

# Wiadomości KSN

Biuletyn Informacyjny Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”

Nr 7-8(148-149) lipiec - sierpień 2008 r.

**Solidarność**

„Wiadomości KSN” są dostępne na stronie internetowej KSN On line pod adresem: <http://www.solidarnosc.org.pl/~ksn>

## SPIS TREŚCI

Apel Przewodniczącego o udział w manifestacji. Prezydium Rady KSN - 07.06.2008 r Rada KSN - 12.07.2008 r. Uchwały KSN - 12.07.2008 r. Uwagi o ustawie innowacyjnej – K.A.Siciński.	Gratulacje dla nowej Przewodniczącej KRASP. Sprawozdanie z seminarium Eurocadres – A. Pysik. Sprawozdanie z konferencji dot. przemocy w szkole – T.Seidler Fragmenty artykułu „Finanse w pułapce demografii” – C.Mech. Rocznica: Rok Jana Pawła II.
--	---

## KRAJOWA SEKCJA NAUKI

### Apel Przewodniczącego KSN

o udział w manifestacji

Warszawa, dn. 17 lipca 2008 r.

Do Przewodniczących  
Komisji Zakładowych NSZZ „Solidarność”  
szkół wyższych i placówek naukowych

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” w swej uchwale nr 16/98 w sprawie kampanii „Godna praca – godna emerytura” podjęła decyzję o zorganizowaniu manifestacji Związku w Warszawie, w dniu 29 sierpnia br. „Celem kampanii jest podkreślenie, że praca bezpieczna i godziwe wynagradzana warunkuje godną emeryturę i ma bezpośredni wpływ na trwały rozwój gospodarczy.” Manifestacja powinna być wyrazem szerokiego poparcia dla tej kampanii – kampanii na rzecz godnego życia w naszym kraju.

Zgodnie ze wskazaniem Rady Krajowej Sekcji Nauki zwracam się do organizacji zakładowych „Solidarności” placówek naukowych i uczelni z apelem o udział w tej manifestacji. Zobowiązuje nas do tego solidarność z naszymi koleżankami i kolegami z innych miejsc pracy. Jest to także manifestacja w naszej sprawie, w sprawie poprawy sytuacji materialnej nauki i szkolnictwa wyższego, w tym naszych wynagrodzeń.

Powszechny udział członków „Solidarności”, a także i osób nie zrzeszonych, lecz opowiadających się za większym poważaniem pracowników, może być ważnym czynnikiem skłaniającym decydentów do dialogu. Udział w tej manifestacji, to swoiste głosowanie – za poprawą warunków pracy i życia.

W sprawach organizacyjnych przygotowań do manifestacji proszę o nawiązanie kontaktu z Regionem. Celowe może być także skontaktowanie się z kolegami z „Solidarności” oświaty, gdyż przypuszczam, że nauczyciele wezmą liczny udział w tej manifestacji. W szczególności mam tu na uwadze środki transportu, a także i wyposażenie w transparenty, flagi „Solidarności”.

Pozdrawiam serdecznie

Przewodniczący Krajowej Sekcji Nauki  
NSZZ „Solidarność”



Janusz Sobieszcański

# Informacja z posiedzenia Prezydium Rady KSN NSZZ „S”

w dniu 07.06.2008 r.

## Członkowie Prezydium:

Obecni: Jerzy Dudek, Andrzej Grząślewicz, Marek Gutowski, Tadeusz Kolenda, Ryszard Mosakowski, Jerzy Olędzki, Alicja Paplińska, Wojciech Pillich, Kazimierz Siciński, Janusz Sobieszczański, Julian Srebrny, Krzysztof Weiss.

Nieobecni: Krystyna Andrzejewska, Barbara Jakubowska, Wojciech Janik, Ludomir Jankowski.

Pozostali obecni:

Członkowie Komisji Rewizyjnej: Jacek Duda.

Zaproszeni goście: Joanna Kniecicka, Andrzej Budzyk

Planowany porządek zebrania:

1. działania KSN w związku z wystąpieniem z wnioskiem o wszczęcie sporu z rządem.
2. dalsze prace KSN w związku z projektami reformy nauki i szkolnictwa wyższego oraz strategii rozwoju nauki.
3. aktualny stan prac legislacyjnych nad ustawami sfery nauki.
4. WZD KSN.
5. przegląd prac bieżących.
6. sprawy wniesione i wolne wnioski.

**Ad. p. 1.** Kol. J. Sobieszczański przedstawił informację z posiedzenia Rady Sekretariatu Nauki, na którym sprawa wejścia w spór z rządem była zgłoszona. Rada Sekretariatu Nauki przyjęła nasze stanowisko. Ustalono, że sprawa zostanie przedstawiona na posiedzeniu Komisji Krajowej w dniu 10.06.2008 r.

Kol. J. Sobieszczański zwrócił uwagę na aspekty prawne naszych wystąpień. Wszystkie protesty i wystąpienia muszą być zgodne z prawem. Zwrócił się do kol. A. Paplińskiej o przygotowanie procedury wchodzenia w spór z rządem i w spór zbiorowy. Należy również przygotować ankietę skierowaną do Komisji Zakładowych, aby wyraziły swoją opinię na temat możliwych form protestu włącznie z akcją strajkową.

Ustalono następujące działania:

1. Rozpoznanie i przygotowanie informacji na temat strony prawnej kolejnych etapów wchodzenia w spór z rządem i w spór zbiorowy.
2. Przygotowanie ankiety dla Komisji Zakładowych w sprawie form akcji protestacyjnych.
3. Rozesłanie do wszystkich zainteresowanych informacji o naszych postulatach.

**Ad p. 2.** Temat przedstawił kol. J. Olędzki. Sprawy dalszych działań dotyczących reformy nauki i szkolnictwa wyższego były omawiane na posiedzeniu Rady. Do KSN napłynęło wiele uwag i opinii od członków KSN. Zostały one zebrane i opracowane przez kol. J. Olędzkiego i kol. J. Wierzbicką z UKSW. Powstał z tego dokument liczący 40 stron.

Należy ten dokument upowszechnić wśród członków Prezydium i Rady i zebrać od nich opinie. Kol. J. Srebrny zauważył, że w ten sposób dostaliśmy zabawkę, nad którą będziemy długo dyskutować. Chyba taki był zamysł rządu, aby całemu środowisku dać temat do dyskusji. Jeden z dyrektorów powiedział, że cała reforma nie ma sensu jeśli nie będą w istotny sposób zwiększone nakłady finansowe na naukę. To powinno stanowić nasz podstawowy postulat. Kol. K. Siciński stwierdził, że projekt reformy przedstawiony przez rząd jest tworem eklektycznym. Jest dużo różnych wątków, ale brak najistotniejszego, czyli celu reformy. W tej sytuacji mogą powstawać projekty ustaw, które będą sprzeczne z głównymi celami reformy.

Kol. J. Sobieszczański zauważył, że materiały i opinie zebrane i opracowane przez kol. J. Wierzbicką i kol. J. Olędzkiego są bardzo cenne. Należy je rozesłać do członków Prezydium KSN. Po zebraniu uwag dopracować redakcyjnie i opublikować w postaci dodatku specjalnego do biuletynu „Wiadomości KSN”. Kol. R. Mosakowski stwierdził, że środki publiczne są marnotrawione niezależnie od ich ilości. W tej chwili wpłacamy do UE więcej, niż z niej dostajemy. Polska jako biedny kraj finansuje badania w bogatych krajach Unii. Wszystko dlatego, że polska nauka jest niedofinansowana i jest nieprzygotowana na absorpcję środków unijnych. Kol. W. Pillich zadał retoryczne pytanie: czy mamy pracować dla siebie czy dla Unii? Nawet jeśli są prowadzone w kraju prace badawcze, to najczęściej nie na potrzeby kraju, a na potrzeby Unii. Kol. J. Sobieszczański poruszył sprawę propozycji Ministerstwa zmian systemu habilitacji. Sama realizacja tej propozycji niewiele zmieni, gdyż proponowane jest powołanie zespołu do oceny, który będzie rodzajem CKK. Czyli wszystko pozostanie po starym.

**Ad p. 3.** Kol. J. Sobieszczański przedstawił problem działań KSN w zakresie prac nad ustawami sfery nauki. Nasze działania dotyczyły głównie ustawy o innowacyjności. Główną rolę odegrał w tych działaniach kol. K. Siciński z pomocą kol. J. Dudka. Niektóre punkty udało się zmienić na naszą korzyść. Niestety nie wszystkie nasze postulaty zostały przyjęte. Między innymi udało się zmienić definicję technologii innowacyjnej, obniżyć wymagany poziom przychodów z usług badawczych. Nie udało się między innymi obniżyć wymagań dotyczących centrów badawczo-rozwojowych. Nie udało się również „ucywiliżować” funduszy inwestycyjnych. Pieniądze przyznane na dany rok muszą być w tym samym roku wykorzystane. Niestety przyjęte rozwiązania są niekorzystne dla małych i średnich przedsiębiorstw. Kol. J. Dudek zauważył, że

podczas rozmów z przedstawicielami Ministerstwa dało się zauważyć, że przychodzą oni na rozmowy nieprzygotowani i wykazują nieznaną dyskusyjność tematów. Kol. K. Siciński poinformował, że strona rządowa przygotowuje się do opracowania nowej ustawy o instytutach. KSN powinien włączyć się do prac nad tą ustawą. Wiemy, że RG JBR już przygotowała projekt takiej ustawy, musimy postarać się o przekazanie nam tego projektu do zaopiniowania.

**Ad p. 4.** Kol. J. Sobieszczański zaproponował skład zespołu organizacyjnego WZD. W skład zespołu mają wejść kol. kol. Barbara Jakubowska, Joanna Kniecicka, Marek Gutowski, Krzysztof Weiss, oraz nieustaleni jeszcze przedstawiciele uczelni i placówek naukowych kieleckich. Uchwałę w tej sprawie przyjęto jednogłośnie. Podjęto dyskusję nad określeniem grup tematów do omówienia na WZD. Wstępnie ustalono, że obrady będą prowadzone na sesjach plenarnych oraz w grupach tematycznych. Kol. J. Sobieszczański stwierdził, że zespół programowy powinien powstać głównie z członków Rady, ale dobrze byłoby, aby w tych zespołach uczestniczyli również delegaci. Oczywiście dobór tych osób ma być na zasadzie dobrowolności. Powinniśmy do wszystkich członków rady wysłać apel w tej sprawie. J. Sobieszczański zaproponował na piśmie wstępną wersję tematów do omówienia na WZD. Kol. K. Siciński zauważył, że jednym z najważniejszych tematów do dyskusji powinna być przyszłość Związku.

Po dyskusji przyjęto następujące grupy tematyczne na WZD:

1. Misja i skuteczność działania Związku, pozyskiwanie członków.
2. Budżet państwa w zakresie szkolnictwa wyższego i nauki.
3. Wskazania dla rozwoju nauki i szkolnictwa wyższego.

Do pracy w pierwszym zespole zgłosili się: W. Pillich, A. Paplińska i T. Kolenda.

Do drugiego: J. Olędzki i J. Srebrny.

Do trzeciego: J. Dudek, K. Siciński i J. Olędzki.

Przyjęto również hasło przewodnie WZD: „Rozwój nauki i szkolnictwa wyższego podstawą rozwoju Polski”, Ostateczną redakcję hasła i projektu uchwały programowej WZD przygotowuje kol. A. Grząślewicz.

Kol. W. Pillich dokonał porównania proponowanego zakresu tematycznego WZD z uchwałą programową Rady na dalsze dwa lata kadencji i stwierdził, że jest ona zgodna z tą uchwałą.

W głosowaniu przyjęto jednogłośnie projekt grup tematycznych i hasła WZD.

**Ad p. 5.** Kol. J. Sobieszczański poinformował, że ze względu na konieczność oszczędności finansowych proponuje zmniejszenie deklarowanej liczby członków do EI z 12,5 tys. do 5. tys. Propozycja została zaakcep-

towana przez zebranych. Kol. R. Mosakowski przedstawił projekt pisma do EI w tej sprawie.

Do KSN zwrócono się z prośbą o interwencję w sprawie pozostawienia ASP w jej dotychczasowej siedzibie przy Krakowskim Przedmieściu. Po dyskusji ustalono wysłanie w tej sprawie listu do Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

Kol. J. Sobieszczański poinformował, że odbyło się posiedzenie Rady Sekretariatu Nauki i Oświaty, na którym między innymi została przedstawiona strategia rozwoju nauki i szkolnictwa wyższego i nasze stanowisko w tej sprawie. Głównym tematem rozmów była sprawa sporu z rządem zaproponowanego przez KSN. Rada Sekretariatu przyjęła opinię, w której uznano zasadność wstąpienia w spór z rządem.

