

BIULETYN INFORMACYJNY







Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność"

ISSN 1234 - 9771

184

Wydawany od 1992 r.

W numerze m.in.:

-  2008 - Rok Jana Pawła II
-  Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych
-  Komisja Trójstronna
-  Kodeks pracy zagrożony
-  Reprezentatywność związku zawodowego
-  Notes Związkowca nr 47

DZIAŁ INFORMACJI
KK NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

Gdańsk, kwiecień 2008 r.

Spis treści

WYDARZENIA MIESIĄCA	3
Z OBRAD PREZYDIUM KK	7
POSIEDZENIE Z DN. 02 KWIETNIA 2008 R.	7
POSIEDZENIE Z DN. 08 KWIETNIA 2008 R.	9
POSIEDZENIE Z DN. 21 KWIETNIA 2008 R.	11
Z OBRAD KOMISJI KRAJOWEJ	14
POSIEDZENIE Z DN. 22 KWIETNIA 2008 R.	14
DZIEŃ PAMIĘCI OFIAR WYPADKÓW PRZY PRACY I CHORÓB ZAWODOWYCH	18
2008 - ROK JANA PAWŁA II	31
OD POCZĄTKU Z JANEM PAWŁEM II.....	31
DZIAŁ DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ	37
WSKAŹNIKI GUS	37
SZKOLENIA ZWIĄZKOWE	38
ROZWÓJ ZWIĄZKU	38
KADRA	39
INFORMACJE RÓŻNE	39
WSPÓLNOTOWOŚĆ DROGĄ ROZWOJU POLSKI	39
KOMISJA TRÓJSTRONNA	40
KODEKS PRACY ZAGROŻONY	41
CZY RZĄDOWI ZALEŻY NA 50+	41
NASTROJE SPOŁECZNE W KWIETNIU 2008 R. - BADANIA CBOS	41
REPREZENTATYWNOŚĆ ZWIĄZKU ZAWODOWEGO.....	42
ARTYKUŁ MIESIĄCA	44
WYPADKI PRZY PRACY W POLSCE	44
Z OSTATNIEJ CHWILI	45
ZMIENIAMY DYREKTYWĘ O ERZ!	45

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

2 kwietnia – odbyło się posiedzenie prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Prezydium podjęło decyzję ws. projektu edukacyjnego „Program szkolenia dla członków Europejskich Rad Zakładowych krajów przyjętych do UE po roku 2004”. Związek będzie partnerem w projekcie. Jacek Rybicki i Jerzy Langer będą reprezentować Związek w Radzie Europejskiego Centrum Solidarności. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie zaopiniowało projekt autorstwa posłów PO z dnia 13 lutego br. zmierzający do zmiany definicji działalności gospodarczej w punkcie dotyczącym ponoszonego ryzyka.

2 kwietnia - Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zwrócił się do ministra finansów Jana Rostowskiego o oszacowanie rzeczywistych kosztów zmiany ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych w kształcie zaproponowanym przez posłów Platformy Obywatelskiej.

3 kwietnia – w Warszawie spotkali się przedstawiciele prezydiów Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” i PKPP Lewiatan. Związkowcy i pracodawcy przedstawili swoje wizje obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej. Zostanie powołany wspólny zespół ekspertów, który zajmie się opracowaniem najważniejszych tematów do dalszych dwustronnych rozmów.

8 kwietnia – odbyło się posiedzenie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Prezydium podjęło decyzje ws. opinii:

- projekcie ustawy „Prawo geologiczne i górnicze”
- poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych
- poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych

10 kwietnia – Janusz Śniadek, J. Rybicki i M. Kowalik z ramienia NSZZ „Solidarność” brali udział w konferencji zorganizowanej w Częstochowie przez TFI SKOK S.A. „Inwestowanie etyczne wymogiem współczesnych czasów”.

11-13 kwietnia – Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” i Jacek Rybicki, sekretarz Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” uczestniczyli w konferencji zorganizowanej w ramach Chrześcijańskiego Dialogu Społecznego we Wrocławiu. Uczestnicy spotkania dyskutowali m.in. o tym na ile polskie społeczeństwo jest solidarne, o dialogu społecznym i edukacji. Hasło przewodnie tegorocznego Tygodnia Społecznego – „Wspólnota drogą rozwoju Polski”.

18 kwietnia – Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zwrócił się do Enrico Pavoniego, prezesa Fiat Auto Poland o nie eskalowanie konfliktu między pracownikami a zarządem firmy. Poprosił o przystąpienie do skutecznych negocjacji.

19 kwietnia – Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” uczestniczył w uroczystości jubileuszowej arb. Tadeusza Godłowskiego połączonej z zakończeniem jego posługi jako duszpasterza Archidiecezji Gdańskiej. Duszpasterzowi Ludzi Pracy, który trwał przy „Solidarności” w każdej trudnej chwili, przewodniczący przekazał w imieniu związkowców replikę płaskorzeźb z wnętrza tabernakulum wykonanego przez gdańskiego artystę Mariusza Drapikowskiego.

21 kwietnia – odbyło się posiedzenie prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Prezydium KK wydało opinię o projekcie założeń Ministra Skarbu Państwa do ustawy regulującej zasady wykonywania nadzoru właścicielskiego Skarbu Państwa oraz projektu ustawy o zmianie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji oraz niektórych innych ustaw.

22-23 kwietnia – odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Gdańsku. Komisja Krajowa zaprotestowała przeciwko próbom zmian w kodeksie pracy, poparła działa-

nia pracowników na Poczcie Polskiej, w spółkach energetycznych i Hucie Szkła w Krośnie. W specjalnym stanowisku oddano hołd wszystkim uczestnikom strajków w kwietniu i w maju 1988 r. Członkowie Komisji Krajowej omówili dotychczasowy przebieg prac w Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych nad porozumieniem w najważniejszych sprawach społecznych. Komisja Krajowa NSZZ "S" jest zaniepokojona również planowaną zmianą ustawy o mediach publicznych. Związkowcy w przyjętym stanowisku wyrazili swoją dezaprobatę zarówno wobec projektu ustawy pogłębiającej bezpośrednio uzależnienie mediów publicznych od decyzji polityków, jak i wobec atmosfery, która temu towarzyszy.

26 kwietnia – Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wziął udział w ingresie arb Leszka Sławoja – Głódzia na metropolitę gdańskiego.

Komisja Trójstronna

3 kwietnia – w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie odbyło się posiedzenie Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Partnerzy społeczni przyjęli uchwałę w sprawie podjęcia działań nad przygotowaniem porozumienia społecznego. Partnerzy społeczni zapoznali się także z rządowym programem „Solidarność pokoleń – działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+.

11 kwietnia - odbyło się spotkanie zespołu prawa pracy Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Pomimo sprzeciwu "Solidarności" zespół zajmował się tzw. pakietem Szejnfelda, zawierającym m.in. kontrowersyjne propozycje zmian w Kodeksie pracy. NSZZ „Solidarność” zgłosiła wniosek do rządu o wycofanie z zespołu projektów zmian w kodeksie pracy autorstwa ministra Adama Szejnfelda. Niestety wniosek nie uzyskał poparcia pozostałych związków. Przedstawiciele pozostałych związków zawodowych głosowali przeciwko zmianom w Kodeksie pracy.

16 kwietnia - w Warszawie spotkały się prezydium Komisji Trójstronnej oraz zespoły: ds. ubezpieczeń oraz budżetu, wynagrodzeń i świadczeń społecznych. Prezydium Komisji Trójstronnej zaakceptowało harmonogram przyjęty przez zespół ds. ubezpieczeń społecznych. Harmonogram zakłada, że spotkania będą odbywały się co tydzień. I tak w pierwszej kolejności odbędzie się spotkanie dotyczące rządowego programu aktywizacji zawodowej pracowników po 50. roku życia, następnie: emerytur dla osób wykonujących pracę w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze, waloryzacji rent i emerytur, przywrócenia nadzoru społecznego nad II i III filarem ubezpieczeń społecznych, sytuacji finansowej FUS oraz Funduszu Rezerwy Demograficznej. Pozostałe tematy, które podejmie zespół ds. ubezpieczeń to:

- finansowanie emerytur i spójność przepisów dotyczących podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne od pracowników i osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą,
- prawne gwarancje stabilności systemu ubezpieczeń społecznych, składki na ubezpieczenia społeczne, zasady finansowania świadczeń w ramach poszczególnych ryzyk ubezpieczeniowych,
- wprowadzenie zachęt ekonomicznych dla pracowników i pracodawców w celu rozwoju pracowniczych programów emerytalnych,
- odrębność systemu emerytalnego w technice ubezpieczeniowej i zaopatrzeniowej,
- elastyczny wiek emerytalny, zrównanie i podwyższenie ustawowego wieku emerytalnego
- ubezpieczenie od bezrobocia.

Zespół ds. budżetu i wynagrodzeń wstępnie ustalił harmonogram swojej pracy. W pierwszej kolejności zespół zajmie się płacą minimalną, a następnie wynagrodzeniami w sektorze przedsiębiorstw i sektorze publicznym.

Protesty, manifestacje, spory i akcje strajkowe w zakładach pracy

1 kwietnia – po 13 dniach strajku w Bałtyckim Terminalu Kontenerowym w Gdyni doszło do porozumienia między związkowcami z zarządem firmy.

1 kwietnia – nasilił się konflikt w należącej do Fiata bielskiej fabryce GM Powertrain. Kierownictwo firmy zdecydowało się usunąć z terenu zakładu pracy wszelkim związkowych emblematów. Związkowcy wyrazili swoje oburzenie i protest.

8 kwietnia – w Zespole Szpitali Miejskich w Częstochowie odbyło się referendum strajkowe, w którym pracownicy odpowiadali na pytanie – czy są za strajkiem w przypadku nie podpisania układu zbiorowego pracy. 93,4 proc. biorących udział w referendum wyraziło gotowość podjęcia akcji strajkowej.

10 kwietnia – Huta Szkła „Krosno” S.A. zamierza zwolnić około 1200 pracowników. Powodem jest drastyczny spadek zamówień na szkło formowane ręcznie. Komisja Międzyzakładowa jest przeciwna zwolnieniom grupowym i zapowiada po 15 kwietnia br. wejście w spór zbiorowy i nie wyklucza strajku.

15 kwietnia – związkowcy rzeszowskiego MPK podpisali protokół rozbieżności w sporze zbiorowym. Podjęte zostaną kolejne kroki zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Związkowcy domagają się podniesienia wskaźnika wynagrodzeń o 20 proc.

17 kwietnia – we wszystkich krajowych spółkach energetycznych grupy kapitałowej Energia – Operator S.A. odbyły się strajki ostrzegawcze. Załoga przerwała pracę na dwie godziny. Celem akcji protestacyjnej było przeciwdziałanie złej restrukturyzacji zmierzającej do ograniczenia zatrudnienia.

18 kwietnia - Międzyzakładowa Komisja NSZZ "Solidarność" Poczty Polskiej postanowiła przełożyć termin strajku na 5 maja 2008 r. Związkowcy zdecydowali, że od 21 kwietnia ogłaszają pogotowie strajkowe. Natomiast jeśli do 5 maja nie uda się osiągnąć porozumienia z dyrekcją Poczty Polskiej, związkowcy rozpoczną strajk. "S" pocztowców podtrzymuje żądania podwyżek płac w wysokości 700 zł.

21 kwietnia – Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” Robotniczej Spółdzielni Mieszkaniowej im. Komuny Paryskiej w Gdyni podjęła decyzję o pogotowiu strajkowym. Państwowa Inspekcja Pracy wielokrotnie nakładała sankcje na pracodawcę. Około 60 spraw skierowano do Sądu Pracy.

29 kwietnia - pocztowcy z NSZZ "Solidarność" postanowili kontynuować spór zbiorowy z dyrektorem generalnym Poczty Polskiej. Dyrektor generalny Poczty Polskiej podtrzymał propozycję podwyżki dla pracowników firmy średnio o 280 zł brutto. Ta kwota byłaby dodatkowo zwiększona o 157 zł, w co powątpiewają związkowcy.

29 kwietnia - przed urzędami wojewódzkimi w całym kraju oświatowa "Solidarność" zorganizowała pikietę, w których brało udział łącznie około 8 tys. osób. Pikietujący domagali się m.in. zwiększenia wynagrodzeń nauczycieli, pracowników administracji i obsługi szkolnej, zachowania możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury i przestrzegania przez rząd zasad dialogu w sprawach ważnych dla oświaty.

Inicjatywy, uroczystości podejmowane przez NSZZ „Solidarność”

Od 2 do 16 kwietnia - trwały Dni Honorowego Krwiodawstwa NSZZ "Solidarność". W ten sposób Związek uczcił trzecią rocznicę śmierci Jana Pawła II i jednocześnie pomógł osobom, które uległy wypadkom lub oczekują na zabieg chirurgiczny.

15 kwietnia – odbyło się drugie spotkanie zespołu negocjacyjnego w Warszawie, w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego. Członkowie zespołu mieli możliwość zapoznania się z badaniami nad zjawiskiem stresu w miejscu pracy, prowadzonymi przez ekspertów z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Szczególne zainteresowanie wzbudziła możliwość współudziału w planowanym na najbliższe lata przez PIP projekcie badawczo-szkoleniowym. Projekt ten mógłby zwiększyć wiedzę zarówno pracodawców jak i

pracowników na temat właściwych i skutecznych metod zwalczania przyczyn stresu związanego z pracą. Przedstawiciele partnerów społecznych wymienili poglądy na temat zasadności wprowadzenia w obecnych przepisach prawa pracy zapisów odnoszących się wprost do zjawiska stresu. Na kolejnym spotkaniu negocjatorzy mają zamiar zająć się wypracowaniem formuły i ram implementacji porozumienia europejskiego. Reprezentatywne organizacje polskich partnerów społecznych (KPP, PKPP "Lewiatan", OPZZ, Związek Rzemiosła Polskiego oraz NSZZ "Solidarność") kontynuują autonomiczne negocjacje, których celem jest wdrożenie w Polsce Europejskiego Porozumienia Ramowego dotyczącego stresu związanego z pracą.

20 kwietnia - pod hasłem "Maryjo bądź wzorem dla uczniów Chrystusa" odbyła się X Ogólnopolska Pielgrzymka NSZZ "Solidarność" do Sanktuarium Maryjnego w Licheniu. Uczestniczyło w niej kilkanaście tysięcy związkowców z rodzinami. Wśród pielgrzymów byli m.in. górnicy, hutnicy, stoczniowcy, energetycy, nauczyciele. Przed rozpoczęciem uroczystości, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" Janusz Śniadek powiedział, że pielgrzymki do Lichenia są dla członków związku świadectwem wiary i dowód na to, że hasło - Solidarność wierna Bogu i Ojczyźnie jest ciągle aktualne.

22 kwietnia - w siedzibie NSZZ "Solidarność" w Gdańsku przygotowano wystawę w ramach Roku Jana Pawła II pod tytułem "Od początku z Janem Pawłem II". Wystawa została otwarta podczas posiedzenia Komisji Krajowej. Na wystawę składają się zdjęcia ilustrowane słowami Ojca Świętego. Całość stanowi kronikę spotkań "Solidarności" z Janem Pawłem II od 1980 r. aż do śmierci i pogrzebu. Fotografie pochodzą z różnych źródeł: zbiorów Leszka Biernackiego, Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" i L'Osservatore Romano.

24-27 kwietnia – odbył się VI międzynarodowy DocFilm Festiwal. Festiwal ma charakter międzynarodowy i jest konkursem filmów dokumentalnych oraz reportaży, poświęconych głównie sytuacji człowieka w środowisku pracy. Zwyciężył film „52%” w reżyserii Rafała Skajskiego. Wyróżnienie odebrała Alina Marazzi za włosko-szwajcarski dokument „We want roses too”. Publiczności najbardziej podobał się film w reżyserii Granta Gee „Joy Division”.

26 kwietnia – w ramach VI edycji Międzynarodowego Festiwalu „Godność i Praca” zorganizowano w Gdańsku konferencję „Europejski model społeczny dziś i jutro” z udziałem m. in.: J. Śniadka, J. Niemca, J. Rybickiego, przedstawicieli pracodawców i gości zagranicznych.

28 kwietnia – NSZZ „Solidarność” obchodził Światowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Hasło tegoroczne – „Zdrowe miejsca pracy dla wszystkich”.

Z OBRAD PREZYDIUM KK

POSIEDZENIE Z DN. 02 KWIETNIA 2008 R.

Decyzja Prezydium KK nr 64/08

ws. opinii o dokumencie "Jak prowadzić konsultacje? Ocena skutków regulacji do problemu zasięgania opinii zainteresowanych stron w procesie tworzenia aktów prawnych i dokumentów strategicznych"

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" pozytywnie ocenia dokument "Jak prowadzić konsultacje? Ocena skutków regulacji do problemu zasięgania opinii zainteresowanych stron w procesie tworzenia aktów prawnych i dokumentów strategicznych" z 29 lutego 2008 r. przekazany przez Wiceprezesa Rady Ministrów, Przewodniczącego Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych - Waldemara Pawłaka.

Autorzy analizy dostrzegli nieprawidłowości przebiegu procesu konsultacji społecznych, które wielokrotnie były sygnalizowane przez NSZZ "Solidarność" oraz zaproponowali rozwiązania na przyszłość.

Prezydium Komisji Krajowej uważa, że obowiązujące akty prawne dotyczące konsultacji społecznych powinny zostać uzupełnione wytycznymi, które wzmocniłyby dobre praktyki konsultacji dokumentów i aktów prawnych na poziomie krajowym i europejskim.

Decyzja Prezydium KK nr 65/08

ws. projektu edukacyjnego "Program szkolenia dla członków Europejskich Rad Zakładowych krajów przyjętych do UE po roku 2004"

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" postanawia, że Związek weźmie udział, jako partner, w projekcie zatytułowanym "Program szkolenia dla członków Europejskich Rad Zakładowych krajów przyjętych do UE po roku 2004".

Głównym celem Projektu jest opracowanie programu szkoleń skierowanych w szczególności do członków europejskich rad zakładowych z sześciu krajów, które wstąpiły do Unii Europejskiej w 2004 roku (Polska, Rumunia, Bułgaria, Czechy, Słowacja, Słowenia).

Z ramienia Prezydium KK odpowiedzialni za realizację ww. projektu będą:

- Józef Mozolewski - Członek Prezydium KK, odpowiedzialny za Biuro Szkoleń i Programów Europejskich
- Stefan Kubowicz - Skarbnik KK.

Decyzja Prezydium KK nr 66/08

ws. rejestracji Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej NSZZ "Solidarność" w Karpackim Operatorze Systemu Dystrybucyjnego Sp. z o.o. w Tarnowie

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" na mocy uchwały KK nr 21/05, rejestruje Zakładową Organizację Koordynacyjną NSZZ "Solidarność" w Karpackim Operatorze Systemu Dystrybucyjnego Sp. z o.o. w Tarnowie.

Zakładowa Organizacja Koordynacyjna NSZZ "Solidarność" w Karpackim Operatorze Systemu Dystrybucyjnego Sp. z o.o. w Tarnowie jest zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Zakładowych Organizacji Koordynacyjnych pod numerem "5".

Decyzja Prezydium KK nr 67/08

ws. składu delegacji NSZZ "Solidarność" na MKP

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" postanawia, że w 97 sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy w Genewie weźmie udział delegacja Związku w składzie:

- Tomasz Wójcik - delegat
- Zuzanna Muskat - Górską - ekspert.

Decyzja Prezydium KK nr 68/08

ws. rejestracji MKK przy RDLP w Toruniu

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" działając na podstawie uchwały Komisji Krajowej nr 29/04, rejestruje Międzszakładową Komisję Koordynacyjną NSZZ "Solidarność" przy Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Toruniu.

MKK jest zarejestrowana w Krajowym Rejestrze MKK pod nr "76".

Decyzja Prezydium KK nr 69/08

ws. reprezentantów NSZZ "Solidarność" do Rady ECS

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" na podstawie § 10 ust. 2 pkt 4) Statutu Europejskiego Centrum Solidarności wskazuje swoich reprezentantów do Rady w osobach:

- Jerzy Langer - Zastępca Przewodniczącego KK,
- Jacek Rybicki - Sekretarz KK.

