JUBILEUSZ ĆWIERĆWIECZA ZRZESZENIA

Najbliższy Krajowy Zjazd Delegatów OZZZPRC będzie miał wyjątkowo uroczysty charakter, rok 2015 jest bowiem dla Zrzeszenia rokiem jubileuszowym, w którym obchodzona będzie 25. rocznica powstania naszej centrali związkowej. Zjazd odbędzie się w dniach 14-17 kwietnia 2015 r. w Centrum Szkoleniowym Falenty w Raszynie k. Warszawy.

Szczegóły dotyczące organizacji krajowego zjazdu omówione zostały podczas posiedzenia zarządu OZZZPRC, które odbyło się 8 grudnia w Skępem. Dyskutowano m.in. nad formułą obchodów, listą gości, których należałoby zaprosić do udziału w nich oraz o ewentualnym przyznaniu odznaczeń. Rozważano przygotowanie prezentacji multimedialnej i publikacji dotyczącej historii Zrzeszenia.

W dalszej części posiedzenia przewodniczący OZZZPRC Roman Michalski poinformował, że w Forum Związków Zawodowych nie ma jeszcze obsad komitetów monitorujących w województwach w zakresie funduszy unijnych. Członkowie zarządu dyskutowali na temat delegowania swoich przedstawicieli do pracy w tych organach. (MP)

25 LAT MINĘŁO...

Wszystko zaczęło się ćwierć wieku temu... 15 maja 1990 r. powołany został Komitet Założycielski Porozumienia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego Energetyki. Porozumienie zostało zarejestrowane 14 sierpnia 1990 r. w Sądzie Wojewódzkim w Warszawie. Pierwszy zjazd, podczas którego wybrano Radę Główną, odbył się 26 września 1990 r. W skład rady weszły organizacje związkowe ruchu ciągłego z elektrowni: Bełchatów, Dolna Odra, Jaworzno III, Kozienice, Łaziska i Połaniec oraz z Elektrociepłowni Kraków-Łęg. W listopadzie tego samego roku do rady dołączył Zespół Elektrociepłowni Poznań, a w lutym 1991 r. – zakłady energetyczne z Lublina i Bielska-Białej.

W skład pierwszej Rady Głównej weszli: Bogdan Połunkiszkis z Elektrowni Bełchatów jako jej przewodniczący, Zenon Jodko z Elektrowni Dolna Odra i Zenon Suliński z Elektrowni Jaworzno III – wiceprzewodniczący, Aleksander Grześkowiak z Elektrowni Bełchatów – sekretarz, Marek Wilk z Elektrowni Łaziska – skarbnik, Kazimierz Drabik z Elektrowni Kozienice – rzecznik prasowy, Leszek Kasiński z Elektrowni Połaniec i Andrzej Najder z Elektrociepłowni Kraków-Łęg – członkowie. W kolejnych miesiącach do składu rady dołączyli: Kazimierz Woźniak z Poznania i Jerzy Gaworek z Lublina. Siedzibą Rady Głównej Porozumienia była Elektrownia Bełchatów.

Podczas drugiego zjazdu Porozumienia, który odbył się w dniach 21-22 marca 1991 r., do organizacji przystąpiło 11 kolejnych związków.

Począwszy od kolejnego numeru ZMIAN, chcemy przybliżać naszym Czytelnikom historię Zrzeszenia. Nie będzie to jednak możliwe bez Państwa pomocy. Być może w Waszych archiwach związkowych bądź prywatnych znajdują się jakieś zdjęcia, protokoły, stanowiska dokumentujące ostatnie 25 lat funkcjonowania OZZZPRC. Może posiadacie Państwo jakieś informacje o ważnych wydarzeniach albo o osobach, które odegrały istotną rolę w historii naszej centrali związkowej. A może ktoś z Was chciałby podzielić się swoimi wspomnieniami z mniej lub bardziej odległych czasów, związanymi z pracą na rzecz naszej centrali bądź refleksjami dotyczącymi współczesności ruchu związkowego.

Każdy głos dokumentujący ostatnie 25 lat stanowić będzie piękną kartę historii Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego. Nie zapominajmy, że Zrzeszenie to przede wszystkim ludzie. Stwórzmy więc razem obraz naszej centrali i uczcijmy w ten sposób rok jubileuszowy.

Osoby zainteresowane współpracą proszę o pilny kontakt (tel. 500 234 664, e-mail: magdazarychta@wp.pl). Materiały można też przesyłać do Biura Głównego w Gryfinie.

MAGDALENA POKORA
Redaktor naczelna ZMIAN

W przedświątecznej atmosferze o problemach energetyki

Ostatnie w 2014 roku posiedzenie sekcji energetycznych OZZZPRC, które już tradycyjnie zostało zorganizowane na początku grudnia w Skępem, miało wyjątkowo uroczysty charakter.

W związku ze zbliżającymi się świętami Bożego Narodzenia odbyło się m.in. spotkanie opłatkowe. Okres świąteczny, jak również przełom roku sprzyja dokonywaniu podsumowań oraz snuciu planów na przyszłość. I w tym właśnie duchu dyskutowano podczas posiedzenia sekcji. Omawiano również trudną sytuację w branży energetycznej, spowodowaną m.in. problemami z ponadzakładowym układem zbiorowym pracy dla pracowników przemysłu energetycznego.

W tym roku do udziału w sekcji zaproszeni zostali członkowie prezydium i zarządu Zrzeszenia. (MP)

Protest w PGE

STOP NIEUZASADNIONEJ RESTRUKTURYZACJI

W dniach 10-11 grudnia 2014 r. w Krynicy odbyło się spotkanie pracodawców z przewodniczącymi związków zawodowych funkcjonujących w oddziałach PGE GiEK SA. Jego efektem było stanowisko, w którym organizacje związkowe – członkowie Społecznych Rad Konsultacyjnych Węgla Brunatnego, Wytwarzania i Wspólnej Reprezentacji Związkowej Pracowników Elektrociepłowni działających w PGE GiEK, Komitetu Obrony Dystrybucji z PGE Dystrybucja SA i PGE Obrót SA oraz Konfederacja Związków Zawodowych w PGE Energia Odnawialna stanowczo sprzeciwiają się utworzeniu scentralizowanego Centrum Usług Wspólnych w obszarze rachunkowości i HR. *Podtrzymujemy nasze dotychczasowe stanowiska, iż działanie to nie ma żadnego racjonalnego uzasadnienia ekonomicznego, organizacyjnego i efektywnościowego i wywoła negatywne konsekwencje społeczne, a także nieodwracalną utratę zasobów przez spółki zależne od PGE SA* – czytamy w stanowisku.

Związkowcy, bazując na dotychczasowych doświadczeniach, obawiają się przede wszystkim utraty miejsc pracy. Ponadto wskazują, że przy podobnych tego typu restrukturyzacjach (powołują się tu na przykład obszaru IT) nie został osiągnięty żaden z założonych celów (m.in. nie doszło do obniżenia kosztów funkcjonowania, nie została podniesiona jakość i szybkość obsługi, nie doszło do lepszego wykorzystania kompetencji i wiedzy pracowników, nie zdefiniowano jasno ścieżek kariery). Wręcz przeciwnie – pojawiło się wiele realnych problemów, w tym zagrożenie funkcjonowania dla obsługiwanych podmiotów i całkowity brak koordynacji i efektywnego nadzoru.

