

nasze

ISSN 1731-626X

# FORUM



Wydanie bezpłatne

MIESIĘCZNIK FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Nr 7(14) lipiec 2008



## Strażacy są ludźmi odpowiedzialnymi

Rozmowa z Krzysztofem Hetmanem – przewodniczącym ZG NSZZ Pracowników Pożarnictwa

### PONADTO W NUMERZE:

- ▶ „Cywil” to też policjant
- ▶ Związkowiec kontra prezydent, prezes i prokurator



## Szanowni Państwo!

Lato to czas lenistwa i błogiego wypoczynku. Jak spędzić wyczekiwany urlop zastanawiamy się dużo wcześniej, a zgodnie z art. 162 Kodeksu Pracy „przynajmniej jedna część urlopu wypoczynkowego pracownika powinna trwać nie mniej niż 14 dni kalendarzowych”. Zwykle planujemy najdłuższy urlop w okresie letnim. Gdzie się wybrać, jak spędzić ten czas – nad morzem, jeziorem, w górach, pod namiotem, a może na wczasach za granicą? Oddać się swojemu hobby, czy spędzić kilka dni z rodziną, ostatnio być może zaniedbywaną. Tylko skąd wziąć na wszystko fundusze? Można skorzystać z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (więcej na ten temat pisaliśmy w numerze 4/2007) od tego roku możemy również ubiegać się o dopłaty do wczasów za granicą. Zasady przeznaczania środków ZFŚS na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa w regulaminie pracodawca we współpracy z organizacjami związkowymi (zgodnie z art. 27 ust. 1 albo art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych). Podczas urlopu możemy poświęcić chwilę na lekturę – zachęcam Państwa do przeczytania kolejnego wydania naszej gazety. W tym numerze piszemy o pracownikach państwowej straży pożarnej, porównujemy sytuację polskich nauczycieli oraz nauczycieli w Unii Europejskiej i na świecie. Wracamy ponownie do tematu strajku pocztowców. Strajk został zawieszony, problemy nierozwiązane, a pojawiają się nowe, dotyczące komercjalizacji i prywatyzacji PPUP Poczta Polska. Czego się obawiają i na co liczą pocztowcy można przeczytać w artykule pt. „Dreszczowiec poczty polskiej – akt trzeci”.

W artykule „Związkowiec kontra prezydent, prezes i prokurator” prezentujemy aktualną sytuację w PKM Bydgoszcz (pisaliśmy o tym sporze w numerze 2(9)2008). Jakie są oczekiwania i nadzieje związkowców mówi nam Andrzej Arndt – przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej RP w tymże przedsiębiorstwie.

Publikujemy też artykuł pt. „Przepisy o czasie pracy i ich ochronne znaczenie”.

Przypominamy, że wkrótce upływa termin zamawiania prenumeraty. Ponawiamy również propozycję wydawania wkładek branżowych, a na jednej ze stron naszej gazety przedstawiamy nową ofertę Stowarzyszenia Akademia Forum. Szczegółowe informacje pod redakcyjnym numerem (081) 888 06 56 i adresem e-mail: [naszeforum@fzz.org.pl](mailto:naszeforum@fzz.org.pl).

Zapraszamy do lektury lipcowego wydania „Nowego Naszego Forum”.

  
Sławomir Wrega  
redaktor naczelny



## W numerze:

4. Strażacy są ludźmi odpowiedzialnymi  
Rozmowa z Krzysztofem Hetmanem – przewodniczącym ZG NSZZ Pracowników Pożarnictwa
7. Nerwowe wyczekiwanie
8. „Cywil” to też policjant
9. Dreszczowiec Poczty Polskiej – akt trzeci
11. Związkowiec kontra prezydent, prezes i prokurator
12. O egzekucji raz jeszcze...
13. Dola nauczyciela w Unii Europejskiej
14. Obchody rocznicy białego miasteczka
16. Przemysł chemiczny
17. Protesty kierowców
18. Lider
19. Przepisy o czasie pracy i ich ochronne znaczenie
23. Nowa inicjatywa Stowarzyszenia Akademia Forum

### Nowe Nasze Forum

Miesięcznik Forum Związków Zawodowych

#### Wydawca:

Stowarzyszenie Akademia Forum  
85-069 Bydgoszcz, Plac Teatralny 4  
tel. (052) 371 83 33, fax (052) 342 18 71  
[www.fzz.org.pl](http://www.fzz.org.pl), e-mail: [biuro@fzz.org.pl](mailto:biuro@fzz.org.pl)

#### Rada Programowa:

Antoni Duda, Edmund Szynaka, Andrzej Jankowski,  
Sławomir Wrega

#### Redakcja:

24-100 Puławy, ul. Dęblińska 6A  
tel./fax (081) 888 06 56  
e-mail: [naszeforum@fzz.org.pl](mailto:naszeforum@fzz.org.pl)

#### Redaktor naczelny:

Sławomir Wrega

#### Zespół redakcyjny:

Bożena Brodziak, Rafał Bochniarz, Paweł Maciąg,  
Paweł Nowosadzki, Marcin Mizera

#### Skład:

ArtEffect Katarzyna Kobus  
24-100 Puławy, ul. Dęblińska 6A  
tel. (081) 888 38 38

#### Druk:

Drukarnia Elko Sp. j.  
24-130 Końskowola, ul. Kurowska 71  
tel. (081) 881 64 16

#### Adres do korespondencji:

Miesięcznik Nowe Nasze Forum  
24-100 Puławy, ul. Dęblińska 6A

Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania poprawek stylistycznych oraz skrótów, nie zmieniających w zasadniczy sposób treści artykułu bez konsultacji z autorem. Ponadto redakcja zastrzega sobie prawo do publikacji materiałów zamówionych i przekazanych bez honorarium za prawa w związku z ich opublikowaniem w miesięczniku Nowe Nasze Forum.

Numer zamknięty 16 lipca 2008 r.

PARTNERZY



CapitalPRO



## „NASZA PRZYSZŁOŚĆ”

Aby cieszyć się życiem...

### NA EMERYTURZE!!!

Dla jednych emerytura to sprawa najbliższej przyszłości, dla innych tak odległej, że nie

zaprzątają sobie nią głowy. Jedno jest pewne, aby cieszyć się życiem na emeryturze, musimy zadbać SAMI o to, aby była ona na odpowiednim poziomie. Takiego poziomu, jak wiemy, nie zapewni nam państwa emerytura. Co zatem robić?

Na naszym rynku dostępne są nowoczesne, elastyczne programy inwestycyjne. Takie programy ma w swojej ofercie Skandia.

#### Programy indywidualne

Programy z wpłatą jednorazową, programy ze składką regularną, specjalne programy dla dzieci – cała gama produktów, wśród których każdy znajdzie ten najbardziej odpowiadający jego potrzebom.



Skandia

#### Programy Skandii to:

- ✓ możliwość swobodnego kształtowania programu
- ✓ dostęp do wszystkich funduszy i usług w ofercie Skandii
- ✓ dobór indywidualnej strategii
- ✓ możliwość dokonywania wpłat dodatkowych
- ✓ korzyści prawnopodatkowe
- ✓ inwestowanie już od 200 zł miesięcznie
- ✓ dopasowanie częstotliwości wpłat do oczekiwań klienta
- ✓ dostęp do rynków krajowych i zagranicznych

#### Programy grupowe – także z myślą o pracodawcy

„Korporacja Plus” to indywidualny program inwestycyjny, uruchamiany grupowo. Założeniem programu jest stworzenie efektywnej alternatywy dla dotychczasowych metod budowania bezpieczeństwa finansowego pracowników – czyli każdego z nas. Program inwestycyjny Korporacja Plus może być uruchomiony w zakładzie pracy, wtedy płatnikiem jest pracodawca. Dbą on w ten sposób o pracownika, zachowując jednocześnie dla siebie szereg korzyści.

#### Warunki przystąpienia do programu

- ✓ wiek przystąpienia: 18 – 60 lat
- ✓ minimalna miesięczna wpłata regularna: 200 zł (możliwość zróżnicowania wysokości wpłaty dla wybranych grup pracowników)
- ✓ minimalny okres wpłat: 5 lat
- ✓ podstawowy okres trwania programu: od 15 lat
- ✓ wpłaty dodatkowe: min. 1 000 zł (od 6. roku trwania programu możliwość dodatkowego inwestowania środków w formie wpłaty dodatkowej z pełnym dostępem do kapitału)

#### Koszty miesięczne

- ✓ zarządzanie produktem: 0,19 – 0,29% (zależy od wysokości zadeklarowanej wpłaty)
- ✓ opłata administracyjna: 12,78 zł
- ✓ opłata za ryzyko ubezpieczeniowe – wg tabeli stawek opłat za ryzyko ubezpieczeniowe załączonych do OWU

Tego typu programy, znane na świecie od lat, stanowią dla pracowników bardzo atrakcyjny element świadczeń pozapłacowych, dla pracodawców natomiast składnik programów lojalnościowych czy motywacyjnych.

Zarządem spółek Korporacja Plus zapewnia możliwość wprowadzenia indywidualnego programu motywacyjnego skierowanego do wybranych grup lub osób, stanowiącego w całości koszty uzyskania przychodów pracodawcy.

Rozwiązanie grupowe zostało przygotowane przez Forum Związków Zawodowych i firmę CapitalPro, która zajmuje się obsługą programu.

#### Przykładowa inwestycja:

Okres inwestycji: 20 lat (program po 5. roku kontynuowany jest przez pracownika)

Roczna składka: 3.000 zł (250 zł miesięcznie)

Stopa zwrotu z inwestycji: 10% w skali roku

LATA	INWESTYCJA REGULARNA	KAPITAŁ BAZOWY	RENDA KAPITAŁOWA
1	3 000,00	3 149,10	
2	3 000,00	6 429,54	
3	3 000,00	9 939,60	
4	3 000,00	13 695,38	
5	3 000,00	17 714,05	
<b>10</b>	<b>3 000,00</b>	<b>42 442,14</b>	<b>502,58</b>
11	3 000,00	48 473,09	537,76
12	3 000,00	54 926,20	575,40
13	3 000,00	61 831,04	615,68
14	3 000,00	69 219,21	658,78
<b>15</b>	<b>3 000,00</b>	<b>77 124,55</b>	<b>704,89</b>
16	3 000,00	85 583,27	754,24
17	3 000,00	94 634,10	807,03
18	3 000,00	104 318,49	863,52
19	3 000,00	114 680,78	923,97
<b>20</b>	<b>3 000,00</b>	<b>125 768,44</b>	<b>1 048,07</b>

Powyższy przykład nie stanowi oferty w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego. Symulacja uwzględnia opłaty.

Pozostajemy do Państwa dyspozycji.

CapitalPro Sp. z o.o.  
ul. Żmigrodzka 41/49  
tel. 061/662 97 20  
biuro@capitalpro.pl  
www.capitalpro.pl



# STRAŻACY SĄ LUDŹMI ODPOWIEDZIALNYMI

Rozmowa z Krzysztofem Hetmanem – przewodniczącym Zarządu Głównego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Pożarnictwa

## Skąd wziął się problem nadgodzin w Państwowej Straży Pożarnej? Jak duża jest skala tego zjawiska?

Problem nadgodzin istniał od chwili powstania Państwowej Straży Pożarnej i był jedną z ważniejszych spraw poruszanych przez związki zawodowe. Uregulowanie tej kwestii było wielokrotnie przedmiotem podpisywanych porozumień. Warto zacytować chociażby dwa z takich dokumentów. Pierwszy z nich to sprawozdanie z prac zespołu do dokonania analizy i oceny warunków służby funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej – powołanego Decyzją nr 6 Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 16 stycznia 2003 r., w którym czytamy: *W zakresie czasu służby uzgodniono, że w Państwowej Straży Pożarnej powinien on wynosić w okresie rozliczeniowym 40 godzin tygodniowo, a w przypadku przekroczenia tej normy strażakowi winien przysługiwać czas wolny. Związki zawodowe postulują także wprowadzenie możliwości zapłaty za ponadnormatywny czas służby.*

Nie udało się uzgodnić terminu wprowadzenia 40-godzinnego tygodnia służby. Związkowcy zasugerowali wprowadzenie tego rozwiązania już od stycznia 2004 r. Zdaniem przedstawicieli MSWiA oraz Komendy Głównej Państwowej Straży Pożarnej konieczne jest wcześniejsze uzyskanie przez Państwową Straż Pożarną środków niezbędnych do zwiększenia etatów. W związku z powyższym należy dokonać zmian aktów prawnych, umożliwiając sukcesywne schodzenie z wymiaru godzin służby, tak aby w 2007 roku osiągnąć założony wymiar czasu służby w przyjętym okresie rozliczeniowym. (...)

Drugi dokument to protokół wspomnianego zespołu z ustaleniami końcowymi, w którym w obszarze czasu służby zaproponowano następujące rozwiązania:

1. Należy określić maksymalny wymiar czasu służby funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej, który analogicznie jak w innych służbach resortu powinien wynosić 40 godzin tygodniowo w określonym okresie rozliczeniowym.
2. Wprowadzenie 40-godzinnego wymiaru czasu służby, przy zachowaniu możliwości realizacji zadań przez jednostki ratowniczo-gaśnicze na obecnym poziomie, wymaga zwiększenia limitu zatrudnienia strażaków pełniących służbę w systemie zmianowym o około 4300 strażaków (etatów).
3. Pozyskanie około 4300 etatów pozwoli na wprowadzenie jako docelowego czterozmianowego rozkładu pełnienia służby:
  - 12 godzin służby (zmiana dzienna),
  - 24 godziny wolne,
  - 12 godzin służby (zmiana nocna),
  - 48 godzin wolnych.
4. Mając na uwadze realia finansowe, organizacyjne i szkoleniowe, dochodzenie do docelowego systemu pełnienia służby powinno odbywać się sukcesywnie. W przypadku uzyskania potrzebnej liczby etatów system czterozmianowy proponuje się wprowadzić w 2007 roku.
5. Realizacja powyższego wymaga zmiany rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 21 lipca 1997 r. w sprawie rozkładu czasu służby strażaków Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. nr 82, poz. 530, z późn. zmianami) oraz docelowo art. 35 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej).
6. Dokonanie zmiany zapisu art. 71 i art. 72 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz rozporządzenia Ministra Spraw

*Wewnętrznych i Administracji z 22 lipca 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopów strażakom Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. nr 94, poz. 576), wprowadzając zapis o urloпах określonych w dniach roboczych w wymiarze i na zasadach, które przyjął zespół resortowy. Proponuje się wprowadzenie zmian w 2004 r. (...)*

Niestety brak konkretnych działań, jak również realizacji powyższych zapisów, doprowadził do tego, że problemem nadgodzin zostaliśmy „zaskoczeni” w 2005 roku, kiedy Polska weszła do Unii Europejskiej. Wprowadzono wówczas obowiązujący w krajach wspólnoty 40-godzinny tydzień pracy, tj. 168 godzin w miesiącu (nowelizacja ustawy o PSP, w tym m.in. zapisy § 35). Należy w tym miejscu dodać, że poprzednio strażacy zatrudnieni w systemie zmianowym pracowali 216 godzin miesięcznie, czyli o 48 godzin więcej. Warunkiem było tu jednak wykorzystanie tzw. dziesiątej wolnej służby (dziewięć służb w systemie 24/48 godzin oraz dziesiąta służba wolna).

W 2003 r., podczas prac wspomnianego zespołu, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji znało potrzeby etatowe PSP. Już wówczas brakowało przynajmniej 4300 etatów (docelowo należałoby zatrudnić około 8000 osób, by osiągnąć wskaźnik 1 strażak na 1000 mieszkańców). Zasilenie etatowe po wejściu do Unii Europejskiej wyniosło zaledwie 1100 etatów. Kolejne 1300 osób zatrudniono w ramach tzw. „reformy”, polegającej na ograniczeniu zatrudnienia w systemie codziennym, która w praktyce spowodowała zmniejszenie efektywności funkcjonowania komend (m.in. w zakresie szeroko pojętej działalności prewencyjnej).

