

NSZZ

**REGION
BIAŁYSTOK**

SOLIDARNOŚĆ



BIULETYN INFORMACYJNY NR 78 (258) ● 15.05.99



Drohiczyn - Podlasie
10 czerwca 1999 r.

BIULETYN
INFORMACYJNY
JEST PISMEM
WEWNĄTRZZWIĄZKOWYM

Informacja

Biuro Poselskie AWS uprzejmie informuje, iż poseł Józef Mozolewski przyjmuje interesantów we wszystkie poniedziałki w godzinach 9.00 – 15.00 w siedzibie swojego biura przy ulicy Surańskiej 1 w Białymstoku.



Program wizyty duszpasterskiej Ojca Świętego Jana Pawła II w Ełku, Wigrach i na Podlasiu

8 czerwca (wtorek)

8.15 odlot do Ełku
10.15 przelot do Ełku
11.00 Msza Św. z homilią
13.55 odlot nad Wigry
14.25 przylot do klasztoru nad Wigrami

9 czerwca (środa) – dzień wolny

10 czerwca (czwartek)

8.15 odlot do Siedlec
9.35 przelot do Siedlec
10.15 Msza Św. z homilią (uczestniczą także wierni obrzędu grekokatolickiego)
16.55 odlot do Drohiczyń
17.20 przelot do Drohiczyń
17.45 ekumeniczna liturgia słowa i homilia Ojca Świętego
19.45 odlot do Warszawy
20.15 przelot do Warszawy i przejazd do Nuncjatury Apostolskiej

Konto ZR Białystok
PKO BP II Oddział Białystok
10201329-50193-270-1

Z PRAC

ZARZĄDU REGIONU

Uchwała ZR Nr 6/99

Zarząd Regionu Białystok NSZZ „Solidarność” w oparciu o uchwałę KK Nr 646/99 wpisuje komisje zakładowe z powiatów Suwałki, Sejny i Augustów do rejestru Regionu Białystok wg. wykazu z działu organizacyjnego.

Uchwała ZR Nr 8/99

Zarząd Regionu Białystok NSZZ „Solidarność” powołuje 3 okręgi wyborcze obejmujące swym zasięgiem powiaty: Suwałki, Sejny i Augustów w celu przeprowadzenia wyborów delegatów do rad oddziałów, elektorów i delegatów na WZD Regionu Białystok i zobowiązuje te komisje zakładowe do przeprowadzenia wyborów zgodnie z obowiązującym kluczem wyborczym w Regionie Białystok do dnia 30.06.1999 r.

Uchwała ZR Nr 9/99

Zarząd Regionu Białystok NSZZ „Solidarność” zatwierdza zespół powołany przez Prezydium ZR w składzie:

1. Przewodniczący ZR – Józef Mozolewski,
2. Skarbnik ZR – Henryk Łupinski,
3. Sekretarz ZR – Zbigniew Czarniecki

celem inwentaryzacji i podziału majątku po byłym regionie „Pojezierze”. Jednocześnie upoważnia ww. osoby do wszelkich działań dot. podziału i przejęcia tego majątku.

Uchwała ZR Nr 7/99

Zarząd Regionu Białystok NSZZ „Solidarność” z dniem 1.04.1999 r. powołuje Oddziały ZR Białystok w Suwałkach, Augustowie i Sejnach.

Uchwała ZR Nr 10/99

Zarząd Regionu Białystok NSZZ „Solidarność” podejmuje decyzję przeprowadzenia remontu elewacji budynku ZR w oparciu o decyzję wspólnoty budynku.

Uchwała ZR Nr 11/99

Zarząd Regionu Białystok NSZZ „Solidarność” przeznaczają na dar ołtarza podczas wizyty Ojca Świętego kwotę 5.000, zł.

Uchwała ZR Nr 12/99

Zarząd Regionu Białystok NSZZ „Solidarność” podejmuje decyzje o budowie pomnika – grobowca w miejscu pochówku przy kościele Ducha Świętego śp. ks. kapłana Stanisława Andrukiewicza.

Uchwała ZR Nr 13/99

Zarząd Regionu Białystok NSZZ „Solidarność” podejmuje decyzję o przeznaczeniu 50% zysku za 1998 r. w spółce KRESY B.O. do podziału między wspólników zgodnie z posiadanymi udziałami oraz przeznaczeniem pozostałych 50% na fundusz zapasowy.

Uchwała ZR Nr 14/99

Zarząd Regionu Białystok NSZZ „Solidarność” upoważnia Prezydium ZR do prowadzenia działań związanych z Otwartym Funduszem Emerytalnym Zurich Solidami S.A.

KOMUNIKAT

Zarząd Regionu Białystok NSZZ „Solidarność” informuje, iż dnia 30 maja br. w „Świętej Wodzie w Wasilkowie o godz. 18.00 odbędzie się uroczyste wyświęcenie „Dzwonu Solidarności”. Zapraszamy serdecznie poczty sztandarowe oraz członków i sympatyków NSZZ „Solidarność”.

Uchwała Zarządu Regionu Białystok NSZZ „Solidarność”

Zarząd Regionu Białystok NSZZ „Solidarność” zwraca się do Komisji Krajowej o pilne zobowiązanie Klubu Parlamentarnego AWS do wprowadzenia odpowiednich zmian w prawie pracy, które by na wniosek pracownika zobowiązywały pracodawcę do potrącania z wynagrodzeń za pracę składek związkowych i przekazywania ich na konto wskazanego przez pracownika związku zawodowego.

Praktyka wskazuje, że odmowa pracodawcy w tej sprawie staje się skuteczną bronią antyzwiązkową.

Dział Ekonomiczno-Szkoleniowy

W kwietniu 1999 roku Dział Ekonomiczno-Szkoleniowy zajmował się następującymi sprawami:

1. przeprowadzono dwa szkolenia dla członków komisji zakładowych

* Szkolenie ogólnozwiązkowe – SOD – 1, w szkoleniu uczestniczyło 16 osób, prowadzącymi szkolenie byli instruktorzy związkowi: Danuta Busłowska i Mirosław Kościelny

* Szkolenie ekonomiczne „Gra w przedsiębiorstwo”, w szkoleniu uczestniczyło 18 członków związku, prowadzącym szkolenie była Beata Wiśniewska

2. przedstawiciele Działu Ekonomiczno – Szkoleniowego Beata Wiśniewska i Jerzy Lach w miesiącu kwietniu uczestniczyli w szkoleniu zorganizowanym przez Dział Polityki Ekonomicznej Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” i Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej z zakresu reformy ubezpieczeń społecznych według programu Biura Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego. Osoby te po ukończeniu szkolenia otrzymały zezwolenie na prowadzenie szkoleń z tej tematyki na terenie zakładów pracy.

3. prowadzono nabór na pozostałe szkolenia: BHP, ogólnozwiązkowe, układy zbiorowe pracy, komisje rewizyjne. Wśród członków związku było małe zainteresowanie uczestnictwem w w/w szkoleniach.

4. Kol. Danuta Busłowska jako przedstawiciel naszego Zarządu Regionu uczestniczyła w dniach 22 – 23 kwietnia 1999 roku w posiedzeniu Rady Edukacji Związkowej, na którym poruszano m. in. następujące tematy: współpraca na linii KK, REZ, działy szkoleń, status nauczyciela związkowego, sprawa działów szkoleń.

5. w związku z upływającym w dniu 30 kwietnia terminem rozliczeń komisji zakładowych z Urzędem Skarbowym przez w pracą działu w tym miesiącu zdominowana była głównie przez: sprawy finansowe komisji zakładowych:

* udzielono porady ekonomicznej lub dokonano rozliczenia kilkudziesięciu komisji zakładowych (sporządzano bilans, rachunek zysków i strat, druk CIT – 8, informacje dodatkową do bilansu)

* udzielono pomocy wyżej wymienionym komisjom sporządzaniu druków NIP i Regon

* udzielono licznych porad w zakresie prowadzenia rachunkowości przez komisje zakładowe

6. wydano opinie dla Zarządu Miasta Białegostoku w sprawie:

* uchwały za usługi świadczące przez Zakład Budżetowy „Cmentarz Miejski”

* ustalenia wysokości opłat za przyjęcie odpadów na wysypisko odpadów Komunalnych Gminy Białystok

7. przy współpracy z Działem Prawnym udzielono wielu komisjom porad ekonomiczno – prawnych, m.in.:

* Komisji Zakładowej przy Spółdzielni Mieszkaniowej „Bacieczki” w sprawie sytuacji ekonomicznej spółdzielni

* Komisji Zakładowej przy S.P. „Bete-sca” w sprawie sytuacji spółdzielni i funkcjonowania związków

* Komisji Zakładowej przy Białostockiej Fabryce Mebli w sprawie zwolnień pracowników i sytuacji panującej w fabryce

* Komisji zakładowej przy S.P. Terenowym ZOZ – ie przy analizie regulaminu wynagradzania

* Komisji Zakładowej przy Zakładach Przemysłu Sklejek w sprawie przekształceń własnościowych zakładu

* Komisji Zakładowej przy zakładzie Energetycznym S.A. w Białymstoku w sprawie wydzielenia spółki transportowej z części majątku zakładu

* Komisji Zakładowej przy MG Stal w sprawie przekształceń własnościowych.

Informacje z działu szkoleń

Dział Szkoleń Zarządu Regionu Białystok NSZZ „Solidarność” informuje, iż organizuje szkolenia z zakresu reformy ubezpieczeń społecznych według programu Biura Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego. Szkolenia organizowane są nieodpłatnie. Czas trwania szkolenia wynosi około 6 godzin. Warunkiem przeprowadzenia szkolenia na terenie zakładu pracy jest zebranie grupy minimum 30-osobowej i udostępnienie sali wykładowej.

