



DOBRA ZMIANA W ZG LUBIN

Skoro są tacy, którzy chcą nas dzielić, to my na przekór będziemy się łączyć – do takiego wniosku doszli nasi koledzy i koleżanki z ZZPPM ZG Lubin i z ZZPPM JRGH.



31 maja podczas wspólnego posiedzenia zakładowych zarządów obu tych organizacji podjęta została uchwała o utworzeniu międzyzakładowej struktury naszego związku. Należać do niej mogą zarówno pracownicy lubińskiej kopalni, jak i pracownicy jednostki ratownictwa. W wyniku głosowania funkcję przewodniczącego powierzono dotychczasowemu szefowi ZZPPM JRGH Władysławowi Chomie. Doskonale nam znanemu koledze, który od ponad 19 lat jest bardzo aktywnym działaczem związkowym. Jego zastępcami zostali – Tomasz Nowacki ZG Lubin oraz Henryk Mykietyszyn z JRGH.

W ocenie Władysława Chomy łączenie się ZZPPM JRGH z zakładową strukturą działającą na terenie lubińskiej kopalni to stworzenie szansy dla dalszego rozwoju.

– Jednostka ratownictwa zatrudnia niewiele ponad 100 osób – mówi Władysław Choma. – Spośród nich do naszego związku należy 40 pracow-

ników. Widać więc wyraźnie, iż pomimo że na terenie JRGH jesteśmy najliczniejszą reprezentacją, to nasze możliwości wzmocnienia struktury i zapewnienia członkom możliwości przynależenia do organizacji z pełnoetatowym przewodniczącym były prawie wyczerpane. Teraz, po połączeniu, stało się to rzeczywistością. W mojej ocenie to bardzo ważne, by ludzie w każdej chwili mogli przyjść do swojej organizacji i poprosić o pomoc czy też interwencję.

Władysław Choma podkreśla też, że ZG Lubin nie jest dla niego obcym zakładem. Przed reorganizacją Polskiej Miedzi było to jego pierwsze miejsce pracy.

– Tak naprawdę nigdy nie zerwałem kontaktów z kopalnią. Liczę też na ścisłą współpracę z działaczami wywodzącymi się z tego środowiska. Wiele dobrego o nich słyszałem i jestem pewien, że będziemy się dobrze wzajemnie uzupełniać.

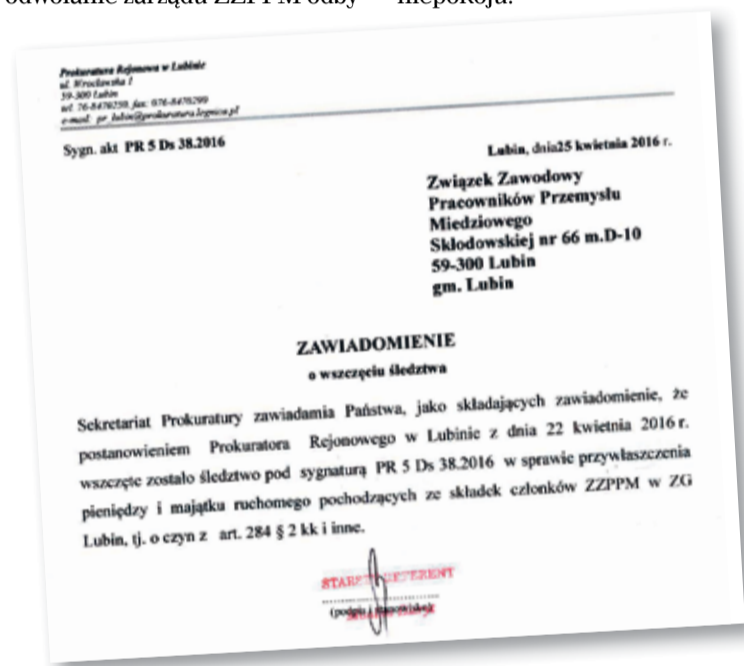
Pod paragrafem

22 kwietnia Prokuratura Rejonowa w Lubinie wszczęła śledztwo w sprawie przywłaszczenia pieniędzy i majątku ruchomego ZZPPM ZG Lubin. To oznacza, iż zarzuty Rady naszego związku postawione wobec byłego zakładowego zarządu pod kierownictwem Marcina Braszczoka zostały uznane przez organy ścigania za wysoce prawdopodobne.

Natomiast 12 maja Prokuratura Okręgowa w Legnicy odrzuciła wniosek złożony 22 lutego przez Marcina Braszczoka o wszczęcie postępowania przeciwko Radzie ZZPPM, która rzekomo prowadzi działalność sprzeczną z ustawą o związkach zawodowych. To oznacza, że prokurator uznał, iż odwołanie zarządu ZZPPM odby-

ło się zgodnie z prawem i organy ścigania nie zamierzają wysłuchiwać gorzkich żali jego członków.

Komentarz do tych dwóch informacji pozostawiamy czytelnikom. Wydaje się jednak być oczywiste, że miłośnicy whisky pitej za związkowe pieniądze mogą mieć coraz więcej powodów do niepokoju.



Czy będziemy mniej zarabiać?

Podatek od kopalin wbrew obietnicom nie został zniesiony. Ponadto zysk KGHM za I kwartał tego roku jest znacznie niższy niż w latach ubiegłych. W efekcie istnieje realne niebezpieczeństwo, że zarobki pracowników KGHM w 2016 r. mogą spaść nawet o 5 proc. W tej sytuacji prezydium ZZPPM podjęło decyzję o przywołaniu do stołu negocjacyjnego zarządu spółki.

Przypominamy, że podpisane w kwietniu porozumienie płacowe nie tylko zagwarantowało załodze podniesienie stawek osobistego zaszerogowania oraz nowy mechanizm wprowadzania corocznego wzrostu wynagrodzeń. W dokumencie znalazł się też zapis mówiący o tym, że jeśli do czerwca nie zostanie znolizowana ustawa o podatku od niektórych kopalin, to strony Układu rozpoczną negocjacje w sprawie zmian Załącznika nr 11 regulującego wysokość dodatkowej nagrody rocznej dla pracowników KGHM.