Decyzja Prezydium KK nr 70/08

ws. Rady Programowo-Historycznej w ECS

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" na podstawie § 13 Statutu Europejskiego Centrum Solidarności wnioskuję o rozszerzenie Rady Programowo-Historycznej o Janusza Pałubickiego.

Decyzja Prezydium KK nr 71/08

ws. pomocy z Krajowego Funduszu Pomocy dla członków NSZZ "Solidarność" szukanowanych za działalność związkową

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 72/08

ws. upoważnienia do podpisania umowy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" upoważnia Stefana Kubowicza - Skarbnika KK oraz Jerzego Langerę - Zastępcę Przewodniczącego KK do podpisania umowy o współpracy przy kampanii promocyjnej filmu "Popiełuszko" realizowanego przez Focus Producers Sp. z o.o.

POSIEDZENIE Z DN. 08 KWIETNIA 2008 R.

Decyzja Prezydium KK nr 73/08

ws. opinii o projekcie ustawy "Prawo geologiczne i górnictwo"

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" popiera uwagi do projektu ustawy Ministra Środowiska "Prawo geologiczne i górnictwo" zgłoszone przez Sekretariat Górnictwa i Energetyki NSZZ "Solidarność" oraz Sekcję Krajową Geologiczno-Wiertniczą NSZZ "Solidarność". Szczegółowy wykaz zgłoszonych uwag przedstawiamy w załączeniu.

Uwagi do projektu ustawy - prawo geologiczne i górnictwo z dnia 21.02.2008 r.

1/ Dotyczy art. 18.1

Do proponowanej treści art. 18.1 projektu ustawy, który jest mało precyzyjny proponujemy wprowadzić następujący zapis:

Art. 18.1

„Przedsiębiorca, który uzyskał koncesję na wydobywanie węglowodorów, węgla kamiennego lub węgla brunatnego, może żądać, aby właściciel lub użytkownik wieczysty przenieśli na przedsiębiorcę odpowiednio prawo własności lub prawo użytkowania do nieruchomości lub jej części położonej w obszarze górnictwa, w zakresie niezbędnym w celu wydobywania tych kopalni, za odpowiednim wynagrodzeniem”.

2/ Proponujemy przenieść do art. 20 projektu Ustawy ust. 4 art. 15 obowiązującej Ustawy.

Art. 15 ust. 4

„Zabrania się wydobywania kopalni wykonywanego inaczej niż jako koncesjonowana działalność gospodarcza w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r o swobodzie działalności gospodarczej”

z następującym uzupełnieniem:

„wyjątek dotyczy wydobywania przez właściciela nieruchomości kruszywa na własne potrzeby, gdy wydobywanie to będzie prowadzone w niewielkich rozmiarach (nie przekroczy 10 m³ rocznie, nadto zaś będzie dokonywane metodą odkrywkową i bez użycia materiałów wybuchowych”.

3/ Dotyczy art. 28

Art. 28 jest zbyt ogólny. Pojęcie racjonalnej gospodarki złożem nie jest ściśle określone. Za racjonalne można uznać wydobywanie tylko tej partii złoża, która przyniesie maksimum zysku (być może tylko 10-20% zasobów). Maksymalizacja zysku jest pojęciem racjonalnym. Należy uszczegółwić zapis.

4/ Dotyczy rozdziału 2.

Wnosimy o zapisanie w tym rozdziale treści art. 72 z projektu ustawy z dnia 09.01.2008 r.

Art. 72. 1. Minister właściwy do spraw środowiska, działając w drodze rozporządzenia może określić:

- 1) kryteria bilansowości złóż kopalni,
- 2) przypadki, w których dopuszczalna jest zmiana kryteriów bilansowości, a także tryb dokonywania tych zmian.

2. Określając wymagania, o których mowa w ust. 1, minister właściwy do spraw środowiska będzie kierował się potrzebą ochrony złóż kopalin, zwłaszcza w drodze ich racjonalnego wykorzystania.”

Jak się ma treść art. 72 w stosunku do art. 65 ust.2 pkt. 5 o kryteriach bilansowości.

5/ Dotyczy art. 38.

Jeżeli słowa art. 38 ust. 1 ”...utrata mocy koncesji”, znaczą to samo, co zapis art. 37 ust. 1 ”.....wygaśnięcie koncesji”, to w art. 38 ust. 1 należy słowa „...utrata mocy koncesji” zmienić na „.....jeśli koncesja wygasa”.

6/ Dotyczy art. 83.1

Art. 83.1 powinien znaleźć się w rozdziale 3: „Ruch zakładu górniczego” i może być połączony z art. 88.1.

7/ Dotyczy art. 83.2

Art. 83.2 może być przeniesiony na koniec rozdziału 2: „Plan ruchu zakładu górniczego”.

8/ Dotyczy art. 90.3

Art. 90.3 dopuszcza tworzenie dokumentacji mierniczo-geologicznej (w przypadku wydobywania kopalin metoda odkrywkowa) przez osoby posiadające kwalifikacje do sporządzania dokumentacji geologicznej (osoby nie tylko nie będące mierniczymi górniczymi, co można zrozumieć, ale w ogóle nie będące geodetami). Geolodzy nie mogą mieć uprawnień do sporządzania części mierniczej dokumentacji mierniczo-geologicznej w żadnym przypadku.

9/ Brak działu „Definicje”, w którym byłyby zawarte wszystkie podstawowe pojęcia np.:

- robota górnicza,
- wyrobisko,
- przedsiębiorca,
- obiekt budowlany zakładu górniczego,
- szkoda itp.

a które występują wielokrotnie w treści Ustawy.

Brak rozdziału o projektach zagospodarowania złoża. Jaki dokument ma zastąpić PZZ?

Decyzja Prezydium KK nr 74/08

ws. opinii o poselskim (PO) projekcie ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" nie wnosi uwag do poselskiego (Klub Parlamentarny Platformy Obywatelskiej) projektu ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych z dnia 13 lutego 2008 r.

Zmiana ma na celu rozszerzenie katalogu organizacji, których dochody - w części przeznaczonych na cele statutowe, z wyłączeniem działalności gospodarczej - są zwolnione z podatku dochodowego. Zwolnienie ma dotyczyć izb gospodarczych.

Decyzja Prezydium KK nr 75/08

ws. opinii o poselskim (PiS) projekcie ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" pozytywnie opiniuje poselski (Klub Parlamentarny Prawa i Sprawiedliwości) projekt zmiany ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 22 lutego 2008 r.

Zmiana ma na celu zwolnienie od opodatkowania odsetek oraz innych przychodów ze środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych przez osoby fizyczne.

Decyzja Prezydium KK nr 76/08

ws. opinii o poselskim (LiD) projekcie ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" pozytywnie opiniuje poselski (Klub Parlamentarny Lewicy i Demokratów) projekt zmiany ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 29 lutego 2008 r.

Zmiana ma na celu zwolnienie od opodatkowania odsetek od wkładów oszczędnościowych i środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych osób fizycznych.

Decyzja Prezydium KK nr 77/08

ws. kandydata do Międzyresortowej Komisji ds. Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" zgłasza p. Iwonę Pawlaczyk jako kandydata do prac w Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy.

Decyzja Prezydium KK nr 78/08

ws. wniosku do KK dot. zgody na wniesienie nieruchomości jako aport do Spółki PPUH "Dekom" Sp. z o.o.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" wnioskuję do Komisji Krajowej o wyrażenie zgody na wniesienie jako aport nieruchomości położonych przy ul. Czarny Dwór w Gdańsku składających się z działek zabudowanych nr 31/12 o pow. 4204 m², działki zabudowanej nr 31/14 o pow. 6518 m², oraz działki zabudowanej nr 62/49 o pow. 2391 m² oraz działki niezabudowanej nr 62/48 o pow. 266 m² do Spółki PPUH "Dekom" Sp. z o.o.

POSIEDZENIE Z DN. 21 KWIETNIA 2008 R.

Decyzja Prezydium KK nr 79/08

ws. opinii o projekcie założeń Ministra Skarbu Państwa do ustawy regulującej zasady wykonywania nadzoru właścicielskiego Skarbu Państwa oraz projektu ustawy o zmianie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji oraz niektórych innych ustaw

Wraz z projektem założeń do ustawy regulującej zasady wykonywania nadzoru właścicielskiego Skarbu Państwa przedstawiony został przez Ministra Skarbu Państwa projekt ustawy o zmianie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji realizujący część postulatów zawar-

tych w założeniach. W związku z tym powstaje wątpliwość czy MSP nadal podtrzymuje koncepcję stworzenia nowego kompleksowego aktu prawnego regulującego nadzór właścicielski czy też będzie wprowadzać swoje propozycje poprzez częściowe zmiany obowiązujących aktów prawnych.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" przedstawia następujące uwagi dotyczące obu projektów:

1. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" wyraża nadzieję, że przygotowywane zmiany wpłyną na poprawę funkcjonowania procedur. W szczególności korekty wymagają obecne niedociągnięcia i problemy wynikające z istniejącej ustawy, a przede wszystkim:
 - możliwość zaliczenia okresu zatrudnienia w spółce zależnej, powstałej na bazie majątku spółki skomercjalizowanej do okresu uprawniającego do nieodpłatnego nabycia akcji. Szeroko prowadzone procesy restrukturyzacyjne w skomercjalizowanych spółkach powodujące wydzielanie spółek oraz przenoszenie do nich pracowników powodują znaczne ograniczenie ilości akcji przydzielanych nieodpłatnie tym właśnie pracownikom. Podkreślenia wymaga fakt, iż najczęściej pracownicy ci nie zmieniają ani miejsca wykonywania pracy ani samego stanowiska pracy. Stwarza to niepotrzebny opór wśród pracowników w stosunku do często niezbędnej czy też ekonomicznie uzasadnionej restrukturyzacji.
 - uregulowanie uprawnienia do nieodpłatnego nabycia akcji dla pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy przed dniem komercjalizacji, a co do których sąd orzekł przywrócenie do pracy po tym dniu. W obecnym stanie prawnym a także zgodnie z linią orzecznictwa pracownicy ci ponoszą konsekwencje bezprawnego działania pracodawcy, gdyż odmawia się im prawa do akcji.
 - brak zapisu o obligatoryjności zawarcia pakietu socjalnego pomiędzy inwestorem a pracownikami prywatyzowanego przedsiębiorstwa czy spółki.
2. Proponowany przez Ministerstwo Skarbu Państwa projekt zakłada uwolnienie płac zarządu spod obowiązujących obecnie ograniczeń wynikających z ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. nr 26, poz. 306 z późn. zm.) oraz powierzenie ustalania wynagrodzeń radzie nadzorczej spółki. Wydaje się, że najlepszym rozwiązaniem w tym obszarze jest powiązanie wynagrodzenia z poprawą sytuacji ekonomicznej spółki lub znaczącymi osiągnięciami w zarządzaniu. Jednakże konieczne jest uregulowanie w podobnym duchu również wzrostu wynagrodzeń pozostałych pracowników spółki, które często są podnoszone jedynie o wskaźnik wynikający z ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. nr 1 poz. 2 z 1995 r. z późn. zmianami) pomimo bardzo dobrych wyników spółki osiąganych przeciw wspólnym trudem zarządu i zatrudnionych pracowników. W związku z powyższym uważamy za konieczne uchylene ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. nr 1 poz. 2 z 1995 r. z późn. zmianami) równoległe z wprowadzeniem zmian w systemie wynagradzania członków zarządu spółek Skarbu Państwa.

Uwagi dotyczące projektu założeń do ustawy regulującej zasady wykonywania nadzoru właścicielskiego Skarbu Państwa:

1. Zdecydowanie negatywnie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" ocenia propozycję zawarcia w ustawie możliwości odwołania przez walne zgromadzenie w każdym czasie, z ważnych przyczyn członka rady nadzorczej będącego przedstawicielem pracowników, rolników lub rybaków. Określenie "z ważnych przyczyn" jest lakoniczne i może powodować liczne problemy interpretacyjne. Przedstawiciel pracowników wybierany jest w wyborach powszechnych przez zatrudnionych w spółce pracowników. Również pra-

cownicy mają możliwość odwołania swego przedstawiciela w każdym czasie, jeżeli nie spełnia on należycie powierzonych mu obowiązków. To właśnie osoby, które wybrały danego reprezentanta powinny mieć wyłączne prawo oceny jego skuteczności i jakości pracy.

Uwagi dotyczące projektu ustawy o zmianie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji oraz niektórych innych ustaw:

1. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" negatywnie ocenia zniesienie ograniczenia dotyczącego sprzedaży nabytych nieodpłatnie przez jednostkę samorządu terytorialnego akcji od Skarbu Państwa. Obawiamy się, że szybko przeprowadzana przez jednostkę samorządu terytorialnego prywatyzacja, postrzegana jedynie jako źródło dopływu środków finansowych, może zagrażać jakości procesów prywatyzacyjnych a w konsekwencji może powodować negatywne skutki społeczne.
2. Wykreślenia wymaga punkt 7 w artykule 1 ustawy, dodający art. 36a w ustawie z dnia 30 sierpnia o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz. U. z 2002 nr 171, poz.1397 z późn. zmianami). Obecnie obowiązujący zapis zabezpiecza uprawnionych pracowników przed nieuczciwymi manipulacjami na kapitale zakładowym spółki, co skutkowałoby obniżeniem ilości przyznanych nieodpłatnie akcji pracowniczych.

Decyzja Prezydium KK nr 80/08

ws. konferencji "Europejski model społeczny dziś i jutro"

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 81/08

ws. wniosku do KRFS

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" w oparciu o par. 8 pkt 2 regulaminu Krajowego Funduszu Strajkowego występuje do Krajowej Rady Funduszu Strajkowego o refundację 100% uzgodnionych kosztów organizacyjnych, w tym transportu, poniesionych na akcję organizowaną przez Prezydium KK a prowadzoną przez Sekretariat Nauki i Oświaty NSZZ "Solidarność" w sprawie obrony praw pracowniczych.

Decyzja Prezydium KK nr 82/08

ws. zgody na użycie znaku graficznego NSZZ "Solidarność"

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" wyraża zgodę na użycie znaku graficznego NSZZ "Solidarność" na piórze firmy Visconti przygotowanym przez przedstawiciela tej firmy w Polsce Inner - Tomar, przy czym należy zachować oryginalne kolory - białe tło, napis czerwony, liternictwo i proporcje.

Decyzja Prezydium KK nr 83/08

ws. projektu edukacyjnego "Popularyzacja dialogu społecznego wśród pracowników ochrony oraz pracowników super i hipermarketów"

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" postanawia opracować i złożyć projekt zatytułowany "Popularyzacja dialogu społecznego wśród pracowników ochrony oraz pracowników super i hipermarketów".

Z ramienia Prezydium KK odpowiedzialni za realizację wyżej wymienionego projektu będą:

- Józef Mozolewski - członek Prezydium KK,
- Stefan Kubowicz - Skarbnik KK.

Decyzja Prezydium KK nr 84/08

ws. uzupełnienia składu zespołu KK ds. rozwoju Związku

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" na mocy uchwały KK nr 34/06 powołuje do zespołu KK ds. rozwoju Związku Zdzisława Denysiuka.

Decyzja Prezydium KK nr 85/08

ws. przekazania środków funduszu wspierania statutowych zadań Związku

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 86/08

ws. wyrażenia zgody na wyłączenie spod hipoteki ustanowionej na nieruchomości zabudowanej położonej we Wrocławiu przy pl. Solidarności 1/3/5 dwóch wyodrębnionych lokali obejmujących pomieszczenia na V piętrze oraz w kondygnacji podziemnej

(do użytku służbowego)

Z OBRAD KOMISJI KRAJOWEJ

POSIEDZENIE Z DN. 22 KWIETNIA 2008 R.

Uchwała KK nr 9/08

ws. wyrażenia zgody na wniesienie nieruchomości jako aport do Spółki PPH "Dekom" Sp. z o.o.

(do użytku służbowego)

Uchwała KK nr 10/08

ws. rozwoju Programu Grosik oraz firmy Solkarta Sp. z o.o.

1. Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" wyraża zgodę na rozwój Programu Grosik przez rozszerzenie funkcji karty rabatowej Grosik i nadanie jej wariantowo charakteru rabatowego lub rabatowo-płatniczego.
2. Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" wyraża zgodę na objęcie nowych udziałów w podwyższonym kapitale zakładowym spółki Solkarta sp. z o.o. przez inwestora zewnętrznego, z warunkiem, że NSZZ "Solidarność" pozostanie większościowym udziałowcem Solkarta sp. z o.o.

3. Do wykonania wszelkich niezbędnych czynności wynikających z realizacji niniejszej uchwały Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" upoważnia Prezydium KK NSZZ "Solidarność".

Stanowisko KK nr 7/08

ws. sytuacji w mediach publicznych

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" wyraża swoją dezaprobatę zarówno wobec projektu ustawy pogłębiającej bezpośrednio uzależnienie mediów publicznych od decyzji polityków, jak i wobec atmosfery, która temu towarzyszy.

Epatowanie społeczeństwa informacjami o bliskiej likwidacji abonamentu RTV powoduje spadek wpływów i groźbę zwolnień setek pracowników publicznego radia i telewizji. Dotyczy to szczególnie rozgłośni regionalnych, gdzie wpływy z abonamentu stanowią 80-90% przychodów. Takie działania prowadzone świadomie przez osoby sprawujące władzę są szkodliwe i niedopuszczalne.

W mediach publicznych już teraz w stopniu dalece niewystarczającym podejmowane są tematy społeczne. Planowane zmiany mogą doprowadzić nie tylko do dalszej komercjalizacji mediów publicznych, ale także do ich istotnego osłabienia wobec stacji prywatnych ze szkodą dla realizacji ustawowej misji, którą media publiczne powinny realizować, w tym promocję partnerstwa i dialogu społecznego.

Stanowisko KK nr 8/08

ws. 20 rocznicy strajków w kwietniu i maju 1988 r.

Za kilka dni mija dwadzieścia lat od strajków podjętych przez robotników i studentów w kwietniu i maju 1988 roku w walce o godność i "Solidarność". Protesty te - największe od 1981 roku - były ostatecznym potwierdzeniem klęski polityki stanu wojennego i zniewolenia prowadzoną przez ekipę Wojciecha Jaruzelskiego. Choć jeszcze wówczas skończyły się bez porozumienia, to dowiodły, że "Solidarność" jest ciągle obecna w zakładach pracy i uczelniach, że opór wobec systemu trwa i narasta.

Dziś, dwadzieścia lat po tamtych strajkach, Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" składa hołd wszystkim, którzy wówczas raz jeszcze podjęli tę walkę ryzykując represje i więzienie. Zapisali oni kolejne chlubne karty na naszej trudnej drodze do niepodległości, solidarności i godności ludzi pracy.

Stanowisko KK nr 9/08

ws. prac nad nowelizacją Kodeksu pracy

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" zdecydowanie sprzeciwia się kontynuacji prac i zapowiedziom przesłania do konsultacji, w trybie art. 19 ustawy o związkach zawodowych, projektów ustaw nowelizujących Kodeks pracy, które nie uzyskały akceptacji partnerów społecznych na forum Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Jest to sprzeczne z deklaracją Wiceprezesa Rady Ministrów Waldemara Pawlaka, Przewodniczącego TK ds. SG.

Realizacja tych zapowiedzi stawia pod znakiem zapytania realizację uchwały nr 31 TK ds. S-G z dnia 3 kwietnia 2008 r. w sprawie podjęcia prac nad rozwiązaniami w kluczowych kwestiach społeczno-gospodarczych. Takie postępowanie oznaczać będzie jednostronne zerwanie rozmów przez stronę rządową.

Stanowisko KK nr 10/08

ws. poparcia Komisji Międzyzakładowej NSZZ "Solidarność" KHS "Krosno" S.A. w obronie miejsc pracy

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" popiera działania Komisji Międzyzakładowej NSZZ "Solidarność" Krośnieńskiej Huty Szkła "Krosno" S.A. w walce o obronę miejsc pracy w przedsiębiorstwie.

W związku z zamiarem zwolnienia 1200 pracowników tego zakładu pracy, Komisja Krajowa wzywa Zarząd Huty do zmiany niekorzystnej dla pracowników decyzji i podjęcie skutecznych negocjacji.