Osoby zainteresowane przeprowadzeniem ww. szkoleń proszone są o kontakt z Działem Szkoleń tel. 742-32-46 wew. 306.

Dział Organizacyjny

W miesiącu kwietniu Dział Organizacyjny zajmował się następującymi sprawami:

1. W dniach 23-24.04. br. zorganizowano Pielgrzymkę Ludzi Pracy do Lichenia,

2. Poczest sztandarowy ZR brał udział w 5 uroczystościach zorganizowanych przez władze miejskie i kościelne,

3. Wystano korespondencje do Komisji Zakładowych,

4. Na bieżąco były wprowadzane do komputerów nowe dane rejestracyjne Komisji Zakładowych z byłego regionu Pojezierze,

5. Przygotowano nagrody na mityng lekkoatletyczny z okazji 3 Maja,

6. Przygotowano materiały na posiedzenia ZR i Sekcji Służby Zdrowia,

7. Udzielano informacji Komisjom Zakładowym odnośnie działalności związkowej,

WIEŚCI Z REGIONU

8. Wydawano zaświadczenia dla emerytów i rencistów na przejazdy PKP,

9. Na bieżąco dokonywano zakupów materiałów niezbędnych na potrzeby biura ZR oraz oddziałów ZR.

Biuro Prawne – BKN

W miesiącu kwietniu br. toczyły się w Sądzie Pracy procesy w których pracownicy biura prawnego występowali w charakterze pełnomocników członków związku.

Były to niżej wymienione sprawy:

1. z powództwa członka NSZZ „S” przeciwko FD AGNELLA S.A. w Białymstoku o przywrócenie do pracy – VP 4716/98

2. z powództwa, członka NSZZ „S” przeciwko GS Łapy o przywrócenie do pracy – VI P 4719/98

3. z powództwa członka NSZZ „S” przeciwko BZGRaf Białystok o przywrócenie do pracy – VI P 4770/98 – zakończono.

4. z powództwa członka NSZZ „S” przeciwko PHSR AGROMA w Czarnej Białostockiej o przywrócenie do pracy – VI P 4679/98

5. z powództwa członka NSZZ „S” przeciwko Przedszkolu Samorządowemu nr 28 w Białymstoku (II instancja V PA 1/99) przywrócenie do pracy,

6. z powództwa członków NSZZ „S” przeciwko SM MLEKPOL w Grajewie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzeń umów o pracę VI PA 126/98 (apelacja od wyroku Sądu rejonowego w Łomży)

7. z powództwa członków NSZZ „S” przeciwko spółce z o.o. „DEPOLJA Format” w Grajewie IV P 58/99 w Sądzie Rejonowym w Łomży

8. z powództwa członka NSZZ „S” przy CPN w Białymstoku o przywrócenie do pracy VP 4800/98.

W minionym okresie udzielane były porady prawne m.in. niżej wymienionym komisjom zakładowym:

1. WPS „KOLBET S.A. w Suwałkach – zwolnienia grupowe,

2. Spółdzielnia Mleczarska Grajewo – zmiany do zakładowego układu zbiorowego pracy,

3. MG Stal S.A. Białystok – wypowiedzenia umów o pracę w świetle konsultacji związkowej,

4. BIAFARM Białystok – utworzenie spółki pracowniczej a wykup aukcji przez załogę,

Ciąg dalszy na str. 4

5. ZDZ Białystok – rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem – w związku z jego przejściem na emeryturę,

6. Dom Pomocy Społecznej w Uhowie – zmiany w regulaminie wynagradzania,

7. Urząd Statystyczny Białystok – odprawy emerytalne,

8. AGNELLA Białystok – zwolnienia grupowe,

9. FORTE Suwałki – uprawnienia związków zawodowych,

10. Komenda Rejonowa Straży Pożarnej Białystok – pozbawienie członkostwa NSZZ „S”,

11. ODR Białystok – odmowa przyjęcia w poczet związku, umowa o korzystaniu z samochodu do celów służbowych, zwolnienie w trybie art. 52 k.p., wypowiedzenia umów o pracę, odzież robocza,

12. INSTALL Białystok – pakiet socjalny w zakładzie a zakładowy układ zbiorowy pracy,

13. SPOMASZ Białystok – pakiet socjalny w przeniesieniu własności akcji spółki,

14. Szpital Wojewódzki Białystok – przedawnienie w dochodzeniu roszczeń o przywrócenie do pracy.

W związku ze zmianą ustawy o zwrocie majątku utraconego przez związki zawodowe w wyniku wprowadzenia stanu wojennego pracownicy Biura prawnego w miesiącu kwietniu br. występowali w charakterze pełnomocników ZR przed Społeczną Komisją Rewindykacyjną w sprawach dotyczących rewindykacji majątku zagarniętego od Zarządu Regionu w wyniku wprowadzenia stanu wojennego.

Stosownie do ustawy o związkach zawodowych biuro prawne opiniowało w miesiącu kwietniu projekty aktów normatywnych przesłanych przez Komisję Krajową. Był to projekt ustawy w sprawie nowelizacji ustawy o społecznej inspekcji pracy i ustawy o zmianie kodeksu pracy.

W ramach konsultacji w trybie przewidzianym w art. 38 3 k.p. wyrażano opinię m.in. w niżej wymienionych sprawach:

1. Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Białymstoku – wypowiedzenia dla członków związku,

2. KOLBET S.A.. Suwałki – wypowiedzenia dla członków związku,

3. Białostocka Fabryka Mebli – wypowiedzenia dla członka związku.

W miesiącu kwietniu odbyły się negocjacje poza siedzibą zarządu regionu w Wojewódzkiej Kolumnie Transportu Sanitarnego i PMB Białystok w sprawach zwolnień grupowych i podwyżek wynagrodzeń pracowniczych.

Z PRAC

KOMISJI KRAJOWEJ

Apel KK

ws. pomocy dla związkowców w Jugosławii

Przedłuża się wojna w Jugosławii. Wojna, która przynosi śmierć i cierpienie i zniszczenia. Wojna, której ofiarą padają również pracownicy, związkowcy – szczególnie Albańscy, ale też Serbowie i Czarnogórcy. Nasi przyjaciele związkowcy potrzebują pomocy humanitarnej dla ofiar czystek etnicznych oraz poszkodowanych przez akcję wojskową, a także wsparcia dla działań swoich organizacji. demokratyczne związki zawodowe w Jugosławii niejednokrotnie przeciwstawiały się zbrodniczemu reżimowi i w swych działaniach opowiadały się po stronie demokracji, respektowania praw człowieka, praw pracowniczych i związkowych jako najlepszej gwarancji dla pokoju, a także postępu gospodarczego i społecznego.

Apelujemy do organizacji zakładowych NSZZ „Solidarność” o przekazywanie datków na rzecz pomocy demokratycznym związkom zawodowym Serbii, w tym Kosowa oraz Czarnogóry na rachunek bankowy: NSZZ „Solidarność” Komisja Krajowa Bank Peko S.A. V O/Gdańsk 108001053-6796-270006-801000 z dopiskiem „Pomoc dla Kosowa”. Cała zebrana kwota przekazana zostanie przez Międzynarodową Konfederację Wolnych Związków Zawodowych i Europejską Konfederację Związków Zawodowych na pomoc humanitarną i organizacyjną dla naszych cierpiących przyjaciół.

Okażmy w tej tragicznej chwili swoją solidarność.

Uchwała KK

ws. przeznaczenia majątku po wyrejestrowanym Regionie Pojezierze NSZZ „Solidarność”

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” działając na podstawie par 10 ust 4 Statutu NSZZ „Solidarność” w oparciu o wnioski, powołanego Decyzją prezydium Komisji Krajowej nr 40/99 Zespołu ds. inwentaryzacji majątku Regionu Pojezierze, postanawia rozdysonować majątek byłego Regionu Pojezierze w niżej wyszczególniony sposób.

1. Prawo własności majątku będącego na stanie i w dyspozycji oddziałów byłego Regionu Pojezierze zostaje przeniesione na rzecz regionów, do których przechodzą dane oddziały.

1. Wartość pozostałych składników majątku została uznana przez Zespół w następujących wysokościach:

a) wartość nieruchomości zabudowanej położonej w Suwałkach przy ul. Kościuszki 32, o powierzchni 528 m² ze znajdującym się na tej działce budynkiem biurowym piętrowym o powierzchni użytkowej 434,9 m² – byłej siedziby Zarządu regionu Pojezierze – została uznana w wysokości 348.000,00 PLN. Nieruchomość ta jest obciążona kredytem, zaciągniętym na jej remont i modernizację, w wysokości 80.000,00 PLN,

a) wartość zinventaryzowanych środków trwałych i wyposażenia Zarządu Regionu Pojezierze, znajdujących się w jego byłej siedzibie została uznana w wysokości 44.400,00 PLN,

3. Majątek wymieniony w ust. 2 o sumarycznej wartości netto w wysokości 312.400,00 PLN zostaje podzielony pomiędzy Zarząd Regionu Białystok i Zarząd regionu Warmińsko-Mazurskiego, proporcjonalnie do liczby członków przechodzących z Regionu Pojezierze do obu ww. regionów:

a) Zarządowi Regionu Białystok przypada kwota 132.900,00 PLN,

b) Zarządowi Regionu Warmińsko-Mazurskiego przypada kwota 179.500,00 PLN,

4. Prawo własności nieruchomości wymienionej w ust. 2 pkt a) wraz z obciążeniem kredytem w wysokości 80.000,00 PLN oraz środków trwałych i wyposażenia wymienionych w ust. 2 pkt b) zostaje przeniesione na rzecz Zarządu Regionu Białystok.

