

Z PRAC ZARZĄDU OZZZPRC

W dniach 20-21 listopada w Miłostawiu odbyło się kolejne posiedzenie Zarządu Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego.

W spotkaniu na zaproszenie przewodniczącego Romana Michalskiego uczestniczyła Anna Grabowska, która z ramienia Forum Związków Zawodowych uczestniczy w pracach nad nową ustawą dotyczącą dialogu społecznego w Polsce. Przedstawiła ona stan prac zespołu zajmującego się tą problematyką, w skład którego wchodzi przedstawiciele trzech central związkowych i pracodawców. Poinformowała m.in., że na dziś jest kilka propozycji kształtu wspomnianej ustawy. W trakcie prac nad nią pojawiło się oczywiście wiele rozbieżności, a dotyczą one m.in. roli i kompetencji samej rady, jak też rad wojewódzkich. Ponadto np. „Solidarność” zgłosiła propozycję powołania dodatkowo rzecznika dialogu, który miałby nieco większe kompetencje niż przewodniczący rady dialogu. Funkcję tę pełniłaby osoba „z zewnątrz”, powoływana przez prezydenta lub marszałka sejmu. Pojawiły się więc obawy o jej polityczne nadanie, dlatego zarówno pozostałe centrale związkowe, jak i pracodawcy są przeciw powoływaniu rzecznika. Brak porozumienia jest również w kwestii funkcjonowania tzw. ekspertów. Podczas dyskusji na temat kształtu przyszłego dialogu społecznego w Polsce przedstawiciele OZZZPRC zwracali uwagę, że pewne rozwiązania w tym zakresie funkcjonują już od lat w krajach Unii Europejskiej i może warto z nich skorzystać (np. w Niemczech, gdzie są silne związki zawodowe i mają dobrze zorganizowany dialog). Więcej o dialogu społecznym w Polsce w kolejnym numerze Zmian.

Kolejnym tematem omawianym podczas posiedzenia zarządu Zrzeszenia było odstępianie od stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. 19 listopada br. z inicjatywy OZZZPRC pismo w tej sprawie do premier rządu Ewy Kopacz wystosował przewodniczący Forum Związków Zawodowych Tadeusz Chwałka. Przedstawiciele sekcji energetycznych poinformowali, że dla nich wciąż największym problemem jest brak dialogu z pracodawcami. Związki zawodowe na poziomie zakładów pracy różnie sobie radzą z problemami, ale bez wątpienia zaistniała sytuacja przyczyniła się do zbliżenia organizacji członkowskich Zrze-

szenia, które nie tylko razem działają, ale i wspierają się nawzajem.

Wiceprzewodniczący OZZZPRC Sławomir Wręga, odnosząc się do sytuacji w energetyce, powiedział, że wpisuje się ona w ogólnokrajowy trend pozbawiania pracowników ich praw i przywilejów. Przykładem mogą być tu działania na rzecz likwidacji pięciobrygadowej organizacji pracy w Orlenie, o czym w ostatnim czasie donoszą media. Dotychczasowe działania organizacji związkowych są odpowiedzią na kroki podejmowane przez stronę przeciwną (pracodawców, rząd), dlatego może warto pomyśleć o połączeniu sił (choćby w branży energetycznej i chemii) i podjęciu wspólnej ofensywy przeciwko Ministerstwu Skarbu Państwa, które akceptuje, to co dzieje się w spółkach. Z kolei wiceprzewodniczący Bogdan Walkowiak przypomniał, że Sekcja Elektrociepłowni i Ciepłowni podczas jednego ze swoich ostatnich posiedzeń podjęła uchwałę o przekształceniu zarządu sekcji w komitet protestacyjny, teraz oczekuje wsparcia swoich działań. Szef Sekcji Zakładów Energetycznych Henryk Chrobak poinformował natomiast o niebezpieczeństwie, jakie pojawiło się w ostatni czasie w dystrybucji, a związane jest z groźbą wprowadzenia niekorzystnego 12-godzinnego systemu pracy. Prowadzi to do paradoksalnej sytuacji, gdzie – zamiast skracać czas pracy w warunkach szczególnych – wydłuża się go.

Kolejny temat poruszany podczas zarządu w Miłostawiu związany był z realizacją uchwały ostatniego krajowego zjazdu delegatów dotyczącej możliwości przeprowadzenia strajku na instalacjach wrażliwych. Prowadzone są już w tej sprawie rozmowy z dr Magdaleną Rycak z Uczelni Łazarzkiego i prof. Łukaszem Pisarczykiem z Uniwersytetu Warszawskiego odnośnie przygotowania ekspertyzy w tej sprawie. Potrzebna będzie jednak do tego współpraca organizacji z OZZZPRC, m.in. w zakresie opisu stanowisk, na których nie jest możliwe prowadzenie akcji strajkowej.

Omówiono też zmienione zasady wyboru do zarządów wojewódzkich Forum Związków Zawodowych, jak również organizację najbliższego jubileuszowego zjazdu delegatów Zrzeszenia. Przedstawiciele poszczególnych sekcji przedstawili sytuację w branżach, gdzie nieustannie głównymi problemami są płace, brak dialogu z pracodawcami, braki kadrowe i groźba zwolnień. (MP)

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 PRAC RADY SEKCJI CHEMIKÓW

W dniach 20-21 października br. w Brennej odbyło się posiedzenie Rady Sekcji Chemików OZZZPRC. Rada sekcji uchwaliła m.in. zmiany do Regulaminu Sekcji Chemików. Zostanie on teraz przekazany zarządowi Zrzeszenia do zatwierdzenia. Ponadto dokonano oceny obsługi prawnej członków OZZZPRC. Od lipca opiekę tę sprawuje Forum Pokrzywdzonych przez Państwo. Przyjęto stanowisko w tej sprawie oraz skierowano wnioski do zarządu Zrzeszenia.

Rada sekcji omówiła też dotychczasową działalność Sekcji Chemików. Po przeprowadzeniu dyskusji ustaliła i przyjęła pro-

gram działania sekcji na rok 2015. Omówiono sprawę przynależności Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych „Puławy” SA do Sekcji Chemików. W oparciu o zapisy Regulaminu Sekcji Chemików podjęto decyzję o skierowaniu pisma do zarządu OZZZPRC w tej sprawie.

W czasie obrad Rada Sekcji Chemików uchwaliła prowizorium budżetowe na 2015 rok. Omówiono i ustalono tematy szkoleń, które w przyszłości zostaną zorganizowane podczas obrad sekcji.

