

# BIULETYN INFORMACYJNY

Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność"

ISSN 1234 - 9771

# 170

Wydawany od 1992 r.

## W numerze m.in.:

- 👉 Sytuacja w górnictwie, oświacie i służbie zdrowia
- 👉 Wynagrodzenia - Polska na tle krajów UE
- 👉 Ubezpieczenia społeczne
- 👉 Stres w miejscu pracy
- 👉 Notes związkowca nr 34

DZIAŁ INFORMACJI  
KK NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

Gdańsk, styczeń 2007 r.

## Spis treści

PRZEGLĄD WYDARZEŃ - STYCZEŃ 2006 .....	3
<b>Z OBRAD PREZYDIUM KK .....</b>	<b>4</b>
POSIEDZENIE Z DN. 9.01.2007 R. ....	4
POSIEDZENIE Z DN. 23.01.2007 R. ....	11
<b>DZIAŁ DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ .....</b>	<b>13</b>
UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE – PROBLEMY NIE DO ROZWIĄZANIA .....	13
WSKAŹNIKI GUS .....	15
<b>DZIAŁ DS. WALKI Z BEZROBOCIEM .....</b>	<b>17</b>
ZESPÓŁ ROBOCZY KK NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” DS. PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU .....	17
NACZELNA RADA ZATRUDNIENIA .....	18
<b>DZIAŁ POLITYKI EKONOMICZNEJ .....</b>	<b>21</b>
WYNAGRODZENIA / WARUNKI ŻYCIA – POLSKA NA TLE INNYCH KRAJÓW UE .....	21
<b>DZIAŁ ZAGRANICZNY .....</b>	<b>27</b>
UMOWA Z BIAŁORUSKIMI ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI .....	27
<b>SZKOLENIA ZWIĄZKOWE .....</b>	<b>29</b>
ROZWÓJ ZWIĄZKU .....	29
<b>DZIAŁ DS. OCHRONY ŚRODOWISKA PRACY I EKOLOGII .....</b>	<b>30</b>
ZAKOŃCZENIE ROKU JUBILEUSZOWEGO WSZECHNICZY SIP WE WROCŁAWIU .....	30
<b>ARTYKUŁ MIESIĄCA .....</b>	<b>31</b>
JESTEŚMY RZĄDEM PROPRACOWNICZYM .....	31
<b>INFORMACJE RÓŻNE .....</b>	<b>36</b>
SYTUACJA W GÓRNICTWIE, OŚWIACIE I SŁUŻBIE ZDROWIA .....	36
NEGOCJACJE EUROPEJSKIEGO AUTONOMICZNEGO POROZUMIENIA RAMOWEGO DOTYCZĄCEGO PRZEMOCY I PRZEŚLADOWANIA W PRACY .....	40
ZWOLNIENIA ZWIĄZKOWCÓW W SELGROSIE .....	43
STRES W MIEJSCU PRACY .....	47

Zobacz więcej: [www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)  
Wersje cyfrowe „Biuletynu” można znaleźć  
na stronie: [www.solidarnosc.org.pl/biuletyn](http://www.solidarnosc.org.pl/biuletyn)

# PRZEGLĄD WYDARZEŃ - STYCZEŃ 2006

## 5 stycznia

- Wyrok sądowy za łamanie praw pracowniczych dla prezesa spółki Hetman w Elblągu

## 8 stycznia

- Pogotowie strajkowe w kopalniach i zakładach pracy funkcjonujących w górnictwie
- Wspólne wystąpienie NSZZ „Solidarność”, OPZZ i Forum Związków Zawodowych przeciwko przerzuceniu odpowiedzialności na stronę społeczną kosztów ustawy dotyczącej płac w służbie zdrowia
- Ogólnopolska petycja EKZZ ws. podjęcia inicjatyw na rzecz prawnego zagwarantowania dostępności usług użyteczności publicznej

## 9 stycznia

- Przejście przez Prezydium KK Stanowiska ws. bieżącej sytuacji społeczno - ekonomicznej

## 10 stycznia

- Decyzja górniczej „Solidarności” i związkowców innych central o przeprowadzeniu referendum ws. strajku generalnego w górnictwie

## 11 stycznia

- Podpisanie deklaracji o współpracy NSZZ „Solidarności” z Białoruskim Kongresem Demokratycznym Związków Zawodowych
- Odpowiedź dla Komisji Krajowej z Międzynarodowego Biura Pracy ws. naruszeń wolności związkowej w UPC i Frito Lay

## 15 stycznia

- Stanowisko ZR Gdańskiego przeciwko działaniom ministra transportu mogących doprowadzić do opóźnień budowy autostrady A 1

## 17 stycznia

- Przeprowadzenie referendum górniczego w kopalniach. 95% górników opowiedziało się za strajkiem generalnym
- Pozytywna opinia NSZZ „Solidarność” ws. prezydenckiego projektu ustawy O odpowiedzialności za czyny przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

## 22 stycznia

- Zawieszenie planowanego na 24 stycznia strajku generalnego w kopalniach

## 23 stycznia

- Stanisław Szwed zostaje człowiekiem Roku „Tygodnika Solidarność”
- Spotkanie Prezydium Komisji Krajowej z premierem Jarosławem Kaczyńskim. Poruszono sprawy dot. nagminnego łamania praw pracowniczych i związkowych, narastające konflikty w branżach
- Pikieta związkowców ochrony Solid ws. podjęcia rozmów z pracodawcą nt. warunków pracy

## 26 stycznia

- Protest „Solidarności” przeciwko dyskryminowaniu związków zawodowych, łamaniu praw pracowniczych przed dyrekcją Selgrosa w Poznaniu.

## 27 stycznia

- Negocjacje płacowe Sekcji Krajowej Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” w Ministerstwie Edukacji Narodowej

## 29 stycznia

- Podpisanie porozumienia Intencyjnego dot. powołania Europejskiego Centrum Solidarności
- Wystąpienie Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka w obronie zwalnianych pracowników w Selgrosie

## 31 stycznia

- II tura negocjacji płacowych związkowców z oświaty z MEN. Związkowcy domagają się podwyższenia stawki wynagrodzenia zasadniczej nauczycieli o przynajmniej 5%

# Z OBRAD PREZYDIUM KK

## POSIEDZENIE Z DN. 9.01.2007 R.

### Stanowisko Prezydium KK nr 1/07

#### ws. bieżącej sytuacji społeczno-ekonomicznej

1. W minionym roku nastąpił istotny wzrost gospodarczy wynikający m.in. z większej wydajności i lepszej organizacji pracy. Niestety, nie przekłada się on na widoczny wzrost wynagrodzeń. Planowany na początek br. wzrost cen wielu towarów użytkowych i usług, a także zapowiadane wzrosty cen artykułów żywnościowych pierwszej potrzeby w sposób szczególny odczuwają najbardziej potrzebujące polskie rodziny. W wielu przypadkach ceny towarów i usług dorównują lub nawet przewyższają ceny w krajach tzw. „starej UE”, gdzie zarówno zarobki przeciętne, jak i płaca minimalna są wielokrotnie wyższe niż w Polsce. Powoduje to dalsze obniżenie poziomu życia, dla wielu rodzin poniżej minimum egzystencji. Konsekwencją tych zjawisk jest coraz większa fala emigracji zarobkowej, zwłaszcza ludzi wykształconych i młodych, a także narastające w wielu branżach konflikty na tle płacowym.
2. Zdaniem Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” konieczne są zasadnicze zmiany systemowe dotyczące m.in. znaczącego podniesienia płacy minimalnej, zmian prawnych ograniczających nieuczciwą konkurencję, wprowadzenia prorodzinnego systemu podatkowego, ograniczenia biurokracji m.in. poprzez ograniczenie utrudnień w rejestracji i prowadzeniu działalności gospodarczej i szarej strefy w zatrudnieniu. Towarzyszyć temu powinna ratyfikacja i wprowadzenie w życie tych zapisów Europejskiej Karty Społecznej, które mówią o prawie do godziwej zapłaty, pozwalającej utrzymać rodzinę oraz realizowana w praktyce zasada dialogu społecznego.
3. Nie mają racji ci, którzy uważają, że konkurencyjność gospodarki wynika niemal wyłącznie z niskich płac. Dziś, w dobie wzrostu gospodarczego, wzrostu wydajności pracy, a także rozpoczęcia nowego okresu budżetowego w ramach UE, konieczna jest publiczna debata o sytuacji ekonomicznej polskich rodzin i ich przyszłości, w której będą uczestniczyły zarówno władze stymulujące rozwiązania prawne, jak i przedstawiciele pracodawców i związków zawodowych, aby powstrzymać dalsze rozwarstwienie płac i poszerzenie się obszarów biedy.

### Decyzja Prezydium KK nr 2/07

#### ws. naruszenia praw pracowniczych i związkowych w spółce Selgros

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” stanowczo protestuje przeciwko naruszeniu praw pracowniczych i związkowych przez kierownictwo spółki Selgros we Wrocławiu.

Wyrzucenie z pracy pracowników inicjujących powstanie NSZZ „Solidarność” w Selgrosie jest nie tylko drastycznym naruszeniem ustawy o związkach zawodowych, ale też Konstytucji RP gwarantującej prawo do zrzeszania się.

Prezydium KK zwraca się do Ministra Sprawiedliwości o podjęcie zdecydowanych działań mających na celu ukrócenie takich praktyk stosowanych przez nieuczciwych pracodawców i zagwarantowanie przestrzegania przez nich obowiązującego w Polsce prawa.

Zwracamy się także do Głównego Inspektora Pracy o objęcie szczególną uwagą kontroli Inspekcji Pracy w tej sieci sklepów.

Jednocześnie Prezydium KK postanawia zorganizować w dniu 26 stycznia 2007 r. akcję protestacyjną przed siedzibą Zarządu spółki Selgros w Poznaniu.

W przypadku braku reakcji Prezydium KK rozważy podjęcie dalszych akcji solidarnościowych.

## **Decyzja Prezydium KK nr 3/07**

**ws. opinii o projekcie ustawy MPiPS o zmianie ustawy o IKE oraz ustawy o PPE**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” uważa zmiany zawarte w projekcie ustawy o zmianie ustawy o indywidualnych kontach emerytalnych oraz ustawy o pracowniczych programach emerytalnych za idące we właściwym kierunku.

Jednocześnie zwracamy uwagę, że podniesienie limitu wpłat na IKE nie musi spowodować zwiększania zainteresowania tą formą oszczędzania. Rozwiązanie to daje możliwość zwiększenia oszczędności osobom o wyższych dochodach.

NSZZ „Solidarność” oczekuje zmian w przepisach podatkowych, które umożliwiłyby upowszechnienie oszczędzania na indywidualnych kontach emerytalnych.

## **Decyzja Prezydium KK nr 4/07**

**ws. opinii o projekcie rozporządzenia RM w sprawie szczegółowych warunków podwyższania emerytur funkcjonariuszy Policji, ABW, AW, SKW, SWW, CBA, SG, BOR, PSPiSW**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie szczegółowych warunków podwyższania emerytur funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej.

## **Decyzja Prezydium KK nr 5/07**

**ws. opinii o projekcie rozporządzenia MPiPS w sprawie wzoru i trybu wydawania, wymiany i anulowania legitymacji cywilnej niewidomej ofiary wojny**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnosi następującą uwagę do projektu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wzoru i trybu wydawania, wymiany i anulowania legitymacji cywilnej niewidomej ofiary wojny:

- w § 2 ust. 3 konieczność potwierdzenia odbioru legitymacji własnoręcznym czytelnym podpisem wydaje się być zbyt restrykcyjnym obowiązkiem, nie dostosowanym do możliwości uprawnionych, którymi są osoby niewidome. Forma potwierdzenia odbioru powinna być dostosowana do ich niepełnosprawności.

## **Decyzja Prezydium KK nr 6/07**

**ws. opinii o poselskim projekcie ustawy o szczególnych formach wspierania osób podejmujących działalność gospodarczą oraz osób podejmujących po raz pierwszy pracę**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie opiniuje poselski projekt ustawy o szczególnych formach wspierania osób podejmujących działalność gospodarczą oraz osób podejmujących po raz pierwszy pracę.

Prezydium KK zwraca uwagę, że w uzasadnieniu ustawy brakuje ekspertyzy prawnej stwierdzającej, że proponowane rozwiązania w art. 20, 21 i 26 nie są sprzeczne z konstytucyjną zasadą równości obywateli.

Jednocześnie Prezydium KK wnosi o skrócenie terminu otrzymania przez gminy kwot rekompensat (ust. 5 art. 16 i 17 projektu) bo oznacza to niemal dwuletnie kredytowanie części zwolnień wyłącznie przez samorządy terytorialne.

## **Decyzja Prezydium KK nr 7/07**

### **ws. opinii o projekcie dokumentu Zielona Księga Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” po zapoznaniu się z projektem dokumentu Zielona Księga Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku przedstawia następującą opinię:

Jednym z zasadniczych celów Strategii Lizbońskiej powinno być dążenie do osiągnięcia pełnego i produktywnego zatrudnienia w oparciu o stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

NSZZ „Solidarność” stoi na stanowisku, iż główną podstawą wykonywania pracy zależnej powinna być nadal umowa o pracę na czas nieokreślony gwarantująca zachowanie tzw. powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Jednakże, dostrzegając zmiany zachodzące na rynku pracy i konieczność zmierzenia się z wyzwaniami globalizacji, widzimy potrzebę debaty nad europejską definicją „pracownika zależnego” (tzw. ekonomiczną definicją pracownika), która obejmowałaby wszelkie osoby świadczące pracę w warunkach ekonomicznej zależności od kontrahenta, w tym niektóre osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Koniecznym warunkiem takiej debaty byłoby podjęcie dyskusji na temat minimalnego standardu ochrony pracy wykonywanej przez pracowników zależnych. Konsekwencją stworzenia europejskiej definicji pracownika zależnego powinno być skonstruowanie precyzyjnej definicji samozatrudnienia, która pozwoliłaby na rozróżnienie osób samozatrudnionych od pracowników zależnych.

Należy mieć świadomość, że prawo pracy nie jest jedynym instrumentem do osiągnięcia założonych w przedstawionym dokumencie celów. Rozważania na temat elastyczności oraz stabilności zatrudnienia powinny mieć charakter wielopłaszczyznowy i obejmować swoim zakresem zarówno instrumenty makroekonomiczne jak i instrumenty polityki społecznej, gdyż można łatwo wpaść w pułapkę, w której znaleźliśmy się w Polsce 5-6 lat temu. Prezentowano wówczas hasło, iż prawo pracy jest jedyną przyczyną wysokiego bezrobocia. Stanowisko to okazało się błędne. W tym kontekście rozstrzygnięcia wymaga również problem roli i charakteru prawa pracy. Należy sobie odpowiedzieć na pytanie czy prawo pracy sensu stricto ma ograniczać się jedynie do racjonalnego regulowania stosunków pracy, czy też należy mu przypisać szerszą rolę, a mianowicie realizowanie polityki społecznej państwa? Problem ten ma znaczenie nie tylko teoretyczne. Powstaje bowiem pytanie, czy kwestia wsparcia pracowników przechodzących od jednego statusu zawodowego do innego czy też wspomaganie osób mających problemy na rynku pracy to zadania dla prawa pracy czy polityki społecznej?

Nowelizacja przepisów prawa pracy dokonana w Polsce w 2002 r. miała na celu uelastycznienie zasad zatrudniania pracowników. Wprowadzone zmiany spowodowały, iż istotnemu obniżeniu uległa stabilność zatrudnienia pracowników. W niektórych miejscach standardy ochrony zatrudnienia nie spełniały norm określonych w prawie unijnym. Przykładem może być stworzenie pełnej swobody zawierania z pracownikami umów o pracę na czas określony. Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej w 2004 r. spowodowało, że konieczne stało się respektowanie norm ochronnych europejskiego prawa pracy. Z punktu widzenia związków zawodowych stosowane obecnie w polskim prawie pracy bariery chroniące pra-

owników przed nadmierną niepewnością zatrudnienia są niewystarczające. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest dynamiczny rozwój nowych form wykonywania pracy takich jak atypowe umowy o pracę (praca na podstawie umowy o pracę na czas określony, praca tymczasowa, umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy) oraz praca wykonywana w ramach cywilnoprawnych umów o świadczenie usług i samozatrudnienia. W Polsce praca wykonywana w ramach umów na czas określony nie gwarantuje pracownikom żadnej stabilizacji zatrudnienia. Polska tylko pozornie implementowała dyrektywę 99/70 w sprawie Porozumienia Ramowego dotyczącego pracy na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC. Wprowadzony w prawie krajowym mechanizm ograniczający swobodę zawierania umów o pracę na czas określony przez wskazanie maksymalnej liczby dwóch umów o pracę na czas określony zawieranych pomiędzy pracownikiem i pracodawcą okazuje się zupełnie nieskuteczny. Z pracownikami zawierane są umowy o pracę na czas określony na bardzo długie okresy czasu (spotykane są nawet przypadki zawierania takich umów na kilkunastoletnie okresy). Mogą być one w każdym czasie, bez jakichkolwiek ograniczeń rozwiązane z zachowaniem krótkiego, 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. W tym kontekście celowe jest zgłoszenie postulatu wprowadzenia autentycznych barier ograniczających swobodę zawierania umów o pracę na czas określony. Rozwiązaniem postulowanym od lat przez NSZZ „Solidarność” było ograniczenie maksymalnego okresu zatrudnienia pracownika na podstawie umowy na czas określony (bez względu na liczbę kolejnych umów).

Kolejny problem dotyczy stworzenia barier dla praktyki zatrudniania pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym w ramach tzw. samozatrudnienia. Zmiany te powinny zmierzać w dwojakim kierunku. Po pierwsze należy stworzyć bariery zapobiegające praktyce tzw. fikcyjnego samozatrudnienia polegającego na wykonywaniu przez daną osobę pracy w ramach zgłoszonej przez siebie działalności gospodarczej w tych samych warunkach, w jakich praca ta była świadczona w ramach stosunku pracy. Praktyka zmuszania pracowników (przy wykorzystaniu przewagi ekonomicznej pracodawcy) do zgłaszania działalności gospodarczej, a następnie świadczenia pracy w ramach podporządkowania ekonomicznego dotychczasowemu pracodawcy, jest w Polsce coraz powszechniejsza. Kodeks pracy powinien wyraźnie zabraniać zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy charakterystycznych dla stosunku pracy również w ramach działalności gospodarczej prowadzonej przez pracownika. Należy stworzyć mechanizmy skutecznej kontroli przestrzegania tego zakazu, a jego złamanie powinno wiązać się z dotkliwymi dla pracodawcy konsekwencjami finansowymi w zakresie prawa podatkowego oraz prawa ubezpieczeń społecznych. Po drugie należy dążyć do objęcia przypadków świadczenia pracy w ramach umów cywilnoprawnych (również w ramach tzw. samozatrudnienia) niektórymi przepisami ochronnymi prawa pracy.

Warto zauważyć, że wprowadzenie rozważanych zmian idących zarówno w kierunku uelastycznienia prawa pracy, jak i w kierunku ustabilizowania stosunków pracy, nie jest w Polsce możliwe przy zastosowaniu instrumentów zbiorowego prawa pracy (np. w drodze układów zbiorowych pracy). Podjęta w Polsce w 1994 r. próba zmiany modelu prawa pracy z ustawowego na układowy nie osiągnęła oczekiwanych przez nas rezultatów. Pracodawcy i organizacje pracodawców niechętnie zawierały układy mając świadomość, że „uwolnienie się” od ustanowionych w układzie warunków pracy i płacy będzie mogło nastąpić jedynie za zgodą organizacji związkowych np. poprzez zawarcie nowego układu. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2002 r., którego skutkiem stało się wprowadzenie swobody wypowiedzania układów zbiorowych pracy spowodował, że wielu pracodawców skorzystało z możliwości uwolnienia się od krępujących ich standardów zatrudnienia, a regulacja układowa utraciła – niestety - znamiona trwałości. W coraz większej mierze ciężar regulacji warunków pracy i płacy został przeniesiony na regulaminy wynagradzania będące w swej istocie aktami jednostronnymi pracodawcy.

Na koniec – cytując opiniowany dokument – warto podkreślić, że „zintegrowane wytyczne dla wzrostu i zatrudnienia podkreślają potrzebę przyjęcia prawa pracy promującego

elastyczność połączoną z bezpieczeństwem zatrudnienia i zmniejszenia segmentacji rynku pracy”.

## Decyzja Prezydium KK nr 8/07

### ws. opinii o projekcie założeń do ustawy MPiPS o wspieraniu zatrudnienia i integracji osób niepełnosprawnych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi do projektu założeń do ustawy Ministra Pracy i Polityki Społecznej o wspieraniu zatrudnienia i integracji osób niepełnosprawnych:

1. Obecnie obowiązująca ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest ustawą realizującą postanowienia art. 69 Konstytucji RP w zakresie przysposobienia do pracy. Projektowana ustawa o wspieraniu zatrudnienia i integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w obszarze uregulowań powinna zawierać, oprócz wspierania zatrudnienia, pozostałe rozwiązania niezbędne do realizacji przysposobienia do pracy, czyli rehabilitację społeczną i rehabilitację zawodową.
2. Trudnością w ocenie proponowanych rozwiązań jest nieznanostwo planowanego systemu orzecznictwa o niepełnosprawności. W zależności od przyjętych tam rozwiązań i definicji niepełnosprawności oraz stopni niepełnosprawności zmieniać się może ocena zaproponowanych rozwiązań. Prace nad zmianą systemu wspierania osób niepełnosprawnych powinny zatem zostać poprzedzone uregulowaniem kwestii orzecznictwa o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności. Uwagi NSZZ „Solidarność” do założeń opracowywane były przy uwzględnieniu obecnie istniejących uregulowań. Przy innym rozwiązaniu kwestii orzeczniczej poniższe uwagi mogą być nieaktualne.
3. Wśród podstawowych celów proponowanych zmian wymienionych na stronie 11 i 12 projektu niepokój budzi brak rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Sama aktywizacja osób niepełnosprawnych nie wystarczy. Przy zaproponowanym podejściu ginie element rehabilitacji.
4. Nie można zgodzić się ze stwierdzeniem ze strony 6 projektu, iż wprowadzenie instytucji „ryczałtowo określonych podwyższonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych” umożliwiającej uzyskanie pomocy w umownej wysokości utrwala niekorzystny stereotyp pracownika niepełnosprawnego, jako mniej wydajnego i kłopotliwego w zatrudnieniu, a więc wymagającego stałego wsparcia ze strony państwa zatrudniającego go pracodawcy. Ryczałtowa forma określania podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych pozwala na uniknięcie problemów związanych z wyliczaniem rzeczywistych zwiększonych kosztów tam, gdzie ich wyliczenie jest utrudnione, lub gdzie koszty te są niemierzalne oraz z ustalaniem, które koszty można uznać za zwiększone w stosunku do pozostałych pracowników. Ryczałtowa forma pozwala na pewną stabilność planowania finansowego, przez co ułatwia zarządzanie przedsiębiorstwem. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne nie powinni ponosić żadnych zbędnych kosztów czy obciążeń związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, gdyż jest to czynnikiem zniechęcającym do zatrudniania pracowników niepełnosprawnych.
5. W części „Propozycje zmian systemowych”:
  - **punkt 2 Wzmocnienie potencjału samorządów w zakresie planowania strategicznego i programowania oraz ich kompetencji w zakresie problematyki niepełnosprawności.** W przypadku przyjęcia rozwiązania, iż polityka wobec osób niepełnosprawnych będzie stanowić integralną część regionalnej lub lokalnej strategii dotyczącej rozwiązywania problemów społecznych pieniądze otrzymywane z PFRON powinny być znaczone, tak aby nie mogły być przez samorząd wydane na inne cele niż na te związane z niepełnosprawnością.



