

NSZZ

Solidarność



Nr 22/2008 (28.XI.2008)

Dwutygodnik Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi

*Z okazji Barbórki - górniczego Święta
- wszystkim Górnikom, Rencistom i Emerytom górniczym
oraz Członkom Ich Rodzin zdrowia,
szczęścia oraz samych sukcesów
w życiu zawodowym i prywatnym życzą*

*Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność”
Komisje Międzyzakładowe i Zakładowe NSZZ „Solidarność”
oraz Redakcja „Pryzmatu”*

*Święta Barbaro – czuwaj nad Bracią Górniczą, podczas ich ciężkiej pracy!
SZCZĘŚĆ BOŻE!*

Polska Solidarność miała zginąć

Wojna z Narodem

W sobotę 13 grudnia br. minie 27 rocznica wprowadzenia w Polsce stanu wojennego. Wprowadziła go władza lewicowa pod wodzą I sekretarza Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej Wojciecha Jaruzelskiego.

W 1981r. na ulice miast i miasteczek Polski wyjechało z koszar wojsko oraz milicja. Służba bezpieczeństwa z milicją już w nocy rozpoczęła aresztowania działaczy związkowych. Zapełniły się więzienia i specjalne obozy. Zamknięto w nich przeciwników wszechpanującej wówczas lewicy. Stało się to możliwe dzięki wsparciu rzeszy działaczy PZPR oraz ZSMP.

Rozpoczęła się tragedia wielu Polskich rodzin. W wyniku pacyfikacji zakładów pracy i represji stosowanych wobec wolnych obywateli Kraju życie straciło ponad 100 ludzi. Zatrudnieni w zakładach pracy, w proteście przeciw brutalności władzy, przystąpili do strajków. Staneły zakłady pracy. W odpowiedzi, władza przy pomocy specjalnych oddziałów Milicji Obywatelskiej (ZOMO) dokonywała ich pacyfikacji. Zmilitaryzowała kopalnie i huty, zwalniała z pracy najaktywniejszych politycznie pracowników. Niektórym wytaczała procesy i na podstawie prawa wojennego zamykała w więzieniach.

Tragedia ludzi więzionych i ich rodzin była niczym wobec tragedii rodzin, których bliscy zostali pomordowani. Terror trwał całe lata, podczas których władza ludowa odbudowała i wzmocniła swoje struktury oraz podległe im związki zawodowe OPZZ. W 1989 r. umocniona łaskawie zezwoliła na ponowne powstanie NSZZ „Solidarność”, który okradziony z majątku odradzał się powoli.

Gończy poplecznicy wprowadzenia stanu wojny z Narodem Polskim aktywiści PZPR i ZSMP przebarwiali się z PZPR na SdRP i następcę SLD.

Dzięki poświęceniu wielu Polek i Polaków – patriotów - Polska stała się krajem wolnym. Wolnym od obcej armii, która okupowała od 1939r. nasz Kraj (m.in. za przyzwoleniem polskiej lewicy). Ci, którzy zgadzali się na okupację kraju oraz zniewalanie Narodu, są dzisiaj milionerami i posiadając wpływy naigrywają się z tych, którzy stracili życie, zdrowie i majątki. Co raz blokuje się próby rozliczenia winnych wprowadzenia stanu wojennego, mordów i tortur wobec patriotów Polskich.

O rozliczeniu winnych za gospodarcze opóźnienie Polski nawet się nie myśli. Musimy sobie jednak zdawać sprawę, że tak jak jesteśmy wini wdzięczność tym, którzy dla nas wywalczyli wolną Polskę, tak musimy pamiętać o rozliczeniu tych, którzy pozwolili na zniewolenie Narodu Polskiego i doprowadzili do opóźnienia rozwojowego Polski.

Stan wojenny ogłoszony 13 grudnia 1981r. cofnął Polskę w demokrację, o co najmniej 10 lat, a gospodarczo o wiele lat więcej. Wszyscy obserwujemy, jaki skok rozwojowy Polska dokonała w przeciągu tych ostatnich kilkunastu lat.

Gdzie byśmy byli, gdyby władza lewicowa w grudniu 1981r. nie wytoczyła czołgów przeciw Narodowi?

