



BIULETYN

242

21.01.1995 r.

SOLIDARNOŚĆ

NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" ZIEMIA RADOMSKA

„S” wypowie się w sprawie Woj. Urzędu Pracy w Radomiu

*Członek Prezydium KK Jacek Smagowicz zwrócił się do Wojewody Radomskiego o „przesłanie oceny pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Radomiu” dokonanej przez Wojewódzką Radę Zatrudnienia.

Zespół d/s zwalczania bezrobocia Komisji Krajowej i Jacek Smagowicz - jako członek Naczelnej Rady Zatrudnienia zapowiadają przyjęcie stanowiska w tej sprawie.

O podpis Premiera pod wykazem gmin zagrożonych bezrobociem strukturalnym

O akceptację nowego wykazu gmin zagrożonych bezrobociem strukturalnym do Premiera Waldemara Pawlaka zwrócili Wójt i Przewodniczący Rady gminy Pionki. Wykaz obejmuje 12 gmin naszego województwa: Pionki i Szydłowiec.

Z podobnym apelem do Premiera zwrócił się już Zarząd Regionu NSZZ „S” Ziemia Radomska, którego treść publikowaliśmy w poprzednim numerze Biuletynu.

Za uznaniem Pionek za rejon zagrożony bezrobociem strukturalnym, zdaniem przedstawicieli samorządu gminnego, przemawiają: „Stopa bezrobocia dla miasta i gminy Pionki na koniec 1994r. wyniosła 29% (przy 27% na dzień 30.09.94r.), wykazuje ona tendencję zwykłą. Miastotwórcze ongiś zakłady jak „Fronit”, „Chemomontaż”, „Dozachem” i inne mniejsze zmniejszyły zatrudnienie o 60-70%. Zapowiadają w chwili obecnej masowe zwolnienia. Przewidujemy więc, że stopa bezrobocia na koniec czerwca br. przekroczy 30%. Mimo wysiłku Samorządu Województwa w organizowaniu dodatkowych miejsc pracy, stopa bezrobocia wzrasta. Nie możemy więc sami zaradzić temu problemowi.”

Przyznanie statusu „rejonu zagrożonego bezrobociem strukturalnym” oznacza zwiększenie środków z Funduszu Pracy, m.in. przyznanie świadczeń przedemerytalnych, ulgi podatkowe dla firm inwestujących na tym terenie, przedłużenie okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych o 6 miesięcy.

Projekt budżetu na 1995 rok, podobnie jak w 1994r., przewiduje zwiększenie dofinansowania inwestycji infrastrukturalnych gmin zagrożonych bezrobociem strukturalnym. A.R.

DYŻUR RADNEGO

Przewodniczący Rady Miasta dr Jan Rejczak będzie pełnił comiesięczny dyżur w Zarządzie Regionu NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska w dniu 30 stycznia w godz. od 14-tej do 16-tej.

DOKUMENTY ZWIĄZKOWE

Uchwała KK Nr 437/95

ws. zmiany uchwały nr 401/94

o KALENDARZU WYBORCZYM TRZECIEJ KADENCJI

Komisja Krajowa NSZZ „S” zmienia swą uchwałę nr 401/94. Tekst obowiązujący brzmi:

Komisja Krajowa NSZZ „S” w związku z kończąca się trzecią kadencją funkcjonowania statutowych władz związkowych ustala następujący kalendarz wyborczy:

- wybory w organizacjach zakładowych i międzyzakładowych odbywają się w terminie od 01.11.1994 do 15.02.1995,

- wybory na szczeblu regionalnym (struktury regionalne i branżowe) odbędą się od 16.02.1995 do 15.04.1995,

- wybory krajowych władz naszego Związku (KZD oraz krajowe kongresy sekcji i sekretariatów branżowych) muszą odbyć się do końca czerwca 1995r.

Komunikat z posiedzenia PREZYDIUM KK w dniu 10 stycznia

W dniu 10 stycznia obradowało Prezydium KK NSZZ „Solidarność”. Omówiono porządek obrad Komisji Krajowej na dzień 11 stycznia br. Najistotniejsze punkty jutrzejszego posiedzenia KK to: spory zbiorowe KK z Rządem RP, sprawy wyborów w Związku, realizacja uchwały Nr 8 VI KZD w Mielcu dotyczącej uwłaszczenia powszechnego. Komisja Krajowa zajmie się również rozliczeniem wykonania budżetu za II półrocze 1994 roku oraz I kwartał 1995 roku. Odbędzie się dyskusja na temat protestu pracowników cywilnej sfery budżetowej i porozumienia podpisanego w Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych.

Komunikat z posiedzenia KOMISJI KRAJOWEJ w dniu 11 stycznia

W dniu 11 stycznia 1995 roku w Gdańsku odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Pierwszą część obrad zdominowała dyskusja w sprawie protestu pracowników cywilnej sfery budżetowej. W przyjętej uchwale oceniono porozumienie zawarte w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych jako korzystne dla pracowników państwowej sfery budżetowej. Wyrażono również podziękowanie i uznanie zarówno

* DOKUMENTY ZWIĄZKOWE *

→ samym głodującym, jak i wszystkim strukturalom naszego Związku oraz innym organizacjom i pracownikom, którzy przyczynili się do sukcesu tej akcji.

Komisja Krajowa postanowiła wejść w spory z Dyrektorem Generalnym PKP w sprawie kolejarzy oraz Ministrem Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej ws. pracowników Rolniczego Zakładu Doświadczalnego w Pszczynie.

Przyjęto informację z prac Krajowej Komisji Wyborczej. Uchylono uchwałę Zarządu Regionu Elbląg, dotyczącą klucza wyborczego na WZD regionu.

Komisja Krajowa podjęła uchwałę, w której stwierdza konieczność przeprowadzenia referendum ws. powszechnego uwłaszczenia obywateli. W związku z tym zwrócono się do Prezydenta RP o przeprowadzenie takiego referendum.