- **punkt 3** Wzmocnienie współpracy i dialogu z organizacjami pozarządowymi zrzeszającymi osoby niepełnosprawne lub je reprezentującymi. Zapewnienie jednolitych zasad współpracy z tymi organizacjami.
  - a) Wyrażamy sprzeciw wobec oparcia zasad współpracy tylko na przepisach ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, ponieważ może to doprowadzić do sytuacji, że związki zawodowe oraz organizacje pracodawców zostaną usunięte spośród organizacji, z którymi planowana jest współpraca.
  - b) Ze zdecydowanym sprzeciwem musi spotkać się propozycja usunięcia przedstawicieli związków zawodowych oraz organizacji pracodawców ze składu Rady Konsultacyjnej do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Rada jest organem doradczym Pełnomocnika stanowiącym forum współdziałania umożliwiającym praktyczną wymianę opinii i poglądów środowiska. Jej zakres działania jest znacznie szerszy niż konsultacje, dlatego propozycja usunięcia z jej składu partnerów społecznych jest nie do przyjęcia. Wniosek iż „dzięki temu zapewnione zostaną warunki dla reprezentowania rzeczywistych interesów osób niepełnosprawnych za pośrednictwem ich przedstawicieli” jest nietrafiony i krzywdzący dla partnerów społecznych.
- **punkt 7** Przedefiniowanie roli i funkcji warsztatów terapii zajęciowej w systemie aktywizacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych.
  - a) nie można się zgodzić z propozycją określenia górnej granicy wieku uczestników warsztatu terapii zawodowej – osobą niepełnosprawną można stać się w każdym wieku i w każdym wieku potrzebować wsparcia w powrocie na rynek pracy, jakie daje WTZ,
  - b) kwestią otwartą pozostaje zagadnienie czasu pobytu uczestników w warsztacie. Długość pobytu powinna zostać określona w zależności od indywidualnej sytuacji uczestnika warsztatu.
- **punkt 8** Ustalenie nowych zasad wspierania pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.
  - a) System wsparcia osób niepełnosprawnych nie powinien ograniczać się jedynie do instrumentów zawartych w rozporządzeniach Komisji Europejskiej. System wsparcia powinien być dostosowany do sytuacji społeczno-ekonomicznej w Polsce i zawierać wszelkie niezbędne elementy gwarantujące pełnię realizacji praw społecznych i obywatelskich osób niepełnosprawnych, nawet jeśli wymagałoby to wprowadzenia dodatkowych narzędzi niezawartych w rozporządzeniach Komisji Europejskiej, których stosowanie wymagałoby podjęcia dodatkowych działań przez rząd polski w celu uzyskania notyfikacji ze strony Komisji Europejskiej.
  - b) NSZZ „Solidarność” negatywnie ocenia propozycję ograniczenia ryczałtowego rozliczania zwiększonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyłącznie w odniesieniu do zatrudnionych osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Należy liczyć się z tym, że konieczność wyliczania zwiększonych kosztów zatrudnienia osób z lekkim stopniem niepełnosprawności w znacznym stopniu zniechęci pracodawców do zatrudniania tych osób. Ponadto nie ma uzasadnienia do nierównego traktowania tej grupy osób niepełnosprawnych.
  - c) NSZZ „Solidarność” negatywnie ocenia propozycję zrównania maksymalnego pułapu pomocy na rekompensatę dla pracodawców z chronionego i otwartego rynku pracy. W zakładach chronionego rynku pracy ze względu na wymagania uzyskania statusu zakładu pracy chronionej występuje większa koncentracja osób niepełnosprawnych. W związku z tym zarządzanie, przystosowywanie do zmian na rynku oraz elastyczność wykorzystywania pracowników jest znacznie bardziej

utrudniona niż w zakładach zatrudniających pojedyncze osoby niepełnosprawne, co przekłada się na wyższe koszty działania zakładów pracy chronionej. Z tego powodu zrównanie maksymalnego pułapu pomocy jest ekonomicznie nieuzasadnione. Przy równym finansowaniu pracodawców otwartego rynku pracy i pracodawców rynku chronionego nie będzie ekonomicznego uzasadnienia utrzymania zakładów pracy chronionej, dlatego rozwiązanie to może doprowadzić do zlikwidowania zatrudnienia chronionego.

- **punkt 9** Wprowadzenie zmian w zakresie pomocy dla zakładów pracy chronionej. Należy zwrócić uwagę na trudności, na jakie mogą natrafić zakłady pracy chronionej przy kontraktowaniu usług opieki medycznej i usług rehabilitacyjnych. Uregulowania ustawy powinny stworzyć sytuację równości stron umowy, tak aby uniknąć sytuacji, z którymi spotykają się zakłady opieki zdrowotnej przy kontraktowaniu usług medycznych z Narodowego Funduszu Zdrowia.
- **punkt 11** Należy rozważyć konieczność przyznania PFRON uprawnień kontroli wykorzystania środków przekazanych samorządom.

## **Decyzja Prezydium KK nr 9/07**

**ws. kandydata na członka RN PFRON**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” postanawia delegować Ewę Kędzior jako przedstawiciela NSZZ „Solidarność” do Rady Nadzorczej Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na podstawie art. 50 ust. 2 pkt 2 b ustawy z dnia 17 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

## **Decyzja Prezydium KK nr 10/07**

**ws. dofinansowania studiów podyplomowych dla związkowców pt. Praca i rozwój a wyzwania globalizacji”**

(do użytku służbowego)

## **Decyzja Prezydium KK nr 11/07**

**ws. dotacji finansowych**

(do użytku służbowego)

## **Decyzja Prezydium KK nr 12/07**

**ws. zakupu książki To nie na darmo – Grudzień 70 w Gdańsku i Gdyni**

(do użytku służbowego)

## **Decyzja Prezydium KK nr 13/07**

**ws. deklaracji z Białoruskim Kongresem Demokratycznych Związków Zawodowych**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” akceptuje deklarację o współpracy między Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność” a Białoruskim

Kongresem Demokratycznych Związków Zawodowych i upoważnia przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” – Janusza Śniadka do jej podpisania.

## **Decyzja Prezydium KK nr 14/07**

**ws. zgody na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność”**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyraża zgodę na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność” na programie konferencji – czwarty etap „Tour d’ Europe” odbywającej się 23 lutego 2007 r. w Warszawie w Hotelu Forum Nowotel.

Konferencja organizowana jest przez Confrontations Europe.

## **Decyzja Prezydium KK nr 15/07**

**ws. reprezentacji NSZZ „Solidarność” w NFZ**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” stwierdza, że w rozumieniu § 19 ust. 1 Statutu podstawową jednostką organizacyjną Związku obejmującą swoim działaniem Narodowy Fundusz Zdrowia, jest Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy NFZ, wpisana do rejestru organizacji zakładowych w Regionie Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” pod nr 1984. Komisja Zakładowa ww. organizacji jest jedynym reprezentantem NSZZ „Solidarność” reprezentującym członków Związku (będących pracownikami NFZ) wobec pracodawcy, czyli Narodowego Funduszu Zdrowia.

Jednocześnie traci moc decyzja Prezydium KK nr 102/04 z 10 maja 2004 r.

## **POSIEDZENIE Z DN. 23.01.2007 R.**

### **Decyzja Prezydium KK nr 16/07**

**ws. podpisania porozumienia dot. ECS**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” postanawia:

1. Upoważnić Janusza Śniadka Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” do podpisania Porozumienia mającego charakter intencyjny dot. utworzenia instytucji kultury Europejskiego Centrum Solidarności w Gdańsku;
2. Umowę o współpracy i utworzeniu Europejskiego Centrum Solidarności przedstawić do akceptacji Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

### **Decyzja Prezydium KK nr 17/07**

**ws. wniosku do KFS o refundację kosztów transportu**

(do użytku służbowego)

### **Decyzja Prezydium KK nr 18/07**

**ws. sfinansowania kampanii Niskie płace barierą rozwoju**

(do użytku służbowego)

## **Decyzja Prezydium KK nr 19/07**

**ws. przekazania środków funduszu wspierania statutowych zadań Związku**

(do użytku służbowego)

## **Decyzja Prezydium KK nr 20/07**

**ws. zakupu biletów sieciowych na PKP**

(do użytku służbowego)

## **Decyzja Prezydium KK nr 21/07**

**ws. nominacji do Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nominuje następujących kandydatów do Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych:

na funkcję Przewodniczącej: Wanja Lundby – Wedin

na funkcje zastępców Sekretarza Generalnego: Maria Helena Andre, Reiner Hoffmann

na funkcje Sekretarzy Konfederalnych: Catelene Passchier, Józef Niemiec, Joël Decaillon, Walter Cerfeda

## **Decyzja Prezydium KK nr 22/07**

**ws. uzupełnienia składu zespołu KK**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” na mocy uchwały KK nr 34/06 powołuje do zespołu KK ds. prawa pracy, warunków pracy i układów zbiorowych następujące osoby:

1. Pasternak Kazimierz
2. Pawlaczyk Iwona

## **Decyzja Prezydium KK nr 23/07**

**ws. uzupełnienia składu zespołu KK**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” na mocy uchwały KK nr 34/06 powołuje do zespołu KK ds. kart rabatowych następujące osoby:

1. Stefan Przybyszewski
2. Piotr Jonek
3. Dariusz Dąbrowski
4. Grzegorz Majchrzak

## **Decyzja Prezydium KK nr 24/07**

**ws. zgody na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność”**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyraża zgodę na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność” na dokumentach konferencyjnych, organizowanej przez Fun-

dadę im. Friedricha Eberta i Niemiecko-Polskie Stowarzyszenia Prawników konferencji pt. Flexicurity jako element europejskiego modelu społeczno-gospodarczego – zalety zintegrowanego działania w dziedzinach prawa pracy i zabezpieczenia społecznego przy uelastycznianiu rynku pracy

## Decyzja Prezydium KK nr 25/07

### ws. Wystawy Tematycznej EXPO 2012 we Wrocławiu

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” z zadowoleniem przyjmuje działania władz Miasta Wrocławia i Rządu RP zmierzające do zorganizowania we Wrocławiu Wystawy Tematycznej EXPO 2012, której tematem jest „Kultura czasu wolnego w gospodarkach świata”. Uznajemy wielką wartość promocyjną tego wydarzenia dla Polski i Wrocławia, jak również pojawiające się możliwości ożywienia gospodarczego i znaczącego wzrostu nowych miejsc pracy.

Jednocześnie popieramy wniosek Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Dolny Śląsk, aby 31 sierpnia 2012 roku – dzień 32 rocznicy powstania NSZZ „Solidarność” ogłosić na EXPO Dniem Ogólnoswiatowej Solidarności, podczas którego ukazane zostałyby wysiłki wielu krajów, w tym przede wszystkim Polski, w odzyskaniu wolności i budowaniu demokracji.

## DZIAŁ DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ

### UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE – PROBLEMY NIE DO ROZWIĄZANIA

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” w dalszym ciągu podejmuje działania mające na celu rozwiązanie problemów związanych z ubezpieczeniami społecznymi. W Komisji Trójstronnej w Zespole ds. Ubezpieczeń Społecznych NSZZ „Solidarność” reprezentują: Ewa Tomaszewska, Henryk Nakonieczny i Zbigniew Kruszyński a także eksperci związkowi zapraszani na poszczególne rozmowy.

Partnerzy społeczni – członkowie Zespołu Komisji Trójstronnej ds. ubezpieczeń społecznych natrafiają na problemy związane z dialogiem społecznym. A mianowicie nagminna staje się niestabilność reprezentacji strony rządowej. Cały czas zmieniają się osoby odpowiedzialne za przebieg prowadzonych rozmów. Nieprzestrzegane są także terminy konsultacji społecznych. Dość często unika się wszechstronnej dyskusji na dany temat i próbuje się narzucać rozwiązania proponowane przez rząd jako jedyne słuszne.

#### Obecnie pozostają do rozwiązania sprawy związane z:

- 1) Emeryturami dla osób pracujących w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze
- 2) Wypłatami emerytur z II filara systemu ubezpieczeń społecznych
- 3) Waloryzacją rent i emerytur

Jeżeli chodzi o **waloryzację rent i emerytur** - partnerzy społeczni zarzucają stronie rządowej brak konsultacji społecznych wynikających z obowiązującego prawa.

Rząd zapowiedział, że wprowadzi coroczną waloryzację rent i emerytur. Projekt Ustawy autorstwa Ministra Pracy w tej sprawie był skierowany do konsultacji z partnerami społecznymi. Uzyskał on poparcie strony związkowej w Komisji Trójstronnej. Nie został jednak skierowany do Sejmu RP, ponieważ Minister Finansów nie

zaakceptował proponowanych rozwiązań. A mianowicie uważa, że składnik wynikający z realnego wzrostu płac jest w tym projekcie za wysoki – brak środków finansowych na pokrycie 20 proc. realnego wzrostu wynagrodzeń. Zaproponował uwzględnić jedynie 5 proc. realnego wzrostu płac.

W czasie debaty w Sejmie zaproponowano zamiast corocznej waloryzacji rent i emerytur wprowadzenie dodatku pieniężnego dla emerytów i rencistów otrzymujących najniższe świadczenia.

Rząd opracował projekt ustawy dot. dodatków pieniężnych. Przyjął ten projekt na Radzie Ministrów 23 stycznia 2007 r. Po interwencji NSZZ „Solidarność” tego samego dnia wysłano projekt do konsultacji partnerom społecznym, dając 21 dni na wydanie opinii.

Rząd 24 stycznia 2007 r. przekazał jednak projekt do Sejmu nie czekając na wyniki konsultacji i opinii partnerów społecznych.

Sejm natomiast zalecił Komisji Sejmowej ds. Polityki Społecznej, aby zakończyła prace do 13 lutego 2007 r.

26 stycznia 2007 r. odbyło się już I czytanie rządowego projektu Ustawy o zmianie ustawy o dodatku pieniężnym dla niektórych emerytów, rencistów i osób pobierających świadczenia przedemerytalne albo zasiłek przedemerytalny. Wraz z pozostałymi partnerami społecznym NSZZ „Solidarność” zaprotestował przeciwko nieposzanowaniu dialogu społecznego.

W piśmie skierowanym do Marszałka Sejmu RP partnerzy społeczni poprosili o wstrzymanie prac nad przedmiotową ustawą do czasu zakończenia konsultacji społecznych i zajęcia stanowiska przez organizacje reprezentowane w rozumieniu ustawy o Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych.

Przypadek ten jest przejawem instrumentalnego traktowania partnerów społecznych, prowadzeniem pozornego dialogu i kolejnym przykładem złamania ustaw o związkach zawodowych i organizacjach pracodawców.

Pozostałe problemy dot. ubezpieczeń społecznych, a mianowicie **wypłaty emerytur z II filara systemu ubezpieczeń społecznych i emerytur dla osób pracujących w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze** nadal pozostają bez propozycji rozwiązań.

Jeżeli chodzi o **wypłaty emerytur z II filara** nadal oczekuje się przedstawienia przez rząd wariantów rozwiązań, które będą zaakceptowane przez partnerów społecznych. A mianowicie brak symulacji kosztowych, finansowych, kapitałowych dla różnych wariantów wypłat świadczeń z II filara.

NSZZ „Solidarność” uważa, że wybór rozwiązania kierunkowego musi być dokonany na podstawie analiz a nie przekonania.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” po zapoznaniu się z informacjami Zespołu ds. ubezpieczeń społecznych przyjęła Stanowisko ws. braku dialogu na temat systemu i organizacji wypłat emerytur kapitałowych. Strona rządowa uniemożliwiła przeprowadzenie debaty na temat przyszłego systemu i organizacji wypłat emerytur kapitałowych. Komisja Krajowa domaga się rozpoczęcia merytorycznego dialogu na temat przyszłości wypłat emerytur kapitałowych w oparciu o szczegółowe analizy i symulacje każdego z wariantów.

Mając na uwadze fakt, że reforma systemu ubezpieczeń społecznych wprowadzana jest w oparciu o szeroki konsensus społeczny, KK wnosi o uznanie nienaruszalnej zasady, że jakiegokolwiek zmiany w systemie ubezpieczeń społecznych lub zasad świadczeń objętych tym systemem winny być bezwzględnie przedmiotem uzgodnień na etapie powstania ich założeń.

W sprawie **emerytur dla osób pracujących w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze** mamy ciągle deklarację rządu, że przedstawi wkrótce propozycję rozwiązań. Niestety są to tylko ciągle zapowiedzi.

• *Zbigniew Kruszyński*

**Zestawienie wysokości zasiłków, świadczeń emerytalno – rentowych, najniższego wynagrodzenia, minimum socjalnego i minimum egzystencji  
(stan na dzień 1 stycznia 2007 r.)**

Wyszczególnienie	Kwota brutto	Składki na ubezpieczenie społeczne (18,71 %)	Podatek dochodowy od os. fiz. 19% + narzuty (1,25%)* oraz koszty uzyskania przych. – 108,50 i kwota wolna – 47,71	Kwota netto rubr.2- (3+4)
1	2	3	4	5
Zasiłek dla bezrobotnych				
80%	426,40	-	38,63	387,77
100%	532,90	-	60,20	472,70
120%	639,50	-	81,70	557,80
Świadczenie przedemerytalne	670,00	-	87,95	582,05
Zasiłek stały z pomocy społecznej	444,00	-	-	444,00
Najniższa emerytura	597,46	-	73,26	524,20
Najniższa renta	459,57	-	45,34	413,93
Najniższe wynagrodzenie				
80%	936,00	175,12	85,68	675,20
	748,80	140,10	54,89	553,81
Minimum socjalne w gospodarstwie pracowniczym 1-osobowym**	845,2	-	-	845,2
Minimum egzystencji w gospodarstwie pracowniczym 1-osobowym***	371,20	-	-	371,20

\* dodatkowa składka na ubezpieczenie zdrowotne

\*\* w grudniu 2005 r.

\*\*\* średniorocznie w 2004 r..

- Opracowano w Dziale Polityki Społecznej – Gdańsk KK NSZZ Solidarność

## WSKAŹNIKI GUS

### Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w grudniu 2006 r.

Wyszczególnienie	XII 2006		I-XII 2006
	XII 2005 = 100	XI 2006 = 100	I-XII 2005 = 100
<b>O G Ó Ł E M</b>	101,4	99,8	101,0
Żywność, napoje bezalkoholowe i alkoholowe oraz wyroby tytoniowe ..	101,8	99,8	100,8
Żywność i napoje bezalkoholowe	101,8	99,7	100,6
Napoje alkoholowe i wyroby tytoniowe	101,6	100,1	101,7
Odzież i obuwie.	92,8	99,8	93,0
Mieszkanie	103,8	100,1	103,8
Użytkowanie mieszkania i nośniki energii	104,7	100,1	104,7
w tym nośniki energii	106,3	100,1	106,7
Wyposażenie mieszkania i prowadzenie gospodarstwa domowego	100,2	99,9	100,2
Zdrowie.	101,0	100,0	101,3
Transport	97,2	98,0	100,6

w tym paliwa do prywatnych środków transportu	93,7	96,0	101,5
Łączność	101,6	100,1	99,4
Rekreacja i kultura	101,8	100,1	99,3
Edukacja	101,0	100,0	101,5
Restauracje i hotele	102,4	100,1	101,8
Inne towary i usługi	100,8	100,0	100,4

**Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2006 r.**

Wyszczególnienie	XII 2006			I-XII 2006
	w liczbach bezwzględnych	XI 2006 = 100	XII 2005 = 100	I-XII 2005 = 100
<b>Sektor przedsiębiorstw</b>				
Zatrudnienie w tys.	4994,7	100,2	104,1	103,0
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3027,51	109,7	108,5	105,1
w tym bez wypłat z zysku	3026,67	109,8	108,6	105,1

**Mieszkania oddane do użytkowania<sup>a)</sup> w okresie I-XII 2006 r.**

Formy budownictwa	2006				
	XII			I-XII	
	liczba mieszkań	XII 2005=100	XI 2006=100	liczba mieszkań	I-XII 2005=100
Ogółem	16834	101,8	137,2	114164	100,1
Spółdzielcze	1321	98,4	153,6	8788	106,9
Indywidualne	7622	98,4	136,9	57134	90,3
Przeznaczone na sprzedaż lub wynajem	6339	111,4	145,4	37783	114,3
Pozostałe <sup>b)</sup>	1552	88,2	104,4	10459	109,9

a. Dane meldunkowe - mogą ulec zmianie po opracowaniu sprawozdań kwartalnych.

b. Zakładowe, komunalne, społeczne czynszowe.