Stanowisko KK nr 11/08

ws. protestu pocztowców

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" w pełni solidaryzuje się z działaniami struktur Związku i pracowników Poczty Polskiej protestującymi w obronie godności pracy.

Komisja Krajowa wzywa Dyrektora Generalnego Poczty Polskiej do jak najszybszego uwzględnienia postulatów załogi z poświęceniem wykonującej codzienną misję służebną wobec społeczeństwa.

Opieszałość w działaniach pracodawcy w rozwiązaniu sporu prowokuje pracowników do podjęcia strajku powszechnego. Może to być elementem marketingu politycznego, mającego przekonać obywateli do zaakceptowania niszczenia największego, do niedawna sprawnie działającego, polskiego przedsiębiorstwa.

Szybkie przeprowadzenie przez Sejm RP, bez żadnej konsultacji społecznej, ustawy wprowadzającej możliwość upadłości Poczty Polskiej, łączy się dzisiaj z wprowadzeniem do prac w komisjach sejmowych następnego projektu ustawy dotyczącego komercjalizacji poczty.

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" oczekuje od Rządu właściwego nadzoru nad procesami zachodzącymi w tej strategicznej dla interesu narodowego firmie i domaga się włączenia - zwłaszcza ministra infrastruktury w negocjacje zmierzające do zakończenia sporu.

Stanowisko KK nr 12/08

ws. sytuacji w Spółkach Dystrybucyjnych w Energetyce

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" wyraża poparcie dla postulatów "Solidarności" Koncernu Energetycznego ENERGA i solidaryzuje się z pracownikami walczącymi o swoje miejsca pracy.

Komisja Krajowa wzywa Zarząd do podjęcia skutecznych negocjacji i realizacji dotychczas zawartych porozumień.

Komisja Krajowa w pełni popiera działania Komitetu Strajkowego Sekcji Krajowej Energetyki NSZZ "Solidarność".

Komunikat

W Gdańsku 22 kwietnia spotkała się Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność". Komisja Krajowa zaprotestowała przeciwko próbom zmian w kodeksie pracy, poparła działania pracowników na Poczcie Polskiej, w spółkach energetycznych i Hucie Szkła w Krośnie. Związ-

kowcy przyjęli również stanowisko w sprawie sytuacji w mediach publicznych. W specjalnym stanowisku oddano hołd wszystkim uczestnikom strajków w kwietniu i w maju 1988 r.

Przedstawiciele Komisji Krajowej zapoznali się z informacjami przekazanymi przez przedstawicieli branż i regionów. Kazimierz Grajcarek, przewodniczący Sekretariatu Górnictwa i Energetyki zapowiedział, że w energetyce protest może się rozprzestrzeniać. Stefan Kubowicz, szef oświatowej "S" zaapelował do członków KK o uczestnictwo w pikietach nauczycieli, które odbędą się w miastach wojewódzkich 29 kwietnia. Alfred Bujara, przewodniczący Sekretariatu Banków, Handlu i Ubezpieczeń zwrócił się z prośbą do szefów regionów o pomoc w organizowaniu pracowników sklepów wielkopowierzchniowych.

Natomiast Wojciech Buczak, przewodniczący regionu rzeszowskiego zaapelował do Komisji Krajowej o wydrukowanie opasek z logo Związku i wysłanie ich do komitetów olimpijskich na całym świecie.

W tym roku mija dwadzieścia lat od strajków podjętych przez robotników i studentów w kwietniu i w maju 1988 r. Te największe protesty od 1981 r. ostatecznie potwierdziły klęskę polityki stanu wojennego i zniewolenia prowadzoną przez ekipę Wojciecha Jaruzelskiego. Dlatego NSZZ "Solidarność" w specjalnym stanowisku oddał hołd wszystkim tym, którzy 20 lat temu mieli odwagę uczestniczyć w tych protestach.

Członkowie Komisji Krajowej omówili dotychczasowy przebieg prac w Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych nad porozumieniem w najważniejszych sprawach społecznych. Dużo kontrowersji wzbudziły relacje z prac zespołów Komisji Trójstronnej ds. emerytur dla osób pracujących w szczególnych warunkach i prawa pracy. Przedstawiciele "S" niepokoi brak projektu ustawy dotyczącej tzw. emerytur pomostowych a także postępowanie ministra gospodarki, który wbrew decyzjom partnerów społecznych z Komisji Trójstronnej forsuje niekorzystne dla pracowników zmiany w kodeksie pracy. Dlatego Komisja Krajowa przyjęła stanowisko, w którym zdecydowanie protestuje przeciwko kontynuowaniu prac i zapowiedziom przesłania do konsultacji społecznej projektów zmian nie zaakceptowanych przez partnerów społecznych. Zdaniem związkowców stawia to pod znakiem zapytania dalsze negocjacje nad rozwiązaniami najważniejszych spraw społeczno-gospodarczych. Natomiast realizacja zapowiedzi ministra gospodarki związkowcy potraktują, jako jednostronne zerwanie rozmów przez stronę rządową.

Komisja Krajowa NSZZ "S" jest zaniepokojona również planowaną zmianą ustawy o mediach publicznych. Związkowcy w przyjętym stanowisku wyrazili swoją dezaprobatę zarówno wobec projektu ustawy pogłębiającej bezpośrednio uzależnienie mediów publicznych od decyzji polityków, jak i wobec atmosfery, która temu towarzyszy.

"Epatowanie społeczeństwa informacjami o bliskiej likwidacji abonamentu RTV powoduje spadek wpływów i groźbę zwolnień setek pracowników publicznych radia i telewizji. Dotyczy to szczególnie rozgłośni regionalnych, gdzie wpływy z abonamentu stanowią 80-90 proc. przychodów" - czytamy w stanowisku KK

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" przyjęła również stanowiska, w których poparła protesty pracowników Poczty Polskiej, spółek sektora energetycznego oraz Huty Szkła w Krośnie

• *Marta Pióro*

DZIEŃ PAMIĘCI OFIAR WYPADKÓW PRZY PRACY I CHORÓB ZAWODOWYCH

28 kwietnia organizacje pracowników na całym świecie obchodzą Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych.

Jak podaje Międzynarodowa Organizacja Pracy rocznie w wypadkach przy pracy ginie ponad 2 mln pracowników, 1,2 mln zostaje rannych a 160 mln pracuje w ciężkich warunkach. Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych obchodzony jest od 1996 r., kiedy w siedzibie ONZ w Nowym Jorku delegacja związkowców zapaliła świecę pamięci dla pracowników, którzy zginęli w wypadkach przy pracy lub cierpią z powodu złych warunków pracy i chorób zawodowych. Obecnie Dzień Pamięci obchodzony jest w 120 krajach.

Hasło tegorocznego dnia to: **"Zdrowe miejsca pracy dla wszystkich"**. Międzynarodowa Organizacja Pracy zwraca uwagę, że 36 proc. ludzi na całym świecie nie ma dostępu do opieki zdrowotnej. Dla wielu pracowników najniżej wynagradzanych i pozbawionych możliwości leczenia się, choroba czy wypadek oznaczają utratę pracy i brak środków do życia.

W Polsce w 2007 r. poszkodowanych w wypadkach przy pracy zostało 99

171 pracowników. Zginęło przy pracy 479 osób. Na jednego poszkodowanego przypadało 35,3 dni niezdolności do pracy, co daje łącznie 3 354 046 dni. Najczęściej wypadkom ulegają pracownicy najmłodszy, do 29 lat (ponad 27 tys. poszkodowanych) i w pierwszym roku pracy (37 tys. poszkodowanych). Najwięcej wypadków ma miejsce w przetwórstwie przemysłowym (40 tys.), w handlu detalicznym i hurtowym (10 tys.), budownictwie (8895 wypadków) oraz ochronie zdrowia (7797 wypadków).

NSZZ "Solidarność" co roku włącza się w obchody Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. W tym roku główne obchody tego dnia odbyły się w Łodzi.

28 kwietnia, w poniedziałek w kościele pw. Podwyższenia Świętego Krzyża (ul. Sienkiewicza 38) została odprawiona msza św. w intencji pracowników poszkodowanych w wypadkach przy pracy.

Po mszy św. w Polsko-Amerykańskim Ośrodku Kształcenia Zawodowego w Łodzi odbyła się konferencja pod tytułem: "Skuteczność instytucji nadzoru nad ochroną zdrowia pracowników w Polsce".

Przedstawiamy niektóre referaty przedstawione podczas konferencji.

Potrzeba systemowych zmian w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia pracujących

Stan zdrowia aktywnej zawodowo części każdego społeczeństwa współwyznacza jego zdolność do osiągnięcia takiego poziomu rozwoju gospodarczego, który – z kolei – pozwala na realizację celów polityki społecznej oraz indywidualnych ambicji i dążeń obywateli. Zaniebdania w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia pracujących bezpośrednio przekładają się na pogorszenie kondycji zdrowotnej i społecznej całej populacji, zwiększenie popytu na świadczenia zdrowotne i presję na ogólny system ochrony zdrowia. Te spostrzeżenia legły u podstaw szczególnego zainteresowania problematyką bezpieczeństwa i zdrowia w związku z pracą, przejawianego przez wiele międzynarodowych organizacji (ŚOZ, MOP, Rada Europy, Unia Europejska), które wzywają kraje członkowskie do formułowania spójnych, krajo-

wych polityk w zakresie ochrony zdrowia pracujących i umacniania pracowniczych służb zdrowia (ang. Occupational Health Services).

W rezultacie działań podjętych w ramach procesu przystosowawczego, poprzedzającego akcesję Polski do Unii Europejskiej, ustawodawstwo naszego kraju osiągnęło stan daleko posuniętej zbieżności z unormowaniami UE. Nie oznacza to jednak, że osiągnęliśmy satysfakcjonujący poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy. Ustawodawstwo to wprawdzie warunek konieczny, ale nie wystarczający do zbudowania odpowiedniego, skutecznego w osiąganiu celów systemu ochrony zdrowia pracujących. Prawo stanowi ledwie jeden z wielu niezbędnych instrumentów; pozostałe to m.in. sieć instytucji składających się na ten system oraz odpowiednie rozwiązania ekonomiczne. A tym, czego nade wszystko brakuje w naszym kraju w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia pracujących, jest nieobecność klarownej i długofalowej polityki w tym zakresie pomimo, że do sformułowania takiej polityki Polska zobowiązała się ratyfikując Konwencję Nr 161 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Co więcej, obserwuje się nawet redukcję celów dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, kiedyś intensywniej obecnych w kolejnych narodowych programach zdrowia.

Charakteryzując funkcjonujący w Polsce system bezpieczeństwa i zdrowia pracowników należałoby podkreślić, że:

1. Generalnie, system bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników jest w Polsce mało spójny i – rzecz można – asymetryczny, gdyż dominują w nim instrumenty wymuszające odpowiednie zachowania stron stosunku pracy, przy wyraźnym braku instrumentów zachęcających, stymulujących poprawę warunków pracy (np. obniżek podatku, czy dotacji celowych dla firm podejmujących przedsięwzięcia służące poprawie warunków bhp, niskooprocentowanych kredytów na przedsięwzięcia modernizacyjno-inwestycyjne itp.). Wielu krajom europejskim udało się takie instrumenty ekonomicznych zachęt wprowadzić. Można to uznać za pierwszą z różnic, jaka narzuca się przy porównywaniu naszego systemu bezpieczeństwa i zdrowia pracujących z odpowiednimi systemami w innych krajach.
2. Dominacja instrumentów wymuszających nieuchronnie prowadzi do eskalacji środków zewnętrznej kontroli, co tłumaczy obecność w naszym systemie znacznej liczby instytucji kontroli. Oprócz społecznej inspekcji pracy, dwu inspekcji państwowych (PIP i PIS), funkcjonuje wiele inspekcji branżowych i instytucji uprawnionych do kontroli różnych elementów materialnego środowiska pracy. Gdyby szczegółowo policzyć, instytucji kontrolnych jest, co najmniej, kilkanaście. Nadmierna liczba kontroli, przy ograniczeniach w zakresie stosowanych przez nie sankcji, nie sprzyja utrzymaniu wyższego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy i rodzi odruch sprzeciwu pracodawców. Sprzeciw ten, czego dowodem zapisy w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej, może być skuteczny (ustawa ta m.in. zakazuje prowadzenia kontroli z częstotliwością większą niż raz w roku). W wielu krajach europejskich stosuje się rozwiązanie polegające na zastępowaniu kontroli zewnętrznej kontrolą wewnętrzną, prowadzoną przy znacznym zaangażowaniu pracowników, a więc osób bezpośrednio zainteresowanych polepszeniu warunków bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Oczywiście, warunkiem przeniesienia ciężaru kontroli z zewnętrznej na wewnętrzną jest odpowiedni poziom edukacji i świadomości zdrowotnej pracowników i pracodawców. Na tym polu mamy bardzo wiele do nadrobienia.
3. Gdyby oceniać poziom ochrony zdrowia pracujących w Polsce tradycyjnie stosowanymi tu miarami (liczba wypadków przy pracy i chorób zawodowych), to nie różni się on znacznie od sprawozdawanego w innych krajach. W Unii Europejskiej od wielu lat odnotowuje się stały spadek liczby chorób zawodowych. Dotyczy to praktycznie wszystkich krajów członkowskich, które prowadzą odpowiednie rejestry i udostępniają dane. Nasz kraj, w którym liczba przypadków chorób zawodowych ustabilizowała się w ostatnich trzech latach na poziomie 3200 – 3300 przypadków, nie stanowi wyjątku. W Niemczech

liczba ta jest dużo wyższa (sięga około 19 000), ale także spada. W Republice Czeskiej, licząc od 1990 r., liczba chorób zawodowych spadła ponad czterokrotnie i kształtuje się na poziomie 1300 – 1400 przypadków. Jednak posługiwanie się tymi miarami, w sytuacji braku jednolitych kryteriów kwalifikowania (przykładem istnienie bardzo różnych w poszczególnych krajach list chorób zawodowych), może obraz zaciemniać. Ponadto, trzeba pamiętać o stanowisku wyrażonym przez WHO w Strategii „Zdrowie dla Wszystkich Pracujących”, gdzie powiada się wyraźnie, iż wskaźniki wypadków w pracy i chorób zawodowych nie są dostateczną miarą osiągniętego poziomu ochrony zdrowia w miejscu pracy. Bywa, że wskaźniki te są wysokie w krajach, które cechuje wysoki poziom ochrony a niskie tam gdzie do chronienia zdrowia w związku z pracą można mieć wiele zastrzeżeń.

4. Z corocznych raportów przygotowywanych przez Ministerstwo Pracy wynika niezbiecie, że najczęściej zastrzeżeń budzi poziom ochrony zdrowia pracujących w małych i bardzo małych zakładach pracy. Wpływa na to zarówno niski poziom wyposażenia techniczno-technologicznego tych zakładów i wysoki poziom bezrobocia na rynku pracy, ale - przede wszystkim – brak systemowych rozwiązań motywujących pracodawców do podejmowania działań na rzecz ochrony bezpieczeństwa i zdrowia, brak przekonania o korzyściach z inwestowania w zdrowie pracowników oraz ogólnie niski poziom świadomości zdrowotnej obu stron stosunku pracy (pracowników i pracodawców).
5. Obowiązująca w Polsce zasada obligatoryjnego wykonywania badań lekarskich wszystkim pracownikom, zawarta w Kodeksie pracy oraz w przepisie wykonawczym – rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332 z późn. zm.) – nie jest w pełni zgodna m.in. z zapisami art. 14 Dyrektywy Ramowej. Dyrektywa zobowiązuje kraje członkowskie do zapewnienia pracownikom, zgodnie z krajową legislacją i/lub praktyką, kontroli ich zdrowia, stosownej do ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa, z jakim stykają się w pracy. W pkt 2 tegoż artykułu wyraźnie powiada się, że pracownikowi przysługuje prawo do kontroli zdrowia w regularnych odstępach czasu, jeśli takie jest jego życzenie (ang. „if he so wishes”). Skoro kontrole zdrowia w związku z pracą mają być wykonywane na życzenie pracownika, nie powinny być traktowane w sposób, w jaki ujęto je w Polsce w Kodeksie pracy. Miał kłaść nacisk na konieczność przystosowywania pracy do pracownika, wydaje się iż postawiono na ograniczanie prawa do pracy z powodów zdrowotnych. W praktyce większości krajów UE od wyniku badania lekarskiego uzależnia się możliwość podjęcia lub kontynuowania pracy jedynie osób z bardzo nielicznych grup pracowników, których praca wymaga szczególnie wysokiej sprawności psychofizycznej. W żadnym z krajów Unii Europejskiej nie zastosowano takiej interpretacji ogólnej zasady, przyzwalającej (a nawet zalecającej) stosowanie rozwiązań tzw. „dalej idących”, tj. chroniących pracowników pełniej lub skuteczniej, która - w konsekwencji - czyniłaby z przysługującego pracownikom prawa do profilaktycznej opieki zdrowotnej ze względu na warunki pracy obowiązek egzekwowany pod rygorem utraty prawa do pracy. Zasada obligatoryjności badań wstępnych, stosowana wobec wszystkich pracowników, ma miejsce w dwu jeszcze (poza Polską) krajach UE, tj. Francji i Luxemburgu, ale nie prowadzi do tak rygorystycznych zapisów w prawie pracy jak ten, który – obecny w polskim Kodeksie pracy – uniemożliwia pracodawcy zatrudnienie pracownika nie posiadającego aktualnego orzeczenia o braku przeciwwskazań do pracy na każdym stanowisku, niezależnie od tego, czy i jakie narażenia i uciążliwości na stanowisku pracy występują. Możliwe, że - w kontekście ogólnie niskiej świadomości zdrowotnej obywateli – stanowienie takie ma swoje zalety i powinno być wykorzystane w celach szeroko pojętej profilaktyki i promocji zdrowia w miejscu pracy. Możliwe też, że system obligatoryjnych badań wszystkich, bez wyjątku, pracowników współprzyczynia się do znacznego spadku liczby chorób zawodowych w Polsce. Jako jedną z hipotez można bowiem założyć, że w ramach profilaktycznych badań wstępnych i okresowych pracowników wychwyconych zostaje większość tych przypadków, które – gdyby nie orzeczenie o istnieniu przeciwwskazań do pracy i, co za tym idzie, niemożność

podjęcia lub kontynuowania pracy – bardzo szybko skutkowałyby stanami zdrowia kwalifikowanymi do choroby zawodowej. Corocznie orzeczenie o istnieniu przeciwwskazań do pracy na konkretnym stanowisku otrzymuje kilkanaście tysięcy osób. Z drugiej strony, w kontekście ocen efektywności systemu badań lekarskich w związku z pracą warto pamiętać, że eliminujące z pracy orzeczenia otrzymuje rocznie zaledwie około 0,5% badanych.

Unia Europejska zdaje się podzielać stanowisko MOP i Rady Europy, zgodnie z którym badania medyczne poprzedzające zatrudnienie powinny mieć miejsce jedynie wówczas, kiedy istnieją (są ustalone przez odpowiednie władze krajowe) specyficzne kryteria zdrowotne i, biorąc pod uwagę charakter pracy, jest rzeczą konieczną ustalić, czy kandydat do pracy spełnia owe medyczne wymagania. Jeżeli charakter pracy nie wskazuje na potrzebę spełnienia przez kandydata specyficznych medycznych kryteriów warunkujących sprostanie wymagom pracy (fitness for a job), pracodawca nie może żądać od kandydata poddania się badaniom medycznym.

Zważywszy na wyżej scharakteryzowane stanowisko należy założyć, że w perspektywie kilku lat należało będzie znowelizować odpowiednie przepisy kodeksu pracy oraz, wyprzedzająco, opracować zestawy kryteriów zdrowotnych wymaganych od kandydatów do pracy na wyspecyfikowanych stanowiskach, rodzajach prac, czy prac w określonych narażeniach. Różne kraje stosują w tym względzie różne klucze.

