

**Informator Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego
Zakładów Azotowych „Puławy” SA**

tel.: (81) 565 20 44, faks: (81) 565 29 59, www.zzprc.pulawy.pl, e-mail: pu_zzprc@poczta.onet.pl



*Zdrowych i radosnych Świąt Bożego Narodzenia,
pełnych spokoju, miłości i rodzinnego ciepła,
a także spełnienia marzeń w Nowym 2010 Roku
członkom i sympatykom Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego
oraz wszystkim pracownikom Zakładów Azotowych „Puławy SA*

życzy

Zarząd ZZPRC

Spotkanie z Zarządem ZAP



**SŁAWOMIR
WRĘGA**

14 grudnia br. na wniosek organizacji związkowych odbyło się spotkanie z zarządem ZAP, podczas którego poruszono następujące tematy:

1. Realizacja porozumienia płacowego

Wypłata na jednorazowe świadczenia kwoty 2 mln 620 tys. zł jest warunkowana – w zapisach porozumienia – osiągnięciem min. 80% planowanego zysku w pierwszym półroczu roku obrotowego. Plan dotychczas nie został opublikowany. Pracodawca zaproponował, aby oceny stopnia wykonania planu dokonał jednoosobowo przedstawiciel załogi w Radzie Nadzorczej. Strona związkowa opowiedziała się za szerszą reprezentacją (np. Rada Pracowników). Około 15-17 stycznia przyszłego roku wyniki za pierwsze półrocze powinny być znane.

2. Plany prywatyzacyjne i modernizacyjne

Pracodawca stwierdził, że o plany prywatyzacyjne należy pytać ministra skarbu państwa. Co do modernizacji, to budżet na ten cel wynosi ponad miliard złotych. Planowane inwestycje to między innymi: zbiornik amoniaku, modyfikacja saletry amonowej oraz mocznika. Ponadto rozważana jest możliwość budowy elektrowni konwencjonalnej albo na bazie zgazowania węgla. Jeśli chodzi o zgazowanie, to obecnie analizowany jest raport na temat możliwości finansowania tej inwestycji.

3. Emerytury pomostowe

Dział BHP zbiera uwagi i wnioski. Wystąpił też do ZUS z prośbą o przekazanie dodatkowych informacji.

4. Zaopatrzenie w odzież ochronną i roboczą

Pod koniec listopada została podpisana umowa z dostawcą odzieży ochronnej i roboczej. Po trzymiesięcznym okresie próbnym ta umowa wejdzie w życie. Testowanie odbędzie się na 18 pracowników z wydziału Cenonu. Strona związkowa wyraziła niezadowolenie ze zbyt powolnego działania pracodawcy w tej sprawie.

5. Realizacja programu redukcji kosztów

Program ten jest kontynuowany. Wszystkie rozwiązania będą wdrażane na zasadzie uzgodnień i dialogu – zapewnił prezes Paweł Jarczewski. Dotyczy to w szczególności pomysłu dyrektora personalnego na zatrudnienie pracowników 5 BOP na niepełny etat. Zenon Pokojski pomysły na redukcję kosztów poprzez nienaprawianie szlabanu na bramie, niewymienianie okien na wartowni oraz pracę poniżej minimalnych dopuszczalnych obsad określił jako absurdalne. Tłumaczył, że nie na tym program ten polega. Na następnym spotkaniu odbędzie się prezentacja działań w ramach programu.

Poza powyższymi tematami szeroko dyskutowana była sytuacja w straży przemysłowej oraz stan zatrudnienia na produkcji.

PORADY PRAWNE

Przypominamy, że codziennie w godzinach 7.00-8.00 w biurze naszego związku udzielane są bezpłatne porady prawne z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego, spadkowego, spółdzielczego, administracyjnego i karnego, a także pomoc w redagowaniu pism procesowych, wniosków i podań.

Zapraszamy do korzystania!