• Źródło: GUS



# DZIAŁ DS. WALKI Z BEZROBOCIEM

## ZESPÓŁ ROBOCZY KK NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” DS. PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU

5 stycznia 2007 r. odbyło się czwarte posiedzenie Zespołu Roboczego poświęcone informacji MPiPS dyr. Janusza Grzyba. W zakresie migracji w Polsce do tej pory nie ma żadnej polityki migracyjnej. W resorcie pracy, departament migracji powstał w kwietniu ub. roku. Obecnie przy premierze ma powstać Zespół międzyresortowy ds. migracji. **Z informacji statystycznych wynika, że Polacy za pracą lub płacą emigrowali do krajów starej UE w liczbie 70 tys. w roku 2004, 140 tys. w 2005 i 114 tys. do połowy roku 2006. Najwięcej Polaków pracuje w sąsiednich Niemczech oraz Anglii, Irlandii i Hiszpanii. Natomiast w Polsce legalnie zatrudniono raptem 433 cudzoziemców do połowy roku 2006 (przy 3 633 osobach w 2004 i 1 591 w roku 2005).** Według zapotrzebowań polskich pracodawców występują znaczne niedobory na rynku pracy w budownictwie, ogrodnictwie, rolnictwie, rzemiośle, służbie zdrowia, szkolnictwie (nauczyciele języka angielskiego) oraz w przemyśle tekstylnym (szwaczki).

W toku debaty przedstawicielowi resortu pracy zwrócono uwagę na stanowiska Związku z roku 2004 – o polityce migracyjnej, w tym postulat ratyfikacji Konwencji MOP 97 i 143 oraz z 2006 roku (dec. Prezydium KK nr 217 z 20.12.06). Członkowie Zespołu zaapelowali o pilne utworzenie systemu ochrony prawnej dla Polaków pracujących za granicą, wzmocnienie polskiej policji pracy (PiP), wpuszczenia do kraju cudzoziemców pod warunkiem, że czeka na nich konkretna oferta pracy i umowa o pracę, zmiany polityki pracodawców, zwłaszcza płacowej w stosunku do pracowników i imigrantów, inną pracę powiatowych urzędów pracy i większe kompetencje powiatowych rad zatrudnienia, monitoring nadwyżkowych i deficytowych zawodów, zmiany polityki szkoleń,

oraz rozwiązania problemów integracji imigrantów.

Przedstawiciele Zespołu nie wyrazili zgody na propozycje odejścia od zabezpieczenia finansowego pracodawców w sytuacji zatrudniania cudzoziemców. (Jako dowód przypadkowości działań w zakresie polityki migracyjnej przedkładam Gazet Prawną z 4.01.07 – polski rynek pracy będzie na razie zamknięty i GP z 10.01.07 – rynek pracy otwarty dla pracowników z UE).

W następnym punkcie omówiono projekt MPiPS ws. utworzenia Polskiej Agencji Rozwoju Zasobów Ludzkich celem obsługi Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-13 na kwotę 1,5 mld euro. Zespół zobowiązał przewodniczącego Zespołu do przygotowania negatywnej opinii w stosunku do projektu uważając, że należy wzmocnić efektywność prac MPiPS oraz PARP celem przygotowania lepszych projektów i lepszej absorpcji środków oszczędzając 22 mln zł. na kolejną niepotrzebną instytucję.

Jacek Smagowicz przedstawił krytyczne uwagi do projektu Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2007 z powodu nieczytelności tekstu, większości działań niemierzalnych w zakresie tworzenia miejsc pracy. KPD-RZ nie odpowiada na główny cel Strategii Lizbońskiej ile będzie utworzonych nowych miejsc pracy o wysokiej jakości. Patrząc na realia polskiego rynku będzie to praca krótkoterminowa, byle jaka, niskopłacana, bez żadnej ochrony. Z KPD zniknęły zapowiadane „nowości” – poprawa informacji o rynku pracy na najniższym poziomie - programy dla osób 50+. Zniknęły też zadania Rady Ministrów w zakresie rządowych programów aktywizacji bezrobotnych (art. 3 ust. 5 ustawy o promocji zatrudnienia) oraz Pro-

gram Partnerstwa Lokalnego. Nie ma też ani słowa o wdrażaniu Europejskiego Paktu na rzecz Młodzieży. I oczywiście zniknęły zachęty dla pracodawców, bezrobotnych i gmin w zakresie tworzenia i szkolenia miejsc pracy (zapowiadane w kwietniu 2006 r.).

W następnym punkcie przewodniczący Zespołu omówił krótko cele Zielonej Księgi – modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku Komisji Europejskiej proponując specjalne posiedzenie w tej sprawie (co przyjęto) na 1 lutego br w Warszawie.

Źle jest z komunikacją wewnątrz-związkową. Na ankiety ws. naruszenia ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w okresie 13.11.2006 r. do 2.01.2007 odpowiedział tylko Zarząd Regionu Mazowsze, a w sprawie pomocy dla bezrobotnych w tym samym czasie 11 Zarządów Regionu!!!

Zespół przyjął priorytety zarówno do Uchwały Programowej jak i ewentualnej Umowy Społecznej (na podstawie opinii poszczególnych Zarządów Regionów, WZD i KZD):

- *przywrócenie stanu prawnego w zakresie zasiłków i świadczeń przedemerytalnych na poziomie roku 2000,*

- *ratyfikacji Konwencji MOP zatrudnieniowych 88, 150, 168, 181, kodeksowych 156, 158, 183, migracyjnych 97 i 143 + ZEKS,*
- *wprowadzenie systemu obowiązkowego ubezpieczenia od ryzyka bezrobocia,*
- *rewizji ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,*
- *zajęcie się przez Związek wspomaganie szkolenia zawodowego pracowników.*

Dwa priorytety – zasiłki i świadczenia przedemerytalne oraz zatrudnienie pracowników tymczasowych są doraźne, pozostałe perspektywiczne.

W tych kwestiach członek Zespołu E.Tomaszewska występowała w senackiej komisji oraz przygotowuje wystąpienie na Zgromadzenie Parlamentu Rady Europy.

Zespół naniósł też poprawki do projektu harmonogramu zadań KK. Ustalenia Zespołu przedłożono na prezydium KK w dniu 9 stycznia 2007 roku.

- *Jacek Smagowicz, Gdańsk, 10 stycznia 2007 r., Warszawa, 12.01.2007 r.*

## NACZELNA RADA ZATRUDNIENIA

### List ws. opinii dot. Krajowego Planu działań na rzecz Zatrudnienia

Sz. Pani Anna Kalata  
Minister

Szanowna Pani Minister

W imieniu Naczelnej Rady Zatrudnienia uprzejmie informuję, iż z uwagi na:

- nieobecność na posiedzeniu NRZ w dniu 14.12.2006 r. upoważnionego przedstawiciela MPiPS,
- brak możliwości ustalenia dodatkowego terminu spotkania NRZ w pierwszych dniach stycznia 2007 r. w celu odbycia merytorycznej dyskusji i wypracowania opinii dotyczącej projektu

KPDZ na 2007 rok (mimo trzykrotnego usiłowania, poprzez sekretariat Pani Wiceminister E. Rafalskiej, uzyskania kontaktu z Panią Rafalską celem ustalenia terminu), przedstawiam Pani Minister stanowisko Rady.

•

**Naczelna Rada Zatrudnienia nie mając możliwości merytorycznej dyskusji nie jest w stanie zrealizować swojego statutowego zadania nałożonego przez ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 22) i wyrazić opinii odnośnie Krajowego Planu Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2007 rok.**

Ze swej strony pragnę wyrazić zaniepokojenie, iż tak istotny dla krajowego rynku pracy dokument nie mógł być skutecznie przedyskutowany i zaopiniowany przez NRZ – nie jest to dobry objaw funk-

cjonowania dialogu społecznego w naszym kraju.

- *Z wyrazami szacunku*  
*Przewodniczący Naczelnej Rady Zatrudnienia Leszek Karwowski*

## Opinie nt. ustaw, projektów rozporządzeń i planów działania

Sz. Pani  
Grażyna Gęsicka  
Minister  
Rozwoju Regionalnego  
Warszawa

**WZB/24/07**

Dotyczy: DZF-I-93600-455-PZd/06/9716

Z upoważnienia Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” informuję uprzejmie, że **nie wnoszę uwag do prze-**

**kazanego projektu rozporządzenia Ministra Rozwoju Regionalnego zmieniającego rozporządzenie ws. przyjęcia Uzupełnienia Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006.**

- *Z wyrazami szacunku*  
*Jacek Smagowicz, Gdańsk, 31.01.2007 r.*

\*\*\*

Sz. Pani  
Elżbieta Rafalska  
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
Warszawa

**WZB/23/07**

**Dotyczy: Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2007 rok (wersja grudniowa).**

**Z upoważnienia Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” opiniuję negatywnie Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2007 rok (wersja grudniowa) jako dokument nie w pełni realizujący zarówno Zintegrowane Wytyczne na rzecz Wzrostu Zatrudnienia na lata 2005-08 jak i Krajowy Program Reform na lata 2005-08 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej.**

Otóż do tej pory, państwo polskie nie wypracowało polityk zatrudnieniowych ukierunkowanych na osiągnięcie pełnego zatrudnienia, poprawę jakości i wydajności pracy o czym pisze w Wytycznych, o czym świadczą nie tylko niskie wskaźniki zatrudnienia, wysokie bezrobocia rejestrowanego i ukrytego ale też i wskaźniki emigracji, zwłaszcza młodzieży.

Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia 2007 nie gwarantuje zmiany polityki państwa tak w stosunku do pracodawców jak i do pracowników w kierunku zachowań prozatrudnieniowych i proedukacyjnych.

KPDZ - 07 nie zawiera podstawowej informacji o ile netto w roku 2007 przybędzie nowych, lepszych miejsc pracy co powinno być głównym celem działań rządu.

Działania KPDZ - 07 w większości dotyczą administrowania bezrobociem, zamiast działań na rzecz zmniejszenia bezrobocia i są w większości niemierzalne (bez efektu zatrudnieniowego). W rezultacie gwarantują zatrudnienie byle jakie, nisko opłacane i bez trwałości zatrudnienia.

W KPDZ - 07 nie ma żadnych zadań z zakresu rządowych programów aktywizacji bezrobotnych zgodnie z art. 3 ust. 5 ustawy o promocji zatrudnienia (w zakresie delegacji Rady Ministrów).

W KPDZ - 07 nie ma informacji na temat wdrożonego uprzednio Programu Partnerstwa Lokalnego, Europejskiego Paktu na Rzecz Młodzieży, Krajowego Funduszu Szkoleń Pracowniczych czy ścieżki dojścia do obowiązkowego ubezpieczenia od ryzyka bezrobocia.

Nie wiadomo też, co się dzieje z deklarowanymi wcześniej zachętami dla pracodawców, bezrobotnych i gmin w zakresie tworzenia miejsc pracy i szkoleń pracowniczych. Wszystkie dane statystyczne wskazują, że szkoleniami pracowników nie są zainteresowani ani pracodawcy ani jednostki samorządów terytorialnych.

(Według informacji MPiPS z 10.01.07 dla komisji sejmowej wynika, że niski odsetek bezrobotnych biorących udział w szkoleniach jest skutkiem szczupłości środków finansowych Funduszu Pracy przeznaczonych na aktywne formy promowania zatrudnienia a także z niedoboru kadry urzędników pracy).

W KPDZ - 07 nie ma odpowiedzi na proste pytania w zakresie: kredytów technologicznych (1.5), mapy funduszy pożyczkowych, kredytowych, kapitałowych dla nowych podmiotów gospodarczych (1.6), mapy budownictwa społecznego (1.14) czy polityki czynszowej.

KPDZ - 07 nie gwarantuje każdej osobie bezrobotnej możliwości rozpoczęcia na nowo życia zawodowego przed upływem 6 miesięcy pozostawania bez pracy w przypadku młodzieży i 12 miesięcy w przypadku dorosłych, o czym świadczy staty-

styka bezrobocia długotrwałego w tych grupach ryzyka.

Natomiast KPDZ - 07 gwarantuje (niestety) w dalszym ciągu utrzymanie niskiej wartości zasiłków dla bezrobotnych, niezgodnie z Konwencją MOP 102 i 168 mimo tego, że coraz mniej jest zasiłkobiorców.

Dużym utrudnieniem czytelności projektu jest likwidacja numeracji porządkowej oraz podawanie wskaźników, raz liczbowych raz procentowych.

Odrębnej krytyki wymaga tryb konsultowania KPDZ - 07 gdy to partnerom społecznym nie umożliwiono debaty w Naczelnej Radzie Zatrudnienia, co jest wymogiem ustawowym mimo starań przedstawicieli strony społecznej.

• *Z wyrazami szacunku*

*Jacek Smagowicz, Gdańsk, 31.01.2007 r.*

\*\*\*

Sz. Pan  
Kazimierz Kuberski  
Podsekretarz Stanu  
Ministerstwo  
Pracy i Polityki Społecznej  
Warszawa

**WZB/25/07**

Dotyczy: DMI.N-4031-1-2-JD/07 z 17.01.07

Z upoważnienia Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnoszę uwag do projektów rozporządzenia MPiPS zmieniających:

- rozporządzenie ws. trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca,
- rozporządzenie ws. trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca zatrudnionego przy realizacji usługi eksportowej świadczonej przez pracodawcę zagranicznego w Rzeczypospolitej Polskiej.

• *Z wyrazami szacunku*

*Jacek Smagowicz*

\*\*\*

Sz. Pani  
Anna Kalata  
Minister  
Pracy i Polityki Społecznej  
Warszawa

**WZB/8/07**

Dotyczy: DWF-V-073-1347-PRK/06 z 22.12.20006

**Z upoważnienia Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” opiniuję negatywnie projekt MPiPS ustawy o Polskiej Agencji Rozwoju Zasobów Ludzkich.**

NSZZ „Solidarność” nie może się zgodzić na tworzenie nowych agencji rządowych i dodawanie chaosu kompetencyjnego w instytucjach rynku pracy i absorpcji środków unijnych. Mnożenie nowych instytucji i wysoko opłacanych etatów Zarządu Agencji i Rady nie ma nic wspólnego z ideą taniego i sprawnego Państwa. Planowane 22 mln zł należy przeznaczyć na wzmocnienie kadrowe i finansowe (więcej etatów dla MPiPS, WUP, PUP, PARP na wyższe płace i więcej szkoleń dla pracowników obsługujących EFS + utworzenie zintegrowanego systemu danych pod nowe programy operacyjne 2007 – 13).

Wzmocnienie kadrowe i finansowe zmniejszy fluktuację kadr i zwiększy efektywność obsługi beneficjentów. Szczególnego wzmocnienia wymaga sieć samorządowych, wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy w zakresie inicjowania lokalnych projektów rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych lepszych miejsc pracy, w ramach rozpoczętych działań modernizacji publicznych służb zatrudnienia.

Wzmocnienia wymaga też urząd Ministra Rozwoju Regionalnego w zakresie kontroli efektywności wszystkich instytucji obsługujących EFS, skoro z uzasadnienia projektu wynika, że kierownictwo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej ma z tym trudności.

W świetle powyższych uwag nie ma żadnych przesłanek i potrzeby tworzenia Polskiej Agencji Rozwoju Zasobów Ludzkich, ani podobnych kosztownych, biurokratycznych tworów, tylko należy wzmocnić

działania instytucji rynku pracy i odpowiednie zachęty dla pracodawców.

Ponadto zwracam uwagę, że uzasadnienie do projektu ustawy jest nierzetelne w części I. Konsultacje. Wbrew treści uzasadnienia do projektu ustawy, projekt nie został skonsultowany z przedstawicielami NSZZ „Solidarność” ani w trybie ustawy o związkach zawodowych, ani w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno – Gospodarczych, czy też w Naczelnej Radzie Zatrudnienia. Projekt ustawy z 5 grudnia 2006 Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” otrzymała 27 grudnia ubiegłego roku, stąd prawdziwe zdanie w uzasadnieniu, o braku uwag partnerów społecznych jest w tym wypadku nadużyciem i uwłacza dialogowi partnerskiemu.

Mam nadzieję, że był to przypadek jednorazowy i ostatni.

- *Z wyrazami szacunku*  
*Jacek Smagowicz*

## DZIAŁ POLITYKI EKONOMICZNEJ

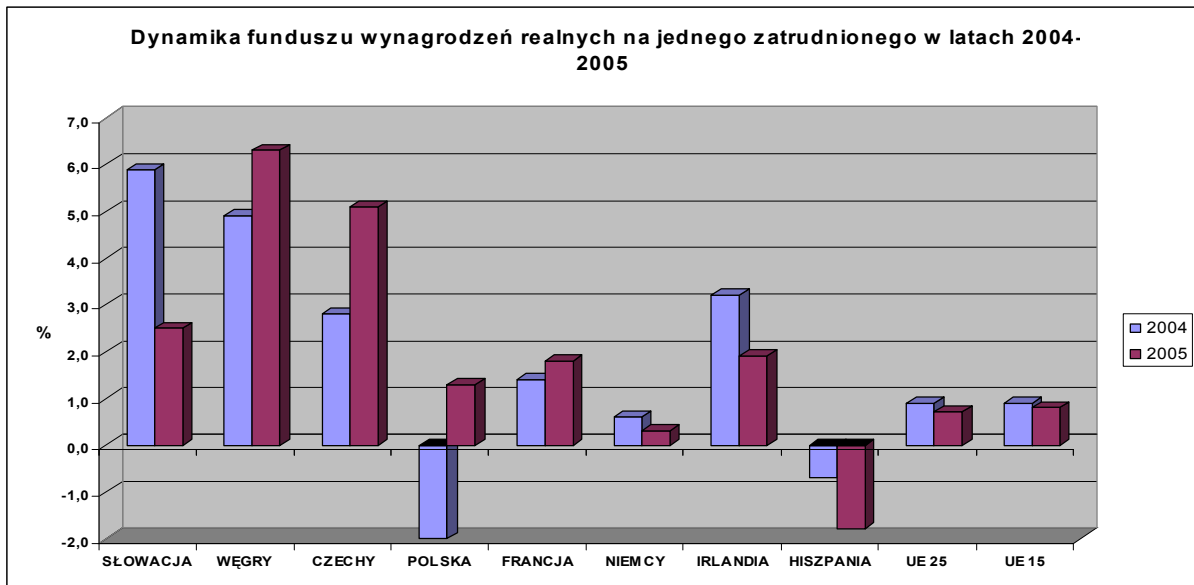
### WYNAGRODZENIA / WARUNKI ŻYCIA – POLSKA NA TLE INNYCH KRAJÓW UE

#### POZIOM PŁAC

W krajach Europy Wschodniej płace rosną znacznie szybciej niż w krajach UE 15. Spośród krajów przyjętych w 2004 roku do UE w Polsce płace rosną niestety najwolniej (wykres nr.1), nadal też są znacznie niższe niż w Europie Zachodniej. Dla przykładu, przeciętny dochód roczny w przemyśle i usługach w Niemczech wynosił w

2005 roku 41 691 euro, w Hiszpanii 20 438,8 euro, natomiast w Polsce tylko 6 269,9 euro. Nasze zarobki odbiegają również od poziomu Słowacji - 7 168 euro czy Węgier - 7 798 euro. Te rażące dysproporcje pomiędzy średnimi zarobkami Polski a Europy Zachodniej są, obok trudności ze znalezieniem stałej pracy, główną przyczyną emigracji zarobkowej Polaków.

WYKRES 1



	Słowacja	Węgry	Czechy	Polska	Francja	Niemcy	Irlandia	Hiszpania	UE15	UE25
2004	5,9	4,9	2,8	-2,0	1,4	0,6	3,2	-0,7	0,9	0,9
2005	2,5	6,3	5,1	1,3	1,8	0,3	1,9	-1,8	0,7	0,8

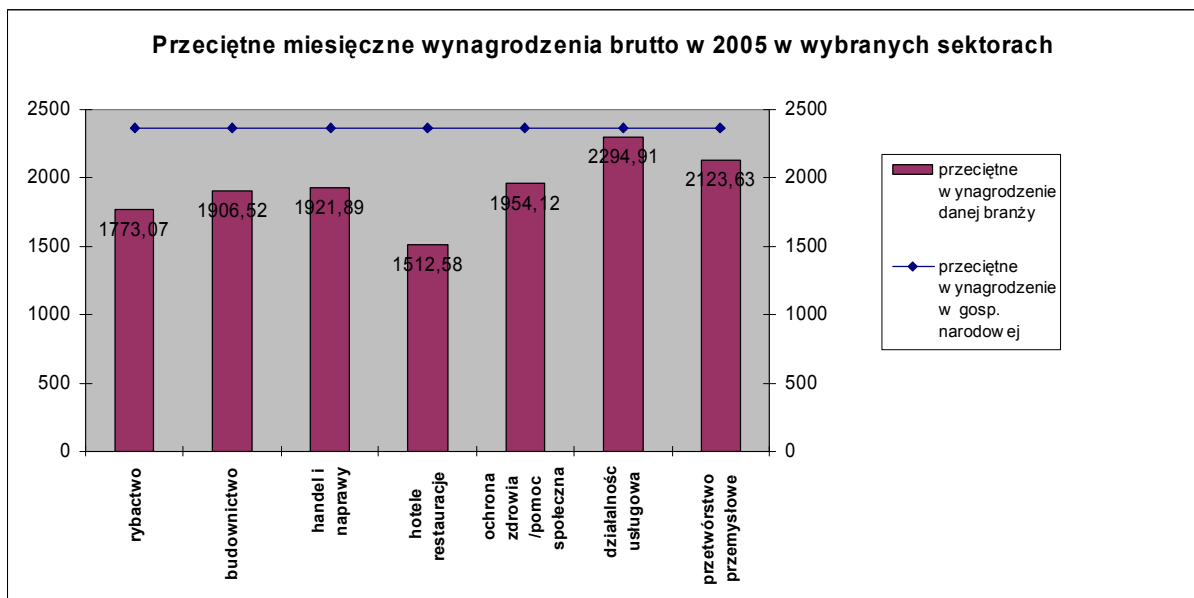
Opracowanie własne na podstawie: EC Statistical Annex of European Economy. Spring 2006

**POZIOM PŁAC W POLSCE**

Poniższy wykres pokazuje te działy gospodarki narodowej, w których przecięt-

ne wynagrodzenie w 2005 były poniżej średniego poziomu, który wynosił 2360,68zł miesięcznie (wykres nr 2).