5. Zarząd Regionu Białystok przekazuje na konto Zarządu Regionu Warmińsko-Mazurskiego kwotę 179.500,00 PLN jako należną mu sumę, wynikającą z podziału majątku Zarządu Regionu Pojezierze, w ratach, nie później niż do 31 marca 2000 roku.

6. Z tytułu zaległych, nie przekazanych przez Zarząd Regionu Pojezierze do Komisji Krajowej składek członkowskich za okres od czerwca 1998 r. do marca 1999 r. oraz składek na Fundusz Strajkowy za okresy: listopad i grudzień 1997 r. od lipca 1998 r. do marca 1999 r. obydwaj regiony przejmujące majątek byłego Zarządu Regionu Pojezierze, prześlą na konto Komisji Krajowej następujące symulacyjnie kwoty:

a) Zarząd Regionu Białystok przekazuje kwotę 5.120,00 PLN tytułem składek związkowych oraz kwotę 1.280,00 PLN na Krajowy Fundusz Strajkowy,

b) Zarząd Regionu Warmińsko-Mazurskiego przekazuje kwotę 6.880,00 PLN tytułem składek związkowych oraz kwotę 1.720,00 PLN na Krajowy Fundusz Strajkowy.

Uchwała wchodzi w życie z dniem 11.05.1999 r.

Stanowisko KK Nr 173/99 ws. NFI

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” domaga się od rządu RP oraz Klubu Parlamentarnego AWS niezwłocznego dokonania dogłębnej analizy funkcjonowania programu narodowych Funduszy Inwestycyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem opinii pracowników spółek parterowych, która pozwoli na kompleksową ocenę realizacji założeń programu, zgodnie z ustawą o narodowych funduszach inwestycyjnych i ich prywatyzacji.

Komisja krajowa NSZZ „Solidarność” przekazuje w załączeniu wnioski i postulaty zgłoszone w dniu 19.03.1999 r. przez Międzyzakładowe Komisje Koordynacyjne NSZZ „Solidarność” NFI oraz żąda ich pilnej realizacji.

Stanowisko KK Nr 174/99 ws. porozumień niektórych polityków AWS z postkomunistami

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wyraża swoje najwyższe oburzenie i dezaprobatę dla działań niektórych polityków i radnych AWS, którzy posunęli się do zawierania lokalnych porozumień z postkomunistami. Na mocy uchwały Krajowego Zespołu Koordynacyjnego AWS z 1998 r. takie porozumienia są nieważne. Domagamy się od władz krajowych i regionalnych AWS i ugrupowań ją tworzących zastosowania wobec takich osób sankcji, do wykluczenia z partii włącznie.

Ważne dla posiadaczy certyfikatów TUW

W związku z zawartym porozumieniem pomiędzy Komisją Krajową NSZZ „Solidarność” a Towarzystwem Ubezpieczeń Wzajemnych Spółdzielcza Kasa Oszczędnościowo-Kredytowa w Sopocie, powstała możliwość wypłaty ekwiwalentu dla posiadaczy certyfikatów Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych „Praca”.

W tym celu posiadacz takiego certyfikatu zobowiązany jest wypełnić oświadczenie, którego formularz można otrzymać w Zarządzie Regionu i wraz z posiadanym certyfikatem przedstawić w Gdańsku, ul. Wały Piastowskie 24

Istnieje możliwość dokonania operacji przez osobę upoważnioną przez posiadacza certyfikatu (wówczas prócz ww. dwóch dokumentów konieczne jest jeszcze pisemne upoważnienie do wypłacenia ekwiwalentu danej osobie wystawione przez posiadacza certyfikatu).

Ekwiwalent za zwrócony certyfikat będzie wypłacony w kwocie nominalnej z uwzględnieniem przeprowadzonej po sprzedaży certyfikatów denominacji złotych (to znaczy 1 zł (nowy) = 10.000 zł (starych)).

Pielgrzymka represjonowanych

Kilkaset osób z całego kraju uczestniczyło 16.05.br. na Jasnej Górze w ogólnopolskiej pielgrzymce represjonowanych w okresie stanu wojennego. Modlono się w intencji Ojczyzny i za ofiary stanu wojennego.

Witając pielgrzymów w Kaplicy Matki Bożej, podprzeor klasztoru oo. paulinów, o. Jan Pach, przytoczył dane obrazujące skalę represji politycznych w Polsce w latach osiemdziesiątych.

Tylko w roku 1982 skierowano do kolegiów ponad 730 tysięcy spraw o ukaranie, a w pierwszym roku stanu wojennego wszczęto ponad 10 tys. spraw sądowych. Internowano 10.132 osoby. Liczbę tych, którzy wyemigrowali z Polski oblicza się na 500 – 600 tys. Według oficjalnych danych, m.in. przedstawionych w Sejmie w styczniu tego roku, stan wojenny kosztował życie 19 osób. Istnieją szacunki mówiące o znacznie większej liczbie ofiar.

Dla zgromadzonych w Kaplicy Matki Bożej, wśród których byli też uczestnicy Pielgrzymki Polskiego Biznesu, odprawiono koncelebrowaną mszę św., której przewodniczył ks. prałat Henryk Jankowski z Gdańska.

Swoją homilię ksiądz prałat poświęcił krytyce współczesnego relatywizmu moralnego, przejawiającego się zarówno w postawach poszczególnych osób, jak i ludzi władzy, decydujących o życiu społecznym i państwowym. Akcentując potrzebę odnowy moralnej w Polsce, ks.

Jankowski podkreślał niebezpieczeństwa, jakie mogą się kryć za fasadą zachodniej demokracji i apelował o zachowanie polskiej, narodowej i katolickiej tożsamości.

Ks. Jankowski odniósł się też do „sprawy krzyża” podkreślając, że „katolik ma prawo postawić krzyż tam, gdzie uważa to za potrzebne”, bo krzyż jest uniwersalnym znakiem chrześcijańskiej tożsamości.

Po mszy św. represjonowani spotkali się w Sali Papieskiej. Senator Zbigniew Romaszewski przedstawił jedną z inicjatyw senackiej Komisji Praw człowieka. Do kilku tysięcy osób, które w latach 80. z powodów politycznych zetknęły się z wymiarem sprawiedliwości, Komisja skierowała ankiety, które mają dać obraz stanu sądownictwa w Polsce w latach 80.

Być może pozwolą też – zgodnie z niedawną nowelizacją ustawy o sądach – na odsunięcie od sprawowania urzędów tych prokuratorów i sędziów, którzy nie kierowali się zasadą niezawisłości sędziowskiej, a sięgając po ostre wyroki – wypełniali polecenia czynników politycznych.

Pielgrzymkę na Jasną Górę zorganizowała Ogólnopolska Federacja Osób Represjonowanych w Stanie Wojennym. Jej zadaniem jest m.in. doprowadzenie do naprawienia krzywd materialnych i moralnych, wyrządzonych przez komunistyczne władze więziennym, internowanym i represjonowanym działaczom opozycyjnym. ■



Waloryzacja rent i emerytur

Od 1 czerwca nastąpi waloryzacja rent i emerytur – poinformował Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W jej wyniku emerytura wzrosną przeciętnie o ok. 73 zł, renty – o 53 zł, a renty rodzinne – o 63 zł.

Podwyżką zostaną objęte emerytury i renty przyznane do końca maja tego roku. W wyniku waloryzacji zostanie podwyższonych ok. 7,5 mln emerytur i rent, pobieranych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Prezes ZUS Stanisław Alot podkreślił, że będzie to jedyna podwyżka świadczeń emerytalno-rentowych w tym roku. Gdyby okazało się, że inflacja będzie w tym roku wyższa niż zakładana w ustawie budżetowej, wówczas minister pracy może podjąć decyzję o wypłacie wyrównawczej do lutego 2000 r.

Waloryzacja zostanie przeprowadzona przez pomnożenie emerytury lub renty w wysokości przysługującej 31 maja tego roku przez określony w ustawie budżetowej wskaźnik waloryzacyjny, czyli 108,7 proc. Oznacza to, że emerytury i renty wzrosną o 8,7 proc., tj. o 1 proc. powyżej zakładanej w tegorocznym budżecie inflacji.

Po waloryzacji przeciętna emerytura lub renta wypłacana z FUS wyniesie ok. 808 zł, przy czym emerytura – ok. 922 zł, renta z tytułu niezdolności do pracy – ok. 675 zł, a renta rodzinna – ok. 795 zł.

Od 1 czerwca nastąpi także waloryzacja najniższych świadczeń. Emerytura, renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy oraz renta rodzinna wzrosną o 36 zł i wyniesie 451 zł, renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy wzrosną o blisko 28 zł i wyniesie 347 zł.

Renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem i renta rodzinna wypadkowa wzrosną o 43 zł i wyniesie 541 zł, natomiast renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem wzrosną o 33 zł i wyniesie 416 zł.

Po waloryzacji najniższe świadczenia pobierać będzie ok. 1,3 mln osób. Świadczenia do 1000 zł będzie pobierało 5,7 mln osób, świadczenia w przedziale 1001 zł do 1600 zł – 1,2 mln osób, natomiast świadczenia powyżej 1600 zł – 355 tys. osób.