Lata od 13 grudnia 1981r. do 1989, a nawet do 1991r., to czas stracony dla Narodu, ale nie dla lewicy. Ona go sprawnie wykorzystała do wzmocnienia swoich struktur i budowy swoich Związków Zawodowych. Dzięki tym działaniom lewica rządziła 8 lat w odrodzonej, wolnej Polsce i nadal ma swoich przedstawicieli w Sejmie i swoje Związki Zawodowe: OPZZ, ZZPPM itd. To oni podnoszą zawsze największy lament, gdy chce się rozliczyć morderców i katów naszych sióstr i braci.

Pamięć Narodu Polskiego jest wartością, którą należy pielęgnować. Na błędach można się uczyć, a winnych rozliczać, aby nigdy władza nie wazyła się podnieść zbrojnej ręki na Naród.

W Lubinie 13 grudnia 2008 r. o godzinie 12⁰⁰ spotykamy się w Rynku przy Pomniku Ofiar Sierpnia 1982r. i w geście pamięci o ofiarach stanu wojennego zapalamy lampkę.

Msze św. Barbórkowe

4 grudnia, godz. 9.00 - Centralna Msza św.

Duszpasterstwo Parafii Św. Maksymiliana Marii Kolbego w Lubinie oraz KGHM Polska Miedź S.A. w Lubinie zapraszają mieszkańców Zagłębia Miedzowego na uroczystą Mszę świętą z okazji Barbórki, odprawioną w intencji górników i ich rodzin, w dniu 4 grudnia o godzinie 9.00- w Kościele p.w. Św. Maksymiliana Marii Kolbego w Lubinie (na osiedlu „Przylesie” ul. Księdza Stefana Kardynała Wyszyńskiego).

4 grudnia, godz. 17.00 - Msza święta w kościele pw. św. Barbary w Lubinie

Jak co roku, odprawiona zostanie również Msza św. w Kościele pw. św. Barbary w Lubinie. Organizatorem jest: Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” ZG „Lubin”, która zaprasza górników wraz z rodzinami do licznego uczestnictwa i wspólnej modlitwy oraz poczty sztandarowej. Msza Św. odbędzie się 4 grudnia o godz. 17.00.

Ludzkie życie i zdrowie jest najważniejsze!

Akord indywidualny

W kopalni pod ziemią występują specyficzne warunki pracy kształtowane przez naturę, które nie są przewidywalne nawet przez najlepszych naukowców. W takim środowisku pracy górnicy muszą pracować, a akord indywidualny – „ekonomiczny bat”, ma wymuszać na pracowniku wykonanie jak największej ilości produkcji.

Akord ten uzależnia płacę (premię) od ilości wykonanej pracy przez konkretnego pracownika na jego stanowisku pracy. W przeciwieństwie do akordu zespołowego pozostaje w oderwaniu od zespołu ludzkiego mającego wpływ na wykonanie cyklu produkcyjnego: zabezpieczenie wentylacyjne i energetyczne urabianego wyrobiska, przygotowanie wyrobiska do wiercenia, wiercenie otworów strzałowych, ładowanie materiałem wybuchowym i urobienie calizny skalnej gazami (odstrzelenie), przygotowanie wyrobiska do wybierania odstrzelonego urobku, wybranie urobku z wyrobiska wraz z odstawą z wyrobiska na powierzchnię, zabezpieczenie wybranego wyrobiska odpowiednią obudową. Każda z wymienionych czynności jest wzajemnie uzależniona (jeżeli nie będzie wentylacji i energii elektrycznej w wyrobisku, to wiertacz nie odwierci otworów strzałowych, a strzałowy nie będzie miał odwierconych otworów aby załadować je materiałem wybuchowym i odstrzelić, a zespół wybierający - odstawcy nie będzie miał co odstawić na powierzchnię itd. **Przy obowiązującej technologii produkcji akord indywidualny, który zależy od wydajnej pracy pojedynczego pracownika, nie może się sprawdzić. Powoduje, że w pogoni za zwiększeniem wydajności i co za tym idzie wynagrodzenia, pracownicy są narażeni na pokusę wykonywania pracy ze zwiększonym ryzykiem wypadkowym – wykonując pracę w pośpiechu i łamiąc obowiązujące przepisy bhp.**

Na początku lutego 2003r. dyrektor Oddziału ZG Rudna KGHM Polska Miedź S.A. Wiktor Błądek (z politycznego nadania SLD) przesłał związkowi zawodowemu działającemu w tym Oddziale nowy projekt „Regulaminu Tworzenia i Wykorzystania Funduszu Premiewego w O/ZG Rudna”, dotyczył on wprowadzenia akordu indywidualnego. NSZZ „Solidarność” O/ZG „Rudna” odmówił zgody na wprowadzenie proponowanych zmian.