Konieczność zapewnienia czasu służby strażaków zgodnie z obowiązującymi przepisami w obecnym systemie (trzy zmiany 24/48) generuje stany na poziomie 50-60% stanu osobowego zmiany służbowej, co znacznie utrudnia m.in. proces szkolenia. Problematyczne stało się też rozliczanie czasu służby. Jednym z możliwych i niekiedy oczekiwanych przez strażaków rozwiązań tego problemu byłoby przejście w system czterozmianowy (24/72), gwarantujący stany na poziomie około 70-80% stanu osobowego zmiany służbowej (sam system nie generuje nadgodzin, powoduje natomiast że faktyczna liczba strażaków na zmianie w danym dniu byłaby większa, gwarantując jednocześnie odpowiedni komfort służby uwzględniający bezpieczeństwo podczas akcji ratowniczych – z wyłączeniem najmniejszych komend powiatowych, gdzie aby zastosować ten system, należałoby bezwzględnie zatrudnić dodatkowych strażaków). Zniknąłby również problem szkolenia i rozliczania czasu służby. Jednak przyjęcie takiego jednolitego rozwiązania w całym kraju wiązałoby się z koniecznością zwiększenia zatrudnienia o około 4000 etatów.

## Jak dzisiaj wygląda codzienna praca strażaka? Ile godzin realnie pracuje? Czy składy osobowe w PSP są wystarczające?

Obecnie strażacy pełnią służbę w dwóch systemach: ośmiogodzinnym od poniedziałku do piątku oraz zmianowym. I to właśnie tego drugiego systemu dotyczy problem czasu służby.

Należy w tym miejscu bezwzględnie stwierdzić, że u strażaków nie mamy do czynienia z „pracą”, tylko ze „służbą” (świadczy o tym chociażby zapis w piśmie Głównego Inspektora Pracy z 7 stycznia 2007 r., w którym czytamy m.in. (...) oznacza to, że inspekcja sprawuje nadzór i prowadzi kontrolę przestrzegania przepisów



## STRAŻACY SĄ LUDŹMI ODPOWIEDZIALNYMI

Ciąg dalszy ze str. 4

prawa pracy tylko w odniesieniu do osób, które pozostają w stosunku pracy. Natomiast strażacy Państwowej Straży Pożarnej pełnią służbę (pozostają w stosunku służbowym) na podstawie ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (tekst jednolity: Dz.U. z 2006 r. nr 96, poz. 667, z późn. zm.)

Codzienna służba strażaka zatrudnionego w systemie zmianowym wiąże się z realizacją bardzo szerokiego zakresu obowiązków w różnych rodzajach ratownictwa. I nie jest to tylko gaszenie pożarów – udział procentowy tego rodzaju zdarzeń jest coraz mniejszy i wynosi poniżej 50% ogółu podejmowanych interwencji. Oprócz realizacji zadań związanych z szeroko pojętym szkoleniem (obsługa sprzętu, taktyka działań, gaśniczych, parametry techniczne i możliwości sprzętu, szkolenia merytoryczne), strażak bierze udział w akcjach ratownictwa drogowego, technicznego, chemicznego, ekologicznego, wysokościowego, wodnego i medycznego. Bezwzględny jest też wymóg utrzymania właściwej sprawności psychofizycznej – strażak ma być w każdej chwili gotowy do działania.

Do wszystkich tych rodzajów akcji każdy strażak jest przygotowany na poziomie zapewniającym podjęcie podstawowych czynności ratowniczych w celu usunięcia lub maksymalnego zminimalizowania skutków danego zagrożenia. W sytuacjach, gdy mamy do czynienia z zagrożeniem bardziej złożonym, występującym na większym obszarze lub dotyczącym większej liczby osób w akcjach ratowniczych biorą udział wyspecjalizowane grupy ratownicze, których członkowie, oprócz podstawowego wyszkolenia, specjalizują się dodatkowo w danej grupie ratownictwa (niejednokrotnie taka specjalizacja nie ogranicza się do jednego typu ratownictwa). Podsumowując, w związku z tak szerokim spektrum działania Państwowej Straży Pożarnej służba strażaka nie ogranicza się tylko do udziału w akcjach ratowniczo-gaśniczych, ale wymaga ustawicznego szkolenia przede wszystkim w formie ćwiczeń.

Ponadto do prowadzenia sprawnych i skutecznych akcji ratowniczych wymagany jest niezawodny sprzęt, a to może zagwarantować tylko rzetelna jego konserwacja i ustawiczne sprawdzanie. Zatem podczas służby strażak wiele czasu przeznaczają na konserwację i przygotowanie sprzętu do prowadzenia działań ratowniczych, a po akcji – sprawdzenia i przygotowanie sprzętu do ponownego użycia, co niejednokrotnie zabiera dużo czasu. W związku z tym w służbach czuwających nad bezpieczeństwem państwa nie ma pojęcia „pracy” realnej. Jest to nie do zmierzenia, ani sklasyfikowania.

Obsady osobowe, jakie obecnie są w jednostkach ratowniczo-gaśniczych, nie zapewniają należytego komfortu prowadzonych działań i wymuszają balansowanie na granicy bezpieczeństwa. Sytuacja ta dotyczy szczególnie przypadków, kiedy to do zdarzeń (najczęściej w małych jednostkach) wyjeżdżają niepełne obsady wozów bojowych, powodując obniżenie efektywności i sprawności działań oraz zwiększając ryzyko wypadków wśród samych ratowników.

Należy też zauważyć, że strażak „pracuje” w warunkach, gdzie praca dla innych w zasadzie jest zabroniona z uwagi na zagrożenie. Oprócz sprzętu ochronnego i ratowniczego, który jest tylko jedną ze składowych wpływających na bezpieczeństwo ratownika, musi być zapewniona odpowiednia liczba strażaków. Nawet najlepszy sprzęt nie zagwarantuje bezpieczeństwa, jeżeli skomplikowane i prowadzone w trudnych warunkach działania ratownicze będą realizowane przez zbyt małą liczbę ratowników. Niewątpliwie w celu zagwarantowania bezpieczeństwa naszemu społeczeństwu, jak i samym ratownikom, należy dążyć do zwiększenia liczebności zmian służbowych w jednostkach ratowniczo-gaśniczych.



### Czy istnieje realna możliwość odebrania nadgodzin w PSP? Jakie są Pana zdaniem możliwości rozwiązania kwestii nadgodzin?

Przy obecnym poziomie zatrudnienia funkcjonariuszy w Państwowej Straży Pożarnej nie ma takiej możliwości. Nie można sobie pozwolić na obniżenie i tak już niskich stanów osobowych. Jako związek zawodowy, oprócz starania się o zwrot wypracowanych nadgodzin lub o doprowadzenie do zapłacenienia za nadgodziny, musimy zadbać o bezpieczeństwo strażaków. Dlatego nie możemy domagać się obniżania stanów osobowych w celu odebrania nadgodzin. Obecnie w niektórych rejonach służba pełniona jest na poziomie utrzymywania stanów minimalnych, co w praktyce przekłada się na obsady na tyle niskie, że nikogo i tak nie satysfakcjonują.

W celu rozwiązania problemu nadgodzin należy dążyć do stworzenia realnych możliwości odebrania wypracowanych nadgodzin, przy jednoczesnym ograniczeniu generowania nowych nadgodzin, co w zasadzie wiąże się ze wzrostem zatrudnienia oraz ze zmianą systemu służby (np. z 24/48 na 24/72).

Innym rozwiązaniem jest zapłata za wypracowane nadgodziny – tego m.in. dotyczy propozycja Komitetu Inicjatywy Ustawodawczej. Biorąc pod uwagę, że właśnie to drugie rozwiązanie powinno być tańsze, a ponadto jest akceptowane przez strażaków, opowiadamy się za stworzeniem systemu zapłaty za nadgodziny. Niestety oba rozwiązania wiążą się z obciążeniem dla budżetu państwa i przez to stają się problematyczne w zakresie wprowadzenia w życie i realizacji.

Dodatkową niezwykle ważną dla strażaków kwestią jest poziom ich zarobków. Zależy nam na doprowadzeniu do sytuacji, kiedy strażak będzie mógł spokojnie utrzymać rodzinę (bez konieczności dodatkowego zarobkowania), a jednocześnie odpowiedni wymiar czasu pozwoli mu na odpoczynek fizyczny oraz psychiczny pomiędzy kolejnymi służbami.

### Czy w związku z sytuacją, jaka zaistniała (niedobory kadrowe, konieczność pracy w nadgodzinach, brak możliwości wykorzystania czasu wolnego za pracę ponadnormatywną, brak możliwości zapłaty za nadgodziny), strażacy mają prawo czuć się oszukani?

Odczucia strażaków nie mają tu większego znaczenia! To jest problem czasu służby oraz należytego zapewnienia bezpieczeństwa państwa i obywateli. Nie chciałbym, aby sprawa niedoborów kadrowych i nadgodzin była traktowana w kategoriach „czucia się oszukanym”. Strażacy Państwowej Straży Pożarnej są ludźmi odpowiedzialnymi, którym przyświeca idea niesienia pomocy innym. Oprócz tego mają swoje rodziny, potrzeby i marzenia, a także poczucie własnej wartości. W zamian za pełną poświęcenia pracą oczekują zrozumienia i zagwarantowania im należytych warunków służby poprzez zapewnienie



## STRAŻACY SĄ LUDŹMI ODPOWIEDZIALNYMI

Dokończenie ze str. 5

odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa podczas akcji ratowniczych oraz wynagrodzenia za dodatkowy czas służby. O oszukaniu trudno więc mówić.

Rozumiemy, że pewnych rozwiązań nie da się wprowadzić z dnia na dzień, jednak zależy nam na zrozumieniu i dochodzeniu do celu – nawet małymi krokami, ale jednak dochodzeniu.

### Jakie rozwiązania satysfakcjonowałyby strażaków? Jakiej są oczekiwania?

Każde rozwiązanie, które rozwiąże problem jest dobre. Najważniejszy dla nas jest rezultat. Jak już wcześniej wspomniałem, oczekujemy stworzenia systemu rekompensaty za wypracowane nadgodziny (m.in. propozycja Komitetu Inicjatywy Obywatelskiej). Chcemy też takiej obsady zmian, która zagwarantuje społeczeństwu najwyższy poziom ratownictwa, przy jednoczesnym zapewnieniu maksymalnego bezpieczeństwa dla ratowników.

### Jakie są cele działającego Komitetu Inicjatywy Obywatelskiej? Jak przebiega akcja zbierania podpisów?

Akcja ta firmowana jest przez kolegów z „Solidarności”. Oficjalne

komunikaty i dokumenty związane z inicjatywą znajdują się na ich stronie internetowej ([www.skpnssz.org](http://www.skpnssz.org)). Nasz związek poparł tę inicjatywę, stanowiącą jedną z dróg prawnych stwarzających możliwość rozwiązania narastającego problemu ponadnormalnego czasu pracy, i włączył się w akcję zbierania podpisów, przekazując je komitetowi centralnie lub bezpośrednio na szczeblach powiatowych i wojewódzkich. Akcja zbierania podpisów trwa i mam nadzieję, że inicjatywa obywatelska zakończy się sukcesem.

Dziękuję za rozmowę.

MAGDALENA ZARYCHTA

Obecnie w strukturach Państwowej Straży Pożarnej działają trzy organizacje związkowe, należące do trzech reprezentatywnych central:

- Krajowa Sekcja Pożarnictwa NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”, należąca do NSZZ „Solidarność” (przewodniczący – Robert Osmycki)
- Związek Zawodowy Strażaków FLORIAN, wchodzący w skład OPZZ (przewodniczący – Wiesław Puchalski)
- NSZZ Pracowników Pożarnictwa, organizacja członkowska Forum Związków Zawodowych (przewodniczący – Krzysztof Herman)

Mimo podniesienia stanów osobowych w PSP w ostatnich latach w każdym sześciomiesięcznym okresie rozliczeniowym przybywa ok. 1,5 mln nadgodzin. Następuje też efekt „kuli śnieżnej” albo inaczej – kumulacji zaległych nadgodzin. Stan na 1 lutego 2008 r. wynosił około 4,5 miliona nadgodzin. Należy przy tym zauważyć, że temat nadgodzin w służbie dotyczy nie tylko systemu zmianowego.

\*\*\*

Jedynym celem Komitetu Inicjatywy Ustawodawczej, podjętej przez Radę Krajową Sekcji Pożarnictwa NSZZ „Solidarność”, jest doprowadzenie do nowelizacji art. 35 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej, tak by w sposób jednoznaczny określić prawo do rekompensowania pieniężnego nadgodzin przesłużonych przez strażaków.

Obecnie jest:	Ma być:
<b>Art. 35. 10.</b> W przypadku wprowadzenia podwyższonej gotowości operacyjnej w Państwowej Straży Pożarnej czas służby strażaka można przedłużyć ponad normę, o której mowa w ust. 9. W takim przypadku, w zamian za czas służby strażakowi przysługuje czas wolny od służby w tym samym wymiarze, w przyjętym okresie rozliczeniowym.	<b>Art. 35. 10.</b> W przypadku wprowadzenia podwyższonej gotowości operacyjnej w Państwowej Straży Pożarnej czas służby strażaka można przedłużyć ponad normę, o której mowa w ust. 9. <b>10.a.</b> W przypadku przedłużenia czasu służby strażaka ponad normę określoną w ust. 1 strażakowi przysługuje w zamian czas wolny od służby w tym samym wymiarze w przyjętym okresie rozliczeniowym lub dodatek za ponadnormalny czas służby.
<b>Art. 87. 1.</b> Strażacy otrzymują następujące dodatki do uposażenia: 1) dodatek za stopień; 2) dodatek służbowy; 2a) dodatek motywacyjny; 3) (uchylony); 4) dodatki uzasadnione szczególnymi właściwościami, kwalifikacjami, warunkami albo miejscem pełnienia służby; 5) (uchylony).	<b>Art. 87. 1.</b> Strażacy otrzymują następujące dodatki do uposażenia: 1) dodatek za stopień; 2) dodatek służbowy; 2a) dodatek motywacyjny; <b>2b) dodatek za ponadnormalny czas służby;</b> 3) (uchylony); 4) dodatki uzasadnione szczególnymi właściwościami, kwalifikacjami, warunkami albo miejscem pełnienia służby; 5) (uchylony).

Jeżeli zachodzi potrzeba, by zwiększyć stany obsad, a z powodu niedoboru etatów jednostka PSP nie może spełnić potrzeb bezpieczeństwa siłami posiadanymi normalnie, to Krajowa Sekcja Pożarnictwa NSZZ „Solidarność” widzi możliwość służby strażaków ponad określony normatyw, zgodnie z przyjętymi normami europejskimi, ale za realną rekompensatę, nie zaś za wirtualny czas wolny. Stoimy na stanowisku, że strażak jako funkcjonariusz posiada obowiązki, ale i prawa. Obowiązkiem strażaka jest służyć społeczeństwu, zaś prawem – mieć określoną normę tej służby za określone wynagrodzenie. Strażak nie może ponosić uciążliwości z tytułu niedoborów etatowych w jednostkach wynikających z braków budżetu państwa (tj. braku odpowiedniej liczby etatów w PSP). Proponujemy zatem rozwiązanie kompromisowe: strażacy pełnią służbę, jeśli jednak w szczególnych wypadkach przekraczają normatyw czasu służby, w zamian za swój utracony wolny czas otrzymują rekompensatę finansową.