Odbyło się forum dyskusyjne RG JBR pod hasłem: „Instytuty - Wdrożenia - Biznes”. W spotkaniu uczestniczyła Pani minister B. Kudrycka. Niestety podczas forum padały wypowiedzi niekorzystne dla jednostek badawczo-rozwojowych. Przedstawiono na forum program działań RG JBR. Poinformowano również, że RG JBR przystąpiła do opracowania projektu nowej ustawy o instytutach badawczych. Były postulaty o znaczne zwiększenie środków na działalność statutową JBR i pozyskiwanie środków z przemysłu poprzez ministerstwo przemysłu. Jest konieczność monitorowania przekształceń JBR. Zaproponowano utworzenie stowarzyszenia jednostek przekształconych. Zaproponowano opracowanie kryteriów oceny dorobku naukowego dla pracowników JBR. Rozpoczęto prace nad kreowaniem rozwoju młodej kadry.

Przyszło z Ministerstwa pismo w sprawie włączenia do Instytutu Energii Atomowej OBRI Polatom. Kol. A. Paplińska zauważyła, że ośrodek ten został włączony do Instytutu już w ubiegłym roku, więc zawiadomienie jest mocno spóźnione. Kol. J. Dudek poinformował o ponownej próbie łączenia instytutów w Skierniewicach. Tym razem jest propozycja włączenia Instytutu Warzywnictwa do Instytutu Sadownictwa. Na szczęście zrezygnowano z likwidacji obu Instytutów, ale nadal jest to propozycja nie uzasadniona ani organizacyjnie ani ekonomicznie. Ustalono przygotowanie i wysłanie pisma wspierającego protest Instytutu Warzywnictwa. Należy rozważyć również możliwość wyjazdu do Skierniewic w celu omówienia sprawy na miejscu.

Dotarła do nas informacja z Leszna o zatrudnieniu na stanowisku rektora w wyższej szkole zawodowej profesora w wieku 82 lat. Zdaniem Zarządu Regionu jest to niezgodne z ordynacją wyborczą. W tej chwili trwa dyskusja nad interpretacją prawną tego faktu. Kol. A. Paplińska wyjaśniła, że taką decyzję podjęli wyborcy i jedynym sposobem działania powinno być zaskarżenie tej decyzji do sądu administracyjnego. Tylko decyzja

sądu jest wiążąca w tej sprawie. Nasza interwencja w Ministerstwie w tej sprawie nie ma sensu.

Kol. J. Sobieszcański poinformował o wystąpieniu kol. D. Gojnej Ucińskiej w sprawie zwrotu przez KSN kosztów poniesionych na opłaty związane z wyjazdem na konferencję do Kanady. Ustalono, że sprawa ta zostanie przedstawiona na posiedzeniu Rady i ostateczna decyzję w tej sprawie podejmie Rada.

Kol. R. Mosakowski poinformował, że rozesłał do członków Rady pismo informujące o poszukiwaniu chętnych do współpracy przy opracowywaniu raportu dla Komisji Europejskiej na temat szkolnictwa wyższego. Niestety nie zgłosił się nikt chętny do tej pracy. Poinformował, że KSN otrzymała bardzo pozytywną opinię z Fundacji Eberta w odniesieniu do organizacji seminarium KSN–GEW. Równocześnie poinformował o śmierci jednego z uczestników seminarium ze strony niemieckiej, Romiego Reicha, oraz że uroczystości związane z pogrzebem mają się odbyć w Berlinie w przyszłym tygodniu. Ustalono, że w uroczystościach tych powinien wziąć udział przedstawiciel KSN. Najkorzystniej gdyby to były dwie osoby kol. J. Sobieszcański i kol. W. Pillich, a jeśli to nie będzie możliwe to tylko kol. W. Pillich. Kol. W. Pillich poruszył sprawę publikacji referatów z seminarium KSN–GEW. Kol. R. Mosakowski poinformował, że referaty rozesłał osobom zainteresowanym. Kol. J. Sobieszcański poinformował, że referaty strony niemieckiej zostały już oddane do tłumaczenia i planowane jest wydanie specjalnego numeru „Wiadomości KSN”.

W spotkaniu uczestniczył członek Komisji Statutowej Komisji Krajowej kol. A. Budzyk. Poinformował, że został zwolniony z pracy w Państwowym Insty-

tucie Geologicznym, rzekomo z powodu likwidacji jego stanowiska pracy. Ponieważ odbyło się to niezgodnie z prawem, złożył w tej sprawie pozew do sądu. Uzyskał poparcie Komisji Krajowej i Zarządu Regionu Mazowsze. Kol. J. Sobieszcański stwierdził, że sprawa kol. A. Budzyka jest nietypowa. Koło przy Instytucie Geologicznym nie należy do KSN w związku z tym nie możemy zapewnić pomocy prawnej przed sądem. W naszym piśmie powinniśmy wyrazić zaniepokojenie z powodu występowania takich zjawisk, jak sprawa kol. A. Budzyka, tym bardziej, że z podobnymi problemami mieliśmy już do czynienia.

Solidarność Poczty Polskiej zwróciła się z apelem o poparcie jej żądań. Przyjęto stanowisko w tej sprawie i ustalono przygotowanie i wysłanie pod wskazany adres pisma wspierającego.

**Ad p. 6.** Kol. W. Pillich poruszył sprawę likwidacji na uczelni urlopów na żądanie. Kol. A. Paplińska wyjaśniła, że jest to skutek likwidacji takiego zapisu w ustawie o szkolnictwie wyższym. W tej chwili zależy to od zapisów w wewnętrznych dokumentach uczelni. Jednak nie jest to w wyłącznej gestii rektora, a w gestii organów kolejalnych.

Kol. K. Siciński poinformował, że zgłosił się do niego człowiek z ofertą korzystnych ubezpieczeń dla członków Związku. Ustalono, że kol. K. Siciński zorientuje się czy propozycja jest rzeczywiście korzystna dla związkowców i czy osoba ta i firma ubezpieczeniowa są wiarygodne.

Na tym wyczerpano porządek zebrania.

Kol. J. Sobieszcański podziękował wszystkim obecnym za udział w zebraniu.

Krzysztof Weiss

\*\*\*

## Informacja z posiedzenia Rady KSN NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

w dniu 12.07.2008 r.

Przed rozpoczęciem obrad zebrani minutą ciszy uczcili pamięć kolegów: prof. Krzysztofa Kurka, zasłużonego działacza „Solidarności”, wiceprzewodniczącego KZ Politechniki Śląskiej przez dwie kadencje, oraz Romuina Reicha, naszego przyjaciela z niemieckiego związku zawodowego GEW, współdziałającego od wielu lat z KSN.

- 1. Plan działania KSN w sprawie poprawy finansowania nauki i szkolnictwa wyższego.**
- 2. Informacja o przyznaniu dodatkowych środków na waloryzację wynagrodzeń w szkolnictwie wyższym w 2008 r.**
- 3. Prelekcja prof. Ewy Chmieleckiej na temat „Ramowa struktura kwalifikacji”.**
- 4. Prace przygotowawcze do Walnego Zebrania De-**

**legatów KSN.**

**5. Aktualna informacja z zakresu współdziałania z zagranicą.**

**7. Informacje Przewodniczącego KSN i sprawy bieżące.**

**1.** Omawiano przypuszczalne warianty rozwoju sytuacji w związku z postulatami finansowymi KSN. Rozważono celowość podjęcia przez Prezydium Komisji Krajowej decyzji o wejściu w spór z rządem w sprawie postulatów poprawy finansowania zadań nauki i szkolnictwa wyższego.

Szczegółowo omawiano projekty: pisma do Komisji Zakładowych, apelu do społeczności akademickiej i pracowników nauki oraz sondażu w sprawie akcji protestacyjnych.

2. Przekazano informacje o uruchomieniu celowej rezerwy budżetowej i skierowaniu do uczelni środków na tegoroczną podwyżkę wynagrodzeń (średnio 140 zł brutto na etat). Poinformowano, że KSN starał się przekonać Ministerstwo do przyjęcia propozycji zgłoszonej przez kolegów z „Solidarności” Uniwersytetu Warszawskiego, aby podwyżka była naliczana nie od 1 stycznia, a od 1 lipca br., oczywiście z koniecznym zapewnieniem, że będą zagwarantowane w przyszłym roku środki na tak zwane skutki przechodzące. Koncepcja ta nie została przyjęta, przypuszczalnie z powodu opozycji Ministerstwa Finansów. Poinformowano o piśmie Wiceprzewodniczącego ds. szkolnictwa wyższego do Przewodniczących Komisji Zakładowych w sprawie uzyskiwania od władz uczelni niezbędnych informacji dotyczących zarządzania finansami.

3. Janusz Sobieszkański w słowie wprowadzającym do prelekcji przedstawił prof. Ewę Chmielecką. Pani prof. Ewa Chmielecka jest profesorem filozofii i wybitnym znawcą problematyki szkolnictwa wyższego. Była także wybitnym członkiem władz Krajowej Sekcji Nauki (OKPN). Informując o prelekcji podkreślił wielowarstwowe znaczenie działań podejmowanych w celu wprowadzenia ramowej struktury kwalifikacji. Proponowana odmienna „filozofia” podejścia do kwalifikacji, tj. ocena kwalifikacji kandydata na podstawie jego umiejętności, a nie uzyskanych dyplomów (zazaczył, że w szczególności uznawanie kwalifikacji niezależnie od względów formalnych chyba zawsze było w zasięgu wyobraźni ludzi i było sporadycznie stosowane) może skłonić do nowego spojrzenia na proces kształcenia. Zagadnienia te będą podejmowane i uwzględniane w uczelniach. Jest wskazane, aby członkowie Rady KSN byli dobrze zorientowani w tej „filozofii”.

Wystąpienie prof. Ewy Chmieleckiej zostało przyjęte z wielkim zainteresowaniem. Zadano wiele pytań. Rozwinęła się dyskusja. Zostały zgłoszone propozycje kontynuowania spotkań poświęconych tej tematyce. (*Prezentacja wystąpienia prof. Ewy Chmieleckiej na Radzie KSN w dniu 12.07.2008 r. znajduje się na*

*stronie internetowej <http://www.solidarnosc.org.pl/~ksn>*).

4. Rada zaakceptowała propozycję Prezydium w sprawie motta jesiennego WZD: „Rozwój nauki i szkolnictwa wyższego podstawą rozwoju Polski”, oraz propozycje powołania zespołu organizacyjnego i zespołów tematycznych. Podjęto uchwałę o powołaniu trzech zespołów tematycznych. (por. dalej Uchwały Rady KSN).

5. Poinformowano, że zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami wystąpiono do EI ze zgłoszeniem znacznie niższej liczby członków naszej sekcji. Spowoduje to mniejszą siłę naszego głosu w czasie głosowań, lecz zmniejszy też wysokość naszej składki.

6. Przedstawiono i omówiono następujące szczegółowe informacje:

- Posiedzenie Komisji Sejmowej Edukacji, Nauki i Młodzieży w sprawie oceny wykonania budżetu nauki i szkolnictwa wyższego w 2007 roku.
- Zakończenie prac nad zmianą ustawy o wspieraniu innowacyjności.
- Spotkanie w EMAG-u z Prezesem PiS Jarosławem Kaczyńskim.
- Spotkanie w Sejmie z posłem St. Szwedem.
- Spotkanie z Wiceprzewodniczącym KRASP-u prof. T. Boreckim.
- Na posiedzeniu Prezydium podjęło stanowisko dotyczące przypadku rozwiązania stosunku pracy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy.
- Prezydium przyjęło stanowisko popierające akcje protestacyjne „Solidarności Poczty Polskiej”.
- Prezydium upoważniło Przewodniczącego KSN do napisania listu do Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie lokalizacji ASP w Warszawie.
- Dokończenie przez J. Olędzkiego i J. Wierzbicką z UKSW zbiorczego opracowania nadesłanych przez organizacje zakładowe opinii i uwag do projektu założeń do reformy nauki i szkolnictwa wyższego oraz strategii rozwoju nauki do 2015 roku.

Przewodniczący KSN kończąc posiedzenie Rady, złożył uczestnikom obrad życzenia udanych wakacji.

Krzysztof Weiss

\*\*\*

## **Uchwały przyjęte przez Radę Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „S”**

Warszawa, 12.07.2008 r.