Sklep komputerowy OPEN-IT

Puławy, ul. Norwida 1/3

KOMPUTERY, NOTEBOOKI, AKCESORIA, NAWIGACJE, TELEFONY, TUSZE I TONERY

Zakupy na raty

Akceptujemy bony SUBIEKT i SODEXHO!

Oferujemy Państwu Internet w Netii! Atrakcyjne ceny!

Zapraszamy!

Czynne od poniedziałku od piątku w godzinach 10.00-18.00 oraz w soboty od 10.00 do 14.00

Od Kajfasza do Annasza



**RYSZARD
SZUBSTARSKI**

Z końcem lipca upłynął termin wypowiedzeń umów o pracę ostatnim dziewiętnastu pracownikom likwidowanej spółki AUTOZAP. Związki zawodowe podjęły działania zmierzające do ich zatrudnienia w Zakładach Azotowych "Puławy" SA. Zarząd wyraził wolę zatrudnienia kilku pracowników w pierwszej kolejności, a następnych – w miarę potrzeb w okresie późniejszym.

Zarząd wolę przekształcił w czyn i przyjął do pracy pięciu młodszych pracowników. Kolejnych ośmiu rozpoczęło starania o przyjęcie do pracy na własną rękę. Część z nich spotkała się z prezesem K. Ratajewiczem, który powiedział im, że jeżeli znajdą sobie miejsca pracy, a ich wnioski o przyjęcie do pracy wpłyną do Pionu Personalnego, zostaną oni zatrudnieni.

Dzięki pomocy m.in. naszego związku do Biura Personalnego złożonych zostało sześć wniosków o przyjęcie do pracy. Dwie osoby zostały już zatrudnione.

Wnioski o przyjęcie dwóch kolejnych zostały zaopiniowane negatywnie. Jeden wniosek czekał na realizację dwa i pół miesiąca, aż w końcu przestał być aktualny (na wnioskowane stanowisko zatrudniono innego pracownika zakładów). Drugi wniosek zaopiniowano negatywnie, ponieważ osoba starająca się o pracę nie pracowała w zakładach przed utworzeniem spółki AUTOZAP. Myślę, że z powodów etycznych i moralnych nie należało przyjmować tego kryterium wobec jedynej osoby z grupy niepracującej w zakładach przed utworzeniem spółki. Dwa wnioski zostały zaopiniowane pozytywnie, jednakże jest problem z przekazaniem ich do zarządu. W Pionie Personalnym dowiedziałem się, że powinien to zrobić dyrektor pionu lub członek zarządu odpowiedzialny za Pion Personalny. Zastanawiam się, co może sprawić, aby jeden lub drugi zdecydował w sprawie pozytywne zaopiniowanych wniosków. Batalia o zatrudnienie zwolnionych pracowników AUTOZAPU do cna obnażyła fatalne zarządzanie tym obszarem. Nie chodzi mi o to, że ci pracownicy muszą być przyjęci do pracy, chodzi mi o styl, kulturę i honor, w którym danego słowa się dotrzymuje. Ja i starający się o pracę byliśmy traktowani niepoważnie – zbywani wzajemnym odsyłaniem do osób w obrębie tego samego gremium decyzyjnego. Niepoważnie potraktowani zostali również kierownicy, którzy w dobrej wierze obsadzenia wakatów złożyli wnioski o przyjęcie do pracy. Niemniej w imieniu byłych pracowników AUTOZAPU dziękuję zarządowi za ich przyjęcie do pracy. Ten gest potwierdza, że zarządowi los byłych pracowników zakładów, którzy w pewnym stopniu w wyniku wcześniej podjętych decyzji utracili pracę, nie jest obcy. Wyrażam nadzieję, że nowy zarząd z osobą odpowiedzialną za sprawy personalne dołoży wszelkich starań zmierzających do podniesienia poziomu jakości zarządzania i poprawy kultury traktowania pracowników i osób z zewnątrz.

