



CZYTELNIA  
REGIONALNA

# BIULETYN

496

Solidarność

NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" ZIEMIA RADOMSKA

11.11.2000 r.



## Z REGIONU

### Informacje

- Uwaga ! Sekretarz ZR prosi Komisje Zakładowe o jak najszybsze wypełnienie i złożenie w ZR "Ankiet informacyjnych Komisji Krajowej".

## "Łucznika" czekanie na wyrok

– 13 listopada 2000 r.

W chwili, gdy do czytelników trafia ten numer "Biuletynu" ważą się ostatecznie losy Zakładów Metalowych "Łucznik" S.A. w Radomiu. Dziś ma zapadć wyrok ws. upadłości tego zakładu - tak postanowił ponad tydzień temu Rejonowy Sąd Gospodarczy w Radomiu.

Dziś sędzia Paweł Lechowicz ogłosi wyrok ws. "Łucznika".

Zakłady Metalowe "Łucznik" S.A. są ostatnim wielkim przedsiębiorstwem w regionie radomskim. Powstały w 1925 r. i wytwarzały głównie broń strzelecką. W latach PRL-u Łucznik był znanym producentem maszyn do szycia oraz maszyn do pisania i zatrudniał ponad 10 tysięcy pracowników. Byli oni współinicjatorami i czynnymi uczestnikami protestu robotniczego w czerwcu 1976 r. W latach 1999 i 2000 organizowali często demonstracje i pikety i pod siedzibami rządowymi domagając się restrukturyzacji przemysłu zbrojeniowego, ratowania zakładu i istniejących w nim miejsc pracy.

Wniosek o ogłoszenie upadłości Łucznika złożył Zygmunt Osóbka, prezes zarządu spółki. Spółka ma już trzyletnie zaległości płatnicze, a dług wynosi 168 mln zł i przewyższa majątek o ponad 28 mln zł. Należ-

ności wobec ZUS i urzędu skarbowego wynoszą ponad 120 mln zł. Zakład ma również kilkumiesięczne opóźnienia w wypłacie pensji swoim pracownikom.

Zdaniem prezesa Osóbki jedyną szansą na zachowanie części miejsc pracy jest przejęcie produkcji specjalnej przez powstającą w Radomiu Fabrykę Broni. Mogłoby w niej znaleźć pracę ok. 650 osób. Dodatkowe 200 może być zatrudnionych w nowej spółce narzędziowej. Przeciwno upadłości wypowiedzieli się wczoraj przedstawiciele związków zawodowych i prosili sąd o jej odroczenie. — Wejście syndyka i wypłata zaległych pensji w niewielkim stopniu poprawią sytuację życiową pracowników, gdyż likwidacja zakładu sprawi, że po kilku miesiącach ludzie ci będą pozbawieni środków do życia. Chcemy restrukturyzacji przemysłu zbrojeniowego przez rząd i zachowania miejsc pracy — powiedział nam Zbigniew Cebula, przewodniczący MK NSZZ "Solidarność" w ZM "Łucznik". - Upadłość może doprowadzić do likwidacji kilku innych spółek, w których Łucznik ma większościowe udziały. Zatrudniają one ok. 1000 osób.

W trakcie rozprawy, która odbyła się 31 października sąd zdecydował, że orzeczenie w sprawie upadłości zostanie ogłoszone 13 listopada.

## Komunikat Regionalnej Komisji Rewizyjnej

Mając na uwadze ustalenie prawidłowości spływu składek członkowskich, RKR zwraca się do wszystkich Komisji Zakładowych o natychmiastowe przekazanie kserokopii wpłat gotówkowych do kasy Zarządu Regionu za rok 1998/1999 do września 2000 r w terminie do 15 listopada na adres Regionalna Komisja Rewizyjna Radom ul. Traugutta 52. Nie dotyczy to Komisji Zakładowych, które wpłacają składki przelewem.



Jan Skowroński, Komisja Interwencji ZR

## ABC ZWIĄZKOWCA (1)

### Jak założyć związek zawodowy w zakładzie pracy?

Z takim pytaniem zwraca się do nas coraz więcej osób zainteresowanych tym tematem. Jak wynika z ich relacji, pracodawcy często postępują nieuczciwie wobec pracowników, zatrudniając ich kolejno kilkakrotnie na czas określony, nie płacąc dodatków za nadgodziny, wydłużając czas pracy, nie wspominając już o zaniedbaniach w sferze funduszu socjalnego. Na bolączki pracownicze jest prosty sposób – jeśli chcecie mieć coś do powiedzenia w waszym zakładzie pracy, musicie założyć w nim organizację związkową.