### **Uchwała**

#### **w sprawie powołania zespołów tematycznych do przygotowania Walnego Zebrania Delegatów KSN NSZZ „S”**

Rada Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność” powołuje trzy zespoły tematyczne do merytorycznego przygotowania Walnego Zebrania Delegatów KSN NSZZ „Solidarność”:

1. Misja i skuteczność działania Związku, pozyskiwanie członków. Prace zespołu koordynuje kol. Wojciech Pillich.
2. Budżet państwa w zakresie szkolnictwa wyższego i nauki. Prace zespołu koordynuje kol. Jerzy Olędzki.
3. Wskazania dla rozwoju nauki i szkolnictwa wyższego. Prace zespołu koordynuje kol. Jerzy Dudek.

Rada KSN apeluje do wszystkich członków Rady oraz delegatów na WZD o włączenie się do prac w/w zespołów lub propozycję opracowania dodatkowych zagadnień.

Obowiązkiem członków Rady jest udział w pracach co najmniej jednego z powołanych zespołów.

### **Uchwała**

#### **w sprawie motto Walnego Zebrania Delegatów KSN NSZZ „S”**

Rada Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność” ustala następujące motto Walnego Zebrania Delegatów KSN NSZZ „Solidarność”:

**„Rozwój nauki i szkolnictwa wyższego podstawą rozwoju Polski”**

### **Uchwała**

#### **w sprawie zwrotu kosztów poniesionych przez kol. Danutę Gojną-Ucińską na opłatę wpisową na konferencję organizowaną w Montrealu Walnego Zebrania Delegatów KSN NSZZ „S”**

Rada Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność” w odpowiedzi na pismo, którym kol. Danuta Gojna-Ucińska zwróciła się o zwrot kosztów poniesionych przez nią na opłatę wpisową na konferencję organizowaną w Montrealu postanawia przychylić się do jej prośby i zwrócić jej poniesione na ten cel koszty w pełnej wysokości, zgodnie z przedstawionymi dokumentami.

W imieniu Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”  
Przewodniczący KSN NSZZ „S”

Janusz Sobieszczęński

\*\*\*

## **Uwagi o ustawie „Innowacyjnej”**

### **Co się udało uzyskać, a czego nie w nowej ustawie o niektórych formach wspierania działalności innowacyjnej**

Katowice, 16.06.2008 r.

Zakończony został proces legislacyjny nowej ustawy o niektórych formach wspierania działalności innowacyjnej. Osoby śledzące ten proces są zorientowane w kwestiach podniesionych przez KSN, ponieważ były one przedmiotem publikacji i komentarzy. Opowiadaliśmy się za bardziej liberalną i czytelniejszą definicją nowej technologii. Uzyskaliśmy tu pełny sukces, ponieważ w art. 1 p. 9 przyjęto, jak chcieliśmy, że ma być ona zdefiniowana, jako nie stosowana na świecie dłużej niż 5 lat.

W art. 17 ust. 2 p. 1 jest zdefiniowana dolna granica przychodów ogółem dla przedsiębiorcy ubiegającego się o status centrum badawczo-rozwojowego. Początkowo w projekcie przychody netto ze sprzedaży towarów, produktów i operacji finansowych za poprzedni rok obrotowy były zdefiniowane jako co najmniej równoważność w złotych 800 tys. euro przeliczoną według średniego kursu ogłaszanego przez NBP na ostatni dzień poprzedniego roku obrotowego. Opowia-

daliśmy się za połowę tej kwoty mając na uwadze małe „niszowe” jednostki badawczo-rozwojowe oraz interes małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), które mogłyby wyłaniać ze swojego grona podobnie małe, „niszowe” firmy innowacyjne. Niestety mimo pewnego poparcia ze strony wicepremiera W. Pawlaka nie udało się pójść w tym kierunku, a nawet należy zauważyć przyjęcie jeszcze gorszego rozwiązania w postaci równoważności kwoty określonej w przepisach o rachunkowości jako minimalny przychód netto ze sprzedaży towarów, produktów i operacji finansowych za poprzedni rok obrotowy osób fizycznych, spółek cywilnych osób fizycznych, spółek jawnych osób fizycznych, oraz spółek partnerskich, do których stosuje się przepisy o rachunkowości. Krajowa Sekcja Nauki konsekwentnie występowała, by była to połowa tak zdefiniowanej kwoty przychodów, jednak ten pogląd nie znalazł poparcia, co jednak martwi mając na uwadze interes podmiotów jw. i innowacyjności sektora MŚP oraz to, że choć obecnie

jest to kwota 800 tys. euro jw., ale się mówi, że od przyszłego roku będzie to już kwota 1,2 mln euro, a więc wyraźnie wyższa. Powstaje pytanie, po co komu taka zaporą dla uzyskiwania statusu CBR przez przedsiębiorstwa, w tym byłe JBR-y?

Za to w kolejnym p. 2 tego artykułu już pewien sukces jest, ponieważ obniżona została do rozsądnej granicy 20 procent wyżej wymienionych przychodów ogółem graniczna wartość przychodów ze sprzedaży własnych usług badawczo-rozwojowych w rozumieniu przepisów w sprawie polskiej klasyfikacji wyrobów i usług lub praw własności przemysłowej udzielonych przedsiębiorcy przez urząd właściwy do spraw własności przemysłowej.

W niedawno nowelizowanej ustawie o jednostkach badawczo-rozwojowych udało się nam obronić korzystny zapis, że do spółki prawa handlowego po-

wstałej w wyniku komercjalizacji lub prywatyzacji jednostki badawczo-rozwojowej, nie stosuje się przez okres 3 lat od daty komercjalizacji lub prywatyzacji, wymogu wynikającego z art. 12 ust. 2 p. 2 poprzedniej ustawy (z 2005 r.) o niektórych formach wspierania działalności innowacyjnej. Niestety obecna ustawa w dużej części ten sukces zabiera, ponieważ art. 35 skraca ten okres do 15 miesięcy. Nie udało się też odidocić przepisu dot. funduszu innowacyjności (art. 21). Fundusz ten ma być naliczany i wykorzystywany w danym roku kalendarzowym (a nie na przykład przez 3 lub przynajmniej 2 lata jak chcieliśmy), co czyni z niego narzędzie toporne i mało przydatne, bo przedsiębiorca najpierw go będzie z trudem gromadził, a potem szybko wydawał, co jest sprzeczne z logiką procesów badawczych i nie tylko.

**Kazimierz A. Siciński**

---



## **Gratulacje dla nowej Przewodniczącej KRASP**

Warszawa, dn. 28 czerwca 2008 r.

**Szanowna Pani Prof. dr hab. Katarzyna Chałasińska-Macukow  
Przewodnicząca Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich.**

Szanowna Pani Przewodnicząca

W imieniu Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność” i swoim własnym składam serdeczne gratulacje z powodu wybrania Pani na funkcję Przewodniczącej Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich.

To bardzo znacząca i zaszczytna funkcja. Wobec zadań stojących przed szkolnictwem wyższym i wagi głosu KRASP, jest to funkcja bardzo odpowiedzialna.


Życzymy Pani Przewodniczącej wielu sukcesów w przewodzeniu Konferencji i w rozwiązywaniu problemów szkolnictwa wyższego. Życzymy także osobistej satysfakcji z dokonań.

Ze strony KSN deklaruję gotowość do współdziałania na rzecz rozwoju nauki i szkolnictwa wyższego.

Łączę wyrazy szacunku

Przewodniczący Krajowej Sekcji Nauki  
NSZZ „Solidarność”  
Janusz Sobieszkański

---



# SPRAWY ZAGRANICZNE

Katowice, czerwiec 2008 r.

## „Zarządzanie zmianami poprzez różnorodność”

(Sprawozdanie z seminarium EUROCADRES)

Bruksela, 29 i 30 maja 2008 r.

W dniach 29. i 30. maja br. w Brukseli odbyło się spotkanie, podczas którego dyskutowano nad wynikami tytułowego projektu dotyczącego różnorodności.

Materiałem wyjściowym było opracowanie pn. „*Managing Change through Diversity*”, *conference paper*, 28-29 November 2007, Brussels, prepared by A.Helg & M.Vakoufari, do którego założenia sformułowano w listopadzie 2007 r. na konferencji EUROCADRES, na której przedstawicielem KSN była kol. Jolanta Szymczak z ISiK w Skierniewicach.

Obecnie celem było omówienie przydatności opracowania, wypracowanie metod popularyzacji wyników projektu oraz określenie strategii dla związków zawodowych P&MS, kadry profesjonalistów i kadry zarządzającej, odpowiedzialnych za rozwijanie różnorodności. Główne zadanie to zachęcenie firm, organizacji pracodawców i służb publicznych do podzielenia się swoimi doświadczeniami, związanymi z zarządzaniem różnorodnością i równym szansami.

Zdefiniowano różnorodność jako proces zmierzający do stworzenia i podtrzymywania pozytywnego charakteru środowiska pracy, gdzie podobieństwa i różnice poszczególnych pracowników są cennym zasobem, dzięki któremu każdy może wykorzystać w pełni swój potencjał i maksymalizować własny wkład do osiągnięcia strategicznych celów organizacji.

Spotkanie otworzył sekretarz wykonawczy EUROCADRES, Dirk Ameel, który po powitaniu wszystkich delegatów przedstawił krótko rezultaty projektu, a następnie poprosił wszystkich zgromadzonych o krótkie przedstawienie się. Uczestnikami spotkania było 21 osób będących przedstawicielami europejskich organizacji związkowych oraz kilkoro zaproszonych prelegentów. Następnie Dirk Ameel zaprezentował rezultaty listopadowej konferencji, przedstawił rozwój idei różnorodności na przestrzeni ostatnich lat oraz podkreślił fakt wzrostu ilości europejskich firm i organizacji doceniających różnorodność i usiłujących zastosować odpowiednie strategie w celu wykorzystania potencjału kryjącego się w pracownikach.

### Następnie rozpoczęła się dyskusja.

Przed wszystkim postawiono pytanie o znaczenie i sposób zarządzania różnorodnością. Uczestnicy wyrażali różne opinie i poglądy na ten temat, jednak oczywiste stało się, że najważniejsze jest jasne określenie korzyści społecznych wynikających z zastosowania zarządzania różnorodnością. Korzyści te winny być w szczególności zaakcentowane tak, aby każdy mający styczność z za-

gadnieniem zdawał sobie sprawę z tego, co można osiągnąć.

Zarządzanie różnorodnością jako problem złożony sprawia, że konieczne jest podejście do zagadnienia z wielu stron jednocześnie. Może ono obejmować różnorodne grupy ludzi. Absolwenci, młodzi naukowcy, kobiety, osoby starsze, wszystkie te grupy potrzebują wsparcia w rozwoju kariery i mobilności. Wymagają innego podejścia, takiego, które będzie dla nich korzystne, a jednocześnie pozwoli na uwolnienie potencjału.

Pewne aspekty różnorodności, bardziej indywidualne, związane są z rasą, płcią czy wyznawaną religią. Jeszcze inne to wiedza i doświadczenie pracowników, lub w końcu cechy takie jak osobowość i postawa. Wszystko to stanowi wartościowy zasób, a jakiegokolwiek działania zmierzające do polepszenia sposobów jego spożytkowania zasługują na uwagę i wsparcie.

W toku dyskusji wyłoniły się wyzwania stojące przed związkami zawodowymi. Stwierdzono, że promocja i stosowanie zarządzania różnorodnością pozwoli związkom zawodowym na dotarcie do nowych grup docelowych i rekrutację nowych członków. Szczególnym wyzwaniem jest utrzymanie młodych absolwentów w strukturach organizacji, bo mogą odejść, kiedy tylko ich kariera zacznie się rozwijać. Związki zawodowe powinny stosować specjalne podejście do rekrutacji studentów na uniwersytetach. Ujęcie takie może stworzyć nowe możliwości dla organizacji, warunkiem jednak jest dostrzeżenie różnic pomiędzy ludźmi i zwrócenie uwagi na ich indywidualność. Nie można traktować wszystkich w taki sam sposób.

Związki zawodowe muszą próbować zapoznawać przedstawicieli firm z zagadnieniami różnorodności. Ze względu na fakt, iż menedżerowie są członkami związków (w niektórych krajach), potrzebne są wytyczne i wsparcie w stosowaniu ustalonych zasad.

Oczywiście instrumenty i narzędzia będą różne, zależne od ludzi, którzy je stosują, i rodzaju problemów, z którymi się borykają. Ważne jest, aby znaleźć sposoby motywowania pracodawców do pracy z różnorodnością. Wskazano na smutny fakt, że pomimo pozornego zaangażowania w wielu wypadkach różnorodność może być tylko pustym hasłem dla kadry zarządzającej, hasłem, którego głównym celem jest poprawa zewnętrznego wizerunku firmy. Jest to kolejne pole do działania dla członków EUROCADRES.