ZUS szacuje, że czerwcowa waloryzacja będzie łącznie z waloryzacją dodatków kosztować miesięcznie ok. 479,4 mln zł. Prezes ZUS zapewnił dziennikarzy, że ZUS ma pieniądze na tę akcję. ■

Wnioski i postulaty dotyczące programu NFI

Dnia 19.03.1999 r. odbyło się z inicjatywy Zespołu ds. Polityki Przemysłowej KK NSZZ „Solidarność” spotkanie przedstawicieli MKK NSZZ „Solidarność” przy NFI z udziałem przedstawicieli Prezydium Komisji Krajowej, MSP oraz Działu Polityki Ekonomicznej KK NSZZ „Solidarność”.

W wyniku dyskusji oraz wcześniej przedstawionych postulatów przez strukturę NSZZ „Solidarność” przy NFI, zostały zgłoszone następujące wnioski i uwagi dotyczące programu NFI:

1. Zebrani uznali za konieczne przeprowadzenie dogłębnej analizy programu NFI z uwzględnieniem opinii pracowników spółek parterowych,

2. Krytycznie oceniono procesy restrukturyzacyjne:

– redukcje zatrudnienia jako często jedyny sposób poprawy sytuacji ekonomicznej spółek parterowych,

– tworzenie tzw. „spółek córek”, wnioskowano skontrolowanie przez odpowiednie instytucje (np. NIK) umów dzierżawy zawieranych pomiędzy matkami a spółkami córkami.

3. Wprowadzenie ustawowego zapisu gwarantującego obowiązek zawierania pakietu socjalnego przy sprzedaży inwestorom strategicznym, będącego integralną częścią umowy kupna – sprzedaży, oraz zapisu dotyczącego partycypacji pracowników w radach nadzorczych spółek parterowych (kodeks handlowy), ustawowego zagwarantowania etatowości działaczy związkowych w organizacjach międzyzwiązkowych.

4. Wobec nasilających się zwolnień, likwidacji oraz upadłości niezbędnym jest stworzenie funduszu w spółkach parterowych, którego celem było zagwarantowanie środków na tworzenie nowych

miejsz pracy przez przekwalifikowanie pracowników (wystąpienie do Ministra pracy i Polityki Społecznej o poparcie tej inicjatywy i przedstawienie polityki tworzenia nowych miejsc pracy). Podstawą tworzenia funduszy mogły być środki finansowe – kary za niewywiązywanie się z zobowiązań inwestycyjnych przez NFI.

5. Zebrani uważają za celowe utworzenie zespołu rządowo-związkowego do interwencyjnej pomocy przedsiębiorstwom NFI.

6. Zebrani domagają się skutecznej ochrony akcjonariuszy mniejszościowych oraz pracowników poprzez działania MSP na WZA i w radach nadzorczych.

7. Wyrażono oburzenie wysokimi wynagrodzeniami zarządów oraz rad nadzorczych nie mających odzwierciedlenia w wynikach finansowych.

8. Uczestnicy widzą konieczność przeprowadzenia kontroli NIK w wypadkach niedotrzymania warunków umowy o zarządzanie majątkiem NFI, zgodnie z ustawą o NFI.

9. Uczestnicy uważają, że całkowite wyprowadzenie środków finansowych ze spółek parterowych w postaci dywidendy jest działaniem na niekorzyść spółek. Część wypracowanego zysku powinna zasilić fundusze rozwojowe spółek.

Przedstawiciele MKK NSZZ „Solidarność” NFI zwracają się do Rządu RP o dokonanie dogłębnej analizy programu NFI z uwzględnieniem opinii pracowników spółek parterowych, następnie wdrożenie przedstawionych postulatów. Jednocześnie struktury NSZZ „Solidarność” przy NFI apelują do parlamentarzystów AWS o ich poparcie. ■

Powszechne Towarzystwo Emerytalne Zurich Solidarni w Białymstoku ma siedzibę w budynku Zarządu Regionu Białostok NSZZ „Solidarność” przy ulicy Suraskiej 1. Informacje nt. przystąpienia do PTE można uzyskać w każdej większej Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”, w Zarządzie Regionu od licencjonowanych menadżerów oraz bezpośrednio u dyrektora regionalnego Mirosława Markowskiego – e-mail: miroslaw.markowski@zurich.com.

Tel. 742-32-46 w. 310, 742-06-23; Fax 742-32-48.

Akwizycję na rzecz PTE Zurich Solidarni prowadzą także agenci i akwizytorzy z firmy ubezpieczeniowej Zurich Handlowy.

Rozpoczęła już działalność bezpłatna infolinia dla potencjalnych klientów (0 800 369 369). Działa też już nasza strona internetowa: (<http://www.zurich.solidarni.pl>).

ZAŁOŻENIA REFORMY EMERYTALNEJ

Podstawowym założeniem projektu reformy jest stworzenie bezpiecznego, sprawiedliwego, przejrzystego i stabilnego systemu. Przygotowana reforma ma być głęboką przebudową systemu, a nie tylko korektą obowiązującego, opartego na monopolu ZUS. Autorzy, opracowując poszczególne rozwiązania, starali się wykorzystać najbardziej sprawdzone doświadczenia innych krajów i dostosować je do polskich warunków gospodarczych i społecznych. Reforma ma stworzyć ludziom młodszym szansę na starość lepszą niż teraz mogą mieć ich rodzice. Jednak nie może ona zostać przeprowadzona kosztem obecnych emerytów i osób, które wkrótce przejdą na emeryturę. Dlatego założono, że wprowadzając nowy system nie można: odebrać praw obecnym emerytom, zwiększać składki na ZUS, spowodować nadmiernego wzrostu obciążeń podatkowych.

PROJEKT NOWEGO SYSTEMU
Projekt zakłada, że nowy system będzie składał się z części opartej na zasadzie umowy pokoleniowej (pracujący płacą składki, które od razu idą na wypłatę bieżących emerytur) oraz z części opartej na zasadzie kapitałowej (każdy pracujący odkłada sobie kapitał na starość²). Zgodnie z projektem dochody na starość będą pochodziły z trzech źródeł – filarów systemu. Pierwszy filar – to emerytura wypłacana jak dotychczas z ZUS, finansowana z bieżących składek wszystkich pracujących, ale między innymi dzięki rejestracji składek na specjalnych kontach ściśle powiązana ze wysokością i czasem odprowadzania składek przez każdego ubezpieczonego. Drugi filar – to emerytura z prywatnych otwartych funduszy emerytalnych. Część składki nie wpływałaby do ZUS, lecz byłaby zbierana na indywidualnych kontach, korzystnie i bezpiecznie inwestowana oraz pomnażana (czyli kapitalizowana). Nasze pieniądze „pracowałyby” na naszą przyszłość. Trzeci filar – to emerytura z dobrowolnych oszczędności na starość w towarzystwach ubezpieczeniowych, zakładowych i branżowych programach emerytalnych organizowanych przez pracodawców, towarzystwach ubezpieczeń wzajemnych. Taka konstrukcja systemu ma zapewnić jego: bezpieczeństwo (systemy oparte na kapitalizacji i na umowie generacyjnej zabezpieczają przed różnym rodzajem ryzyka – dlatego system mieszany daje wyższy poziom bezpieczeństwa; co więcej, w II filarze poza rozbudowanym systemem zabezpieczeń przed złymi inwestycjami będą także istniały gwarancje państwa), sprawiedli-

wość (świadczenie będzie proporcjonalne do wysokości składek i czasu pracy, przy zachowaniu mechanizmu minimalnej emerytury, finansowanej jednak nie ze składek wszystkich ubezpieczonych, ale z podatków), przejrzystość (każdy będzie wiedział na bieżąco jakie składki płaci i ile uskładał, jakie zyski przynoszą inwestycje w II filarze i jakie świadczenie otrzyma, gdy przejdzie na emeryturę), stabilność (przez wprowadzone mechanizmy finansowania system nie będzie podatny na manipulacje polityczne).

PIERWSZY FILAR Wpłacana do ZUS składka zostanie podzielona na kilka części w zależności od rodzaju ryzyka. W ten sposób pieniądze nie będą iść do wspólnego worka, będzie wiadomo, ile i jakie świadczenia kosztują, łatwiej będzie skalkulować wydatki. Powstaną więc odrębne fundusze: po pierwsze fundusz emerytalny, z którego finansowane będą wypłaty emerytur; po drugie, fundusz rentowy – będą z niego wypłacane renty inwalidzkie i rodzinne. Reforma rent już się rozpoczęła. Od września zeszłego roku prawo do renty zależy od stopnia zdolności do pracy, a nie od samego tylko uszczerbku na zdrowiu. Prawo do stałej renty mają jedynie osoby, które całkowicie utraciły zdolność zarobkowania. III grupa inwalidzka przestanie więc istnieć. po trzecie, fundusz ubezpieczenia na wypadek niezdolności do pracy, choroby i macierzyństwa, z którego będą wypłacane renty inwalidzkie i rodzinne, zasiłki chorobowe, świadczenia rehabilitacyjne, wydatki na rehabilitację przedrentową. po czwarte, fundusz wypadkowy, z którego będą wypłacane świadczenia w razie wypadków i chorób zawodowych. Te świadczenia będą finansowane ze składek pracodawców, których wysokość będzie zależeć od stopnia zagrożenia zdrowia w przedsiębiorstwie. To rozwiązanie skłoni pracodawców do poprawy warunków pracy i inwestowania w szeroko pojętą ochronę pracy. po piąte, fundusz rezerwowowy – tworzony z nadwyżek wszystkich funduszy, który zapewni stabilność finansową systemu. Nadwyżki byłyby inwestowane w papiery wartościowe (głównie w obligacje skarbu państwa, ponieważ są to najbezpieczniejsze papiery). Część emerytury pochodząca z pierwszego filaru otrzymamy z ZUS, gdzie będziemy wpłacać 2/3 składki emerytalnej. Nadal będzie to system oparty na umowie generacyjnej, a więc ze składek pracujących będą na bieżąco finansowane świadczenia emerytów. Jednak wysokość świadczeń będzie zależeć od tego co wło-

