

BIULETYN INFORMACYJNY

Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność"

ISSN 1234 - 9771

180

Wydawany od 1992 r.

W numerze m.in.:

- 👉 Polska przyjazna pracownikom
- 👉 Irlandzkie umowy społeczne
- 👉 Karta Praw Podstawowych UE
- 👉 Notes związkowca nr 44

DZIAŁ INFORMACJI
KK NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

Gdańsk, listopad 2007 r.

Spis treści

WYDARZENIA MIESIĄCA	3
Z OBRAD PREZYDIUM KK	6
POSIEDZENIE Z DN. 6.11.2007 R.	6
POSIEDZENIE Z 14.11.2007 R.	10
POSIEDZENIE 20.11.2007 R.	11
Z OBRAD KOMISJI KRAJOWEJ	13
POSIEDZENIE 21.11.2007 R.	13
POLSKA PRZYJAZNA PRACOWNIKOM	15
NADUŻYWANIE UMOWY NA CZAS OKREŚLONY	15
DIALOG TO PODSTAWA ROZWOJU	20
IRLANDZKIE UMOWY SPOŁECZNE.....	22
KONFERENCJA „PŁACA MINIMALNA, POLITYKA PŁACOWA W POLSCE, RFN I W EUROPIE: MOTOR CZY HAMULEC WZROSTU I ZATRUDNIENIA”	29
DZIAŁ DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ	31
WSKAŹNIKI GUS	31
SZKOLENIA ZWIĄZKOWE	32
KOMUNIKACJA I WIZERUNEK.....	32
ROZWÓJ ZWIĄZKU	33
INFORMACJE RÓŻNE	34
KONFERENCA MIĘDZYNARODOWA – SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIEMSTW W EUROPIE	34
TYSIĄC TYGODNIKÓW SOLIDARNOŚĆ	36
PARLAMENT EUROPEJSKI: PODPISZCIE KARTĘ	37
WYSTAWA ZBIGNIEWA JUJKI	37
ARTYKUŁ MIESIĄCA	38
UMOWA NA CZAS NIEOKREŚLONY - ROZSĄDNY KOMPROMIS	38
Z OSTATNIEJ CHWILI	39
GŁODÓWKA ROZPOCZĘTA.....	39

Zobacz więcej: www.solidarnosc.org.pl

Wersje cyfrowe „Biuletynu” można znaleźć
na stronie: www.solidarnosc.org.pl/biuletyn

WYDARZENIA MIESIĄCA

Posiedzenia, opinie, stanowiska, spotkania Prezydium i Komisji Krajowej

6 listopada – posiedzenie prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Prezydium upoważniło Janusza Śniadka, przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność” i Jerzego Langerę wiceprzewodniczącego KK NSZZ „Solidarność” do podpisania umowy założycielskiej Europejskiego Centrum Solidarności.

7 listopada – podczas konferencji prasowej w Warszawie zaprezentowano raport przygotowany na zlecenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, dotyczący różnych form elastycznego zatrudnienia.

8 listopada – w Gdańskim Dworze Artusa podpisano akt powołujący Europejskie Centrum Solidarności. W imieniu NSZZ „S” akt podpisał Janusz Śniadek i Jerzy Langer.

14 listopada – posiedzenie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Gdańsku. Prezydium wysłuchało relacji Mieczysława Jurka dot. sytuacji w Stoczni Szczecińskiej Nova. Podjęto decyzję w sprawie ogólnopolskiego protestu w obronie miejsc pracy w stoczni. Prezydium zapoznało się również z założeniami akcji Sekretariatu Bankowców, Handlu i Ubezpieczeń od hasłem „Oddajcie nam niedziele”.

14-15 listopada – Janusz Śniadek brał udział w spotkaniu władz EKZZ w Brukseli. Przewodniczący KK NSZZ „Solidarność” poinformował przedstawicieli europejskich związków zawodowych o stanowisku „Solidarności” wobec Karty Praw Podstawowych i wsparciu dążeń EKZZ dotyczących włączenia Karty do Traktatu Europejskiego.

19 listopada - Janusz Śniadek, przewodniczący KK NSZZ "Solidarność" wysłał do Donalda Tuska gratulacje z okazji objęcia funkcji Prezesa Rady Ministrów.

19 listopada – konferencja „Płaca minimalna – polityka płacowa w Polsce, RFN i Europie: motor czy hamulec wzrostu zatrudnienia. NSZZ „Solidarność” reprezentował Jacek Rybicki sekretarz KK NSZZ „Solidarność”. Podczas wystąpienia przedstawił stanowisko „Solidarności” nt. płacy minimalnej w Polsce.

20 listopada – posiedzenie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Warszawie. Omówiono program posiedzenia Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

21 listopada – posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Warszawie. Na 14 grudnia 2007 r. Komisja Krajowa postanowiła zorganizować ogólnopolską manifestację w Szczecinie w obronie miejsc pracy – wspierając w ten sposób związkowców ze Stoczni Szczecińskiej Nova. Obchodzono wydanie 1000 numeru Tygodnika Solidarność. Związkowcy spotkali się z Jarosławem Kaczyńskim, prezesem PiS i Przemysławem Gosiewskim, szefem klubu parlamentarnego PiS. Sekretarz KK - Jacek Rybicki zapoznał członków KK z działaniami planowanymi w ramach akcji „Polska przyjazna pracownikom”.

22 – 23 listopada – w siedzibie EKES w Brukseli odbyła się zorganizowana przez organizację Confrontations Europe, konferencja na temat „Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w Europie (CSR); dialog ekonomiczny w promocji zbiorowych stosunków pracy”. NSZZ „S” reprezentowało 12. członków prezydium KK, z przewodniczącym Związku na czele. Przewodniczący KK Janusz Śniadek uczestniczył w dyskusji panelowej poświęconej poprawie ilości i jakości informacji o kosztach związanych z CSR.

29 listopada – Janusz Śniadek, przewodniczący KK NSZZ „Solidarność” podczas VII Kongresu Ekonomistów Polskich w Warszawie, przedstawił postulaty Związku związane z uchwałą XXI KZD „Polska przyjazna pracownikom”.

Rozmowy, negocjacje, spory, spotkania ze stroną rządową

9 listopada - Anna Tomczyk, zastępca Głównego Inspektora Pracy wystąpiła do wszystkich Okręgowych Inspektorów Pracy o udzielenie wszelkiej niezbędnej pomocy pracodawcom,

zamierzającym wziąć udział w konkursie "Firma Przyjazna Pracownikom". Pomoc powinna dotyczyć podawania ogólnych informacji: czy u zainteresowanego pracodawcy w okresie ostatnich dwóch lat były przeprowadzane kontrole, czy w trakcie kontroli stwierdzone były nieprawidłowości oraz czy w związku z nieprawidłowościami były stosowane środki prawne.

16 listopada – do rejestru ponadzakładowych układów zbiorowych pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, został wpisany układ zbiorowy dla pracowników Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej.

19 listopada - związkowcy z Sekretariatu Służby Zdrowia przesłali listy gratulacyjne na ręce Ewy Kopacz ministra zdrowia.

23 listopada – kolejarska "Solidarność" zamierza podjąć rozmowy z nowym ministrem infrastruktury Cezarym Grabarczykiem. Lista oczekiwań została przesłana. Związkowcy oczekują na odpowiedź i rozpoczęcie dialogu.

Protesty, manifestacje, spory i akcje strajkowe w zakładach pracy

6 listopada – pracownicy Polaru we Wrocławiu wywalczyli podwyżki i doszli do porozumienia z zarządem firmy. Pracownicy dostaną podwyżki od grudnia br. Ich wysokość waha się od 400 do 500 zł.

6 listopada – po kilkumiesięcznych negocjacjach kierowcy Miejskich Zakładów Autobusowych w Warszawie dostaną podwyżkę około 300 zł netto. Wzrost wynagrodzeń nastąpi od października i pieniądze będą wypłacane do końca marca 2008 r.

8 listopada – do Kompanii Węglowej zrzeszających 17 śląskich kopalń trafiło pismo związkowców z żądaniami dotyczącymi rozpoczęcia negocjacji w sprawie podwyżek. Górnicza „Solidarność” domaga się, aby płace wzrosły od przyszłego roku o 10-12 proc. W przypadku niespełnienia postulatu kopalnie zastrajkują.

8 listopada - Inspektorzy International Transport Worker's Federation (ITF), zrzeszającej także związkowców z NSZZ "Solidarność", zatrzymali statek w porcie w Gdyni z powodu nie wypłacania wynagrodzeń. W Porcie Gdynia od 8 listopada stoi statek "KAF - D", pływający pod banderą Antyli Holenderskich. Turecki armator zalega z płatnościami dla ukraińskiej załogi.

11 listopada - to, po 1 listopada kolejny ustawowo wolny dzień w polskim handlu. Związkowcy z Sekretariatu Handlu zapowiadają, że będą monitorować rynek handlu - zwracamy się do naszych rodaków z apelem o wyrozumiałość i poparcie dla naszych postulatów ograniczenia handlu w dni świąteczne - mówi Alfred Bujara, przewodniczący Sekretariatu Handlu NSZZ "S".

12 listopada - dramatyczna sytuacja w należących do grupy Ożarów S.A. w zakładach Faelbud i Polbruk w Lublinie, Warszawie, Skierniewicach i Łodzi. Pracownicy grożą strajkiem i manifestacją pod siedzibą właściciela. Związkowcy uważają, że planowane w firmie zmiany spowodować mogą zmniejszenie zatrudnienia i wprowadzenie niekorzystnych dla pracowników warunków pracy i płacy. Zwracają też uwagę na próby uniemożliwiania działalności związkowej na terenie należących do grupy zakładów. Postulaty NSZZ "Solidarność" dotyczą między innymi: gwarancji zatrudnienia, zlikwidowania dysproporcji płacowych w poszczególnych zakładach, przestrzegania przez władze firmy prawa do zrzeszania się pracowników.

13 listopada - odbyło się spotkanie przedstawicieli NSZZ "Solidarność" Pracowników Tesco sp. z o.o. z przedstawicielami Zarządu Tesco. Zakładowa "S" domaga się 30 proc. podwyżki płac dla pracowników, dodatku za pracę w niedzielę, dodatku za pracę dla pracowników z długim stażem i stworzenie systemu motywacyjnego.

16 listopada - 200 osobowa reprezentacja pracowników Faelbud i Polbruk z Lublina, Warszawy, Skierniewic i Łodzi, Cementowni Ożarów oraz Zakładów Przemysłu Wapienniczego Trzuskawica manifestowała pod siedzibą władz Grupy Ożarów SA w Karsach. Demonstranci wyrażali swoje niezadowolenie odpalając petardy i uruchamiając syreny. Protestujący wrę-

czyli zarządowi Grupy Ozarów S.A. petycję, w której domagali się: zabezpieczenia pracowników 10-letnią gwarancją zatrudnienia, wypłaty odszkodowań w przypadku likwidacji miejsc pracy, zachowania po 1.02.2008 r. dotychczasowych warunków pracy pracowników Faelbud przejętych przez Polbruk. Jednym z żądań związkowców był też postulat poszanowania przez Bosta-Beton konstytucyjnego prawa pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych. Przenoszeni do innych spółek pracownicy zmuszani są do rezygnacji z przynależności do NSZZ "Solidarność".

20 listopada - w Gliwicach odbyła się pikietą związkowców z "Solidarności" z domów pomocy społecznej. W ten sposób związkowcy i pracownicy Ośrodka Pomocy Społecznej w Gliwicach oraz Domu Pomocy Społecznej w Sośnicowicach chcą zaprotestować przeciwko skrajnie niskim płacom i złym warunkom pracy w tych placówkach.

20 listopada – związkowcy z Zakładów Komunikacji Miejskiej w Zawierciu walczą o uwzględnienie w przyszłorocznym budżecie dodatkowych podwyżek dla pracowników.

22 listopada – w Warszawie odbyła się pikietą zorganizowana przez pracowników Telekomunikacji. Od dawna związkowcy są w sporze zbiorowym z pracodawcą. Główne postulaty to: utrzymanie dotychczasowych warunków pracy i podwyższenie wynagrodzeń dla wszystkich pracowników TP S.A.

23 listopada – Krajowa Sekcja Morska Marynarzy i Rybaków NSZZ „Solidarność” prosi o przesłanie do końca grudnia br. informacji dotyczących doświadczeń zagrożeń związanych z bezpieczeństwem pracy i życia na statkach handlowych.

26 listopada – we Wrocławiu pod siedzibą firmy Hutmen odbyła się akcja informacyjna zorganizowana przez organizacje zakładowe „Solidarności”. Zakład pracy ma być przeniesiony na Góry Śląsk. Pracownicy podjęli decyzję o przeprowadzeniu referendum strajkowego.

29 listopada – „Solidarność” i trzy inne związki zawodowe działające w górnictwie zdecydowały o przeprowadzeniu referendum strajkowego w kopalniach Kampanii Węglowej. Związkowcy domagają się podwyżek płac o 6,7 proc. i zwiększenia ekwiwalentu barbórkowego do 500 zł.

30 listopada - zakończył się trwający od października spór zbiorowy w gliwickiej fabryce Opla. Załoga dostanie podwyżkę i dwie jednorazowe premie. Zgodnie z ustaleniami zawartymi dziś pomiędzy dyrekcją zakładu a "Solidarnością" i innymi działającymi tam związkami zawodowymi pracownicy zatrudnieni w fabryce dostaną od stycznia 2008 r. podwyżkę w wysokości 500 zł brutto. Jeszcze w grudniu tego roku załoga dostanie 800-złotową premię z tytułu wyprodukowania w zakładzie milionowego samochodu. Z kolei w lutym pracownicy dostaną 400 zł brutto kolejnej premii.

Inicjatywy, uroczystości podejmowane przez NSZZ „Solidarność”

14 listopada – w Pałacu Kultury i Nauki w Warszawie dokonano otwarcia wystawy Zbigniewa Jujki pokazującej patologię, z którymi, na co dzień spotykają się wszyscy pracujący Polacy. Wystawa swoją tematyką nawiązuje do prowadzonej przez Związek Ogólnopolskiej Społecznej Kampanii "Polska Przyjazna Pracownikom". Jej celem jest piętnowanie patologii związanych z relacjami pomiędzy polskimi pracodawcami a pracownikami.

23 listopada - w Katowicach odbyło się Walne Zebranie Delegatów NSZZ "Solidarność" Regionu Śląsko-Dąbrowskiego. Podczas obrad delegaci zapoznali się z informacją z działalności Zarządu Regionu za ostatni rok oraz informacją komisji rewizyjnej. Odbyła się dyskusja na temat sytuacji w kraju, regionie i w związku. Gośćmi obrad będą m. in. Główna Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ "S" Janusz Śniadek i marszałek województwa śląskiego Janusz Moszyński. Obradom towarzyszyły dwie wystawy przygotowane przez katowicki oddział Instytutu Pamięi Narodowej: "Więcej - Szybciej - Lepiej. Współzawodnictwo pracy w Polsce Ludowej" oraz "Twarze katowickiej bezpieki" .

Z OBRAD PREZYDIUM KK

POSIEDZENIE Z DN. 6.11.2007 R.

Decyzja Prezydium KK nr 238/07

ws. upoważnienia do podpisania umowy założycielskiej ECS

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” upoważnia:

1. Janusza Śniadka – Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
 2. Jerzego Langerę – Zastępcę Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
- do podpisania umowy założycielskiej Europejskiego Centrum Solidarności.

Decyzja Prezydium KK nr 239/07

ws. opinii o projekcie rozporządzenia RM w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, wypłaconych zasiłków z ubezpieczeń chorobowego i wypadkowego, świadczeń rodzinnych, kolejności zaliczania wpłat składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych oraz innych należności na poszczególne fundusze, do poboru na rzecz których jest zobowiązany Zakład oraz szczegółowych zasad i trybu sporządzania i korygowania z urzędu dokumentów związanych z ubezpieczeniami społecznymi oraz wprowadzania i korygowania z urzędu danych na kontach ubezpieczonych i kontach płatników składek

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnosi następujące uwagi do projektu rozporządzenia Rady Ministrów z 25 września 2007 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, wypłaconych zasiłków z ubezpieczeń chorobowego i wypadkowego, świadczeń rodzinnych, kolejności zaliczania wpłat składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych oraz innych należności na poszczególne fundusze, do poboru na rzecz których jest zobowiązany Zakład oraz szczegółowych zasad i trybu sporządzania i korygowania z urzędu dokumentów związanych z ubezpieczeniami społecznymi oraz wprowadzania i korygowania z urzędu danych na kontach ubezpieczonych i kontach płatników składek :

- § 4 ust. 6. proponujemy usunąć wyrażenie „W uzasadnionych przypadkach”. Zakład powinien zawiadamiać o sporządzeniu lub skorygowaniu dokumentów ubezpieczeniowych z urzędu w każdym przypadku a nie tylko „w przypadkach uzasadnionych”;
- § 4 ust. 7. wyrażenie „płatnika składek lub ubezpieczonego” zastąpić wyrażeniem „odpowiednio ubezpieczonego lub płatnika składek”. Zaproponowane w projekcie rozporządzenia brzmienie ust. 7 nie ustala w sposób przejrzysty kto i w jakiej sytuacji powinien być przez Zakład zawiadamiany;
- § 4 ust. 8. termin przekazywania do Zakładu dokumentów ubezpieczeniowych powinien wynosić co najmniej 14 dni. Zaproponowany termin 7 dni jest zbyt krótki w przypadku przysłania zawiadomienia o korekcie w okresie spiętrzenia pracy związanej z wyliczaniem płac i składek pracowników. Ponadto w przypadku pracodawców zatrudniających do 20 pracowników, siedmiodniowy termin przekazania dokumentów do Zakładu może być zbyt krótki ze względu na opóźnienia z jakimi działa poczta.