WYKRES 2



Oprac. własne na podstawie danych GUS

Analizując te dane widać, iż w Polsce ciągle jeszcze są sektory szczególnie pokrzywdzone dochodowo.

Wynagrodzenie brutto w hotelarstwie i usługach na poziomie 1.512,58 zł

daje nam wynagrodzenie „na rękę” w wysokości ok. 1.000 zł. Biorąc pod uwagę rodziny, w których tylko jedno z małżonków pracuje lub rodziny wychowujące dzieci i osiągające dochody na podobnym poziomie okazuje się, że znajdują się one poniżej

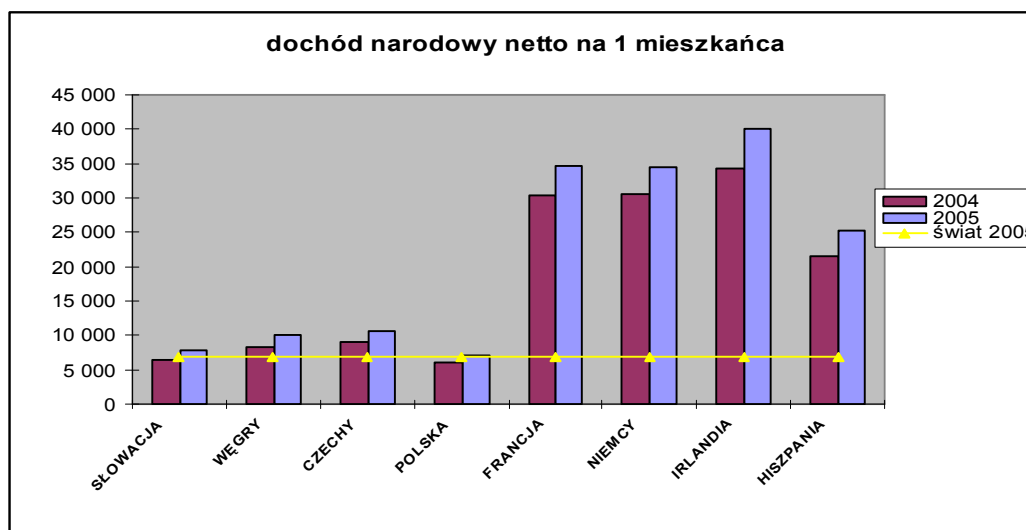
minimum socjalnego czy nawet minimum egzystencji. To tłumaczy statystyki mówiące o tym, że większość gospodarstw domowych (ok. 60%) żyje na granicy minimum socjalnego. Okazuje się, że nawet posiadanie stałej pracy nie jest gwarantem godziwych warunków życia.

### DOCHÓD NARODOWY

Wskaźnikiem najczęściej wykorzystywanym do porównywania zasobności poszczególnych krajów jest dochód narodowy na jednego mieszkańca. Analiza tego wskaźnika potwierdza powyższą tezę o

najniższej zasobności naszego społeczeństwa (wykres nr 3). Dopiero w 2005r. dochód na 1 mieszkańca w Polsce dorównał do średniej światowej, która wynosiła 6.987 USD. Jest on ponadto znacząco niższy niż dochód na jednego mieszkańca w takich krajach jak Francja, Niemcy, Finlandia, Hiszpania, a jesteśmy przecież częścią jednego z najbardziej rozwiniętych regionów świata. Dla przykładu poniżej naszego poziomu znajdują się takie kraje jak Albania czy Rumunia.

WYKRES 3



	Słowacja	Węgry	Czechy	Polska	Francja	Niemcy	Irlandia	Hiszpania	świat
2004	6 480	8 370	9 170	6 140	30 370	30 670	34 310	21 530	6 338
2005	7 950	10 030	10 710	7 110	34 810	34 580	40 150	25 360	6 987

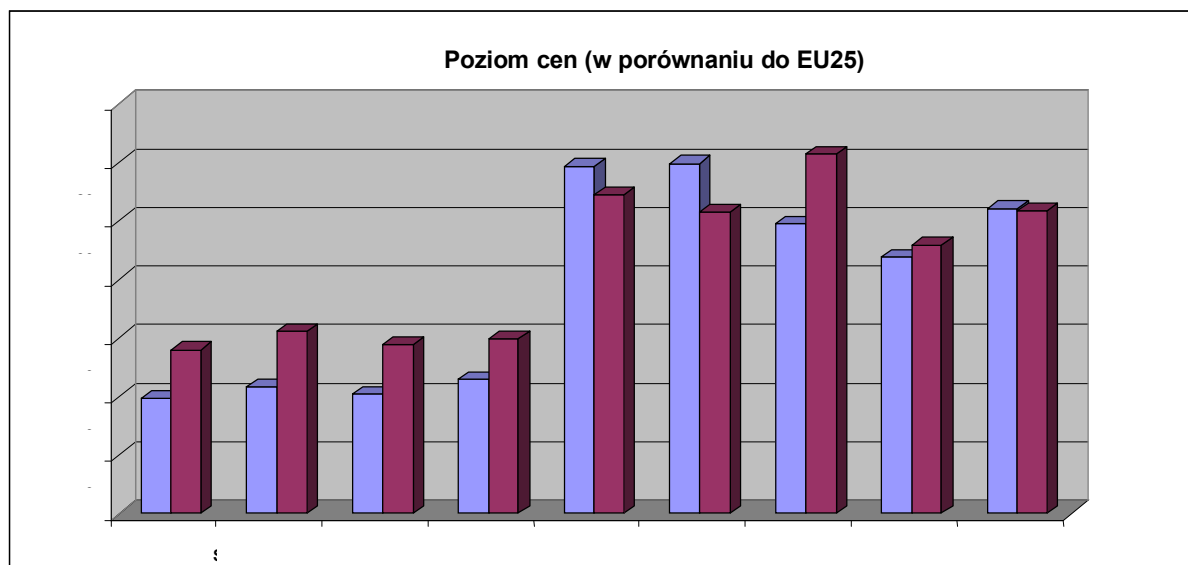
Opracowanie własne na podstawie: World Bank „Europe and Central Asia selected World Development Indicators 2006”

### PŁACE/WZROST CEN

Przystąpienie Polski do strefy wspólnej waluty euro może jeszcze bardziej pogłębić istniejące różnice. Porównanie poziomu cen na poziomie europejskim wskazuje na znaczącą różnicę, pomiędzy Polską a UE 25 (wykres nr 4). Przyjmując założenie, że kraje strefy euro zmierzają do zrównania poziomu cen, analiza tego

wskaźnika pokazuje jak duży wzrost cen nas jeszcze czeka. W Polsce od 1995 roku do 2005 roku wskaźnik poziomu cen w porównaniu do EU25 zwiększył się o około 14 pkt procentowych, gdy w tym samym czasie w krajach EU 15 spadł o około 1 pkt procentowy. Powoduje to malejącą siłę nabywczą naszych zarobków na poziomie unijnym.

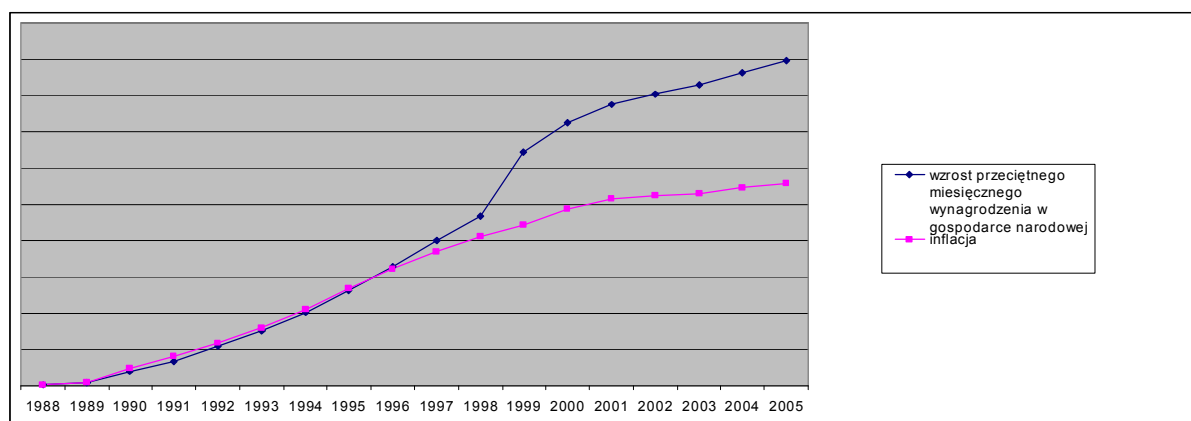
**WYKRES 4**



Opracowanie własne na podstawie: Eurostat

Poniższy wykres ukazuje tempo wzrostu płac w porównaniu do tempa wzrostu cen w Polsce (wykres nr 5). Od roku 1996 utrzymuje się korzystna tendencja szybszego wzrostu płac niż poziomu cen.

**WYKRES 5**



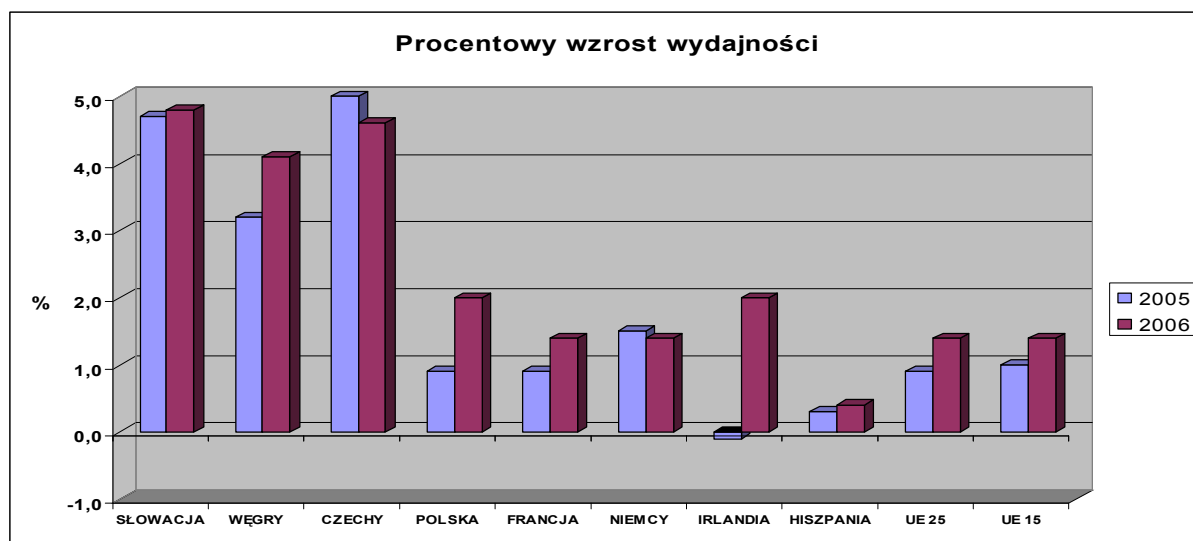
Z powyższej analizy wynika, iż na poziomie krajowym siła nabywcza naszego pieniądza stale rośnie. Jednak czekający nas w przyszłości wzrost cen na poziomie unijnym związany z mechanizmem pełzającego zrównywania się poziomu cen w krajach wspólnej waluty Euro stanowi poważne zagrożenie dla naszej zasobności.

### **PŁACE/WYDAJNOŚĆ**

W krajach Europy Wschodniej wydajność wzrasta w znacznie szybszym tempie niż w krajach EU 15. W 2006 roku w Polsce wydajność pracy wzrosła o 2%, natomiast średnia unijna wzrosła o 1,4% (wykres nr 6). Pracujemy również znacznie więcej niż na Zachodzie – 1994 godziny rocznie, Niemcy 1437 godzin rocznie czy nawet w Japonii – 1775 godzin rocznie (wykres nr 7).



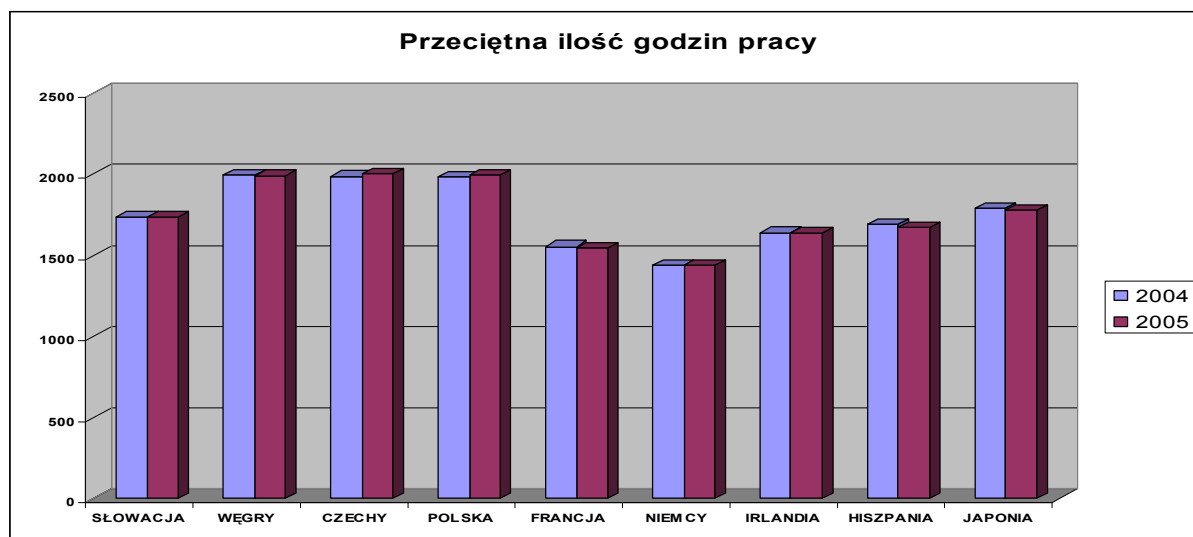
WYKRES 6



	Słowacja	Węgry	Czechy	Polska	Francja	Niemcy	Irlandia	Hiszpania	UE 15	UE25
2005	4,7	3,2	5,0	0,9	0,9	1,5	-0,1	0,3	0,9	1
2006	4,8	4,1	4,6	2,0	1,4	1,4	2,0	0,4	1,4	1,4

Opracowanie własne na podstawie: DG ECFIN'S AMECO database and EUROPEAN COMISION 2006, Spring Forecasts

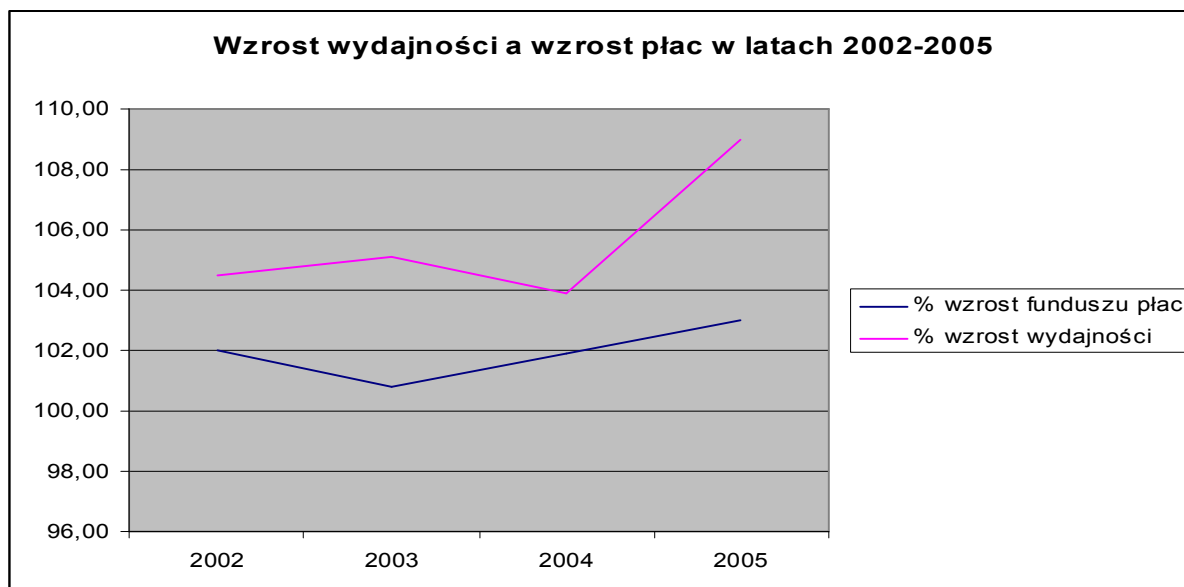
WYKRES 7



	Słowacja	Węgry	Czechy	Polska	Francja	Niemcy	Irlandia	Hiszpania	świat
2004	1 735	1997	1986	1983	1555	1441	1642	1689	1789
2005	1 739	1994	2002	1994	1546	1437	1638	1669	1775

Opracowanie własne na podstawie: OECD Productivity Database, September 2006.

**WYKRES 8**



Opracowanie własne na podstawie: Word Bank, GUS

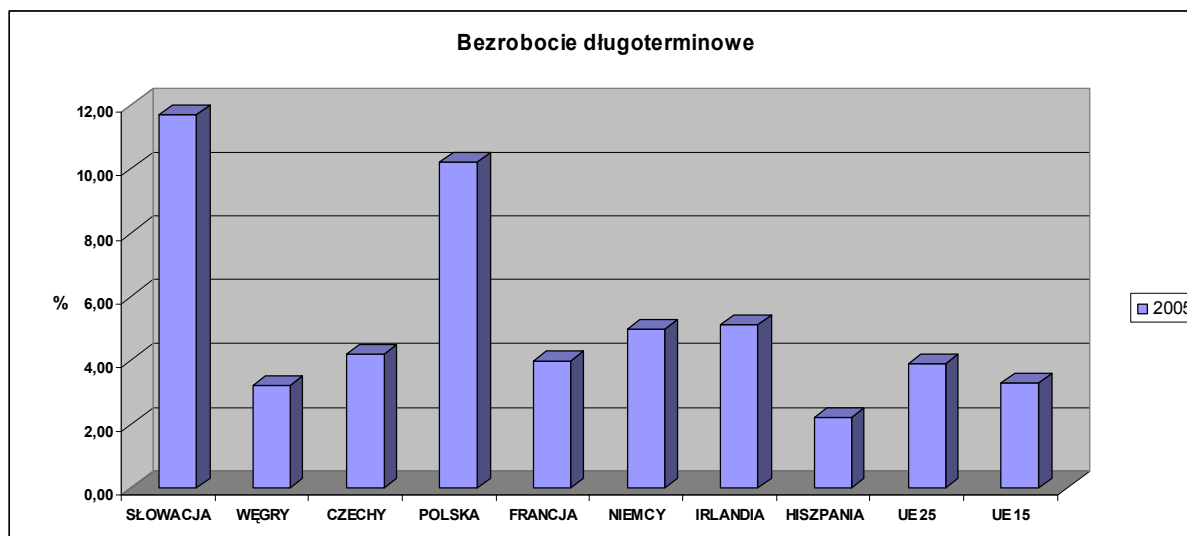
Porównując tempo wzrostu wydajności z tempem wzrostu płac widać dokładnie, że płace nie nadążają za wzrostem wydajności i dysproporcje te ciągle się zwiększają. Jeśli tempo wzrostu płac utrzyma się na dotychczasowym poziomie warunki życia w Polsce będą znacznie niższe niż nie tylko w krajach Europy Zachodniej, ale i Wschodniej. Utrzymywanie się tych niekorzystnych tendencji wzrostu płac w dłuższym okresie spo-

woduje, iż Polska stanie się najbiedniejszym krajem UE.

### BEZROBOCIE DŁUGOTERMINOWE

Według danych statystycznych Polska ciągle jeszcze jest krajem wysokiego bezrobocia, z jednym z największych w Europie wskaźnikami bezrobocia długoterminowego (powyżej 12 miesięcy).

**WYKRES 9**



Opracowanie własne na podstawie: Eurostat

### PODSUMOWANIE

Analizując kształtowanie się wydajności pracy zaobserwować można, iż w

krajach Europy Wschodniej wzrasta ona w znacznie szybszym tempie niż w krajach „starej Unii”. Gwałtowny wzrost wydajności

w ostatnich latach powoduje, iż jesteśmy gospodarką coraz bardziej konkurencyjną. Ciągłe jeszcze wydajność pracy w porównaniu do krajów EU15 jest na znacznie niższym poziomie. Ale nie zależy ona tylko i wyłącznie od samych pracowników, którzy pracują przecież najwięcej godzin w Europie, a nawet więcej niż w Japonii!! Poziom wydajności zależy również od wielu innych czynników takich jak organizacja pracy, przygotowanie zawodowe, park technologiczny czy wreszcie odpowiednia motywacja - co zależy głównie od pracodawców. Stąd też tak ważne są inwestycje w nowe technologie oraz w doskonalenie zawodowe pracowników, a także odpowiedni poziom motywacji finansowej. Przeciętny polski pracownik porównując poziom swoich zarobków (patrz początek opracowania) i ilość godzin pracy (największą w Europie) z kolegą wykonującym tę samą pracę za zachodnią granicą, może tracić motywację do pracy.

Dodatkowo porównując tempo wzrostu wydajności pracy z tempem wzrostu płac widać dokładnie, że wzrost płac nie nadąża za wzrostem produktywności. Czyli wysiłki pracowników w kierunku po-

prawy jakości i wydajności pracy pozostają niezauważane przez pracodawców.

Niewątpliwie też na tak niskie wskaźniki wydajności naszego kraju ma wpływ struktura naszej gospodarki, gdzie relatywnie duży udział ma rolnictwo charakteryzujące się wydajnością znacznie niższą niż w pozostałych dziedzinach gospodarki jak również znacznie niższą niż średnia unijna. Ponadto zauważyć trzeba, że wiele lat pracy w warunkach uciążliwych i szkodliwych obecnych 50-60-latków oraz stale malejąca liczba urodzeń mają bezpośredni negatywny wpływ na kształtowanie się wskaźnika zatrudnienia.