\*\*\*

Pierwszą metodą rozwiązania kwestii nadgodzin w straży pożarnej, to uzyskanie dodatkowych etatów dla Państwowej Straży Pożarnej. (...) Przy trzymianowym systemie potrzeba co najmniej 3 000 dodatkowych etatów, a przy systemie czterozmianowym tych etatów potrzeba co najmniej 3 500. (...) W skali roku koszt dla budżetu państwa związany z wniesieniem do Państwowej Straży Pożarnej co najmniej 3 000 etatów to 135 mln zł rocznie (bez kosztów pośrednich).

Druga metoda rozwiązania kwestii nadgodzin to wypłacenie dodatku dla strażaków, którzy pełnili służbę ponad normatyw rozliczony w sześciomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Zakładając w sposób najprostszy obecną tendencję za stałą, tj. około 3.000.000 nadgodzin w skali roku, to przy obecnych wynagrodzeniach dla strażaków w jednostkach ratowniczo-gaśniczych, szacunek potrzeb finansowych wyniesie ok. 60-80 mln złotych.

Oprac. na podstawie informacji ze strony internetowej: [www.skpnssz.org](http://www.skpnssz.org)



# Nerwowe wyczekiwanie

Komisja Europejska wciąż nie podjęła decyzji w sprawie trzech polskich stoczni: szczecińskiej, gdańskiej i gdyńskiej. Jeśli decyzja będzie dla nas negatywna, czyli że wszystkie stocznie mają zwrócić pomoc publiczną udzieloną im przez państwo – czeka je upadek.

Ministerstwo Skarbu przesłało 26 czerwca 2008 r. do władz unijnych programu naprawcze dla stoczni w Szczecinie, Gdyni i Gdańsku. Zostały one przygotowane przez potencjalnych inwestorów. Również premier Donald Tusk, który włączył się do rozmów między stoczniami i Komisją Europejską, zapowiedział podjęcie prób wywarcia politycznej presji na unijnych komisarzy. Pozostaje nam jedynie taka „broń”, albowiem wszyscy specjaliści twierdzą, że szanse aby Komisja zmieniła dotychczasowe zdanie i przedłużyła termin do dokonania prywatyzacji stoczni, są dość nikłe. Dotychczasowe działania, mające na celu doprowadzenie trzech polskich stoczni do częściowej prywatyzacji, nie odniosły spodziewanych rezultatów. Szerokim echem niosło się odstąpienie od zamiaru przeprowadzenia prywatyzacji polskich stoczni przez spółkę Amber, która – co jest tajemnicą poliszynela – postanowiła poczekać na upadek stoczni, by przejąć je za bezcen.

Plan Donalda Tuska jest prosty i może przynieść jedynie korzyści. Niestety, nie stoczniom, lecz premierowi. Jego istota sprowadza się do wywierania publicznej presji na prezydenta Lecha Kaczyńskiego, by wpłynął na prezydenta Sarkozy'ego (Francja obecnie przewodniczy Unii Europejskiej), aby ten z kolei wywarł nacisk na Radę Europy w kwestii stoczni polskich. Jednak Donald Tusk wie, że szanse na sukces w tej sprawie są minimalne. Dlatego też rzuca gorącego kartofla odpowiedzialności wprost w ręce prezydenta. Jeśli bowiem Lech Kaczyński nie doprowadzi do korzystnej decyzji Komisji Europejskiej, będzie można wskazać go jako winowajcę, zaś premier oświadczy, że robił, co tylko mógł, by pomóc.

Powyższe posunięcie Donalda Tuska jest ważnym sygnałem. Oznacza, by nie oczekiwać cudów od KE. Oczywiście jest bowiem, że gdyby istniała szansa na korzystne rozstrzygnięcie, premier nie kreowałby prezydenta na osobę, której należne byłyby laury.

Tymczasem stoczniozcy postanowili nie składać wszystkich nadziei w rządzących i wzięli sprawy w swoje ręce. Dnia 30 czerwca 2008 r. związkowcy ze Stoczni Gdańsk SA powołali Komitet Obrony Stoczni. Sprzeciwiają się planom połączenia stoczni ze Stoczną Gdynia SA. Pracownicy obawiają się redukcji zatrudnienia w firmie.



Związki zawodowe zagroziły wejściem w spór zbiorowy z pracodawcą i rozpoczęciem przygotowań do strajku w lipcu br. Ponadto, pracownicy protestują przeciwko dokonaniu przez nowego właściciela stoczni – firmę ISD Polska, zmian norm czasu na wykonanie poszczególnych zadań przez załogę bez jednoczesnej zmiany sprzętu, która pozwoliłaby na wzrost efektywności wykonywanej pracy. Powyższe wskazuje, że sytuacja w stoczniach jest na tyle zła, że nawet przezwyciężenie problemów z Komisją Europejską będzie jedynie etapem na drodze do normalizacji i optymalizacji warunków pracy w tych zakładach.

Prawdziwie symptomatyczne jest również to, iż obecny minister skarbu poinformował

o tym, że przygotowana jest „Czarna Księga Prywatyzacji”, dzięki której będzie można wskazać winnych sytuacji stoczni. Taka inicjatywa – szczególnie na obecnym etapie wydarzeń – budzi pewne zdumienie. Biorąc bowiem pod uwagę, że wciąż nie znamy odpowiedzi Komisji Europejskiej, szukanie winnych zaistniałej sytuacji wydaje się co najmniej przedwczesne i niczym nieuzasadnione. Ponadto zamiast tracić energię na szukanie winnych, należałoby się raczej zastanowić nad sposobem wyjścia z trudnej sytuacji. W grę bowiem wchodzi los blisko 80 tysięcy ludzi zatrudnionych w stoczniach, którzy mogą praktycznie z dnia na dzień stracić środki do życia.

Rafał Bochniarz





## „Cywil” to też policjant

Anna Ozga

Od wielu już lat sytuacja płacowa pracowników Policji jest bardzo trudna. Od powstania Policji i reform związanych z tzw. ucywilnianiem pracownicy czekają na uregulowanie ich statusu i sytuacji płacowej. Wskutek przeprowadzonych reform na takich samych stanowiskach zatrudniani są zarówno pracownicy cywilni, jak i policjanci. W rezultacie osoby wykonujące taką samą pracę, posiadające identyczne przygotowanie, wykształcenie i staż zawodowy, otrzymują różne wynagrodzenie tylko dlatego, że jedne są pracownikami cywilnymi, a inne funkcjonariuszami. Dyskryminacja pracowników polega nie tylko na tym, że otrzymują znacznie niższe wynagrodzenia, premie i nagrody, ale i na tym, że ich pensje od lat nie wzrastają, a realnie maleją, nie są brani pod uwagę w awansowaniu na stanowiska kierownicze, nie uczestniczą w szkoleniach, nie mają szans na awans poziomy. Jak się okazuje, nawet przeszerogowanie ze stanowiska technicznego na stanowisko w służbie cywilnej nie powoduje choćby symbolicznego wzrostu wynagrodzenia. Obecnie płace pracowników cywilnych stanowią około 50 proc. średniego uposażenia pracowników mundurowych. Sytuacja ta prowadzi do rosnącej frustracji pracowników i jest oceniana jako łamanie konstytucyjnego prawa do równego traktowania przez władze publiczne i zakazu dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 Konstytucji RP).

Krajowa Komisja Wykonawcza Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Policji w Warszawie i Komisja Krajowa Związku Zawodowego Pracowników Policji w Katowicach przeprowadziła anonimową ankietę dla pracowników policji obrazującą sytuację tej grupy zawodowej w całym kraju. Ankieta zawierała pytania dotyczące realizacji Ustawy o Modernizacji Policji, oceny systemu kadrowo-płacowego, procesu ucywilniania stanowisk policyjnych, procesu wartościowania stanowisk pracy, przyczyny niezadowolienia z pracy, sytuacji materialnej pracowników. Wyniki ankiety nikogo nie zdziwiły. Głównym powodem niezadowolienia wśród pracowników Policji okazuje się być oczywiście zła sytuacja płacowa i brak możliwości awansu zawodowego. Większość ankietowanych z nadzieją przyjęła ustawę o modernizacji Policji oraz realizację Decyzji 107 Komendanta Głównego Policji, łącząc je z poprawą warunków pracy, wzrostem płac i rozwojem zawodowym. Realizacja powyższych ustaleń skutkowałą natomiast tym, że pracownicy cywilni przejęli zadania po policjantach bez wzrostu wynagrodzeń, a policjanci w wielu przypadkach otrzymali świadczenia emerytalne lub objęli proponowane im stanowiska cywilne. Wg odpowiedzi ankietowanych przy tworzeniu stanowisk konkursowych, a co za tym idzie – podwyższenie pensji, większą możliwość wygrania konkursu mieli ludzie spoza resortu. Wiązało się to głównie z brakiem możliwości podnoszenia kwalifikacji przez pracowników cywilnych z uwagi na zastój w polityce kadrowo-płacowej, co jest sprzeczne z obowiązującymi zapisami w Kodeksie Pracy. Ankietowani pracownicy Policji stwierdzają również, że posiadane przez nich kwalifikacje nie są brane pod uwagę przy wszelkiego rodzaju awansach, o których decydują zwykle przełożeni. Zła sytuacja płacowa pracowników powoduje, że znaczna grupa korzysta z pomocy społecznej i zaciąga kredyty bankowe na zaspokojenie bieżących potrzeb życiowych.

Istnieje więc nagła potrzeba podjęcia stosownych kroków w celu poprawy sytuacji płacowej Pracowników Korpusu Służby Cywilnej zarówno przez Stronę Związkową jak i Służbową.



Grażyna Domagała, p.o. przewodniczącego Komisji Krajowej ZZ Pracowników Policji, mówi:

„Pracownicy tzw. normatywni otrzymali w tym roku znaczną podwyżkę jak na kilkuletnie możliwości Policji, lecz już nie adekwatną do aktualnych potrzeb życiowych. Pracownicy Korpusu Służby Cywilnej otrzymali 40 zł brutto przy mnożniku 1.0. Znaczna część zatrudnionych, zwłaszcza w KMP i KPP ma mnożnik poniżej 1.0. Sytuacja ta lepsza jest w Komendach Wojewódzkich.”

„(...)Niezbędne jest przedłużenie życia ustawy o przyjęciu programu „Modernizacji Policji” na kolejne lata z uwzględnieniem zapisu dotyczącego płac pracowników Policji. Obecna Ustawa obowiązuje do 2009 roku i pominięto w niej grupę pracowników cywilnych, a jest ich ponad 25 tysięcy. Wykonują zadania nie mniej odpowiedzialne od funkcjonariuszy Policji (informatycy, finansisci, sekretarki, technicy, mechanicy, archiwiści, pracownicy pionu logistyki).

Art. 18<sup>c</sup> Kodeksu Pracy mówi o jednakowej płacy za wykonywanie zadań o podobnej wartości. Pracownicy cywilni są natomiast opłacani na podstawie kryteriów zatrudnienia ( np. Korpus Służby Cywilnej lub pracownik nie będący członkiem KSC). Taka sytuacja powinna ulec zmianie.

Ważną grupę zawodową wśród pracowników Policji stanowią pracownicy liczący na terenie Polski Gospodarstw Pomocniczych. Gospodarstwa Pomocnicze zostały powołane Decyzją Komendantów: Głównego i Wojewódzkich. Wielu z tych pracowników to byli pracownicy Policji, którzy w dalszym ciągu wykonują niezbędną pracę na jej rzecz. Sytuacja płacowa tych pracowników jest również w oplakany stan i wymaga poprawy.

Każdy pracownik ponosi odpowiedzialność za wykonywanie zleconych przez pracodawcę zadań, za dbanie o stanowisko pracy, za zadbanie o dobro pracodawcy i ochronę jego mienia, za przestrzeganie zasad współżycia społecznego, a zadanie stawiane przed pracownikami Policji są szczególnie wymagające, bo ich praca służy całemu społeczeństwu. Pracodawca również ponosi odpowiedzialność – winien pracownikowi za wymaganie odpowiedzialności – zapłacić! Cóż będzie, gdy zwolnimy się nawzajem z tej odpowiedzialności??? Społeczeństwo uważa, że pracownicy Policji to tylko funkcjonariusze, a prawda jest nieco inna i tę świadomość należy zmieniać. Pracownik cywilny musi znaleźć należne mu miejsce w Policji. Pracownik cywilny w Policji nie pobiera świadczeń resortowych i na emeryturę odejście w wieku 60-ciu lat – warto więc w niego inwestować.





# Dreszczowiec Poczty Polskiej

## akt trzeci

**Marcin Mizera**

Zgodnie z zapowiedzią z czerwcowego wydania naszego miesięcznika wracamy dziś do gorącego tematu strajku Poczty Polskiej. To już trzecia na łamach „Nowego Naszego Forum” odsłona dramatu, jaki rozgrywa się w Poczcie Polskiej i mamy nadzieję, że ostatnia.

Jak wiemy strajk został zawieszony, ale problemy wcale nie zniknęły, a sytuacja nadal jest bardzo trudna. Pocztcowcy co prawda już nie protestują, ale nie rezygnują także ze swych żądań płacowych. Spór zbiorowy z pracodawcą trwa, pocztowcy mówią, że są w stanie poczekać ze swymi żądaniami płacowymi do jesieni, do momentu, kiedy sytuacja będzie już jasna i ustabilizowana. Związki, które podpisały porozumienie, przystały na 537,50 zł podwyżki – poinformowała dyrekcja Poczty. Teraz obie strony czekają na niezbędne rozwiązania prawne, które umożliwią prowadzenie dalszych negocjacji między dyrekcją a pracownikami. Zdaniem szefa Konfederacji Pracodawców Polskich Andrzeja Malinowskiego obecna sytuacja jest już stabilna, teraz trzeba czekać, aż Sejm przyjmie ustawę o komercjalizacji Poczty Polskiej.

### Restrukturyzacja i komercjalizacja – jedyną nadzieją?

Konfederacja Pracodawców Polskich jest zdania, iż to, co się w ostatnim czasie wydarzyło na Poczcie Polskiej, jest dobitnym przykładem, że restrukturyzacja Poczty, która obecnie jest przedsiębiorstwem użyteczności publicznej, jest niezbędna i trzeba ją przeprowadzić jak najszybciej. Trzeba poprzez zmiany prawne umożliwić w końcu Poczcie Polskiej sprawne działanie, to musi być konkurencyjne przedsiębiorstwo, które zapewni swoim pracownikom godziwe wynagrodzenia (na Poczcie pracuje obecnie 105 tys. osób).

– Minione dwa lata zostały stracone. Nie zrobiono nic, aby zmienić prawo i umożliwić Poczcie przekształcenia własnościowe, a w efekcie stworzyć jej możliwość konkurencyjności na rynku usług pocztowych z innymi podmiotami, co już wkrótce będzie koniecznością – stwierdził prezydent Konfederacji Pracodawców Polskich Andrzej Malinowski w wypowiedzi dla portalu eGospodarka.pl.

Zdaniem KPP problemy Poczty Polskiej wynikają z zaniedbań związanych z bra-

kiem reform. Przez lata nikt nic w tym kierunku nie robił, a teraz już nadszedł moment, aby Poczta Polska stała się wreszcie w pełni rynkową, konkurencyjną i dobrze zarządzaną firmą. Komercjalizacja jest niezbędna i z pewnością wpłynie pozytywnie na warunki płacowe w przedsiębiorstwie – dowiadujemy się z wypowiedzi przedstawicieli KPP publikowanych w mediach.