Jedni się wyłamali

Związek Zawodowy Pracowników Dołowych, 7 marca 2003r., bez wiedzy pozostałych organizacji związkowych, wyraził zgodę na zmiany w Regulaminie, które zlikwidowały premię zespołową uzależnioną od wykonania nałożonego zadania na oddział i wprowadziły w zamian w kopalni Rudnej pod ziemią akord indywidualny.

Zgodnie z obowiązującym prawem dyrekcja kopalni mogła wprowadzić zmiany, gdyż tylko jednolite stanowisko związków działających w Rudnej mogło powstrzymać wprowadzenie zmian w regulaminie.

NSZZ „Solidarność” nie ustawała w działaniach na rzecz likwidacji złego systemu wynagradzania i postulowała: akord indywidualny - do lamusa.

Należy jak najszybciej wycofać z kopalni bezproduktywny, akord indywidualny. Innowacja wprowadzona za rządów SLD doprowadza do dewastacji maszyn, stwarza zwiększone zagrożenie wypadkowe i jest niesprawiedliwa społecznie.

Pracownicy chcący zarobić jak najwięcej poświęcają cały czas na pracę, która przyniesie im dochód, zaniedbując przeglądy i remonty bieżące. Działania takie doprowadzają do poważniejszych awarii, a więc dłuższych przestoju maszyn oraz zwiększają koszty remontu. W związku z po-

ważniejszymi awariami zwiększa się zapotrzebowanie na części, których ciągle brakuje. Z tego powodu i w pośpiechu często wysyła się maszyny niesprawne do pracy.

Wiertacz czekający na zakotwienie przodka pogonia kotwiarza, który nie zabudowując do końca przodka, już śpieszy się na następny przodek. Wierzący przodek zmniejsza ilość otworów lub je skraca, aby jak najszybciej przejechać na następny. Później po ostrzeleniu jest tyłka urobku i podbieranie ociosów. Przy niezabudowanym naleźycie lub podobranymi ociosami wyrobisku zwiększa się zagrożenie wypadkowe, gdy nastąpi wypadek szuka się winnych wśród tych, którzy w pogoni za wykonaniem akordowym zaniedbali swoje obowiązki, ale winny jest pośpiech i ci, którzy z za biurka narzucili pracownikom akord indywidualny.

Do tego dochodzą zmienne warunki geologiczne, hydrologiczne i górnicze. Pracownik będący zależny od tak wielu czynników zewnętrznych, pracując w indywidualnym akordzie jest narażony na stres i utratę zarobków, które następują z przyczyn obiektywnych.

Po 3-ach latach obowiązywania akordu indywidualnego w kopalni Rudna związku zawodowe działające w tej kopalni przychyliły się do wniosku Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”.

Było to najważniejsze wydarzenie miesiąca września 2006r.

Istniejący do kwietnia 2003r. system wynagradzania (akord zespołowy) uzależniał płacę (premię) od pracy zespołu ludzi powiązanych wzajemnie cyklem produkcyjnym, na danym oddziale. Wysokość premii była jednakowa na całym Oddziale i zależała od ilości dniówek akordowych, wykonana nałożonego planu (zadania) przez grupę pracowników zatrudnionych w jednostce organizacyjnej wzajemnie powiązanej wykonaniem cyklu produkcyjnego, przykładowo - oddziału.

We wrześniu 2006r. wszystkie związki zawodowe działające w Rudnej wspólnie wystąpiły do dyrekcji kopalni Rudna o likwidację akordu indywidualnego w Oddziale ZG „Rudna”

Po tym zdarzeniu przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Józef Czyczerski relacjonował: „Mamy nadzieję, że da się w negocjacjach z dyrekcją O/ZG Rudna powstrzymać nieludzki system, jakim jest akord - szczególnie w podziemiach kopalni. Pracując w akordzie człowiek stara się wykonać jak najwięcej, pośpiech powoduje nieprzestrzeganie zasad i przepisów bhp, zmniejsza koncentrację pracownika na dokładnym wykonaniu nałożonego zadania. Wszystkie te czynniki upoważniają do działań zmierzających do likwidacji akordu indywidualnego w środowisku o szczególnym zagrożeniu, jakim jest z pewnością kopalnia. Za wykonaną pracę w kopalni godziwa płaca musi być i bez akordu! Praca w zagrożeniu musi odbywać spokojnie bez pośpiechu, aby nie narażać istnień ludzkich. Ludzkie życie i zdrowie jest najważniejsze! Cieszę się, że udało nam się przekonać do tej idei związkowców spoza Solidarności. 3 lata temu ponieśliśmy porażkę, gdyż jeden dawca mógł wprowadzić akord bez zgody pozostałych organizacji związkowych.