Na zakończenie przyjęto uchwałę w sprawie rewindykacji majątku NSZZ „Solidarność” zagrabionego w wyniku stanu wojennego oraz podziału majątku po byłym CRZZ i Funduszu Wczasów Pracowniczych.

/Biuro Prasowe KK/

Uchwała KK Nr 435/95 ws. referendum uwłaszczeniowego

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” mając na uwadze, że źródłem majątku państwowego była praca obywateli Polski, majątek przejętych przez państwo funduszy ubezpieczeniowych, a także majątek wywłaszczonych obywateli, uznaje, że decyzje dotyczące tego majątku mogą być podjęte wyłącznie przez jego właścicieli tzn. przez obywateli Rzeczypospolitej Polskiej. Decyzje te obywatele mogą podjąć wypowiadając się w zasadniczych kwestiach majątkowych w powszechnym referendum.

Komisja Krajowa zgodnie ze swoją wcześniejszą uchwałą uważa, że w referendum należy rozstrzygnąć następujące kwestie:

1. Czy obywatele chcą uwłaszczenia majątkiem państwowym?
2. Jaką datę należy wybrać dla przeprowadzenia inwentaryzacji majątku państwowego?
3. Jak podzielić majątek państwowy?
4. Jakie składniki majątku państwowego winny być przeznaczone do uwłaszczenia?
5. Kto i w jakim zakresie jest uprawniony do udziału w uwłaszczeniu?

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” prosi Prezydenta Rzeczypospolitej o przeprowadzenie powszechnego referendum, w którym obywatele wypowiedzieliby się w sprawie powszechnego uwłaszczenia.

Nr 436/95 ws. sporu zbiorowego KK z Dyrektorem Generalnym PKP

Na mocy art.3 ust.3 ustawy o „rozwiązaniu sporów zbiorowych” Komisja Krajowa postanawia wszcząć spór zbiorowy z Dyrektorem Generalnym PKP.

Przedmiot sporu określony jest w uchwale nr 25/94 Rady

Sekcji Krajowej Kolejarzy NSZZ „Solidarność” stanowiącej załącznik do niniejszej uchwały. Do przeprowadzenia sporu KK upoważnia członków Prezydium Rady Sekcji (Krzysztof Mamiński, Bogdan Kubiak, Tadeusz Zawadzki, Zbigniew Tracichleb, Stanisław Kogut, Ryszard Szczęsny, Stanisław Jabłonowski, Jerzy Dul, Jan Miklosik, Romuald Anselmi).

→ Załącznik do uchwały: Rada Sekcji Krajowej Kolejarzy NSZZ „S” na posiedzeniu w dniu 12 grudnia 1994r. w sprawie zapoznaniu się z przebiegiem dotychczasowych negocjacji z Dyrekcją Generalną PKP oraz realizacją wcześniejszych uzgodnień, domaga się od Kierownictwa Dyrekcji Generalnej PKP:

1. Jednorazowej wypłaty dla wszystkich pracowników PKP - dział transport - w kwocie 126,60zł wypłaconej do dnia 20 grudnia 1994r.

2. Ustalenia wysokości ekwiwalentu za deputat węglowy w 1995 roku w kwocie 300 złotych za 1 tonę węgla.

Wypłata kwoty wynikającej z przeliczenia 3,6 tony węgla po 300 złotych powinna nastąpić najpóźniej do dnia 30 grudnia 1995r.

3. Podjęcia natychmiastowych rozmów w sprawie ustalenia wielkości zatrudnienia w poszczególnych stacjach Okręgach Kolei Państwowych na 1994 i 1995 rok.

4. Wycofanie zarządzenia Dyrektora Generalnego PKP Nr 28 w sprawie organizacji i rozkładu czasu pracy w przedsiębiorstwie PKP, wprowadzonego bez wymagalnych uzgodnień ze związkami zawodowymi i podjętych merytorycznych rozmów w tym temacie.

W przypadku niespełnienia przez Kierownictwo Dyrekcji Generalnej PKP w/w żądań Rada Sekcji Krajowej Kolejarzy NSZZ „S” zobowiązuje Prezydium Sekcji Krajowej Kolejarzy NSZZ „S” do wszczęcia sporu zbiorowego z Dyrekcją Generalną PKP.

Uchwała KK Nr 439/95 ws. rewindykacji zajętego w 1981r. majątku NSZZ „Solidarność”

Komisja Krajowa NSZZ „S” stwierdza, że w dalszym ciągu (sześć lat po 1989r.), nie został zrócony bezprawnie zajęty w 1981r. majątek naszego Związku. Przez 10 lat z tego majątku - jak również z majątku po byłym Zrzeszeniu Zawodowych - korzysta OPZZ. Komisja Krajowa żąda:

1/ jednorazowych decyzji umożliwiających odzyskanie przez wszystkie struktury NSZZ „S” zwaloryzowanych zgodnie z wnioskami złożonymi do Społecznej Komisji Rewindykacyjnej,

2/ równocześnie z odyskaniem zwaloryzowanych kwot dokonanie podziału między ogólnokrajowe organizacje związkowe majątku rzeczowego i gotówki po b.ZZZ przejętych przez OPZZ,

3/ jasnego ustalenia zasad partycypacji przez NSZZ „S” Funduszu Wczasów Pracowniczych.

Komisja Krajowa podkreśla, że mimo skargi złożonej w Międzynarodowej Organizacji Pracy, rząd nie podjął żadnych negocjacji na ten temat, a do sejmowej podkomisji

zajmującej się nowelizacją ustawy rewindykacyjnej nie zaproszono naszego przedstawiciela.