Prezydent KPP Andrzej Malinowski nie widzi w tej sytuacji sensu zwoływania tzw. „okrągłego stołu” w sprawie Poczty. Takie propozycje się pojawiły, jednak jego zdaniem efekt takiego „szczytu” byłby żaden i nie ma potrzeby tego robić. – Takie pomysły mogą budzić zdziwienie – stwierdził Malinowski. Podobną opinię wyraził przewodniczący OPZZ Jan Guz. Jego zdaniem bardzo ważną kwestią jest w tej chwili zmiana przepisów tak, aby umożliwić Poczcie Polskiej komercjalizację. Guz powiedział, że jest to równie istotna sprawa, jak dialog, który związki oczywiście w pełni popierają, ale musi się odbywać w miejscu pracy między pracodawcą a pracownikami. Zastępca Dyrektora Generalnego Poczty Polskiej Mariusz Wnuk wyznaje ten sam pogląd i obiecuje, że podwyżki dla pocztowców będą miały miejsce już niebawem, a konkretnie w sierpniu br. (zobaczmy). Pracownicy otrzymają po 400 zł, kwota ta ma być uzupełnieniem tych 137,50 zł, które trafiły do nich w styczniu 2008 r.

### Poczta Polska kontra Deutsche Post

Kolejne ważne wyzwanie, które czeka w najbliższym czasie naszą rodzimą Pocztę związane jest z faktem obecności Polski w Unii Europejskiej. Jako członek UE zmuszeni jesteśmy ciągle podnosić jakość i konkurencyjność usług pocztowych. Będzie to trwało do momentu, aż uda się osiągnąć pełną liberalizację, co ma nastąpić prawdopodobnie w 2009 roku.

Poczta Polska będzie musiała zmierzyć się np. z niemiecką Deutsche Post, która jest jednym z najlepszych dostawców usług pocztowych w Europie. Czy wyjedziemy z tej potyczki zwycięsko, zależy tylko od tego, czy czas, który nam jeszcze pozostał, wykorzystamy mądrze na przygotowanie Poczty i przekształcenie jej w nowoczesne, rynkowe i stabilne finansowo przedsiębiorstwo.

Posłowie PO, PSL i Lewicy (PiS wstrzymało się od głosowania) zagłosowali niedawno za przyjęciem rządowej ustawy o komercjalizacji państwowego przedsię-

biorstwa użyteczności publicznej Poczta Polska, na mocy ustawy Skarb Państwa stanie się jedynym akcjonariuszem Poczty. Komercjalizacja ma trwać 12 miesięcy od daty wejścia w życie ustawy, a odpowiedzialnym za jej przeprowadzenie jest bezpośrednio minister infrastruktury.

Spółka, która zostanie stworzona poprzez komercjalizację, przejmie prawa i obowiązki dawnej Poczty Polskiej. Będzie ona miała prawo do używania wyrazu „poczta” w nazwie i posługiwania się zastrzeżonym znakiem towarowym. W zarządzie spółki zasiądzie pięć osób, będą one powoływane przez walne zgromadzenie z kandydatów wskazanych przez następujących ministrów: do spraw łączności, Skarbu Państwa oraz finansów publicznych. Pracownicy będą mieli dwóch reprezentantów w składzie rady nadzorczej.

– W dalszym ciągu przewidujemy utrzymanie pakietu kontrolnego przez Skarb Państwa, natomiast chcemy, żeby była to spółka publiczna notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych, z czym zresztą wiąże się wykorzystanie przez pracowników uprawnienia do przydziału darmowych akcji – mówił wiceminister infrastruktury Maciej Jankowski dla portalu <http://www.bankier.pl/>.

Te działania są pierwszym krokiem do częściowej prywatyzacji Poczty Polskiej – dowiedzieliśmy się jeszcze od wiceministra Jankowskiego. Tyle o działaniach rządu w tej palącej sprawie.

### Propozycja KPP

Wspomniana już przez nas wcześniej Konfederacja Pracodawców Polskich jest zdania, że Poczta Polska może się stać w niedługim czasie prawdziwie konkurencyjnym przedsiębiorstwem spełniającym wszelkie wymagania wolnego rynku Unii Europejskiej. Muszą zostać jednak spełnione następujące warunki:

- orientacja na klienta, czyli stosowanie działań koncentrujących się na zaspokajaniu potrzeb klienta, podniesienie jakości usług i szybkości reagowania na zmieniające się potrzeby rynku;
- dywersyfikacja działalności, tj. rozszerzenie oferty o pokrewne usługi kurierskie, ekspresowe, finansowe, a także ubezpieczeniowe, inwestycyjne, internetowe i logistyczne;



## Dreszczowiec Poczty Polskiej – akt trzeci

Dokończenie ze str. 9

- zmiana formy organizacyjno-prawnej, a więc przekształcenie przedsiębiorstwa użyteczności publicznej w komercyjne przedsiębiorstwo;
- ekspansja międzynarodowa (w dłuższym okresie).

KPP podkreśla, że powinniśmy dążyć do realizacji tych punktów jak najszybciej, jeżeli uda nam się to zrobić, to wówczas uporamy się z problemami, które teraz dręczą Poczta Polska. W Unii Europejskiej większość operatorów pocztowych działa na zasadach spółki prawa handlowego i ten model działalności bardzo dobrze się sprawdza. W większości są to spółki akcyjne z większościowym udziałem Skarbu Państwa.

Związki i pracodawcy z niecierpliwością czekają na rządowy projekt dotyczący Poczty. Wtedy pozwoli to na rozpoczęcie realnych procesów przekształceniowych w Poczcie Polskiej – mówi Zygmunt Mierzejewski, wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych.

### O rozmowę poprosiliśmy również Krzysztofa Fidelisa z Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Straż Poczutowa.

#### Jak ocenia Pan aktualną sytuację na Poczcie?

Ogólnopolski Związek Zawodowy Straż Poczutowa ocenia obecną sytuację w PPUP Poczta Polska jako bardzo złą. Po nieudanym strajku, który miał miejsce w czerwcu 2008 r. okazało się, że firma zostanie poddana procesowi komercjalizacji i to zadanie jest priorytetem dla ministra infrastruktury oraz rządu RP. Problemy pracownicze zostały schowane pod dywan – na zasadzie: jesteście słabi, bo podzieleni, więc robimy jak chcemy.

#### Jesteście zadowoleni z nowych propozycji rządu?

Determinacja rządu w sprawie komercjalizacji i prywatyzacji jest znana z przeszłości. Hasło „komercjalizacja i prywatyzacja lekiem na całe zło” brzmi jakoś znajomo. Tylko, czy otoczenie prawne takiego zadania gwarantuje, że za kilka lat nie będzie komisji śledczej ds. komercjalizacji i prywatyzacji PPUP Poczta Polska? Czy rząd ma wizję funkcjonowania rynku pocztowego i jaką? Czy będzie to utrzymywanie usług powszechnych z dostępem obywatela do poczty – jako instytucji



pożytku publicznego, z zachowaniem formy instytucji, czy też wzorem innych państw UE franczyza?

#### Jakie jest aktualne stanowisko związku?

OZZSP stoi na stanowisku, że należy zachować status poczty jako instytucji, z tradycją ponad 450 lat istnienia. Ta decyzja jest decyzją strategiczną i polityczną, i od niej zależy istnienie firmy. W przeciwnym wypadku skończy się jak z PKP, Telekomunikacją (monopol państwa polskiego zastąpiony monopol państwa obcego, za który i tak wszyscy płacimy!).

#### Co jest teraz dla Was najbardziej istotne?

Nasz związek zawodowy będzie domagał się udziału w pracach nad komercjalizacją Poczty Polskiej, aby pilnować interesu pracowników oraz dobra firmy. Będziemy żądać transparentności procesów komercjalizacji oraz zasadności wyboru ścieżki prywatyzacji – komercjalizacja jest w końcu robiona po to, aby sprywatyzować firmę. Trzeba to sobie jasno powiedzieć. Szczególnie będziemy pilnować spraw prawie 4 tys. pracowników CUK Straż Poczutowa. Z przeszłości znamy przypadki wyprowadzania części majątku firm do spółek (części działalności) już w momencie przekształcania w spółkę akcyjną.

#### Planujecie jakieś inne formy protestu?

W obronie miejsc pracy oraz dobra Poczty Polskiej będziemy stosować wszelkie przewidziane prawem formy protestu. OZZSP będzie występował do wszelkich instytucji z wnioskami, które będą służyły ratowaniu Poczty Polskiej jako przedsiębiorstwa użyteczności publicznej. Komercjalizacja Poczty Polskiej ma służyć obywatelom, a nie ma być okazją do uwłaszczania się na majątku państwowym

– jedną z ostatnich wielkich, jeżeli nie ostatnią taką. Liczymy na pomoc waszego miesięcznika.

#### Dziękuję za rozmowę.

Z naszej strony możemy zapewnić, że dalej będziemy uważnie śledzić sytuację Poczty Polskiej i przedstawiać ją na łamach „Nowego Naszego Forum”.

Źródło:

[www.egospodarka.pl](http://www.egospodarka.pl)  
[www.bankier.pl](http://www.bankier.pl)





# Związkowiec kontra prezydent, prezes i prokurator



Andrzej Arndt

O tym, że w Przedsiębiorstwie Komunikacji Miejskiej w Bydgoszczy źle się dzieje, mówiło się już od dawna. Stosunki między pracodawcą, a związkami zawodowymi były bardzo złe, zaś cała załoga – niezadowolona.

Powodem takiej sytuacji były niepopularne wśród pracowników decyzje podejmowane przez prezesa Witolda Dembickiego. Wszystko to działo się za aprobatą prezydenta miasta Konstantego Dombrowicza, który reprezentował miasto Bydgoszcz, współwłaściciela Przedsiębiorstwa Komunikacji Miejskiej.

*- Najgorszy był jednak całkowity brak jakiegokolwiek dialogu między pracodawcą, a związkami zawodowymi. Każda próba rozmów na temat zakładu pracy i sytuacji pracowników kończyła się stwierdzeniem prezesa: „Jak ci się nie podoba, to tam są drzwi!” – mówi Andrzej Arndt, przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej w Bydgoszczy oraz przewodniczący Zarządu Wojewódzkiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego Forum Związków Zawodowych. – Wiele jesteśmy w stanie zrozumieć. Łącznie z tym, że zmiany w gospodarce oraz konieczność zachowania konkurencji PKM wobec innych podmiotów mogą wymusić pewne decyzje. Jednak podstawowe standardy zobowiązują zarząd do konsultowania wszystkich istotnych kwestii z załogą. Co więcej, dano się jasno odczuć, że część decyzji prezesa podyktowana była chęcią „dopiecznia” załozce za to, że nie zgadza się na podejmowane decyzje – tłumaczy Andrzej Arndt.*

Tymczasem prezes Dembicki zarządzał PKM jak własnym, podejmując wiele decyzji szkodliwych dla załogi i zakładu pracy. – Żeby daleko nie szukać, wystarczy podać za przykład ośrodek wypoczynkowy w Borach Tucholskich. W jego skład wchodziło 40 domków letniskowych z bardzo dobrym wyposażeniem i inne wygody, jak np. restauracja czy pobliskie kąpielisko. Przez długi czas każdy z pracowników przekazywał po 10 zł, a wielu pracowało przy nim w czynnie społecznym. Byliśmy świadomi, że obecnie panuje tendencja do likwidowania tego rodzaju „wygód”, aby nie obciążać zakładu pracy kosztami ich utrzymania. Z tego też względu przedstawiliśmy prezesowi stosowny biznesplan, chcieliśmy zarządzać tym ośrodkiem i ponosić koszty jego utrzymania. Tymczasem prezes Dembicki podjął decyzję o sprzedaży ośrodka, nie zasięgając nawet opinii pracowników. Co więcej, majątek ten został sprzedany jedynie za kwotę 70.000 zł, co naszym zdaniem jest kwotą zdecydowanie za małą – mówi Przewodniczący ZZPKM w Bydgoszczy i zaraz dodaje: – Innym przykładem jest zmniejszenie funduszu świadczeń socjalnych prawie o 25%. Zupełnie nie wiemy, czym kierował się prezes, gdy podejmował decyzję o sprzedaży przynoszącej największe zyski dla PKM linii 69 oraz taboru 22 sztuk autobusów przegubowych, które zostały wcześniej wyremontowane kosztem naszego zakładu pracy. Każdy z tych autobusów „poszedł” jedynie za 10.000 zł. A przecież korzystniejsza byłaby sprzedaż mniej uczęszczanych, a przez to bardziej obciążających przedsiębiorstwo, linii

*autobusowych. Uważam również, że powyższa sprzedaż jest sprzeczna z normami europejskimi, w szczególności rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1370/2006 z grudnia 2006 r., które reguluje funkcje przewoźników transportu lokalnego i drogowego, jak również dotyczy sposobu przeprowadzania przetargów w tym zakresie.*

Wszystkie te działania i zachowania prezesa PKM spotykały się z przyzwoleniem prezydenta Konstantego Dombrowicza. Prowadzone rozmowy i nalegania przedstawicieli załogi, aby prezydent Bydgoszczy – jako reprezentant współwłaściciela PKM – wpłynął na prezesa Dembickiego, a tym samym zapobiegł eskalacji niezadowolenia wśród pracowników, były całkowicie nieskuteczne. Powodowało to, iż opór załogi narastał.

*– Podjęliśmy decyzję o wejściu w spór zbiorowy. Jednym z naszych żądań była dymisja prezesa Dembickiego. Początkowo spotkaliśmy się z nieprzejednanym stanowiskiem w tej kwestii, lecz w momencie gdy żaden z autobusów nie wyjechał na kurs, decyzje zaczęły być podejmowane niemal błyskawicznie – mówi Andrzej Arndt. – Prezes Dembicki został odwołany, a w kilka godzin po tym, prezydent powołał na to stanowisko kolejnego – Pawła Czorny – dodaje.*

Na tym jednak nie zakończyły się „walki” z zarządem. – W stosunku do mojej osoby zostało złożone zawiadomienie do Prokuratury o popełnieniu przestępstwa. Dotyczyło to również sześciu pracowników, którzy podjęli się głodówki jako akcji protestacyjnej. Co ciekawe, prokurator prowadzący postępowanie nie doszukał się w postępowaniu moim i kolegów jakichkolwiek śladów działania niezgodnego z prawem i oba postępowania zostały umorzone. Jednak takie sposoby „walki” dają dużo do myślenia – opowiada związkowiec.

*– Uważam, że osiągnęliśmy dużo. O ile prawdopodobnie korzystniejsze dla PKM byłoby przeprowadzenie konkursu na stanowisko prezesa i wybranie najkorzystniejszej kandydatury, to muszę przyznać, że z nowym prezesem współpracuje nam się dobrze. Na dzień dzisiejszy za cele działania stawiam doprowadzenie do renegotjacji umów, jakie PKM zawarło z kontrahentami, a które to umowy są niekorzystne dla załogi przedsiębiorstwa. Wierzę, że osiągniemy to dzięki pomocy wiceministra Janusiewicza, z którym spotkanie w Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego uzgodniliśmy na koniec września 2008 r. – informuje przewodniczący ZZPKM w Bydgoszczy.*

Rzeczywiście, jeśli porównać sytuację w Bydgoszczy z rozwiązaniami istniejącymi we Wrocławiu lub Poznaniu, to widać jak na dłoni, że między tymi miastami istnieje przepaść. Wszystko jednak na to wskazuje, że będzie się ona zmniejszać na korzyść Bydgoszczy.

**Rafał Bochniarz**





## O egzekucji raz jeszcze...

Zagotowało się (i słusznie) w środowisku pracowników egzekucji administracyjnej po opublikowaniu w poprzednim numerze przez „NF” artykułu „Z niewolnika nie ma pracownika”.