ANDRZEJ MUSIALIK

Przewodniczący Sekcji Chemików OZZZPRC

WALNE ZEBRANIE W MZZPRC W EDF POLSKA SA ODDZIAŁ WYBRZEŻE

23 października 2014r. odbyło się sprawozdawcze Walne Zebranie Delegatów Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego z siedzibą w EDF Polska SA Oddział Wybrzeże. Wzięli w nim udział zaproszeni goście: Jan Ciężki –przewodniczący Sekcji Elektrociepłowni i Ciepłowni OZZZPRC oraz Hieronim Owczarek – sekretarz sekcji.

Delegaci wysłuchali sprawozdań z prac zarządu związku, jak również oceny bieżącej i przyszłej sytuacji pracowniczej w Wybrzeżu. Przewodniczący Sekcji ECiC J. Ciężki w swoim wystąpieniu przedstawił sytuację pracowników energetyki w kontekście zawiadomień central związkowych o zawieszeniu stosowania zapisów Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego.

W dalszej części zebrania delegaci uzupełnili skład zarządu związku oraz przyjęli poprawki do regulaminu świadczeń socjalnych finansowanych przez MZZPRC. Na zakończenie zebrania na wniosek Przewodniczącego OZZZPRC Romana Michalskiego uhonorowano odznaką „Zasłużony dla Energetyki” kończących pracę zawodową kolegów: Krzysztofa Kucharskiego i Michała Radeckiego. W laudacjach przekazano odznaczonym podziękowania za aktywną pracę społeczną na rzecz MZZPRC, jak również dokonania zawodowe. Przekazano też życzenia dalszych sukcesów. Odznaki i okolicznościowe upominki wręczyli przewodniczący Sekcji ECiC Jan Ciężki i sekretarz Hieronim Owczarek.

KATARZYNA LESZCZYŃSKA

Przewodnicząca MZZPRC

z siedzibą w EDF Polska SA Oddział Wybrzeże

SPOŁECZNA RADA KONSULTACYJNA BRANŻY WĘGLA BRUNATNEGO PRZECIW ZMIANOM W ODDZIAŁACH I SPOŁKACH GK PGE

W związku z informacją przekazaną stronie społecznej w oddziałach i spółkach GK PGE dotyczącą planów docelowej etatyzacji do końca 2017 r., jak również o planowanych wydzieleniach i powstaniu spółki Centrum Usług Wspólnych (CUW), Społeczna Rada Konsultacyjna Branży Węgla Brunatnego wyraziła zdecydowany sprzeciw wobec proponowanych rozwiązań. W stanowisku społecznej rady czytamy: *Pojęcia: standaryzacja, optymalizacja, ujednolicenie procesów, pozostają wyłącznie nabrzmiałymi hasłami działań, które mają uzasadnić nieuzasadnione obniżenie poziomu zatrudnienia oraz obniżenie po stronie kosztów pracowniczych. (...) Proponowane działania łamią zasadę pacta sunt servanda oraz stanowią bezpośrednie zagrożenia w funkcjonowaniu podmiotów GK PGE.*

Społeczna Rada Konsultacyjna Branży Węgla Brunatnego zwraca uwagę na brak uzasadnienia tzw. poprawy efektywności wprowadzenia projektu CUW i propozycji etatyzacji w oddziałach PGE GiEK. Stanowczo domaga się wstrzymania działań restrukturyzacyjnych i zapowiada, że w przypadku ich kontynuacji podejmie dostępne prawem czynności w celu obrony praw i godności pracowników. (MP)

CZEKAMY NA INFORMACJE

Zachęcamy wszystkie organizacje członkowskie OZZZPRC do przekazywania na bieżąco wiadomości oraz dokumentów, które powinny zostać opublikowane w miesięczniku ZMIANY oraz na stronie internetowej Zrzeszenia.

Bez Waszej współpracy nasze informatory nigdy nie będą spełniać swojej roli. Wszelkie informacje można przysłać do redakcji ZMIAN lub bezpośrednio do administratora naszej strony na adres: info@ozzzprc.pl. Gorąco zachęcamy również do dyskusji na forum internetowym - ciekawe wypowiedzi i opinie będziemy przedrukowywać w ZMIANACH.

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.

Atak na związki zawodowe w „Rzeczpospolitej”

Opublikowano tym razem w „Rzeczpospolitej” w numerze z 5 listopada 2014 r. artykuł na zamówienie, tzn. taki, w którym, korzystając z prawdziwych wydarzeń, tak konstruuje się tekst, składnię poszczególnych zdań oraz tak zestawia się prawdziwe i nieprawdziwe informacje, aby związkowców postawić w jak najmniej korzystnym świetle. Najlepiej obraźliwie i szkalująco. Taki ma być wydźwięk publikacji.

W takim razie warto pokazać mechanizm tworzenia takiego właśnie artykułu. Tłem są tu wydarzenia (strajki, w tym głodowe oraz liczne protesty) w kilku dużych zakładach pracy – spółkach skarbu państwa, tj. Poczcie Polskiej, PKP Cargo, plockim Orlenu, IKS Solino i spółce zależnej Orlenu.

Twórca artykułu „na dzień dobry” zadbał o tytuł artykułu z założenia pejoratywny wobec związkowców: „Strajkują najbogatsi”, koniecznie z podtytułem, w którym zawarł kolejne nadużycie: „Fala protestów w państwowych firmach. Związkowcy chcą np. utrzymania dziedziczenia etatu”. W domyśle dla czytającego oczywiście własnego etatu, co nie jest prawdą, tylko fałszywym wnioskiem wynikającym ze składni i szyku zdania. Proszę zauważyć, że redaktor nie wyjaśnia w artykule, dlaczego strajkują ci, którzy zarabiają 5,5-9,5 tys. zł brutto, czyli ci, którzy we własnych firmach zarabiają znacznie mniej niż kadra i nie są wcale najbogatsi. Sam ze względu na ostrożność procesową podaje przecież, że np. w Orlenu zarząd (czyli kilka osób) zarabia 12 mln zł rocznie, czyli 1-2 mln zł miesięcznie, że 32 najwyższych rangą dyrektorów, 78 kolejnych dyrektorów, 220 kierowników i 300 osób stanowisk nadzorczych to koszt rządu 160 mln zł, czyli zarobki wynoszą tu średnio 21,5 tys. zł miesięcznie.