żyliśmy” do systemu (od wysokości składek i czasu ich opłacania). Emerytura zależałaby od tego, ile składek zgromadzimy w ciągu całego zawodowego życia. Aby było to wiadome, ZUS wprowadza od 1999 r. indywidualne konta. Będą one specjalnymi rachunkami, na którym ZUS rejestrowałby długość stażu, wysokość zarobków i płaconej składki, sumę wpłaconych składek, urlopy, zwolnienia i wszystkie inne dane istotne dla wymiaru świadczenia. Dzięki temu każdy będzie wiedział, ile zgromadził na swoim koncie, jaka jest sytuacja finansowa ZUS, a jeśli sobie tego zażyczy ubezpieczony – jaka będzie szacunkowa wielkość naszej emerytury w różnych momentach zakończenia kariery zawodowej. W momencie przejścia na emeryturę nasz kapitał zostanie zamieniony na złotówki i wypłacany jako emerytura lub renta. Państwo będzie gwarantowało nam wypłatę świadczeń. Oznacza to, że jeśli z wysokości zgromadzonego kapitału wynika, że należy nam się co miesiąc określona kwota, to świadczenie w takiej wysokości musi być nam wypłacane do końca życia. Świadczenia będą waloryzowane zgodnie z obowiązującymi obecnie zasadami. Emerytury zostaną uwolnione od elementów, które nie zależą od stażu i składki. Jednak zachowana zostałaby minimalna emerytura, która jest formą gwarancji państwa, że nasz dochód na starość nie spadnie poniżej określonego minimum. Jednak prawo do niej nie będzie przysługiwać wszystkim bez wyjątku, lecz tym, którzy spełniają dwa warunki: osiągnięcia wymaganego wieku emerytalnego (65 lat dla mężczyzn i 60 dla kobiet), wypracowania określonego stażu (20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn). Minimalna emerytura będzie częściowo finansowana z budżetu: jeśli ktoś nie wypracuje sobie emerytury na minimalnym poziomie, bo na przykład miał niskie kwalifikacje, wtedy państwo dopłaci mu różnicę. Teraz minimalna emerytura jest pokrywana ze składek wszystkich pracujących. Dopłaty z budżetu, a nie z naszych składek, są sprawiedliwym rozwiązaniem.

Wszyscy, niezależnie od wysokości zarobków, płacimy 45 proc. składkę na ZUS, natomiast podatki mają progresywny charakter. Oznacza to, że bogatsi płacą więcej. A więc bogatsi będą w większym stopniu dokładać się do minimalnych emerytur. Wiek emerytalny będzie elastyczny powyżej wymaganego minimum (60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn). Każdy będzie mógł zdecydować,

Ciąg dalszy na str. 8

kiedy chce przejść na emeryturę. Przepracowanie każdego roku ponad wymagane minimum znacznie zwiększy emeryturę. Ta zasada wydłuży także bardzo niski (jeden z najniższych w Europie) wiek emerytalny w Polsce. Statystyczny Polak przechodzi na emeryturę w wieku 59 lat (mężczyźni) i 55 lat (kobiety), podczas gdy ustawowy wiek emerytalny to 65 i 60 lat. Tymczasem statystyczny Belg przechodzi na emeryturę w wieku 63,3 lat (mężczyźni) i 60,7 lat (kobiety), a ustawowy wiek dla kobiet i mężczyzn w tym kraju wynosi 65 lat. W Niemczech – statystycznie w wieku 63,7 lat (mężczyźni) i 62,3 lat (kobiety) przy ustawowym wieku dla obu płci 65 lat. W Wielkiej Brytanii – statystycznie 65,4 (mężczyźni) i 60,4 (kobiety), przy ustawowym wieku 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet. Składkę będzie płacił w niemal równych częściach pracownik i pracodawca. Ta zasada – która nie wpłynie na wysokość płac netto, ponieważ płace zostaną „ubruttwione”, czyli wzrosną o część składki – ma następujące zalety: pracownikowi będzie zależało, by pracodawca odpowiadał za niego „swoją” część, co będzie zniechęcać do prób omijania systemu, każdy będzie wiedział, ile wpłacił, każdy będzie sobie zdawał sprawę z realnych kosztów systemu. ZUS zyska osobowość prawną. To umożliwi mu samodzielność i lepszą kalkulację finansową, a także przejęcie majątku zabranego mu po wojnie. Składkę będziemy płacić od dochodów nie przekraczających 250 proc. średniej płacy.

Obecna zasada, że składka jest płacona od całości dochodów niezależnie od ich wysokości, a emerytura wyliczana od nie więcej niż 250 proc. średniej, jest niesprawiedliwa. Jeśli ktoś lepiej zarabia, czeka go drastycznie niska w stosunku do zarobków i wpłacanych składek emerytura. Skoro jednak do ZUS będzie wpływać składka w wysokości 36 proc., a nie 45 proc. naszej płacy, to skąd wziąć pieniądze na bieżące wypłaty emerytur? Nie można przecież zwiększać składek, nie można też zmniejszać świadczeń. Z kolei im więcej pieniędzy będzie wpływać do ZUS, a mniej do funduszy emerytalnych, tym bardziej reforma rozciągnie się w czasie. Aby załatać dziurę w ZUS, państwo wytypuje kilkadziesiąt dużych przedsiębiorstw, które znajdują się w dobrej kondycji finansowej. Zostaną one sprywatyzowane, a przychody z ich prywatyzacji zasilą ZUS. W praktyce będzie to wyglądać tak, że Skarb Państwa wyemituje tak zwane obligacje prywatyzacyjne, przypisane konkretnym przedsiębiorstwom. Zysków z prywatyzacji nie będzie można wydać na żaden inny cel. W ten sposób prywatyzacja będzie służyć reformie i zostanie „uspołeczniiona” – wiadomo, na co pójdą

pieniądze, państwo nie będzie mogło sprzedać na przykład banku, który jest na liście i przeznaczony zysków na cel inny niż reforma. Zreformowany I filar obejmie wszystkie osoby, które w momencie rozpoczęcia reformy nie ukończyły 50 lat. DRUGI FILAR W tym filarze nasze pieniądze będą inwestowane i w ten sposób będą „pracować” na przyszłą emeryturę. Do jednego z kilkunastu funduszy emerytalnych będzie wpływać około 1/3 składki emerytalnej. Każdy będzie mógł należeć tylko do jednego funduszu, ale może sobie wybrać fundusz i fundusz nie będzie mógł odmówić mu uczestnictwa. Będziemy sami decydować o tym, jak będą inwestowane nasze pieniądze, ponieważ to my będziemy wybierać najlepszy naszym zdaniem fundusz emerytalny i będziemy mogli przenieść swoje pieniądze do innego funduszu, jeśli okaże się, że nie są właściwie inwestowane. Nie będziemy mogli zrobić tylko jednego – wydać ich przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Składki wpływające do funduszy będą inwestowane w papiery wartościowe emitowane przez Skarb Państwa, w akcje, w inne instrumenty finansowe.

Fundusze będą zarządzane przez wyspecjalizowane firmy – Powszechne Towarzystwa Emerytalne – pod ścisłym nadzorem i z gwarancjami państwa. Prywatny zarząd funduszami przez wyspecjalizowane instytucje daje pewność, że nasze pieniądze będą inwestowane i pomnażane przez fachowców – finansistów, a nie urzędników. Natomiast ścisły nadzór państwa daje gwarancje, że nasze pieniądze będą bezpieczne. Ustawa o funduszach emerytalnych zawiera cały system zabezpieczeń, w tym także gwarancje budżetu państwa. Towarzystwo Emerytalne nie będzie właścicielem naszych pieniędzy, nie będzie mogło trzymać ich w „kasie”. Będą one przechowywane w niezależnym banku-depozytariuszu. Jeżeli pieniądze zostaną użyte niezgodnie z zasadami i interesem członków funduszu, bank będzie musiał odpowiedzieć finansowo za straty. Każdy będzie mógł dowiadywać się na bieżąco o wynikach finansowych swego funduszu. Jeśli uzna, że inny fundusz lepiej wykorzystuje jego składki, będzie mógł zmienić fundusz. W tej sytuacji funduszom będzie zależało, by nasze składki były jak najlepiej inwestowane, bo inaczej mogą stracić klientów. Ustawa o funduszach emerytalnych przewiduje wiele zabezpieczeń, by w pełni ochronić nasze pieniądze. System będzie zabezpieczony na różne sposoby: aktywa funduszu będą w pełni odseparowane od aktywów towarzystwa, zasady inwestowania naszych składek będą bardzo precyzyjnie określone. Na przykład obowiązywałby zakaz inwestowania więcej niż 5 proc. aktywów funduszu w papiery wartościowe jednego emitenta. Towarzystwo nie będzie też mogło doko-