– Uważam, że obecnie obowiązujące progi wzrostu nagrody o 0,5% ustawione co 80 mln zł wypracowanego zysku netto powinny zostać zawężone do progów co 50 mln złotych – wyjaśnia przewodniczący ZZPPM Ryszard Zbrzyzny. – Jest to nasz postulat, który konsekwentnie powtarzamy od wielu miesięcy. Ludzie pracują coraz więcej i wydajniej. Nie powinni więc płacić za nietrafione



zamorskie inwestycje zarządu KGHM, które przynoszą liczone w setkach milionów dolarów straty, czy też za nadmierne obciążenia fiskalne nałożone na spółkę przez rząd.

Biorąc pod uwagę słaby wynik finansowy za I kwartał tego roku i brak realnych perspektyw na poprawę w kolejnych miesiącach, Ryszard Zbrzyzny szacuje, iż bez zmiany zasad wypłacania nagrody rocznej załoga Polskiej Miedzi zarobi o 100 mln zł mniej niż rok temu. Pod znakiem zapytania stać też będzie wypłata zaliczek po podliczeniu pierwszego półroczu.

Inicjatywa ZZPPM zapraszająca władze KGHM do stołu negocjacyjnego wydaje się więc jedynym rozsądnym rozwiązaniem. Wypada też mieć nadzieję, że strona pracodawcy podejmie do problemu poważnie i nie będzie jedynie pozorować dialogu, ale aktywnie włączy się do poszukiwania rozsądnego rozwiązania tej sytuacji.

POD KRESKĄ I POD LUPĄ

ZG Lubin na cenzurowanym

Wprowadzenie programu obniżki kosztów produkcji i ostrej dyscypliny finansowej stało się w Polskiej Miedzi koniecznością. To efekt nie tylko trudnej sytuacji na światowych rynkach, ale również wynik rabunkowego stylu zarządzania, z jakim w KGHM często się można było spotkać. Poszukiwanie więc dzisiaj oszczędności oraz racjonalizacja produkcji na każdym jej etapie staje się zrozumiałym priorytetem. Ważne jednak, by nie podejmowano działań pozornych, ale takie, które naprawdę mogą przynieść istotne korzyści.

Dalsze oszczędzanie na funduszu płac tysięcy ludzi zatrudnionych na stanowiskach robotniczych nie będzie przez ZZPPM akceptowane. To oni wypracowują zyski i stanowią istotę funkcjonowania całej firmy. Ich zarobki powinny wręcz

wzrosnąć bo bardziej wydajnie i coraz więcej pracują.

Sporo natomiast można zyskać, robiąc przegląd przydatności niektórych wysokopłatnych stanowisk. Często obsadzone one są przez fachowców, którzy przynoszą spółce więcej strat niż korzyści.

Sugerujemy też, by pod lupę wziąć funkcjonowanie ZG Lubin. Słabe wyniki tej kopalni przyjęło się tłumaczyć niższą zawartością miedzi w złożu oraz obciążeniami podatkowymi. Jednak zdaniem wielu naszych członków jest to nadmiernie uproszczone wyjaśnienie i nie oddaje pełnego obrazu i powagi sytuacji. Pytają się oni, czy prawdą jest, że koszt wydobycia rudy w naszych trzech kopalniach jest na podobnym poziomie? Jeśli tak, to czy nie jest to dowód na złe zarządzanie lubińskim zakładem? Doświadczeni górnicy zwracają

uwagę na różne warunki geologiczne. Twierdzą, że najtaniej można urobić złoża i najmniejsze nakłady inwestycyjne w infrastrukturę zabezpieczającą można stosować w ZG Lubin. Wynika to między innymi z faktu, że jest to najpłytsza kopalnia i nie ma takich problemów z klimatyzacją, jakie są na ZG Rudna i ZG Polkowice-Sieroszowice. Poza tym na ZG Lubin podszkąd stosuje się na niewielką skalę. Już tylko z tych powodów ZG Lubin przy prawidłowym zarządzaniu powinien wykazywać najniższy koszt wydobycia.

Kolejnym problemem, który trzeba poruszyć, jest jakość urobku ZG Lubin. Czy prawdą jest, że w ostatnim czasie w kopalni znacznie zwiększyła się ilość wydobytego na powietrze kamienia. Jeśli to podejrzenie nie mija się z prawdą, to jest to błąd w sztuce górniczej. Fa-

chowcy twierdzą, że w sytuacji, gdy na eksploatowanym obszarze występuje kamień, to nie powinien on być wywożony na górę. Niepotrzebnie podnosi to przecież koszty transportu i przeróbki. Szybciej też wypełnia się staw osadowy. Nie jesteśmy przecież kamieniołomem, by dostarczać na górę tysiące ton nikomu niepotrzebnej skały.

Jeśli nasze podejrzenia są zgodne z rzeczywistością, to być może po zdyscyplinowaniu zarządzających i nadzorujących w tej kopalni w skali roku uda się zaoszczędzić około 100 mln zł. Wszystkim to wyjdzie na zdrowie. Odpowiedzialni za produkcję przestaną zajmować się tym, kto do jakich związków zawodowych należy i komu jakie tablice ogłoszeniowe można przydzielić. Skupią się natomiast na poprawie organizacji pracy i nadzorze nad jakością urobku.



W lutym Zarząd ZZPPM ZWR podjął uchwałę o powierzeniu koledze Dariuszowi Sędzikowskiemu obowiązków szefa organizacji. W kwietniu zadecydowano o wystąpieniu do dyrekcji zakładu z wnioskiem o oddelegowanie go do pełnoetatowej pracy związkowej. Odchodzący w maju na emeryturę Adam Lemański do końca bieżącej kadencji nadal utrzymuje swój mandat przewodniczącego. Będzie on miał jednak charakter tytularny. W ślad za tymi decyzjami Dariusz Sędzikowski reprezentuje teraz ZZPPM ZWR na forum Rady i Prezydium ZZPPM.

„Szansę na osiągnięcie wyznaczonych celów mamy tylko wtedy, gdy zdołamy wzmocnić nasze szeregi”



Czy wraz z przejęciem kierownictwa w związku powinniśmy się spodziewać jakiś istotnych zmian w jego codziennym funkcjonowaniu?