Między innymi w niskim poziomie zarobków należy upatrywać przyczyny tego, że aż 60% gospodarstw domowych osiąga dochody poniżej minimum socjalnego i następuje systematyczny wzrost odsetka osób zagrożonych skrajnym ubóstwem, który osiągał w roku 2004 poziom 12%.

- *Sylvia Szczepańska, Bernadeta Hirsz-Szweda*

## DZIAŁ ZAGRANICZNY

### UMOWA Z BIAŁORUSKIMI ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI

Przewodniczący NSZZ "S", Janusz Śniadek podpisał deklarację współpracy z Białoruskim Kongresem Demokratycznych Związków Zawodowych.

- Jest to w jakiś sposób spłacenie długów wobec tych związków, które pomagały w trudnych chwilach "Solidarności" - powiedział Janusz Śniadek, przewodniczący NSZZ "Solidarność".

Oba związki chcą współpracować w celu ograniczania negatywnego wpływu globalizacji na środowisko pracy, przeciwdziałanie łamaniu praw związkowych i niedopuszczeniu do ingerowania władz państwowych w działalność związkową. Umowa zakłada wymianę informacji, metod szkoleniowych, wzajemne wspieranie się

na forum międzynarodowego ruchu związkowego.

To kolejna w ostatnim czasie umowa, jaką "Solidarność" zawarła z zagranicznymi związkami zawodowymi. W ubiegłym roku podpisane zostały deklaracje współpracy z irlandzkim związkiem zawodowym SIPTU, gruzińskim GTUC.

KDZZ jest jedyną niezależną organizacją pracowników na Białorusi.

#### **Komunikat 11-12 stycznia 2007, Mińsk, Białoruś**

Delegacja Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" pod przewodnictwem Przewodniczącą Związku Janusza Śniadka złożyła 11

stycznia 2007r. oficjalną wizytę na Białorusi. W ramach tej wizyty miały miejsce dwustronne rozmowy o rozwoju współpracy między obydwo centralami krajowymi. Członkowie delegacji odbyli spotkania z działaczami związkowymi BKDP.

Podczas wizyty liderzy obydwu związków zawodowych przedyskutowali problematykę i wyzwania, przed którymi stoi dziś światowy ruch związkowy, sposo-

by jego wzmocnienia w celu zapewnienia lepszej i skuteczniejszej ochrony praw i interesów pracowników, jak też kwestie związane z intensyfikacją współpracy między BKDP i NSZZ "Solidarność".

W wyniku wizyty strony podpisały niniejszą deklarację między Białoruskim Kongresem Demokratycznych Związków Zawodowych a Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym "Solidarność".

**Deklaracja  
o współpracy między Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym "Solidarność" (Polska) i Białoruskim Kongresem Demokratycznych Związków Zawodowych (BKDP)**

Mając na uwadze potrzebę wspólnych wysiłków w ograniczaniu negatywnego wpływu globalizacji na środowisko pracy, przeciwdziałanie łamaniu praw związkowych i niedopuszczeniu do ingerowania władz państwowych w działalność związkową, w oparciu o wspólny cel propagowania przyjaznych kontaktów i współpracy między strukturami dwóch krajowych central związkowych, uwzględniając wspólne cele, BKDP i NSZZ "Solidarność" uzgodniły, co następuje:

1. Obydwie organizacje będą sprzyjać promocji swojego wizerunku na arenie międzynarodowej i będą współdziałać w rozpowszechnianiu wiarygodnych informacji o swoich działaniach wśród krajowych i międzynarodowych organizacji związkowych. Obydwie organizacje będą sobie pomagały w nawiązywaniu i rozwijaniu kontaktów z międzynarodowymi organizacjami i centralami krajowymi innych państw, jak też będą udzielały sobie wsparcia solidarnościowego na forach międzynarodowych.
2. Obydwie organizacje będą tworzyć korzystne warunki dla wszechstronnej współpracy między swoimi strukturami, będą dzieliły się doświadczeniami i pomagały sobie w obronie socjalnych i ekonomicznych praw pracowników poprzez wspólne konferencje, seminaria i warsztaty oraz udział w przedsięwzięciach organizowanych przez inne związki zawodowe w sprawach stanowiących przedmiot zainteresowania i określonych w celach statutowych.
3. Strony w stosunkach wzajemnych będą się kierowały zasadą solidarności związkowej. Nasze organizacje związkowe i ich członkowie uczynią wszystko, co w ich

mocy dla udzielenia sobie wsparcia i pomocy w stosownych do okoliczności formie i zakresie, w tym w akcjach protestacyjnych prowadzonych w obronie praw pracowniczych i związkowych.

4. Obydwa związki będą w sposób trwały rozwijały wymianę informacji o działalności związkowej poprzez wymianę związkowych gazet i magazynów, biuletynów i innej prasy związkowej oraz innych mediów związkowych.
5. Obydwa związki zwrócą szczególną uwagę na kwestie bezpośrednio dotyczące interesów członków związków zawodowych i wszystkich pracowników w naszych sąsiadujących ze sobą krajach, m.in. kwestie zatrudnienia, rynku pracy i migracji pracowników. W miarę własnych możliwości obydwie organizacje będą starały się minimalizować negatywne konsekwencje wymienionych wyżej procesów, znajdować nowe, cywilizowane podejście do problematyki zatrudnienia oraz chronić prawa swoich członków pracujących w sąsiednich krajach.
6. NSZZ "Solidarność" i BKDP uzgodniły, iż będą koordynować współpracę i w tym celu odbywać regularnie spotkania na wysokim szczeblu w obydwu krajach naprzemiennie co najmniej raz do roku. Na tych spotkaniach omawiane będą wyniki współpracy oraz określone nowe priorytety działań w odniesieniu do kluczowych problemów, przed którymi stoją obydwie organizacje.

Strony uzgodniły, iż dla realizacji niniejszej Deklaracji działają spraw zagranicznych obydwu związków zawodowych opracują odpowiedni plan działań w oparciu o deklarację i będą monitorowały jego wdrażanie.

Niniejsza Deklaracja zapisana została w dwóch egzemplarzach w językach rosyjskim i polskim i wchodzi w życie w dniu jej

podpisania. Każda ze stron otrzyma po jednym egzemplarzu Deklaracji.

W imieniu Białoruskiego Kongresu Demokratycznych Związków Zawodowych (BKDP)  
Aleksander Jaroszuk - Przewodniczący

W imieniu  
NSZZ "Solidarność"  
Janusz Śniadek - Przewodniczący

## SZKOLENIA ZWIĄZKOWE

### ROZWÓJ ZWIĄZKU

#### Oddziały w kolejnym regionie przeszkolone z rozwoju

W dniach **8-12 stycznia 2007 r.**, w siedzibie Zarządu Regionu Elbląskiego, odbywały się jednodniowe szkolenia podstawowe dla działaczy komisji zakładowych z poszczególnych Oddziałów (w sumie prawie 70 osób).

Zajęcia, w różnych dniach, prowadzili: Elżbieta Wielg, Agnieszka Rybczyńska, Agnieszka Kuraś-Steczyńska i Janusz Zabiega z działu Szkoleń KK.

Kończyły się one stworzeniem planów rozwoju dla poszczególnych komisji zakładowych.

Na czerwiec tego roku zaplanowane zostały kolejne spotkania dla przeszkolonych grup – w celu podsumowania wyników realizacji planów i napisania ich kontynuacji

• *dz. sz.*

#### Przeszkolenie dużej grupy związkowców z Międzyzakładowej Organizacji Związkowej

W dniach **13-14 stycznia 2007 r.**, w Iławie (Ośrodek Wypoczynkowy „Perkoz”), szkolenie podstawowe przeszli działacze i członkowie (16 osób) MOZ przy kwidzyńskich zakładach PPH „TOR-PAL” i „BE&K” Europe.

Zajęcia prowadził Jan Plata-Przechlewski (dział szkoleń KK), a stroną organizacyjną zajmował się Ryszard Kobza (przewodniczący MOZ).

Druga tura dla kolejnej grupy związkowców z tych samych firm przewidziana została na 27-28 stycznia (tym razem z Teresą Stankiewicz z Pomorza Zachodniego).

Takie kompleksowe działanie ma na celu wzmocnienie od lutego działań na rzecz rozwoju w tej organizacji.

• *jpp*

# DZIAŁ DS. OCHRONY ŚRODOWISKA PRACY I EKOLOGII

## ZAKOŃCZENIE ROKU JUBILEUSZOWEGO WSZECHNICY SIP WE WROCŁAWIU

**14 grudnia 2006 roku w Zarządzie Regionu Dolnośląskiej Solidarności odbyło się uroczyste jubileuszowe, z okazji X-lecia, seminarium Wszechnicy Społecznej Inspekcji Pracy.**

Uroczystość uświetnił swoją obecnością zastępca Głównego Inspektora Pracy Roman Giedroń i Okręgowy Inspektor Pracy Marek Węgrzyn. Wystąpienie Ministra zdominowane było troską o prawa pracownicze i bezpieczeństwo ludzi zatrudnionych na stanowiskach pracy. Podkreślał działania Państwowej Inspekcji Pracy podjęte pod przewodnictwem Głównego Inspektora Pracy Bożeny Borys-Szopy w zakresie ochrony pracy, przeprowadzonych kontroli, stwierdzonych naruszeń prawa z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, łamania przepisów prawa pracy przez pracodawców. Zaostrezenie sankcji wobec przedsiębiorców uporczywie łamiących prawa pracownicze pozwoli w konsekwencji na właściwe i godne traktowanie pracowników. Odpowiadał na pytania i udzielał porad jak rozwiązać trudne kwestie społecznych inspektorów pracy z jakimi spotykają się w swoich zakładach pracy.

W trakcie spotkania p. Marek Węgrzyn Okręgowy Inspektor Pracy we Wrocławiu przedstawił zakres i charakter współpracy inspektorów pracy ze związkami zawodowymi oraz społeczną inspekcją pracy w ramach działań kontrolno-nadzorczych. W swoim wystąpieniu, podkreślił zarówno znaczenie kontroli podejmowanych przez PIP na wniosek tych partnerów, jak również konsultacje i doradztwo z zakresu prawa pracy.

- „Współdziałanie Okręgowego Inspektoratu Pracy z partnerami społecznymi jest niezbędne dla zachowania równowagi

w stosunkach pracy. Dlatego doceniając rolę związków zawodowych oraz społecznych inspektorów pracy, ogromną wagę przywiązuje OIP we Wrocławiu do organizowanych przez nas szkoleń. Mamy kilkanaście takich spotkań w ciągu roku, do danej tematyki dobieramy najlepszych specjalistów, których wśród naszych inspektorów nie brakuje „- powiedział Marek Węgrzyn.

Ponadto, spotkanie w Wszechnicy było okazją do podziękowania, jakie Okręgowy Inspektor Pracy skierował na ręce Kierownika Wszechnicy Józefa Cencory i Z-cy Przewodniczącego Zarządu Regionu Dolny Śląsk NSZZ „S” Kazimierza Kimso – za dotychczasową współpracę dla społecznych inspektorów pracy i przedstawicieli organizacji związkowych, działających w naszym regionie.

Przewodniczący Zarządu Regionu Dolnośląskiej Solidarności Janusz Łaznowski w liście gratulacyjnym skierowanym do Kierownika Wszechnicy napisał:

*„Myślę, że podsumowanie 10. roku działalności Wszechnicy Społecznej Inspekcji Pracy, to dobra okazja, aby podziękować Ci za Twoje zaangażowanie w działalność na rzecz upowszechniania wiedzy o ochronie pracy. Nie muszę w tym gronie zaznaczać jak ważne to jest zagadnienie, aby ludzie mogli przyjść do pracy i wyjść z niej bez uszczerbku na zdrowiu. Raporty Państwowej Inspekcji Pracy nie pozostawiają złudzeń – tam, gdzie są związki zawodowe i społeczna inspekcja pracy, wypadków jest mniej! Sprowadzasz do naszej siedziby na zajęcia wszechnicy, najlepszych specjalistów w dziedzinie ochrony pracy z całej Polski. Wiem, że potrafisz zadbać o to, aby nasi koledzy mogli z tymi*

autorytetami w świecie nauki porozmawiać otwarcie i bezpośrednio. Rosnąca z roku na rok liczba kursantów to chyba najlepsze świadectwo, jak potrzebna to była inicjatywa. Oczywiście były też inne zdarzenia, które ten fakt potwierdzają, tu przypomnę uhonorowanie w 2004 r. Wszechnicy niezwykle prestiżową nagrodą im. Haliny Kraheńskiej za popularyzację ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i prawa pracy.”

Rok 2006 przynosi nową perspektywę dla rozwoju Wszechnicy, w programie

znajduje się jakościowo wyższy, wymiar działalności w zakresie kształcenia kadr społecznych inspektorów pracy i służb bhp, jaki stawia przynależność Polski do Unii Europejskiej. Przyszłościowe projekty uwzględniają przekształcenie Wszechnicy w związkowe studium doskonalenia kadr społecznych inspektorów pracy.

Za Radę Programową Wszechnicy

• *Elżbieta Salamon - 15 stycznia 2007 r.*

## ARTYKUŁ MIESIĄCA

Od dawna NSZZ „Solidarność” występuje przeciw łamaniu praw pracowniczych i związkowych. Prowadzi dialog z pracodawcami a także stroną rządową. Posiada swoich przedstawicieli w Komisji Trójstronnej.

Spory zbiorowe, brak dialogu i niewywiązywanie się strony rządowej ze zobowiązań – to główne postulaty zgłaszane w ostatnim czasie przez struktury branżowe NSZZ „Solidarność”.

W styczniu 2007 r. prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” spotkało

się z premierem Jarosławem Kaczyńskim. Przedstawiono najważniejsze problemy, które wymagają pilnych rozwiązań. Premier zadeklarował wolę wzmocnienia dialogu społecznego i podjęcia działań na rzecz przestrzegania praw pracowniczych i związkowych.

Premierem Jarosławem Kaczyńskim udzielił Tygodnikowi „Solidarność” wywiadu. Zamieszczamy go w całości.

Na łamach BI będziemy prezentować kolejne tematy podejmowane przez Związek.

## JESTEŚMY RZĄDEM PROPRACOWNICZYM

*Z premierem Jarosławem Kaczyńskim rozmawia Jerzy Kłosiński*

**- Rząd uczynił wiele zapowiedzi, że dialog z pracownikami i pracodawcami będzie rozwijany. Tymczasem rządowi nie za bardzo udaje się to w praktyce. Nie doszło do porozumień płacowych w komisji trójstronnej. Partnerzy narzekają na tryb, w jakim przedstawiono im założenia do budżetu na 2007 rok. Mówią, że za późno i w uproszczonej postaci. Dlaczego dialog społeczny tak się rwie?**

- Rzeczywiście, rwie się. Mówiłem o tym ostatnio w trakcie międzynarodowej konferencji zorganizowanej przez ministerstwo pracy o dialogu społecznym. Zrutynizował się mechanizm stworzony w 2001 roku przez rządy AWS, czyli ustawa o komisji trójstronnej.

Rząd nie działa bez silnego nacisku premiera, nieustannie muszę wracać do przypomnienia ministrom i wiceministrom, żeby uczestniczyli w dialogu. Dochodzi do tego aspekt obiektywny, czyli czas. W kraju zachodzą wielkie zmiany, które wielokrotnie przekraczają sprawę likwidacji WSI i powołanie CBA. W związku z tym wszyscy pracują w dużym pośpiechu, jest mnóstwo pracy legislacyjnej - a w dużej mierze mechanizmy funkcjonowania komisji trójstronnej wiążą się z pracą legislacyjną. Poza tym istnieje wiele zespołów branżowych.

**Odejść od komisji trójstronnej**

**- Powołał Pan koordynatora do spraw umowy społecznej, posła Stanisława Szweda, którego - za patronowa-**

nie i usilne starania o doprowadzenie do zawarcia umowy społecznej - redakcja TS odznaczyła tytułem Człowieka Roku 2006. Poseł Szwed podkreśla, że nie ma wystarczających uprawnień do skutecznego mobilizowania zespołów w poszczególnych ministerstwach, stąd prace idą nierówno - w jednych lepiej, w innych gorzej. Dlaczego wsparcie rządu dla tego zadania jest tak słabe?

- Wracam do propozycji, aby stworzyć inne forum, które nie podważałoby sensu istnienia komisji trójstronnej, a na którym próbowano by zawrzeć nową umowę społeczną. Chcielibyśmy się tym razem odwołać nie do wzorów polskich, wyrastających z tradycji sierpniowych, a do wzorów irlandzkich. Nie ukrywam, że nie znajdujemy zrozumienia ze strony naszych partnerów. W związku z tym przygotowanie umowy społecznej będzie swoim ustalonym, choć powolnym trybem. Mogę zrozumieć opór ze strony pracodawców, lecz nie bardzo rozumiem opór ze strony związków zawodowych, w szczególności moich kolegów z Solidarności. Jeżeli ktoś wie, co było w dobrze funkcjonujących porozumieniach irlandzkich, to powinien rozumieć, że dla Polski wprowadzenie podobnych porozumień byłoby momentem przełomowym. Ten mechanizm był dobrze zorganizowany, funkcjonował w nim potężny system egzekucyjny, którego w Polsce w ogóle nie ma.

**- Coraz więcej mamy przypadków brutalnego łamania praw związkowych, wyrzucania z pracy za działalność związkową, stosowania doraźnych, pozakodeksowych form zatrudnienia. Czy rząd zamierza przeciwdziałać tym nie-dobrym tendencjom?**

- Zgadzam się z kierownictwem Solidarności, że sytuacja w tym zakresie wygląda tragicznie. Nie zamierzamy tolerować sytuacji, w której legalna i pożyteczna działalność związkowa staje się pretekstem do represjonowania pracowników. Tego ta władza absolutnie nie akceptuje. Prezydent podejmuje też inicjatywę legislacyjną zmierzającą do zaostrzenia odpowiedzialności za łamanie prawa pracy. Te sprawy będą również tematem spotkania ministra sprawiedliwości ze związkami zawodowymi.

Wszędzie, gdzie łamie się prawo, będą przeprowadzane śledztwa.

**- Za działalność związkową często wyrzuca się przewodniczących komisji zakładowych Solidarności. Tak stało się w Selgrosie.**

- To musi się zmienić. Polska nie może być krajem kompletnej anarchii, gdzie z mocnymi społecznie obchodzi się jak z jajkiem i nawet politycy z najwyższego szczebla boją się ich krytykować, bo mogą przegrać sądowy proces. Mamy dziś do czynienia z radykalną niesprawiedliwością i fatalnym funkcjonowaniem państwa w wielu obszarach. Ten rząd istnieje między innymi po to, by to zmienić.

**Balcerowicza ciąg dalszy?**

**- W Polsce jest wysoki wzrost gospodarczy, ale barierą realnego rozwoju cały czas są niskie płace. To one rzutują na niski poziom życia w wielu regionach kraju i wysokie bezrobocie. Czy strategią rozwoju ma być niska inflacja, obniżanie deficytu budżetowego, cięcia socjalne, silna złotówka, czyli Balcerowicza ciąg dalszy?**

- Silna złotówka to ważny element rozwoju i nie chcemy tego podważać. Nie widzimy jednak żadnego związku pomiędzy podwyższaniem płac a silną złotówką. Nie należy tych dwóch wartości sobie przeciwstawiać. Wynagrodzenia w tym roku wzrosły o 8,5 proc. To dużo. Będziemy zabiegać o podwyższanie płacy minimalnej i jednocześnie sprzyjać pojawiającym się w tej chwili w polskiej gospodarce trendom, które prowadzą do wzrostu poziomu wynagrodzeń - by te piekielnie rozwarte nożyce były jednak ściśnięte.

**Kto w spółkach skarbu państwa**

**- PiS deklaruje program gospodarczy przyjazny społecznie. Chce także zachować pewne narodowe elementy w gospodarce, sprzyjać powstawaniu du-**



**zych, narodowych korporacji. Jednak w różnych ministerstwach zatrudnia się osoby o poglądach bardzo liberalnych, bliskich poglądom ekonomicznym PO. Na czym ma więc polegać prospołeczna polityka ekonomiczna rządu?**

- Na tym, o czym pan przed chwilą powiedział. To, że ludzie o różnych poglądach pracują w ministerstwach nie stoi w sprzeczności z tym, że chcemy, by powstawały duże podmioty finansowe, liczące się w skali Europy. Przeprowadzamy trudną operację konsolidacji elektroenergetyki. Istnieją już duże spółki górnicze, jak Kompania Węglowa. Zastanawiamy się nad przyszłością Orlenu, bo to duże przedsiębiorstwo, przerabiające w tej części kontynentu najwięcej ropy. Po zakupie Morzejek, powiększeniu firmy i jej silniejszemu unarodowieniu, nasza koncepcja stworzenia silnego podmiotu gospodarczego jest realizowana. Atakuje się nas za to, że nie prywatyzujemy wszystkiego tak, jak było dotąd. Ale taka polityka dla tych, którzy firmy kupowali, była czytelnym sygnałem, że można nabywać firmy za małe pieniądze. Przecież gdy ktoś się spieszy ze sprzedażą, musi przyjąć niską cenę. Stąd mój rząd nie zakłada dużych planów prywatyzacyjnych. Chcemy prywatyzować przede wszystkim poprzez giełdę, często z zachowaniem kontroli. To, czego chcemy się pozbyć, to tzw. resztówki, które nie mają wielkiego znaczenia, a państwo pozostaje ich właścicielem. Mimo nacisków i ogromnych trudności z Komisją Europejską, staramy się utrzymać stocznie, choć oceniamy krytycznie ostatnie dwanaście lat - ogromne środki państwowe na tę branżę nie przyniosły wielkiego efektu. Nie ukrywam, że także ze względu na sentyment do Stoczni Gdańskiej, ale i trzech pozostałych, robimy wszystko, by mogły one dalej funkcjonować.

**- Dużo konfliktów pojawia się między skarbem państwa, a spółkami skarbu państwa. Jest sprawa Polskiego Holdingu Farmaceutycznego, czy wniesienia akcji ośmiu spółek do PG Energia. Jak Pan jako premier chce niwelować tego typu problemy?**

- Jeśli pracownicy mają uprawnienia do akcji, to powinno tak zostać. Nie chcemy, aby byli oszukiwani. Jednak najważniejsze jest bezpieczeństwo kraju. Nie możemy ryzykować, że ktoś wykupi akcje danej spółki. Jesteśmy rządem propracowniczym, ale naszym głównym obowiązkiem jest obrona suwerenności, naszych osiągnięć i niepodległości. Nie zgodzimy się na rozwiązania, które będą wiązać się z ryzykiem.