Na wstępie wyjaśniam, że sytuacja przedstawiona w poprzednim artykule była nieprawdziwa i nieaktualna i żałuję bardzo, że numer nie ukazał się w prima aprilis, bo byłby to jakiś przyczynek do usprawiedliwienia się, a tak kłops.... Materiał, nad którym pracowałem w oparciu o informacje dotyczące poborców skarbowych

i pracowników egzekucji administracyjnej został opublikowany przez portal gazeta.pl w 2004 roku natomiast data aktualizacji materiału to maj 2008 r. Tak więc słusznie przedstawiciel związku Pan Eugeniusz Matusiak zwrócił mi uwagę, że o sytuacji, która tam została zaprezentowana, można było pisać cztery lata temu.

Zgadzam się i przepraszam wszystkich zainteresowanych za ten niewybaczalny błąd, to się nie powinno zdarzyć! Aby sprawiedliwości stało się zadość poniżej przedstawimy aktualną sytuację, a po analizie materiału zapewniam, że jest dość złożona.

**Paweł Nowosadzki**

10 kwietnia 2008 roku dyrektor Departamentu Administracji Podatkowej MF powołał Zespół ds. egzekucji administracyjnej, który po przeanalizowaniu zgromadzonego materiału i uwarunkowań funkcjonowania egzekucji administracyjnej, mając, jak pisze w swoim sprawozdaniu, na celu określenie optymalnych warunków realizacji zadań stojących przed egzekucją administracyjną zarekomendował Ministrowi Finansów wiele nowych rozwiązań: członkowie zespołu podkreślili konieczność zaimplementowania w ustawie nowych zasad wynikających z dyrektywy o wzajemnej pomocy w dochodzeniu należności z uwagi na istniejący w tym zakresie obowiązek ciążyący na państwie członkowskim UE. Pracownicy egzekucji zaproponowali przeniesienie na wierzycieli obowiązku doręczania tytułów wykonawczych zobowiązaniom przy równoczesnym zlikwidowaniu obowiązku doręczania przez nich upomnień w celu usprawnienia i uproszczenia procedury wszczęcia postępowania egzekucyjnego oraz uaktywnienia wierzycieli w zakresie dochodzenia ich należności. Poruszono także kwestie podpisu elektronicznego – członkowie zespołu w swoim sprawozdaniu zaproponowali stworzenie procedury przekazywania przez wierzycieli wniosków egzekucyjnych w postaci dokumentu opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Podkreślając przy tym korzyści, jakie mogą z tego tytułu płynąć, mając na uwadze przede wszystkim szybkość przepływu informacji pomiędzy systemami informatycznymi wierzycieli oraz organów egzekucyjnych, co pozwoli na efektywniejsze wykorzystanie kadr. Na biurko ministra finansów trafi także propozycja wprowadzenia regulacji dotyczących egzekucji z majątku wspólnego małżonków, podczas gdy do tej pory poborcy napotykali na bariery w postaci wątpliwości interpretacyjnych. Członkowie zespołu w wypracowanym sprawozdaniu podnieśli konieczność uporządkowania zasad współpracy pomiędzy naczelnikami urzędów skarbowych a innymi organami egzekucyjnymi, egzekucyjnego wprowadzenia nowej czynności w zakresie egzekucji z pieniędzy – wezwania do zapłaty, jak również usprawnienia wszczęcia i prowadzenia egzekucji z nieruchomości.

Zespół pochylił się także nad innymi sprawami. Zwrócił uwagę na konieczność bezwzględnego zachowania funkcjonujących obecnie w urzędach

skarbowych dochodów własnych, będących gwarantem wykonywania przez urzędy skarbowe zarówno funkcji egzekucyjnej w stosunku do niewykonywanych zobowiązań, jak i jeszcze ważniejszej funkcji prewencyjnej polegającej na uświadomieniu nieuchronności stosowania uciążliwych środków przymusu w przypadku uchylania się od dobrowolnego regulowania należności wobec Skarbu Państwa. Według członków zespołu jest to rozwiązanie sprawdzone, niepowodujące dodatkowych obciążeń budżetowych i będące podstawowym źródłem finansowania kosztów funkcjonowania służb egzekucyjnych w urzędach skarbowych oraz znaczącym wsparciem finansowym dla działań urzędów skarbowych. Członkowie zespołu zasugerowali jednocześnie przywrócenie uprawnień dla dyrektorów izb skarbowych do przesuwania dochodów własnych pomiędzy nadzorowanymi jednostkami w celu optymalnego ich wykorzystania, zasygnalizowano także konieczność zmian w Rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów w sprawie uprawnień szczególnych przysługujących niektórym kategoriom członków korpusu służby cywilnej. Powołano do tego zespół analityczny; sugeruje się m.in.:

- rozszerzenie listy stanowisk służbowych pracowników komórki organizacyjnej ds. egzekucji, na których może być wypłacane wynagrodzenie prowizyjne za osobiście wykonane czynności egzekucyjne,
- w przypadku wejścia w życie projektowanego art. 70a Ustawy o służbie cywilnej wykorzystanie delegacji z tego artykułu w celu utworzenia dodatków motywacyjnych dla członków korpusu służby cywilnej zajmujących się egzekucją administracyjną, w tym również za wykonane zadania nieskutkujące prowizją, opłacanych z dochodów własnych urzędów skarbowych,
- wprowadzenie mechanizmu zapewniającego właściwe relacje pomiędzy trzema składnikami wynagrodzenia pracowników komórki egzekucyjnej ds. egzekucji, tj. wynagrodzeniem zasadniczym wraz z pochodnymi, wynagrodzeniem prowizyjnym oraz dodatkiem motywacyjnym,
- zmiana stawek i zasad naliczania wynagrodzenia prowizyjnego, w tym modyfikacja ograniczeń (na przykład kwoty z jednego tytułu wykonawczego, kwoty ogółem miesięcznie, ogólnej kwoty

wypłacanych środków na wynagrodzenia wypłacane z dochodów własnych do określonej części środków stanowiących wpływ tych dochodów); celem tych zmian powinno być połączenie efektywności oraz zaangażowania pracowników, szczególnie w sprawach o niskiej wartości lub znacznym stopniu skomplikowania,

- powołanie zespołu do przeprowadzenia szczegółowej analizy korzyści i strat różnych wariantów konsolidacji administracyjnych organów egzekucyjnych poprzez zmianę liczby i właściwości rzeczowej i terytorialnej tych organów, mających na celu przyjęcie rozwiązania pozwalającego na poprawę skuteczności egzekucji należności publicznoprawnych; zespół ocenił, że poprzez ograniczenie liczby organów prowadzących jednocześnie egzekucję do majątku tego samego podmiotu, a tym samym zmniejszenie liczby zbiegów egzekucji, osiągnięto poprawę skuteczności,
- wznowienie rozwoju systemu informatycznego wsparcia służb egzekucyjnych pod nazwą EGAPOLTAX do czasu zapewnienia docelowego rozwiązania dedykowanego dla wsparcia pracy służb egzekucyjnych poprzez zainicjowanie projektu, rozwój systemu informatycznego wsparcia służb egzekucyjnych pod nazwą EGAPOLTAX, w celu stworzenia warunków do szybkiego zredukowania rozmiaru rozbieżności między dzisiejszymi realiami pracy służb egzekucyjnych a możliwościami ich modelowania przez EGAPOLTAX,
- rozważenie możliwości częściowego finansowania prac projektowych z dochodów własnych urzędów skarbowych,
- powołanie zespołu projektowego EGAPOLTAX w celu realizacji ww. projektu,
- realizację projektu przede wszystkim przez pracowników aparatu skarbowego z uwagi na ich dogłębną znajomość problematyki egzekucji administracyjnej i systemu EGAPOLTAX oraz potrzebę zachowania ciągłości pracy nad systemem; pod sprawozdaniem z prac zespołu podpisali się: Anna Kurowska – przewodnicząca zespołu, Jan Borkowski, Janusz Buczek, Andrzej Dąbrowski Waldemar Gryśla w zastępstwie Adam Stawinoga, Janusz Janowski, Eugeniusz Matusiak i Jolanta Ozimek.





## Dola nauczyciela w Unii Europejskiej

Paweł Maciąg

Sytuację w polskiej oświacie wszyscy znamy doskonale. W skrócie wygląda ona następująco: stare, źle wyposażone sale, przepełnione klasy, zero kontaktu nauczyciela z rodzicem, fatalne zarobki belfrów. Czy naprawdę musi tak być? Czy nie ma żadnej alternatywy? Niekoniecznie. Okazuje się, że znajduje się ona tuż za progiem – w pozostałych krajach Unii Europejskiej.

### Oświata na miarę XXI wieku

Jak wygląda unijna norma? Przeciętny nauczyciel pracujący na terenie Unii Europejskiej zarabia dobrze (choć nie są to kokosy), pracując przy tym w warunkach naprawdę na miarę XXI wieku. Nowoczesne, odpowiednio wyposażone sale, częste szkolenia, zawodowy rozwój, a także wysoki prestiż społeczny to unijna codzienność. Niech miarą skuteczności i profesjonalizmu unijnych systemów edukacji będzie chociażby to, że prywatne korepetycje zdarzają się bardzo rzadko (w Polsce są zaś, jak wiemy, na porządku dziennym). Liczebność klas wynosi w UE średnio od 12 do 24 osób, zaś w Polsce klasy 36-osobowe są codziennością, a minimum to 25 uczniów.

Co ciekawe prestiż i społeczny szacunek, jakie zapewnia w Unii praca nauczyciela, sprawiają, że do szkół ciągną dobrze wykształceni nauczyciele płci męskiej. W szkołach holenderskich, francuskich czy angielskich połowa kadry nauczycielskiej to mężczyźni. W UE dba się o rozwój nauczycieli. Jeżdżą na szkolenia, w normie są też dodatkowe płatne urlopy „na odreagowanie stresu”. Systemem ocen, awansów i podwyżek skutecznie motywuje nauczycieli do kreatywności. Relacja nauczyciel – uczeń rządzi się innymi prawami niż w Polsce. Unijny nauczyciel znacznie częściej niż polski kontaktuje się z rodzicami.

### Zarabiają mniej niż w Chile

W kwestii zarobków jest najgorzej. Polscy nauczyciele zarabiają dużo mniej niż ich koledzy w Unii Europejskiej, a nawet mniej niż w Meksyku czy Chile. Jak wynika z danych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (raport OECD pt. „Education at the glance 2007”) polscy nauczyciele zarabiają najgorzej nie tylko w Europie. Najwyższe pensje są w Luksemburgu (rocznie średnio równoważność ponad 80 tys. dol.), dalej przykładowo w Szwajcarii około 55 tys. dol. rocznie, w Niemczech prawie 50 tys., w Anglii 40 tys., nawet w Czechach 20 tys. Polskie średnie zarobki utrzymują się na poziomie 10 tys. dol. rocznie. Nawet w Chile zarobki wynoszą o połowę więcej niż w Polsce.

Pensja maksymalna może być nawet dwa razy większa od pensji minimalnej. Do pensji nauczyciele mogą otrzymać dodatki za nadgodziny, zajęcia wyrównawcze, dodatek mieszkaniowy czy dodatek wakacyjny, zasiłek na pomoce naukowe, książki itp. Co ciekawe, słynna „trzynastka” okazuje się wcale nie być reliktem komunistycznym, gdyż otrzymuje się ją również we Włoszech, Luksemburgu, a także na Węgrzech, w Czechach, Niemczech i Grecji. Co więcej – „czternastkę” dostają nauczyciele w Hiszpanii, Holandii, Austrii i Portugalii.

Przepaść pomiędzy Unią a Polską widać dobrze analizując nakłady na oświatę. W krajach Unii wynoszą one średnio 5,6 % PKB, u nas zaś w 2007 roku wyniosły 2,79 %, na dodatek od lat systematycznie maleją i dziś są jednymi z najniższych w UE!

### He pracują?

W Polsce urzędowy tygodniowy czas pracy nauczyciela to 40 godz. Na zajęcia dydaktyczne poświęca 18 godz. Przez pozostały czas

## PRESTIŻ NAUCZYCIELA W POLSCE



teoretycznie pozostaje do dyspozycji dyrektora. Przykładowo zaś w Niemczech nauczyciel musi przepracować tygodniowo 27 godzin, w Anglii 32,5 zaś podobnie jak w Polsce jest za to np. w Holandii.

Wiek emerytalny nauczycieli w UE wynosi od 52 do 60 lat. Przy czym wszędzie nauczyciele mają możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę po 30-35 latach pracy. W Polsce proponuje się dziś wiek 65 lat.

### Dola urzędnika

Niemal we wszystkich krajach, które organizują egzamin konkursowy na posadę nauczyciela, mają oni status prawny urzędnika państwowego (wyjątek stanowią Włochy, zaś w Belgii, Niemczech i Austrii nauczyciele mogą, ale nie muszą, być urzędnikami). W pozostałych krajach są normalnymi pracownikami. Zaznaczyć przy tym trzeba, że dotyczy to szkół publicznych, gdyż w prywatnych nauczyciele podpisują tradycyjne umowy o pracę.

Plusy i minusy tego rozwiązania są następujące: status urzędnika państwowego praktycznie daje gwarancję utrzymania pracy aż do samej emerytury (chyba że nauczyciel popełni przestępstwo), wysokie zarobki i emeryturę oraz prestiż społeczny; minusem jednak jest choćby to, że nauczyciel ma niestety niewielki wpływ na wybór miejsca pracy, które często zostaje mu odgórnie przydzielone. Zakazana jest też aktywność polityczna, a czasem nawet prawo do strajku (jak to mam miejsce w przypadku służb mundurowych).

### Dajmy nauczycielom zarobić

Polscy nauczyciele są sfrustrowani. Nie ma się czemu dziwić. Wybór pracy nauczyciela nie zapewni dziś silnego źródła dochodu, na dodatek posada ta nie cieszy się w Polsce zbyt dużym prestiżem społecznym. Przyszłość nie wygląda niestety zbyt kolorowo. Niskie nakłady na oświatę owocują tym, że pracę nauczyciela wybierają dzisiaj nie ci najzdolniejsi, którzy teoretycznie powinni wykorzystywać swój talent, przekazując innym wiedzę. Ci wybierają łatwe kariery i pieniądze w korporacjach. Do szkół trafia ta reszta, której nie pozostaje już nic innego do wyboru. Wszystko to odbija się na gospodarce, której podstawą rozwoju jest w dzisiejszych czasach wiedza i nowoczesne technologie. Dla przykładu w Finlandii zwiększenie nakładów na edukację przyniosło wymierne skutki ekonomiczne. Aktualnie, co roku PKB Finlandii wzrasta o ok. 5 proc. W Polsce zaś próbuje się ciągle na oświacie oszczędzać.

Nie ma innego wyjścia, jak radykalne zwiększenie nakładów na oświatę, w tym znaczne podniesienie pensji nauczycieli. Ich dzisiejsze zarobki są, bowiem nieproporcjonalne do wysiłku i efektów ich pracy. A przecież do przyjmowania posady nauczyciela trzeba zachęcać tych najzdolniejszych z absolwentów. Czas nagli, w końcu na szali leży przyszłość nas wszystkich – przyszłość Polski.

Źródło: [www.gazeta.pl](http://www.gazeta.pl), [www.wp.pl](http://www.wp.pl)



# OBCHODY ROCZNICY

W dniu 19 czerwca 2008 roku z okazji obchodów rocznicy białego miasteczka, spontanicznego dzieła pielęgniarek i położnych, odbył się w Warszawie pokaz filmu autorstwa Magdaleny Mosiewicz i Roberta Kowalskiego pt. „Białe Miasteczko”. Projekcja była okazją do spotkania się wszystkich tych, którzy w proteście uczestniczyli lub byli mu przychylni.

