

BIULETYN INFORMACYJNY

Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność"

ISSN 1234 - 9771

181

Wydawany od 1992 r.

W numerze m.in.:

- 👉 Polska przyjazna pracownikom
- 👉 Wydarzenia grudniowe
- 👉 Krajowy Plan Działania na Rzecz
Zatrudnienia na 2008 r.
- 👉 Notes związkowca nr 45

DZIAŁ INFORMACJI
KK NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

Gdańsk, grudzień 2007 r.

Spis treści

WYDARZENIA MIESIĄCA	3
Z OBRAD PREZYDIUM KK	6
POSIEDZENIE Z DN.4.12.2007 R.	6
POSIEDZENIE Z DN.11.12.2007 R.	11
Z OBRAD KOMISJI KRAJOWEJ	13
POSIEDZENIE Z DN. 18.12.2007 R.	13
POLSKA PRZYJAZNA PRACOWNIKOM	16
PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE	16
ZABEZPIECZENIE RYZYKA STAROŚCI W POLSCE NA TLE INNYCH KRAJÓW EUROPEJSKICH	22
ZWIĄZKI ZAWODOWE W ŚWIECIE ELASTYCZNEGO ZATRUDNIANIA.....	23
DZIAŁ DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ	30
WSKAŹNIKI GUS	30
DZIAŁ DS .WALKI Z BEZROBOCIEM	32
PODKOMITET MONITORUJĄCY DS. ZATRUDNIENIA I ZASOBÓW LUDZKICH.....	32
ZESPÓŁ ROBOCZY KK NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” DS. PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU.....	33
NACZELNA RADA ZATRUDNIENIA	34
KRAJOWY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2008 ROK	35
DZIAŁ DS. OCHRONY ŚRODOWISKA PRACY	38
NOWE DZIESIĘCIOLECIE DZIAŁALNOŚCI WSZECHNICY SIP	38
SZKOLENIA ZWIĄZKOWE	39
ROZWÓJ ZWIĄZKU	39
INFORMACJE RÓŻNE	40
GRUDNIOWE UROCZYSTOŚCI NA WYBRZEŻU	40
26 ROCZNICA STANU WOJENNEGO	41
ARTYKUŁ MIESIĄCA	41
PORA NA UNIJNE PŁACE	41
Z OSTATNIEJ CHWILI	43
CO NOWEGO W NOWYM ROKU?	43

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

3 grudnia – w Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Gdańsku gościli przedstawiciele związku UNISON, który jest strukturą służb publicznych brytyjskiego związku TUC. Celem spotkania było nawiązanie kontaktów. Tematem rozmów były m.in. losy kampanii EKZZ dot. jakości usług publicznych i pozyskiwanie polskich pracowników do związków w Wielkiej Brytanii. Odbyło się także spotkanie z przedstawicielami sekcji oświaty i służby zdrowia.

4 grudnia – odbyło się posiedzenie prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Prezydium wydało opinię o projekcie rozporządzenia RM zmieniającego rozporządzenie ws. przekazywania przez instytucje finansowe oraz organy nadzoru półrocznych i rocznych informacji o prowadzonych indywidualnych kontaktach emerytalnych oraz opinię o projekcie rozporządzenia RM w sprawie uprawnień szczegółowych przysługujących niektórym kategoriom członków korpusu służby cywilnej. Rozmawiano nt. środków funduszu wspierania statutowych zadań Związku.

5-6 grudnia - Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” brał udział w posiedzeniu Komitetu Sterującego i Wykonawczego EKZZ w Brukseli. Omawiano strategię dot. rewizji dyrektywy o Europejskich Radach Zakładowych. Rozmawiano nt. zaleceń ws. Strategii Lizbońskiej.

11 grudnia - odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Prezydium wydało opinię o projekcie rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej oraz zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych co do sposobu ustalenia wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej. Rozmawiano także nt. działań Związku i sytuacji w kraju.

18 grudnia – odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Specjalnym gościem Komisji Krajowej, który podczas spotkania opłatkowego otrzymał medal Zasłużony dla NSZZ "S", był abp Tadeusz Gościński. Krajowy Duszpasterz Ludzi Pracy dziękując za wyróżnienie przypomniał najważniejsze dla niego wydarzenia związane z historią "Solidarności". Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" przyjęła stanowisko dotyczące podwyższenia wieku emerytalnego kobiet. "S" uważa, że wiek emerytalny kobiet powinien być utrzymany na dotychczasowym poziomie. Związkowcy uznali, że dyskusja dotycząca wysokości świadczeń emerytalnych nie może ograniczać się wyłącznie do podwyższenia wieku emerytalnego i pomijać takie czynniki, jak niższe wynagrodzenia kobiet w porównaniu z wynagrodzeniami mężczyzn. Omówiono także działanie struktur branżowych.

Rozmowy, negocjacje, spory, spotkania ze stroną rządową

7 grudnia - w Centrum Partnerstwa Społecznego "Dialog" 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 dyskutowali na temat irlandzkiego modelu dialogu społecznego i jego wpływu na wzrost gospodarczy w Irlandii. Specjalnym gościem konferencji był Biil 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. NSZZ „Solidarność” reprezentowali: Janusz Śniadek i Jacek Rybicki.

7 grudnia – Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” spotkał się z wicepremierem Waldemarem Pawlakiem. Rozmawiano nt. bieżących spraw społecznych.

8 grudnia – Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” spotkał się z premierem Donaldem Tuskiem.

12 grudnia – w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego odbyło się szóste posiedzenie podkomitetu, który zajął się problemem wydłużenia okresu aktywności zawodowej poprzez programy zarządzania wiekiem jako odpowiedź na złe zjawiska demograficzne (starzenie się) i dużą migrację. W posiedzeniu uczestniczył z ramienia NSZZ „Solidarność” Jacek Smagowicz.

17 grudnia – w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego w Warszawie odbyło się kolejne posiedzenie Komitetu Monitorującego Narodowy Plan Rozwoju/Podstawy Wsparcia Wspólnoty 2004-2006. Komitet przyjął sprawozdanie za I półrocze 2007 r. NSZZ „Solidarność” reprezentował Jacek Smagowicz.

20 grudnia – odbyło się kolejne posiedzenie Naczelnej Rady Zatrudnienia. Naczelna Rada Zatrudnienia jednomyślnie odrzuciła wniosek Konfederacji Pracodawców Polskich dot. zawieszenia poboru składki pracodawców na rzecz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w roku 2008. Głównym tematem obrad był projekt MiPS dot. Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2008 rok. W obradach z ramienia NSZZ „Solidarność” uczestniczył Jacek Smagowicz.

23 grudnia - Rząd wydał rozporządzenie podpisane przez resorty przemysłu, nauki i finansów, uchylające wcześniejszą decyzję poprzedniego rządu o połączeniu wrocławskiego Instytutu Górnicztwa Odkrywkowego Poltegor z Głównym Instytutem Górnicztwa w Katowicach.

Protesty, manifestacje, spory i akcje strajkowe w zakładach pracy

2 grudnia – zakończono protest w obronie pracowników Miejskiego Szpitala Zespołonego w Częstochowie. Podpisane porozumienie gwarantuje wszystkim pracownikom pracę w nowym podmiocie, który będzie prowadził tę placówkę.

4 grudnia – odbyła się pikietą pod Dolnośląskim Urzędem Wojewódzkim w ramach akcji protestacyjnej przeciwko połączeniu Poltegor Instytut z Głównym Instytutem Górnicztwa. Związkowcy domagają się, aby Instytut został włączony do Politechniki Wrocławskiej.

10 grudnia - obchodzono Międzynarodowy Dzień Praw Człowieka. W tym dniu na moście granicznym w Słubicach związkowcy z "Solidarności" zaprotestowali przeciwko łamaniu praw pracowniczych i związkowych w handlu. Organizatorem demonstracji był Krajowy Sekretariat Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ "Solidarność". Miejsce manifestacji nie jest przypadkowe, bo wzięli niej udział związkowcy z niemieckiego związku zawodowego Ver.di. Akcją poparła Komisja Krajowa "S". Protest skierowany był szczególnie przeciwko sieciom handlowym Lidl i Biedronka, które nagminnie łamią prawa pracownicze i związkowe.

11 grudnia – w związku z zapewnieniem przez rząd o dalszym funkcjonowaniu Stoczni Szczecińskiej „Nova”, Zarząd Regionu Pomorza Zachodniego zawiesił ogólnopolską manifestację zaplanowaną na 14 grudnia 2007 r.

17 grudnia – od wczesnych godzin rannych strajkują wszystkie kopalnie i zakłady Kompanii Węglowej. Jak poinformował szef górniczej "Solidarności" Dominik Kolorz, nie pracują załogi wszystkich 16 kopalń i 3 zakładów powierzchniowych. Dominik Kolorz ocenia, że w akcji przez całą dobę uczestniczyło ok. 35-40 tys. górników. Po zakończeniu strajku sztab protestacyjno-strajkowy ma podjąć decyzję co do dalszej formy akcji. Zostanie ona ogłoszona najprawdopodobniej w środę 19 grudnia. Górnicza "Solidarność" i inne związki zawodowe domagają się podwyżek płac o 6,9 proc. jeszcze w tym roku oraz zwiększenia ekwiwalentu barbońkowego do 500 zł. Związkowcy oczekują też, że w przyszłym roku płace w Kompanii wzrosną o 14 proc. w stosunku do roku bieżącego.

17 grudnia – pracownicy cukrowni w Lublin nie zgadzają się na zamknięcie cukrowni. Podjęto akcję protestacyjną.

20 grudnia – związkowcy z NSZZ „Solidarność” protestowali przeciwko łamaniu praw pracowniczych pracowników ochrony pod siedzibami Euro Banku w Warszawie, Wrocławiu i Poznaniu.

28 grudnia – Komitet Protestacyjny w Poltegorze podjął decyzję o zakończeniu akcji protestacyjnej. Rząd wydał rozporządzenie uchylające wcześniejszą decyzję o połączeniu wrocławskiego Instytutu Górnictwa Odkrywkowego Poltegor z Głównym Instytutem Górnictwa w Katowicach.

Inicjatywy, uroczystości podejmowane przez NSZZ „Solidarność”

5 grudnia – w Katowicach w Domu Kultury KWK Wujek odbyła się konferencja prasowa poświęcona obchodom pacyfikacji Wujek.

12 grudnia – odbyło się seminarium nt. „Zabezpieczenie ryzyka starości w Polsce na tle innych krajów europejskich”, zorganizowane przez Dział Ekspertyki Komisji Krajowej dla członków zespołu KK ds. emerytur pomostowych. Spotkanie miało na celu zapoznanie zespołu Komisji Krajowej ds. emerytur pomostowych z rozwiązaniami emerytalnymi stosowanymi w Niemczech i we Francji, które przedstawili: prof. Bernd Baron von Maydell z Instytutu Maxa Plancka w Monachium i Jean-Louis Malys z CFDT.

13 grudnia – pamiętano o wprowadzeniu stanu wojennego na terenie całego kraju. Władze komunistyczne jeszcze 12 grudnia przed północą rozpoczęły zatrzymywania działaczy opozycji. W sumie w pierwszych dniach stanu wojennego internowano około 5 tys. osób, które przetrzymywano w 49 ośrodkach odosobnienia, na terenie całego kraju. W wyniku działań prowadzonych później łącznie w czasie stanu wojennego liczba internowanych sięgnęła 10 tys. W więzieniach znalazła się znaczna część krajowych i regionalnych przywódców "Solidarności", doradców, członków komisji zakładowych dużych fabryk, działaczy opozycji demokratycznej oraz intelektualistów związanych z "Solidarnością". 14 grudnia rozpoczęły się niezależne od siebie strajki okupacyjne w wielu dużych zakładach przemysłowych. Strajkowały huty, większość kopalń, porty, stocznie w Trójmieście.

14 grudnia – kilkuset pracowników Stoczni Gdańskiej oddało hołd ofiarom zamordowanym przez milicję i wojsko w grudniu 1970 roku. Stoczniovcy złożyli kwiaty i zapalili znicze pod Pomnikiem Poległych Stoczniovców.

16 grudnia – w 26. rocznicę pacyfikacji kopalni „Wujek” władze państwowe, samorządowe i związkowe, górnicy i mieszkańcy Katowic uczcili pamięć poległych górników. W uroczystościach uczestniczył wicepremier Waldemar Pawlak. Pod Pomnikiem-Krzyżem oddał cześć bohaterom z 1981 r. - Chwała tym, którzy upomnieli się o podstawowe dla każdego człowieka wartości - wolność, godność, solidarność. Mieli odwagę upominać się o te zasady, kiedy trzeba było za to zapłacić najwyższą cenę.

16 grudnia - w Gdańsku uczczono pamięć poległych w Grudniu 1970 r. robotników. Tradycyjnie gdańskie uroczystości rozpoczęły się w bazylice św. Brygidy w Gdańsku. Po nabożeństwie jego uczestnicy przeszli ulicami Gdańska pod Pomnik Poległych Stoczniovców, gdzie złożono wieńce i kwiaty oraz odczytano apel poległych. Przed mszą w kościele św. Brygidy w ramach obchodów rocznicy Grudnia 70 zapalono także znicze przy tablicy pamiątkowej na b. siedzibie komitetu PZPR w Gdańsku, upamiętniającej protest robotniczy sprzed 37 lat.

17 grudnia - o 6. rano pod gdyńskim pomnikiem Ofiar Grudnia 1970, w pobliżu miejsca, gdzie 37 lat temu padły pierwsze strzały do robotników, odbył się Apel Poległych oraz modlitwa za pomordowanych pod przewodnictwem abp Tadeusza Godłowskiego. W Apelu uczestniczył prezydent RP Lech Kaczyński. Według oficjalnych danych, podczas krwawych pacyfikacji w Gdyni, Gdańsku, Szczecinie i Elblągu w grudniu 1970 roku zginęły co najmniej 44 osoby, a ponad 1160 zostało rannych.

Z OBRAD PREZYDIUM KK

POSIEDZENIE Z DN.4.12.2007 R.

Decyzja Prezydium KK nr 261/07

ws. opinii o projekcie rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie przekazywania przez instytucje finansowe oraz organy nadzoru półrocznych i rocznych informacji o prowadzonych indywidualnych kontaktach emerytalnych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie przekazywania przez instytucje finansowe oraz organy nadzoru półrocznych i rocznych informacji o prowadzonych indywidualnych kontaktach emerytalnych.

Decyzja Prezydium KK nr 262/07

ws. opinii o projekcie rozporządzenia Prezesa RM w sprawie uprawnień szczególnych przysługujących niektórym kategoriom członków korpusu służby cywilnej

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” popiera w całej rozciągłości i rekomenduje opinię Rady Sekcji Krajowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Skarbowych o projekcie rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie uprawnień szczególnych przysługujących niektórym kategoriom członków korpusu służby cywilnej.

Opinia Rady Sekcji Krajowej NSZZ "Solidarność" Pracowników Skarbowych

Rada Sekcji Krajowej NSZZ "Solidarność" Pracowników Skarbowych przesyła następujące uwagi do projektu rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie uprawnień szczególnych przysługujących niektórym kategoriom członków korpusu służby cywilnej (projekt z dnia 25.10.2007 r.):

§2 ust. 1 rozporządzenia

Proponujemy wykreślić słowa "komornika skarbowego" oraz dodać do katalogu stanowisk, na których przysługuje wynagrodzenie prowizyjne, stanowiska komisarza skarbowego oraz starszego komisarza skarbowego. Po uwzględnieniu tych propozycji brzmienie §2 ust. 1 będzie następujące:

§2.1.

„Członkowi korpusu służby cywilnej zatrudnionemu w komórce egzekucyjnej urzędu skarbowego na stanowisku poborcy skarbowego, starszego poborcy skarbowego, referenta, starszego referenta, inspektora, starszego inspektora, komisarza skarbowego, starszego komisarza skarbowego, zwanemu dalej "egzekutorem", za osobiste wykonanie czynności w zakresie egzekucji administracyjnej należności pieniężnych przysługuje wynagrodzenie prowizyjne w wysokości :(...)"

Uzasadnienie

Rada Sekcji Krajowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Skarbowych wielokrotnie wskazywała, że wprowadzenie możliwości pobierania przez komorników skarbowych wynagrodzenia prowizyjnego w formie przedstawionej w projekcie, tzn. za osobiste wykonanie czynności w zakresie egzekucji administracyjnej, jest nieporozumieniem. Komornik skarbowy, jako kierownik działu, ma w pierwszej kolejności dostęp do tytułów wykonawczych, w tym

i do tych, gdzie egzekucja jest stosunkowo prosta i opłacalna z punktu widzenia uzyskania wysokiego wynagrodzenia prowizyjnego. Z tego też powodu możliwość uzyskiwania prowizji przez komorników skarbowych może sprzyjać powstawaniu sytuacji patologicznych, korupcyjnych, może być też czynnikiem demoralizującym i dyskryminującym pozostałych pracowników działów egzekucji, podległych właśnie komornikom skarbowym. Ponadto możliwość otrzymywania prowizji przez komorników skarbowych może powodować, że będą oni bardziej zainteresowani zdobywaniem prowizji, niż właściwym nadzorem nad podległymi sobie pracownikami i właściwą organizacją działów egzekucji. Również nadzór i kontrola prawidłowości postępowania komorników może powodować trudności, gdyż taki obowiązek spoczywałby tylko i wyłącznie bezpośrednio na naczelnikach urzędów skarbowych, jako jedynych przełożonych.

Niezrozumiałym, żeby nie powiedzieć wręcz szkodliwym, jest ograniczanie przez projektodawcę uprawnień do wynagrodzeń prowizyjnych do stanowiska starszego inspektora wyłącznie. Zapis taki powoduje, że pracownicy działów egzekucji rezygnują z możliwości awansów na stanowiska komisarza skarbowego i starszego komisarza skarbowego (by nie tracić uprawnień do wynagrodzenia prowizyjnego), a pełniący już te funkcje pracownicy są w sposób ewidentny dyskryminowani. Należy wyraźnie podkreślić, że stanowiska komisarzy skarbowych i starszych komisarzy skarbowych są powierzane i pełnione zazwyczaj przez osoby z najwyższą wiedzą zawodową i długim stażem pracy w organach egzekucyjnych. Jest więc sytuacją patologiczną, że osoby na których spoczywa odpowiedzialność za wysokość wpływów do budżetu Państwa nie mogłyby liczyć na godziwe wynagrodzenia, w przeciwieństwie od osób zatrudnionych na niższych stanowiskach służbowych.

Jednocześnie należy podnieść, że dużym błędem byłoby niedocenienie roli komorników skarbowych i pozbawienie ich prawa do prowizji. Komornik skarbowy sprawuje nadzór i jest odpowiedzialny za realizację zadań przez komórkę egzekucyjną. Działy egzekucyjne są obecnie w strukturach urzędów skarbowych jednymi z najbardziej rozbudowanych pod względem liczby pracujących tam osób. Należy pamiętać również o dużo większym zakresie odpowiedzialności jaka spoczywa na komornikach skarbowych (w porównaniu z innymi stanowiskami kierowniczymi w strukturach urzędów skarbowych), nie tylko jako kierowników dużych zespołów ludzkich, ale przede wszystkim na odpowiedzialności prawnej i finansowej. Szczególnie odpowiedzialność finansowa jest niebagatelna, gdyż dotyczy ona finansów publicznych mających wpływ na budżet Państwa.

