



BIULETYN

207

25.04.1994 r

Solidarność

NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" ZIEMIA RADOMSKA

ZBROJENIÓWKA * ZBROJENIÓWKA *

Będzie manifestacja - postanowiła 21 maja "Zbrojeniówka"

W Skarżysku w "MESKU" - siedzibie "Zbrojeniówki", w czwartek 21 kwietnia obradowała Sekcja Krajowa NSZZ "S" Zakładów Przemysłu Zbrojeniowego.

*Relację z ostatniego posiedzenia Komisji Krajowej złożył przewodniczący Sekcji - **Stanisław Głowacki**.

*Postanowiono, że Walne Zebranie Delegatów "Zbrojeniówki" odbędzie 22 maja w Krynicy.

*Poinformowano, że Kongres Sekretariatu Metalowców odbędzie się w dniach 3-4 maja br. w Polańczyku. Sekcję Krajową Przemysłu Zbrojeniowego reprezentować będzie między innymi **Jacek Zajac** z "Pronitu" Pionki.

*Wystosowano list do Prezydenta RP Lecha Wałęsy, w którym władze "Zbrojeniówki" przypominają o sprawach naruszonych przez Sekcję.

*W rocznicę ubiegłorocznej debaty "Zbrojeniówki" z Prezydentem RP i Rządem - **6 maja** - Sekcja postanowiła przeprowadzić **manifestację uliczną w Warszawie, na trasie KJEM - URM - BELWEDER**, w której zaprotestuje przeciwko niezłożeniu zamówień rządowych na sprzęt wojskowy w zakładach zbrojeniowych.

A.R.

* **Nowy wojewoda Zbigniew Kuźniak** powierzył stanowisko dyrektora Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w Radomiu p. Jackowi Kotasowi - dotychczasowemu dyrektorowi ZOZ-u w Kraśniku Lubelskim. **Jacek Kotas** był jednym z dwóch, obok Tomusza Śwignonia, kandydatów na to stanowisko, zaproponowanych przez komisję konkursową.

O strajku w kopalniach węgla brunatnego

napisała "Rzeczpospolita" (22.04.94):

Wczoraj między godziną 6 a 7 rano rozpoczęły się strajki we wszystkich czterech kopalniach węgla brunatnego: w Konin-
kolem ("Konin" i "Adamów"), Piotrkowskiem ("Bełchatów") i
weleniogórskim ("Turów"). Wstrzymano dostawy węgla do ele-
ktrowni. Pod postulatami "Solidarności" podpisały się wszy-
stkie związki działające w kopalniach węgla brunatnego, prócz
"Kadry". Premier wysłał faks do szefa "S" proponując przystą-
pienie do rozmów zaraz po powrocie ministra przemysłu Mar-
ka Pola z Chin. Kopalnie wystąpiły do Sztabu protestacyjnego
o pozwolenie na zmianę strajku 48-godzinnego w bezterminowy.

(...) "S" wysunęła postulaty ogólnokrajowe oraz branżowe - zaprzestania restrukturyzacji, a głównie wycofania decyzji nr 30 ministra przemysłu o utworzeniu holdingów w sektorze węgla

brunatnego. Wedle związków propozycja ta niesie ze sobą głównie redukcję miejsc pracy.

Adam Jawor, rzecznik prasowy Sekretariatu Górnictwa "S" deklaruje, że "dotrzymano wszelkich kroków prawnych, w tym obowiązkowego terminu powiadomienia o strajku". Dzień przed wyznaczonym terminem akcji wiceminister przemysłu Roman Czerwiński zwrócił się do komitetów strajkowych "w związku z uchwałami o podjęciu akcji strajkowej, w wyniku której nastąpią nieodwracalne szkody w krajowym systemie energetycznym", proponując wstrzymanie działań. Namawiał na spotkanie z Markiem Polem 25 kwietnia obiecując, że jeśli związki przyjmą tę propozycję, do czasu powrotu ministra z Chin i odbycia spotkania "zawieszam wykonanie" spornej decyzji nr 30.

W czwartek rano faks nadesłał do Bełchatowa, sygnowany do Mariana Krzaklewskiego, premier. Uznał - po telefonicznej rozmowie z Krzaklewskim i przejrzeniu informacji z kopalń, z jakich wyciągnął wnioski, że nie kwestionują przekształceń a "sposób osiągania celu" - że kontrowersje między związkowcami a ministrem przemysłu mogą zostać "względnie łatwo" uzgodnione w toku negocjacji i - jak Czerwiński - proponuje przystąpienie doń tuż po powrocie Pola z podróży. Krzaklewski - jak się dowiedzieliśmy w "Krajówce" - zwrócił się do premiera o pilną odpowiedź na wszystkie postulaty węgla brunatnego i ogólnopolskie "S" (m.in. "Paktu o przedsiębiorstwie", zniesienie popiwku). Stanowisko Czerwińskiego z 20 kwietnia w sprawie decyzji nr 30 uznał za lapidarnie. Stwierdził, że "jednoznaczna i zgodna z oczekiwaniami związkowców" - przedstawionymi premierowi też we środę podczas osobistego spotkania - odpowiedź Waldemara Pawlaka mogłaby się stać podstawą do zawieszenia akcji strajkowej. "Pełne zawieszenie akcji może mieć miejsce w momencie prawnego wdrożenia zgłoszonych postulatów", uważa Krzaklewski.

Strajkujący zwrócili się do Sztabu "S" o pozwolenie przekształcenia strajku w beteterminowy. Rozważają możliwość strajku okupacyjnego. W poniedziałek - a możliwe, że jeszcze dziś - spotkają się przewodniczący kopalń węgla kamiennego, którzy również mogą szykować się do strajku. (...)"

Sprostowanie informacji

Do komunikatu z posiedzenia Zarządu Regionu, publikowanej w poprzednim numerze Biuletynu wkraść się błąd, dezinformujący Czytelników i Związkowców.

Zarząd Regionu ustalił termin Walnego Zebrania Delegatów na 24 MAJA, a nie czerwca - jak błędnie podaliśmy.

Za pomyłkę przepraszamy Autora komunikatu, Czytelników i Związkowców.

Przy tej okazji, dodatkowo informujemy, że VII WZD rozpocznie się Mszą św. o godz. 8.00 w Katedrze Radomskiej, obrady zaś o godz. 9.00 w hali RKS "Broń".

Zdarzyło się w ubiegłym tygodniu...

*16 kwietnia ukazała się informacja, że posłowie SLD i PSL chcą nowelizacji małej konstytucji. Propozycje zmian dotyczą możliwości odrzucenia prezydenckiego weta w sprawach personalnych oraz przedłużeniem okresu działania Sejmu od jego rozwiązania do momentu, kiedy zacznie funkcjonować nowy parlament. Lech Wałęsa stwierdził, że jeśli koalicja podejmie próbę ograniczenia jego uprawnień, rozwiąże Sejm "w interesie demokracji i w interesie roli prezydenta, jaką musi pełnić w państwie".

* Po zapowiedzi Prezydenta RP Lecha Wałęsy, że odrzuci nową ordynację wyborczą do rad gmin, Premier Waldemar Pawlak wyznaczył termin wyborów na 19 czerwca.

* 20 kwietnia w Sejmie doszło do spotkania Prezydenta Lecha Wałęsy z posłami SLD. Padły zapewnienia, że bez zgody obydwu stron, do zmian w Konstytucji nie dojdzie.

* 20 kwietnia Prezydent Lech Wałęsa ogłosił weto do ustawy o nowej ordynacji wyborczej do samorządów.

* 20 kwietnia, w Sejmie, odbyło się pierwsze czytanie ustawy neopopiwkowej, uwzględniającej zastrzeżenia zgłoszone przez Prezydenta RP, a wniesionej pod obrady przez 15 posłów PSL.

W tym samym dniu, na spotkaniu ze związkami zawodowymi, Premier Pawlak, po raz drugi, po tygodniu, zapowiedział, że możliwe jest całkowite odejście od popiwku.