Wymienione na początku tego tekstu "faule" ze strony pracodawców to nie wszystko. W Radomskim i Radomiu, gdzie panuje duże bezrobocie, przedsiębiorcy bardzo często wykorzystują tę sytuację oferując osobom zatrudnianym pensje w granicach lub nawet poniżej płacy minimalnej. Problem naruszania praw pracowniczych jest tym powszechniejszy, im większe jest na danym terenie bezrobocie, bo ludzie przyciśnięci biedą łatwiej godzą się na bezprawie.

Z tego wszystkiego wypływa jeden wniosek – aby pracownicy mieli coś do powiedzenia na terenie swojego zakładu, muszą koniecznie założyć tam organizację związkową. Można to zrobić na zasadach określonych w "Ustawie o związkach zawodowych" z 23.05.1991 r. (Dz. U. Nr 55/1991 poz. 234). Artykuł 12 (ust. 1-2) daje dokładne wskazówki jak należy to zrobić. Znacznie prościej i szybciej jest jednak założyć organizację związkową w zakładzie w oparciu o już istniejący i zarejestrowany związek zawodowy - NSZZ "Solidarność".

Procedura jest prosta. Na kartce papieru zatytułowanej "Komitet Założycielski Związku Zawodowego NSZZ "Solidarność" należy podać nazwę zakładu,

adres, wypisać nazwiska 10 osób chętnych do założenia organizacji związkowej wraz z podpisami, podkreślić nazwisko przewodniczącego. Na odwrocie kartki należy podać imię i nazwisko prezesa/dyrektora zakładu. Potem kartkę trzeba przesłać listem poleconym na adres: Zarząd Regionu NSZZ "Solidarność" Ziemia Radomska, ul. Traugutta 52, 26-600 Radom, lub dostarczyć osobiście pod ww. adres.

Po dostarczeniu listy otrzymacie państwo w sekretariacie ZR statut Związku, ordynację wyborczą oraz deklaracje związkowe. Na pierwszym po tej dacie posiedzeniu Prezydium ZR podejmie wtedy decyzję o wpisaniu do rejestru związkowego Tymczasowej Komisji Zakładowej, której członkami staną się automatycznie osoby umieszczone na liście. Nabędą one praw przysługujących członkom zarządu zakładowej organizacji związkowej. ZR powiadomi pracodawcę oraz osobę wskazaną na liście o zarejestrowaniu zakładowej organizacji związkowej.

Do podstawowych obowiązków TKZ należy pozyskanie dalszych członków związku i zorganizowanie zebrania wyborczego w ciągu trzech miesięcy. Członkowie zarządu TKZ podlegają ochronie zgodnie z art. 32 ust. "Ustawy o związkach zawodowych". Niemniej przy tworzeniu listy należy brać pod uwagę czy osoby umieszczone na niej są zatrudnione na czas określony czy nieokreślony, gdyż pracownicy zatrudnieni na czas określony są objęci ww. ochroną tylko do końca okresu zatrudnienia. Po wygaśnięciu umowy na czas określony pracodawca nie ma obowiązku ponownego ich zatrudnienia. Dlatego najlepiej aby umieszczona na liście osoba była zatrudniona na czas nieokreślony.

Statut Związku umożliwia tworzenie organizacji związkowych także w małych zakładach pracy, zatrudniających tylko kilka osób (np. sklepach). Stosowana wtedy procedura jest podobna do wyżej opisanej, z tą różnicą, że na liście może być umieszczona dowolna liczba osób. Wówczas jest możliwość



➤ utworzenia Komisji Międzyzakładowej przy terenowych strukturach Związku.

Będąc jego członkami pracownicy uzyskają pomoc Komisji zakładowej i ZR w sprawach pracowniczych oraz niezbędna obsługę prawną.

**Od Redakcji: W następnym numerze "Biuletynu" o uprawnieniach związku i jego działalności w zakładzie pracy.**

**Od Redakcji: W najbliższych numerach "Biuletynu" opublikujemy obszerne fragmenty sprawozdania z pracy KK NSZZ "Solidarność" przygotowanego na XII KZD. Oto kolejna część ww. sprawozdania.**

## Informacja

**o pracy Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" w okresie listopad 1999 r. - październik 2000 r. przygotowana na XIII Krajowy Zjazd Delegatów cz. II**

Drugi rok działalności władz NSZZ "Solidarność" aktualnej czteroletniej kadencji przebiegał w dalszym ciągu w trudnych warunkach. Naturalne napięcia społeczne związane z kontynuowaniem restrukturyzacji gospodarki i przekształceń własnościowych ulegały zaostrzeniu z powodu spadku płac realnych oraz utrzymywania się takich niekorzystnych zjawisk, jak wzrost bezrobocia i spadek dochodów najuboższych rodzin.

