



NADCHODZĄ ZMIANY

STYCZEŃ 2006 r.

Informator Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych „Puławy” S.A.

tel. (0-81) 887-69-72, fax (0-81) 887-50-58 e-mail: pu_zzprc@poczta.onet.pl

Taryfikator w negocjacjach

Zaprezentowane poniżej informacje wynikają z mojej wiedzy jako członka zespołu negocjacyjnego, dlatego też nie muszą się one zgadzać z tymi podawanymi przez pracodawcę. Zastrzeżenie moje to skutek przyjęcia przez władze Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. ... przedziwnego stylu prowadzenia negocjacji, objawiającego się m.in. tym, że pracodawca deklaruje gotowość negocjowania tylko niektórych elementów systemu wynagrodzeń, natomiast co do innych twierdzi, że przyjęte rozwiązania będą wynikiem przyjętego schematu organizacyjnego oraz etatyzacji. Rodzą się zatem pytania: Czy w nowej etatyzacji będzie stu sterowniczych czy dziesięciu? Czy poza jednym specjalistą pozostali nie zostaną nazwani referentami? Kto będzie kontrolerem jakości, a kto próbkobiorcą? Póki co nie znamy odpowiedzi na te pytania, ale według pracodawcy nie powinniśmy się tym przejmować. My jednak się przejmujemy i na takie załatwienie sprawy naszej zgody nie będzie.

Przechodząc do rzeczy, aktualnie pracujemy nad hierarchią stanowisk. Prace te są mocno zaawansowane, do ustalenia zostało jednak kilka istotnych szczegółów. I tak np.: nie rozwiązany jest problem umiejscowienia starszego sterowniczego. Nasza organizacja związkowa i NSZZ „Solidarność” twierdziły, że stanowisko starszego sterowniczego powinno być wynagradzane z grupy szóstej, natomiast pozostałe związki oraz pracodawca uważają, że według – piątej. Ostatnio jednak „Solidarność” zmieniła zdanie i w swoich poglądach dołączyła do innych związków i pracodawcy.

Zdaniem naszej organizacji związkowej umieszczenie sterowniczego i starszego sterowniczego w jednej grupie jest rozwiązaniem absolutnie nie do przyjęcia chociażby dlatego, że wszystkie stanowiska mające tytuł „starszego” są „wywartościowane” o grupę wyżej od stanowisk podstawowych (np. starszy referent, starszy specjalista, starszy pracownik utrzymania ruchu). Na podkreślenie zasługuje fakt, że w sprawie wszystkich stanowisk z pierwszej zmiany nasza organizacja popierała postulaty wprowadzenia tytułu „starszego” i umiejscowienia tak nazwanego stanowiska o grupę wyżej. Ale oto w przypadku sterowniczego, zostaliśmy sami broniąc – zdawałoby się – oczywistego wniosku.

Szukając porozumienia z pozostałymi organizacjami i pracodawcą zaproponowaliśmy następującą hierarchię stanowisk produkcyjnych:

STANOWISKO	GRUPA
Kierownik wydziału	9
Zastępca kierownika wydziału (obecnie starszy mistrz produkcji)	8

Starszy mistrz (remontów)	7
Mistrz produkcji	7
Starszy sterowniczy	6
Aparatowy - sterowniczy	5
Aparatowy	4
Młodszy aparatowy	3

Powyższa hierarchia jest przejrzysta i – naszym zdaniem – w klarowny sposób wartościuje stanowiska. Jesteśmy gotowi w zrozumiały sposób, używając merytorycznych argumentów, bronić tej propozycji. Oczekujemy, że pozostali uczestnicy negocjacji zaczną zachowywać się tak samo. Ponadto udało się (chyba) ustalić hierarchię w służbach elektrycznych. Najprawdopodobniej będzie ona taka:

- starszy elektryk - grupa 5
- elektryk - grupa 4
- młodszy elektryk - grupa 3

Podobnie stało się z pracownikami utrzymania ruchu. Będą oni w grupach od 2 do 4. W jaki sposób, a także w jakich terminach będziemy pracowali nad kwestiami spornymi związanymi z hierarchią stanowisk, dzisiaj nie potrafię precyzyjnie powiedzieć. Być może będą to negocjacje z udziałem mediatora.

Kolejną sprawą, jaką moim zdaniem powinien zająć się zespół negocjacyjny jest tzw. tabela przejścia. Pokazuje ona, jak będą się nazywały poszczególne stanowiska w nowej hierarchii. Jest to o tyle ważne, że dopiero z tą wiedzą będziemy mogli przystąpić do negocjacji tabeli płac. Myślę, że zaczną się one od zasad budowy tabeli. W sprawie tej nasza organizacja związkowa ma bardzo jasne stanowisko, które prezentuje od początku negocjacji. Przypomnę, że według nas minimalna płaca w ZAP, stanowiąca podstawę do budowania tabeli płac, powinna być wyliczona zgodnie z zapisami prawa unijnego, tzn. powinna ona wystarczyć na skromne utrzymanie 3-osobowej rodziny – na dzień dzisiejszy jest to nieco ponad 2 tys. zł. Płaca maksymalna natomiast nie powinna być wyższa niż 4,5 krotność płacy minimalnej. Widelki płacowe w poszczególnych kategoriach nie mogą na siebie zachodzić. Ten ostatni postulat wydawał się dla nas tak oczywisty, że nie prezentowaliśmy go wcześniej. Okazuje się jednak, że pracodawca wyobraża sobie umieszczenie w tabeli płac tylko minimalnych wynagrodzeń dla poszczególnych stanowisk – bez żadnych ograniczeń co do maksimum. Moim zdaniem nowego ZUZP nie uda się wprowadzić wcześniej, jak w lipcu br.

Sławomir Wręga

Widziane okiem przedstawiciela Załogi

Z (PRAC) RADY NADZORCZEJ

Niespodziewanie, dwa dni po grudniowym posiedzeniu Rady Nadzorczej ZA „Puławy” S.A., a więc 7 grudnia 2005 r. z członkostwa w niej zrezygnował przewodniczący Andrzej Murawski. Wcześniej taką decyzję podjął wiceprzewodniczący Piotr Palilo, ten jednak termin swojej rezygnacji uzależnił od dnia odbycia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Tak naprawdę to nic nie zapowiadało takiego obrotu wydarzeń. Ba! – nawet wyznaczaliśmy termin kolejnego posiedzenia na 15 grudnia oraz ustaliliśmy jego tematykę... W przypadku przewodniczącego decyzja o rezygnacji była nie tylko niezrozumiała, ale i nieodpowiedzialna, bo pozbawiła spółkę nadzoru. Jak się okazało, na dłuższy okres czasu.