Adam Lemański jest dla mnie wzorem działacza związkowego i przez lata współpracy wiele się od niego nauczyłem. Mam też nadzieję, że będę potrafił tę wiedzę właściwie wykorzystać. Jednak trzeba pamiętać, że nie ma dwóch takich samych osób, nawet jeśli wyznają te same zasady i mają te same priorytety. To oznacza, że sposób realizacji wyznaczonych zadań czasami może być różny. Mogę jednak zapewnić, że nadal najważniejszą sprawą będzie pilnowanie praw pracowniczych i prowadzenie w zakładzie konstruktywnego dialogu społecznego. Uważam bowiem, że jest to podstawa do budowania prawidłowych relacji międzyludzkich i dobrej atmosfery w pracy.

Rzeczywiście, do niedawna atmosfera w zakładzie, delikatnie mówiąc, nie była najlepsza. Domyślam się, że zmiana na stanowisku dyrektora naczelnego daje teraz nadzieję na poprawę sytuacji.

Wyznaję zasadę, by jak najmniej patrzeć na przeszłość. Jak było wszyscy wiemy i tego już się nie zmieni. Lepiej więc wyciągnąć wnioski z historii i patrzeć przed siebie. Zwłaszcza że czekają nas

Rozmowa z wiceprzewodniczącym ZZPPM ZWR Dariuszem Sędzikowskim

nowe wyzwania. Wiele jest do zrobienia w kwestii organizacji pracy. Występujące braki kadrowe, zwłaszcza na stanowiskach związanych bezpośrednio z produkcją, są już bardzo odczuwalne. Czekają nas wyjazdy większych grup pracowników do Chile, co jeszcze pogorszy sytuację. Rozumiem potrzebę, ale mam nadzieję, że nowa dyrekcja zdoła rozwiązać ten problem. Liczę też na współpracę w tej kwestii z pozostałymi organizacjami związkowymi i na wypracowanie jednolitego stanowiska.

Kolejny obszar do działań to różnego rodzaju prawa pracownicze, które w ostatnich latach władza ograniczała na wiele różnych sposobów. W ZWR skutki takiej polityki są bardzo zauważalne. Uważam, że trzeba się dobrze przyjrzeć temu tematowi i podjąć działania naprawcze.

Zazwyczaj jednak władza zdobytych już pozycji łatwo nie oddaje. Trudno więc się spodziewać na tym polu znaczących sukcesów.

To wszystko zależy od układu sił. Szansę na osiągnięcie wyznaczonych celów mamy tylko wtedy, gdy zdołamy wzmocnić nasze szeregi i pokazać, że wizerunek związków zawodowych, jaki jest kreowany, to nic innego jak czarny PR. Dlatego bardzo istotne jest poprawienie komunikacji pomiędzy zarządem związku a jego szeregowymi członkami. Każdy powinien się czuć współgospodarzem tej organizacji. Uważam, że najbardziej skuteczny jest bezpośredni kontakt z ludźmi i rozmowa na ważne dla nich tematy.

Tylko tak można się bliżej poznać, zbudować wzajemne

zaufanie, wyjaśnić jakieś niedopowiedzenia czy też ustalić plan postępowania.

Przez najbliższe kilka miesięcy chciałbym poznać jak najwięcej członków związku. Już członkowie władz związku pomagają mi organizować krótkie spotkania z małymi grupami podczas przerw śniadaniowych. W takiej kameralnej atmosferze koledzy bardziej są skłonni do dyskusji i rozmowy. Jest to też okazja do rozwiewania mitów i plotek.

Sądzę, że również wszelkiego rodzaju imprezy integracyjne i wycieczki spełniają podobną rolę.

Oczywiście, że tak. Jednak trzeba uważać, by przy tej okazji nie zamienić związku w biuro turystyczne. Poza tym imprezy integracyjne powinny być dopasowane do konkretnej grupy. Innej zabawy oczekują pracownicy mający już tylko kilka lat do emerytury, a innych atrakcji chcą młodzi, którzy dopiero zaczynają swoją karierę zawodową. To też trzeba brać pod uwagę, zwłaszcza że związek wyraźnie nam się odmładza.

Czyli stawiamy na młodzi?

Powiedziałbym raczej, że nikogo nie pomijamy i dostrzegamy różnorodne potrzeby ludzi. Nie chcę zbyt dużo obiecywać, bowiem wolałbym, żeby oceniano mnie po czynach, a nie po zamierzeniach. Najbliższy czas pokaże, czy styl mojego zarządzania związkiem zostanie zaakceptowany przez członków mojej organizacji. Przyszłoroczne wybory władz na nową kadencję będą tego sprawdzianem.

Życzę więc sukcesu i dziękuję za rozmowę.

W pierwszej kolejności jesteśmy pracownikami zakładu, a dopiero potem związkowcami

Rozmowa z przewodniczącym ZZPPM ZWR Adamem Lemańskim

Rezygnacja z członkostwa w Radzie i Zarządzie ZZPPM, przekazanie obowiązków szefa ZZPPM ZWR wiceprzewodniczącemu Dariuszowi Sędzikowskiemu i przejście z końcem maja na emeryturę. To spore zmiany w życiu na wielu jego płaszczyznach. Może lepiej było je wprowadzać wolniej i etapami?

Wszystko ma swój początek i koniec. Żegnaj się z zakładem i koniec. Żegnaj się z zakładem po 47 latach pracy zawodowej i podobnie długim okresie działalności związkowej. Najwyższa już chyba pora trochę odpocząć i dać pole do popisu młodszemu pokoleniu. Jestem przekonany, że dobrze poprowadzi naszą organizację, którą przecież współtworzyłem prawie od podstaw, początkowo na ZG Lubin, a później po reorganizacji w ZWR. Przekazałem przecież kierownictwo osobie doskonale znającej związek i aktywnie w nim działającej od wielu lat. Przypomnę, że Darek zanim został moim zastępcą przez kilka kadencji był członkiem Komisji Rewizyjnej i aktywnie działał w zarządzie ZZPPM ZWR. Dał się też poznać jako sprawny organizator i człowiek stale pogłębiający swoją wiedzę. Zarówno z zakresu prawa pracy, księgowości, jak i podstaw psychologii.

