



CZY ZWIĄZKI ZAWODOWE SĄ NAM POTRZEBNE?

TAK ALE TYLKO TE AUTENTYCZNE

Gdybyśmy funkcjonowali w firmie, w której ludzi zawsze traktuje się z należnym szacunkiem, uczciwie im płaci za wykonaną pracę, nikomu nie ogranicza możliwości awansu oraz nie dopuszcza do jakiegokolwiek formy mobbingu – działania związków zawodowych nie miałyby racji bytu. Nie byłoby przecież potrzeby walki o przestrzeganie praw pracowniczych i przepisów BHP. Wszelkie rozmowy o wysokości wynagrodzeń czy też zakresie świadczeń socjalnych również byłyby zbędne. Niestety, w dzisiejszych czasach jest to wizja świata, o jakim możemy jedynie pomarzyć. Brutalna rzeczywistość, z którą się na co dzień zderzamy, wygląda zupełnie inaczej.

Przedsiębiorca nastawiony na maksymalizację zysku załogę postrzeże w kategoriach kosztu produkcji, który powinien być jak najniższy. Działający w jego imieniu menedżer jak tylko może zaniża więc wynagrodzenia, redukuje świadczenia socjalne i przyryka oko na łamanie zasad bezpieczeństwa pracy. Na dodatek politykę kadrową opiera nie na budowaniu jedności załogi, ale na jej dzieleniu i szantażowaniu. Zasada jest też taka, że im niższych lotów kierownictwo, tym bardziej wyrafinowaną for-

mę mają te represyjne działania. Dzieje się tak na wszystkich szczeblach służbowej zależności.

Przy takiej filozofii związek zawodowy, który poważnie traktuje swoje podstawowe zadania – czyli obronę interesów pracowników – może być postrzegany nie jako partner społeczny, ale jako wróg i zbędny balast. Trzeba więc go albo zniszczyć i osłabić, albo w to miejsce wypromować organizację, która pod związkowym szyldem będzie w zarodku neutralizowała jakiegokolwiek formy protestu i niezadowolenia załogi.

Warto o tym pamiętać przy podejmowaniu decyzji, do jakiego związku się zapisać. Czy chcemy wspierać jakieś towarzystwo wzajemnej adoracji i nieformalne biuro podróży promowane przez dyrekcję zakładu, czy też szukamy organizacji, która rzeczywiście reprezentuje interes całej załogi.

Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego w swojej działalności właśnie takie cele uznaje za najważniejsze. Znalazły one swój konkretny wymiar zarówno w wielu zapisach Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, jak i strukturze funkcjonowania KGHM i spółek zależnych.

Dokończenie na str. 4, 5



GDY INNI TYLKO GADAJĄ, MY FAKTYCZNIE DZIAŁAMY

POROZUMIENIE Z ZARZĄDEM PODPISANE

Więcej przeszeregowań, rozpoczęcie procesu poprawy sposobu naliczania nagrody rocznej, zmobilizowanie zarządów spółek grupy kapitałowej do wprowadzenia PPE

To główne postanowienia porozumienia kończącego nasz spór zbiorowy z zarządem KGHM. Ostateczna treść dokumentu uzgodniona została 17 sierpnia podczas spotkania członków prezydium ZZPPM z dyrektorem naczelnym ds. zarządzania strategicznego KGHM Polska Miedź Andrzejem Zbrógiem. Mamy nadzieję, że przyjęte ustalenia zostaną szybko wdrożone w życie i załoga KGHM już nie będzie miała potrzeby ponownego wchodzenia na wojenną ścieżkę.

To, co już za nami i co nas jeszcze czeka

ZZPPM ogłosił spór zbiorowy w kwietniu br. Od tamtego czasu przeprowadzono całą serię negocjacji i mediacji. Gdyby teraz nie doszło do wypracowania kompromisu, jest bardzo prawdopodobne, iż po wakacjach w Polskiej Miedzi ogłoszone by zostało referendum strajkowe.

– Dobrze, iż ostatecznie obyło się bez konieczności podejmowania tak drastycznych działań – komentuje przewodniczący ZZPPM Ryszard Zbrzyzny. – Wszelkie referenda strajkowe i akcje protestacyjne nie sprzyjają rozwojowi. Nie jest więc, i nigdy nie było, naszą intencją wprowadzanie w firmie zamętu i dezorganizacji. Niemniej jednak nie wolno też zapominać o rozwiązywaniu problemów pracowniczych dotyczących sfery płacowej

i socjalnej. Cieszę się, że pogląd ten również pracodawca zdaje się podzielać. Świadczy o tym zarówno podpisane porozumienie, jak i deklaracja dalszych rozmów. To, co dzisiaj ustaliliśmy, jest bowiem jedynie rozpoczęciem długiego procesu przywracania w Polskiej Miedzi normalności. Wiele jest jeszcze do zrobienia. Zarówno w zakresie poprawienia struktury wynagrodzeń, jak i organizacji czasu pracy.

Dokończenie na str. 2

GDY INNI TYLKO GADAJĄ, MY FAKTYCZNIE DZIAŁAMY

POROZUMIENIE Z ZARZĄDEM PODPISANE



Dokończenie ze str. 1

Lista oczekiwań pracowniczych, na podstawie której związek sformułował postulaty sporu zbiorowego, została przedstawiona pracodawcy już w grudniu ubiegłego roku. Niestety, wówczas pozostałe organizacje ograniczyły się wyłącznie do przyjęcia postawy wyczekującej. Niektórzy ich liderzy podczas spotkań stron ZUZP jedynie dla przyzwoitości trochę pomarudzili, ale nie ośmielili się jednak przyjąć bardziej zdecydowanego stanowiska i stanąć po stronie ZZPPM. Być może, gdyby wtedy wykazali trochę więcej odwagi i zwarli z nami szeregi, udałoby się ugrać jeszcze więcej. Warto, by grupa stałych malkontentów i recenzentów wzięła to pod uwagę, zgłaszając swoje krytyczne uwagi.

Zaufanie i szacunek – kluczowe słowa

Dyrektor Andrzej Zbróg, podsumowując przebieg rozmów, podziękował naszej ekipie negocjacyjnej za profesjonalizm i zaangażowanie. Podkreślił również, iż dialog ze stroną społeczną jest jednym z priorytetów władz spółki. Jednak przyniesie on pozytywne rezultaty tylko wtedy, gdy będzie miał charakter stałego procesu opartego na budowaniu płaszczyzny wzajemnego zaufania. Bez tego nie będzie też możliwe zrealizowanie żadnego z celów rozwojowych zapisanych w strategii KGHM.

W pełni zgadzamy się z tymi stwierdzeniami i mamy nadzieję, że na początku 2018 roku nie będziemy ich musieli przypominać.

USTALENIA I DEKLARACJE

Pracowniczy Program Emerytalny dla spółek córek

Do końca tego roku mają być wyliczone skutki wdrożenia PPE w Grupie Kapitałowej. Gdy zestawienia będą już zrobione, wówczas zarządy spółek córek w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowym w 2018 roku podejmą decyzję o ewentualnym uruchomieniu Pracowniczego Programu Emerytalnego oraz wysokości odpisów na ten cel. Warto podkreślić, że ze strony dyrektora Andrzeja Zbróga padła zapowiedź, iż w przypadku, gdy jakaś spółka córka będzie miała problemy z wygospodarowaniem środków na wdrożenie PPE, spółka matka szczegółowo przejrzy sporządzone wyliczenia i sprawdzi zasadność innych wydatków.