Niestety pomimo jednolitego stanowiska związkowego nie udało się przekonać pracodawcy do likwidacji akordu.

W 2007r. po raz kolejny NSZZ Solidarność wyraża swoje niezmiennie stanowisko w sprawie akordu.

Uważamy, że pracownicy wkładają maksymalny wysiłek i zaangażowanie do osiągnięcia wyników produkcyjnych i nałożonych na nich zadań przez pracodawcę. Z tego powodu powinni otrzymać należne im wynagrodzenie. Nie jest przecież ich winą, że wysiłek ten pozostaje czasem zmarnowany i pracownikom za niego się nie płaci. **Wprowadzenie akordu indywidualnego w górnictwie to fikcja, bo niemożliwe jest stworzenie dla wszystkich podlegających jego stosowaniu takich samych warunków górniczo - geologiczno - hydrologicznych, dostępu do maszyn o identycznej sprawności oraz warunków pracy.**

Uważamy, że jedynym, w miarę sprawiedliwym systemem wynagrodzenia jest wynagrodzenie zespołu (brygady, oddziału) za wykonanie zadania – tzw. premia zadaniowa w ujęciu miesięcznym, kwartalnym i rocznym. Dozór zmianowy i oddziałowy jest zobowiązany prawidłowo ocenić wkład pracy i zaangażowanie poszczególnych pracowników i brygad.

Niejednokrotnie wkładając duży wysiłek w pracy przy niesprzyjających warunkach górniczo-geologicznych niemożliwe staje się wykonanie zadania. Winą za ten stan rzeczy nie można obarczyć pracownika. Natura i przydzielony sprzęt do wykonania zadań jest wielokrotnie kwestią przypadku, a czasem nawet układów.

W ocenie Solidarności konieczna jest zmiana systemu wynagradzania akordu indywidualnego, który się nie sprawdził i jest główną przyczyną dewastacji maszyn i zagraża zdrowiu i życiu górników.

Praca pod ziemią (warunki, wysiłek, stres) zasługuje na gwarantowane i czytelne wynagradzanie. Akord indywidualny może się sprawdzać w fabryce na powierzchni przy taśmie, a nie w kopalni.

Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” zawsze była i jest przeciwna uzależnieniu wynagrodzenia pracowni-

czego od ilości wykonanej produkcji, zwłaszcza na stanowiskach, gdzie występuje zwiększone zagrożenie wypadkowe. Wprowadzenie akordu indywidualnego na stanowiskach pracy, na których ilość wykonanej produkcji jest wynikiem pracy zespołowej jest całkowitym nieporozumieniem.

Ludzie muszą pracować spokojnie i bezpiecznie za godziwą zapłatę, a nie zabijając się za tonami.

W trosce o przyszłość Polskiej Miedzi NSZZ „Solidarność” weźmie udział w pracach zespołów.

Priorytety

Zatrudnieni w KGHM Polska Miedź S.A. często dostrzegają w okolicy swoich stanowisk pracy nieprawidłowości lub tylko niedociągnięcia, których poprawa przyniosłaby wymierne korzyści ekonomiczne.

W 4-tej pozycji Porozumienia z 27 października 2008r. (które doprowadziło do zawieszenia Sporów Zborowego) o placę i odstąpienie przez pracodawcę od likwidacji kopalń i hut, zawartego pomiędzy Związkami Zawodowymi działającymi w KGHM Polska Miedź S.A. a Zarządem tej Spółki ustalono:

„W związku z uchwałą nr 602/VI/2008 z dnia 23 października 2008r. w sprawie planów poprawy efektywności, Organizacje Związkowe wskażą przedstawicieli, którzy wezmą udział w pracach zespołów, których zadaniem będzie niezwłoczne przedstawienie planów poprawy efektywności, zwłaszcza w oddziałach górniczych i hutniczych.”