Dotychczasowy, niejasny przepis o możliwości otrzymywania przez komorników skarbowych wynagrodzenia prowizyjnego powoduje, że są oni de facto go pozbawieni. Dochodzi niejednokrotnie także do sytuacji, że wskutek niejasnych przepisów czy ich różnych interpretacji komornicy boją się pobierać prowizję w obawie, że mogą być w stosunku do nich wszczęte postępowania dyscyplinarne. Proponowane przez stronę związkową rozwiązanie jest proste i polega na uzależnieniu wysokości wynagrodzenia prowizyjnego komorników skarbowych od wielkości globalnych kwot ściąganych przez komórkę organizacyjną podległą danemu komornikowi. W ten sposób nie tylko wprowadzi się bezpośrednią motywację dla komorników skarbowych do usprawnienia pracy podległych pracowników, ale także i w pełni uzasadnione. Im większa ściągalność działu egzekucji, która jest wykładnikiem sprawnego działania działu egzekucji - za którego pracę jest odpowiedzialny komornik skarbowy, tym większe wynagrodzenie prowizyjne może uzyskać komornik skarbowy. Dla osiągnięcia tego celu proponujemy dodanie §2 ust. 1a w brzmieniu:

§2.1a.

"Członkowi korpusu służby cywilnej zatrudnionemu w komórce egzekucyjnej urzędu skarbowego no stanowisku komornika skarbowego przysługuje wynagrodzenie prowizyjne w wysokości 0,5 % kwoty ściąganej przez pracowników zatrudnionych w komórce egzekucyjnej wymienionych w § 2. Łączne miesięczne wynagrodzenie prowizyjne komornika skarbowego przysługuje w wysokości nieprzekraczającej cztero krotności wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

§2 ust. 1 pkt. 1 lit. „a” rozporządzenia

Proponujemy zastąpić dotychczasowy zapis w brzmieniu "pobrana bezpośrednio u zobowiązanego w gotówce", zapisem: "pobrana od zobowiązanego w gotówce przez poborcę skarbowego na kwitariusz na podstawie przydzielonych tytułów wykonawczy".

Uzasadnienie

Zachodzi tu analogiczna sytuacja jaka ma miejsce w ustawie o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. W przytaczanym przypadku forma "u zobowiązanego" uniemożliwia naliczanie i pobieranie opłaty egzekucyjnej, a w przypadku wynagrodzenia prowizyjnego komplikuje niepotrzebnie naliczanie prowizji. Powstają wątpliwości, czy np. pobranie pieniędzy od zobowiązanego w miejscu jego zatrudnienia, albo w każdym innym miejscu, gdzie się go spotka, mieści się w pojęciu "bezpośrednio u zobowiązanego". Literalne traktowanie tego zapisu od lat budzi wiele kontrowersji, jest przyczyną frustracji egzekutorów, jak również jest powodem nieuzasadnionych zarzutów natury dyscyplinarnej, a wszystko dla tego, że zapis w brzmieniu "u zobowiązanego" zupełnie nie przystaje do współczesnych realiów pracy poborców skarbowych. Dlatego też wprowadzenie jednolitego zapisu w formie "od zobowiązanego" zarówno w ustawie o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, jak również w analizowanym rozporządzeniu - staje się oczywistą koniecznością.

§2 ust. 1 pkt. 5 rozporządzenia

Proponujemy zwiększyć wysokość wskaźnika prowizji z 1,85% do 3% oraz dodać pkt. 5 a następującej treści:

- 3% od wpłaconych przez zobowiązanego organowi egzekucyjnemu lub wierzycielowi w ciągu 30 dni po dokonaniu zajęcia kwot należności pieniężnych wraz z pobranymi od nich odsetkami za zwłokę i kosztami egzekucyjnymi w wyniku zastosowania egzekucji z wynagrodzenia za pracę, ze świadczeń z zaopatrzenia emerytalnego, z ubezpieczenia społecznego oraz renty socjalnej, z wierzytelności z rachunków bankowych, z innych wierzytelności pieniężnych oraz z udziału w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością - za wszystkie czynności dokonane w toku tych egzekucji, z wyjątkiem czynności określonych w pkt.1lit. b i d oraz w pkt. 6;

§2 ust.1 pkt 7 rozporządzenia

Proponujemy zapis następującej treści:

- 3,08% ściągniętych od zobowiązanego lub wpłaconych przez zobowiązanego organowi egzekucyjnemu lub wierzycielowi w ciągu 30 dni po dokonaniu zajęcia kwot należności pieniężnych wraz z pobranymi od nich odsetkami za zwłokę i kosztami egzekucyjnymi w wyniku zastosowania egzekucji z praw z papierów wartościowych zapisanych na rachunku papierów wartościowych oraz z wierzytelności z rachunku pieniężnego, z papierów wartościowych niezapisanych na rachunku papierów wartościowych, z weksla, z autorskich praw majątkowych i praw pokrewnych oraz z praw własności przemysłowej, a także z pozostałych praw majątkowych - za wszystkie czynności dokonane w toku tych egzekucji, z wyjątkiem czynności określonych w pkt.1 lit. b i d oraz w pkt. 4;

§2 ust. 6 rozporządzenia

Proponujemy zapis: .

- Przepisy ust.1 pkt. 19 i 20 oraz ust. 4 i 5 stosuje się odpowiednio do ruchomości stanowiących jak i niestanowiących własności Skarbu Państwa, jeżeli podlegają zabezpieczeniu lub likwidacji na podstawie przepisów prawa karnego, przepisów o rzeczach znalezionych albo przepisów o likwidacji niepodjętych depozytów i nieodebranych rzeczy albo przepisów prawa o ruchu drogowym.

Uzasadnienie

Wprowadzenie środka motywującego w formie uzależniającej wysokość wynagrodzenia prowizyjnego od wysokości ściągniętych kwot jest najprostszą, a przez to także najlepszą i najbardziej efektywną formą motywacji dla pracowników. Taka forma wynagradzania, poprzez uzależnienie wysokości wynagrodzeń bezpośrednio od efektów pracy, ma także korzystny wpływ na wysokości wpływów do budżetu państwa i w sposób oczywisty jest korzystna dla pracodawców, gdyż uzależnia bezpośrednio wysokość wynagrodzenia od efektów pracy.

Zauważyć należy, że wprowadzenie podsystemu "Egapoltax" nałożyło na pracowników komórek egzekucyjnych wiele dodatkowych czynności, do których należą między innymi:

- wprowadzanie zwrotnych potwierdzeń odbioru (dotyczących dłużnika zajętej wierzytelności oraz zobowiązanego),
- wprowadzanie dodatkowych informacji (np. odpowiedzi na zapytania na podstawie art. 36),
- dokonywanie przez pracowników analizy sprawozdań wygenerowanych przez Whatax (przede wszystkim tzw. nieprawidłowości, które są co miesiąc analizowane przez pracowników sprawozdawczości MF).

W/w czynności wykonywane przez pracowników komórek egzekucyjnych, którzy prowadzą rejony egzekucyjne, nie mają nic wspólnego z prowadzeniem postępowania egzekucyjnego i wykonywaniem czynności egzekucyjnych przewidzianych ustawą egzekucyjną, których zastosowanie zmierza do wykonania obowiązku, ale są "czynnościami dodatkowymi", które są niezbędne do uzyskania prawidłowych danych sporządzanych sprawozdań. Należy tu wspomnieć o równie pracochłonnej i czasochłonnej czynności wykonywanej w trakcie likwidacji pojazdów odebranych w trybie przepisów prawa o ruchu drogowym. Za wykonywanie tych czasochłonnej i pracochłonnej czynności pracownicy egzekucji nie otrzymali żadnego dodatkowego wynagrodzenia, a brak dodatkowych etatów dla pracowników zajmujących się tymi czynnościami spowodował konieczność wydłużenia ich czasu pracy (w związku z potrzebą realizacji podstawowych jej zadań).

Konieczność wprowadzenia przejrzystych i skutecznych zasad wynagradzania motywacyjnego wynika także z tego, że od skuteczności egzekucji zależy wprost wielkość dochodów budżetowych, w tym także dochodów dodatkowych. Dla zobrazowania, jak istotne zadania wykonywane są przez działy egzekucji należy wspomnieć, że są to kwoty należy wspomnieć, że w roku 2005 było ogółem do wykonania w kraju 17 797 665 tytułów wykonawczych, przy zatrudnieniu 4.349 osób. Średnia liczba tytułów wykonawczych do załatwienia w ciągu roku na 1 etat wyniosła 4.974 sztuk, natomiast dziennie na 1 etat przypadało do załatwienia 22 tytuły wykonawcze. Należy także stwierdzić, że sprawność działania egzekucji w urzędach skarbowych wpływać będzie bezpośrednio na skuteczność pracy innych organów, gdyż tzw. "tytuły własne" stanowią jedynie 17,26% wszystkich tytułów wykonawczych do załatwienia tj. 3 072 598 sztuk (przy 13.175.987 szt. tytułach wierzycieli obcych, w tym ZUS: 7.859.543 szt. - 59,65%).

Rada Sekcji Krajowej po raz kolejny pragnie podkreślić jaką rolę pełni egzekucja administracyjna, a ściślej mówiąc jej pracownicy. Żadna inna komórka urzędu skarbowego nie wykonuje tylu dodatkowych zadań na rzecz innych podmiotów (ZUS, Komornicy Sądowi, Urzędy Wojewódzkie, Izby Wyrzeźwień, Państwowa Inspekcja Pracy, od października 2008 r. egzekucją administracyjną zostaną objęte należności z tytułu zobowiązań alimentacyjnych). Najbardziej pracochłonne czynności podejmowane przez pracowników komórek egzekucyjnych dotyczą przede wszystkim spraw innych podmiotów (tytułów wykonawczych przesłanych do realizacji przez wierzycieli obcych). Sprawy te stanowią ponad 83% wszystkich tytułów wykonawczych do załatwienia. W tych sprawach egzekucja jest bardzo czasochłonna, ilość wysłanych zapytań w celu poszukiwania składników majątku zobowiąza-

nego, z którego mogłaby być skutecznie prowadzona egzekucja administracyjna w trybie art. 36 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji jest ilością znaczącą. Jednocześnie czynności te nie mają odzwierciedlenia w żadnym z mierników obrazujących obciążenie pracą komórek egzekucyjnych. Należy również wspomnieć o takich czynnościach, jak kontrola u zobowiązanego, kontrola u dłużnika zajętej wierzytelności, kontrola poborcy skarbowego, czy przygotowanie akt egzekucyjnych do dokonania wpisu hipoteki Skarbu Państwa, wyjawienia majątku zobowiązanego, czy chociażby przygotowanie akt do sądu w związku z wystąpieniem zbiegu egzekucji administracyjnej z egzekucją sądową.

Te wszystkie czynności są wykonywane w oparciu o przepisy nieadekwatne do aktualnych realiów prawnych, gospodarczych i społecznych. Dlatego też przy okazji zmian w przepisach o wynagradzaniu prowizyjnym apelujemy o jak najszybsze wprowadzenie opracowanej już od dawna noweli ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.

Od kilku lat następuje drastyczne narastanie ilości tytułów wykonawczych do załatwienia. W 2005 roku było ogółem w kraju 17.797.665 tytułów wykonawczych, co pociąga za sobą zwiększenie z roku na rok także kwot egzekwowanych zaległości - w efekcie mamy do czynienia ze stałym spadkiem efektywności służb egzekucyjnych. Wskaźniki ściągłości należności podatkowych stanowiących dochód budżetu Państwa kształtowały się w ostatnich latach następująco:

- w 2002 roku na poziomie 32,22%,
- w 2003 r. na poziomie 28,50%,
- w 2004 na poziomie 25,98%,
- w 2005 r. na poziomie 23,18%.

Ten drastyczny spadek efektywności egzekucji skutkuje bezpośrednio zmniejszonymi wpływami podatkowymi. Dla przykładu, gdyby w roku 2005 roku uzyskano wskaźnik z roku 2002, to do budżetu wpłynęłoby o 9,04% więcej środków pieniężnych w postaci wyegzekwowanych kwot zaległości podatkowych objętych tytułami egzekucyjnymi w roku 2005 roku (7.685,471.857,06 złotych) - co daje w sumie niebagatelną kwotę 694.766.655,87 złotych. Pragniemy podkreślić, że system prowizyjny wynagrodzeń jest systemem obiektywnym, wysokość prowizji nie zależy od dowolnego uznania przełożonych, lecz od sprawności działania pracowników egzekucji (wysokość wynagrodzenia prowizyjnego uzależniona jest od wysokości ściągniętych kwot). Bardzo ważnym argumentem przemawiającym za utrzymaniem systemu prowizyjnego jest duża uciążliwość pracy w terenie. Poborcy skarbowi pracują w terenie, bez względu na warunki atmosferyczne. Narażeni są na aroganckie zachowanie dłużników, groźby i wyzwiska, pobicia i kradzież gotówki, a odpowiadają materialnie za powierzone pieniądze. Praca w terenie jest ciężka i niebezpieczna - odpowiednią więc rekompensatą za uciążliwe warunki pracy w terenie jest wynagrodzenie prowizyjne. Należy tu zaznaczyć, że postępowanie egzekucyjne ma charakter przymusowy i spotyka się z oporem dłużników, a często z ich agresywnym zachowaniem. To właśnie pracownicy egzekucji są w centrum tych konfliktów, stąd konieczność dodatkowego ich wynagrodzenia i odpowiedniego motywowania. Pracownicy komórek egzekucyjnych powinni mieć gwarancję, że ich ciężka praca będzie właściwie wynagradzana, a uzależnienie dodatkowego wynagrodzenia od subiektywnego uznania przełożonych, nie daje takich gwarancji.

Decyzja Prezydium KK nr 263/07

ws. przekazania środków funduszu wspierania statutowych zadań Związku

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 264/07

**ws. pomocy z Krajowego Funduszu Pomocy dla członków NSZZ „Solidarność”
szykanowanych za działalność związkową**

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 265/07

ws. dotacji finansowych

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 266/07

ws. przedstawicieli NSZZ „Solidarność” w Radzie Ubezpieczonych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza kandydatury Stanisława Szweda i Bogdana Kubiaka jako przedstawicieli NSZZ „Solidarność” na członków Rady Ubezpieczonych.

Decyzja Prezydium KK nr 267/07

**ws. przedstawicieli NSZZ „Solidarność” w Komitecie Monitorującym PO Innowacyjna
Gospodarka**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” potwierdza wybór przedstawicieli NSZZ „Solidarność” – Kazimierza Sicińskiego i Ryszarda Mosakowskiego do udziału w pracach Komitetu Monitorującego Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka 2007-2013.

Decyzja Prezydium KK nr 268/07

ws. zgody na użycie znaku NSZZ „Solidarność”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyraża zgodę na użycie znaku graficznego NSZZ „Solidarność” na zaproszeniach związanymi z obchodami 26. rocznicy wprowadzenia stanu wojennego przygotowanej przez Bibliotekę Uniwersytecką im. J.Gedroycia i Archiwum Państwowe w Białymstoku.

POSIEDZENIE Z DN.11.12.2007 R.

Decyzja Prezydium KK nr 269/07

ws. uregulowania z autorem praw do znaku Solidarność

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 270/07

ws. opinii o projekcie rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej oraz zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych co do sposobu ustalenia wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie ocenia projekt rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej oraz projekt zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych co do sposobu ustalenia wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej:

Proponowane zmiany mają charakter generalny. Należy zwrócić uwagę, że dokonywanie tak dużych zmian bez kompleksowego przygotowania w postaci całościowej oceny obciążenia prac w poszczególnych resortach i na poszczególnych stanowiskach oraz bez uprzedniego sporządzenia wartościowania stanowisk pracy przy zastosowaniu porównywalnych metod, nie powinno mieć miejsca. Wątpliwości budzi także sens dokonywania zmian w systemie wynagradzania członków korpusu Służby Cywilnej w przeddzień spodziewanej reformy służb skarbowych i celnych, które zatrudniają przecież ponad połowę jej członków (gotowy jest rządowy projekt ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej reformujący w sposób radykalny te służby). Nie ulega wątpliwości, że pewne ujednoczenie nazewnictwa w zakresie stanowisk skarbowych w służbie cywilnej i ograniczenie ich liczby jest zasadne, ale powinno być to zrobione w sposób uwzględniający specyfikę pracy wszystkich resortów – czego w projekcie zabrakło (np. aktualnie funkcjonują w skarbowości stanowiska komisarza i starszego komisarza skarbowego, wśród pracowników cywilnych zatrudnionych w Służbie Celnej komisarza i starszego komisarza akcyzowego, po reformie zastąpić je miałyby jedno stanowisko, na dodatek nie wiadomo jakie, gdyż nie wynika to z projektu). Analiza stanowisk służbowych mających funkcjonować po zmianach wskazuje na to, że projekt był tworzony bez udziału przedstawicieli niektórych resortów, w tym zatrudniającego największą liczbę członków korpusu Służby Cywilnej – Resortu Finansów. Pominięto bowiem szereg funkcjonujących aktualnie stanowisk o takiej specyfice, że nie da się ich zastąpić w żadnym stopniu stanowiskami o charakterze uniwersalnym. W szczególności wymienić tu należy takie stanowiska, funkcjonujące aktualnie w administracji skarbowej i celnej, jak: poborca skarbowy (starszy poborca skarbowy), komisarz skarbowy (starszy komisarz skarbowy), komisarz akcyzowy (starszy komisarz akcyzowy) czy inspektor kontroli podatkowej. Dlaczego niektóre stosunkowo niewielkie liczebnie grupy zawodowe w Służbie Cywilnej zachowały według projektodawców nomenklaturę dotychczasowych stanowisk, a największy aparat skarbowy (ponad 50.000 pracowników) został tego przywileju pozbawiony poprzez likwidację wielu stanowisk specjalistycznych (specyficznych) określonych w dotychczasowych przepisach (rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 stycznia 2007 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej - Dz. U. Nr 12, poz. 79, z późn. zm.). Należy także mieć na względzie to, że w administracji skarbowej ten sam pracownik często wykonuje czynności na kilku stanowiskach (np. NIP i VAT).

Podniesienie minimalnych wartości mnożnika wynagrodzenia zasadniczego oceniamy pozytywnie, jednakże należy zadać pytanie czy i jakie negatywne skutki dla niektórych grup pracowników może przynieść proponowane obniżenie górnych wartości mnożników. Ponadto określenie górnego limitu mnożnika kwoty bazowej wynagrodzenia zasadniczego

członka służby cywilnej do ustalenia wysokości dodatku nie zostało w sposób należyty uzasadnione, pojawia się także pytanie czy w przypadku obniżenia kwoty dodatku nastąpi rekompensata w postaci podniesienia np. mnożnika wynagrodzenia zasadniczego?

Wątpliwości wzbudza także określony na dzień 1 marca 2008 roku termin wejścia w życie przedmiotowych aktów prawnych ponieważ przypada on w środku kwartału co utrudni realizację kwartalnych powinności sprawozdawczych.