Dodatkowe przeszerogowania dla pracowników KGHM

W kwestii dotyczącej przeszerogowania pracowników ustalono, że od 1 września br. nastąpi podwyższenie o jedną kategorię dolnych i górnych widełek obowiązujących na wszystkich stanowiskach. To oznacza, że około 1000 pracowników, w tym ponad 800 górników, otrzyma automatycznie podwyżkę o jedną kategorię osobistego zaszerogowania. Natomiast dla tych, którzy już mają maksymalne stawki, otwiera się możliwość dalszego awansu. W każdym przypadku będą to decyzje indywidualne. Ważne jednak, iż również na ten cel wygospodarowane zostały odpowiednie środki. W sumie na tegoroczne przeszerogowanie może liczyć maksymalnie do 25% zatrudnionych w oddziałach KGHM. Apelujemy też, by wszelkie ewentualne przypadki kumoterskiego rozdawnictwa awansów były zgłaszane do naszych zakładowych organizacji.

Nagroda roczna za wypracowany zysk oraz zwiększenie odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Pracodawca nareszcie zrozumiał i przyznał nam rację, iż podatek od wydobycia niektórych kopalni, obniżający podstawę wyliczenia premii, jest dla załogi bardzo krzywdzącym rozwiązaniem. By to poprawić, konieczna jest więc zmiana załącznika 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Nastąpić to ma podczas negocjacji ustalających wysokość wynagrodzeń na 2018 rok. Kolejnym tematem, jaki zostanie przy tej okazji wpisany do planu uzgodnień, ma być zwiększony odpis na ZFŚS. Również w tym przypadku za rządowe decyzje zamrażające odpisy obowiązkowe płaci załoga Polskiej Miedzi. Przebieg rozmów stron Układu będzie więc sprawdzianem szczerości zarządu spółki, mówiącego dzisiaj o konieczności budowania płaszczyzny wzajemnego zaufania.

Regulaminy premiowe

Zarząd zadeklarował, że do końca tego roku we wszystkich zakładach KGHM system premiowy zostanie uporządkowany i ujednoczony. Przy tej okazji poszczególne zapisy zostaną przejrane pod kątem ewentualnych nieprawidłowości lub wręcz patologii. Również w interesie pracodawcy jest, by premie nie były formą nacisku lub wręcz mobbingu, ale miały rzeczywistą wartość motywującą załogę do jeszcze bardziej wydajnej pracy.

Podatek od kopalni nie może być sflacany kosztem załogi

Wszystkie znaki na niebie i ziemi wskazują, że w 2018 roku podatek od kopalni będzie nadal obowiązywał. W tej sytuacji ZZPPM oczekuje od zarządu KGHM rozpoczęcia prac nad zmianą zasad naliczania pracownikom rocznej nagrody za wypracowany zysk. Tylko w ten sposób możliwe bowiem będzie zrekompensowanie załodze Polskiej Miedzi negatywnych skutków tego obciążenia fiskalnego.

Pismo ZZPPM do prezesa KGHM Radosława Domagalskiego-Łabędzkiego

W protokole uzgodnień kończącym nasz spór zbiorowy zawarliśmy m.in. zapis odnoszący się do dalszego funkcjonowania podatku od wydobycia niektórych kopalni. Uzgod-

niliśmy tam, że w przypadku dalszego funkcjonowania tego podatku dokonamy stosownych zmian w obowiązującym w naszej Spółce prawie tak, by zrekompensować pracownikom utracone dochody z tego tytułu. W tych dniach otrzymaliśmy z Urzędu Rady Ministrów celem konsultacji projekt budżetu państwa na 2018 rok. Z treści tego dokumentu wynika, że rząd RP nie przewiduje w 2018 roku wprowadzania jakichkolwiek zmian w podatku od niektórych kopalni.

Opinia ZZPPM oraz naszej centrali związkowej OPZZ w tym zakresie będzie negatywna. Mając jednak doświadczenia z lat ubiegłych, z dużą dozą prawdopodobieństwa nie zostanie ona uwzględniona. Wszystko zatem wskazuje na

to, że także w 2018 roku nasza spółka będzie obciążona tym drakońskim podatkiem.

Uprowadzając zdarzenia, których prawdopodobieństwo zaistnienia jest ogromne, prosimy o podjęcie działań idących w kierunku opisanym w naszym porozumieniu, tak by pracownicy w 2018 kolejny już rok nie byli obciążani skutkami podatku od niektórych kopalni.

W załączeniu przesyłamy stosowne wyciągi z uzasadnienia do projektu budżetu państwa na 2018 rok.

Za Prezydium ZZPPM
Przewodniczący Ryszard Zbrzyzny
Lubin, 30.08.2017 r.

W POLSKIEJ MIEDZI ZASADA OGRANICZONEGO ZAUFANIA DO PRACODAWCY MUSI BYĆ STOSOWANA

Opowieść o tym, jak dyrekcja wyrolowała robotników

Przyjęło się twierdzić, że tam, gdzie jest porozumienie, tam nie ma krzywdy. Powszechne jest też przekonanie, że to na pracodawcy – a nie na załodze – ciąży obowiązek prawidłowej organizacji pracy i rzetelnego naliczania ludziom wynagrodzeń za wykonaną robotę. Również oczywiste wydaje się oczekiwanie, by odpowiedzialność za funkcjonowanie firmy w pierwszej kolejności spoczywała na kierownictwie, a nie szeregowych pracownikach. Za to przecież prezesi, dyrektorzy i liczna rzesza starszych specjalistów dostaje co miesiąc spore wypłaty.

Siedmioosobowa zorganizowana grupa przestępcza?

Niestety, w Polskiej Miedzi zasady te zdają się nie obowiązywać. Bolesnie przekonało się o tym czterech elektryków oraz ich bezpośredni przełożeni z Działu Głównego Energetyka w Hucie Miedzi Legnica. W czerwcu zostali oni dyscyplinarnie zwolnieni, bez zachowania prawa do okresu wypowiedzenia. Zdaniem pracodawcy, działając celowo i w porozumieniu, narazili hutę na znaczną stratę finansową. Ich grzechem głównym była w dobrej wierze akceptacja warunków płacy i organizacji pracy narzuconych przez dyrekcję zakładu. Jednak ten fakt, zapewne ze względów wizerunkowych, nie został przywołany w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę. Znalazły się tam natomiast stwierdzenia mówiące między innymi o utracie zaufania przez pracodawcę oraz zarzuty oszustwa, braku dbałości o mienie zakładu oraz wyrządzenie znacznej szkody finansowej.

Nadmienić trzeba, że rok wcześniej pod tym samym zarzutem, tj. nieprawidłowo naliczanego wynagrodzenia, wszyscy zostali ukarani naganą. Ponadto dodatkowo w stosunku do jednego z bezpośrednich przełożonych represje wzmocniono

zmianą (oczywiście na gorsze) jego warunków pracy i płacy. Na koniec od wszystkich zażądano zwrotu rzekomo wyludzonych poborów. Ludzie, nie poczuwając się do winy, wystąpili na drogę sądową. Sprawa jest w toku, więc trudno coś wyrokować. Najbliższe terminy rozprawy, podczas których odbędą się przesłuchania świadków, wyznaczono zostały na wrzesień i październik. Jednak znamienne jest to, że na marcowym posiedzeniu pełnomocnik pracodawcy się nie pojawił. Na pierwszej natomiast rozprawie zrobił wszystko, by przewodniczący ZZPPM HML Kazimierz Kraska nie mógł wystąpić w charakterze obserwatora postępowania sądowego. Czyżby obawiał się, że w ten sposób mogą przeniknąć do publicznego obiegu niezbyt korzystne dla dyrekcji informacje?