* 21 kwietnia rozpoczął się 48-godzinny strajk w kopalniach węgla brunatnego.

* 21 kwietnia - kolejny dzień obrad Sejmu. Posłowie nie przyjęli zawetowanej przez Prezydenta nowej ordynacji wyborczej.

Wybory do rad gmin odbędą się według starej ordynacji.

Omówienie zmian przepisów prawnych dot. urzędów pracy i bezrobotnych

Ustawa z dnia 10 marca 1994r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu i ustawy o powszechnym obowiązku obrony (Dz.U. z 1994r. Nr 43 poz.165), obowiązująca od dnia 14 kwietnia 1994r. wprowadziła do obu wspomnianych ustaw, tj. ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu oraz ustawy o powszechnym obowiązku obrony kilka znaczących zmian.

Do ustawy o powszechnym obowiązku obrony do art. 189 ust.5 i 191 ust.1 i 4 w miejsce dotychczasowego zapisu dot. Wojewody wprowadzono Kierownika Wojewódzkiego Urzędu Pracy, przenosząc tym samym kompetencje organów administracji ogólnej w zakresie zastępczej służby wojskowej na organy administracji specjalnej, które w naszym województwie w ramach porozumienia z dnia 1 marca 1993r. zawartego pomiędzy Wojewodą a Kierownikiem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Radomiu prowadzi ten ostatni.

I tak obecnie poborowych do zastępczej służby wojskowej, działając z mocy ustawy, kieruje Kierownik Wojewódzkiego Urzędu Pracy. On też zawiera ze wskazanymi przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej zakładami pracy umowy o wykonanie w nich pracy przez poborowych, a także w uzgodnieniu z nim Minister Pracy i Polityki Socjalnej wraz z zainteresowanymi ministrami określa zakłady pracy i stanowiska, na których poborowi mają pracować.

W ustawie o zatrudnieniu i bezrobociu wprowadzono natomiast możliwość przedłużenia okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych ponad 12/18 m-cy, do czasu otrzymania przez nich propozycji odpowiedniej pracy - osobom, które mają na utrzymaniu, co najmniej jedno dziecko, na które pobierają zasiłek rodzinny lub w wieku do 25 lat, jeżeli kształcą się w systemie dziennym w szkole lub szkole wyższej i nie ma ono stałego dochodu przekraczającego połowę najniższego wynagrodzenia, o ile małżonek bezrobotnego jest również bezrobotny i utracił prawo do zasiłku na skutek wyzerpania okresu pobierania zasiłku wymienionego powyżej.

Osoby te mają obowiązek stawiać się w urzędach pracy na ich wezwanie jedynie dla otrzymania propozycji pracy.

Nie mają obowiązku wynikającego z art. 12 ust.2 ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu stawiania się, co najmniej raz w miesiącu dla potwierdzenia swojej gotowości do pracy, czy też uzyskania informacji o możliwościach uczenia do zawodu lub przekwalifikowania.

Ustawą z dnia 10 marca 1994r. wprowadzono także z mocą od 1 grudnia 1991r. możliwość zaliczenia do okresu, od którego zależy nabycie zachowania uprawnień pracowniczych oraz okresów zatrudnienia w rozumieniu przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin - okresu pobierania zasiłku tego nie pobierał z uwagi na wyłączenie dochodu współmałżonka (2 x przeciętne miesięczne wynagrodzenie) w wymiarze do 12 lub 18 miesięcy (zależnie od stażu pracy).

Dotychczas zaliczeniu podlegały jedynie okres pobierania zasiłku.

Ponadto rozszerzono definicję kadru pracy ustaloną dla potrzeb ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu z października 1991r.

I tak zakładem pracy jest zakład rozumienia Kodeksu pracy oraz ba fizyczna zatrudniająca pracowników w celach zarobkowych oraz noosobowy podmiot gospodarczy rozumienia ustawy o działalności gospodarczej z 1988r.

Obecnie, więc również jedosobowy podmiot gospodarczy może otrzymać pożyczkę na tworzenie nowych miejsc pracy, bądź prowadzenie prac interwencyjnych.

W rejonach administracyjnych wyznaczonych za szczególnie zagrożone wysokim bezrobociem strukturalnym wprowadzono od dnia 14 kwietnia 1994r. zasiłek w wysokości 52% przeciętnego wynagrodzenia dla bezrobotnych, z którymi rozwiązano umowę o pracę lub stosunek służbowy w okresie od 27.01.1990r. do 31.12.1994r. z przyczyn dotyczących zakładów pracy - osoby te mają staż pracy - 30 lat kobiety, 35 lat mężczyźni, którzy wykonywali prace przez 15 lat w warunkach szkodliwych, którym do uzyskania uprawnień emerytalnych brakuje nie więcej niż 2 lata.

Zasiłek ten nie może być jednak wyższy niż 75% wynagrodzenia obliczonego w/g zasad dotyczących obliczania podstawy wymiaru renty i emerytury, określonego w przepisach o emeryturach lub rentach z ubezpieczenia społecznego.

Rada Ministrów na wniosek Naczelnej Rady Zatrudnienia w drodze rozporządzenia może wprowadzić zasiłek j.w., również w rejonach, które nie zostały uznane za szczególnie zagrożone bezrobociem strukturalnym.

Omawiana ustawa wprowadziła delegację do Ministra Współpracy Gospodarczej z Zagranicą do określenia w drodze rozporządzenia zasad i kryteriów rozdziału limitu zatrudnienia pracowników polskich, jeżeli został on ustanowiony w umowie międzynarodowej.

Ponadto w art.4 ust.1 ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu rozszerzono krąg podmiotów realizujących zadania wynikające ze wspomnianej ustawy.

Zadania te realizowane są przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej przy pomocy Urzędu Pracy oraz wojewódzkich i rejonowych urzędów pracy przy współdziałaniu z organami samorządu terytorialnego.

Opracowała:

mgr Jadwiga Sętowska -
Kierownik Wydziału Organizacji
i Nadzoru Woj. Urzędu Pracy
w Radomiu

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy województwa radomskiego na koniec I kwartału 1994r. wynosiła 79.197 osób i była większa od liczby bezrobotnych zarejestrowanych w końcu 1993r o 1139 tj. o 1,4%. - stwierdza na wstępie informacja Kierownika Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Radomiu o sytuacji na rynku pracy w woj. radomskim w I kwartale 1994r. Pełną informację, zawierającą analizę rynku pracy w województwie w I kwartale, przekazujemy w kolejnym numerze Biuletynu.

*poglądy*opinie*komentarze*

DWA ŚWIATY

Dymiący komin oraz bohater, który przekracza normy - to niedawny jeszcze obrazek z Polski. Bardzo trudno było, ludziom myślącym inaczej, zaobserwować na mapie takiego systemu - systemu, który dawał pełne zatrudnienie, wczasy, kolonie, sanatoria itp. Jednak bogactwo - nie spłynęło na naród z tych dymiących ponad miarę kominów. System zawalił się, bo nie miał logicznego interesu z tymi, którzy w dymiących fabrykach pracowali.

Przyzwyczajenie to druga natura człowieka. Przyznajmy się, że teraz po czteroletnim okresie zmian w Polsce, żyją ludzie, którzy tęsknią za tym co było. Znaczna część, zwłaszcza starszego pokolenia, nie wyzbyła się tego, co z takim trudem nam wpajano - że prawdziwa wartość powstaje w wielkich fabrykach, hutach, kopalniach. Czym komin był wyższy oraz bardziej dymiący, tym ludzie mieli żyć dostatniej, a Polska bardziej rosła w siłę.