Ale okres ten jest już poza nami, ponieważ 23 stycznia br. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. powołało nowych członków Rady Nadzorczej. Są nimi: Marzenna Weresa i Leo Turno, którzy reprezentują w Radzie Ministra Skarbu Państwa. Według informacji, jakie udało mi się zdobyć, ma zostać również powołany tzw. członek niezależny – jest to konieczne, aby spełnić wymogi znowelizowanego statutu uwzględniającego tzw. zasady dobrych praktyk.

Rada w odnowionym składzie zdążyła się już spotkać 27 stycznia w Warszawie i dokonać wyboru nowego przewodniczącego – został nim Janusz Radomski. Wiceprzewodniczącym zaś wybrano Leo Turno. Ponadto podczas tego posiedzenia omówiliśmy problematykę, jaką Rada Nadzorcza zajmie się szerzej w najbliższym czasie. Wyznaczono również termin następnego spotkania na 14 lutego.

Początek roku był też okazją do szeregu spotkań, które – w moim odczuciu – mogą pozytywnie procentować w niedalekiej przyszłości. Miałem okazję uczestniczyć w kilku spotkaniach z posłami Ziemi Lubelskiej, którym starałem się przybliżyć sprawy Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. Rozmawialiśmy m.in. o problematyce zakładowej, o sytuacji Zakładów po wejściu na Warszawską Giełdę Papierów Wartościowych i oczekiwaniach związanych z nową rzeczywistością polityczną. Wspominałem o oczekiwaniach załogi i związków zawodowych, dotyczących planów dalszej prywatyzacji oraz o sprawach bieżących takich, jak problemy w negocjacjach zakładowego układu zbiorowego pracy oraz wdrażania nowego pięciobrygadowego systemu organizacji pracy, zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Uczestniczyłem też 24 stycznia w istotnym dla nas posiedzeniu Sejmowej Komisji Skarbu, podczas którego prezentowano dalsze zamierzenia prywatyzacyjne wobec firm sektora tzw. chemii ciężkiej. Dużo wiedzy na ten temat daje dokument, przygotowany w Ministerstwie Skarbu Państwa pt. „Kierunki prywatyzacji majątku Skarbu Państwa w 2006 r.”. Z materiału tego wynika, że jednym z głównych celów prywatyzacji ma być poprawa standardów nadzoru właścicielskiego, a także uczciwa i przejrzysta prywatyzacja dla zagwarantowania rozwoju prywatyzowanych firm, uzyskanie przychodów do budżetu państwa

oraz zapewnienie harmonijnych stosunków społecznych i zabezpieczenie interesów pracowników. Z oczywistych względów najbardziej zainteresowało mnie to ostatnie stwierdzenie cytowanego dokumentu. Tym bardziej, że – jak przedstawia to dokument – realizacja projektów prywatyzacyjnych wymaga społecznego poparcia dla prywatyzacji. Chciałoby się powiedzieć: oby polityka Ministra Skarbu Państwa w tym zakresie nie pozostała pustymi deklaracjami na papierze. Należy mieć jednak nadzieję, że rząd, deklarujący zamiar zerwania z dotychczasowymi praktykami i zapowiadający budowę nowych podstaw państwa opartych o solidarność społeczną, zechce wypełniać składane obietnice. Ale żeby tak się stało, trzeba dokonać oceny okresu minionego. Przypomnę choćby pomysły restrukturyzacji firmowane przez Naftę Polską, mające na celu podział firm na obszary produktowe. To dzięki zdecydowanej postawie załóg i związków zawodowych (przy moim skromnym udziale) udało się przeciwstawić takiemu programowi.

Warto wspomnieć także o zamiarze zbycia jednej akcji w celu wypełnienia zobowiązania wobec załogi, która dzięki temu będzie mogła nabyć prawo do nieodpłatnych akcji zakładów. Jest to wiadomość, przekazana przez wiceministra skarbu Pawła Szalamachę w trakcie obrad wspomnianej Komisji. Usłyszeliśmy również zapewnienie wiceministra, że akcje Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. będące w posiadaniu Skarbu Państwa nie będą wnoszone do Nafty Polskiej. Była to bardzo istotna deklaracja – o takie zapewnienie zabiegaliśmy, mając w pamięci wcześniejsze pomysły NP związane z planami konsolidacji produkowej. Dla nas najlepszym rozwiązaniem byłoby, gdyby Skarb Państwa bez pośredników zarządzał akcjami, będącymi w jego posiadaniu oraz gdyby cofnął pełnomocnictwa NP do wykonywania praw z tych akcji. Mamy prawo oczekiwać też uwzględnienia w „Kierunkach prywatyzacji...” nie tylko korzyści dla pracowników w formie nieodpłatnych akcji pracowniczych, ale przede wszystkim ochrony miejsc pracy inaczej, bowiem nie będzie przyzwolenia społecznego dla dalszych działań prywatyzacyjnych. A przecież zapewnienie harmonijnych stosunków społecznych jest jednym z głównych kierunków polityki obecnej władzy. I będzie to dla niej sprawdzian na szczerą intencję.

Jednakże dopóki osoby związane z układem postkomunistycznym zarządzają majątkiem Skarbu Państwa o wielomilionowej wartości, nie można mówić o budowaniu jutra. Osoby te, bowiem bez skrupułów wykorzystywały stanowiska do celów prywatnych, by dać zarobić ludziom z układu, by jeszcze zdążyć uwłaszczyć się na państwowym majątku, pozawierać niejasne kontrakty i układy, uwikłać firmy w zobowiązania... Dlatego, podejmując stosowne działania, by zmienić ten stan rzeczy w odniesieniu do naszej firmy, mam prawo oczekiwać wsparcia ze strony pozostałych członków Rady Nadzorczej. Bowiem wiele osób oczekuje dziś śmiałych decyzji personalnych, by w relacjach wewnątrzzakładowych wróciło wzajemne zaufanie i współpraca. Tylko w takiej atmosferze firma będzie miała szansę przygotować się do wyzwań dnia jutrzejszego, w tym do kolejnych kroków prywatyzacyjnych zapowiadanych przez Ministerstwo Skarbu Państwa.