Do służbowych obowiązków wspomnianych elektryków należał nadzór, konserwacja oraz usuwanie awarii wysoko wyspecjalizowanych urządzeń elektrycznych niezbędnych dla sprawnego przebiegu całego procesu technologicznego. Od jakości ich pracy oraz pełnej dyspozycyjności w znacznej mierze zależało utrzymanie ciągłości przetopu koncentratów rudy. Pracowali więc w strategicznym dla huty miejscu, gdzie wszelkie niedoróbki lub też paraliż organizacyjny mogły skutkować koniecznością zatrzymania produkcji i narażeniem huty na milionowe straty finansowe. Na szczęście ze swoich obowiązków wywiązywali się wzorowo. Maszyny były należycie serwisowane, a ewentualne usterki usuwane możliwie szybko. Nawet w sytuacjach, gdy do awarii doszło w dzień świąteczny lub też na nocnej zmianie.

Sięganie za głową lewą ręką do prawego ucha

Elektrycy zatrudnieni byli w systemie jednozmianowym od poniedziałku do piątku od godziny 6.00

do godziny 14.00. Do tak ustawionej grafiki jednak nie chcieli doposażać się, często bardzo nowoczesne i skomplikowane, urządzenia hutnicze. Jak się jednak łatwo domyślić, w zakładzie produkującym 24 godziny na dobę i 7 dni w tygodniu mniejsze lub większe awarie zdarzają się o różnych porach dnia i nocy. W takich sytuacjach, by unik-



nąć niepotrzebnych przestojów, konieczna jest możliwość stałego i szybkiego wsparcia technicznego. To z kolei wiąże się z pełną dyspozycyjnością fachowców mogących usunąć usterkę, a ci, formalnie rzecz biorąc, są w pracy tylko podczas pierwszej zmiany. Tę oczywistą sprzeczność pomiędzy czasem pracy elektryków a potrzebą ich interwencji dyrekcja huty rozwiązała poprzez wprowadzenie dość karkołomnego sposobu naliczania im wynagrodzeń. Za podstawę wyliczenia wynagrodzenia przyjęto bowiem system czterobrygadowy. W ten sposób czterech elektryków otrzymywało miesięcznie w formie swistego ryczałtu za dyspozycyjność i nadgodziny około 600 zł więcej, czyli tyle, co koledzy z wydziału pracujący w systemie czterobrygadowym, na których nie spoczywał obowiązek stałej gotowości. Przysznają jednak, że rozwiązanie to, pomimo wyższych zarobków dla nich, było mocno niekomfortowe. Planując swoje uroczystości rodzinne czy też dalsze weekendowe wycieczki, musieli przecież uzgadniać, który z nich pozostaje na dyżurze i w każ-

dej chwili wezwany będzie mógł stawić się w zakładzie. Problemem też było ustalenie grafiku urlopów. Woleliby więc mieć pracę zorganizowaną faktycznie w systemie czterozmianowym. Jednak kto podskoczy dyrekcji. Pracodawca, wykorzystując swoją silniejszą pozycję, nie kwapił się do zmiany organizacji czasu pracy zgodnego z potrzebami

zakładu. Ocierając się o łamanie prawa pracy i przepisów BHP, nie musiał się bowiem martwić o problem nadgodzin lub też konieczność faktycznego zorganizowania służb naprawczych funkcjonujących 24 godziny na dobę, co jak się łatwo domyślić, zwiększyłyby poziom zatrudnienia.

Dobra zmiana – nie dla każdego

W Hucie Miedzi Legnica system działał co najmniej od 2007 roku i dotyczył różnych służb, nie tylko podległych pod Dział Głównego Energetyka. Jednak w większości przypadków wprowadzenie w marcu 2015 roku elektronicznej rejestracji czasu pracy zakończyło wreszcie ten proceder – tak twierdzi obecna dyrekcja. Niestety, dobra zmiana nie objęła czterech elektryków objętych fikcyjnym systemem. Nadal więc wieczorne i nocne awarie maszyn usuwały się same, a czterech elektrycy pojawiali się na terenie huty w swoim teoretycznie wolnym od pracy czasie zapewne w ramach zajęć rekreacyjnych lub aktywności towarzyskiej.

Tak się działo do połowy 2016 roku. Wtedy bowiem Departament Audytu i Kontroli wewnętrznej Centrali KGHM wpadł na trop afery i wykrył cały proceder. Nie całkiem przypadkowo, akurat w dobie dobrej zmiany nagle pojawiły się anonimowe do prezesa KGHM o rzekomej zorganizowanej grupie przestępczej w Wydziale Głównego Energetyka. Reakcja zarządu KGHM była błyskawiczna – audyt. Oczywiście winnymi zostali szeregowi pracownicy oraz ich bezpośredni przełożeni. Natomiast włos z głowy nie spadł nikomu z wyższego dozoru, służb kadrowych oraz samej dyrekcji. Hutę opanowała epidemia zbiorowej amnezji. Nikt słowem nie wspominał, że opisane kombinacje z rozliczaniem czasu pracy miały już wieloletnią tradycję i odbywały się za zgodą kierownictwa. Zanik pamięci był tym głębszy, im wyższy szczebel służbowej zależności. Co ciekawe, również i prezes KGHM zdaje się wypierać ze świadomości tę niewygodną prawdę. Tylko tak można sobie wytłumaczyć brak odpowiedzi na pisma, jakie wysłał do niego jeden z ukaranych pracowników. Być może człowiek ma zbyt krótkie nogi na tak wysokie progi jak zarząd KGHM. A może jakby wysłał anonim to więcej by wskórał?

Opisaną historię niech pracownicy Polskiej Miedzi potraktują jako ostrzeżenie. Tytuł „Pracodawcy Roku” oraz zapewnienia władz spółki o dużej roli wzajemnego zaufania w budowaniu prawidłowych relacji zarządu spółki z jej załogą wydają się bowiem mieć jedynie wizerunkowe znaczenie.

Pracodawcy natomiast sugerujemy, by bez zbędnych formalności rozwiązał konflikt, przywracając zwolnionych do pracy oraz płacił ludziom zgodnie z przyjętymi, logicznymi i transparentnymi zasadami. Uważamy, że jest to jedyne honorowe wyjście z tej żenującej sytuacji.

CZY ZWIĄZKI ZAWODOWE SĄ NAM POTRZEBNE? TAK... ALE TYLKO TE AUTENTYCZNE

Dokończenie ze str. 1

To dzięki naszej organizacji Polska Miedź nadal nie jest kontrolowana przez zachodni kapitał. Wciąż stanowi istotny element naszego majątku narodowego i jest głównym oraz stabilnym pracodawcą w regionie.

Tych wartości nikt nam nie dał w prezencie

Jest to wynik wieloletniej walki ZZPPM zarówno o utrzymanie polskości Polskiej Miedzi, jak i zapewnienie załódze warunków zatrudnienia zgodnych z najlepszymi standardami XXI wieku. Wyrazem tej walki były strajki, masowe demonstracje, pikety, zbiorowe akcje protestacyjne. Zaangażowani w nich byli zarówno działacze związkowi, jak i większa część pracowników. Do tego dochodziły też liczne inicjatywy ustawodawcze, którym patronował przewodniczący naszej organizacji Ryszard Zbrzyzny.

Nic jednak w życiu nie jest dane nam raz na zawsze. Próba odebrania lub ograniczenia uprawnień pracowniczych czy też zmniejszenia poziomu bezpieczeństwa w zakładach nie brakuje. Przykładem może być obecnie trwająca dyskusja o dopuszczalnej wysokości temperatury w kopalni lub też systemie motywacyjnym, jaki ma obowiązywać pracowników KGHM. Podobnie było, gdy zarząd KGHM usiłował wprowadzić w życie, kosztem stabilności zatrudnienia pracowników spółek zależnych, plan reorganizacji całej grupy kapitałowej.

By Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego mógł skutecznie przeciwstawiać się takim zamierzeniom, musi mieć masowe po-



parcie wśród pracowników. Tylko z dobrze zorganizowaną i silną organizacją władza będzie się liczyć. Apelujemy więc o przyłączenie się do naszych szeregów. **Razem możemy działać bardzo wiele!**

Dlaczego warto przystąpić do ZZPPM

- W naszych szeregach nie akceptujemy dekonwiktwa i zasady „ciszej będziesz – dalej zajdziesz”.
- Dbamy o to, aby pracodawca nie mógł Cię niesprawiedliwie zwolnić, pogorszyć warunków Twojej pracy lub pozbawić Cię należnych uprawnień. W tych przypadkach zawsze służymy radą, interwencją i profesjonalną obsługą prawną.
- Pilnujemy, by na każdym stanowisku przestrzegane były przepisy BHP. Podejmujemy inicjatywy mające na celu minimalizowanie wszelkich za-

grożeń dla życia i zdrowia pracowników.

- Inicjujemy kontrole Państwowej Inspekcji Pracy zawsze, gdy naruszane są prawa zatrudnionych ludzi.
- Dążymy do niekonfliktowego rozwiązywania ewentualnych problemów, jakie mogą wystąpić pomiędzy pracownikiem a jego zwierzchnikiem.
- Obejmujemy ochroną prawną wszystkich narażonych na dyskryminację i mobbing. W uzasadnionych przypadkach, za zgodą zainteresowanych, uruchamiamy organy ścigania i wymiaru sprawiedliwości.
- Interwenujemy zawsze, gdy nasi członkowie są niesprawiedliwie oceniani, pomijani przy podziale premii, nagród i przeszerogowań.
- W losowych przypadkach udzielamy naszym członkom koniecznego wsparcia materialnego i prawnego.

- Reprezentujemy interesy naszych członków w sprawach rozpatrywanych przez sądy pracy.

- Podejmujemy systematyczne działania mające na celu podniesienie wysokości wynagrodzeń i świadczeń socjalnych.

- Dla naszych członków oraz ich rodzin organizujemy wycieczki turystyczne, imprezy rekreacyjne i sportowe.

Czy warto więc należeć do Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego? Oczywiście, że TAK!

Tylko liczny, silny i autentyczny związek zawodowy może być partnerem do rozmów z pracodawcą. Jeszcze żaden prezes czy dyrektor sam z siebie nie dał niczego ludziom ponad niezbędne minimum wymagane prawem.

Zdecydowana większość zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników KGHM to wynik licznych działań ZZPPM. Często są one bardziej korzystne niż prawa wynikające z powszechnie obowiązującego Kodeksu Pracy. Łatwo to sprawdzić, porównując sytuację załogi KGHM do ludzi zatrudnianych przez firmy zewnętrzne świadczące usługi na rzecz zakładów Polskiej Miedzi.

Co nam gwarantuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników KGHM?

1. Świadczenia stażowe z Karty Górnika i Karty Hutnika sięgające ponad 60 proc. płacy zasadniczej.
2. Nagrodę jubileuszową oraz odprawę emerytalno-rentową wypłacaną na poziomie wielo-

krotnie wyższym, niż to wynika z zapisów Kodeksu Pracy.

3. Ekwiwalent za deputat węglowy wyliczany na podstawie aktualnych cen węgla.

4. Nagrodę roczną z okazji Dnia Górnika i Dnia Hutnika wynoszącą równowartość pełnego miesięcznego wynagrodzenia.

5. Nagrodę roczną – 14. pensję.

6. Dodatkową nagrodę roczną z tytułu wypracowanego zysku – do 24 proc. rocznego wynagrodzenia.

7. Świadczenia wypoczynkowe z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych – tzw. wczasy pod gruszą.

8. Gwarancję zapewnienia przewozów do i z pracy oraz ich znaczne dofinansowanie.

9. Ekwiwalent pieniężny na pokrycie wydatków szkolnych, tzw. kredkowe.

10. Dodatkową kwotę odpisu na ZFŚS będącą krotnością odpisu podstawowego wynikającego z ustawy.

11. Prawo do przystąpienia do Pracowniczego Programu Emerytalnego, w którym pracodawca odprowadza co miesiąc na indywidualne konta pracownicze odpis w wysokości 7 proc. ich wynagrodzenia.

12. Możliwość skorzystania z dodatkowej opieki zdrowotnej w ramach Abonamentu Medycznego MCZ.

Warto też wiedzieć, że obecny Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawsze może być wypowiedziany w normalnym trybie ustawowym. Jednak jego zapisy są obowiązujące tak długo, jak strony układu nie uzgodnią jego nowej treści. W praktyce oznacza to, że bez zgody związków zawodowych jest on niezmienny.

GDZIE NAS MOŻNA ZNALEŹĆ

Do ZZPPM należy ponad 6 tysięcy osób skupionych w 27 zakładowych organizacjach działających na terenie szeroko pojętej Polskiej Miedzi

Główny ciąg technologiczny

Oddział ZG/Rudna KGHM Polska Miedź SA

Przewodniczący: **Leszek Hajdacki**
Kontakt: tel. 76 748-57-49,
faks 76 748-55-64,
e-mail: lhajdacki@gmail.com,
e-mail: teofil.zielinski@kghm.com
Adres: ul. Dąbrowskiego 50,
59-101 Polkowice

Oddział ZG/Polkowice-Sierszowice KGHM Polska Miedź SA

Przewodniczący: **Piotr Lewandowski**
Kontakt: tel. 76 748 -40-73(4),
faks 76 748-40-75,
e-mail: zzppmps@wp.pl
Adres: Kazimierzów100,
59-101 Polkowice

Oddział Huta Miedzi Głogów KGHM Polska Miedź SA

Przewodniczący: **Krzysztof Łuka**
Kontakt: tel. 76 747-66-03, 76 747-65-03,
e-mail: krzysztof.luka@kghm.com,
luka.krzysztof@wp.pl
Adres: ul. Żukowicka 1,
67-200 Głogów

Oddział Huta Miedzi Legnica KGHM Polska Miedź SA

Przewodniczący: **Sebastian Szczukiewicz**
Kontakt: tel. 76 747-21-10,
tel./faks 76 747-21-11,
e-mail: sebastian.szczukiewicz@kghm.com
Adres: ul. Złotoryjska 194,
59-220 Legnica

Oddział Huta Miedzi Cedynia w Orsku KGHM Polska Miedź SA

Przewodniczący: **Zbigniew Tomczyk**
Kontakt: tel. 76 747-14-36,
e-mail: zbigniew.tomczyk@kghm.com,
zbigniewtomczyk@op.pl
Adres: 59-305 Rudna Orsk

Oddział Zakłady Wzbogacania Rud KGHM Polska Miedź SA

Przewodniczący: **Dariusz Sędzikowski**
Kontakt: tel. 76 747-46-05,
faks 76 747-46 -04,
e-mail: zzppm.ozwr@gmail.com
Adres: ul. Kopalniana 1,
59-101 Polkowice

Oddział Zakład Hydrotechniczny KGHM Polska Miedź SA

Przewodniczący: **Waldemar Pietrzyk**
Kontakt: tel. 76 747-93-15,
e-mail: waldemar.pietrzyk@kghm.com
Adres: ul. Polkowicka 52,
59-305 Rudna

Centrala KGHM Polska Miedź SA

Przewodniczący: **Andrzej Kurek**
Kontakt: tel. 76 747-82-52,
e-mail: andrzej.kurek@kghm.com
Adres: ul. M. Skłodowskiej-Curie 48,
59-301 Lubin

Oddział ZG Lubin, Jednostka Ratownictwa Górniczo-Hutniczego KGHM Polska Miedź SA z siedzibą w ZG/Lubin

Przewodniczący: **Władysław Choma**
Kontakt: tel. 76 846-10-30,
e-mail: ekowlad@wp.pl
Adres: ul. M. Skłodowskiej-Curie 188,
59-301 Lubin

Spółki grupy kapitałowej KGHM oraz firmy współpracujące:

Pol-Miedź Trans Sp. z o.o.