Zgodnie ze stanowiskiem zajęтым przez Komisję Krajową w dniu 7.09.1994r. podważa to wiarygodność naszego kraju jako państwa praworządnego. W związku z tym Komisja Krajowa zleca Prezydium KK przygotowanie akcji protestacyjnych i wystąpień do międzynarodowych instytucji rządów państw wyjaśniających powyższą sprawę.

Pragniemy polecić Państwu, głównie środowisku nauczycielskiemu, „PRZEGLĄD OŚWIATOWY” - dwutygodnik „Solidarności” Pracowników Oświaty i Wychowania - wydawany przez Zarząd Regionu Gdańskiego na zlecenie Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „S”.

PRZEGLĄD OŚWIATOWY

Pismo zarówno nauczycieli, jak i rodziców. Podejmuje kwestie warunków funkcjonowania szkół i placówek oświatowych, sytuacji nauczycieli i młodzieży, nakładów na oświatę i kierunków zmian polskiej oświaty i jej rozwoju zgodnego z potrzebami cywilizacyjnymi przełomu wieku.

Dwutygodnik zawiera:

* Vademecum prawnicze, w którym drukuje aktualne przepisy prawne, komentarze prawników i odpowiada na pytania czytelników (bezpłatnie).

* Poradnik - bardzo pomocny w pracy związkowej

* Aktualności

* Publicystykę oświatową i związkową.

Warunki prenumeraty

Koszt egzemplarza: 80 gr, a całorocznej prenumeraty łącznie z kosztami przesyłki 35,10 zł.

Adres: 80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24; tel. 384-349.

Polecając Państwu „Przeгляд Oświatowy”, przedstawiamy artykuł publikowany w 21 numerze „Przeгляdu”, w ramach rubryki „Poradnik”. Artykuł, co prawda, kierowany jest do działaczy związkowych w oświacie, lecz polecamy tu uwagę mają charakter uniwersalny i pozostają aktualne dla działaczy innych branż.

Do dzieła panie przewodniczący

Wybory to czas szczególnie wzmożonej pracy i aktywności. Niezależnie od tego na jakim szczeblu się odbywają, zawsze wzbudzają wiele emocji. Rozlepanie ulotek i ogłoszeń, kampania wyborcza, spotkania, a wreszcie moment eliminacyjny - głosowanie... no i wszystko staje się jasne. Zaczynają przychodzić tylko gratulacje, uściski dłoni, a potem emocje z wolna opadają i przychodzi czas codziennej żmudnej pracy. Wybory się kończą, a życie toczy się dalej. Dalej? No właśnie, jak dalej? Czy powinien działać nowo wybrany przewodniczący?

Tu doświadczony działacz obruszyłby się z lekka mówiąc,

Koledze BOGDANOWI MORAWSKIEMU

z powodu śmierci OJCA
wyrazy współczucia składa

Komisja Zakładowa
NSZZ „Solidarność” w Z.M. ŁUCZNIK

że pracę przewodniczący musi zacząć jeszcze przed wyborami. Musi przecież ułożyć sobie program wyborczy, nie oparty na pustosłowie, lecz mający korzenie w dotychczasowej działalności, zawierający również pomysły udoskonalenia jej. Wybory to nic innego, jak sprawdzian, a ocena zależy przede wszystkim od pracy i aktywności. O niej świadczy też sama organizacja zjazdu wyborczego; musi być ona bardzo dobra zarówno od strony merytorycznej, jak i technicznej. Zjazd podlega ocenie i jeżeli coś będzie nie tak, wnioski będą jasne: przewodniczący źle się spisał, a więc czy warto znowu na niego głosować? Doświadczony związkowiec zdaje sobie z tego sprawę - jeżeli chce znowu kandydować, to wybory muszą się udać.

No ale powiedzmy, że wybory są już rozstrzygnięte. Co ma robić przewodniczący?

Doświadczony działacz odpowiedzialny bez zająknięcia: przede wszystkim dbać o pracowników! Jak? Na przykład od strony prawnej. Przewodniczący powinien dobrze znać przepisy prawne, aby w każdej chwili móc obronić pracownika. Bardzo cenna jest również znajomość technik mediacyjnych czy negocjacyjnych, aby sprawnie rozmawiać z dyrektorem i pozytywnie załatwiać sprawy nauczycieli. Nie chodzi o to, by walczyć, lecz by być równoprawnym partnerem i w sposób partnerski układać stosunki ze zwierzchnikami i rozwiązywać problemy.

Przewodniczący musi „inwestować” w swoich pracowników, a szczególnie tych nowych, młodych przewodniczących kół. Chodzi o szkolenia. Jest to bardzo ważne, aby jak najwięcej ludzi przeszkolić, dobrze przygotować do pracy; muszą znać swoje prawa i obowiązki, a poziomem wiedzy być przynajmniej na równi z dyrektorem.

Przewodniczący powinien więc współpracować, lub utrzymywać stały kontakt z działem szkoleń. Nie musi sam opracowywać programów, chociaż jeżeli potrafi lub ma w swojej komisji specjalistów - szkoleniowców, to doskonale.

Bardzo cenna jest współpraca i aktywny kontakt z Zarządem Regionu i Regionalną Sekcją Oświaty i Wychowania. Komisja ma wtedy możliwość uczestniczenia w różnych interesujących inicjatywach - w kursach, spotkaniach i konferencjach krajowych i międzynarodowych, ma też okazje nawiązania współpracy z zagranicznymi związkami zawodowymi.

Ważną sprawą jest informacja wewnątrzwiązkowa, dlatego przewodniczący musi zadbać o jej sprawny przepływ. Szczególnie istotne jest przekazywanie informacji do najniższych szczebli - szkół i placówek oświatowych. Informacje muszą trafiać szybko i być tak przedstawione, w taki sposób wyeksponowane, aby przyciągały oko, aby pracownik chciał po nie sięgnąć. Dużo zależy od osób zajmujących się propagandą wewnątrzwiązkową, ale jest to przede wszystkim zadanie dla przewodniczącego: musi pokazać różne możliwości i rozwiązania, na przykład jak powinna wyglądać tablica z ogłoszeniami.

