sprawiedliwych zasad.

Zdrowie i życie czy pogoń za zyskiem pracodawcy – którą wartość wybieracie?

Bezpieczeństwo pracy jako nasz naczelną postulat to nie tylko represje, ale przede wszystkim organizacja pracy, wypoczynek po pracy, odpowiednie obsady stanowisk pracy. Powszechnie panująca presja na maksymalizowanie wydobywania i zatrudnianie pod przymusem ekonomicznym nawet w dni świąt państwowych zwiększa ryzyko wypadków. To jest nic innego jak grabieżcza gospodarka złożem oraz szafowanie ludzkim zdrowiem i życiem.

Tabela 4 potwierdza powyższe tezy. Mamy coraz mniej pracowników produkcyjnych, coraz więcej „białych wysokopłatnych kołnierzyków”, często przybywających do nas na sezon polityczny z odległych rejonów Polski, no i coraz większą produkcję przez 360 dni na 365 dni w roku. Czas na opamiętanie!

O innych postulatach w następnym wydaniu „Związkowca”.

Rada Nadzorcza jest nam potrzebna do skutecznej walki z patologią w zatrudnieniu i do sprawiedliwego podziału wypracowywanych przez załogę Polskiej Miedzi pieniędzy. Zysków przeznaczonych dla Polaków, a nie na pokrywanie strat za granicą oraz wielokrotnie wyższych płac zatrudnionych tam północno- i południowoamerykańskich pracowników. O tym wydaje się zapomniano. Czas niektórym przywrócić pamięć.

Ryszard Zbrzyzny
Przewodniczący ZZPPM

Tabela 1
Wynagrodzenia pracownicze w KGHM (dane w tys. zł)

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	Dynamika rok 2012=100
Wynagrodzenia osobowe	2 094 056	2 089 756	2 089 469	2 095 421	2 122 606	101,4%
Dodatkowa nagroda roczna	392 029,3	359 142,5	332 073	313 886	278 278,3	71,0%

Wnioski:

a) W ciągu 5 lat obniżono o prawie 30 proc., czyli o kwotę 114 mln zł, dodatkową nagrodę roczną. Średnio miesięcznie jest to w Waszych kieszeniach aż 474 zł mniej. Rocznie daje to kwotę 5688 zł.

Czy nasze oczekiwania są wygórowane? Chcemy przecież tylko 36 mln zł z zabranych nam 114 mln zł.

b) W ciągu 5 lat wynagrodzenia osobowe wzrosły tylko o 1,4 proc., czyli średnio na rok poniżej 0,3 proc. Mamy więc klasyczny spadek płac realnych.

Tabela 4
Zatrudnienie średnioroczne w KGHM (lata 2012–2016)

Lp. Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	Dynamika 2012=100	Różnica 2012-2016
1. Stanowiska nierobotnicze	4627	4704	4725	4713	4714	101,9%	+ 87
2. Robotnicy	13 940	13 861	13 561	13 442	13 462	96,6%	- 478

Hutnicy – gorący temat

W dyskusji o postulatach płacowych ZZPPM zgłoszonych do zarządu KGHM nie można pominąć głosu hutników. Stanowią oni ponad 20 proc. całej załogi i decydują o jakości końcowego produktu uzyskiwanego z wydobytej rudy.

Zdaniem wiceprzewodniczącego ZZPPM ds. hutnictwa Krzysztofa Łuki jest to środowisko, które ma wiele powodów, by czuć się dyskryminowane przez władze spółki.

– Analizując dane dotyczące średniej płacy ogółem wyraźnie widać, że w Polskiej Miedzi jesteśmy na końcu listy. W stosunku do górników zarabiamy o około 2 tys. zł mniej. Tak znaczną różnicę trudno racjonalnie wytłumaczyć. Przecież huta to nie sanatorium i warto, by o tym pamiętano przy tworzeniu zasad polityki płacowej. Wysokie temperatury, zanieczyszczone powietrze, chemikalia, pył i hałas to codzienność, z jaką mamy do czynienia. Kolejnym problemem jest malejący stan zatrudnienia. Dzieje się tak przy stale podnoszonych planach produkcyjnych. W efekcie często jeden człowiek musi obsługi-

wać kilka stanowisk pracy. Łatwo sobie wyobrazić, w jakim stresie i pośpiechu funkcjonuje. Ma to też swoje odzwierciedlenie w spadku poziomu bezpieczeństwa. Ograniczenie naboru nowych pracowników powoduje też, że odchodzący na emeryturę fachowcy często nie mają komu przekazać swojej przez lata zdobywanej wiedzy. A przecież to doświadczenie jest jednym z czynników decydujących o jakości wytopionego metalu. Często słyszę, że załoga stanowi najwyższą wartość naszej firmy. Jeśli tak jest, to z hutniczego punktu widzenia jest to mocno niedoszacowana wartość i przyszedł czas na korektę.