Przewodniczący: **Dorota Zielonko**
Kontakt: tel. 76 847-18-95,
e-mail: d_zielonko@pmtrans.com.pl
Adres: ul. M. Skłodowskiej-Curie 190,
59-301 Lubin

PeBeKa SA

Przewodniczący: **Roman Jasiński**
Kontakt: tel. 76 840-51-61,
e-mail: hmaziak@poczta.onet.pl
Adres: ul. M. Skłodowskiej-Curie 70,
59-301 Lubin

Inova Sp. z o.o.

Przewodniczący: **Bożena Tabis**
Kontakt: tel. 76 729-42-15,
e-mail: b.tabis@inova.pl
Adres: ul. M. Skłodowskiej-Curie 183,
59-301 Lubin

KGHM Metraco SA

Przewodniczący: **Andrzej Starzyński**
Kontakt: tel. 600-508-567
e-mail: anidis@wp.pl
Adres: ul. M. Skłodowskiej-Curie 45 A,
59-301 Lubin

Energetyka Sp. z o.o.

Przewodniczący: **Dariusz Mika**
Kontakt: tel. 76 723-38-73,
e-mail: dmika@energetyka.lubin.pl
Adres: ul. M. Skłodowskiej-Curie 58,
59-300 Lubin

Miedziowe Centrum Zdrowia SA

Przewodniczący: **Barbara Popielarz**
Kontakt: tel. 76 846-01-52,
e-mail: bpopielarz@wp.pl
Adres: ul. M. Skłodowskiej-Curie 66,
59-301 Lubin

Interferie S.A.

Przewodniczący: **Anna Szabla**
Kontakt: tel. 76 726-57-11,
e-mail: anna.szabla@interferie.pl
Adres: Wojska Polskiego 9,
67-200 Głogów

Centrum Badań Jakości Sp. z o.o.

Przewodniczący: **Krzysztof Zima**
Kontakt: tel. 667-875-601
e-mail: k.zima@cbj.kghm.pl
Adres: ul. M. Skłodowskiej-Curie 72,
59-301 Lubin

Impel SA

Przewodniczący: **Joanna Białek**
Kontakt: tel. kom. 510-011-003,
e-mail: j.bialek@impel.pl
Adres: ul. M. Skłodowskiej-Curie 182,
59-300 Lubin

ZAKŁAD USŁUG WIELOBRANŻOWYCH URBEX Sp. z o.o.

Przewodniczący: **Czesław Halkowicz**
Kontakt: tel. kom. 792-571-125 ,
e-mail: zzppm@zuw.pl
Adres: ul. M. Skłodowskiej-Curie 182,
59-301 Lubin

KGHM Zanam SA

Przewodniczący: **Ryszard Suchecki**
Kontakt: tel. 76 847-08-43,
e-mail: ryszard.suchecki@kghmzanam.com
ryszard.suchecki@op.pl,
Adres: ul. Kopalniana 7,
59-101 Polkowice

KGHM Cuprum Sp. z o.o. Centrum Badawczo-Rozwojowe

Przewodniczący: **Natalia Bartosz**
Kontakt: tel. 71 781-22-82,
e-mail: nbartosz@cuprum.wroc.pl,
zzppmcuprum@gmail.com
Adres: ul. Wł. Sikorskiego 2-8,
53-659 Wrocław

Kopalnia Gipsu i Anhydrytu Nowy Łąd Sp. z o.o. w Niwnicach

Przewodniczący: **Józef Koman**
Kontakt: tel. kom. 570-651-199,
e-mail: voyager2302@gmail.com,
enapap@spoko.pl
Adres: 59-720 Iwiny

Patelec-Elpena Sp. z o.o.

Przewodniczący: **Zofia Marszałek**
Kontakt: tel. 76 72-25-166,
e-mail: z.marszalek@patelec.eu
z.marszalek@poczta.fm
Adres: ul. Św. Wojciecha 24,
59-220 Legnica

NITROERG SA

Przewodniczący: **Lucyna Stajniak**
Kontakt: tel. 32 466 -21-84,
e-mail: l.stajniak@nitroerg.pl
Adres: ul. Zawadzkiego 1,
42-693 Krupski Młyn

Mercus Logistyka Sp. z o.o.

Przewodniczący: **Aleksandra Padula**
Kontakt: tel. 606-630-559,
e-mail: padula1961@tlen.pl
Adres: ul. Kopalniana 11,
59-101 Polkowice

WPEC w Legnicy SA

Przewodniczący: **Piotr Żołyński**
Kontakt: tel. 76 856-82-28,
e-mail: zzppm.wpec@op.pl
Adres: ul. Poznańska 48,
59-220 Legnica

Centrala ZZPPM

ul. Marii Skłodowskiej-Curie 66
59-301 Lubin
tel. (76) 846 10 30,
fax (76) 847 86 05

ZAŁOGA MCZ OCZEKUJE REALNYCH PODWYZEK

Zakładowy zarząd ZZPPM MCZ szykuje się do rozpoczęcia corocznych negocjacji płacowych. Lista oczekiwań została już sformułowana i wraz ze szczegółowym uzasadnieniem przekazana na ręce prezesa zarządu, dyrektora naczelnego Piotra Milczanowskiego. Związek wystąpił też do zarządu z prośbą o przygotowanie niezbędnych informacji do merytorycznej rozmowy na temat wzrostu wynagrodzeń i podniesienia poziomu świadczeń socjalnych załogi.

– Liczę na rzeczową, konstruktywną dyskusję – mówi przewodnicząca ZZPPM MCZ Barbara Popielarz. – Oczekujemy zmiany tabeli płac zasadniczych oraz wprowadzenia nowych zapisów rozszerzających uprawnienia pracowników, tj. uruchomienia PPE, zwiększenia odpisu na ZFŚS, zwiększenia dodatku za staż pracy, wprowadzenia dopłat na dojazdy do pracy własnym transportem oraz ustanowienia święta spółki oraz wypłaty z tego tytułu dodatku okolicznościowego.

KOMISJA REWIZYJNA ZZPPM ROZPOCZĘŁA DZIAŁALNOŚĆ

25 sierpnia odbyło się pierwsze w tej kadencji władz naszego związku posiedzenie Komisji Rewizyjnej. Podczas obrad zdecydowano powierzyć funkcję przewodniczącej Aldonie Stajer (ZZPPM Centrala KGHM). Wiceprzewodniczącym został Kamil Buczek (ZZPPM ZG Polkowice-Sierszowice), natomiast Jarosław Bednarek (ZZPPM ZG Rudna) został sekretarzem. Pozostali członkowie Komisji to Przemysław Ciesielski (ZZPPM HMG), Alina Furtak-Cicha (ZZPPM MCZ), Ryszard Szewczyk (ZZPPM PeBeKa) oraz Marek Ząbczyk (ZZPP ZWR).

WICEPRZEWODNICZĄCY ZZPPM

21 sierpnia Prezydium ZZPPM podjęło decyzję o nadaniu funkcji wiceprzewodniczących związkowi Dariuszowi Mika (ZZPPM Energetyka) i Dariuszowi Sędzikowskiemu (ZZPPM ZWR). Tym samym, poszerzone zostało grono kierownictwa Prezydium do sześciu osób. W czerwcu do tego gremia powołano Barbarę Popielarz (ZZPPM MCZ), Andrzeja Kurka (ZZPPM Centrala) oraz Krzysztofa Łukę (ZZPPM HMG).