Decyzja Prezydium KK nr 240/07

ws. opinii o projekcie rozporządzenia RM w sprawie warunków i trybu udzielania kredytów i pożyczek ze środków Krajowego Funduszu Mieszkaniowego oraz niektórych wymagań dotyczących lokali i budynków finansowanych przy udziale tych środków

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnosi następujące uwagi do projektu rozporządzenia Rady Ministrów z 10 października 2007 r. w sprawie warunków i trybu udzielania kredytów i pożyczek ze środków Krajowego Funduszu Mieszkaniowego oraz niektórych wymagań dotyczących lokali i budynków finansowanych przy udziale tych środków:

- § 8 ust. 5. negatywnie oceniamy utrzymanie zapisu umożliwiającego dopuszczanie przez Bank Gospodarstwa Krajowego nieznacznego podwyższania kosztu budowy w przypadkach związanych z wyjątkowymi utrudnieniami i ograniczeniami w prowadzeniu przedsięwzięć. Pojęcie „nieznacznego” podwyższenie kosztów jest pojęciem względnym, które może mieć różne znaczenie przy określaniu maksymalnej granicy podwyższania kosztów przedsięwzięć o różnych wartościach.

Ponadto, w aktualnej sytuacji, wśród przykładowych okoliczności uzasadniających podjęcie przez BGK decyzji o podwyższeniu kosztów przedsięwzięcia, prócz ograniczeń dla inwestora wynikających z ochrony zabytków, powinno przewidzieć się także przyczyny ekonomiczne, np. sytuację na lokalnym rynku budowlanym;

- § 11 ust. 1. negatywnie opiniujemy pozostawienie dolnej granicy wysokości stopy oprocentowania kredytu udzielanego na realizację przedsięwzięcia inwestycyjno-budowlanego na poziomie nie niższym niż 3,5% w stosunku rocznym;
- § 6 ust. 13 i ust. 16. pozytywnie oceniamy zmianę polegającą na zniesieniu ograniczenia możliwości przedłużenia terminu na składanie wniosku zarówno o promesę, jak i wniosku o udzielenie kredytu i pozostawienie tej decyzji w tym zakresie Bankowi Gospodarstwa Krajowego. Jak pokazało doświadczenie, „sztywne” ograniczenie do 3 miesięcy terminów przedłużających pierwotne terminy składania tych wniosków, z uwagi np. na niezależną od wnioskodawcy długotrwałość procedur zamówień publicznych i przewlekłość pozostałych procedur administracyjnych, powodowało w wielu przypadkach niemożność uzyskania kredytu;
- § 10 ust. 1. pozytywnie oceniamy także wprowadzenie możliwości wydłużenia ponad 24 miesiące okresu wypłaty kredytu w przypadkach niezawinionego przez kredytobiorcę opóźnienia w realizacji inwestycji;
- § 17 ust. 1 i ust. 2. pozytywnym jest także wydłużenie okresu spłaty kredytów na realizację infrastruktury technicznej towarzyszącej budownictwu mieszkaniowemu do 15 lat (§ 17 ust. 1), a także wprowadzenie możliwości wydłużenia ponad 24 miesiące okresu wypłaty tego kredytu w przypadkach niezawinionego przez kredytobiorcę opóźnienia w realizacji inwestycji (§ 17 ust. 2). Zmiany te z pewnością spowodują wzrost zainteresowania tego typu kredytami, co pozytywnie przełoży się na realizację przez gminy swych zadań z zakresu zaspokajania potrzeb mieszkaniowych;
- § 18. dobrym rozwiązaniem, szczególnie z punktu widzenia gmin, jest wprowadzenie zerowej stopy oprocentowania kredytu udzielanego przez BGK na realizację komunalnej infrastruktury technicznej towarzyszącej budownictwu mieszkaniowemu. Zastrzeżenia można mieć jedynie co do redakcji tego przepisu, tj. ujęcia go w odrębny paragraf. Z pewnością jego intencją jest objęcie zerową stawką kredytów na realizację komunalnej infrastruktury technicznej, a nie kredytów w rozumieniu § 2 pkt 3 (a więc także na przedsięwzięcia inwestycyjno-budowlane), ale dla poprawności legislacyjnej należałoby przepis ten zrehabilitować jako kolejny, tj. czwarty ustęp w § 17;

- § 23 ust. 3. do pozytywnych zaliczamy także zmianę, polegającą na zastąpieniu określenia „pomieszczenia gospodarczego” określeniem „pomieszczenie służące do przechowywania ubrań, żywności i innych przedmiotów”. Wyeliminuje to wątpliwości interpretacyjne związane z definicją „pomieszczenia gospodarczego” zawartą w Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie, zgodnie z którą pomieszczenie gospodarcze powinno znajdować się poza lokalem. Ze względów czysto praktycznych i funkcjonalnych, w wielu wypadkach racjonalniej jest projektować takie pomieszczenia w obrysie mieszkań, a przy dotychczasowym brzmieniu §17 ust. 3 nie było to możliwe;
- § 25. za pozytywne uznajemy wprowadzenie § 25 na podstawie którego do przedsięwzięć realizowanych w miastach i gminach spełniających określone kryteria, do kosztów budowy 1 m² powierzchni użytkowej budynku mieszkalnego stosuje się wskaźnik przeliczeniowy kosztu odtworzenia 1 m² powierzchni użytkowej dla miast będących siedzibą wojewody lub sejmiku województwa, który to wskaźnik jest wyższy od wskaźnika wojewódzkiego dla pozostałych powiatów. Przy czym słusznym jest wprowadzenie tego rozwiązania jedynie przejściowo do wniosków złożonych nie później niż do 30 września 2008 r. Pozwoli to ocenić czy wysoka progresja dynamiki cen na rynku budowlanym uległa stabilizacji. Ponadto przypominamy, że niewielkie modyfikacje programu mieszkań na wynajem, jakie przeprowadzić można w drodze rozporządzenia Rady Ministrów nie mogą zastąpić koniecznych, głębokich zmian ustawowych, które powinny być przygotowane i uchwalone w 2008 r., a wdrożone w 2008 i 2009 r.

Decyzja Prezydium KK nr 241/07

ws. ratyfikacji Konwencji MOP nr 181

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje projekt Ministra Pracy i Polityki Społecznej ws. ratyfikacji Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 181 dotyczący prywatnych biur pośrednictwa pracy z 19 marca 1997 r.

Prezydium KK zauważa jednak, że optymalnym rozwiązaniem byłaby równocześnie ratyfikacja Konwencji MOP nr 97 dotyczącej pracowników migrujących wraz z Konwencją z MOP nr 143 dotyczącą migracji w niewłaściwych warunkach.

Ponadto Prezydium KK zwraca uwagę na błędny zapis w angielskim i polskim tekście Konwencji MOP nr 181. W miejsce błędnie wymienionej Konwencji nr 166 winna występować Konwencja MOP nr 168.

Decyzja Prezydium KK nr 242/07

ws. opinii o projekcie rozporządzenia RM w sprawie algorytmu ustalania kwot z Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie.

Decyzja Prezydium KK nr 243/07

ws. opinii o projekcie ustawy MS o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w zakresie uprawnień określonych w art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych pozytywnie opiniuje przesłany pismem z dnia 2 października 2007 r. projekt ustawy Ministra Sprawiedliwości o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego.

Przedmiotowy projekt zmierza do pełniejszej realizacji zasady „równości broni” poprzez wzmocnienie pozycji pracownika - słabszej, zwłaszcza ekonomicznie, strony w sporze sądowym.

Zasługuje na podkreślenie propozycja nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego, która ma doprowadzić do przełamania niemocy wymiaru sprawiedliwości w bezzwłocznym rozstrzygnięciu spraw z powództw pracowników w zakresie bytu stosunku pracy. Przyspieszenie w tym zakresie procedur sądowych jest podnoszonym od lat przez organizacje pracowni-
cze postulatem, który jak dotąd pozostawał niezrealizowany.

Ponadto, zaproponowana w projekcie instytucja zabezpieczenia powództwa, czyli możliwość udzielenia ochrony prawnej pracownikowi już w ramach postępowania rozpoznawczego (co prawda zabezpieczenie ze swej istoty ma tymczasowy, prowizoryczny charakter) jest także środkiem, który może wydatnie wpłynąć na szybsze rozpoznawanie spraw w określonej kategorii.

Przedstawiony do konsultacji projekt nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego zawiera korzystne rozwiązania tak dla funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości, jak i stron występujących przed sądami pracy.

Decyzja Prezydium KK nr 244/07

ws. dotacji finansowych

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 245/07

ws. podjęcia negocjacji nad wdrożeniem Europejskiego Porozumienia dotyczącego stresu związanego z pracą

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” po zapoznaniu się z rezultatami projektu „Stres w miejscu pracy jako ponadnarodowy problem dla pracowników i pracodawców – metody zwalczania tego zjawiska poprzez wymianę dobrych praktyk” realizowanego przez KK NSZZ „Solidarność” we współpracy z pozostałymi organizacjami partnerów społecznych, uznaje za konieczne stworzenie ram pozwalających na identyfikowanie i rozwiązywanie problemu stresu w środowisku pracy.

Służyć temu powinno podjęcie autonomicznych negocjacji partnerów społecznych nad wdrożeniem w Polsce Europejskiego Porozumienia Ramowego dotyczącego Stresu Związanego z Pracą z 8 października 2004 r. zawartego między europejskimi organizacjami EKZZ (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych), BUSINESSEUROPE (Unia Konfederacji Przemysłu i Pracodawców Europy), UEAPME (Europejska Unia Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw), CEEP (Europejskie Centrum Przedsiębiorstw z Udziałem Publicznym i Przedsiębiorstw o Ogólnym Interesie Gospodarczym).

Prezydium KK NSZZ „Solidarność”, wyrażając wolę przystąpienia do takich rokowań, powołuje zespół negocjacyjny w następującym składzie:

1. Janusz Łaznowski
2. Danuta Wojdat
3. Barbara Surdykowska

Decyzja Prezydium KK nr 246/07

ws. pożyczki dla Tysol Sp. z o. o.

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 247/07

ws. zgody na użycie znaku graficznego „Solidarność”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyraża zgodę na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność” w filmie będącym prezentacją polskiego oddziału międzynarodowego koncernu Baunit.

Film będzie odtworzony jednorazowo w czasie zamkniętego zjazdu, wyłącznie do użytku wewnętrznego.

Decyzja Prezydium KK nr 248/07

ws. zgody na użycie znaku graficznego „Solidarność”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyraża zgodę na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność” w filmie do podręcznika Wiadomości o Społeczeństwie dla klasy II gimnazjum, którego producentem wykonawczym jest Blue Box Studio – Wojciech Habiński.

Decyzja Prezydium KK nr 249/07

ws. przedstawiciela NSZZ „Solidarność” w Komitecie Sterującym PO Kapitał Ludzki

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza Elżbietę Wielg jako przedstawicielkę NSZZ „Solidarność” do prac w Komitecie Sterującym PO Kapitał Ludzki, który został powołany w ramach działania 5.5 „Rozwój dialogu społecznego” w celu zapewnienia możliwości wpływu na kształt i sposób realizacji projektu systemowego Departamentu Dialogu i Partnerstwa MPiPS.

Decyzja Prezydium KK nr 250/07

ws. przedstawiciela NSZZ „Solidarność” w roboczym Zespole KT ds. funduszy strukturalnych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” odwołuje Krzysztofa Doślę z funkcji przedstawiciela NSZZ „Solidarność” w roboczym Zespole Komisji Trójstronnej ds. funduszy strukturalnych, a na jego miejsce deleguje Józefa Mozolewskiego.

POSIEDZENIE Z 14.11.2007 R.

Stanowisko Prezydium KK nr 251/07

ws. likwidacji sejmowej komisji pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” z niepokojem i dezaprobatą przyjęło informację o planie likwidacji sejmowej komisji pracy. Olbrzymie i nierozwiązane do dziś problemy związane z rynkiem pracy, w tym: kwestiami bezrobocia, prawa pracy, indywidualnych

i zbiorowych stosunków pracy, wskazują na konieczność istnienia odrębnej wyposażonej w odpowiednie kompetencje komisji sejmowej. W ubiegłej kadencji komisja ta była modelowym wzorem prac sejmowych w duchu dialogu i partnerstwa.

Prezydium KK oczekuje od Pana Marszałka Sejmu ponownego rozważenia problemu z uwzględnieniem stanowiska NSZZ „Solidarność”.

Komunikat

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" zwróciło się do Marszałka Sejmu o ponowne rozważenie likwidacji sejmowej komisji pracy. Zdaniem prezydium KK NSZZ "S" olbrzymie i nierozwiązane problemy związane w rynkiem pracy, w tym; bezrobocie, prawo pracy indywidualne i zbiorowe stosunki pracy wskazują na konieczność istnienia odrębnej i wyposażonej w odpowiednie kompetencje komisji sejmowej.

Prezydium wysłuchało również relacji Mieczysława Jurka, przewodniczącego zachodniopomorskiej "S" dotyczącej dramatycznej sytuacji w Stoczni Szczecińskiej Nova. Prezydium zadeklarowało, że będzie rekomendowało Komisji Krajowej przyjęcie decyzji w sprawie ogólnopolskiego protestu w obronie miejsc pracy w Stoczni Szczecińskiej.

Prezydium zapoznało się również z założeniami akcji Sekretariatu Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ "Solidarność" pod hasłem "Oddajcie nam niedziele", które przedstawił Alfred Bujara, przewodniczący SBHiU.

Omówiono również porządek posiedzenia Komisji Krajowej, które odbędzie się 21 listopada 2007 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego w Warszawie.

POSIEDZENIE 20.11.2007 R.

Decyzja Prezydium KK nr 252/07

ws. opinii o rozporządzeniu MPiPS w sprawie trybu i sposobu przeprowadzania kontroli prowadzonej przez organy upoważnione do kontroli na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnosi następującą uwagę do projektu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 25 września 2007 r. w sprawie w trybu i sposobu przeprowadzania kontroli prowadzonej przez organy upoważnione do kontroli na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:

- w § 4. proponujemy, aby kontrola przeprowadzana była przez co najmniej trzech kontrolujących. Skład co najmniej trzech kontrolujących zapewnia zmniejszenie prawdopodobieństwa zaistnienia nieprawidłowości do jakich mogłoby dojść ze strony kontrolujących oraz przyczyni się do skrócenia czasu trwania kontroli.

Decyzja Prezydium KK nr 253/07

ws. opinii o rozporządzeniu MPiPS w sprawie wzoru i sposobu przekazywania przez wojewodę zbiorczych informacji półrocznych dotyczących wydanych decyzji oraz stanu zatrudnienia w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 26 września 2007 r. w sprawie wzoru i sposobu przekazywania przez wojewodę zbiorczych informacji półrocznych dotyczących wyda-

nych decyzji oraz stanu zatrudnienia w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej.

Decyzja Prezydium KK nr 254/07

ws. przekazania środków funduszu wspierania statutowych zadań Związku

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 255/07

ws. przedstawiciela NSZZ „Solidarność” w Komitecie Sterującym POPT 2004-2006

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” odwołuje Bernadetę Hirsz-Szwedę z funkcji zastępcy członka w Komitecie Sterującym PO Pomoc Techniczna 2004-2006 i powołuje na jej miejsce Wojciecha Kwidzińskiego.

Decyzja Prezydium KK nr 256/07

ws. kompetencji do zawierania protokołu dodatkowego do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Hutniczego

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie § 41 ust. 3 pkt 4 zdanie 2 Statutu NSZZ „Solidarność” stwierdza, że Rada Sekretariatu Metalowców NSZZ „Solidarność” jest właściwym statutowo organem NSZZ „Solidarność” w rozumieniu art. 241¹⁴ § 1 pkt 1 k.p. uprawnionym do zawarcia Protokołu Dodatkowego Nr 6 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Hutniczego.

Decyzja Prezydium KK nr 257/07

ws. kompetencji do zawierania protokołu dodatkowego do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Transportu Samochodowego

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie § 41 ust. 3 pkt 4 zdanie 2 Statutu NSZZ „Solidarność” stwierdza, że Rada Sekretariatu Transportowców NSZZ „Solidarność” jest właściwym statutowo organem NSZZ „Solidarność” w rozumieniu art. 241¹⁴ § 1 pkt 1 k.p. uprawnionym do zawarcia Protokołu Dodatkowego Nr 11 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Transportu Samochodowego.

Decyzja Prezydium KK nr 258/07

ws. akcji protestacyjnej – pikiety w Słubicach

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” udziela zgody Krajowemu Sekretariatowi Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ „Solidarność” na przeprowadzenie akcji protestacyjnej – pikiety w dniu 10 grudnia 2007 r. w Słubicach.

Jednocześnie Prezydium KK zwraca się do Rady Krajowego Funduszu Strajkowego o sfinansowanie 100% kosztów transportu uczestników pikiety.