Unia Europejska, po intensywnych pracach przypadających na lata dziewięćdziesiąte, ostatnio nieco spowolniła działalność normotwórczą w zakresie kształtowania bezpieczeństwa i zdrowia pracujących. Obserwuje się nie tylko wyraźne przesunięcie zainteresowań Wspólnoty na problemy związane z wdrożeniem przez kraje członkowskie prawa już ustanowionego, ale także dążenie do deregulacji, pojmowanej nie tyle jako odejście od stanowienia norm, co zdecydowane ich uproszczenie (m.in. w drodze komasacji). Współcześnie coraz częściej pojawiają się wśród unijnych instrumentów środki „miękkie” – o charakterze niewiążącym (zalecenia, opinie, rezolucje). Wspólnota znalazła się na etapie stawiania sobie szeregu kluczowych pytań:

- jak uczynić legislację dotyczącą bezpieczeństwa i zdrowia pracujących bardziej efektywną?
- jak wzmocnić powiązania między zdrowiem, bezpieczeństwem i zdolnością do zatrudnienia?
- jak uporać się z nowymi rodzajami ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa?

Z raportów zawierających dane na temat zakresu wdrożenia prawa UE do ustawodawstwa krajów członkowskich wynika, że jakkolwiek odnotowuje się znaczny stopień harmonizacji rozwiązań prawnych, zapewnienie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy w praktyce pozostaje dalece zróżnicowane. W tej sytuacji Komitet Ekonomiczno-Społeczny w swojej Opinii¹, wyrażonej w roku 2000, postawił pytanie jeszcze bardziej fundamentalne: Jaka jest ostatecznie rola UE w kształtowaniu zdrowia i bezpieczeństwa pracujących? Czy rola ta powinna sprowadzać się jedynie do legislacji? W Opinii wyrażone jest przekonanie, że bez uszczerbku dla znaczenia środków prawnych, Komisja Europejska powinna rozwijać zrównoważoną politykę, w której instrumentom prawnym towarzyszyć będą narzędzia/środki niewiążące, rekomendowane. Zadaniem Wspólnoty i każdego kraju z osobna jest również rozwijanie wiedzy o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa, jej upowszechnianie, budowanie więzi współpracy i wymiany doświadczeń służących identyfikacji najlepszych, najsukuteczniejszych sposobów eliminacji ryzyka, a nie jedynie działalność normotwórcza.

Taki sposób uprawiania wspólnotowej polityki w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia pracujących zyskał potwierdzenie w Rezolucji Rady Europejskiej z 3 czerwca 2002 r. dotyczącej nowej strategii Wspólnoty w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w

¹ Opinion of the Economic and Social Committee on "Health and safety in the workplace - Application of Community measures and new risks", OJ C 051, 23/02/2000, p. 0033 - 0041.

miejscu pracy w latach 2002 - 2006². Stwierdza się w tym dokumencie, że zbudowanie odpowiedniej kultury zapobiegania, która ma szansę kształtować ludzkie zachowania w miejscu pracy, należy zacząć od edukacji - poczynając od kształcenia szkolnego. W ramach krajowych strategii, jakie powinny być opracowane przez wszystkie kraje członkowskie, należy następująco:

- stworzyć system dobrowolnych, profesjonalnie przygotowanych szkoleń adresowanych do wszystkich uczestników procesu pracy,
- stworzyć mechanizmy (prawne, ekonomiczne, socjalne) umożliwiające ludziom dotkniętym chorobami i inwalidztwem powrót na rynek pracy,
- systematycznie zbierać i analizować informacje celem stworzenia naukowych podstaw identyfikacji ryzyka. Centra badawcze zajmujące się identyfikacją ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa powinny przeorientować swoje programy badawcze tak, aby w rezultacie realizowanych projektów móc oferować biznesowi gotowe, praktyczne rozwiązania (problem-solving),
- upowszechniać informacje i analizy ukazujące znaczenie dobrych warunków pracy w osiąganiu wysokiej produktywności i jakości produkcji,
- promować wymianę informacji o „dobrych praktykach” w zapewnianiu zdrowia i bezpieczeństwa pracy,
- promować społeczny dialog wokół problematyki zdrowia i bezpieczeństwa.

Wspólnotowa strategia na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy w latach 2002-2006 przytacza bogaty arsenał środków, które powinny wypełniać ten obszar krajowej praktyki chronienia zdrowia i bezpieczeństwa pracujących, który zawiera się między legislacją a doświadczaniem miejsca pracy przez osoby pracujące. Praktyczne rozwiązania wypełniające ten obszar decydują o poczuciu bezpieczeństwa w miejscu pracy, dają szansę na umocnienie zdrowia poprzez pracę, poczucie realizowania się poprzez produktywną aktywność, bądź przeciwnie - stanowią o doznawaniu poczucia braku bezpieczeństwa i utraty zdrowia. Jest rzeczą niezmiernie ważną, aby praktyka gwarantowania zdrowia i bezpieczeństwa w pracy była oparta na rozwiązaniach naukowo sprawdzonych (evidence-based), systematycznie ewaluowanych i, w miarę potrzeby, szybko modyfikowanych. Charakterystyczne dla współczesności zmiany w strukturze populacji osób aktywnych zawodowo oraz, będące skutkiem szybkich zmian technologicznych, zmiany w charakterze pracy i sposobach jej wykonywania, będą czyniły rozwiązania służące bezpieczeństwu i zdrowiu pracujących aktualnymi jedynie w krótkiej perspektywie czasu. W konsekwencji, polityka chronienia zdrowia pracujących powinna dysponować takim zapleczem badawczym, które jest w stanie odpowiadać na nowe wyzwania i mieć zdolność szybkiego kreowania rozwiązań alternatywnych.

Biorąc pod uwagę fakt, że na szeroko pojęty system bezpieczeństwa i zdrowia pracujących składa się bardzo wiele instytucji i organizacji – podmiotów w różnym stopniu w nim partycypujących, prace nad jego doskonaleniem powinny być, z uwagi na tę złożoność (w tym rozległą bazę legislacyjną, różną podległość podmiotów i wielość istniejących między nimi powiązań), projektowane w dwu perspektywach: krótko- i długoterminowej. Dłuższej perspektywy będą, co oczywiste, wymagały te spośród zmian, które dotyczą struktury instytucjonalnej systemu bezpieczeństwa i zdrowia pracujących. Wspomniałem już o instytucjonalnych przerostach w odniesieniu do działalności kontrolnej, która nie przekłada się na jakość i skuteczność kontroli. Należałoby rozważyć możliwość ich komasacji. Proszę zauważyć, że znaczna liczba instytucji kontrolnych ma swój rodowód w dawnym systemie społeczno-polityczno-gospodarczym. Trudno uwierzyć, że są to struktury dopasowane do wymogów gospodarki rynkowej.

² Council Resolution of 3 June 2002 on a new Community strategy on health and safety at work (2002-2006), OJ C 161, 05/07/2002, p.0001 - 0004.

W długoterminowej perspektywie należy wziąć pod rozwagę, co najmniej trzy następujące przedsięwzięcia:

1. Usytuować w systemie podmiot (instytucję), którego(ej) zadaniem byłoby:
 - a) dokonywanie profesjonalnej identyfikacji występujących u poszczególnych podmiotów gospodarczych czynników szkodliwych i uciążliwych środowiska pracy,
 - b) określanie wielkości narażenia na zidentyfikowane czynniki,
 - c) dokonywanie na powyższej podstawie oceny ryzyka zdrowotnego,
 - d) adresowanie do poszczególnych pracodawców odpowiednich pakietów zobowiązań, wypełnionych świadczeniami z szeroko pojętej, skutecznej profilaktyki (zarówno technicznej, jak i medycznej). Zakres zobowiązań byłby konsekwencją tolerowanego ryzyka.

Podmiot taki powinien mieć wielodyscyplinarny skład (inż. ds. bezpieczeństwa, specjaliści ds. organizacji pracy, ergonomiści, lekarze, pielęgniarki, psychologowie), a jego stanowienia obligatoryjne dla pracodawców i egzekwowane przez PIP pod rygorem drastycznego zwiększenia składki na fundusz ubezpieczenia od wypadków i chorób zawodowych.

Jest w tym rozwiązaniu szereg wartości, wśród których jest i taka, że pracodawcy ponosiliby koszty współmierne do „produkowanych”, czy tolerowanych u siebie zagrożeń. Im mniej zagrożeń, mniej czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy – tym mniejszy pakiet zobowiązań i, w konsekwencji, mniejsze koszty.

Rozwiązań poszukiwałbym na drodze odpowiedniego przekształcenia wojewódzkich ośrodków medycyny pracy, które powinny stać się autentycznie wielodyscyplinarnymi jednostkami o nowej formule prawnej, umożliwiającej im łączenie roli zakładu opieki zdrowotnej z rolą instytucji administracji rządowej, co - niejako przy okazji - pozwoliłoby na zniesienie, niezrozumiałego poza naszym krajem, rozdzielenia orzeczenia od stwierdzenia choroby zawodowej.

2. Doprowadzić do rzeczywistej i znaczącej partycypacji ubezpieczeń w kształtowaniu (współkształtowaniu) bezpieczeństwa i zdrowia pracujących, co można osiągnąć m.in. w drodze odrębnego (poza ZUS-em) zinstytucjonalizowania funduszu świadczeń z tytułu wypadków i chorób zawodowych.

W większości krajów europejskich odnotowuje się znaczny udział instytucji ubezpieczeniowych (od ubezpieczeń społecznych, poprzez zdrowotne, po odrębne ubezpieczenia od wypadków i chorób zawodowych) w działaniach na rzecz bezpieczeństwa i zdrowia pracujących. W Polsce, fundusz gromadzący obowiązkowe składki pracodawców na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zwany w skrócie ubezpieczeniem wypadkowym, jest jednym z kilku funduszy ZUS. Takie usytuowanie sprawia, że – pod ciśnieniem bieżących wypłat – składki na ten fundusz są prawdopodobnie zagospodarowywane na bardzo różne, nie związane z bezpieczeństwem i zdrowiem potrzeby. Nigdzie bowiem nie są publikowane dane dotyczące wysokości wpłat na ten fundusz, a jedynie wypłaty świadczeń pieniężnych (w 2005 r. – 4 165,6 mln zł). Niepodobna zdobyć informacji, czy fundusz jest dochodowy, zrównoważony, czy deficytowy. Pracodawcy nie są w stanie dowiedzieć się, co się dzieje z wpłacanymi przez nich pieniędzmi. Po zinstytucjonalizowaniu w odrębne ubezpieczenie, które powinno być trójstronnie zarządzane, taki ubezpieczyciel będzie mógł na nowo (tym razem rzetelniej) skalkulować wysokość składki pracodawców i uczynić ją wysoce zależną od stwarzanego przez pracodawców ryzyka zdrowotnego dla pracowników. Dopiero bowiem znaczące różnicowanie składki ma moc stymulowania zachowań pracodawców. Z doświadczeń niektórych krajów wynika, że instytucja taka (choć *non profit*) może uzyskiwać nadwyżki, którymi wspomaga wypełnianie przez pracodawców z bardzo małych, a niekiedy także średnich firm, zadań z zakresu bezpieczeństwa i zdrowia pracujących, udzielając m.in.

tanich pożyczek na poprawę warunków bezpieczeństwa pracy. Taki ubezpieczyciel mógłby także wychodzić z ofertą do osób samozatrudniających się, różnicując ich składkę od poddawania się ocenom higienicznych warunków pracy i/bądź poddawania się badaniom profilaktycznym. Postrzegam w tym zresztą jedyną bodaj szansę na objęcie nadzorem i ochroną wszystkich pracujących, a nie jedynie pracowników. Jak dotąd, zapis art. 24 Konstytucji RP, mówiący o tym, że.. (zdanie drugie) „Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy” (w domyśle – każdej pracy, a nie jedynie pracy w ramach nawiązanego stosunku pracy), jest w znacznej mierze martwy. Już w 2002 roku (wg danych GUS) pracodawcy i pracujący na własny rachunek stanowili populację liczącą 3388,5 tys. osób (około trzecia część całej populacji pracujących). Nikt nie sprawuje nadzoru nad warunkami wykonywania pracy przez tę populację!

3. Należy rozpocząć prace projektowe nad odrębną ustawą o bezpieczeństwie i zdrowiu pracujących, która – bazując na rozwiązaniach dotyczących bezpieczeństwa, higieny pracy i zdrowia w związku z pracą, dotąd ujmowanych w Kodeksie pracy – byłaby szansą nie tylko na unowocześnienie i uproszczenie tych rozwiązań, ale także na objęcie nimi faktycznie wszystkich pracujących a nie jedynie pracowników. Liczebność kategorii osób pracujących na własny rachunek (samozatrudniających się) rośnie i niepodobna dłużej tolerować faktu, iż w kwestiach bezpieczeństwa i zdrowia pozostają oni poza jakimkolwiek zainteresowaniem.

- *Prof. dr hab. med. Konrad Rydzyński - Dyrektor Instytutu Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi*

Ochrona zdrowia pracowników przed zagrożeniami występującymi w miejscu pracy

Wprowadzenie

W ostatnich latach, dzięki rozwojowi nauki, wprowadzaniu nowoczesnych technologii a także skutecznej profilaktyce obserwujemy spadkową tendencję częstości występowania chorób zawodowych, których w roku 2006 rozpoznano ponad trzykrotnie mniej niż w roku 1999. Nie jest to jednak równoznaczne z poprawą stanu zdrowia populacji pracującej. Mimo osiągniętego postępu w opiece profilaktycznej nad pracownikami i działaniach zmierzających do ograniczenia narażenia na szkodliwe czynniki środowiska pracy, ostatnie wyniki czwartego europejskiego badania dotyczącego warunków pracy wskazują, że wielu pracowników w Europie nadal postrzega swoją pracę jako zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa:

- prawie 28 % pracowników twierdzi, że cierpi na zaburzenia zdrowotne inne niż powypadkowe, które są albo mogą być spowodowane lub pogłębione przez ich aktualną czy wcześniejszą pracę;
- 35 % pracowników uważa, że praca stanowi zagrożenie dla ich zdrowia.

W czternastu krajach europejskich i w USA przeprowadzono ankietę w grupie ponad 60 specjalistów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Wyniki ankiety zostały opublikowane w raporcie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Raport jest poświęcony problemom zagrożeń fizycznych, przede wszystkim zagrożeń nowo powstałych (lub zmieniających się) jak i tych, które obecnie narastają. Rozpoznane w prognozie czynniki ryzyka odzwierciedlają rosnące zaniepokojenie problemami związanymi z równoczesnym oddziaływaniem kilku czynników zagrożeń.

Szkodliwe warunki pracy mogą skutkować wypadkami przy pracy lub powodować choroby zawodowe. W obu przypadkach obserwuje się w ostatnich latach trend malejący. Częstość występowania chorób zawodowych jest niewielka, wg danych za rok 2006 rozpoznano ok. 1218 przypadków. W roku 2006 liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy wynosiła 95 462. Jednak choroby zawodowe i wypadki przy pracy to nie jedyne problemy zdrowotne populacji osób pracujących.

Zagrożenia zawodowe i warunki pracy stanowią też jeden z możliwych czynników ryzyka wpływających na ujawnienie, przyspieszenie lub pogorszenie przebiegu chorób o złożonej etiologii nazywanych *chorobami związanymi z pracą* (*work-related diseases*), znanych pod dawną nazwą *chorób parazawodowych*.

Do chorób związanych z pracą należą:

- zespoły bólowe kręgosłupa
- nadciśnienie tętnicze
- choroba niedokrwienna serca
- przewlekłe zapalenie oskrzeli
- zaburzenia zachowania i choroby psychosomatyczne

Zachorowalność na choroby układu krążenia, układu ruchu i pozostałe choroby związane z pracą jest wielokrotnie wyższa niż częstość występowania chorób zawodowych i wypadków przy pracy. W Polsce na chorobę niedokrwienną serca (ch. n. s.) choruje 1,5 - 2 mln pacjentów, a na zawał serca, co roku prawie 100 000 osób.

Z tego względu w ostatnich latach wzrasta zainteresowanie tą grupą chorób, ponieważ stanowią liczącą się przyczynę długotrwałej absencji chorobowej, częściowej lub trwałej niezdolności do pracy i powodują duże straty ekonomiczne. Dlatego problemem chorób związanych z pracą należałoby zainteresować nie tylko pracowników, ale również, a może przede wszystkim pracodawców, gdyż to oni kształtują warunki pracy.

Nurminen i wsp. opublikowali w 2001 wyniki badań, które wskazują, że łącznie wszystkie choroby związane z pra-

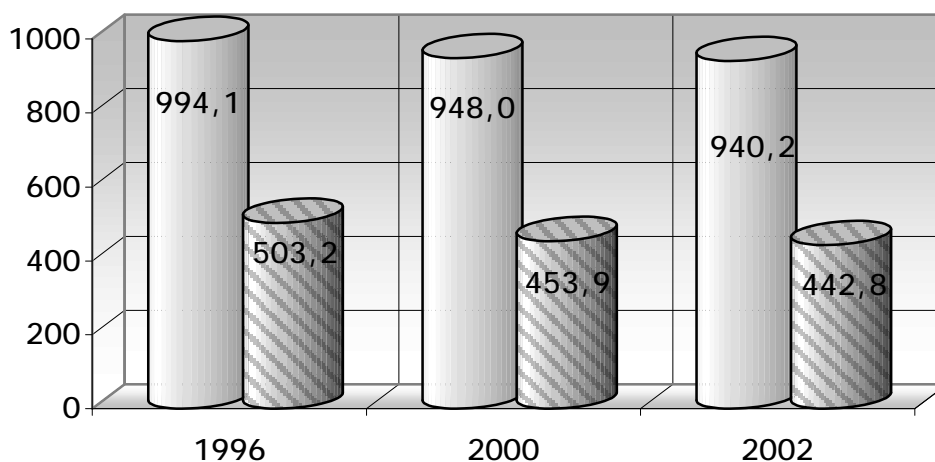
cą w tym choroby układu krążenia, nerwowego, oddechowego, choroby psychiczne, wypadki i przemoc stanowiły w Finlandii 4% wszystkich zgonów w populacji w wieku produkcyjnym. Stwierdzili oni, że 17% zgonów z powodu ch.n.s. stanowiły czynniki zawodowe (praca zmianowa, stres, hałas i tlenek węgla).

Steenland i wsp. w 2003 r. wykazali, że 6,3-18% wszystkich zgonów w USA z powodu choroby niedokrwiennej serca w populacji w wieku 20-69 lat, to zgony związane z warunkami pracy. W analizie uwzględniono: hałas, pracę zmianową, stopień kontroli nad pracą, zanieczyszczenie powietrza dymem tytoniowym (bierne palenie).

Choroby układu krążenia

Wśród chorób związanych z pracą, największy problem stanowią choroby układu krążenia (CVD), a w szczególności choroba niedokrwienna serca z najpoważniejszymi jej postaciami zawałem serca i nagłym zgonem sercowym oraz nadciśnienie tętnicze i jego powikłania. Są one główną przyczyną zgonów, a więc skrócenia trwania życia, a także chorobowości i inwalidztwa nie tylko w krajach rozwiniętych, ale ostatnio także w krajach rozwijających się. Choroby te stanowią w chwili obecnej, obok chorób nowotworowych najważniejsze zagrożenie dla zdrowia i życia ludności w Polsce. Ocenia się, że choroby układu krążenia są odpowiedzialne za około 50% wszystkich zgonów w Polsce i mimo podejmowanych działań zapobiegawczych odsetek ten nie ulega obniżeniu. Z powodu choroby wieńcowej umiera prawie 40 000 osób rocznie. Jest to pierwsza przyczyna zgonów wśród mężczyzn i druga po udarze mózgu wśród kobiet.