Nie umiera ten,
kto trwa w pamięci żywych

Izabeli Hawrylczak

wyrazy głębokiego współczucia
z powodu śmierci męża

składają koleżanki i koledzy
z ZZPPM INOVY

STRES W PRACY – temat, o którym trzeba zacząć głośno mówić

Nadużywanie alkoholu, narkotyki, agresywne zachowanie, depresje, zaburzenia lękowe – to często skutek nadmiernego i długofalowego stresu w pracy. Wiele wskazuje na to, że również w Polskiej Miedzi ten problem istnieje i ma coraz szerszy zasięg. Niestety, jest to temat tabu, o którym lepiej nie dyskutować. Jednak takie „zamiatanie sprawy pod dywan” niczego nie rozwiązuje. Wręcz pogarsza sytuację.

Rozpoczynając cykl materiałów poświęconych temu zagadnieniu, zachęcamy do lektury artykułu napisanego przez naszą koleżankę, przewodniczącą ZZPPM Cuprum – Natalię Bartosz. Jest ona psychologiem i kieruje Zakładem Psychologii Stosowanej i Profilaktyki Zdrowotnej w KGHM CUPRUM sp. z o.o. Centrum Badawczo-Rozwojowe. Opracowanie to jest wstępem do szerszego przyjrzenia się skali zjawiska i zdiagnozowania jego natężenia w naszym środowisku.

Czym jest stres w pracy?

Tak naprawdę stresujemy się prawdopodobnie przez większość czasu i nasz organizm poddawany jest działaniu różnych stresorów – począwszy od spóźnienia do pracy, poprzez awarię maszyny czy rozmowy z przełożonym, a skończywszy na terminowym zakończeniu trudnego projektu. Można powiedzieć, że stres jest reakcją organizmu na stawiane nam przez otoczenie wymagania. Nie możemy im sprostać w prosty i nawykowy sposób, ponieważ nie mamy wypracowanych sposobów na poradzenie sobie z nimi. Dodatkowo musimy zdawać sobie sprawę, że stres związany tylko z pracą czy życiem prywatnym nie istnieje. Nasze problemy i zmiany w życiu prywatnym wpływają na pracę, a to, co się dzieje w domu – zabieramy z sobą do pracy.

Czy stres zawsze jest zły?

Stres jest nam potrzebny do życia – jest motorem napędowym naszych działań, motywuje do podejmowania wyzwań i do pracy. Natomiast chroniczny, choćby niewielki stres czy wyjątkowo trudna do przezwyciężenia jednorazowa sytuacja stresowa może być bardzo szkodliwa.

Co jest powodem stresu w pracy i kto cierpi z jego powodu najbardziej?

Stresują nas sytuacje codzienne – stałe obowiązki, rodzaj zadań czy przeciążenie, np. praca po godzinach czy brak przerw. Mogą nas stresować spotkania z przełożonym, i to nie tylko te, które z założenia mają wydźwięk negatywny. Czasami denerwuje nas niedociążenie pracą, które może prowadzić do tzw. rdzewienia zawodowego.

Innym typem stresorów są dla nas sytuacje niecodzienne – awans lub zadania obarczone

dużą odpowiedzialnością czy nierealnym terminem. Istnieje też pula stresorów związana ze środowiskiem pracy, która będzie miała wpływ na nasz organizm. Praca zmianowa, temperatura, hałas czy coraz częściej występujące problemy np. z liczbą osób przebywających na ograniczonej przestrzeni w przypadku biur wieloprzestrzennych (tzw. open space'ów). Można powiedzieć, że stres towarzyszy sytuacjom zarówno codziennym, jak i nietypowym, nie mówiąc o ekstremalnych, takich jak wypadki.

Jednak każdy z nas reaguje na stres w indywidualny sposób. Do czynników wpływających na zależność pomiędzy występującym stresem a reakcją naszego organizmu należy między innymi temperament. Ta sama sytuacja stresowa dla jednych może być wyzwaniem do działania, a dla innych paraliżującym zagrożeniem.

Większość z nas ma własne wypracowane w ciągu życia strategie radzenia sobie ze stresem. Każdy też ma właściwą sobie tolerancję i podatność na stres, każdy też ma swoje strategie radzenia sobie z nim – zarówno konstruktywne (np. aktywność fizyczna), jak również te destrukcyjne (np. nadużywanie substancji psychoaktywnych). Istotne więc jest, aby rozwijać i wzmacniać konstruktywne sposoby radzenia sobie z napięciem nerwowym.

Czy możliwa jest praca bez stresu?

Bezstresowe życie jest praktycznie niemożliwe. Współczesne tempo i wymagania stawiane nam w pracy sprawiają, że warto rozwijać kompetencje ludzi w zakresie konstruktywnych strategii, które ograniczają napięcie nerwowe lub minimalizują jego negatywne skutki.

Dokładnie określony zakres odpowiedzialności i przydział obowiązków to przykład jednego z takich działań. Właściwy klimat organizacyjny i atmosfera panująca wśród załogi jest równie ważna. Pracodawcy powinni też planować funkcjonowanie przedsiębiorstwa w taki sposób, aby wspierać ludzi w zachowywaniu równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym (Work-life balance).

Jakie są objawy stresu w pracy?

Objawów może być wiele.

Do fizjologicznych bezpośrednich symptomów będą należeć m.in.: przyspieszone tętno, pocenie się, zmiany ciśnienia krwi czy bledność skóry. Przeciążenie stresem może się przejawiać drżeniem rąk, tikami, niekontrolowanymi reakcjami, trudnościami z wyrażeniem myśli i brakiem koncentracji. Emocjonalne objawy stresu to lęk, rozdrażnienie, zamykanie się w sobie, a nawet epizody depresyjne. Przeciążenie stresorami może przejawiać się także ogólnym brakiem zainteresowania pracą oraz konfliktami ze współpracownikami.

Istnieją też objawy, które ujawniają się dopiero po pewnym czasie od wystąpienia stresorów, np. bóle głowy, bóle w obszarze kręgosłupa szyjnego czy lędźwiowego, bezsenność czy problemy z układem trawiennym.

Niektórzy próbują sobie poradzić ze stresem, wykorzystując tzw. niekonstruktywne strategie, takie jak: nadmierne picie alkoholu, używanie środków psychoaktywnych, nadużywanie leków bądź nieprawidłowe odżywianie (np. obsesyjne przejadanie się albo głodzenie). Może to wszystko mieć wpływ na pracę, a co gorsza, prowadzić do częstszego ulegania wypadkom.

Jakie są skutki zdrowotne stresu?

Według danych PIP stres zajmuje drugie miejsce wśród problemów zdrowotnych pracującej populacji europejskiej. W przypadku chronicznego działania stresorów, nawet w niewielkim natężeniu, może dojść do wystąpienia poważnych konsekwencji zdrowotnych. Należą do nich m.in.: • nadciśnienie tętnicze, • choroba wieńcowa, • wrzody układu pokarmowego, • zespół jelita nadwrażliwego, • depresja, • zaburzenia lękowe, • niepłodność, • impotencja, • otyłość.

Dodatkowo stres wpływa na obniżenie układu odpornościowego. Nadmierne obciążenie stresem jest również związane ze zwiększonym ryzykiem ujawnienia się choroby nowotworowej.

Jakie są ekonomiczne skutki stresu?

To obniżenie wydajności i spadek efektywności w pracy. Najprościej rzecz ujmując – człowiek cechuje się niską motywacją do pracy, jest rozdrażniony, a jednocześnie zdekoncentrowany. Jak łatwo się domyślić, wykonywane zadania są wówczas mniej efektywne, a to przekłada się na wyniki ekonomiczne. W firmach, w których obciążenie psychiczne jest wysokie, występuje większa absencja chorobowa, a pracodawcy ponoszą wysokie koszty opieki zdrowotnej. Odrębne koszty generują wypadki przy pracy, których częstość występowania jest powiązana z występowaniem stresorów w środowisku pracy.