Z OBRAD KOMISJI KRAJOWEJ

POSIEDZENIE Z DN. 18.12.2007 R.

Stanowisko KK nr 14/07

ws. połączenia „Poltegor-Instytut” Instytutu Górnictwa Odkrywkowego z Głównym Instytutem Górnictwa

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” z niepokojem i dezaprobatą przyjęła decyzję podjętą w dniu 19.10.2007 r. przez Ministra Gospodarki ws. połączenia Instytutu Górnictwa Odkrywkowego „Poltegor-Instytut” z Głównym Instytutem Górnictwa (Dz.U. nr 205, poz. 1487). Rozporządzenie zostało przyjęte pomimo wielu negatywnych ocen i ustaleń m.in. Zespołu Trójstronnego ds. Branży Węgla Brunatnego i Rady Naukowej Instytutu „Poltegor”. Rezultatem rozporządzenia jest możliwość utraty blisko 80 miejsc pracy dla fachowców ludzi nauki z ogromnym doświadczeniem i dorobkiem naukowym z zakresu górnictwa odkrywkowego.

Instytut ten pracuje na rzecz ponad 1000 kopalń odkrywkowych, kamieniołomów itp. Pracownicy Instytutu podjęli dramatyczną obronę miejsc pracy, rozpoczynając od 10.12.2007 r. protest głodowy.

Wyrażamy stanowczy protest przeciwko naruszaniu konstytucyjnego prawa związku zawodowego do współuczestniczenia w procesie tworzenia aktów prawnych i łamaniu zasad dialogu społecznego. Domagamy się od władz przestrzegania prawa i poszanowania partnerów społecznych oraz uchylecia wydanego niezgodnie z prawem rozporządzenia.

Zwracamy się do Rządu RP o uchylenie tego rozporządzenia.

KK NSZZ „Solidarność” w pełni popiera akcję protestacyjną i wszystkie działania podejmowane przez Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” „Poltegor – Instytut” Instytutu Górnictwa Odkrywkowego.

Stanowisko KK nr 15/07

ws. wieku emerytalnego kobiet

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” uważa, że wiek emerytalny kobiet powinien być utrzymany na dotychczasowym poziomie.

Właściwym - zdaniem KK - rozwiązaniem jest zachowanie dotychczasowego wieku emerytalnego i prawo ubezpieczonej osoby do samodzielnego podjęcia decyzji, czy po osiągnięciu wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę chce kontynuować pracę. Samo osiągnięcie wieku emerytalnego nie może być podstawą do zwolnienia z pracy.

Wysokość świadczenia emerytalnego kobiet będzie niższa niż świadczenie mężczyzn. Jednak rozwiązania tego problemu nie można zawęzić wyłącznie do kwestii wieku pomijając pozostałe czynniki wynikające z sytuacji kobiet na rynku pracy. Od momentu

wprowadzenia zmian w systemie emerytalnym NSZZ „Solidarność” domaga się, aby w pracach nad systemem zabezpieczeń społecznych brany był pod uwagę wpływ godzenia życia zawodowego i rodzinnego na sytuację zawodową, a w efekcie emerytalną kobiet.

Szczególnie istotne jest powiązanie składki ZUS odprowadzanej w czasie urlopu wychowawczego z wysokością przeciętnego wynagrodzenia.

KK NSZZ „Solidarność” zwraca uwagę na fakt, iż wszelkie zmiany w systemie ubezpieczeń społecznych powinny być wprowadzane w oparciu o szeroki konsensus społeczny i winny być bezwzględnie przedmiotem uzgodnień na etapie powstawania ich założeń.

Uchwała KK nr 21/07

ws. rejestracji MKK przez Prezydium KK

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” upoważnia Prezydium KK do rejestracji Międzypokładowych Komisji Koordynacyjnych działających na podstawie uchwały KK nr 29/04.

Jednocześnie traci moc uchwała KK nr 533/96 z dnia 11.04.1996 r.

Komunikat

18 grudnia w Gdańsku odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ "S". Przedstawiciele Związku przyjęli stanowisko w sprawie wieku emerytalnego kobiet a także omówili sytuację w branżach. Specjalnym gościem Komisji Krajowej, który podczas spotkania płaatkowego otrzymał medal Zasłużony dla NSZZ "S".

Krajowy Duszpasterz Ludzi Pracy dziękując za wyróżnienie przypomniał najważniejsze dla niego wydarzenia związane z historią "S": Pielgrzymki Ludzi Pracy na Jasną Górę czy spotkania z robotnikami. - Dla mnie bardzo ważne były spotkania "S" z Ojcem Świętym. Szczególnie to w 2003 r. kiedy Jan Paweł II wygłosił swoje niezwykle słowa, które nazywamy teraz Jego testamentem. To są niezwykle wydarzenia, które dzisiaj są historią, ale historia jest nauczycielką życia - powiedział metropolita gdański.

Tytuł Zasłużony dla NSZZ "Solidarność" został ustanowiony z okazji 25. rocznicy powstania "Solidarności" i jest przyznawany przez Krajowy Zjazd Delegatów.

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" przyjęła stanowisko dotyczące podwyższenia wieku emerytalnego kobiet. "S" uważa, że wiek emerytalny kobiet powinien być utrzymany na dotychczasowym poziomie. Związkowcy uznali, że dyskusja dotycząca wysokości świadczeń emerytalnych nie może ograniczać się wyłącznie do podwyższenia wieku emerytalnego i pomijać takie czynniki, jak niższe wynagrodzenia kobiet w porównaniu z wynagrodzeniami mężczyzn.

Zdaniem "Solidarności", najlepszym rozwiązaniem jest wprowadzenie elastycznego wieku emerytalnego, czyli ustalenie najniższego wieku nabywania praw do przechodzenia na emeryturę. Natomiast decyzję o przejściu na emeryturę lub kontynuowaniu pracy należy pozostawić samym pracownikom.

Dyskusja o wysokości emerytur kobiet, toczy się od wprowadzenia reformy emerytalnej. Przewiduje się, że wysokość świadczenia emerytalnego kobiet będzie niższa niż świadczenie emerytalne mężczyzn. Jednak rozwiązania tego problemu nie można zawężać wyłącznie do kwestii wieku, pomijając pozostałe czynniki.

- Konieczność godzenia życia zawodowego i rodzinnego w większym stopniu wpływa na sytuację zawodową i emerytalną kobiet niż mężczyzn - mówi Danuta Wojdat, koordynatorka ds. kobiet w Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność".

Na przykład, obecnie składka ZUS odprowadzana na rzecz osoby korzystającej z urlopu wychowawczego liczona jest od poziomu świadczenia pielęgnacyjnego i wynosi około 80 zł.

Trzeba pamiętać, że w grupie osób trwale bezrobotnych kobiety stanowią większość, a działania skierowane na umożliwienie im powrotu na rynek pracy i utrzymania miejsca pracy nie są skuteczne ani wystarczające. I co najważniejsze, pomimo statystycznie wyższego poziomu wykształcenia, wynagrodzenie kobiet na porównywalnych stanowiskach jest niższe niż mężczyzn.

Od momentu wprowadzenia reform w systemie emerytalnym NSZZ "Solidarność" domaga się, aby w debatach nad systemem zabezpieczeń społecznych były brane pod uwagę różne czynniki wpływające na wysokość przyszłych świadczeń. "Szczególnie istotne jest powiązanie składki ZUS odprowadzanej w czasie urlopu wychowawczego z wysokością przeciętnego wynagrodzenia" - czytamy w stanowisku "Solidarności".

Przedstawiciele KK wysłuchali również informacji o sytuacji w branżach. Henryk Nakonieczny z Regionu Śląsko-Dąbrowskiego poinformował o sytuacji w górnictwie. - Jeśli nie będzie konstruktywnych propozycji, to protest będzie się rozszerzał - powiedział Nakonieczny. Dzisiaj zbiera się sztab protestacyjny, który zdecyduje o dalszych działaniach.

Mieczysław Jurek, szef zachodniopomorskiej "S" zdał relację z rozmów z ministrem skarbu państwa, po których zdecydowano o odwołaniu ogólnopolskiej manifestacji w obronie Stoczni Szczecińskiej Nova.

O działaniach prowadzonych przez Sekretariat Banków, Handlu i Ubezpieczeń poinformował Alfred Bujara. Handlowcy wystąpili do pracodawców o zamknięcie sklepów w najbliższy poniedziałek o godz. 15. tak aby umożliwić pracownikom przygotowanie się do Wigilii.

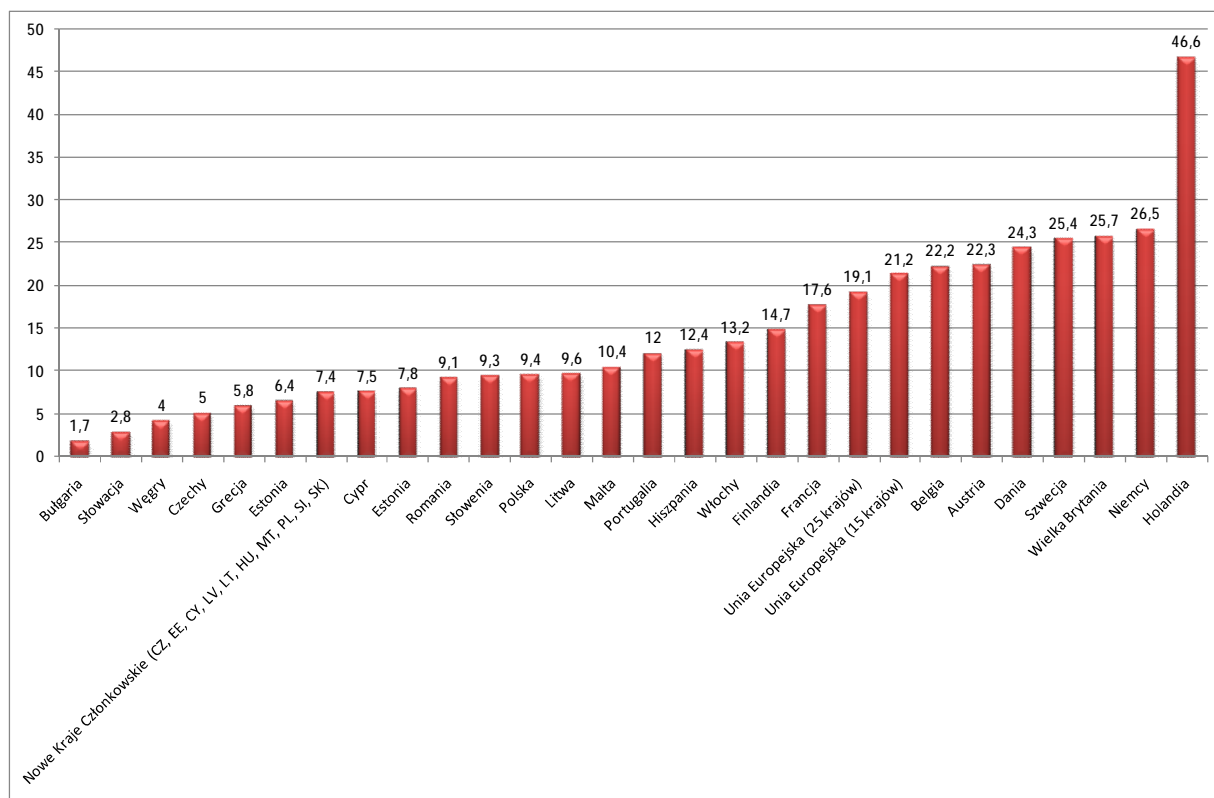
Komisja Krajowa poparła również pracowników wrocławskiego Poltegoru, którzy nie zgadzają się na włączenie IG Poltegor do Głównego Urzędu Górnictwa w Katowicach. Rozporządzenie wydał bez konsultacji ze związkami zawodowymi poprzedni minister gospodarki Piotr Woźniak. 23 listopada zakładowa "S" podjęła decyzję o przekształceniu się w komitet protestacyjny.

POLSKA PRZYJAZNA PRACOWNIKOM

PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE

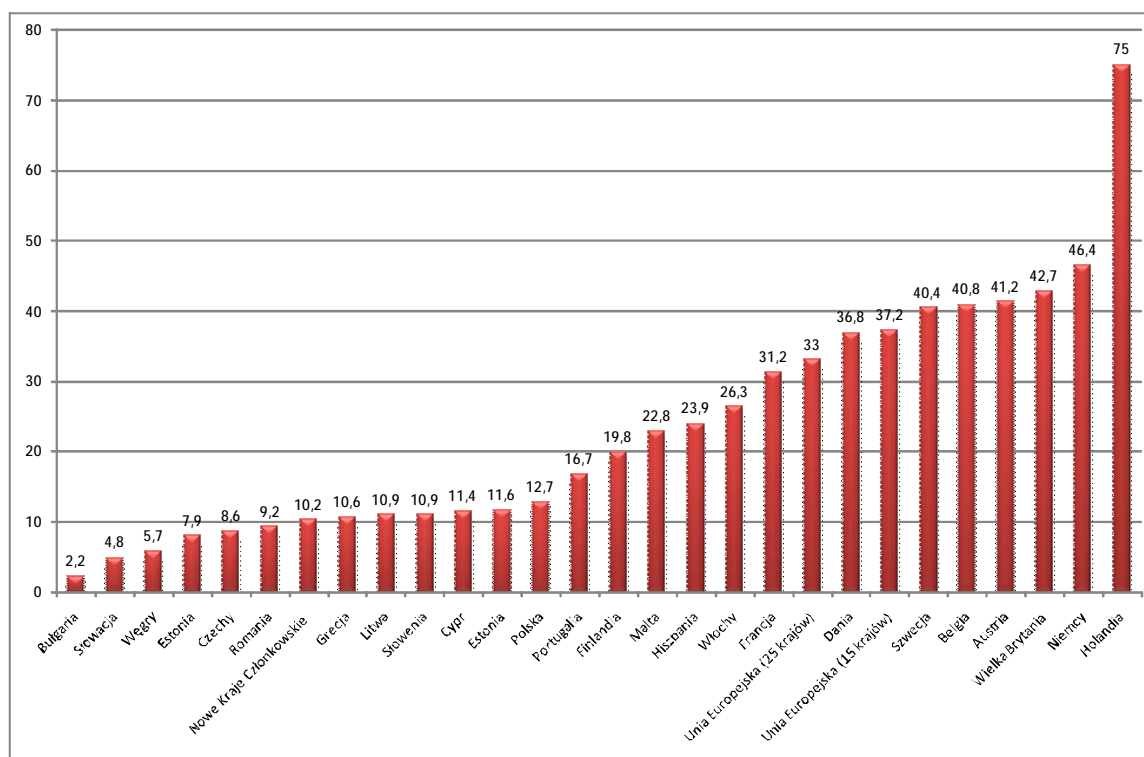
Niski poziom zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu ...

Praca w niepełnym wymiarze osób powyżej 15 roku życia (udział w grupie zatrudnionych, w %, I kw. 2007)



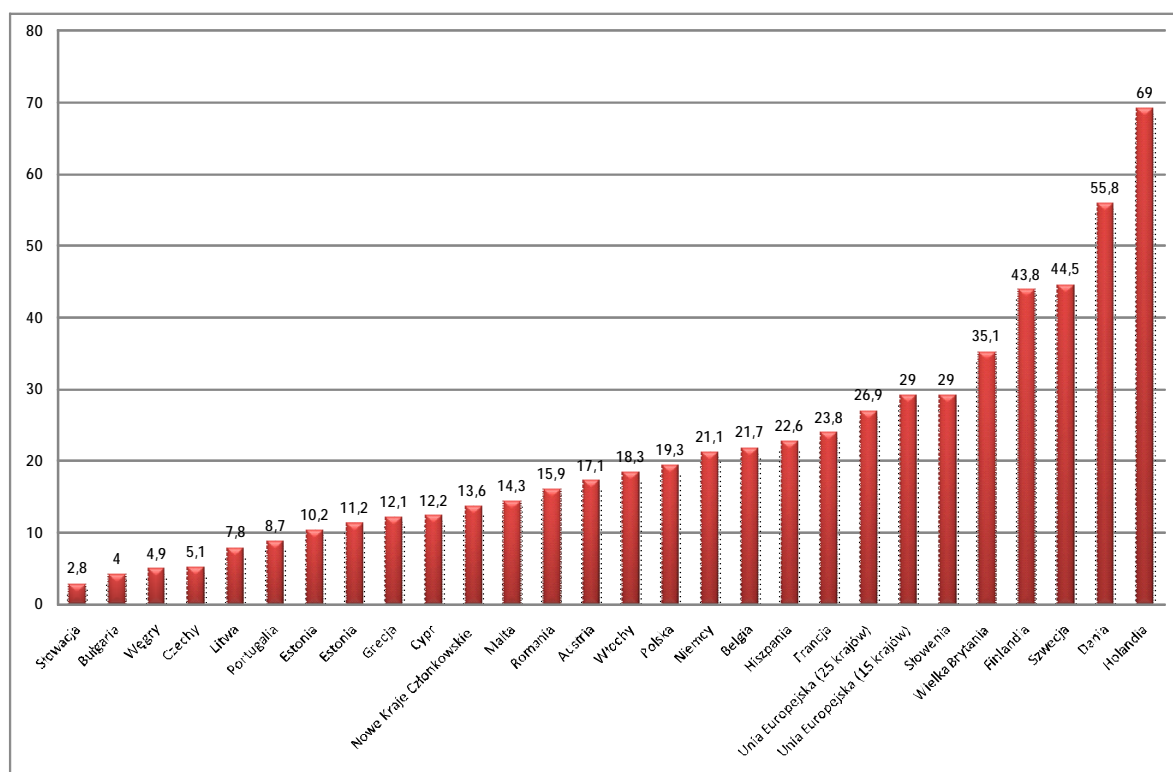
W tym także kobiet ...