Wizyta w Międzynarodowej Organizacji Pracy

W wyniku realizacji przez Forum Związków Zawodowych projektu pn. „Centrum Szkoleń i Konsultacji”, współfinansowanego, ze środków Unii Europejskiej w dniach 30 listopada – 3 grudnia delegacja naszej związkowej konfederacji gościła w Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie. W składzie siedmiosobowej delegacji znalazła się moja skromna osoba.

Celem wizyty było zapoznanie się z doświadczeniami MOP w zakresie innowacyjnych rozwiązań w procesach konsultacyjnych i komunikacyjnych. Odbyliśmy szereg spotkań z pracownikami MOP, wysłuchując prezentacji na następujące tematy :

- standardy, fundamentalne zasady i prawa w pracy;
- odpowiedź MOP na światowy kryzys gospodarczy; globalny pakt zatrudnienia;
- waga wpływu dwustronnego i trójstronnego dialogu społecznego na politykę;
- wprowadzenie i przegląd działalności departamentu zabezpieczenia społecznego MOP;
- deklaracja MOP w sprawie przedsiębiorstw wielobranżo-

wych;

- migracje pracownicze w Europie;
- globalizacja i strategie związków zawodowych w ujęciu krajowym i międzynarodowym;
- związki zawodowe i reforma ONZ;
- pojęcie równości płci w aspekcie godnej pracy.

Wizyta zrobiła na mnie bardzo duże wrażenie. Sposób, w jaki mówi się tam o prawach pracowniczych, równości w zatrudnieniu i sprawiedliwych systemach wynagradzania, tak dalece odbiega od naszej rzeczywistości, że aż szokuje. Te kilka dni spędzone w MOP pozwoliło mi zrozumieć jak bardzo w Polsce zostaliśmy zdominowani przez ideologię chciwości. Dość wspomnieć, że według MOP głównymi przyczynami aktualnego światowego kryzysu gospodarczego są wzmocnienie i koncentracja neoliberalizmu oraz zatrudnienie na czarno.

Więcej – w kolejnych numerach naszego biuletynu informacyjnego (informacje o MOP na str. 8).

SŁAWOMIR WRĘGA

Przeżył Niemca, przeżył Ruska, nie przeżył Tuska

Jest rok 1846. Do Poznania przyjeżdża Ludwik Mierosławski, który ma kierować powstaniem przeciwko Królestwu Pruskiemu. Niestety, na skutek denuncjacji w niedługim czasie zostaje aresztowany. W związku z tymi wydarzeniami pruskie władze zobligowały nauczycieli do kontrolowania prywatnych mieszkań uczniów, by wykryć ewentualne ogniska nowych spisków. Przeciwwstawiał się temu 33-letni wówczas nauczyciel – Hipolit Cegielski. Uznał wykonanie takich poleceń za niegodne nauczyciela i Polaka. Stracił więc posadę nauczyciela bez prawa powrotu i zajął się biznesem. Niespełna dziesięć lat później stworzył fabrykę maszyn rolniczych. Tak narodziły się Zakłady Cegielskiego w Poznaniu.

Przypomniałem te wydarzenia z dwóch powodów. Pierwszym jest sama postać Cegielskiego, który może być przykładem przedsiębiorczości w dzisiejszych czasach. Bo połowa XIX wieku i początek XXI mają ze sobą wiele wspólnego – chociażby występowanie gospodarki rynkowej. By zarobić trzeba wyprodukować i sprzedać. Zasady ekonomii podobne do dzisiejszych. Może warunki inne, ale wcale nie lepsze. Polskim zakładom nie ułatwiano bowiem funkcjonowania. Przeciwnie – nie mogły one liczyć na rządowe kontrakty, nie były faworyzowane, musiały radzić sobie samodzielnie z konkurencją. I Cegielskiemu się udało. Dzięki drugiemu powodowi, dla którego przytoczyłem na wstępie historię z jego nauczycielskich czasów. Był patriotą i do patriotyzmu potrafił się odwołać. To on potrafił przekonać Polaków, że należy wspierać polskie firmy i kupować polskie produkty, bo to są miejsca pracy i załóżek przyszłej gospodarki państwowej. I nie mylił się. Zakłady Cegielskiego stały się jedną ze składowych późniejszego rozwoju gospodarczego II Rzeczypospolitej.