Sondaże przeprowadzane wśród osób nie będących członkami związków mogą być nowym, ważnym



źródłem wiedzy na temat zagadnień związanych z różnorodnością siły roboczej. Na bazie tych informacji organizacje mogą uaktualnić swoje metody rekrutacji. Także szersza współpraca w tej kwestii pomiędzy branżowymi związkami zawodowymi w poszczególnych krajach oraz na forach międzynarodowych byłaby bardzo owocna.

Podkreślono fakt, że pewnym problemem może być wewnętrzna struktura organizacyjna związków zawodowych, która może być przyczyną względnie małej atrakcyjności dla młodych ludzi, sprawiając wrażenie braku możliwości nowatorskiego podejścia do problemów pojawiających się współcześnie. Istnieje zatem potrzeba poprawy i unowocześnienia wizerunku oraz wewnętrznych metod pracy, co jest szczególnie ważne w obliczu malejącej niestety liczby członków, który to efekt obserwowany jest w wielu krajach.

Podsumowanie dyskusji:

1. Różnorodność jest szerokim i wieloaspektowym pojęciem, obejmującym szereg elementów.
2. Zróżnicowanie i unowocześnienie metod działania wewnątrz związków zawodowych mogą przyciągnąć młodych ludzi.
3. Ankiety mogą zaoferować nową wiedzę na temat preferencji i potrzeb aktualnych i potencjalnych członków organizacji oraz mogą być źródłem motywacji do zmian wewnętrznych metod pracy i uatrakcyjnienia sposobu oferowania naszych usług.
4. Potrzebne są odpowiednie i efektywne metody mające na celu wsparcie i szkolenie naszych członków w pracy z różnorodnością.

W dalszej części spotkania wystąpili prelegenci z prezentacjami tematów związanych z różnorodnością.

Pierwszy prelegent, **przedstawiciel szwedzkich związków zawodowych UNIONEN, przedstawił rezultaty projektu Dare w formie prezentacji zatytułowanej Ocena różnorodności w praktyce na przykładzie Szwecji - Javed Akther.**

Projekt ten miał na celu doradztwo, szkolenia oraz szerokie upowszechnianie wiedzy z zakresu zarządzania różnorodnością. Stwierdzono, że świadomość istnienia różnorodności i zagadnień związanych z integracją jest powszechna, brakuje jednak siły będącej źródłem motywacji skłaniającej do bardziej efektywnego wykorzystania tego ukrytego potencjału.

Ponadto różnorodność jest skomplikowana, użycie tkwiących w niej możliwości wymaga silnego zaangażowania i ciągłego uczenia się. Ważne jest także wykorzystanie wiedzy płynącej z sukcesów, jak też tej będącej rezultatem błędów. Wszelkie doświadczenia winny być szeroko propagowane, ponieważ wśród nich znaleźć można wiele dobrych, nadających się do naśladowania przykładów, a także mogą być wskazówką pokazującą, czego należy się wystrzeżać.

W projekt *Dare* zaangażowanych było 15 menedżerów z największych firm południowej Szwecji. Wszystkie te firmy uczestniczyły w programie w ciągu 6 miesięcy, wypracowując zasady mentoringu międzykulturowego, czyli partnerskiej relacji zorientowanej na odkrywanie i rozwijanie potencjału, tworząc stanowisko mentora, tzn. osoby odpowiedzialnej w tym przypadku za międzykulturową wymianę doświadczeń.

Projekt wzbudził duże zainteresowanie wśród kadry zarządzającej, czego dowodem była konieczność wyboru uczestników spośród 64 kandydatów. Kryterium wyboru była umiejętność stymulowania międzykulturowej wymiany doświadczeń. Ostatecznie utworzono grupę składającą się z 9 kobiet i 6 mężczyzn. Zadbano również, aby wśród uczestników były też osoby nie należące do związków zawodowych. Efekty pokazały, że utworzono rozległą sieć działającą na rzecz różnorodności.

Planowany jest nowy projekt, o nazwie *Spin-Off*, również sponsorowany przez organizację *UNIONEN*.

Następnym prelegentem była **Chadia Bendada (LBC-NVK, Belgia). Przedstawiła ona swoje doświadczenia zdobyte na stanowisku konsultanta zajmującego się sprawami różnorodności na poziomie przedsiębiorstw.**

Konsultanci tacy, 10 osób, finansowani są przez lokalny rząd Flandrii. Ich praca związana jest z doradztwem i pomocą w rozwiązywaniu indywidualnych problemów osób potrzebujących porady. Grupami docelowymi są imigranci, osoby niepełnosprawne, osoby po 45 roku życia oraz kobiety. Obszar działania zawiera także aspekty związane z rozwojem kariery pracowników, takie jak: rekrutacja, rozwój zawodowy, utrzymanie pracownika na stanowisku, mobilność, sprawy emerytalne. Utrzymywana jest współpraca w zakresie doskonalenia zasad zarządzania zasobami ludzkimi, nacisk kładziony jest na zapewnienie równych szans w miejscu pracy i dostęp do podnoszenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, co powinno być dostępne dla każdego.

Konsultanci współpracują również ze związkami zawodowymi ustalając wspólne podejście dotyczące wielu aspektów życia zawodowego. Ważnym zagadnieniem jest określenie grup docelowych i identyfikacja przeszkód stojących na drodze do osiągnięcia równości i niedyskryminacji.

Prelegentka zwróciła uwagę na ciekawe zjawisko. Występujące niedobory siły roboczej stworzyły nagle zainteresowanie wśród pracodawców sprawą zatrudniania obcokrajowców, doprowadzając jednocześnie do tego, że przedsiębiorstwa czują się bardziej odpowiedzialne za dobre warunki pracy i możliwości kształcenia.

Konsultanci pracujący na poziomie lokalnym są zaangażowani w proces wprowadzania różnorodności.

Praca ta zmienia ich postawy i zwiększa skuteczność w negocjacjach na rzecz zgłaszających się po porady osób.

**Kolejna prezentacja pod tytułem *Znaczenie tożsamości kulturowej i doświadczeń w miejscu pracy* została przygotowana przez Koena van Laer, pracownika Katolickiego Uniwersytetu w Leuven.**

Prezentacja była wynikiem projektu prowadzonego przez uczelnię, a mającego na celu zbadanie zagadnień związanych ze sposobami odczuwania tożsamości w środowisku pracy. Obiektem badań byli imigranci drugiego pokolenia, osoby należące do grupy P&MS. Wydaje się, że kwestie związane z integracją pracowników pochodzących spoza Europy są istotne dla osiągnięcia równowagi w miejscu pracy. Tożsamość w miejscu pracy, pojmowana jako poczucie przynależności do środowiska, jest delikatną kwestią mającą wpływ na efektywność działania. Podkreślono, że może tutaj występować związek pomiędzy akceptacją, a np. stopniem zaangażowania religijnego pracowników.

Badane osoby prezentowały odmienne podejście do rozwiązywania pojawiających się problemów. Wyróżniono kilka postaw związanych ze sposobami radzenia sobie z problemem tożsamości. Przykładowo można wyróżnić poczucie ścisłej przynależności do jednej z grup, oraz coś w rodzaju tożsamości hybrydowej, gdy badana osoba ma poczucie przynależności do dwóch kultur i nie implikuje to żadnych sprzeczności.

Trudno wskazać tutaj jakiś optymalny sposób radzenia sobie z problemem własnej tożsamości kulturowej i wydaje się, że nie istnieje jedyny, najlepszy sposób. Najlepszym rozwiązaniem może być podejście polegające na podkreślaniu podobieństw, a jednocześnie ciągłym pamiętaniu o problemach mogących być następstwem różnic kulturowych. Stwierdzono, że młodzi ludzie, imigranci w drugim pokoleniu, znacznie łatwiej adaptują się do warunków panujących w kraju zamieszkania niż ich rodzice. Jednak absolwenci wciąż spotykają się z trudnościami, np. podczas poszukiwania pracy. Często jest zjawisko polegające na pomijaniu kandydatów o obco brzmiących nazwiskach, lub wyglądzie wskazującym na pozaeuropejskie pochodzenie. Jednym ze wskazywanych sposobów radzenia sobie ze wspomnianym problemem może być np. składanie wniosków anonimowych podczas ubiegania się o pracę.

W badaniach Koena Van Laer uczestniczyło również wielu respondentów będących zaangażowanymi religijnie muzułmanami. Wskazywali oni na fakt, że ich zaangażowanie, jeżeli jest widoczne, powoduje, że są traktowani inaczej niż inni, co w ich opinii jest niesprawiedliwe. Być może źródłem takiego postępowania jest panująca obawa przed tzw. radykalizmem religijnym. Jednak w opinii ankietowanych osób stanowisko takie jest rozprzestrzeniane przez media bez jakichkolwiek rzeczowych podstaw.

Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy było tematem kolejnej prezentacji o takim samym tytule. **Prezentacja przedstawiona przez Gregorio de Castro była podsumowaniem wyników projektu prowadzonego przez *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.**

Fundacja przeprowadza badania porównawcze dla organizacji europejskich i krajowych. Badania polegają na monitorowaniu spraw związanych z różnorodnością, zatrudnieniem, konkurencyjnością, relacjami międzyludzkimi w miejscu pracy, spójnością społeczną oraz dostępnością do informacji.

Wynika z nich, że zarządzanie różnorodnością jest postrzegane jako dość nowe pojęcie w praktyce zarządzania zasobami ludzkimi, które wyłoniło się jako samodzielne zagadnienie w połowie lat dziewięćdziesiątych. Różne są czynniki promujące zasady różnorodności w ramach przedsiębiorstw. Można tutaj wskazać naciski ze strony konsumentów, kwestie konkurencji, oddziaływanie rynku pracy, sprawy związane z powiększaniem kreatywności, ustawodawstwo, oraz czasem przypadkowe efekty wyborów kadry zarządzającej. Jednak istnieje świadomość celu, jest nim poprawa efektywności oraz zwiększenie poziomu odpowiedzialności społecznej.

Istnieją także i przeszkody, są nimi brak świadomości i wiedzy oraz niektóre ograniczenia prawne, jak ustawodawstwo związane z ochroną danych.

Niezwykle ważna jest kwestia możliwości pomiaru i porównania kosztów wdrażania polityki różnorodności oraz wynikających z niej korzyści. Oddziaływanie wybranego sposobu implementacji wspomnianej polityki jest znaczne i można wskazać wiele przykładów wymiernych pożytków. Jednym z nich jest doświadczenie firmy *Volvo*, gdzie stworzono zespół projektantów złożony z kobiet, mający na celu zaprojektowanie samochodu, który byłby chętniej wybierany przez potencjalne klientki.

**W podsumowaniu wskazano sposoby ułatwienia implementacji polityki różnorodności, takie jak :**

- zdecydowane wsparcie ze strony wyższej kadry zarządzającej,
- zaangażowanie pracowników,
- współpraca związków zawodowych podczas konstrukcji zasad wprowadzania różnorodności,
- kompletne i dostosowane do konkretnych przypadków podejście do problemów.

W drugim dniu seminarium dyskusja miała na celu **ustalenie końcowych wniosków**.

Przedmiotem dyskusji były między innymi sposoby pozwalające na ścisłe związanie zagadnień różnorodności z praktyką w miejscu pracy. Szczególny nacisk położono na znalezienie metod mogących przyczynić się do upowszechnienia rezultatów projektu wśród szerszej

publiczności, a szczególnie wśród kadry zarządzającej przedsiębiorstwami oraz osób należących do grupy P&MS.

Rozważając publikację *EUROCADRES Sweden 2000*, stwierdzono, że raport ten jest adresowany do specjalistów mających na co dzień do czynienia z zagadnieniem zarządzania poprzez różnorodność. Być może pożądanymi byłyby sporządzenie wersji bardziej popularnej, nadającej się do szerokiego rozpowszechnienia. Omawiany raport pełen jest specjalistycznego słownictwa, jak również akronimów, których znaczenie nie musi być jasne dla osób chcących się zapoznać z tematyką omawianą w opracowaniu. Ważne jest unikanie, w miarę możliwości, hermetycznego, akademickiego języka, którego zrozumienie bez pomocy będących do natychmiastowej dyspozycji dodatkowych materiałów jest dosyć trudne. Pomocne w takich przypadkach byłoby uzupełnienie publikacji o glosariusz wyjaśniający znaczenie mniej popularnych i specjalistycznych terminów i skrótów.