Zbigniew Tkaczyk

Negocjacje wskaźnika wzrostu wynagrodzeń

Z inicjatywy ZZPRC rozpoczęte zostały negocjacje wskaźnika wzrostu wynagrodzeń - pierwsze spotkanie w tej sprawie odbyło się 30 stycznia. Reprezentujący zarząd Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. Marcin Buczkowski już na wstępie poinformował zebranych, że zarząd nie zajął jeszcze stanowiska w sprawie wskaźnika wzrostu wynagrodzeń na bieżący rok. Powiedział też, że 3 lutego mają zostać opublikowane ekonomiczno – finansowe wyniki spółki za pierwsze półrocze roku obrotowego 2005/06.

Podczas spotkania ustalono, że – podobnie jak w latach ubiegłych – wskaźnik wzrostu wynagrodzeń będzie ustalany na dany rok obrotowy. W tym miejscu warto wspomnieć o tym, że stronie związkowej przekazane zostały materiały na temat kształtowania się średniego wynagrodzenia w ZAP w latach 2000-2005 oraz informacje odnośnie wykorzystania wskaźnika w bieżącym roku obrotowym (całość materiału prezentujemy poniżej).

Stanowisko w sprawie wskaźnika na przyszły rok obrotowy zaprezentowała nasza organizacja związkowa oraz NSZZ „S”. Pozostałe organizacje poprosiły o dodatkowe materiały. I tak: ZZPRC uważa, że przy wyliczaniu wskaźnika przyrostu przeciętnego wynagrodzenia na rok 2005/2006 należy posłużyć się kwotami zaległymi, tj.:

- 17 mln zł przeznaczonymi na przeprowadzenie trzeciej transzy regulacji,
- 11 mln zł obiecanych przez zarząd ZAP na wdrożenie nowego taryfikatora,
- wskaźnikiem, przyjętym przez Radę Ministrów, czyli 3,5%.

Dodanie wymienionych wielkości da wskaźnik wzrostu wynagrodzeń na przyszły rok obrotowy.

Ciekawe stanowisko zaprezentowała tutaj „Solidarność”. Brzmi on tak, że jeżeli strona pracodawcy nie może przedstawić informacji na temat globalnych kwot funduszu wynagrodzeń, to do negocjacji należy przystąpić po zakończeniu pierwszego kwartału.

Termin kolejnego spotkania strony ustaliły na 6 lutego br. Na spotkanie to pracodawca ma przygotować informacje, o które prosiły organizacje związkowe, natomiast nasz związek swój sposób wyliczenia wskaźnika ma zaprezentować na piśmie.

Według naszej organizacji związkowej, wskaźnik wzrostu wynagrodzeń na przyszły rok obrotowy jest wielkością szczególnie istotną, ponieważ – jak wiele na to wskazuje – będzie on limitował środki na wdrożenie nowego taryfikatora. Tak więc to, jakiej wielkości będą nasze wynagrodzenia po wprowadzeniu nowego taryfikatora, będzie zależało właśnie od przyjętego wskaźnika.

Sławomir Wręga

1. Ocena wskaźnikowa poziomu wynagrodzeń w latach kalendarzowych 2000 - 2005

lp.	TREŚĆ	Jedn. miary	WYKONANIE						
			2000	2001	2002	2003	2004	2005	
1.	Średnie wynagrodzenie miesięczne w:								
	a) ZA „Puławy” SA	zł	2716,22	3149,77	3058,76	2990,50	3141,02	3444,97	
	b) sektorze przedsiębiorstw	zł	2048,20	2197,53	2272,91	2337,76	2434,07	2509,26	
	c) a : b	%	132,6	143,3	134,5	127,9	129,00	137,3	
	d) woj. lubelskie	zł	1711,00	1823,00	1865,30	1908,53	1995,42	2063,10	
	e) a : d	%	158,8	172,8	164	156,7	157,4	167	
2.	Udział wynagrodzeń (bez narzutów) w kosztach rodzajowych	%	10,4	10,8	12	8,9	8,1	8,0	
3.	Udział wynagrodzeń (z narzutami) w kosztach rodzajowych	%	12,4	12,8	14,1	10,6	9,6	9,5	

2. Ocena kształtowania się wskaźników wydajności pracy w latach kalendarzowych 2000 - 2005

TREŚĆ	Jedn. miary	WYKONANIE					
		2000	2001	2002	2003	2004	2005
Średniomiesięczna wydajność pracy mierzona wartością przychodów ze sprzedaży na 1 zatrudnionego	tys. zł	29,2	28,2	26,7	40,1	47,4	52,1
Dynamika (rok poprz. = 100%)	%	150,2	96,6	94,7	150,2	118,2	109,9

Jeszcze o „pięciobrygadówce”

Na temat celów i zasadności zmiany systemu pracy w zmianowej, pisaliśmy już w naszym biuletynie wielokrotnie. Nowelizacja kodeksu pracy, a także interpretacje nowych przepisów są już powszechnie znane. Wydawać by się mogło, że opinie pracowników, którzy na własnej skórze doświadczyli efektu tej zmiany, powinny przekonać ostatecznie malcontentów. Niestety tak nie jest. Również kontrole Okręgowej Inspekcji Pracy PIP w Lublinie oraz zalecenia pokontrolne nie wymusiły rzeczywistych działań, zmierzających do sprawnego wprowadzenia nowej organizacji pracy.

Mając na uwadze przeszkody techniczne, spowodowane koniecznością przejścia blisko 2000 pracowników do nowego systemu, jak również ośmieleni propozycją prezesa Zygmunta Kwiatkowskiego, zaproponowaliśmy pracodawcy ustalenie harmonogramu wprowadzenia pięciobrygadowej organizacji pracy w poszczególnych centrach produkcyjnych. Niestety okazało się, że na darmo, napotkaliśmy bowiem na niezrozumiały opór. I w tej sytuacji zaczęły rodzić się wątpliwości: czy zarząd firmy w ogóle ma zamiar rozwiązać ten problem? Dziś przecież załoga Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. pracuje w dwóch, jakże różnych systemach. Pretensje osób pozostających w 4 BOP są więc jak najbardziej uzasadnione, nie są przecież zachowane podstawowe normy ochronne. Pracownicy naszej firmy mają prawo żądać równego traktowania. Pojawiają się już nawet wypowiedzi co bardziej zdeterminowanych odnośnie tego, że już najwyższa pora, aby skończyć ten – jakże modny ostatnio – „chocholi taniec”. Mówi się o skierowaniu roszczeń w tej sprawie na drogę sądową, o zorganizowaniu na znak protestu manifestacji przed dyrekcją naczelną, a nawet ... o przeprowadzeniu referendum strajkowego. I trudno się dziwić takim wypowiedziom.