Nadszedł czas ogromnych przemian i trzeba przyznać, że i szok jest ogromny. Z jednej strony mamy już nowoczesny rynek kapitałowy, przedsiębiorczych ludzi; prawie cały handel i usługi są w rękach prywatnych: piekarnie, apteki, zakłady budowlane, fryzjerzy. Około 50 procent małych i średnich zakładów zmieniło właściciela i pozostaje w rękach prywatnych. Ale pojawił się i inny efekt: 3 miliony bezrobotnych w Polsce, do tego afery, korupcja, szwindle przy prywatyzowaniu zakładów państwowych - wszystko to jest źle postrzegane w oczach ludu.

Najwolniej zmienia się to, co było potęgą w PRL-u - wielki przemysł. Robotnicy tegoż przemysłu bronią się przed kapitalizmem, nie chcą prywatyzacji - prywatyzacji, która ich zdaniem jest grabieżą i pozbawia miejsc pracy.

Mentalność zmienia się wolno, wolniej niż rzeczywistość, wolniej niż otoczenie. Minie ładnych parę lat zanim zrozumiemy, że innej drogi prosto nie ma. Przechodzenie do wolnego rynku i zarazem do kapitalizmu jest takie bolesne, bo nauczono nas czegoś innego i trudno dziwić się, że ludzie stawiają opór. Wszystko co nowe, co nieznanne i przez wiele lat obrzydzone - rodzi obawę oraz lęk. Kapitalizm od socjalizmu, przede wszystkim, różni styl pracy. Gdzie pojawi się pry-

watny właściciel, tam ubywa administracji, tam kończą się pogaduszki, tam zanika protekcja. Liczy się wiedza i fachowość, wkraczają komputery i pożądana jest znajomość języków obcych.

Obecnie w Polsce nowe miejsca pracy prawie w całości tworzą firmy państwowe, a nie prywatne.

Okazało się, że pomimo trzymilionowego bezrobocia, poszukiwane są sekretarki znające języki, umiejące obsługiwać komputery; brakuje fachowców od marketingu oraz zarządzania. Pożądni są ludzie, którzy nie mają nawyków pracy w socjalizmie, przede wszystkim ludzie młodzi, fachowcy. Nierzadko takim ludziom płaci się pensje w wysokości 200 milionów złotych.

Obecnie na rynku pracy mamy paradoksalną sytuację: z jednej strony trzy miliony bezskutecznie poszukuje pracy, z drugiej poszukiwani są ludzie o wspomnianych między innymi kwalifikacjach.

Wrzask z nowym wyglądem ulic, sklepów przyszedł do Polski to nieznanne, czyli; pazerność, różnice płac, rozboje, afery.

Polacy wierzą, że ten niedostatek, bieda, która wielu dotknęła, to skutek okradania nas przez łobuzów, aferzystów, przy współudziale władzy. O aferach i korupcji, między innymi w Policji, krążą opowiadania mrożące krew w żyłach.

Ale czy to jest akurat przyczyną biedy niektórych Polaków - trudno mi jednoznacznie odpowiedzieć...

Franciszek Kowalski



Z WIZYTĄ W TKK Pionki

Terenowa Komisja Koordynacyjna NSZZ "S" w Pionkach jest najprężniejszą strukturą związkową regionu, działającą w terenie. Zaangażowanie, konsekwencja w działaniu i wiedza związkowa są charakterystyczne dla działaczy tej "terenówki".

TKK w Pionkach zrzesza "Solidarność" z 12 zakładów Pionek i okolic. Pełny jej skład, to 14 przedstawicieli komisji zakładowych. Pracami TKK kieruje 5-osobowe prezydium, w skład którego wchodzi: **Zdzisław Maszkiewicz - przewodniczący, Ryszard Szwabowicz - wiceprzewodniczący, sekretarz - Anna Mirowska, Wojciech Klusek - skarbnik, Zbigniew Dziubasik i Józef Monkosa - członkowie.**

Godziny popołudniowe 12 kwietnia - jedno z wielu posiedzeń pionkowskiej "Terenówki". Oprócz spraw czysto technicznych i organizacyjnych, omawiają najaktualniejszą sytuację w pionkowskich zakładach pracy. Dyskusję na temat wyborów samorządowych, przewidywaną na to posiedzenie, ze względu na zapowiedź Prezydenta RP, zawetowania nowej ordynacji wyborczej, postanowiono przenieść na inny termin.

Jakie są więc problemy pracowników i Solidarności w pionkowskich przedsiębiorstwach?

Przedsiębiorstwo "Steffen" - producent płyt klejowych z drewna litego, pod potrzeby potentata przemysłu meblarskiego na rynku europejskim firmy "Steffen-Bergman", wykazuje tendencje rozwojowe - mówi przewodniczący KZ "S" w tym zakładzie **Wojciech Kaldunek**. Od marca 1993r., gdy "Steffen" rozpoczął rozmowy rozpoczynające przejęcie upadającego Zakładu Przemysłu Drzewnego, liczba pracowników wzrosła z 80 do prawie czterystu obecnie. Przy zmianie właściciela, Solidarność zadbała o prawa pracowników, żądając dokonania wpisu do aktu notarialnego firmy, zobowiązania się właściciela do gwarancji pracowniczych i stosowania zakładowego systemu wynagradzania - wynegocjonowanych ze związkiem zawodowym. Obecnie "Solidarność" oczekuje ustosunkowania się zarządcy firmą do konkretnych propozycji Związku, ujętych w 17 punktach. - Zapisy i porozumienia są, z realizacją ich jest gorzej.

Na dziś przewodniczący widzi "niepokojące symptomy". Brak regulaminu pracy powoduje, że występują odstępstwa od kodeksowego czasu pracy. Sytuacja stała się trudniejsza, gdy właściciel ustanowił nową osobę zarządzającą. Poprzednik był bardziej otwarty na Związek. W negocjacjach aktualny przedstawiciel pracodawcy zastrzeżenia ograniczonymi pełnomocnictwami. Obiecywane gwarancje socjalne, których realizacja miała rozpocząć się w pierwszym kwartale tego roku, nie zostały zapoczątkowane.

Jako przykład sukcesu Związku, przewodniczący przytacza uzgodnienia płacowe z pracodawcą. Dodatkowe składniki płacy, np. staż pracy, uzależniono od wysokości minimalnej płacy. Ma to tę zaletę, że każda zmiana minimalnej płacy owocuje automatycznie zwyżką pborów.

Problem na dziś Związku w "Steffenie", to działalność kierownictwa preferujące pracowników niezrzeszonych w Solidarności, dzielące i ustawiające załogę na dwu różnych biegunach.

W "Tekspurze" - zakładzie, będącym niegdyś wydziałem

"Pronitu", produkującym tworzywa skóropodobne, w kszosć załogi przebywa na postojowym. Sezonowość przemysłu obuwniczego, dla którego "Tekspur" jest dostawcą surowca, ma tu swoje odbicie. W okresie przestoju pracownicy otrzymują 80 procent płacy brutto - tak stanowi jedno z porozumień zawartych pomiędzy "Solidarnością" a zarządcą komisarycznym. **Józef Monkosa** - przewodniczący KZ "S" informuje dodatkowo, że przedsiębiorstwo upatruje rozwiązania swych problemów w szybkiej sprzedaży. Przeprowadzone są na ten temat rozmowy z organem założycielskim, którym jest Wojewoda Radomski. Sprzedaż miałaby nastąpić w drodze przetargu ofertowego. Prawdopodobnie interesuje się 2 lub 3 inwestorów.

Problemem dla "Solidarności" w Pionkowskiej Spółdzielni Mieszkaniowej jest zapowiedź zwolnień - mówi przewodniczący "S" - **Jan Nagadowski**. Niedawna zmiana na stanowisku prezesa spółdzielni wniosła atmosferę oskarżeń i adresem poprzednika. Próbuje się jego działania, powiązane z "Solidarnością" - spowodowało to odejście kilku członków Związku do OPZZ - dodaje przewodniczący.

Pracownicy kolejnego zakładu pionkowskiego "Dozłomu" skarżą się na nieterminowość wypłat pborów. Zdarzają się opóźnienia wypłat rat nawet 30-dniowe. Są one jednorazowo rekompensowane poprzez naliczanie odsetek. To co powoduje, że zatrudnianie nowych pracowników - informuje **Henryk Wojas** z Komisji Zakładowej "S".