Decyzja Prezydium KK nr 259/07

ws. akcji protestacyjno-plakatowej „oddajcie nam niedziele”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” udziela zgody Krajowemu Sekretariatowi Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ „Solidarność” na przeprowadzenie akcji protestacyjno-plakatowej pt. „oddajcie nam niedziele”.

Prezydium KK zwraca się do Rady Krajowego Funduszu Strajkowego o sfinansowanie tej akcji kwotą w wysokości do 10 000 (dziesięć tysięcy) zł.

Jednocześnie Prezydium KK postanawia wpisać tę akcję w ogólnopolską akcję informacyjną „Polska Przyjazna Pracownikom”.

Stanowisko Prezydium KK nr 260/07

ws. wcześniejszych emerytur z tytułu dłuższego okresu podlegania ubezpieczeniu dla mężczyzn

W wyroku z dnia 23 października 2007 r. (P 10/07) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353, z późn. zm.) w zakresie, w jakim nie przyznaje prawa do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym mężczyźnie, który – odpowiednio jak kobieta, która nabywa to prawo po osiągnięciu wieku 55 lat i co najmniej 30-letniego okresu składkowego i nieskładkowego – osiągnął wiek 60 lat i co najmniej 35-letni okres składkowy i nieskładkowy, jest niezgodny z art. 32 Konstytucji RP i wyrażoną tam zasadą równości wobec prawa oraz z art. 33 Konstytucji RP zapewniającym mężczyźnie i kobiecie równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Wyrok został opublikowany w Dzienniku Ustaw Nr 200, poz. 1445 z dnia 30 października 2007 r. Po upływie roku od dnia ogłoszenia wyroku TK (tj. z dniem 30 października 2008 r.) art. 29 ust. 1 ustawy emerytalnej w zakresie, w jakim został uznany za nie konstytucyjny, utraci moc obowiązującą.

Art. 29 ust. 1 ustawy emerytalnej (w aktualnym brzmieniu) uniemożliwia mężczyznom, którzy legitymują się długim okresem podlegania ubezpieczeniu przejście na wcześniejszą emeryturę, jeżeli nie posiadają orzeczonej całkowitej niezdolności do pracy. W tym zakresie przepis ten został uznany za nie konstytucyjny.

Prezydium KK wzywa Rząd do jak najszybszego przygotowania i skierowania do Sejmu projektu ustawy nowelizującej art. 29 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, która usunie niepożądany stan sprzeczności przepisów emerytalnych z Konstytucją RP. Szybka nowelizacja ustawy emerytalnej usunie stan niepewności co do treści obowiązującego prawa.

Z OBRAD KOMISJI KRAJOWEJ

POSIEDZENIE 21.11.2007 R.

Uchwała KK nr 20/07

ws. ogólnopolskiej manifestacji w Szczecinie

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” solidaryzuje się z pracownikami Stoczni Szczecińskiej walczącymi o swoje miejsca pracy i gwarancje zatrudnienia. Komisja Krajowa posta-

nawia zorganizować w dniu 14 grudnia 2007 r. ogólnopolską manifestację w Szczecinie, wspierającą postulaty stoczniowców.

Zwracamy się do wszystkich decydentów, w tym przede wszystkim do rządu o pilną interwencję w tej sprawie.

Komisja Krajowa zwraca się do Rady Krajowego Funduszu Strajkowego o pokrycie 100% kosztów transportu uczestników manifestacji.

Stanowisko KK nr 13/07

ws. tysięcznego numeru Tygodnika Solidarność

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wyraża swoje uznanie i podziękowanie dla wszystkich osób współtworzących tysiąc numerów Tygodnika Solidarność na przestrzeni 26 lat. Tygodnik wpisał się na trwałe w historię wolnych mediów w Polsce. Pozostał też wierny idei wolności, solidarności i walki o godność zwykłego człowieka. Do dzisiaj jest jednym z nielicznych rynkowych tytułów prasowych promujących debatę o problemach społecznych i pracowniczych.

Komisja Krajowa dziękuje obecnej redakcji Tygodnika za pracę na rzecz dialogu i spraw pracowniczych. To praca ważna i wyjątkowa, choć nie zawsze doceniana.

Przy okazji tysięcznego numeru Tygodnika Solidarność Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” podkreśla wagę publicznej debaty o kluczowych sprawach społecznych, istotnych dla milionów Polaków.

Komunikat

Na wniosek zachodniopomorskiej "Solidarności" Komisja Krajowa zdecydowała, że 14 grudnia w Szczecinie odbędzie się ogólnopolska manifestacja w obronie miejsc pracy w Stoczni Szczecińskiej Nova.

21 listopada w Warszawie odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność". Z okazji wydania 1000 numeru "Tygodnika Solidarność" Komisja Krajowa przyjęła specjalne stanowisko, w którym wyraziła swoje uznanie i podziękowała wszystkim współtworzącym 1000 numerów "Tygodnika Solidarność" na przestrzeni 26 lat. "Dzisiaj Tygodnik pozostał wierny idei wolności, solidarności i walki o godność zwykłego człowieka" - czytamy w stanowisku KK.

Na wniosek złożony przez przewodniczącego ZR Pomorze Zachodnie Mieczysława Jurka, Komisja Krajowa zdecydowała, że 14 grudnia w Szczecinie odbędzie się ogólnopolska manifestacja w obronie miejsc pracy w Stoczni Szczecińskiej Nova. Komisja Krajowa zwróciła się również do rządu o szybką interwencję w celu ratowania zagrożonej Stoczni.

Związkowcy spotkali się również z Jarosławem Kaczyńskim, prezesem PiS i Przemysławem Gosiewskim, szefem klubu parlamentarnego PiS. Podsumowano wynik wyborów i dotychczasową współpracę pomiędzy "S" a Prawem i Sprawiedliwością. Związkowcy zwracali uwagę, na trudności w porozumieniu się z niektórymi działaczami PiS, czy na brak reakcji przedstawicieli rządu na sygnały dotyczące nieprawidłowości w przedsiębiorstwach należących do skarbu państwa. Przedstawiciele "S" dziękowali również za wszystkie sprawy, które udało się pozytywnie załatwić. Związkowcy i przedstawiciele PiS wyrazili wolę współpracy w inicjatywach zmierzających do poprawy sytuacji pracowników.

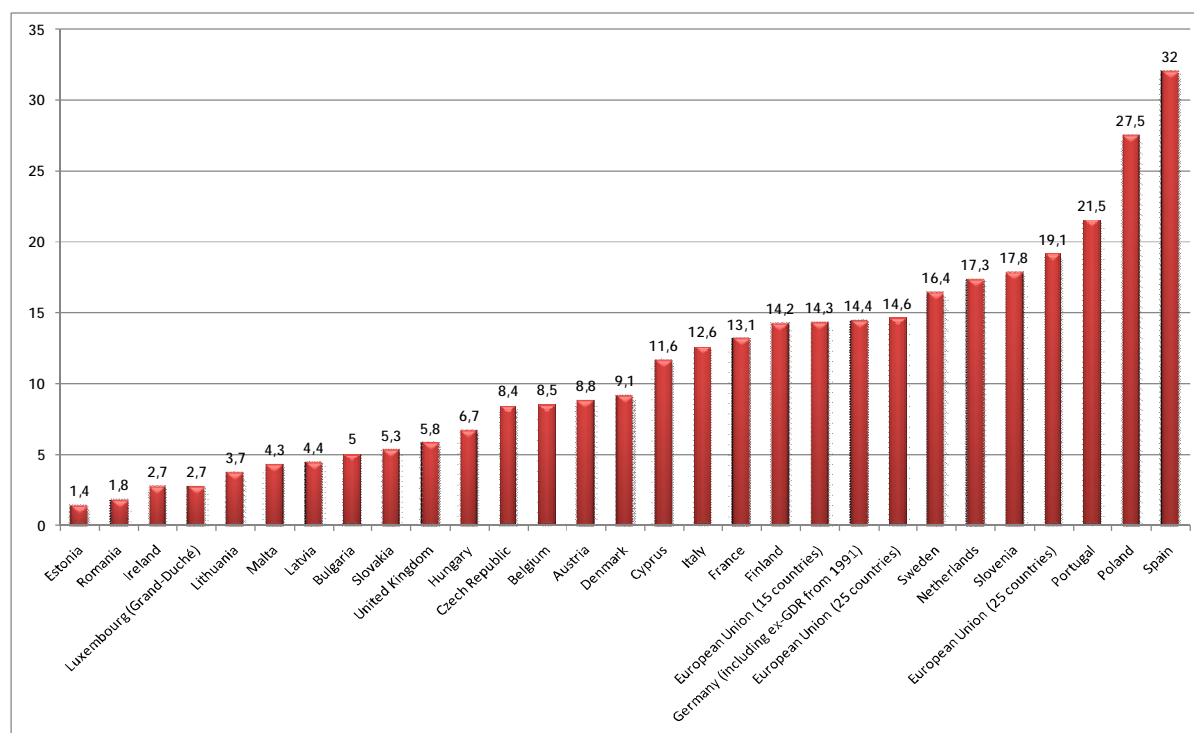
Komisja Krajowa zapoznała się z dotychczasowymi i przyszłymi działaniami w ramach akcji "Polska przyjazna pracownikom". Jacek Rybicki zaproponował przewodniczącym regionów organizowanie w regionach wystawy satyrycznych rysunków Zbigniewa Jujki, które do 9 grudnia można oglądać w Pałacu Kultury i Nauki w Warszawie. Przedstawiciele KK zapoznali się również z wynikami raportu dotyczącego nadużywania elastycznych form zatrudnienia przygotowanego przez Stephane Porteta z SPartnera.

POLSKA PRZYJAZNA PRACOWNIKOM

NADUŻYWANIE UMOWY NA CZAS OKREŚLONY

27.5% pracowników jest zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, co plasuje nasz kraj na 2 miejscu w Europie (I kw 2007)

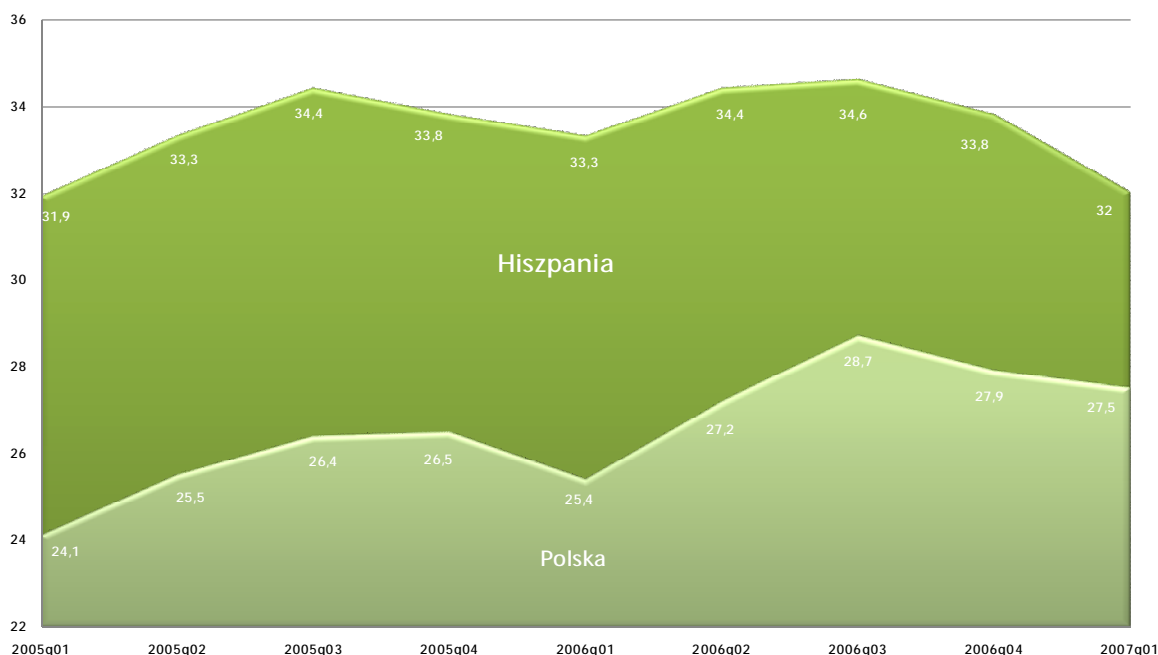
Udział pracujących na umowę na czas określony wśród pracowników najemnych (w %, 2007 kw.1)



Niekorzystna dynamika

- W 2006 Hiszpania, która znajduje się na 1 miejscu w Europie pod względem odsetka zawieranych umów na czas określony, zapoczątkowała politykę związaną z promowaniem umów na czas nieokreślony. Od tego momentu ilość tych pierwszych zmniejszyła się, a celem rządu hiszpańskiego jest, aby stanowiły one ¼ zawieranych umów.
- W Polsce ilość umów na czas określony spada począwszy od 3 kwartału 2006 w związku z ożywieniem gospodarki. Problemy na rynku pracy zmusiły pracodawców do zaproponowania pracownikom lepszych warunków pracy, których przykładem jest umowa na czas nieokreślony. Niemalą rolę odegrała tu także masowa emigracja Polaków- zachęta dla tych, którzy wyjechali z naszego kraju była na pewno większa w przypadku zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony.
- Jednakże polska dynamika jest daleka od bycia satysfakcjonującą- spadek liczby umów zawieranych na czas określony jest dużo wolniejszy niż w Hiszpanii.

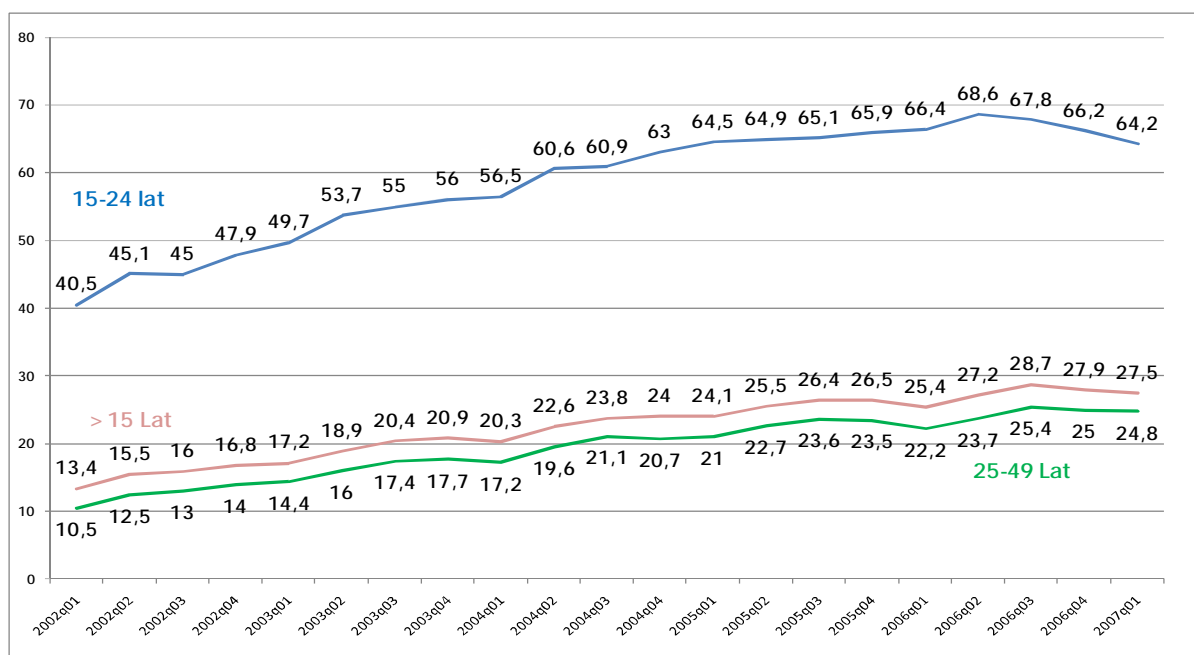
Odsetek umów na czas określony w Polsce i w Hiszpanii (w %, 2003-2007)



Spadek liczby umów na czas określony jest przede wszystkim charakterystyczny dla pracowników grupy wiekowej 15-24 lata.

- Spadek liczby umów na czas określony odnotowano przede wszystkim wśród pracowników będących w grupie wiekowej 15-24 lata. W chwili obecnej ten trend jest mało zauważalny w przypadku pracowników pozostałych grup.