Na kilkadziesiąt minut przed projekcją filmu przed warszawskim kinem „Muranów” zaczęli się powoli gromadzić zaproszeni goście oraz prasa. Dla części uczestników była to okazja do spotkania przyjaciół sprzed roku – towarzyszy protestu. Sale kinowe (ze względu na olbrzymią liczbę gości film wyświetlany był na dwóch salach jednocześnie) powoli zapełniały się i krótko po godzinie 17:30, z niewielkim opóźnieniem, rozpoczęła się emisja filmu. Niezwykle wrażenie sprawiała sala kinowa po brzegi wypełniona... białymi pielęgniarskimi czepkami. Film został przywitany burzą oklasków. Na ekranie pojawiały się znane nam choćby z telewizji sceny – namioty pod kancelarią Prezesa Rady Ministrów, ulewny deszcz, grzechotanie butelkami, tysiące policjantów, głódówka podjęta przez pielęgniarki, czy wreszcie burzliwe obrady kierownictwa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych. Zaprezentowano sylwetki znanych nam już dobrze osób: Grażyny Gaj, niezapomnianej „burmistrz” białego miasteczka, nierzadko wzburzonej przewodniczącej Doroty Gardias, prowadzących wykłady w ramach „Białego Uniwersytetu” Karola Modzelewskiego i Haliny Bortnowskiej z Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka. Zobaczyć mogliśmy artystów wspierających biały protest: Krystynę Jandę, Urszulę Dudziak, Tomka Lipińskiego czy Ewelinę Flintę, a także Henrykę Krzywonos – sygnatariuszkę Porozumień Sierpniowych. Film doskonale przypominał nam wszystkim dramatyczne chwile z ubiegłorocznego protestu.

W spotkaniu i projekcji uczestniczyło między innymi kierownictwo OZZPiP, w tym przewodnicząca Dorota Gardias, kierownictwo FZZ z przewodniczącym Wiesławem Siewierskim na czele, setki zaangażowanych w sprawę pielęgniarek, położnych i innych związkowców, a także minister zdrowia Ewa Kopacz, przewodniczący OPZZ Jan Guz, były minister zdrowia Marek Balicki, przewodniczący SDPI Marek Borowski, a także przedstawicielki środowiska artystycznego zaangażowane w protest – Kazimiera Szczuka oraz Ewelina Flinta, która miała również okazję kolejny raz zaśpiewać dla siostr pielęgniarek i położnych.

Pokaz był też okazją do kolejnego apelu środowiska pielęgniarek i położnych, które po zakończeniu filmu zorganizowały konferencję prasową – podczas niej podsumowały działania rządu i kolejny raz powtórzyły swoje postulaty. Podkreślono, że od czasu rozwiązania białego miasteczka sytuacja pielęgniarek i położnych nie zmieniła się wcale. Kolejny rząd odmówił temu środowisku ustalenia minimalnej stawki płacy ze względu na staż pracy, poziom wykształcenia, szkodliwe warunki. Nikt nie chce też ustalić minimalnej stawki godzinowej. Kolejnym problemem jest to, że w ustawie ustrojowej nie określono limitów zatrudnienia w placówkach ochrony zdrowia. Limit ten określa liczbę pacjentów przypadających na jedną pielęgniarkę. Brak takiego limitu oznacza cięcia kadrowe, obniżanie kosztów poprzez



eliminację personelu pielęgniarskiego i położniczego oraz pogorszenie warunków pacjentów. Środowisko pielęgniarek i położnych wyjaśniło dlaczego opowiedziało się za wstrzymaniem prac nad ustawą o Zakładach Opieki Zdrowotnej, a także podkreśliło, że nie obawia się pracy w zakładach niepublicznych, odpierając tym samym zarzuty o niechęć do prywatyzacji. Warunkiem tej powinny być jednak przejrzyste i jednoznaczne zapisy gwarantujące stopień zatrudnienia, minimalną płacę, aby zapewnić właściwy poziom opieki nad pacjentami. Podkreślono, że reformy nie można rozpoczynać od tworzenia paradoksów prawnych.

**Paweł Maciąg**



# BIAŁEGO MIASTECZKA





# Przemysł chemiczny

Tzw. „wielka chemia”, czyli przemysł chemiczny, stanowi jedną z najnowocześniejszych gałęzi przemysłu w ogóle. Państwa, w których jest on dobrze rozwinięty należą do największych potęg przemysłowych świata. Niestety, nasz rodzimy przemysł chemiczny nie rozwija się tak szybko i dynamicznie, jak w innych krajach. Szybki postęp technologiczny sprawia, iż nawet jeżeli wolniej, jednak i polski przemysł chemiczny rozwija się, wdrażane są nowe technologie wytwarzania, które sprzyjają zmniejszeniu jednostkowego zużycia surowców i energii i wprowadzaniu ciągłych procesów produkcji.

## Polska chemia

Pod koniec 2003 r. przemysł chemiczny obejmował 10,1% wartości sprzedaży całego przemysłu w Polsce (dane za pl.wikipedia.org). Najważniejszą cechą tej gałęzi przemysłu jest stały, powolny wzrost produkcji i sprzedaży. Na przestrzeni ostatnich 20 lat był on zawsze niższy od średniego wzrostu ogólnego przemysłu. Efektem tego jest ciągle malejący udział procentowy „chemii” w całej produkcji krajowej. We wszystkich działach przemysłu chemicznego znajduje zatrudnienie ok. 200 000 osób. Bardzo istotna jest rola specjalnie przygotowanej i wykwalifikowanej kadry naukowo-badawczej. Przemysł chemiczny nie jest pracochłonny, ponieważ dużą ilość procesów udaje się zautomatyzować. Przetwarza się m.in. węgiel, gaz ziemny, ropę naftową, siarkę i sól. Z tych surowców produkuje się tworzywa sztuczne, włókna sztuczne, wyroby gumowe, kwas siarkowy, nawozy sztuczne, olej napędowy, benzynę, oleje silnikowe, amoniak, lekarstwa, środki piorące, kosmetyki i wiele innych produktów. Dlatego też przemysł chemiczny nie mógłby działać bez źródeł surowców naturalnych. Duże fabryki, które zużywają najwięcej surowców, zbudowane zostały w pobliżu ich złóż. Najlepszymi przykładami mogą tutaj być zakłady chemiczne w Tarnobrzegu, zajmujące się przerabianiem siarki wydobywanej w Tarnobrzesckim Zagłębiu Siarkowym. Trzeba także wspomnieć o fabrykach chemicznych Wyżyny Śląskiej, które przetwarzają wydobywany tam węgiel kamienny. Do produkcji nawozów azotowych potrzebne są także duże zasoby wody oraz energii elektrycznej, ponieważ wszelkie odpady (ścieki, gazy itd.) są nieprzyjemne dla ludzi i środowiska. Największe ośrodki produkujące nawozy azotowe zlokalizowane są więc w pobliżu

Wisły i Odry oraz dużych elektrowni. Przykładami są zakłady azotowe znajdujące się w Puławach i Kędzierzynie – Koźlu. Inaczej sprawa wygląda z produkcją nawozów fosforowych – te z kolei wytwarza się z fosforytów dostarczanych drogą morską. Zakłady zajmujące się taką produkcją zostały więc wybudowane w pobliżu portów – znajdują się one w Policach k. Szczecina oraz w Gdańsku. W naszym kraju mamy także dwie potężne fabryki opon – w Olsztynie i Dębicy (Michelin i Uniroyal). Ważnym elementem polskiego przemysłu chemicznego są rafinerie zajmujące się przetwarzaniem ropy naftowej. Potężne rafinerie wymagały lokalizacji na trasach ropociągu dostarczającego ropę naftową z Rosji. Największe zakłady znajdują się w Płocku i Gdańsku, drugi z wymienionych przerabia ropę dostarczaną drogą morską. Oprócz tych gigantów funkcjonuje kilka małych rafinerii (na południu Polski), które zajmują się przerabianiem ropy naftowej pochodzącej z karpaccich złóż (Jasło, Gorlice, Jedlicze, Trzebinia i Czechowice – Dziedzice). Zakłady produkujące tworzywa sztuczne oraz włókna syntetyczne stosują półprodukty wytwarzane przez rafinerie i dlatego takie przedsiębiorstwa są zlokalizowane w pobliżu rafinerii.

## Przyszłość polskiej „chemii”

Jak wspomniano we wstępie artykułu, Polska odstaje jeszcze od państw, w których przemysł chemiczny rozwija się dynamicznie i stanowi

prawdziwą potęgę gospodarczą. Nowoczesne zakłady cechują się w pełni zmechanizowanymi i zautomatyzowanymi formami produkcji. Ograniczeniem jest jednak niewielkie pole manewru, jeżeli chodzi o lokalizację dla bardzo dużych fabryk czy kombinatów – takich miejsc jest niewiele. Coraz częściej istniejące firmy stoją przed problemem, jakie inwestycje poczynić. Na rynku chemicznym jest teraz dobra koniunktura. Jednak nie wszystkie plany łatwo będzie można zrealizować. Mogą wystąpić problemy finansowe lub problemy z brakiem dostępu do technologii.

Poza wszelką dyskusją są inwestycje odtworzeniowe tzn. takie, które umożliwiają prowadzenie produkcji na dotychczasowym poziomie. Konieczność ich prowadzenia jest oczywista. Największe inwestycje odtworzeniowe planują Zakłady Azotowe Kędzierzyn, ambitne plany ma również spółka Zakłady Azotowe Tarnów. W najbliższych kilku latach znaczne kwoty na inwestycje chcą przeznaczyć Zakłady Chemiczne Police. Zdecydowanie większym potencjałem finansowym dysponują Zakłady Azotowe „Puławy” SA – firma z własnych środków może przeznaczyć około 400 mln zł (źródło: www.wnp.pl).

Firmy chemiczne myślą także o inwestowaniu w surowce. Czy polskie zakłady chemiczne skorzystają z koniunktury i zapracują na przyszłość, myślę, że tak.

**Marcin Mizera**





# Protesty kierowców

Niedawno byliśmy świadkami ostrego protestu transportowców, który sparaliżował ruch na polskich drogach. Miało to na celu zwrócenie uwagi rządu na problemy kierowców. A ci nie są zadowoleni z rosnących cen paliw, nie wyrażają również zgody na zniesienie winiet drogowych. Propozycja wprowadzenia opłaty za każdy przejechany kilometr jest dla nich nie do przyjęcia, dlatego „winiety muszą zostać” – mówią.

## „Ślimaczenie” na drogach

23 czerwca br. tysiące kierowców tirów z całej Polski protestowało w ramach akcji „Ślimak”. Protest rozpoczął się w południe i trwał do godziny 15.00, w tym czasie kierowcy trąbili i jeździli z prędkością 20 km/h, co wywołało paraliż na drogach. Przez kilka godzin czterdzieści tirów blokowało ulicę w Płocku, przez co tworzyły się spore korki. Mimo to inni uczestnicy ruchu podeszli do protestu spokojnie. Zdaniem płockiej drogowki nie doszło tutaj do złamania przepisów, ponieważ w kodeksie drogowym nie znajdziemy zapisu mówiącego o zakazie poruszania się z prędkością 20 km/h. Jednak nie wszędzie kierowcy protestowali – w Łodzi i okolicach akcja odbyła się nie wzbudzając większego zainteresowania. Nie zwalniali również kierowcy na Opolszczyźnie, deklarowali jednak, że popierają akcję. Transportowcy mają nadzieję na szybkie rozmowy z przedstawicielami rządu, są zdesperowani i takie formy protestu są dla nich jedyną nadzieją, aby zwrócić uwagę rządzących na siebie i problemy, które ich irytują, i z którymi muszą się na co dzień borykać. Podczas akcji kierowcy za pomocą CB radia nawoływali do włączenia się do protestu. Działo się tak na przykład w Białymstoku przy ulicy Gen. Andersa. A jak wyglądał protest w innych częściach kraju? Na przykład na Dolnym Śląsku wywołał poważne utrudnienia w ruchu na krajowej ośmiemce, zablokowana była m.in. ulica Karkonoska we Wrocławiu. W innych częściach kraju akcja „Ślimak” przebiegała już spokojniej. Nie zanotowano większych utrudnień w ruchu.

## My tylko chcemy zwrócić waszą uwagę

Kierowcy zaniepokojeni są m.in. ciągle rosnącą ceną paliwa, denerwują ich także ogromne kolejki na wschodniej granicy. Podkreślają, że trzeba próbować pokazywać rządowi te problemy, bo jeśli nie oni, to kto? Kierowcy czekają na realne i zdecydowane działania szefa rządu. Lista postulatów jest jeszcze dłuższa, drogowcy domagają się złagodzenia skutków, jakie wywołuje silna

złotówka. Nie chcą także żadnych ograniczeń w związku z wwozem paliw do kraju. Przewoźnicy już mówią o kolejnych akcjach protestacyjnych, jeżeli rząd dalej będzie ich lekceważył, to ruszą na blokadę stolicy.

## Winiety są dobrym rozwiązaniem

O krótką rozmowę w sprawie protestu kierowców poprosiliśmy pana Zenona Kopyścińskiego, przewodniczącego Niezależnego Związku Zawodowego Kierowców.

## Jakie formy protestu prowadzicie? Czy planujecie w najbliższym czasie protesty?

– Jako Niezależny Związek Zawodowy Kierowców możemy protestować tylko i wyłącznie zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Protesty typu akcja „Ślimak” organizowane były przez pracodawców, my oczywiście popieramy je, ale jako związek nie braliśmy w niej udziału. Nie planujemy żadnych protestów w skali ogólnopolskiej, jeżeli już to może jakieś lokalne, mające na celu wyegzekwowanie godnych warunków płacowych dla kierowców. Jeżeli jednak dojdzie do rażącego łamania praw naszych pracowników, to naszym obowiązkiem będzie rozpoczęcie akcji protestacyjnej.

## Czy sądzicie, że takie formy protestu jak np. akcja „Ślimak” przyniosą zamierzone efekty?

– Osobiście sądzę, że tak akcja była jak najbardziej słuszna. Pracodawcy podjęli dobrą decyzję, a my, jako Niezależny Związek Zawodowy Kierowców, podzielamy ich zdanie w sprawie winiet. Winiety są dobrym rozwiązaniem i moim zdaniem powinny zostać, a autostrady są przecież po to, aby po nich jeździć. Ważnym czynnikiem

są tutaj przecież również kwestie bezpieczeństwa kierowców. A czy akcja „Ślimak” przyniosła efekt? Z tego co wiem, sprawa winiet nie jest jeszcze przesądzona, w sejmie wciąż trwają rozmowy na ten temat.

## Jakie macie postulaty, i co udało się osiągnąć?

– Dla nas najważniejsze są postulaty płacowe oraz poprawa warunków pracy i bezpieczeństwa kierowców, co wiąże się z modernizacją samochodów i sprzętu, który – niejednokrotnie – jest w opłakanym stanie. Stan techniczny taboru, fotele w autobusach mające niekiedy po 20 lat, podobnie jak niektóre pojazdy, które już powinny pójść na emeryturę. To trzeba zmieniać i robimy to stanowczo i konsekwentnie. Jesteśmy zadowoleni na przykład z przywrócenia zielonych strzałek skretu w prawo (sygnalizatorów S-2) na skrzyżowaniach. Naszym zdaniem to bardzo pożądane. Strzałki skretu w prawo sprawdziły się przez dziesięciolecia i bardzo usprawniają ruch. Ministerstwo Infrastruktury podjęło słuszną decyzję, na którą czekało wiele środowisk zajmujących się bezpośrednio zarządzaniem ruchem w miastach. Społeczeństwo właśnie tego oczekiwało.