Nie ma powodów do większych narzekań - mówi **Adam Szpaderski** z "Solidarności" Miejskiego Zakładu Usług Munalnych - zwolnienia grupowe nie grożą, a podwyżki płac i tak reguluje ustawa budżetowa - dodaje. Związek traktowany jest jak partner, wszystkie ruchy płacowe są z nim uzgadniane.

Wiele powodów do narzekań znalazłoby się natomiast w pionkowskim "Chemomontażu", zakładzie świadczącym usługi budowlano-montażowe. Coraz mniej zleceń, niskie płace i nieznana przyszłość, to główne - według przewodniczącego "S" **Ryszarda Szwabowicza** - problemy zakładu. Rozmowy na tematy płacowe trwają. Utrudnieniem jest jednak: ciężka sytuacja finansowa i zbliżający się koniec kadencji obecnego prezesa firmy. Przedsiębiorstwo jest w nieosobową spółką skarbu państwa i mimo wielu zabiegów nie może doczekać się sfinalizowania drugiego etapu prywatyzacji. Zakład, zatrudniający dziś 500 osób, został zakwalifikowany do prywatyzacji, w oparciu o ustawę o Narodowym Funduszu Inwestycyjnym. **Ryszard Szwabowicz** odwołuje się jednak, czy firma przetrwa do czasu, gdy program ruszy.

Nie ma problemów Komisja Zakładowa "Solidarność" zrzeszająca 17 pracowników, głównie osoby niepełnosprawne bądź zatrudnione w ramach prac interwencyjnych, przy MKZ NSZZ "Solidarność" w "Pronicie", która prowadzi działalność gospodarczą.

Ze względu na nieobecność przedstawiciela "Solidarności" nie piszę o największym zakładzie Pionek - "Pronicie". Być może będzie to możliwe w niedługim czasie.

relacjonowała Anna Rajewska

Uchwała KK ws. ZARZĄDÓW KOMISARYCZNYCH

Par. 1.

1/ Zgodnie z par. 43 ust.1 zarząd regionu jest władny zawiesić w swej działalności komisję zakładową i powołać w to miejsce zarząd komisaryczny. Zastosowanie tej procedury może być podyktowane jedynie w celu uporządkowania działalności danej organizacji związkowej, szczególnie pod względem zgodności jej postępowania z prawem wewnątrz-związkowym. Zarząd regionu, powołując zarząd komisaryczny bierze na siebie odpowiedzialność za wszelkie decyzje zarządu komisarycznego.

2/ Ilekroć w tekście występuje termin komisja zakładowa dotyczy to również komisji międzyzakładowej w rozumieniu par. 27 Statutu.

Par. 2

Do zadań zarządu komisarycznego należy:
a/ dbałość o prawidłowe działanie organizacji zakładowej oraz wyeliminowanie możliwych do usunięcia następstw naruszeń prawa wewnątrz-związkowego lub powszechnie obowiązującego,
b/ zwołanie zgodnie z postanowieniami par.13 ust.2 zakładowego zebrania delegatów lub członków (w zależności, która z tych form władzy związkowej istnieje w danej organizacji),
c/ wypełnienie funkcji komisji zakładowej za wyjątkiem przyjmowania lub skreślenia członków Związku oraz w zakresie tych uprawnień, których zarząd regionu zarządowi komisarycznemu nie przekazał,
d/ wypełnienie szczegółowych poleceń zarządu regionu odnośnie danej organizacji zakładowej, dotyczących konkretnych problemów związanych z jej działalnością.

Par.3

Zarząd regionu może wstrzymać przekazanie zarządowi komisarycznemu pewnych uprawnień komisji zakładowej, jednak nie może to prowadzić do niewypełniania jego statutowych obowiązków. W szczególności zarząd komisaryczny może nie być uprawniony do decyzji w sprawach związanych z rozpoczętą przez komisję zakładową niewłaściwie prowadzoną działalnością gospodarczą. Wszelkim uszczupleniem w zakresie przekazywanych kompetencji muszą jednocześnie towarzyszyć postanowienia zarządu regionu, regulujące postępowanie w sprawach, które nie należą do kompetencji zarządu komisarycznego, a które należały do kompetencji komisji zakładowej.

Par.4

1/ Zarząd regionu rozpoczynając procedurę określoną w par.43 Statutu zobowiązany jest w pierwszym terminie poinformować komisję zakładową o terminie posiedzenia, na którym zamierza on rozpatrzyć wniosek o powołaniu zarządu komisarycznego. jednocześnie musi on uwarunkować realizację zamiaru ustanowienia zarządu komisarycznego od realizacji nakładu zmiany działalności komisji zakładowej, która jest w sprzeczności z prawem wewnątrz-związkowym, oraz naprawienia negatywnych skutków takiego postępowania. Wobec tego zarząd regionu komunikując zamiar wprowadzenia tychże kroków dyscyplinarnych jest zobligowany przedstawić kwestie, które jego zdaniem stanowią o łamaniu przez komisję zakładową prawa wewnątrz-związkowego, w

szczególności należy podać konkretne zapisy Statutu czy uchwały władz zwierzchnich, które zdaniem zarządu regionu narusza komisja zakładowa.

2/ Jednocześnie wraz z informacją, o której mowa w ust.1, zarząd regionu jest zobowiązany poinformować zakładową komisję rewizyjną oraz regionalną komisję rewizyjną.

3/ Informacje, o których tu mowa, muszą być przekazane w taki sposób, aby od chwili ich otrzymania przez adresatów do momentu posiedzenia zarządu regionu, rozpatrującego tę sprawę nie upłynęło mniej niż 14 dni.

4/ W punkcie obrad posiedzenia zarządu regionu poświęconego tej sprawie przedstawiciele zainteresowanej komisji zakładowej, zakładowej komisji rewizyjnej i regionalnej komisji rewizyjnej mogą uczestniczyć w dyskusji, jak również mogą stawiać wnioski, które rozpatrzy zarząd regionu.

Par.5

1/ Zarząd regionu powołując zarząd komisaryczny zobowiązany jest określić precyzyjnie jego skład personalny wraz z wyznaczeniem przewodniczącego.

2/ W razie potrzeby zarząd regionu może ograniczyć zarządowi komisarycznemu zakres kompetencji.

Jeżeli komisja zakładowa, prowadząc działalność gospodarczą łamie prawo, zarząd regionu powinien wskazać drogę wyjścia z zaistniałej sytuacji.

Par.6

Zarząd komisaryczny składa się z co najmniej z trzech członków, którymi mogą być wyłącznie członkowie Związku, należący poprzez podstawowe jednostki organizacyjne do danego regionu. Osoby wyznaczone do zarządu komisarycznego muszą znać prawo wewnątrz-związkowe.

Par. 7

1/ Zarząd regionu podejmuje decyzję o powołaniu zarządu komisarycznego zwykłą większością głosów.

2/ Po podjęciu takiej decyzji zarząd regionu informuje o niej dyrekcję odpowiednich zakładów pracy, a także banki, w których rachunki posiada komisja zakładowa.

Par.8

1/ Zawieszona komisja zakładowa jest zobowiązana do przekazania protokołarnie zarządowi komisarycznemu wszelkiej dokumentacji, pieczętek, nadzoru nad majątkiem organizacji zakładowej oraz aktualnego stanu spraw koniecznych do załatwienia.

2/ Na zarządzie komisarycznym spoczywa obowiązek określenia tzw. "bilansu otwarcia" obejmującego stan finansów, stan działalności gospodarczej (jeśli jest prowadzona) oraz wyszczególnienie wykroczeń przeciwko prawu związkowemu i powszechnemu.

Par. 9

Zarząd regionu powołując zarząd komisaryczny zobowiązany jest upoważnić jednocześnie regionalną komisję rewizyjną do kontroli zarządu komisarycznego.