W związku z tym domagają się natychmiastowego zaprzestania działania na szkodę grupy i jej akcjonariuszy, jak też wstrzymania rozpoczętych procedur. W przypadku nieuwzględnienia żądań zapowiadają rozpoczęcie procedur wspólnego sporu zbiorowego ze strajkiem włącznie.

Powołany został też Komitet Koordynacyjno-Protestacyjny, który podczas spotkania 19 grudnia w Bełchatowie, zapowiedział, że *wszelkie działania właściciela PGE SA prowadzące do utworzenia CUW HR/FK, ograniczenia zatrudnienia, pogarszania warunków płacy i pracy pracowników, wobec braku podjęcia dialogu i utrzymania szkodliwych społecznie i ekonomicznie działań spowodują niezwłoczne rozpoczęcie procedury sporów zbiorowych.*

O sprawie będziemy informować. (MP)

Źródło: www.zzprckwb.org.pl

Posiedzenie sejmowej komisji skarbu . państwa w sprawie Grupy Azoty

Pod koniec listopada w sejmie odbyło się posiedzenie komisji skarbu państwa z udziałem m.in. wiceministra skarbu Rafała Baniaka oraz prezesa Grupy Azoty Pawła Jarczewskiego. Dotyczyło ono sytuacji w grupie. Minister Baniak po raz kolejny zapewnił, że skarb państwa pozostanie istotnym akcjonariuszem Grupy Azoty, a Ministerstwo Skarbu Państwa przygotuje projekt ustawy chroniącej strategiczne polskie spółki przed ich przejmowaniem przez podmioty zagraniczne.

Posłowie sejmowej komisji zostali także poinformowani o strukturze właścicielskiej grupy. Obecnie największym akcjonariuszem Grupy Azoty jest skarb państwa, który posiada 33 proc. udziałów w firmie. Norica Holding ma 20 proc., ING Otwarty Fundusz Emerytalny ma 9,96 proc. akcji, TFI PZU ma 8,76 proc. akcji, Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju ma 5,75 proc., a pozostali akcjonariusze 22,53 proc.

JAK KSZTAŁTOWAŁ SIĘ DIALOG

Pod koniec listopada ubiegłego roku gościem na obradach zarządu Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego w Miłosławiu była Anna Grabowska. Jako ekspert Forum Związków Zawodowych, biorący udział w pracach nad ustawą o radzie dialogu społecznego i wojewódzkich radach dialogu społecznego, omówiła stan prac nad tym dokumentem. Pisaliśmy o tym w poprzednim numerze ZMIAN.

Prace nad ustawą wciąż się nie zakończyły. W pierwszych dniach grudnia w siedzibie Forum Związków Zawodowych w Warszawie odbyło się spotkanie grupy ekspertów reprezentujących FZZ, NSZZ Solidarność oraz OPZZ, którzy omówili zapisy projektu zmian regulacji dialogu społecznego i jego instytucji. Przedstawiciele związków zawodowych analizowali zapisy wspólnego projektu partnerów, które nie budzą wątpliwości, ale przede wszystkim odnieśli się do kwestii spornych m.in. osobistego sprawowania funkcji członka rady, reprezentacji rady, sprawowania mandatu członka rady, organizacji jej struktur, zaplecza administracyjnego i kompetencji.

W połowie grudnia na kolejnym spotkaniu w siedzibie Forum związkowi eksperci rozmawiali o projekcie, który stanie się przedmiotem rozmów z przedstawicielami organizacji pracodawców na wspólnym spotkaniu. Udało się wypracować główny korpus projektu ustawy, w którym przeważająca liczba zapisów została zaakceptowana przez trzy centrale związkowe. Niuanse, w kwestii których strona związkowa nie mogła dojść do porozumienia, zostawiono do dyskusji ze stroną pracodawców lub rządową. Na spotkaniu zapoznano się także z projektem przedstawionym przez pracodawców.

Już cztery dni później, 19 grudnia odbyło się wspólne spotkanie organizacji związkowych i pracodawców poświęcone projektowi zmian w instytucjach dialogu społecznego. Eksperci pracodawców odnosili się do wspólnego projektu wypracowanego przez trzy centrale związkowe. Obecni jednoznacznie uznali, że ideą przyświecającą zmianom ustawy jest uniezależnienie dialogu od strony rządowej, a także wzmocnienie kompetencji partnerów. Zauważono jednak, że nowe rozwiązania nie mogą wykraczać poza zapisy konstytucyjne – z nadzieją na zmianę ustawy zasadniczej, bowiem takie zmiany nie są przewidywane i zapisy tak przygotowane w świetle konstytucji byłyby martwe. Wiele miejsca poświęcono w dyskusji propozycji jednej z central, by powołać instytucję rzecznika dialogu. Forum Związków Zawodowych od początku jest przeciwne wprowadzeniu takiego rozwiązania. Opowiada się natomiast za utworzeniem biura mającego uprawnienia organizacyjne i techniczne, a pozostającego w dyspozycji rady. Rada dialogu społecznego – tak roboczo nazywana została nowa instytucja dialogu – zdaniem pracodawców nie powinna ingerować w strefę finansów publicznych, natomiast powinna mieć twarde uprawnienia w dziedzinie rynku pracy. Ponadto rozmawiano o zasadzie głosowania – ustalono, że zapis w projekcie związkowym należy zmienić tak, by wskazać, że wymagana jest przy głosowaniach większość 2/3 po każdej ze stron, tj. po stronie związkowej osobno i po stronie pracodawców osobno. Obecny zapis jest nieprecyzyjny, przez co rodzi się niebezpieczeństwo przegłosowywania ustaleń przez jedną ze stron ze wsparciem rządu, np. pracodawcy – rząd. Mówiono też o rotacyjności przewodniczenia radzie, udziale w posiedzeniach Komitetu Stałego Rady Ministrów, mechanizmach waloryzacji świadczeń i płacy minimalnej. Kolejne wspólne spotkanie zapowiedziane jest na początek 2015 roku.

Prace nad ustawą będą prowadzone na bazie projektu przygotowanego przez stronę związkową, do którego pracodawcy wniosą swoje uwagi. Strony będą dochodziły do konsensusu przy ostatecznych zapisach poszczególnych przepisów. Uzgodniono, że prace powinny być zakończone jak najszybciej, ale ustawa ma być napisana możliwie najbardziej poprawnie legislacyjnie.
W skład zespołu, który będzie dalej pracował, mają wchodzić po jednym przedstawiciele każdej z siedmiu organizacji. OPZZ i FZZ zadeklarowały, że ich przedstawiciele pozostają bez zmian. Pracodawcy muszą wyznaczyć takie osoby, jak stwierdzono, „rozumiejące" dialog, gdyż zastąpią one wspólnego przedstawiciela pracodawców w osobie mec. J. Stefanowicza.