Praca w niepełnym wymiarze kobiet (udział w grupie kobiet zatrudnionych, powyżej 15 roku życia, w %, I kw. 2007)



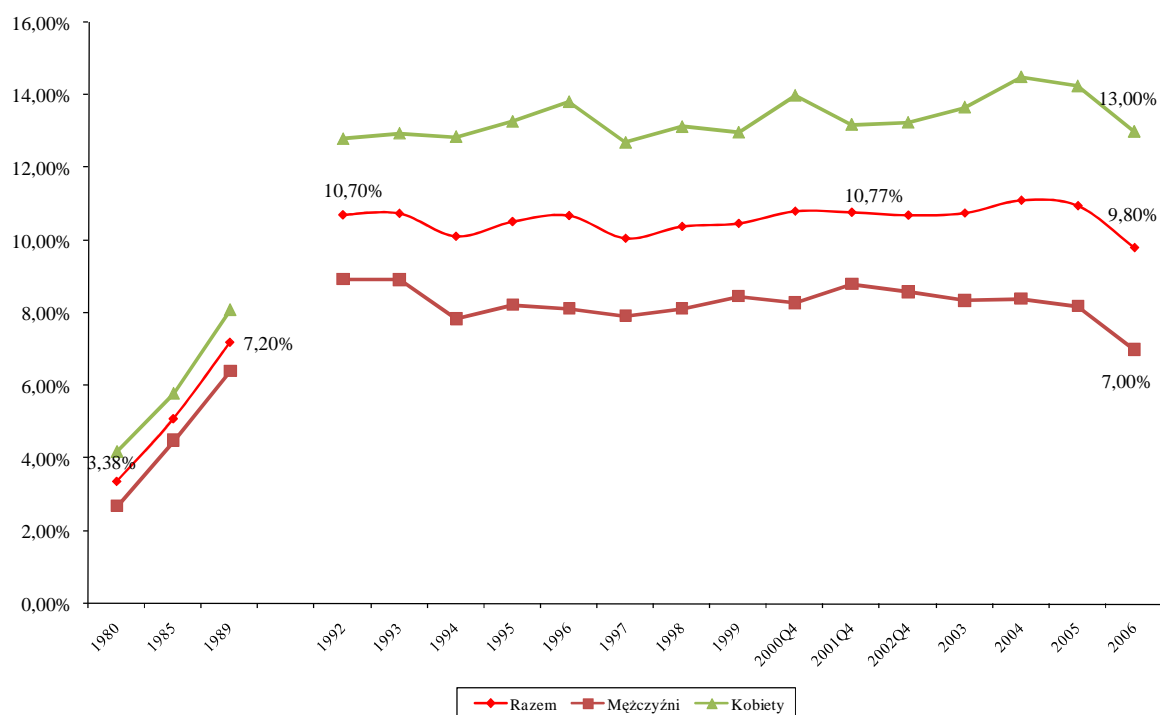
Praca w niepełnym wymiarze godzin osób w wieku 15-24 lata

Praca w niepełnym wymiarze osób w wieku 15-24 lata (udział w grupie zatrudnionych, 15-24 lata, w %, I kw. 2007)



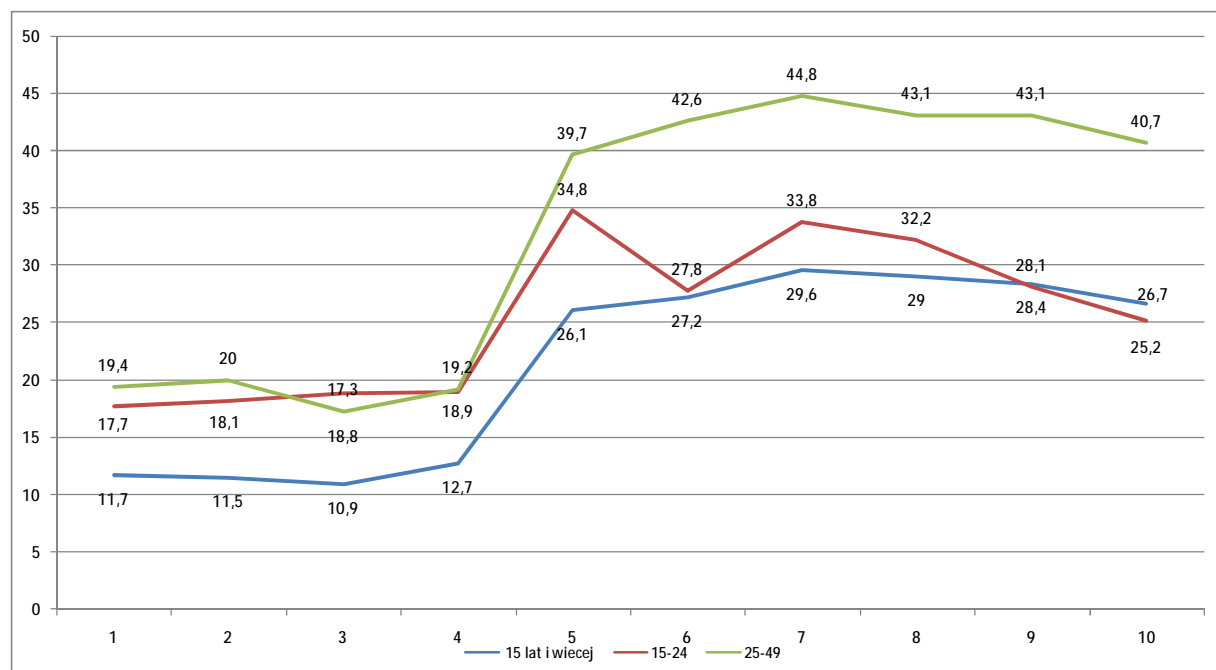
Utrzymujący się od początku lat 90 stały trend zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu

Udział pracy w niepełnym wymiarze osób powyżej 15 roku życia, wg płci, (w %)



„Przymusowa” praca w niepełnym wymiarze godzin ogółem

Przymusowa praca w niepełnym wymiarze wg. wieku (udział w grupie zatrudnionych w niepełnym wymiarze , w %, I kw. 2007)



Nieznajomość uregulowań dot. zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy przez pracodawców jest stereotypem

Niska popularność zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu w Polsce często tłumaczona jest nieznaną formą pracy przez pracodawców. Jeżeli jednak przyjrzymy się statystykom okaże się, że jest to nieprawda.

Niewielka popularność pracy w niepełnym wymiarze czasu nie musi oznaczać, że pracodawcy nie uciekają się do tej formy zatrudnienia.

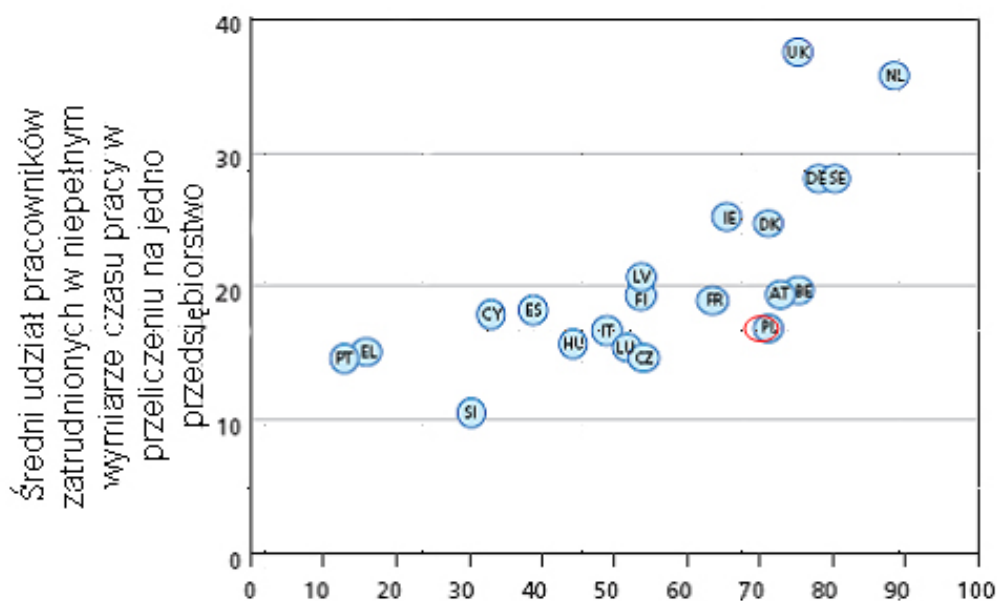
Z pracą w niepełnym wymiarze czasu możemy się spotkać w większości polskich przedsiębiorstw i to coraz częściej.

Wg badania przeprowadzonego w 2001 przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS) w 264 różnego typu przedsiębiorstwach, aż 66,3% korzystało z tej formy zatrudnienia, podczas kiedy w 1997 r. odsetek ten wynosił 57,6%. W 2001, na tę liczbę złożyło się 63,6% przedsiębiorstw państwowych i 66,2% prywatnych.

Raport Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, badający popularność tej formy zatrudnienia, mówi o ponad 2/3 przedsiębiorstw zatrudniających pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy), co pozwala porównać sytuację Polski do tej, w krajach skandynawskich (Riedmann et al., 2006, 20).

Z kolei wyniki badania Pracujący Polacy 2006 pod kierownictwem profesora Juliusza Gardawskiego, pokazują inny obraz tego zjawiska. W oparciu o odpowiedzi pracowników, okazało się, że w 2005 jedynie 2,3% polskich przedsiębiorstw zatrudniało większość personelu w niepełnym wymiarze czasu pracy, 23,5% z nich korzystało z tej formy zatrudnienia w stosunku do mniej niż połowy swojej załogi, a 52% w bardzo małym zakresie posługiwało się tą formą zatrudnienia, praktycznie z niej nie korzystając. 22,4% badanych pracowników nie posiadało informacji, czy ich pracodawcy stosują powyższą formę zatrudnienia.

Obecność pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w polskich firmach jest wyższa od średniej europejskiej



Odsetek pracodawców zatrudniających pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy

Niepełny wymiar czasu pracy dla matek małych dzieci: ryzyko i ograniczenia

W krajach UE-25, 33% kobiet posiadających 1 dziecko w wieku poniżej 12 lat; 44% kobiet wychowujących dwoje dzieci oraz 51% posiadających troje lub więcej potomstwa, korzysta z pracy w niepełnym wymiarze czasu. W przypadku mężczyzn wskaźniki te kształtują się na poziomie 3% i 4% (Aliaga, 2005).

W Polsce 12% kobiet w wieku 20-49 lat, nie posiadających dzieci jest zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. W grupie kobiet wychowujących 1 dziecko poniżej 12 roku życia odsetek ten wynosi 15%, dla matek z dwójką 20% i 22% z trójką dzieci. Jedynie 3% mężczyzn posiadających 1 dziecko liczące mniej niż 12 lat pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy (Aliaga, 2005).

W 2004, jedynie 14,2% kobiet wychowujących wspólnie dziecko poniżej 3 roku życia korzystało z tej formy zatrudnienia, a wśród kobiet z 1 dzieckiem w wieku 3-6 lat odsetek ten stanowił 12,6%. (Portet 2006)

Zatrudnienie na niepełny etat celem „pogodzenia” pracy z rodziną wydaje się więc mało popularne.

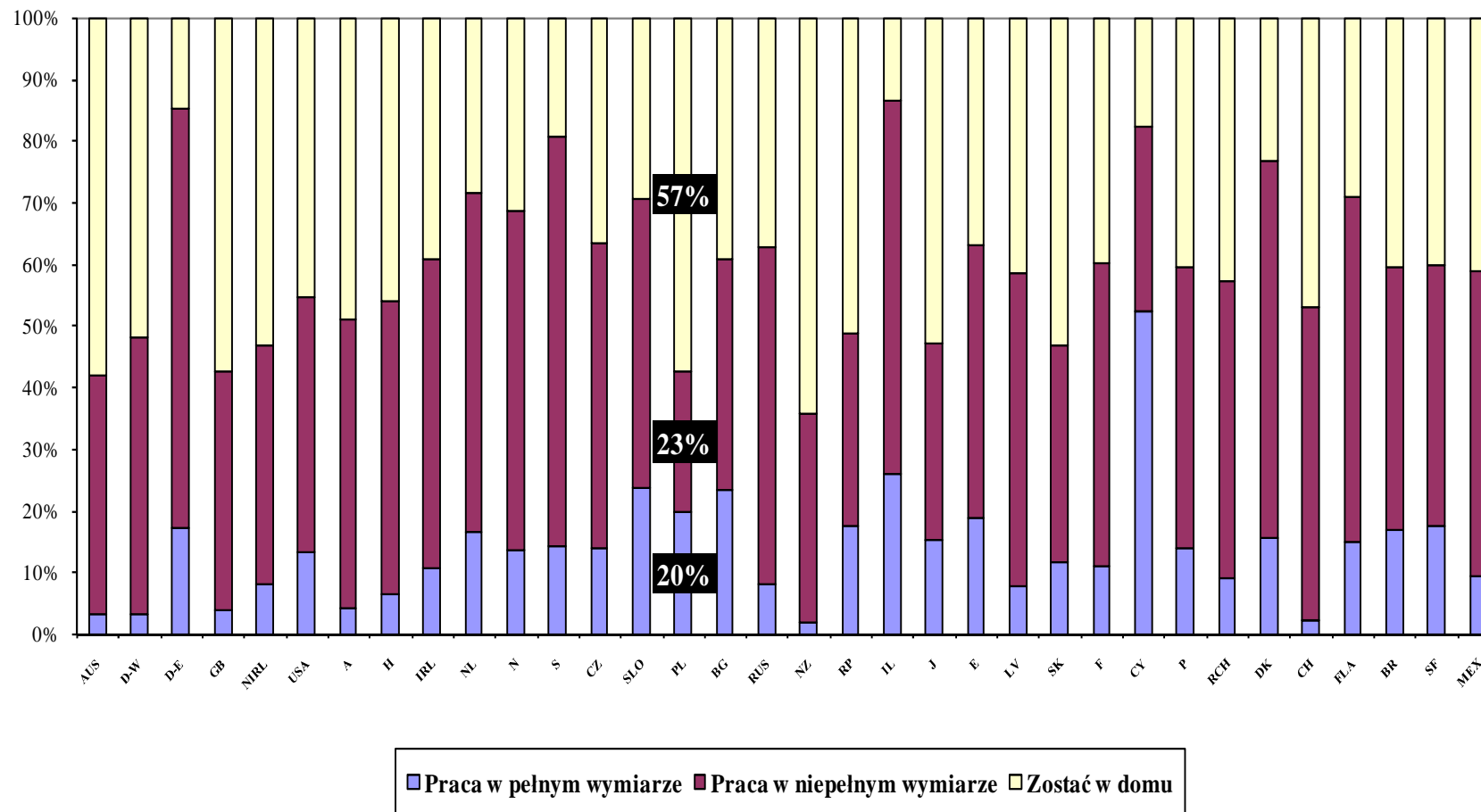
Praca w niepełnym wymiarze czasu nie wydaje się być wyjściem z sytuacji dla większości Polek (patrz wykres). 38,2% kobiet w wieku 25- 49 lat korzystających z tej formy zatrudnienia chciało by pracować więcej godzin.

Nadzieja, że rozwój tej formy zatrudnienia przyczyni się do wzrostu urodzeń opiera się na błędnych hipotezach.

W rzeczywistości 71% kobiet, które chciałyby mieć dziecko, ale go nie posiadają przyznaje, że powodem odwlekania tej decyzji jest obawa przed utratą pracy. Jedynie 20% wymienia jako powód trudności w pogodzeniu pracy z wychowaniem dziecka (Źródło: CBOS, Marzec 2006).

Praca w niepełnym wymiarze czasu jest często równoznaczna z umową na czas określony, ale też przede wszystkim z dużo niższym wynagrodzeniem. Kwestia finansowa jest natomiast niezwykle istotna przy podejmowaniu decyzji o ewentualnym macierzyństwie.

Jakie jest najlepsze rozwiązanie dla kobiet z małym dzieckiem ?



ZABEZPIECZENIE RYZYKA STAROŚCI W POLSCE NA TLE INNYCH KRAJÓW EUROPEJSKICH

12 grudnia 2007 r. w Gdańsku odbyło się seminarium nt. „Zabezpieczenie ryzyka starości w Polsce na tle innych krajów europejskich”. Seminarium zorganizował Dział Ekspertyki Komisji Krajowej dla członków zespołu KK ds. emerytur pomostowych.

Spotkanie miało na celu zapoznanie zespołu Komisji Krajowej ds. emerytur pomostowych z rozwiązaniami emerytalnymi stosowanymi w Niemczech i we Francji, które przedstawili: prof. Bernd Baron von Maydell z Instytutu Maxa Plancka w Monachium i Jean-Louis Malys z CFDT.

W Polsce reformę systemu emerytalnego rozpoczęto w 1999 r., kiedy weszła w życie reforma emerytalna - jedna z czterech reform wprowadzonych przez rząd Jerzego Buzka. Niestety z różnych powodów nie wszystkie elementy reformy zostały wprowadzone od razu. Jednym z elementów, które zostały odłożone w czasie, są zasady przyznawania emerytur dla osób zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze. Określony w ustawie termin minął. Jeszcze przez rok pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach mogą ubiegać się o przyznanie emerytur na starych zasadach.

W najbliższym czasie powinny rozpocząć się prace dotyczące rozwiązań emerytalnych dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze.

- W obecnej sytuacji nie ma żadnego projektu. Jeśli nowe rozwiązania mają wejść w życie w 2009 r., to do końca pierwszego kwartału projekt powinien trafić do parlamentu. Tymczasem nie znamy nawet filozofii, jaką będzie się posługiwał rząd przygotowując nowe zasady - powiedział na spotkaniu Janusz Śniadek, przewodniczący KK NSZZ "Solidarność".

Zdaniem przewodniczącego "S" uprawnienia do przejścia na emeryturę powinny być prawem a nie obowiązkiem. -

Reforma emerytalna wprowadziła zasadniczą zasadę - emerytury zależą od kapitału, który zostanie zgromadzony w okresie aktywności zawodowej. Dlatego to pracownik powinien decydować, kiedy chce skorzystać z prawa do emerytury - uważa Śniadek.

Podobnego zdania jest prof. Urszula Jackowiak z Uniwersytetu Gdańskiego. - Stopień zużycia sił psychofizycznych jest różny w zależności od rodzaju i warunków pracy, stąd powinno to być wzięte pod uwagę. Ważne jest jednak także poszanowanie osobistych sfer życia i osobistej decyzji, czy dana osoba chce korzystać z przysługujących mu uprawnień emerytalnych - mówiła prof. Jackowiak.

W Niemczech nie ma pojęcia emerytur dla osób pracujących w szczególnych warunkach, ponieważ pracownicy, którzy na skutek warunków pracy doznali uszczerbku na zdrowiu są objęci systemem rent inwalidzkich. Podobnie jak we Francji, gdzie uznaje się, że górnictwo jest zawodem ginącym, także w Niemczech pracownicy kopalń objęci są oddzielnym systemem emerytalnym. W Niemczech górnik może przejść na emeryturę w wielu 60 lat po 25 latach opłacania składki na ubezpieczenie społeczne. We Francji dużymi uprawnieniami emerytalnymi cieszą się przede wszystkim pracownicy sektora publicznego.

Zarówno w Niemczech jak i we Francji system ubezpieczeń społecznych boryka się z trudnościami. Dlatego zagraniczni goście podkreślali, że istotne jest namawianie pracowników do wydłużania okresu aktywności zawodowej, aktywizacja bezrobotnych oraz wprowadzanie na rynek pracy młodych ludzi.

W Niemczech, gdzie wiek emerytalny będzie stopniowo wydłużany do 2012 r. do 67 lat, istnieje możliwość przejścia na częściową emeryturę - 1/3, 2/3, czy połowę emerytury i pracować dalej płacąc składki. - W zasadzie jest to model idealny stopnio-

wego przejścia od aktywności zawodowej do emerytury. Jednak z tej możliwości korzystało mało niemieckich pracowników. Jedną z przyczyn może być brak miejsc pracy, które można wykonywać w niepełnym wymiarze czasu pracy - uważa prof. von Maydell.