Jednak zarząd związku nie zdecydował się na zwołanie delegatów i przeprowadzenie wyboru nowego przewodniczącego.

To była moja sugestia, by zamiast przeprowadzać wybory uzupełniające, powierzyć koledze Sędzikowskiemu funkcję pełniącego obowiązki przewodniczącego. Do końca bieżącej kadencji pozostał jeszcze rok. Przez ten czas ludzie będą mogli dokładnie przyjrzeć się pracy mojego następcy i ją ocenić. Jeśli wypracuje sobie autorytet i zdobędzie zaufanie pracowników, to będzie miał pełno-



prawny mandat do stania na czele organizacji przez kolejne cztery lata. Nie ukrywam jednak, że ten czas próby nie będzie łatwy. Sytuacja zakładu, podobnie jak całego KGHM, będzie się pogarszać i będzie to miało przełożenie na całą załogę. Dalekowzroczna polityka, umiejętność przewidywania i negocjowania staną się koniecznością. Tylko wtedy bowiem ZZPPM ZWR utrzyma swoją pozycję i nadal będzie wiodącą organizacją w zakładzie.

Jakich jeszcze rad może oczekiwać nowy szef związku od ustępującego przewodniczącego?

By pamiętać, podejmując jakiegokolwiek działania, że w pierwszej kolejności jesteśmy pracownikami zakładu, a dopiero potem związkowcami. Jest to zasada, którą się zawsze kierowałem i mam nadzieję, że będzie ona kontynuowana. Zawiera ona w sobie kwestę odpowiedzialności za nasze miejsca pracy i warunki zatrudnienia.

Ważne jest też, by związek nie był nadmiernie hermetyczny. Był otwarty dla wszystkich. Życzę też Darkowi, by umiał trafnie dobrać sobie współpracowników i mógł na nich polegać. Ja takich miałem i wiem, jak jest to ważne w codziennej działalności.

Jednocześnie już deklaruje, że będąc na emeryturze, nadal będę wspierał związek swoją wiedzą i doświadczeniem w każdej sytuacji, gdy zostanie o to poproszony.

KŁOPOTY Z ZAMORSKIMI INWESTYCJAMI

A miało być tak pięknie

Jedynie 163 milionów złotych wyniósł zysk netto grupy KGHM za pierwszy kwartał tego roku. Dla porównania podsumowanie analogicznego okresu roku ubiegłego zamknął się wynikiem 398 mln zł.



Główną przyczyną tak znacznego spadku to nie tylko wciąż malejące ceny na rynku metali, ale również brak rentowności odkrywki Sierra Gorda w Chile. Zanotowała ona w pierwszym kwartale obecnego roku 224 mln zł straty netto ważonej udziałem KGHM w tym projekcie. Wspólnikami w przedsięwzięciu Sierra Gorda są: KGHM International (55 proc.); Sumitomo Metal Mining (31,5 proc.) i Sumitomo Corporation (13,5 proc.)

KGHM zakupił chilijską kopalnię na przełomie lat 2011 i 2012, płacąc za nią i kilka wyeksploatowanych kanadyjskich kopalnek 10 mld zł. Uruchomienie produk-

cji kosztowało kolejne 4 mld dol. Jednak jeszcze kilka miesięcy temu prezes Herbert Wirth przekonywał wszystkich, że pomimo wysokich nakładów jest to wiodąca inwestycja i zapewni nam ona czołową pozycję wśród światowych producentów miedzi i molibdenu.

Na stronach korporacyjnych KGHM można wyczytać, że Sierra Gorda znajduje się na złożu Catabela, którego zasobność szacuje się na 1,463 mld ton o zawartości 0,40 proc. miedzi, 0,02 proc. molibdenu oraz 0,065 g/t złota. Po początkowym okresie rozruchu przyjęto założenie, że odkrywka powinna już przynosić zysk i pro-

dukować rocznie ok. 120 tys. ton miedzi, 50 mln funtów molibdenu i 60 tys. uncji złota.

Do tej pory nie wiadomo, gdzie leży przyczyna tak znacznego rozjechania się założeń inwestycyjnych z rzeczywistością. Obecne władze Polskiej Miedzi już zleciły firmie zewnętrznej przeprowadzenie specjalnego audytu, którego wyniki powinny pomóc w zdiagnozowaniu problemu i podjęciu działań naprawczych.

Jednak już teraz internetowy portal wnp.pl poświęcony tematyce przemysłowej i gospodarczej podaje swoją własną analizę. Wynika z niej, że przy rozpoznaniu

złoża w Sierra Gorda założono, że skała z dużą zawartością miedzi i molibdenu znajduje się tuż pod nadkładem. W rzeczywistości okazało się, że istnieje grubsza od założonych tzw. strefa przejściowa i znajduje się w niej mniejsza niż szacowano ilości cennych metali.

Jeśli to wyjaśnienie jest zgodne z prawdą, to oznacza, że albo nie przeprowadzono należytych badań geologicznych, albo je sfałszowano. Strach pomyśleć, ile jeszcze innych elementów inwestycyjnych jest opartych na podobnie sufitowych założeniach. Dobieranych tak, by na końcu prognozowany wynik wyglądał imponująco.

Z podobnymi bowiem zarzutami możemy się spotkać ze strony mieszkańców Koloompos, kanadyjskiej miejscowości, w pobliżu której Polska Miedź zamierza uruchomić kolejną kopalnię odkrywkową Afton Ajax. Lokalna społeczność twierdzi, że w złożonej przez KGHM dokumentacji o zezwolenia środowiskowe wiele zagrożeń zostało niedoszacowanych lub wręcz zbagatelizowanych. Natomiast prognozy efektywności finansowej całego przedsięwzięcia oparto na nadmiernych optymistycznych założeniach ekonomicznych.

Podwyżki w Energetyce

W Energetyce po długich negocjacjach 9 maja doszło wreszcie do porozumienia stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy na temat wzrostu płacy zasadniczej. Warto zaznaczyć, że do przełomu w rozmowach doszło wreszcie po przejęciu kierownictwa przez nowy zarząd. W myśl podjętych uzgodnień przeciętne wynagrodzenie w spółce wzrasta o 3 procent. Przełożył się to ma na podniesienie z dniem 1 maja br. wszystkim zatrudnionym ich stawek osobistego zaszeregowania o 150 złotych.