WOJCIECH POKORA

Przygotowując tekst, korzystałem z materiałów opublikowanych i udostępnionych przez Forum Związków Zawodowych.

Miesięcznik ZMIANY wydawany od maja 1999 roku przez Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego ukazuje się w nakładzie 5 tysięcy egzemplarzy. Co miesiąc trafia do ponad 80 największych zakładów w Polsce. Czytają nas załogi przedsiębiorstw branży energetycznej, chemicznej, koksowniczej, hutniczej i górniczej. Po nasze pismo chętnie sięgają również pracodawcy. Poruszamy wiele istotnych dla pracobiorców tematów. Współpracujemy m.in. z prawnikami, naukowcami i specjalistami z wielu dziedzin.

Dlaczego warto reklamować się w ZMIANACH?

Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego ma rozpoznawalne logo, wieloletnią tradycję i uznane formy działania w całej Polsce. Miesięcznik ZMIANY jest kolportowany i czytany w każdym regionie naszego kraju.

Zapraszamy Państwa do zamieszczania reklam i płatnych ogłoszeń w naszym miesięczniku, jak również na stronie internetowej Zrzeszenia. Szczegółowe informacje na temat warunków można uzyskać pod numerami telefonów: 500 234 664 lub 502 071 043. Istnieje możliwość indywidualnej negocjacji ceny reklamy.

Z CAŁĄ ENERGIĄ POZBAWIMY WAS ENERGII

W październiku ubiegłego roku Rada Europejska podjęła polityczną decyzję o redukcji emisji CO_2 o 40 proc. do 2030 roku. Udział tzw. energii odnawialnej ma w tym czasie wzrosnąć w Unii Europejskiej do poziomu 27 proc. Świadomie piszę o politycznym źródle tej decyzji, bo z ekonomią ma ona niewiele wspólnego, nie mówiąc już o ekologii.

Na potwierdzenie swoich słów przytoczę wypowiedź Urszuli Stefanowicz z Koalicji Klimatycznej – organizacji, która dla dobra ludzkości zrzesza organizacje pozarządowe w celu zapobiegania wywołanym przez człowieka zmianom klimatu. Otóż w wypowiedzi dla Forbes, przekonuje ona, że Polski nie stać na to, by polityki klimatycznej nie realizować. Dlaczego? Bo *brak takiej polityki skazałby nas na pozycję politycznego outsidera Europy, a jednocześnie w dłuższej perspektywie przyczyniłby się do zmniejszenia naszej konkurencyjności i drastycznego pogorszenia standardu życia w Polsce. Za nasze uzależnienie od energetyki opartej na węglu płacimy wszyscy – utratą zdrowia, większą liczbą dni z niezdolnością do pracy, krótszą długością naszego życia*

Płacą to wymagają

Czyli brak argumentów zastąpimy demagogią i znaną nam od lat retoryką utraty miejsca wśród narodów europejskich, gdy nie będziemy prymusami we wprowadzaniu niekorzystnych dla nas rozwiązań. Mało to przekonujące w sytuacji, gdy rozmawiamy o całej strategicznej gałęzi przemysłu w naszym kraju, czyli energetyce i górnictwie. Szkoda, że z podobnym zapałem nie tłumaczy się nam, że jeśli nie dostosujemy przepisów prawa pracy do standardów unijnych, gdy nasz dialog społeczny będzie kulawy, gdy będziemy zwalczali związki zawodowe i prowadzili politykę wzrostu gospodarczego w oparciu o tanią siłę roboczą, to wówczas staniemy się outsiderem Europy. Ale nie dziwi to, gdy spojrzymy na koalicjantów dających nam powyższe rady. Przecież instytucje typu Fundacja Efektywnego Wykorzystania Energii czy Instytut na Rzecz Ekorozwoju są żywotnie zainteresowane budowaniem sieci „ekologicznej" energii, bo im za to płacą. Takie organizacje żyją z tego, że realizują projekty unijne i jeżdżą na wizyty studyjne, ucząc się, jak realizować cudzą politykę w naszym kraju. Podobnie zresztą działały tzw. instytuty naukowe zrzeszające w swoich radach polityków czy działaczy partyjnych, a realizujące projekty finansowane przez międzynarodowe i zagraniczne podmioty opłacające w ten sposób przekształcenia w naszym kraju. Ale to nie nowość.

Polityka realizowania własnych celów cudzymi rękami jest znana nie od dziś. Rozwinięta i udoskonalona została jednak w XX wieku. Dziś nazywamy to agenturą wpływu. Wiem, budzi to od razu poczucie, że wchodzimy w sferę oszołomstwa. Jaka agentura? Jakie tajne działania? Ale wytrawny działacz związkowy zauważy, że niestety dzisiaj polityka nie jest prowadzona przy wspólnym stole negocjacyjnym w atmosferze dialogu, ale rozwiązania forsowane są siłowo, a czasem właśnie podstępnie. Bo łatwo powołać się – dla przykładu w energetyce – na pakiet klimatyczny i usprawiedliwić tym redukcję zatrudnienia. Przecież w prasie czytaliście, że to służy polityce naszego kraju i że dzięki temu będą nowe miejsca pracy w innych sektorach… A w prasie wypowiada się właśnie przedstawiciel Koalicji Klimatycznej, który jest żywotnie zainteresowany tym, by zrobić miejsce dla tzw. energii odnawialnej i wpuścić obcy kapitał. Za to mu pośrednio płacą. W ten sposób dziś forsuje się rozwiązania gospodarcze, a dawniej wdrażano idee. Na zasadzie konia trojańskiego, którego się wprowadzało w dane środowisko, by w odpowiednim momencie użyć. Posłużę się przykładem.

Wygoda życia w żółtym związku

Równo 110 lat temu, tj. w styczniu 1905 roku, w centrum Petersburga zgromadziło się 200 tys. demonstrantów, głównie robotników, by przekazać carowi petycję z prośbą, by ulżył doli niższych warstw społecznych. Na czele tego zgromadzenia stanął pop Gieorgij Gapon, przywódca Stowarzyszenia Rosyjskich Robotników Fabrycznych. Wojsko otworzyło ogień. Pokojowa manifestacja przerodziła się w masakrę, a masakra w rewolucję. Co ciekawe, stojący na czele manifestacji pop Gapon był przekonany, że swoim działaniem wspiera władzę – miał przekazać petycję i pokazać ludzką twarz władcy. Co zatem poszło nie tak? Stowarzyszenie Rosyjskich Robotników Fabrycznych było związkiem zawodowym utworzonym z inspiracji Ochrany. I Gapon o tym wiedział. Chodziło o ucywilizowanie i zagospodarowanie opozycji. Dzięki temu stojący na czele stowarzyszenia pop był wspierany przez przedstawicieli arystokracji i uczestniczył na wspólnych imprezach nawet z szefem policji. Dziś nazwalibyśmy go przewodniczącym żółtego związku. I tak jak dziś niewielu rozumie, dlaczego są karmieni i do czego przygotowywani, tak Gapon nie rozumiał swojej dziejowej roli. Wmówiono mu, że działa na rzecz cara, tymczasem stał się narzędziem służb. Gdy zrozumiał, co się stało, próbował się ukrywać, jednak agenci znaleźli go i upozorowali samobójstwo. Przez powieszenie.