Francja od lat boryka się z reformą emerytalną. Obowiązują tam cztery systemy emerytalne: dla pracowników sektora prywatnego, dla pracowników sektora publicznego, dla pracowników-nierolników i system rolniczy. Po nieudanej próbie reformowania systemu ubezpieczeń społecznych powołano Radę ds. Emerytur. Premier, związki zawodowe, pracodawcy, związki rodzinne ustalają tam, nowe zasady przyznawania emerytur. - Możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę będą znikać. Staramy się znaleźć takie rozwiązania, które będą zachęcać do dalszej pracy, które będą aktywizować młodych pracowników. Są zawody, które moż-

na wykonywać dłużej niż do 60 czy 65 roku życia - uważa Jean-Louis Malys, z CFDT.

W Polsce reforma ubezpieczeń społecznych praktycznie zacznie działać w 2009 r. Wówczas pierwsi emeryci zaczną otrzymywać emerytury z nowego systemu. Dla osób zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, którzy nie skorzystali z prawa do obniżonego wieku emerytalnego miały być ustanowione emerytury pomostowe. Poprzedni projekt przedstawiony w kwietniu br. został odrzucony przez partnerów społecznych. Jeszcze przez rok będą obowiązywały dotychczasowe przepisy o obniżonym wieku emerytalnym. Natomiast od 2009 r. osoby wykonujące zawody, które dotychczas uprawniały do obniżonego wieku emerytalnego, będą mogły przejść na emeryturę w wieku 60 lat-kobiety i 65 lat-mężczyźni.

• *Dział Informacji KK*

ZWIĄZKI ZAWODOWE W ŚWIECIE ELASTYCZNEGO ZATRUDNIANIA

Zmiany zachodzące na rynku pracy związane z rosnącą elastycznością reguł zatrudniania stawiają przed ruchem związkowym olbrzymie wyzwania.

Do przeszłości odchodzi klasyczny fordowski model rynku pracy, którego symbolem byli pracownicy – zazwyczaj mężczyźni - wykonujący pracę w stabilnych przedsiębiorstwach i na podstawie trwałej umowy o pracę, tj. na czas nieokreślony. Przekształcenia wynikły z wpływu nowych technologii, które zmieniły sposób wykonywania wielu typów prac, wejścia kobiet na rynek pracy czy globalizacji, która podniosła poziom konkurencji między firmami. Wszystko to zmieniło rynek pracy w sposób głęboki i nieodwracalny.

Od dłuższego czasu już obserwujemy w państwach rozwiniętych wiele istotnych zjawisk. Przede wszystkim następuje wzrost zatrudnienia w sferze usług, w dużej mierze w obrębie prac niewymagających specjalnych kwalifikacji. Według niektórych szacunków, wykształcenia wyższego niż matura (*high school*) będzie wymagała tylko połowa z 56 milionów nowych miejsc pracy, które ma wykreować gospodarka amerykańska w latach 2002 -2012¹. Po drugie, wzrasta stosowanie elastycznych form zatrudniania, co pociąga za sobą spadek poczucia bezpieczeństwa socjalnego i społecznego pracowników. Po trzecie, pogłębia się dualizacja rynku pracy. Ma ona miejsce na poziomie przedsiębiorstw, a oznacza zaostrzenie się podziałów między pracownikami uznawanymi za trzon (tj. pracownicy posiadający umowy zawarte na czas nieokreślony, różnorodne przywileje socjalne, możliwość rozwoju zawodowego) a uznawanymi za peryferyjnych (pracownicy będący stroną krótkich umów terminowych czy pracownicy tymczasowi). Natomiast w makroskali dualizacja polega na tym, że pomiędzy pracownikami powstają coraz większe różnicowania, oczywiście pod względem wysokości wynagrodzeń, ale także dostępu do możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych czy umiejętności społecznych. Są ci, którzy szybko adoptują się do nowych wymagań,

¹ Jakoby T., *Immigration nation, Foreign Affairs*, listopad/grudzień 2006, str. 52.

ale także utrwała się grupa tych, którzy nie nadążają za wyzwaniami wynikającymi z bardzo szybkiego rozwoju nowych technologii, i nie są w stanie unowocześnić kwalifikacji. W konsekwencji przejawem dualizacji rynku pracy staje się zjawisko tak zwanych biednych pracujących (*working poor*), czyli osób, które wprawdzie pracują, ale dochody z pracy nie zapewniają im i członkom ich rodzin przyzwoitego poziomu życia. Czwartym zjawiskiem jest zwiększenie się poziomu stresu i innych niekorzystnych czynników psychicznych w miejscu pracy.

Dualizacja rynku pracy przejawia się także w pojawieniu się podziału pracowników na stałych i rezerwowych, co zostało uznane jako celowe rozwiązanie organizacyjne. Zdaniem J. Rifkina², amerykańskiego socjologa, pojęcie rezerwowej siły roboczej w latach 90. stało się funkcjonalnym odpowiednikiem zasady *just- in- time* (dokładnie na czas) wprowadzonej i spopularyzowanej przez japońskie korporacje w latach 80., a dotyczącej dostaw podzespołów do montażu w chwili, gdy są akurat potrzebne.

Ponadto doszło do kompletnej zmiany modelu pracy - coraz powszechniejszym zjawiskiem jest praca w zespołach zadaniowych, które zostają powołane w ściśle wyznaczonym celu i po jego osiągnięciu ulegają likwidacji. W efekcie pojęcie zatrudnienia zupełnie zmienia swój dotychczasowy sens. Zatrudnienie wiąże się z konkretnymi projektami, które mają swój budżet i swój harmonogram, a po zakończeniu zadania zostają rozwiązane.

Fordowski i postfordowski model pracy. W krajach wysoko rozwiniętych wyraźnie widać, że nastąpiło przejście od fordowskiego do postfordowskiego modelu pracy (określanego także jako ponowoczesny). Ten pierwszy ukształtowany w latach 20. ubiegłego wieku polegał na tym, że wykwalifikowany robotnik przemysłowy po stosunkowo krótkim okresie nauki wkroczał na rynek pracy. Większość kwalifikacji zdobywał praktycznie wykonując pracę. Ponadto fordowski model pracy zakładał, że w trakcie kariery pracownik ma do czynienia z niewielką liczbą pracodawców (często jednym), ponieważ przedsiębiorstwa funkcjonowały w sposób stabilny i trwały. Dzięki temu pracodawcy mogli zawierać umowy o pracę na czas nieokreślony. Dominowało zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. W sferze wynagrodzeń istniał zwłaszcza po II wojnie światowej konsensus, że płace muszą zapewnić byt nie tylko pracownikowi, ale i jego niepracującej zawodowo małżonce oraz dzieciom. Rodzina pracownika miała także dostęp do systemu różnego rodzaju uprawnień w sferze ubezpieczeń społecznych jako pochodnych zatrudnienia (innymi słowy, ubezpieczenia opierały się na składce odprowadzanej z wynagrodzenia pracownika – głowy gospodarstwa domowego).

W fordowskim modelu pracownik odbierał otoczenie, w którym funkcjonował jako pewne dla siebie i to zarówno w sferze społecznej (na rynku pracy obecny był jedyny żywiciel rodziny - mężczyzna), jak i ekonomicznej (niski poziom bezrobocia, wzrost gospodarczy, niewysoki poziom inflacji). W skrócie fordowski model pracy można podsumować jako zakładający daleko idące podporządkowanie pracownika pracodawcy w zamian za daleko idącą ochronę socjalną i pewność zatrudnienia.

„Dzieci globalizacji”. Model postfordowski, czy - innymi słowy- ponowoczesny rynek pracy jest diametralnie odmienny. Ukształtowały go przede wszystkim zmiany technologiczne, głównie rozwój masowych technik informatycznych, a także zmiany społeczne, które zachodzą od lat 60 ubiegłego wieku – wkraczanie kobiet na rynek pracy, zmiany struktury rodzinnej i demograficznej. Niewątpliwie ponowoczesny rynek pracy jest jednym z „dzieci” globalizacji, która zwiększyła poziom konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami. Podstawowym wyznacznikiem tego modelu jest przejście z dominacji sektora produkcji do dominacji sektora usług.

Ponowoczesny model pracy zakłada, że pracownik będzie nawet kilkakrotnie w ciągu swojej kariery zawodowej zmieniał kompetencje i dostosował się do zmieniających się wymagań rynku. Z tym związane jest też założenie, że wymaga on stosunkowo długiego okresu kształcenia się zanim wejdzie na rynek pracy. Ponadto podstawowym wymogiem, przed jakim stawia go pracodawca, jest kreatywność i umiejętności samodzielnelnego rozwiązywania

² Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wrocław, 2001, str. 245.

powstałych problemów. Tym samym pracodawcy w coraz mniejszym stopniu oczekują od pracowników dawnego typu podporządkowania np. w odniesieniu do godzin pracy. Ponadto widzimy, że w nowym modelu przestaje dominować klasyczna umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Zwiększa się rola wszelkich umów o charakterze terminowym (umowa na czas określony, umowa na czas wykonania określonej pracy czy umowa na zastępstwo). Często występuje zatrudnienie niepracownicze – zatrudnienie na podstawie umowy prawa cywilnego, takie jak: umowa zlecenia, umowa o dzieło czy kontrakt menadżerski. Zwiększa się rola samozatrudnienia. Co ważne w życiu „przeciętnego” pracownika ery postfordowskiej te różne prawne podstawy wykonywania pracy przeplatają się.

Jak już wskazałam, w gospodarkach państw wysoko rozwiniętych charakterystyczne jest to, że siła robocza z sektora produkcji przechodzi do sektora usług. Trzeba jednak wyraźnie podkreślić, że chodzi tu o dwa diametralnie różne rodzaje usług – z jednej strony twórcze usługi wysoko kwalifikowanych specjalistów, z drugiej strony powtarzalne usługi, do wykonywania których potrzebny jest stosunkowo niski poziom wykształcenia.

„Symboliczną postacią” okresu fordowskiego – jest niewątpliwie mężczyzna, robotnik zatrudniony przy taśmie montażowej w fabryce Forda. Natomiast istnieje trudność ze wskazaniem „symbolicznej postaci” okresu postfordowskiego. W moim odczuciu konieczne jest posłużenie się dwoma przykładami: z jednej strony jest to pracownik (kobieta lub mężczyzna) zajmujący się przetwarzaniem danych np. programista komputerowy, grafik, pracownik agencji reklamowej itp. – pracownik rynku pracy opartego na wiedzy. Z drugiej strony należy wskazać pracownika zajmującego się prostymi usługami: sprzedawca biletów w kinie, opiekunka do dzieci, osoba pielęgnująca ogrody itp.

Uelastycznienie rynku pracy. Najczęściej to pracodawcy i ich organizacje uzasadniają konieczność uelastycznienia rynku pracy. Robią to jednak także poszczególne rządy i niektóre organizacje międzynarodowe. Uzasadnieniem jest zwykle potrzeba obniżenia kosztów pracy. Wywód w celu obrony i społecznej legitymizacji uelastycznienia rynku pracy wygląda w sposób następujący: im niższe koszty płacy, tym większa liczba (względnie bezpiecznych miejsc pracy) i niższy poziom bezrobocia. Następnie do tej argumentacji dorzuca się argument kolejny: bardziej elastyczny rynek pracy gwarantuje narodowym gospodarkom niezbędną poziom konkurencyjności.

Elastyczny rynek pracy oznacza faktyczne wycofanie się pracodawców i państwa z szeregu wcześniejszych gwarancji i zobowiązań socjalnych. Można wskazać autorów, którzy tę tendencję postrzegają w kategoriach politycznych. Zdaniem Fitoussiego i Rosanvallona³, uelastycznianie rynku pracy (autorzy używają terminu „zatrudnienie zagrożone”) rodzi nowe nierówności. Kiedyś większość pracujących mogła liczyć na stabilne zatrudnienie i była w stanie z grubsza przewidzieć przebieg swojej kariery zawodowej. Załamanie tej tendencji traktują jako równoznaczne z pogrzebaniem zasady równości szans. Elastyczne zatrudnienie nie jest dla nich nową polityką zatrudnienia bądź nową koncepcją z zakresu teorii zarządzania, lecz raczej żywiołowym i przypadkowym procesem, nad którym przestano panować, i który wymknął się politycznej i społecznej kontroli.

Warto jednak zauważyć, że wdrażanie zasad elastycznego rynku pracy nie tyle nawet rodzi nowe nierówności, co pogłębia istniejące. Dla jednostek gruntownie wykształconych i mających względnie dobrą pozycję materialną nie jest on wielkim zagrożeniem, ponieważ oni potrafią sprostać konieczności podporządkowania relacji między pracownikami a pracodawcami wymogom efektywności. Elastyczność znacznie silniej uderza w jednostki słabiej wykształcone, mniej zamożne i mające mniejsze umiejętności dostosowawcze. Nie są one w stanie nadażyć za zmieniającymi się i coraz bardziej wygórowanymi oczekiwaniami pracodawców. Nie mogą sobie pozwolić na przeczekanie niesprzyjających tendencji na rynku pracy choćby ze względu na brak oszczędności. W rezultacie dystans pomiędzy najlepiej a naj-

³ Fitoussi J. P., Rosanvallona P., *Czas nowych nierówności*, Kraków 2000.

gorzej radzącymi sobie na rynku pracy, zamiast topnieć, jest coraz większy. Coraz też trudniej wyobrazić sobie jego zniwelowanie w przyszłości.

Pozioma solidarność. Pracownicy o niskich kwalifikacjach tracą także na obecnym trendzie polegającym na indywidualizacji wykonywania pracy. Pociąga to za sobą indywidualizację warunków zatrudnienia, co z kolei prowadzi w nieuchronny sposób do załamania się „poziomej” solidarności i lojalności pracowniczej oraz do wzrostu partykularyzmu ze strony jednostek. Jasne, że nie dotyczy to w jednej mierze wszystkich. Na stawianie warunków i stosowanie strategii indywidualnych mogą sobie pozwolić przede wszystkim najważniejsi pracownicy, którzy z racji kwalifikacji stanowią dla przedsiębiorstwa największą wartość. Pracownicy nienależący do kategorii specjalistów i tym samym łatwiej zastępowalni w dalszym ciągu muszą uciekać się do obronnych strategii grupowych. Rośnie w nich poczucie zagrożenia, które wpływa nie tylko z groźby utraty pracy, lecz także z opresyjnego klimatu jej wykonywania. Wielu socjologów traktuje go jako nowy, współczesny wyraz alienacji pracy⁴.

Zdaniem Z. Baumana,⁵ pogląd, że rynek pracy jest zbyt sztywny i powinien stać się bardziej elastyczny, jest ukrytym żądaniem przekształcenia go w taką postać, w której nie będzie stanowił dla pracodawców źródła żadnego oporu. Zasada elastycznego rynku pracy prowadzi do sytuacji, w której koszty pracy przestają być kosztami stałymi, a stają się kosztami zmiennymi i rodzajem zmiennej zależnej, pochodnej dynamicznego splotu zdarzeń rynkowych z poziomu mikro i makroekonomicznego. W takiej sytuacji kwestia wysokości płac spada - z punktu widzenia pracodawców - do rangi drugorzędного problemu.

Założenie głoszące, iż koszty pracy stanowią podstawową barierę uniemożliwiającą ochronę istniejących miejsc pracy i tworzenie nowych, prowadzi w nieuchronny sposób do postulatu rezygnacji z takich pojęć, jak płaca minimalna, płaca godziwa itp. Pracownikowi płaci się tyle, za ile zechce on pracować, i tyle, ile w danym momencie pracodawca jest w stanie zaoferować. Kolejnym efektem takiego rozumowania jest zjawisko „ruchomych płac”. Za tą samą pracę należałoby otrzymywać – każdego kolejnego miesiąca inne wynagrodzenie. Podstawą naliczania płacy staje się nie ilość i jakość świadczonej pracy, lecz bieżące możliwości finansowe pracodawcy i ogólna koniunktura na rynku.

Wyzwania stojące przed ruchem związkowym. Niewątpliwie zmiany, które zaszły na rynku pracy, stawiają olbrzymie wyzwania przed ruchem związkowym. Pierwsza kwestia to jego stosunek do pracowniczego zatrudnienia atypowego. Zasadniczo nie muszą mieć z tym wielkiego problemu, ponieważ nie ma przeszkód prawnych, aby pracownicy atypowi stawali się członkami związków zawodowych. Polskie ustawodawstwo (art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) nadaje wszystkim pracownikom pełną wolność w tym zakresie, bez względu na rodzaj zatrudnienia (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie). Pracownicy zatrudnieni w ramach umów terminowych, w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy tymczasowi czy telepracownicy (telepraca jest formą organizacji procesu pracy) posiadają pełną wolność zrzeszania się.

Druga kwestia ważna dla ruchu związkowego dotyczy zatrudnienia niepracowniczego. Tutaj widzę kilka zagadnień. Związki zawodowe mogą wspierać (organizacyjnie i pod względem prawnym) osoby, które wykonują pracę na podstawie umowy prawa cywilnego, pomimo że realnie są podporządkowane swojemu kontrahentowi i spełniają pozostałe cechy definiujące stosunek pracy (cechy wskazane w art. 22 Kodeksu pracy). W tym zakresie rolą związku zawodowego jest uświadamiać osoby znajdujące się w takiej sytuacji o przysługującym im roszczeniu przed sądem pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Związki mogą także uświadamiać, jakie konsekwencje niesie za sobą zatrudnienie niepracownicze np. w sferze ubezpieczeń społecznych. Podobnie sytuacja przedstawia się, gdy pracodawca w inny sposób obchodzi prawo np. poprzez zawieranie obok umowy o pracę umowy zlecenia (z takim samym zakresem obowiązków) w celu obejścia przepisów o pracy w godzinach nad-

⁴ Fitoussi J.P., Rosanvallon P., *Czas nowych nierówności*, Kraków 2000.

⁵ Bauman Z., *Globalizacja i co z tego dla ludzi wynika*, Warszawa PIW 2000.

liczbowych. To „tradycyjny” zakres zadań związku zawodowego związany z przestrzeganiem prawa i uprawnień pracowniczych.

Druga kwestia dotyczy również problemu, czy osoby zatrudnione w sposób niepracowniczy powinny mieć możliwość wstępowania do związków zawodowych. W obecnym stanie prawnym takiego uprawnienia nie posiadają. Zdaniem K. Barana⁶, uzasadnione byłoby, aby te osoby miały status na wzór bezrobotnych czy nakładców, co oznaczałoby przyznanie im ograniczonego prawa koalicji, czyli prawo wstępowania do już istniejących związków zawodowych, ale bez prawa do tworzenia nowych związków. Potrzebna byłaby wewnątrzwiązkowa debata w tym zakresie i skierowanie do ustawodawcy propozycji zmian legislacyjnych.

Osoba ekonomicznie zależna. Trzecia kwestia jest najbardziej złożona. Wydaje się, że nastąpił w chwili obecnej właściwy moment do zastanowienia, czy nie należy uprawnień parapracowniczych (takich jak np. pewne gwarancje prawa do wypoczynku, pewne normy związane ze sposobem, miejscem, czasem wypłaty wynagrodzenia, ochrona macierzyństwa) rozciągnąć na określone kategorie osób zatrudnionych niepracowniczo. Chodzi o dostrzeżenie tego, o czym wyżej pisałam, że w wyniku zmian na rynku pracy przedsiębiorstwa przypisują większą wartość kreatywności zatrudnionych niż ich podporządkowaniu, co oznacza, że zatrudniają częściej w formach atypowych (i wyraźnie podkreślam, że nie chodzi mi tutaj o patologiczne sytuacje, gdy pracownicy zmuszani są do zakładania jednoosobowych firm). Powyższy trend wynika z wyraźnego efektu *outsourcingu* i konieczności zmniejszania kosztów działalności ze względu na wymogi bycia konkurencyjnym na rynku.