Tytuł jest zakłamany, ale redaktor się tym nie przejmując, ponieważ wewnątrz artykułu, dzięki zastosowanym sprytnym zabiegom stylistycznym programowo niszczy reputację związkowców. Wie, że czytelnik na ogół nie robi w trakcie czytania takiego rozbioru artykułu, jaki my robimy w tej chwili. Zatem „dowala” gdzie może i jak może według starych i znanych schematów, czyli na początku artykułu wyjaśnia czytelnikom, że „właśnie teraz, przed wyborami [pracownicy – przyp. aut.] postanowili okazać swoje niezadowolenie i powalczyć o utrzymanie dotychczasowych przywilejów” i żeby było wszystko do końca jasne, cytuje Bohdana Wyżnikiewicza, wiceprezesa Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, który mówi: „Zbliżają się wybory, a związkowcy wykorzystują je do własnych celów poprzez fakt, że poparcie daje im opozycja”. To bardzo odkrywcze spostrzeżenia dziennikarza i wiceprezesa. Przecież związkowcom zawodowym poparcia powinien udzielić rząd i pracodawcy. Takie zjawiska w świecie występują. Ale obaj panowie raczą zapominać, że w Polsce takie zjawisko nie występuje. Żaden przedstawiciel rządu, żaden wielki pracodawca ze spółki skarbu państwa nie skala się poparciem dla związków zawodowych. Mimo że ustawowo reprezentują one pracowników, którzy (o czym też panowie zapominają) wytwarzają produkt naro-

dowy brutto, płacą podatki i obu panów w jakimś sensie utrzymują. Obaj panowie z premedytacją zapominają, że czas wyborów jest czasem, w którym do garnka w kuchni także wrzucamy półprodukty, płacimy za opał, media, ubrania, ślubny, samochody, benzynę itd., jak również, że protest wszczyna się wtedy, gdy jest taka potrzeba i szansa, że może być skuteczny.

Natomiast wzorcowa ofensywa dziennikarska wymaga wyprowadzenia armat. Taką armatą ma być z założenia spreparowana informacja o „dziedziczeniu etatu”. Przez kogo? Przez związkowców oczywiście. Proszę przeczytać: „W należącej do Orlenu firmie związkowcy mieli nawet zapewnione prawo do dziedziczenia etatu: pakiet socjalny gwarantował członkom rodzin pierwszeństwo przy zatrudnieniu”. W rzeczywistości nie chodzi o związkowców, tylko o pracowników firmy i jest to gwarancja socjalna wynegocjowana przez związki zawodowe. Jak łatwo się domyślić, po to, by zabezpieczyć byt rodzin w przypadku utraty zatrudnionego w firmie żywiciela, np. rodzica, który zmarł wskutek choroby zawodowej, wypadku lub odniesionych obrażeń przy pracy, zmarł w czasie pracy lub jest związany z firmą kredytem lub w innych podobnych przypadkach, które firma uzna za uzasadnione dla przyjęcia osoby z rodziny byłego pracownika. Takie cywilizowane rozwiązania są stosowane od dawna w krajach unijnych, USA czy Japonii. Ale w omawianym artykule insynuacja ma służyć do wywołania świętego oburzenia ukierunkowanego na związkowców, ponieważ w końcowej części artykułu redaktor chce przywalić związkowcom zawodowym jako z definicji szkodliwym organizacjom. Na to trzeba czytelnika przygotowywać i oswajać z tą myślą. Ech, „dobra” propagandowa szkoła... Łza się w oku kręci. Wracają stare czasy, prawda redaktorze ?

Inny cytat: „Liderzy związków, niczym politycy, muszą pokazać, że coś robią – dodaje Paweł Dobrowolski, ekspert Instytutu Sobieskiego”. Obaj panowie w ekstazie, bo obraza związkowców ewidentna, zwłaszcza ich liderów. Natomiast ja proponuję zainteresować się, co robi faktycznie Instytut Sobieskiego i kto go finansuje. To wiedza ta jest bardzo ciekawa, polecam szczerze Państwu i to bez obrażania kogokolwiek. Proszę o przeanalizowanie informacji z różnych źródeł dla zachowania obiektywizmu na temat wspomnianej instytucji.

Jeszcze jeden cytat z redaktora i wiceprezesa Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową: „Eksperci [nie wiemy jacy, więc domyślamy się, że to ten jeden cytowany dalej – przyp. aut.] twierdzą, że wiele żądań związków w państwowych firmach jest nie na miejscu. (...) Wynagrodzenia tych pracowników są znacznie wyższe od średniej krajowej, więc ich postawa przekracza granice przyzwoitości”. Wynika z tego, że związkowcy zachowują się nieprzyzwoicie, bo bronią swoich zarobków, a powinni, jak mniemamy, zgodzić się na ich obniżanie. Bardzo ciekawe spostrzeżenie, ponieważ oznacza, że ci z zatrudnionych, którzy zarabiają w omawianych firmach kilka razy więcej, czyli dyrektorzy i prezesi, powinni się wstydić i kajać?! A może

(Ciąg dalszy na stronie 5)

(Ciąg dalszy ze strony 4)

powinni oddać co drugą pensję? Nie wiem, co powstrzymało obu panów od takich odkrywczych wniosków.

Proszę Państwa, bądźmy precyzyjni i powiedzmy do końca. Dlaczego protesty pracowników zarabiających 5,5-9,5 tys. zł (podkreślmy – w firmach, w których kierownictwo zarabia dwucyfrowo, a wyższe nawet trzycyfrowo) są według autorów wywodów z artykułu nieuprawnione? Czyżby uważali oni, że pracownik nie ma prawa godnie zarabiać i mieć w dzisiejszych trudnych czasach prawa do gwarancji zatrudnienia? Taki komfort może dotyczyć tylko WYBRANYCH? Członków zarządów, rad nadzorczych, firm doradczych, ekspertów, niektórych namaszczonych dziennikarzy, prawników na usługach, dyrektorów i kadry kierowniczej wyższego szczebla, namaszczonych menedżerów, szefów urzędów państwowych, komorników, posłów i senatorów itp.? Na pewno zaś nie pozostałych pracowników, personelu średniego i niższego szczebla. Oni muszą przyjąć do wiadomości, że są NIEWYBRANYMI, muszą więc cieszyć się z każdego dnia łaski zatrudnienia i otrzymywania wynagrodzenia przekraczającego poziom ubóstwa. Albo gorliwie się modlić.

Według obu cytowanych panów nie jest nieprzyzwoite pobieranie pensji w wysokości 35-50 tys. zł na stanowisku kierowniczym, 100 czy 200 tys. zł, a nawet miliona zł miesięcznie na stanowisku prezesa, wiceprezesa czy dyrektora. Nieprzyzwoita zaś jest obrona zarobków na poziomie 5,5-9,5 tys. zł miesięcznie! Taka rzeczywistość jest filozofia dzisiejszych ekspertów, doradców czy instytucji. Proszę to zapamiętać.