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” O/ZG Rudna podczas prac zespołów chce poruszyć sprawy, które zalicza do ważniejszych zadań naprawczych w firmie, wg związkowców należy je wprowadzić w pierwszej kolejności, tj.:

1. Likwidację akordu indywidualnego poprzez przywrócenie systemu zadaniowego rozliczanego miesięcznie na oddziale tzw. akordu zespołowego.
2. Likwidację wielozmianowego systemu pracy tzw. WSP poprzez powrót do 3 zmianowego systemu pracy.
3. Reorganizację struktury oddziałów poprzez przywrócenie podległości kierownikowi oddziału górniczego zastępcy ds. maszyn ciężkich (obecnego kierownika oddziału maszynowego).

Związek uważa, że dokonane w przeszłości zmiany w tych 3-ch sprawach nie tylko nie przyczyniły się do poprawy efektywności produkcji, ale ją wprost zdeorganizowały - wprowadzając dodatkowo wyższe koszty produkcji i zwiększone zagrożenie wypadkowe oraz szybszą degradację maszyn.

Jak długo jeszcze „czterobrygadówka” dezorganizować będzie życie rodzin pracowniczych zatrudnionych w kopalniach Polskiej Miedzi?

WSP musi odejść

Wielozmianowy System Pracy miał obowiązywać przez okres przejściowy do 3-ch miesięcy.

Zdanie załogi na temat wprowadzenia nowego systemu pracy od początku było negatywne - pracownicy zatrudnieni w kopalniach nie chcieli WSP.

NSZZ „Solidarność” tłumaczył, że załoga jest przeciwna wprowadzaniu niewolniczego systemowi pracy. Aby udowodnić pracodawcy i aktywistom, że załoga nie chce systemu przeprowadził referendum w rejonie Rudnej Północ, aż 82,4% uczestników referendum było przeciwnych wprowadzeniu WSP.

Jak deklarował w lutym 2003r. Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. WSP miał obowiązywać na próbę przez 3 miesiące.

NSZZ „Solidarność” tym zapewnieniom nie dał wiary. Niestety niektóre związki wyraziły zgodę na wprowadzenie WSP i powtarzały formułkę pracodawcy: to tylko na okres przejściowy tj. na 3-ce, a później dokonamy analizy, spytamy załogę o zdanie.

Mineły 3 miesiące i WSP okazał się niewypałem, wszystko, o czym mówił NSZZ „Solidarność” przed wprowadzeniem systemu okazało się prawdą.

Sprytny Zarząd zorganizował spotkanie towarzysko-szkoleniowe w/s WSP w Hotelu Bornit w Szklarskiej Porębie (NSZZ „Solidarność” była nieobecna). Jedno spotkanie wystarczyło i związkowcy zmieniają zdanie.

ZZPPM organizuje 9 kwietnia 2003r. kolejne referendum na Rudnej - 72,5% pracowników Rudnej wypowiedziało się jednoznacznie prze-

ciw pracy w WSP. Jak się okazuje, nie ma ono znaczenia dla jego organizatorów.

Pomimo jasnych czytelnych wypowiedzi załogi Związki podpisują się pod wprowadzeniem WSP, a jedyny Związek niechący wyrazić zgody NSZZ „Solidarność” jest ostro krytykowany. Pracodawca wprowadza 30% premię dla zatrudnionych w WSP, warunkując jej wprowadzenie podpisaniem porozumienia przez związki. ZZPPM rozpętuje propagandę, że Solidarność nie chce dać zarobić pracownikom. NSZZ „Solidarność” nie mając możliwości powstrzymania wprowadzenia WSP, gdyż tylko jednolite stanowisko wszystkich związków zawodowych mogłoby powstrzymać wprowadzenie nowego systemu pracy w kopalniach, podpisuje przejściową premię (obowiązuje tylko przez 3 m-ce).

Dyrekcja Rudnej w separatystycznym porozumieniu ze Związkiem Zawodowym Pracowników Dołowych likwiduje dodatkową 30% premię i wprowadza akord indywidualny.

Wobec braku jednolitego stanowiska związkowego pracodawca wprowadza nowy system na stałe do Regulaminu.