Par.10

1/ W okresie 14 dni od chwili powołania zarządu komisarycznego zawieszona komisja zakładowa ma prawo zebrać się jedynie w celu podjęcia decyzji o złożeniu odwołania od uchwały powołującej zarząd komisaryczny oraz w kwestiach, które należały do jej kompetencji, lecz nie zostały przekazane w zakres kompetencji zarządu komisary-

cznego, zgodnie z uregulowaniami dokonanymi w tym zakresie przez zarząd regionu.

2/ Zarząd komisaryczny w swej działalności nie jest związany postanowieniami zakładowego zebrania członków (delegatów).

Par.11

Odwołanie komisji zakładowej, wobec powołania zarządu komisarycznego, rozpatruje zarząd regionu nie później niż w miesiąc od chwili złożenia odwołania. Zarząd regionu może podtrzymać swą decyzję większością 2/3 głosów członków zarządu regionu, biorących udział w głosowaniu, przy czym w głosowaniu musi wziąć udział co najmniej połowa uprawnionych do głosowania.

Par.12

W przypadku niepodtrzymania decyzji o wprowadzeniu zarządu komisarycznego wszelką odpowiedzialność za jego dokonania ponosi zarząd regionu.

Par.13

1/ Komisja rewizyjna danej organizacji zakładowej jest zobowiązana w ciągu miesiąca od chwili powołania zarządu komisarycznego zwołać zakładowe zebranie członków lub delegatów (w zależności, jaka forma władzy istnieje w danej organizacji).

2/ Jeżeli zebrania tego nie zwoła w tym czasie komisja rewizyjna, zwołuje je zarząd komisaryczny, jednak nie później niż 3 miesiące od uchwały zarządu regionu powołującej zarząd komisaryczny. Jeżeli w tym czasie, mimo wysiłków zarządu komisarycznego nie odbędzie się zakładowe zebranie członków (delegatów), wówczas zarząd regionu z tego powodu może wyrejestrować daną organizację zakładową.

Par.14

1/ Posiedzenie zakładowego zebrania członków lub delegatów, o którym mowa w par. 13, jest ważne, jeśli:

a/ wzięta w nim udział co najmniej połowa uprawnionych do głosowania,

b/ byli obecni przedstawiciele zarządu komisarycznego,

c/ o terminie zebrania była poinformowana regionalna komisja rewizyjna w taki sposób, by ich przedstawiciele mogli wziąć udział w tymże posiedzeniu,

d/ zebraniu przewodniczył członek zarządu komisarycznego.

2/ W posiedzeniu tym członkowie zarządu komisarycznego i regionalnej komisji rewizyjnej mają prawo formułowania wszelkich wniosków i udziału w dyskusji w równej mierze, co członkowie danej organizacji zakładowej. Nie mają oni jednak prawa do głosu stanowiącego, czyli udziału w głosowaniu.

3/ Na posiedzeniu, o którym mowa, muszą być poddane pod głosowanie wnioski o odwołanie wszystkich członków zawieszonych komisji zakładowej, a w tym przewodniczącego (oddzielnie dla każdego). Wnioski takie są rozstrzygane w głosowaniu tajnym. Jeśli jednym z powodów powołania zarządu komisarycznego był brak komisji zakładowej, wówczas procedurę odwołania należy przeprowadzić wyłącznie wobec tych osób, które nie utraciły prawa do członkostwa w zawieszonych komisji zakładowej, a jeśli tacy nie istnieją, należy przystąpić do procedury wyboru nowej komisji zakładowej.

4/ po zakończeniu procedury z ust.3 należy przystąpić do wyboru nowej komisji zakładowej z wyjątkiem, gdy nikt z zawieszonych komisji zakładowej nie został odwołany. Nowa

komisja zakładowa powstaje w wyniku procedury wyborczej uzupełniającej.

5/ Za nową komisję zakładową w rozumieniu par. 4 Statutu uważa się komisję wyłonioną w wyniku procedury określonej w niniejszym paragrafie.

6/ Od chwili wyboru nowej komisji zakładowej (w tym przewodniczącego) przestaje działać zarząd komisaryczny.

7/ Do decyzji walnego zebrania członków (delegatów) przeprowadzonego zgodnie z postanowieniami par.14 nie ma zastosowanie zastrzeżenie z par.10 ust.2.

Par.15

Zarząd komisaryczny zobowiązany jest do protokołowania zwrotu nowej komisji zakładowej otrzymanych od zawieszonych komisji zakładowej dokumentów, pieczętek, a także do przekazania dokumentacji ze swej działalności wraz z złożeniem odpowiedniego sprawozdania. Zarząd komisaryczny zobowiązany jest również do przekazania zarządowi majątkiem organizacji zakładowej.

Par.16

1/ Jeżeli działalność nowej komisji zakładowej w dalszym ciągu stoi w sprzeczności z prawem wewnątrzwiązkowym, wówczas zarząd regionu omze podjąć decyzję o wyrejestrowaniu danej organizacji zakładowej.

2/ Podejmując taką decyzję zarząd regionu zobowiązany jest powiadomić wpierr ową komisję zakładową, zakładową komisję rewizyjną i regionalną komisję rewizyjną o zamiarze wyrejestrowania danej organizacji zakładowej w taki sposób, by przedstawiciele tych władz mogli wziąć udział w posiedzeniu, na którym będzie rozpatrywany ten wniosek. Uprawnienia tych przedstawicieli są analogiczne, jak w przypadku wniosku o zawieszenie komisji zakładowej.

3/ Od decyzji o rozwiązaniu organizacji zakładowej, przysługuje komisji zakładowej prawo do odwołania się w terminie 14 dni od podjęcia tej decyzji przez zarząd regionu. Odwołanie takie zarząd regionu musi rozpatrzyć w ciągu miesiąca od chwili jej złożenia.

4/ Przy rozpatrywaniu odwołania wobec rozwiązania organizacji zakładowej obowiązują analogiczne postanowienia jak w par.11.

5/ Decyzja o odwołaniu jest prawomocna po podtrzymaniu decyzji przez zarząd regionu lub upływie terminu określonego w ust.3, jeśli komisja zakładowa nie złożyła odwołania.

Par.17

Rozwiązując organizację zakładową zarząd regionu przejmuje jej majątek.

Par.18

Delegaci na walne zebranie delegatów regionu, reprezentujący organizację zakładową wyrejestrowaną na podstawie par.43 Statutu, tracą mandat, jeśli organizacja ta stanowi samodzielny okręg wyborczy.

Postanowienie to stanowi wyjątek wobec uregulowań w art.105 Konstytucji RP.

Par.19

Wszelkie decyzje związane z zakończeniem (kontynuowaniem) zatrudnienia lub oddelegowaniem do pracy w organizacji zakładowej działaczy związkowych są podejmowane przez zarząd komisaryczny niezależnie od sposobu podjęcia decyzji, na podstawie których nastąpiły zatrudnienia

lub oddelegowania.

Par.20

Postanowienia niniejsze mają odpowiednie zastosowanie w przypadku naruszenia Statutu lub uchwał władz zwierzchnich przez zarząd regionu, władze sekretariatów krajowych i władze krajowych sekcji.

Trojstronność

W Polsce przez wiele lat panował system rządów totalitarnych, przejawiało się to m.in. w centralnym sterowaniu gospodarką przez Państwo, będące jednocześnie pracodawcą.

W okresie długo oczekiwanych demokratycznych przemian ustrojowych nastąpił kryzys gospodarczy, którego skutki społeczne nie ułatwiają wprowadzenia w życie idei dialogu społecznego, tj. realizacji zasad wolności, pluralizmu i współdziałania podmiotów w podejmowaniu decyzji, które ich dotyczą.

Doświadczenia krajów zachodnioeuropejskich wskazują na to, że demokracja polityczna, gospodarka rynkowa i trójstronność stanowią nierozdzielalną całość.