W obecnej sytuacji następuje zamiana klasycznego dla stosunku pracy podporządkowania pracownika w odmienną formę zależności ekonomicznej. W związku z tym wyzwaniem dla związków, ale również innych partnerów społecznych byłoby wypracowanie pojęcia „osoby czy też podmiotu ekonomicznie zależnego” i rozpoczęcie dyskusji nad tym, w jakim zakresie należałoby rozciągnąć na takie osoby pewnych parapracowniczych uprawnień. Jest to zagadnienie trudne. Po pierwsze, trudna będzie sama budowa konstrukcji „podmiot ekonomicznie zależny” – oczywiście istotna jest liczba podmiotów, z którymi dana osoba zatrudniona jest związana, ale to nie jest jedyny element. Po drugie, nie chodzi o zatarcie różnicy pomiędzy statusem pracowniczym a statusem osoby zatrudnionej niepracowniczo, ale o debatę, jakie uprawnienia są priorytetowe w obecnej sytuacji na rynku pracy i w obecnej sytuacji społecznej (np. związane z ochroną macierzyństwa ze względu na niski wskaźnik przyrostu demograficznego, albo uprawnienia gwarantujące w jakimś zakresie prawo do wypoczynku (np. paraurlop bezpłatny) ze względu na konieczność godzenia życia zawodowego z osobistym itp.). To niewątpliwie wymaga szerokiej dyskusji i związki zawodowe powinny w niej aktywnie uczestniczyć.

Ruch związkowy a samozatrudnienie. Trzecia grupa zagadnień związana jest ze stosunkiem ruchu związkowego do samozatrudnienia (osoby samozatrudnione, czyli prowadzące działalność gospodarczą i nie zatrudniające pracowników). Podobnie jak powyżej dostrzegam tu trzy analogiczne kwestie. Pierwsza sprawa wymagająca podkreślenia to rola związków zawodowych przy zwalczaniu zjawiska fałszywego samozatrudnienia przy współpracy z Państwową Inspekcją Pracy. Związki zawodowe winny wspierać osoby fałszywie samozatrudnione, w kierowaniu pozwów do sądów pracy. Powinny także uświadamiać, jakie są konsekwencje prowadzenia działalności gospodarczej i odprowadzania składki na ubezpieczenie emerytalne od najniższego dopuszczalnego przez ustawodawcę poziomu (niskie przyszłe emerytury). Druga kwestia to zmiana *de lege ferenda* w ustawie o związkach zawodowych i dopuszczenie prawa wstępowania do związków zawodowych także osób samozatrudnionych. Trzecia torozważania dotyczące potrzeby stworzenia definicji „podmiotu ekonomicznie zależnego” i objęcia go pewną parapracowniczą ochroną. Rozważania te zostały

⁶ Baran K., *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, str. 123.

zamieszczone w odniesieniu do osób zatrudnionych niepracowniczo i można je odnieść także do problematyki osób samozatrudnionych⁷.

Wnioski. Należy wyraźnie podkreślić, że w krajach UE zwiększa się odsetek samozatrudnionych w ogólnej liczbie pracujących w wieku 15-74. Z kolei w Polsce tendencja jest odwrotna – udział pracujących na własny rachunek spada – z 17,8 proc. w 2003 r., do 15,6 proc. pod koniec 2006 r. Można w Polsce mówić o ambiwalentnym podejściu do samozatrudnienia. Z jednej strony podkreśla się, że jest przejawem dobrego społecznie zjawiska, jakim jest przedsiębiorczość polegająca na samodzielny tworzeniu miejsc pracy. W oczywisty sposób sprzyja to wzrostowi gospodarcemu, a także pojawia się szansa, że samozatrudnieni, którym się powiedzie, z czasem przekształcą się w pracodawców, przez co stworzą miejsca pracy dla kolejnych osób. Z drugiej strony dostrzega się patologię fikcyjnego samozatrudnienia, szczególnie, gdy występuje w najbardziej radykalnej postaci, czyli wówczas gdy były pracodawca skłania swoich byłych pracowników do zarejestrowania działalności gospodarczej, a następnie, zachowując podporządkowanie w zakresie miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, wiąże się z nimi umowami prawa cywilnego. Jak już jednak pisałam patologia ta nie tyle dotyczy stanu prawnego, ale stanu przestrzegania prawa.

Wydaje się, że przemiany, które zaszły na rynku pracy zmuszają do podjęcia w środowisku związkowym bardziej pogłębionej i „twórczej” dyskusji nad samozatrudnieniem. Jednakże największym wyzwaniem stojącym przed związkami jest, moim zdaniem, wypracowanie technik pozyskiwania nowych członków wśród zatrudnionych w elastycznych formach, wśród osób o niskich kwalifikacjach, zwłaszcza z sektora usług. Tam właśnie jest to najtrudniejsze i napotyka na różnorodne problemy polegające na tym, że osoby, takie często wykonują prace samodzielnie lub w małych zespołach. Utrudnia to dotarcie do nich przedstawicieli związków. Z tego względu, że są to osoby o niskich kwalifikacjach, łatwo zastępowalne innymi pracownikami, mają wysoki poziom lęku przed przystąpieniem do związku zawodowego. To wyzwanie stojące przed ruchem związkowym można określić jako „wewnętrzne”.

Z kolei największym „zewnątrznym” wyzwaniem stojącym przed związkami zawodowymi jest w mojej ocenie konieczność podejmowania działań (oczywiście wspólnie z organizacjami pracodawców, organizacjami pozarządowymi i agendami rządowymi), które będą przeciwdziałać postępującej dualizacji rynku pracy. Chodzi mi tutaj o dualizację rynku pracy w wymiarze makro. Jedyną techniką, która jej przeciwdziała, jest rozwijanie i promowanie wszelkiego rodzaju szkoleń, podnoszenia kwalifikacji zawodowych i społecznych pracowników i innych osób zatrudnionych, promowanie kształcenia ustawicznego. Związki zawodowe nie mają ani środków finansowych, ani organizacyjnych, aby stać się motorem takich działań. Mogą jednak promować pewne postawy i zachowania.

Obecnie w życiu zawodowym pracowników charakterystyczne jest przeplatanie się okresów, w których jest się pracownikiem, bezrobotnym, samozatrudnionym, osobą zatrudnioną niepracowniczo czy na częściowy wymiar czasu pracy. Następuje także łączenie tych form aktywności.

Następuje zmiana modelu pracy - coraz powszechniejszym zjawiskiem jest praca w zespołach zadaniowych, które zostają powołane w ściśle wyznaczonym celu i po jego osiągnięciu ulegają likwidacji. Zatrudnienie wiąże się z konkretnymi projektami, które mają swój budżet, harmonogram czasowy, a po wykonaniu zadania ulegają rozwiązaniu.

Ponowoczesny model pracy zakłada, że pracownik będzie nawet kilkakrotnie w ciągu swojej kariery zawodowej zmieniał kompetencje i dostosował się do zmieniających się wymagań rynku.

Samozatrudnienie – skala zjawiska

⁷ Problematykę tę porusza np. Skapski M. *Ochrona funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006, str. 398 i następn.

W krajach UE 25 samozatrudnieni stanowią średnio 16 proc. liczby osób pracujących ogółem (dane dotyczą sektora pozafinansowego, pozarolnego, i niepublicznego, NFBE⁸). Spośród krajów członkowskich UE w 2005 r., największy odsetek samozatrudnionych występował w Grecji, gdzie stanowił 31,9 proc. Wielkości przekraczające średnią unijną dotyczą przede wszystkim państw Europy Południowej, tj. Włoch – 28,7 proc., Cypru – 24,0 proc. oraz Portugalii 20,9 proc. Najmniej samozatrudnionych obserwujemy w krajach bałtyckich na Łotwie, w Estonii i na Litwie (odpowiednio 6,7 proc., 7,7 proc. i 8,8 proc.), a także w Danii i Słowenii (w obu państwach 9,2 proc.).

Polska znajduje się w okolicach średniej europejskiej - 14,2 proc. Narodowy Spis Powszechny (2002 r.) wskazuje, że wśród pracujących ogółem osoby pracujące na własny rachunek i niezatrudniające pracowników stanowiły 15,9 proc. (czyli 2, 1 mln). W tej grupie dominowali mężczyźni – 67 proc. i osoby zamieszkałe na wsi – 65 proc. Ponadto dominują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (34,5 proc.), a następnie z wykształceniem podstawowym ukończonym (24,3 proc.) i średnim zawodowym (22,8 proc.). Osoby z wykształceniem wyższym stanowią wśród samozatrudnionych 8,8 proc.

58,5 proc. samozatrudnionych stanowiły osoby prowadzące działalność w kategorii rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo; następnie 14,9 proc. działalność w sekcji handel hurtowy i detaliczny, 5,3 proc. w sekcji transport, gospodarka magazynowa i łączność, 4,9 proc. w przetwórstwie przemysłowym, 4,6 proc. w budownictwie, 4,1 proc. w obsłudze nieruchomości.

Samozatrudnienie - podstawa prawna. W polskim prawie nie istnieje definicja samozatrudnienia (funkcjonuje natomiast kilka definicji działalności gospodarczej). Istotna jest nowelizacja ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, która określa, w jakiej sytuacji świadczenie usług nie jest traktowane jako działalność gospodarcza (obowiązuje od 1 stycznia 2007 r.). Art. 5 b ustawy wskazuje, że za pozarolniczą działalność gospodarczą nie uznaje się czynności, jeżeli łącznie spełnione są następujące warunki:

1. odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat tych czynności oraz ich wykonanie, z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych, ponosi zlecający wykonanie tych czynności,
2. są one wykonywane pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez zlecającego te czynności,
3. wykonujący te czynności nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością.

Zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości działalność prowadzona na podstawie samozatrudnienia musi spełniać następujące warunki:

- nie występuje podporządkowanie w zakresie wyboru prowadzonej działalności oraz warunków pracy i zatrudnienia,
- działalność jest prowadzona na własne ryzyko osoby zainteresowanej,
- działalność jest wykonywana w zamian za wynagrodzenie wypłacane bezpośrednio danej osobie i w pełnej wysokości.

Instytucja samozatrudnienia nie jest zdefiniowana w żadnym z systemów prawnych państw UE. Jednoosobowa działalność gospodarcza jest różnie uregulowana w poszczególnych krajach UE. Niezależnie od kraju te uregulowania posiadają pewne cechy wspólne:

- działalność taka podlega uproszczonej bądź nie podlega żadnej procedurze rejestracji,
- właściciel takiego przedsiębiorstwa odpowiada za zobowiązania całym swoim majątkiem,
- przedsiębiorca może prowadzić działalność gospodarczą w zasadzie bez względu na jej rodzaj,

⁸ NFBE (*non- financial business economy*) – za wyłączeniem rolnictwa, administracji publicznej, usług nierynkowych, a także sektora usług finansowych.

- brak osobowości prawnej.

Samozatrudnienie – wady i zalety

Badania⁹ wskazują, że Polacy widzą zalety samozatrudnienia w postaci: swobody decydowania o czasie pracy (59 proc. wskazań), możliwość godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi (54,3 proc.) oraz możliwość pracy w kilku miejscach (36,8 proc.). Natomiast za główne wady uznają: niestabilność zatrudnienia (31,8 proc.), niskie zarobki (27,0 proc.), słaby kontakt z firmą (20,4 proc.) oraz niski prestiż takiej pracy (17,8 proc.). Co ciekawe blisko 40 proc. ankietowanych nie było w stanie wymienić żadnej negatywnej cechy samozatrudnienia, co może świadczyć o słabej znajomości samego zjawiska.

Wzrostowi popularności samozatrudnienia służą obowiązujące rozwiązania prawne. Dotyczy to rozwiązań podatkowych. Samozatrudnieni mają możliwość wyboru formy opodatkowania oraz odliczania od przychodu wszelkich wydatków, nawet pośrednio związanych z prowadzoną działalnością. Mają także większą łatwość w podejmowaniu pracy, gdyż świadczone przez nich usługi dla przedsiębiorców wiążą się ze znacznie niższymi kosztami i ryzykiem, niż w przypadku osób, których podstawą zatrudnienia jest stosunek pracy. Przedsiębiorstwa lub osoby fizyczne zlecające wykonanie pracy nie wiążą się z danym podmiotem stosunkiem pracy, a co za tym idzie nie ponoszą kosztów jego zwolnienia (między innymi kosztów odpraw).

Wady samozatrudnienia w stosunku do tradycyjnego stałego zatrudnienia polegają na utracie uprawnień pracowniczych, takich jak: płatny urlop wypoczynkowy, świadczenia socjalne czy świadczenia bhp. Podmiot prowadzący działalność gospodarczą ponosi ryzyko gospodarcze oraz odpowiada za zobowiązania całym swoim majątkiem. Należy pamiętać o konieczności odprowadzania składki na ubezpieczenie społeczne bez względu na fakt faktycznego uzyskiwania dochodu. Na samozatrudnionym spoczywa konieczność ciągłego dokonywania wydatków związanych z doskonaleniem zawodowym oraz modernizowaniem warsztatu pracy.

9. Badania prowadzone przez SGH, grudzień 2005.

- *Barbara Surdykowska*

DZIAŁ DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ

WSKAŹNIKI GUS

Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w listopadzie 2007 r.

Wyszczególnienie	XI 2007			I-XI 2007
	XII 2006=100	XI 2006=100	X 2007=100	I-XI 2006=100
O G Ó Ł E M	103,7	103,6	100,7	102,3
Żywność, napoje bezalkoholowe i alkoholowe oraz wyroby tytoniowe	107,1	107,2	101,3	104,3
Żywność i napoje bezalkoholowe	107,5	107,6	101,5	104,6
Napoje alkoholowe i wyroby tytoniowe	105,0	105,1	100,2	103,1

Dział ds. Polityki Społecznej

Odzież i obuwie	93,0	92,9	100,2	92,5
Mieszkanie	103,7	103,7	100,3	103,5
Użytkowanie mieszkania i nośniki energii	104,1	104,2	100,4	104,0
w tym: nośniki energii	103,3	103,4	100,6	103,7
Wyposażenie mieszkania i prowadzenie gospodarstwa domowego	101,8	101,7	100,2	101,0
Zdrowie	102,4	102,5	100,1	102,0
Transport	108,8	106,5	101,3	101,5
w tym paliwa do prywatnych środków transportu	117,9	113,2	102,5	102,9
Łączność	97,9	97,9	100,0	100,2
Rekreacja i kultura	97,7	97,8	99,9	100,3
Edukacja	102,5	102,5	100,1	101,5
Restauracje i hotele	104,2	104,4	100,6	103,4
Inne towary i usługi	101,0	101,0	100,1	100,9

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

Formy budownictwa	2007				
	XI			I-XI	
	liczba mieszkań	XI 2006=100	X 2007 =100	liczba mieszkań	I-XI 2006=100
Ogółem.....	14352	124,4	97,4	115532	116,3
Spółdzielcze.....	765	94,8	70,5	7002	88,7
Indywidualne.....	7022	130,2	104,1	61672	122,5
Przeznaczone na sprzedaż lub wynajem.....	5823	147,2	93,3	40495	127,0
Pozostałe ^{b)}	742	53,6	110,7	6363	68,8

a) Dane meldunkowe - mogą ulec zmianie po opracowaniu sprawozdań kwartalnych. b) Zakładowe, komunalne, społeczne czynszowe.

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

Wyszczególnienie	XI 2007			I-XI 2007
	w liczbach bezwzględnych	X 2007 =100	XI 2006 = 100	I-XI 2006=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5233,4	100,3	105,0	104,7
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3092,01	104,8	112,0	109,5
w tym bez wypłat z zysku	3088,11	104,6	112,0	109,5

Źródło: GUS

DZIAŁ DS. WALKI Z BEZROBOCIEM

PODKOMITET MONITORUJĄCY DS. ZATRUDNIENIA I ZASOBÓW LUDZKICH

W ministerstwie Rozwoju Regionalnego odbyło się 12 grudnia 2007 r. szóste posiedzenie podkomitetu, który zajął się problemem wydłużenia okresu aktywności zawodowej poprzez programy zarządzania wiekiem jako odpowiedź na złe zjawiska demograficzne (starzenie się) i dużą migrację.

Ponadto podkomitet zapoznał się z programem EFS/EQUAL Ośrodek „Dom i praca” dla osób dorosłych z autyzmem w ramach, którego po raz pierwszy w Polsce zatrudniono kilkanaście osób w pracowniach poligraficznych, ceramicznych, witrażu i stolarniach. Polska jest o lata świetlne do tyłu jeśli chodzi o aktywizację zawodową osób z autyzmem.

Podkomitetowi przedłożono też wyniki badań beneficjentów ostatecznych SPO RZL 04 – 06 objętych wsparciem jako osoby niepracujące, głównie z przyczyn: braku doświadczenia, umiejętności, wykształcenia, oraz oferty pracy (głównie kobiety)

W rezultacie wsparcie tej grupy osób udział osób, które podjęły dalszą naukę lub pracę w 6 miesięcy po zakończeniu programu aktywizacji wyglądał następująco:

80,6% w działaniu 1.2, 64,5% w działaniu 1.3, 27,5% w działaniu 1.4, 53,4% w działaniu 1.5, 49,5% w działaniu 1.6

Wg autorów badań należy wydłużyć czas trwania kursów językowych i komputerowych, lub zapewnić lepszy dostęp do sprzętu (jeden na jeden).

W zakresie nowych badań zgłosiłem tematy:

- Kobiety powracające na rynek pracy po odchowaniu dzieci,
- Powracający na polski rynek pracy z imigracji anglojęzycznej,
- Koncentracja programów i środków w gorszych terenach Polski.
- *Jacek Smagowicz - Gdańsk, 12 grudnia 2007 r.*

PODKOMITET MONITORUJĄCY DS. ZATRUDNIENIA I ZASOBÓW LUDZKICH

Komitet Monitorujący Narodowy Plan Rozwoju/Podstawy Wsparcia Wspólnoty
na lata 2004 – 06

17 grudnia 2007 r. w Warszawie w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego odbyło się 11 posiedzenie Komitetu Monitorującego Narodowy Plan Rozwo-

ju/Podstawy Wsparcia Wspólnoty 2004-06 pod przewodnictwem ministra Jerzego Kwiecińskiego.

Komitet przyjął sprawozdanie za I półrocze 2007 r. z realizacji Narodowego Planu Rozwoju wraz z informacją nt. działań usprawniających oraz informację o aktualnym stanie wdrażania NPR.

W toku debaty zakwestionowałem tezę Instytucji Zarządzającej PWW w zakresie skuteczności działań w zakresie przeciwdziałania długotrwałemu bezrobociu. Statystyka, raporty, badania, opinie Unii Europejskiej mówią co innego. Nadal jest trudna sytuacja osób poszukujących pracy przez okres powyżej roku. Zwróciłem również uwagę na brak bieżącej informacji o realizacji wskaźnika dostępu do Internetu oraz wskaźnika ubóstwa.