Zarząd ZZPRC, zmotywowany tego rodzaju głosami, pochodzącymi w większości od członków naszego związku, postanowił 25 stycznia wystosować do zarządu spółki pismo tej treści:

Żądamy przedstawienia nam harmonogramu wdrożenia V BOP dla pracowników ZA „Puławy” S.A. zatrudnionych dzisiaj w systemach pracy nie spełniających norm zawartych w ustawie Kodeks Pracy (pięciodniowy tydzień pracy; co czwarta niedziela wolna). Harmonogram ten powinien zapewnić przejście wszystkich pracowników, których problem dotyczy, do pracy w systemie zgodnym z zapisami KP jeszcze w tym roku obrotowym. Nie przekazanie ww. harmonogramu do końca bieżącego miesiąca lub przekazanie harmonogramu nie spełniającego warunku przejścia pracowników do organizacji pracy spełniającej wymogi ustawowe do końca roku obrotowego spowoduje wejście naszej organizacji związkowej w spór zbiorowy.

Powyższe żądania przedstawiamy w związku z brakiem jakichkolwiek działań pracodawcy mających na celu zrealizowanie ustaleń z listopada ubiegłego roku, dotyczących negocjacji harmonogramu o którym mowa.

31 stycznia br. otrzymaliśmy odpowiedź na nasze pismo, podpisaną przez p.o. szefa Biura Personalnego Piotra Gawrona

i p.o. kierownika Działu Polityki Kadrowej Ryszarda Bartczaka, w którym poinformowano nas, że PIP zaleciła dostosowanie systemu pracy zmianowej w spółce do nowych przepisów oraz że pięciobrygadowa organizacja pracy skutkuje właściwym rozliczeniem czasu pracy pracowników. Ponadto z pisma wynika, że KZ NSZZ „Solidarność” domaga się przeprowadzenia ogólnozakładowego referendum dla wprowadzenia 5 BOP, natomiast co do istoty sprawy znalazło się jedno zdanie: *Dalsze plany rozszerzenia pięciobrygadowej organizacji pracy po 16 marca 2006 r. przewidują objęcie w całości Centrum Energetycznego systemem pięciobrygadowym.*

Na pismo to odpowiedzieliśmy bezzwłocznie w następujący sposób:

W związku z nieuwzględnieniem naszego żądania przekazania harmonogramu wdrożenia pięciobrygadowej organizacji pracy dla pracowników ZA (nasze pismo z dn. 25 stycznia) informujemy, że od 26 stycznia 2006 r. jesteśmy w sporze zbiorowym z pracodawcą. Oczekujemy niezwłocznego podjęcia przez pracodawcę kroków w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia.

Informujemy jednocześnie, że w wypadku niepodjęcia rokowań pod budynek dyrekcji naczelnej ZA zostanie podstawiona taczka uzbrojona czarnymi flagami. Jeżeli natomiast podjęte rokowania nie zakończą się podpisaniem porozumienia do dnia 7 lutego, pod budynek dyrekcji naczelnej ZA zostanie podstawiona taczka nieuzbrojona. W obydwu przypadkach podstawienie będzie miało charakter uroczysty.

Dalsze kroki w sprawie wprowadzenia pięciobrygadowej organizacji pracy w puławskich „Azotach” będą podejmowane stosownie do rozwoju wypadków oraz zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Marek Goldsztejn

KOMENTARZ

Jeśli chodzi o wdrożenie pięciobrygadowej organizacji pracy w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A., to w chwili obecnej sporym problem wydaje się być brak czytelników stanowisk pozostałych organizacji związkowych. I to właśnie moim zdaniem opóźnia proces wprowadzenia „pięciobrygadówki”.

Członkowie NSZZ „S”, ZZP ZAP i ZZIT, zainteresowani wdrożeniem 5 BOP, powinni upomnieć się o klarowne stanowiska w tej sprawie u zarządów swoich organizacji związkowych. Brak takiego nacisku powoduje, że do władz wspomnianych związków docierają tylko sygnały od pracowników niezainteresowanych wprowadzeniem „pięciobrygadówki”, a to z kolei skutkuje brakiem jednoznaczności w działaniach zarządów tych organizacji. Tymczasem zarząd ZAP, odbierając różne sygnały i widząc niejednorodność strony związkowej, nie spieszy się z zakończeniem procesu zmiany systemu organizacji pracy w naszej firmie.

Sławomir Węgra

Umowy o pracę

W normalnych czasach, w poważnej firmie powinno być tak: Nowoprzyjęty pracownik, czyli tak zwany „stażysta” dostaje umowę o pracę na czas określony, zostaje więc zatrudniony niejako na próbę. Jest to czas, kiedy pracodawca ma prawo do „przetestowania” przydatności kandydata. Okres ten trwa powiedzmy trzy, a może nawet sześć miesięcy (w przypadkach szczególnie złożonych stanowisk dopuszczalne jest jego przedłużenie nawet do jednego roku). W tym czasie pracownik wykazuje się swoimi zdolnościami, umiejętnościami i zaangażowaniem. Tym samym daje on przełożonym możliwość podjęcia właściwej decyzji w kwestii, czy nadaje się do przewidzianych dla niego zadań, czy nie. Jeśli nie, to bez sentymentów pracodawca rozstaje się ze stażystą i niezwłocznie przystępuje do poszukiwania nowego kandydata do pracy. Jeżeli jednak przełożeni dojdą do wniosku, że młody pracownik w pełni spełnia ich oczekiwania, a także jest przydatny dla firmy i rokuje nadzieje na przyszłość, to nic nie powinno stać na przeszkodzie, aby podpisać z nim umowę o pracę na czas nieokreślony, na godziwych warunkach, zgodnie z zapisami ustawy Kodeks Pracy.