– Wynegocjowana podwyżka nie jest szczytem naszych marzeń i mam świadomość, że pracownicy liczyli na wyższą kwotę – komentuje przewodniczący ZZPPM Energetyka Dariusz Mika. – Naszym pierwszym postulatem było podniesienie stawek o 350 złotych. Zarząd ze swej strony zaproponował 50 zł. Nasze uzgodnienia są więc kompromisem i spotkaniem się w połowie drogi.

300 MLN ZŁ – TO DUŻO CZY MAŁO?

Czy zabiorą dywidendę?

17 maja 2016 roku zarząd KGHM podjął uchwałę, zatwierdzoną przez radę nadzorczą spółki, o rekomendowaniu walnemu zgromadzeniu wypłaty dywidendy w wysokości 300 mln zł, co przekłada się na 1,5 zł na jedną akcję.

Ostateczną decyzję dotyczącą podziału zysku podejmie Zwyczajne Walne Zgromadzenie, które ma się odbyć do końca czerwca.

– Wypada mieć nadzieję, że wiodący akcjonariusz, jakim jest Skarb Państwa, kierując się dobrze pojętym interesem spółki, odstąpi od poboru dywidendy – komentuje przedstawiciel załogi w radzie nadzorczej Leszek Hajdacki. – Można by to było wtedy potraktować jako częściową rekompensatę niezrealizowanej wciąż przedwyborczej obietnicy nowelizacji podatku od kopalni. Zwracam uwagę, że jest to zobo-

wiązanie, które musimy regulować każdego miesiąca. KGHM obecnie bardzo potrzebuje pieniędzy na dokończenie rozpoczętych inwestycji, a wypłata dywidendy wiązać się będzie z koniecznością dalszego zadłużania się. W tej sytuacji 300 mln zł pozostawione w kasie spółki będzie miało istotne znaczenie dla jej funkcjonowania.

Po podsumowaniu 2015 r. KGHM wykazał skonsolidowaną stratę netto na poziomie 5 mld zł. Była to jednak strata księgową, powstała z powodu odpisów na utratę wartości zagranicznych aktywów spółki.

To oznacza, że pomijając ten czynnik, Polska Miedź zarobiła na czysto niemal 2 mld zł. Problemem jednak jest stale rosnące zadłużenie oraz malejąca cena miedzi. Na początku 2015 roku kształtowała się ona na poziomie 6000 USD/t. Obecnie wynosi około 4600 USD/t. Dług netto grupy kapitałowej wzrósł do 6,55 mld zł na koniec 2015 r. z ok. 4,34 mld zł na koniec 2014 r. Na zwiększenie zadłużenia największy wpływ miała wypłata dywidendy w kwocie 800 mln zł oraz wydatki inwestycyjne, głównie w projektach Sierra Gorda i Victoria.

Pismo ZZPPM do Prezesa KGHM Krzysztofa Skóry

Pozycję Polskiej Miedzi budują nie tylko pracownicy KGHM, ale również tysiące ludzi zatrudnionych w spółkach grupy kapitałowej i prywatnych firmach działających na terenie naszych hut i kopalni. Z myślą o nich ZZPPM wystosowało do prezesa Krzysztofa Skóry list z prośbą o spotkanie. Zdaniem związku dyskusja ze stroną społeczną na temat spółek powinna być istotnym elementem korekty założeń strategii funkcjonowania KGHM.

Szanowny Panie Prezesie!

Nawiązując do deklaracji, jaką złożył Pan pod koniec lutego delegatom ZZPPM, mówiąc o konieczności przeprowadzenia ze stroną społeczną pogłębionej dyskusji o planach i perspektywach Polskiej Miedzi, zwracamy się dzisiaj z prośbą o wyznaczenie terminu takiego spotkania. Mogłoby ono być naszym wkładem do trwających już prac nad korektą założeń strategii, które zostały opracowane przez poprzedni zarząd do 2020 r.

Chcielibyśmy poruszyć nie tylko problematykę funkcjonowania głównego ciągu technologicznego, ale również nawiązać do tematów istotnych dla poszczególnych spółek grupy kapitałowej. Co prawda każda z nich ma swoją odrębną specyfikę, ale również łączy je wiele wspólnych problemów i uważamy, że warto o nich porozmawiać.

Podstawowym zagadnieniem jest kwestia wysokości inwestycji KGHM związanych z bezpośrednią produkcją. Dla takich firm jak między innymi PeBeKa czy też KGHM Zanam odpowiedź na to pytanie związana jest z decyzją o utrzymaniu dotychczasowego poziomu zatrudnienia lub jego redukcją. Jest to też kwestia przygotowania pod oczekiwane potrzeby stosownych mocy wytwórczych.

Jak ma wyglądać polityka negocjowania kontraktów na usługi świadczone na rzecz KGHM? Czy spółka matka nadal będzie przysmykać oczy na zatrudnianie przez świadczeniodawców ludzi na podstawie umów śmieciowych? Czy KGHM, mając silniejszą pozycję negocjacyjną, będzie wymuszać podpisywanie umów niezapewniających spółkom zależnym wypracowania godziwego zysku? Od tego przecież uzależnione są podwyżki wynagrodzeń. W INOVIE, Mecusie i Impelu niskie stawki stają się już prawdziwym problemem społecznym i zaburzają dobry wizerunek Polskiej Miedzi.

Nie może być tak, że prawie wszyscy pracownicy zatrudnieni w tych spółkach otrzymują wynagrodzenia na poziomie minimalnie obowiązujących w kraju.

Czy zarząd KGHM zamierza stworzyć warunki do wprowadzenia w całej grupie kapitałowej Pracowniczego Programu Emerytalnego, Abonamentowej Opieki Medycznej oraz zwiększenia odpisów na Zakładowe Fundusze Socjalne?

Jak ma wyglądać polityka dywidendowa KGHM wobec spółek zależnych? Czy mogą one liczyć na pomoc ze strony firmy matki przy realizacji istotnych inwestycji prorozwojowych i innowacyjnych?