Jeden z ekspertów Paweł Dobrowolski oczywiście z Instytutu Sobieskiego przekonuje z kolei, że „istota związków zawodowych w Polsce została wypaczona”. Jego zdaniem są to dziś „raczej porozumienia, zazwyczaj starszych pracowników, które wymuszają na pracodawcach dzielenie się zyskiem, a na politykach dzielenie się pieniędzmi podatników.” Tak, szukałem długo słów najdelikatniejszych, żeby nie obrazić tego pana za stek bzdur, które przykleja związkom zawodowym. Naprawdę. Jeśli jest ich autorem, to jasne się staje, dlaczego w Polsce, zamiast prawdziwego dialogu ze związkami zawodowymi, które w całym zachodnim świecie kapitalistycznym są znacznie silniejsze ustawowo, finansowo i organizacyjnie, obserwujemy pogardę i lekceważenie dla organizacji, które nie tylko współtworzą porządek prawny, gospodarczy, społeczny państwa i chociażby z tego tytułu zasługują na wsparcie, szacunek i współpracę, ale też spowodowały ogromne polityczne i ustrojowe przemiany pozwalające na przebudowę państwa oraz demokratyzację życia w Polsce. Dla mnie, jak i dla olbrzymiej większości mieszkańców Polski nieprzyzwoite są:

- tworzenie kominów płacowych niczym na świecie, nie tylko w Polsce, nieuzasadnionych,
- tworzenie „magnaterii” i „szlachty” w XXI wieku, na zasadzie nie elit intelektualnych i wzorców kultury, tylko gardy immunitetów, a w praktyce – bezkarności,
- tolerowanie chamstwa i brutalizacji w szkołach,
- zakłamanie mediów z definicji odpowiedzialnych za jakość przekazu,

- słaba jakość wymiaru sprawiedliwości,
- nadmiar wszelkiej maści osób i firm doradczych, ekspertów itp., które pozbawiają firmy sporej części zysku, są współodpowiedzialne za grubo ponad 300 miliardowy dług Polski wobec państw obcych, a w skali kraju – pozbawiają pieniędzy podatnika, który boryka się ze:
 - słabą, wciąż chorą służbą zdrowia,
 - słabym państwem o aroganckich dla klienta urzędach, z wciąż przewlekłymi procedurami,
 - drapieżnymi strukturami urzędów skarbowych, z niejednoznaczными przepisami karno-skarbowymi,
 - słabym ustawodawstwem, z niejednoznaczными ustawami, zbyt często nowelizowanymi lub zmienianymi,
 - słabym wymiarem sprawiedliwości, z przeciągającymi się w czasie sprawami, a także z dużym odsetkiem spraw umarzanych lub nierozstrzygniętych,
 - słabym wojskiem, wywiadem i kontrwywiadem,
 - nieobiektywnym dziennikarstwem i słabymi programami TV,
 - słabą w praktyce skutecznością instytucji kontrolnych w państwie, szczególnie NIK, PIP oraz nadzoru bankowego,
 - antyobywatelskim systemem finansowo-podatkowym (zbyt dużą ilością i wysokością podatków, brakiem ulg dla small biznesu i świeżo otwieranych polskich firm).

Mimo istnienia tysięcy doradców i ekspertów, których codziennie widzimy w mediach, pobierających za doradztwo we wspomnianych wyżej dziedzinach ogromne kwoty, to od 25 lat nic lub prawie nic się nie zmienia (ewentualne zmiany są przeraźliwie wolne i nieadekwatne do ponoszonych kosztów). Dla porządku dodajmy że w większości wymienionych obszarów nie istnieją związki zawodowe lub nie da się zwalić na nie winy za istniejący stan rzeczy.

Na koniec musimy rozprawić się z najbardziej obrzydliwą częścią ataku: „Związki chronią własne miejsca pracy. Standardem przy negocjacji zwolnień grupowych jest gwarancja zatrudnienia w pierwszej kolejności właśnie dla starszych pracowników, a nie najlepszych – zaznacza Dobrowolski”. Po pierwsze, jeśli prawdą jest, że związki chronią własne miejsca pracy, to oznacza, że one bardzo dobrze pracują, bo taka jest ich rola – chronić miejsca pracy wszystkich zapisanych do zakładowej organizacji związkowej. Związki zawodowe z definicji nie zgadzają się na zwolnienia grupowe, bo wiążą się z tym tragedie rodzin i ludzi. Jeśli jednak do takich zwolnień dochodzi, związki stają przed najtrudniejszym wyborem, tj. wyborem najmniej szkodliwego zła – czy powinny się zgodzić na zwolnienia takich czy innych pracowników w sytuacji, gdy nie powinny się zgadzać na jakiegokolwiek zwolnienia. Czy brać pod uwagę fakt, że starsza część załogi po utracie pracy nie znajdzie już nigdzie w pobliżu zatrudnienia i stanie na krawędzi ubóstwa, czy nie brać tego pod uwagę? Gratuluję panu Dobrowolskiemu dobrego samopoczucia, ale zapewniam go, że pryśnie

(Ciąg dalszy na stronie 11)

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 (cd.)

Związki zawodowe to niezbędne organizacje pracownicze, stanowiące element porządku prawnego w państwie, w tym jako:

□ **JEDYNA CODZIENNA PRZECIWWAGA OSÓB KIEROWNICTWA W ZAKŁADZIE PRACY**

Temat tyleż znany, co nieznan. Osobom, które nie wykonują pracy związkowej w zakładzie pracy, wydaje się, że dużo wiedzą na ten temat, jednak po kilku chwilach rozmowy z działaczem czy „etatowcem” związkowym okazuje się, że wiedzą niewiele lub prawie nic. Istotne są szczegóły m.in. znajomość obowiązujących aktualnie przepisów szeroko rozumianego prawa pracy, umiejętności negocjacyjne, a także poznanie wad i zalet osób kierownictwa, praca włożona w rozpoznanie problemu, ponadto konsultacje, organizacja wsparcia, pisanie licznych pism, do tego odpowiednia taktyka oraz wiele innych niuansów. Nie jest to żadna kokieteria czy teoria. Nierzadko zaledwie jeden z wymienionych elementów pracy decyduje o jakości załatwienia sprawy.

Na co dzień zakładowa organizacja związkowa musi swoją pracą zyskać zaufanie członków związku i innych pracowników firmy oraz przynajmniej szacunek osób kierownictwa. Takie relacje pozwalają jej na w miarę skuteczne działanie w rozwiązywaniu problemów na linii kierownik – pracownik. Pracownikowi trudno i niezręcznie jest reprezentować siebie wobec własnego przełożonego w momencie pojawienia się problemu dotyczącego miejsca pracy i jego wyposażenia, warunków pracy, ewentualnych błędów lub nieprawidłowości w naliczeniu wynagrodzenia. Związek zawodowy może w takich przypadkach – i najczęściej tak robi – spokojnie, bez emocji wypunktować nieprawidłowości i arbitrażowo pomóc przy wygaszeniu problemu lub rozstrzygnąć spór, nie narażając dodatkowo pracownika.