Tymczasem zobaczymy, jak to jest w poważnym przedsiębiorstwie, które wszędzie mieni się być wiodącą firmą w branży, i to nie tylko na skalę europejską, czyli w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A. Otóż zgodnie z powszechnie przyjętą zasadą, nowego pracownika zatrudnia się tu na czas określony na okres trzech lub sześciu miesięcy. Jest jak najbardziej zrozumiałym i w nikim nie wzbudza sprzeciwu, kiedy po stosunkowo gęstym odsiewie młody pracownik o odpowiednim przygotowaniu zawodowym dostaje umowę na czas określony. Ciekawostką jest jednak dalszy rozwój wypadków. I tak: po przebytych szkoleniu, a także po zaliczeniu niezbędnych egzaminów przełożeni podejmują decyzje o zawarciu z danym pracownikiem stałej umowy. I co się dzieje? Biuro Personalne przysyła następny angaż, ale ... na czas określony – najczęściej na okres jednego roku. Pracownik dalej się szkoli, pogłębia swoją wiedzę zawodową, zalicza kolejne, niezbędne egzaminy stanowiskowe z nadzieją, że wreszcie pracodawca podpisze z nim umowę na czas nieokreślony. A tu znowu niespodzianka – otrzymuje on następny angaż, na którym widnieje kolejny termin – najczęściej kilkuletni np. do końca 2008 lub 2009 roku.

Jak taki proceder mógł zafunkcjonować w tak poważnej giełdowej spółce? Otóż przed blisko dwoma laty były członek zarządu nadzorujący Biuro Personalne, obecnie poseł Włodzimierz Karpiński dokonał „zaciągu warszawskiego” i sprowadził do Puław panią Karolinę Radziszewską. Ta z kolei zaczęła wprowadzać w życie teoretyczne metody zarządzania personelem, zgodnie z przekonaniem, że im pracownik mniej trwale związany jest z firmą, tym ta ma się lepiej. Tak na marginesie, ciekaw jestem, co inne autorytety w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi powiedziałyby na takie koncepcje? Tymczasem pani Karolina jak kometa

zabłysła na naszym niebie i ... znikła. Pozostał nam jedynie jej spadkobierca, który pod równie nowatorskim mecenaatem prezesa Kwiatkowskiego, kontynuuje przyjętą przez swoją poprzedniczkę linię. Pytanie wciąż jednak pozostaje: Cemu ma służyć taka polityka? Pisaliśmy wielokrotnie o tym, że sami nie znajdujemy odpowiedzi na to pytanie. I nikt też nie potrafi nam na nie odpowiedzieć. Wszyscy rozsądni ludzie łatwo znajdują argumenty przeciw takiemu rozwiązaniu. Jak się sprawy mają na dziś? Zaniepokojeni pojawieniem się opisanego zjawiska, jak również ponaglani przez dotkniętych nim młodych, wartościowych pracowników (bo zapewne tylko tacy dostali propozycję przedłużenia umów na kolejne lata) zwróciliśmy się do szefowej Biura Personalnego z prośbą o definitywne załatwienie tego problemu. Pani Karolina wiosną ubiegłego roku zapewniała nas, że sprawą zajmie się zaraz po wakacjach. Powiedzieliśmy: OK. Minęło kilka miesięcy i oto pojawiła się kolejna przeszkoda: przewidywany na wrzesień, a następnie na październik debiut giełdowy zakładów spowodował, że wierząc w dobre intencje pani personalnej, zgodziliśmy się poczekać jeszcze „chwilę”.

Niestety los spletał nam figla. Pani Karolina tak szybko, jak się pojawiła w naszej firmie, tak samo szybko z niej znikła. Tymczasem wyborcy swoim nieskrępowanym wyborem odebrali na szanownego Włodzimierza Karpińskiego. Podczas spotkania 5 listopada 2005 r. zapytaliśmy obecnego już tylko ciałem pana posła, jak również prezesa Kwiatkowskiego o to, z kim mamy się kontaktować w tej sprawie, podobnie zresztą jak i w innych sprawach pracowniczych. Odpowiedzieli, że oczywiście z jasnie panującym zarządem. Kolejne spotkanie, już bez udziału pana posła, odbyło się 4 grudnia. I wówczas to pan prezes zrobił wielkie oczy i jak zwykle zaskoczony poprosił o przedstawienie problemu. Po ustnym wyjaśnieniu, na czym polega jego istota, poprosił o przekazanie mu przykładów na potwierdzenie stanu faktycznego. Mimo, że Biuro Personalne jednym kliknięciem klawisza mogłoby wyszukać wszystkich takich pracowników, to jednak ja „na piechotę” tj. przez telefon i nie tylko, pozbierałem dane kilku osób i przekazałem je prezesowi. Przekazałem wszystkie posiadane w tej kwestii informacje przekonany o dobrej woli zarządu. I znowu przyszło nam czekać.

Tymczasem nastał nowy 2006 rok. Ośmieleni rozmową z członkiem zarządu Mieczysławem Wiejakiem, a zaniepokojeni kolejnymi tygodniami milczenia ze strony prezesa wystosowaliśmy do zarządu oficjalne pismo podpisane przez wszystkie organizacje związkowe. I tu nastąpiło coś, czego nie możemy zrozumieć. Zarówno prezes Kwiatkowski, jak i Mieczysław Wiejak w bezpośrednich rozmowach wyrażali swoje zdziwienie oraz niezrozumienie dla stosowanych praktyk. Mimo to, sprawą się nie zajęli. Podobno zlecieli ją do przeanalizowania Biuru Personalnemu. Zatem fachowcy od polityki kadrowej zatrudnieni w tej jednostce mają się wypowiedzieć w sprawie. Chyba w charakterze ekspertów... Pozostawiam tę kwestię bez komentarza.

Ocena „Strategii restrukturyzacji i prywatyzacji sektora Wielkiej Syntezy Chemicznej

4 czerwca 2002 r. Rada Ministrów przyjęła „Strategię dla przemysłu chemicznego w Polsce do 2010 r.”. Na jej podstawie Nafta Polska przygotowała „Strategię restrukturyzacji i prywatyzacji sektora Wielkiej Syntezy Chemicznej” – rząd przyjął ją 12 listopada 2003 r.