Czy planowana jest kolejna reorganizacja grupy kapitałowej? Jakie koszty poniesiono w związku z przygotowaniem do utworzenia Centrum Wiedzy i czy zostaną z tego tytułu wyciągnięte jakieś konsekwencje personalne? Zwracamy uwagę, że pomysł ten był forsowany wbrew krytycznym opiniom ze strony załóg pracowniczych, które wskazywały na brak dobrego uzasadnienia ekonomicznego do jego realizacji.

W jakim stopniu proces łączenia Energetyki i WPEC Legnica wpłynie na stabilność miejsc pracy? Początkowo

zapewniano pracowników, że nie będzie żadnych redukcji, dzisiaj już dopuszcza się takie decyzje. Mamy nadzieję, że tego typu informacje nie są oparte na rzeczywistych zamierzeniach.

W związku z odstąpieniem od planowanej fuzji PMT z PKP Cargo, czy rozważana jest możliwość ponownego przyłączenia do struktur PMT wydziałów przekazanych już do Energetyki, Mecusa i KGHM Zanam? Z naszych informacji wynika, że Pol-Miedź Trans, pozbawiona swoich najbardziej dochodowych części, ma problemy z wypracowaniem odpowiedniego poziomu zysku. Na dodatek przekazane zakłady w niewielkim stopniu wzmocniły struktury spółek przejmujących.

Czy zarząd KGHM dostrzega szczególną funkcję społeczną, jaką pełni MCZ na terenie Zagłębia Miedziowego? W naszej opinii polityka właścicielska wobec tej spółki nie powinna być nastawiona na zysk, ale wręcz dotacje i promowanie jej dalszego rozwoju. Nie tylko w sferze technicznej, ale również kadrowej. Wobec powszechnie występującego w Polsce braku odpowiedniej ilości pielęgniarek, położnych, pracowników rehabilitacji oraz diagnostyki koniecznością się staje znaczne podniesienie w MCZ poziomu wynagrodzeń. Tylko w taki sposób możliwe będzie zapewnienie pracownikom Polskiej Miedzi i ich rodzinom usług na właściwym, wysokim poziomie. Uważamy, że firma funkcjonująca w sferze przemysłu ciężkiego oraz wyznająca zasady społecznej odpowiedzialności biznesu jest szczególnie zobowiązana do promocji i wspierania na swoim terenie opieki zdrowotnej oraz profilaktyki medycznej. Jest oczywiste, że bez dobrze opłacanej i fachowej kadry z tego zadania się nie wywiąże.

Panie Prezesie!

Mamy nadzieję, że zasygnalizowane pytania staną się przyczynkiem do poszerzonej i szczerzej dyskusji. W naszej opinii powinna ona dotyczyć nie tylko zagadnień istotnych dla zatrudnionych w KGHM, ale wszystkich działających na rzecz szeroko rozumianej Polskiej Miedzi. Są to dziesiątki tysięcy osób, które swoją codzienną pracą przyczyniają się do jej wysokiej pozycji na światowym rynku. Z tego też tytułu mają prawo oczekiwać, na równi z załogą KGHM, sprawiedliwego współdziałania w wypracowanych zyskach. Nie wolno ich traktować jak pracowników drugiej kategorii.

Liczymy na zrozumienie i szybkie wyznaczenie terminu spotkania.

Z poważaniem
Za Prezydium ZZPPM
Przewodniczący ZZPPM
Ryszard Zbrzyzny

Wiceprzewodnicząca ZZPPM
Barbara Popielarz



Czy PIP wkroczy do legnickiej huty?

ZZPPM HML sporządził pismo do Państwowej Inspekcji Pracy. Dokument jest skargą na dyrekcję huty o łamanie zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, które nakładają na pracodawcę zagwarantowanie wszystkim zatrudnionym możliwości skorzystania z dowozów pracowniczych.

W legnickiej hucie załoga jest pozbawiona tego należnego jej uprawnienia. Jak informuje przewodniczący ZZPPM HML Kazimierz Kraska, rozmowy z dyrekcją prowadzone są od dawna, jednak nie dają żadnych pozytywnych wyników. Pracodawca gra na zwłokę i wyraźnie nie zamierza rozwiązać problemu.

W tej sytuacji przewodniczący Kazimierz Kraska zapowiedział, że jeżeli do 10 czerwca, czyli podczas kolejnego spotkania w tej sprawie, nie dojdzie do porozumienia, przygotowane już pismo zostanie w trybie natychmiastowym dostarczone do PIP.

– Dłużej nie będziemy tolerować ciągłego rozmywania tematu – komentuje przewodniczący. – Jest to niepoważne podejście do problemu. Jeśli zakład szuka oszczędności, to chętnie możemy wskazać wiele obszarów, gdzie je można znaleźć. Na pewno jednak nie są one w kieszeniach pracowników.

Do Pracowników

Międzyzakładowa Organizacja Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego (ZZPPM) „Impel” – Grupa Holdingowa informuje:

- „Pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku (...).”
- „Związek Zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych”.
- „Nikt nie może ponosić negatywnych następstw z powodu przynależności do Związku Zawodowego (...).”
- Związek prowadzi ochronę prawną, posiadając do dyspozycji radcę prawnego.
- Każdy może być członkiem naszej Międzyzakładowej Organizacji, bez względu na nazwę spółki i rodzaj zawartej umowy.
- Przejście na emeryturę/rentę nie pozbawia osób prawa do przynależności i wstępowania do Związków Zawodowych.
- Masz prawo uczestniczyć w zebraniach i pracach Związku, zgłaszać wnioski w sprawie działalności Związku oraz zwracać się do Związku we wszystkich sprawach służbowych i prywatnych.
- Masz prawo reagować na wszelkie negatywne działania i zjawiska w życiu społeczno-gospodarczym firmy zagrażające podstawowym interesom pracowników i ich rodzin oraz podejmować inicjatywy zmierzające do ich usunięcia.
- Organizujemy i wspieramy działania na rzecz rekreacji, sportu i turystyki.
- Wypłacamy świadczenia statutowe (uprawnienia do tych świadczeń członkowie Związku nabywa z upływem 30 dni od przystąpienia do Związku).