Ta smutna i życiowa historia, mimo że wydarzyła się ponad sto lat temu, bardzo mocno zakorzeniona jest w politykę nie tylko państwową, ale i wielu firm. Przecież niefrasobliwością rządzących czy zarządzających przedsiębiorstwami byłoby nie korzystać ze sprawdzonych wzorców. Nie dziwmy się zatem, gdy w naszej pracy natrafiamy na mur ze strony naszych kolegów, że czasem organizacje stworzone do tego, by dbać o dobro pracowników, działają – wydaje się – nielogicznie, wbrew tym interesom. To normalne świata dzieje. Trudne i smutne, ale niestety obecne w naszym życiu. Dbajmy jedynie o to, żebyśmy my nie okazali się narzędziem w czyiś rękach i nagle nie zaczęli realizować celów, których sobie nie zakładaliśmy na początku naszej działalności.

WOJCIECH POKORA

ZBIGNIEW STĘPIEŃ
Przewodniczący OZZZPRC w latach 1999-2001
Członek władz MZZPRC przy Tauron Dystrybucja SA
Członek Rady Programowej miesięcznika ZMIANY

ZWIĄZKI ZAWODOWE, W TYM ZWIĄZKI RUCHU CIĄGŁEGO DZIŚ

(cześć 3)

Związki zawodowe jako ruch społeczny i siła społeczna w państwie

Związek zawodowy jest z definicji organizacją zawodową, która ma do spełnienia w zakładach pracy określone role. Piszemy o nich oddzielnie. Jednak nie tylko sferą stricte zawodową interesują się związki zawodowe, nie mogą one bowiem funkcjonować w oderwaniu od otoczenia oraz od instytucji, które swoją działalnością wpływają na sytuację materialną lub prawną ogółu zatrudnionych lub branży, w której dany związek czy też jego struktura funkcjonują. O ile struktury i funkcyjni związkowcy działający na szczeblu zakładowym skupiają się na rozwiązywaniu bieżących problemów pracownika czy też całej załogi, o tyle funkcyjni związkowcy struktur ponadzakładowych muszą spełniać rolę tyleż zawodową, co i społeczną. Reprezentując więc zbiorowość pracowniczą, powinni zbierać opinie, a odnotowane problemy przedstawiać na szerszym forum – zarówno na szczeblu samorządowym, jak i rządowym.

Siłę społeczną związków zawodowych najpełniej pokazał ruch związkowy o nazwie NSZZ Solidarność, powstały w 1980 roku po 53 latach socjalizmu pielęgnującego działania pozorowane w istniejących lub ad hoc powoływanych strukturach związkowych w zakładach pracy (przypomnę, że działania te polegały na przyjmowaniu skarg i pacyfikowaniu niezadowolenia pracowników, tak aby „broń Boże, nie łączyli się oni w grupy niezadowolonych", bo to groziłoby protestami, a nawet strajkami; mimo to protesty i strajki w czasach socjalizmu się odbywały, większe były krwawo tłumione pod pretekstem „rozruchów chuligańskich" lub „przewrotów antypaństwowych"). W krótkim czasie do Solidarności przystąpiło ponad 10 milionów Polaków. Ówczesny rząd, partia rządząca, czyli PZPR oraz tzw. sojusznik ustrojowy, tj. ZSRR przestraszyły się tak dużej siły społecznej w Polsce. Potrzebny stał się więc stan wojenny oraz idąca za nim delegalizacja Solidarności – właśnie po to, by opanować jej struktury i zniechęcić obywateli do działalności związkowej, którą peerelowskie władze uważały za niebezpieczną (m.in. ze względu na jej dużą skalę).

Tak więc związek zawodowy, zarówno historycznie, jak i pojęciowo utożsamiany jest z ruchem społecznym w państwie. Poniekąd słusznie, bo w latach osiemdziesiątych ruch ten doprowadził do zmian ustrojowych w naszym kraju i w Europie, szczególnie w państwach bloku socjalistycznego. Wiele lat poświęcono w Polsce na demontaż ruchu solidarnościowego. Dopiero po Okrągłym Stole reaktywowano działania NSZZ Solidarność i zezwolono na powstanie innych związków.

Dzisiaj siła społeczna ruchu związkowego jest znacznie mniejsza. Kolejne liberalne rządy, korzystając z dobrze lub bardzo dobrze opłacanych liberalnych dziennikarzy z liberalnych pism (w końcu to liberałowie w dzisiejszym kapitalizmie są górą), zmieniali i nadal zmieniają światopogląd Polaków. Między innymi skutecznie zmodyfikowali potrzebę skupiania się w ruchach społecznych walczących o tzw. ogólne dobro. Zrelatywizowano pojęcia: dobra, zła, interesu własnego, interesu państwa, honoru itp. Rządzący doskonale wiedzieli, że nic dwa razy się nie zdarza. Tak więc dziś, jeśli reprezentatywne centrale związkowe organizują dużą manifestację w stolicy, to wystarczy w czasie protestu milczeć i zlekceważyć podjęte działania. Media stojące po stronie rządowej też zrealizują taką taktykę. I rządzącym wydaje się, że protestu nie było i ruchu społecznego też nie ma – tak jak strusiowi chowającemu głowę w piasek wydaje się, że niebezpieczeństwo minęło.

Nie mniej związki zawodowe jako ruch i siła społeczna w państwie istnieją. Siła tego ruchu nie jest niestety obecnie wykorzystywana. Z punktu widzenia pracowników można powiedzieć, że to błąd. Błąd przykry w skutkach. Pracobiorcy, czyli de facto ogół społeczeństwa tracą bowiem:

- miejsca pracy, które traktowane są tymczasowo, tak żeby cały czas obecny był strach o ich utratę,
- wywalczone przez lata przywileje lub składniki płacowe,
- gwarancje zatrudnienia (zmieniane są na niekorzyść przepisy prawa pracy, wypowiadane układy itp.),
- finansowo (zyskują jedynie tzw. menedżerowie, prezesi (zniesiono ustawę kominową), urzędnicy, politycy, dyrektorzy lokowani w intratnych radach nadzorczych, także dyrektorzy ważnych według prezesów departamentów i tym podobnych części przedsiębiorstw; zyskują też, ale w zdecydowanie mniejszym stopniu pracownicy niezbędni do realizacji najważniejszych zadań; nie zyskują lub wręcz tracą pozostali zatrudnieni, czyli większość, co wzmaga rozwarstwienie społeczeństwa).