W dokumencie „Strategia dla przemysłu chemicznego w Polsce do 2010 r.” Rada Ministrów postawiła Nafcie Polskiej zadanie opracowania programu działań dla zrealizowania trzech podstawowych celów:

- *gospodarczego*, czyli stworzenia warunków stabilnego rozwoju przedsiębiorstw,
- *społecznego*, sprowadzającego się do przeciwdziałania szkodliwym tendencjom na rynku pracy i stworzenia możliwości jego rozwoju,
- *makroekonomicznego*, a więc dążenia do zrównoważenia bilansu handlu zagranicznego w sektorze chemicznym.

Strategia restrukturyzacji i prywatyzacji sektora WSCh miała zawierać m.in.:

- analizę ówczesnej sytuacji przedsiębiorstw WSCh, w tym: analizę prawną, stanu środowiska naturalnego, ekonomiczno-finanową, a także ocenę sytuacji społecznej i prognozę w świetle realizacji programu restrukturyzacji.
- analizę produktową i technologiczną producentów,
- analizę rynkową, określającą możliwe obszary wzrostu gospodarczego, uwzględniającą regulacje Unii Europejskiej,
- analizę innych podmiotów z punktu widzenia ich roli w restrukturyzowanym sektorze,
- scenariusz restrukturyzacji i konsolidacji produktowej w sektorze, zawierający:
 - wariantowe programy rozwoju poszczególnych podmiotów sektora, zarys programu restrukturyzacji produktowej w zakresie głównych produktów,
 - koordynowany program rozwoju podstawowych produktów sektora (inwestycje, sieć sprzedaży, środki na inwestycje, badania i rozwój),
 - określone kierunki rozwoju sektora WSCh, leżące poza sektorem (dostępność i regulacje cen gazu, budowy rurociągów),
 - koszty restrukturyzacji i źródła ich pokrycia,
 - analizę i program działań w celu pozyskania pomocy finansowej na m.in. pomoc w restrukturyzacji zatrudnienia,
 - określenie strategii prywatyzacji.

Z analizy dokumentu opracowanego przez Naftę Polską wynika przede wszystkim to, że ... niezbyt starannie wykonała ona nałożone wówczas na nią zadania – tylko część zadań nałożonych na nią przez ówczesny rząd zostało uwzględnione w „Strategii...”. Co prawda uwzględniono trzy podstawowe cele z tym, że cel społeczny z drugiego miejsca spadł na ostatnie, co – jak pokazało życie – miało odzwierciedlenie w praktyce.

Strategia, w części poświęconej ocenie ówczesnego stanu firm sektora, zawierała jedynie dane o wynikach finansowych zakła-

dów z lat 2000 – 2003. Oprócz tego, znalazło się w niej kilka zdawkowych uwag na temat m.in. braku wzajemnych powiązań, krótkich łańcuchów produktowych i dekapitalizacji majątku produkcyjnego oraz słabej kondycji finansowej podmiotów WSCh. I tak oto według Nafty Polskiej wyglądała analiza stanu firm... Ponadto w dokumencie zabrakło rzetelnej analizy prawnej, stanu środowiska naturalnego czy jakże ważnej analizy sytuacji społecznej – krótka wzmianka, że wszystkie przedsiębiorstwa działają w obszarach dużego bezrobocia, nie może być uznana za taką analizę. Podobnie Nafta Polska potraktowała kolejne zadania Rady Ministrów, tj. analizę produktową i technologiczną, rynkową czy też analizę innych podmiotów, działających w chemii (np. producentów prywatnych).

Bardzo interesującym okazał się zapis „Strategii...”, dotyczący niezbędnych działań doraźnych, potrzebnych do realizacji programu. Otóż stwierdzono, że realizacja strategii jest uwarunkowana podjęciem zdecydowanych działań doraźnych w celu rozwiązania problemu uzyskania porównywalnych do konkurentów europejskich warunków zaopatrzenia w gaz ziemny. Wymagało to podjęcia działań przez administrację państwową na kilku płaszczyznach m.in. właścicielskiej, administracyjnej i regulacyjnej. Tymczasem powszechnie znane są zabiegi poprzedniego rządu, mające na celu utrwalenie monopolu. Jak wiadomo, ówczesna Rada Ministrów zaakceptowała wniosek o przyznanie okresu przejściowego do 1 stycznia 2006 r., w związku z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/55/WE, odnośnie dostępu odbiorców przemysłowych do sieci gazowej, co utrwaliło monopol PGNiG. Zaniechano także działań na rzecz dywersyfikacji źródeł dostaw gazu, skutkiem czego cena gazu ziemnego utrzymywała się przez długi okres na poziomie najwyższym na świecie. Kolejnych skutków ówczesnych zaniechań Polska doświadczyła w ostatnim okresie, po wstrzymaniu dostaw gazu przez Gazprom dla Ukrainy. A należy przypomnieć, że nie był to odosobniony przypadek w ostatnich latach.

Kolejnym kierunkiem doraźnych działań miały być kroki podjęte w celu uzyskania pomocy publicznej na dokapitalizowanie i oddłużenie przedsiębiorstw. Nie sprecyzowano, w jakiej wysokości byłaby ona możliwa, jednak i tak takiej pomocy nie realizowano. Ponadto „Strategia...” zakładała wariantowo utworzenie:

- spółki nawozowo-melaminowej (nawozy azotowe, fosforowe i melamina lub nawozy azotowe i melamina), lub
- spółki nawozowej z wyłączeniem spółki melaminowej.

Zakładała ona także wyodrębnienie jednostek biznesowych i ich prywatyzację – w przypadku ZAP był to kaprolaktam. Uznano wówczas za możliwą konsolidację jednostek biznesowych (kaprolaktam ZAP i kaprolaktam ZAT, z dominującą pozycją Tarnowa). Dla grup produktowych o mniejszej wartości przychodów Nafta Polska proponowała utworzenie małych i średnich przedsiębiorstw – np. w przypadku ZAP byłyby to związki nadtlenowe i wodór wysokiej czystości. „Strategia...” zakładała także możliwość konwersji wierzytelności wobec PGNiG na akcje w spółce nawozowo-melaminowej lub nawozowej. Dodatkowo jednym z elementów strategii stały się parki przemysłowe, które do dziś-

(Ciąg dalszy ze strony 6)

pozostały w sferze wczesnych projektów lub pobożnych życzeń autorów tego dokumentu.