Solidarność od początku jego wprowadzenia podkreśla, że proponowany system ma charakter anrypracowniczy. Przedstawiciele NSZZ „Solidarność” twierdzą, że „czterobrygadówka” dezorganizuje życie rodzin pracowniczych, a także wpływa na zwiększenie liczby wypadków. Bezustannie twierdzi, że bezzasadne jest poświęcanie prywatnego życia pracowników, a także ich zdrowia w imię wątpliwych efektów produkcyjnych. Z kolei Zarząd Polskiej Miedzi twierdzi, że wprowadzenie 4-brygadowego systemu pracy poprawia wyniki ekonomiczne.

NSZZ „Solidarność” już pod koniec kwietnia 2003r. pisemnie informuje prezesa Spółki Stanisława Speczka o zdecydowanym sprzeciwie wyrażonym w referendum pracowników Oddziału Zakłady Górnicze „Rudna”, co do wprowadzenia Wielozmianowego Systemu Pracy.

Jednoznaczne wyniki 2-ch referendum wskazują, iż załoga jest zdecydowanie przeciwna wprowadzeniu i kontynuowaniu takiego systemu pracy. „Biorąc pod uwagę wyniki tych referendum zwracamy się do Zarządu o zaprzestanie siłowego wprowadzania tego systemu pracy.

Jednocześnie oczekujemy podjęcia przez zarząd KGHM Polska Miedź S.A. merytorycznej dyskusji na temat osiągnięcia poprawy efektywności pracy w systemie 3-zmianowym, który jest akceptowany przez pracowników Polskiej Miedzi. Mamy nadzieję, iż Zarząd i pseudo racjonalizatorzy, którzy są twórcami tego projektu pójdą po rozum do głowy i przestaną patrzeć przez pryzmat własnych korzyści finansowych, a wezmą pod uwagę to, że w KGHM Polska Miedź S.A. pracują ludzie a nie niewolnicy.” – pisze przewodniczący SKGRM NSZZ „Solidarność”

Niezadowolone załogi ZG „Lubin” pracującej w nowym czterobrygadowym systemie pracy WSP sięga szczytu, na wniosek załogi Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” O/ZG „Lubin” zorganizowała referendum. Pracownicy nie pozostawiają złudzeń 90,8% biorących w nim udział nie chce pracować w WSP, tylko 8,7% popiera decyzję dyrekcji o wprowadzeniu WSP.

SIP o WSP

Spółeczni inspektorzy pracy zwracają uwagę na pogorszenie się bezpieczeństwa pracy w oddziałach, gdzie wprowadzono nowy system pracy WSP.

Ludzie są bardziej zmęczeni cyklem pracy rozpoczynającym się późno w nocy. Są rozdrażnieni częstymi awariami sprzętu, co odbija się im na wynagrodzeniu. W związku z tym śpieszą się i wykonują pracę nie zachowując należytych środków ostrożności. Wszystko to powoduje zwiększenie ryzyka wypadkowego i przekłada się w prostej linii na zwiększoną liczbę wypadków. System WSP z punktu widzenia bhp jest systemem złym, mówią społeczni inspektorzy pracy. Przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Bogdan Nuciński dodaje, że WSP również nie przynosi zakładanych efektów ekonomicznych, tak dla zakładu, jak i załogi.

Mimo negatywnego stanowiska SIP i Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” od samego początku wprowadzenia WSP, pracodawca prezentuje wątpliwe i naciągane wyniki ekonomiczne funkcjonowania tego systemu pracy we wszystkich kopalniach.

Zaden z założonych przez pomysłodawców systemu celów nie został w pełni osiągnięty. Wywołany został tylko ogólny chaos i bałagan w organizacji pracy. Wybiórcze wyniki ekonomiczne naciągane przez Zarząd są nieadekwatne do wielkości poniesionych nakładów.

Wbrew woli załogi i sprzeciwu NSZZ „Solidarność” WSP został wprowadzony i funkcjonuje do dziś. Mamy nadzieję, że teraz, gdy wspólnie z Zarządem w dobie kryzysu, koniecznym się staje, szukanie oszczędności w kosztach, przeanalizuje się rzetelnie funkcjonowanie tego systemu i podejmie właściwą decyzję.

Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” nie zgadza i nie godziła się na wprowadzenie nowego systemu pracy, przynoszącego wątpliwe efekty ekonomiczne, zwiększającego zagrożenie życia i zdrowia.