Jest jeszcze jedna rzecz, na którą na pewno zwróciłby uwagę doświadczony działacz. Przewodniczący nie może zamykać się w swojej Komisji Zakładowej; bardzo ważny jest jego kontakt z „dołami”. Powinien chodzić na zebrania, uczestniczyć w rozmowach z dyrekcją, pomagać. Doskonałym rozwiązaniem są dyżury w szkołach, systematyczne przebywanie wśród nauczycieli. Mają oni

wtedy bezpośredni dostęp do działacza, nie muszą jeździć ze swoimi problemami do komisji zakładowej, lecz wiele problemów mogą rozwiązać na miejscu. Przewodniczący kół powinni również przychodzić do biura, kontakty muszą odbywać się w obie strony. Ważny jest więc wygląd biura, czy jest gdzie przyjąć gości, organizować spotkania, w jakich warunkach się rozmawia.

Wiecznym, powszechnym zmartwieniem, które nie omija oczywiście przewodniczącego są pieniądze. Skąd je zdobyć? Działacze narzekają, że ciągle ich brakuje. Ale rząd też narzeka, że nie ma z czego podzielić, tymczasem gdyby dobrze poszukał, i pilnował wpływów, to pieniędzy byłoby więcej. Tak samo jest w Związku. Co miesiąc należy sprawdzać, czy wszystkie środki finansowe w odpowiedniej kwocie wpłynęły do kasy, czy dyrekcja przez pomyłkę nie przekazała ich na inny związek, albo w ogóle nie potraciła. Jeżeli będzie się tego wszystkiego pilnować, to w kasie związkowej pieniędzy będzie coraz więcej.

Praca związku to nie tylko rozwiązywanie problemów czy interwencje. Niebagatelną rolę odgrywa działalność rekreacyjna, również ze względu na integrację środowiska, które na co dzień ma mało czasu na spotkania. Jeżeli ludzie się poznają, zaprzyjaźniają, polubią wspólny wypoczynek i zabawę, łatwiej im będzie razem pracować i pokonywać problemy. Co można organizować w ramach działalności rekreacyjnej? Na przykład wycieczki, zarówno krajowe, jak i zagraniczne. Jedną z komisji od lat je organizuje; dzięki zaradności jej członków i przewodniczącego nauczyciele zwiedzili Paryż, w przyszłym roku jadą do Rzymu. Planowane są już następne, pasjonujące i - co ważne - niedrogi wyprawy. Można też, przy odrobinie pomysłowości i pracy, pokusić się o założenie własnego mini-biura turystycznego, umożliwiającego pracownikom oświaty tanie wycieczki czy wczasy. Niezwykle interesującą formą relaksu są rozgrywki sportowe i tu przewodniczący ma duże pole do popisu. Siatkówka, piłka nożna (raczej dla panów), koszykówka, szachy, brydż, badminton - do wyboru wiele dyscyplin. Sala gimnastyczna jest w każdej szkole, wystarczy tylko skrzyknąć i zachęcić ludzi, ufundować nagrody (na przykład sprzęt sportowy, o który nauczyciele będą walczyć dla swoich uczniów), a reszta naprawdę jest prosta. Przy dobrym nagłośnieniu i zachęceniu, przy sprawnej organizacji i odrobinie dobrego humoru, zabawa będzie murowana. Ludzie na pewno przyjdą i będzie ich coraz więcej, a i komisji zakładowej przybędzie nowych członków. Czy to też mieści się w hasło „pomagać”? Oczywiście! Pracownicy oświaty nie zawsze mogą i chcą wspólnie spotykać się poza szkołą, a sport, ruch i zabawa są rzeczą ważną, również (a może szczególnie) dla nich.

Oczywiście tych wielu spraw nie da się osiągnąć samemu, dlatego też ważny jest dobór odpowiednich współpracowników w komisji zakładowej, ale przede wszystkim w kołach. Jeżeli tam będzie dobrze przygotowana kadra ludzi oddanych związkowi, to wszystkim będzie się lepiej pracowało, łatwiej będzie rozwiązywać problemy. Przewodniczący musi umieć zaangażować pozostałych ludzi, musi pokazać, że zależy mu na pracy, że sam jest „fanatykiem” Związku. Powinien być cały czas pogodny i uśmiechnięty, by oddziaływać pozytywnie na otoczenie. Chociaż jest źle i ciężko, zawsze trzeba pokazywać optymizm. To procentuje.

Aldona Plechan
(w roli doświadzonego działacza wystąpił Pan Jarosław Krauze)

Wnioski

JACKA SMAGOWICZA dla Prezydium KK wynikające z prac:

*Zespołu Roboczego KK d/s Zwalczania Bezrobocia,
*Naczelnej Rady Zatrudnienia

*z podstawowych „kierunków działania Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej w 1995 roku.

1/Rada Nadzorcza TUW „Praca” miała przygotować kompletną dokumentację dla Prezydium KK oraz dla Klubu Senackiego celem interwencji w Ministerstwie Finansów, Urzędzie Prezydenckim oraz celem przygotowania listy adwokackiego.

2/Sprawy regionów pracy, które zostały wykreślone w wykazie rządowego regionów zagrożonych winny wejść w kalendarz związkowej akcji protestacyjnej po odpowiednim ich przygotowaniu.

3/W/s rejestracji Fundacji Rozwoju Polityki Społecznej (tzw. Fundacji Millera) uważam, że Prezydium KK winno wyrazić swój albo sprzeciw, albo wyznaczenie takich warunków, aby Fundacja, przejmująca znaczne środki finansowe PHAR, poddana była kontroli społecznej i związków zawodowych.