nywać zakupu papierów wartościowych uważanych za bardziej ryzykowne, ubezpieczeni będą regulamie informowani o wynikach finansowych funduszu, będą otrzymywać wyciągi ze swego rachunku z aktualną wartością zgromadzonego kapitału, by na bieżąco śledzić, co się dzieje z ich pieniędzmi, fundusz musi osiągać minimalną wymaganą stopę zwrotu, czyli tempo wzrostu wartości zainwestowanych składek – nie może ona być mniejsza niż 50 proc. średniej stopy zwrotu wszystkich funduszy. Jeśli zyski ze składek nie osiągną wymaganego minimum, wtedy Towarzystwo zarządzające naszym funduszem będzie musiało dopłacić z własnych pieniędzy, jeżeli Towarzystwo będzie miało za mało własnych środków, niedobór zostanie pokryty z Funduszu Gwarancyjnego tworzonego przez wszystkie Towarzystwa, jeśli także w Funduszu Gwarancyjnym jest za mało środków, niedobór pokrywa budżet państwa. Składka, którą wpłacalibyśmy do funduszu byłaby przeliczana na tzw. jednostki przeliczeniowe i księgowana na rachunku. Wpłacana kwota odpowiadałaby określonej liczbie jednostek. Wartość jednostki rosłaby w zależności od zysków z inwestycji. Kiedy uczestnik funduszu osiągnie wiek emerytalny, wykorzysta środki zgromadzone w funduszu wykupując dożywotnią emeryturę w nowej, wyspecjalizowanej instytucji – zakładzie ubezpieczeń emerytalnych. Nasza emerytura z funduszu, wypłacana co miesiąc, będzie zależała od kwoty zgromadzonej na rachunku funduszu i wieku ubezpieczonego w momencie przejścia na emeryturę. W zakładzie ubezpieczeń emerytalnych będziemy mogli wykupić różne formy emerytury: emeryturę indywidualną, wypłacaną aż do śmierci ubezpieczonego, emeryturę indywidualną z tzw. gwarantowanym okresem płatności (nie krótszym jednak niż 10 lat). Oznacza to, że emerytura będzie wypłacana dożywotnio, a jeśli ubezpieczony umrze przed upływem 10 lat – wtedy będzie płacona dzieciom lub współmałżonkowi aż do końca okresu gwarancji, emeryturę małżeńską – wypłacaną współmałżonkowi po śmierci ubezpieczonego aż do miesiąca, w którym współmałżonek umrze. Emerytura wypłacana współmałżonkowi byłaby niższa, emeryturę małżeńską z gwarantowanym okresem płatności (nie krótszym niż 10 lat). Docelowo wszyscy będą otrzymywać emeryturę z zreformowanego ZUS i funduszu emerytalnego. Jednak przejściowo: składkę na fundusz będą płaciли obowiązkowo wszyscy pracujący urodzeni po 31 grudnia 1968 roku, osoby urodzone po 31 grudnia 1948 roku, a przed 1 stycznia 1969 roku będą mogły wybrać, czy chcą, aby całość ich składki wpływała do zreformowanego ZUS-u, czy aby była dzielona pomiędzy I i II filar, osoby po 50-tce zostają w starym systemie, a więc będą otrzymywać emeryturę według dotych-

czasowych zasad. Dlaczego wszyscy pracujący, a więc także ci, którzy mają ponad 50 lat, nie mogą automatycznie wejść do II filaru? Byłoby najlepiej, gdyby był to system obejmujący od razu wszystkich. Ale niestety, nie można tego zrobić natychmiast. Przede wszystkim dlatego, że przez tych kilka lat, jakie takim osobom zostały do emerytury, nie zdążą one sobie uszłukać w funduszu wystarczających środków na emeryturę. Ich pieniądze po prostu nie zdążą jeszcze „zapracować”, ponieważ lokaty w funduszu to lokaty długookresowe, które przyniosą wystarczająco duże zyski dopiero po jakimś czasie. Nie można również zmieniać przepisów w stosunku do osób, którym do emerytury zostało kilka lat, ponieważ ich świadczenie zależałoby od decyzji, które podjęli wiele lat temu.

TRZECI FILAR Jeśli ktoś uzna, że jego dochody na starość z ZUS i z funduszu emerytalnego są za niskie, może oszczędzać dobrowolnie, na przykład w towarzystwach ubezpieczeniowych, pracowniczych programach emerytalnych organizowanych przez pracodawcę, inwestować w papiery wartościowe. W tym filarze istnieć będzie ogromna różnorodność form oszczędzania – wszystko zależy od naszej aktywności i zapobiegliwości. Ubezpieczenia dodatkowe nie są, wbrew temu co się powszechnie twierdzi, tylko dla najbogatszych Polaków. W III filarze będą działały pracownicze programy emerytalne, które dają szansę na dodatkowe świadczenie ludziom bliżej emerytury, których nie obejmie reforma. Program może utworzyć jeden lub kilku pracodawców, jedna lub kilka branż, przedsiębiorstwa z jednej dzielnicy czy gminy. To bardzo atrakcyjna forma oszczędzania na starość. Atrakcyjna dla pra-

cownika – bo jeśli pracodawca założy w przedsiębiorstwie program emerytalny, to pracownik, zwłaszcza w starszym wieku i gorzej zarabiający ma więcej szans na uczestnictwo w programie niż na wykupienie polisy w komercyjnym towarzystwie ubezpieczeniowym. Musiałby wtedy bowiem zapłacić bardzo wysoką składkę, a na to nie wszystkich stać. Atrakcyjna także dla pracodawcy – bo może zatrzymać w zakładzie najlepszych pracowników i kształtować system wynagrodzeń (na przykład zamiast dawać pracownikowi podwyżkę, jej całość lub część wpłacić za niego w postaci składki do programu emerytalnego). Zachęcające dla pracodawcy będzie także i to, że jego wpłaty na program – do 7 proc. przeciętnego wynagrodzenia pracownika – byłyby wliczane w koszt przedsiębiorstwa oraz zwolnione ze składki na ZUS. Zwolnienie ze składki jest również korzystne dla pracownika. Jeśli pracodawca chce w przedsiębiorstwie założyć program emerytalny i ma akceptację pracowników, negocjuje szczegółowe zasady działania programu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeśli nie ma ich w przedsiębiorstwie, wtedy z reprezentacją pracowników – tak jak negocjuje się zbiorowe układy pracy. Pracownicze programy emerytalne będą mogły działać w trzech formach: pracodawca zawiera umowę ubezpieczenia z zakładem ubezpieczeń na życie – to znaczy wykupuje grupowe ubezpieczenie dla pracowników, pracodawca zawiera umowę z funduszem powierniczym (inwestycyjnym), pracodawca opłaca składki za pracowników w towarzystwie ubezpieczeń wzajemnych, pracodawca tworzy pracownicze towarzystwo i fundusz emerytalny i

wpłaca składki na rachunek pracownika w tym funduszu.

Aby założyć program, pracodawca musi objąć nim co najmniej połowę pracowników, nie może także odmówić uczestnictwa w programie żadnemu pracownikowi, który spełnia kryteria wieku i stażu. Może jednak uzależnić udział pracownika w programie od tego, czy wniesie on część akcji przedsiębiorstwa, które dostał w ramach jego prywatyzacji. Jeśli ktoś zmieni pracę, odkładane w programie środki pójdą „za nim”, czyli zostaną ulokowane w programie emerytalnym nowego przedsiębiorstwa. Pierwszą wypłatę z programu będzie można otrzymać: jeśli pracownik tak zdecyduje, to na 2 lata przed osiągnięciem minimalnego wieku emerytalnego lub w momencie uzyskania renty inwalidzkiej, jeśli pracownik nie wystąpi o wypłatę wcześniej – dostanie pieniądze automatycznie po ukończeniu 70 roku życia, jeśli przedsiębiorstwo zostanie zlikwidowane, a środki funduszu emerytalnego nie zostaną przebrane do programu innego zakładu, wtedy pracownik może otrzymać swoje pieniądze. Jeśli pracownik umrze, rachunek przechodzi na rzecz jego spadkobierców. Co z tymi pieniędzmi zrobi pracownik gdy przejdzie na emeryturę, będzie jego indywidualną sprawą. Może na przykład zażyczyć sobie jednorazowej wypłaty i od razu ją wydać, może otrzymywać świadczenie w formie rat – co miesiąc czy pół roku. Zakładowy program emerytalny może także rozwiązać problem przywilejów emerytalnych różnych grup zawodowych. Nauczyciele czy kolejarze mogliby tworzyć zakładowe lub branżowe programy emerytalne. ■

Zurich na świecie

Największa szwajcarska firma ubezpieczeniowa na świecie Zurich Financial Services ogłosiła wyniki finansowe za 1998 rok

Sukces fuzji Zurich Group i grupy kapitałowej B.A.T. Industries

Skonsolidowany przychód netto wzrósł o 25.3%

Grupa Zurich Financial Services, utworzona we wrześniu minionego roku wskutek połączenia Zurich Group z grupą kapitałową B.A.T. Industries, osiągnęła dobry wynik finansowy za rok 1998. Przyczyniły się do tego sukcesy we wszystkich czterech podstawowych dziedzinach jej działalności: ubezpieczeniach majątkowych, ubezpieczeniach na życie, reasekuracji i zarządzaniu aktywami. Skonsolidowany wynik netto, przed potrąceniem kosztów przeprowadzonej fuzji oraz restrukturyzacji, znacząco wzrósł o 25.3%, do 2,81 miliarda USD.

Składki przypisane brutto wzrosły o 5,3%, do kwoty 28,42 miliardów USD.