Aby mieć pewność jutra

Pod ziemią zawodzą prawa statystyki. Tutaj ryzyko jest inne niż „na górze”. Tylko doświadczenie, racjonalne spojrzenie na trudny i ryzykowany fach górnika oraz znajomość warunków pracy pozwala na skuteczną ochronę życia i zdrowia.

Rozmowa z Mariuszem Jędrzejczakiem, ekspertem PZU Życie ds. ubezpieczeń dla klienta korporacyjnego

Każda tragedia w kopalni czy innym miejscu pracy o podwyższonym ryzyku wywołuje dyskusję o konieczności wprowadzenia ustawowego obowiązku ubezpieczania życia pracowników zatrudnionych w takich warunkach. Czy pracodawcy już dziś mogą za dbać o takie ubezpieczenie?

Od wielu lat różne grupy zawodowe, w tym górnicy, korzystają z oferty PZU Życie chcąc zabezpieczyć siebie i swoje rodziny. Ubezpieczenia na życie cieszą się dużym zainteresowaniem, szczególnie dotyczy to polis grupowych, oferowanych za pośrednictwem zakładów pracy. Mając na uwadze potrzeby swoich pracowników zakłady te negocjują warunki umowy ubezpieczenia, w tym zakres ochrony, wysokość sumy ubezpieczenia i składki. Dla PZU Życie sektor górnictwa jest obszarem kluczowym, zatrudniającym blisko 120 tys. osób. Z KGHM współpracujemy już od 16 lat i jest to jeden z naszych największych i najważniejszych Klientów. Jest zarazem jednym z najlepszych pracodawców na terenie woj. dolnośląskiego. Warto dodać, że Grupa PZU ubezpiecza nie tylko życie pracowników, ale również majątek pracowników KGHM.

W jaki sposób polisy chronią zdrowie i życie pracowników KGHM?

Polisy na życie zawierane w PZU Życie obejmują nie tylko ryzyko śmierci pracownika, ale także inne zdarzenia losowe, takie jak: niezdolność do pracy spowodowaną chorobą bądź wypadkiem, konieczność przeprowadzenia operacji chirurgicznej, pobyt w szpitalu czy ciężką chorobę. Istnieje również możliwość dodatkowego ubezpieczenia się na wypadek zdarzenia losowego będącego skutkiem uprawiania sportu. Poza wyborem zakresu świadczeń można decydować o tym, kto finansuje składkę ubezpieczeniową: pracodawca, pracownik czy wspólnie obie strony. Od właściwym wyważenia obopólnych interesów zależy, czy właściciel przedsiębiorstwa poczuje się odpowiedzialny za zabezpieczenie przyszłości pracowników w razie nieszczęśliwego wypadku i utraty przez nich możliwości zarobkowania.

Wiele razy wsparciem finansowym w trudnych sytuacjach życiowych jest świadczenie wypłacone z tytułu posiadanego ubezpieczenia. Zmieniające się warunki życia, ciężka praca, ryzyko zawodowe skłaniają do poszukiwania rozwiązań, które służą zwiększeniu bezpieczeństwa osób objętych ubezpieczeniem. Jakiej wysokości świadczenia przysługują w razie nieszczęścia ubezpieczonym w KGHM?

Z myślą o Górnikach KGHM PZU Życie przygotował specjalny program ubezpieczeniowy, który uwzględnia zagrożenia związane z pracą pod ziemią oraz wyższe świadczenia. Proponujemy ubezpieczenia ochronne i inwestycyjne, tj. ubezpieczenie typ Życie + Pogodna Jesień – finansowane przez pracodawcę, ubezpieczenie pracownicze typ P, P Plus oraz Pracowniczy Program Emerytalny. Zakres ubezpieczeń ochronnych w wariancie podstawowym obejmuje świadczenia m.in. z tytułu: zgonu ubezpieczonego, zgonu ubezpieczonego w wyniku nieszczęśliwego wypadku, zgonu małżonka, urodzenia dziecka, zgonu rodziców/teściów, zgonu dziecka, a także jednorazowe świadczenie dla dziecka w przypadku śmierci ubez-

pieczonego, trwałego uszczerbku na zdrowiu. Takie ubezpieczenie zakłada wysokie świadczenia w razie śmierci ubezpieczonego, także na skutek nieszczęśliwego wypadku. Łączna wartość świadczenia przekracza często 200 tys. złotych.