Nie piszemy w tym miejscu o tej części społeczeństwa, która pracuje w firmach prywatnych, w których nie ma związków zawodowych. Nie można jednak stawiać tezy, że w takich zakładach jest tylko gorzej. Faktem jest jednak, że państwo polskie nie promuje i nie pomaga firmom, w których dzieje się lepiej. Świadczy o tym dobitnie postępowanie ministerstwa finansów i urzędów skarbowych, sądów i prokurator w stosun-

(Ciąg dalszy na stronie 7)

(Ciąg dalszy ze strony 6)

ku do właścicieli polskich, prężnie działających przedsiębiorstw – zostało to pokazane m.in. w opartym na faktach filmie „Układ zamknięty". Kilkaset niemal identycznych przypadków monitorowanych jest przez stowarzyszenie powołane przez właścicieli prywatnych firm. Stawiam pod dyskusję tezę, że gdyby w typowych polskich firmach właściciel zadbał o powołanie do życia związków zawodowych, delegując na zasadzie obserwatorów zaufanych pracowników, nie byłoby możliwe (lub byłoby znacznie utrudnione) instytucjonalne niszczenie prywatnych przedsiębiorstw. Po prostu zakładowa organizacja związkowa walczyłaby (na wszystkich frontach) o miejsca pracy, także poprzez nagłaśnianie patologii lub działań nieuczciwych urzędników. Jeśli jest tak, jak pokazano we wspomnianym filmie, to tylko tworzenie organizacji zabiegających o miejsca pracy i ich wzmacnianie poprzez wchodzenie w struktury ponadzakładowe stanowi trwałą szansą na samoobronę i przetrwanie. Koszty zakładowej organizacji związkowej są niewielkie koszty w zestawieniu z tym, ile kosztuje np. zatrudnienie adwokata w jednej tylko sprawie zagrażającej firmie.

Wracając do spółek z udziałem skarbu państwa, warto wspomnieć, że opisywane działania „obronne" były i są podejmowane (nie tylko te nagłaśniane w stoczniach). Na przykład sektor energetyczny, w którym funkcjonują silne struktury związkowe, potrafi od lat skutecznie bronić miejsc pracy, mimo że jest łakomym kąskiem dla koncernów z państw ościennych. Sektor petrochemiczny też broni się przed wykupieniem. Kopalnie strajkują z powodu zagrożenia likwidacją. I tak dalej. Aż dziw bierze, że sektor prywatny nie wyciągnął dla siebie konstruktywnych wniosków i daje się „rozbierać na części pierwsze". Wygląda na to, że trudno mu się skonsolidować oraz że dał się propagandowo zastraszyć związkami zawodowymi i woli być samotnym białym żaglem, zamiast mieć sojusznika w zakładzie oraz w walce o jego istnienie.

Siła związków zawodowych jako ruchu społecznego jest niewątpliwa. I cały czas istnieje. Oczywiście przedstawiciele władzy czuwają nad nią i dbają, by nie była ona zbyt aktywna, skonsolidowana i zgrana w działaniach. To jasne. Ani trochę nie zmienia to jednak faktu, że siła związkowa jest ogromna, ma istotne znaczenie i w każdej chwili jest gotowa do użycia. Dlatego w mojej ocenie brak rozmów w komisjach trójstronnych należy ocenić jednoznacznie negatywnie i dążyć wszelkimi sposobami do ich reaktywowania. Trzeba zmusić pracodawców oraz stronę rządową do wznowienia na partnerskich zasadach prac Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

Nieobecni bowiem nigdy nie mieli racji.

Związki zawodowe jako organizacje stabilizujące zachowania indywidualne i zbiorowe zatrudnionych

W każdym zakładzie pracy pracownicy mają prawo oczekiwać dobrych warunków pracy, przestrzegania prawa pracy i tzw. ludzkiego traktowania w kwestiach udzielania urlopów, sporządzania grafików, potrzeb związanych z problemami w urzędach, domu, przedszkolu... Nie zawsze i nie w każdym czasie pracodawca spełnia te oczekiwania. Pojawiają się napięcia, pretensje, czasem nawet żądania lub postulaty. Jeśli w danym zakładzie nie istnieją związki zawodowe i nie funkcjonuje rada pracowników, jedynie od woli pracodawcy oraz jego umiejętności koncyliacyjnych zależy sposób rozwiązywania pojawiających się problemów. Jeśli zaś w firmie funkcjonuje organizacja związkowa, pracownicy indywidualnie lub zbiorowo zgłaszają swoje uwagi oraz oczekiwania, wnosząc o reakcję związku zawodowego lub jego natychmiastowe działanie. Nierzadko problem indywidualny jest uogólniany lub wyolbrzymiany, aby nadać mu większą rangę lub uzasadnić szybkie bezkompromisowe działania. W przypadkach recydywy lub przeciągania w nieskończoność załatwienia sprawy pracownicy oczekują podjęcia skutecznych, zdecydowanych kroków. Związek zawodowy, mając doświadczenie, jak również kontakty z pracodawcą, potrafi szybko doprowadzić do zmniejszenia napięcia i jednocześnie podejmuje próby rozwiązania problemu czy zażegnania sporu. Nie zawsze się to udaje w krótkim czasie. Bywa, że podejmowane działania muszą być ponawiane lub po prostu wymagają więcej czasu. Wówczas pracownicy nierzadko tracą cierpliwość, domagając się eskalacji metod egzekwujących rozwiązanie. Organizacja związkowa w takich przypadkach musi umieć ocenić zakres i obszar problemu, możliwości firmy, zachowanie pracobiorcy oraz adekwatność podejmowanych kroków do wagi i rodzaju rozstrzyganej sprawy. Musi podejmować stosowne działania i jednocześnie stabilizować sytuację. Prawie nigdy nie jest to proste.

Zbiorowe problemy grup zawodowych w firmie lub sprawy dotyczące wielu pracowników w określonym obszarze funkcjonowania przedsiębiorstwa wymagają często innego schematu i metod działania, jak również innych instrumentów pozwalających na utrzymanie spokoju oraz rozpoczęcie lub podtrzymanie dialogu pracodawca – pracobiorca. Skala problemu i koszty jego rozwiązania są wtedy najczęściej znacznie większe. W zdecydowanej większości konfliktów tego typu strony potrafią znaleźć rozwiązanie lub kompromis przed wszczęciem sporu zbiorowego. Jeśli spór zostanie zgłoszony do państwowej inspekcji pracy, związki zawodowe są zobowiązane do prowadzenia sporu według zawartej w przepisach procedury. Jest jasne, że gdyby tego typu organizacje nie istniały, spory zbiorowe przebiegałyby w sposób trudny do opanowania dla pracodawcy i kończyłyby się w sposób mniej cywilizowany, destabili-

(Ciąg dalszy na stronie 8)

(Ciąg dalszy ze strony 7)

zując przy okazji sytuację w państwie. Ale tej szarej prawdy część naszych wykształconych dziennikarzy nie widzi albo – w razie potrzeby – nie pamięta. Zawsze mnie ciekawi, jak oceniają artykuł szkalujący związkowców sami związkowcy z branży dziennikarskiej?