Istotne jest także znalezienie sposobów nagłośnienia wyników, dających sposobności dotarcia do szerokiego audytorium. Wśród proponowanych można wyróżnić takie jak: artykuły prasowe, audycje radiowe, szersze upowszechnienie w Internecie i innych mediach. Nadanie informacji statusu nowości jest także ważnym czynnikiem przyciągającym uwagę.

Z drugiej strony nie należy pomijać kwestii informowania działaczy i członków związków, co byłoby ułatwione poprzez zamieszczanie informacji w specjalnych, wewnętrznych wydawnictwach związkowych w formie podsumowań i streszczeń. Tutaj także wykorzystać można stosunkowo nowe możliwości techniczne, np. multimedialne sprawozdania ze spotkań poświęconych różnorodności, zamieszczane w takich serwisach internetowych jak YouTube.

Należy zdecydować, jaki jest najistotniejszy obszar zagadnienia, którym powinny zajmować się związki zawodowe. Niezbędne jest także ustalenie grup docelowych, do których należy adresować przekaz. Oczywiście jest tutaj, ze względu na charakter działania *EUROCADRES*, że pierwszorzędną grupą powinny być osoby z kręgu P&MS.

Kolejnym postulatem jest nieodzowność skupienia się na zapoznaniu kadry zarządzającej z przedmiotem projektu. Jak wspomniano, nie zawsze zarządzanie różnorodnością pojmowane jest jako rzeczywisty środek służący poprawie efektywności i atmosfery w miejscu pracy. Sytuację tę można prawdopodobnie zmienić poprzez napisanie przewodnika dla menedżerów, traktującego o różnorodności w sposób bardziej zrozumiały, ze szczególnym podkreśleniem możliwych do osiągnięcia korzyści. Wskazane także byłoby zainteresowanie się ulotkami, które powinny być dostępne

podczas różnego rodzaju spotkań związkowych, niekoniecznie związanych tematycznie z różnorodnością.

W końcu, ważne są także kwestie językowe. Opracowanie sporządzone zostało w języku angielskim. Pomimo popularności tego języka jest to niewątpliwie bariera stojąca na drodze szerszej popularyzacji. Niestety obecnie brak jest środków finansowych, które umożliwiłyby przetłumaczenie pełnego tekstu na inne języki. Możliwe jest jednak napisanie broszur w poszczególnych językach narodowych i rozprzestrzenienie ich za pośrednictwem poszczególnych organizacji.

Dwa fundamentalne pytania, które przewijały się stale podczas dyskusji to:

1. W jaki sposób postępować z różnorodnością?
2. Jakie są konieczne instrumenty i optymalne sposoby działania?

Nie ulega wątpliwości, że najważniejszy jest transfer wiedzy i sposobów postępowania w kierunku od osób badających zagadnienie do profesjonalistów i kadry zarządzającej, z uwzględnieniem sprzężenia zwrotnego pozwalającego modyfikować bezustannie używane narzędzia. Projekt ISO26000 może stanowić pewien drogowskaz jako standard społecznej odpowiedzialności.

Konieczne jest także zróżnicowanie podejścia ze względu na wielkość przedsiębiorstw. Duże firmy dysponują fachowym personelem i znacznymi środkami, czego z kolei nie można powiedzieć o firmach mniejszych, jednakże te ostatnie dysponują atutem w postaci większej elastyczności. Trzeba zatem dostosować używane metody i narzędzia także do warunków pracy w mniejszych firmach.

Celem jest uczynienie z różnorodności priorytetu w organizacyjnych planach rozwoju, musi ona znaleźć swoje miejsce w budżetach i ludzkiej świadomości. Rzeczywisty nadzór ze strony personelu kierowniczego jest niezbędny.

Podsumowując, rozprzestrzenianie wyników projektu stanie się łatwiejsze i będzie miało większe znaczenie, jeżeli zastosowana zostanie metoda stopniowego zapoznawania z zagadnieniem osób odpowiedzialnych przy pomocy tekstów łatwych do zrozumienia, wyprodukowania i spopularyzowania. Konkretną propozycją jest stworzenie broszury będącej wyciągiem najważniejszych idei i wskazówek zawartych w omawianym dokumencie, wyłożonych w sposób jasny i zrozumiały. Ponadto, uwzględniając chwilowy brak informacji w innych językach, poza angielskim, każdy uczestnik seminarium może napisać raport dla własnej organizacji związkowej, co niewątpliwie przyczyni się do zapoznania większej ilości osób z omawianą tematyką.

Na zakończenie sprawozdania, patrząc z polskiej perspektywy, wypada dodać kilka słów komentarza. Wydaje się konieczne zwrócenie uwagi na różnice

w sposobie postrzegania różnorodności. Specyfika poszczególnych krajów ma tutaj duże znaczenie. Wyraźna jest różnica w percepcji tego zjawiska pomiędzy Europą Zachodnią a Polską. Szczególny nacisk jest tam położony na integrację pracowników pochodzących spoza Europy. Wydaje się to głównym problemem, z jakim borykają się organizacje związkowe, rządowe i całe społeczeństwo.

W Polsce natomiast bardzo uciążliwym problemem są raczej trudności w zatrudnieniu oraz dyskryminacja płacowa, doświadczana szczególnie przez osoby z dużym stażem pracy. Tej właśnie formie dyskryminacji

powinniśmy poświęcić możliwie dużo uwagi. Problemy te są prawdopodobnie uważane jako mniej ważne w Europie Zachodniej, jednak i tam one istnieją. Relacjonowane w niniejszym sprawozdaniu seminarium, jak i inne tego typu spotkania organizowane przez *EUROCADRES* mogą być źródłem ciekawych obserwacji.

Wszelkie działania polegające na wymianie informacji i doświadczeń związanych z tymi zagadnieniami mogą niewątpliwie przyczynić się do poprawy sytuacji.

**Aureliusz Pysik**

\*\*\*

## **Przemoc w szkole**

### **Sprawozdanie z konferencji zorganizowanej przez ETUCE i Związki Zawodowe Nauczycieli Bułgarii w Sofii**

w dniach 9-10 czerwiec 2008 r.

W dniach 9-10 czerwca 2008 roku uczestniczyłam w konferencji końcowej dotyczącej zapobiegania i powstrzymywania przemocy w szkole („Preventing and tackling violence in schools”), zorganizowanej przez ETUCE, przy współdziałaniu gospodarzy z Bułgarii – SEB (Syndicate des Enseignants Bulgare – Bulgarian Union of Teachers) w Sofii.

W konferencji uczestniczyli przedstawiciele nauczycielskich organizacji związkowych i innych z 25 krajów, w tym z Polski – Monika Kończyk (SKOiW NSZZ „Solidarność”) oraz Teresa Seidler (KSN NSZZ „Solidarność”). Ze strony ETUCE w konferencji udział wzięli – Martin Romer, Elena Jenaro, Iva Obretenova i Kounka Damianova. Ta ostatnia reprezentowała ponadto gospodarzy konferencji.

Obrady odbywały się w miejscu zakwaterowania – w jednym z nowo zbudowanych w Sofii hoteli, z widokiem na góry Witosza.

Pierwszy dzień konferencji (09.06.2008) rozpoczął M. Romer, sekretarz generalny ETUCE, który w krótkim wystąpieniu powitał zebranych i wprowadził w temat konferencji. Po zakończeniu swojego wystąpienia poprosił o zabranie głosu Panią Kounke Damianovą – wiceprezydenta ETUCE. Po części oficjalnej rozpoczęły się prezentacje tematów przewidzianych w harmonogramie konferencji. Pierwszą przedstawiła Sara Riso (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) pt. „Violence, bullying and harassment at the workplace” („Przemoc, znęcanie się i gnębienie w miejscu pracy”). Następnie zabrał głos Tim Tregenza (European Agency for Health and Safety), który przedstawił materiał pt. „Przemoc w nauczaniu” („Violence in education”). Po przerwie na kawę obrady kontynuowano. Drugą część konferencji w tym dniu rozpoczął Prof. Joachim Bauer (Departament of Psychosomatic Medicine, Freiburg University, Niemcy). W treści prezentacji znalazło się wiele elementów dotyczą-

cych zdrowia psychicznego uczniów. Jak wynika z badań, ponad połowa uczniów cierpi na różne dolegliwości, w tym chroniczne. Poruszono również pewne aspekty neurobiologiczne w kontekście różnych sytuacji i zachowań występujących w szkole. Po przerwie na lunch odbyła się dyskusja panelowa, którą prowadzili: Kosta Bazitov (wice-burmistrz z Warny i przewodniczący Związku Samorządowców (Bulgarian Association of Municipalities) oraz Prof. Daniel Gonzalez Manjon (Faculty of Educational Science, Cadiz University, Hiszpania). Pan K. Bazitov w swoim wystąpieniu odniósł się do obecności przemocy w szkołach w Warnie (zaprezentował wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w szkołach w Warnie). Wskazał na przyczyny agresji, które dominowały w tym środowisku (m.in. czynniki etniczne, pochodzenie, wartości odniesienia, aspekty materialne, małe zaangażowanie w uprawianie sportu, poświęcanie wolnego czasu na gry komputerowe, zaniechania w rodzinie, oddziaływanie mass-mediów). Kolejne interesujące wyniki badań dotyczących przemocy w szkole, zrealizowanych na Węgrzech przedstawił Gabor Terpen (sekretarz generalny PDSZ, Węgry). Oprócz standardowych informacji związanych z przemocą w szkole, przedstawionych we wcześniejszych wystąpieniach przedstawił zalecenia, które powinno się wprowadzić w życie, aby sprostać wyzwaniom z tej problematyki. Wśród nich na uwagę zasługują – konieczność większego zaangażowania rodziców w proces edukacji w szkole, potrzeba włączenia związków w organizowanie spotkań wielostronnych – tzn. rodziców, szkoły i przedstawicieli rządowych. Generalnie rodzice powinni posiadać więcej prawa uczniowie powinny wykazywać się większą aktywnością w zwalczaniu rodzącej się w ich otoczeniu przemocy. Konieczne jest organizowanie zajęć specjalistycznych z tematyki przemocy dla nauczycieli.

Po dyskusji panelowej uczestnicy podzielili się na grupy robocze. Jedną z nich prowadziła M. Kończyk w której uczestniczyła również niżej podpisana. W czasie spotkania w grupach roboczych osoby reprezentujące poszczególne kraje przedstawiały dokonania na polu przeciwdziałania przemocy w szkołach w ich krajach z uwzględnieniem poziomu narodowego/krajowego (national level), lokalnego (local level) i szkoły (school level). Przedstawione uwagi, doświadczenia i spostrzeżenia zostały opracowane w formie protokołu. Protokoły z poszczególnych grup roboczych zostały odczytane na spotkaniu wszystkich uczestników. Pierwszy dzień obrad zamykał uroczysty obiad zorganizowany w restauracji hotelowej (z elementami kuchni bułgarskiej).

Drugi dzień obrad rozpoczął krótkim powitaniem M. Romer, który pod koniec wystąpienia zaprosił do wysłuchania programu artystycznego przygotowanego przez dzieci przedszkolne z Sofii. Po tym artystycznym przerywniku kontynuowano obrady. Anne Jenter

(GEW, Niemcy) przedstawiła dokument – „ETUCE Implementation Guide on the European Framework Agreement on Harassment and Violence at Work” („Przewodnik dla struktur europejskich dotyczący porozumienia w zakresie gnębienia i przemocy w pracy”). Podobny problem, ale w odniesieniu do szkół przedstawił w kolejnym wystąpieniu – M. Romer. Tytuł prezentacji brzmiał: „ETUCE Action Plan on Violence in Schools” („Plan działania w odniesieniu do przemocy w szkole”). Po zakończeniu wystąpienia odbyły się krótkie spotkania w grupach roboczych zakończone opracowaniem protokołu, który odczytano na sesji plenarnej. Skład grup roboczych był zbliżony do tego z poprzedniego dnia. W trakcie spotkania zwrócono uwagę m.in. na potrzebę wprowadzania w życie odpowiedzialności pracodawcy za stworzenie dobrych warunków pracy dla nauczycieli.

Uwagi końcowe przedstawił M. Romer, który też dokonał zamknięcia konferencji.

**Teresa Seidler**

PS. Niestety nie otrzymałam jak dotąd kopii wystąpień prelegentów, stąd nie mogłam podać szczegółów z dość szybko przebiegających prezentacji (przedstawionych głównie w Power Point).