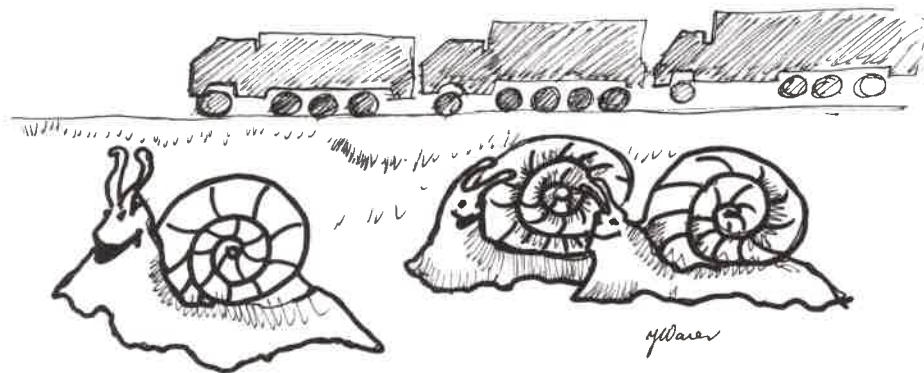
## Co jest obecnie dla was najważniejsze?

– Tak jak nadmienilem wcześniej, na pierwszym miejscu są wynagrodzenia. Walczymy również o godność kierowców, ich prawa, i dbamy o ich interesy zdrowotne. To nas przede wszystkim interesuje. Ale oczywiście, tak jak powiedziałem wcześniej, wspieramy akcje protestacyjne podejmowane przez pracodawców.

Dziękuję za rozmowę.

**Marcin Mizera**

DZIĘKI TEJ AKCJI POZBAWIE SIĘ KOMPLEKSÓW...





# Lider

Pojęcie lidera pojawiło się w naszym języku na początku lat dziewięćdziesiątych wraz z rozwojem procesu transformacji ustrojowej. Choć dopiero wtedy zaczęliśmy używać tego pojęcia w języku potocznym, to przecież osoby liderów istniały również wcześniej. Kim tak naprawdę jest lider i jakie są korzyści z jego istnienia?

Lider to ktoś, kto działa i kto wpływa na działania innych ludzi. To osoba, za którą podążają w działaniu inni. Mówi się, że jeden dobry lider potrafi wykrzesać z ludzi tyle energii, co stu menedżerów i tysięcy szefów. Wszyscy liderzy, którzy zajęli chlubne lub niechlubne miejsce w historii spełniali powyższy warunek. Co wyróżnia lidera z grupy innych ludzi, co sprawia, że chcą oni podążać za nim?

Tym, na czym przede wszystkim skupia swoją uwagę lider, są ludzie. Postawy, decyzje, systemy wartości i działania to faktyczne źródła efektów pracy człowieka. Dlatego lider koncentruje swe myśli, intencje i działania na ludziach, a nie na procedurach czy technologiach. Ponadto lider wie lub instynktownie wyczuwa ludzkie potrzeby i to co powoduje, że człowiek jest w stanie podejmować wysiłek lub ponosić ofiarę. Działa on według prostej zasady: człowiek działa wówczas, gdy wie lub czuje, że istnieje szansa osiągnięcia w ten sposób istotnego dla niego dobra, osiągnięcia celu.

Trzecią oznaką lidera jest to, że wie lub wyczuwa, które jego działania będą pożądanym efektem i stosuje je. Efekt pracy lidera sprowadza się do określonych – poświadczonych – działań ludzi. Tym, co odznacza lidera, jest osiągnięty przez niego efekt, polegający na tym, iż ludzie dobrowolnie poddają się jego woli i jego wpływowi – po prostu idą za nim. Ważne jest, aby odróżnić osobę lidera od osoby, która swoim zachowaniem wymusza czyjeś zachowanie przez dyrektywy, czy bazując na powadze stanowiska, które zajmuje. Jeżeli nawet osoby wykonują polecenia takiej osoby, to nie robią tego dobrowolnie, lecz pod przymusem.

Liderem jest się niezależnie od skali i zasięgu działania. Postać ta oddziałuje na ludzi w jeden podstawowy sposób – zapewnia im bezpieczeństwo działania. Ważne jest również to, że postawa i zdecydowane przekonania lidera nie powinny być odbierane przez



innych ludzi jako autorytarne i dyrektywne. Wynika to z tego, że podstawowym źródłem siły lidera jest jego własny dojrzały system wartości i jego własne wyobrażenie o otaczających stosunkach. Z tego też względu tak trudno jest kierownikowi, który nie do końca przekonany jest o przyjętej przez przełożonego strategii, wywołać energiczne i skuteczne działania podwładnych.

I wreszcie, lider pokłada większą nadzieję w przekonaniach ludzi niż w ich umiejętnościach. Wie, że siła zachowań ludzi wynika z ich przekonań, a nie na odwrót. Skupia się przede wszystkim na ich postawach, wiedząc, że niezbędne umiejętności i techniki pójdą zwykle w ślad za nimi. Lider to nie tylko osoba, która doskonale widzi cel, ale także potrafi go przedstawić swoim ludziom w postaci pociągającej wizji. Lider lub sprawnie działająca grupa liderów to lokomotywa organizacji. Główną korzyścią z posiadania lidera jest jego umiejętność zdecydowanego prowadzenia zespołów w kierunku konkretnie wyznaczonego celu. W zespole kierowanym przez lidera rzadko pojawiają się postawy roszczeniowe i konflikty. Jeśli występują, to w małej skali, nie zagrażając realizacji strategii przedsiębiorstwa.

Inną, bardzo ważną korzyścią z posiadania lidera jest wzmocnienie organizacji w starciach z konkurencją bądź z niekorzystnymi sytuacjami na rynku. Należy jednak pamiętać, że lider jest skuteczny jedynie w sytuacji jasno określonych celów oraz przy ustaleniu odpowiedniej kultury pracy w przedsiębiorstwie. Często spotykamy błędem

jest np. konieczność aprobaty kierującemu organizacją każdego działania. Dużo korzystniejsze jest jasne rozłożenie obowiązków i sędowanie ich wykonania na określone osoby, zamiast obciążać lidera tymi mniej istotnymi zagadnieniami. Takie działania hamują pracę osób o charakterze lidera, które powinny odznaczać się właściwym delegowaniem – nie wykonywaniem – obowiązków.

Z powyższego wynika, że najskuteczniejszym sposobem zarządzania przedsiębiorstwem jest styl delegujący i konsultacyjny. Umiejętność słuchania jest decydująca dla późniejszego komunikowania i wspólnego uzgadniania celów.

Wielu ekspertów wskazuje, że najważniejsze jest psychiczne „przełamanie” pewnych stereotypów. Dużo wysiłku kosztuje bowiem przekształcenie się przedsiębiorstwa na styl zarządzania, który uruchamia motywację załogi płynącą z samodzielności i współdecydowania. Nierzadko bywa, że nauczanie samego zarządzającego przedsiębiorstwem delegowania odpowiedzialności i podejmowania decyzji „w dół” struktury zatrudnienia zajmuje najwięcej czasu i wysiłku.

Praktyka pokazuje jednak, że naprawdę warto zastanowić się nad korzyściami, jakie niesie ze sobą posiadanie lidera. Zainwestowany czas i wysiłek zwróci się bowiem z nawiązką nie tylko w postaci zysków, lecz również w lepszej atmosferze współpracy w miejscu wykonywania pracy.



Magdalena Rycak

# Przepisy o czasie pracy i ich ochronne znaczenie

## Wstęp

Ustawodawca, ustalając dopuszczalny wymiar czasu pracy, wyznacza zakres podporządkowania czasowego pracownika w procesie pracy. Głównym celem regulacji czasu pracy jest przede wszystkim zagwarantowanie odpowiedniego wypoczynku, który pozwoli na regenerację psychicznych i fizycznych sił pracowników. Zmęczenie pracownika, narastające w miarę upływu czasu pracy, sprzyja sytuacjom zagrażającym jego zdrowiu, a nawet życiu.

Wśród uwarunkowań wpływających na zdrowie wymienia się m.in. środowisko, w którym człowiek pracuje, w tym wymiar czasu pracy, jego rozkład, zmienność, przerwy w pracy, czy też rytm pracy. Liczne badania empiryczne potwierdzają, że właściwe gospodarowanie budżetem czasu pracy, odpowiednia długość czasu pracy w skali dnia, tygodnia, roku i całego życia oraz rozmiar czasu wolnego od pracy, w tym przerw w pracy i urlopów wypoczynkowych, mają istotny wpływ na zdrowie i życie osób czynnych zawodowo. W miarę upływu czasu ekspozycji pracownika na warunki zagrażające zdrowiu wzrasta zagrożenie wypadkami przy pracy. Praca wykracząca ponad zalecane dla danego stanowiska pracy normy czasu pracy powoduje zmęczenie i spowolnienie prawidłowych reakcji.

Badania nad rozkładem wypadków przy pracy w poszczególnych godzinach doby, przeprowadzone w USA, wykazały trzykrotnie wyższy wskaźnik zgłoszeń wypadków przy pracy w porze nocnej i wczesnono porannej, niż podczas godzin dziennych (F.A. Fathallah, G.E. Brogmus, Hourly Trends in Workers' Compensation Claims, Ergonomics 1999, vol. 42, no. 1).

W zakresie czasu pracy ochronna funkcja prawa pracy najsilniej przejawia się w przepisach o przerwach w pracy, dobie pracowniczej, dotyczących dobowego i tygodniowego odpoczynku, maksymalnych norm czasu pracy – dobowych i tygodniowych, w przepisach ograniczających pracę w godzinach nadliczbowych, a także w szczególnych zasadach rekompensowania pracy w niedziele, święta i w dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Poniżej zostały opisane dwie grupy przepisów o czasie pracy o typowo ochronnym znaczeniu: o okresach odpoczynku oraz o zasadach pracy w dni wolne od pracy.

## 1. Okresy odpoczynku od pracy

Zgodnie z art. 132 k.p. w każdej dobie pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Dzień wolny od pracy należy interpretować w powiązaniu pojęciem doby pracowniczej. Przy ustalaniu rozkładu czasu pracy istotne jest ustalenie momentu, od którego liczy się początek doby pracowniczej. Kolejne 24 godziny liczy się od momentu rozpoczęcia przez pracownika, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, pracy na danej zmianie. Doba pracownicza kończy się z upływem 24 godzin liczonych od rozpoczęcia pracy zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy (art. 128 § 3 pkt 1 k.p.). W ciągu jednego okresu rozliczeniowego granice doby pracowniczej mogą się zmieniać. Pracodawca, planując pracownikowi zmianę godzin rozpoczynania pracy powinien mieć na względzie zakaz planowania pracy w godzinach nadliczbowych, czyli nie ustalać godziny rozpoczynania pracy, jeśli nie skończyła się jeszcze doba, w której pracownik ostatnio pozostawał do jego dyspozycji.

Odpoczynek dobowy jest już zapewniony w dniu wolnym od pracy. Nie nalicza się go oddzielnie, niezależnie od dnia wolnego od pracy. Wprowadzenie obowiązku udzielenia pracownikowi 11 godzin nieprzer-

wanego odpoczynku oznacza, że dobowy czas pracy pracownika wraz z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 13 godzin. W zależności od przyjętego systemu i rozkładu czasu pracy pracownik będzie mógł przepracować od 1 do 5 godzin nadliczbowych.

Okres odpoczynku dobowego nie dotyczy:

- pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz
- przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (art. 132 § 2 k.p.).

Jeśli jednak w powyższych przypadkach dojdzie do skrócenia 11-godzinnego odpoczynku dobowego, to należy zapewnić pracownikowi równoważny okres odpoczynku w danym okresie rozliczeniowym (art. 132 § 3 k.p.).

Przepis art. 132 k.p. nie ma zastosowania w niektórych równoważnych systemach czasu pracy. Ma to miejsce w systemie czasu pracy określonym w art. 136 k.p. Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin. Tygodniowa norma czasu pracy wynosi przeciętnie 40 godzin w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca. Pracownikowi przysługuje bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego (art. 136 § 2 k.p.).

Dotyczy to również pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych, w stosunku do których może być stosowany system czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym jednego miesiąca (art. 137 k.p.).

W powyższych systemach bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze dobowym czasu pracy pracownikom należy udzielić odpoczynku przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego (art. 136 § 2 k.p.).

W każdym tygodniu pracownikowi przysługuje nieprzerwany 35-godzinny odpoczynek (art. 133 § 1 k.p.). Okres 35-godzinny odpoczynku tygodniowego obejmuje 11-godzinny odpoczynek dobowy przypadający w danym dniu.

Polski ustawodawca przewidział w art. 133 § 2 k.p. trzy wyjątki od obowiązku udzielania pracownikom nieprzerwanego 35-godzinny nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego. Odpoczynek tygodniowy może być skrócony do nie mniej niż 24 godzin w przypadku:

- pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz
- zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy.



## Przepisy o czasie pracy i ich ochronne znaczenie

Ciąg dalszy ze str. 19

Pracodawca nie ma obowiązku udzielenia pracownikowi czasu wolnego w zamian za skrócenie tygodniowego okresu odpoczynku.

Odpoczynek tygodniowy powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny liczone od godziny 6.00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina (art. 133 § 3 k.p.). W przypadkach gdy praca jest dozwolona w niedzielę, tygodniowy odpoczynek może przypadać w innym dniu niż niedziela.

Pracownik odbywający dyżur czy podróż służbową ma również prawo do odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego, co najmniej 11-godzinnego (art. 132 k.p.), oraz tygodniowego, co najmniej 35-godzinnego (art. 133 k.p.).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2005 r. orzekł, że jeśli czas spędzony w drodze z delegacji narusza ustaloną w kodeksie pracy normę 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku na dobę, to pracownikowi należą się dni wolne albo dodatkowe wynagrodzenie (II PK 265/04).

### 2. Praca w dni wolne od pracy

Kodeks pracy nie definiuje pojęcia dnia wolnego od pracy, czyli dnia w którym pracownik nie świadczy pracy. Wyróżnić można następujące kategorie dni wolnych od pracy:

- dni ustawowo wolne od pracy, czyli niedziele oraz święta wymienione w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. Nr 4, poz. 28 z późn. zm.),
- święta branżowe przysługujące pracownikom niektórych zawodów, wynikające z „kart branżowych”, nie będące w zasadzie dniami wolnymi od pracy wynikającymi z normy pięciodniowego tygodnia pracy,
- dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy,
- dni wolne od pracy udzielane w zamian za pracę w niedzielę, święto oraz za pracę w dzień wolny od pracy wynikający z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, oraz
- dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w równoważnym czasie pracy („równoważenie” pracy w wyższym wymiarze dobowym może polegać na zaplanowaniu większej liczby dni „harmonogramowo” wolnych od pracy).

Zgodnie z wykładnią reprezentowaną przez przedstawicieli nauki prawa pracy wypowiedzianych się w tej kwestii, Państwową Inspekcję Pracy oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, przez dzień wolny od pracy należy rozumieć kolejne 24 godziny liczone od zakończenia doby pracowniczej. Stosowanie w wyżej wskazanej sytuacji tej wykładni powoduje skrócenie godzinowego wymiaru czasu pracy określonego zgodnie z art. 129 § 1 k.p. pracowników zatrudnionych na zmiany robocze w ruchu ciągłym o ponad 10% (wielkość doświadczalnie sprawdzona) oraz występowanie większej liczby dni wolnych od pracy w roku kalendarzowym (około 20 dodatkowych dni wolnych od pracy). W konsekwencji może nastąpić w stosunku do tej kategorii pracowników trwałe obniżenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

#### Praca w niedzielę

Ustawodawca odrębnie sprecyzował granice doby niedzielnej i świątecznej. Granica czasowa niedzieli i święta w rozumieniu art. 151 § 2 k.p. nie pokrywa się z dobą astronomiczną. Za pracę w niedzielę oraz święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6 w tym dniu a godziną 6 następnego dnia, chyba że u danego pracodawcy ustalono w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy (w zakładach, w których nie ma tych aktów normatywnych – w drodze decyzji pracodawcy) inną granicę czasową obejmującą kolejne 24 godziny. W literaturze słusznie się zauważa, że „ustawowa definicja niedzieli oraz święta ma jako dominujący inny cel niż rozliczanie czasu pracy. Celem tym jest określenie okresu, w którym praca,

co do zasady, nie jest dopuszczalna” (zob. A. Sobczyk, Zasady prawnej regulacji czasu pracy, Warszawa 2005, s. 149).