OKIEM ANALITYKA

Nikt z nas nie znosi być lekceważonym, pomijanym, marginalizowanym. A tak ostatnio, my, związkowcy, jesteśmy traktowani przez pracodawcę. Pisząc związkowcy, mam na myśli prawdziwych działaczy związkowych, a nie układnych, lojalnych wobec pana i władcy, jedynego nieomylnego prezesa. Patrząc, stojąc trochę z boku głównych negocjatorów podczas spotkań związkowych z prezesem KGHM, mam wrażenie, że część z tych liderów nie negocjuje lepszych warunków pracy dla swoich załóg, lecz bierze udział w konkursie na najlepszego lizusa. I to właśnie z nimi pan prezes chce się spotykać i rozmawiać. Tylko o czym, skoro oni się na wszystko z góry zgadzają i żadnych roszczeń nie wnoszą. A jedyną ich troską jest to, jak to postępowanie swoim członkom sprzedać, żeby się nie wypisali. Z tego, co widzę, to chyba straszą,

że mogło być gorzej, a dzięki nim jest przynajmniej tak jak było. Czyli do d..y.

Teraz pytanie: dlaczego się pan prezes nie chce spotkać z naszą organizacją? Jediną sensowną odpowiedzią jest stwierdzenie – bo się boi. I ma rację! Czy ja na jego miejscu wolałbym unikać ciężkich rozmów z merytorycznie lepiej niż ja obeznanym z Polską Miedzią opponentem? Jeżeli byłbym silnym liderem, czującym za plecami mocne wsparcie swoich mocodawców, to zapewne tak.

ZZPPM ma wielu silnych liderów. Ale dla uproszczenia skupię się na jednym, najważniejszym, bo przewodniczącym. Ryszard Zbrzyzny, wieloletni pracownik KGHM i przede wszystkim ZWIĄZKOWIEC z krwi i kości. Niejeden prezes sobie zęby na nim połamał i wielu nocy nie przespał, bo co oczy przymykał, to Zbrzyznego widział. Siła naszego związku wielokrotnie była udowodniana poprzez sukcesy w negocjacjach warunków pracy i płacy. Nasz

ZUZP, chyba jeden z najlepszych w tym kraju, opracowany i wynegocjowany był właśnie dzięki sile ZZPPM i jego przewodniczącego.

Z natury jestem osobą niekonfliktową, dążę tak długo jak tylko można do kompromisu i zadowalającego wszystkie strony sporu konsensusu. Taką też osobą jest nasz Przewodniczący, ale i ja, i on w momencie, kiedy się nas olewa, potrafimy udowodnić swoją siłę. Dlatego znając siebie, mogę zrozumieć Zbrzyznego, jego czasem przez wielu mylnie odbierane jako ustępliwość dążenie do porozumienia.

Dlatego uważam, że jedynym rozsądnym postępowaniem z taką osobą jak Zbrzyzny jest poważne go traktowanie. Nie mydlenie sobie i innym oczu, że te wszystkie działania naszego związku to gra partyjna nastawiona na odbudowę pozycji politycznej przewodniczącego. Naprawdę w konflikcie z zarządem KGHM chodzi jedynie o poważne traktowanie pracownika, jego wynagrodzenie i bezpieczeństwo pra-

cy. A jak to sprawdzić? Poważnie potraktować negocjacje, jeżeli dojdzie do porozumienia i obie strony osiągną porozumienie, czyli zawrą zadowalający wszystkich kompromis. Jeżeli jednak pracodawca nadal będzie jedynie udawał, że chce rozmawiać, to sam sobie wystawi laurkę.