Ryc. 1 Zgony z powodu chorób układu krążenia w Polsce (na 100 tys. mieszkań-

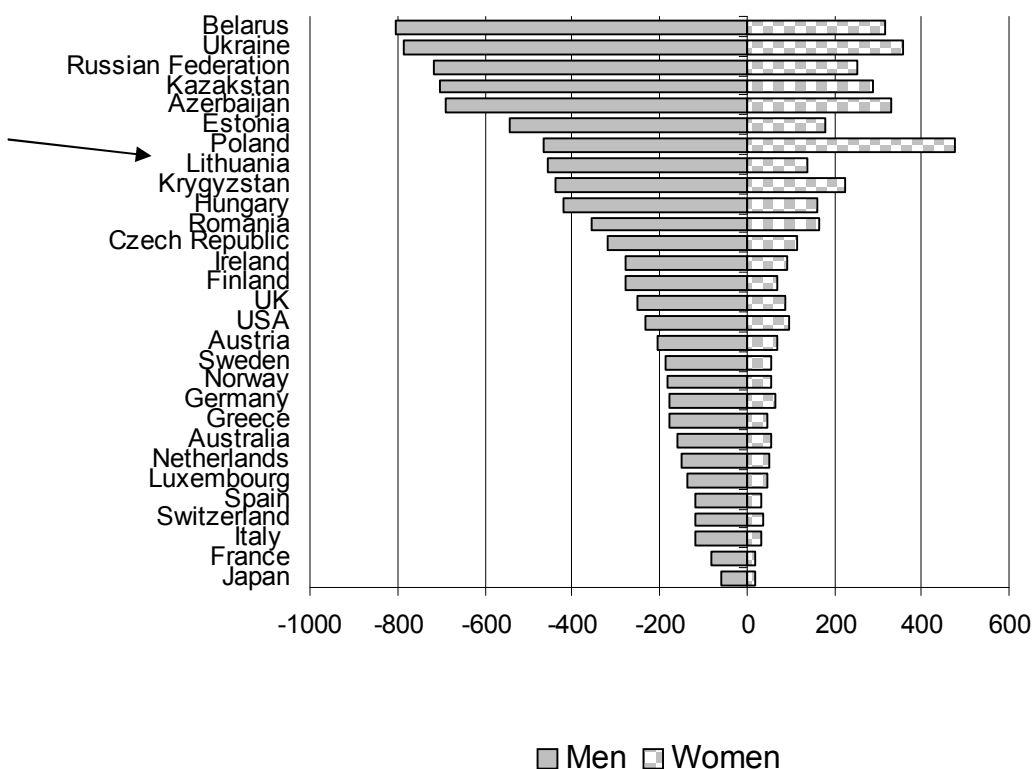


□ Zgony ogółem □ choroby układu krążenia

ców)

Stawia to Polskę wciąż na jednym z czołowych miejsc w Europie (ryc. 2). Zagrożenie życia z powodu chorób układu krążenia jest w Polsce wciąż o około 80% większe niż w 15 państwach „starej” UE.

Ryc. 2. Wskaźnik umieralności (na 100 000 mieszkańców) z powodu CVD w wybranych krajach



■ Men □ Women

Łódź jest miastem o najwyższej w Polsce umieralności ogólnej (13,7 na 100 tys. mieszkańców), w tym umieralność z

powodu chorób układu krążenia stanowi największy odsetek (43,5% wszystkich zgonów). W Łodzi średnia długość życia

mężczyzn wynosiła w 2001 r. 64,3 lata, a kobiet 71,4 i była o ok. 5 lat krótsza niż w populacji generalnej. Polski. Aby przeciwdziałać takiej sytuacji, realizowane są różne programy profilaktyczne, które jednak nie są w pełni skuteczne. Świadczy o tym wzrost umieralności z powodu chorób układu krążenia w roku 2003 w porównaniu z rokiem 2002 (53,24/10 000 mieszkańców vs. 54, 35/10 000 mieszkańców).

Wśród chorób układu krążenia, choroba niedokrwienna serca stanowi jedną z najczęstszych przyczyn hospitalizacji. Niepokojący jest też fakt, że choroba niedokrwienna serca występuje w coraz młodszych grupach wiekowych - stwierdza się ją już w przedziale wieku 20-30 lat. Druga niekorzystna tendencja to występowanie coraz większej liczby chorych na ch. n. s. wśród kobiet.

W kształtowaniu ryzyka sercowo-naczyniowego, główną rolę przypisuje się klasycznym czynnikom ryzyka, spośród których wymienia się czynniki podlegające modyfikacji takie jak: wysoki poziom cholesterolu, palenie tytoniu, cukrzyca, otyłość, brak aktywności fizycznej, złe nawyki żywieniowe oraz stres, a także te, które nie podlegają modyfikacji: wiek (dla mężczyzn ≥ 45 lat, dla kobiet ≥ 55 lat), płeć męska oraz obciążenie genetyczne. Czynniki te są przedmiotem badań od wielu lat i są dość dobrze rozpoznane.

Wśród klasycznych czynników ryzyka najbardziej rozpowszechniona jest nadwaga i otyłość, które dotyczą aż 52% Polaków (58% mężczyzn i 49% kobiet). Otyłość brzuszną na podstawie pomiaru obwodu w talii stwierdzono u 37% kobiet i 20% mężczyzn. W USA jest to jeszcze większy problem, gdyż aż 65,7% dorosłej populacji cierpi na nadwagę lub otyłość; otyłość brzuszną stwierdzono tam u 38,3% mężczyzn, u 59,9% kobiet (badania NHANES 1999–2002).

Również zaburzenia lipidowe stanowią duży problem zdrowotny. Stwierdzono je u ponad 50% dorosłych Polaków. Walka z hipercholesterolemią powinna być jednym z podstawowych zadań profilaktyki, gdyż zredukowanie poziomu cholesterolu o 10% zmniejsza ryzyko zawału mięśnia sercowego o 50%.

W populacji polskiej duże zagrożenie stanowi zarówno bierne jak i czynne palenie, ze względu na wysoką częstość występowania tego nałogu (ok. 40% dorosłych Polaków pali papierosy). Związek czynnego palenia z rozwojem CVD został odkryty w latach 50-tych. Od tego czasu w wielu badaniach epidemiologicznych stwierdzono, że palenie tytoniu zwiększa ryzyko choroby niedokrwiennej serca ok. 1,5-2,5-krotnie. W Europie 18% zgonów z przyczyn sercowo-naczyniowych to zgony z powodu palenia. Palenie tytoniu powoduje obniżenie stężenia cholesterolu HDL, wzrost stężenia cholesterolu LDL i trójglicerydów, wzrost agregacji płytek krwi, podwyższenie poziomu fibrynogenu. Działa presyjnie na naczynia prowadząc do rozwoju nadciśnienia tętniczego.

Wyniki meta-analizy przeprowadzonej w kilku niezależnych ośrodkach badawczych wykazały także związek między biernym paleniem a chorobami układu krążenia. Niedostateczna aktywność fizyczna jest ostatnio coraz częściej rozpatrywanym czynnikiem, który przyczynia się do skrócenia długości życia - liczbę przedwczesnych zgonów spowodowanych siedzącym trybem życia ocenia się obecnie w USA na 250 000 rocznie. Brak aktywności fizycznej jest związany z podwyższonym ryzykiem: otyłości, cukrzycy, nadciśnienia tętniczego, podwyższonego poziomu cholesterolu frakcji LDL w surowicy co w konsekwencji prowadzi do rozwoju chorób sercowo-naczyniowych. W meta-analizie przeprowadzonej przez Berlin i Colditz w 1990 r. oceniono związek między występowaniem chorób układu krążenia a aktywnością fizyczną w 27 kohortach (ponad 800 000 osób badanych). Stwierdzono, że u osób nieaktywnych fizycznie (praca siedząca + brak aktywności w czasie wolnym) ryzyko chorób układu krążenia było ok. dwukrotnie wyższe w porównaniu z osobami aktywnymi fizycznie.

Ostatnio podkreśla się znaczenie cukrzycy w rozwoju chorób układu sercowo-naczyniowego. Cukrzyca stanowi poważny problem zdrowotny o zasięgu światowym ze względu na stale rosnącą liczbę zachorowań, również w grupie osób młodych. Aktualnie choroba ta występuje u około 150 milionów ludzi, a szacuje się, że

w roku 2010 będzie dotyczyć już około 250 – 300 milionów, co według niektórych autorów zyskuje miano epidemii. Zgodnie z wynikami badań Polkard 2002, na cukrzycę choruje 6% dorosłych Polaków, u 25% chorych z nowo wykrytą cukrzycą typu 2 stwierdzono chorobę wieńcową. W populacji polskiej u osób powyżej 20 roku życia aż 2 mln ma upośledzoną tolerancję glukozy, a 2 mln osób ma rozpoznaną cukrzycę typu 2. U osób z cukrzycą częściej występują bezobjawowe niedokrwienia serca, bezbólne postacie zawału serca oraz powikłania zawału i nagłe zgonu sercowe.

Nadciśnienie tętnicze, podobnie jak cukrzyca jest jednocześnie chorobą i czynnikiem ryzyka innych chorób układu sercowo-naczyniowego, w tym zawału mięśnia sercowego. Ocenia się, że na nadciśnienie tętnicze choruje 8,6 mln dorosłych Polaków, 9 mln ma wysokie prawidłowe ciśnienie (ciśnienie skurczowe 120-139 mm Hg, rozkurczowe 80-89 mm Hg) a tylko 1 mln jest leczony skutecznie. Niepokojący jest fakt, że aż co trzecia osoba nie wie o swojej chorobie. Tymczasem redukcja ciśnienia rozkurczowego tylko o 3 mm Hg zmniejsza o 29% liczbę udarów mózgu i o 17 % liczbę przypadków choroby wieńcowej.

Omówione, klasyczne czynniki ryzyka CVD tłumaczą jednak zaledwie 50% przypadków zachorowań. Poszukiwanie innych przyczyn (np. związanych z warunkami pracy) wydaje się więc istotnym problemem zarówno teoretycznym jak i praktycznym. Z badań epidemiologicznych wynika, że istnieje ok. 200 innych czynników, w tym także zawodowych i środowiskowych, które mogą być odpowiedzialne za powstanie i rozwój chorób układu sercowo-naczyniowego.

Identyfikacji czynników ryzyka CVD związanych z pracą, dokonuje się w dwójki sposób: poprzez poszukiwanie określonych zawodów, w których występuje zwiększone ryzyko zapadalności i umieralności z powodu CVD, albo poprzez poszukiwanie poszczególnych czynników środowiskowych odpowiedzialnych za powstawanie CVD.

Wśród zawodowych czynników ryzyka choroby niedokrwiennej serca wymienia się najczęściej:

- nadmierny wysiłek fizyczny,
- pracę zmianową (zwłaszcza nocną) zakłócającą rytm biologiczny,
- niekorzystne czynniki psychospołeczne takie jak: stres (znaczna odpowiedzialność zawodowa, konflikty międzyludzkie, obawa przed utratą pracy, odpowiedzialność za zdrowie i życie ludzi itp.), nadmierne obciążenie pracą,
- ekspozycję zawodową na czynniki chemiczne: tlenek węgla, arsen, disiarczki węgla, ołów, alifatyczne nitraty, dinitroglukol etylenowy,
- gorący mikroklimat.

Natomiast zawodowe czynniki ryzyka nadciśnienia tętniczego to przede wszystkim:

- praca wymagająca wzmożonego napięcia emocjonalnego – wysoki poziom stresu zawodowego
- nadmierny wysiłek fizyczny
- praca zmianowa i akordowa
- ekspozycja zawodowa na kadm, disiarczki węgla, ołów
- ekspozycja zawodowa na hałas
- praca w zimnym mikroklimacie

Wprowadzanie nowych technologii ograniczyło wprawdzie narażenie na niektóre czynniki chemiczne np. dwusiarczki węgla, ale konsekwencje pracy w szkodliwych warunkach mogą występować przez wiele lat od jej zakończenia. Postęp techniczny niesie jednocześnie ze sobą nowe zagrożenia. W związku z rozwojem nowych technologii coraz więcej obaw budzi działanie na układ krążenia pól elektromagnetycznych o różnych częstotliwościach. Ostatnio dużo uwagi poświęca się też badaniu wpływu zanieczyszczeń powietrza, w tym pyłów drobnocząsteczkowych, na rozwój chorób układu krążenia.

Nowe trendy w gospodarce i zmieniające się warunki pracy sprawiają, że pojawiają się nowe zagrożenia związane z organizacją pracy, wśród nich praca z du-

żym obciążeniem nerwowo-emocjonalnym (stres), różne formy pracy zmianowej, praca z dużym obciążeniem statycznym, praca siedząca, wydłużony czas pracy itp.

Poznanie tych czynników i określenie ich związku z zaistniałymi chorobami układu krążenia ma istotne znaczenie. Interpretacja wyników badań stwarza jednak wiele trudności, gdyż zazwyczaj pracownicy narażeni są jednocześnie na wiele czynników potencjalnie szkodliwych. Ich działanie na organizm polega nie zawsze na zwykłym sumowaniu się, ale może wywoływać wielokrotne, trudne do określenia wzmocnienie efektu. Z tego względu potrzebne są kompleksowe, wielośrodkowe badania, obejmujące bardzo duże grupy osób, w których można byłoby prześledzić interakcje między poszczególnymi czynnikami środowiska pracy i klasycznymi czynnikami ryzyka chorób układu krążenia oraz ich działanie na układ sercowo-naczyniowy. Próby takich badań były już podejmowane. W Finlandii przeprowadzono 6-letnią obserwację kohorty pracowników (1806 osób) zatrudnionych w systemie zmianowym i oceniano wpływ łącznego działania takiej pracy oraz klasycznych czynników ryzyka (palenie, otyłość, brak aktywności fizycznej, poziom lipidów) na układ krążenia. Stwierdzono, że u pracowników zmianowych ryzyko było zwielokrotnione i zależne od liczby klasycznych czynników ryzyka. Natomiast zależności takiej nie obserwowano u pracowników dziennych. Wyniki tego badania dowodzą jak dużą rolę odgrywają czynniki zawodowe w kształtowaniu ryzyka chorób układu krążenia. Wyniki opublikowanych w 2006 roku, 13 letnich badań prospektywnych tego samego zespołu autorów, wskazują ponadto, że jednoczesne działanie kilku czynników zawodowych zwiększa ryzyko występowania choroby niedokrwiennej serca w porównaniu z działaniem pojedynczego, lub dwóch czynników. Analizowano wpływ pracy zmianowej, wysiłku fizycznego i narażenia na hałas (stały lub impulsowy) w grupie 1804 pracowników. Stwierdzono, że dla 3 czynników RR wynosiło 2,21 ($p < 0,01$) i było istotnie większe w porównaniu z ryzykiem dla pojedynczego czynnika lub dwóch czynników (np. praca zmianowa

+ praca fizyczna; $RR=1,5$, $p=0,03$; hałas + praca fizyczna; $RR=1,44$, $p=0,06$).

Wyniki dotychczasowych badań wskazują, że gdyby ze środowiska pracy usunąć wszystkie szkodliwe czynniki to 51% mężczyzn i 55% kobiet mogłoby uniknąć chorób układu krążenia.

Identyfikacja zawodowych i środowiskowych czynników oraz badanie mechanizmów ich działania pozwoli przygotować działania profilaktyczne co w konsekwencji wpłynie na zmniejszenia zachorowalności i umieralności z powodu chorób układu krążenia.

Dotychczasowe programy badawcze i profilaktyczne skupiają się jednak wyłącznie na klasycznych czynnikach ryzyka i mimo pozytywnej roli jaką odgrywają w prewencji CVD nie mogą być w pełni skuteczne.

Dane o sytuacji epidemiologicznej w zakresie chorób układu krążenia nie zawierają informacji o rozpowszechnieniu chorób układu krążenia w zależności od rodzaju wykonywanej pracy i czynników szkodliwych występujących w miejscu pracy, gdyż wywiad lekarski nie obejmuje tych zagadnień. Dlatego potrzebne są badania, które pozwoliłyby określić związek między zaistniałym zawałem a warunkami pracy (rodzaj i ciężkość pracy, narażenie na czynniki chemiczne, fizyczne, stres) i czynnikami środowiskowymi, a także związek między klasycznymi czynnikami ryzyka CVD a czynnikami środowiska pracy. Wyniki takich badań byłyby podstawą do opracowania skuteczniejszej profilaktyki chorób układu krążenia.

Choroby układu ruchu

Zaburzenia mięśniowo-szkieletowe (*ang. musculoskeletal disorders, MSD*) to zbiorcze określenie ponad 200 różnych chorób, w tym: bólów pleców, a także uszkodzenia mięśni, stawów i ścięgien. Schorzenia i dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego stanowią obecnie jedną z najważniejszych przyczyn niezdolności do pracy i ograniczenia aktywności zarówno zawodowej jak i pozazawodowej. Schorzenia te są dość powszechne i występują u około dziewięćdziesięciu procent osób po 50 roku życia. Stanowią 1,5%-2% wszyst-

kich porad lekarskich. Szczególnie często występują wśród: górników, dokerów, pracowników budownictwa, leśnictwa, rolników, pielęgniarek, stomatologów, kierowców i motorniczych.

MSD są schorzeniami „drogimi” ze względu na wiążące się z nimi koszty bezpośrednio z tytułu ubezpieczeń, odszkodowań, obsługi medycznej i administracyjnej oraz koszty pośrednie wynikające ze spadku wydajności.

Do powstawania MSD mogą przyczyniać się różne grupy czynników, w tym:

- czynniki fizyczne i biomechaniczne,
- czynniki organizacyjne i psychospołeczne,
- czynniki osobnicze.

Mogą one działać oddzielnie lub łącznie

Zawodowe czynniki ryzyka MSD:

- obciążenia statyczno-dynamiczne,
- długotrwała praca w pozycji jednostronnie obciążającej kręgosłup,
- długotrwała praca siedząca,
- praca w niekorzystnych warunkach mikroklimatycznych zwłaszcza w chłodzie i wilgoci,
- niedostosowanie ergonomiczne stanowiska pracy do wykonywanych czynności.

Wszystkie elementy układu ruchu narażone są na wpływ szkodliwych czynników, które mogą doprowadzić do zaburzenia ich funkcji lub trwałego uszkodzenia. Rozwijają się wtedy różne schorzenia narządu ruchu, wymagające odpowiedniego leczenia farmakologicznego czy chirurgicznego i - na ogół - długotrwałej rehabilitacji. Mogą też prowadzić do trwałego kalectwa. MSD to obniżenie sprawności struktur organizmu, takich jak mięśnie, stawy, ścięgna, więzadła, nerwy obwodowe lub naczynia krwionośne (zmiany umiejscowione), spowodowane lub nasilające się przede wszystkim wskutek wykonywania pracy i działania środowiska, w którym praca jest wykonywana.

Większość MSD związanych z pracą to zaburzenia przewlekłe, narastające,

wynikające z powtarzającego się narażenia na duże lub małe przeciążenia w długim okresie.

Mogą to być również ostre urazy takie jak złamania, które zdarzają się podczas wypadku.

Zaburzenia te najczęściej dotyczą kręgosłupa, szyi, ramion i kończyn górnych, rzadziej kończyn dolnych

W 2004 roku 29% pracujących w krajach Unii Europejskiej uważało, że praca stwarza zagrożenie dla ich zdrowia i bezpieczeństwa. Większość z nich wiązała z pracą następujące dolegliwości:

- bóle kręgosłupa (33%)
- stres psychiczny (28%)
- ogólne zmęczenie (23%)
- bóle mięśni karku i barków (23%)

Bóle kręgosłupa w większości wypadków są rezultatem, trwających przez wiele lat, różnych form przeciążeń, wśród których na szczególną uwagę zasługują tzw. przeciążenia cywilizacyjne występujące zarówno w pracy jak i związane z aktywnością pozazawodową.

Tego rodzaju dolegliwości szczególnie często obserwuje się w grupach zawodowych, w których ze względu na sposób wykonywania pracy kręgosłup podlega różnorodnym obciążeniom.

Należy podkreślić, że MSD to nie tylko dolegliwości fizyczne, ponieważ stan chorego wpływa także na jego sprawność intelektualną, m.in.: wytrzymałość, koncentrację i nastrój.

Podsumowanie

Duże nasilenie chorób związanych z pracą w populacji polskiej wskazuje, że konieczne jest podjęcie szerokiej akcji informacyjnej skierowanej zarówno do lekarzy różnych specjalności, do pracowników i pracodawców, a także do organów decyzyjnych, której celem byłoby uświadomienie znaczenia czynników środowiskowych i zawodowych w kształtowaniu ryzyka chorób cywilizacyjnych i konieczności podjęcia działań zapobiegawczych. Uwzględnienie roli czynników zawodowych w programach profilaktycznych pozwoli w konsekwencji

obniżyć zachorowalność i umieralność z powodu tych chorób w populacji pracującej.