Trojstronnością nazywa się całościową relację zachodzących, między partnerami społecznymi, czyli pracodawcami i pracownikami oraz Państwem.

Związki zawodowe, organizacje pracodawców i Państwo muszą być odrębnymi podmiotami, o wyraźnie określonych funkcjach. Podstawową funkcją organizacji związkowych jest ochrona zawodowych interesów pracowników, podczas gdy pracodawcy bronią zawsze przede wszystkim interesów kapitału. Państwo odgrywa w gospodarce rynkowej rolę stimulatora i moderatora, a czasem arbitra.

Wszystkie strony muszą być wystarczająco silne i dobrze zorganizowane, powinny też być wyposażone w odpowiednie narzędzia prawne, aby móc działać efektywnie.

Sprawne funkcjonowanie tego systemu wymaga wypracowania mechanizmu opartego o określone procedury działania, przygotowanie i wdrożenie go wymaga czasu i cierpliwości.

Kształtowanie się dialogu społecznego jest procesem ciągłym.

Możemy się tu oprzeć na różnorodnych doświadczeniach krajów, przyjęte w nich rozwiązania trzeba jednak zmodyfikować, uwzględniając polskie realia socjologiczne i ekonomiczne.

Wszędzie jednak możliwości funkcjonowania trójstronności decydują, wspomniana już samodzielność i wzajemna niezależność stron oraz konkretyzacja przedmiotu negocjacji, przy jednoczesnym istnieniu politycznej woli uzgodnień.

System trójstronny ogranicza pole konfliktów, osłabia ich nasilenie, a przez włączenie organizacji pracodawców i pracowników w procesie podejmowania decyzji, zyskuje większą szansę ich społecznej akceptacji. - Ma to służyć utrzymaniu pokoju społecznego.

Demokratyczny tryb negocjacji pozwala na wyrażenie różnych interesów i rozwiązania spornych kwestii - w sposób zgodny z uznanymi przez wszystkich zasadami postępowania.

Doświadczenia wynikające z Umów Sierpniowych - z porozumień z Gdańska, Szczecina i Jastrzębia, wskazywały na możliwość stworzenia rozwiązań zgodnych z ideą porozumienia społecznego.

Ramy prawne tych rozwiązań zostały stworzone w maju 1991r. przez uchwalenie trzech ustaw: O związkach zawodowych, O organizacjach pracodawców, O rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ich zastręga było podważenie monopolistycznej roli Państwa jako pracodawcy (czy to pośredniego, czy bezpośredniego). W miejsce organów administracji i władzy państwowej weszły organizacje pracodawców.

Realia naszego systemu politycznego i gospodarczego spowodowały jednak, że często spory zbiorowe, szczególnie o charakterze ponadzakładowym, są kierowane bezpośrednio do administracji rządowej.

Z inicjatywy NSZZ "Solidarność" doszło do uzgodnienia reguł negocjowania pomiędzy różnymi strukturami Związku i organami administracji państwowej - co zaowocowało podpisaniem Porozumienia Majowego w 1992r. Oparto się w nim na dwóch podstawowych zasadach:

1. przedmiotem sporu mogą być wyłącznie sprawy, które wchodzą w zakres kompetencji związków zawodowych (jeśli Ustawa o Związkach Zawodowych nie przewiduje innego trybu rozstrzygnięcia),

2. przedmiotem sporu nie może być materia ustawowa.

Rozwiązanie sporu odbywa się drogą negocjacji, także z udziałem mediatora, a w razie braku porozumienia, możliwe jest skierowanie sporu do komisji arbitrażu (społecznej, działającej przy Ministrze Pracy).

Porozumienie Majowe jest przykładem oparcia się na prawie umownym, przykładem regulacji o charakterze mostowym.

W wielu przypadkach nie udało się osiągnąć na mocy tego porozumienia pełnego sukcesu, doszło jednak do rozwiązań częściowych, jak np. w sprawie Stoczni Północnej, a podjęte wspólnie kroki pozwoliły posunąć naprzód rozstrzygnięcie wielu spornych kwestii.

W procesie tworzenia docelowego modelu instytucji trójstronności doniosłą rolę odegrało podpisanie 22.02.1993r. Paktu o Przedsiębiorstwie Państwowym w Trakcie Przekształcania. Poprzedzające go trudne rokowania i efekt końcowy, który nie satysfakcjonował żadnej ze stron - udowodniły, jak niedoskonały jest nasz system prawny.

Państwo bardzo powoli wychodzi z faktycznie pełnionej roli pracodawcy. Stopniowo pracodawca właściwy uzyskuje pełną podmiotowość.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami Państwo nie może już być stroną w sporze zbiorowym ze związkami zawodowymi, ale przepisy wyprzedziły rzeczywistość.

Fakt, że Państwo reprezentowane przez Rząd jest stroną Paktu - wynika stąd, że okres transformacji wymaga istnienia form przejściowych. O nowej roli Państwa w stosunku pracy świadczy m.in. umiejscowienie listy mediatorów przy Ministrze Pracy. Administracja państwowa wymaga tym samym partnerów społecznych w rozwiązywaniu powstających między nimi kwestii spornych. Przedstawiciel Ministerstwa Pracy uczestniczył jako mediator w pracach międzyzwiązkowego zespołu d/s podziału majątku po byłej CRZZ (wspomagając strony w dojściu do consensusu). Ustanowienie instytucji mediatora w Ustawie z 91r. było celowe i pożądane, efektywność jej realizacji jest jednak różna w zależności od charakteru sporu, jego problematyki i zasięgu. Niekiedy pośpieszna interwencja "państwowego" rozjemcy w zatarg: próba narzucenia określonego rozwiązania - wywołuje skutki odmienne od zamierzonych. Przy wyborze właściwego modelu mediacji należy uwzględnić autorytet organów państwowych i występujących w ich imieniu rozjemców, a także poziom kultury prawnej środowisk pracowniczych.

W Polsce mediacja często nazywana jest "misją dobrych usług".

Spory o poważnym znaczeniu - wymagają szybkiej interwencji organów państwowych już we wczesnej fazie sporu. Wskazane jest czuwanie przez organy państwowe nad przebiegiem sporu, stworzenie możliwości zawieszenia go na okres niezbędny do dokonania badań i ustaleń oraz nadania im rangi regulującej i stabilizującej warunki pracy nie tylko w obszarze bezpośrednio dotkniętym sporem lecz także w obrębie całej branży lub regionu.

Spór zbiorowy pracy jest rzeczywistym, tj. realnie istniejącym konfliktem społecznym o realnie istniejące prawa lub interesy. Wymaga adekwatnej reprezentacji tych interesów po obu stronach konfliktu.

Polska ratyfikowała 12 maja 1977r. Konwencję 135 MOP z 2.06.71r. dotyczącą ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im uprawnień. Konwencja ta zobowiązuje do respektowania kompetencji wszystkich przedstawicieli pracowników, o ile wyłonieni zostali w wolnych wyborach i mogą być uznani za rzeczywistych reprezentantów interesów pracowniczych.

Po raz pierwszy w Kodeksie Pracy (Dział XI) zostanie uregulowana kwestia wyłaniania reprezentacji pracowniczych do negocjacji układowych. Zgodnie z Paktem o Przedsiębiorstwie, jeśli po stronie pracowniczej związku zawodowego chcą wyłonić wspólną reprezentację albo zawrzeć porozumienie o wspólnym negocjowaniu układu zbiorowego przez odrębne organizacje związkowe - wówczas ustawodawca nie ingeruje i nie ma znaczenia kwestia liczebności i reprezentatywności związków. Dopiero w sytuacji, gdy związki zawodowe nie chcą negocjować w jednym miejscu i czasie - odwołujemy się do referendum załogi, wynik wskazuje, kto ma w jej imieniu negocjować układ zbiorowy.

Symetrycznym odpowiednikiem po stronie pracodawcy jest realizacja zasady prawa cywilnego, która mówi, że każdy indywidualny pracodawca sam jest związkiem na gruncie zbiorowego prawa pracy. Brak jasności co do stwierdzenia kto jest pracodawcą w układach sektorowych, branżowych i regionalnych.