\*\*\*

## **Tłumaczenie dokumentów końcowych z konferencji zorganizowanej w Sofii w dniach 9-10.06.2008 r.**

### **“Draft ETUCE Action Plan on Preventing and Tackling Violence in School”**

#### **„Projekt planu działania ETUCE w zakresie zapobiegania i powstrzymywania przemocy w szkole”**

#### **Wstęp**

Szkoły, są środowiskiem pracy dla nauczycieli i innych pracowników i są środowiskiem nauczania młodych osób. Muszą być bezpieczne i muszą dawać poczucie bezpieczeństwa i zapewniać możliwie najlepsze warunki dla przebiegu procesu nauczania i uczenia się.

Generalnie szkoły są usystematyzowanym miejscem, w którym dzieci i młodzież jak również nauczyciele i inni pracownicy czują się bezpieczni. Z danych zebranych w wielu miejscach oraz z danych pokontrolnych ze szkół, przekazanych do publicznej wiadomości wynika, że sytuacje w szkołach są raczej godne pochwały pod względem dokładności i właściwości.

Faktycznie szkoły są pewną atrakcją i miejscem bezpiecznym dla dzieci z rodzin dysfunkcyjnych, żyjących w ubogich warunkach lub w warunkach trudnych spowodowanych ubóstwem. Jednakże przypadki przemocy występują w szkołach i wówczas powodują one trudności w procesie nauczania i mają szkodliwy wpływ na nauczycieli i jakość uczenia dzieci. Przypadki poważnych aktów przemocy są niewielkie ale każdy taki przypadek jest niepokojący zarówno dla osób bezpośrednio zaangażowanych jak i dla tych, którzy są świadkami zajścia.

Z tego powodu na szkołach ciąży obowiązek podejmowania działań w celu przeciwdziałania i zapobiegania przemocy w szkołach i poprawienia atmosfery w taki sposób, aby dzieci mogły się uczyć, a nauczycie-

le żeby mogli realizować swoją pracę w dobrym, zdrowym i bezpiecznym otoczeniu.

Wyniki badań przeprowadzonych w Unii Europejskiej w 2000 r. wskazują, że 4% pracowników było obiektem przemocy w pracy (zarówno na stanowisku pracy jak i poza nim). Dodatkowo 12% pracowników sektora edukacji donosiło, że było przedmiotem zastraszania (rozumianego jako tyranizowanie/mobing).

W 2000 r. 11% pracowników w sektorze zdrowia i edukacji doświadczyło fizycznej przemocy w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed badaniem. Dane sugerują, że przemoc fizyczna ze strony innych osób jest bardziej powszechna: ok. 1,5% wszystkich zatrudnionych w Unii Europejskiej było przedmiotem przemocy ze strony kolegów, a 4,1% donosiło, że było przedmiotem przemocy ze strony osób postronnych.

Przemoc fizyczna i psychiczna wśród uczniów oraz ze strony uczniów w odniesieniu do nauczycieli i innych pracowników szkoły staje się problemem narastającym w szkołach w całej Europie. Nie prowadzi się jednak statystyk porównawczych w Europie i w wielu przypadkach nie są one zestawiane na poziomie narodowym. Sytuacja, o której mowa jest więc do pewnego stopnia kuriozalna.

Niemniej jednak przemoc w szkołach stwarza potrzebę ochrony warunków zdrowotnych i tych, związanych z bezpieczeństwem pracowników zgodnie z tym co jest zawarte w Dyrektywie Unii Europejskiej doty-

czącej zdrowia i bezpieczeństwa pracy (Dyrektywa 89/391/EEC dotycząca zachęty do wprowadzenia środków zmierzających do poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy).

*Rady ETUCE dla krajowych związków zawodowych:*

- kontynuować informowanie i zwiększanie świadomości w odniesieniu do kwestii, szczególnie dotyczącej zaniedbań w działaniach, lobowanie rządów narodowych, lokalnych władz i pracodawców w edukacji, odnośnie potrzeb działania w zakresie powstrzymania przemocy w szkole;
- negocjować specyficzne i wspólne wytyczne z pracodawcami w odniesieniu do edukacji na poziomie narodowym i w jaki sposób wprowadzić Porozumienie Kompetencyjne Europejskich Partnerów Społecznych;
- pracować nad przyjęciem specyficznych porozumień zbiorowych w krajach gdzie narodowy układ zbiorowy na to pozwala;
- promować w negocjacjach porozumień zbiorowych szkolenia na temat zdrowia i bezpieczeństwa dla przedstawicieli i zarządzających w odniesieniu do głównych wątków kwestii dotyczących gnębienia i przemocy;
- dostarczać rady i przewodnictwa na temat skutecznych mierników i narzędzi – dla zarządu szkoły i pracowników szkoły – w jaki sposób powstrzymać i zapobiegać gnębieniu i przemocy w szkole, poprzez danie priorytetu przykładom mierników mających udział w oszacowaniu ryzyka procesu;
- propagować wytyczne wśród regionalnych, lokalnych i jeśli to możliwe szkolnych związków zawodowych;
- promować mierniki wyszkolenia nauczycieli i przełożonych nauczycieli w zakresie sposobów zapobiegania i powstrzymywania przemocy w szkole;
- pracować nad włączeniem problemu gnębienia i przemocy w szkole do procesu kształcenia nauczycieli i w problematykę kontynuacji rozwoju zawodowego;
- promować przyjęcie przewodnika dotyczącego sposobu rozwijania szkolnego planu działania (z włą-

zeniem szkolenia, szacowania ryzyka, mediacji i pomocy ofiarom);

- promować nauczanie przedmiotów dotyczących historii narodowej, które wniosą treści odnoszące się do potrzeby dobrego zachowania w szkole (np. wychowanie obywatelskie, nauka zachowywania się).

Na poziomie lokalnym ETUCE radzi narodowym związkom zawodowym:

- wpływać na umieszczenie odpowiednich funduszy na zapobieganie i powstrzymanie przemocy w szkole;
- wpływać na organizowanie kursów szkoleniowych dla nauczycieli i przełożonych nauczycieli w celu zapobiegania i powstrzymania przemocy w szkole;
- być rzecznikiem rozwijania kursów szkoleniowych dla przełożonych nauczycieli na temat sposobu wprowadzenia oceny ryzyka w szkołach;
- informować podwładnych w odniesieniu do praw w przypadku przemocy w miejscu pracy i lub przeciwko nim, jak również w odniesieniu do dostępnej pomocy od związków zawodowych dla nauczycieli będących ofiarami przemocy.
- na poziomie szkoły ETUCE radzi narodowym związkom zawodowym:
- koncentrować wysiłki na miernikach zachęcających wprowadzenie oceny ryzyka w szkołach;
- położyć nacisk na ważność zaangażowania zarządu szkoły w proces powstrzymania gnębienia i przemocy w szkole w odniesieniu do nauczycieli, zawsze w konsultacji ze wspólnotą szkolną;
- promować zapobieganie przemocy, w tym plan mediacji;
- monitorować wprowadzenie szkolnego planu działania;
- rozwijać politykę autonomii w szkole w celu umożliwienia znalezienia najlepszego sposobu promocji dobrych stosunków w szkole włączając w to ustanowienie porozumienia wśród całej wspólnoty szkolnej (rodzice, uczniowie, nauczyciele, inni pracownicy itp.).

\*\*\*

## **„Autonomous Framework on Harassment and Violence at Work”**

### **A draft ETUCE implementation guide for teacher trade unions.**

**(„Autonomiczny szkic porozumienia dotyczący gnębienia i przemocy w pracy”)**

#### **Roboczy wprowadzający przewodnik ETUCE dla nauczycielskich związków zawodowych**

1. Wstęp
2. Cel
3. Opis
4. Zapobieganie, identyfikacja i zarządzanie problemami związanymi z gnębieniem i przemocą
5. Wprowadzanie i postępowanie

## 6. Anneks 1: propozycje ETUCE dotyczące taksonomii przemocy i gnębienia w pracy

### Wprowadzenie

Negocjacje na temat gnębienia i przemocy w pracy w gronie Europejskich partnerów społecznych rozpoczęły się w lutym 2006 r., a skończyły się w grudniu 2006 r. wypełniając 9-miesięczny okres zgodnie z traktatem EC (Art. 138 §4) dla partnerów społecznych na poziomie EU. Projekt porozumienia dotyczącego gnębienia i przemocy w pracy został następnie parafowany przez ETUCE BusinessEurope/UEAPME i CEEP 26 kwietnia 2007 r. Ten projekt porozumienia ma być następnie wprowadzony przez wszystkie organizacje sygnatariuszy Europejskich partnerów społecznych w ciągu 3 lat od podpisania (tzn. przed kwietniem 2010 r.).

Ten przewodnik wprowadzający dostarcza przeglądu Projektu Porozumienia skupiając się na głównych zagadnieniach dotyczących trosk nauczycieli z którymi spotykają się w miejscu pracy. W większości inspirowany jest przewodnikiem interpretacyjnym przygotowanym przez ETUCE i obejmuje niektóre przykłady dobrej praktyki zebrane w raporcie ETUCE na temat przemocy w szkołach, w czasie pierwszego etapu wprowadzania projektu ETUCE – „Zapobieganie i powstrzymanie przemocy w szkołach”.

ETUCE wierzy, że generalnie szkoły są uporządkowanym miejscem, w którym dzieci i młodzież jak również nauczyciele i inni pracownicy edukacji czują się bezpieczni. Tam gdzie zebrano dane statystyczne lub tam gdzie wyniki inspekcji szkolnej udostępniono do wiadomości publicznej często działania są godne pochwały, jeśli chodzi o precyzję. Faktem jest, że czasami podnosi się aspekt atrakcji. Dotyczy to dzieci z rodzin dysfunkcyjnych, żyjących w ubogich warunkach lub w otoczeniu innych trudności związanych z ubóstwem rodziny. W takich przypadkach szkoły wydają się być bezpiecznym miejscem dla młodych osób. Jednakże kiedy przypadki przemocy występują w szkołach, hamują one proces nauczania i mają szkodliwy wpływ na środowisko pracy nauczycieli i jakość kształcenia uczniów. Dopóki wypadki najbardziej poważnej przemocy są rzadkie, każdy przypadek może być powodem zmartwienia, zarówno dla bezpośrednio zaangażowanych jak i dla świadków wydarzenia, a więc pracowników lub uczniów. W tym znaczeniu przewodnik ma być użytecznym w pomocy członkom organizacji skupionych w ETUCE we wprowadzaniu Projektu porozumienia dotyczącego gnębienia i przemocy w pracy. Może pomóc w rozwijaniu konkretnych instrumentów w zakresie zapobiegania i powstrzymywania przemocy w szkołach.

Przez kilka lat ETUCE pracowało nad ustanowieniem Europejskiego Sektorowego Komitetu Dialogu Społecznego w Edukacji. W okresie 2004-2006 ETUCE

wzmogła swoją aktywność i uczyniła wiele dla ustabilizowania tego Komitetu. Wprowadzenie Projektu Porozumienia, dotyczącego gnębienia i przemocy w pracy w sektorze edukacji na poziomie Europejskim byłoby łatwiejszym przedsięwzięciem, gdyby Komitet Europejskiego Sektorowego Dialogu Społecznego w Edukacji był już ustanowiony. Mimo to dzięki projektowi „Przeciwdziałanie i powstrzymanie przemocy w szkołach” ETUCE robi krok w kierunku zwiększenia świadomości w odniesieniu do projektu Porozumienia dotyczącego gnębienia i przemocy, usprawniając biegłość naszych organizacji członkowskich w tej kwestii i wspiera organizacje we wprowadzaniu tego porozumienia.

### 1. Wstęp

Obustronne respektowanie godności osoby na wszystkich poziomach w obrębie miejsca pracy jest jednym z kluczowych warunków powodzenia organizacji. Dlatego też gnębienie i przemoc nie są do zaakceptowania. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUCE (połączony komitet EUROCADRES/CEC) potępiają je we wszystkich postaciach. Uważają, że wspólną troską pracodawców i pracowników jest, żeby uporać się z tą kwestią, która może mieć poważne społeczne i ekonomiczne konsekwencje.

Prawo Unii Europejskiej i prawa narodowe określają obowiązki pracodawców w zakresie ochrony pracowników przed gnębieniem i przemocą w miejscu pracy. Różne formy gnębienia i przemocy mogą występować w miejscu pracy. Mogą być:

- fizyczne, psychiczne i/lub seksualne,
- jednorazowym przypadkiem lub systematycznym działaniem,
- pomiędzy kolegami, przełożonymi i podwładnymi, pomiędzy klientami, sprzedawcami, pacjentami, uczniami itd.,
- przypadkami o małym zakresie lekceważenia lub poważnym działaniem, w tym agresją o charakterze kryminalnym, która wymaga interwencji władz publicznych.