W tym samym sprawozdaniu są różnie podane dane stopy bezrobocia 13,8% i 14,9%, podobnie jest w przypadku wskaźnika zatrudnienia 54,5% i 55,7%. Na któryś wskaźnik trzeba się zdecydować.

Zastrzeżenia budzi całość spraw szkoleń – brak jest szkoleń dla osób starszych, korzysta ze szkoleń tylko 5% osób z najniższym wykształceniem, dyskryminowany jest sektor MSP (około 100 tys. szkolonych z 5,8 mln pracowników tego sektora), pracodawcy nie chcą szkolić pracowników (około 12% szkoliło), powszechność kursów i szkoleń jest w połowie niższa niż w UE. Szkolenie zawodowe pracowników o niskich kwalifikacjach, młodzieży i kobiet winno stać się głównym priorytetem w latach 2008 – 2013. Szkolić się powinno wszystkich chętnych bez względu na status aktualny.

Debatowano też nad zidentyfikowanymi zagrożeniami w realizacji NPR w roku 2008 rekomendując wzmocnienie kadr,

zmiany w zakresie prawa budowlanego, przestrzennego, środowiska i prawa zamówień publicznych a także utworzenia nowego zintegrowanego systemu danych, bo SIMIK nie funkcjonuje.

W zakresie opinii horyzontalnych zgłosiłem tematy badań takich jak bariery w tworzeniu miejsc pracy dla młodzieży, kobiet powracających do pracy, osób starszych (po 45 roku życia) i migrantów.

Minister Rozwoju Regionalnego zapowiedział w ciągu 2 miesięcy przygotowanie elektronicznego przewodnika dla firm i samorządów na temat środków na projekty (jako informację a nie obietnicę wsparcia).

I na koniec informacja w pigułce. Od początku realizacji programów do końca 2006 r. objęto wsparciem z EFS ponad 1,1 mln osób z czego ponad 80% za pośrednictwem SPO RZL. Najsprawniej wdrożonymi działaniami objęto aktywizację młodzieży (dz. 1.2 SPO RZL) i długotrwanie bezrobotnych (dz. 1.5). Dalej od początku realizacji programów do połowy 2007 r. osób objętych wsparciem było ponad 1,5 mln osób, w tym 1,2 mln w ramach SPO RZL i 281 tys. w ramach ZPORR. Wszystko w ramach 82,4 tys. Projektów. Od początku uruchomienia programów operacyjnych 2004 – 06 do beneficjentów trafiło (wg. Stanu na listopad 2007) ponad 20,5 mld zł. Co stanowi 65,7% alokacji dostępnej dla Polski.

W wyniku realizacji programów wspieranych przez EFS około 320 tys. osób uzyskało zatrudnienie

• *Jacek Smagowicz -
Warszawa, 17 grudnia 2007 r.*

ZESPÓŁ ROBOCZY KK NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” DS. PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU

18 grudnia 2007 r. w Gdańsku odbyło się kolejne posiedzenie Zespołu Roboczego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” ds. przeciwdziałania bezrobociu.

Podtrzymano zgłoszone tematy tak do ewentualnej Umowy Społecznej jak i do harmonogramu prac Komisji Krajowej.

Zobowiązano przedstawicieli Związku w Naczelnej Radzie Zatrudnienia do głosowania przeciw obniżeniu składki pracodawców (zawieszeniu) do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, co się stało, bo Naczelna Rada Zatrudnienia 20 grudnia 2007 r. jednomyślnie

odrzucała wniosek o zawieszeniu składki do FGŚP.

Również nie wyrażono zgody na propozycje poselskie (PiS!!) przekazania 4 mld zł z Funduszu Pracy na rzecz Narodo-

wego Funduszu Zdrowia, co oznajmiono na NRZ.

- *Jacek Smagowicz*
- *Gdańsk, 18 grudnia 2007 r.*

NACZELNA RADA ZATRUDNIENIA

20 grudnia 2007 r. odbyło się kolejne długo oczekiwane posiedzenie Naczelnej Rady Zatrudnienia z kolejnym ministrem pracy Czesławą Ostrowską.

Naczelna Rada Zatrudnienia jednomyślnie odrzucała wniosek Konfederacji Pracodawców Polskich zawieszenia poboru składki pracodawców na rzecz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w roku 2008 oraz wystąpiła o przywrócenie artykułu umożliwiającego pomoc pracodawcom z funduszu w przypadku przejściowych trudności finansowych pracodawcy.

Podobnie krytycznie postąpiono w stosunku do poselskiego (pisowskiego) projektu ustawy zmieniającej ustawę o promocji zatrudnienia w takim sensie, aby kwotę 4 mld 889 mln z konta Funduszu Pracy przekazać na ratowanie Narodowego Funduszu Zdrowia.

Pozwoliłem sobie na uwagę, że NFZ to nie uratuje, a zrujnuje pomoc dla osób bezrobotnych z Funduszu Pracy.

Rada nie wniosła uwag do projektu ws. rozporządzenia Rady Ministrów ws. algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie.

Głównym tematem obrad był projekt MPiPS (z5.12.2007) Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2008 rok, dokument uzupełniający Krajowy Program Reform na lata 2005-08. (Dokument ten przesłałem Zarządom Regionów i Se-

cretariatom Branżowym z prośbą o opinię do 7.01.08).

W toku debaty zwróciłem uwagę, że diagnoza projektu jest dowodem, że nadal nie umiemy wypracować strategii polityki zatrudnienia makro (m.in. w zakresie aktywnych form zatrudnienia, migracji, informacji, statystyki). Zachęty do podejmowania pracy i zatrudniania nadal są za małe. Publiczne służby zatrudnienia przeżywają kolejne reformy a jak mniej szkoleń dla bezrobotnych, niska efektywność szkoleń, niski udział wydatków, niski udział bezrobotnych (szczególnie po 45 roku życia, bez kwalifikacji zawodowych, długotrwale bezrobotnych). Analiza SWOT, zwłaszcza słabe strony i zagrożenia są te same od lat.

Misji, celów, priorytetów, kierunków, przedłożonego projektu nie kwestionujemy. Zastrzeżenia mamy do skuteczności działań szczególnie w zadaniach, które nie mają mierzalnych wskaźników. Cenne są zapowiedzi nowe takie jak nowe formy aktywizacji zawodowej dla osób bez kwalifikacji – (tu zawnioskowałem o włączenie wszystkich chętnych zwłaszcza pracowników tymczasowych).

Projekt KPD na RZ na rok 2008 będzie opiniowany na kolejnym posiedzeniu 31 stycznia 2008 r. oczywiście pod warunkiem, że napłyną opinie ze struktur Związku.

- *Jacek Smagowicz - Gdańsk, 21 grudnia 2007 r.*

KRAJOWY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2008 ROK

Sz. Pani
Jolanta Fedak
Minister
Pracy i Polityki Społecznej
Warszawa

WZB/7/08

Dotyczy: projektu Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2008 rok.

Z upoważnienia Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedstawiam poniżej uwagi Związku w zakresie Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2008 rok.

Analiza Komisji Europejskiej rocznego sprawozdania z postępów Krajowego Programu Reform 2007 w oparciu o zintegrowane wytyczne na rzecz zatrudnienia i wzrostu zawiera zalecenia dla Polski m.in.:

- Intensywniejsze i skuteczniejsze wdrażanie aktywnej polityki rynku pracy,
- Rozwój kapitału ludzkiego,
- Rozbudowanie systemu zachęt do podejmowania pracy,
- Zakończyć (!!)

reformę publicznych służb zatrudnienia w celu podwyższenia poziomu i skuteczności aktywnej polityki rynku pracy, tak aby usługami tych służb objęto większy odsetek bezrobotnych, a zwłaszcza osób starszych i młodzieży,

• Opracować politykę mającą na celu zwiększenie udziału osób dorosłych w programach uczenia się przez całe życie oraz unowocześnić system edukacji i szkoleń pod kątem potrzeb rynku pracy.

Tej oceny Komisji Europejskiej nie kwestionujemy. Natomiast kwestionujemy wykonanie dotychczasowe zadań Krajowych Planów Działań na Rzecz Zatrudnienia w latach ubiegłych i mamy obawy co do skuteczności realizacji KPDRZ `08. Diagnoza KPD `08 jest dowodem, że nadal nie umiemy wypracować skutecznej strategii

polityki pełnego zatrudnienia makro (aktywna polityka rynku pracy, migracja, zintegrowany system informatyczny, statystyka). Nie umiemy też podać podstawowej informacji – ile netto w roku 2007 przybyło nowych trwałych miejsc pracy a ile takich miejsc pracy przybędzie pod rządami KPD `08.

Zachęty do podejmowania pracy i zwiększenia zatrudnienia są za małe. Mówią o tym wszystkie badania, mówią o tym pracodawcy, pracownicy i bezrobotni.

Publiczne służby zatrudnienia „przeżywają” kolejną reformę a fakty są takie, że jest mniej szkoleń dla osób bezrobotnych, niska efektywność tych szkoleń, niski udział wydatków na szkolenia, niski udział szkolonych bezrobotnych szczególnie po 45 roku życia, bezrobotnych z niskimi kwalifikacjami, bezrobotnych długotrwałych.

W zakresie innych usług publicznych służb zatrudnienia też są zastrzeżenia. NSZZ „Solidarność” dysponuje dokumentacją z której wynika, że niektóre osoby bezrobotne podczas wieloletniego przebywania na bezrobociu nie dostały ani jednej oferty pracy czy szkolenia mimo, że się na odpowiednie kursy zapisały. W kraju nadal nie ma systemu szkolenia ustawicznego pracowników.

Kolejna analiza SWOT zawiera te same słabe strony i zagrożenia od lat.

Misji, celów, priorytetów, kierunków, działań i zadań KPD `08 nie kwestionujemy zwłaszcza, że jest to ostatni rok realizacji Krajowego Programu Reform na lata 2005 – 08, ale poniżej przesyłamy pytania i uwagi co do niektórych zadań, w celu nakreślenia przez rząd RP lepszych założeń działań i zadań zarówno dla nowego Krajowego Planu Reform i Krajowych Planów Działań na lata 2008-13 w zgodności z

celami zintegrowanych wytycznych na rzecz zatrudnienia i wzrostu.

1. W zakresie zadań 2.9 (str. 33-35) pytamy, jakie to będą regulacje prawne dla ułatwienia szkoleń pracowników publicznych służb zatrudnienia?
2. W zakresie zadań 2.10 + 3.1 (str. 35 i 39) pytamy, czy badania MPIPS efektywności działań Funduszu Pracy będą poszerzone w zakresie efektywności Europejskich Funduszy względem grup ryzyka wymienionych w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia?
3. W zakresie zadania 2.10 (str. 35) prosimy o aktualną definicję „powiatu o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy”, mapę takich powiatów oraz kryteria szczególnej pomocy udzielanej z „rezerwy” dysponenta Funduszu Pracy.
4. W zakresie działania 3.1 (str. 39) pytamy, kiedy będzie działał zintegrowany system danych o rynku pracy m.in. w celu uzyskania corocznej informacji o wszystkich: utrzymanych miejscach pracy, nowych trwałych miejscach pracy, tymczasowych miejscach pracy, czyli bilansu rocznego netto miejsc pracy utworzonych w wyniku realizacji KPD, bilansu miejsc pracy umiejscowionych geograficznie jak i w grupach ryzyka?
5. W zakresie kierunku 2. (str. 26) pytamy, co praktycznie będzie oznaczać uznanie, że finansowanie sektora publicznego nie musi oznaczać zapewnienia usług wyłącznie przez rząd (państwo)? Dalej pytamy jakie to usługi świadczy rząd zwłaszcza, że Rada Ministrów nie realizuje żadnych rządowych programów aktywizacji bezrobotnych zgodnie z art. 3 ust. 5 ustawy o promocji zatrudnienia.
6. W zakresie informacji o wydatkach finansowych (str. 75-76) pytamy ilu będzie obsłużonych bezrobotnych w poszczególnych formach aktywizacji w ramach 6 miesięcy (zgodnie z art. 50 ustawy o promocji zatrudnienia) i bez zbędnej zwłoki (zgodnie z rozp. MPIPS z 2.03.07 ws. usług rynku pracy) oraz ilu bezrobotnych nie uzyska żadnej oferty pracy czy szkolenia?
7. W zakresie zadania 4.6 (str. 51) pytamy, kiedy będzie upubliczniona strategia państwa w stosunku do zjawisk migracyjnych, o co zwracała się Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” w stanowisku Nr 9 /07 z 20 czerwca 2007)? Nic nie wiemy o pracach Zespołu ds. migracji przy Prezesie Rady Ministrów, w skład którego mieli wejść pracodawcy i pracownicy.
8. W zakresie kierunku 4. zalecającego (słusznie) wyraźnego wzmocnienia rozwiązań instytucjonalnych sprzyjających łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi pytamy kiedy będą ratyfikowane Konwencje MOP 156, 158, 183 i art. 4, 10, 13, Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej?
9. W zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych kierunek 5 (str. 52 – 53) pytamy co się dzieje z projektem ustawy o równym traktowaniu? Osoby niepełnosprawne nie mają szans na dochodzenie swoich praw w usługach, zwłaszcza w usługach transportowych. Ponadto informujemy, że w zakresie zadania 5.4 (str. 55) nie ma gotowego projektu „Gotowi do wsparcia” a są przewidziane działania w ramach tego projektu.
10. W zakresie kierunku 7. (Kapitał Ludzki) (str. 63 – 64) pytamy co rząd robi aby dokonać zmian w celu zwiększenia edukacji ustawicznej pracowników, zwłaszcza zmiany polityki pracodawców w zakresie szkolenia pracowników (jakie zachęty, ulgi, odpisy, dofinansowania) i postaw bezrobotnych?
11. Czy kontynuowane są prace nad ustawą o rynku pracy, która miała przyczynić się do utworzenia systemu szkolenia ustawicznego dla pracowników jak i obowiązkowego ubezpieczenia od ryzyka bezrobocia w celu powiązania wypłaty zasiłków dla pracowników zdobywających nowe kwalifikacje zawodowe?

Poza pytaniami poniżej, przedkładamy uwagi do niektórych działań KPD`08.

1. W zakresie zadania 1.3 (str. 20 – 21) przewidziano podejmowanie przez rolników zajęć dodatkowych bardzo szeroko. Uważamy, że zmiany odnośnie

- dodatkowych zajęć powinny być wdrażone ostrożnie wyłącznie w zakresie uzupełniającym podstawowe obowiązki rolników.
2. W zakresie zadania 2.7 (str. 32-33) „Doskonalenie usług i instrumentów pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych” przewiduje się 2 działania, w tym przygotowanie projektu przepisów wprowadzających nową formę aktywizacji zawodowej dla osób bezrobotnych z niskimi kwalifikacjami. Proponowane rozwiązanie ma dotyczyć możliwości naprzemiennego uczenia się w szkole (placówce oświatowej) i realizowaniu zadań pracy. Podobny model aktywizacji był realizowany w grupie 170 beneficjentów przez Partnerstwo na Rzecz Rozwoju „Pierwsza Szychta” Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski, gdzie administratorem była Izba Rzemieśnicza Region Śląsko – Dąbrowski NSZZ „Solidarność”. Wskazaniem byłoby uwzględnienie istotnych doświadczeń z realizacji przynajmniej tego konkretnego projektu w pracach nad proponowanymi rozwiązaniami prawnymi. Uwzględnienie dobrodziejstwa projektu byłoby również pozytywnym świadectwem ciągłości idei i przedsięwzięć finansowanych środkami publicznymi. Ta nowa forma aktywizacji zawodowej dla osób bez kwalifikacji wymaga szczególnej promocji i rzetelnego monitoringu ze względu na wielkość tej grupy ryzyka. W przyszłości należy pomyśleć o włączeniu w tego typu projekty wszystkich chętnych (nie tylko bezrobotnych), w tym pracowników tymczasowych.
 3. W zakresie zadania 4.6 (str. 51) proponujemy zgodnie ze stanowiskiem Nr 9/07 Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedłożenie przez Rząd RP strategii państwa wobec problemów migracji.
 4. W zakresie zadania 5.8 (str. 57), przy przedstawieniu szerokiej możliwości w zakresie dofinansowania i zwrotu kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych, należy szczegółowo monitorować wydatkowanie tych środków.
 5. W zakresie zadania 6.3 (str. 62) proponujemy, by zadanie rozwój alternatywnych form edukacji przedszkolnej, dotyczyło również innych obszarów niż wiejskie i miejskie lecz nie posiadające przedszkoli. W środowiskach miejskich (nawet wielkomiejskich) istnieje silna potrzeba rozwoju/ stymulacji rozwoju alternatywnych form edukacji przedszkolnej, tak koniecznej dla rozwoju idei flexicurity. Ponadto planowany raport merytoryczny dotyczący oceny funkcjonowania alternatywnych ośrodków edukacji przedszkolnej dla dzieci w wieku 3 – 5 lat powinien uwzględnić pełną reprezentatywność terytorialną a w wielu środowiskach wielkomiejskich takowe raczej się nie wytworzyły. Zdaniem Związku rząd RP winien zabezpieczyć znacznie większe środki na utrzymanie ośrodków przedszkolnych (dla ponad 300 tys. dzieci, a nie jak zabezpieczono dla około 20 tys.)
 6. W zakresie kierunku działań 6. Promowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy – element flexicurity niepokoi skromna ilość zadań przedłożonych do realizacji w ramach KPD `08.
 7. W zakresie kierunku działań 7. Inwestowanie w kapitał ludzki (str. 63 – 74) proponujemy działania otwarte również na udział w szkoleniach wszystkich chętnych pracowników, poszukujących pracy, pracowników tymczasowych.
 8. W zakresie załącznika 2 zawarto listę podmiotów realizujących i sprawozdających o zadaniach ujętych w KPDZ `08, która wskazuje, że podmiotami realizującymi w określonych zadaniach mogą być /będą m.in. organizacje pozarządowe. Prosimy o zwrócenie uwagi, by ich rozumienie nie zostało ograniczone do Art. 3 pkt. 2 ustawy o pożytku publicznym i wolontariacie, na podstawie którego związki zawodowe zostają pozbawione możliwości ubiegania się o dotacje zewnętrzne na realizację projektów/ zadań w ramach niektórych linii/ projektów dotacyjnych (tak jak miało to miejsce np. w Funduszach CPF w dyspozycji UKIE).

W konkluzji naszych uwag stwierdzamy, że lektura całości projektu KPD `08

pozostawia wrażenie silnej przewagi zaplanowanych działań na rzecz publicznych służb zatrudnienia kosztem działań na rzecz wzrostu zatrudnienia i poprawy jakości pracy. Mamy nadzieję, że nowy KPD`09 w ramach KPR`08-13 będzie nastawiony wyłącznie na wsparcie tworzenia trwałych miejsc pracy w ramach polityki pełnego zatrudnienia, aktywnego pośrednictwa pracy, szkolenia ustawicznego pracowników i bezrobotnych, ubezpieczonych od ryzyka bezrobocia, oraz wyższą jakość edukacji

szkolnej i pozaszkolnej. Postulujemy na koniec stworzenie projektu KPD`09 z zadaniami w większości mierzalnymi, bo do tej pory jest odwrotnie, co utrudnia naszą wiedzę o efektywności wydawanych środków publicznych i o ilości netto utworzonych w ciągu roku trwałych miejsc pracy, co jest najważniejszym zadaniem Odnowionej Strategii Lizbońskiej.