Osoby kierownictwa reprezentują firmę w momencie ustalania zmian dotyczących wynagradzania, z kolei zakładowa organizacja związkowa reprezentuje wtedy pracowników, negocjując nowe zasady lub nowy poziom wynagrodzenia.

Istnieją firmy, najczęściej małe, w których związków zawodowych nie ma. Część z nich zapewne radzi sobie dobrze ze sprawami pracowniczymi (wiele zależy od sposobu pracy szefa i tego, jak traktuje podwładnych), ale w pozostałych niewątpliwie są problemy, z którymi pracownicy nie są w stanie sobie poradzić bez organizacji związkowej. Wtedy pozostają do wykorzystania

w praktyce dwa rozwiązania: albo wycofanie się z roszczeń, albo zmiana pracodawcy, bo oddanie sprawy do rozstrzygnięcia sądowego i tak skończy się tym samym, tyle że w dalszej perspektywie czasowej. Nie są prowadzone badania i statystyki dotyczące tych zjawisk. Jedno jest jednak pewne – związek zawodowy jest lub potrafi być skutecznym reprezentantem pracownika i buforem pomiędzy nim a przedstawicielem pracodawcy. Jest organizacją, która za niewielką składkę zastępuje na co dzień prawnika, doradcę, firmę ubezpieczeniową i parę innych instytucji, w tym gwaranta zatrudnienia. Oczywiście musi być spełniony jeden, podstawowy warunek: na szefa związku musi być powołany człowiek, który potrafi i chce to robić, niezależnie i pomimo ryzyka osobistego.

□ **PRZEDSTAWICIELSTWO PRACOBIORCY W ZAKŁADZIE**

W praktyce krajów europejskich stosowane są dwie metody przedstawicielstwa pracobiorcy w średnich i dużych zakładach pracy:

- istnieją rady pracownicze, a ich przedstawiciele wybierani są z klucza spośród związków zawodowych i pracowników niezrzeszonych, albo
- istnieje związkowa reprezentacja pracobiorców; może to być wspólna reprezentacja lub reprezentanci reprezentatywnych organizacji związkowych.

W małych firmach pracobiorcę reprezentuje przedstawiciel załogi wybrany do tej roli przez pracowników lub też nie funkcjonuje przedstawicielstwo pracobiorcy – wówczas od woli pracodawcy zależy, czy pyta się pracowników o zdanie na temat zmian dotyczących miejsca pracy i płacy.

We wszystkich zakładach zatrudniających powyżej 10 osób łatwo jest założyć związek zawodowy – wystarczy dziesięć podniesionych do góry rąk, by uchwalić jego powstanie i objąć ochroną ustawową owych dziesięciu członków założycieli m.in. po to, by umożliwić im zorganizowanie związku zawodowego i jego rejestrację w sądzie. Od momentu rejestracji staje się on instytucją w zakładzie pracy, podlegającą wszystkim zapisom ustawy o związkach zawodowych i innych zapisów dotyczących funkcjonowania organizacji z zakładzie.

□ **STRONA W UKŁADACH ZBIOROWYCH**

Demokratycznie powołane do życia związki zawodowe, reprezentatywne w branżach i istniejąca ówczesnie Federacja Związków Zawodowych Pracodawców uczestniczyły w pracach nad ponadzakładowymi układami zbiorowymi dla poszczególnych branż, które stabilizowały przepisy prawa pracy dla tych branż. Związki uczestniczące w wypracowaniu i zawieraniu tych ponadzakładowych układów zbiorowych konsultowały w trakcie prac zapisy prawne z podległymi organizacjami związkowymi i ekspertami. Zapisy tych układów przez wiele organizacji zakładowych zostały „żywcem” przeniesione do zakładowych układów pracy lub regulaminów pracy, stanowiąc

(Ciąg dalszy na stronie 7)

(Ciąg dalszy ze strony 6)

do dziś podstawę stosunków pracy w zakładach.

Obecnie pracodawcy rozwiązali Federację Związków Zawodowych Pracodawców po to, by twierdzić, że nie istnieje strona zawartych ponadzakładowych układów, a więc nie istnieją i układy ponadzakładowe. Co jest, nazywając rzecz po imieniu, zwykłym działaniem destabilizującym państwo oraz niszczącym z trudem uzyskaną stabilizację stosunków pracodawca – pracobiorca. Jest też formalno-prawnym absurdem z prostej przyczyny – spróbuję wyjaśnić na dość prostym przykładzie. Sąsiad A zawarł umowę z sąsiadem B, na podstawie której sąsiad B może korzystać przez czas nieokreślony z przywileju dojazdu do drogi przez działkę sąsiada A. Ten przywilej wpisano w zapis notarialny dotyczący tejże działki. W takim przypadku wyprowadzenie się z niej sąsiada A nic nie zmienia. Wywołana takimi zapisami ciągłość prawna powoduje, że nie można skutecznie zablokować sąsiadowi B korzystania z dojazdu do drogi, a więc realizowania zawartego porozumienia.

W państwie polskim obowiązuje zasada ciągłości prawnej zobowiązań sukcesorów. W odniesieniu do prawa pracy jest ona rozumiana jako ciągłość wypełnienia zobowiązań pracodawcy (lub jego przedstawiciela) wynikających z zawartych porozumień układowych. W interesie państwa jest, aby było ono gwarantem zawieranych ponadzakładowych porozumień układowych, bo to stabilizuje i porządkuje sytuację społeczno-gospodarczą w kraju. Negocjując zapisy Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Elektroenergetycznego, tak właśnie stawialiśmy sprawę – zarówno my, przedstawiciele pracobiorców, jak i reprezentanci pracodawców (do dziś wspominam ich wysoką kulturę osobistą i wiedzę zawodową). Niektóre interpretacje prawników lub tzw. ekspertów próbują tę zasadę i relacje zniszczyć, co nie oznacza, że stan prawny się zmienił. W praktyce żadne zobowiązanie i uprawnienie układowe ponadzakładowe nie powinno wygasać bez obustronnego wypowiedzenia porozumienia. Tak powinno być ze wszystkimi wypowiedzianymi jednostronnie ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy w Polsce, mimo że przedstawiciele państwa i pracodawców twierdzą, że skoro nie istnieje strona układu, to nie istnieje (czy nie obowiązuje) układ. Nieodparcie nasuwa mi się analogia, czy po śmierci jednego z rodziców dziecko przestaje istnieć? Znamienne jest, że jeden z przedstawicieli władzy twierdził w podsłuchanej rozmowie, że państwo polskie istnieje tylko teoretycznie, przed laty kandydat na prezydenta w czasie trwania kampanii stwierdzał, że jak dojdzie do władzy, to „nie będzie nic i niczego”. Trudno oprzeć się wrażeniu, że dzisiejsi zarządzający gospodarką uczyli się od wspomnianego kandydata i chcieliby, aby państwo jako organizacja życia społecznego kraju istniało tylko teoretycznie.