Utrzymywało się społeczne niezadowolenie z polityki rządu, do czego przyczyniały się błędy popełnione przez władze państwowe i samorządowe przy wdrażaniu reform społecznych. Niezadowolenie to podsycała czasami tendencyjna krytyka mediów (zwłaszcza telewizji publicznej).

NSZZ "Solidarność" bronił interesów i praw pracowniczych przede wszystkim na drodze negocjacji z rządem i przez aktywny udział w procesie tworzenia prawa, a także rozmowach z pracodawcami oraz uczestnictwo w licznych komisjach i zespołach trójstronnych. Sytuacja kryzysowa w dialogu społecznym nie uległa poprawie (Komisja Trójstronna po wycofaniu się OPZZ nie funkcjonuje poprawnie, trwają spory między organizacjami pracodawców).

NSZZ "Solidarność" nie zdołał bardziej ograniczyć swojego bezpośredniego zaangażowania politycznego.

Stojąc przed wspomnianymi wyżej wyzwaniami oraz wobec coraz trudniejszych warunków działalności związkowej, uaktualnia jednak swój program działania oraz plan zmian strukturalnych dostosowujących Związek do zmieniającej się w wyniku reform i przekształceń ekonomicznych sytuacji. [...]

## 4. Wzrost wynagrodzeń realnych

### 4.1 Sektor przedsiębiorstw

4.1.1. Wstępne rządowe propozycje wysokości maksymalnego wskaźnika przyrostu przeciętnego wynagrodzenia zaliczanego w koszty nie zostały zaakceptowane przez NSZZ "Solidarność". Związek uważa że, przed negocjacjami na temat wysokości wskaźnika na 2001 rok, należy dokonać korekty wskaźnika w 2000 roku, w związku z dużo wyższą inflacją niż założona w ustawie budżetowej. Jest to działanie konieczne w celu poprawienia sytuacji materialnej pracowników i ich rodzin.

4.1.2. W lipcu 2000 r. rząd skierował do Sejmu projekt ustawy "o zasadach wzrostu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach państwowych i spółkach z udziałem Skarbu Państwa". Projekt ten zakładał odejście od ustalania przyrostu wynagrodzeń w drodze trójstronnych negocjacji oraz ograniczał prawo do rokowań m. in. w celu zawierania układów zbiorowych pracy. Projekt ten został negatywnie zaopiniowany przez NSZZ "Solidarność". Na wniosek związku skierowany do premiera Jerzego Buźka oraz Prezydium Klubu AWS projekt ustawy zdjęto z porządku obrad Sejmu.

4.1.3. Komisja Krajowa poparła dążenie Sekcji Krajowej Służby Zdrowia NSZZ "Solidarność" do objęcia pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej ustawą "o systemie kształtowania przyrostów przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców".

### 4.2 Sfera budżetowa

4.2.1. NSZZ "Solidarność" negatywnie zaopiniował rządową propozycję wzrostu wynagrodzeń w 2001 r. Wzrost tylko o 0,4% ponad prognozowany średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług oznacza praktycznie zaniechanie przez Rząd działań w kierunku wypracowania wspólnie z partnerami społecznymi sposobu likwidacji dysproporcji między płacami pracowników sfery budżetowej i pracowników sektora przedsiębiorstw. Uważamy, że przed przystąpieniem do negocjacji na temat płac w 2001 roku, należy rozwiązać problem zrekompensowania zniżenia wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej wynikającego z przyjęcia zbyt niskiego prognozowanego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w ustawie budżetowej na 2000 rok.



➤ 4.2.2. W grudniu 1999 r. zakończono w Parlamencie pracę nad nową ustawą, o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej". Nowa ustawa zlikwidowała między innymi powiązanie płac pracowników objętych systemami mnożnikowymi z prognozowanym przeciętnym wynagrodzeniem w państwowej sferze budżetowej. Był to postulat NSZZ "Solidarność".

#### 4.3 Płaca minimalna

4.3.1. W Sejmie trwają prace nad ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Projekt tej ustawy został negatywnie przez NSZZ "Solidarność". Likwiduje on praktycznie system negocjacyjny, pozostawiając partnerom społecznym tylko możliwość akceptacji bądź odrzucenia propozycji rządu. Z uzasadnienia ustawy wynika, że celem takiego trybu postępowania jest obniżenie realnej wartości wynagrodzenia minimalnego. NSZZ "Solidarność" domaga się aby podstawą regulacji ustawowej była wypracowana i wynegocjowana z partnerami społecznymi metodologia ustalania płacy minimalnej. 4.3.2. Od marca 2000 r. płaca minimalna nie jest zmieniana. Rząd od 1999 r. odstąpił od ustalania płacy minimalnej w oparciu o wynegocjowaną wcześniej z partnerami społecznymi metodologią. Wystąpienie OPZZ z zespołu trójstronnego zajmującego się płacą minimalną spowodowało praktycznie zaprzestanie pracy tego zespołu. Mimo wielu wystąpień ze strony naszego związku rząd nie wyraża chęci na negocjacje w tej sprawie.