Europejscy partnerzy społeczni rozpoznali, że gnębienie i przemoc mogą potencjalnie występować w każdym miejscu pracy, u każdego pracodawcy, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, pola działania, formy zatrudnienia i zależności.

Jednakże niektóre grupy i sektory mogą być narażone na większe ryzyko. W praktyce nie wszystkie miejsca pracy i nie wszyscy pracownicy są na takie oddziaływanie narażeni.

To porozumienie zajmuje się takimi formami gnębienia i przemocy, które mieszczą się w kompetencjach partnerów społecznych i korespondują z opisem przedstawionym poniżej w rozdziale 3.

### 2. Cel

Celem przedstawionego porozumienia jest:

- zwiększenie świadomości i zrozumienia u pracodawców, pracowników i ich reprezentantów w odniesieniu do gnębienia i przemocy;

- dostarczenie pracodawcom, pracownikom i ich przedstawicielom na wszystkich szczeblach projektu zorientowanego na identyfikację, zapobieganie i zarządzanie problemami związanymi z gnębieniem i przemocą w pracy.

### 3. Tekst porozumienia

Gnębienie i przemoc są spowodowane niewłaściwym zachowaniem jednego lub więcej osobników i mogą mieć różne formy. Niektóre z nich mogą być rozpoznane łatwiej niż inne. Środowisko pracy może narażać osoby na oddziaływanie gnębienia i przemocy.

Gnębienie występuje kiedy jeden lub więcej pracowników lub osób zarządzających jest w sposób powtarzający się celowo molestowany, zagrożony i/lub poniżany w okolicznościach związanych z pracą.

Przemoc występuje, kiedy jeden lub więcej pracowników lub zarządzających jest atakowanych w okolicznościach związanych z pracą.

Gnębienie i przemoc mogą być realizowane przez jedną lub więcej osób zarządzających lub pracowników z zamiarem lub wynikiem przemocy w odniesieniu do godności osób zarządzających lub pracowników oddziałując także na ich zdrowie i/lub poprzez tworzenie wrogiego środowiska pracy.

Zwiększenie świadomości i właściwe szkolenie zarządu i pracowników może obniżyć prawdopodobieństwo występowania gnębienia i przemocy w pracy.

Przedsięwzięcie wymaga jasnych ustaleń podkreślających, że gnębienie i przemoc nie mogą być tolerowane. To ustalenie musi zawierać procedury, które muszą występować gdy zaistnieje przypadek. Postępowanie może obejmować nieformalny etap w którym zaufana osoba czy pracownicy są w stanie służyć radą i asystować. Wstępne procedury mogą być odpowiednie przy zajmowaniu się gnębieniem i przemocą.

Odpowiednia procedura może być podłączona ale nie ograniczona do tego, co następuje:

- jest w interesie każdej ze stron działać z niezbędną dyskrecją w celu ochrony godności i prywatności wszystkich,
- żadne informacje nie powinny być ujawnione stronom nie zaangażowanym w sprawie,
- skargi powinny być zbadane i załatwione bez przesadnego opóźnienia,
- wszystkie zaangażowane strony powinny być bezstronnie wysłuchane i dobrze traktowane,
- skargi powinny być podparte szczegółową informacją,
- fałszywe oskarżenie nie powinno być tolerowane i może wywołać działanie dyscyplinujące,
- doradca z zewnątrz może być pomocny.

Jeżeli ustalono, że gnębienie i przemoc miały miejsce, powinny być uruchomione właściwe procedury w odniesieniu do sprawcy. Może to obejmować działania dyscyplinujące aż do zwolnienia.

Ofiara otrzyma wsparcie i jeśli jest to konieczne pomoc w ponownej integracji.

Pracodawcy w konsultacji z pracownikami ustalą, przejrzą i będą monitorować te procedury dla zapewnienia, że są one efektywne zarówno w działaniach prewencyjnych, jak i w działaniach gdy kwestia pojawi się.

### 5. Wprowadzanie i postępowanie

W nawiązaniu do artykułu 139 Umowy ten autonomiczny Europejski projekt porozumienia zobowiązuje członków BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUCE (i połączony komitet EUROCADRES/CEC) do wprowadzenia go zgodnie z procedurami i praktykami specyficznymi dla zarządzania i pracy w krajach członkowskich Europejskiej Przestrzeni Ekonomicznej.

Strony – sygnatariusze także zapraszają organizacje członkowskie w krajach kandydujących do wprowadzenia tego porozumienia.

Wprowadzenie tego porozumienia będzie przeprowadzone w okresie 3-ech lat od daty podpisania porozumienia.

Organizacje członkowskie będą informować o wprowadzeniu tego porozumienia Komitet Dialogu Społecznego. W ciągu pierwszych 3-ech lat od daty podpisania tego porozumienia Komitet Dialogu Społecznego przygotuje i zaadoptuje coroczny stół dla podsumowania trwającego wprowadzania porozumienia.

Pełny raport dotyczący działań związanych z wprowadzeniem będzie przygotowany przez Komitet Dialogu Społecznego i zaadoptowany przez Europejskich partnerów społecznych w ciągu 4-ech lat.

Strony sygnatariusze powinny ocenić i dokonać przeglądu porozumienia w ciągu dowolnego czasu w okresie 5 lat od daty podpisania, jeśli takie będzie życzenie którejs z nich.

W przypadku pytań w odniesieniu do treści tego porozumienia zaangażowane organizacje członkowskie mogą wspólnie lub oddzielnie odwołać się do stron sygnatariuszy, które wspólnie lub oddzielnie odpowiedzą.

Kiedy porozumienie będzie wprowadzone, członkowie stron podpisujących będą unikały zbędnych obciążeń SMEs.

Wprowadzenie tego porozumienia nie jest wiążącym postanowieniem do obniżenia ogólnego poziomu ochrony zapewnianej pracownikom na obszarze, którego dotyczy porozumienie.

Porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zakończenia na właściwym poziomie, włączając w to poziom europejski, porozumień, w sposób,



który będzie podejmował specyficzne potrzeby tych partnerów, których dotyczy.

6. Aneks 1: Propozycja taksonomii przygotowana przez ETUCE dotycząca przemocy i gnębienia w pracy.

Poziom 1 = ogólne określenia „Przemoc w pracy”

Poziom 2 = 3 różne postaci

Poziom 3 = wyrażenie każdej z nich

Poziom 4 = przykłady różnych przejawów przemocy w pracy

Ad Poziom 1: Przemoc

Ad poziom 2: Fizyczne, psychiczne, seksualne

Ad Poziom 3: Napaść, gnębienie, mobbing, znęcanie się, zastraszanie, dyskryminacja, agresja fizyczna

Ad Poziom 4: Blokowanie, presja, upokorzenie, podkopywanie autorytetu, izolacja, molestowanie dyrektorskie, degradacja służbowa, niszczenie, obrażanie, dyskryminacja rasowa, ze względu na płeć, ze względu na religię, ze względu na wiek i przekonania polityczne, agresja fizyczna w postaci ekshibicjonizmu, zdejmowania rzeczy i gwałtu, gnębienie słowne, wizualne i w odniesieniu do kariery zawodowej.

Tłumaczyła - Teresa Seidler

\*\*\*

## ARTYKUŁ – przedruk

*Poniżej cytujemy fragmenty bardzo ciekawego artykułu na temat skutków finansowych jakie grożą Polsce już w roku 2030 w wyniku starzenia się społeczeństwa i postępującego niżu demograficznego. Zachęcamy do przeczytania całego artykułu [Nasz Dziennik, 17 lipca 2008, Nr 166 (3183)].*

*Hasłem manifestacji Solidarności organizowanej 29 sierpnia br. w Warszawie jest „Godna praca – godna emerytura”. W świetle prognoz przedstawionych w powyższym artykule jest to hasło niezwykle trafnie wybrane.*

(RED.)

### Finanse w pułapce demografii

(przedruk z „Naszego dziennika” - fragmenty)

**Z dr Cezarym Mechem, finansistą, doradcą prezesa Narodowego Banku Polskiego Sławomira Skrzypka, rozmawia Małgorzata Goss**

**Wrócił Pan właśnie z Londynu z konferencji dotyczącej perspektyw gospodarczych Indii. Ten kraj, postrzegany niegdyś jako jeden z najbardziej przeludnionych, dzisiaj staje się gospodarczym tygrysem...**

Indie twierdzą, że mają „premię demograficzną”. O ile Chińczycy stosują od lat politykę jednego dziecka - nawet „Financial Times” pisze, że zanim się wzbogacą, już będą mieli na tym tle problemy finansowe związane ze starzeniem się społeczeństwa - o tyle Indie, które posiadają podobny potencjał ludnościowy, 1 mld 150 mln obywateli, są krajem młodym. Często podkreśla się, że 65 proc. tamtejszego społeczeństwa ma poniżej 35 lat i że w Indiach mieszka aż 20 proc. światowej młodzieży. Dlaczego jest to tak ważne z punktu widzenia perspektyw rozwoju? Otóż różne badania pokazują, że w gospodarce opartej na wiedzy - knowledge base economics - występuje bardzo silny związek pomiędzy wiekiem społeczeństwa a innowacyjnością gospodarki.

Bank Światowy w opracowaniu dotyczącym Japonii pt. „Japan, moving toward a more advanced knowledge economy” bardzo silnie podkreśla kwestię

wieku społeczeństwa i liczebności młodego pokolenia, które niesie wielki potencjał innowacyjności.

**Wiązanie przelomu technologicznego z młodymi nie jest trendem nowym...**

Pojęcie „gospodarki opartej o wiedzę” pojawiło się pod koniec XX wieku. Odpowiada na pytanie o czynniki wzrostu gospodarczego. Otóż gospodarka może się rozwijać przez kopiowanie, czyli powielanie znanych wzorców przy zastosowaniu rozwiązań o coraz większej efektywności, czyli połączenie tej samej ilości pracowników z coraz bardziej efektywnymi rozwiązaniami technicznymi. Gdy jest to proces udany, to powoduje przyspieszenie rozwoju gospodarczego. Ale w chwili, gdy gospodarka osiągnie już wysoki pułap, kluczowe staje się, aby samemu generować nowe usprawniające technologie. Na tym właśnie polega innowacyjność. Społeczeństwa krajów wysoko rozwiniętych wykazują innowacyjność, która pozwala rozwijać się tej części świata w tempie 2-3 proc. PKB rocznie na obywatela. Charakterystyczny dla tych krajów jest wysoki udział nakładów na badania i rozwój. Na tym tle widać, jak źle wygląda sytuacja w Polsce. Poziom nakładów na badania i rozwój jest u nas kilkakrotnie niższy niż w krajach wysoko rozwiniętych i wynosi niewiele ponad 0,5 proc. PKB, podczas gdy w krajach unijnej piętnastki - 2 proc., a w Finlandii - 3 procent. Tak naprawdę to jesteśmy krajem, który jedy-

nie kopiuje różne rozwiązania. Sytuacja nawet się pogorszyła w porównaniu z okresem sprzed przełomu 1989 roku, ponieważ liczba osób zatrudnionych w sektorze prywatnym w działach "badania i rozwój" jest dzisiaj około czterokrotnie niższa niż przed zmianami systemowymi. Gdyby cały świat miał poziom rozwoju i innowacyjności Polski, to by się w ogóle nie rozwijał. Ostatnio prezentowane osiągnięcia prof. Jana Lubińskiego są niestety chlubnym wyjątkiem. Jeśli na to nałożymy kwestię starzenia się społeczeństwa - sytuacja w Polsce wygląda bardzo nieciekawie.

#### **Japonia też ma problem ze starzeniem się społeczeństwa...**

Bank Światowy wskazuje w swoim opracowaniu, że gospodarka Japonii stawia na młodych ludzi mających potencjał innowacyjności, ale jednocześnie w społeczeństwie japońskim liczba osób w wieku produkcyjnym systematycznie maleje. To jest wprawdzie problem przyszłości, ale - jak widać - już się tym zajmują, dostrzegane są przyszłe ograniczenia dla rozwoju opartego na wiedzy. Z jednej strony jest to kwestia polityki gospodarczej, z drugiej - struktury demograficznej. W tym ujęciu my w Polsce nie mamy ani gospodarki opartej o wiedzę, ani korzystnej struktury demograficznej. Nasza dotychczasowa polityka gospodarcza polegała na sprzedaży polskich przedsiębiorstw inwestorom strategicznym, którzy po prywatyzacji zlikwidowali ośrodki badawcze w tych zakładach, ponieważ posiadali już takie ośrodki w centralach za granicą. I teraz widać tego skutki.