### **Pracownik – pracodawca**

**- Problemem w Polsce jest niski zasięg układów zbiorowych pracy, czy to na szczeblu branż, czy na szczeblu poszczególnych przedsiębiorstw. Ich praktycznie nie ma. Czy rząd ma jakiś pomysł na uregulowanie tej sfery, która rzutuje na stosunki pracy w kraju i wzmacnia pracowników mniejszych zakładów?**

- To jest w tej chwili trudne ze względu na rozproszenie pracowników. W ogromnej części małych zakładów żadne związki nie funkcjonują, są tylko przymusowe formy reprezentacji, które też są fikcją. Jeżeli zawarlibyśmy umowę społeczną, to ona byłaby tym porozumieniem podstawowym.

Dziś wielkim problemem społecznym i moralnym jest to, że duża część polskich pracowników jest pozostawiona sama sobie i zupełnie bezradna wobec pracodawcy. Szczerze chcemy to zmienić, bo to patologia społeczna, której nie wolno tolerować. Żeby to zrobić, musimy mieć jakieś narzędzia. W ramach obecnie przyjętych instrumentów to się nie uda.

**- To może trzeba taki instrument stworzyć?**

- Takim narzędziem musi być z jednej strony instrument represyjny. Taki właśnie tworzymy z inicjatywy prezydenta. Z drugiej strony nie zmusimy małych zakładów, żeby się zorganizowały i zawarły układy zbiorowe. Możemy to zrobić jedynie odgórnie, zaczynając od tego porozumienia podstawowego.

**- Tak działa prawo we Francji.**

- Apeluje do związków zawodowych przede wszystkim o to, by były gotowe podjąć z nami najpierw rozmowę o negocjacjach prowadzących do zawarcia umowy. Jeśli w ogóle uda się tego dokonać dotychczasową metodą, to dopiero za kilka lat. Przez ten czas wielu ludzi, zwykłych pracowników dostanie po skórze.

**Zdrowie i emerytury**

**- Krytykuje Pan pomysł Religi. Mówi Pan, że nie chce mieć w jednym szpitalu oddziałów dla biednych i dla bogatych. Jednak w całej polityce zdrowotnej brak przejrzystości. Do jakiego modelu zmierzamy? Model PiS-u miał być budżetowy, a przyjęto pomysł z programu prezydenckiego Religi.**

- Była to decyzja poprzedniego premiera, ale w tej chwili musimy już iść tą drogą. Jaka była główna przesłanka merytoryczna? Nie miała ona charakteru personalnego. Nasz prosty i stosowany pomysł budżetowania został opatrnie zrozumiany. Środowisko medyczne zrozumiało, że jest to powrót do praktyk stosowanych w czasach PRL-u. To kompletne nieporozumienie. Nie byliśmy w stanie wyjaśnić, że nie o to nam chodzi. Wobec takiego niezrozumienia obawialiśmy się, że natrafimy na potężny opór w środowiskach medycznych i że cały proces rządzenia (nie tylko w sferze służby zdrowia) zacznie się koncentrować wokół tego sporu. Doszliśmy do wniosku, że w tej sytuacji musimy pozostawić fundusz. Zrozumiano, że po staremu umieścimy lekarzy w przychodniach. Sprawa służby zdrowia w dużej mierze jest sprawą walki lekarzy o uzyskanie bardzo wysokiego statusu społecznego, w tym także statusu materialnego i pozycji własnościowej w stosunku do zakładów opieki społecznej.

**- W tej chwili lekarze domagają się wynagrodzeń w wysokości podwójnej średniej krajowej. Niektórzy emigrują. To problem niezwykle gorący.**

- Póki co, ta emigracja zarówno w wypadku lekarzy, jak i pielęgniarek, w sto-

unku do ich liczby w Polsce, stanowi niewielki problem. Więcej jest w tym szumu medialnego niż prawdy. Ale za rok może być już inaczej. Obecnie nie jesteśmy w stanie zwiększyć wydatków na służbę zdrowia wyraźnie powyżej obecnych 6,5 proc. PKB, co jest normą europejską. Można pewne rzeczy w służbie zdrowia uporządkować i to planujemy. Na wczorajszym spotkaniu z Solidarnością pani Maria Ochman niezwykle ostro przeciwstawiła się planom tworzenia sieci szpitali oraz określania koszyka świadczeń medycznych. Obie te kwestie mają uporządkować sytuację w służbie zdrowia. W przyszłym tygodniu chcę spotkać się z panią Ochman i ministrem Religą i spróbować te sprawy wyjaśnić. Nie ukrywam, że nie do końca rozumiem ten sprzeciw. Dotychczasowa, rozrośnięta sieć szpitali jest niepotrzebna, a jej utrzymywanie pochłania mnóstwo pieniędzy. Trzeba też określić koszyk świadczeń, bo dziś możliwości medycyny są takie, że wykonuje się zabiegi za wiele milionów dolarów. Tego nie tylko Polska, ale i Stany Zjednoczone by nie wytrzymały. Jestem za możliwie jak najszerszym zakresem świadczeń. Ale na to potrzeba pieniędzy, a w związku z tym musimy rezygnować np. z utrzymywania niepotrzebnych szpitali.

**- Panie premierze, w jaki sposób powinny być realizowane wypłaty emerytur z II filara?**

- Jeśli dane, które otrzymuję są prawdziwe, to wypłaty przez ZUS będą znacznie tańsze, czyli więcej pieniędzy zostanie dla emerytów. Chodzi o znaczące różnice. Pojawia się jednak pytanie czy tego typu zabieg nie zachwieje stabilnością finansów publicznych. Nie możemy osłabić siły złotówki. Bronimy jej także przez to, że nie spieszymy się do strefy euro. Złotówka stanowi dziś nasz duży gospodarczy atut. A różne niesprzyjające nam siły szukają sposobu, by to wszystko wysadzić w powietrze. Dlatego kwestia owych wypłat musi być dokładnie zweryfikowana. Jeżeli uzyskalibyśmy pewność, że zabieg przekazania tego ZUS-owi nie naruszy równowagi finansowej, nie obniży zaufania do władz ze strony instytucji finansowych, to tak się

stanie. Ale za wcześnie na ostateczną decyzję.

### Filozofia rządzenia

- Jeśli przeanalizować Pana filozofię państwa, to jednym z jej najważniejszych elementów wydaje się wzmocnienie państwa jako niezależnego bytu na arenie międzynarodowej.

- Także wzmocnienie go na arenie polskiej, bo państwo stanowi przecież tylko jedną z organizacji. A w ten sposób można również wzmocnić pozycję obywatela i demokracji. Państwo to mechanizm, na który obywatel ma wpływ podczas wyborów. Natomiast nie ma możliwości ingerowania w rozmaite korporacje, inne potężne instytucje wpływające na bieg życia. Wzmocnienie państwa zwiększa jego wpływ na rzeczywistość.

- Jaki ma być model państwa solidarnego, jeśli chodzi o podatki. Czy idziemy w kierunku podatków progresywnych czy też raczej podatku liniowego?

- Chcemy na zachowania ekonomiczne ludzi wpływać pozytywnie i w miarę możliwości podatki obniżać. Ale jeszcze może w tym roku, a na pewno w przyszłym, zamierzamy podjąć działania, które zwiększą popyt. Chcemy doprowadzić do obniżenia tzw. klina, ale nie na korzyść pracodawców, a pracowników, czyli zmniejszyć sumę, która z pensji pracownika przekazywana jest do ZUS-u tak, by pracownicy w Polsce więcej zarabiali. Drugi kierunek - to podnoszenie poziomu wynagrodzeń i zmuszanie pracodawców do szukania innych, niż płacowe, oszczędności. Bo w Polsce najłatwiej powiedzieć ludziom: teraz przechodźcie na samozatrudnienie. Ludzie mieli niską płacę na rękę, a teraz mają otrzymywać tyle samo przy samozatrudnieniu, więc samodzielnie opłacać ubezpieczenia i de facto zarabiać o 20-30 proc. mniej. Stawiamy na zwykłych Polaków, a odpowiedni poziom popytu jest też warunkiem wzrostu.

### Co się stanie?

- Jak Pan postrzega możliwość wyłonienia się środka na scenie politycznej z PiS i PO? Mówi się o powstaniu ugrupowania z kręgu liberalnego PiS-u i części PO skupionej wokół Rokity i Marcinkiewicza. Czy widzi Pan w tym zagrożenie dla siebie jako przywódcy Prawa i Sprawiedliwości?

- Nie widzę zagrożenia dla siebie. Uważam, że wszystko, co może służyć obniżeniu poziomu wojny politycznej, którą prowadzi przeciwko nam Platforma, jest dobre. Z mojego rozeznania wynika, że jeżeli w ogóle istnieją możliwości jakichś przesunięć na scenie politycznej, to raczej w stronę PiS-u. A to dla nas korzystne. Wciąż jest wyciągnięta ręka do tych z PO, którzy chcieliby współpracować, a nie prowadzić wojnę totalną. Patrząc na niedawne notowania, widać, że ta wojna nam nie szkodzi, natomiast straszliwie szkodzi Polsce.

- Jak Pan widzi możliwość wyjścia z konfliktu wokół ewentualnej dymisji pani prezydent Warszawy Gronkiewicz-Waltz?

- Prawo można krytykować, ale trzeba respektować. Jeżeli ktoś nie złożył odpowiednich oświadczeń w terminie to utracił swój mandat. Dlatego w sensie prawnym pani Gronkiewicz-Waltz nie jest już dziś prezydentem Warszawy. Chociaż nie twierdzę, że dalej bezprawnie pełni ten urząd, bo to musi zostać odpowiednio potwierdzone. Ale nie możemy stosować prawa w różny sposób w stosunku do poszczególnych osób. Na pewno pani Gronkiewicz-Waltz straciła mandat na podstawie słabej przesłanki. Przepisy można skorygować i nie mam nic przeciwko temu, ale na przyszłość. Dla wyjaśnienia - ani tej sytuacji nie przewidywaliśmy, ani nie leży ona w naszym interesie. Partia wydała mnóstwo pieniędzy na kampanię wyborczą i wydawanie kolejnych wcale nas nie cieszy.

- Ale jeśli dojdzie do ponownych wyborów, to czy kandydatem PiS na prezydenta Warszawy będzie ponownie Kazimierz Marcinkiewicz?

- Zapytałem o to Kazimierza Marcinkiewicza i on mi jasno odpowiedział, że nie zamierza powtórnie kandydować.

- W jakim stopniu fakty zawarte w raporcie o WSI, wpłyną na bieżącą sytuację polityczną?

- Musimy ten raport najpierw poznać. Ja tego raportu jeszcze nie znam.

- A jak widzi pan trwałość koalicji w najbliższych miesiącach?

- Żeby to ocenić trzeba mieć zdolności, których ja nie posiadam. Jestem zwykłym człowiekiem, a nie jasnowidzem. Nie mogę przewidzieć szczególnie zachowania lidera LPR Romana Giertycha, bo drugi z koalicjantów zachowuje się bardziej racjonalnie.

- Czy dojdzie do wyborów na wiosnę?

- Na wiosnę na pewno wyborów nie będzie.

## INFORMACJE RÓŻNE

### SYTUACJA W GÓRNICTWIE, OŚWIACIE I SŁUŻBIE ZDROWIA

*Protesty, spory zbiorowe i brak dialogu – to główne problemy zgłaszane przez struktury branżowe NSZZ „Solidarność”. Narastają konflikty związane z brakiem reakcji ze strony rządowej na postulaty i żądania Związku. Górnicy grożą strajkiem i wstrzymaniem wydobywania węgla. Nauczyciele wyrażają oburzenie z powodu braku zapisów o waloryzacji płac na 2007 r. Pracownicy służby zdrowia weszli w spory zbiorowe z pracodawcami. Żądają podwyżek płac. Zobaczmy zatem, jaka jest sytuacja w tych branżach.*

#### GÓRNICTWO

**Podczas obrad Zespołu Trójstronnego ds. Bezpieczeństwa Górników górnicze związki podjęły decyzję o pogotowiu strajkowym.**

W trakcie posiedzenia przedstawiciele rządu RP odrzucili przedstawione przez stronę związkową propozycje zapisów do "Strategii dla górnictwa" i oświadczyli, że rząd kończy negocjacje na temat kształtu tego dokumentu. Odpowiedzialny za górnictwo w Ministerstwie Gospodarki sekretarz stanu Paweł Poncyliusz oświadczył, że jest to ostatnie spotkanie konsultacyjne i przypomniał, że zgodnie z ustawą o związkach zawodowych strona społeczna

ma jedynie prawo do przedstawiania swoich opinii na temat rządowych projektów, które mogą zostać zaakceptowane, bądź też nie.

18 stycznia 2007 r. w przeprowadzonym referendum zdecydowana większość górników opowiedziała się za przeprowadzeniem strajku.

Za strajkiem generalnym opowiedziało się 67 tys. 814 górników czyli 95,75 proc. głosujących. Frekwencja wyniosła 63,18 proc. (70 tys. 826 głosujących). Górnicy w głosowaniu odpowiadali na pytanie: "Czy w związku z przyjętą przez Ministerstwo Gospodarki "Strategią dla górnictwa na lata 2007-2015", która swoimi zapisami doprowadzi do zagrożeń w funkcjonowaniu układów zbiorowych pracy, obniżeniu płacy prywatyzacji sektora, sprzedaży i likwidacji kopalń, stopniowej likwidacji sektora jesteś za strajkiem generalnym w górnictwie węgla kamiennego?".

Szef górnictwa "Solidarność" Dominik Kolorz podtrzymał zapowiedź dotyczącą planów protestów w branży, jeśli rząd nie przystąpi do rozmów ze stroną społeczną. Na 24 stycznia w kopalniach zaplanowano 24-godzinny protest. Od 1 lutego, jeśli rząd nie przystąpi do rozmów, podjęte

mogą być kolejne działania - manifestacje, strajk generalny czy blokada wysyłki węgla. O formie dalszego protestu zdecyduje sztab protestacyjno-strajkowy składający się z 13 central związkowych.

Górnicza "Solidarność" i inne związki działające w branży domagają się m. in. zaprzestania ingerencji w zbiorowe układy pracy przez rząd, która jest bezprawna i może doprowadzić do obniżenia wynagrodzeń dla części pracowników branży. Ich zdaniem to kuriozalny zapis - po tragedii na "Halembie" spółki węglowe podjęły decyzję o przyjęciach nowych pracowników, a wydobywanie z powodów technologicznych początkowo nie będzie wyższe. Górnicze związki zawodowe domagają się także wycofanie się rządu z planów prywatyzacji sektora, zgodnie z przedwyborczymi obietnicami Prawa i Sprawiedliwości.

Po negocjacjach górnicza "Solidarność" i inne związki zawodowe zdecydowały o zawieszeniu planowanego na 24 stycznia 2007 r. strajku w kopalniach.

Ze strony rządu w rozmowach uczestniczył m.in. szef resortu gospodarki Piotr Woźniak. Prezydenta Lecha Kaczyńskiego reprezentowali ministrowie w jego kancelarii - Elżbieta Jakubiak i Maciej Łopiński. Ze strony społecznej w spotkaniu wzięli udział przedstawiciele wszystkich górniczych związków zawodowych.

W podpisanym protokole uzgodnień znalazły się m. in. ustalenia dotyczące usunięcia ze "Strategii dla górnictwa" zapisów o powiązaniu wzrostu płac z wydajnością pracy oraz zapisy dotyczące układów zbiorowych pracy, które będą negocjowane bez udziału rządu. Ewentualna prywatyzacja w górnictwie ma być odrębnie negocjowana w odniesieniu do każdej spółki węglowej do końca kwietnia 2007 r. Kompania Węglowa ma zostać dokapitalizowana, z czego do końca marca ma być przekazane 170 mln zł.

Po podpisaniu protokołu górnicza "Solidarność" i inne związki zawodowe zdecydowały o zawieszeniu planowanego protestu. Strona społeczna ponownie będzie rozmawiała z rządem o kształcie "Strategii dla górnictwa".

## OŚWIATA

**Do szkół trafiły ulotki protestacyjne Sekcji Krajowej Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” z pytaniem referendalnym o udział w manifestacji lub ostrzejszych formach protestu. Powodem jest brak zapisów o waloryzacji płac sfery budżetowej na 2007 r.**

Sekcja Krajowa Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” we wrześniu 2006 r. skierowała do rządu stanowisko, w którym wyraziła oburzenie z powodu braku zapisów o waloryzacji płac sfery budżetowej we wstępnym projekcie ustawy budżetowej na 2007 r.

Strona rządowa zapewniała o co najmniej 7 procentowej podwyżce płac dla nauczycieli. Początkowo w projekcie Ustawy budżetowej na 2007 r. znalazła się kwota 1 miliarda złotych z przeznaczeniem na podwyżki dla nauczycieli. To daje możliwość jedynie 2,2 proc. waloryzacji płac w oświacie.

15 grudnia 2006 r. Rada Sekcji Krajowej Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” przyjęła uchwałę ws. akcji protestacyjnej w związku z brakiem realizacji obietnic płacowych.

4 stycznia 2007 r. Prezydium SKOiw NSZZ „Solidarność” zobowiązało strukturę oświatową „Solidarność” w szkołach i placówkach do wywieszenia informacji o proteście oraz oflagowania budynków oświatowych.

5 stycznia 2007 r. w gmachu Ministerstwa Edukacji Narodowej odbyło się spotkanie kierownictwa resortu edukacji z Prezydium Sekcji Krajowej Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” w sprawie podwyżek płac dla nauczycieli w 2007 r. Podczas spotkania Stefan Kubowicz poinformował o akcji protestacyjnej „Solidarność” przedstawiając postulaty:

1. Wzrost minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w tabeli płac o ok. 5 procent. Jeżeli taki wzrost nie nastąpi Sekcja Krajowa Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” nie podpisze się pod nowelizacją Rozporządzenia „płacowego” na 2007 r.

2. Przesunięcie zakończenia obowiązywania art. 88 Karty Nauczyciela umożliwiającego przechodzenie nauczycieli na wcześniejszą emeryturę bez względu na wiek o rok, czyli do końca 2008 r. Pozwoliłoby to na spokojne negocjacje Rządu z partnerami społecznymi dotyczące przyszłych rozwiązań emerytalnych dla nauczycieli i innych grup zawodowych pracujących w warunkach szczególnych. Koszty odpraw emerytalnych dla nauczycieli w 2007 r. byłyby mniejsze, a środki zaoszczędzone w ten sposób zostałyby przeznaczone na wzrost płac.
3. W związku z wysokim wzrostem gospodarczym kraju dodatkowe dochody pozabudżetowe państwa w 2007 r. winny być przeznaczone na wzrost wynagrodzeń pracowników oświaty.
4. Środki z budżetu państwa na wynagrodzenia pracowników oświaty powinny być przekazywane jednostkom samorządu terytorialnego w formie dotacji, a nie w subwencji oświatowej.

Minister Roman Giertych poinformował, że w sprawie podwyżek nauczycieli odbędą się rozmowy koalicyjne. W Senacie zostanie złożony wniosek do ustawy budżetowej na 2007 r. o zwiększenie środków na waloryzację płac nauczycieli o kolejne 500 mln zł wraz z odpowiednim podwyższeniem kwoty bazowej dla nauczycieli, co umożliwiłoby podwyżki płac w 2007 r. na poziomie powyżej 5 proc.

Strona związkowa nie wyraziła zgody na przedstawione przez MEN propozycje wzrostu minimalnego wynagrodzenia zasadniczego na poziomie 5 proc. w roku 2007.

Doszło do pierwszej tury negocjacji w sprawie rozporządzenia "płacowego". W rozmowach z MEN uczestniczyli przedstawiciele NSZZ "S", ZNP, ZZ "Rada Poradnictwa", Wolnego Związku Zawodowego "Solidarność - Oświata" oraz NSZZ Pracowników Schronisk dla Nieletnich i Zakładów Poprawczych. Reprezentacji Ministerstwa Edukacji przewodziła Pani wiceminister Sylwia Sysko-Romańczuk.

Podczas spotkania przedstawiciele MEN zaproponowali tylko zmianę tabeli

minimalnego wynagrodzenia zasadniczego (ze wzrostem płacy zasadniczej o 5,01 proc.). Nie było propozycji zmian w tekście rozporządzenia "płacowego".

Zespół płacowy SKOiw NSZZ "S" postulował, by wskaźnik wzrostu płacy zasadniczej nauczycieli był większy od wskaźnika średniej 5 proc. regulacji płac w 2007 r., ponieważ w latach 2002 - 2005 stawki wynagrodzenia zasadniczego wzrastały procentowo dużo mniej niż średnie wynagrodzenia nauczycieli, drastycznie malał udział płacy zasadniczej w średnich wynagrodzeniach nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego. Podobne stanowisko wyraziły inne związki zawodowe uczestniczące w negocjacjach.

Ponadto Zespół płacowy SKOiw NSZZ "S" zgłosił na piśmie postulaty dotyczące zmian w treści rozporządzenia. Dotyczyły one m.in.:

- możliwości otrzymania dodatku funkcyjnego dla nauczycieli przedszkoli i wychowawców w internatach (bursach),
- wprowadzenia dodatku funkcyjnego dla koordynatora ds. bezpieczeństwa w szkole (wynika to z wprowadzenia programu "Zero Tolerancji dla przemocy w szkole"),
- "przeniesienia" nauczycieli praktycznej nauki zawodu, którzy posiadają tytuł mistrza w zawodzie do III grupy zaseregowania w tabeli płac,
- rozszerzenia zapisu o warunkach trudnych - w związku z likwidacją warunków szkodliwych w ustawie KN należałoby spróbować te warunki wprowadzić do rozporządzenia płacowego w paragrafie, gdzie są warunki trudne (np. praca przy monitorze komputerowym),
- opiniowania przez związki zawodowe wysokości przyznawanego dodatku motywacyjnego dla nauczycieli w szkołach, jak również dodatków dla dyrektorów na poziomie organu prowadzącego.