4/Sprawa inicjatywy koła poselskiego PPS (a faktycznie MPiPS, albo przez ośrodek łódzki czy fundację KK) ciąglego postulatu związkowego) w/s powstania stałej Komisji Sejmowej d/s Polityki Regionalnej i Rozwoju Regionalnego należy omówić zarówno w zarządach regionów jak i na Komisji Krajowej.

5/ZR Ziemi Łódzkiej miał zorganizować spotkanie z przewodniczącymi zarządów regionów w/s utworzenia centralnego pośrednictwa pracy przez NSZZ „S” zgodnie z uchwałą KK 418/94.

1/W związku z zapowiedzią Ministra Pracy o otrzymaniu wysiłku legislacyjnym w 1995 (około 29 zmian w ustawach) ponawiam wnioski o zatrudnienie w jakiegokolwiek formie prawnika specjalisty od prawa pracy, zatrudnienia, bezrobocia i pomocy społecznej oraz ubezpieczeń.

W razie spiętrzenia prac i utrzymania trybu pilności mieć kłopoty z opiniowaniem projektu zmian (faktycznie bez konsultacji z całym Związkiem).

2/W związku z zapowiedzią Ministra Pracy o pilnym wprowadzeniu ustawy o zbiorowych stosunkach pracy, oznacza groźną dla związków zawodowych nowelizację ustawy o związkach zawodowych potrzebą chwili, jest ściśle współpracą NSZZ „Solidarność” z innymi centralami związkowymi oraz reprezentacją pracodawców, aby wystąpić razem, jako jedna strona przeciw rządowym projektom.

O tych zagrożeniach mówiono już na VI KZD (uchwała 1 VI KZD).

Rynek pracy

1/W pierwszym półroczu należy prowadzić monitoring i konfrontację ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałania bezrobociu z 1.12.1994 w zakresie niedoróbek z powodu trybu pilności (biuro prawne ZR).

2/Należy przygotować zespół związkowy oraz koncepcje systemu przyznawania świadczeń dla bezrobotnych opartą na zasadach ubezpieczenia od ryzyka bezrobocia (wariantowo wejść do zespołu rządowych ekspertów).

Rząd planuje od 1.01.1996 wdrożenie swojego systemu.

3/Należy zwrócić uwagę przy wprowadzeniu nowych kryteriów i mierników efektywności wykorzystywania Funduszu Pracy, aby nie byli poszkodowani inwestorzy nowych miejsc pracy w tzw. okresie przejściowym czy likwidacji ulg.

4/Mimo uznania jako priorytetu resortu pracy organizacji szkoleń dla osób bezrobotnych oraz udzielania bezrobotnym pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej środki są niewystarczające; odpowiednich korekt należy domagać się za pośrednictwem właściwych Rad Zatrudnienia.

5/W związku z organizacją sieci „klubów pracy” utworzonych przy urzędach pracy należy zwrócić uwagę na obsadzenie tych klubów liderami związkowymi odpowiednio przeszkolonymi.

6/W zakresie regionalnej polityki rynku pracy należy omówić na KK ewentualność poparcia inicjatywy poselskiej utworzenia stałej komisji sejmowej d/s polityki regionalnej rozwoju regionalnego.

7/Należy rozważyć możliwość przeszkolenia „chętnych” związkowców w zakresie nowych technik aktywnego pośrednictwa pracy, marketingu, służb zatrudnienia albo przez MPiPS, albo przez ośrodek łódzki czy fundację KK.

Ustrój pracy

8/Należy wypracować stanowisko Związku przeciw projektowi rządowej (właściwość projektu SLD) likwidacji Związku zawodowego poprzez nową ustawę o zbiorowych stosunkach pracy w porozumieniu z innymi centralami związkowymi i Konfederacją Pracodawców Polskich.

Należy również nagłośnić sprawę oraz przygotować się do akcji protestacyjnej całego Związku oraz międzynarodowienia tej kwestii.

Warunki pracy

9/W zakresie negocjacji i działalności socjalnej zakładów pracy należałoby prowadzić również monitoring rozwiązań, jak i złamania ustawy przez pracodawców.

Współpraca międzynarodowa
10/Należałoby prowadzić monitoring negatywnych skutków administracyjnego trybu wprowadzenia standaryzacji polskiego ustawodawstwa pracy i „socjału”.

11/Należy zastanowić się nad utworzeniem zarówno zespołu jak i stanowisk Związku na V Europejską Regionalną Konferencję MOP (20-27.09. Polska) oraz tak samo w stosunku do innych sesji MOP, ONZ, OECD, Phare i Banku Światowego.

12/Należałoby zabezpieczyć w budżecie KK środki na informację i rozpowszechnienie polskiej wersji „Zbioru Konwencji MOP”.

Działania kontrolne służb resortowych

13/Należałoby w miarę możliwości prowadzić

monitoring nieprawidłowości w zakresie gospodarowania środkami Funduszu Pracy i zachodnich środków pomocowych.

14/Z informacji Ministra Pracy wynika, że z pewnością zabraknie środków m.in.:

- na aktywne zwalczanie bezrobocia,
- ochronę macierzyństwa,
- budowę nowych miejsc dla przewlekle chorych psychicznie,
- na szkolenia w ramach OHP.

Oba punkty wymagają interwencji działaczy w ramach lokalnych rad zatrudnienia.

Rozdziały II (zabezpieczenia społeczne), III (ustrój pracy), IV (warunki pracy), V (wynagrodzenia sfery budżetowej), VI (pomoc społeczna), VII (działania na rzecz Osób Niepełnosprawnych), VIII (współpraca międzynarodowa) wymagają omówienia przez zespoły robocze KK, sekcje branżowe i agendy Związku.

Szczególnie należy się przyjrzeć nowelizacjom ustawy o pomocy społecznej jak i ustawom emeryckim (już niepokoi zawężanie grup objętych pomocą).