Przypadki, w których wyjątkowo praca w niedzielę oraz święta jest dopuszczalna, to:

- 1) konieczność prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo ochrony mienia lub usunięcia awarii,
- 2) praca w ruchu ciągłym,
- 3) praca zmianowa,
- 4) praca przy niezbędnych remontach,
- 5) praca w transporcie i komunikacji,
- 6) praca w zakładowych strażach pożarnych, w zakładowych służbach ratowniczych,
- 7) pilnowanie mienia lub ochrona osób,
- 8) praca w rolnictwie i w hodowli,
- 9) pracownicy zatrudnieni przy pracy świadczonej wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta,
- 10) przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności; do katalogu tego należą w szczególności:
  - a) zakłady świadczące usługi dla ludności,
  - b) gastronomia,
  - c) zakłady hotelarskie,
  - d) jednostki gospodarki komunalnej,
  - e) zakłady opieki zdrowotnej i innych placówek służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,
  - f) jednostki organizacyjne pomocy społecznej oraz placówki opiekuńczo-wychowawcze, zapewniające całodobową opiekę,
  - g) zakłady prowadzące działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku (art. 151[10] k.p.).

26 października 2007 r. weszły w życie istotne zmiany dotyczące pracy w niedzielę i święta. Zostały one wprowadzone ustawą z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. Nr 176, poz. 1239). Nowelizacją dodany został art. 151[9a] k.p., zgodnie z którym praca w święta w placówkach handlowych jest niedozwolona. Praca taka jest niedozwolona również, jeżeli święto przypada w niedzielę. Wyjątkowo praca w niedzielę w placówkach handlowych jest dozwolona przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności (art. 151[9a] ust. 3 k.p.).

Niedopuszczalne jest zlecenie pracownikom pracy w niedzielę i święta w godzinach nadliczbowych, ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, jeżeli przepisy nie zezwalają w danym przypadku na pracę w niedzielę lub święto. Ponadwymiarowa praca w te dni jest dopuszczalna natomiast zawsze w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia i zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii.

Układ zbiorowy pracy lub regulamin pracy powinien ustalać obowiązujące w danej placówce zatrudnienia systemy organizacji pracy i czasu pracy oraz określać rodzaje prac lub stanowiska pracy, na których praca w niedzielę i święta jest niezbędna.

Kodeks pracy nie wprowadza zakazu zatrudniania w niedzielę oraz święta pracowników objętych szczególną ochroną prawną (np. pracowników młodocianych, kobiet w ciąży).

Zgodnie z art. 151 § 1 i 2 k.p., pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę pracodawca obowiązany jest zapewnić inny dzień wolny od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących



po takiej niedzieli. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w ustalonym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie – 100% dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę. Udzielenie pracownikowi zastępczego dnia wolnego od pracy oznacza zwolnienie go z całej dniówki roboczej, nawet jeśli nie mieści się ona w ramach doby kalendarzowej i kończy się następnego dnia. Ze względu na to, że regulacja ta ma na celu zagwarantowanie pracownikowi cotygodniowego odpoczynku, nie wolno kumulować zastępczych dni wolnych od pracy.

Za pracę w niedzielę, niezależnie od liczby przepracowanych w tym dniu godzin (nawet za jedną lub dwie), pracownikowi przysługuje cały wolny dzień, który nie może przypadać w dzień wolny od pracy wynikający z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy.

Pracownikowi, który pracował w niedzielę w wymiarze przekraczającym obowiązującą go dobową normę czasu pracy przysługuje normalne wynagrodzenie za godziny nie przekraczające obowiązującej go dobowej normy czasu pracy wraz z dodatkiem za godziny przepracowane ponad tę normę w wysokości 100% wynagrodzenia. Za zgodą pracownika pracodawca może udzielić mu zamiast dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę dodatkowe wolne godziny.

Zgodnie z przepisem art. 15112 k.p. w zakładach pracy, w których praca odbywa się również w niedziele, pracownik powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracowników zatrudnionych w systemie pracy weekendowej, określonym w art. 144 k.p. Niedziela wolna od pracy powinna być z góry ustalona w harmonogramie pracy.

#### Uprawnienia pracownika zatrudnionego w święto

Pracodawca powinien zrekompensować pracę w święto innym dniem wolnym od pracy w ciągu okresu rozliczeniowego (art. 15111 § 1 pkt 2 k.p.). Jeśli nie jest możliwe wykorzystanie we wskazanym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje za każdą godzinę pracy w święto normalne wynagrodzenie wraz ze 100% dodatkiem (art. 15111 § 3 k.p.). W sytuacji gdy święto przypada w niedzielę, na pracodawcy ciąży obowiązek udzielenia pracownikowi zastępczego dnia wolnego od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w tym terminie dnia wolnego od pracy, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie – 100%

dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w święto przypadające w niedzielę.

Zasady wynikającej z przepisu art. 15112 k.p. zapewniającego ochronę prawną uprawnienia pracownika do niedzielnego wypoczynku (co najmniej raz na cztery tygodnie niedziela wolna od pracy), nie można stosować do systemu pracy, w którym konieczna może być praca w dni świąteczne nie będące niedzielami. Pracownik, który przepracował trzy kolejne dni świąteczne, nie może domagać się, aby trzeci dzień świąteczny był dla niego dniem wolnym od pracy.

#### Praca w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy

Przepis art. 1513 k.p. przewiduje, że pracownikowi, który ze względu na konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Dzień wolny powinien zostać udzielony w tym samym okresie rozliczeniowym, w którym miała miejsce praca w dniu wolnym z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy.

Dzień wolny przysługuje pracownikowi bez względu na liczbę faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeśli więc pracownik przepracował w taki dzień np. 5 godzin, to powinien otrzymać w zamian cały dzień wolny od pracy. Ponadto nie może to się odbyć ze stratą w wynagrodzeniu pracownika.

Nieudzielenie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z 5-dniowego tygodnia pracy może być spowodowane niemożnością uzgodnienia z pracownikiem terminu takiego dnia, czy też pracą w dniu wolnym przypadającym pod koniec okresu rozliczeniowego.

Nieudzielenie dnia wolnego z tytułu pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy powoduje powstanie godzin nadliczbowych, nawet jeśli nie został przekroczony wymiar czasu pracy obowiązujący w danym okresie rozliczeniowym.

Praca w szóstym dniu tygodnia powoduje przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Pracownik powinien więc za tę pracę otrzymać wynagrodzenie powiększone o dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia (art. 151[1] § 2 k.p.). Jeśli jednak np. pracownik zatrudniony w podstawowym czasie pracy w danym dniu przepracowałby 10 godzin, to za dwie ostatnie godziny powinien otrzymać normalne wynagrodzenie z dodatkiem 50% (art. 151[1] § 1 pkt 2 k.p.). Jesliby te godziny przypadły w porze nocnej to dodatek ten wynosiłby 100% wynagrodzenia.

Odcinek dla posiadacza rachunku

zł .....

słownie: .....

Wpłacający: .....

Adres: .....

Redakcja miesięcznika  
**Nowe Nasze Forum**

ul. Dęblińska 6A  
24-100 Puławy

Kredyt Bank o/Bydgoszcz

Nr konta: 79 1500 1360 1213 6007 4015 0000

Datownik

Oplata

podpis przyjmującego: .....

Odcinek dla POCZTY POLSKIEJ

zł .....

słownie: .....

Wpłacający: .....

Adres: .....

Redakcja miesięcznika  
**Nowe Nasze Forum**

ul. Dęblińska 6A  
24-100 Puławy

Kredyt Bank o/Bydgoszcz

Nr konta: 79 1500 1360 1213 6007 4015 0000

Datownik

Oplata

podpis przyjmującego: .....

Odcinek dla wpłacającego

zł .....

słownie: .....

Wpłacający: .....

Adres: .....

Redakcja miesięcznika  
**Nowe Nasze Forum**

ul. Dęblińska 6A  
24-100 Puławy

Kredyt Bank o/Bydgoszcz

Nr konta: 79 1500 1360 1213 6007 4015 0000

Datownik

Oplata

podpis przyjmującego: .....



## Drodzy Czytelnicy!

Zachęcamy do zamówienia prenumeraty miesięcznika **NOWE NASZE FORUM** – ogólnopolskiej gazety o profilu związkowym.

Prenumeratę można zamawiać na okresy:

- kwartalne** – wpłata w wysokości 10,98 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- półroczne** – wpłata w wysokości 21,96 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- powyżej 10 szt. – rabat w wysokości 10% całkowitej wartości zamówienia
- roczne** – wpłata w wysokości 43,92 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- powyżej 10 szt. – rabat w wysokości 20% całkowitej wartości zamówienia

Wpłaty należy przekazywać na konto:

**Kredyt Bank SA o/Bydgoszcz**  
Nr 79 1500 1360 1213 6007 4015 0000

z dopiskiem „prenumerata”, wskazując ilość zamawianych egzemplarzy.

Zamówienia na prenumeratę przyjmujemy do dnia 1 września 2008 r.  
Potwierdzenie dowodu wpłaty na prenumeratę prosimy przesłać:

- pocztą na adres:  
Redakcja Nowe Nasze Forum  
ul. Dęblińska 6 a, 24-100 Puławy
- faksem: (081) 888 06 56
- e-mailem: [naszeforum@fzz.org.pl](mailto:naszeforum@fzz.org.pl)



**Nie czekaj! Skorzystaj i zamów prenumeratę miesięcznika Nowe Nasze Forum** – będziesz miał dostęp do pełnej informacji, ciekawych komentarzy, interesującej publicystyki.



### Nowe Nasze Forum

Prenumeratę można zamawiać na okresy:

- kwartalne** – wpłata w wysokości 10,98 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- półroczne** – wpłata w wysokości 21,96 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- powyżej 10 szt. – rabat w wysokości 10% całkowitego kosztu zamówienia
- roczne** – wpłata w wysokości 43,92 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- powyżej 10 szt. – rabat w wysokości 20% całkowitego kosztu zamówienia

ilość zamawianych egzemplarzy

Zamówienia na prenumeratę przyjmujemy do dnia 1 września 2008 roku.

Kopię (potwierdzenie) dowodu wpłaty na prenumeratę prosimy przesłać:

- pocztą na adres:  
Redakcja „Nowe Nasze Forum”  
ul. Dęblińska 6 a  
24-100 Puławy
- faksem: (81) 888 06 56
- e-mailem: [naszeforum@fzz.org.pl](mailto:naszeforum@fzz.org.pl)

### Nowe Nasze Forum

Prenumeratę można zamawiać na okresy:

- kwartalne** – wpłata w wysokości 10,98 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- półroczne** – wpłata w wysokości 21,96 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- powyżej 10 szt. – rabat w wysokości 10% całkowitego kosztu zamówienia
- roczne** – wpłata w wysokości 43,92 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- powyżej 10 szt. – rabat w wysokości 20% całkowitego kosztu zamówienia

ilość zamawianych egzemplarzy

Zamówienia na prenumeratę przyjmujemy do dnia 1 września 2008 roku.

Kopię (potwierdzenie) dowodu wpłaty na prenumeratę prosimy przesłać:

- pocztą na adres:  
Redakcja „Nowe Nasze Forum”  
ul. Dęblińska 6 a  
24-100 Puławy
- faksem: (81) 888 06 56
- e-mailem: [naszeforum@fzz.org.pl](mailto:naszeforum@fzz.org.pl)

### Nowe Nasze Forum

Prenumeratę można zamawiać na okresy:

- kwartalne** – wpłata w wysokości 10,98 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- półroczne** – wpłata w wysokości 21,96 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- powyżej 10 szt. – rabat w wysokości 10% całkowitego kosztu zamówienia
- roczne** – wpłata w wysokości 43,92 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- powyżej 10 szt. – rabat w wysokości 20% całkowitego kosztu zamówienia

ilość zamawianych egzemplarzy

Zamówienia na prenumeratę przyjmujemy do dnia 1 września 2008 roku.

Kopię (potwierdzenie) dowodu wpłaty na prenumeratę prosimy przesłać:

- pocztą na adres:  
Redakcja „Nowe Nasze Forum”  
ul. Dęblińska 6 a  
24-100 Puławy
- faksem: (81) 888 06 56
- e-mailem: [naszeforum@fzz.org.pl](mailto:naszeforum@fzz.org.pl)

# UWAGA!

## Nowa Inicjatywa Stowarzyszenia Akademia Forum

Wychodząc naprzeciw zapotrzebowaniu organizacji związkowych zrzeszonych w Forum Związków Zawodowych, Stowarzyszenie Akademia Forum proponuje Państwu następujące materiały promocyjne:

### standardowo:

- znaczek FZZ,
- koszulki z logo FZZ,
- kamizelki z logo FZZ,
- flagi z logo FZZ,

### zamówienie specjalne:

- kamizelki z logo FZZ i zamawiającej organizacji związkowej,
- koszulki z logo FZZ i zamawiającej organizacji związkowej.

Zakupu można dokonywać za pośrednictwem redakcji miesięcznika „Nowe Nasze Forum”.

### Szczegółowe informacje:

pod redakcyjnym numerem telefonu: (81) 888 06 56  
lub adresem e-mail: [naszeforum@fzz.org.pl](mailto:naszeforum@fzz.org.pl)

Pełna oferta w kolejnym numerze miesięcznika.





# Wybierz Program Korporacja Plus

Korporacja Plus jest indywidualnym programem inwestycyjnym, skierowanym do pracowników i pracodawców, który może objąć jednego bądź grupę pracowników.

- nowoczesne i alternatywne rozwiązanie dla innych, istniejących form oszczędzania pieniędzy,
- w porównaniu np. z PPE niższy koszt uruchomienia i administrowania programem (brak skomplikowanych procedur, pozwoleń, brak konieczności rejestracji np. w KNF),
- łatwa forma zawarcia umowy,
- program może stanowić w całości koszty uzyskania przychodów pracodawcy,
- obsługa programu poza funduszem płac,
- atrakcyjny składnik programów lojalnościowych i motywacyjnych,
- program oparty o ofertę\* Skandia Życie TU S.A., która pozwala na korzystanie z:
  - wielu funduszy różnych klas aktywów polskiego i zagranicznego rynku kapitałowego,
  - pakietu usług dodatkowych, optymalizujących inwestycję,
  - bezpośredniego dostępu do rachunku przez Internet, sms i IVR,
  - odroczonego podatku „Belki” i ochrony prawnej inwestycji.



CAPITALPRO Sp. z o.o.

ul. Żmigrodzka 41/49 • 60-171 Poznań • tel. 0 61 661 74 95 • www.capitalpro.pl

\* Szczegółowe zasady zawarcia i wykonywania poszczególnych umów ubezpieczenia oferowanych przez Skandia Życie Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. („Towarzystwo”) w tym opis ryzyk związanych z inwestowaniem środków oraz wysokość opłat, określone są w odpowiednich Ogólnych Warunkach Ubezpieczenia oraz w innych dokumentach związanych z umową ubezpieczenia. W pozostałym zakresie więcej informacji na stronie: www.skandia.pl.