Skutecznym rozwiązaniem byłoby objęcie działaniami profilaktycznymi określonych grup zawodowych, które mają specyficzny profil zagrożeń (np. kierowcy). W Polsce brak jest danych o rozpowszechnieniu chorób układu krążenia i innych chorób związanych z pracą w zależności od rodzaju i charakteru wykonywanej pracy. Dotychczas nie określono też zawodów, w których ryzyko występowania tych chorób jest najwyższe. Nie ma też przygotowanych rozwiązań organizacyjnych, które mogłyby

zostać upowszechnione w celu skuteczniejszej profilaktyki. Rozpoznanie tych problemów będzie jednym z celów programu operacyjnego „Kapitał ludzki”, którego realizację rozpoczynamy obecnie w Instytucie Medycyny Pracy.

- **Alicja Bortkiewicz**, dr hab. n. med. Kierownik Zakładu Fizjologii Pracy i Ergonomii Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi; **Ewa Wągrowska-Koski**, dr n. med. Krajowy Konsultant w dziedzinie medycyny pracy

2008 - ROK JANA PAWŁA II

OD POCZĄTKU Z JANEM PAWŁEM II

W siedzibie NSZZ "Solidarność" w Gdańsku można oglądać wystawę przygotowaną w ramach Roku Jana Pawła II pod tytułem "Od początku z Janem Pawłem II". Wystawa została otwarta podczas posiedzenia Komisji Krajowej, które miało miejsce wczoraj w Gdańsku. Wystawa jest zorganizowana w ramach Roku Jana Pawła II ogłoszonego przez NSZZ "Solidarność". Na wystawę składają się zdjęcia ilustrowane słowami Ojca Świętego. Całość stanowi kronikę spotkań "Solidarności" z Janem Pawłem II od 1980 r. aż do śmierci i pogrzebu. Fotografie pochodzą z różnych źródeł: zbiorów Leszka Biernackiego, Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" i L'Osservatore Romano.

Wystawę można oglądać od poniedziałku do piątku w godzinach 8.00 - 16.00 na pierwszym i drugim piętrze w budynku NSZZ "Solidarność" przy ul. Wały Piastowskie 24.



„Solidarność jest wpisana w samą naturę ludzkiej pracy”

15 czerwca 1982, Genewa, 68 Sesja Międzynarodowej Organizacji Pracy

Przemówienie Jana Pawła II

Hołd pracy ludzkiej

[...] 2. Zwracając się do was, Panie i Panowie, pragnę przede wszystkim za waszym pośrednictwem oddać hołd ludzkiej pracy, bez względu na jej naturę i bez względu na to, gdzie jest ona w świecie wykonywana; hołd wszelkiej pracy oraz każdemu mężczyźnie i każdej kobiecie, którzy ją wykonują, nie czyniąc różnicy między jej specyficznymi cechami: między pracą „fizyczną” czy umysłową; jak też nie czyniąc różnicy między jej szczególnymi celami: czy chodzi o pracę „twórczą” czy też „odtwórczą”, czy chodzi o badania teoretyczne stwarzające podstawy dla pracy innych, czy o prace kierownicze lub prace robotników, wykonujących zadania konieczne dla realizacji ustalonych programów. W każdej ze swych postaci praca ta zasługuje na szczególny szacunek, ponieważ za każdą pracą stoi zawsze jej żywy podmiot: osoba ludzka. Stąd praca bierze swą wartość i godność.[...]

Praca nie tylko nosi znamię człowieka, ale w pracy człowiek odkrywa sens swojej egzystencji: we wszelkiej pracy pojętej jako ludzka działalność, bez względu na to, jaki jest jej konkretny charakter, jakie są okoliczności, w których ta działalność jest wykonywana. Praca zawiera „ten podstawowy wymiar ludzkiego bytowania, z którego życie człowieka jest zbudowane na co dzień, z którego czerpie właściwą sobie godność – ale w którym zawiera się zarazem nieustająca miara ludzkiego trudu, cierpienia, a także krzywdy i niesprawiedliwości, sięgających głęboko w życie społeczne w obrębie poszczególnych narodów i w zakresie międzynarodowym” (*Laborem exercens*, n. 1). [...]

Solidarność świata pracy

5. Problemy pracy – problemy, które mają swój oddźwięk w tyłu dziedzinach życia i na wszystkich jego płaszczyznach: jednostkowej, rodzinnej, narodowej i międ-

zynarodowej – posiadają jedną cechę charakterystyczną, która jest zarazem wymogiem, jak i programem; jest nią solidarność, na którą chciałbym dziś, wobec was, położyć nacisk. Sądzę, że powinienem wam przedstawić te rozwiązania przede wszystkim dlatego, że solidarność jest na różny sposób wpisana w samą naturę ludzkiej pracy, ale także ze względu na cele waszej organizacji, a zwłaszcza ducha, który ją ożywia. Duch, w jakim Międzynarodowa Organizacja Pracy pełniła swoją misję od samego początku, to duch uniwersalizmu, mający oparcie w podstawowej równości narodów i równości ludzi, która jest pojmowana zarazem jako punkt wyjścia, jak i punkt dojścia wszelkiej polityki społecznej. Jest to także duch humanizmu, starającego się rozwijać wszelkie potencjalne zdolności człowieka, zarówno materialne, jak i duchowe. Jest to wreszcie duch wspólnoty, z powodzeniem, odzwierciedlony w waszej trójczłonowej strukturze. W tej sprawie mogę tylko powtórzyć słowa wypowiedziane tutaj przez Pawła VI w czasie jego wizyty w r. 1969: „Waszym oryginalnym i organicznym narzędziem działania jest połączenie trzech sił działających w ludzkiej dynamice współczesnej pracy: ludzi rządzących, pracodawców i pracowników. Zaś waszą metodą – stanowiącą odtąd typowy wzorzec – jest harmonizowanie trzech sił, tak by się już sobie nie przeciwstawiały, lecz współdziałały w odważnej i owocnej współpracy, poprzez stały dialog prowadzony dla studiowania i rozwiązywania wciąż rodzących się i odnawiających problemów”. (Przemówienie do OiT, 10 czerwca 1969, n 15).

Fakt uznania, że problemy pracy winny być rozwiązywane poprzez zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron, na drodze pokojowych rokowań, mających na celu dobro człowieka pracy i pokój społeczny, świadczy, że jesteście świadomi potrzeby solidarności, która was jednoczy we wspólnym wysiłku ponad istnie-

jącymi rozbieżnościami oraz podziałami, jaki zawsze mogą wystąpić. [...]

Praca: sens ludzkiego życia

7. Podstawowa przyczyna, dla której proponuję wam temat solidarności, leży zatem w samej naturze pracy ludzkiej. Problem pracy jest nadzwyczaj ściśle związany z problemem sensu ludzkiego życia. Dzięki tej więzi praca staje się problemem natury duchowej i jest nim rzeczywiście. To stwierdzenie w niczym nie umniejsza innych aspektów pracy, aspektów – można powiedzieć – łatwych wymiernych, z którymi łączą się różne struktury i działania o charakterze „zewnątrznym”, na płaszczyźnie organizacji: przeciwnie, to samo stwierdzenie pozwala umieścić pracę ludzką, jakkolwiek by była wykonywana przez człowieka, wewnątrz człowieka, to jest w najgłębszym pokładzie jego człowieczeństwa, w tym, co jest mu właściwe, w tym, co sprawia, że jest on człowiekiem, autentycznym podmiotem pracy. Przeświadczenie, że między pracą każdego człowieka i ogólnym sensem ludzkiej egzystencji istnieje istotna więź, leży u podstaw chrześcijańskiej doktryny o pracy, można powiedzieć: u podstaw „ewangelii pracy” – przenika ona na różny sposób nauczanie i działalność Kościoła na każdym etapie jego misji poprzez całą historię. „Nigdy więcej praca przeciw pracownikowi, ale zawsze praca... w służbie człowieka”: warto jeszcze dzisiaj powtórzyć te słowa, wypowiedziane tutaj trzynaście lat temu przez papieża Pawła VI. [...] Wiąż między pracą a sensem ludzkiej egzystencji świadczy zawsze o tym, że człowiek nie uległ alienacji z powodu swej pracy, że nie został zniewolony. Przeciwnie, więź ta potwierdza, że praca stała się sojusznikiem jego człowieczeństwa, że pomaga mu żyć w prawdzie i wolności: w wolności budowanej na prawdzie, która mu pozwala prowadzić życie w pełni godne człowieka.

Konieczna jest nowa solidarność oparta na pracy

8. W obliczu krzyczących niesprawiedliwości, płynących z systemów ostatniego stulecia, robotnicy, zwłaszcza w przemyśle, zareagowali, odkrywając ponad wspólną nędzą siłę, jak przedstawia zorganizowane działanie. Będąc ofiarami tych

samych niesprawiedliwości, zjednoczyli się we wspólnym działaniu. W encyklice o pracy ludzkiej nazwałem tę reakcję „słuszną reakcją społeczną”; sytuacja ta „wyzwoliła wielki zryw solidarności pomiędzy ludźmi pracy, a przede wszystkim pomiędzy pracownikami przemysłu. To wezwanie do solidarności i wspólnego działania skierowane do ludzi pracy – przede wszystkim wycinkowej, monotonnej pracy w zakładach przemysłowych, która ograniczała osobowość ludzką na rzecz panującej nad nią maszyny – posiadało swoją doniosłą wartość i wymowę z punktu widzenia etyki społecznej. Była to reakcja przeciwko degradacji człowieka jako podmiotu pracy... Taka reakcja połączyła świat robotniczy we wspólnocie wielkiej solidarności” (Laborem exercens, n. 8). Pomimo osiągniętej do tego czasu poprawy sytuacji, pomimo większego i bardziej skutecznego w wielu krajach poszanowania podstawowych praw ludzi pracy, różne systemy, w oparciu o ideologię i o władzę, tolerują istnienie jaskrawych niesprawiedliwości, bądź też stworzyły nowe niesprawiedliwości. Ponadto, wzrost świadomości społecznej sprawiedliwości pozwolił ujawnić nowe sytuacje niesprawiedliwości, które ze względu na swój zasięg geograficzny lub też pogardę dla niezbywalnej godności osoby ludzkiej stanowią prawdziwe wyzwanie dla ludzkości. Trzeba dziś wykuć nową solidarność, opartą na prawdziwym znaczeniu pracy ludzkiej. Bowiem tylko dzięki słusznej koncepcji pracy będzie można określić cele, do których winna dążyć solidarność, oraz różne formy, jakie winna przybierać.

Solidarność na rzecz sprawiedliwości społecznej

9. Świat pracy, Panie i Panowie, jest światem wszystkich mężczyzn i wszystkich kobiet, którzy przez swą działalność starają się odpowiedzieć na powołanie do czynienia sobie ziemi poddanej, dla dobra wszystkich. Solidarność świata pracy będzie więc solidarnością, która rozszerzy horyzonty, by wraz z interesem jednostek i poszczególnych grup objąć dobro wspólne całej społeczności, tak na płaszczyźnie narodowej, jak i międzynarodowej i planetarnej. Będzie to więc solidarność dla pracy, która się objawia w walce o sprawiedliwość i o prawdę społecznego życia.

Jakie bowiem byłoby usprawiedliwienie solidarności, która wyczerpywałaby się w walce i w bezkompromisowej opozycji względem innych, w walce przeciw innym? Oczywiście, walka o sprawiedliwość nie może pomijać słusznych interesów jakichś grup zawodowych albo pracowników szczególnie dotkniętych przez pewne formy niesprawiedliwości. Nie może też ona zapoznawać istnienia napięć między grupami, grożących przekształceniem się w otwarte konflikty. Prawdziwa solidarność ma na celu walkę o sprawiedliwy ład społeczny, który by mógł wchłonąć wszystkie napięcia i w którym konflikty – tak na szczeblu grup społecznych, jak i narodów – mogłyby łatwiej znaleźć rozwiązanie. Aby zbudować świat sprawiedliwości i pokoju, solidarność musi obalić podstawy nienawiści, egoizmu i niesprawiedliwości, zbyt często wynoszone do godności zasad ideologicznych czy, też zasadniczych praw życia społecznego. W ramach tej samej wspólnoty pracy solidarność prowadzi raczej do odkrycia wymogów jedności tkwiących w naturze pracy, niż tendencji do dzielenia i przeciwstawiania. Solidarność sprzeciwia się pojmowaniu społeczeństwa w kategoriach walki „przeciw”, zaś stosunków społecznych w kategoriach bezkompromisowego przeciwstawiania klas. Solidarność, która swój początek i swoją siłę bierze z natury pracy ludzkiej, a więc z prymatu osoby ludzkiej nad rzeczami, będzie umiała tworzyć narzędzie dialogu i współpracy, pozwalające rozwiązywać sprzeczności bez dążenia do zniszczenia przeciwnika. Nie, twierdzenie, że można świat pracy uczynić światem sprawiedliwości, nie jest utopią.

Solidarność bez granic

10. Ludzka potrzeba obrony rzeczywistości pracy i uwolnienia tej pracy od wszelkiej ideologii, ażeby na nowo ukazać prawdziwy sens ludzkiej aktywności, ujawnia się w sposób szczególny wówczas, kiedy rozważa się świat pracy i solidarność, której on się domaga, w kontekście międzynarodowym. Problem człowieka pracy jawi się dziś w perspektywie światowej, której nie można już nie brać pod uwagę. Wszystkie wielkie problemy człowieka w społeczeństwie są dziś problemami światowymi! Trzeba je rozważać w skali całego świata, oczywiście w duchu realizmu, ale

także w duchu nowatorskim i krytycznym. Czy to, gdy chodzi o problemy zasobów naturalnych, rozwoju czy też zatrudnienia, odpowiednie rozwiązania znaleźć można jedynie uwzględniając perspektywę międzynarodową. Już 15 lat temu, w r. 1967, Paweł VI pisał w encyklice *Populorum progressio*: „Dziś, naczelnym faktem, z którego każdy musi zdawać sobie sprawę, jest to, że kwestia społeczna nabrała charakteru światowego”. Od tego czasu wiele wydarzeń nadało temu twierdzeniu jeszcze większą oczywistość, światowy kryzys ekonomiczny, ze swymi reperkusjami we wszystkich regionach globu, zmusza nas do uznania, że horyzont tych problemów staje się coraz bardziej horyzontem światowym. Setki milionów ludzi głodujących lub niedożywionych, którzy także mają przecież prawo wydobyć się z ubóstwa, winny nam uzmysłwić, że odtąd rzeczywistością podstawową jest cała ludzkość. Istnieje dobro wspólne, które nie może już się ograniczać do mniej lub więcej zadowalającego kompromisu pomiędzy poszczególnymi żądaniami czy też wymaganiami czysto ekonomicznymi. Konieczne są nowe wybory etyczne; musi ukształtować się nowa świadomość światowa; każdy człowiek, nie wyrzekając się swej przynależności i swego zakorzenienia we własnej rodzinie i własnym narodzie, ani też zobowiązań, które stąd wynikają, musi uważać się za członka tej wielkiej rodziny: wspólnoty światowej. Innymi słowy, Panie i Panowie, w pracy widzianej w kontekście światowym trzeba zarówno odkryć nowe znaczenie pracy ludzkiej, jak i – w konsekwencji – określić nowe zadania. Znaczy to także, że dobro wspólne w skali światowej domaga się nowej solidarności bez granic.[...]

Solidarność z pracą: problem bezrobocia

11. Solidarność świata pracy, ludzi pracy, wyraża się w różny sposób. Jest ona solidarnością ludzi pracy między sobą; jest także solidarnością z ludźmi pracy; jest przede wszystkim, w swej najgłębszej rzeczywistości, solidarnością z pracą, pojmowaną jako podstawowy wymiar ludzkiej egzystencji, od którego zależy także sens samej tej egzystencji. Tak pojmowana solidarność rzuca szczególne światło na problem zatrudnienia, który stał się jednym z

naczelnych problemów, współczesnego społeczeństwa. Zbyt często zapomina się, jak bardzo dramatyczny bywa ten problem dla robotników, zwłaszcza gdy nie otrzymują żadnej pomocy ze strony społeczeństwa; dramatyczny dla wszystkich krajów rozwijających się i to od dawna; dramatyczny dla ludności rolniczej, której sytuacja jest często tak trudna, czy to gdy zostają na wsi, która potrzebuje coraz mniej rąk do pracy, czy też gdy usiłują w mieście znaleźć prace trudną do uzyskania; dramatyczny wreszcie dla pracowników umysłowych, w różnych kategoriach i różnych sektorach świata pracy, zagrożonych ryzykiem nowej formy proletaryzacji, gdy ich specyficzny wkład przestaje być oceniany zgodnie ze swą wartością, z powodu przemian systemów społecznych czy też warunków życia.

Wiadomo, że przyczyny niedobrowolnego bezrobocia mogą być i są istotnie rozliczne i różnorodne. Jedną z tych przyczyn jest, być może, doskonalenie narzędzi produkcji, które stopniowo ogranicza bezpośredni wkład człowieka w procesie produkcyjnym. Ta sytuacja stawia nas wobec nowej antynomii, która zagraża przeciwstawieniem pracy ludzkiej „kapitałowi”, rozumianemu jako całość środków produkcji, obejmująca zasoby naturalne oraz środki, za pomocą których człowiek przywłaszcza sobie te bogactwa darmo otrzymane i przekształca je stosownie do swych potrzeb. [...] Rozwiązania należy szukać w solidarności z pracą, to jest przyjmując zasadę prymatu pracy ludzkiej nad środkami produkcji, prymatu osoby pracownika nad wymaganiami produkcji czy też nad czysto ekonomicznymi prawami.

Osoba ludzka stanowi pierwsze i ostateczne kryterium przy planowaniu zatrudnienia, solidarność z pracą stanowi wyższy motyw we wszelkich poszukiwaniach rozwiązań i otwiera nowe pole dla ludzkiej pomysłowości i wielkoduszności.

Solidarność i młodzież bez pracy

12. Z tej to przyczyny ośmieliłem się powiedzieć w encyklice *Laborem execens*, że bezrobocie „jest w każdym wypadku jakimś złem, a przy pewnych rozmiarach może stać się prawdziwą klęską społeczną. Problem bezrobocia staje się problemem szczególnie bolesnym wówczas, gdy zosta-

ją nim dotknięci przede wszystkim młodzi” (n. 18). Z wyjątkiem nielicznych krajów uprzywilejowanych, ludzkość przeżywa obecnie bolesne doświadczenie tej smutnej rzeczywistości. Czy zdajemy sobie w pełni sprawę z dramatu, jakim jest to dla tak wielu młodych, których „szczerą wolą pracy, gotowość podjęcia własnej odpowiedzialności za rozwój ekonomiczny i społeczny społeczeństwa rodzi przykrą frustrację” (tamże)? Czy można pogodzić się z sytuacją, która grozi, że młodzi znajdą się bez perspektywy znalezienia pracy, i która w każdym razie, może wycisnąć piętno na ich całym życiu? Chodzi tu o problem złożony, dla którego nie ma łatwych rozwiązań, ani też na pewno rozwiązań jednakowych dla wszystkich sytuacji i wszystkich regionów. Dyrektor Generalny słusznie podkreślił to w swoim sprawozdaniu, przedstawionym na obecnej, 68 sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy; w toku waszych obrad na pewno te problemy będą poruszane w całej ich złożoności. Poszukiwanie rozwiązań, czy to na szczeblu jednego narodu, czy też całej wspólnoty światowej, musi opierać się o kryterium pracy ludzkiej, rozumianej jako prawo i obowiązek dla wszystkich, pracy ludzkiej, która wyraża godność osoby ludzkiej, a nawet ją wzmacnia. Ponadto, poszukiwanie rozwiązań powinno być oparte o powszechną solidarność. Tak, i tu solidarność jest kluczem do problemu zatrudnienia. Podkreślam z naciskiem: tak na szczeblu narodowym, jak i międzynarodowym, pozytywne rozwiązanie problemu zatrudnienia, a w szczególności problemu zatrudnienia młodzieży, zakładać musi bardzo silną solidarność całej ludzkości i wszystkich narodów: każdy powinien być gotów ponieść konieczne ofiary, każdy winien współpracować w ustaleniu programów i porozumień, poprzez które polityka ekonomiczna i społeczna stałaby się namacalnym wyrazem solidarności. Wszyscy muszą pomóc w ukształtowaniu odpowiednich struktur ekonomicznych, technicznych, politycznych i finansowych, których bezwzględnie wymaga ustanowienie nowego społecznego porządku solidarności. Trudno mi uwierzyć, by ludzkość współczesna, zdolna do tak świetnych osiągnięć naukowych i technicznych, nie była w stanie – na drodze twórczego wysiłku inspirowanego przez samą solidarność, która łączy

wszystkich ludzi – znaleźć słusznych i skutecznych rozwiązań dla tak istotnie ludzkiego problemu, jakim jest problem zatrudnienia.