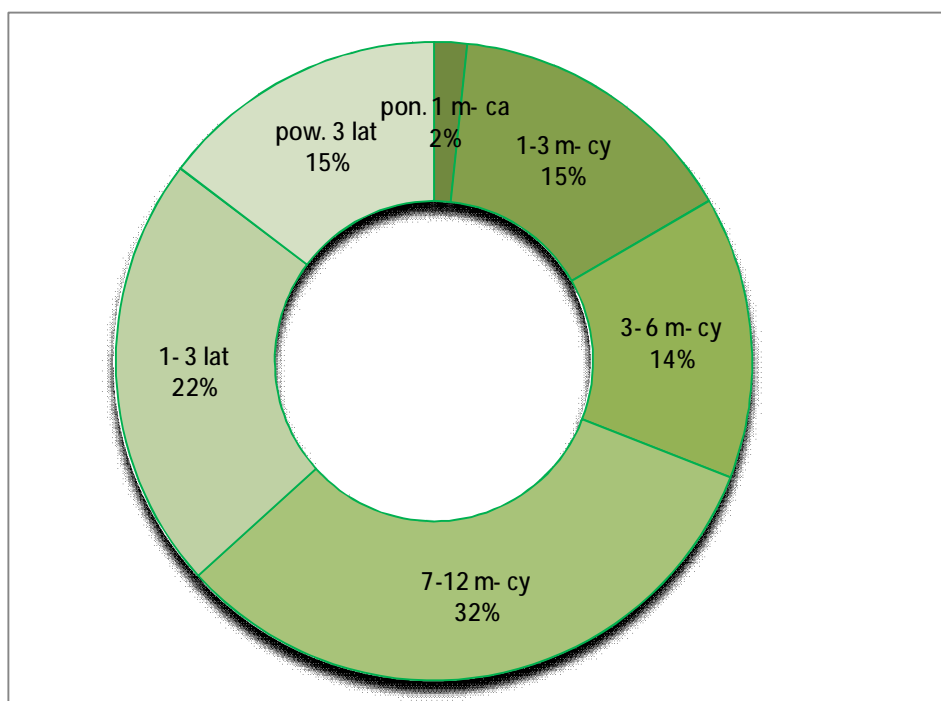
Udział pracujących na umowę na czas określony wśród pracowników najemnych według wieku (w %, 2002-2007)



Struktura zatrudnienia na umowę na czas określony wg czasu jej trwania

- Polskę charakteryzuje wysoki odsetek umów zawieranych na czas poniżej 1 roku, ale także bardzo wysoki odsetek umów zawieranych na okres dłuższy niż 3 lata.
- 15% polskich pracowników podpisało umowę na okres dłuższy niż 3 lata.
- Przyjęcie dyrektywy europejskiej, zgodnie z którą po 2 kolejnych umowach na czas określony pracodawca powinien podpisać z pracownikiem umowę na czas nieokreślony, przyczyniło się do stosowania długoterminowych umów na czas określony.
- W wielu krajach maksymalny czas trwania umowy na czas określony został ograniczony w celu uniknięcia tego nadużycia.
- Maksymalny czas trwania tego typu umów (przy kolejnym zawieraniu umowy) przedstawia się następująco: 18 m- cy we Francji, 24 m- ce w Luxemburgu i w Grecji , 36 m- cy w Holandii i 12 m- cy w Finlandii w trakcie 36 m-cy.

Czas trwania umów o pracę na czas określony (w % umów na czas określony, 2007 I kw)



Długość trwania umów na czas określony

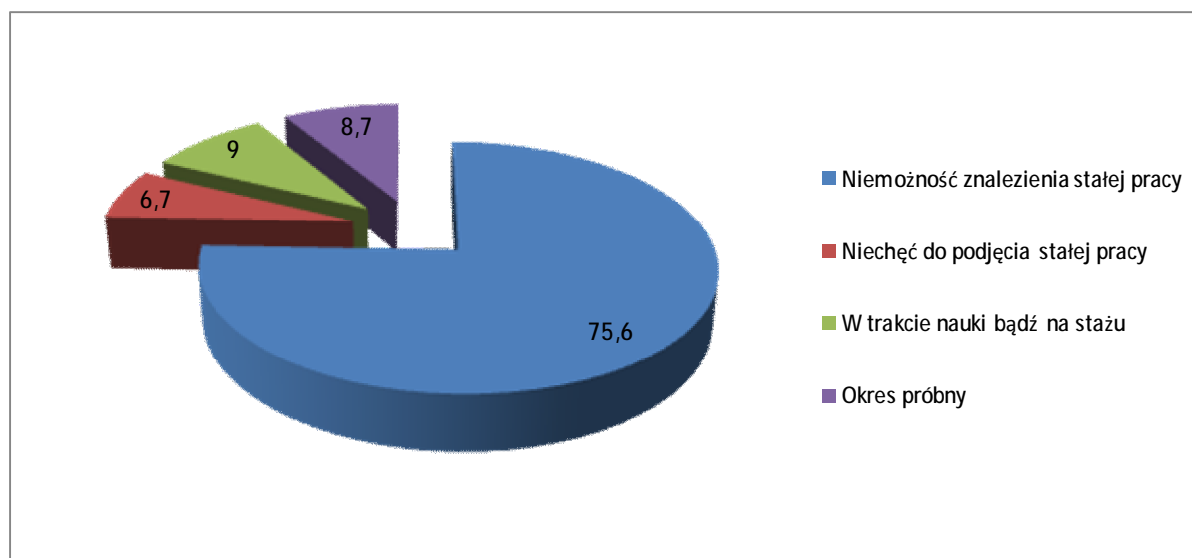
- Umowy na czas określony zawierane w Polsce różnią się znacznie od tych, jakie możemy spotkać np..w Hiszpanii, gdzie podpisuje się je najczęściej na bardzo krótki okres.
- Oprócz Polski długoterminowe umowy stosuje się także w Szwecji i na Cyprze.

Długość trwania umów na czas określony (udział w grupie zatrudnionych na czas określony, w %, I kw. 2007)

I Kw 2007	pon. 3 m- cy	pon. 6 m- cy	pon. 1 roku	1- 3 lat	pow. 3 lat
Unia Europejska (25 krajów)	2,6%	4,3%	7,1%	2,2%	1,0%
Unia Europejska (15 krajów)	2,6%	4,3%	6,9%	2,1%	0,9%
Nowi Członkowie (CZ, EE, CY, LV, LT, HU, MT, PL, SI, SK)	2,4%	4,4%	8,7%	2,8%	1,8%
Belgia	2,2%	3,1%	5,4%	1,1%	0,9%
Czechy	0,5%	1,4%	3,6%	1,8%	1,1%
Dania	1,2%	2,4%	4,1%	1,9%	1,1%
Grecja	0,8%	1,9%	4,1%	1,5%	1,0%
Hiszpania	11,8%	16,9%	20,9%	1,0%	0,5%
Francja	4,0%	5,9%	8,9%	2,3%	0,4%
Włochy	1,5%	3,3%	6,8%	1,4%	0,6%
Cypr	0,4%	0,9%	3,2%	0,7%	5,5%
Węgry	2,3%	3,3%	5,3%	0,3%	0,2%
Holandia	0,7%	1,8%	3,5%	0,6%	0,2%
Polska	3,5%	6,6%	13,4%	4,7%	3,1%
Portugalia	0,9%	4,3%	8,7%	nd	nd
Słowenia	3,8%	7,1%	12,4%	1,9%	0,8%
Słowacja	1,0%	2,0%	3,7%	0,6%	0,1%
Finlandia	1,3%	2,9%	5,8%	3,4%	1,9%
Szwecja	3,5%	4,3%	4,6%	nd	8,1%

Brak pracy na czas nieokreślony jest główną przyczyną zawierania umów na czas określony

Przyczyny zawierania umów na czas określony (wśród os. z tym rodzajem umowy), w Polsce, w 2006r.



Logika stosowania w Polsce umowy na czas określony

- Oprócz okresu próbnego daje się wyróżnić trzy logiki stosowania umowy na czas określony.
- Logika pierwsza – „klasyczna” – odpowiada na wymogi elastyczności zewnętrznej. Taką formę umowy wybiera się w sektorach o wzmożonej aktywności sezonowej, np. w budownictwie.
- Drugim powodem stosowania umowy na czas określony jest chęć uniknięcia okresu wypowiedzenia. Mamy wtedy do czynienia z logiką „obchodzenia prawa w sposób zgodny z prawem”. Pracownicy zatrudnieni w Polsce na czas nieokreślony korzystają ze stosunkowo długiego okresu wypowiedzenia. Wynosi on 2 tygodnie dla osób zatrudnionych w

przedsiębiorstwie krócej niż 6 miesięcy, miesiąc dla osób zatrudnionych od 6 miesięcy do 3 lat i 3 miesiące, jeśli okres zatrudnienia przewyższa 3 lata. Umowa na czas określony, bez względu na czas jej trwania, skraca okres wypowiedzenia do 2 tygodni. W przypadku umowy na zastępstwo, wypowiedzenie ogranicza się do trzech dni roboczych. Dla pracodawców umowa na czas określony pozwala ograniczyć ich zobowiązania wobec pracownika.

- Trzecia logika stosowania umowy na czas określony wiąże się ze sposobem postrzegania przez pracodawców etosu pracy. W tym rozumieniu, umowa na czas określony staje się sposobem zarządzania zasobami ludzkimi, narzędziem wykorzystującym niepewność jako czynnik motywujący.
- Wzrost ekonomiczny, a przede wszystkim masowa emigracja części siły roboczej, zmodyfikowały sytuację na polskim rynku pracy. Od 2003 r. bezrobocie spadło o 50%. W niektórych branżach lub w niektórych miejscowościach, pracodawcy napotykają na realne trudności znalezienia pracowników. W tej nowej sytuacji, wymagania pracowników nabierają nowego znaczenia. Pracodawcy podwyższają płace i oferują lepsze warunki zatrudnienia, częściej proponując umowę na czas nieokreślony.
- Trzeba pamiętać, że w przeszłości powstanie umowy o pracę wzięto się z dążenia pracodawców do zapewnienia wielkim fabrykom stałych usług siły roboczej, która często przemieszczała się z jednego do drugiego przedsiębiorstwa.
- Aktualnie pracodawcy na nowo odkrywają zalety umowy na czas nieokreślony.

Ograniczenie liczby umów na czas określony: Przykład Hiszpanii

- W Hiszpanii, od 1 lipca 2006, każdy pracownik który w ciągu ostatnich 30 miesięcy podpisał co najmniej 2 umowy na czas określony, dotyczącą pracy na tym samym stanowisku, wykonywanej od co najmniej 24 miesięcy, zyskuje prawo do umowy na czas nieokreślony.
- Jeżeli pracodawca przed końcem 2006 sam zmienił umowę na czas określony w umowę na czas nieokreślony, tym samym zyskiwał na 3 lata prawo do płacenia niższych (o ok.800- 1200 euro rocznie) składek socjalnych związanych z tymże stanowiskiem.
- Pracodawca, który dokona tego pomiędzy 1 stycznia a 31 grudnia 2007 będzie z kolei mógł stosować bardziej korzystną dla siebie, jeżeli chodzi o dodatek przysługujący w związku ze zwolnieniem z pracy, umowę na czas nieokreślony. Dotychczas taka umowa była zarezerwowana dla długotrwale bezrobotnych, kobiet, młodocianych i pracowników powyżej 45 roku życia.
- Nowa umowa określa wysokość przysługującego w razie zwolnienia dodatku na równowartość wynagrodzenia, jakie otrzymałby pracownik za 33 dni pracy licząc na każdy przepracowany rok, ale maksymalnie do kwoty równej wynagrodzeniu za 24 miesiące pracy. Dotychczasowa umowa mówi o dodatku równym wynagrodzeniu za 45 dni pracy za każdy przepracowany rok i maksymalnej kwocie równej wynagrodzeniu za 42 miesiące.
- Wreszcie pracodawcy, którzy od razu proponują podpisanie umów na czas nieokreślony, mogą zyskiwać z tego tytułu dofinansowanie na czas od 2 do 4 lat. Mają one zastosowanie w przypadku zatrudnienia kobiet, młodocianych, osób powyżej 45 roku życia, niepełnosprawnych i osób będących bezrobotnymi dłużej niż 6 miesięcy.
- W nowej umowie na czas nieokreślony składki płacone przez pracodawcę z tytułu ubezpieczenia od bezrobocia zostały obniżone o 0,5%.
- Wprowadzone rozwiązania pozwoliły ograniczyć liczbę podpisywanych w Hiszpanii umów o pracę na czas określony. Od drugiego kwartału 2006 zmniejszyła się ona o 3,6%. Nadal jednak odsetek umów na czas określony zawieranych w Hiszpanii pozostaje jednym z najwyższych w Europie.

Przykład Francji: dodatek za niestabilną formę pracy

- Dodatek ten jest wypłacany na zakończenie umowy zawartej na czas określony, jeżeli nie jest ona ponownie podpisywana (z przyczyn tkwiących po stronie pracodawcy bądź pracownika).
- Wysokość tego dodatku to 10 % całkowitego wynagrodzenia brutto należnego pracownikowi za cały okres trwania umowy. Obejmuje więc on: podwyżki, zasiłki, premie...
- Dodatek ten może być niższy o 10% jeżeli umowy lub porozumienia zbiorowe przewidują w zamian możliwość kształcenia zawodowego.
- **Sytuacje, w których wypłacany jest dodatek za niestabilną pracę:**
 - Umowa na czas określony zawarta w związku z rozszerzeniem działalności lub na zastępstwo
 - Odmowa ponownego podpisania umowy na czas określony, jeżeli nie została ona przewidziana we wstępnej umowie
 - Odmowa kontynuacji umowy po dacie zakończenia umowy o pracę na czas określony
 - Wcześniejsze rozwiązanie umowy za porozumieniem stron
 - Wcześniejsze rozwiązanie umowy na czas określony przez pracodawcę
- **Sytuacje, w których nie jest wypłacany dodatek za niestabilną pracę:**
 - Różnego rodzaju umowy o pracę związane z kształceniem zawodowym
 - Umowy związane z pracą sezonową
 - Umowa zawarta z młodocianymi pracownikami podczas wakacji
 - Podpisanie umowy na czas nieokreślony tuż po ustaniu umowy na czas określony
 - Odmowa przez pracownika podpisania umowy na czas nieokreślony po ustaniu umowy na czas określony
 - Rozwiązanie umowy na czas określony przez pracownika będącego na okresie próbnym
 - Wcześniejsze rozwiązanie umowy na czas określony w związku z podjęciem pracy na czas nieokreślony u innego pracodawcy

• *Opracowanie: S.Partner*

DIALOG TO PODSTAWA ROZWOJU

"Dialog społeczny podstawą rozwoju gospodarczego. Czy cud irlandzki można powtórzyć w Polsce?" - pod takimi hasłami w Warszawie odbyła się konferencja zorganizowana przez NSZZ "Solidarność" w ramach ogólnopolskiej akcji "Polska przyjazna pracownikom".

W Centrum Partnerstwa Społecznego "Dialog", 7 grudnia odbyło się spotkanie, w którym wzięła udział Jolanta Fedak Minister Pracy i Polityki Społecznej oraz przedstawiciele partnerów społecznych: NSZZ "Solidarność", OPZZ, BCC, PKPP Lewiatan. Zaproszeni goście dysku-

towali na temat irlandzkiego modelu dialogu społecznego i jego wpływu na wzrost gospodarczy w Irlandii.

Specjalnym gościem konferencji był Bill Attley, były sekretarz generalny irlandzkiego związku zawodowego SIPTU, współtwórca irlandzkich umów społecznych, który opowiedział o irlandzkich doświadczeniach dotyczących podpisywania paktów społecznych. W spotkaniu uczestniczył również Liam Cullen, szef ośrodka badawczego największej irlandzkiej partii politycznej Fianna Fail.

- Cieszę się z tego, że nasi irlandzcy przyjaciele znaleźli czas na wizytę w Polsce. Ich przyjazd to znakomita okazja do odczarowania osiągnięć Irlandii. W Polsce wiele się na ten temat mówi ale w dalszym ciągu nie zanalizowano dokładnie genezy irlandzkiego sukcesu.

Przykład Irlandii znakomicie pokazuje jak bardzo potrzebne jest dzisiaj w Polsce prawdziwe partnerstwo społeczne. Doświadczenia Irlandii wskazują, że porozumienie zawarte pomiędzy partnerami społecznymi może być impulsem do trwałego wzrostu gospodarczego - mówi Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność".

Dyskusja zorganizowana przez NSZZ "S" to pierwsze spotkanie nowej minister pracy z partnerami społecznymi. - Korzystając z doświadczeń Irlandii i innych krajów mam nadzieję, że uda nam się zawrzeć porozumienie, którego istotą będzie podniesienie poziomu życia pracowników i równowaga między państwem przyjaznym pracownikom a państwem przyjaznym pracodawcom - oświadczyła minister pracy. Dodała jednak, że na razie jest za wcześnie na określenie obszarów porozumień.

Wszyscy chcą

Zarówno przedstawiciele pracowników, jak i pracodawców zapewniali, że chcą rozmawiać o umowie społecznej. Zdaniem Zbigniewa Żurka z BCC konieczne jest odpolitycznienie o odmitologizowanie dialogu społecznego oraz uporządkowanie zasad funkcjonowania Trójstronnej Komisji. Zdaniem Jeremiego Mordasewicza z PKPP Lewiatan powtórzenie "irlandzkiego cudu" jest możliwe pod warunkiem, że wszyscy przyznają, że dobrobyt społeczny bierze się przede wszystkim z pracy. Dlatego trzeba podwyższać aktywność zawodową Polaków i zachęcać ich do oszczędzania i inwestowania. - Cud Irlandii można powtórzyć, pod warunkiem, że zdobędziemy przyzwolenie społeczne na zmiany, na przykład na zahamowanie wydatków publicznych - mówił Mordasewicz. Niezadowolone przedstawiciele związków zawodowych wywołało jego pytanie, czy organizacje pracowników są gotowe na samoograniczenie.