Teraz właśnie jest ten czas, czas, kiedy obie strony powiedzą: sprawdzam. A my, załogi KGHM, ocenimy intencje obu panów, Prezesa i Przewodniczącego. Tylko i my musimy spełnić swój obowiązek i odważnie wyegzekwować swoje oczekiwania. A nie stać z boku i krytykować. Czekać, że ktoś za nas załatwi wszystko, a my w zamian zamiast mu podziękować, będziemy jedynie krytykować. Wiem, psychologia szeroko opisuje takie zachowania, nie lubimy być wdzięczni, wolimy myśleć, że wszystko zawdzięczamy sobie, że to my jesteśmy najlepsi. Ale czy sami jako pojedynczy pracownik możemy cokolwiek?

Analitik



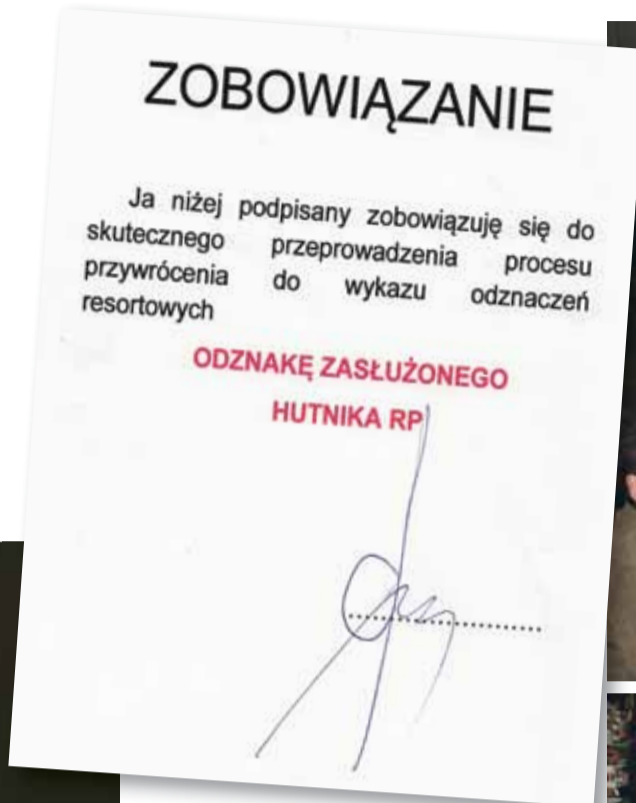
PRZERÓBKA I GŁOGOWSCY HUTNICY JUŻ WYBRALI

25.04.2017 r. odbyło się VII Sprawozdawczo-Wyborcze Zebranie Delegatów ZZPPM ZWR. Wynikiem jednogłośnie powierzono Dariuszowi Sędzikowskiemu. Kwiatami oraz serdecznymi brawami pożegnano, z powodu odejścia na emeryturę, dotychczasowego wieloletniego lidera naszej organizacji Adama Lemańskiego oraz jego bliskich współpracowników.

Dwa dni później podsumowania kadencji dokonali nasi koledzy z Huty Miedzi Głogów. Jak się należało spodziewać, absolutorium zostało udzielone oraz jednogłośnie dokonano reelekcji dotychczasowego przewodniczącego Krzysztofa Łuki. Wśród zaproszonych gości był wieloletni lider związku, obecnie emeryt, Andrzej Cieślak. W swoim wystąpieniu pogratulował on swojemu następcy takiego zaufania wśród członków naszej organizacji i wyraził nadzieję, że podobne poparcie uzyska on podczas zbliżających się wyborów na przedstawicieli załogi w Radzie Nadzorczej KGHM. Jednocześnie zaapelował do zebranych o głosowanie na całą drużynę ZZPPM.

HUTNICZA KARCZMA PIWNA

Karczma Piwna ZZPPM była kolejnym punktem związkowych obchodów Dnia Hutnika. Zgodnie z naszą związkową tradycją otworzył ją przewodniczący ZZPPM Ryszard Zbrzyzny. Prezesem powołanego Prezydium Piwnego w Sprawach Piwnych Nieomylnego został Kazimierz Kraska. Natomiast jego prawą ręką był Krzysztof Król. W ramach rywalizacji Tablic Prawej i Lewej przeprowadzono między innymi konkursy pieśni karczmejnej, siłowanie na rękę, turniej warcabów i wyjście w zjedaniu pierogów.



Ważnym elementem spotkania było wręczenie przez prezesa Karczmy przewodniczącemu OPZZ Janowi Guzowi wzorca odznaczenia hutniczego wraz z deklaracją, że podczas obchodów Dnia Świętego Floriana takie medale będą ofiarowane. Jan Guz własnoręcznym podpisem zaręczył, że skutecznie doprowadzi do ustanowienia stosownego odznaczenia resortowego. Trzymamy za słowo.