### 5. Przeciwdziałanie bezrobociu

Działania KK na rzecz przeciwdziałania bezrobociu oraz pełnego produktywnego zatrudnienia są prowadzone przez zespół roboczy Komisji Krajowej oraz odpowiedzialnego za tę sprawę członka Prezydium. W ramach tych działań, m. in. w jego pracy w Naczelnej Radzie Zatrudnienia i w Radzie Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Komisja Krajowa zaangażowała się w szczególności w następujące działania:

**5.1 Obrona odrębności instytucjonalnej Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** (przy współpracy senatorów AWS)

Nie znowelizowano w sposób kompleksowy (z winy MPiPS) ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, nie rozszerzając katalogu wypłat m.in. o odprawy dla pracowników restrukturyzowanych zakładów. Fundusz, mimo trudności będących skutkiem reform administracyjnych, funkcjonował poprawnie, co potwierdziły kolejne kontrole NIK. Poprzez negocjacje z rządem i przedstawicielstwem konwentu marszałków województw skorygowano błędy rozporządzenia ws. trybu wypłat świadczeń i zapewniono środki na wypłaty pracowni-

cze (realizując w pełni apel nr 4 XI KZD). Rada Funduszu przyznała w ciągu 9 miesięcy br. 66.429 świadczeń jednorazowych dla pracowników z 265 zakładów, chroniąc ponad 66.136 miejsc pracy.

#### 5.2 Obrona systemu urzędów pracy

KK domagała się utrzymania systemu urzędów pracy jako administracji specjalnej, ale wbrew stanowisku nr 9 XI KZD i staraniom Prezydium KK oraz senatorów AWS nie utrzymano systemu w kompetencji Ministra Pracy.

KK monitorowała sytuację w nowoutworzonych powiatowych urzędach pracy upominając się o zagwarantowanie odpowiedniej ilości etatów, płac, szkoleń, warunków pracy dla pracowników oraz o zapewnienie podstawowych standardów obsługi bezrobotnych i pracodawców. Doprowadzono do nowego zdefiniowania zadań zarówno Krajowego Urzędu Pracy jak i urzędów wojewódzkich. Aktualnym zadaniem jest doprowadzenie do ratyfikacji przez Polskę Konwencji MOP nr 150 ws. roli i zadań administracji pracy.



Z PRAC KK

### Zespół Roboczy Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" ds. przeciwdziałania bezrobociu

Zespół Roboczy Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" ds. przeciwdziałania bezrobociu odbył spotkanie w dniu 22 września br. z udziałem gości Prezes Krajowego Urzędu Pracy Grażyny Zielińskiej oraz Głównego Ekonomisty Banku Światowego Carlo-sa Cavalcantiego (Brazylia).

Przed posiedzeniem Zespołu Senator Z. Maszkiewicz i niżej podpisany odbyli robocze spotkanie z Carlosem Cavalcantim na prośbę Banku Światowego przedstawiając problemy transformacji i jej skutki dla gospodarki polskiej i pracowników.

Bank Światowy jest zainteresowany restrukturyzacją przemysłu wydobywczego w Polsce oraz prywatyzacją PKP i przekształceniami rolnictwa. W tym zakresie Bank Światowy będzie wspierał programy rządowe i samorządowe. Zwróciliśmy uwagę Panu Cavalcantiemu, że środki Banku Światowego w zakresie pomocy dla górnictwa winny być skoncentrowane w obu województwach śląskich i na Podkarpaciu wychodząc z założenia, że Śląsk sam swoich problemów nie rozwiąże.

Ponadto wiedząc, że Bank Światowy nie zajmuje się przemysłem obronnym zwróciliśmy się do przedstawiciela tej instytucji o wsparcie programów adaptacyjnych dla pracowników z restrukturyzowanych zakładów byłego Centralnego Okręgu Prze-



mysłowego.

Uważam, że następne spotkanie z Bankiem Światowym [...] winno odbyć się z udziałem sekretariatów Górnictwa i Energetyki, Transportowców i Rolnictwa NSZZ "Solidarność" aby poszerzyć wiedzę przedstawicieli Banku Światowego o problemach restrykturyzacji tych trzech obszarów.

Tematem posiedzenia Zespołu była burza mózgów jako odpowiedź na inicjatywę Prezesa Krajowego Urzędu Pracy w zakresie inicjowania i realizacji programów nakierowanych na zatrudnienie bezrobotnej młodzieży.