Nowy model układów zbiorowych pracy

Uchwalona przez Sejm 29 września 1994r. ustawa nowelizująca kodeks pracy, a ściślej mówiąc - jego dział jedenasty, ma szczególne znaczenie dla kształtowania stosunków pracy. Tworzy bowiem nowy model układu zbiorowego w Polsce, który uwzględnia przeobrażenia ustrojowe i gospodarcze. Konieczność zmian prawa układowego wynikała zwłaszcza ze zmienionej roli, jaką państwo powinno odgrywać w dziedzinie szeroko rozumianych zasad zatrudnienia w gospodarce rynkowej.

Chodzi przede wszystkim o przełamanie monopolu państwa w kształtowaniu stosunków pracy, a więc przejście z metody jednostronnego ustalania warunków pracy i płacy na metodę porozumień zbiorowych, angażujących w równym stopniu w procesy normotwórcze prawa pracy przedstawicieli pracowników - związki zawodowe, oraz przedstawicieli pracodawców - organizacje pracodawców. Państwo powinno wypełniać swoje funkcje ochrony interesów pracowniczych przez ustalenie w aktach ustawowych norm gwarantujących minimum ochrony i świadczeń z równoczesnym otwarciem szerokiej możliwości negocjowania warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracownika bądź właśnie w ramach układów zbiorowych pracy, bądź w ramach indywidualnej umowy o pracę. Gwarancje ustawowe, jakie państwo powinno dać wszystkim pracownikom, mają chronić ich interesy przed różnego rodzaju zagrożeniami, jakie niesie system gospodarki rynkowej.

Nowa regulacja prawna układów zbiorowych pracy jest ściśle powiązana z pozostałymi przepisami

kodeksu pracy, zwłaszcza w kształcie projektowanych całościowych zmian, uwzględniających dokonujące się przemiany społeczno-ekonomiczne i polityczne. Jednak już z momentem wejścia w życie omawianej ustawy, czyli 26 listopada br. (Dz.U. nr 113, poz. 547), pozostałe przepisy obowiązującego k.p. przyjmują postać norm gwarancyjnych, które określają minimum praw i maksimum obowiązków pracownika.

W pigułce

Ustawa z 29 września 1994r. składa się z trzech części - rozdziałów oraz przepisów przejściowych i końcowych.

W rozdziale I - Przepisy ogólne - zawarto unormowania, które są wspólne dla wszystkich typów układów, a więc dotyczące: zawarcia układu, w tym podkreślenia roli negocjacji zbiorowych, zakresu podmiotowego i przedmiotowego tego aktu, obowiązków stron, zmian treści i trybu rozwiązywania układu, zasady generalizacyjnej, rejestracji układów, ich wejścia w życie oraz mocy wiążącej postanowień układowych.

Rozdział II dotyczy ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Zawarte w nim regulacje odnoszą się do: wskazania stron, które uprawnione są do zawarcia takiego układu; delegacji dla ministra pracy i polityki socjalnej, określającego ogólnokrajowe podmioty gospodarcze, których statutowe organa mogą zawrzeć układ ponadzakładowy; wskazania związku reprezentatywnego uprawnionego do negocjowania i zawierania układu; gdy pracowników reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa. Znalazły się tu także odrębne regulacje prawne dotyczące podziału lub połączenia organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców i wystąpienia pracodawcy z organizacji pracodawców.

Rozdział III poświęcony jest wyłącznie zakładowemu układowi zbiorowemu pracy. I tutaj określono strony takiego układu, a także szczegółowo unormowano sposób wyłonienia reprezentacji pracowniczej, gdy w zakładzie pracy działa więcej niż jedna organizacja związkowa. W przepisach przejściowych i końcowych, istotnych z punktu widzenia wdrażania nowego modelu układowego, określono zasady i reguły decydujące przede wszystkim o przekształceniu obowiązujących porozumień zbiorowych w układy zbiorowe pracy nowej niejako generacji.

Zakładowe i ponadzakładowe

W świetle nowych rozwiązań prawnych możliwe jest zawieranie układów zarówno na szczeblu zakładowym, jak i ponadzakładowym. Ustawodawca posługuje się pojęciem „ponadzakładowy układ zbiorowy pracy”, nie

wyjaśniając jednak jakiego typu układy mogą wchodzić w grę. Jest to zatem formuła otwarta na potrzeby praktyki. W ten sposób zrezygnowano z określenia kryteriów wyznaczających zasięg układu danego rodzaju. Istnieje więc obecnie prawna możliwość nie tylko zawierania układów dla pracowników zatrudnionych w danej branży lub zawodzie, ale również według uznania stron układów o zasięgu lokalnym. Możliwe będzie również zawieranie układów mieszanych - terytorialnie regionalnych.

Istotną nowością jest umożliwienie zawierania układów zbiorowych pracy - ale tylko na szczeblu ponadzakładowym - dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy. Chodzi tutaj przede wszystkim o takie grupy zawodowe jak: nauczyciele, nauczyciele akademicy, pracownicy służby zdrowia. Negocjacje zbiorowe dotyczące warunków zatrudniania tych grup zawodowych odbywałyby się w ramach przydzielonych środków budżetowych, ewentualnie również środków własnych. Praktyka układowa nie obejmuje natomiast mianowanych pracowników urzędów państwowych, mianowanych pracowników samorządowych, sędziów i prokuratorów.

Zakres przedmiotowy

Merytoryczny zakres norm układowych jest szeroki i nawiązuje do tradycyjnych regulacji prawa układowego pochodzących z okresu międzywojennego (polska ustawa z 1937r. o układach zbiorowych pracy). Tak więc zgodnie z art.240 par.1 ustawy z 29 września 1994r. układ określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy z zastrzeżeniem par.3 (są to tzw. normatywne postanowienia układu), i wzajemne zobowiązania stron układu (postanowienia obligacyjne układu). Generalnie zatem wszystkie istotne elementy treści stosunku pracy mogą być kształtowane w ramach postanowień układowych.