Związek zawodowy musi więc wykazywać się rozwagą, cierpliwością i konsekwencją w działaniu. W tym sensie stabilizuje zachowania indywidualne i zbiorowe zatrudnionych w firmie. Bywa, że bodźce do działania pochodzą z zewnątrz – np. w ramach solidarności w branży czy w rodzimej firmie powinien odbyć się strajk lub protest. W takim przypadku zakładowy związek zawodowy powinien przewodniczyć i organizować działania protestacyjne, ale jednocześnie musi stać na czele sił porządkowych we własnej firmie, aby nie dać pożywki prowokatorom lub osobom, którym zależy na ograbieniu mienia, nieuzasadnionych zniszczeniach lub eskalacji działań. Organizacja związkowa jest instytucją, która ma legitymację do podejmowania uzgodnionych działań na terenie zakładu, ale jednocześnie musi odpowiadać za własne czyny i czyny osób uczestniczących w protestach. Jest to możliwe, a dzięki zbieraniu doświadczeń z roku na rok związki działają coraz bardziej profesjonalnie.

Zakładowe organizacje związkowe spotykają się na co dzień nie tylko z emocjami dotyczącymi oczekiwań pracowników, sporów indywidualnych i zbiorowych, pretensji dotyczących wykonanych przez organizację jakichś czynności zainicjowanych przez pracodawcę (np. wartościowania stanowisk pracy, budowy lub weryfikacji taryfikatora itp.). Spotykają się również z emocjami związanymi z oceną pracy firmy i jej władz, jak też własnej – związkowej. Prawidłowością jest, że opinie dotyczące firmy najczęściej pojawiają się, gdy coś lub ktoś oceniany jest źle. Często, choć nie zawsze, są racjonalne powody do krytyki. Z kolei oceny związkowców są artykułowane częściej i nie zawsze w sytuacji, gdy związkowcy popełnili błąd. Także wtedy, gdy według rozmówców: „nie robią nic" (w jakiejś sprawie), „nie zrobili nic" (w czyjejś subiektywnej ocenie), „nie są skuteczni", „nie robią tak, jak oczekujemy", „jeszcze nie załatwili", „boją się pracodawcy", „nie są w stanie tego załatwić", „nie potrafią"... Pomijając oczywiście inwektywy i plotki.

Nie jest tak, że każda taka opinia indywidualna, ale też mniej lub bardziej zbiorowa jest chybiona lub pozbawiona podstaw. O uwarunkowaniach, w jakich pracują związkowcy, piszemy wiele w tym cyklu artykułów. Są i zawsze będą firmy, w których w zależności od składu władz można się bać (np. grającego zbyt ostro kierownictwa, prowokacji, upadku firmy). Zdarzają się sprawy, w których związek „sobie nie radzi" (np. w przypadku początkujących lub natrafiając na trudną do załatwienia sprawę, wymagającą pomocy struktur wyższych lub dobrych prawników). Są również sytuacje, w których czas upływa, a „oni jeszcze nie załatwili" (np. pracodawca opóźnia lub nie zgadza się na rozwiązanie sprawy, opóźnienie jest obiektywne z powodów instytucjonalnych lub osobistych, załatwienie blokuje władza wyższa lub brak środków finansowych). Są zapewne też takie incydentalne sytuacje, w których zawinił związkowiec. Ale najczęściej opisywane emocje poparte pejoratywnymi opiniami wynikają z braku informacji o podjętych lub prowadzonych działaniach. Niestety część związkowców nie docenia obiegu i siły informacji, część nie lubi się chwalić, inni źle rozumieją pojęcie dyskrecji w rozmowach pracodawca – pracobiorca czy pracodawca – związki zawodowe. Komunikat o podjętych ustaleniach czy przeprowadzonych czynnościach zawsze można przecież w odpowiedni sposób uzgodnić. Natomiast nie można pozwolić na zablokowanie powstania i przepływu informacji. Brak informacji działa wybitnie na niekorzyść związków zawodowych, stąd późniejsza potrzeba gaszenia napięć, którą związki wykonują, ale w części nie musiałyby, gdyby obieg informacji był prawidłowy. Nie należy zapominać, że część negatywnego przekazu pojawia się wskutek propagandy medialnej, część zaś niesłusznie – wskutek indywidualnego niezadowolenie pracownika niekoniecznie skrzywdzonego lub niekoniecznie należącego do zakładowej organizacji związkowej.

Ten ostatni przypadek wymaga chyba dodatkowego komentarza. Jest dość powszechne u nas przekonanie pracowników (oparte na sprytnej kalkulacji: nie płacę składki członkowskiej, mam co miesiąc w kieszeni więcej złotówek, a związki i tak istnieją), że „nie muszę / nie chcę należeć, ale co mi leży na sercu, to powiem, niech załatwiają jak tacy mądrzy!". Niewątpliwie można i tak. Natomiast moim zdaniem, zainteresowani, czyli funkcyjni związkowcy i członkowie związku nie mogą niepoważnie traktować wypowiedzi swoich wygodnych kolegów na temat pracy związków, twierdząc: „nie płacą, nie należą, nie wspierają, a mają pretensje". Wspominałem jednak w innym artykule, że istnieją w Europie takie kraje jak Włochy, gdzie ten problem załatwiono instytucjonalnie. Jeśli dany pracownik nie należy do związku, to po każdej interwencji na styku związki – pracodawca, w czasie której załatwia się problemy, a ustalenia dotyczące ogółu pracowników, wylicza się koszty tych prac (negocjacji), dzieli się je przez liczbę zatrudnionych i obciąża indywidualnie wszystkich pracowników niezrzeszonych – proporcjonalnie i solidarnie. Wtedy pracownik może narzekać na pracę w zakładzie. W przeciwnym przypadku nikt go nie słucha. Brutalne, ale chyba sprawiedliwe. Nie ma nic za darmo. Pracy i zaangażowania też. U nas bywa niestety tak, że najgłośniej i najbrutalniej wypowiadają się ci, którzy do związków nie należą.

ZBIGNIEW STĘPIEŃ

ORLEN BEZ „PIĘCIOBRYGADÓWKI”

W połowie grudnia przedstawiciele PKN Orlen i największych związków zawodowych działających w spółce parafowali porozumienie o dodatkowych odprawach dla pracowników wraz z rozwiązaniem umów o pracę. Jest to efekt zmiany systemu brygadowego.

O planowanych od nowego roku zmianach systemu pracy pracownicy Orlenu zostali poinformowani dopiero w listopadzie ubiegłego roku. Wcześniej informacje na ten temat pojawiały się wśród pracowników przekazywane tzw. pocztą pantoflową. Jak czytamy na stronie Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN SA, dyrektorzy produkcji przekonywali pracowników o wyższości „czterobrygadówki” nad „pięciobrygadówką”, chodząc „od sterowni do sterowni”. Jak piszą związkowcy, *były listy do domów, przekonywanie, naciski, wymiana korespondencji, wizyty i sondaże w galeriach handlowych, wydanie nowej gazety firmowej ,,Razem”, gdzie „Wszyscy są zadowoleni”, a na zapytania ze strony mediów w większości podawana informacja o średnim poziomie wynagrodzeń w firmie i zawsze ta sama odpowiedź: analizy trwają.*

26 listopada pracodawca zaprosił przedstawicieli związków zawodowych na spotkanie, podczas którego poinformowano ich o podjęciu decyzji wprowadzającej system czterobrygadowy na produkcji z dniem 1 stycznia 2015 roku. Jak twierdzą związkowcy, w tym samym momencie kierownicy produkcji ogłosili tę decyzję na podległych im wydziałach. Podjęto ją zatem bez konsultacji społecznych na nieco ponad miesiąc przed wprowadzeniem w życie. Ponadto przekazano informację o zmniejszeniu obsad na produkcji o 184 osoby.