31 stycznia 2007 r. odbyła się druga tura negocjacji płacowych pomiędzy MEN, a związkami zawodowymi działającymi w oświacie. Niestety rozmowy zakończyły się

fiaskiem. Strona ministerialna zaproponowała niższy niż poprzednio wskaźnik wzrostu płacy zasadniczej - 3,91 proc. argumentując uwzględnieniem niektórych postulatów związkowców o rozszerzeniu podmiotów otrzymujących dodatki do wynagrodzenia zasadniczego.

Zespół płacowy SKOiw NSZZ "S" wyraził sprzeciw wobec propozycji MEN i zapowiedział na specjalnie zwołanej konferencji prasowej, że "Solidarność" oświadcza nie podpisze się pod zmianą rozporządzenia "płacowego", jeżeli stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli nie wzrosną przynajmniej o 5 proc.

## SŁUŻBA ZDROWIA

**Od dawna brak postępu w pracach nad ustawowymi rozwiązaniami zatrudniania i wynagradzania pracowników służby zdrowia. Związki zawodowe: NSZZ "Solidarność", OPZZ i Forum Związków Zawodowych podjęły decyzję o wspólnym proteście przeciwko próbom przetrzucania na pracowników odpowiedzialności za koszty podwyżek płac w służbie zdrowia.**

Trzy centrale związkowe wydały wspólne oświadczenie, w którym zaprotęstowały przeciwko przetrzucaniu odpowiedzialności na stronę społeczną kosztów ustawy z 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych na wzrost wynagrodzeń w służbie zdrowia.

1. Nieprawdziwe są informacje, iż ograniczenie dostępności do usług medycznych i zaniżanie kontraktów na 2007 r. związane jest jedynie z wprowadzeniem dla pracowników ochrony zdrowia podwyżek wynikających z ustawy z dnia 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń,
2. to Rada Ministrów oraz Sejm i Senat zdecydowały o maksymalnym rozszerzeniu zakresu podmiotowego beneficjentów wyżej wymienionej ustawy,
3. w toku prac legislacyjnych nad tą ustawą projektodawca nie zapewnił w stopniu należytych środków na jej realizację i nie dokonał prawidłowej kalkulacji kosztów tej zmiany,

4. centrale związkowe jednoznacznie wskazywały na skutki rozszerzenia zakresu podmiotowego i konieczność zabezpieczenia należytych środków na ten cel przed uchwaleniem przedmiotowej ustawy.

"Solidarność", OPZZ oraz Forum Związków Zawodowych protestują przeciwko przetrzucaniu odpowiedzialności na stronę społeczną kosztów tej ustawy i konfliktowaniu pracowników ochrony zdrowia z pacjentami.

Ministerstwo Zdrowia zapowiedziało, że warunki zatrudnienia i wynagradzania pracowników służby zdrowia zostaną zapisane w odrębnej ustawie.

O ustawowe uregulowanie systemu wynagradzania pracowników służby zdrowia, NSZZ „Solidarność” dopomina się od ponad roku. Podczas kolejnych uzgodnień strona związkowa uzyskała zapewnienie wiceministra zdrowia, Bolesława Piechy, iż takie rozwiązanie jest możliwe.

Oprócz tego, Ministerstwo Zdrowia zgodziło się na odstąpienie od zapisów ustawy o zakładach opieki zdrowotnej dotyczących wydłużenia czasu pracy pracowników ochrony zdrowia pracujących w szczególnych warunkach.

Strona związkowa podtrzymuje swoje stanowisko w sprawie wprowadzenia dodatkowych opłat pobieranych od pacjentów. Zdaniem "S" służby zdrowia takie rozwiązania mogą być rozpatrywane dopiero po wdrożeniu jednolitego w całym kraju rejestru usług medycznych oraz wyeliminowaniu nieprawidłowości związanych z odprowadzaniem składek z KRUS i za osoby nie ubezpieczone.

2 lutego 2007 r. w trakcie konferencji uzgodnieniowej pod naciskiem argumentów strony społecznej Ministerstwo Zdrowia wycofało przedstawiony do konsultacji społecznych projekt ustawy o sieci szpitali.

Sekretariat Ochrony Zdrowia od samego początku konsultacji wnioskował o odrzucenie projektu w całości, w zaproponowanej przez ministerstwo formie. Swoje uwagi i wątpliwości związane z projektem ustawy związkowcy "Solidarności" służby

zdrowia przedstawili Premierowi Rządu już 27 listopada 2006 roku.

W czasie trwania konsultacji partnerzy społeczni, jak również przedstawiciele rządu (w tym minister finansów i Rządowe Centrum Legislacyjne) oraz inne podmioty działające w ochronie zdrowia zgłosili blisko 1000 poprawek.

Wobec pilnej konieczności uwzględnienia wielu z nich, projekt zostanie prze-

redagowany i przedstawiony ponownie stronie społecznej do konsultacji.

*O dalszych decyzjach i podejmowanych działaniach przez NSZZ „Solidarność” dot. sytuacji w omawianych branżach będziemy na bieżąco informować na łamach Biuletynu Informacyjnego.*

- *Materiał zebrała i opracowała:  
Maria Kościńska, [www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)*

## **NEGOCJACJE EUROPEJSKIEGO AUTONOMICZNEGO POROZUMIENIA RAMOWEGO DOTYCZĄCEGO PRZEMOCY I PRZEŚLADOWANIA W PRACY**

Pod koniec grudnia 2006 r. zakończone zostały negocjacje europejskiego Autonomicznego Porozumienia Ramowego o Przeciwdziałaniu Przemocy i Prześladowania w miejscu pracy. Od lutego 2006 r. przedstawiciele europejskich organizacji pracodawców: UNICE, UEAPME i CEEP oraz przedstawiciele Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych negocjowali projekt porozumienia, które ma umożliwić rozwiązanie problemów pracowników stykających się w miejscu pracy z przemocą lub prześladowaniem.

W grupie związkowej była reprezentowana większość organizacji członkowskich EKZZ, „Solidarność” reprezentowała koordynatorka ds. kobiet, Danuta Wojdat, która również brała udział w pracach wąskiej grupy roboczej, odpowiedzialnej za opracowanie dokumentu końcowego.

Negocjacje trwały wiele miesięcy bez możliwości osiągnięcia kompromisu. Szczególnie podejście do dwóch zagadnień było zdecydowanie rozbieżne: zakres porozumienia oraz rola przedstawicieli pracowników w ustalaniu procedur związanych z problemami przemocy i prześladowania w miejscu pracy. Pracodawcy prywatni dążyli do wprowadzenia zapisów, które wykluczałyby z zakresu negocjacji przemoc ze strony osób trzecich (klientów, pacjentów, uczniów itp.). Strona związkowa zaś i organizacja pracodawców państwowych zgadzały się co do tego, iż porozumienie w

takiej okrojonej formie będzie nie do przyjęcia. Również rola pracowników i ich przedstawicieli miałaby zdaniem pracodawców być jedynie sprowadzona do monitorowania wprowadzanych przez pracodawców procedur.

Ten impas w negocjacjach utrzymywał się aż do ostatniego spotkania w grudniu 2006 r., kiedy to udało się uzgodnić i przyjąć zapisy satysfakcjonujące dla obu stron. W obecnej formie porozumienie umożliwi negocjacje warunków zabezpieczających pracowników przed przemocą ze strony osób trzecich. Zapisy obecnej propozycji dają pracownikom i ich reprezentantom wpływ na opracowywanie, wprowadzanie i ocenę skuteczności procedur zabezpieczających pracowników przed przemocą i pomocy ofiarom przemocy lub prześladowania w miejscu pracy.

Obecnie projekt porozumienia zostanie przesłany do afiliantów europejskich organizacji pracowników i pracodawców w celu konsultacji. Projekt ten następnie zostanie przedstawiony na posiedzeniu Komitetu Wykonawczego EKZZ oraz władz organizacji pracodawców europejskich i tam zostanie ewentualnie przyjęty. Po zaakceptowaniu zapisów porozumienia przez wszystkie organizacje, które brały udział w negocjacjach nastąpi podpisanie porozumienia – najprawdopodobniej w marcu tego roku. Podpisane porozumienie zostanie przesłane do wszystkich organizacji człon-



kowskich zarówno z europejskich konfederacji pracodawców jak i EKZZ. Rolą tych organizacji, zarówno na poziomie krajowym jak i sektorowym będzie wynegocjowanie odpowiednich porozumień na właściwych dla siebie poziomach działania, zgodnie z

zasadami stosunków pracy obowiązującymi w poszczególnych krajach członkowskich.

- *Opracowała Danuta Wojdat*

## **Autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące prześladowania i przemocy w pracy**

**Wspólna propozycja grupy negocjacyjnej  
14/12/2006**

*/projekt/*

### **1. Wstęp**

Wzajemne poszanowanie dla godności innych w miejscu pracy na wszystkich poziomach jest jedną z kluczowych cech charakterystycznych odnoszącej sukcesy organizacji. Dlatego prześladowanie i przemoc są nie mogą być akceptowane. UNICE, UEAPME, CEEP i ETUC (oraz komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) potępiają wszelkie ich formy. Uważają, że wspólną troską pracodawców i pracowników jest rozwiązywanie tych problemów, mogących mieć poważne społeczne i ekonomiczne konsekwencje .

EU<sup>1</sup> i prawa krajowe definiują obowiązek pracodawcy w zakresie ochrony pracowników przed prześladowaniem i przemocą w miejscu pracy.

Różne formy prześladowania i przemocy mogą mieć wpływ na sytuację w miejscu pracy. Mogą to być:

- Formy fizyczne, psychologiczne i / lub seksualne
- Stanowiąc jednorazowy incydent lub stanowiąc systematyczny wzorzec postępowania,
- Zachodząc między współpracownikami, przełożonymi i podwładnymi lub ze

strony osób trzecich, takich jak klienci, usługobiorcy, pacjenci, uczniowie etc.

- Wahać się w skali od drobnych przejawów braku szacunku do poważniejszych działań, łącznie z zachowaniami kryminalnymi, które wymagają interwencji władz publicznych.

Europejscy partnerzy społeczni uznają, że prześladowanie i przemoc mogą potencjalnie dotyczyć każdego miejsca pracy i każdego pracownika, niezależnie od wielkości firmy, pola działalności czy też formy zatrudnienia lub relacji. Jednak pewne grupy i sektory mogą być bardziej wystawione na ryzyko. W praktyce nie wszystkie zakłady pracy i nie wszyscy pracownicy są zagrożeni.

To porozumienie dotyczy tych form prześladowania i przemocy, które leżą w kompetencjach partnerów społecznych i odpowiadają opisowi z części 3 poniżej.

### **2. Cel**

Celem niniejszego porozumienia jest :

- Podniesienie wśród pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli poziomu świadomości i zrozumienia zjawiska prześladowania i przemocy w miejscu pracy ,
- wyposażenie pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli na wszystkich poziomach w ramy działania umożliwiające identyfikację, zapobieganie i rozwiązywanie problemów prześladowania i przemocy w pracy.

<sup>1</sup> Obejmuje m.in. następujące dyrektywy:

- Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin
- Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation and
- Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions
- Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work

### 3. Opis

Prześladowanie i przemoc są spowodowane nieakceptowanym zachowaniem osoby lub grupy osób i mogą przybierać różne formy, łatwiej lub trudniej identyfikowane. Środowisko pracy może mieć wpływ na narażenie ludzi na prześladowanie i przemoc.

Prześladowanie ma miejsce, gdy jeden lub więcej pracowników lub przełożonych jest wielokrotnie i celowo obrażanych, zastraszanych i / lub upokarzanych w warunkach związanych z wykonywaniem pracy.

Przemoc ma miejsce gdy jeden lub więcej pracowników lub przełożonych zostaje zaatakowanych w warunkach związanych z wykonywaniem pracy.

Sprawcą prześladowania i przemocy może być pracodawca lub pracownik, indywidualnie lub w grupie. Celem lub efektem takiego działania jest naruszenie godności pracodawcy lub pracownika, ma ono wpływ na jego lub jej zdrowie i / lub tworzy wrogie środowisko pracy

### 4. Zapobieganie, identyfikacja i rozwiązywanie problemów związanych z prześladowaniem i przemocą

Podniesienie świadomości i odpowiednie szkolenia mogą zredukować prawdopodobieństwo wystąpienia prześladowania i przemocy w pracy.

Istnieje potrzeba posiadania przez przedsiębiorstwa jasnego stanowiska, mówiącego iż prześladowanie i przemoc nie będzie tolerowana. Takie stanowisko określi procedury, które będą zastosowane w przypadkach gdy nastąpią takie sytuacje. Procedury mogą obejmować fazę nieformalną, gdzie udostępnione jest doradztwo i pomoc osoby cieszącej się zaufaniem przełożonych i pracowników. Wstępne procedury mogą być odpowiednie w rozwiązywaniu problemów prześladowania i przemocy.

Odpowiednia procedura będzie oparta na, ale nie ograniczona do następujących elementów:

- W interesie wszystkich zainteresowanych stron leży postępowanie z dyskrecją konieczną do ochrony godności i

prywatności wszystkich zainteresowanych;

- Żadne informacje nie będą udostępniane stronom nie zaangażowanym w sprawę;
- Skargi powinny być badane i rozpatrywane bez zbędnej zwłoki
- Wszystkie zaangażowane strony powinny być bezstronnie wysłuchane i traktowane uczciwie;
- Skargi powinny być poparte szczegółowymi informacjami
- Fałszywe oskarżenia nie powinny być tolerowane i mogą nieść konsekwencje dyscyplinarne;
- Zewnętrzna pomoc może być użyteczna.

Jeśli zostanie ustalone, że miały miejsce prześladowanie lub przemoc, podjęte zostaną właściwe kroki wobec sprawcy / sprawców. Mogą one stanowić kroki dyscyplinarne, aż do zwolnienia włącznie.

Ofiara(y) otrzymają wsparcie oraz, jeśli będzie to konieczne, pomoc w reintegracji.

Pracodawcy, w konsultacji z pracownikami i / lub ich reprezentacją ustanowią, sprawdzą i będą monitorować te procedury, aby upewnić się, że są skuteczne, zarówno w zapobieganiu jak i rozwiązywaniu problemów w przypadku ich wystąpienia.

Tam, gdzie będzie to stosowne, zapisy tego rozdziału mogą być zastosowane do rozwiązywania problemów przemocy z zewnątrz.

### 5. Wdrażanie i dalsza kontrola

W świetle artykułu 139 Traktatu, niniejsze autonomiczne porozumienie ramowe zobowiązuje członków UNICE/UEAPME, CEEP i ETUC (oraz komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) do wdrożenia jego postanowień zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla zarządzania i systemu pracy w Państwach

Członkowskich i krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Strony porozumienia zachęcają również organizacje członkowskie w krajach kandydujących do wdrożenia niniejszego porozumienia.

Wdrożenie postanowień porozumienia nastąpi w okresie trzech lat od daty podpisania porozumienia.

Organizacje członkowskie będą składały sprawozdania o stanie wdrożenia postanowień niniejszego porozumienia do Komitetu Dialogu Społecznego. W ciągu pierwszych trzech lat od daty podpisania porozumienia, Komitet Dialogu Społecznego przygotuje i przyjmie coroczne wykazy podsumowujące trwający proces wdrażania. Pełny raport dotyczący podjętych działań wdrażających zostanie przygotowany przez Komitet Dialogu Społecznego w czwartym roku.

Strony porozumienia będą dokonywać oceny i przeglądu porozumienia w dowolnym momencie po upływie pięciu lat

od daty podpisania, na wniosek którejkolwiek ze stron.

W przypadku wątpliwości dotyczących treści porozumienia zaangażowane organizacje członkowskie mogą zwracać się wspólnie lub indywidualnie do stron - sygnatariuszy, które udzielią wspólnej lub indywidualnej odpowiedzi.

Podczas wdrażania niniejszego porozumienia członkowie stron unikają nakładania niekoniecznych obciążeń dla małych i średnich firm.

Wdrożenie niniejszego porozumienia nie stanowi prawnej podstawy do zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinie objętej porozumieniem.

Porozumienie nie ogranicza prawa partnerów społecznych do zawierania na odpowiednim poziomie, włączając w to poziom europejski, porozumień dostosowujących i / lub uzupełniających porozumienie w sposób biorący pod uwagę specyficzne potrzeby partnerów społecznych.

## ZWOLNIENIA ZWIĄZKOWCÓW W SELGROSIE

26 stycznia 2006 r. około 600 związkowców z różnych zakładów pracy i regionów protestowało w Poznaniu, przed siedzibą zarządu Selgrosa. W pikiecie wzięł udział przewodniczący KK NSZZ "Solidarność", Janusz Śniadek. Protest postanowili również wesprzeć związkowcy z niemieckiego związku zawodowego DGB.

Przedstawiciele "Solidarności" wręczyli zarządowi Selgrosa petycję, w której domagają się:

1. Natychmiastowego przywrócenia do pracy pracowników wyrzuconych za założenie organizacji zakładowej NSZZ "Solidarność".
2. Bezwzględnego umożliwienia działania organizacji związkowych na terenie przedsiębiorstwa zgodnie z wolą załogi.
3. Zaprzestania łamania praw pracowniczych i związkowych.

4. Przestrzegania Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej dającej nieskrępowane prawo do zrzeszania się w związki zawodowe.

Osoby wstępujące do NSZZ „Solidarność” w Selgrosie są natychmiastowo zwalniane z pracy. 15 grudnia we wrocławskim Selgrosie została zarejestrowana komisja "Solidarności". Jej pierwszym przewodniczącym został Krzysztof Kłak, który natychmiast poinformował kierownictwo sieci o powstaniu związku. Jeszcze tego samego dnia on i dwie pozostałe założycielki komisji dostali wypowiedzenia z pracy. Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych osoby te były już objęte tzw. ochroną związkową. Wypowiedzenia zostały przygotowane ze sfalszowaną datą 11 grudnia. Krzysztof Kłak nie przyjął wypowiedzenia i następnego dnia pojawił się w pracy. Został wyprowadzony ze sklepu w asyście dwóch ochroniarzy. Wkrótce pracę stracił również jego przełożony, a także inne osoby zakładające związek. Ogółem

we wrocławskim Selgrosie z pracy z powodu powstania "Solidarności" zwolniono 9 osób. Sprawa trafiła do prokuratury. Państwowa Inspekcja Pracy zapowiedziała kontrolę we wszystkich sklepach należących do sieci Selgros.

Selgros, to nie jedyny przykład firmy, która nie toleruje związków zawodowych. Pracę stracili także związkowcy Media Markt, Polmos Łódź, Keiper Polska, Leipziger Stadtwerke, Marriot.

\*\*\*

*Załączamy list Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka do Prokuratora Rejonowego we Wrocławiu ws. naruszeń wolności związkowych w supermarkecie Selgros*

Warszawa, 29 stycznia 2007 r.  
/2007/KH/25384(T)/AB

Prokurator Rejonowy Prokuratury  
dla Wrocławia Psie Pole  
ul. Podwałe 28  
50-046 Wrocław

Helsińska Fundacja Praw Człowieka (dalej jako „HFPCz”) pragnie zwrócić uwagę Pana Prokuratora na naruszenia wolności związkowych do jakich doszło w supermarkecie Selgros Cash&Carry sp. z o.o. w Długołęce. Związki zawodowe są jednym z głównych elementów systemu ochrony praw pracowniczych. Ich prawidłowe funkcjonowanie może nie tylko zapobiec uporczywemu naruszeniu praw pracowniczych i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ale przede wszystkim może przeciwdziałać przypadkom naruszania godności ludzkiej. Dlatego też uważamy, że tak ważne jest ściganie wszelkich przestępstw utrudniających swobodne prowadzenie działalności związkowej.

1. Helsińska Fundacja Praw Człowieka, jako organizacja pozarządowa mająca na celu ochronę i propagowanie praw człowieka, interesuje się wszelkimi przypadkami naruszania konstytucyjnego prawa obywateli do zrzeszania się, w tym także prawa zrzeszania się w związkach zawodowych. W związku z prowadzoną przez nas działalnością statutową uzyskaliśmy informację, że dyrekcja supermarketu Selgros Cash&Carry sp. z o.o. w Długołęce podjęła bezprawne działania polegające na zwolnieniu pracowników, którzy założyli organizację zakładową NSZZ „Solidarność”. W związku z tą sprawą zostało złożone zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej dla Wrocławia Psie

Pole o popełnieniu przestępstwa (Zawiadomienie o przestępstwie z 20 grudnia 2006 r., Uzupełnienie zawiadomienia o przestępstwie z dnia 8 stycznia 2007 r.).

2. W dniu 14 grudnia 2006 r. pracownicy supermarketu Selgros Cash&Carry sp. z o.o. zarejestrowali organizację zakładową NSZZ „Solidarność”, której władzą wykonawczą do czasu wyborów miała być Tymczasowa Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” (dalej jako „TKZ”) w składzie Krzysztof Kłak (przewodniczący), Małgorzata Teresiak (sekretarz) oraz Małgorzata Wójcicka (skarbnik). Do związku zapisało się czterdziestu spośród trzystu pięćdziesięciu pracowników. W dniu 15 grudnia 2006 r. Krzysztof Kłak w towarzystwie przedstawiciela Zarządu Regionu „Solidarności” wręczył poświadczenie rejestracji vice-dyrektor sklepu Małgorzacie Szczęsny. Członkowie TKZ otrzymali w dniu doręczenia Dyrekcji poświadczenia rejestracji związku wypowiedzenia umowy o pracę. Na drugi dzień zwolniony został kierownik działu kadr – Krzysztof Sijka – po tym jak wstawił się za Krzysztofem Kłakiem, gdy ochroniarz próbował wyprowadzić go z terenu firmy. Trzy dni po pierwszych zwolnieniach wypowiedzenie otrzymał zastępca K. Sijki – Marcin Nowak, gdyż zbierał deklaracje związkowe od osób, które chciały się zapisać do związku zawodowego. Według posiadanych przez nas informacji zostały zwolnione także inne osoby zaangażowane w tworzenie związku.
3. Wolność związkowa jest jedną z podstawowych wolności publicznych w zbiorowych stosunkach pracy państw demokratycznych. Źródłem tej wolności jest przyrodzona godność jednostki ludzkiej. Prawo tworzenia organizacji

związkowych i przystępowania do nich jest podstawowym aspektem wolności związkowej, które sformułowane jest w wielu dokumentach międzynarodowych. Art. 22 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych stwierdza, że „każdy ma prawo do swobodnego stowarzyszania się z innym włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych w celu ochrony swych interesów”. Z kolei art. 8 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Politycznych mówi o prawie każdego do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych według własnego wyboru, w celu popierania i ochrony swych interesów gospodarczych i społecznych. Na podstawie obydwu tych dokumentów korzystanie z prawa do tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych nie może podlegać innym ograniczeniom niż przewidziane w ustawie i konieczne w demokratycznym społeczeństwie w interesie bezpieczeństwa państwowego lub porządku publicznego albo dla ochrony praw i wolności innych osób.