Przedstawiciele "S", jak i OPZZ przypominali, że w gospodarce wiele zmian już się dokonało, dlatego zanim partnerzy społeczni przystąpią do negocjowania umowy społecznej, trzeba dokładnie zdiagnozować obecną sytuację. - Dialog i porozumienie są podstawą rozwoju. Konflikty są dla gospodarki bardzo kosztowne. Jednak do porozumienia potrzebne są zaufanie i silni partnerzy społeczni - uważa Janusz Śniadek przewodniczący KK NSZZ "S". Tymczasem wielu pracodawców nie toleruje związków zawodowych. Natomiast państwo nie gwarantuje przestrzegania podstawowych praw pracowników, np. prawa do zrzeszania się w związki zawodowe.

W Irlandii się udało

Podpisanie pierwszych "paktów irlandzkich" jest uznawane za początek reformy państwa zmierzającej do wzrostu gospodarczego. Było swoistym novum. Polegało bowiem na porozumieniach, których stronami byli pracownicy oraz pracodawcy, państwowi jak i prywatni. Strona rządowa była jedynym gwarantem wykonywania postanowień porozumienia. Pomimo problemów z wywiązywaniem się z zawartych umów strony nadal twierdziły, że przy wszystkich swoich niedoskonałościach jest to najlepsza forma dialogu społecznego.

- Niezwykle ważne było zaufanie partnerów społecznych i gwarancje państwa, że umowy będą realizowane - uważa Bill Attley, były sekretarz generalny SIPTU.

Pakty społeczne to programy naprawcze zawierane na kilka lat w formie umów, szczegółowo określające plan naprawy gospodarki. Regulują takie elementy jak system podatkowy, system ochrony zdrowia, system ubezpieczeń społecznych czy rynek pracy. Ich realizację monitoruje Centralny Komitet Ochronny - instytucja składająca się z przedstawicieli rządu i partnerów społecznych, w ramach której funkcjonują poszczególne grupy robocze.

Bill Attley był Sekretarzem Generalnym SIPTU, a wcześniej FWUI (Workers' Union of Ireland). Był jedną z wielkich osobowości strony związkowej zaangażowanych w kształtowanie strategii krajowej w

ramach ICTU (Irish Congress of Trade Unions).

Były przewodniczący ICTU. Odegrał kluczową rolę w realizacji koncepcji oparcia strategii związkowej na powrocie do trójstronnych porozumień krajowych w 1987 roku.

SIPTU - The Services, Industrial, Professional and Technical Union (Usługi, Przemysł, Wolne Zawody i Zawody Techniczne) reprezentuje ponad 200 tys. pracowników irlandzkich z właściwie każdej kategorii zatrudnienia z prawie wszystkich

sektorów gospodarki irlandzkiej. SIPTU służy wiedzą, doświadczeniem i świadczy usługi pomocnicze niezbędne we wspieraniu pracowników w stosunkach z pracodawcą, rządem i instytucjami zbiorowych stosunków pracy.

SIPTU powstało z połączenia w 1990 r. dwóch związków zawodowych: FWUI (Federated Worker's Union of Ireland) oraz ITGWU (Irish Transport and General Workers' Union).

- *Dział Informacji KK*

IRLANDZKIE UMOWY SPOŁECZNE

W Irlandii od 1987 r. zawarto siedem umów społecznych. Pierwsze paki społeczne negocjowane i podpisywane były w sytuacji głębokiego kryzysu gospodarczego: bezrobocie sięgało 17 proc., inflacja około 12 proc. Emigracja spowodowana bezrobociem i niskimi płacami osiągnęła poziom najwyższy od lat 50tych.

Pakty społeczne w Irlandii

zarys na podst. MOP, EIRO (Europejskie Stosunki Przemysłowe), Europejska Fundacja Na Rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia.

Tło

Gospodarka irlandzka przechodziła kryzys w końcu lat 80tych, bezrobocie sięgało 17%, inflacja co roku ok. 12%. Finanse publiczne również stwarzały problemy, deficyt sięgał 8% PKB zaś krajowe zadłużenie w 1987r. sięgnęło 125% PKB. Stopy podatkowe wciąż podnoszono w celu spłaty długu publicznego, co spowodowało dalszą depresję gospodarczą. Emigracja spowodowana bezrobociem i niskimi płacami osiągnęła poziom najwyższy od lat 50tych.

Poczucie narodowego kryzysu wymusiło poszukiwanie ścieżek wyjścia z zapaści zadłużenia, fiskalizmu i stagnacji. Partnerzy społeczni i rząd zebrali się i przedyskutowali praktyczne kroki ku zmianie sytuacji.

Krajowa Rada Gospodarczo – Społeczna (KGRS) opublikowała raport nt. Strategii dla Rozwoju, który określił kluczowe zasady jakie miały mieć zastosowanie przy uzdrawianiu gospodarki i społeczeństwa. Pod przywództwem związków zawodowych, pracodawców i rządu rozpoczęły się negocjacje w 1987r., których

skutkiem był pierwszy Pakt Społeczny pt. Program Uzdrawienia Narodowego.

Kolejne paki społeczne

Wzorzec negocjacyjny zastosowany przy pierwszych rokowaniach został też wykorzystany w kolejnych. Raporty KGRS oceniają doświadczenia i wnioski tak, aby ukierunkowywać kolejne rundy negocjacji. Pakty społeczne nie tylko wyznaczają strategię i cele płacowe, warunki pracy i zabezpieczenia społeczne, ale też dostarczają wytycznych dla ich wdrożenia. Dostarczają mechanizmu monitorowania procesu implementacji oraz oceny programu. W tym celu powołano Centralny Komitet Kontrolny, złożony z przedstawicieli rządu i partnerów społecznych, w ramach którego funkcjonują grupy robocze. Kolejne paki społeczne włączały w proces negocjacji coraz więcej grup interesu oraz miały coraz większy zasięg – od początkowego zarządzania kryzysem do bardziej spójnego podejścia do wyzwań postępu gospodarczego i społecznego jak i marginalizacji społecznej.

W powszechnym rozumieniu irlandzkie paki społeczne są głównym mo-

torem gospodarczego i społecznego sukcesu od lat 90tych.

Program Uzdrawienia Narodowego, 1987 - 1990

Program Uzdrawienia Narodowego był trzyletnią umową nt. płac i polityki gospodarczej, zawartą przez rząd Irlandii z ICTU (Irlandzki Kongres Związków Zawodowych), FIE (Federacja Pracodawców Irlandzkich), CIF (Federacja Przemysłu Budowlanego) oraz organizacjami rolników. Analitycy doszukują się jego genezy w porozumieniach z lat 70tych. Program Uzdrawienia Narodowego uznany jest za część kampanii wyborczej – zestaw obietnic złożonych przez partię Fianna Fail (Partia Republikańska, obecnie centrowa), która wygrała wybory w 1987r. Sytuacja gospodarcza Irlandii była zła, panowała wysoka inflacja i duży dług publiczny, zaś pozycja związków zawodowych słabła (echa thatcherowskiej antyzwiązkowej polityki w Wielkiej Brytanii). O ile rząd mógł negocjować podobne porozumienie wyłącznie dla sektora publicznego, szybko okazało się, że podobny model porozumień będzie uznany jako norma również w sektorze prywatnym - stąd w negocjacje zostały włączone dwie główne organizacje pracodawców. Negocjacje na szczeblu krajowym były również ewidentnym wzmocnieniem pozycji związków zawodowych, które przyjęły porozumienie 60% głosów nadzwyczajnego kongresu opowiadając się za niekonfrontacyjnym dialogiem. Organizacje pracodawców zaakceptowały porozumienie, gdyż poziom podwyżek był niewysoki, a umowa blokowała dalsze żądania płacowe w okresie trwania paktu.

Główne założenia programu:

- powrót do scentralizowanych negocjacji płacowych po okresie rokowań zdecentralizowanych w sektorze prywatnym od 1981r.
- modyfikacja restrykcyjnej polityki płacowej i cięć etatów w sektorze publicznym (gł. w służbie zdrowia)
- dyskusja o tworzeniu nowych miejsc pracy (bez ustalania budżetu na ten proces), ulg podatkowych (poprzednie rządy podnosiły podatki regularnie w ce-

lu łatania dziur budżetowych) i dodatków socjalnych.

- procentowe podwyżki płacowe w rozliczeniu rocznym: 3% rocznie na pierwsze 120 funtów tygodniówki i 2% na każdą kwotę powyżej w ciągu 3 lat; podniesienie o 4 funty tygodniowo płac pracowników najmniej zarabiających
- redukcja tygodniowego czasu pracy o godzinę, wdrażana na mocy porozumień lokalnych
- reformy systemu podatkowego w ciągu 3 lat
- reforma polityki ochrony zdrowia, dodatków socjalnych, polityki mieszkaniowej, rozwoju przemysłowego i produktywności organów państwowych.

Wszystkie strony uznały wagę porozumienia w okresie kryzysu gospodarczego, w sytuacji znacznego bezrobocia, emigracji i wysokiego długu publicznego, uznając założenia umowy za realistyczne i mając na uwadze również własne korzyści – pewne frakcje związków zawodowych postulowały wycofanie się z umowy na początku 1990r. z uwagi na towarzyszący paktowi proces cięć budżetowych w sektorze publicznym oraz proces tłumienia inflacji, niemniej większością głosów postulat został odrzucony. Program ostatecznie uznano za skuteczny – warunki zawarte w umowie zostały zachowane, inflacja spadła poniżej 3%, wzrost PKB przekroczył 4% rocznie sięgając w 1990r. 68% średniej unijnej, powstały nowe miejsca pracy w sektorze prywatnym (przy jednoczesnej redukcji etatów w sektorze publicznym), redukcja tygodniowego czasu pracy przebiegła bez zakłóceń.

Program na rzecz Postępu Gospodarczo-Społecznego, 1990-1993

Pod koniec działania Programu Uzdrawienia Narodowego, w 1990r. Irlandzki Kongres Związków Zawodowych przedstawił inicjatywę trójstronnych negocjacji osnutych wokół 10-letniej strategii rozwoju kraju. Inicjatywa rozwinęła się w Program na rzecz Postępu Gospodarczo-Społecznego, który zwierał zobowiązania podobne do poprzedniej umowy: stabilność makroekonomiczna, dalsza reforma podat-

kowa, wzrost zatrudnienia, utrzymanie niskich stóp procentowych, ale zawierała też nowe elementy, jak np. partycypacja pracownicza i prawo pracy.

Główne elementy paktu:

- w kwestiach płacowych Program na rzecz Postępu Gospodarczo-Społecznego oferował następujące podwyżki: 4% w pierwszym roku, 3% w drugim roku i 3,75% w trzecim roku umowy. Podniesiono płace najmniej zarabiających o 5 funtów tygodniowo w pierwszym roku, 4,25 funta tygodniowo w drugim roku i 5,75 funta tygodniowo w trzecim roku.
- podstawowe wzrosty płac były negocjowane poprzez zwykłe mechanizmy stosunków przemysłowych, w oparciu o ekonomiczną sytuację poszczególnych firm, sektorów i sytuacji zatrudnienia. Dopuszczono, w sytuacjach wyjątkowych, do możliwości negocjowania wyższych podwyżek (nie więcej jednak niż 3%) – pracodawcy zgodzili się na ten zapis podkreślając wyrażenie „sytuacje wyjątkowe”, możliwe jednak były też podwyżki nie podnoszące kosztów, tj. podwyżki wynikające z podnoszenia produktywności lub systemu dystrybucji zysków.
- włączono również zobowiązania do tworzenia nowych miejsc pracy – 20 tys. miejsc pracy miało powstać w przemyśle i usługach międzynarodowych, kolejne 18 tys. w leśnictwie, turystyce, transporcie i przemyśle morskim.
- podkreślono konieczność zajęcia się problemem długoterminowego bezrobocia
- nowe zapisy prawa pracy w zakresie ochrony pracowników pracujących w niepełnym wymiarze, równości w zatrudnieniu, bezprawnych zwolnień z pracy, wypłat niepieniężnych.
- problematyka agencji pracy, warunki zatrudnienia i dni wolne od pracy
- partycypacja pracownicza, szczególnie w zakresie zaangażowania pracowników, wzmożonego przepływu informacji i konsultacji (porozumienie związków zawodowych i pracodawców)

Sytuacja gospodarcza w kraju – gorsza od spodziewanej, skłoniła rząd do prób renegocjowania paktu w zakresie podwyżek w sektorze publicznym, jednak związki zawodowe powszechnie i solidarnie zaprotestowały i zapowiedziały masowe akcje strajkowe. Groźbę strajku zażegnano przesuwając moment początkowy podwyżek w trzecim roku paktu.

W momencie wygaśnięcia paktu w grudniu 1993r. pracownicy sektora publicznego nie otrzymali dopuszczalnej podwyżki 3% wynikającej ze wzrostu produktywności, dodatkowo miały miejsce głębokie cięcia budżetowe. Związki zawodowe poczuły się rozczarowane ogólnokrajowymi negocjacjami, i zamierzały się wycofać z dalszych trójstronnych rokowań o ile nie spełnione zostaną warunki wstępne (m.in. pełna realizacja podwyżek i zahamowanie cięć wydatków budżetowych). Do kolejnej rundy rozmów jednak doszło, a to m.in. z uwagi na badania pośród członków związków zawodowych, którzy uważali system negocjacji trójstronnych na szczeblu krajowym za ułomny, ale skuteczniejszy i pewniejszy od negocjacji na niższym szczeblu.

Program na rzecz Konkurencyjności i Pracy, 1994-1996

Kolejny 3-letni pakt zawarty w lutym 1994r. mimo sceptycznego podejścia związków zawodowych, szczególnie wobec rządu, który nie wypełnił wszystkich uzgodnionych zapisów poprzedniego paktu.

Podobnie jak poprzednie pakt, również ten definiował poziom wzrostu płac na szczeblu krajowym, ze szczególnym uwzględnieniem najmniej zarabiających – tą grupę stanowili ci pracownicy, których podwyżka w 2 i 3 fazie wzrostu płac nie przekroczyła 3.50 funta. Podwyżki w sektorze prywatnym miały w ciągu 3 lat osiągnąć poziom maksymalny 8% (szczegółowe rokowania prowadzone jak zwykle na szczeblu lokalnym) – 2% w pierwszym roku, 2.5% w drugim roku i pierwszej połowie 3 roku, plus możliwe 1% w drugim półroczu 3 roku (to rozłożenie podwyżek wynikało z możliwego wzrostu inflacji).

Inaczej zaplanowane były podwyżki w sektorze publicznym – przy zachowaniu tego samego progu 8%. Początek procesu

zaczął się 5 miesięcy po wejściu paktu w życie, wtedy dopiero uruchomiono pierwszą 2% podwyżkę, następnie 2% w drugim roku, a następnie 1% w pierwszych 4 miesiącach trzeciego roku, kolejne 1.5% w następnych trzech miesiącach i w końcu 1% w ostatnim okresie trzeciego roku. Dla pracowników sektora publicznego przewidziano też możliwość dodatkowych 3% podwyżki wynikającej z niedotrzymania przez rząd zobowiązań z poprzedniego paktu.

Partnerstwo 2000 – Włączenie społeczne, Zatrudnienie i Konkurencyjność (1997-2000)

Celem kolejnego paktu było podtrzymanie i wzmocnienie rozwoju gospodarczego, trwałego zatrudnienia i włączenia społecznego. Od 1987r., od pierwszego paktu społecznego Irlandia zanotowała znaczny rozwój gospodarczy, wzrost zatrudnienia, obniżenie inflacji i wyraźne polepszenie warunków życia i pracy. Niemniej wysoki poziom wydatków publicznych, wysoki poziom długotrwałego bezrobocia i rosnące rozbieżności w dochodach w społeczeństwie były nadal obszarami problemowymi – tym bardziej, iż Irlandia musiała dotrzymać warunków nakreślonych w Maastricht aby spełnić kryteria przyjęcia waluty euro. W negocjacje paktu Partnerstwo 2000 po raz pierwszy zaangażowane były jako pełnoprawni partnerzy społeczni organizacje wolontariacie i reprezentujące społeczność.

Główne założenia paktu:

- zrównoważenie polityki podatkowej, określenie wyraźnej granicy wydatków budżetowych, przy jednoczesnym programie na rzecz równości i włączenia społecznego.
- utrzymanie stabilnych stóp wymiany walutowej
- skoordynowane ustalanie płac z naciskiem na konkurencyjność
- podniesienie standardu życia poprzez średnie podwyżki płac, redukcje podatkowe i redukcję marginalizacji społecznej – równość szans, promowanie zatrudnienia osób w trudnej sytuacji, w tym niepełnosprawnych.

- przyjęcie przez rząd w 1997r. Krajowej Strategii Przeciw Ubóstwu (NAPS), której celem była redukcja bezrobocia, reforma rodzinnych dodatków socjalnych i mieszkaniowych, rozwój usług rynku pracy, edukacja, reforma systemu ubezpieczeń socjalnych z naciskiem na potrzeby emerytów i osób w trudnej sytuacji życiowej, problem uzależnienia od narkotyków, zwalczanie marginalizacji wsi,
- wsparcie dla małej przedsiębiorczości poprzez szkolenia, dostęp do finansów, uproszczenia administracyjne i programy dla bezrobotnych
- rozwój sektora rolnictwa, leśnictwa i przemysłu spożywczego
- modernizacja systemu stosunków przemysłowych
- modernizacja służb publicznych

Instytucjonalnie za monitoring poszczególnych strategii wdrażanych przez rząd odpowiedzialne były powołane specjalnie organy: Krajowa Rada Gospodarczo-Społeczna (NESC) oraz Krajowe Forum Gospodarczo-Społeczne (NESF). Ponadto partnerzy społeczni przeprowadzali – zależnie od potrzeb – kwartalne lub półroczne spotkania monitorujące postępy wdrażania paktu.