Solidarność i wolność związkowa

13. Społeczeństwo solidarne buduje się dzień po dniu, najpierw tworząc, a następnie chroniąc skuteczne warunki wolnego uczestnictwa wszystkich we wspólnym dziele. Wszelka polityka mająca na celu dobro wspólne winna być owocem organicznej i spontanicznej spójności sił społecznych. Jest to jeszcze jedna forma tej solidarności, która stanowi imperatyw społecznego ładu, solidarności, która wyraża się w szczególny sposób w istnieniu i działaniach stowarzyszeń partnerów społecznych. Prawo do swobodnego zrzeszania się jest podstawowym prawem tych wszystkich, którzy są związani ze światem pracy i stanowią wspólnotę pracy. Dla każdego człowieka pracy prawo to oznacza, że nie zostanie on sam ani odosobniony; wyraża ono solidarność wszystkich w obronie praw, które im przysługują i które płyną z wymogów ich pracy; daje ono, w normalny sposób, środek czynnego uczestnictwa w wykonywaniu pracy i we wszystkim, co się z tym wiąże, będąc zarazem kierowane troską o dobro wspólne. Prawo to zakłada, że partnerzy społeczni mają rzeczywistą swobodę zrzeszania się, należenia do wybranego przez siebie stowarzyszenia oraz do kierowania nim. Jakkolwiek wydaje się, że prawo do wolności związkowej jest bez wątpienia jednym z podstawowych, najbardziej powszechnie uznawanych praw – co potwierdziła konwencja nr 87 (1987 r.) Międzynarodowej Organizacji pracy – to jednak jest ono poważnie zagrożone, często naruszane, czy to w swej zasadzie, czy też – najczęściej – w którymś ze swych istotnych aspektów, czego wynikiem jest

znieszczenie wolności związkowej. Wydaje się rzeczą istotną przypomnienie, że spójność sił społecznych – zawsze pożądana – winna być owocem swobodnej decyzji zainteresowanych, powziętej w całkowitej niezależności od władzy politycznej, wypracowanej z pełną swobodą określania wewnętrznej organizacji, sposobu funkcjonowania i właściwej działalności związków zawodowych. Człowiek pracy, musi sam podjąć obronę prawdy i prawdziwej godności swej pracy. W konsekwencji nie wolno uniemożliwiać ludziom pracy wykonywania tej odpowiedzialności, związanej z obowiązkiem liczenia się z dobrem wspólnym całej zbiorowości.

Konkluzja: droga solidarności

14. Panie i Panowie, poza systemami, ustrojami i ideologiami starającymi się regulować stosunki społeczne, zaproponowałem wam drogę solidarności, drogę solidarności świata pracy. Jest to solidarność otwarta dynamiczna, oparta na koncepcji pracy ludzkiej, która w godności osoby ludzkiej, zgodnie z mandatem otrzymanym od Stwórcy, dopatruje się pierwszego i ostatecznego kryterium swojej wartości. Niech ta solidarność posłuży wam za przewodnika w waszych obradach i w waszych działaniach!.../

Życzę wam, byście bez ustanku przykładali się do tworzenia cywilizacji pracy ludzkiej, cywilizacji solidarności, powiem więcej: cywilizacji miłości człowieka. Oby człowiek, dzięki swym potężnym i różnorodnym wysiłkom, mógł rzeczywiście poddać sobie ziemię (por. Rdz 1,28) i osiągnąć pełnię swego człowieczeństwa, jaką mu wyznaczyła odwieczna Mądrość i odwieczna Miłość!

- *Oprac. i dokonał wyboru Jacek Rybicki*

DZIAŁ DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ

WSKAŹNIKI GUS

Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w marcu 2008 r.

Wyszczególnienie	III 2008			I-III 2008
	XII 2007=100	III 2007=100	II 2008=100	I-III 2007=100
O G Ó Ł E M	101,5	104,1	100,4	104,1
Żywność, napoje bezalkoholowe i alkoholowe oraz wyroby tytoniowe	101,5	106,7	100,4	107,0
Żywność i napoje bezalkoholowe	101,7	107,0	100,4	107,4
Napoje alkoholowe i wyroby tytoniowe	100,7	105,7	100,2	105,6
Odzież i obuwie	96,2	93,6	101,0	92,5
Mieszkanie	103,9	106,5	100,3	105,9
Użytkowanie mieszkania i nośniki energii	104,8	107,7	100,3	106,9
w tym nośniki energii	104,8	107,0	100,1	105,8
Wyposażenie mieszkania i prowadzenie gospodarstwa domowego	100,6	102,1	100,2	102,1
Zdrowie	101,2	103,1	100,4	103,2
Transport	99,8	105,5	100,8	106,9
w tym paliwa do prywatnych środków transportu	98,3	110,1	101,3	113,6
Łączność	100,3	98,3	100,0	98,4
Rekreacja i kultura	100,4	97,8	99,9	98,0
Edukacja	100,9	103,2	100,1	103,1
Restauracje i hotele	101,8	105,5	100,6	105,2
Inne towary i usługi	100,9	101,5	100,2	101,5

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw¹ w marcu 2008 r.

Wyszczególnienie	III 2008			I-III 2008
	w liczbach bezwzględnych	II 2008 = 100	III 2007 = 100	I-III 2007=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5384,1	100,2	105,8	106,0
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3144,41	103,7	110,2	111,4
w tym bez wypłat z zysku	3141,23	103,6	110,4	111,5

Mieszkania oddane do użytkowania^{a)} I-III 2008 r.

Formy budownictwa	2008				
	liczba mieszkań	III		I-III	
		III 2007=100	II 2008=100	liczba mieszkań	I-III 2007=100
Ogółem	10773	133,4	92,4	35114	130,2
Spółdzielcze	512	125,2	82,4	2049	100,4
Indywidualne	5362	107,6	91,9	17937	113,9
Przeznaczone na sprzedaż lub wynajem	4527	184,0	91,8	13960	176,3
Pozostałe ^{b)}	327	167,6	136,8	1168	91,3

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

b) Zakładowe, komunalne, społeczne czynszowe.

SZKOLENIA ZWIĄZKOWE

ROZWÓJ ZWIĄZKU

Rozwój na Podbeskidziu

W dniach 1-4 kwietnia 2008 r., w Żywcu i Bielsku-Białej, odbyła się seria szkoleń z zakresu rozwoju związku dla działaczy związkowych z terenu ZR Podbeskidzie. W czterech jednodniowych szkoleniach (jedno w Oddziale i trzy w Zarządzie Regionu) uczestniczyło łącznie ok. 60 osób. Zajęcia prowadzili Agnieszka Rybczyńska i Janusz Zabiega z Działu Szkoleń KK.

Omówiono podstawowe elementy charakteryzujące działania, które mogą wspomóc nasze wysiłki na rzecz rozwoju organizacji zakładowych. W dyskusji ustalono, że najważniejszymi czynnikami decydującymi dzisiaj o sile związku są: z jednej strony liczba członków, a z drugiej - świadomość członkostwa, dlatego zorganizowaliśmy się w związek.

Grupy wypracowały definicję związku: „związek zawodowy - to organizacja pracowników, którzy organizują się po to, by mieć siłę, którą wykorzystują do poprawy warunków pracy, którzy chcą poprawiać swoje warunki pracy i życia”.

Ciekawa dyskusja odbyła się wokół problemu: dlaczego pracownicy nie organizują się w związek? Stworzono listę najczęściej pojawiających się argumentów używanych przez niezrzeszonych: strach przed zwolnie-

niem; trudności w awansie; upolitycznienie, nie jesteście w stanie nic zrobić, mam złe doświadczenia ze związkiem - to tylko niektóre argumenty z listy.

Szukając recepty na radzenie sobie z powyższymi problemami grupa ustaliła, że najlepsze efekty w pracy z ludźmi używającymi takich argumentów dają rozmowy indywidualne.

Po zapoznaniu się z propozycją strategii działania na rzecz rozwoju związku w zakładzie uczestnicy napisali plany rozwoju dla swoich organizacji. Plany realizowane będą do grudnia tego roku, a zaplanowano pozyskanie ok. 700 nowych członków.

Ponadto w jednym ze szkoleń 3 kwietnia uczestniczyła także, jako obserwator, Katarzyna Dunikowska-Błotko z regionu Podbeskidzie – która, po ukończeniu w ubiegłym roku dwuetapowego szkolenia metodycznego przygotowującego do pracy trenera związkowego, zdecydowała się odbyć wymagane przygotowanie praktyczne. Kolejnym krokiem na tej drodze będzie współprowadzenie szkolenia, a następnie samodzielne poprowadzenie całodziennego modułu.

• JZ

KADRA

Komunikacja dla nowych trenerów

W dniach 9-11 kwietnia, w Centrum Szkoleniowym „Dal” na gdańskim Przymorzu, odbyło się szkolenie „Zastosowanie komunikacji interpersonalnej w pracy trenera związkowego”.

Uczestnikami szkolenia byli nowi trenerzy związkowi, którzy pod koniec lata ub.r. zakończyli dwuetapowe szkolenie metodyczne. W sumie w szkoleniu uczestniczyło trzynastu trenerów z ośmiu regionów oraz dwoje pracowników krajowego działu szkoleń.

Program – realizowany w formie wykładów, ćwiczeń, warsztatów i dyskusji –

obejmował następujące zagadnienia: elementy, poziomy i style komunikacji; komunikację werbalną i niewerbalną; tremę oraz stres; mapy myśli, motywacje, pobudzenie do działania. Na zakończenie każdy z uczestników otrzymał, wraz z dyplomem, poszerzony materiał w formie multimedialnej.

Zajęcia prowadziły Maria Kościńska i Agnieszka Kuraś-Steczyńska z Działu Szkoleń KK.

• MK/AKS

INFORMACJE RÓŻNE

WSPÓLNOTOWOŚĆ DROGĄ ROZWOJU POLSKI

Pod takim hasłem odbyła się w dniach 11-13 kwietnia br. konferencja zorganizowana w ramach "Chrześcijańskiego Tygodnia Społecznego". We wrocławskiej auli Papieskiego Wydziału Teologicznego uczestnicy spotkania dyskutowali m.in. o tym na ile polskie społeczeństwo jest solidarne, o dialogu społecznym, edukacji.

- Pozwolę sobie zmodyfikować hasło konferencji i zamienić je na Wspólnotowość warunkiem rozwoju Polski - powiedział m.in. przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" Janusz Śniadek uczestniczący w dyskusji panelowej jaka odbyła się w piątek 11 kwietnia br. Wskazał przy tym na znaczenie aspektu wspólnotowości w społecznym nauczaniu Kościoła i Jana Pawła II oraz na znaczenie tego pojęcia w historii Polski. Odnosząc się do aktualnej sytuacji, Janusz Śniadek zauważył, że z całą pewnością państwo nie wywiązuje się z obowiązku wspierania różnych wspólnot. Karierę w mediach robi pojęcie związkokracji podczas gdy w porównaniu z innymi krajami UE udział pracowników należących do związków jest o wiele niższy.

Inny z reprezentantów Związku - sekretarz Komisji Krajowej Jacek Rybicki wziął udział w spotkaniu na temat - Co znaczy solidarność dziś - zauważył m.in. że zanika wymiar idei solidarności w przedsiębiorstwach, gdzie liczy się tylko zysk, a nie ma poczucia wspólnoty. Zwrócił też uwagę na problem solidarności międzypokoleniowej i zagadnienie ubóstwa w polskich rodzinach. - Te wskaźniki są dramatyczne, zwłaszcza jeśli rozpatrzymy je w kontekście rodzin wielodzietnych - powiedział Rybicki. Dodał także, że powinniśmy mieć poczucie solidarności globalnej, którego obecnie w Polsce także brakuje. - Jeszcze nas nie dotyka, że np. w Pakistanie ręczne rozbiera się statki i ginie przy tej pracy 400 osób rocznie, jeszcze nas nie dotyka, że w sklepie kupujemy buty znanych firm produkowane przez dzieci w obozach pracy, nie obchodzi nas to, że być może sami kupujemy akcje firm, które sprzedają broń np. w Afryce. Sekretarz KK uzupełnił zmodyfikowane przez Janusza Śniadka hasło konferencji, dodając, że solidarność jest drogą rozwoju Polski

Chrześcijański Tydzień Społeczny to płaszczyzna spotkania i dialogu na rzecz

dobra wspólnego. Hasłem przewodnim tegorocznego Tygodnia Społecznego było "Wspólnotowość drogą rozwoju Polski". Celem Tygodnia jest spotkanie środowisk chrześcijańsko- społecznych, wypracowywanie i artykułowanie stanowisk w stosunku do palących problemów i zjawisk społecznych, udział w debacie publicznej nad kształtem życia społecznego i gospodarczego Polski. Chrześcijański Tydzień

Społeczny jest spotkaniem stowarzyszeń, związków zawodowych, fundacji, ruchów, inicjatyw i grup nieformalnych, które działają na rzecz dobra wspólnego, budują sprawiedliwość społeczną w swoich społecznościach lokalnych, czerpią inspirację dla swoich działań z chrześcijańskiej nauki społecznej.

• *Marcin Raczkowski*

KOMISJA TRÓJSTRONNA

3 kwietnia w Centrum Partnerstwa Społecznego "Dialog" w Warszawie odbyło się posiedzenie Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Komisja Trójstronna przyjęła uchwałę w sprawie podjęcia działań nad przygotowaniem porozumienia społecznego.

Wszystkie strony opowiedziały się za przyjęciem projektu uchwały Trójstronnej Komisji w sprawie podjęcia działań nad przygotowaniem porozumienia społecznego. Ma ono na celu wypracowanie w szczególności:

- modelu i mechanizmów kształtowania wynagrodzeń w sferze publicznej,
- modelu i mechanizmów kształtowania wynagrodzeń u przedsiębiorców,
- programu aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia,
- spójnego systemu emerytalnego,
- wzmocnienie dialogu społecznego poprzez doprecyzowanie zasad reprezentatywności.

- Zważywszy, że uchwała realizuje podstawowy postulat "Solidarności" dotyczący podjęcia rozmów w sprawie rozwiązań systemowych dotyczących płac w sektorze publicznym, „S” będzie głosowała za jej przyjęciem. Redakcję zapisów dotyczących proponowanych obszarów rozmów traktujemy wyłącznie jako zasygnalizowanie problemu i w żadnym wypadku te zapisy nie mogą być argumentem w dyskusji, że doszło już do uzgodnień merytorycz-

nych. Dajmy sobie szansę podjęcia rozmów i prezentacji stanowisk - powiedział podczas posiedzenia Komisji Trójstronnej Janusz Śniadek, przewodniczący "S".

Szef Związku oświadczył również, że forsowanie prac nad tzw. pakietem Szejnfelda NSZZ „Solidarność” uzna za zerwanie dialogu przez stronę rządową. - Podobnie w wypadku, gdyby pomimo starań wszystkich stron doszło do wybuchu konfliktu społecznego, kontynuowanie rozmów z naszej strony może okazać się niemożliwe - dodał Śniadek.

Partnerzy społeczni zapoznali się również z rządowym programem "Solidarność pokoleń - działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+". Program "Solidarność pokoleń" jest pakietem działań rządowych zmierzających do zwiększenia zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia w Polsce. Program ten zakłada z jednej strony działania, które zwiększają zachęty do zatrudnienia osób w wieku 50+ przez przedsiębiorców, a z drugiej strony działania które sprzyjają poprawie kwalifikacji, umiejętności i efektywności pracy tych osób.

- Nie mamy nic przeciwko programom, które służą pracownikom, zwiększają ich możliwości na rynku pracy a tym samym budują poczucie bezpieczeństwa. Nie mogą one jednak być usprawiedliwieniem do odbierania uprawnień pracowniczych, na przykład do obniżonego wieku emerytalnego - uważa przewodniczący "S".

• *Dział Informacji KK*

KODEKS PRACY ZAGROŻONY

14 kwietnia br. odbyło się spotkanie zespołu prawa pracy Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych. Pomimo sprzeciwu "Solidarności" zespół zajmował się tzw. pakietem Szejnfelda, zawierającym m.in. kontrowersyjne propozycje zmian w kodeksie pracy.

O ostatnim spotkaniu zespołu prawa pracy Komisji Trójstronnej opowiada Janusz Łaznowski, przewodniczący ZR Dolny Śląsk:

- Zespół prawa pracy zajmował się w ubiegły piątek zmiany w kodeksie pracy pomimo sprzeciwu "Solidarności".

- Zgłosiłem wniosek do rządu o wycofanie z zespołu projektów zmian w kodeksie pracy autorstwa ministra Adama Szejnfelda. Niestety wniosek nie uzyskał poparcia pozostałych związków. Pomimo naszego sprzeciwu prace zespołu się odbyły się. Przed-

stawiciele pozostały związków zawodowych głosowali przeciwko zmian w kodeksie pracy.

- Na jakich zmianach szczególnie zależy rządowi?

- Przede wszystkim na możliwości zamiany umowy o pracę na umowę cywilno-prawną, rezygnacji z prowadzenia ewidencji czasu pracy w małych firmach oraz odejścia od możliwości przywrócenia pracownika do pracy po wygranej sprawie z pracodawcą.

- Jak dalej będą się odbywać prace nad tymi zmianami?

- 18 kwietnia zespół prawa pracy podsumuje dotychczasowe prace, a następnie rozpoczną się normalne konsultacje zgodne z ustawą o związkach zawodowych.

• *Dział Informacji KK*

CZY RZĄDOWI ZALEŻY NA 50+

24 kwietnia 2008 r. w Warszawie miały odbyć się spotkania zespołów Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczej ubezpieczeń społecznych i polityki rynku pracy. Nie doszły jednak do skutku.

Tematem spotkań miał być program "Solidarność pokoleń 50+". Niestety spo-

tkania się nie odbyły, z powodu nieobecności przedstawicieli rządu.

- Myśleliśmy, że rządowi zależy na programie 50+. Niestety zapowiadana na dzisiaj debata merytoryczna, niestety nie doszła do skutku z winy strony rządowej - mówi Zbigniew Kruszyński, przedstawiciel "S" w Komisji Trójstronnej.

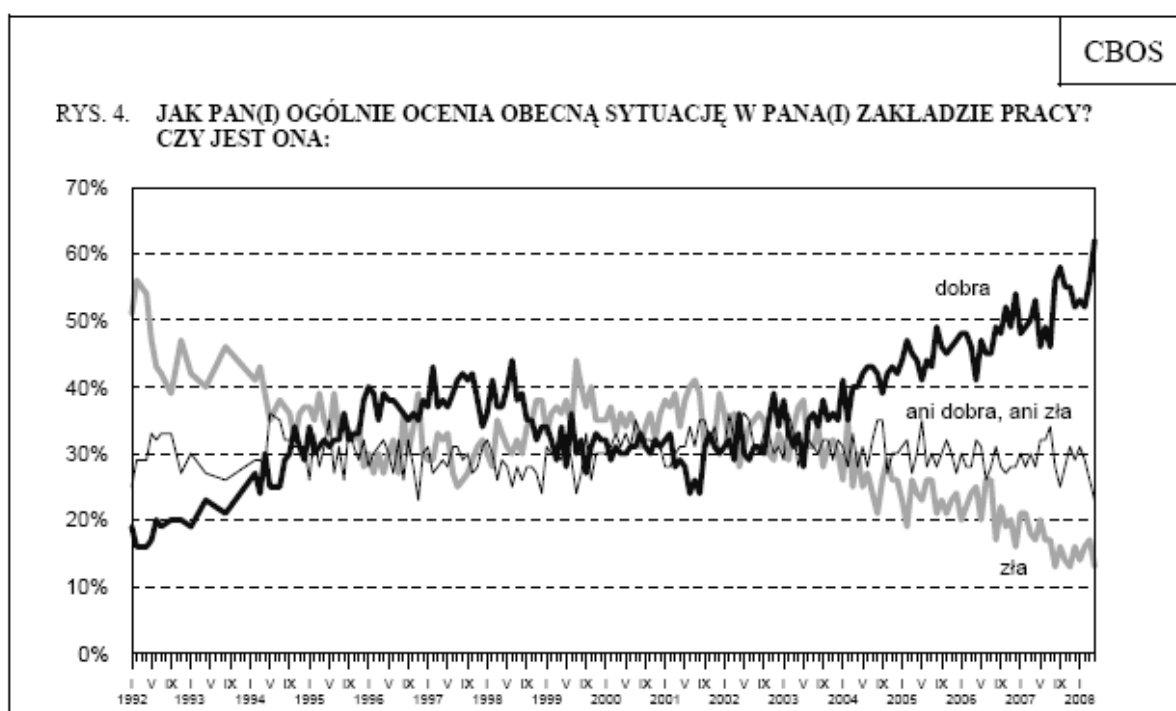
NASTROJE SPOŁECZNE W KWIETNIU 2008 R. - BADANIA CBOS

Wyraźnie poprawiły się opinie pracowników o sytuacji w ich zakładach pracy.