Po 1944 roku zakład został znacjonalizowany, a w latach 50. praktycznie przebranżowiony. Odkąd zakupiono szwajcarską licencję na budowę silników okrętowych, los zakładów splótł się nierozzerwalnie z losem polskich stoczni. Pięćdziesiąt lat temu. Jak łatwo się domyśleć, los stoczni musiał podzielić i dziś. Dlatego trudno zrozumieć działania obecnego rządu i nazwać je inaczej niż sabotażem gospodarczym. Trudno szczególnie po tym, gdy środowiska związane z branżą okrętową tłumaczyły premierowi Tuskiemu, że przemysł stoczniowy nie ogranicza się tylko do doków, a stocznie nie działają w próżni. Łatwo można było przewi-

dzieć, że likwidacja jednego elementu w systemie naczyń połączonych musi spowodować rozpad całej branży. I tak się niestety stało. Zakłady Cegielskiego są tego przykładem. I mimo, że są to zaniedbania ostatnich lat, to odpowiedzialność spada głównie na obecną ekipę. Bo planując zamykanie stoczni (a w kampanii wyborczej Donald Tusk obiecywał, że tego nie zrobi), należało zadbać o pozostałe zakłady, by nie bazowały jedynie na zamówieniach od upadających podmiotów. Dziś nie byłoby takiego dramatu, że należy zwolnić ludzi, bo na przyszły rok złożone jest jedno zamówienie i może uda się zrealizować jeszcze dwa kolejne. Bo skoro na terenie Niemiec mogą działać w tej branży co najmniej cztery fabryki, to jedna Polska – zrestrukturyzowana i przygotowana do rywalizacji z europejską konkurencją – zapewne znalazłaby dla siebie miejsce. Ale o tym należało myśleć, gdy jeszcze były zamówienia, a stocznie dopiero przygotowywano do zamknięcia.

Dziś problem jest podwójny. Zakłady zwolnią około 500 pracowników, a nie mają pieniędzy na odprawy. Związkowcy wyszli na ulicę. Wsparli ich koledzy z innych zakładów w całej Polsce. W sumie protestowało ponad dwa tysiące osób. Co ciekawe, zdarzyły się nawet aresztowania związkowców PRZED protestem. W Katowicach na dzień przed poznańską demonstracją aresztowano Bogusława Ziętka, przewodniczącego WZZ „Sierpień 80”. Formalnie aresztowanie dotyczy sprawy sprzed ponad roku, gdy Ziętek zorganizował – zdaniem prokuratury – nielegalny strajk w dawnym Wrozamecie. Ale wydaje się, że termin aresztowania jest mało przypadkowy. Czyżby nasz rząd stosował standardy Łukaszenki?

Ale wróćmy do tematu. O co chodzi w proteście? Głównie o zabezpieczenie środków na odprawy na poziomie pomocy przyznanej stoczniowcom. Ale nie tylko. Kolejnym postulatem jest plan ratowania zakładu oraz zabezpieczenia środków na wypłaty wynagrodzeń. Jednak rząd nie zamierza ustąpić. Sprawę przekazała mało kompetentnej Agencji Rozwoju Przemysłu, która zapewne zarżnie Zakłady Cegielskiego, tak jak pomogła zarżnąć stocznie.

I tak po prawie dwóch wiekach działalności, wizytówka Wielkopolski, dzieło patrioty i przedsiębiorcy, który dla Polski był wstanie poświęcić w wieku 30 lat cały dorobek swojego życia, zostanie pogrzebane rękami premiera, który będąc jego rówieśnikiem pisał o Ojczyźnie: „Polskość to nienormalność”.