Przeciwdziałanie stresowi w miejscu pracy – jak samemu sobie poradzić, skąd oczekiwać wsparcia?

Dane wskazują, że Polacy spędzają w pracy prawie 1900 godzin w roku. To bardzo dużo. Dlatego warto wzmacniać zasoby pracowników w zakresie radzenia sobie z napięciem nerwowym.

Coraz częściej pracodawcy angażują się w tworzenie programów związanych z profilaktyką stresu w miejscu pracy. W odpowiedzi na rosnące zapotrzebowanie na działania w zakresie tworzenia programów pomocy dedykowanych pracownikom w środowisku pracy konstruowane są programy szyte na miarę konkretnego przedsiębiorstwa i zatrudnionych w nim pracowników. Pierwszym ich etapem jest analiza i diagnoza źródeł stresu. W kolejnych możemy budować, wspólnie z pracodawcą, rozwiązania, które będą wspomagać kadrę danego przedsiębiorstwa w profilaktyce stresu i skutecznym radzeniu sobie z różnymi rodzajami obciążeń. Wdrażając tego typu programy, nie można zapominać o ich monitorowaniu i ewaluacji, a tym samym doskonaleniu działań, których nadrzędnym celem jest wzmacnianie zasobów firmy, pracowników w zakresie jak najlepszego radzenia sobie ze stresem. Wypada mieć nadzieję, że taka strategia również w Polskiej Miedzi stanie się normą.

Przewodnicząca
ZZPPM Cuprum

NATALIA
BARTOSZ



CZY POZORY RZĄDZĄ ŚWIATEM, A SPRAWIEDLIWOŚĆ JEST TYLKO NA SCENIE?

„Wymiar sprawiedliwości z całą pewnością wymaga w Polsce naprawy – i to na wielu płaszczyznach. Wymaga naprawy na płaszczyźnie proceduralnej, na płaszczyźnie formalnej, ale wymaga także naprawy niestety na płaszczyźnie etycznej – i to w wielu przypadkach” – jest to niedawna wypowiedź prezydenta RP Andrzeja Dudy, którą można znaleźć na jego oficjalnej stronie internetowej.

Przytaczamy ten cytat jako wstęp do informacji o postanowieniu Sądu Rejonowego w Lubinie. Podtrzymał on decyzję Prokuratury Rejonowej o umorzeniu śledztwa w sprawie m.in. o zniszczenie bądź ukrycie dokumentów z działalności zarządu ZZPPM ZG Lubin, zagarnięcie mienia związkowego znacznej wartości oraz defraudacji powierzonych środków finansowych w okresie, gdy przewodniczącym tej organizacji był Marcin Braszczok, a jego zastępcami Janusz Olejarczyk i Mariusz Żelichowski.

O sprawie tej już kilkakrotnie na naszych łamach pisaliśmy. Przypominamy, że wszystko zaczęło się od złożenia przez władze ZZPPM zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Był to skutek kontroli działalności odwołanego w lutym ubiegłego roku Zakładowego Zarządu ZZPPM w ZG Lubin. Lista wykazanych nieprawidłowości dotyczyła między innymi:

- zniszczenia bądź ukrycia dokumentów z działalności zakładowego zarządu, w tym dokumentacji księgowo-kasowej za kolejne lata obrachunkowe, kiedy to wydano ponad 1,5 mln złotych pochodzących ze składki członkowskiej,
- łamania przepisów ustawy o rachunkowości oraz ustaw podatkowych, potwierdzania nieprawdy na dokumentach finansowych,
- obrotu poza ewidencją księgową i kasową i bez jakiegokolwiek dokumentacji znacznymi kwotami (dziesiątki tysięcy złotych) pochodzącymi z indywidualnych wpłat od uczestników różnych imprez organizowanych i finansowanych przez związek. Poza kasą i poza kontem organizacji.

Hulaj dusza, piekła nie ma

W wyniku postępowania sprawdzającego śledczy w przypadkach jednych zarzutów ustalili, że przestępstwo miało miejsce, jednak nie byli w stanie ustalić sprawców, w innych nie dopatryli się „znamion czynu zabronionego”. Na tej podstawie prokuratura umorzyła postępowanie. Inaczej mówiąc, dano nam do zrozumienia, że związek może bezkarnie na wycieczki oraz zabawy integracyjne zbierać od ludzi pieniądze, których nie odnotowuje w raportach kasowych. Dozwolone jest też księgowanie wydatków na kwotę ponad 50 tysięcy

złotych nie na podstawie faktur lub rachunków, ale oświadczeń, czyli zwykłych świstków papieru. Nie ma też nic zdroźnego w fakcie przywłaszczenia przez odwołany zakładowy zarząd sprzętu elektronicznego i innego majątku należącego do związku. Również bezkarnie, tak długo jak nikt nie złapie za rękę, można niszczyć lub ukrywać takie dokumenty, jak sprawozdania finansowe

lub preliminarze wpływów i wydatków.

Sąd Rejonowy na wniosek ZZPPM, rozpatrując decyzję prokuratury o umorzeniu postępowania z powództwa publicznego, nie był już tak wyrozumiały i wiele zarzutów uznał za zasadne. Stwierdził bowiem, że księgowość musi być prowadzona w sposób zgodny z przepisami, a majątek zakupiony za pieniądze związku

powinien być oddany. Jednak z uwagi na niską szkodliwość społeczną zdecydował o utrzymaniu w mocy decyzji prokuratury o umorzeniu postępowania.

Sprawa jednak na tym się nie kończy. Opisana sytuacja dotyczy bowiem oskarżyciela publicznego. Otwarta jest jeszcze droga z powództwa cywilnego i na zlecenie władz ZZPPM kancelaria prawna przygotowuje stosowne dokumenty.



Tak wygląda niska szkodliwość czynu. 2016 rok – stan przejętego biura ZZPPM ZG LUBIN potwierdzony Protokołem Zdawczo-Odbiorczym podpisanym przez byłego przewodniczącego Marcina Braszczoka.



RATUJEMY FRANKOWICZÓW

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

BB zmniejszenie wartości kredytów walutowych

BB zwrot nadpłaconych rat

BB obniżenie rat kredytowych

BB zwrot składek ubezpieczeniowych od kredytów

BB unieważnienie umowy kredytowej

BB odszkodowanie zadośćuczynienie

BB czyszczenie BIK i BIG

BB upadłość konsumencka i restrukturyzacja

BB zwrot opłat likwidacyjnych z polis lokat

BB dofinansowanie do rat kredytu

BB oddłużenie ZUS

BB odzyskanie kosztów egzekucji komorniczej

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

CO DODATKOWO OFERUJEMY?

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

PRZYKŁADOWA KALKULACJA:

kwota kredytu netto:	100 000 zł	150 000 zł	200 000 zł
okres spłaty:	120 miesięcy	120 miesięcy	120 miesięcy
wynosić raty:	1244,99 zł	1853,67 zł	2363,49 zł

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

Budowanie mitów nie sprzyja naprawie rzeczywistości

Tegoroczne obchody Porozumień Sierpniowych miały dla mieszkańców Zagłębia szczególnie uroczysty charakter. Pod pomnik Pamięci Ofiar Lubina '82 przybyły najważniejsze władze państwowe. Był pan prezydent i pani premier, byli ministrowie, parlamentarzyści i samorządowcy. Wręczono order, złożono wieńce i na zakończenie apelu poległych odpalono salwę honorową. W okolicznościowym przemówieniu prezydent Andrzej Duda podkreślił, iż Lubin jest drugim miejscem obok Stoczni Gdańskiej, gdzie obchody rocznicowe mają szczególny charakter. – *Bo tutaj robotnicy zginęli za tamten Sierpień. Zginęli od kul, jak ginie się na wojnie. Tamtego dnia Lubin krwią podpisał Porozumienia Sierpniowe i przez krew zrobił wielki krok ku wolnej Polsce, w której dzisiaj wszyscy żyjemy. Cała Polska wyraża wam dzisiaj głęboką wdzięczność* – powiedział prezydent RP. Trudno zaprzeczyć tym słowom. Zagłębie Miedziowe ma swój udział w wydarzeniach, jakie ostatecznie doprowadziły do historycznych zmian w Polsce. Trzeba jednak mieć

też świadomość, że był to wynik ogólnonarodowego protestu społecznego, w którym wzięło udział ponad 10 milionów ludzi. Każdy z nich na swój sposób i możliwości domagał się zmian na lepsze.