BB

Kancelaria Prawno-Finansowa
Bożena Bartoszewicz

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
pozostającego do spłaty

BB zwrot nadpłaconych rat

BB obniżenie rat kredytowych

JAK TO ZROBIĆ?

ZADZWOŃ i umów się na **bezpłatne**
spotkanie z Radcą Prawnym!

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

CO DODATKOWO OFERUJEMY?

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

KWOTA NETTO	100 000 ZŁ	150 000 ZŁ	200 000 ZŁ
OKRES SPŁATY	120 MSC	120 MSC	120 MSC
RATA	1244,99 ZŁ	1853,67 ZŁ	2363,49 ZŁ

Niniejsza treść nie stanowi oferty w rozumieniu art.66 Kodeksu Cywilnego.
Ma ona charakter wyłącznie informacyjny.

Po ostatniej tragedii w kopalni w ZG Polkowice-Sieroszowice, do której doprowadził pijany operator maszyny, zarząd Polskiej Miedzi z determinacją rozpoczął zwalczanie alkoholizmu w spółce. W zakładach ruszyły intensywne kontrole trzeźwości zarówno ludzi przychodzących do pracy, jak i kończących zmiany. Niestety, nie wszyscy pozytywnie przeszli te badania. Efekt – zwolnienia dyscyplinarne osób pod wpływem alkoholu oraz odwołania z pełnionych funkcji niektórych ich przełożonych. Dla jasności sprawy i rozwiania przypuszczeń, że jest to tylko akcja pokazowa, rzeczniczka prasowa spółki oświadczyła, że taka walka z alkoholem i narkotykami będzie nadal prowadzona.

Trudno nie przyznać racji. W żadnej firmie, a zwłaszcza górniczej i hutniczej, nie powinno być tolerancji dla tych substancji. Są one przecież przyczyną nie tylko obniżenia wydajności pracy, ale przede wszystkim wielu wypadków, w tym również śmiertelnych. To także tragedie

niu, jeśli nie dołączy się do tego działań prewencyjnych, to efekty tej walki nie będą imponujące. W tym kontekście warto też zadać pytanie o przyczyny. Czy zawsze wina leży po stronie pracownika, czy też może i pracodawca ma swoje za uszami. Co się takiego dzieje, że w Polskiej Miedzi ludzie na trzeźwo nie dają rady normalnie pracować? Może poziom stresu, z jakim załoga musi się zmagać, jest nadmierny i na dodatek przełożeni nie potrafią budować z podwładnymi właściwych relacji? Czy zarządzając ludźmi, zamiast formułować zrozumiałe i precy-

PRACOWNICY PODDAWANI PRESJI WCZEŚNIEJ CZY PÓŹNIEJ BĘDĄ MIELI POKUSĘ SIĘGNAĆ PO JAKIŚ DOPING.

wielu rodzin, które muszą zmagać się z problemem pijaństwa i narkomanii. Reagować więc trzeba. Na wszystkich możliwych płaszczyznach. Zgodnie ze starą zasadą: nie tylko ufać, ale również i sprawdzać. Jednak w moim przekonaniu,

zyczne komunikaty, opierają się wyłącznie na krzyku i zastraszaniu? Czy presja ekonomiczna na coraz większą produkcję jest tak ogromna, że zgubiono w tym wszystkich człowieka i jego elementarne potrzeby? Wielu, zwłaszcza słabszych

CO SIĘ TAKIEGO DZIEJE, ŻE W POLSKIEJ MIEDZI LUDZIE NA TRZEŻWO NIE DAJĄ RADY NORMALNIE PRACOWAĆ?

psychicznie, na dłuższą metę tego nie wytrzymuje.

W rozmowach ludzi nierzadko przewija się wątek częstych konfliktów oraz braku jasnych zasad nagradzania i karania. Mówi się o nadmiernym obciążeniu obowiązkami, niesprawiedliwych podziałach, np. ze względu na poglądy. Przy przyznawaniu premii i przeszerogowań faworyzowaniu tzw. swoich i prześladowaniu tzw. obcych. Panuje też opinia, że w środowisku wyższego dozoru abstynentów nie ma wielu. Może więc tak dla przykładu dyrektorzy, kierownicy i nadsztygarzy w pierwszej kolejności zaczną być sprawdzani. Pytanie tylko, kto w sytuacji stwierdzenia, że są po spożyciu, odważy się sprawie nadać bieg i ją upubliczni.