Lubelszczyzna w świetle raportu Boniego

Zespół Doradców Strategicznych Donalda Tuska pokusił się o próbę określenia dziesięciu najważniejszych wyzwań, jakie stoją przed Polską w najbliższych latach. Ujął je w ramy dokumentu „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe”. Dla jednych jest to jedynie raport mający pobudzić debatę publiczną, dla premiera jednak, co sam powiedział podczas prezentacji dokumentu w Warszawie, ma być on strategią dla kraju.

W nadchodzącym dwudziestoleciu kluczowymi wyzwaniami dla naszego kraju są: wzrost i konkurencyjność, sytuacja demograficzna, rynek pracy, infrastruktura, bezpieczeństwo energetyczno-klimatyczne, gospodarka oparta na wiedzy oraz rozwój kapitału intelektualnego, a także solidarność i spójność regionalna, poprawa spójności społecznej, sprawne państwo i wzrost kapitału społecznego. Zespół określa także model rozwojowy dla naszego kraju.

Aby uniknąć tzw. dryfu rozwojowego autorzy raportu proponują, aby, biorąc pod uwagę silne strony, szanse, słabości i zagrożenia w dwóch kluczowych wymiarach rozwojowych: ekonomicznym i społecznym, dokonać wyboru modelu rozwojowego. Najlepszym ich zdaniem modelem dla Polski będzie model „polaryzacyjno-dyfuzyjnego rozwoju”, czyli wspieranie „biegunów wzrostu” jakimi są dzisiaj w Polsce metropolie. Ów model zakłada świadomą politykę wspierania z jednej strony „lokomotywu rozwoju”, a z drugiej – tworzenia warunków dyfuzji przeciwdziałającej negatywnym skutkom polaryzacji. Na czym polega model „polaryzacyjno-dyfuzyjny” w tych dwóch kluczowych dla Polski (zdaniem zespołu) wymiarach rozwojowych, czyli ekonomicznym i społecznym? Tym samym, czym była propozycja krajów tzw. starej Unii, by w chwili przyjęcia nowych członków (w tym Polski) stworzyć Europę dwóch prędkości. Czyli Lubelszczyzna powinna wzrastać w cieniu wielkich, dynamicznie rozwijających się metropolii, żeby w procesie dyfuzji dołączać z biegiem lat do „lokomotywu wzrostu”. Taki model „solidarności i spójności regionalnej” musi budzić sprzeciw każdego, kto nie staje się beneficjentem nowej strategii dla kraju.

Wicemarszałek Województwa Lubelskiego Marek Flasiński mówi wprost, że rzeczywiście raport nie jest w wielu miejscach dla nas pozytywny. Przede wszystkim ze względu na fakt, że Lubelszczyźnie zabiera się część środków przeznaczonych chociażby na infrastrukturę drogową i kolejową. Jego zdaniem „są to pewne przyzwyczajenia od wielu, wielu lat. Zawsze najważniejszy był Śląsk, Dolny Śląsk, rozwijała się świetnie Wielkopolska i Pomorze. Były to polityki sektorowe, czyli kto szybciej dojedzie do Warszawy, kto bardziej zna ministra czy wiceministra. Ważne jest to, byśmy się przebijali i łamali te złe przyzwyczajenia.”

Obawiam się jednak, że nadal ważna jest szybkość komunikacji, a szczególnie dla regionu graniczącego z Mazowieckim ważna jest komunikacja z Warszawą. Zauważa to także Marszałek: „No rzeczywiście, nie jest on [raport – dop. WP] w wielu miejscach dla nas pozytywny, jeśli chodzi o infrastrukturę drogową i kolejową też. Ten raport nie jest dla nas wyrocznią, jest to po prostu raport, jak to wygląda i jak będzie, gdy będziemy się tak rozwijali, jak się rozwijamy.” Ale mimo że rząd zapowiada przesunięcia w budżecie, Marszałek uspokaja, że najważniejsze inwestycje zostaną zrealizowane. Planowana jest modernizacja, czy wręcz budowa na nowo drogi kolejowej nr 7, by zmniejszyć czas podróży do Warszawy. Do 2013 roku ukończona ma być modernizacja krajowej 17 łączącej Lublin z Warszawą. Trwa przebudowa drogi S-19 do Rzeszowa. To są inwestycje, o które Urząd Marszałkowski jest spokojny.