#### **Zdolni młodzi ludzie, którzy chcą rozwijać się naukowo, jadą do Stanów Zjednoczonych, Szwecji, Niemiec. Czytamy o ich sukcesach w prasie...**

A z drugiej strony powstała sytuacja, że nawet gdyby państwo finansowało znaczne koszty badań naukowych, to tak naprawdę byłyby to wydatki na rzecz instytucji, które nie wykorzystywałyby ich w produkcji. Ilość patentów osiągnięta przy pomocy olbrzymich nakładów byłaby wkładem w rozwój światowej, a nie polskiej gospodarki. Jeśli nie posiada się własnych instytucji gospodarczych, to wydatki na badania mogą okazać się całkiem nieefektywne. Na tym tle tocząca się dyskusja, czy realokować środki Unii Europejskiej z części „Rolnictwo” na część „Nakłady na badania i rozwój” brzmi bardzo pięknie, tylko że takie przesunięcie pieniędzy wzmocni potężne ośrodki naukowe, które funkcjonują na Zachodzie, a osłabi naszą wieś. Cel jest słuszny, ale odbędzie się to naszym kosztem.

#### **(...) Ktoś będzie musiał to sfinansować, gdy pokolenie powojennego wyżu przejdzie na emeryturę. Kto?**

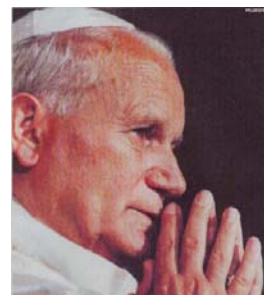
W przypadku Polski sytuacja pod względem finansowym wygląda wprost tragicznie. Jeśli obecnie w wieku poprodukcyjnym jest 16 proc. społeczeństwa, to w 2030 r. - będzie 30 proc., prawie dwukrotnie więcej. Co to w praktyce oznacza? Gdybyśmy przenieśli tę strukturę demograficzną na dzień dzisiejszy, to oznaczałoby, że musielibyśmy dzisiaj przeznaczać o 80 mld zł więcej z państwowej kasy na emerytury i o 40 mld zł na służbę zdrowia, razem - 120 mld, co daje dziurę budżetową o rozmiarach 10 proc. PKB. Albo musielibyśmy wszystkie świadczenia o połowę obciąć.



**UCHWAŁA KOMISJI KRAJOWEJ** 20 lutego 2008 r. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” ogłosiła, że rok 2008 będzie w Związku „Solidarność” Rokiem Ojca Świętego Jana Pawła II. „Solidarność” chce w ten sposób uczcić 30 rocznicę wyboru Kardynała Karola Wojtyły na papieża (16.X.1978 r.). Komisja Krajowa stwierdziła w Uchwale, iż pragnie „aby ten czas był dla nas czasem ponownego rozważenia słów, które Jan Paweł II do nas wielokrotnie kierował”. W ramach obchodów Roku Ojca Świętego 16 października odbędzie się pielgrzymka związkowców do Watykanu. („Tygodnik Solidarność” nr 9 z 29.02.2008 r.).



## Jan Paweł II (1920-2005)



### *Nadzwyczajny pracowity pontyfikat*

Jan Paweł II był trzecim najdłużej panującym Papieżem w historii. Wprowadził Kościół w III Tysiąclecie. Papież Przełomu. Gigantycznie pracowity pontyfikat: 104 pielgrzymki do ludzi z całego świata, w tym 8 do Polski; przemierzył 1 mln 247 tys. 213 km, odwiedził 129 krajów. Podczas 1160 audiencji generalnych w Watykanie spotkał się z 17 milionami ludzi. Był poliglotą, podczas pielgrzymek głosił homilię do ludzi w ich językach. Napisał 85000 stron tekstów homilii, encyklik, adhortacji, listów. Ogłosił 14 encyklik. W czasie pontyfikatu ukazało się 5 ksiązek Jana Pawła II. Ogłosił 500 nowych świętych, 1300 błogosławionych. Mianował 231 kardynałów, konsekrował 231 biskupów, ochrzcił 1501 dzieci i dorosłych, więcej niż wszyscy razem Jego poprzednicy w ciągu ostatnich 400 lat. Zainicjował opracowanie nowego Katechizmu Kościoła Katolickiego. Organizował międzynarodowe seminaria w Castel Gandolfo: fizyków w 1980 r., humanistów w 1983 r. Rozwinął dialog ekumeniczny z religiami chrześcijańskimi, zainicjował spotkanie światowych przywódców religijnych podczas Światowego Dnia Modlitwy o Pokój w Asyżu. W 1985 r. rozpoczął coroczne spotkania z młodzieżą z całego świata. Przeprósł za cierpienia Żydów, jakich doznali od katolików. Przeprósł za historyczne błędy Kościoła. Dokonał rehabilitacji Galileusza po 11 latach pracy specjalnej Komisji. Spotykał się z politykami w Watykanie, w krajach pielgrzymowania i na forum międzynarodowym; przemawiał na forum: ONZ w 1978 r. i 1995 r., UNESCO w 1980 r., Parlamentu Europejskiego w Strasburgu w 1988 r. Rozmawiał z 1590 przywódcami państw. Poruszał najbardziej bolesne problemy społeczne w krajach pielgrzymowania. Zajmował stanowisko w konfliktach zbrojnych, wysyłając listy apostołskie do polityków, bądź podejmując się roli mediatora.

**Dzień po dniu, przez 26 lat pontyfikatu, składał nam swoje niezwykle świadectwo wiary, od 1994 roku pieczętowane dodatkowo narastającym cierpieniem.**

*Poniżej przypominamy kilka myśli Jana Pawła II*

### **Z „Przesłania na III Tysiąclecie”**

(...) „Religia jest wrogiem podziałów i dyskryminacji, nienawiści i rywalizacji, przemocy i konfliktów. Religia i pokój idą w parze.” (...)

(...) „Słuchanie (i wysłuchiwanie) drugiego jest znakiem pokoju. Już w tym tkwi odpowiedź na niepokojące pytania, które nas dręczą. Już samo to służy rozpędzeniu chmur podejrzliwości i niezrozumienia.” (...)

(...) „Nie lękajcie się tego, coście sami stworzyli, nie lękajcie się świata tych wszystkich ludzkich wytworów, które coraz bardziej stają się dla człowieka zagrożeniem. Nie lękajcie się wreszcie siebie samych.” (...)

(...) „Po upadku jednego muru, tego widzialnego, jeszcze bardziej odsłonił się inny mur, niewidzialny, który nadal dzieli nasz kontynent – mur, który przebiega przez ludzkie serca. Jest on zbudowany z lęku i agresji, z braku zrozumienia dla ludzi o innym pochodzeniu i innym kolorze skóry, innych przekonaniach religijnych. Jest on zbudowany z egoizmu politycznego i gospodarczego oraz osłabienia wrażliwości na wartości życia ludzkiego i godność każdego człowieka.”

(...) „...konieczne jest, aby w międzynarodowej gospodarce zapanowała etyka solidarności.” (...)

### **Z encykliki „Fides et ratio” i „Gaudium et spes,36”**

(...) „Wiara i rozum są jak dwa skrzydła, na których duch ludzki unosi się ku kontemplacji prawdy. Sam Bóg zaszczytał w ludzkim sercu pragnienie poznania prawdy, którego ostatecznym celem jest poznanie Jego samego, aby człowiek – poznając Go i miłując – mógł dotrzeć do pełnej prawdy o sobie.” (...)

(...) „Dogłębne poznanie świata i dziejowych wydarzeń nie jest zatem możliwe, jeśli człowiek nie wyznaje zarazem wiary w Boga, który w nich działa. W życiu każdego człowieka przychodzi chwila, kiedy – bez względu na to, czy się

do tego przyznaje czy też nie – odczuwa on potrzebę zakorzenienia swojej egzystencji w prawdzie uznanej za ostateczną, która dałaby mu pewność nie podlegającą już żadnym wątpliwościom. Jeżeli człowiek mimo swej inteligencji nie potrafi rozpoznać Boga jako Stwórcę wszystkiego, to przyczyną jest nie tyle brak właściwych środków, co raczej przeszkody wzniesione przez jego wolną wolę i grzech.” (...)

(...) „badanie metodyczne we wszystkich badaniach naukowych, jeżeli tylko prowadzi się je (...) z poszanowaniem norm moralnych, naprawdę nigdy nie będzie się sprzeciwiać wierze, sprawy bowiem świeckie i sprawy wiary wywodzą swój początek od samego Boga.”

***W 28 rocznicę powstania NSZZ „Solidarność” zwracamy uwagę na słowa  
Jana Pawła II wykładające pełny sens pojęcia solidarności (z homilii Gdynia 1987 r.)***

(...) „Solidarność musi iść przed walką. Wówczas ludzkość może przetrwać. I może przetrwać i rozwijać się każdy naród w wielkiej ludzkiej rodzinie. Bo co to znaczy Solidarność? Solidarność to znaczy sposób bytowania wielości ludzkiej, na przykład narodu, w jedności, w uszanowaniu wszystkich różnic, wszystkich odmienności, jakie pomiędzy ludźmi zachodzą, a więc jedność w wielości, a więc pluralizm, to wszystko mieści się w pojęciu solidarności. Sposób bytowania ludzkiej wielości mniejszej lub większej, całej ludzkości, poszczególnego narodu, bytowania w jedności godnej człowieka.” (...)

(...) „Powiedziałem: Solidarność musi iść przed walką. Dopowiem: Solidarność również wyzwala walkę. Ale nie jest to nigdy walka [przeciw drugiemu. Walka, która traktuje człowieka jako wroga i nieprzyjaciela – i dąży do jego zniszczenia. Jest to walka o człowieka, o jego prawa, o jego prawdziwy postęp i walka o dojrzały kształt życia ludzkiego. Wtedy bowiem to życie ludzkie na ziemi staje się „bardziej ludzkie”, kiedy rządzi się prawdą, wolnością, sprawiedliwością i miłością.” (...)

***Słowa Jana Pawła II eksponujące sens pracy ludzkiej (z homilii Gdańsk 1987 r.)***

(...) „Praca nie może być traktowana – między i nigdzie – jako towar, bo człowiek nie może dla człowieka być towarem, ale musi być podmiotem. W pracę wchodzi on poprzez całe swoje człowieczeństwo i całą swą podmiotowość. Praca otwiera w życiu społecznym cały wymiar podmiotowości człowieka, a także podmiotowości społeczeństwa, złożonego z ludzi pracujących. Trzeba zatem widzieć wszystko prawo człowieka w związku z jego pracą i wszystkim czynić zadość.” (...)

(...) „Za pracę ludzką trzeba zapłacić i równocześnie: na pracę człowieka nie sposób odpowiedzieć samą zapłatą. Przecież – jako osoba – jest on nie tylko „wykonawcą”, lecz jest współtwórcą dzieła, które powstaje na warsztacie pracy. Ma zatem prawo do pracowniczej samorządności – czego wyrazem są między innymi związki zawodowe: „niezależne i samorządne”, (...) (...) „Umowy gdańskie” pozostaną w dziejach Polski wyrazem tej właśnie narastającej świadomości ludzi pracy odnośnie do całego ładu społeczno-moralnego na polskiej ziemi.” (...)

*Wybrała i przygotowała do druku Anna Gołębiewska*

**SPROSTOWANIE**

Autorem nekrologu kol. Krzysztofa Kurka w „Wiadomościach KSN” nr 5-6(146-147) jest Andrzej Kossuth, a nie jak mylnie podano W. Pillich. Serdecznie przepraszamy autora.

Redakcja

***„Wiadomości KSN” Biuletyn Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”***

***Redaguje zespół: Maria Wesołowska, Janusz Sobieszczański, Krzysztof Schmidt-Szałowski,***

***Redaktor naczelny: Anna Gołębiewska,***

***opracowanie językowe: Jerzy Jackl, opracowanie techniczne: Elżbieta Smorczevska.***

***Adres redakcji: Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność”, ul. Waryńskiego 12, A 221, 00-631 WARSZAWA***

***Nr konta: Sekretariat Nauki i Oświaty, Gdańsk; KSN NSZZ „Solidarność”***

***92 1020 1068 0000 1102 0000 2733***

***tel/fax (0-22) 825 73 63, tel.(0-22) 234 98 78, kom. 0 603 123 438***

***e-mail: [KSN@interia.pl](mailto:KSN@interia.pl) ; <http://www.solidarnosc.org.pl/~kns>***