Na wstępie Prezes KUP G. Zielińska przedstawiła trudności Funduszu Pracy w roku bieżącym (faktycznie środki z kredytu wystarczają ledwie na zasiłki dla bezrobotnych i przedemerytalne) natomiast Minister właściwy ds. finansów odrzucił plan finansowy Funduszu Pracy na rok 2001 tak, że na formy aktywne przeciwdziałania bezrobociu w roku przyszłym nie będzie ani złotówki!!!

Członkowie Zespołu zobowiązali przedstawicieli Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" do wystosowania odpowiedniego stanowiska w tej sprawie na najbliższej krajówce. [...]

*Jacek Smagowicz*

## Do Prezydium Komisji Krajowej

### Stanowisko

Prezydium Zarządu Regionu Małopolska NSZZ "Solidarność" przekazuje stanowisko z dnia 2.11.2000 r. w sprawie podziału środków finansowych uzyskanych przez Komisję Krajową, jako ekwiwalent za zrzeczenie się prawa NSZZ "Solidarność" do uczestnictwa w II filarze Funduszu Emerytalnego "Zurich - Solidarni".

Prezydium Zarządu Regionu Małopolska NSZZ "Solidarność" wnioskuję do Komisji Krajowej o podział środków finansowych uzyskanych z Funduszu Emerytalnego pomiędzy poszczególne struktury NSZZ "Solidarność" uczestniczące w zdobywaniu świadczeniobiorców w Funduszu w następujący sposób:

1. Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" otrzymuje 25 % wszystkich środków wraz z odsetkami od kwoty wynikającej z ustalonego procentu-
2. 75% środków dzieli się przez ogólną ilość zawartych umów emerytalnych. Kwota wynikająca z wyżej wymienionego dzielenia jest mnożona przez ilość umów zawartych przez poszczególne Regiony.
3. Każdy Region otrzymuje kwotę proporcjonalną do ilości zawartych umów wraz z odsetkami wynikającymi z otrzymanej kwoty.

4. Koszty obsługi prawnej negocjacji z Zurich - Solidarni ponoszą wszystkie Regiony proporcjonalnie do zawartych umów.

**Od Redakcji:** *W Sejmie obecnie są dwa projekty nowelizacji Kodeksu Pracy. Pierwszy z nich, to poniżej omawiany – zgodny z wymogami Unii Europejskiej. Drugi – to restrykcyjny w stosunku do pracowników "pasztet" wyprodukowany wspólnie przez Unię Wolności i organizacje zrzeszające pracodawców. W kolejnym numerze "Biuletynu" dokończymy niniejszą prezentację nowelizacji KP oraz zajmiemy stanowisko wobec propozycji UW.*

Zbigniew Kruszyński, KK

## Krótkie omówienie projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeksu pracy (tzw. nowelizacja europejska). (1)

Zgodnie z uzasadnieniem do projektu ustawy jego celem jest głównie dostosowanie przepisów kodeksu pracy do przepisów Konstytucji i do dyrektyw europejskich. Ponadto w ustawie znalazły się propozycje zmierzające do zaktualizowania niektórych pojęć.

Poniżej zawarto krótkie omówienie przepisów zawartych w cytowanym projekcie ustawy. Dla zwiększenia przejrzystości posłużono się numeracją kodeksową (i innych ustaw zmienianych).

- art. 11, 113 i 29 § 4 k.p. - zmiany dostosowawcze do Dyrektywy 97/81 z 15 grudnia 1997 r. dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze. Chodzi o prawne zabezpieczenie interesów osób pracujących w niepełnym wymiarze oraz chcących tak pracować. W szczególności eksponuje się zasadę, iż zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może nastąpić wbrew woli pracownika a ponadto, że zatrudnieni w takim systemie mają identyczne prawa jak pozostali pracownicy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.

art. 221 k.p. - zmiana dostosowawcza do Konstytucji. Chodzi o przyznanie pracodawcy prawa żądania określonych informacji od pracownika i kandydatów do pracy. Zgodnie bowiem z art. 51 Konstytucji nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby.

-art. 29 k.p. - dostosowanie do Dyrektywy 91/533 z 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umo-



wy o pracę. Chodzi o rozszerzenie zakresu informacji, jakie powinny znaleźć się w umowie o pracę. Oprócz tego co jest obecnie w kodeksie pracy projekt zakłada, iż w umowie powinno być: określenie stron umowy, daty jej zawarcia oraz wymiaru czasu pracy.