I mimo że Raport dla Lubelszczyzny nie jest korzystny, to Marszałek Flasiński spokojny jest także o los naszego regionu. Przypomina, że w wielu regionach Włoch, Francji czy Wielkiej Brytanii podobnie jak u nas poziom średniej unijnej PKB na mieszkańca wynosi poniżej 75%, dlatego Unia Europejska nie zmieni swojej polityki regionalnej, i nadal będą dostępne środki na rozwój regionów. I jeśli faktycznie dokument „Polska 2030” jest jedynie raportem, to wiemy, w jakich kierunkach należy konsolidować działania, by nie zrealizował się czarny scenariusz dla naszego regionu. Ale jeśli jest planowaną strategią rządową, to mamy dużą szansę, by za 20 lat stać się skansenem Europy.

Wojciech A. Pokora

Informacja przygotowania przez Wojciecha Kozaka - członka zarządu ZAP

Szanowni Państwo

16 grudnia bieżącego roku odbyło się Zwyczajne Walne Zgromadzenie Wspólników Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. zamykające rok obrotowy 2008/2009. Jednym z punktów obrad Zgromadzenia Akcjonariuszy był podział zysku wypracowanego przez pracowników naszej Spółki.

Akcjonariusze obecni na Walnym Zgromadzeniu uchwałą nr 6 dokonali podziału zysku w następujący sposób:

1. Z zysku netto za rok obrotowy trwający od 01.07.2008 r. do 30.06.2009 r. w wysokości **194.625.957,68 zł** wyłączyć od podziału między akcjonariuszy kwotę **38.838.707,68 zł** przeznaczając ją na:
 - uzupełnienie kapitału rezerwowego o kwotę: **24.552.961,34 zł**, której przeznaczenie określi odrębna uchwała Walnego Zgromadzenia
 - nagrodę z zysku dla pracowników Spółki wraz z obciążeniami, z wyłączeniem Członków Zarządu, w kwocie: **14.285.746,34 zł**
2. Pozostałą kwotę **155.787.250 zł** zysku netto przeznaczyć na dywidendę dla akcjonariuszy, tj. w wysokości 8,15 zł na jedną akcję.

Szczegółowe informacje dotyczące wypłaty dywidendy znajdziecie Państwo na stronie internetowej Spółki oraz w biuletynach informacyjnych organizacji związkowych działających w naszej Spółce.

Wysokość nagrody z zysku dla pracowników jest zgodna z propozycją Zarządu i rekomendacją Rady Nadzorczej Zakładów Azotowych „Puławy” S.A.

Na podstawie Uchwały Zarządu nagroda z zysku dla pracowników zostanie wypłacona do 23 grudnia 2009r.

16 grudnia 2009r. zakończyła się kadencja poprzedniego Zarządu. Wszyscy członkowie Zarządu jak również wszyscy członkowie Rady Nadzorczej Spółki otrzymali absolutorium za rok obrotowy 2008/2009.

Od tego dnia rozpoczęła się kadencja nowego Zarządu w skład którego zostałem powołany jako przedstawiciel wybrany przez Państwa. Dzień wcześniej zakończyłem pełnienie funkcji członka Rady Nadzorczej naszej Spółki.

Nadmieniam, że czynności związane z postępowaniem konkursowym na Prezesa i Członków Zarządu naszej Spółki prowadzone przez Radę Nadzorczą odbywały się bez mojego udziału.