Największa grupa zatrudnionych (62%, wzrost o 6 punktów) dobrze ocenia kondycję swojego miejsca pracy, prawie jedna czwarta (23%, spadek o 3 punkty) uznaje ją za przeciętną, a jedna ósma (13%, spadek o 4 punkty) – za złą. Po raz pierwszy w historii naszych badań pozytywne oceny sytuacji w zakładach pracy osiągnęły tak wysoki poziom.

Tabela 5

Jak Pan(i) ogólnie ocenia obecną sytuację w Pana(i) zakładzie pracy? Czy jest ona:	Wskazania respondentów aktywnych zawodowo* według terminów badań												
	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV
	2007						2008						
	w procentach												
N*	409	430	405	479	412	396	715	436	414	425	531	569	534
– dobra	53	46	49	46	56	58	55	55	52	53	52	56	62
– ani dobra, ani zła	28	32	32	34	28	25	28	31	29	31	29	26	23
– zła	17	20	17	17	13	16	14	13	16	14	16	17	13
Trudno powiedzieć	2	2	2	3	3	1	2	1	3	2	3	1	2



Odpowiedzi osób aktywnych zawodowo. Pominięto „trudno powiedzieć”

Im wyższe dochody przypadające na osobę w rodzinie oraz lepsza ocena warunków materialnych gospodarstw domowych, tym częstsze pozytywne opinie o kondycji zakładów pracy wyrażane przez osoby w nich zatrudnione. Dobre oceny częściej wystawiają też ankietowani młodzi (poniżej 35 roku życia), mieszkańcy największych miast oraz badani mający wysoką pozycję zawodową. Natomiast niezmiennie najbardziej krytycznie o sytuacji swoich miejsc pracy (gospodarstw) wypowiadają się rolnicy. Do najbardziej negatywnie oceniających zaliczają się także pracownicy żyjący w złych warunkach materialnych.

REPREZENTATYWNOSĆ ZWIĄZKU ZAWODOWEGO

Przedstawiamy propozycję stanowiska negocjacyjnego przedstawicieli NSZZ „Solidarność” w sprawie reprezentatywności Związku w zakładzie pracy opartego o tezy wypracowane przez Zespół Prawa Pracy KK prezentowane na kwietniowym posiedzeniu Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” i przeprowadzoną dyskusję. Stanowisko przygotowywane jest na spotkanie zespołów TK ds. S-G w dniu 8 maja br.

Przedstawiciele KK na spotkaniu Zespołu podniosą również temat reprezentatywności organizacji pracodawców.

Stanowisko przedstawicieli NSZZ „Solidarność” w sprawie określenia nowych kryteriów reprezentatywności zakładowych organizacji związkowych odnoszące się do propozycji zgłoszonej przez OPZZ

(projekt)

1. Propozycja, aby przyznać przymiot reprezentatywności wyłącznie zakładowym organizacjom związkowych zrzeszonym w ogólnokrajowych organizacjach związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego narusza zasadę równości wobec prawa sformułowaną w art. 32 Konstytucji dlatego, że pozbawia przymiotu reprezentatywności organizacje, które nie przynależą do central związkowych przynależących do TKdSSG, a posiadają odpowiednio wysoką liczbę członków.
2. Rozważenia wymaga natomiast propozycja, aby zmodyfikować dotychczasowe progi procentowe liczby członków zakładowej organizacji związkowej w stosunku do ogólnej liczby pracowników warunkujące korzystanie z przymiotu reprezentatywności. Zasadna jest propozycja utrzymania niższego progu procentowego dla organizacji zrzeszonych w ogólnokrajowych organizacjach związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o TKdSSG. Organizacje te dysponują silnym zapleczem organizacyjnym i eksperckim i z tego względu są w stanie realizować w sposób właściwy kompetencje reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych mimo niekiedy nieco niższego poziomu tzw. uzwiązkowienia. Dotychczasowe progi (7 % pracowników dla jednostek organizacyjnych ogólnokrajowej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o TKdSSG oraz 10 % dla pozostałych zakładowych organizacji związkowych) wydają się jednak nie wystarczające. Prowadzą one bowiem do rozdrobnienia ruchu związkowego i utrudniają osiągnięcie porozumienia w istotnych sprawach dotyczących pracowników takich jak zawarcie zakładowego układu zbiorowego pracy, uzgodnienie regulaminu wynagradzania, regulaminu pracy czy porozumienia w sprawie powołania rady pracowników. Podniesienie progów procentowych dotyczących liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej powinno przyczynić się do konsolidacji ruchu związkowego w Polsce. Aby zachować kompetencje do wyrażania stanowiska w istotnych sprawach dotyczących pracowników organizacje związkowe będą musiały zadbać o podwyższenie liczby zrzeszonych w nich pracowników.
3. Należy rozważyć wprowadzenie rozwiązania polegającego na ustanowieniu dwukrotnie wyższego progu procentowego liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej niezrzeszonej w ogólnokrajowej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o TKdSSG w stosunku do stopnia uzwiązkowienia wymaganego w przypadku jednostek należących do centrali związkowych reprezentowanych w TKdSSG. Np. w przypadku utrzymania dotychczasowego 7 % progu dla tych jednostek stopień uzwiązkowienia dla pozostałych organizacji powinien zostać podniesiony do 15 %. W przypadku podniesienia wymaganej liczby członków organizacji zakładowej posiadającej swoją reprezentację w TKdSSG do 10 % próg dla pozostałych organizacji powinien zostać podwyższony do 20 % pracowników. Należy zachować warunek, że w przypadku gdy żadna z zakładowych organizacji związkowych nie osiągnęła progu procentowego wymaganego dla uzyskania statusu reprezentatywnej organizacji związkowej status ten przysługuje najliczniejszej organizacji związkowej.
4. Propozycja OPZZ powinna zostać uzupełniona o wprowadzenie dodatkowych warunków. Niezbędnym warunkiem wprowadzenia nowych rozwiązań jest wprowadzenie zasady, że tylko jedna zakładowa organizacja związkowa funkcjonująca u danego pracodawcy może korzystać z obniżonego progu procentowego z tytułu przynależności do danej ogólnokrajowej organizacji związkowej reprezentowanej w TKdSSG. W przypadku nieuwzględnienia tego postulatu nowelizacja zasad reprezentatywności zakładowej nie spełni zakładanego celu jakim jest konsolidacja ruchu związkowego na poziomie zakładu pracy. Mniej liczne zakładowe organizacje związkowe funkcjonujące u danego pracodawcy przystępu-

jąc do jednej z konfederacji reprezentowanych w TKdSSG będą mogły skorzystać z obniżonego progu procentowego uzwiązkowienia. Struktura reprezentacji pracowników na poziomie zakładu pracy nie ulegnie w konsekwencji zmianie. Kolejnym warunkiem wprowadzenia proponowanego rozwiązania powinna być zmiana przepisów określających kompetencje zakładowych organizacji związkowych w sprawach zbiorowych praw i inte-

resów pracowników takich jak zawieranie układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, uzgadnianie regulaminów pracy i wynagradzania oraz wszczęcie sporu zbiorowego. Kompetencje te powinny przysługiwać wyłącznie reprezentatywnym zakładowym organizacjom związkowym. Takie rozwiązanie zostało zastosowane w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji i sprawdzilo się.

ARTYKUŁ MIESIĄCA

WYPADKI PRZY PRACY W POLSCE

O wypadkach przy pracy w Polsce z Iwoną Pawlaczyk, ekspertem Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" ds. bezpieczeństwa i higieny pracy rozmawiała Marta Pióro.

- Liczba wypadków przy pracy w Polsce wzrasta. Jak wyglądamy pod tym względem na tle innych krajów Unijnych?

- Można powiedzieć, że jesteśmy w środku europejskich statystyk. Aczkolwiek byłabym ostrożna w porównywaniu nas z innymi krajami, ponieważ w UE nie ma jednolitego systemu rejestracji wypadków przy pracy. Ze względu na te różnice porównania są czysto poglądowe i nie odzwierciedlają sytuacji. Na przykład, jeśli gdzieś zdarzy się wypadek i pracownik po założeniu opatrunku idzie do domu i nie idzie do lekarza, bo takiego zwolnienia udzieli mu pracodawca, to wypadek nie będzie zarejestrowany. Niestety wypadków przy pracy mamy z roku na rok coraz więcej.

- Za to spada liczba chorób zawodowych. Czy to oznacza, że mamy coraz lepsze warunki pracy?

- Spadek liczby orzeczonych chorób zawodowych to rzeczywiście ciekawe zjawisko. W latach 90. notowaliśmy kilkanaście tysięcy przypadków chorób zawodowych, w tej chwili jesteśmy na poziomie 3 tys. przypadków. Nie oznacza to, że radykalnie uległa zmniejszeniu liczba takich przypadków. Przyczyną jest raczej rynek pracy. W l. 90 ze względu na trudną sytuację na rynku pracy i groźby zwolnień opłacało się przechodzić na emerytury z orzeczoną chorobą zawodową. Teraz jest zupełnie inaczej. Na rynku pracy jest taka sytuacja, że ludzie chcą pracować i nie ma odpływu ludzi z zawodu. Służba medycyny

pracy stwierdza, że te 3 tys. przypadków nie oddaje obrazu sytuacji. Na pewno więcej ludzi choruje na choroby zawodowe niż to pokazują statystyki.

- A co może być w takim razie niepokojące?

- Niepokoi mnie, że w małych przedsiębiorstwach w ogóle pracownicy nie wychodzą z inicjatywą o uznanie choroby za chorobę zawodową. Co więcej nie bada się warunków pracy w takich małych przedsiębiorstwach. Trudno więc uznać chorobę za chorobę zawodową. Ludzie trzymają się pracy, wielu pracowników wychodzi z założenia, że teraz będę pracował intensywnie, a odpocznę na emeryturze i wtedy będę chorował. A jest to założenie błędne.

- Wypadki i choroby generują bardzo duże koszty. Czy wiemy jakie one są?

- Te koszty bardzo trudno oszacować. Ponieważ to nie tylko absencja, odszkodowania, renty ale to też koszty społeczne. Pracownik bierze zwolnienie, ktoś musi się nim opiekować, ponosi koszty związane z zakupem leków, rehabilitacji. W końcu traci rodzina cała rodzina, na przykład poprzez obniżenia standardu życia.

- Obecnie dużo mówi się o wydłużeniu okresu aktywności zawodowej. Czy warunki pracy mają coś wspólnego z aktywnością zawodową?

- Uważam, że istnieje ścisły związek między aktywnością zawodową a warunkami pracy. Jeśli chcemy utrzymać pracowników na rynku pracy jak najdłużej - musimy im zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy od początku ich aktywności zawodowej. I to nie

tylko w rozumieniu tych tradycyjnych zagrożeń, jak pylice, hałas, nadmierne wibracje, ale także tych najnowszych jak dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, stres w pracy - to również niszczy pracowników.

Wszelkie próby zmuszenia ludzi do dłużej aktywności zawodowej budzą duże emocje. Jednak w miarę poprawy warunków pracy czas aktywności zawodowej pracowników będzie się wydłużał. Tam, gdzie stworzono pracownikom dobre warunki pracy, np. w krajach skandynawskich, wskaźniki zatrudnienia osób w wieku emerytalnym są wysokie.

- Co należałoby zmienić, aby wypadków i chorób zawodowych było coraz mniej?

- Żeby eliminować wypadki i choroby zawodowe trzeba mówić o całym systemie. W Polsce mamy bardzo słabe elementy systemu ochrony pracy. Nie mamy inspekcji ubezpieczeniowej. Nie ma funduszu prewencji wypadkowej - kiedyś był, ale nie został wykorzystany. Dlatego trzeba poprawić słabe elementy systemu ochrony pracy. Po pierwsze należałoby wprowadzić kontrolę ubezpieczeniową a po drugie trzeba zachęcać pracodawców do tworzenia bezpiecznych warunków pracy.

Z OSTATNIEJ CHWILI

ZMIENMY DYREKTYWĘ O ERZ!

NSZZ "Solidarność" włącza się w europejską kampanię na rzecz nowelizacji dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

Ta istotna dla rozwoju europejskiej przestrzeni dialogu społecznego dyrektywa unijna przyjęta została w 1994 r. Od tego czasu powołano już ponad 800 ERZ reprezentujących łącznie 14 mln europejskich pracowników. Zgodnie z założeniami dyrektywy, rady miały być płaszczyzną służącą pozyskiwaniu przez przedstawicieli pracowników informacji dotyczących funkcjonowania macierzystej korporacji oraz konsultowaniu szczególnie ważnych dla losu pracowników zamierzeń ponadnarodowej dyrekcji. Mimo niewątpliwych dokonań wielu ERZ, efekty nie do końca są satysfakcjonujące, m.in. na skutek ogólnikowości zapisów dyrektywy.

Po ponad 8 latach uporczywego nawoływania przez związki zawodowe do dokonania zmian w tej regulacji oraz równie stanowczego oporu pracodawców, pojawiło się światło w tunelu. Komisarz Unii Europejskiej ds. zatrudnienia i spraw społecznych, Vladimir Spidla postanowił o podjęciu konsultacji z partnerami społecznymi dotyczących zakresu zmian w dyrektywie. W ostatnich tygodniach Europejska Konfederacja Związków Zawodowych podjęła decyzję o nie przystępowaniu w tej sprawie do negocjacji z organizacjami pracodaw-

ców, uznano bowiem za uzasadnione podejrzenie, że będzie to z ich strony tylko kolejny element gry na zwłokę. Jednocześnie udzielono politycznego wsparcia propozycjom przygotowanym przez Komisję Europejską ponieważ wychodzą one na przeciw postulatów związkowym. Chodzi tu w szczególności o:

- harmonizację zapisów definiujących prawo pracowników do informacji i konsultacji z obecnym dorobkiem legislacyjnym Wspólnoty (acquis communautaire,)
- wyeliminowanie lub przynajmniej ograniczenie istniejących barier utrudniających powstawanie nowych ERZ,
- udoskonalenie dotychczasowych narzędzi i warunków pracy ERZ,
- uznanie roli związków zawodowych,
- wyeliminowanie niejasności w zapisach prawnych odnoszących się do funkcjonowania ERZ.

Popieramy zatem tzw. ścieżkę legislacyjną. W przypadku zaakceptowania tych sugestii przez Komisję i przygotowania przez nią projektu nowelizacji dyrektywy, podlegałby on następnie osądowi Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej. Obecnie jesteśmy na początku tej procedury.

NSZZ "Solidarność" włączył się w europejską kampanię na rzecz nowelizacji dyrektywy o ERZ. Wśród jej elementów jest m.in. akcja wysyłania listów poparcia do Komisarza Vladimira Spidla, zorganizowana przez Komisję Krajową Związku. Zachęcając do włączenia się w tę inicjatywę, załączamy projekt listu, który związkowcy lub rady pracowników z polskich filii korporacji ponadnarodowych mogą wysłać do Komisji Europejskiej (w takim przypadku prosimy o informację zwrotną - na adres bran-

ze@solidarnosc.org.pl). Każde takie działanie będzie pomocne w osiągnięciu celu, jakim jest takie zmodyfikowanie dyrektywy o ERZ, aby ciała te stały się rzeczywiście użytecznym narzędziem dla związków zawodowych w dialogu z zarządami korporacji oraz przy procesach restrukturyzacji.

- *Sławomir Adamczyk (Dział Branżowo-Konsultacyjny) Andrzej Matla (Dział Zagraniczny)*

Wzór listu

miejsceowość, data

Pan,
Vladimir Spidla
Europejski Komisarz
ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych
i Równości Szans
Komisja Europejska
200 rue de la Loi
1049 BRUKSELA
Belgia

Szanowny Panie Komisarzu,

Jesteśmy członkami Rady Pracowników/organizacji NSZZ Solidarność (tu nazwa przedsiębiorstwa ponadnarodowego).

W lutym 2008r z zadowoleniem przyjęliśmy treść Komunikatu Komisji w sprawie nowelizacji Dyrektywy o Europejskich Radach Zakładowych. Podniesiono w nim szereg istotnych kwestii, a zwłaszcza problem wzmocnienia prawa pracowników do informacji i konsultacji, konieczność lepszego uposażenia ERZ w stosowne środki (dostęp do szkoleń i ekspertów), podkreślenie roli Europejskich Federacji Branżowych i wiele innych istotnych zagadnień.

Wszystkie one odgrywają kluczową rolę w sytuacji poszukiwania rozwiązań, gdy ma miejsce restrukturyzacja przedsiębiorstwa, fuzje i transfery własności.

Dowiedzieliśmy się, że negocjacje w sprawie wzmocnienia Dyrektywy 94/45 prowadzone na poziomie europejskim pomiędzy związkami zawodowymi i pracodawcami z powodu braku zaangażowania pracodawców w proces i bardzo krótki czas, jaki pozostał do wykorzystania, okazały się niemożliwe.

Z tego też powodu usilnie apelujemy do Pana, by przedstawił Pan jak najszybciej dokument reprezentujący istotną nowelizację Dyrektywy o ERZ. Jesteśmy pełni obaw, że brak skutecznego działania Komisji UE może zostać przyjęty przez wielu pracowników, których reprezentujemy, jako zawód wskazujący na niezdolność Komisji do promowania idei Europy Społecznej. Może też być to interpretowane jako przyznanie pracodawcom prawa weta w sprawach europejskiego społecznego dorobku prawnego. Na to nie możemy się zgodzić.

Panie Komisarzu, prosimy o podjęcie zdecydowanych kroków w działaniu na rzecz promocji Europy Społecznej.

Z wyrazami szacunku,
(lista podpisów)

Drodzy czytelnicy Biuletynu Informacyjnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

Uprzejmie informujemy, że wraz z Serwisem informacyjnym rozsyłanym w kwietniu br. zostały dołączone następujące dokumenty:

SIS nr 15 (65) z 31 marca 2008 r.

- 1) Serwis Informacyjny Mayday

SIS nr 16 (66) z 14 kwietnia 2008 r.

- 1) SIS tematyczny – szkolenia i projekty europejskie
- 2) Przemówienie papieża Jana Pawła II ze spotkania z delegacją NSZZ „Solidarność” – Watykan 15 stycznia 1981 r.
- 3) Plakat poświęcony ofiarom wypadków przy pracy i chorób zawodowych

SIS nr 17 (67) z 21 kwietnia 2008 r.

- 1) SIS tematyczny – komentarz do Raportu PKPP „Lewiatan” – „Ile dzieli Polskę od cudu gospodarczego”
- 2) Przemówienie papieża Jana Pawła II – „Solidarność” jest wpisana w samą naturę ludzkiej pracy”, Genewa, 68 sesja MOP, 15 czerwca 1982 r.

SIS nr 18 (68) z 28 kwietnia 2008 r.

- 1) Badania CBOS – Nastroje społeczne w kwietniu 2008 r.
- 2) Przemówienia papieża Jana Pawła II - 1981-1982
- 3) Rezolucja Parlamentu Europejskiego na rzecz socjalnej i zdrowej Europy
- 4) SIS zagraniczny

Zainteresowane osoby mogą zasięgnąć informacji nt. ww. dokumentów w Sekretariacie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Gdańsku – tel. 058 3084-312.