Ja wolę postawić pytanie: Komu ma to służyć? Co jeszcze chcemy zepsuć ?

Jednak nie jest tak, że można wszystko, co dotyczy gwarancji pracowniczych, „machnięciem ręki” zniszczyć. Istniejące

związki zawodowe, zwłaszcza te reprezentatywne powinny uświadamiać to władzy i pracodawcom. Nie ma żadnego racjonalnego powodu, by Polska cofała się w rozwiązaniach prawnych i demokratycznych, ze szczególnym uwzględnieniem prawa pracy. Bzdury typu „Polak nieefektywnie pracuje” pękają jak bańka mydlana, gdy za pierwszą lepszą zachodnią granicą zobaczy się pracującego rodaka oraz – dla porównania – „tubylca”. Polaka opieprzają tam za zbyt dużą wydajność i nakład pracy, mimo że pracuje dwa, trzy razy wolniej niż musiał to robić w kraju. Natomiast menedżerów mamy chyba wybitnych, patrząc na poziom ich zarobków. Więc w czym problem?

Czy prawdą jest, że istniejące układy zbiorowe pracy są zbyt dużym obciążeniem finansowym dla firm? Okazuje się, że nie! Zadano sobie trud policzenia tego typu kosztów w perspektywie ostatnich dwóch dekad i wyniki są jednoznaczne: jeszcze nigdy koszty związane z zatrudnieniem nie były tak niskie. Czy brak pieniędzy na podwyżki? Artykuł w „Pulsie Biznesu” opublikowany w ostatnich tygodniach wyjaśnia, że też nie! Redaktor wręcz prosi o podawanie pomysłów, jak zmotywować pracodawców do podwyższania płac. Przyznam, że coraz mniej rozumiem, kto i dlaczego w naszym kraju blokuje konsumpcję poprzez blokowanie czy ograniczanie zarobków? I dlaczego usilnie chce się doprowadzić do napięć społecznych poprzez zbyt duże rozwarstwianie społeczeństwa i ekstremalne różnice w dostępie do dóbr menedżmentu i pracobiorców w spółkach skarbu państwa? Komu zależy na destabilizacji sytuacji społecznej w Polsce? Gdzie podziały się idee z 1980 roku, za którymi opowiedziała się zdecydowana większość Polaków? Dlaczego jak stryjek zamieniamy siekierkę na kijek? Z odpowiedziami na te pytania mam problem. Może jakiś specjalista czy ekspert odpowie? Może być propagandowy.

□ SPOŁECZNY INICJATOR ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH W PRAWIE PRACY

Związki zawodowe, bazując na własnych codziennych obserwacjach, jak również zgłaszanych przez pracowników uwagach, dysponują dużą wiedzą na temat niedoskonałych zapisów prawa pracy oraz oczekiwań pracobiorców. Wiedza ta jest wykorzystywana na wielu płaszczyznach kształtowania rozwiązań prawnych – czy to na poziomie zakładowym w regulaminach i zakładowych układach zbiorowych pracy, czy też na poziomie ponadzakładowym w tzw. grupach, koncernach lub holdingach, w branżach, czy też na poziomie państwa w inicjatywach ustawodawczych.

Niestety im wyżej, tym w Polsce trudniej przeforsować dobre rozwiązania formalno-prawne korzystne lub chociaż stabilne dla pracobiorców. „Liberalne” rozwiązania forują bowiem tymczasowość, niepewność jutra, brak gwarancji i perspektyw dla pracobiorców przy jednoczesnym bezpieczeństwie dla menedżerów zarządzających oraz ich rodzin (najczęściej wskutek monstrualnych wynagrodzeń na poziomie wyższym lub rzadko spotykanym na Zachodzie). W efekcie menedżer, najczęściej

(Ciąg dalszy na stronie 11)



**OGÓLNOKRAJOWE ZRZESZENIE
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO**

Sekcja Hutnictwa

Przewodniczący: Włodzimierz Seifryd
kom. 660-497-933

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego z siedzibą w ISD Huta Częstochowa Sp. z o.o.

ul. Kucelińska 22, 42-200 Częstochowa

Przewodniczący: Włodzimierz Seifryd

kom. 660-497-933

tel. (34) 323-77-18

faks (34) 323-22-57

wseifryd@isd-hcz.com.pl

Sekcja Koksowniczo-Chemiczna

Przewodniczący: Mariusz Zarzycki
kom. 663-259-075

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników

Ruchu Wielozmianowego ArcelorMittal Poland SA

ul. Powstańców Śląskich 1, 47-330 Zdzeszowice

Przewodnicząca: Małgorzata Pandel

kom. 509-439-585

tel. (77) 484-10-89

tel./faks (77) 484-17-93

Małgorzata.Pandel@arcelormittal.com

www.mzzprc.com.pl

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników

Ruchu Ciągłego w JSW KOKS SA

ul. Koksownicza 1, 42-523 Dąbrowa Górnicza

Przewodniczący: Dariusz Salamon

kom. 604-190-468

tel. (32) 757-50-70

tel./faks (32) 757-58-46

mzzprc@wp.pl

www.mzzprc-przyjazn.com.pl

Niezależny Samorządny Międzyzakładowy Związek Zawodowy

Pracowników Ruchu Ciągłego Grupa Ożarów SA

Karsy 77, 27-530 Ożarów

Przewodniczący: Jerzy Heba

kom. 663-878-209

tel./faks (15) 839-13-40

Jerzy.Heba@ozarow.com.pl

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego GK Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa SA

Górnośląska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.