16 grudnia 2009r. po zakończeniu Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy odbyło się posiedzenie Zarządu w nowym składzie na którym dokonano podziału czynności pomiędzy poszczególnych członków Zarządu i tak:

a) Prezesowi Zarządu Panu Pawłowi Jarczewskiemu w obszarach:

- Pionu Korporacyjnego /K/,
- Działu Komunikacji Korporacyjnej /ZK/,
- Działu Audytu Wewnętrznego i Zarządzania Ryzykiem /ZA/,
- Działu Prawnego /ZR/,
- kontaktów z Radą Pracowników.

b) Wiceprezesowi Panu Marianowi Rybakowi w obszarach:

- Generalnego Projektanta /ZG/
- Pionu Inwestycji //,
- Pionu Personalnego /O/.

c) Członkowi Zarządu Panu Markowi Kapłucha w obszarze:

- Dyrektora Operacyjnego: Biura Handlowego Agro /PHA/, Biura Handlowego Chemia /PHC/, Działu Zakupów Surowców /PZ/, Zakładu Logistyki /PL/, Sekcji Marketingu /PM/.

d) Członkowi Zarządu Panu Andrzejowi Kopciowi w obszarach:

- finansów przedsiębiorstwa,
- relacji z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi.

e) Członkowi Zarządu Panu Wojciechowi Kozakowi w obszarze:

- Dyrektora Operacyjnego: Pionu Agro /PA/, Pionu Chemia /PC/, Pionu Energetycznego /PE/, Biura Ekonomicznego /PB/, Wydziału Laboratoriów /PJ/, Dyspozytora Zmianowego Przedsiębiorstwa /PD/,

f) Członkowi Zarządu Panu Zenonowi Pokojskiemu w obszarach:

- Pionu Strategii i Rozwoju /S/,
- Pionu Wsparcia /W/.

Od 16 grudnia 2009r. Rada Nadzorcza Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. powierzyła Panu Marianowi Rybakowi funkcję Wiceprezesa Zarządu naszej Spółki.

Więści ze spółek

MEDICAL – wykupione zostały dwa lokale przy ulicy Sieroszewskiego. Lokal przy ulicy Centralnej nie będzie zlikwidowany, a zreorganizowany, tak aby poprawić jego funkcjonalność. W nowej filii przy ul. Kruka oprócz gabinetów lekarskich POZ dorosłych i dzieci utworzone zostanie centrum odnowy biologicznej poprawiające urodę i kondycję. Okazało się, że budynek na Przedpolu spełnia wymogi architektoniczne, służył więc będzie spółce jeszcze długie lata. Laboratorium analityczne pozostaje w strukturze spółki, okazało się bowiem, że nie musi ono przynosić strat. Prezes Leszek Dyrda jest ekonomistą i podchodzi do spraw spółki biznesowo, jednakże nie są mu obce sprawy pracowników. Bardzo dobre wyniki ekonomiczne pozwoliły prezesowi na przeprowadzenie remontu parteru w przychodni na Przedpolu oraz uruchomienie 15% podwyżki wynagrodzeń z naliczeniem od października i premii świątecznej pracownikom spółki.

DW „Jawor” – za ostatnie kilka miesięcy spółka wykazała wynik ujemny. Przyczyniły się do tego duża konkurencja i małe obłożenie ośrodka. Dobre warunki narciarskie mogą w znacznym stopniu poprawić sytuację ekonomiczną spółki. Pracownicy zwrócili się do zarządu o podwyżkę wynagrodzeń w wysokości 300 zł. W obecnej sytuacji ekonomicznej nie ma możliwości zrealizowania żądań pracowników.

KOLZAP ma nowego prezesa, którym jest Bogdan Graniszewski. Odbyły się dwa spotkania ze związkami zawodowymi, podczas których prezes wywarł na mnie dobre wrażenie. Rozmawialiśmy o nagrodzie na Dzień Kolejarza, wskaźniku wzrostu wynagrodzeń oraz innych sprawach pracowniczych. Pracownikom wypłacono już po 500 zł nagrody, kolejna wypłata w wysokości ok. 1500 zł nastąpi prawdopodobnie w styczniu. Zarząd proponuje wzrost wskaźnika wynagrodzeń w 2010 roku w wysokości 1%. Aktualnie prowadzone są negocjacje ze związkami zawodowymi w celu ustalenia jego wysokości.