**Pracodawca będzie zobowiązany poinformować pracownika w ciągu miesiąca od rozpoczęcia przez niego pracy o dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości i terminie wypłaty wynagrodzenia, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę.**

Powyższe zasady stosuje się odpowiednio do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, mianowania, wyboru i spółdzielczej umowy o pracę.

art. 39, 40, 43, 55, 63\ 72, 87, 921 i 93 k.p. - zmiany mają charakter redakcyjny

art. 68 i 76 k.p. - wykreślenie odwołania do rozporządzeń wykonawczych, które określać mogą rodzaje stanowisk objętych powołaniem i mianowaniem. Stanowiska takie mogą określać jedynie ustawy.

art. 69 pkt 2 k.p. - stworzenie możliwości orzekania przez sąd odszkodowania w razie niezgodnego z prawem odwołania pracownika ze stanowiska.

art. 772 k.p. - zmiana znosi ograniczenie wydawania regulaminów wynagradzania w sferze budżetowej, wprowadza jednak wyłączenie spod ich zakresu osób zarządzających zakładem pracy.

art. 773 k.p. - zmiana wprowadza zasadę, iż w sferze budżetowej zawarcie układu zbiorowego uchyla w stosunku do objętych nim pracowników przepisów rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania.

art. 94 pkt 2a k.p. - zmiana wprowadza obowiązek pracodawcy zagwarantowania pracy w sposób zapewniający zmniejszenie jej uciążliwości (zwłaszcza monotonnej) głównie przez wprowadzanie przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Wobec braku jakiegokolwiek sankcji przepis ustanawiający ten obowiązek będzie jedynie deklaracją.

art. 1041 § 1 pkt 2 k.p. - wprowadzenie obowiązku ustalania w regulaminie pracy okresów rozliczeniowych dla potrzeb czasu pracy. Jest to jednak zmiana o charakterze porządkowym, gdyż obowiązek ten do tej pory wynika z innych przepisów Działu VI k.p.

art. 128 k.p. - w zakresie definicji czasu pracy projekt nie dokonuje zmian. W dalszym ciągu czasem pracy będzie czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub winnym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Wprowadzone zostają natomiast definicje: "pracy zmianowej", "osób zarządzających zakładem pracy" oraz "doby".

- art. 129 - 132 i 144 k.p. - przepisy te wprowadzają nową normę tygodniową. Zachowana zostaje norma 42 godzin na tydzień, natomiast zwiększeniu ulega liczba dodatkowych dni wolnych od pracy z 39 do 52. Oznacza to wprowadzenie pięciodniowego tygodnia pracy, co przy zachowaniu normy 42 godzin na tydzień i 8 godzin na dobę powoduje konieczność rozparcelowaniu dwugodzinnej nadwyżki na pozostałe dni tygodnia przy zbilansowaniu normy w okresie rozliczeniowym. Przepisy projektu dopuszczają więc możliwość zwiększenia normy dobowej w niektóre dni tygodnia nawet do 10 godzin (praca w ramach tak ustalonych 10 godzin nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych).

Wprowadzenie pięciodniowego tygodnia pracy harmonizuje z wymogami prawa europejskiego (Dyrektywa 93/104 EC).

Zgodnie z art. 144 możliwe jest wprowadzenie tygodnia pracy o mniejszej niż 5 ilości dni roboczych. Dopuszczalne będzie wówczas przedłużenie normy dobowej w niektóre dni nawet do 12 godzin.

Obecnie w sejmie rozpoznawany jest projekt zmiany do kodeksu pracy, zgodnie z którym wprowadzona ma być od razu norma 40 godzinnego tygodnia pracy.

art. 133 k.p. - wprowadza zasadę tzw. **tygodniowego łączonego czasu pracy** Chodzi o określenie maksymalnego czasu pracy, jaki w danym tygodniu może przepracować pracownik. W sumie pracownik w przyjętym okresie rozliczeniowym nie może pracować więcej niż 48 godzin liczonego łącznie jako zwykły czas pracy i nadgodziny Zwrot "w przyjętym okresie rozliczeniowym" oznacza, iż faktyczny czas pracy w określonym tygodniu może grubo przekraczać 48 godzin (ze zbilansowaniem do 48 godzin w pozostałych tygodniach).

Powyższa zmiana harmonizuje z wymogami prawa europejskiego (Dyrektywa 93/104 EC).

art. 134 i 135 k.p. - wprowadzają nowe gwarancje, dotąd nie znane polskiemu prawu pracy. Chodzi tu o zapewnienie pracownikom ciągłego (nieprzerwanego) czasu wolnego w wymiarze 11 godzin w każdej dobie i 35 godzin w tygodniu.

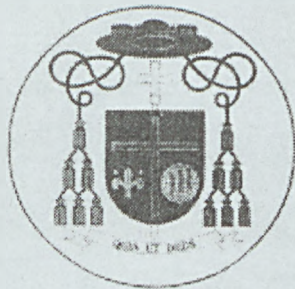
Przepis o wypoczynku dobowym nie dotyczy pracowników zarządzających zakładem pracy, prowadzących akcję ratowniczą (także usuwających awarię) i pracujących na zmianę.