Finansowanie „Strategii...” to cały szereg pomysłów, bez sprecyzowania źródeł i wielkości środków możliwych do pozyskania. Tworząc mało precyzyjne zapisy, Nafta Polska wprowadziła dodatkowy element ryzyka dla firm sektora w rozmowach z bankami na temat kredytowania długo- i krótkoterminowego do tego stopnia, że banki, czytając zapisy typu „Podstawowym instrumentem restrukturyzacji zadłużenia wobec banków będzie częściowy wykup długu (Czyżby przymusowy? – przyp. aut.) i konwersja na akcje prywatyzowanych przedsiębiorstw”, wpędził w popłoch większość banków kredytujących chemię. Dalej dokument stwierdzał, że przeprowadzone analizy wskazują, iż tylko wniesienie przez Skarb Państwa akcji spółek w formie aportu do Nafty Polskiej mogło zapewnić realizację podstawowych celów, w tym celu społecznego. W tym miejscu nasuwają się pytania: Jakie analizy na to wskazywały? Tego bowiem nie można tego wyczytać z dokumentu... Ponadto, jaka była szansa realizacji celu społecznego bez szczegółowej analizy sytuacji społecznej? Nie można przecież uznać za dogłębną analizę zapisu, iż „istnieje przerost zatrudnienia o około 2400 osób”. Dlaczego Nafta Polska nie ujęła tych analiz w „Strategii...”, mimo że została do tego zobowiązana przez Radę Ministrów?

Podsumowując: mimo wydatkowania sporych środków z budżetu państwa na przygotowanie, „Strategii...”, dokument ten opiera się na bliżej niesprecyzowanych koncepcjach, mało precyzyjnych analizach, a przede wszystkim na nieprecyzyjnych zapisach w sferze możliwości finansowa-

nia programu. Ponadto – jak pokazało życie – Nafta Polska nie była odpowiednim „operatorem strategicznym” dla wdrażania tak słabo przygotowanej strategii. Tym bardziej, że znane są z niedalekiej przeszłości inne przypadki niekompetencji Nafty Polskiej wykazane w raportach Najwyższej Izby Kontroli, dotyczących sektora paliwowego. Jednym z postulatów wyborczych obecnie rządzących była chęć likwidacji Nafty Polskiej. Takie głosy często było sły-chać także na posiedzeniach komisji sejmowych. Jedno jest pewne, Nafta Polska, jeśli nie likwidacji, to na pewno potrzebuje solidnej restrukturyzacji, gdyż dotychczas jej jedynym celem było uzasadnianie potrzeby istnienia.

Oceniając ten dokument, celowo użyłem słów „był”, gdyż – w naszej ocenie – dokument ten nie spełnia wymogów i wyzwań dnia dzisiejszego, i jako taki powinien trafić do kosza. Kolejnym argumentem, przemawiającym za opracowaniem nowej strategii dla sektora WSCh jest to, iż oba te dokumenty tj., zarówno „Strategia dla przemysłu chemicznego w Polsce do 2010 r.”, jak i „Strategia restrukturyzacji i prywatyzacji sektora WSCh”, powstały w odmiennej rzeczywistości gospodarczej i politycznej. Zostały one stworzone przed wejściem Polski do Unii Europejskiej, a firmy, mające podlegać restrukturyzacji w tym czasie, przeszły inną niż wskazano w „Strategii...”, drogę przemian. Ponadto zbyt płytkie potraktowanie w tych dokumentach celu społecznego, w aspekcie budowania ładu społecznego, opartego – według deklaracji partii rządzącej – o solidarność społeczną, całkowicie dyskwalifikuje dokument opracowany w Nafcie Polskiej, natomiast w przypadku strategii rządowej nakazuje wnieść poprawki, uwzględniające wymienione aspekty społeczne.

Zbigniew Tkaczyk

SŁÓW KILKA NA TEMAT „PRACY” HEWITTA

Ostatnie tygodnie przyniosły coraz więcej informacji i dyskusji na temat pracy firmy Hewitt, tj. potrzeby jej zatrudnienia, jakości pracy, skutków itd. Przyznam się Państwu, że nie podzielam paniki, jaką Hewitt wywołuje. Zatrudnienie takiej firmy przez duet: Kwiatkowski – Buczkowski jest rzeczą najzupełniej normalną! Pisząc normalną, nie mam wszakże na myśli potrzeby jej wynajęcia, ale sam fakt takiego posunięcia. Normalnym jest przecież to, że postkomuniści, tracąc władzę, uwłaszczają się i drenują firmy z ich zysków. Tak było, jest i będzie, jeżeli - nie daj Panie Boże - dorwą się jeszcze do władzy.

Problem wynajęcia Hewitta nie polega na tym, czy panowie Karpiński i Wiejak również zagłosowali za podpisaniem umowy. Niewykluczone bowiem, że przy rzetelnym podejściu do zagadnienia specjaliści firmy pozostawiliby po sobie materiał godny uwagi. Problem jednak polega na tym, iż wspomniany duet: K - B, który uczestniczył w wielu konsultacjach, szkoleniach i naradach, doskonale wiedział, że jakość pracy Hewitta jest żadna, a chodzi wyłącznie o wyciągnięcie olbrzymiej kasy i informacji, które będą potrzebne towarzyszom do prowadzenia interesów

po ich odejściu z puławskich zakładów. I na to głównie zorientowane było zatrudnienie Hewitta. Przecież prezes zdaje sobie sprawę, że jego czas w tej firmie mija i nie zdąży wprowadzić tych irracjonalnych zmian.

A tak na marginesie są niewątpliwie obszary, gdzie jakieś zmiany wprowadzone być muszą. Mam tutaj na myśli konsekwencje działań dyktatora Z. Gruszeckiego (musiał odejść, ponieważ nigdzie na świecie nie ma sytuacji, że rządzi dwóch dyktatorów jednocześnie). Dzięki jego działaniom i swoistej polityce personalnej, myśl techniczna i rozwój pracowników pionów produkcji i technicznego są w stanie „śmierci klinicznej”. Jestem jednakże przekonany, iż są w tej firmie ludzie, którzy potrafiliby wybudzić ww. bez udziału tzw. specjalistów.