Ryszard Szubstarski

MIĘDZYNARODOWA ORGANIZACJA PRACY

Międzynarodowa Organizacja Pracy została założona w 1919 r., aby doprowadzić rządy, przedsiębiorców i związki zawodowe do wspólnego działania na rzecz sprawiedliwości społecznej i lepszych warunków życia na całym świecie. Jest to organizacja trójstronna, w której reprezentanci pracowników i przedsiębiorców mają udział w jej pracach z takim samym statusem, jaki mają rządy. Liczba krajów członkowskich MOP wynosi aktualnie 183 (stan w dniu 15.05.2009 r.). W roku swego pięćdziesięciolecia w 1969 r., MOP została nagrodzona Pokojową Nagrodą Nobla. Biuro Organizacji mieści się w Genewie w Szwajcarii

Międzynarodowa Organizacja Pracy powstała jako odpowiedź na wyzwania, które stanęły przed społecznością międzynarodową w zakresie pracy. Praca dla każdego, warunki pracy, bezpieczeństwo w pracy, edukacja powszechna, ubezpieczenia społeczne, wolność zrzeszania się oraz likwidacja wszelkich patologii w pracy to główne obszary aktywności MOP. Podstawowym zadaniem MOP była poprawa warunków życia i pracy poprzez ustanowienie wszechstronnego kodeksu prawa i praktyki. Założyciele Organizacji uznali, że standardy uchwalone wspólnym wysiłkiem rządów, pracodawców i pracowników będą realistyczne, trwałe i szeroko stosowane.

Tak rozumianą funkcję stanowienia standardów MOP spełnia nadal. Liczba międzynarodowych instrumentów pracy Konwencji i Zaleceń - przyjętych przez Międzynarodową Konferencję Pracy poczynając od 1919 r. osiągnęła 387 w 2008 r. (188 Konwencji i 199 Zaleceń). Zarejestrowano 7621 ratyfikacji Konwencji. (do kwietnia 2009 roku).

Szczególną uwagę zwraca się na wolność związkową. W porozumieniu z Radą Gospodarczą i Społeczną Narodów Zjednoczonych, został ustanowiony specjalny mechanizm, w celu badania skarg w tej dziedzinie. Jej głównym składnikiem jest Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej, który zbadał ponad 2300 spraw od momentu utworzenia go w 1951 r. Ten dziewięcioosobowy trójstronny Komitet został powołany do rozpatrywania skarg, których liczba w ostatnich latach stale wzrasta; około 80 spraw pojawia się obecnie w porządku obrad każdej z trzech sesji, które Komitet odbywa każdego roku. Jeśli zjawisko to odzwierciedla szerszą, i pożądaną, znajomość procedur MOP, winno ono być uznane jako świadectwo niewątpliwego pogorszenia się sytuacji przestrzegania praw człowieka w świecie. W świetle tego, MOP proponuje rozwijać swoje prace badawcze i informacyjne w tym zakresie, kontynuując zapewnienie efektywnego działania własnego systemu kontrolnego i badania skarg.

Konwencje i Zalecenia tworzą Międzynarodowy Kodeks Pracy. Standardy wprowadzone do Kodeksu przekraczają znaczenie poszczególnych tematów, do których się odnoszą. Wprowadzają one zastosowanie znacznej liczby zasad wyrażonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz Paktach Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych przez włączenie ich do porozumień o światowym zasięgu. Stanowią one również wspólny zasób zgromadzonego doświadczenia, który jest udostępniony krajom na każdym etapie rozwoju. Kodeks ma również znaczny wpływ na rozwój prawodawstwa socjalnego na całym świecie.

Źródło: www.mop.pl