Nie jest zupełnie zrozumiałą art. 135 § 2 k.p., zgodnie z którym tygodniowy odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin. Jest to chyba jakaś pomyłka, gdyż w istocie przepis ten prowadziłby do uchylecia normy o wypoczynku tygodniowym. Nieprzerwany czas wypoczynku powinien przypadać w niedzielę (z wyjątkiem sytuacji dozwolonej pracy w niedzielę).



• Powyższa zmiana harmonizuje z wymogami prawa europejskiego (Dyrektywa 93/104 EC). art. 137 k.p. - wprowadza zasadę pracy od po-

niedziatku do piątku (z zachowaniem normy 42 godzinnej w tygodniu), czyli że obligatoryjnie tylko soboty będą dodatkowymi dniami wolnymi od pracy.



+ Jan Chrapek Biskup Radomski

## ŚLAD NAJWYŻSZEGO DOBRA (cz.VII)

LIST PASTERSKI BISKUPA RADOMSKIEGO  
NA TEMAT DOBRA WSPÓLNEGO  
Radom 26 sierpnia 2000 r.



### V. POLAKÓW DOBRO WSPÓLNE

27. Jak wspomniałem na początku niniejszego listu, rocznica solidarnościowego zrywu sprzed dwudziestu lat każe nam podjąć trud chrześcijańskiego rozeznania obecnej sytuacji społecznej w naszym kraju w świetle kryterium dobra wspólnego. O konieczności takiego rozeznawania świadczy z jednej strony rozległość i złożoność wprowadzanej w Polsce od jedenaśmiu lat tak zwanej „transformacji ustrojowej”, z drugiej zaś rosnący kryzys społecznej akceptacji dla kolejnych zmian. Nie wdając się w szczegóły tych historycznych procesów, wydaje się słusznym przypomnienie podstawowych zasad życia wspólnotowego, jakie obowiązują zarówno społeczne elity, jak i zwykłych obywateli. Bez trzeźwego i moralnie zdrowego spojrzenia na otaczający nas świat nie można bowiem budować ani odpowiedniego życia wewnętrznego, godnego i otwartego na drugich, ani trwałych i skutecznych struktur politycznych, społecznych oraz gospodarczych.

28. Pierwszym postulatem jest otwarcie się każdego z nas na dobro istniejące wokół, dostrzeżenie śladów Bożej Opatrzności w ludzkim działaniu. Chodzi tu nie tylko o ogólnospołeczne dobra, ale także o sukcesy pojedynczych ludzi. Wyzbycie się w tym względzie polskiej wady narodowej — zawiści, jest zadaniem dla sumień wszystkich obywateli. Jezusowe słowa o „kwasie faryzeuszów” skierowane do uczniów (por. Łk 12,1), odczytujemy przecież i w naszych czasach jako ostrzeżenie przed chorobą duszy zamkniętej na prawdziwe wartości. Nikt rozsądny nie zaprzeczy przecież, że Polska dziś jest zupełnie innym krajem, i że zwłaszcza w ostatnim dziesięcioleciu dokonał się wielkim wysiłkiem całego społeczeństwa ogromny postęp. Polska jest coraz piękniejsza, coraz bar-

dziej możemy być dumni także z jej materialnego wyglądu. Dostrzeżenie „ziaren dobra” rozsianych wokół umożliwi nam zauważenie szerszych obszarów dobra, takich jak: państwo, gospodarka, służby publiczne, naród, społeczność lokalna, inicjatywy indywidualne i środowiskowe, działalność organizacji kościelnych i pozarządowych itd. Jest to proces, który zgodnie z zasadą pomocniczości kreuje dobro wspólne już w osobie, w jego rodzinie, środowisku lokalnym — tam trzeba się o nie troszczyć, je rozwijać i promować...

29. Dobro wspólne pozostaje na służbie całego społeczeństwa, nie należy jednak sądzić, że tylko akt wyborczy, demonstracja lub jakieś heroiczne czyny są jedynymi sposobami pomnażania i kształtowania tego dobra. Można zacząć od rzeczy drobnych i pozornie błahych jak np. troska o schludność miasta, napisy na murach, czytelnictwo prasy czy zainteresowanie sprawami lokalnymi, aby wyrobić w sobie wymagający stosunek wobec polityków, przedstawicieli mediów, a być może samemu uczestniczyć w komunikacji medialnej, by wreszcie tworzyć nowe płaszczyzny społecznego porozumienia i współpracy w różnorodności ruchów i stowarzyszeń — w tym ruchów i stowarzyszeń katolickich. Doświadczenie „Solidarności” niesie w sobie dziedzictwo zbiorowej walki o najbardziej podstawowe prawa ludzkie; to historyczne doświadczenie było aktem sprzeciwu wobec naruszania tych praw. Natomiast solidarność jako postawa społeczna ciągle za mało jest przeżywana jako akt wspólnej pracy nad poprawą jakości życia osób i całego społeczeństwa; potrzebna jest nam **solidarność nie przeciw drugim, ale za drugich i dla drugich**, o czym przypomniał Jan Paweł II podczas swojej wizyty w Gdańsku w 1987 roku.