Wartość zarządzanych aktywów – 415 miliardów USD

Łączna wartość aktywów własnych i podmiotów trzecich zarządzanych przez Zurich Financial Services wzrosła o 19,2% do 415 miliardów USD pod koniec roku 1998 roku w porównaniu z 377 miliardami w 1997 roku.

Redukcja kosztów administracyjnych o 500 milionów USD

Integracja obu firm stworzyła lepsze warunki rozwoju niż początkowo oczekiwano. Szczególnie proces restrukturyzacyjny w Wielkiej Brytanii oraz plany ekspansji Grupy na obszarze Stanów Zjednoczonych dają duże nadzieje na przyszłość. Działalność w różnych krajach, między innymi w Hiszpanii, Portugalii, Francji, Singapurze, i Hong

Kongu, została skonsolidowana co pozwoliło na zmniejszenie kosztów operacyjnych. Grupa zamierza z tego tytułu osiągnąć oszczędności rzędu 500 milionów USD rocznie.

Wzrost zysków operacyjnych

Wszystkie cztery podstawowe dziedziny działalności przyczyniły się do wzrostu zysków operacyjnych. Zjawisko to najbardziej widoczne było jednak w ubezpieczeniach na życie gdzie przyrost bezwzględny jak też procentowy był największy. Zysk operacyjny wzrósł o 47,3% (w porównaniu do 1997 roku), do wysokości 1,22 miliarda USD.

Perspektywy

Grupa będzie kontynuowała swój program integracji połączonych firm we wrześniu 1998 r. Członkowie Zarządu Zurich Financial Services są przekonani, że strategia firmy jest skuteczna i przyniesie dalsze korzyści akcjonariuszom w 1999 roku i w latach następnych. ■

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 1 grudnia 1998 r.

w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.
(Dz. U. z dnia 10 grudnia 1998 r.)

Na podstawie art. 23715 § 1 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa:

1) wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii dla stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe,

2) wymagania dotyczące organizacji pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

§ 2. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o:

1) monitorze ekranowym – należy przez to rozumieć urządzenie do wyświetlania informacji w trybie alfanumerycznym lub graficznym, niezależnie od metody uzyskiwania obrazu,

2) stanowisku pracy – należy przez to rozumieć przestrzeń pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, obejmującym:

a) wyposażenie podstawowe, w tym monitor ekranowy, klawiaturę lub inne urządzenia wejściowe, jednostkę centralną lub stację dyskieta,

b) wyposażenie dodatkowe, w tym drukarkę, skaner, mysz, trackball,

c) wyposażenie pomocnicze, w tym stół, krzesło, uchwyt na dokument, podnóżek,

3) systemie komputerowym – należy przez to rozumieć urządzenia wchodzące w skład wyposażenia podstawowego i dodatkowego stanowiska pracy wraz z oprogramowaniem,

4) pracowniku – należy przez to rozumieć każdą osobę zatrudnioną przez pracodawcę, w tym praktykanta i stażystę, użytkującą w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

§ 3. Przepisów rozporządzenia nie stosuje się do:

1) kabin kierowców oraz kabin sterowniczych maszyn i pojazdów,

2) systemów komputerowych na pokładach środków transportu,

3) systemów komputerowych przeznaczonych głównie do użytku publicznego,

4) systemów przenośnych nie przeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy,

5) kalkulatorów, kas rejestrujących i innych urządzeń do użytku publicznego, prezentacji danych lub wyników pomiarów,

6) maszyn do pisania z wyświetlaczem ekranowym.

§ 4. Pracodawca jest obowiązany organizować stanowiska pracy z monitorami ekr-

nowymi w taki sposób, aby spełniały one minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia.

§ 5. 1. Pracodawca jest obowiązany do przeprowadzania na stanowiskach pracy, wyposażonych w monitory ekranowe, oceny warunków pracy w aspekcie:

1) organizacji stanowisk pracy, w tym rozmieszczenia elementów wyposażenia, w sposób zapewniający spełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy,

2) stanu elementów wyposażenia stanowisk pracy, zapewniającego bezpieczeństwo pracy, w tym ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym,

3) obciążenia narządu wzroku oraz układu mięśniowo-szkieletowego pracowników,

4) obciążenia pracowników czynnikami fizycznymi, w tym szczególnie nieodpowiednim oświetleniem,

5) obciążenia psychicznego pracowników, wynikającego ze sposobu organizacji pracy.

2. Ocena, o której mowa w ust. 1, powinna być przeprowadzana w szczególności dla nowo tworzonych stanowisk oraz po każdej zmianie organizacji i wyposażenia stanowisk pracy. Na podstawie oceny pracodawca jest obowiązany podejmować działania mające na celu usunięcie stwierdzonych zagrożeń i uciążliwości.

§ 6. Pracodawca jest obowiązany:

1) informować pracowników o wszystkich aspektach ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy na stanowiskach pracy, w tym o wynikach przeprowadzonej oceny, o której mowa w § 5, oraz wszelkich środkach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,

2) przeszkolić pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w trybie określonym w odrębnych przepisach.

§ 7. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom:

1) łączenie przemienne pracy związanej z obsługą monitora ekranowego z innymi rodzajami prac nie obciążającymi narządu wzroku i wykonywanymi w innych pozycjach ciała – przy nieprzekraczaniu godziny nieprzerwanej pracy przy obsłudze monitora ekranowego lub

2) co najmniej 5-minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

§ 8. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi

profilaktyczną opiekę zdrowotną, w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary korygujące wzrok, zgodnie z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w ust. 1, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

§ 9. 1. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Istniejące w dniu wejścia w życie rozporządzenia stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe powinny być dostosowane do wymagań określonych w rozporządzeniu nie później niż w ciągu 2 lat od dnia jego wejścia w życie, z wyjątkiem pkt 5.1 lit. f) i g) załącznika do rozporządzenia, które dotyczą nowo tworzonych stanowisk pracy.

ZAŁĄCZNIK

MINIMALNE WYMAGANIA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ ERGONOMII, JAKIE POWINNY SPEŁNIAĆ STANOWISKA PRACY WYPOSAŻONE W MONITORY EKRANOWE

1. Wyposażenie stanowiska pracy oraz sposób rozmieszczenia elementów tego wyposażenia nie może powodować podczas pracy nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego i (lub) wzroku oraz być źródłem zagrożeń dla pracownika.

2. 1. Monitor ekranowy powinien spełniać następujące wymagania:

a) znaki na ekranie powinny być wyraźne i czytelne,

b) obraz na ekranie powinien być stabilny, bez tętnienia lub innych form niestabilności,

c) jaskrawość i kontrast znaku na ekranie powinny być łatwe do regulowania w zależności od warunków oświetlenia stanowiska pracy,

d) regulacje ustawienia monitora powinny umożliwiać pochycenie ekranu co najmniej 20 do tyłu i 5 do przodu oraz obrót wokół własnej osi co najmniej o 120 – po 60 w obu kierunkach,

e) ekran monitora powinien być pokryty warstwą antyodbiciową lub wyposażony w odpowiedni filtr.

2. 2. W razie potrzeby wynikającej z indywidualnych cech antropometrycznych pracownika, powinna być użyta oddzielna podstawa monitora lub regulowany stół.

2. 3. Ustawienie ekranu monitora względem źródeł światła powinno ograniczać oślnienie i odbicia światła.

3. 1. Klawiatura powinna stanowić osobny element wyposażenia podstawowego stanowiska pracy.

3. 2. Konstrukcja klawiatury powinna umożliwiać użytkownikowi przyjęcie pozycji, która nie powodowałaby zmęczenia mięśni kończyn górnych podczas pracy. Klawiatura powinna posiadać w szczególności:

a) możliwość regulacji kąta nachylenia w zakresie 0/15,

b) odpowiednią wysokość – przy spełnieniu warunku, aby wysokość środkowego rzędu klawiszy alfanumerycznych z literami A, S..., licząc od płaszczyzny stołu, nie przekraczała 30 mm dla przynajmniej jednej pozycji pochylenia klawiatury.

3. 3. Powierzchnia klawiatury powinna być matowa, a znaki na klawiaturze powinny być kontrastowe i czytelne.

4. 1. Konstrukcja stołu powinna umożliwiać dogodne ustawienie elementów wyposażenia stanowiska pracy, w tym zróżnicowaną wysokość ustawienia monitora ekranowego i klawiatury.

4. 2. Szerokość i głębokość stołu powinny zapewniać:

a) wystarczającą powierzchnię do łatwego posługiwania się elementami wyposażenia stanowiska i wykonywania czynności związanych z rodzajem pracy,

b) ustawienie klawiatury z zachowaniem odległości nie mniejszej niż 100 mm między klawiaturą a przednią krawędzią stołu,

c) ustawienie elementów wyposażenia w odpowiedniej odległości od pracownika, to jest w zasięgu jego kończyn górnych, bez konieczności przyjmowania wymuszonych pozycji.

4. 3. Wysokość stołu oraz siedziska krzesła powinna być taka, aby zapewniała:

a) naturalne położenie kończyn górnych przy obsłudze klawiatury, z zachowaniem co najmniej kąta prostego między ramieniem i przedramieniem,

b) odpowiedni kąt obserwacji ekranu monitora w zakresie 20/50 do dół (licząc od linii poziomej na wysokości oczu pracownika do linii poprowadzonej od jego oczu do środka ekranu), przy czym góra krawędzi ekranu monitora nie powinna znajdować się powyżej oczu pracownika,

c) odpowiednią przestrzeń do umieszczenia nóg pod blatem stołu.