Program Na Rzecz Dobrobytu i Sprawiedliwości, 2000 - 2003

W procesie negocjacji umowy brało udział 19 organizacji społecznych – związki zawodowe, pracodawcy, rolnicy, organizacje wolontariackie i reprezentujące różne społeczności, oraz oczywiście rząd. Wyraźny i szybki wzrost spowodował zatory infrastrukturalne w mieszkalnictwie, transporcie, telekomunikacji i energetyce – ceny mieszkań wzrosły radykalnie. Nastąpił widoczny wzrost imigracji, znacząco wzrosło zatrudnienie wśród kobiet, co wymusiło pilną reformę systemu opieki nad dziećmi.

Główne założenia paktu:

- poprawa warunków życia i środowiska pracy (opodatkowanie, płace i emerytury, dodatki socjalne, wzmożone partnerstwo w miejscu pracy, równość szans, kształcenie ustawiczne)

- modernizacja służb publicznych, edukacji, służby zdrowia i władz samorządu lokalnego
- polepszenie transportu publicznego, infrastruktury, zrównoważony rozwój regionalny i obszarów wiejskich, szczególnie obszarów zaniedbanych, działania na rzecz dostępnych cenowo mieszkań
- rozwój drobnej przedsiębiorczości i usług, podniesienie wydajności i konkurencyjności sektora budowlanego
- porozumienia płacowe, wdrożenie płac minimalnych oraz polepszenie systemu zasiłków socjalnych i systemu ubezpieczeń
- dalsze usprawnienie usług rynku pracy, szkoleń i kształcenia ustawicznego, zachęty do wychodzenia z długotrwałego bezrobocia

Ta umowa była de facto przedłużeniem poprzedniego paktu Partnerstwo 2000 o nieco poszerzonym zakresie. Istotną rolę w tym pakcie odgrywał program Krajowa Strategia Przeciw Ubóstwu oraz Narodowy Plan Rozwoju 2000-2006. Dialog umocnił swoje znaczenie w takich obszarach jak polityka mieszkaniowa, polityka rodzinna, transport i planowanie urbanistyczne oraz kształcenie ustawiczne.

Utrzymanie postępu – Umowa Partnerstwa Społecznego, 2003 – 2005

Strony negocjacji – 19 organizacji (rolników, wspólnot i organizacji wolontariackich, związki zawodowe, organizacje pracodawców) oraz rząd

Cele paktu – zintegrowanie wzmocnienie spójnej polityki Irlandii oraz wdrożenie wyników polityki powstałej w ramach Programu dla Dobrobytu i Sprawiedliwości (2000-2003)

Obszary negocjacji:

- Inicjatywy specjalne – programy priorytetowe:
 - Mieszkalnictwo, koszty i dostępność ubezpieczeń, migracja i międzykulturowość, długoterminowe bezrobocie, pracownicy szczególnie narażeni oraz zwolnieni, problemy

szkolnictwa – analfabetyzm i wczesne kończenie edukacji, zarządzanie odpadami, opieka nad dziećmi, osobami starszymi i niepełnosprawnymi, uzależnienia alkoholowe i narkotykowe, włączenie do społeczeństwa informatycznego, eliminacja ubóstwa dzieci

- Polityka makroekonomiczna
 - Rozwój nowych inicjatyw antyinflacyjnych, zarządzanie wydatkami publicznymi, sprawiedliwy system podatkowy działający na rzecz rozwoju gospodarczego i zatrudnienia.
- Sprawiedliwsza dystrybucja rozwoju gospodarczego
 - Polepszenie infrastruktury fizycznej i społecznej, promowanie trwałego rozwoju poprzez zagwarantowanie równowagi między ekologicznymi, gospodarczymi i społecznymi aspektami rozwoju, adaptacja do zmian społecznych (przedsiębiorczość, społeczeństwo oparte na wiedzy, kształcenie ustawiczne)
- Sprawiedliwe społeczeństwo
 - Zwalczanie ubóstwa (Krajowa Strategia Zwalczania Ubóstwa, zwalczanie ubóstwa emerytów); reforma strukturalna służby zdrowia, zwalczanie nierówności w dostępie do opieki zdrowotnej; działania na rzecz równości zatrudnienia
- Płaca i zagadnienia pokrewne
 - 3% wzrost płacy podstawowej w ciągu pierwszych 9 miesięcy paktu
 - 2% wzrost płacy podstawowej w ciągu kolejnych 6 miesięcy paktu
 - 2% wzrost płacy podstawowej w ciągu ostatnich 3 miesięcy paktu
 - Stawka płacy minimalnej podniesiona do 7 EUR/godz. Od 1 lutego 2004
 - Polepszenie warunków finansowych zwolnienia z pracy; wzmocnienie i pogłębienie partnerstwa w pracy, wzmożona podaż tanich mieszkań, inicjatywy antyinflacyjne;

wzmocnienie procesu informacji, konsultacji, reprezentacji pracowniczey i dialogu społecznego; zmiany w ustawach o prawie do rokowań zbiorowych 2001r.

- Stosunki i środowisko pracy
 - Wdrożenie kilku Dyrektyw UE; zwalczanie rozbieżności płacowych między kobietami i mężczyznami, analiza urlopów macierzyńskich, wychowawczych i adopcyjnych; lepsza opieka nad dziećmi w miejscu pracy; promowanie równości szans w miejscu pracy; lepsze szkolenia w miejscu pracy; podniesienie poziomu BHP; polepszenie schematów emerytalnych; integracja pracowników migrujących.
- Płace służb publicznych i zagadnienia pokrewne
 - Promowanie modernizacji i elastyczności; utrzymanie stabilnego klimatu stosunków przemysłowych; ustanowienie dobrowolnych kodeksów postępowania przy rozwiązywaniu sporów;
 - Wzrost płac w służbach publicznych o:
 - 3% od 1 stycznia 2004
 - 2% od 1 lipca 2004
 - 2% od 1 grudnia 2004
- Służby publiczne wysokiej jakości
 - Modernizacja służb publicznych; polepszenie obsługi klienta; polepszenie procesu tworzenia regulacji i prawa; szkolenia dla służb publicznych podnoszące wydajność; równość szans w służbach publicznych; promowanie pracy grupowej; promowanie nietypowych form pracy; modernizacja praktyk zarządzania personelem; polepszenie praktyk rekrutacyjnych; modernizacja służby zdrowia; modernizacja sektora edukacji; modernizacja samorządów lokalnych

Procedury:

- Nowe mechanizmy zaangażowania partnerowi społecznych w proponowane

projekty polityczne rządu, powołanie Grupy Sterującej Paktu reprezentującej rząd i każdą z grup partnerów społecznych, której zadaniem będzie zarządzanie wdrażaniem Paktu.

- Krajowy Organ Wdrożeniowy będzie spotykał się co miesiąc lub zgodnie z własnym harmonogramem tak, aby zagwarantować stabilne i spokojne wdrażanie zapisów paktu.

Tło: pomimo poważnych zastrzeżeń co do odnawiania paktów społecznych w mniej sprzyjających warunkach gospodarczych, nowy pakt został podpisany w styczniu 2003 i ratyfikowany przez partnerów społecznych w marcu 2003. Sytuacja gospodarcza Irlandii w 2002r. pogorszyła się i nie miała dobrych prognoz na 2003. W odniesieniu do wielkiego sukcesu poprzedniej dekady wzrost gospodarczy był mniejszy a sytuacja rynku pracy pogorszyła się. Treść paktu w kwestii inicjatyw antyinflacyjnych odzwierciedla mniej dogodną sytuację gospodarczą. W przeciwieństwie do 5 poprzednich paktów nowy pakt nie zawierał formalnego zobowiązania do dalszych cięć fiskalnych. Irlandzkie stopy podatkowe należą do najniższych w UE co zmniejsza zakres możliwych zachęt podatkowych skierowanych na pobudzenie gospodarki.

Zdążając do 2016r – Dziesięcioletni Społeczny Pakt Ramowy 2006-2015

Po ponad 5 miesiącach negocjacji partnerzy społeczni przedstawili nowy projekt umowy społecznej, który miał zastąpić poprzedni, 3-letni pakt. Nowy pakt zawiera klauzule dające 10% podwyżki płac w ciągu 27 miesięcy oraz wprowadzające zestaw środków polepszających standardy zatrudnienia. Element płacowy paktu jest wpisany w 10-letni ramowy pakt społeczny, zgodnie z jego tytułem.

Partnerzy społeczni

Zgodnie z procedurą powoływania paktu, członkowie IBEC (Irlandzka Konfederacja Pracodawców i Biznesu), CIF (Federacja Przemysłu Budowlanego) oraz ICTU (Irlandzki Kongres Związków Zawodowych) muszą formalnie przedstawić swoje stanowiska wobec projektu. W procesie biorą też udział główne krajowe federacje rolnicze oraz szeroki wachlarz organizacji

wolontariackich będących częścią tzw. filaru społecznego.

Kluczowe elementy paktu

Kluczowymi elementami nowego paktu są: wzrost płac i umowy mu towarzyszące; program modernizacji służb publicznych; zobowiązania w zakresie emerytur; nowe prawa w obszarze zatrudnienia; inicjatywy partnerstwa i szkoleń zawodowych; szerszy program społeczny, w tym w zakresie służby zdrowia i opieki nad dziećmi.

Szczegóły umowy płacowej

Umowa płacowa przewiduje 10% wzrost wynagrodzeń w ciągu 27 miesięcy rozłożone na 4 etapy:

1. 3% wzrost w ciągu pierwszych 6 miesięcy
2. dalszy 2% wzrost w ciągu kolejnych 9 miesięcy (z wyjątkiem tych pracowników, których stawka godzinowa w początku drugiego etapu nie przekracza €10.25, dla nich podwyżka wynosi 2.5%)
3. kolejne 2.5% w ciągu następnych 6 miesięcy
4. kolejne 2.5% w ostatnich 6 miesiącach

W sektorze prywatnym daty początkowe wzrostu płac będą się różnić. W sektorze publicznym będą miały miejsce takie same podwyżki, a ich wdrażanie rozpocznie się 1 grudnia 2006.

Pracodawcy, którzy powołają się na klauzule „niemożności wypłaty” zostaną poddani przez Komisję Stosunków Pracy kontroli, prowadzonej przez niezależnego eksperta. Proces ten wymaga pełnego ujawnienia informacji przez pracodawcę. Jeśli ekspert nie jest w stanie rozwiązać sporu, to sprawa może być skierowana do sądu pracy.

Wyższe koszty dla pracodawców

Negocjacje nt. płac przeciągały się m.in. z powodu kontrowersyjnego sporu w przedsiębiorstwie Iris Ferries. Rezultat negocjacji okazał się bardziej kosztowny dla pracodawców niż początkowo, a to również z powodu rosnącej inflacji (3% w styczniu 2006, 3.9% w maju). Pracodawcy na pew-

no w wyniku tych negocjacji ponieśli również koszty odrzucenia postulatów związków zawodowych o możliwości dodatkowych rokowań płacowych na szczeblu zakładowym oprócz podstawowych podwyżek zawartych w pakcie.

W sektorze publicznym 5 miesięcy opóźnienia do grudnia 2006 umożliwi rządowi uporządkowanie działań, szczególnie wzięwszy pod uwagę zakres i naturę programu modernizacji, w tym służby zdrowia. Rząd stara się wydobyć maksymalne korzyści (podniesienie jakości) z ponoszonych wydatków. Ponadto, rząd nie chce przeprowadzać kolejnego publicznego procesu kontroli i oceny działalności w trakcie wprowadzanych wielu zmian.

Grupa partnerów społecznych najwyższego szczebla, Krajowy Organ Wdrożeniowy, nadal odgrywa rolę monitorującą i interweniuje w przypadku największych sporów, oraz udziela rekomendacji co do metod postępowania proceduralnego.

Emerytury

Wszyscy partnerzy społeczni uznali wagę zarówno zakresu jak i adekwatności uposażeń emerytalnych, i nadal tej kwestii status priorytetowy. Wszelkie kwestie wynikające z rozbieżnego podejścia do schematów emerytalnych również mogą być, przez którąkolwiek ze stron, zgłoszone do arbitrażu KOW.

W przegląd systemu emerytalnego zaangażowane będą Ministerstwa Finansów, Spraw Socjalnych i Rodziny, Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia, pod okiem premiera. Kwestie emerytalne zostaną przedstawione w analizie zawartej w „Zielonej Księdze”, która ma powstać w 2007r. Rada Emerytalna natomiast zajmie się transpozycją Dyrektywy o Przenoszeniu Działalności oraz technicznymi aspektami związanymi ze schematami emerytalnymi.

Prawa pracownicze

Partnerzy społeczni również doszli do uzgodnień w zakresie praw pracowniczych i ich stosowania – zwiększony zostanie m.in. zakres działania i kompetencje Inspekcji Pracy. Do końca 2007 roku liczba inspektorów zostanie zwiększona z 31 do 90, oraz zostanie powołany kolejny organ

kontrolny pod egidą Ministerstwa Przedsiębiorstw, Handlu i Zatrudnienia. Ponadto Ministerstwo Spraw Socjalnych oraz inspektorzy podatkowy będą mogli ze sobą współpracować w ramach wspólnych jednostek śledczych. Nowe akty prawne mają zagwarantować, iż każdy pracownik musi mieć rozpoznawalnego pracodawcę ponoszącego odpowiedzialność za stosowanie wszelkich praw pracowniczych. Kara za nie prowadzenie wymaganej prawnie ewidencji pracowniczej może sięgnąć 250 tys. EUR.

Przeciwdziałanie „przymusowym zmiennikom”

Wiele zmian planowanych jest w zakresie praw pracowniczych w odpowiedzi na spór w Irish Ferries, gdzie doszło do zwolnienia grupy pracowników (wyplacono im odszkodowania) i zatrudnienia tańszych pracowników (w tym Polaków). Związki zawodowe stanowczo przeciwstawiły się takim praktykom. W ramach nowego paktu zapisano, że zbiorowe przymusowe zwol-

nienie pracowników i zatrudnienie na ich miejsce tańszych pracowników z UE może mieć negatywne skutki dla utrzymania dobrych stosunków przemysłowych.

Zostanie powołany specjalny Zespół ds. Zwolnień, który będzie organem doradczym Ministerstwa Przedsiębiorstw i Zatrudnienia, i który będzie ustalał, czy każdy przypadek ma być skierowany do oceny sądu pracy, od której przysługiwałoby odwołanie w Trybunale Apelacyjnym Zatrudnienia.

Aby zapobiec nieporozumieniom ustalono, że procedury te nie będą dotyczyły pracowników agencji zatrudnienia, pracowników tymczasowych, lub przypadków outsourcingu i podwykonawstwa. Oznacza to, że zwykła restrukturyzacja działalności nie będzie objęta działaniem mechanizmu.

• *Jacek Rybicki*

Konferencja „Płaca minimalna, polityka płacowa w Polsce, RFN i w Europie: motor czy hamulec wzrostu i zatrudnienia”

Przedstawiamy Państwu tezy wystąpienia Jacka Rybickiego, sekretarza KK NSZZ „Solidarność” podczas konferencji w Berlinie. W dyskusji panelowej zaprezentował temat: „Czy potrzebna jest koordynacja europejska w zakresie polityki dotyczącej kształtowania płacy minimalnej?”

Tezy wystąpienia

1. Zdaniem NSZZ „Solidarność” koordynacja taka jest potrzebna, choć nieuniknione są istotne różnice w polityce kształtowania płacy minimalnej w poszczególnych krajach członkowskich UE. Różnice te wynikają z różnych systemów prawnych, różnic w poziomie rozwoju gospodarczego, a co za tym idzie – w poziomie wynagrodzeń w ogóle i kosztów utrzymania, wreszcie różnic wynikających z tradycji współpracy partnerów społecznych. Płaca minimalna powinna spełniać rolę społeczną (ograniczać do minimum tzw. ubogich pracujących), ale jej wysokość musi być kompromisem pomiędzy czynnikiem społecznym i czynnikami ekono-

micznymi zapewniającymi rozwój, wydajność i odpowiedni poziom inwestycji. Wbrew pozorom związki zawodowe doskonale tę współzależność rozumieją.

2. Koordynacja powinna dotyczyć m.in. wspólnego dążenia do realizacji dyrektyw MOP i opinii Niezależnego Komitetu Ekspertów Rady Europy, aby płaca minimalna zmierzała do osiągnięcia poziomu 50-60% wynagrodzenia przeciętnego w danym kraju. Pierwotnie Niezależny Komitet Ekspertów – zgodnie z art.4 pkt.1 Europejskiej Karty Społecznej - sugerował, że poziom płacy godzinowej równej płacy minimalnej kształtuje się na wysokości ok. 68% płacy przeciętnej dla danego kraju.
3. Wspólne ustalenia powinny też dotyczyć zasady, że wzrost płacy minimalnej powinien przewyższać poziom inflacji. Taka zasada umożliwi udział we wzroście gospodarczym także najgorzej opłacanych pracowników. Na niepokojące tendencje w tym zakresie, przesuwać podział dochodu narodowego z pracy na rzecz

kapitału, zwrócił uwagę tegoroczny Kongres Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych w Sewilli.