I jeszcze jedno. Jest rzeczą niezmiernie ważną, aby nowi prezesi i rada nadzorcza rozliczyły wszystkie działania obecnego zarządu. Przypominam sobie, bowiem jak pan prezes Kwiatkowski grzmiał po objęciu stanowiska, że za budowę Melaminy jego poprzednicy zostaną oskarżeni o celowe działanie na szkodę spółki. Dzisiaj, goszcząc na wszelkich salonach „wypina pierś” po odznaczenia za budowę Melaminy właśnie. Jakie to cyniczne i żalosne.

Czytelnik

Pracowniczy Program Emerytalny

Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) to dodatkowa forma zorganizowanego oszczędzania z myślą o przyszłej emeryturze, czyli tzw. III filar systemu ubezpieczeń społecznych. Polega on na tym, że pracodawca bez obowiązku ustawowego, a z własnej woli i w porozumieniu ze związkami zawodowymi, tworzy PPE, tzn. podejmuje się regularnie opłacać składkę, którą nalicza i odprowadza na indywidualny rachunek pracownika – uczestnika tego programu w wyłonionej w drodze konkursu firmie, do tego upoważnionej i zarejestrowanej przez Komisję Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych. Zasady funkcjonowania PPE są podobne do działania otwartych funduszy emerytalnych, funkcjonujących w II filarze. Zasadniczym celem takiego programu jest zwiększenie przyszłej emerytury. Będą to bowiem dodatkowe, dobrowolnie gromadzone pieniądze – lokata, którą będziemy mogli podjąć na wniosek i tylko:

- po ukończeniu 60 lat,
- po wcześniejszym uzyskaniu uprawnień emerytalnych,
- po uzyskaniu świadczeń rentowych z tytułu niezdolności do pracy,
- w przypadku śmierci pracownika (osoba uposażona lub spadkobiercy).

Inaczej mówiąc: nie ma innych możliwości poza ww., a także innego, bardziej ważnego celu bieżącego, który mógłby uszczknąć choć trochę kasy z przyszłej emerytury, którą - w zależności od wieku - pobierać będziemy z trzech, bądź dwóch źródeł, czyli: z ZUS + z II filaru OFE + PPE, lub tylko z ZUS i PPE (rocznik 1948 i niżej).

Środki zgromadzone w ramach PPE przy wypłacie nie podlegają opodatkowaniu, tak więc jeżeli w PPE uciułam 10.000 zł, to dokładnie tyle dostanę do rączki - jednorazowo bądź w ratach (np. miesięcznych) w zależności od mojej decyzji. Środki te są także wolne od podatku od spadku i darowizn, i co najważniejsze - nie przepadają (mogą je odebrać wskazane przez uczestnika programu, czyli mnie osoby lub spadkobiercy - w wypadku mojej śmierci).

Innym plusem PPE jest to, że składka (do 7% mojego wynagrodzenia) nie jest wliczana do wynagrodzenia, stanowiącego podstawę naliczenia składek na ubezpieczenie społeczne, tj. ZUS (czyli po prostu nie płacę od tej kasy ZUS-u). Tak więc gdy pracodawca uzna, że może co miesiąc wpłacać na mój rachunek utworzony w ramach PPE przykładowo 5% mojego miesięcznego wynagrodzenia wynoszącego 2000 zł, to rachunek ten zostanie zasilony kwotą realną 100 zł, minus 19 % podatku, czyli 81 zł co miesiąc

Gdy tę samą kwotę tj. 100 zł dostanę w ramach podwyżki, to dzisiaj i teraz do mojej kieszeni wpłynie tylko: 100 zł - 31,04 zł (składka ZUS) - 13,10 zł (podatek) = **55,86 zł**.

Co zatem wybrać ? 55,86 zł dzisiaj czy 81 zł plus oprocentowanie z lokat i inwestycji za 13, 17, 21, 41, czy ileś lat w zależności od czasu, jaki dzieli nas do emerytury. Im dłużej do emerytury, tym wyższą kwotę wypracuje moje dzisiejsze **81 zł**. Mnie osobiście odpowiadałaby opcja z kwotą 81 zł chociażby tylko dlatego, że już na wejściu zyskuję 25,14 zł (stanowi to 25% kwoty wyjściowej 100 zł.). Nie jest wielkością małą. W ramach tego programu mogę, oprócz ww. składki podstawowej płaconej ze środków pracodawcy, płacić składkę dodatkową, która potrącana będzie z mojego wynagrodzenia. Innymi czynnikami, które przemawiają za utworzeniem PPE jest fakt, że te pieniądze, które zdecydowałby przekazać pracodawca na PPE, nie musi przekazać na podwyżki oraz to, że utworzony PPE w naszej firmie dotyczyłby bardzo dużej grupy ludzi, a co zatem idzie dużych pieniędzy. Umożliwiłoby to wynegocjowanie bardzo dobrych warunków prowadzenia naszych rachunków i obniżenia kosztów z tym związanych.

Czy zarząd ZAP jest zainteresowany Pracowniczym Programem Emerytalnym? Odpowiadam: TAK. W tym celu m.in. powołał zespół administracyjno - związkowy ds. negocjacji umowy grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym oraz przeanalizowania możliwości utworzenia PPE. Podczas ostatniego posiedzenia tj. 3 stycznia 2006 r. zespół ten zaakceptował ofertę PZU Życie S.A. oraz zarekomendował zarządowi przedłużenie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym na okres jednego roku, czyli od 26.01.2006 r. do 25.01.2007 r. Jest to umowa ubezpieczenia znana pod obiegową nazwą: „mlekowe”. Strona związkowa wyraziła zainteresowanie sugestią zarządu o utworzeniu PPE. Ostateczną decyzję w tej sprawie uzależnia jednak od wynegocjowanego wskaźnika wynagrodzeń na nowy rok.

Wymienione w tekście kwoty są czysto hipotetyczne - wymyślone dla łatwego pokazania i wyliczenia plusów, jakie niesie Pracowniczy Program Emerytalny.

Więcej informacji o korzyściach pracodawcy płynących z utworzenia PPE, stronie technicznej tworzenia tego funduszu, a także o przedłużonej umowie GU na Ż z FI w następujących numerach „Nadchodzą Zmiany”.

Agent ubezpieczeniowy:
Andrzej Wrona,
tel. 0-691 572-987

Biuletyn „Nadchodzą Zmiany” redaguje
ZARZĄD
Związku Zawodowego
Pracowników Ruchu Ciągłego