Mamy nadzieję, że będziesz się wśród nas dobrze czuć. Praca będzie nie tylko codziennym obowiązkiem, ale również źródłem satysfakcji. Zarówno w wymiarze finansowym, jak i ambicjonalnym. Będzie sposobnością do dalszego rozwoju zawodowego oraz społecznego, przyniesie też poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.

Nic jednak nie jest dane raz na zawsze. Prób odebrania lub ograniczenia uprawnień pracowniczych nie brakuje. Aby Związek mógł skutecznie im się przeciwstawić, musi mieć masowe poparcie wśród załogi. Tylko z silną i dobrze zorganizowaną organizacją władza będzie się liczyć. Apelujemy więc o przyłączenie się do naszych szeregów.

JESTEŚMY DLA WAS – BY REPREZENTOWAĆ WAS W KAŻDEJ SPRAWIE!!!

Możesz nas znaleźć w siedzibie Impelu Lubin, ul. M. Skłodowskiej 182, tel. 510 011 003.

Kto i jak bardzo nas truje?

Tysiąc mieszkańców Głogowa zostanie przebadanych pod kątem obecności arsenu w organizmie



Taką decyzję podjęły władze miasta i ogłosiły przetarg na firmę, która wykona konieczne analizy. 17 maja odbyła się też w głogowskim Ratuszu specjalna sesja poświęcona problematyce zanieczyszczenia środowiska, a także jego wpływu na ludzkie zdrowie. Mieszkańcy miasta, którzy przybyli na sesję, nagradzali brawami radnych walczących o środowisko naturalne, natomiast po wypowiedziach przedstawicieli KGHM słychać było okrzyki: „Kłamstwa! Chcemy prawdy!”.

O zatrutym powietrzu wokół głogowskiej huty pisaliśmy na łamach „Związkowca” w listopadzie ubiegłego roku. Informowaliśmy wówczas, iż z badań wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska wynika, że w latach 2013–2014 normy stężenia arsenu w powietrzu przekraczane były aż o ponad 250 procent. KGHM nie poczuwa się do odpowiedzialności za zaistniałą sytuację i przytacza własne dane, z których wynika, iż pyły emitowane przez hutę do środowiska nie przekraczają nałożonych na nią norm. Jeśli jest to prawda, to niestety brak jest informacji mówiących o tym, jakie konkretne działania zamierza podjąć Polska Miedź, by pomóc w wykryciu źródła trucizny i w ten sposób oczyścić wizerunek spółki od zarzutu powolnego niszczenia

ludzkiego zdrowia. Szkoda też, że nic nie słychać o zamiarze sprawdzenia jakie stężenie arsenu występuje w organizmach mieszkańców takich miast jak Polkowice, Lubin czy też Legnica.

Nadmierne skumulowanie arsenu powoduje niezwykle silne zatrucia. Może też wywoływać choroby serca, płuc i skóry, a także przyczyniać się do rozwoju wielu nowotworów. Najczęściej dotyczą one płuc, pęcherza moczowego, wątroby czy skóry. Choroba wieńcowa, cukrzyca oraz uszkodzenia układu nerwowego i immunologicznego również mogą mieć swoje początki właśnie na skutek długotrwałego podtruwania organizmu związkami arsenu.

Znamienne jest, iż wśród mieszkańców Głogowa przypadki zachorowań na białaczkę, choroby tarczycy oraz poronień są wielokrotnie częstsze w stosunku do średniej całego Dolnego Śląska. Czy jest to przypadek czy też jest coś na rzeczy? Każdy też może sam sobie zadać pytanie, czy przypadkiem w ostatnim czasie w swoim najbliższym otoczeniu nie zaobserwował zwiększonej liczby ludzi, którzy muszą leczyć się na raka. Chorobę, która kiedyś dotykała zazwyczaj osoby głównie w podeszłym wieku.



ZWR kule toczył

Kręgielnia jest doskonałym miejscem do zabawy i rywalizacji w sportowym duchu dla osób w każdym wieku. Wychodząc z takiego założenia, zarząd ZZPPM ZWR zorganizował w Polkowicach turniej bowlingu. Jego zwycięzcami zostali Małgorzata Szczepańska i Piotr Linkowski.



Było i dla ciała, i dla ducha

Nie trzeba jechać na drugi koniec świata, by zwiedzić ciekawe zabytki, podziwiać uroki przyrody oraz mieć jeszcze czas i siły na gry towarzyskie. Z takiego założenia wyszedł zarząd ZZPPM PMT i zorganizował dla swoich członków dwudniową wyprawę na Wyżynę Krakowsko-Częstochowską. W programie było nie tylko zwiedzanie renesansowych warowni i spacer górskim szlakiem, ale również znalazła się chwila na przeprowadzenie manewrów wojskowych. Wycieczka zakończyła się wizytą na Jasnej Górze.





GO TAM SŁYCHAĆ W POLITYCE

Inaczej mówiąc, ujawniły się prawdziwe intencje i okazało się, jak wygląda rzeczywistość. W propagandowych wypowiedziach nie brak zapewnień rządu, że jednym z jego podstawowych celów jest doprowadzić wynagrodzenia Polaków do unijnego poziomu. Gdy jednak nadarzyła się okazja, by choć częściowo od słów przejść do czynów, władza zrobiła zwrot o 180 stopni. Zdecydowanie sprzeciwiła się wprowadzeniu dyrektywy Unii Europejskiej o pracownikach delegowanych. Rząd pokazał tym samym, jak chroni biznesy pracodawców i lekceważy interes zwykłych ludzi.

W myśl projektu dyrektywy pracownik wysłany do innego kraju UE powinien mieć prawo do takiego samego wynagrodzenia (wraz z wszystkimi jego składnikami) jak pracownik lokalny, a nie tylko do płacy minimalnej, jak jest obecnie. Na dodatek, gdy okres delegowania pracownika przekroczy 2 lata, powinien on być w pełni objęty przez prawo pracy kraju goszczącego.

Zdaniem rządu proponowane regulacje osłabią konkurencyjność naszych firm na wspólnym rynku i mogą przyczynić się do ich likwidacji. Jak się łatwo domyśleć, przedsiębiorcy z przytupem przyklasnęli władzy za tą głęboką troskę o biznesy. Rzeczywiście, mają za co dziękować.