Warto więc, gdy mówimy o Porozumieniach Sierpniowych, zrobić rzetelny bilans tego, o co w tamtych czasach społeczeństwo walczyło, a co otrzymało.

Żądano **prawa do strajku**. Obecnie, z formalnego punktu widzenia, pracownicy mają takie prawo. Jednak dla setek tysięcy z nich zatrudnionych na śmieciówkach taki protest to czyn samobójczy.

Domagano się **podwyżki płac**. Postulowano też wprowadzenie zasad **doboru kadry kierowniczej według kwalifikacji**, a nie przynależności partyjnej. A dziś jak jest? Ślepi tylko nie widzą lawiny politycznych, a nie merytorycznych, nominacji. Natomiast wynagrodzenia rosną wolniej niż ceny w sklepach.

Żądano **obniżenia wieku emerytalnego kobiet do 55 lat, mężczyzn do 60**. Wciąż tylko możemy sobie pomarzyć o takim luksusie.

Walczono o **skrócenie czasu oczekiwania na mieszkania**. Faktycznie, dzisiaj już się nie czeka na swoje cztery kąty i nikt ich nie daje. Mieszkania się kupuje za kredyty, które trzeba spłacać przez 30–40 lat, często przeznaczając na to połowę swojego wynagrodzenia.

Domagano się poprawy służby zdrowia. W zamian za to mamy pacjentów ustawionych w wielomiesięcznych kolejkach do koniecznych świadczeń medycznych finansowanych przez NFZ. Na otarcie łez mamy jednak prywatne placówki, gdzie trzeba za wszystko słono płacić.

Wreszcie postulowano **trzyletni płatny urlop macierzyński** i wprowadzenie wszystkich wolnych sobót. Dzisiaj dla wielu wolna niedziela jest luksusem, podobnie jak ośmiogodzinny dzień pracy. Natomiast dla wielu kobiet cięża stawia pod znakiem zapytania możliwość powrotu do pracy nawet po krótkim urlopie macierzyńskim. Wciąż też nie jest rozwiązany problem dostępu do publicznych żłobków i przedszkoli.

Kiedy w 1980 r. podpisywano Porozumienia Sierpniowe, rozbudzone zostały wielkie oczekiwania społeczne. Czy były one uzasadnione? Z pewnością tak, ale szybko i boleśnie rozbiły się o realia. I może dlatego w licznych badaniach transformacja zyskuje pozytywną ocenę tylko kilkunastu procent Polaków. Trudno się tym wynikiem dziwić. Istnieją przecież racjonalne przesłanki niezadowolonia? Jak nigdy jesteśmy społeczeństwem rozwarstwowanym i skłóconym. Coraz łatwiej nam się wzajemnie zwalczać, niż współpracować. A przecież ta jedność ponad podziałami kiedyś legła u podstaw wspólnej walki o lepsze życie nas wszystkich.

RYSZARD
ZBRZYŻNY

Przewodniczący
ZZPPM



OKIEM ANALITYKA

Czy tym razem 13 będzie szczęśliwa dla pracowników spółek grupy kapitałowej KGHM? Czemu 13? Właśnie 13 lat temu, na mocy ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o pracowniczych programach emerytalnych, rozpoczął się okres funkcjonowania w naszym kraju dobrowolnego programu gromadzenia kapitału na przyszłą emeryturę. W oddziałach KGHM prawie wszyscy pracownicy od wielu lat korzystają z tego uprawnienia. Przypomnę, że to właśnie dzięki ZZPPM w KGHM on funkcjonuje. A wielu pracowników, przechodząc dziś na emeryturę, inkasuje kwotę często przekraczającą 100 tys. zł.

A spółki grupy kapitałowej? Ja należę do szczęśliwców w mojej spółce PPE. Działa i to w maksymalnym wymiarze 7%. Z każdej zarobionej złotówki 7 groszy wzbogaca

moje konto emerytalne. Przyznam się, do emerytury pozostało mi jeszcze co najmniej 15 lat pracy. Na dziś mam już odłożone ponad 50 tysięcy. Oby tak dalej. Bo patrząc, co dzieje się w ZUS i co zamierza zrobić rząd, mówiąc kolokwialnie: przyszłość bladej widzę. Próby wprowadzenia obowiązkowego, pracowniczego programu kapitałowego PPK w przeciwieństwie do PPE nie są już tak korzystne dla pracownika. Ale wszystko to na razie tylko propaganda. Żadnych konkretnych rządzących nie przedstawiają, a ponoć program ten ma zacząć funkcjonować od 1 stycznia przyszłego roku.

I znowu to tylko ZZPPM usilnie walczy o wprowadzenie PPE we wszystkich spółkach należących do KGHM. To dzięki naszym postulatam, wynegocjowanym podczas niedawno zakończonych sporu zbiorowego, zarządy wszystkich spółek mają przedstawić swoje możliwości wprowadzenia PPE. KGHM, jako właściciel, chce w trosce o swój

wizerunek społeczny zrównać pracowników spółek z własnymi. Wprawdzie nie wysokością wynagrodzeń, ale możliwością gromadzenia kapitału na okres po zakończeniu pracy zawodowej. Teraz to w Waszych, koleżanki i koledzy, rękach pozostaje na szczęblu swoich zakładów pracy wynegocjować zasady wprowadzenia PPE. Na początek może nie pełne 7%, ale z każdym rokiem, zwiększając odpisy, możecie tak jak w Energetyce dojść do maksymalnych 7%.

Apeluję, nie dajcie się omamić głosom innych związków. Pamiętam, jak wprowadzono PPE w Energetyce. Wielu liderów innych związków twierdziło, że lepiej te pieniądze konsumować na bieżąco. Brać, co dają tu i teraz, nie martwiąc się, co będzie za lat kilkanaście. I co najzabawniejsze, dziś te same osoby to sobie każą przypinać medale za sukces, jakim jest PPE. Może trochę racji mają, bo gdyby się w końcu nie zgodzili, to PPE byśmy nie mieli. I tu im

chwala, łaskę swą okazali, nam, maluczkim.

Pani prof. Dominika Maison, największy w Polsce autorytet rynku konsumentów, głosi: „Potrzeba wyedukować ludzi, poczynając od grupy tych najbiedszych, iż należy oszczędzać samemu, systematycznie i trzeba być bardzo dojrzałym finansowo człowiekiem, żeby regularnie zabezpieczać swoją przyszłość”. Zatem róbmy wszystko, aby w każdej spółce należącej do KGHM, PPE zafunkcjonowało. Przyłączmy kolejne podmioty do już zarejestrowanych 1042 firm mających ten fundusz. Dołożmy swoje pieniądze do 11,4 mld zł już zgromadzonych.

Centrala ZZPPM deklaruje wszelką pomoc w dążeniu pracowników do wprowadzenia PPE w każdym zakładzie pracy. Śpieszmy się, bo nowe regulacje prawne mogą być mniej korzystne, a wszystko na to wskazuje. Liczy się każdy miesiąc i każda zarobiona złotówka.

Analitik

Trzynasta rocznica PPE