W Polsce jeszcze w latach 90-tych przyjęto ustalenie (nie zawsze realizowane w praktyce) wzrostu płac w tzw. sferze budżetowej (np. nauczyciele), że powinien on uwzględniać poziom inflacji plus połowę wskaźnika wzrostu Produktu Krajowego Brutto (PKB).

4. Koordynacja powinna także zakładać wspólne działania na rzecz zapobiegania stosowania dumpingu płacowego wobec pracujących imigrantów. W polskim przypadku nie sprawdziła się też zasada obniżenia poziomu płacy minimalnej o 20% dla osób młodych rozpoczynających pracę – co miało być remedium na zahamowanie wzrostu bezrobocia wśród absolwentów szkół.
5. I wreszcie sprawa najważniejsza – sposób ustalania płacy minimalnej. NSZZ „Solidarność” opowiada się za ustawowym określeniem zasady ustalania płacy minimalnej. Ustawa powinna zapewniać istnienie płacy minimalnej i jej waloryzację w określonych odstępach czasu.
6. Wszystkie te działania powinny zmierzać do stopniowego zmniejszania różnic pomiędzy słabo i dobrze zarabiającymi, pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn, i wreszcie - pomiędzy poszczególnymi krajami UE – dziś różnice w wysokości płacy minimalnej w obrębie UE kształtują się w proporcji 1/17 – w Bułgarii 92 euro/mies., w Luksemburgu – 1570. Od 1 stycznia 2008 roku wysokość płacy minimalnej w Polsce, wynegocjowana z rządem przez „Solidarność” po akcji protestacyjnej, wyniesie ok. 308 euro/mies.

Specyfika polska

1. W Polsce w okresie transformacji płaca minimalna odgrywa szczególną rolę przede wszystkim ze względu na:
 - a) znaczne rozwarstwienie społeczeństwa;

- b) niskie wynagrodzenie przeciętne, a co za tym idzie duży odsetek ludzi żyjących poniżej progu ubóstwa (mimo to dopiero w roku przyszłym – 2008 – poziom relacji płacy minimalnej i prognozowanego wynagrodzenia przeciętnego osiągnie 40%);
- c) wysoki poziom bezrobocia sprzyjający stosowaniu elementów wyżysku płacowego.

System polski

1. Od 1 stycznia 2003 obowiązuje nowa ustawa wynikająca z art.65 ust.4 Konstytucji RP. Ustawa gwarantuje wzrost płacy minimalnej o prognozowany poziom inflacji; jeżeli poziom ten jest niższy od połowy przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale danego roku musi nastąpić jego waloryzacja o 2/3 prognozowanego wzrostu PKB. Ten wzrost jest gwarantowany ustawą. Natomiast w drodze negocjacji m.in. w Komisji Trójstronnej (reprezentatywne związki zawodowe, organizacje pracodawców i przedstawiciele rządu) można uzgodnić wyższy poziom wzrostu płacy minimalnej. Jeżeli inflacja prognozowana nie przekracza 5% płaca minimalna jest waloryzowana raz w roku (1 stycznia); jeżeli przekracza 5% - dwa razy w roku – 1 stycznia i 1 lipca.
2. W roku bieżącym płaca minimalna w Polsce wynosi ok. 253 euro stanowiąc niewiele ponad 34% dużo szybciej rosnącej płacy przeciętnej. Dlatego w czerwcu doszło do akcji protestacyjnej NSZZ „Solidarność”, w której jednym z głównych postulatów był znaczący wzrost płacy minimalnej. Postulowaliśmy by w roku przyszłym płaca osiągnęła poziom 42% płacy przeciętnej i wyniosła ok. 324 euro, co w Polsce odpowiada minimum socjalnemu w gospodarstwie jednosobowym. W wyniku negocjacji w sierpniu podpisano porozumienie z rządem ustalające płacę minimalną od 1 stycznia 2008 na poziomie ok. 308 euro co stanowi 40% prognozowanej płacy przeciętnej brutto.

• Jacek Rybicki

DZIAŁ DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ

WSKAŹNIKI GUS

Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w październiku 2007 r.

Wyszczególnienie	X 2007			I-X 2007
	XII 2006=100	X 2006=100	IX 2007=100	I-X 2006=100
OGÓŁEM	103,0	103,0	100,6	102,2
Żywność, napoje bezalkoholowe i alkoholowe oraz wyroby tytoniowe	105,7	106,3	101,5	104,0
Żywność i napoje bezalkoholowe	105,9	106,6	101,7	104,3
Napoje alkoholowe i wyroby tytoniowe	104,9	105,0	100,3	102,9
Odzież i obuwie	92,9	92,8	100,2	92,5
Mieszkanie	103,3	103,6	100,5	103,4
Użytkowanie mieszkania i nośniki energii	103,7	104,1	100,6	104,0
w tym nośniki energii	102,8	103,2	100,9	103,7
Wyposażenie mieszkania i prowadzenie gospodarstwa domowego	101,6	101,6	100,2	101,0
Zdrowie	102,3	102,5	100,2	102,0
Transport	107,3	103,9	100,0	101,0
w tym paliwa do prywatnych środków transportu	115,0	107,6	99,8	101,9
Łączność	97,9	97,6	100,0	100,4
Rekreacja i kultura	97,8	97,4	99,6	100,6
Edukacja	102,4	102,5	101,1	101,3
Restauracje i hotele	103,6	104,0	100,5	103,3
Inne towary i usługi	100,9	101,0	100,1	100,9

Mieszkania oddane do użytkowania^a w okresie I-X 2007 r.

Formy budownictwa	2007				
	X			I-X	
	liczba mieszkań	X 2006=100	IX 2007 = 100	liczba mieszkań	I-X 2006=100
Ogółem	13983	124,4	104,5	101228	115,3
Spółdzielcze	572	50,9	68,9	5995	84,6
Indywidualne	7201	129,5	128,8	54777	121,9
Przeznaczone na sprzedaż lub wynajem	5433	149,9	83,1	34843	124,7
Pozostałe ^{b)}	777	83,2	184,6	5613	71,4

^{a)} Dane meldunkowe - mogą ulec zmianie po opracowaniu sprawozdań kwartalnych.

^{b)} Zakładowe, komunalne, społeczne czynszowe.

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw¹ w październiku 2007 r.

Wyszczególnienie	X 2007			I-X 2007
	w liczbach bezwzględnych	IX 2007 =100	X 2006 = 100	I-X 2006=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys	5220,2	100,5	105,0	104,7
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	2951,67	103,2	111,0	109,2
W tym bez wypłat z zysku	2951,11	103,3	111,0	109,2

Źródło: GUS

SZKOLENIA ZWIĄZKOWE

KOMUNIKACJA I WIZERUNEK

O komunikacji w pod Tatrami

Sekcja Krajowa Przemysłu Spirytusowo-Drożdżowego NSZZ „Solidarność” w dniach 24-25 października br. zorganizowała szkolenie przeznaczone dla delegatów tejże sekcji.

Zajęcia odbywały się w Pensjonacie „Dawidek” w Zakopanem.

Z szerokiego spektrum zagadnień dotyczących komunikacji interpersonalnej i społecznej wybrano takie zagadnienia, które najbardziej przydadzą się w dalszej pracy związkowej. Omówiono m.in.: sposoby radzenia sobie z treścią, umiejętność

mówienia i aktywnego słuchania oraz sztukę zadawania pytań. Z zagadnień ogólniejszych: poziomy, style i formy komunikacji, formy komunikacji masowej, „gry władzy” – rytuały przestrzenne, miejsce przy stole.

Zajęcia poprowadził metodyk z Działu Szkoleń Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” – Agnieszka Kuraś-Steczyńska.

Bezpośrednio po tym szkoleniu odbył się jednodniowy zjazd sprawozdawczy Sekcji Krajowej.

- AKS

„Jak Cię widzą...” w Spale

Ponad 20 członków Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Ziemia Łódzka przez trzy dni (19-21 listopada br.) szkoliło się w ośrodku FWP w Spale z zakresu kształtowania wizerunku działacza związkowego.

Tematyka zajęć obejmowała m.in.: omówienie pożądanych cech lidera związkowego, umiejętności zarządzania grupą i budowanie relacji w zespole, a także sposobów motywowania zespołu i poszczególnych jego członków.

Zostały przeprowadzone ćwiczenia doskonalące umiejętność przemawiania – każdy z uczestników szkolenia czterokrotnie wygłosił mowę przed zebranymi.

Podczas omawiania wizerunku zewnętrznego nie do przecenienia okazało się doświadczenie dwóch uczestników szkolenia, którzy na co dzień są pracownikami telewizji Łódź – ich praktyczne rady z pewnością będą wykorzystane przez uczestników szkolenia.

Na uwagę zasługuje również fakt, iż w szkoleniu uczestniczył przedstawiciel organizacji związkowej z koncernu „Coca-Cola”. Organizacja ta działa od marca tego roku – i jest ewenementem na skalę europejską, gdyż do tej pory wszystkie próby stworzenia tam związku zawodowego były przez pracodawcę bezwzględnie tłumione.

Pojawili się również goście: pierwszego dnia uczestników szkolenia odwiedzili Tadeusz Feliksiński (wiceprzewodniczący Zarządu Regionu) i Krzysztof Kilański (członek Prezydium ZR), drugiego dnia przyjechał (prosto z posiedzenia Prezydium Komisji Krajowej) przewodniczący ZR Ziemia Łódzka – Waldemar Krenc.

Szkolenie przeprowadziła Agnieszka Kuraś-Steczyńska, metodyk z Działu Szkoleń Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

- AKS

ROZWÓJ ZWIĄZKU

Intensywna kontynuacja w Regionie Konińskim

W dniach 5-7 listopada 2007 r., w Koninie oraz w Kole, Turku i Słupcy, przeprowadzonych zostało pięć szkoleń podstawowych. Prowadzili je metodycy z krajowego Działu Szkoleń.

Szkolenia w Oddziałach były drugim etapem szkoleń podstawowych. Przeznaczone były one dla działaczy, którzy przeszli już szkolenie podstawowe - a teraz potrzebne im jest warsztatowe spotkanie nt. wymiany doświadczeń związanych z pisaniem planów rozwoju, budowaniem zespołu, oceną efektów działania. Zajęcia z nimi prowadził Janusz Zabiega. Notabene: Region Koniński jest drugim, po Rzeszowskim, regionem w kraju, który zgłosił zapotrzebowanie na drugi etap szkolenia podstawowego.

Oba szkolenia w siedzibie Zarządu Regionu były klasyczną pierwszą częścią - przeznaczoną dla osób, które dopiero przygotowują się do tworzenia planów rozwoju swoich organizacji związkowych. Brali w nich udział związkowcy, którzy w szkoleniach podstawowych dotąd nie uczestniczyli (w tym jedna osoba z organizacji związkowej utworzonej pod koniec miniego miesiąca!). Tu zajęcia prowadził Jan Plata-Przechlewski.

W sumie przeszkolonych zostało ok. 60 działaczy związkowych.

Logistyką zajmował się Janusz Ziółkowski - zastępca przewodniczącego ZR, odpowiadający jednocześnie za kwestie rozwoju związku w regionie.

- jpp

Międzynarodowe seminarium nt. strategii organizowania związku

W dniach 7-11 listopada 2007 r., w Centrum Szkoleniowym „Da” w Gdańsku, odbyło się seminarium organizowane przez NSZZ „Solidarność”, we współpracy z ETUI-REHS Education oraz Federacją Niemieckich Związków Zawodowych DGB, poświęcone strategiom organizowania związku.

W spotkaniu wzięło udział 22 uczestników z Niemiec, Austrii, Danii, Rumunii, Wielkiej Brytanii, Litwy, Turcji oraz Polski.

Gości przywitał Józef Mozolewski, członek Prezydium Komisji Krajowej odpowiedzialny za szkolenia i programy europejskie, który w swoim wystąpieniu podkreślił szczególną wagę budowania silnych związków zawodowych i znaczenie tej

kwestii dla wszystkich pracowników w Europie.

Jako eksperci wystąpili Pere Benyeto (Uniwersytet w Walencji; „Obecna sytuacja europejskich związków zawodowych w zakresie rekrutacji”, „Modele organizowania”), Krzysztof Zgoda (NSZZ „Solidarność”; „Modele organizowania”, „Kampania organizowania w sektorze ochrony”) i Juliane Bir (EKZZ; „Strategia EKZZ”).

Uczestnicy seminarium, pracując w grupach międzynarodowych oraz w czasie dyskusji plenarnych, omawiali przeszkody utrudniające skuteczne organizowanie pracowników różnych sektorów oraz sposoby pokonania tych przeszkód.

Zwieńczeniem wspólnych zajęć było wypracowanie, w ramach grup roboczych, związkowych planów działań w zakresie organizowania, które uwzględniały proponowane wcześniej rozwiązania istniejących problemów.

Seminarium prowadzone było przez Valericę Dumitrescu (ETUI-REHS Education), Sussane Kim (DGB) i Agnieszkę Rybczyńską (NSZZ „Solidarność”).

• AR

INFORMACJE RÓŻNE

KONFERENCA MIĘDZYNARODOWA – SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIRSTW W EUROPIE

22 – 23 listopada – w siedzibie EKES w Brukseli odbyła się zorganizowana przez organizację Confrontations Europe, konferencja na temat „Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w Europie (CSR); dialog ekonomiczny w promocji zbiorowych stosunków pracy”. NSZZ „S” reprezentowało 12. członków prezydium KK, z przewodniczącym Związku na czele.

Przewodniczący KK Janusz Śniadek uczestniczył w dyskusji panelowej poświęconej poprawie ilości i jakości informacji o kosztach związanych z CSR. Poniżej przedstawiamy tezy jego wystąpienia.

Confrontations Europe – Tezy do wystąpienia 22 listopada w panelu „więcej i lepsze informacje o kosztach związanych z odpowiedzialnością społeczną przedsiębiorstw”

1. Moje wystąpienie będzie być może krytyczne dla niektórych słuchaczy, ale chciałbym tu zaprezentować opinię związkowca, przedstawiciela pracowników, będącą skutkiem rzeczowego spojrzenia na problem w dzisiejszych realiach polskich.
2. Społeczna odpowiedzialność biznesu (SOB) – w Polsce jest działalnością wciąż marginalną, niezauważalną na szeroką skalę, zaś przedsiębiorstwa raczej sporadycznie rozpoczynają bądź angażują się w tego typu działania, a jeśli już, to są to przede wszystkim działania quasi-charytatywne. Pamiętać trzeba, iż programy SOB są efektem działań lub deklaracji jednostronnych, wynikających z konkretnej strategii przedsiębiorstwa – nie są to strategie uzgadniane z partnerami społecznymi, i choć są mile widzianym zjawiskiem, to jednak właśnie korporacje biorą na siebie wszelkie koszty i odpowiedzialność za prowadzenie tych projektów. Przywołując dalej przykład Polski – istniejące projekty SOB firm międzynarodowych są skutkiem globalnych aspiracji i strategii korporacji w tym zakresie dostosowanych do sytuacji lokalnej.
3. Jeśli natomiast przyjrzeć się SOB chłodnym okiem, to dostrzec można pewne elementy działalności o charakterze public relations bądź marketingowym – w końcu chodzi o to, aby konsument, który wybierając produkt z półki sklepowej zwracał uwagę na społeczną działalność poszczególnych producentów – i zanotował w pamięci markę bądź logo. Phil Watts, prezes Royal Dutch Shell, powiedział: „Shell widzi, że odpowiedzialność ekologiczna i społeczna są największymi sprzymierzeńcami sukcesu. Biznes powinien promować trwały rozwój i odpowiedzialność społeczną nie tylko dla czynienia dobra, ale też dlatego, że dają one przewagę konkurencyjną”. Celem SOB jest więc poprawa wizerunku i reputacji firmy, a w konsekwencji – poprawa wyników finansowych.