## KOMUNIKATY/OGŁOSZENIA

□ **Kalendarze związkowe**

Zarząd Regionu Informuje, że można już zamawiać "Kalendarze związkowe" na 2001 r. Cena 1 egz. - 19,50 zł. Zamówienia można składać w sekretariacie ZR, tel. 36-251-61.

□ **BHP – SPOŁECZNI INSPEKTORZY PRACY !!!**

Uwaga Komisje Zakładowe!

Sytuacja na rynku pracy jest bardzo trudna a przez to pracodawcy bezwzględnie obdzierają, pracowników z ich praw. Dlatego, tylko doświadczony SIP-owiec może przeciwstawić się takim praktykom.

Wychodząc naprzeciw tym potrzebom, Koordynator ds. BHP przy ZR Józef Witczak wraz z Działem Szkolenia ZR organizuje Kurs dla SIP i prosi Komisje Zakładowe o zgłaszanie uczestników.

Szkolenie będzie prowadzone bezpłatnie w siedzibie ZR przy udziale PIP, uczestnicy kursu poniosą tylko koszty materiałów, które zabiorą do swoich zakładów jako pomoce do pełnienia funkcji ZSIP / wymienione materiały to: Poradnik dla SIP, Książka Zaleceń SIP, Program szkolenia i inne/ Zgłoszenia przyjmuje Sekretariat ZR NSZZ telefonicznie lub osobiście codziennie w godzinach od 8.00 - 15.00., tel. 262-51-61.

*Koordynator ds. bhp*

*J. Witczak*

□ **SZKOLENIA**

**Dział Szkoleń Zarządu regionu NSZZ "Solidarność" Ziemia Radomska organizuje szkolenie dla działaczy Komisji Zakładowych – II część szkolenia ekonomicznego: "Analiza ekonomiczna przedsiębiorstwa".**

Szkolenie odbędzie się w dn. 28 listopada – 1 grudnia 2000 r. w Zakopanem.

Uczestnicy szkolenia muszą zabrać ze sobą kalkulatory.

Wpłat, w wysokości 250 zł do osoby, i zapisów należy dokonywać w sekretariacie ZR, Radom ul. Traugutta 52, do 15 listopada 2000 r.

*Przewodniczący Komisji ds. szkoleń*

*Andrzej Gut*

□ **OFERTA**

dla Komisji Krajowej NSZZ SOLIDARNOŚĆ, Zarządów Regionów, Sekretariatów Branżowych i Komisji (Między)Zakładowych Związku Wydawnictwo Zbigniew Trybek Andrzej Chmielecki spółka cywilna z siedzibą w Gdańsku (80-299), ul. T. Wendy 13 f [REGON J 92029931, NIP 584-2404-309]

oferuje Państwu nabycie okolicznościowego albumu ONI TWORZYLI SOLIDARNOŚĆ,

rozprowadzanego wyłącznie przez określonego wyżej Wydawcę w drodze realizacji nadesłanych zamówień pisemnych na adres Wydawnictwa lub zgłoszeń telefonicznych do współwydawców:

• Andrzeja Chmieleckiego - 0-601.640.180, ewentualnie

• Zbigniewa Trybka - 0-502.506.231

Albumy - dla zamawiających z obszaru Trójmiasta Gdańsk-Gdynia-Sopot - będą dostarczane bezpośrednio zamawiającym, dla nabywców spoza Trójmiasta - pocztą za zaliczeniem pocztowym kosztu opłaty pocztowej lub poprzez Komisję Krajową Związku [wg wskazania].

Cena 1 egzemplarza wynosi 98 zł (VAT = 0), przy ilości jednostkowego zamówienia na co najmniej 10 szt - 95 zł, przy ilości jednostkowego zamówienia na co najmniej 50 szt — 92 zł

Płatność gotówką albo przelewem na rachunek Wydawcy w LG Petro Bank o/Gdańsk nr 15501105-30285467 w terminie 14 dni.

**BIULETYN INFORMACYJNY  
NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"  
ZIEMIA RADOMSKA**

26 - 600 Radom  
ul. Traugutta 52  
tel. 36 25161, fax 36 238 04

Redakcja: Paweł PODLIPNIAK  
Skład: M.W.

Wykonano przy użyciu sprzętu z dotacji  
Instytutu Wolnych Związków Zawodowych AFL-CIO

egzemplarz bezpłatny