Zakład Gazownictwa w Zabrze

ul. Szczęść Boże 11, 41-800 Zabrze

Przewodniczący: Andrzej Struczyk

kom. 505-070-027

tel./faks (32) 422-34-19, 422-34-93

mzzprc@kpgnigzabrze@wp.pl

Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie JSW

ul. Kosteckiego 9, 58-305 Wałbrzych

Przewodniczący: Mariusz Zarzycki

kom. 663-259-075

tel./faks (74) 888-06-59

Faks (74) 888 06 04

mariusz73@op.pl

Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Fabryki Łożysk Tocznych Kraśnik SA

ul. Fabryczna 6, 23-210 Kraśnik

Przewodnicząca: Alfreda Bryła

kom. 691-250-555

tel. (81) 825-75-72

zzprc.flt.krasnik@gmail.com

www.zzprckrasnik.strefa.pl

Związek Zawodowy Pracowników Zmianowych w Kombinacie

Koksowniczym „Zabrze” SA

ul. Hutnicza 1, 44-310 Radlin

Przewodniczący: Tomasz Świerkosz

kom. 609-400-266

z.z.zmianowych@vp.pl

Sekcja Zakładów Energetycznych

Przewodniczący: Henryk Chrobak
kom. 516-111-096

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników

Zmianowych i Pracowników Ruchu Ciągłego przy

Tauron Polska Energia SA

ul. Batorego 17a, 43-300 Bielsko Biała

Przewodniczący: Henryk Chrobak

kom. 516-111-096

tel. (33) 813-10-83

faks (33) 813-10-84

zzprc@bielsko.enion.pl

bielsko.zzprc@tauron-dystrybucja.pl

Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego

Zakładu Energetycznego LUBZEL Dystrybucja Sp. z o.o.

ul. Garbarska 21, 20-340 Lublin

Przewodniczący: Marek Wrześniewski

kom. 603-619-551

tel./faks (81) 445-18-52

Marek.Wrzesniewski@pgedystrybucja.pl

(Ciąg dalszy na stronie 9)

(Ciąg dalszy ze strony 8)

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego TAURON Gliwice

ul. Barlickiego 2, 44-101 Gliwice
Przewodniczący: Szymon Węgierek
kom. 508-006-045
tel./faks (32) 303-21-50

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Zmianowych i Pracowników Ruchu Ciągłego przy ENION SA Oddział Będzin

ul. Małobądzka 141, 42-500 Będzin
Przewodniczący: Zdzisław Krupa
kom. 516-112-033
tel. (32) 766-59-68
tel./faks (32) 766-59-95
Zdzislaw.Krupa@tauron-dystrybucja.pl

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Zmianowych i Pracowników Ruchu Ciągłego Tauron Polska Energia SA Oddział w Krakowie

ul. Dajwór 27, 30-960 Kraków
Przewodniczący: Andrzej Magdoń
kom. 516-114-481
tel. (12) 429-25-62
faks (12) 261-26-41
andrzej.magdon@tauron-dystrybucja.pl

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w Tauron Polska Energia SA przy Oddziale w Legnicy

ul. Partyzantów 21, 59-220 Legnica
Przewodniczący: Stefan Prusak
kom. 667-696-906
tel./faks (76) 866-86-66
Stefan,Prusak@tauron-dystrybucja.pl

Zakładowa Organizacja Związkowa Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego EnergiaPro SA i Grupy Tauron przy Oddziale w Jeleniej Górze

ul. Bogusławskiego 32, 58-500 Jelenia Góra
Przewodniczący: Robert Makuch
kom. 601-678-581
tel. (75) 753-05-94
faks (75) 753-05-95
mzzprc.zejgsa@wp.pl

Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Grupy Energetycznej ENEA SA Oddział Zielona Góra

ul. Przemysłowa 3, 64-200 Wolsztyn
Przewodniczący: Jacek Wajś
kom. 695-611-751
tel./faks (68) 328-11-32, 328-11-31
wajas@interia.pl
wajas38@gmail.com

Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego przy RWE STOEN SA

ul. Wybrzeże Kościuszkowskie 41, 00-347 Warszawa
Przewodniczący: Andrzej Petela
kom. 608-428-577
tel. (22) 821-51-11
faks (22) 821-51-12
Andrzej.Petela@rwe.pl

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Krajowego Systemu Elektroenergetycznego

Polskie Sieci Elektroenergetyczne – Wschód SA
ul. Żeromskiego 75, 26-600 Radom
Przewodniczący: Zbigniew Wojda
kom. 695-353-612
tel. (48) 360-20-75,
faks (48) 381-51-89,
Zbigniew.Wojda@pse-operator.pl

Zakładowa Organizacja Związkowa Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego EnergiaPro SA i Grupy Tauron przy Oddziale we Wrocławiu

pl. Powstańców Śląskich 20, 53-314 Wrocław
Przewodniczący: Robert Stefaniak
kom. 693-726-036
tel. (71) 332-29-07
faks (71) 332-29-08
robert.stefaniak@wr.energiapro.pl
mzzprc@wr.energiapro.pl

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego TAURON Dystrybucja SA

ul. Wysockiego 11, 58-300 Wałbrzych
Przewodniczący: Tomasz Kowalczyk
kom. 693-726-053
tel. (74) 842-83-34
faks (74) 842-47-74
tomasz.kowalczyk@wb.energiapro.pl

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Grupy Energetycznej ENEA SA

ul. Warmińskiego 8, 85-950 Bydgoszcz
Przewodniczący: Waclaw Molenda
kom. 503-126-805
tel. (52) 374-25-72
faks (52) 374-26-76
mowa@op.pl

Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w PGE Dystrybucja SA

ul. Sandomierska 105, 25-324 Kielce
Przewodniczący: Paweł Surgiel
kom. 691-361-757
tel. (41) 349-12-49
faks (41) 349-12-66

(Ciąg dalszy na stronie 11)



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.

NOWE REGULACJE DOTYCZĄCE UMÓW

Projekt nowelizacji ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141) z dnia 20 października 2014 r. zawiera nową regulację umów o pracę. Ustawa przewiduje trzy typy umów: umowę na okres próbny, umowę na czas określony i umowę na czas nieokreślony.

Wedle projektu umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający trzech miesięcy zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju. Natomiast ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy. Istnieje obawa, że regulacja ta umożliwi zawieranie z pracownikiem wielu umów na okres próbny. Bardzo trudne będzie dochodzenie roszczeń w razie kolejnej umowy na okres próbny – wystarczy, że pracodawca zatrudni pracownika na stanowisku o zmienionej nazwie lub z nieco zmienionym zakresem obowiązków.

Projekt przewiduje okres, na jaki ma być zawierana umowa o pracę. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Zasady tej nie będzie się stosowało w poniższych, jeśli umowa będzie zawierana:

1. w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
2. w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
3. w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
4. gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy.

Gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy, musi tę przesłankę wskazać w umowie o pracę. Następnie pracodawca zobowiązany jest zawiadomić o takiej przyczynie okręgowego inspektora pracy. Jednak poza tym przepis nie wprowadza żadnej sankcji w razie niewykonania tego obowiązku. Przeciwnie Państwowa Inspekcja Pracy nie ma kompetencji do badania takich przesłanek, ani do ewentualnego karania w takich sytuacjach. Należy zaznaczyć, że klauzula obiektywnych przyczyn to furta,

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.

której nie będzie można kontrolować. W praktyce rzadko zatrudnia się pracowników na czas określony do konkretnego projektu czy przedsięwzięcia. Przeważnie umowa na czas określony jest zawierana w celu przerzucenia na pracownika ryzyka ekonomicznego ponoszonego przez pracodawcę. Tę klauzulę będzie oceniał sąd w ewentualnym procesie.