4. Wiele korporacji wspiera – i to dobrze – spektakularne akcje charytatywne, ale nie czyni tego anonimowo eksponując swoje logo – ale nie czerpie ona poza tym żadnych dochodów. Są też praktyki odmienne – na sesji Europejskiej Rady Zakładowej Danone w 2005r. zarząd przedstawił jako projekt SOB swoją akcję „Podziel się posiłkiem” prowadzoną w Polsce. Celem tej akcji jest dożywianie dzieci w uboższych rejonach kraju, niemniej środki przeznaczone na nią to ułamek dochodu ze sprzedaży produktów Danone. Skutek jest zdecydowanie chwalebny, jednak skala pomocy i powodzenie programu jest poniekąd pochodną wolumenu sprzedaży, zaś sam program jest ogłaszany w zwykłych spotach reklamowych. Nie jest to jedyne przykłady „odpowiedzialności społecznej” wtopionej w ogólną strategię marketingową – konsument kupując dobra danej marki jest podwójnie usatysfakcjonowany, gdyż został włączony w projekt społeczny.
5. Pamiętajmy, SOB jest raczej tłem, środowiskiem dla poprawnych relacji między biznesem a zarówno społecznością lokalną jak i stroną pracowniczą. Każda korporacja realizując własne scenariusze SOB w obszarze miejsca pracy musi mieć już za sobą fazę uznania praw pracowniczych i praw człowieka. Strategie SOB to wartość dodana do poprawnych lub bardzo dobrych stosunków przemysłowych – trudno sobie wyobrazić firmę, która program odpowiedzialności społecznej realizuje wyłącznie w niektórych wybranych przez siebie obszarach – korporacja łamiąca prawa pracownicze i jednocześnie podkreślająca swoje zasługi w ochronie lasów tropikalnych nie może być uznana za korporację odpowiedzialną społecznie. SOB jest oparta na pełnej dobrowolności i wynika z inicjatywy wyłącznie jednej strony – przedsiębiorstwa. I jedynie ponadnormatywne (na szczeblu lokalnym lub globalnym) działania można uznać za projekty SOB. Obecne inicjatywy i postulaty objęcia SOB zewnętrznym monitoringiem są słuszne i celowe, zwłaszcza dla eliminacji przypadków, gdy program SOB jest wyłącznie nie zabiegiem public relations budującym pozytywny wizerunek firmy nie przestrzegającej standardów pracy lub wręcz łamiącej zasady zawarte w Karcie Praw Podstawowych – w takim przypadku SOB staje się zabiegiem służącym do „schowania” praktyk nieuczciwej konkurencji. Jednak próby skodyfikowania tej działalności i wprowadzenia odgórnej standaryzacji w kwestiach SOB jest słuszne aby zapobiec kreowaniu fałszywych wizerunków, natomiast zachować należy pożądany efekt innowacyjności i dobrowolności dobrych praktyk.
6. Nie chciałbym tworzyć wrażenia, iż problem w Polsce dotyczy wyłącznie przedsiębiorstw międzynarodowych. Przeciwnie – w 2001r. Polska Krajowa Izba Gospodarcza opublikowała kodeks etyczny pracodawcy, w którym nie ma nawet wzmianki o dialogu społecznym, o przestrzeganiu prawa do zrzeszania się w związki zawodowe i przestrzegania standardów pracy. Jest tam tylko zdawkowy ogólnik o obowiązku przestrzegania prawa. Z kolei organizacje pracodawców funkcjonujące w Komisji Trójstronnej ds. Gospodarczo-Społecznych odmówili w 2002r. w ogóle pracy nad takim kodeksem. Dlatego dziś, na początku XXIw. Dla większości pracowników w Polsce pojęcie SOB jest wciąż przyjmowane jako opowieść z innego świata.
7. Z punktu widzenia związków zawodowych istotne jest, aby programy SOB były realizowane w korporacjach, w których funkcjonują już jasne i przejrzyste mechanizmy dialogu społecznego. Trudno sobie wyobrazić przedsiębiorstwo eksponujące swoją działalność w ramach SOB, a jednocześnie nie spełniające podstawowych warunków zdrowych stosunków przemysłowych. Niestety, w Polsce w ciągu ostatnich kilkunastu lat – w okresie transformacji i wysokiego, sięgającego w szczytowym momencie 20% bezrobocia – łamanie prawa pracy i związane z tym praktyki nieuczciwej konkurencji były nagminne. Sytuacja uległa ogromnej poprawie po wejściu Polski do UE – zmienia się rynek pracy, pojawia się w niektórych

branżach niedobór pracowników zmuszający pracodawców do większej dbałości o pracowników. Ale też „Solidarność” musiała pikietami napiętnować próby wyrzucenia z pracy ludzi próbujących zorganizować związek zawodowy, co miało miejsce w np. przypadku sieci handlowej „Selgros” i dużej huty aluminium „Impeksmetal”.

8. Konkludując – SOB – przy rzeczywistej dobrej woli pracodawców – jest na pewno czynnikiem mogącym dać efekt

pozytywny, jednakże wracając do sytuacji w Polsce najważniejsze dla nas jest to, aby biznes respektował partnerstwo i dialog społeczny, podstawowe standardy pracy MOP, wykazywał wolę przestrzegania prawa pracy i negocjowania układów zbiorowych. Bardzo mile widziana byłaby deklaracja ze strony biznesu o rezygnacji z nakłaniania pracowników do podejmowania pozako-deksowych form zatrudnienia.

TYSIĄC TYGODNIKÓW SOLIDARNOŚĆ

"Tygodnik Solidarność" jest dokumentem przemian w Polsce od powstania "Solidarności" do dzisiaj, dlatego Komisja Krajowa NSZZ "S" w specjalnym stanowisku podziękowała wszystkim twórczym 1000 numerów.

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" wyraziła swoje uznanie i podziękowała wszystkim współtwórczym 1000 numerów "Tygodnika Solidarność" na przestrzeni 26 lat. "Tygodnik pozostał wierny idei wolności, solidarności i walki o godność zwykłego człowieka" - czytamy w stanowisku KK

Tysiąc wydań każdego tygodnika to okres na tyle długi, że można napisać już ciekawą historię. W wypadku takiego tytułu prasowego jak Tygodnik "Solidarność" to on sam jest historią.

Inną rolę niż dzisiaj odgrywał tygodnik w 1981 r., kiedy wydano 37 numerów. W tym ponad półrocznym okresie istnienia był najważniejszym pismem społeczeństwa walczącego o swoją podmiotowość. Półmilionowy nakład rozchodził się błyskawicznie i z powodu ograniczeń, jakie narzuciły wówczas władze PRL-u nie zaspokajał potrzeb rynku.

Dzięki sile Związku, który za nim stał, mógł odważyć się na napisanie tego, czego inne tytuły nie mogły. Stan wojenny przerwał wydawanie tygodnika na 8 lat. Część dziennikarzy redakcji zaczęła pracę w podziemiu. Ustalenia "okrągłego stołu" przywróciły wydawanie tygodnika, ale była to już inna sytuacja wydawnicza niż ta w 1981 r.

Na początku lat 90 Tygodnik jako obrońca praw związkowych, przypominający

o konieczności rozliczenia się za PRL, dla zbyt wielu był niewygodnym świadkiem, a więc jego szanse rozwoju były z definicji ograniczone.

Dziś tygodnik jest przede wszystkim pismem związkowo-pracowniczym, wysoko ocenianym przez samych związkowców. Według najnowszych badań aż 90 proc. delegatów "Solidarności" czerpie z niego informacje o Związku. "Tygodnik Solidarność" nie zaniebduje też innych obszarów, szczególnie w zakresie najnowszej historii, problematyki gospodarczej i politycznej.

Stanowisko Komisji Krajowej NSZZ "S"

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" wyraża swoje uznanie i podziękowanie dla wszystkich współtwórczych 1000 numerów "Tygodnika Solidarność" na przestrzeni 26 lat. "Tygodnik" wpisał się na trwałe w historię wolnych mediów w Polsce. Pozostał też wierny idei wolności, solidarności i walki o godność zwykłego człowieka. Do dzisiaj pozostaje jednym z nielicznych rynkowych tytułów prasowych promujących debatę o problemach społecznych i pracowniczych. Komisja Krajowa dziękuje obecnej redakcji "Tygodnika" za pracę na rzecz dialogu i spraw pracowniczych. To praca ważna i wyjątkowa, choć nie zawsze doceniana. Przy okazji 1000 numeru "Tygodnika Solidarność" Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" podkreśla wagę publicznej debaty o kluczowych sprawach społecznych istotnych dla milionów Polaków.

- *Dział informacji KK*

PARLAMENT EUROPEJSKI: PODPISZCIE KARTĘ

Parlament Europejski zatwierdził Kartę Praw Podstawowych Unii Europejskiej i zwrócił się do Polski o jej przyjęcie.

Parlament Europejski przyjął rezolucję zatwierdzającą Kartę Praw Podstawowych, upoważniającą przewodniczącego PE do jej podpisania i zwrócił się z gorącym apelem do Polski i Wielkiej Brytanii o podjęcie wszelkich starań, aby osiągnąć porozumienie w kwestii nieograniczonego obowiązywania Karty.

W tym roku na czerwcowym szczycie Rady Europejskiej uzgadniając mandat Konferencji Międzyrządowej, postanowiono, że Karta nie będzie częścią nowego Traktatu, lecz będzie do niego dołączona w formie deklaracji. Choć nie zmienia to jej statusu prawnego, Parlament Europejski postanowił nadać ogłoszeniu Karty uroczystą oprawę i dlatego jej podpisanie przez przewodniczących trzech instytucji europejskich nastąpi podczas specjalnej uroczystości w trakcie obrad Parlamentu w Strasburgu, 12 grudnia br.

Proklamowanie Karty Praw Podstawowych, zdaniem Parlamentu, podkreśli jej wyjątkowy charakter i znaczenie. Prawny charakter Karcie nadaje odwołujący do niej artykuł w Traktacie Lizbońskim, co sprawia, że nie będzie już potrzebna odrębna deklaracja.

Karta Praw Podstawowych, choć w zdecydowanej większości odzwierciedla jedynie prawa zapisane już wcześniej w innych dokumentach międzynarodowych, to jednak pozwoli obywatelom Unii Europejskiej na dochodzenie swoich praw przed sądami krajowymi.

NSZZ "S" wielokrotnie upominał się o przyjęcie Karty Praw Podstawowych przez Polskę.

Wbrew wcześniejszym deklaracjom premier Tusk w exposé zapowiedział, że Polska przyjmie Kartę z uwzględnieniem tzw. protokołu brytyjskiego. Oznacza to, że Polska nie przyjmie rozdziału Karty, dotyczącego praw pracowniczych.

• *Dział Informacji KK*

WYSTAWA ZBIGNIEWA JUJKI

14 listopada 2007 r. w Pałacu Kultury i Nauki w Warszawie dokonano otwarcia wystawy Zbigniewa Jujki pokazującej patologię, z którymi, na co dzień spotykają się wszyscy pracujący Polacy. Wystawa swoją tematyką nawiązuje do prowadzonej przez Związek Ogólnopolskiej Społecznej Kampanii "Polska Przyjazna Pracownikom".

Jej celem jest piętnowanie patologii związanych z relacjami pomiędzy polskimi pracodawcami a pracownikami.



ARTYKUŁ MIESIĄCA

UMOWA NA CZAS NIEOKREŚLONY - ROZSĄDNY KOMPROMIS

Zapewnienie osobom zatrudnionym ochrony trwałości stosunku pracy stanowi racjonalny i rozsądny kompromis pomiędzy słusznymi interesami zarówno pracownika, jak i pracodawcy - uważa dr Jakub Stelina z Uniwersytetu Gdańskiego.

- Czym charakteryzuje się umowa na czas nieokreślony potocznie nazywana umową "na stałe"?

- Określenie to oddaje najważniejszą cechę tego typu umów, a mianowicie brak z góry określonego okresu, na jaki ona zostaje zawarta i związaną z tym dłuższą perspektywę pozostawania danej osoby w zatrudnieniu. Jednak kluczowe znaczenie dla uwypuklenia istoty umów zawieranych na czas nieokreślony ma przede wszystkim sposób ukształtowania zasad odnoszących się do zabezpieczenia trwałości stosunków pracy powstających z mocy tych umów.

- W jaki sposób zabezpieczony jest stosunek pracy poprzez umowę na czas nieokreślony?

- Przede wszystkim prawo pracy przewiduje szczególne reguły związane z rozwiązywaniem umów na czas nieokreślony. Brak określenia terminu końcowego ich trwania, nie może oznaczać całkowitej swobody i pełnej dowolności ich rozwiązywania. Swoboda taka powodowałaby bowiem całkowitą destabilizację zatrudnienia i w efekcie nie chroniłaby choćby w minimalnym stopniu słusznym interesów obu stron stosunku pracy. Dlatego prawo pracy przewiduje możliwość rozwiązywania umów bezterminowych (także w sposób jednostronny), obwarowując ją jednak pewnymi ograniczeniami.

- Jak może być rozwiązana umowa o pracę na czas nieokreślony?

- Generalnie możliwe jest rozwiązanie umów na czas nieokreślony na dwa sposoby - w drodze porozumienia stron, a więc za obopólną zgodą pracownika i pracodawcy,

oraz w drodze czynności jednostronnej. Ten drugi sposób możliwy jest w postaci wypowiedzenia bądź rozwiązania bez wypowiedzenia umowy. Jednostronne rozwiązanie stosunku pracy oznacza dopuszczalność zakończenia trwania stosunku pracy przez czynność podjętą tylko przez jedną stronę stosunku pracy, i to także przypadku braku zgody strony drugiej. Ścisłej rzecz biorąc zgodą drugiej strony stosunku pracy jest dla skuteczności rozwiązania stosunku pracy w takim trybie obojętna. A skoro tak to prawo pracy zabezpiecza słuszny interes strony, wobec której zostało złożone oświadczenie o jednostronnym rozwiązaniu stosunku pracy. Najczęściej chodzi tu o wprowadzenie wymogu zachowania formy pisemnej i okresu wypowiedzenia, a więc okresu wyczekiwania na skutek w postaci ustania stosunku pracy. Wymagania takie stawiane są obu stronom umowy o pracę, a więc pracownikowi i pracodawcy.

- Czy pracownik może dochodzić swoich praw w razie nieprzestrzegania przez pracodawcę zasad wypowiedzenia umowy o pracę?

- Z uwagi na słabszą pozycję pracownika prawo pracy stawia dalej idące ograniczenia jeśli idzie o możliwość jednostronnego zerwania przez pracodawcę łączącej go z pracownikiem więzi prawnej. A zatem pracodawca winien dodatkowo zachować szczególny tryb postępowania (najczęściej chodzi o konsultacje ze związkami zawodowym, czasem wymóg uzyskania zgody innego podmiotu na rozwiązanie umowy) oraz uzasadnić dokonane przez siebie wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy. Jednocześnie naruszenie przez pracodawcę reguł dotyczących rozwiązywania stosunku pracy uprawnia pracownika do domagania się określonych roszczeń, najczęściej przywrócenia do pracy albo odszkodowania. Z punktu widzenia interesów pracownika ogół owych ograniczeń utrud-

niających lub niekiedy uniemożliwiających rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy określany bywa mianem ochrony trwałości stosunku pracy.

- *Zatem umowa na czas nieokreślony jest bardziej korzystna dla pracownika niż umowa na czas określony?*

- Zapewnienie pracownikowi wskazanego wyżej minimum ochrony zwiększa stabilizację zatrudnienia, daje poczucie bezpieczeństwa i względnego spokoju. Zapewnienie osobom zatrudnionym ochrony trwałości stosunku pracy stanowi więc racjonalny i rozsądny kompromis pomiędzy słusznymi interesami zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Zapobiega przedmiotowemu traktowaniu i nadmiernemu wykorzystywaniu pracowników, a jednocześnie nie pozbawia pracodawców ich podstawowych atrybutów. Warto w tym miejscu podkreślić, iż kwestia ochrony trwałości zatrudnienia

została zapisana jako jedno z podstawowych praw obywateli Unii Europejskiej w projekcie Traktatu Konstytucyjnego. Można się więc spodziewać, że znajdzie ono odzwierciedlenie także w przyszłych wspólnotowych regulacjach traktatowych ustanawiających fundamenty funkcjonowania Unii Europejskiej.

- *Czy pracodawca nie może swobodnie zarządzać personelem?*

- Prawo pracy nie uniemożliwia pracodawcy prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia. Z bogatego orzecznictwa sądowego wynika, iż z ochrony prawnej przed zwolnieniem nie korzystają w ogóle - lub w niewielkim tylko zakresie - osoby, które w sposób wadliwy wykonują swoje obowiązki. Bez trudu pracodawca może także dokonać zwolnienia, gdy przemawiają za tym względy organizacyjne czy ekonomiczne.

Z OSTATNIEJ CHWILI

GŁODÓWKA ROZPOCZĘTA

Tadeusz Kurkowiak, przewodniczący zakładowej "Solidarności" we wrocławskim Instytucie Górnictwa Poltegor rozpoczął w poniedziałek 10 grudnia br. głodówkę.

Od południa przyjmować będzie jedynie wodę mineralną. - Będę swój protest prowadził dopóki pozwoli mi na to lekarz - zapowiada. Powodem protestu jest rozporządzenie ministra gospodarki poprzedniego rządu Piotra Wodniaka, które sprawia, że od nowego roku IG Poltegor włączony ma być do Głównego Urzędu Górnictwa w Katowicach. Rozporządzenie wydane bez konsultacji ze związkami zawodowymi spowodowało, że zakładowa "S" podjęła 23 listopada br. decyzję o przekształceniu się w Komitet Protestacyjny.

Związkowcy zapowiadają, że jeśli obecny minister gospodarki Waldemar Pawlak nie uchyli decyzji swego poprzed-

nika, to za kilka dni do Kurkowiaka dołączy kolejni członkowie. Komitetu.

Od południa przyjmować będzie jedynie wodę mineralną. - Będę swój protest prowadził dopóki pozwoli mi na to lekarz - zapowiada. Powodem protestu jest rozporządzenie ministra gospodarki poprzedniego rządu Piotra Wodniaka, które sprawia, że od nowego roku IG Poltegor włączony ma być do Głównego Urzędu Górnictwa w Katowicach. Rozporządzenie wydane bez konsultacji ze związkami zawodowymi spowodowało, że zakładowa "S" podjęła 23 listopada br. decyzję o przekształceniu się w Komitet Protestacyjny.

Związkowcy zapowiadają, że jeśli obecny minister gospodarki Waldemar Pawlak nie uchyli decyzji swego poprzednika, to za kilka dni do Kurkowiaka dołączy kolejni członkowie. Komitetu.