Kolejnym problemem jest kwestia nadgodzin. Państwowa Inspekcja Pracy zwracała na to uwagę. Nie można stale pra-

cować bez dnia wolnego na regenerację psychiczną i fizyczną. Pracownicy poddawani takiej presji wcześniej czy później będą mieli pokusę sięgnąć po jakiś doping.

Te pytania trzeba zadać i znaleźć na nie odpowiedź. Alkomaty i narkotesty w tym nie pomogą. Potrzebna jest dyskusja oraz rzetelne badania psychologiczne i socjologiczne wykonane tak, by dojść do prawdy, a nie tylko je odfajkować i zadowolili górę.

RYSZARD ZBRZYŻNY

Przewodniczący ZZPPM



NAJBARDZIEJ ATRAKCYJNY PRACODAWCA MARNUJE KAPITAŁ LUDZKI

Czy stać nas na taką rozrzutność?



OKIEM ZWIĄZKOWCA

Kilka dni temu ogłoszono, że KGHM znalazł się na czele prestiżowego rankingu na najbardziej atrakcyjnego pracodawcę 2017 roku.

Wydawać by się więc mogło, że Polska Miedź to nowoczesna firma, w której człowiek stanowi najwyższą wartość. Ludzie zatrudniani są zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i na godziwych stawkach. Zasady BHP są przestrzegane, zwierzchnicy odnoszą się z szacunkiem do podwładnych, a o awansie decydują nie znajomości i układy, ale kompetencje i zaangażowanie. Każdy też nie tylko ma możliwość budowania swojej osobistej ścieżki kariery zawodowej, ale również może liczyć w tym zakresie na szeroko zakrojoną pomoc pracodawcy.

Niestety, ten idylliczny obraz daleki jest od rzeczywistości, z jaką się spotykamy. Nasze postulaty zgłoszone do zarządu w ramach trwającego sporu

zbiorowego są wymownym dowodem na to, że problemy płac, przeszerogowań oraz bezpieczeństwa pracy pozostawiają wiele do życzenia. Podobnie jest z polityką kadrową i umiejętnym wykorzystywaniem potencjału ludzkiego. Często jest on bezmyślnie marnotrawiony.

NASZE POSTULATY SĄ WYMOWNYM DOWODEM NA TO, ŻE PROBLEMY PŁAC, PRZESZEREGOWAŃ ORAZ BEZPIECZEŃSTWA PRACY POZOSTAWIAJĄ WIELE DO ŻYCZENIA.

Nie ma miesiąca, bym nie pomagał kilku naszym członkom pisać podanie o przeniesienie na stanowisko zgodne z posiadanymi kwalifikacjami. Często dotyczy to na przykład pracujących od dłuższego czasu przy prostej obsłudze taśmociągu pomimo posiadanych

uprawnień do prowadzenia maszyn ciężkich. Pracodawca jednak z nieznanymi powodami zamiast w pierwszym rzędzie szukać operatorów wśród już zatrudnionych i obecnym z kopalnią woli przyjmować ludzi z zewnątrz, którzy

nigdy w niej nie pracowali. Zanim więc będą mogli samodzielnie funkcjonować, muszą sporo czasu spędzić na poznaniu zakładu i ukończeniu cyklu szkoleń.

Nie ma w tym żadnego sensu i logiki. Przecież zdecydowanie bardziej racjonalne byłoby zatrudnianie młodych

pracowników na stanowiskach niewymagających doświadczenia, a tym mającym już kilkuletni staż górniczy powierzać coraz bardziej odpowiedzialne zadania.

W ten sposób zarówno podniesiono by wydajność pracy, jak i obniżono koszty produkcji. Zapewne poprawiłby się też w kopalni poziom bezpieczeństwa. Czyżby to były nieistotne dla dyrekcji wartości? Może efektywne zarządzanie ludzkim kapitałem to proces, który ją przerasta? Wymaga bowiem pewnych umiejętności organizacyjnych i dokładnego planowania. Wprowadza też więcej transparentności do polityki personalnej i niszczy skostniałe układy.

MIECZYŚLAW GRZYBOWSKI

Przewodniczący ZZPPM Polkowice-Sieroszowice