4. 4. Powierzchnia blatu stołu powinna być matowa, najlepiej barwy jasnej.

5. 1. Krzesło stanowiące wyposażenie stanowiska pracy powinno posiadać:

a) dostateczną stabilność, przez wyposażenie go w podstawę co najmniej pięciopodporową z kółkami jezdnymi,

b) wymiary oparcia i siedziska, zapewniające wygodną pozycję ciała i swobodę ruchów,

c) regulację wysokości siedziska w zakresie 400/500 mm, licząc od podłogi,

d) regulację wysokości oparcia oraz regulację pochylenia oparcia w zakresie: 5 do przodu i 30 do tyłu,

e) wyprofilowanie płyty siedziska i oparcia odpowiednie do naturalnego wygięcia kręgosłupa i odcinka udowego kończyn dolnych,

f) możliwość obrotu wokół osi pionowej o 360,

g) podłokietniki.

5. 2. Mechanizmy regulacji wysokości siedziska i pochylenia oparcia powinny być łatwo dostępne i proste w obsłudze oraz tak usytuowane, aby regulację można było wykonywać w pozycji siedzącej.

6. 1. Jeśli przy pracy istnieje konieczność korzystania z dokumentów, stanowisko pracy należy wyposażyć w uchwyt na dokument, posiadający regulację ustawienia wysokości, pochylenia oraz odległości od pracownika.

6. 2. Uchwyt na dokument powinien znajdować się przed pracownikiem – między ekranem monitora i klawiaturą – lub w innym miejscu – w pozycji minimalizującej uciążliwe ruchy głowy i oczu.

7. 1. Na życzenie pracownika, a także gdy wysokość krzesła uniemożliwia pracownikowi płaskie, spoczynkowe ustawienie stóp na podłodze, stanowisko pracy należy wyposażyć w podnózek.

7. 2. Podnózek powinien mieć kąt pochylenia w zakresie 0/15, a jego wysokość powinna być dostosowana do potrzeb wynikających z cech antropometrycznych pracownika.

7. 3. Powierzchnia podnóżka nie powinna być śliska, a sam podnózek nie powinien przesuwać się po podłodze podczas używania.

8. 1. Stanowisko pracy powinno być tak zaprojektowane, aby pracownik miał zapewnioną dostateczną przestrzeń pracy, pozwalającą na umieszczenie wszystkich elementów obsługiwanych ręcznie w zasięgu kończyn górnych.

8. 2. Stanowisko pracy wyposażone w monitor ekranowy powinno być tak usytuowane w pomieszczeniu, aby zapewniało pracownikowi swobodny dostęp do tego stanowiska. Odległości między sąsiednimi monitorami powinny wynosić co najmniej 0,6 m, a między pracownikiem i tyłem sąsiedniego monitora – co najmniej 0,8 m.

8. 3. Odległość oczu pracownika od ekranu monitora powinna wynosić 400/750 mm.

9. 1. Oświetlenie powinno zapewniać komfort pracy wzrokowej, a szczególnie:

a) poziom natężenia oświetlenia powinien spełniać wymagania określone w Polskich Normach,

b) należy ograniczyć oślnienie bezpośrednie od opraw, okien, przezroczystych lub półprzezroczystych ścian albo jasnych płaszczyzn pomieszczenia oraz oślnienie odbiciowe od ekranu monitora, w szczególności przez stosowanie odpowiednich opraw oświetleniowych, instalowanie żaluzji lub zastaw w oknach.

9. 2. Dopuszcza się stosowanie opraw oświetlenia miejscowego, pod warunkiem że będą to oprawy nie powodujące oślnienia.

10. Przy projektowaniu, doborze i modernizacji oprogramowania, a także przy planowaniu wykonywania zadań z użyciem ekranu monitora pracodawca powinien uwzględnić w szczególności następujące wymagania:

a) oprogramowanie powinno odpowiadać zadaniu przewidzianemu do wykonania,

b) oprogramowanie powinno być łatwe w użyciu oraz dostosowane do poziomu wiedzy i (lub) doświadczenia pracownika,

c) systemy komputerowe muszą zapewniać przekazywanie pracownikom informacji zwrotnej o ich działaniu,

d) systemy komputerowe muszą gwarantować wyświetlanie informacji w formie i tempie odpowiednich dla pracownika,

e) bez wiedzy pracownika nie można dokonywać kontroli jakościowej i ilościowej jego pracy,

f) przy tworzeniu oprogramowania i przetwarzaniu danych powinny być stosowane zasady ergonomii.

11. 1. Wilgotność względna powietrza w pomieszczeniach przeznaczonych do pracy z monitorami ekranowymi nie powinna być mniejsza niż 40%.

11. 2. Wymagania dotyczące najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, w tym dotyczące poziomu hałasu oraz promieniowania, określają odrębne przepisy i Polskie Normy. ■

**JEŚLI REKLAMA
TO TYLKO**

**W NASZYM
BIULETYNIE**

ATRAKCYJNE

WARUNKI

Pomóżmy członkom naszego Związku

Zwracamy się z prośbą o wsparcie finansowe, które jest potrzebne na leczenie naszego syna Szymona Borowego w klinice w Chicago. Nasz syn choruje od 1995 roku. Wszystkie środki leczenia w Polsce zostały wykorzystane. Długotrwała choroba syna poważnie nadszarpnęła nasz budżet domowy. Leczenie w tej klinice to ostatnia szansa na poprawę jego zdrowia. Nadmieniamy, iż z naszych dochodów nie jesteśmy w stanie sfinansować związanych z tym kosztów, to jest: opłacenie lotu syna z rodzicem, opłacenie od 3 do 6 miesięcy pobytu w Chicago, który związany jest z hospitalizacją, opłacenie zakwaterowania syna i mojego w czasie między zabiegami, opłacenie tłumacza biegle władającego językiem angielskim.

Wsparcie finansowe będzie darem serca za co bardzo dziękujemy w imieniu syna i naszym.

Bożena Borowa
zam. 17-200 Hajnówka
ul. Lipowa 69 b/13
konto: PKO BP Hajnówka
10201358-9003-270-1
„DLA SZYMONA”

Szanowni Państwo!

Podobnie jak to było w ubiegłych latach, tak i w tym roku pragniemy wyjechać z dziećmi, które jeszcze nigdy nie były w dużym mieście i z dziećmi z rodzin patologicznych, rozbitych, nieudolnych wychowawczo.

Tegoroczne wakacje spędzimy w Krakowie, pod hasłem: „Kochamy naszą Ojczyznę”. Chciałybyśmy pokazać dzieciom piękno Ojczystego kraju, część historii, zwłaszcza tej, wiążącej się z Krakowem, Oświęcimiem i Wieliczką.

Tym młodym obywatelom naszego kraju, których pragniemy zabrać nie możemy narzucić pełnej płaty za kolnie, ponieważ pochodzą z rodzin ubogich. Gmina, pomaga nam w podobnych akcjach, na wakacje może nam dać pieniądze na kwaterunek (i to nie pełną kwotę). Dlatego poszukujemy ludzi dobrej woli, mogących wesprzeć dzieło wychowania w systemie prewencyjnym, w jakim działamy.

Licząc na Państwa zrozumienie bardzo będziemy wdzięczni za nawet symboliczną kwotę, którą prosimy wpłacać na konto:

PBK S.A. W Warszawie Oddział w Sokółce
Filia w Dąbrowie Białostockiej
11101196-33011-2700-1-72
Zgromadzenie Córek Maryi Wspomożycielki
16-207 Różanystok 17

OŚRODEK SZKOLENIOWY OLC ZARZĄDU REGIONU BIAŁYSTOK NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

ORGANIZUJE KURSY

1. PODSTAW OBSŁUGI KOMPUTERA PC

60 godzin lekcyjnych.
CENA: 120,00 zł

PROGRAM KURSU:

- @ SYSTEM OPERACYJNY - DOS,
- @ NAKŁADKA SYSTEMOWA - NORTON COMMANDER,
- @ SYSTEM WINDOWS 95,
- @ EDYTOR TEKSTÓW - WORD,
- @ ARKUSZ KALKULACYJNY - EXCEL.

2. KSIĘGOWOŚCI KOMPUTEROWEJ

75 godzin lekcyjnych.
- Moduł I - 45 g.l. podstawy rachunkowości (wykłady)
- Moduł II - 30 g.l. system finansowo-księgowy (ćwiczenia)
CENA: 190,00 zł

WYMAGANIA: ukończony kurs podstaw obsługi komputera.



Fundacja
Rozwoju
Województwa
Białostockiego

Szkolenia zorganizowano przy współpracy z Fundacją Rozwoju
Województwa Białostockiego realizującą Polsko-Brytyjski
Program Rozwoju Przedsiębiorczości



Program wspierany przez Rząd Brytyjski

ZGŁOSZENIA PRZYJMOWANE SĄ PRZY
ul. SURASKIEJ 1, II piętro, pokój nr 200

☎ 7422-797, 7423-246 w. 306

BIULETYN INFORMACYJNY
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
REGION BIAŁYSTOK

SOLIDARNOŚĆ

ADRES REDAKCJI: ul. Suraska 1, pok. 203, 15-093 Białystok, tel. 7423-246 w. 310.
fax 742-32-48

REDAKCJA: Mirosław Markowski (red. naczelny)

Artur Jan Szczęsny (sekretarz redakcji),

oraz Zespól.

WYDAWCA: Zarząd Regionu Białystok NSZZ „Solidarność.