Przepisy ustawy znacznie tu rozszerzyły swobodę negocjacyjną stron układu, i to na wszystkie obszary prawa pracy. Zwłaszcza k.p. zgodnie ze wspomnianym podstawowym założeniem, że przepisy prawa pracy obecnie zawierają normy o charakterze minimalnym, z możliwością korzystniejszych dla pracownika regulacji układowych (chyba, że brzmienie danego przepisu wyraźnie wskazuje, iż mamy do czynienia z normą ściśle bezwzględnie obowiązującą). Równocześnie ustawodawca enumeratywnie wymienia pięć grup zagadnień, które nie mogą być przedmiotem ani negocjacji ani regulacji w ramach układu zbiorowego pracy. Są to:

1) zasady szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy, 2) uprawnienia przysługujące w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (z wyjątkiem przysługującego z tego tytułu wynagrodzenia lub odszkodowania), 3) odpowiedzialności porządkowej oraz dyscyplinarnej, 4) urlopów macierzyńskich i wychowawczych, 5) ochrony wynagrodzenia za pracę.

Ratio legis tych wyłączeń opiera się na założeniu, że pewne zagadnienia powinny być w prawie pracy unormowane w sposób sztywny, bez możliwości jakichkolwiek odstępstw, nawet na korzyść pracownika. Wydaje się, że ten katalog spraw (znacznie ograniczony w porównaniu z pierwotnymi propozycjami) ma charakter rozwiązań doraźnych, a nie modelowych. Chociaż nie można jednak i w przyszłości wykluczyć występowania w prawie pracy norm ściśle bezwzględnie obowiązujących, które przez swoje brzmienie i funkcję nastawione są i powinny być na ochronę interesów zarówno pracownika, jak i pracodawcy (np. art.291 par.4 k.p., stwierdzający, że terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani wydłużane przez czynność prawną).

Po obu stronach

Zdolność układową, a więc zdolność do występowania w charakterze strony układu, przepisy ustawy przyznają różnym podmiotom zarówno na szczeblu zakładowym, jak i ponadzakładowym, przy czym po stronie pracowniczej mogą być to wyłącznie odpowiednie struktury związków zawodowych. Tylko bowiem związek zawodowy, a nie samoistnie wyłoniona grupa pracowników, gotowa podjąć negocjacje z pracodawcą, jest gwarantem realizacji podjętych zobowiązań układowych.

Po stronie pracodawcy zdolność układową mają zrzeczenia pracodawców lub sami pracodawcy. Wyjątkowo tylko mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe ogólnokrajowe podmioty gospodarcze, bez obowiązku zrzeczenia się, które określi w zarządzeniu minister pracy i polityki socjalnej (chodzi tutaj o takie podmioty jak np. przedsiębiorstwo państwowe PKP, Porty Lotnicze, PKS, przedsiębiorstwo użyteczności publicznej Poczta Polska, Telekomunikacja Polska - Spółka Akcyjna, Lasy państwowe).

Problem zdolności układowej po stronie pracowniczej - wobec znacznego rozproszenia ruchu związkowego - może w praktyce przysparzać trudności. Dlatego właściwe określenie związku reprezentatywnego jako partnera socjalnego w negocjacjach z pracodawcami wymaga do jednego z podstawowych rozstrzygnięć nowego prawa układowego. Obecny przepis ilustruje z jednej

strony kompromis, jaki zarysował się w trakcie negocjacji nad kolejnymi projektami ustawy, z drugiej zaś wyraźnie można dostrzec przewagę jednej z central związkowych, która zdołała już w parlamencie przeforsować korzystny dla siebie przepis ustawowy. Mianowicie w art.24117par.3, na zasadzie wyjątku od ogólnej zasady ilościowego kryterium członkostwa w związku zawodowym, ustawodawca uznał z mocy prawa za reprezentatywne ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych, jeżeli wchodzi one w skład ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) i jeżeli ta ostatnia organizacja posiada przymiot reprezentatywności. Chodzi tutaj o niezbyt liczne związki zawodowe, które mają wprawdzie charakter związku ogólnokrajowego, jednak ich zasięg może być bardzo ograniczony.

Generalnie reprezentatywną organizacją związkową może być tylko ponadzakładowa organizacja związkowa, która zrzesza bądź co najmniej 500 tys. pracowników lub co najmniej 10 proc. ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej niż 5 tys., bądź to największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ.

Przy wielkości zakładowych organizacji związkowych, prawo do podjęcia rokowań na szczeblu zakładowym w celu zawarcia układu zbiorowego pracy przysługuje w pierwszej kolejności reprezentacji wszystkich działających w zakładzie pracy organizacji związkowych. Dopiero w razie niemożności wyłonienia takiej wspólnej reprezentacji rokowania nadal powinny być prowadzone wspólnie, tzn. przy udziale wszystkich zakładowych organizacji związkowych, przy czym istnieje możliwość pewnej kombinacji, polegającej na dopuszczeniu reprezentacji związkowych (jeżeli taka jest wola, a pozostałe związki nie chcą uczestniczyć w tej reprezentacji) oraz poszczególnych związków zawodowych. Może się jednak zdarzyć, że niektóre organizacje związkowe rezygnują z przystąpienia do rokowań nad układem zakładowym. Wówczas możliwe jest prowadzenie negocjacji zbiorowych ze wspólną reprezentacją pozostałych organizacji związkowych, pod warunkiem jednak, że zrzeszone łącznie co najmniej 50 proc. pracowników oraz innych osób wykonujących pracę na rzecz pracodawcy (np. na podstawie umów agencji czy w ramach pracy nakładczej - te osoby zgodnie z art.12 ust.1 i 2 ustawy z 1991r. o związkach zawodowych mogą być również członkami związku zawodowego).

prof. Grzegorz Goździewicz

Katedra Prawa Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika (ekspert KK NSZZ „S”) (za Toruńskim Informatorem Związkowym nr 33/462)

Związki Zawodowe w Sądzie Najwyższym

1. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 1993r.