4. Popieranie rozwoju wolności związkowych należy do głównych kierunków działania Międzynarodowej Organizacji Pracy („MOP”). Kolejne uchwalane przez MOP konwencje zawierały różnego rodzaju gwarancje odnoszące się do wolności związkowych. Najważniejsze w kontekście interesującej nas sprawy są Konwencja MOP nr 87, która statuuje trzy wolności związkowe, w tym wolność koalicji (art. 2) oraz Konwencja MOP nr 98 zawierająca zakaz dyskryminacji pracowników korzystających z wolności związkowej, co może przejawiać się m.in. wydalaniem z pracy (art. 1).
5. Jeśli chodzi o akty prawne o charakterze regionalnym to podstawowe znaczenie mają postanowienia Europejskiej Karty Socjalnej (dalej jako „EKS”), która w art. 5 gwarantuje prawo do organizowania się. W przepisie tym określone zostały dwa zobowiązania, pozytywne i negatywne, których adresatami są państwa członkowskie Rady Europy. Zobowiązanie negatywne dotyczy nie-

naruszania i nieograniczania przez państwo członkowskie swobody zrzeszania się pracowników. Natomiast obowiązek pozytywny wyraża się w konieczności podjęcia przez państwo członkowskie stosownych działań, w szczególności poprzez wydawanie odpowiednich przepisów, które zapewnią pracownikom pełną możliwość czynienia użytku ze swobody zrzeszania się w związkach zawodowych oraz zagwarantują organizacjom związkowym swobodę działania i ochronę przed pracodawcami. Należy podkreślić, że specjalny podmiot - Komitet Spraw Socjalnych – bada praktykę przestrzegania przepisów EKS. Orzeczenie o niedopełnieniu przez państwo członkowskie standardów ustanowionych w art. 5 EKS może być wydane między innymi w przypadku stwierdzenia nieprzestrzegania przez państwa członkowskie przepisów krajowych o zasadach zrzeszania się w związkach zawodowych. Innym europejskim aktem regulującym problematykę wolności związkowych jest Europejska Konwencja Praw Człowieka. W art. 11 ust. 1 stanowi ona, że „każdy ma prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzania się oraz do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swych praw”. Szczegółowe aspekty wolności związkowej rozwijane są poprzez orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu.

6. Działania dyrekcji supermarketu Selgros Cash&Carry sp. z o.o. naruszają przepisy prawa międzynarodowego, a także przepisy prawa krajowego. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 12 zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych i innych dobrowolnych zrzeszeń. Na poziomie ustawowym wolność tę potwierdza art. 2 ustawy o związkach zawodowych: „Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej,

jeżeli nie są pracodawcami”. Działania dyrekcji Selgros sp. z o.o. wypełniają znamiona przestępstwa z art. 35 ust. 1 pkt. 1, 2, 3 ustawy z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. nr 79 poz. 854)

7. Art. 35 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych stanowi, że kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej polega grzywnie albo karze ograniczania wolności. Poprzez swoje działania dyrekcja supermarketu Selgros Cash & Carry dopuściła się przestępstwa przeszkadzania w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej. Wypowiedzenie z pracy otrzymali wszyscy członkowie Tymczasowej Komisji Zakładowej, co miało na celu uniemożliwienie utworzenia trwałych struktur związkowych w supermarkecie i rozbudowywanie skali działalności związku.
8. Art. 35 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy polega grzywnie albo karze ograniczenia wolności. Niewątpliwie działania założycieli związków zawodowych były zgodne z prawem. Zwolnienie członków Tymczasowej Komisji Związkowej oraz pracownika zbierającego deklaracje związkowe stanowi utrudnianie wykonywania działalności związkowej, która polega między innymi na rekrutowaniu nowych członków. Dopiero te działania umożliwiają wykonywanie właściwej działalności związkowej polegającej na ochronie interesów pracowników.
9. Art. 35 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych zawiera zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność do związku zawodowego. Swoimi działaniami dyrekcja Selgros sp. z o.o. dopuściła się dyskryminacji pracowników ze względu na ich przynależność do związku zawodowego. Jest to dyskryminacja o charakterze bezpośrednim,

gdyż zwolnienia były sankcją za działalność w związku zawodowym. Zgodnie z art. 183a kodeksu pracy dyskryminacja może przybierać postać dyskryminacji bezpośredniej i dyskryminacji pośredniej. Dyskryminacja bezpośrednia istnieje wtedy, gdy pracownik z takich przyczyn jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa czy pochodzenie etniczne był, jest lub mógłby być traktowany w porównanej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 183a § 3 kodeksu pracy). Tak więc z dyskryminacją bezpośrednią ze względu na przynależność do związku zawodowego będziemy mieli do czynienia wtedy, gdy pracownik z powodu członkostwa w związku zawodowym był, jest lub mógłby być traktowany w porównanej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

10. Przeszkadzanie przez pracodawcę w utworzeniu trwałych struktur związku zawodowego, utrudnianie jego działalności oraz dyskryminacja pracowników w związku z ich przynależnością związkową wskazuje na to, że osoby zarządzające sklepem mają świadomość istnienia wielu nierozwiązanych problemów. Działania członków Dyrekcji supermarketu Selgros Cash & Carry w Długołęce mają na celu uniemożliwienie powstania podmiotu, który mógłby napiętnować naruszające prawo praktyki polegające m.in. na zatrudnianiu pracowników na podstawie długoterminowych umów o pracę na czas określony przez okres nawet 10 lat (por. Uzupelnienie zawiadomienia o przestępstwie złożone przez przedstawicieli Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność”).
11. Postanowienia konwencji międzynarodowych, przepisy Konstytucji, przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy ustawy o związkach zawodowych chronią jedno z podstawowych praw człowieka – wolność do zrzeszania się pracobiorców w związkach zawodowych. Trzeba pamiętać, że związki zawodowe są jednym z głównych elementów systemu ochrony praw pracowniczych. Niezakłócone

przez pracodawców ich funkcjonowanie może nie tylko zapobiec uporczywemu naruszeniu praw pracowniczych i przepisów bhp (a więc zapobiec popełnianiu przestępstw z rozdziału XXVIII kk), ale przede wszystkim może przeciwdziałać przypadkom naruszania godności ludzkiej (takim jakie zaistniały m.in. sklepach sieci „Biedronka”). Dlatego też uważamy, że tak ważne jest ściganie przestępstw wymierzonych w swobodne prowadzenie działalności związkowej.

12. W związku z powyższym zwracamy się do Pana Prokuratora z wnioskiem o możliwie wszechstronne zbadanie sprawy naruszania wolności związkowej przez odpowiednich członków Dyrekcji w supermarkecie Selgros Cash & Carry w Długołęce, zważywszy na szczególnie istotny charakter tej wolności.

• *W imieniu Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka,  
prof. Andrzej Rzepliński*

## STRES W MIEJSCU PRACY

W grudniu 2006 roku Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” za pośrednictwem Funduszu Gospodarczego rozpoczęła realizację projektu: „**Stres w miejscu pracy jako ponadnarodowy problem dla pracowników i pracodawców – metody zwalczania tego zjawiska poprzez wymianę dobrych praktyk**”.

Projekt ten, finansowany z programu 04.03.03.01. Komisji Europejskiej, został opracowany po to, aby rozpowszechnić problematykę stresu związanego z pracą, zwrócić uwagę na zagrożenia wynikające z tego zjawiska oraz zapoznać się ze sposobami zapobiegania i rozwiązywania problemów towarzyszących stresowi związanemu z pracą. Do zrealizowania powyż-

szego zaplanowano przeprowadzenie szkoleń, zorganizowanie międzynarodowej konferencji, wydanie broszury zawierającej opracowania na temat stresu związanego z pracą oraz publikowanie artykułów przybliżających tę problematykę.

Poniższy artykuł rozpoczyna działania informacyjne na temat stresu związanego z pracą od zdiagnozowania samego zjawiska tego typu stresu z uwzględnieniem polskiej specyfiki.

Będziemy wdzięczni za każdą uwagę, spostrzeżenie czy komentarz przesłany drogą mailową na adres:  
**[biuro@funduszS.com.pl](mailto:biuro@funduszS.com.pl)**

### STRES W PRACY – SPECYFIKA POLSKA

#### 1. Epidemiologia

Stres w pracy najczęściej jest definiowany jako szkodliwa fizyczna i emocjonalna reakcja na wymagania, które nie pokrywają się z możliwościami, zasobami lub potrzebami pracownika.

Narażeni są wszyscy, niezależnie od miejsca zatrudnienia, branży czy stanowiska w hierarchii służbowej, lecz częściej niż inni doświadczają go osoby młode, ludzie starsi, kobiety, osoby z fizyczną ułomnością, osoby samotnie wychowujące dzieci, nowo przyjęci do pracy których predyspozycje, zdolności, wiedza, umiejętności lub doświadczenie zawodowe są niewielkie lub niedostosowane do wykonywanych obo-

wiązków, osoby wrażliwe, w podeszłym wieku.

Badania Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera w Łodzi obejmujące grupę dyspozytorów, kontrolerów ruchu drogowego, policjantów, pracowników biurowych, robotników przemysłowych, operatorów i monterów urządzeń pokazują z jakimi czynnikami stresowymi spotykają się pracownicy tych branż.

Wyniki badań wykazały, iż dominującymi nad wszystkimi źródłami stresu są dla dyspozytorów: konflikty i zadrażnienia z osobami z zewnątrz, przede wszystkim pasażerami – 53%; niski prestiż stanowiska, zmienność czynności, godzenie sprzecznych interesów, dokonywanie wy-

borów prowadzących do wewnętrznych konfliktów – 30%.

W grupie kontrolerów ruchu drogowego, dominującymi stresorami okazały się: konflikty z osobami z zewnątrz – 53%; nieodpowiednia temperatura w miejscu pracy – 46,3 %; niski prestiż stanowiska – 39,6 %; niewykorzystanie możliwości pracownika – 34,6; konflikty wewnętrzne – 28,6 %; duże skupienie uwagi – 22,5 %.

Dominujące stresowy wśród funkcjonariuszy służby patrolowej: godzenie sprzecznych interesów i oczekiwań – 91%; niepewność – 82%; surowe konsekwencje błędu – 80%; wykonywanie pracy przy braku środków – 75,5%; zagrożenia zdrowia – 73,4 %; negatywny wpływ pracy na życie rodzinne – 71,1 %; nieoczekiwane zadania do wykonania – 71,1 %; niedocenywanie – 68,9%; konflikty z osobami z zewnątrz – 68,9%; konflikty wewnętrzne z powodu wyborów – 66,8 %; myślenie o pracy w domu – 66,7 %; konsekwencje błędu lub zaniedbania grożące utratą zdrowia/życia – 66,6%; praca w godzinach nadliczbowych – 64,4 %; niski prestiż społeczny – 64,4%; całodobowa dyspozycyjność – 64,4 %; brak pomocy ze strony przełożonych – 57,7 %.

Główne cechy stresogenne pracowników biurowych: konieczność skupienia uwagi przez dłuższy czas, zmienność czynności, pośpiech, odpowiedzialność materialna, surowe konsekwencje za popełnienie błędu w wykonywaniu czynności służbowych, myślenie o pracy w domu.

Cechy stresogenne robotniczego środowiska pracy: pośpiech, konieczność skupienia uwagi przez dłuższy czas, zmienność czynności, narzucony rytm pracy, sztywne godziny pracy i zaskakujące zadania do wykonania, poczucie ograniczenia kontroli nad sytuacją pracy, nierównomierny rozkład ilości pracy w czasie, fizyczne warunki pracy.

Policjanci dzielnicowi skarżyli się na następujące stresory: wykonywanie pracy przy braku środków (87,5%), nieoczekiwane zadania do wykonania (87,5%), dotrzymanie terminów mimo przeszkód (87,5%), niepewność (85%), zmienność czynności (82,5%), pośpiech (82,5%), ne-

gatywny wpływ pracy na życie rodzinne (77,5%), myślenie o pracy w domu (77,5%), całodobowa dyspozycyjność (77,5%), konflikty z osobami z zewnątrz (72,5%), konflikty wewnętrzne z powodu wyborów (72,5%), przeciążenie ilością pracy (72,5%), surowe konsekwencje błędu (70%), niesprawiedliwe traktowanie (70%), niemożność wywiązywania się z bieżących zadań (70%), zagrożenie zdrowia (67,5%), niedocenywanie (67,5%), niski prestiż społeczny (67,5%), brak pomocy ze strony przełożonych (67,5%), godzenie sprzecznych interesów i oczekiwań (62,5%), konsekwencje błędu lub zaniedbania grożące utratą zdrowia/życia (60%), praca w godzinach nadliczbowych (57,5%).

W grupie policjantów zatrudnionych w wydziale kryminalnym najbardziej powszechnymi źródłami stresu były: dotrzymanie terminów mimo przeszkód (88%), nieoczekiwane zadania do wykonania (82,1%), surowe konsekwencje błędu (78,6%), negatywny wpływ pracy na życie rodzinne (76,2%), całodobowa dyspozycyjność (76,2%), wykonywanie pracy przy braku środków (75%), myślenie o pracy w domu (75%), niemożność wywiązania się z bieżących zadań (72%).

Wśród badanych pracowników pogotowia ratunkowego 72% uznało, że były w czasie pełnienia swych obowiązków zawodowych uczestnikiem lub świadkiem zdarzenia, które miało cechy zdarzenia traumatycznego a takich zdarzeniach traumatycznych uczestniczyło 87% pracowników Państwowej Straży Pożarnej 87%.

Jednym ze źródeł stresu jest mobbing. Z badań CBOS przeprowadzonych w 2003 roku wynika, iż 40% pracowników w Polsce jest mobbingowanych. Z badań Pomorskiego Instytutu Demokratycznego, prowadzonych w 2004, wynika, iż mobbingowanych jest 63% nauczycieli i około 80 % pielęgniarek.

Z badań Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. i J. Nofera w Łodzi na populacji pielęgniarek oraz pracowników sektora usługowego wynika, iż prawie wszyscy badani doświadczali w ciągu ostatniego roku jakiejś formy agresji, której sprawcą był pacjent/klient, przełożony lub kolega.



Najczęstszą formą agresji była agresja werbalna, wyrażająca się w postaci krzyku lub podniesionego głosu. Próbę ataku fizycznego ze strony osób spoza organizacji przeżyło 41,21% osób zatrudnionych w transporcie, 30,35% pielęgniarek. Około 50% przełożonych a także kolegów stosowało przemoc wobec badanych pielęgniarek oraz pracowników sektora usługowego.

Rzadziej pojawiały się ataki ze strony podwładnych w kierunku przełożonych. Ale jak wynika z badań Pomorskiego Instytutu Demokratycznego około 5% przełożonych jest atakowanych przez swoich podwładnych.

Do stresorów specyficznych dla zawodu nauczyciela należą: dodatkowe zajęcia, trudne wychowawstwo, brak czasu dla uczniów z trudnościami w nauce, brak motywacji uczniów do nauki, roszczeniowi rodzice uczniów, niskie zarobki, niepewność jutra, niedocenywanie zawodu nauczyciela, coraz więcej wymagań stawianych przez władze oświatowe, zachowania destruktywne uczniów.

Statystyki dotyczące chorób powodowanych przez stres są niepokojące. Zdaniem Aleksandra Teisseyre, badacza z Instytutu Psycho-Immunologii wynika, że 40% uważa, że ich praca jest bardzo stresująca, 25% uważa pracę za najbardziej stresujący czynnik w ich życiu; 75% pracowników uważa, że doświadczają więcej stresu związanego z pracą niż poprzednia generacja; pomiędzy 25% a 40% pracowników doświadczają symptomów wypalenia związanego z pracą, którego przyczyną jest stres. Możemy mówić o „epidemii” stresu. Przewiduje się m.in., że depresja, której przyczyną jest często chroniczny stres, stanie się główną chorobą zawodową 21-go stulecia, odpowiedzialną za więcej straconych dni pracy niż inne czynniki.

Według przeprowadzonych przez Teresę Makowiec Dąbrowską badań orzeczeń o całkowitej niezdolności do pracy, wydanych w latach 2000-2001 przez lekarzy orzeczników ZUS, było 68% wszystkich orzeczeń. Orzeczenia te dotyczyły przede wszystkim takich zawodów jak: pomoce domowe, sprzątaczkę, ślusarzy i zawody pokrewne, robotnicy przemysłu włókienniczego, robotnicy przy pracach prostych w

przemysle przetwórczym oraz prace obciążające fizycznie i umysłowo w takich zawodach, jak kierowcy pojazdów silnikowych, pielęgniarki, sprzedawcy. Najwięcej, bo ponad 50% pierwszorazowych orzeczeń o całkowitej niezdolności do pracy wydano pracownikom w dwóch grupach wiekowych: 45 – 49 r.ż. i 50 – 54 r.ż.

## 2. Obowiązki pracodawcy w świetle przepisów prawa

Na podstawie przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów szczegółowych pracodawca jest obowiązany min.:

- chronić zdrowie i życie swoich pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (Art. 207 § 2 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- odpowiednio wykorzystywać w tym celu osiągnięcia nauki i techniki (Art. 207 § 2 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą ( Art. 227 § 1 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), oraz
- oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe występujące przy określonych pracach oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, w szczególności zaś min.: zapewnić organizację pracy i stanowisk pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwości – z uwzględnieniem możliwości psychofizycznych pracowników (§ 39.1. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r., Nr 169, poz. 1650).

**O ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami**, pracodawca informuje swoich pracowników (**Art. 226 pkt. 2 Kodeksu pracy** (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

**ART. 6 DYREKTYWY RAMOWEJ 89/391/EWG** w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Artykuł ten wymaga od Pracodawcy min. Zobowiązani są do:

„adaptacji procesów stosownie do potrzeb indywidualnych, w szczególności z uwzględnieniem (...) wyboru narzędzi pracy i doboru metod pracy i metod produkcji, co ma na celu uniknięcie monotonii podczas wykonywania operacji roboczych przy określonej szybkości wykonywania tych czynności, jak również zredukowanie ich niekorzystnego wpływu na stan zdrowia”.

**art. 94 Kodeksu pracy:**

„Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

1. zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
2. organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
  - a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
  - b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu (...);
3. zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
4. terminowo i systematycznie wypłacać wynagrodzenie;
5. ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
6. stwarzać pracownikom (...) warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;

7. stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;

8. wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. art. 226 Kodeksu pracy:

„Pracodawca:

- 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami”.

**3. Dobre praktyki - podstawowe założenia**

Zamieszczone przepisy prawa mogą być pomocne w podejmowaniu działań prewencyjnych dotyczących przeciwdziałania negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy. Jednak niezbędne jest budowanie sojuszy i koalicji krajowych i międzynarodowych na rzecz zdrowego środowiska pracy.

Dobre praktyki mają na celu: systematyczny proces zmierzający do poprawy wyników przedsiębiorstwa w zakresie oddziaływania na zdrowie, środowisko, bezpieczeństwo i kapitał społeczny, zaangażowane partnerów społecznych i ekspertów zarówno z samego przedsiębiorstwa jak i z organizacji i instytucji spoza przedsiębiorstwa.

Aby system dobrej praktyki w zarządzaniu zdrowiem w miejscu pracy mógł się rozwijać muszą być spełnione następujące warunki ( przynajmniej część z nich): deklaracja i zaangażowanie kierownictwa, aktywne uczestnictwo pracowników, aktywne uczestnictwo związków zawodowych, wsparcie systemu przez profesjonalistów, ocena potrzeb w zakresie promocji zdrowia i podtrzymywania zdolności do pracy, identyfikacja zagrożeń zawodowych, ocena ryzyka, informowanie o ryzyku, plan działania ustalony przez pracodawcę i pracowników, skuteczny system zarządzania, uzgodnione wskaźniki do oceny zmian, roczne raporty i ocena wyników.

Oczekiwane rezultaty dobrej praktyki w zarządzaniu zdrowiem w miejscu pracy: utrzymanie dobrego stanu zdrowia pracowników, wydłużenie oczekiwanego okresu życia, wydłużenie okresu sprawności fizycznej i psychicznej, podtrzymanie zdolności do pracy, poprawa kwalifikacji zawodowych, wzrost kapitału społecznego, zmniejszenie kosztów ponoszonych przez ZUS i NFZ, niższe koszty leczenia i rehabilitacji, skuteczniejsza prewencja wypadkowa, skuteczniejsza prewencja rentowa, wzrost wydajności pracy.

**Kluczowi partnerzy w zarządzaniu zdrowiem w miejscu pracy:**

- Władze rządowe i samorządowe

- Instytucje ubezpieczeniowe i finansowe
- Pracodawcy, pracownicy i ich organizacje
- Organizacje społeczne, pozarządowe
- Służby medycyny pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska
- środowiska i Stowarzyszenia zawodowe
- Instytucje naukowe i edukacyjne

- *Dr Krystyna Kmiecik-Baran*

## **Biuletyn Informacyjny Komisji Krajowej NSZZ**



Nadzór merytoryczny: **Jacek Rybicki** - sekretarz KK

Redaguje: Maria Kościńska

Druk: Sp. z o.o. "Akwen", Gdańsk ul. Wały Piastowskie 24, tel. 58 308-44-00, fax. 58 308-42-13

Wydaje: Dział Informacji Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność"

80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24, tel. 0-58 308-43-33, fax 0-58 308-43-88

E-mail Internet: **biuletyn@solidarnosc.org.pl**

Witryna internetowa: <http://www.solidarnosc.org.pl/biuletyn>