1 grudnia pracodawca pisemne poinformował związki o swoich zamierzeniach, wobec czego 15 grudnia rozpoczęły się negocjacje dotyczące uprawnień i świadczeń na rzecz pracowników, którzy mogą być objęci tym procesem. Na spotkaniu określono wysokości odpraw, które uzależnione mają być od trybu rozwiązywania umów o pracę, wysokości wynagrodzenia oraz stażu – maksymalnie do 95 tys. zł. Ponadto uzgodniono, że w spółce utrzymany zostanie system dodatkowych siedmiu dni wolnych dla zatrudnionych w obszarze produkcji, a udzielanych na dotychczasowych zasadach.

Tymczasem, jak podaje portal wnp.pl, kończący się kwartał może być dla PKN Orlen najlepszy pod względem modelowej marży petrochemicznej. Tak wynika z danych makro koncernu.

FORUM POKRZYWDZONYCH PRZEZ PAŃSTWO
ZAUFANIE PEWNOŚĆ NADZIEJA

Forum Pokrzywdzonych przez Państwo od 1 października 2009 r. zajmuje się realną pomocą wszystkim osobom pokrzywdzonym przez państwo, bez względu na ich status społeczny i majątkowy. Pomoc ta świadczona jest nieodpłatnie. W skrajnych przypadkach udzielamy również nieodpłatnego zastępstwa procesowego.

W związku z prowadzoną przez nas działalnością lobbingową proponujemy Państwu zgłaszanie do nas problemów legislacyjnych, wyłaniających się w toku działalności związkowej. Ze swojej strony będziemy te problemy analizować i jeśli okażą się one możliwe do rozwiązania na poziomie legislacyjnym, to złożymy odpowiednie wnioski do właściwych ministrów, komisji sejmowych czy parlamentarzystów oraz będziemy te wnioski popierać. To samo dotyczy wniosków związanych z problemami prawnymi życia prywatnego.

Naszym celem jest przybliżenie prawa obywatelom tak, żeby nie bali się walczyć o swoje uprawnienia i aby czuli się pewnie w kontaktach z aparatem państwowym.

REPREZENTATYWNOŚĆ

Pojęcie reprezentatywności pojawia się w ustawie o związkach zawodowych i w kodeksie pracy. Ja rozróżniam kilka rodzajów reprezentatywności:

- do funkcjonowania w zakładzie pracy, co wiąże się np. z konsultacjami regulaminów, sporami zbiorowymi czy wypowiedzeń umów o pracę i innych,
- do zawarcia układu zbiorowego pracy,
- do zawarcia układu ponadzakładowego,
- do występowania w Komisji Trójstronnej.

Reprezentatywność na poziomie zakładu pracy ma już organizacja, która posiada dziesięciu członków pracowników. W takiej sytuacji organizacja może:

- negocjować regulaminy pracy,
- zawierać porozumienia zbiorowe,
- zawierać układ zbiorowy (nawet jeśli nie jest największa i ma mniej niż 7 czy 10 proc. pracowników),
- prowadzić spory zbiorowe,
- udzielać ochrony związkowej.

Organizacja zakładowa, oprócz powyższych uprawnień, może posiadać reprezentatywność do układu zbiorowego, która będzie odgrywać istotne znaczenie.

W odniesieniu do zakładowych organizacji związkowych podstawę ustalenia reprezentatywności stanowi art. 241^{25a} kodeksu pracy. Przez reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe należy rozumieć jednostki, które zrzeszają 7 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy (warunek dotyczy

(Ciąg dalszy na stronie 10)

(Ciąg dalszy ze strony 9)

tych organizacji, które wchodzą w skład większych struktur ponadzakładowych uznanych za reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji, czyli obecnie NSZZ Solidarność, OPZZ i Forum Związków Zawodowych) lub zrzeszają 10 proc. pracowników w pozostałych przypadkach. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji nie spełnia powyższych wymogów, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

W kilku miejscach przepisy wskazują, że jeżeli organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w sprawach:

- ustalenia regulaminu wynagradzania,
- regulaminów nagród i premiowania,
- regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- regulaminu pracy,
- wydłużonych okresów rozliczeniowych,
- wykazu prac szczególnie niebezpiecznych związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym

podejmuje pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych). Jak wynika z powyższego, kryterium reprezentatywności nabiera szczególnego znaczenia w przypadku funkcjonowania u danego pracodawcy kilku organizacji związkowych.

Co do zasady, wszystkie działające na terenie zakładu pracy organizacje powinny przedstawić pracodawcy jedno uzgodnione stanowisko. Zdarzają się jednak sytuacje, że jest to z różnych powodów niemożliwe. Na taką właśnie okoliczność ustawodawca wprowadził przepis, który dopuszcza konsensus wyłącznie organizacji reprezentatywnych. Oznacza to, że zdanie niereprezentatywnej organizacji mającej odmienne stanowisko w przedmiocie zmian nie będzie brane pod uwagę. W świetle wyroku Sądu Najwyższego z 11 maja 1999 r. (I PKN 664/98) warunkiem obowiązywania regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest uzgodnienie go ze wszystkimi organizacjami związkowymi działającymi w zakładzie. Dopiero niemożliwość poczynienia tego rodzaju ustaleń uprawnia organizacje reprezentatywne do przedstawienia własnego stanowiska, a brak konsensusu tych ostatnich uprawnia pracodawcę do samodzielnego podjęcia decyzji po 30 dniach od dnia przedstawienia zmian.

Reprezentatywność przy układzie zbiorowym pracy

Prawo zawarcia układu zbiorowego ma każda zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa. Gdy w zakładzie działa więcej związków, niezbędny do rozpoczęcia rokowań jest udział co najmniej jednego związku reprezentatywnego (art. 241^{25} § 3 kodeksu pracy), a podpisanie układu jest dozwolone, gdy jego treść zaakceptują wszystkie organizacje reprezentatywne uczestniczące w negocjacjach. Przepis jest jednym z istotniejszych uprawnień organizacji reprezentatywnej, a jego cel to zapobieganie blokowaniu rokowań przez organizacje bierne.

Uprawnienia organizacji ponadzakładowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{17} kodeksu pracy

Reprezentatywność organizacji ponadzakładowej stwierdza Sąd Okręgowy w Warszawie, a jednym z ważniejszych uprawnień takiej organizacji jest możliwość występowania z wnioskami o wydanie bądź zmianę ustawy albo innego aktu prawnego czy prawo do opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych (art. 19, 20 ustawy o związkach zawodowych).