- *Z wyrazami szacunku*
- Jacek Smagowicz

DZIAŁ DS. OCHRONY ŚRODOWISKA PRACY

NOWE DZIESIĘCIOLECIE DZIAŁALNOŚCI WSZECHNICY SIP

Jest tradycją - od jedenastu lat, każdego roku w grudniu odbywa się uroczyste zakończenie roku szkoleniowego Wszechnicy Społecznej Inspekcji Pracy działającej przy Zarządzie Regionu Dolny Śląsk NSZZ "Solidarność". W 2007 roku miało miejsce 6 grudnia.

Rok bieżący rozpoczął drugie dziesięciolecie działalności.

Józef Cencora kierujący pracą dydaktyczną Wszechnicy przypomniał zbranym zakres omawianych zagadnień, które były przedmiotem szkoleń, seminariów i warsztatów w 2007 roku. Tematyką szczególną jaka miała miejsce z zakresu wypadkowości były kilkudniowe warsztaty n.t. formy profilaktyki wypadkowej oraz interesujący wykład przedstawicieli firmy Behavioural Science Technology International – wpływu zachowań pracowniczych na poprawę bezpieczeństwa i zapobiegania wypadkom.

Na zaproszenie Z-cy Przewodniczącego Zarządu Regionu Kazimierza Kimso w spotkaniu udział wzięła Główna Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa wraz ze swoją zastępczynią Anną Tomczyk. Z niekłamana satysfakcją podkreślała swoje solidarnościowe korzenie. Nie szczędziła słów uznania dla pracy Społecznych Inspektorów Pracy. Z ogromnym uznaniem wypowiadała się o działalności Dolnośląskiej Wszechnicy jako o jedynej w kraju zrzeszającej społecznych inspektorów różnych branż i zawodów. Jak niezwykle ważne jest poznawanie i wymiana doświadczeń inspektorów różnych środowisk dzięki czemu mogą oni skuteczniej realizować zadania w swoich miejscach pracy. Od Wszechnicy SIP Główna Inspektor Pracy otrzymała honorową legitymację członka Wszechnicy. Najbardziej wyróżniający się członkowie wszechnicy zostali nagrodzeni.

- *Iwona Pawlaczyk*

SZKOLENIA ZWIĄZKOWE

ROZWÓJ ZWIĄZKU

Rzeszów kontynuuje szkolenia podstawowe i pisanie planów

W dniach 21, 22 i 23 listopada 2007 r., w ośrodku agroturystycznym „Janczar” w Pstrągowej k. Rzeszowa, odbyły się szkolenia dla przedstawicieli organizacji zakładowych z zakresu rozwoju związku. W ciągu trzech dni przeszkolono cztery grupy (około 60 osób).

Pierwsza z nich przeszła szkolenie podstawowe, na którym zapoznała się z najważniejszymi elementami problematyki i strategii budowania silnej organizacji związkowej. Ich spotkanie zakończyło się napisaniem planu rozwoju swojej organizacji. Spotkanie to poprowadziła Małgorzata Franczyk z Zarządu Regionu Rzeszów.

Pozostałe trzy szkolenia były spotkaniami podsumowującymi wyniki realizacji planów rozwoju stworzonych podczas wcześniejszych szkoleń. Poprowadzili Janusz Zabiega oraz Agnieszka Rybczyńska z Działu Szkoleń Komisji Krajowej.

Dla tych ostatnich grup, na początku zajęć, przypomniano najważniejsze

elementy szkolenia podstawowego. Następnie uczestnicy podzielili się doświadczeniami związanymi z realizacją planów. Szczególnie ważna okazała się wymiana praktycznych problemów, na jakie napotkano w trakcie działań. Materiał ten stanie się przedmiotem analizy dla osób monitorujących owe działania z pozycji Zarządu Regionu. Pomoże to lepiej zorganizować i ukierunkować pomoc dla zakładowych zespołów ds. rozwoju na następne okresy pracy.

Pomoc ta wydaje się tym potrzebniejsza, że ostatnim etapem szkolenia było napisanie przez uczestników kontynuacji (sięgających połowy przyszłego roku) planów rozwoju dla swoich organizacji zakładowych. Podsumowując – wszystkie trzy grupy zobowiązały się do pozyskania do czerwca 2008 około 130 nowych członków.

- JZ

Szkolenie i praktyka w Regionie Świętokrzyskim

W dniach 29-30 listopada 2007 r., na zaproszenie Koordynatora ds. Rozwoju Zarządu Regionu Świętokrzyski NSZZ „Solidarność” Kazimierza Pasternaka, odbyły się szkolenia dla przedstawicieli organizacji zakładowych z zakresu rozwoju związku. W szkoleniu wzięło udział 17 osób. Grupa zapoznała się z najważniejszymi elementami problematyki i strategii budowania silnej organizacji związkowej. Spotkanie zakończyło się napisaniem planów rozwoju

dla organizacji reprezentowanych na szkoleniu.

Zajęcia prowadzili Janusz Zabiega z Działu Szkoleń KK oraz Katarzyna Duniowska-Błotko z ZR Podbeskidzie. Druga z wymienionych osób ukończyła we wrześniu br. dwuetapowe szkolenie trenerskie – i współprowadzenie, pod okiem metodyka, szkolenia podstawowego było dla niej praktyką przygotowującą do samodzielnego prowadzenia szkoleń.

- JZ

Kolejne podstawowe w Wielkopolsce Południowej

10 i 11 grudnia 2007 r., w siedzibie Oddziału w Ostrowie Wielkopolskim i w siedzibie Zarządu Regionu w Kaliszu, przeprowadzone zostały dwa szkolenia dla działaczy związkowych (w sumie stawiły się na nie 23 osoby).

Oba te szkolenia zakończyły się omówieniem i rozdaniem poradnika nt. rozmowy indywidualnej i organizowania

wokół problemów oraz przygotowaniem liderów do tworzenia planów rozwoju związku w ich macierzystych organizacjach.

Zajęcia prowadził Jan Plata-Przechlewski z krajowego Działu Szkoleń.

• *jpp*

INFORMACJE RÓŻNE

GRUDNIOWE UROCZYSTOŚCI NA WYBRZEŻU

Gdańsk

W Gdańsku uczczono pamięć poległych w Grudniu 1979 r. robotników. Tradycyjnie gdańskie uroczystości rozpoczęły się w bazylice św. Brygidy w Gdańsku. Dziś mówimy im: drodzy bracia, którzy oddaliście swoje życie za ojczyznę, my - dzięki waszej ofierze - dzisiaj żyjemy w wolnej ojczyźnie, suwerennym państwie, próbującym znaleźć wspólny europejski dom, by pokonawszy mury i kurtyny z myślą również o naszych braciach poszukujących prawdy i miłości na Wschodzie, można było rzeczywiście realizować te wszystkie ideały - powiedział podczas kazania abp Tadeusz Gocłowski, metropolita gdański.

Po nabożeństwie jego uczestnicy przeszli ulicami Gdańska pod Pomnik Poległych Stoczniovców, gdzie złożono wieńce i kwiaty oraz odczytano apel poległych.

Przed mszą w kościele św. Brygidy w ramach obchodów rocznicy Grudnia 70 zapalono także znicze przy tablicy pamiątkowej na b. siedzibie komitetu PZPR w Gdańsku, upamiętniającej protest robotniczy sprzed 37 lat.

Gdynia

O 6. rano pod gdyńskim pomnikiem Ofiar Grudnia 1970, w pobliżu miejsca, gdzie 37 lat temu padły pierwsze strzały do robotników odbył się apel poległych oraz modlitwa za pomordowanych pod przewodnictwem abp Tadeusza Gocłowskiego.

- Ludzie, którzy zginęli tutaj, niedawno stoczni, zwanej wtedy Stoczną Komuny Paryskiej, zginęli dlatego, że w grudniu 1970 r. ośmielili się upomnieć o swoje prawa, o prawa wtedy przede wszystkim o charakterze ekonomicznym, ale także o elementarne prawa do godności, o elementarne prawo do poszanowania pracownika, o elementarne prawo do tego, aby państwo nie narzucało z góry i przez zaskoczenie obywatelom coraz to nowych rozwiązań - powiedział prezydent.

Po południu w Gdyni odprawiono msza św. w kościele Najświętszego Serca Pana Jezusa, po której odbyły się uroczystości przed pomnikiem Ofiar Grudnia 1970.

Według oficjalnych danych, podczas krwawych pacyfikacji w Gdyni, Gdańsku, Szczecinie i Elblągu w grudniu 1970 roku zginęły co najmniej 44 osoby, a ponad 1160 zostało rannych.

26 ROCZNICA STANU WOJENNEGO

13 grudnia 2007 r. minęła 26 rocznica wprowadzenia stanu wojennego w Polsce. 13 grudnia 1981 r. o godzinie szóstej rano Polskie Radio nadało wystąpienie gen. Wojciecha Jaruzelskiego, w którym poinformował Polaków o wprowadzeniu stanu wojennego na terenie całego kraju.

Władze komunistyczne jeszcze 12 grudnia przed północą rozpoczęły zatrzymywania działaczy opozycji. W sumie w pierwszych dniach stanu wojennego internowano około 5 tys. osób, które przetrzymywano w 49 ośrodkach odosobnienia, na terenie całego kraju. W wyniku działań prowadzonych później łącznie w czasie stanu wojennego liczba internowanych sięgnęła 10 tys. W więzieniach znalazła się znaczna część krajowych i regionalnych przywódców "Solidarności", doradców, członków komisji zakładowych dużych fabryk, działaczy opozycji demokratycznej oraz intelektualistów związanych z "Solidarnością".

14 grudnia rozpoczęły się niezależne od siebie strajki okupacyjne w wielu dużych zakładach przemysłowych. Strajkowały huty, większość kopalń, porty, stocznie w Trójmieście, Szczecinie i największe fabryki. Strajkowano w sumie w 199 zakładach a w 40 doszło do brutalnych

pacyfikacji strajków, przy użyciu oddziałów ZOMO i wojska, wyposażonego w ciężki sprzęt.

Szczególnie dramatyczny przebieg miały strajki w kopalniach na Górnym Śląsku, gdzie górnicy stawili czynny opór. 16 grudnia 1981 r. w Kopalni Węgla Kamiennego "Wujek" w trakcie kilkugodzinnych walk milicjanci użyli broni palnej, zabijając 9 górników. 23 grudnia przy wsparciu czołgów i desantu ze śmigłowców udało się stłumić strajk w Hucie "Katowice". Najdłużej trwały strajki w kopalniach "Ziemowit" (do 24 grudnia) i "Piast" (do 28 grudnia), w których zdecydowano się prowadzić protest pod ziemią.

31 grudnia 1982 r. stan wojenny został zawieszony, a 22 lipca 1983 r. odwołany, przy zachowaniu części represyjnego ustawodawstwa.

Dokładna liczba osób, które w wyniku wprowadzenia stanu wojennego poniosły śmierć lub, które straciły zdrowie na skutek prześladowań, bicia w trakcie śledztwa lub demonstracji ulicznych pozostaje nieznana. Przedstawiane listy ofiar liczą od kilkudziesięciu do ponad stu nazwisk.

ARTYKUŁ MIESIĄCA

PORA NA UNIJNE PŁACE

Ktoś, kto mało zarabia, nie przyczyni się do wzrostu popytu konsumpcyjnego. Tymczasem ów popyt jest jednym z zasadniczych czynników rozwoju gospodarczego
- z **MARIUSZEM ANDRZEJEWSKIM** z Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie rozmawia Katarzyna Śliwa.

- **Polskim wyróżnikiem ekonomicznym w Unii Europejskiej są drastycznie niskie zarobki. Zaś płaca minimalna wynosi ledwie 311 euro brutto. Czy jest to zgodne z unijnymi normami?**

- Standardy UE mówią, że minimalna płaca w danym kraju powinna wynosić co najmniej 50 proc. średniej płacy krajowej. W

bogatej Irlandii płaca ta wynosi ponad 1000 euro, w mniej zasobnej Portugalii, około 500 euro.

- **W Polsce średnia płaca wynosi ok. 2950 zł brutto, czyli płaca minimalna powinna osiągać kwotę co najmniej 409 euro. A tak przecież nie jest.**

- Na pewno pozytywnie należy ocenić to, że premier Jarosław Kaczyński pod koniec sprawowania urzędu, zdecydował się podnieść wysokość płacy minimalnej do 1126 zł, oraz to, że wraz z przewodniczącym Solidarności, Januszem Śniadkiem, podjęli postanowienie, że do 2010 roku proporcja ta osiągnie poziom 50 proc.

- Ale i tę dość ostrożną, obliczoną na rozłożenie w czasie decyzję, pracodawcy natychmiast ocenili negatywnie...

- Jak każdy, mają prawo do krytyki. Aczkolwiek ich sprzeciw oznacza, że uważają, iż w naszym kraju da się żyć za miesięczne wynagrodzenie brutto poniżej 1 tysiąca zł, czyli że można przeżyć miesiąc za niewiele ponad 700 zł na rękę. Oczywiście, że to środki niewystarczające. Osoby o takich zarobkach albo skazane są na egzystencję w skrajnym ubóstwie, albo przejadanie oszczędności, które wypracowali wcześniej. Z tak niskim wynagrodzeniem, po opłaceniu podstawowych rachunków za czynsz, prąd, gaz, na wyżywienie zostaje najwyżej 300 zł, czyli 10 zł na dzień. W takich przypadkach mamy pewność, że osoba dysponująca równie nikłymi środkami finansowymi nie przyczyni się do wzrostu popytu konsumpcyjnego. Jej siła nabywcza jest bliska zeru. Tymczasem to ów popyt, nabywanie towarów, jest jednym z zasadniczych czynników rozwoju gospodarczego. Należy jednak przy tym zaznaczyć, że zbyt duże podwyżki wynagrodzeń w krótkim czasie są niebezpieczne dla utrzymania wzrostu gospodarczego, ze względu na groźbę inflacji.

- A co dzieje się, jeśli mimo znakomitych wskaźników wzrostu gospodarczego do podwyżek płac nie dochodzi?

- Jeśli wypracowany zysk przeznaczony jest na inwestycje w kraju, to wpływa to pozytywnie na jego rozwój gospodarczy. Niedobrze, gdyby został ulokowany np. na bankowych kontach za granicą. To prowadzi do ubożenia kraju, gdyż wiąże się z mniejszym przyrostem PKB.

- Jaki wzrost wynagrodzeń byłby najlepszy w warunkach polskiej gospodarki?

- Nie wyższy aniżeli wzrost wydajności pracy. Należy jeszcze zwrócić uwagę na negocjacje płacowe w komisji trójstronnej lub w poszczególnych przedsiębiorstwach. Często jest tak, że dana grupa pracownicza wywalczy w negocjacjach znaczące podwyżki płac, jednak realizacja wypłat podwyższonych pensji wywołuje rozczarowanie wśród członków załogi. Tak jak w

jednym ze śląskich zakładów pracy, gdzie wynegocjowano 15 proc. podwyżki dla wszystkich. Średnio dało to około 500 zł na osobę. A jednak w praktyce okazało się, że jedni dostali znacznie więcej, a inni o wiele mniej. Powodem był ów wskaźnik 15 proc., który w przypadku pensji niewielkich dawał znikomą podwyżkę, a zarabiającym duże kwoty podwyżkę kilkusetzłotową (ostatecznie, po interwencjach związków zawodowych, osiągnięto kompromis). Tak dzieje się, gdy realizacja podwyżek odbywa się według parytetów procentowych. W wyniku takiego systemu zarabiający mniej dostają małe podwyżki, a najlepiej wynagradzani, otrzymują jeszcze więcej. Tego rodzaju metoda wywołuje coraz większe rozwarstwienie społeczne. Podział na bardzo bogatych i żyjących w skrajnym ubóstwie. I nadal trudno oczekiwać w takich realiach powstania w naszym kraju warstwy średniej.

- Czynnikiem hamującym podnoszenie płac w sferze budżetowej są też tzw. wskaźniki ministerialne. Czy jest na to jakaś rada?

- Istnieje możliwość wystąpienia do ministerstwa, któremu podlega dane przedsiębiorstwo, z wnioskiem o umożliwienie podniesienia płac powyżej owego wskaźnika. To na pewno pole manewru dla związków zawodowych.

- Jest jeszcze kwestia niskich płac dla młodych ludzi podejmujących pierwszą pracę...

- Minimalna płaca powinna być na wyższym poziomie między innymi i dlatego, że osoby podejmujące swoją pierwszą pracę, czyli ludzie młodzi, przeważnie otrzymują propozycje pracy z niskimi płacami. Jeżeli będziemy dawać możliwości składania im ofert pracy na zbyt niskim poziomie wynagrodzenia, to ludzie ci będą opuszczać Polskę w poszukiwaniu lepszych propozycji. A to oznacza eksport kapitału ludzkiego, za darmo. W ten sposób pozwalamy go eksploatować w innych gospodarkach, gdzie przynosi zysk - nie naszemu krajowi.

Źródło: Tygodnik Solidarność

Z OSTATNIEJ CHWILI

CO NOWEGO W NOWYM ROKU?

Wyższa płaca minimalna, niższa składka rentowa, to niektóre zmiany, które wejdą w życie wraz z Nowym Rokiem.

Wyższa płaca minimalna

Od 1 stycznia 2008 r. płaca minimalna wzrośnie o 190 zł i wyniesie 1126 zł.

Redukcja składki rentowej

W lipcu tego roku nastąpił pierwszy etap obniżki składki rentowej. Została ona obniżona o 3 pkt. procentowe po stronie pracowników i wynosi obecnie 3,5 proc. W styczniu wchodzi w życie kolejny etap obniżki. Część składki opłacana przez pracownika zmniejszy się o kolejne 2 pkt. proc. Od stycznia spadnie również wysokość składki opłacanej przez pracodawców i wyniesie zamiast 6,5 proc. - 4,5 proc.

Renty i emerytury w górę

W marcu podwyższone zostaną świadczenia emerytów i rencistów. Wskaźnik waloryzacji uwzględni oprócz cen również co najmniej 20 proc. realnego wzrostu płac. Od przyszłego roku powraca coroczna waloryzacja rent i emerytur. Waloryzacja rent i emerytur przesądza również o podwyżce tzw. świadczeń minimalnych i innych świadczeń wypłacanych przez ZUS.

Zmiana skali PIT

Od dochodów uzyskanych w 2008 r. podatek będzie pobierany według następującej skali:

Podstawa obliczenia podatku w złotych		Podatek wynosi
Ponad	Do	
	44490	19 proc. minus kwota zmniejszająca podatek: 586 zł 85 gr
44490	85528	7866 zł 25 gr + 30 proc. nadwyżki ponad 44 490 zł
85528		20 177 zł 65 gr + 40 proc. nadwyżki ponad 85 528 zł

Źródło: Gazeta Prawna, 19.12.2007