Polska wysyła najwięcej pracowników delegowanych ze wszystkich państw UE – w 2014 r. było ich 1,9 mln, co stanowi 22,3 proc. ich ogólnej liczby.

No i wyszło szydło z worka

– czyli jak władza bohatersko walczy o niższe pensje dla Polaków



Delegacja ZZPPM podczas obrad międzynarodowego sympozjum związków zawodowych poświęconego nowym przepisom o oddelegowywanych pracownikach w UE.

Sytuacje Polaków oddelegowanych do pracy poza krajem dobrze oddaje jeden w wielu wpisów internetowych zamieszczony pod informacją o projekcie dyrektywy UE.

Pracuję obecnie jako opiekunka w Niemczech i jestem za ustawą. Jestem zatrudniona przez polską firmę i moja płaca miesięczna to 4 dniówki niemieckiej opiekunki całodobowej!!! Nie znaczy to jednak, że tyle płaci niemiecki podopieczny. Ja dostaję tylko 38 proc. z tego, co on płaci firmie mnie zatrudniającej. To jest świństwo, że polscy pracodawcy żerują na pracownikach. Najwyższy czas się o nas upomnieć. Szkoda tylko, że robi to UE.

Najwięcej pracuje w sektorze budowlanym – 46,7 proc., przemyśle – 16,6 proc., edukacji, ochronie zdrowia i zajęciach socjalnych 13,9 proc. Ponad połowa (56,8 proc.) pracuje w Niemczech, około 12 proc. we Francji, a blisko 10 proc. w Belgii. Średni czas oddelegowania to cztery miesiące. Wiele jest jednak przykładów, że poza krajem ludzie pracują latami.

Pracodawcy delegujących ludzi za granicę nie są biedakami. Wielu z nich to prawdziwi multimilionerzy. Mają oni jednak w zwyczaju podnosić lament zawsze, gdy ktoś chce im choć grosz wyrwać z portfela. Nie są rzadkością cwaniacy, którzy naginają prawo i wykorzystują ludzi jak niewolników. Wypłacają im od 30 do 50 proc. tego, co sami na nich zarobią. Jakby tego im było mało, to jeszcze potrafią dawać do podpisu

umowy o pracę, w których wykazują płacę w wysokości najniższej krajowej i od niej odprowadzają składki ZUS i podatek dochodowy.

To wszystko jednak nie przeszkadza rządowi. Zarówno pani premier, jak i jej ministrowie nie widzą powodu do ukrócenia tych praktyk. Nieważne, że dzieje się to zarówno kosztem budżetu państwa, jak i całego społeczeństwa, które konsekwentnie spychane jest do poziomu taniej siły roboczej Trzeciego Świata.

**RYSZARD
ZBRZYŻNY**

Przewodniczący
ZZPPM



OKIEM ANALITYKA

Jak do wielu spółek grupy kapitałowej KGHM, tak i do naszej Energetyki parę tygodni temu wiatr politycznych zmian zesłał nową władzę. Przez jednych wyznaczoną z nadzieją, przez innych z lękiem i niepokojem. Jaką będzie, zapewne czas pokaże. Pozytywnym faktem jest zakończenie negocjacji wzrostu wskaźnika wynagrodzeń. Dla wielu 150 złotych nie jest satysfakcjonującą podwyżką, ale w ilu zakładach nawet takich wzrostów płacy nie uzyskano? Wiemy, że w rękach zarządu spółki pozostała jeszcze pewna rezerwa funduszu płac, upomniemy się o nią w grudniu, przy okazji wyliczania premii rocznej „C”.

Zmiana, czy dobra?

Kolejne spotkanie związkowców z zarządem dotyczyło planów funkcjonowania spółki na najbliższe lata. Kiedy i na jakich zasadach dojdzie do połączenia ze spółką córką, legnickim WPEC? I tu pojawił się pierwszy powód do obaw. Obecny zarząd otwarcie mówi, że niekoniecznie wszyscy pracownicy znajdą swoje miejsca pracy w nowej strukturze. Dublujące się komórki administracyjne są tu szczególnie zagrożone. Mamy jednak nadzieję, że zarząd dla wszystkich znajdzie zatrudnienie. O to, jako związkowcy, będziemy szczególnie zabiegać.

Służby utrzymania ruchu, budowane od prawie roku, doczekały się już trzeciego dyrektora. Nie miałem jeszcze okazji poznać nowego szefa tego pionu. Jakie są jego plany? Czy ma doświadczenie w organizowaniu prac remonto-

wych w przemyśle energetycznym? Jak jest przygotowany merytorycznie? O tym dowiemy się zapewne niedługo. Przysłowie mówi: do trzech razy sztuka. Albo tym razem SUR sensownie zadziała, albo jak wielu proponuje powinniśmy wrócić do poprzedniego schematu funkcjonowania wydziałów produkcyjnych.

Probleatów w spółce jest ogrom, nasze pytania kierowane do zarządu miały prawie trzy strony A4. Nic więc dziwnego, że na pierwszym dwugodzinnym spotkaniu pobeżnie omówiliśmy ich tylko połowę. Kolejny raz spotkamy się 7 czerwca. Mam wrażenie, że nie tylko my w trakcie tych rozmów poznajemy naszą spółkę i zagrożenia, jakie niosą makroekonomiczne wskaźniki na rynku miedzi. Bo choć jesteśmy firmą energetyczną, to właśnie cena miedzi i podatek

od kopalni determinują nasz dalszy rozwój. Potrzebne są nam ogromne fundusze na rozwój i dostosowanie się do ciągle rosnących wymogów klimatycznych. Bez pomocy dobrze prosperującego właściciela będzie nam naprawdę trudno im sprostać.

Drugą połowę roku jak widać ciekawą mieć będziemy. Czy z nowym zarządem spółki współpraca partnerską będzie? Na ile obawy o dalszą przyszłość spółki okażą się niepotrzebne. A może przyjdzie nam ostro walczyć o nasze miejsca pracy. Czy pracodawca wdroży wszystkie swoje plany? I co na to wszystko właściciel? Czy zaryzykuje wprowadzenie nieprzyjaznych pracownikom zmian? Miejmy nadzieję, że głoszona wszem „dobra zmiana” i dla nas tylko dobrą będzie.

Analitik