Pracodawca finansujący składkę dobrowolnego ubezpieczenia na życie pracowników może wliczyć przeznaczone na nią kwoty w koszty uzyskania przychodu oraz uzyskać zwolnienie z wypłaty odprawy pośmiertnej dla rodziny pracownika do wysokości sumy ubezpieczenia wypłaconej z polisy.

Polisy obejmują szeroki wachlarz świadczeń dodatkowych, niekoniecznie związanych z ryzykiem zawodowym górników, np. w razie śmierci ubezpieczonego w wypadku komunikacyjnym, ciężkiej choroby, pobytu w szpitalu. Z myślą o pracownikach zatrudnionych w warunkach podwyższonego ryzyka PZU Życie wprowadził dodatkowe grupowe ubezpieczenia na wypadek śmiertelnego wypadku w miejscu pracy. Polisa zapewnia wsparcie finansowe dla rodziny ubezpieczonego w przypadku tak tragicznych zdarzeń jak te, do których ostatnio doszło w naszym kraju. Maksymalna wartość tego dodatkowego świadczenia, łącznie ze świadczeniem z tytułu ubezpieczenia podstawowego, może wynieść również ponad 200 tys. złotych

Czy w dobie kryzysu finansowego, który również dotarł do Polski ubezpieczenia w PZU Życie są stabilnym i pewnym zabezpieczeniem, niepodatnym na rynkowe wahania?

Polisy PZU Życie są pewnym zabezpieczeniem, tak jak firma, która je oferuje. Jesteśmy narodowym ubezpieczycielem, z wieloletnią tradycją i doświadczeniem, a przede wszystkim tworzymy markę, której zaufały miliony Polaków. Nie traktujemy naszych Klientów jak wschodzące rynki, czyli tymczasowe, atrakcyjne miejsce do lokowania kapitału - czego nie można powiedzieć o ubezpieczycielach z kapitałem zagranicznym. Większość ocenia rynek w sposób oportunistyczny i spekulacyjny. Pamiętajmy, że decyzje dotyczące strategii i finansów PZU są podejmowane w Polsce, a nie zagranicą. Sytuacja Grupy PZU nie zależy od tego, jakim zaufaniem darzy ją zagraniczna spółka-matka, bo tu większościowym udziałowcem pozostaje Skarb Państwa. Przyszłość z PZU to pewność jutra.

PZU Życie ubezpiecza tysiące pracowników polskich firm, hut, kopalń, a jednocześnie prowadzi szeroko zakrojone działania wspierające poszkodowanych i ich rodziny w wypadkach przy pracy.

Dwa lata temu wstrząsnęła nami tragedia w kopalni „Halemba”. Fundacja Rodzin Górniczych otrzymała wówczas od Grupy PZU wsparcie w wysokości pół miliona złotych. Środki te zostały przeznaczone na zabezpieczenia finansowe dla rodzin poszkodowanych na skutek wybuchu. To działanie zainicjowało jednocześnie program wsparcia dla Fundacji Rodzin Górniczych.

Grupa PZU przeznaczyła na ten cel 20 mln złotych oraz powołała specjalny program pomnażania tego kapitału. Środki pozyskane w wyniku inwestycji zasilą konto Fundacji Rodzin Górniczych i zostaną przeznaczone na dofinansowanie nauki potrzebujących dzieci, stypendiów, potencjalnego leczenia. Angażujemy się również w tak ważne dla górników wydarzenia jak Święto Górnika. W tym roku, podobnie jak w latach ubiegłych, PZU wspiera obchody, angażując się w cykl imprez barbońkowych, organizowanych dla pracowników KGHM. 4 grudnia to szczególnie dzień w kalendarzu górnika, a przez to również w kalendarzu PZU, który od lat ubezpiecza tysiące pracowników tej branży i prowadzi działalność prewencyjną na rzecz niejednej kopalni. Dlatego wszystkim górnikom KGHM życzę bezpiecznej i spokojnej pracy pod wezwaniem „Szczęść Boże”.

ARTYKUŁ SPONSOROWANY - REKLAMA

Dwutygodnik „PRYZMAT” – pismo SKGR Miedzi NSZZ „Solidarność”. Redakcja nie odpowiada za treść reklam i listów.

Adres Redakcji - SKGRM NSZZ „Solidarność”, ul. Skłodowskiej-Curie 90, 59-301 Lubin, tel./fax 846 10 38, tel. 846 10 36.

www.skgrm.pl