Odpowiedzi na te i podobne pytania opracowywali dyskutanci uczestniczący w organizowanych pod patronatem MOP seminariów: "Mechanizm trójstronnych konsultacji" (Białobrzegi.XI.91r.), "Priorytety polityki społecznej w aspekcie pomocy zagranicznej" (Warszawa - III.92r.), "Zapobieganie sporom zbiorowym i ich rozwiązywanie" (Warszawa - V.92r.) - Korzystanie z cudzych doświadczeń skraca drogę dochodzenia do własnych rozwiązań. Aby były one optymalnie zaplanowane, zaplanowano zrealizowanie w Polsce przy pomocy MOP, w ramach programu PHARE finansowanego ze środków Wspólnot Europejskich, projektu "Dialog Społeczny". Umożliwi to wykorzystanie spojrzenia z międzynarodowej perspektywy na krajowe problemy.

Od niedawna rozpoczęła swoje funkcjonowanie Trójstronna Komisja d/s Społeczno-Gospodarczych, monitorując przebieg najważniejszych procesów, zgłaszając swe uwagi i opinie w sprawie kształtowania polityki dochodów, świadczeń socjalnych, dochodów rolników, poziomu życia różnych grup społecznych. Komisja ta powstała na podstawie Uchwały Rady Ministrów RP 15 lutego 1994r. i jest rozwiązaniem prowizorycznym, ponieważ Pakt o Przedsiębiorstwie wyraźnie mówi o uregulowaniu tego drogą ustawową. Powołano Komisją Trójstronną Nadzoru Realizacji Paktu, a planowane jest również utworzenie Trójstronnej Komisji d/s Układowych Zbiorowych Pracy.

Każdy krok w stronę realizacji zasady trójpartyżmu s nowi jednocześnie wzmocnienie idei dialogu społecznego

Joanna Szandorowicz

- asystent ds. dialogu społecznego KK NSZZ

Solidarność i sport

TKK NSZZ "Solidarność" w Przysusze była współorganizatorem, wspólnie z Urzędem Miasta i Gminy, turnieju piłki siatkowej "O Puchar Burmistrza", który odbywał się w dniach 11-12 marca br.

Przysuska "Solidarność" była również fundatorem II grody turnieju.

O "Puchar Burmistrza" walczyły cztery drużyny: ZP "Hortex", Pracownicy Oświaty, Komenda Rejonowa Państwowej Straży Pożarnej, oraz niezrzeszeni. Najlepszą drużyną turnieju okazali się niezrzeszeni. Drugie miejsce w charakter Solidarności wywalczyła drużyna "Hortexu".

INFORMACJA

Firma "Polexpert" z Warszawy organizuje w Radom siedzibie NOT-u ul. Struga 7 Seminarium na temat: **UBROPIECZENIA SPOŁECZNE - AKTUALNE PROBLEMY**

Omówione zostaną m.in.: **ostatnie zmiany w zasięgu chorobowych i rodzinnych, zasady obliczania i opłacania składek za pracowników przy umowach zlecenia, obliczenia emerytur i rent oraz zasady ich zawieszania, obowiązki zakładów pracy wobec ZUS.**

Zajęcia poprowadzi dr.Z.Januszek - doradca ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej.

Seminarium odbędzie się 5 MAJA br. o godz. 10.00. cena uczestnictwa (z materiałami) - 550.000 zł - płatna gotówką lub przelewem na konto 9 O/PKO BP Warszawa 1599-5366-131.

ZAPRASZAMY!

W imieniu Duszpasterstwa Świata Pracy przy Kościele św. Stanisława Kostki w Warszawie i NSZZ "Solidarność" Regionu Mazowsze zapraszamy do wzięcia udziału w uroczystościach dla świata pracy organizowanych w ramach obchodów 10 rocznicy śmierci Księdza Jerzego Popiełuszki. Uroczystości odbędą się w Dniu Świata Pracy - 1 maja 1994r. - w Kościele św. Stanisława Kostki w Warszawie ul.Hozjusza 2.

Program uroczystości:

godz. 9.30 - prelekcja na temat pracy duszpasterstwa Księdza Jerzego w środowisku robotniczym, którą wygłosi p.mcc. Maciej Bednarkiewicz.

godz. 10.00 - Msza Święta, której przewodniczyć będzie Ksiądz Biskup Stanisław Kędziora

W czasie Mszy Św. odbędzie się poświęcenie sztafety Sekcji Krajowej Pracowników Przemysłu Mięsnego "Solidarność".

Dar ołtarza - wędliny - zostanie przeznaczony dla Dziecka.

po Mszy Św. - złożenie kwiatów na Grobie Księdza Jerzego oraz wystąpienia liderów NSZZ "Solidarność".

"Solidarność" w obronie prawa pracowników do członkostwa w spółdzielniach

Projekt ustawy "O zmianie ustawy - Prawo Spółdzielcze", nie zapewniałby prawa do członkostwa pracownikom spółdzielni. Tę kwestię miałyby regulować statuty poszczególnych spółdzielni.

Sekcja Krajowa Pracowników Spółdzielczości Mleczarskiej, 21 marca wyraziła swoje stanowisko w tej sprawie, wnosząc o następujący zapis art.15 par. 2 projektu ustawy "O zmianie ustawy - Prawo Spółdzielcze": **Członkiem spółdzielni może być każda osoba fizyczna oraz pracownik danej spółdzielni biorący na siebie odpowiedzialność wynikającą z członkostwa.**

W uzasadnieniu spółdzielcza "Solidarność" pisze: *Pozostawienie do rozstrzygnięcia członkostwa pracowników spółdzielni przez statuty, uważamy za dyskryminację, ponieważ jest to forma, która pozbawia nas pracowników aktywnego udziału w życiu gospodarczym spółdzielni.*

WYBORY SAMORZĄDOWE TUŻ, TUŻ...

Premier W. Pawlak podpisał w dniu 18 kwietnia rozporządzenie o przeprowadzeniu wyborów do rad gmin w dniu 19 czerwca 1994 r. Prezydent Lech Wałęsa nie podpisał uchwalonej przez Sejm w marcu br. ordynacji wyborczej. W czwartek Sejm nie zdołał odrzucić weta Prezydenta, tak więc wybory samorządowe odbędą się według starych zasad (Dziennik Ustaw Nr.16 - Ustawa z 8 marca 1990 r.).

Decyzją Komisji Krajowej, Związek nie wystawia własnych, związkowych list i nie pójdzie do wyborów jako samodzielna organizacja. Włącza się natomiast w prace programowe, organizacyjne oraz promowanie kandydatów zgłoszonych przez podstawowe jednostki struktur organizacyjnych Związku, ale w ramach struktur samorządowych, a nie pod szyldem NSZZ "S".

Powołany w styczniu br. Zespół d/s wyborów samorządowych zgodnie z wytycznymi doprowadził do zawarcia Pralicy Wyborczej którą tworzą organizacje i partie wywodzące się z ruchu Solidarności a których cele i programy są zbieżne z naszymi. W jej skład wchodzi oprócz NSZZ "S": Zjednoczenie Chrześcijańsko Narodowe; Porozumienie Centrum; Polskie Stronnictwo Ludowe - Porozumienie Ludowe; Stronnictwo Demokracji Polskiej; Konfederacja Polski Niepodległej; Partia Chrześcijańskich Demokratów; Komitet Obywatelski "Ziemi Radomskiej"; organizacje kombatanckie oraz osoby zaufania publicznego. Niestety nie udało się doprowadzić do całkowitego złączenia radomskiej centroprawicy. Ciągłe szeroko wyciągnięte są nasze ręce do Ruchu dla Rzeczypospolitej, który jeszcze się waha przed przystąpieniem do koalicji. Unia Polityki Realnej postanowiła iść do wyborów samodzielnie. Zespół zrealizował swoje zadania już w 75 %. Oczywiście niezadowolonych z tego jest wielu m.in. redaktor R.M. z lokalnego oddziału Gazety Wyborczej. Dziennika który stworzył ruch Solidarności, który miał kłaść podwaliny pod rozwój demokracji a więc i wolności słowa, niezależności, obiektywności i uczciwości dziennikarskiej. Miał to robić ale czy robi? Nie! Świadczy o tym chociażby artykuł "Do rad start" z dn.