Z przepisu nie wynika, jak należy liczyć łączny czas zawarcia umów na czas określony u jednego pracodawcy. Nie wiadomo, czy to suma wszystkich umów niezależnie, kiedy zostały zawarte, czy to suma tylko umów następujących bezpośrednio po sobie. W obecnym stanie prawnym sumowano okresy zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, jeśli przerwa pomiędzy nimi była krótsza niż miesiąc.

Projekt wprowadza także nowe okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, który jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

1. 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
2. 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
3. 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Wydłużenie okresów wypowiedzenia dla umów zawartych na czas określony należy ocenić pozytywnie, ponieważ właśnie okres wypowiedzenia był przeważnie podstawą decyzji niezatrudnianiu na umowę na czas nieokreślony. W pozostałym zakresie nowelizacja dostosowuje inne przepisy do powyższych zmian.

Nowelizacja zawiera także przepisy przejściowe dotyczące umów, które już zostały zawarte i umów na czas wykonania określonej pracy.

Podsumowując, ustawa określa zasady zawierania umów na czas określony i umów na okres próbny. Ustawa wprowadza nowe – dłuższe okresy wypowiedzenia umowy na czas określony, takie same jak w przypadku umów zawieranych na czas nieokreślony. Daje też pracodawcom możliwość zawierania kilku umów na czas określony na bardzo długi okres poprzez użycie klauzuli obiektywnych przyczyn, której określenie będzie leżało w gestii pracodawców. Poza tym możliwe będzie zawieranie kilku umów na okres próbny u tego samego pracodawcy – ustawa w tym zakresie nie wprowadza skutecznego regulującego mechanizmu.

CZTEROBRYGADÓWKA W ORLENIE?

Z dniem 1 stycznia 2015 r. PKN Orlen wprowadza czterobrygadowy system czasu pracy w miejsce obowiązującego systemu pięciobrygadowego.

Wiąże się to bez wątpienia ze spadkiem zatrudnienia w produkcji. Sam koncern szacuje liczbę odchodzących pracowników na 250-300 osób, natomiast związkowcy oceniają, że może chodzić nawet o 500-600 osób. Nie są natomiast przewidziane żadne zwolnienia – spadek zatrudnienia ma być efektem niezatrudniania nowych osób w miejsce pracowników odchodzących na emeryturę.

Więcej na ten temat w kolejnym numerze Zmian.

Oprac. (MP)
Źródło: wnp.pl

(Ciąg dalszy ze strony 5)

Atak na związki zawodowe w „Rzeczpospolitej”

ono, gdy zwolnienie będzie dotyczyć jego albo jego ojca.

Drodzy Czytelnicy, proszę zauważyć jeszcze jedno. W całym tym rozmyślnie spreparowanym artykule (zamieszczonym, przypomnę, w Rzeczpospolitej z 5 listopada 2014 r.) ginie podstawowa, precyzyjna informacja: kto, gdzie i dlaczego protestuje lub/i strajkuje! Bo chyba właśnie to chodziło autorowi. Niejako przy okazji obsmarowuje się związkowców na zasadzie „obrzucić wroga gównem, nawet jak zmyje to i tak będzie jeszcze jakiś czas śmierdziało”.

Dobrego dnia!
ZBIGNIEW STĘPIEŃ

(Ciąg dalszy ze strony 7)

ZWIĄZKI ZAWODOWE, W TYM ZWIĄZKI RUCHU CIĄGŁEGO DZIŚ (cd.)

prezes spółki skarbu państwa lub z udziałem skarbu państwa po kilku, kilkunastu miesiącach pracy (inny po dwóch, trzech latach) może zakładać sam lub w spółce z wiceprezesem bank (wkład – minimum 5 mln zł), podczas gdy jego pracownicy z miesiąca na miesiąc ubożeją, a po roku lub dwóch szukają banku, aby ratować się kredytem. Jak nazwać takie państwo? Lichwiarskie? Jeśli tak, to raczej zrozumiałby jest brak dialogu ze związkami zawodowymi.

Prosimy o nadsyłanie własnych przemyśleń i odpowiedzi na pytanie, dlaczego brak jest dialogu ze związkami zawodowymi na szczeblu państwa? Najciekawsze zostaną uhonorowane.

□ ORGANIZACJA NADZORUJĄCA SIP W ZAKŁADACH PRACY

Jedną z funkcji związków zawodowych jest zorganizowanie wyborów społecznych inspektorów pracy, zajmujących się bieżącym nadzorem nad całokształtem spraw BHP, a w przypadku zakładowego społecznego inspektora pracy – uczestnictwem w pracach komisji wypadkowych i podobnych. Związki Zawodowe po wyborze SIP-owców wykonują bieżący nadzór nad ich pracą i udzielają im daleko idącej pomocy. W wielu przypadkach w czasie wyborów delegują, czy też proponują do pracy SIP własnych członków lub pracowników wskazanych przez organizacje związkowe. Niezależnie od powyższego do zakładowych organizacji związkowych zgłaszane są uwagi lub sprawy związane z BHP, które związki wyjaśniają lub zgłaszają do rozpatrzenia, pilotując ich rozwiązanie.

Cd. w następnym numerze.
ZBIGNIEW STĘPIEŃ

(Ciąg dalszy ze strony 9)

Pawel.Surgiel@pgedystrybucja.pl;
zzprc@skarzynsko.pgedystrybucja.pl

Zakładowa Organizacja Związkowa
Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu
Ciągłego EnergiaPro SA i Grupy Tauron
w TAURON Ekoenergia Sp. z o.o.
ul. Obrońców Pokoju 2B, 58-500 Jelenia Góra
Przewodniczący: Andrzej Kulig
kom. 667-686-705
faks (75) 721-12-23
andrzej.kulig@gmail.com

Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego
w Tauron Polska Energia SA
pl. Powstańców Śląskich 20, 53-314 Wrocław
Przewodniczący: Krzysztof Kisielewski
kom. 782-820-144

tel. (71) 332-51-73
faks (71) 332-50-77
mzzprc@interia.eu
mzzprc@tauron-dystrybucja.pl

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników
Ruchu Ciągłego i Pracowników Zmianowych
Elektrowni Wodnej Niedzica
ul. Widokowa 1, 34-441 Niedzica
Przewodniczący: Andrzej Janczy
kom. 692-038-783
janczyand@poczta.onet.pl

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu
Ciągłego Grupy Energetycznej ENEA SA Oddział Poznań
ul. Panny Marii 2, 61-108 Poznań
Przewodniczący: Mirosław Radomski
kom. 662-667-286
dranster@wp.pl