MAŁGORZATA KAROLCZYK-PUNDYK

REKOMPENSATA

Ustawa o emeryturach pomostowych stanowi, że prawo do emerytury pomostowej przysługuje osobie, która przed 1 stycznia 1999 r. przepracowała chociaż jeden dzień w warunkach szczególnych oraz przepracowała przynajmniej jeden po 2008 roku. Praca w warunkach szczególnych przed 1999 rokiem to praca, która była objęta wykazem A lub B znajdującym się w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. nr 8, poz. 43 z późn. zm.). Natomiast praca wykonywana po 2008 roku to praca w warunkach szczególnych w świetle ustawy o emeryturach pomostowych.

Aby uzyskać prawo do emerytury, staż pracy w wymienionych wyżej warunkach musi wynosić 15 lat. Muszą to być tzw. czyste lata pracy, czyli okresy pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, w których nie uwzględnia się chorobowego oraz okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego. Od powyżej reguły jest wyjątek, czyli art. 49 ustawy o emeryturach pomostowych, który umożliwia nabycie prawa do emerytury pomostowej osobie, która po 2008 roku nie pracowała w ogóle w warunkach szczególnych. Warunkiem otrzymania takiej emerytury jest 15-letni staż pracy w warunkach szczególnych, przy czym staż pomiędzy 1999 a 2008 rokiem musi wynikać z wykonywania pracy w warunkach szczególnych, którą obecna ustawa o emeryturach pomostowych kwalifikuje właśnie jako pracę w warunkach szczególnych. Oczywiście należy przy tym pracować w warunkach szczególnych przed 1999 rokiem, wedle starych zasad (opisanych powyżej).

Osoby, które nie spełnią warunków wymaganych do uzyskania emerytury pomostowej, a pracowały przed 1 stycznia 2009 r. w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,

(Ciąg dalszy na stronie 11)

(Ciąg dalszy ze strony 10)

mają prawo do rekompensaty. Rekompensata przysługuje ubezpieczonemu, jeżeli ma okres pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat. Prace takie ubezpieczony musiał wykonywać przed dniem 1 stycznia 2009 r. Rekompensata przysługuje osobie, która urodziła się po 31 grudnia 1948 roku.

Jak wspomniano, jednym z warunków otrzymania rekompensaty jest praca przez okres 15 lat w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Ustalając ten okres, ZUS bierze pod uwagę tylko te okresy pracy, które są uznane za pracę w szczególnym charakterze i w szczególnych warunkach przez ustawę o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Rekompensata będzie zatem dotyczyła osób, których stanowiska pracy nie zostały zaliczone po 2008 roku do warunków szczególnych na zasadach obecnej ustawy o emeryturach pomostowych. Rekompensata ustalana jest przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych przy składaniu przez osobę zainteresowaną wniosku o emeryturę. Rekompensata przyznawana jest w formie dodatku do kapitału początkowego obliczonego na dzień 1 stycznia 1999 r. Rekompensata podlega waloryzacjom przewidzianym dla kapitału początkowego. Obliczana jest według wzoru określonego w ustawie o emeryturach pomostowych.

Wniosek o rekompensatę należy złożyć łącznie z wnioskiem o emeryturę.

Rekompensata nie przysługuje osobie, która ma ustalone prawo do emerytury pomostowej albo do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy wykonywanej w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

Wysokość rekompensaty wyliczana jest według wzoru określonego w ustawie o emeryturach pomostowych. Wysokość rekompensaty uzależniona jest m.in. od:

- udowodnionych okresów składkowych i nieskładkowych wymienionych w ustawie o emeryturach i rentach z FUS,
- długości okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,
- obniżonego wieku emerytalnego określonego dla danego rodzaju pracy,
- wieku osoby ubiegającej się o rekompensatę, ukończonego na dzień 31 grudnia 2008 r.

Osoba ubiegająca się o rekompensatę powinna do wniosku o emeryturę dołączyć świadectwo pracy lub zaświadczenie potwierdzające wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, wystawione przez pracodawcę, u którego była zatrudniona lub przez jego następcę prawnego, na podstawie posiadanej przez ten podmiot dokumentacji osobowej.

MAŁGORZATA KAROLCZYK-PUNDYK

JESZCZE O DIALOGU SPOŁECZNYM

Prezydent Bronisław Komorowski spotka się na stycznia z ministrem pracy i polityki społecznej, przedstawicielami związków zawodowych oraz organizacji pracodawców będących stronami Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Podczas spotkania omówiony zostanie stan prac nad nową formułą dialogu społecznego w Polsce.

Związki zawodowe ponad rok temu zawiesiły swój udział w Komisji Trójstronnej, przez co m.in. nie może ona podejmować uchwał. Związki uznały, że dialog jest pozorowany, bo postulaty związkowe nie są brane pod uwagę. Pod koniec października 2013 r. zgłosiły projekt nowej ustawy o dialogu społecznym.

Związki chcą, by komisję zastąpiła nowa, niezależna instytucja – Rada Dialogu Społecznego. Miałaby ona m.in. obowiązkowo opiniować wszystkie, a nie tylko rządowe, projekty ustaw. Związki chciałyby też, by rada miała możliwość składania projektów ustaw i sprawowała kontrolę nad Funduszem Pracy oraz Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Własne pomysły na reformę Komisji Trójstronnej mają pracodawcy. Według nich nowa instytucja także miałaby się nazywać Rada Dialogu Społecznego i być osobnym ciałem ze swoim sekretariatem. Przewodniczącym Rady Dialogu Społecznego i szefem prezydium miałaby być osoba niezależna od stron dialogu i mianowana przez prezydenta na czteroletnią kadencję. Z kolei rząd czeka na wspólne uzgodnienia w tej sprawie między związkami i pracodawcami, ale resort pracy sygnalizował, że pracuje nad własnym rozwiązaniem. (MP)

Źródło: PAP

ZMIANY

Pismo Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego

Rada Programowa:
Roman Michalski, Andrzej Nalepa, Jerzy Gaworek, Marek Goldsztejn, Kazimierz Żertka, Zbigniew Stępień

Redaktor naczelna:
Magdalena Pokora
tel. 500 234 664
e-mail: magdazarychta@wp.pl

Gazeta bezpłatna
Nakład: 5000 egz.
ISSN 1641-7208

Biuro Główne OZZZPRC
ul. Szczecińska 21, 74-100 Gryfino
tel./faks (091) 416 20 52
e-mail: biuro.glowne@ozzzprc.pl
www.ozzzprc.pl

Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania poprawek stylistycznych oraz niewielkich skrótów, nie zmieniających w zasadniczy sposób treści artykułu bez konsultacji z autorem.

Ponadto redakcja zastrzega sobie prawo do publikacji materiałów zamówionych i przekazanych bez honorarium za prawa w związku z ich opublikowaniem w miesięczniku ZMIANY oraz na stronie internetowej OZZZPRC.