20.04.94r. Gazeta ta miała ZNACZEK za który ludzie oddawali największą ofiarę. Dobrze że już nie ma.

Aby te wybory przyniosły oczekiwany przez nas efekt, ludzie i organizacje tworzące naszą koalicję muszą przedłożyć dobro wspólne nad partykularne interesy, zaproponować wyborcom rzetelny i wiarygodny program rozwoju miasta oraz kandydatów na radnych, którzy zasługują na społeczne zaufanie, którzy po wyborach wspierać będą działania zmierzające do zrealizowania tego programu.

W imieniu Zespołu zwracam się do komisji Zakładowych o włączenie się w czynny udział w wyborach. Należy zgłosić do Zarządu Regionu członków do komisji wyborczych. Komisje Zakładowe mogą wytypować również kandydatów na radnych. Powinno to odbyć się na drodze podjęcia uchwały. Należy ją dostarczyć do Zarządu Regionu. W załączeniu niezbędna jest informacja o kandydacie dotycząca miejsca zamieszkania, pracy, wieku, wykształcenia, kompetencji zawodowych, przynależności do organizacji społecznych i partii politycznych. Kandydat powinien przygotować zarys programu zawierający listę potrzeb dla miasta i swojej dzielnicy uwzględniając cele programowe i statutowe NSZZ "Solidarność".

Zb. Cebula

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

W dniu 30 marca 1994 r. weszła w życie z mocą od 1 stycznia 1994 r. ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Tym samym straciła moc ustawa z 24 października 1986 r. o zakładowych funduszach: socjalnym i mieszkaniowym w jednostkach gospodarki uspołecznionej (Dz.U. z 1990 r. Nr 58, poz. 343; z 1991 r. Nr 80 poz. 350 i z 1992 r. Nr 21, poz. 85).

Nowa ustawa w miejsce dotychczasowego zakładowego Funduszu socjalnego i mieszkaniowego wprowadza pojęcie "zakładowego funduszu świadczeń socjalnych". Określa zasady jego tworzenia i gospodarowania nim. Środki tego funduszu mają być przeznaczone, na finansowanie działalności socjalnej w zakładach pracy oraz na utrzymanie zakładowych obiektów socjalnych. Przy czym przez działalność socjalną należy rozumieć nieodpłatne lub częściowo odpłatne usługi świadczone przez zakłady pracy na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. A zakładowe obiekty socjalne - są to domy wypoczynkowe, obiekty służące prowadzeniu działalności kulturalnej oraz obiekty sportowo-rekreacyjne organizujące działalność socjalną na rzecz osób uprawnionych.

Z podanych definicji wynika, że zakładowy fundusz świadczeń socjalnych realizuje te same cele, które spełniały dotychczas fundusze: socjalny i mieszkaniowy.



Obecnie osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu wg ustawy są:

- 1) pracownicy i ich rodziny;
- 2) emeryci i renciści - byli pracownicy oraz ich rodziny;
- 3) inne osoby, którym zakład pracy przyznał prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu.

Dotychczas krąg osób mogących korzystać z ww. świadczeń i usług był enumeratywnie określony w art. 3 ust. 2 i 3 starej ustawy. Teraz ustawa przyznała większą swobodę zakładom pracy w ustalaniu osób uprawnionych do korzystania z Funduszu. I tak, zakłady pracy muszą udostępnić świadczenia i usługi z Funduszu pracownikom i ich rodzinom, emerytom i rencistom,

- byłym pracownikom i ich rodzinom, ale mogą też przyznać innym osobom prawo korzystania z takich świadczeń.

Ustawa wyraźnie wskazuje w art. 3 ust. 1 i 2, które z zakładów pracy mają obowiązek tworzenia Funduszu. Są to te zakłady pracy, które przed dniem wejścia w życie ustawy miały obowiązek tworzenia zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego oraz zakłady utworzone lub przejęte w drodze przekształcenia przedsiębiorstw państwowych. Zakłady pracy, które przed dniem wejścia w życie ustawy nie były objęte przepisami o zakładowych funduszach: socjalnym i mieszkaniowym mają dwie, możliwości. Mogą stworzyć Fundusz na zasadach określonych w ustawie, a także stosować niższe odpisy. Mogą też nie tworzyć Funduszu, jednak nie dłużej niż przez dwa lata od dnia wejścia w życie ustawy.

Nowa ustawa stanowi, że Fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych. Wysokość odpisu podstawowego wynosi na jednego zatrudnionego 37,5% przeciętne

wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeśli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. Wysokość ta jest sumą dotychczasowych odpisów podstawowych na fundusze: socjalny i mieszkaniowy.

Nie uległy zmianie zwiększenia odpisu podstawowego (art. i ust. 3, 4, 5) oraz kwoty, o które zwiększa się środki Funduszu (art. 7).

Na uwagę zasługuje brzmienie art. 8 ust. 1 ustawy w porównaniu do dawnego art. 6 ust. 2 i art. 8 ust. 2. Mówi on, że "przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu", podczas gdy wcześniej ustawodawca używał zwrotu "powinny być uzależnione".

Takie kategoryczne sformułowanie oznacza, że podział środków Funduszu pomiędzy uprawnionych musi być zawsze dokonany z uwzględnieniem ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Jest to kryterium, które należy umieścić w regulaminie podziału świadczeń socjalnych.

Z ust. 2 omawianego artykułu wynika, że zasady przeznaczenia środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu z uwzględnieniem ust. 1, określa kierownik zakładu pracy w regulaminie uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi. W zakładach pracy, w których nie działają zakładowe organizacje związkowe, regulamin uzgadnia się z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. W tym miejscu szczególnie dużą rolę będą spełniać zakładowe organizacje związkowe. Ustawa nakłada na nie obowiązek zapoznania się ze

wszystkimi potrzebami osób uprawnionych, a następnie czuwania nad prawidłowym i we właściwych proporcjach - przeznaczeniem środków Funduszu na działalność socjalną i utrzymanie zakładowych obiektów socjalnych.

Wszystkich zainteresowanych szczegółowymi kwestiami z niniejszej ustawy odsyłamy do tekstu źródłowego opublikowanego w Dzienniku Urzędowym Nr 43 z br.

M. J.
(Biuletyn Regionu
Środkowowschodniego nr 218)

24 maj 1994 Walne Zebranie Delegatów Hala RKS "BRON"

W związku z ustaleniem przez Zarząd Regionu terminu VII Walnego Zebrania Delegatów naszego regionu, zwracam się do Komisji Zakładowych, Komisji Rewizyjnych i członków Związku o zainteresowanie się czy w ich jednostkach organizacyjnych aktualne są mandaty delegatów na WZD. W przypadku zwolnienia mandatu delegata należy o tym bezzwłocznie powiadomić Zarząd Regionu oraz dokonać nowego wyboru zgodnie z obowiązującą ordynacją wyborczą.

W celu właściwego przygotowania Walnego Zebrania Delegatów zasadnym byłoby przeprowadzenie dyskusji (zebrań) i wyciągnięcie wniosków nad polityką społeczną Związku i działalności jego struktur.

Sekretarz ZR - Zb. Cebula

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

**26-600 Radom
ul. Traugutta 30
tel. 251 - 61, fax 238 - 04
Redakcja: ANNA RAJCHERT
tel. 236 - 43**

Skład: M.W.

Wykonano przy użyciu sprzętu z dotacji Instytutu Wollnych Związków Zawodowych AFL
.....
egzemplarz bezpłatny