I PRN 2/93 OSP 1994r. z.2 poz.36

Roszczenie o przywrócenie do pracy pracownika będącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy przy braku uprzedniej zgody właściwego statutowo organu związku zawodowego, a więc z naruszeniem art.32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.Nr 55, poz.234), nie może być uznane za bezzasadne z powołaniem się na art.62 kp. bądź art.9 kp. Zasilek dla bezrobotnych wypłacony na podstawie ustawy z dnia 16 października 1991r. o zatrudnieniu i bezrobociu (Dz.U.Nr 106, poz.457 ze zm.), nie podlega zaliczeniu na poczet wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, o jakim mowa w art.57 par.2 kp., ani świadczenia tego nie wyłącza.

2. Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia

29 października 1992r. I PZP 52/92 opubl. OSP 1993z.10 poz.200.

Zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej w okresie roku po wygaśnięciu mandatu członka zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej (art.32 ust.1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych Dz.U.Nr 55, poz.234) nie dotyczy zatrudnienia u nowego pracodawcy niezależnie od sposobu ustania stosunku pracy powstałym w wyniku połączenia przejęcia i podziału zakładu pracy (art.231 kodeksu pracy).

3. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1993r.

I PRN 69/93 - OSP 1994 z.7-8, poz.126

W sytuacji, gdy w zakładzie pracy działa jeden związek zawodowy, kierownik zakładu pracy ma obowiązek zachowania trybu postępowania, który został przewidziany przy rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (art.52 par.3 kp. i art.53 par.4 kp.)

4. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1993r.

I PZP 32/93 - OSN z 1994r. z.4 poz.72

W sytuacji, gdy w zakładzie pracy działa kilka związków zawodowych kierownika zakładu pracy - zmierzając do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, który nie jest członkiem związku zawodowego i nie wskazał żadnego z działających w zakładzie związków zawodowych dla obrony swych praw - nie jest obowiązany do przedstawienia sprawy ogólnokrajowej organizacji związkowej, mimo, że wcześniej o zamiarze wypowiedzenia zawiadomił działające w zakładzie organizacje związkowe.

5. Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia

16 lipca 1993r. I PZP 28/93 - OSN 1994 z.1 poz.2

1. Zawarte w art.8, 23 ust.1 i art.26 pkt 3 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.Nr 55 poz.234) uprawnienie do kontrolowania przez związki zawodowe przestrzegania prawa pracy oznacza takie uprawnienie do kontrolowania wysokości wynagrodzeń pracowników, nie oznacza natomiast uprawnienia do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika bez jego zgody.

2. Ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art.23 i 24 kodeksu cywilnego.

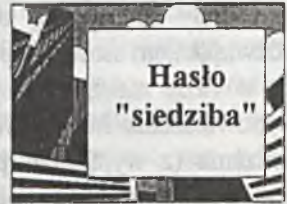
6. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 1994r.

I PZP 62/93 - OSN 1994 z.9 poz.171

Obowiązek zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę wynikający z art.38 kp. jest wyłączony w stosunkach pracy, w którym pracodawca jest osoba fizyczna.

M.Kamińska /Biuletyn Informacyjny Solidarności Reg.Środkowo-Wschodniego/

**Nasze konto: Zarząd Regionu NSZZ "Solidarność" Ziemia Radomska
BGŻ OW Radom Nr: 867010 - 11093 -271 -1**



24 listopada członkowie Zarządu Regionu przewodniczący Komisji Zakładowych postanowili o jednorazowej składce w wysokości 20.000 od jednego członka Związku na zakup lokalu-siedziby dla władz regionalnych Związku.

Komisje Zakładowe mogą realizować decyzję poprzez: zbiórkę składek od członków Związku, przelew z funduszy własnych Komisji bądź stosując obydwie formy (łączna kwota wpłaty być równa iloczynowi: ilość członków x 20.000). Wpłaty należy dokonywać na konto Zarządu Regionu z dopiskiem „siedziba” lub bezpośrednio do kasy.

Termin wpłaty do 31 stycznia 1994r.

Wszyscy sympatycy, którzy chcą wesprzeć Związek w zakupie siedziby mogą dokonać wpłaty bezpośrednio w dziale księgowości ZR.

KOMUNIKAT RKW

Przypominamy, że zgodnie z uchwałą KK w terminie do 15 lutego bieżącego roku należy dokonać wyboru władz związkowych na nową kadencję.

Z dniem 22 lutego mija termin składania do RKW dokumentów przeprowadzonych wyborów.

Od 20 lutego można odbierać w Zarządzie Regionu mandaty delegatów WZDR.

Komisje Zakładowe, które nie wywiążą się z tych terminów nie wezmą udziału w VIII WZDR, które odbędzie się 6 i 7 marca br.

RKW NSZZ "S" Ziemia Radomska przypomina, że po przeprowadzonym zebraniu sprawozdawczym - wyborczym należy przedłożyć za potwierdzeniem ZR niżej wymienione dokumenty: lista obecności zebrania, protokół z zebrania podpisany przez przew. zebrania i protokolanta oraz protokoły komisji skrótacyjnej.

BIULETYN INFORMACYJNY NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" ZIEMIA RADOMSKA

26 - 600 Radom

ul. Traugutta 30

tel. 251 - 61, fax 238 - 04

Redakcja: ANNA RAJCHER

tel. 63 - 43 - 49

Skład: M.W.

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

egzemplarz bezpłatny